

Ausschussvorlage KPA 20/32

Stellungnahmen der Anzuhörenden

zu der mündlichen/schriftlichen Anhörung im Kulturpolitischen Ausschuss

zu dem

Gesetzentwurf

Landesregierung

**Gesetz zur Änderung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes und
anderer schulrechtlicher Vorschriften**

– Drucks. [20/6847](#) –

43. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), LV Hessen

S. 215

// Vorsitzender //

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt

An die
Geschäftsführerin des Kulturpolitischen
Ausschusses
Frau Michaela Öftring
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Telefon: 069 971293 -0
Fax: 069 971293 -93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Web: www.gew-hessen.de

Frankfurt, den 31. Januar 2022

Stellungnahme der GEW Hessen zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes und anderer schulrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit nimmt die GEW Hessen zu dem vorgelegten Gesetzentwurf der Landesregierung Stellung. Eine grundlegende Novellierung der Lehrkräftebildung in Hessen ist mehr als überfällig. Zusammenfassend muss die GEW jedoch feststellen, dass der vorgelegte Gesetzentwurf nicht geeignet ist, die Lehrkräfteaus-, -fort- und -weiterbildung in Hessen zukunftsfest aufzustellen. Der jetzt vorgelegte Entwurf beinhaltet allerdings mehr Verschlechterungen als zukunftsweisende Strukturänderungen. Vor diesem Hintergrund erschließt es sich uns nicht, warum das Gesetz unbefristet gültig sein soll.

Wir bedauern es sehr, dass die Landesregierung die vielen Impulse der im August 2019 zur Anhörung in den Kulturpolitischen Ausschuss geladenen Expertinnen und Experten anlässlich des diesbezüglichen Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD nicht aufgegriffen hat.

Kernanforderungen der GEW für die Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes, die bei dieser Anhörung von einer Vielzahl der Anzuhörenden geteilt wurden, sind:

- Eine Angleichung der Studiendauer, indem die Regelstudienzeit im Lehramt an Grundschulen und im Lehramt an Haupt- und Realschulen an die der anderen Lehrämter auf 10 Semester angeglichen wird. Ohne eine Verlängerung der Studiendauer in diesen beiden Lehrämtern ist eine fachlich solide Ausbildung, nicht zuletzt hinsichtlich der an Zahl und Bedeutung gewinnenden Querschnittsthemen, nicht möglich.
- Ein die drei Phasen der Lehrkräftebildung verbindendes, auf kumulativen Lernzuwachs hin orientiertes Spiralcurriculum und eine Reduzierung der Zahl der Lehramtsstudiengänge auf das Lehramt für die Grundschulen (Kl. 1-6, 1 Fach bis Kl. 10), das Lehramt für Sekundarschulen (Kl. 5-13), das Lehramt an Förderschulen und das Lehramt an berufsbildenden Schulen.

- Eine Reform der Zweiten Phase, insbesondere durch die Abkehr von der kleinteilig modularisierten und fragmentierten Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes. Die GEW fordert stattdessen eine kontinuierliche Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in vier Strängen, von denen einer bewertungsfrei bleiben soll. Die bisherige Praxis erweist sich nicht als lernwirksam und nachhaltig.
- Die Verankerung der Inklusion, einerseits durch deren stringente Berücksichtigung als Querschnittsthema in allen Lehrämtern, aber auch durch Änderungen beim Förderschullehramt – allein schon, weil dessen Bezeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention nicht gerecht wird. Darüber hinaus wäre eine weitergehende Strukturreform erforderlich, etwa indem es ermöglicht wird, in allen Lehrämtern einen sonderpädagogischen Förderschwerpunkt anstelle eines Unterrichtsfachs zu belegen und die Vorbereitung auf Unterricht in multiprofessionellen Teams in allen Schulformen zu ermöglichen.
- Die angedachten Änderungen, Unterrichtsbesuche nicht mehr in Personalunion für zwei Module zuzulassen, schränkt Studienseminare stark ein. Hier sollten die Seminare über die konkrete Ausgestaltung selbst entscheiden können.
- Eine nachhaltige Stärkung der Fort- und Weiterbildung, da deren Strukturen in Hessen weitgehend zugunsten von privaten Anbietern zerschlagen wurden. Die Folge ist, dass es derzeit zu vielen Fortbildungsbedarfen vor allen in den Fachdidaktiken keine passgenauen und qualitativ hochwertigen Angebote gibt.
- Außerdem fordert die GEW eine Bezugnahme auf die Lehrerbildungsstandards (KMK 2004 i.d.F.v. 2019) und auf den Hessischen Referenzrahmen Schulqualität (HRS) als landesweit einheitliche Qualitätskriterien für die Lehrkräftebildung.

Der vorgelegte Gesetzentwurf bringt bei keinem dieser Grundprobleme einen substantiellen Fortschritt, er enthält lediglich einige Verbesserungen in Detailfragen. An anderen Stellen schafft er neue Probleme, etwa mit der geplanten Etablierung eines vollkommen unausgegorenen Portfolios. Leider müssen wir feststellen, dass der nun in den Landtag eingebrachte Gesetzentwurf die von uns im Rahmen der schriftlichen Anhörung durch das Hessische Kultusministerium im Sommer 2021 ausführlich begründeten Kritikpunkte nicht ausräumt. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern im Kultusministerium eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den eingereichten Stellungnahmen stattgefunden hat.

Es muss zudem konstatiert werden, dass die bestehende Struktur der Lehrkräftebildung niemals überregional evaluiert wurde. Bestenfalls punktuell hat eine Überprüfung der Frage, ob die in Kleinsteinheiten unterteilte Form der Ausbildung der komplexen Struktur von Unterricht gerecht wird, stattgefunden. Unsere zentralen und grundsätzlichen Kritikpunkte am vorgelegten Gesetzentwurf sind die folgenden:

1.1 Modulare Ausbildung im pädagogischen Vorbereitungsdienst

Die GEW stellt mit Bedauern fest, dass die Form der modularen Ausbildung im Vorbereitungsdienst zum Lehramt – trotz zahlreicher, massiver und grundlegender Kritik – nicht grundsätzlich evaluiert und verändert wurde, sondern es nur zu eher kleineren und eher rückschrittigen Überarbeitungen gekommen ist.

Die Abspaltung der die Unterrichtsmethodik betreffenden Ausbildungsanteile der fachdidaktischen Ausbildung bedingt eine Fragmentierung, die der fachspezifischen Analyse methodischer Möglichkeiten entgegensteht – und zwar in allen Lehrämtern. Dass der Unterricht auch in methodischer Hinsicht spezifischen fachlichen Erfordernissen entsprechen muss, ist unbestritten. Dennoch sollen künftig – durch das Verbot der Kopplung von Unterrichtsbesuchen in Personalunion verstärkt – Ausbilderinnen und Ausbilder zu Fachunterricht in Fächern beraten, die sie nicht studiert haben. Dass fachliche und fachdidaktische Expertise die Grundlage für eine qualifizierte Beratung darstellt, wird durch die Novellierung erneut nicht anerkannt. Diese Ausbildungspraxis erweist sich schon jetzt als höchst fragwürdig.

1.2 Verschlechterung der Ausbildung für das Lehramt an Grundschulen

Für die Grundschule besteht abweichend zu allen anderen Lehrämtern die Pflicht, in drei Fächern auszubilden. Hierbei werden in der ersten Phase die fachdidaktischen Anteile nun ungleichmäßig auf ein Langfach (Unterrichtsfach) und zwei Kurzfächer (Deutsch, Mathematik) verteilt. Das Langfach führt zur Lehrerlaubnis in der Sekundarstufe I. Dadurch vermindern sich die Anteile für die beiden Kurzfächer erheblich, was tiefere Einblicke in die Fachwissenschaft verhindert. Dies ließe sich bei drei Fächern nur durch eine entsprechende und angemessene Verlängerung der Regelstudienzeit kompensieren. Besonders irritiert die Tatsache, dass – im Gegensatz zum ersten Gesetzentwurf – nun den Hochschulen sogar freigestellt werden soll, ob die Fächer Sport, Musik oder Kunst nur als Langfach belegt werden können. Eine auch nur minimalen Ansprüchen genügende Ausbildung ist in diesen Fächern aufgrund ihres hohen zusätzlichen Praxisanteils nicht möglich, wenn sie lediglich als Kurzfach belegt werden. Gerade im Hinblick auf die Thematik der Inklusion sind überhaupt keine Veränderungen für die Zweite Phase der Lehrkräftebildung erkennbar. Darüber hinaus irritiert es, gerade vor dem Hintergrund von zunehmendem Bewegungsmangel bei vielen Kindern, dass die bislang noch ausdrücklich vorgesehene Bewegungserziehung aus dem Grundschullehramt gestrichen werden soll.

Für den Prüfungstag sind im Grundschullehramt drei Prüfungslehrproben vorzulegen (Deutsch, Mathematik und ein weiteres Fach). Hieraus ergeben sich verschiedene Probleme: Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst müssen bereits im Einführungssemester – bevor sie eine Stunde eigenverantwortlich im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes unterrichtet haben - entscheiden, in welchem Fach sie in die Prüfung gehen, denn dieses müssen sie im zweiten Hauptsemester unterrichten. Das Fach, welches nicht in der Prüfungspraxis gezeigt werden soll, muss im ersten Hauptsemester unterrichtet werden. Dies bedeutet für die fachdidaktische Ausbildung in diesem Lehramt, dass zwei Fächer lediglich über vier Veranstaltungen (Anwesenheitszeit 4 X 5 Stunden) fachdidaktisch ausgebildet werden. Dieses Modell war von 2005 bis 2011 schon einmal Praxis, wurde von allen an der Ausbildung Beteiligten als schlecht erachtet und danach wieder abgeschafft. Ziel der Lehrkräftebildung sollte es sein, nicht oberflächliche Breite, sondern eher exemplarische Tiefe zu vermitteln. Praktikabler wäre es, das zusätzliche dritte Fach bereits nach dem ersten Hauptsemester mit einer Prüfung abzuschließen.

1.3 Einführung von landesweit einheitlichen Prüfungsaufgaben in der Ersten Staatsprüfung

Die Einführung von landesweit einheitlichen Prüfungsaufgaben in der Ersten Staatsprüfung würde die Möglichkeiten einer differenzierten, fachadäquaten Gestaltung von Studium und Prüfungen massiv beschneiden. Die Zentralisierung von Abschlussprüfungen und die damit verbundene Homogenisierung des Lehramtsstudiums wird den anspruchsvollen Kompetenzanforderungen und Standards einer wissenschaftlichen Ausbildung nicht gerecht. Sie stellt zudem einen Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Lehre an den Hochschulen dar.

2 Weitere Anmerkungen

2.1 Erste Phase der Lehrkräftebildung

Zu begrüßen ist grundsätzlich, dass durch die Umbenennung in „Lehrkräftebildungsgesetz“ formal der Versuch unternommen wird, geschlechtlicher Vielfalt und Diversität in Arbeitszusammenhängen sprachlich Ausdruck zu verleihen.

Wir bedauern es, dass die im ersten Entwurf noch vorgesehene ausdrückliche Bezugnahme auf die von der Kultusministerkonferenz beschlossenen „Standards für die Lehrerbildung“ ebenso wie die auf den Hessischen Referenzrahmen Schulqualität entfallen soll. Diese hätten, wie ursprünglich vorgesehen, in § 1 Abs. 2 HLbG sowie an weiteren Stellen des Gesetzes und der Durchführungsverordnung verankert werden sollen. Dies hätte unseres Erachtens eine hessenweite Vereinheitlichung der Bewertungskriterien für Unterrichtsbesuche im Vorbereitungsdienst zur Folge haben müssen.

Elementare Voraussetzung für eine pädagogische Professionalisierung von Lehrkräften ist neben der Bezugnahme auf die Bildungswissenschaften auch die Vermittlung von erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlichen Kompetenzen, was sich in einer entsprechenden Ergänzung zum Begriff „Bildungswissenschaften“ niederschlagen sollte. Die GEW schlägt daher für § 1 Abs. 2 HLbG und für § 15 HLbGDV die Änderung des Begriffs „Bildungswissenschaften“ in „Erziehungs-, Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften“ vor.

In § 1 Abs. 2 HLbG wird ein lobenswertes Themenfeld für die Weiterentwicklung der beruflichen Tätigkeit als Lehrkraft an Schulen erwähnt – das der Entwicklung von Schule und Unterrichtsqualität in Bezug auf gesellschaftliche Vielfalt und nachhaltige Entwicklung. Beide Themen sind als Querschnittsthemen aber nicht nur in der Weiterentwicklung, sondern auch in der Entwicklung der beruflichen Tätigkeit als Lehrkraft in der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung von Relevanz! Dies schlägt sich nur in der Durchführungsverordnung mit der Erweiterung von § 15 HLbGDV um Nr. 11 bis 13 nieder und bezieht sich somit nur auf die erste Phase. Ihre Nennung evoziert in dieser Form den Eindruck von Beliebigkeit und Unverbindlichkeit, auch angesichts der viel zu kurzen Regelstudienzeit im Lehramt für Grundschulen und im Lehramt für Haupt- und Realschulen.

Als Fortschritt ist auch zu verzeichnen, dass – 13 Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention – nun endlich das Stichwort „Inklusion“ im HLbG verankert werden soll. Im weiteren Gesetzestext und auch in der Durchführungsverordnung wird jedoch der schulischen Realität des inklusiven Unterrichts, der hessenweit vielerorts durch die Arbeit in multiprofessionellen Teams gekennzeichnet ist, nicht Rechnung getragen. Diesbezügliche Anforderungen und die dadurch notwendig gewordene schulformübergreifende Ausbildung in beiden Phasen der Lehrkräftebildung sollten sich z.B. in § 15 Abs. 4 HLbGDV niederschlagen. Hier muss der Passus zu „integrativer Erziehung

und Bildung" durch „Maßnahmen zur Inklusion" ersetzt werden. Auch die Möglichkeit, einen Förderschwerpunkt neben einem Fach für Grundschulen oder Sekundarstufen zu studieren, ist nicht vorgesehen. Damit wird die Lehrkräftebildung der Chance beraubt, Lehrpersonen aus pädagogischer Perspektive angemessen auf den hessenweit vielerorts existenten inklusiven Unterricht angemessen vorzubereiten.

§ 2 Abs. 3 HLbG wird die Funktion des in Zukunft während der gesamten Ausbildung und des Berufslebens zu führenden Portfolios beschrieben. Diese Ausführung bedarf einer Präzisierung und Überprüfung, da ungeklärt ist, ob es sich um ein Qualifizierungs- oder um ein Leistungsportfolio handelt. Vielmehr scheint es eine Mischform aus Sammlung von Dokumenten und Bewertungen, selbstreflexiven Prozessen und Rückmeldungen von bewertenden Personen zu sein. Ungeklärt ist auch, ob das Portfolio einstellungs- und beförderungsrelevant ist, ob Ausbildungsveranstaltungen vorgesehen sind, in denen Studierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Bezug auf die Führung des Portfolios beraten werden, ob das Portfolio (z.B. durch die Schulleitung) ungefragt eingesehen werden kann und wann es vorgelegt werden muss. Als Grundlage der mündlichen Staatsprüfungen ist das digitale Portfolio kritisch zu sehen, da es die Gefahr erhöht, eher als Instrument der Selbstdarstellung denn als (Selbst-) Reflexionsinstrument zu dienen. Die Verpflichtung, das Portfolio fortlaufend digital zu führen, insofern die technischen Voraussetzungen gegeben sind, ist datenschutzrechtlich kritisch zu sehen und erfordert eine konkrete Definition der gespeicherten Daten sowie eine Antwort auf die Frage, ob und wann die Daten wieder gelöscht werden können und welche Personen Zugriff darauf haben, da es sich dabei um ein dauerhaftes Evaluationsinstrument der Landesregierung handelt. Damit wird eine Ausbildungsphasen übergreifende Verpflichtung für Lehrpersonen eingeführt, die auch im Hessischen Schulgesetz und in der Dienstordnung für Lehrkräfte geregelt werden müsste.

In § 4 HLbG werden die Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung genannt. In diesem Kontext sollte in Abs. 3 festgehalten werden, dass die Hessische Lehrkräfteakademie neben der Qualifizierung des Ausbildungspersonals der Studienseminare auch für die Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren im pädagogischen Vorbereitungsdienst verantwortlich ist, da die Ausbildungsschulen den Studienseminaren zugeordnet sind. Ebenso wie die Mentorinnen und Mentoren müssen die Begleitlehrkräfte in den universitären Praxisphasen in einem strukturierten Qualifizierungsprogramm zu standardbasierten Anforderungen und in Bezug auf Methoden der Bildungs- und Lernberatung fortgebildet werden. Da hessenweit nur uneinheitliche, punktuelle und weitgehend auf formale Anforderungen bezogene Fortbildungsangebote für Mentorinnen und Mentoren existieren und da die Anforderungen an die begleitenden Lehrkräfte der Schulpraktika durch die Verlängerung der Praxisphasen im Studium erweitert wurden, müssen diese Qualifizierungsprogramme sowie die schulische Tätigkeit der Lehrkräfte mit angemessenen Ressourcen hinterlegt werden (Anrechnungsstunden für die Unterrichtsplanung und -reflexion, Beratung der Studierenden und der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, Qualifizierung). Eine reine Vergütung, die bei Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit arbeiten, zudem nur anteilig ausgezahlt wird, ist völlig unzureichend. Grundsätzlich fordern wir auch für die erste Phase der Lehrkräftebildung eine wöchentliche Anrechnungsstunde pro Praktikantin oder Praktikant. Für die zweite Phase der Lehrkräftebildung fordert die GEW mindestens zwei Wochenstunden pro Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, d.h. eine Stunde pro Mentorin oder Mentor pro Fach.

In § 4 Abs. 5 HLbG müssten Schulen ihrem grammatischen Genus entsprechend als „Partnerinnen“ der Universitäten bezeichnet werden. Insofern sie als Praxisschulen die praktische Ausbildung im Rahmen des Studiums unterstützen sollen, muss sichergestellt werden, dass sich dabei die Hochschulen nicht aus der Betreuung der Studierenden im Schulpraktikum zurückziehen.

Die GEW fordert, § 5 Abs. 2 HLbG nicht aufzuheben, wie es der vorliegende Gesetzentwurf vorsieht. Die Hessische Lehrkräfteakademie sollte auch in Zukunft Rechenschaft zu den Leistungen der Absolventinnen und Absolventen und zum Mitteleinsatz der Lehrkräftebildungsmaßnahmen ablegen.

Die Einführung der Ständigen Kooperationskonferenzen in § 6 HLbG wird für einen sinnvollen Ansatz erachtet, um die phasenübergreifende Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen zu verbessern. Fraglich bleibt an dieser Stelle allerdings, welche Verbindlichkeit die Kooperationskonferenzen haben, nach welchen Kriterien die Vertreterinnen und Vertreter ausgewählt werden und wie die direkte Kooperation zwischen Schulen, Universitäten und Studienseminaren in Zukunft gestaltet werden soll. Darüber hinaus gibt es keine Transparenz bezüglich der notwendigen Ressourcen, die für den zusätzlichen zeitlichen und bürokratischen Aufwand zur Verfügung gestellt werden müssten.

In § 10 HLbG wird die gesetzliche Grundlage für das Studium für das Lehramt an Grundschulen ausgeführt. In § 10 Abs. 3 HLbG ist in Anbetracht der Komplexität der Anforderungen des Unterrichts in der Grundschule auf den Gebieten der Pädagogik und der Fachdidaktik die Regelstudiendauer des Grundschullehramts, so wie in anderen Bundesländern bereits geschehen, auszuweiten. Da die Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Grundschule bzw. Primarstufe (Lehramtstyp 1) der KMK (1997/2019) eine Regelstudienzeit von mindestens sieben Semestern vorsieht, muss diese in Hessen mit der Einführung eines Praxissemesters zwingend auf mindestens acht, möglichst aber auf zehn Semester erhöht werden.

Ähnliches gilt für das Lehramt an Haupt und Realschulen. Die Anforderungen sind – durch inklusive Beschulung, eine veränderte Kindheit und Jugend etc. – deutlich erhöht, und auch die nun an allen Universitäten stattfindenden Praxisphasen müssen aus unserer Sicht zu einer entsprechenden Verlängerung der jeweiligen Studiendauer führen. Hier wird die Chance, einer Deprofessionalisierung des Lehrberufes entgegen zu steuern, vertan. Aus Sicht der GEW sollte es möglich sein, Fächer, die in der Stundentafel stehen, auch in der gleichen Bezeichnung und Fachlichkeit zu studieren. Dies ist im Bereich der Sekundarstufe I für die Fächer Gesellschaftslehre und Naturwissenschaften nicht möglich. Hier studieren die Personen jeweils nur eines von drei Fächern, müssen aber bereits im Referendariat schon alle drei Fächer (zwei davon ohne jegliche fachdidaktischen Kenntnisse) unterrichten. Unserer Auffassung nach müsste es möglich sein, die beiden oben genannten Fachrichtungen auch als Kombination für die entsprechende Schulform zu studieren und analog dazu in der zweiten Phase ausgebildet zu werden.

Es ist zu begrüßen, dass nach § 11 und § 12 HLbG die Fächer Islamische Religion und Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache als ordentliche Lehrfächer in den Fächerkanon aufgenommen wurden. Die GEW fordert hinzuzufügen, dass Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache neben Deutsch und einem weiteren Fach als Drittfach studiert werden kann.

Uns ist nicht ersichtlich, warum mit der Streichung von § 12 Abs. 5 die Erweiterungsprüfungen zu den genannten Fächern, insbesondere zu den Fächern der Herkunftssprachen vieler ausländischer Schülerinnen und Schüler, gemäß § 33 Abs. 2 HLbG nur noch in Ausnahmefällen abgelegt werden können.

In § 14 Abs. 1 HLbG wird das Studium für das Lehramt an Förderschulen geregelt. Die GEW fordert, das Fach „Politische Bildung“ für das Lehramt an Förderschulen hessenweit neu zu konzipieren und als Unterrichtsfach von der 1. bis 10. Klasse weiter zu entwickeln. Dazu müssen entsprechende Ressourcen für die Konzeptionsentwicklung eines transdisziplinären Studiengangs (Gesellschaftswissenschaften/Politische Bildung für die Förderschule) bereitgestellt werden, sowohl für bereits bestehende als auch für neu einzurichtende Studiengänge an hessischen Universitäten.

In § 15 HLbG ist geregelt, dass Lehramtsstudierende ein Betriebspraktikum von 8 Wochen und eine praktische Ausbildung im Rahmen des Studiums absolvieren müssen. Diese setzt sich aus einem Grundpraktikum in der ersten und einem Praxissemester in der zweiten Hälfte des jeweiligen Studiengangs zusammen. Laut Abs. 3 ist Schwerpunkt des Grundpraktikums die Reflexion der eigenen Eignung für den Beruf als Lehrkraft im jeweiligen Lehramt. Schwerpunkt des Praxissemesters ist insbesondere die Reflexion des pädagogischen Handelns anhand der im Laufe des Studiums erworbenen und vertieften Kenntnisse. Laut § 15 Abs. 4 HLbG wird der gesamte Zeitraum der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums von Reflexionsphasen und Beratung begleitet. Eine Reflexion des Berufsbildes der Lehrkraft durch Selbst- und Fremdeinschätzung im Anschluss an das Praxissemester ist obligatorischer Bestandteil der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums. Diese Strukturierung der Praxisphasen ist aus Sicht der GEW grundsätzlich vernünftig und entspricht den Forschungsergebnissen zu Praxisphasen in der Lehrkräftebildung, da Berufsfeldorientierung, (Selbst-)Reflexion durch forschendes Lernen, Unterrichtsvorbereitung und Erkundung des Arbeitsfeldes Schule zu den Zielen der universitären Praxisphasen gehören.

Die GEW lehnt die Regelung zur Begleitung der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums nach § 19 Abs. 8 HLbGDV und nach § 15 Abs. 5 HLbG ab. Laut § 40 HLbG erfolgt die nähere Ausgestaltung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes und der Ausbildung durch Rechtsverordnungen mit Regelungen, u.a. zu den Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten und der Mentorinnen und Mentoren. Die in der Novellierung in § 15 Abs. 5 HLbG formulierte Abhängigkeit der Begleitung der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums von ihrer Ausgestaltung, welche in der jeweiligen Praktikumsordnung geregelt wird, entspricht nicht den nach § 40 HLbG erforderlichen Rechtsverordnungen mit Regelungen.

Die GEW fordert in diesem Zusammenhang auch, die Anleitung, Begleitung und Bewertung der Studierenden in der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums in allen Fächern, also auch in den bildungswissenschaftlichen Fächern, verbindlich durch Ausbildungsbeauftragte der Universitäten durchführen zu lassen. Schulische Begleitkräfte der Praktika sind nur für die Beratung, nicht aber für die Bewertung der Studierenden zuständig! Sowohl auf universitärer als auch auf schulischer Seite müssen Reflexionsräume zur Verfügung stehen, da sich die Beratung der Studierenden ansonsten auf dem Niveau eines Meister-Lehrlings-Verhältnisses bewegt. Um eine angemessene Begleitung der Studierenden und die Kooperation zwischen Ausbildungsbeauftragten, schulischen Begleitkräften und Mentorinnen und Mentoren zu gewährleisten, muss der aus § 15 Abs. 5 HLbG entfernte Passus in angepasster sprachlicher Form wieder eingeführt werden.

Die GEW lehnt die Abschaffung der Zwischenprüfungen im Lehramtsstudium aller Studiengänge gemäß § 18 HLbGDV ab, da die Zwischenprüfung für Lehramtsstudierende, die an den Universitäten als studentische Hilfskräfte oder an Schulen als TV-H-Lehrkräfte beschäftigt sind, als erster Qualifikationsnachweis eine höhere Entlohnung begründet.

Die GEW lehnt die Einführung von landesweit einheitlichen Prüfungsaufgaben in der Ersten Staatsprüfung nach § 22 Abs. 2 HLbG und § 26 Abs. 6 HLbGDV ab, da dies die Möglichkeiten einer differenzierten, fachadäquaten Gestaltung von Studium und Prüfungen grundsätzlich massiv beschneiden würde. Die Zentralisierung von Abschlussprüfungen wird den anspruchsvollen Kompetenzanforderungen und Standards eines wissenschaftlichen und selbstbestimmten Studiums nicht gerecht. Sie stellt zudem einen Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Lehre dar, die da Dozierende ihre Lehrveranstaltungen inhaltlich an den zentralisierten Prüfungsanforderungen ausrichten haben. Zudem stellt die explizit hervorgehobene Möglichkeit der Einführung einheitlicher Prüfungsaufgaben nach § 26 Abs. 6 HLbGDV eine (weitere) deutliche Abwertung der Erziehungs-, Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften gegenüber den Fachwissenschaften dar. Außerdem öffnet der Gesetzentwurf durch Streichung des bisher bestehenden § 22 Abs. 3 HLbG die verbindliche Zeitdauer für die mündliche Prüfung und schafft hiermit höchst variable Prüfungsbedingungen an hessischen Universitäten, was hinsichtlich der angestrebten Vereinheitlichung der Prüfungsbedingungen widersprüchlich erscheint.

Die Einführung einer verbindlichen Regelung zum Nachteilsausgleich durch die Einfügung eines neuen § 11a HLbGDV wird hingegen begrüßt.

2.2 Zweite Phase der Lehrkräftebildung

Leider ist die Chance nicht genutzt worden, den durch die Modularisierung fragmentierten Blick auf Unterricht durch einen ganzheitlichen, pädagogischen, fachdidaktischen, diagnostischen Blick auf Unterricht zu ersetzen. Wie sollen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die in einzelnen Modulen nur einen Aspekt von Unterricht im Hinblick auf das jeweilige Modul in den Fokus genommen haben, in „komplexen pädagogischen Situationen“ agieren, wie es in § 48 HLbG in der mündlichen Prüfung und auch im Berufsalltag verlangt wird? Völlig unstrittig in allen Lehrämtern ist z.B. die Anbindung von „Diagnostizieren, Fördern und Beurteilen“ an die Fächer, denn Diagnostik setzt ein hohes Maß an Fachwissen voraus. Somit bleiben in der aktuellen Form nur überfachliche Elemente, weil die Auszubildenden nicht über die nötigen Fachkenntnisse für den kompletten Fächerkanon verfügen. Leider bleibt durch Beibehalten der modularisierten Struktur der Bewertungs-marathon, der defensives Lernen und Anpassung statt expansives Lernen und „Empowerment“ befördert, erhalten. Innovatives, kreatives Erproben von Handlungssituationen werden die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Anbetracht von 8 Modulnoten eher sein lassen. Auch bleibt bestehen, dass die ersten Unterrichtsbesuche gleich bewertungsrelevant sind, weil ja eine Lernentwicklung gezeigt werden soll. Die modularisierte Struktur sollte ersetzt werden durch vier Stränge, die die gesamte Ausbildung durchziehen – zwei fachdidaktische Stränge, einen allgemeinpädagogischen Strang sowie einen bewertungsfreien, auf Beratung und Reflexion der Berufsrolle zielenden Strang. Außerdem sollte die erste Hälfte des Vorbereitungsdienstes unbedingt bewertungsfrei sein.

Auch die Modulprüfung ist beibehalten. Sie bewirkt, dass Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst oftmals schon nach 9 Monaten zum Ende ihres Referendariates kommen. Aus Sicht der GEW wäre eine Überprüfung der Eignung im Rahmen des Zweiten Staatsexamens ausreichend, würde Zeit für Lernen lassen und den Druck durch permanente Bewertung minimieren.

Es fehlen Räume und Möglichkeiten in der angedachten Struktur zur Implementierung neuer Lernsituationen wie z.B. Lernen in multiprofessionellen Teams, lehramtsübergreifende Kooperation oder Ausbildung an inklusiv arbeitenden Schulen.

Neue Inhalte scheinen nur Raum zu haben in der auf 30 Stunden bemessenen Ausbildungsveranstaltung „Innovieren von Schule und Unterricht mit dem Schwerpunkt bildungspolitisch relevanter Fragestellungen“ (§ 45 Abs. 2 HLbGDV).

Wie bisher findet keine institutionalisierte Kooperation zwischen Studienseminaren und Ausbildungsschulen statt, so wie es vor 2005 im Beratungsgespräch nach der 1. Hälfte der Ausbildung existierte. Dies kann durch die neu eingeführten Ständigen Kooperationskonferenzen nicht ersetzt werden.

Sehr unpräzise ist der Gegenstand der mündlichen Prüfung in § 48 HLbG beschrieben. Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst soll „komplexe pädagogische Fragestellungen erörtern und im Hinblick auf die Berufspraxis reflektieren“. Die Formulierung in der bisherigen Fassung war präziser und konkreter und entsprach auch in etwa den in den Modulen erworbenen Kompetenzen, wenn verlangt wurde, die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen unter fachdidaktischen, allgemeinpädagogischen, schulrechtlichen und die Mitgestaltung der Schule betreffenden Fragestellungen zu behandeln. Notwendig wäre hier die Betonung der Inhalte des Schulrechts und seiner Anwendung in Ausbildung und Prüfung, schließlich basieren Unterricht und Schule auf Gesetzen und Verordnungen, die eine Lehrkraft kennen und in pädagogischen Situationen anwenden muss.

Die Aufstockung der Unterrichtsverpflichtung im Prüfungssemester von 6 bis 8 auf 10 bis 12 Stunden eigenverantworteten Unterricht (§ 43 Abs. 3, Ziffer 2 HLbGDV) erhöht den Druck gerade in der arbeitsintensiven Phase der Prüfungsvorbereitung und wird von der GEW abgelehnt. Insgesamt sieht die GEW in den neuen Vorgaben eine Mehrbelastung – sowohl für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst als auch für Auszubildende – durch die Erhöhung im Prüfungssemester, Wegfall der Kopplung von Unterrichtsbesuchen in Personalunion, Verschriftlichung der Modulbewertung und Portfolioführung. Die Verschriftlichung der Modulbewertung, die es bereits von 2005 bis 2011 bis zur ersten Novellierung gab, ist kritisch zu sehen, da sie einen Aufwand ohne Gewinn darstellt. Oft werden solche Bewertungen mit Textbausteinen erstellt, was ein Gespräch zur Erläuterung sinnvoller und individueller erscheinen lässt. Die in § 5 HLbGDV geregelten Kompetenzen des Seminarrats bestehen auch in der novellierten Fassung nur im Beraten und Beschließen von Empfehlungen. Diese unverbindliche Funktion des Seminarrats lehnt die GEW ab und fordert, dass der Seminarrat verbindliche Beschlüsse fassen kann. Auch sehen wir die Unterbindung von Doppelbesuchen in Personalunion insofern kritisch, als sie zu einer Auseinanderentwicklung von fachlicher und überfachlicher Ausbildung führen kann.

Die Verpflichtung, zwei bis vier Stunden Doppelsteckung verbindlich einzuführen, begrüßt die GEW ausdrücklich, bedeutet dies doch, dass alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bewertungsfrei und in kollegialer Weise durch ihre Mentorinnen und Mentoren hospitiert werden und diese Stunden auch bei beiden als Arbeitszeit angerechnet werden. Allerdings muss die Betreuung mit einer entsprechenden Entlastung von mindestens einer Stunde pro Mentorin oder Mentor (zwei Stunden pro Lehrkraft im Vorbereitungsdienst) hinterlegt sein, um eine angemessene Betreuung zu ermöglichen.

Mentorinnen und Mentoren sollen nach § 4 Abs. 3 HLbGDV für die gesamte Ausbildungsdauer und nicht „für mindestens ein Halbjahr“ berufen werden. Daher fordert die GEW, den o.g. neu eingefügten Passus zu streichen und stattdessen zu ergänzen: „Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder der Mentorin oder des Mentors kann die Ernennung als Mentorin oder als Mentor auf eine andere Lehrkraft übertragen werden.“

Für den Prüfungstag wäre zu definieren, was alles ein dienstliches Interesse an der Teilnahme einer Prüfung sein kann. Zudem sieht die GEW Lehrkräfte ohne jegliche Ausbildungspraxis in der Prüfung (§ 44 Abs. 3 HLbG) kritisch. Auch hier wäre zu definieren, was ein Ausnahmefall sein kann.

Für die Prüfung im Lehramt an Förderschulen in der Inklusion bestimmt § 44 HLbG die Schulleitung des Beratungs- und Förderzentrums in die Prüfungskommission, nicht aber die Schulleitung der Regelschule, in der die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst 21 Monate ausgebildet wurde. Hier wäre es wünschenswert, dass beide Schulleitungen an der Prüfung teilnehmen können.

Nach § 7 Abs. 2 HLbG erfolgt der pädagogische Vorbereitungsdienst auf der Grundlage eines von der Hessischen Lehrkräfteakademie erarbeiteten und vom Kultusministerium genehmigten Kerncurriculums. Je nach Qualität dieses Curriculums besteht die Chance, dass der Vorbereitungsdienst an allen Studienseminaren ähnlich gestaltet und an gemeinsamen Kompetenzen und Standards sowie an den Bedarfen der Schulen orientiert ist.

§ 43 Abs. 3 HLbGDV legt fest, dass der eigenverantwortete Unterricht an mindestens zwei und bis zu vier Unterrichtsstunden durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut wird. Damit ist festgelegt, dass die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst eine Betreuung haben, während die Formulierung der bisherigen Durchführungsverordnung eine „Kann-Bestimmung“ war. Allerdings müssen dafür angemessene Ressourcen für die Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt werden.

Zu begrüßen ist auch, dass laut dem Entwurf von § 44 Abs. 6 HLbGDV für die meisten Unterrichtsbesuche nur Unterrichtsskizzen anzufertigen sind. Nur für die Unterrichtsbesuche in den Fachmodulen im zweiten Hauptsemester legt die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst einen Unterrichtsentwurf vor, der 8 Seiten nicht überschreiten sollte.

Der Einsatz der Ausbilderinnen und Ausbilder ist – bei in der Regel 4 – 8 Stunden Unterricht - laut aktualisiertem Entwurf an mehreren Schulen möglich. Hier sollte unbedingt ergänzt werden, dass dies **nur auf eigenen Wunsch** oder aber nur **im Einvernehmen** möglich sein sollte, da sich dadurch Konferenzen und Unterrichtseinsätze sowie die Vielzahl an Unterrichtsbesuchen logistisch kaum noch bewältigen lassen.

3 Fortbildung

Außerdem muss die verheerende Situation der Fortbildung angesprochen werden. Das Hessische Kultusministerium beschränkt sich hier fast ausschließlich auf Fortbildungen zu den „Prio-Themen“, fachdidaktische Fortbildungen bleiben komplett privaten Anbietern vorbehalten und die im Entwurf getroffenen Aussagen bleiben extrem vage. Schon jetzt ist der Bereich der Fortbildung kaputtgespart worden. Wer die Pflicht zur Fortbildung ins Gesetz schreibt, muss auch das Recht auf Fortbildung, die dafür nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen und Angebote, die auch im Sinne eines Qualitätsmanagements überprüft werden können, gewähren.

Der Staat hat die Verpflichtung, Fortbildung anzubieten, die sowohl der Schul- und Unterrichtsentwicklung als auch der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation der Lehrkräfte mit allen ihren Facetten und unter Einbeziehung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse dient. Finanzielle Mittel sind dafür bereitzustellen. Daher wird gefordert, dass die Hessische Lehrkräfteakademie ein Programm entwickelt, das neben den – bisher fehlenden – didaktischen, fachdidaktischen und unterrichtspraktischen Themen auch Möglichkeiten bietet, sich mit den

Entwicklungen im Bildungswesen, in der Gesellschaft insgesamt und in der Erziehungswissenschaft kritisch auseinanderzusetzen und Schulentwicklung in diesem Kontext zu analysieren.

Wichtige Schwerpunkte künftiger Fortbildung müssen die Didaktik und Methodik inklusiven Unterrichts in multiprofessionellen Teams, inklusive Schulentwicklung, interkulturelle und antirassistische Pädagogik sowie sprachsensibler Unterricht darstellen. Fortbildungen müssen kostenfrei sein und können nicht neben oder nach dem Unterricht zusätzlich stattfinden. Lehrerinnen und Lehrer müssen bei der Programmentwicklung der Lehrkräfteakademie beteiligt werden, denn nur so können ihre Professionalisierungsbedürfnisse angemessen berücksichtigt werden. Die Fortbildung braucht eine regionale Ebene, die sowohl Fortbildungsangebote organisiert als auch nach dem Bedarf von Lehrkräften, sozialpädagogischen Fachkräften und Schulen Unterstützungsangebote bereitstellt. Zudem müssen landeseigene Fortbildungsstätten wieder stärker für die Lehrkräftefortbildung genutzt werden (können). Die GEW fordert daher die ausdrückliche Nennung des Rechts auf Fortbildung in § 3 Abs. 3 HLbG.

Es ist begrüßenswert, dass in § 4 Abs. 2 HLbG die Staatlichen Schulämter als Träger der Lehrkräftebildung wieder erwähnt werden. Sie müssen jedoch in der Lehrkräftefortbildung und bei der Unterstützung von Schulen eine wichtige Rolle spielen mit der Maßgabe, dass sie in ihrem Zuständigkeitsbereich den Fortbildungsbedarf von Schulen und Lehrkräften erheben, in ihren Regionen Fortbildungsmaßnahmen anbieten und der Lehrkräfteakademie landesweite Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorschlagen. Wenn die Lehrkräfte ihrer Fortbildungspflicht nachkommen sollen und weiterhin guten Unterricht auf der Höhe neuerer didaktischer und methodischer Erkenntnisse halten sowie ihren weiteren pädagogischen Aufgaben kompetent nachkommen sollen, ist es notwendig, regional gut erreichbare, den Bedürfnissen entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten zu haben. Diese kann die Schule (mit ihrem Fortbildungsbudget) keineswegs allein organisieren, dazu fehlen Zeit und Knowhow sowie ausreichende Mittel. Auch der Verweis auf weitere oder Anbieter oder digitale Fortbildungsangebote helfen hier nur bedingt weiter, da bestimmte benötigte Angebote in der Region oder digital gar nicht vorhanden sind.

Die GEW fordert, den Satz aus § 4 Abs. 5 HLbG den Satz "Sie beschließen im Rahmen des Schulprogramms über schuleigene Fortbildungspläne nach § 67" wieder einzufügen. Zudem muss ergänzt werden, dass die Schulleitungen die Wünsche der Fachschaften und die individuellen Fort- und Weiterbildungswünsche der Lehrkräfte in die schulischen Fortbildungspläne einbeziehen.

Die GEW fordert, das Fortbildungsangebot der Hessischen Landesstelle für Technologiefortbildung in § 4 Abs. 6 HLbG auf alle weiterführenden Schulen auszuweiten.

In § 66 Abs. 1 HLbG soll es heißen: „Über die Wahl der hierfür geeigneten Fortbildungsangebote entscheiden die Lehrkräfte in eigener Verantwortung.“ Lehrkräfte müssen selber entscheiden können, wie sie ihrer Fortbildungsverpflichtung am besten nachkommen können. Die Abstimmung mit der Schulleitung ist sowieso notwendig, wenn Dienstbefreiung gewährt werden soll, die Kosten aus dem schulischen Fortbildungsbudget übernommen werden sollen und die Fortbildung im dienstlichen Interesse wahrgenommen wird.

Der in § 67 Abs. 1 Ziffer 2 HLbG formulierte Satz „Der Fortbildungsplan berücksichtigt sowohl Entwicklungsschwerpunkte des Schulprogramms als auch die Bewertung der Qualifizierungsportfolios durch die Schulleitung“ sollte folgendermaßen geändert werden: „Der Fortbildungsplan berücksichtigt sowohl Entwicklungsschwerpunkte des Schulprogramms als auch den festgestellten Bedarf von Abteilungen, Fachkonferenzen und Lehrkräften der Schule.“

4 Ressourcen

Um Lehrkräftebildung qualifiziert zu betreiben, benötigt es Ressourcen. Auch wenn diese nicht im HLBG und in der Durchführungsverordnung festgeschrieben werden, wiederholt die GEW ihre Forderungen nach:

1. auskömmlicher Ausstattung während der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung,
2. angemessenen Anrechnungsstunden für Mentorinnen und Mentoren zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und für ihre Ausbildungsarbeit in der ersten und zweiten Phase,
3. Reduzierung der Zahl der Anrechnungsstunden der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an den Schulen, um mehr Ausbildungsunterricht statt bedarfsdeckendem Unterricht zu ermöglichen,
4. Anrechnungsstunden für die mentorierte Durchführung und Teilnahme an Veranstaltungen der Berufseingangsphase,
5. Ressourcen für die Hessische Lehrkräfteakademie zum Aufbau eines breiten Angebots an Lehrkräftefort- und -weiterbildung,
6. Erweiterung des Angebots der Weiterbildung, z.B. zum Erwerb sonderpädagogischer Befähigung oder für an Berufsbildenden Schulen tätige Kolleginnen und Kollegen mit Hochschulabschluss zum Erwerb des Lehramts für berufsbildende Schulen,
7. Bereitstellung finanzieller Ressourcen für den Ausbau der Fortbildung für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte; zudem muss das Fortbildungsbudget der Schulen nach vielen Jahren deutlich erhöht werden.

Mit freundlichen Grüßen



Thilo Hartmann
(Vorsitzender)