

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbG) und der Durchführungsverordnung (HLbGDV)

Stellungnahme der GEW Hessen

Einführend muss konstatiert werden, dass die bestehende Struktur der Lehrkräftebildung nicht überregional evaluiert wurde. Nur punktuell hat eine Überprüfung der Frage, ob die in Kleinsteinheiten unterteilte Form der Ausbildung der komplexen Struktur von Unterricht gerecht wird, stattgefunden. Auch sind die durchaus wichtigen Querschnittsthemen auf dem Niveau einer Nennung, aber nicht im Sinne der Verzahnung der verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung erkennbar.

Obwohl die Entwürfe zur Novellierung von HLbG und der Durchführungsverordnung (HLbGDV) einige Erkenntnisse der Forschung zur Lehrkräftebildung aufnehmen und auf Defizite der bisherigen Lehrkräftebildung reagieren, weisen sie dennoch die zentralen Schwächen auf, die die GEW seit der Modularisierung der Lehrkräftebildung im Jahr 2005 moniert. Die mangelnde Zukunftsfähigkeit des vorliegenden Gesetzentwurfs zum HLbG zeigt sich auch in der Nichtexistenz eines kohärenten Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepts zur kritischen Medienbildung. Hessische Lehrkräfte werden sich in der Schulpraxis diesbezüglich auch weiterhin der altbewährten Lernform des „Learning by Doing“ bedienen müssen.

1 Hauptkritikpunkte

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.

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 im Gesamt nun ungleichmäßig auf ein Langfach (Unterrichtsfach) und zwei Kurzfächer (D,M) 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 lässt sich bei drei Fächern nur durch eine entsprechende und angemessene Verlängerung der Regelstudienzeit kompensieren. Gerade im Hinblick auf die Thematik der Inklusion sind überhaupt keine Veränderungen für die Zweite Phase der Lehrkräftebildung erkennbar.

Für den Prüfungstag sind im Grundschullehramt drei Prüfungslehrproben vorzulegen (Deutsch, Mathematik und ein weiteres Fach). Hieraus ergeben sich verschiedene Probleme: Die LiV müssen bereits im Einführungssemester entscheiden, in welchem Fach sie in die Prüfung gehen, denn das 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 - 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.

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.

// Referat Aus- und Fortbildung //

2 Weitere Kritikpunkte

2.1 Erste Phase der Lehrkräftebildung

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

Außerdem ist positiv zu vermerken, dass sich die hessische Lehrkräftebildung laut § 1 Abs. 2 HLbG zukünftig an den vor 17 Jahren durch die KMK (2004/2019) beschlossenen „Standards für die Lehrerbildung“ orientieren wird. Dies muss eine hessenweite Vereinheitlichung der Bewertungskriterien für Unterrichtsbesuche im Vorbereitungsdienst zur Folge haben, was außer in § 8 Abs. 4 HLbG auch in der HLbGDV präzisiert werden sollte.

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. 3 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! Weder im Gesetzentwurf noch in der Verordnung zum HLbG lassen sich konkretere Bezüge zu diesen Themen finden, und ihre Nennung evoziert in dieser Form den Eindruck von Beliebigkeit und Unverbindlichkeit. Sie sollten daher auch in § 1 Abs. 4 HLbG zusammen mit der Demokratiebildung als Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Diversität explizit genannt werden.

Als Fortschritt ist auch zu verzeichnen, dass 14 Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland das Stichwort „Inklusion“ in der Gesetzesnovelle zum HLbG fällt. Dennoch müsste die sonderpädagogische Förderung anstelle der sozialpädagogischen Förderung in § 1 Abs. 4 HLbG verankert werden. Im weiteren Gesetzestext und auch in der Durchführungsverordnung wird außerdem der schulischen Realität des inklusiven Unterrichts, der hessenweit vielerorts durch die Arbeit in multiprofessionellen Teams

// Referat Aus- und Fortbildung //

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.

Im HLbG-Entwurf wird in § 2 Abs. 3 HLbG die Neueinführung eines während der gesamten Ausbildung und des Berufslebens zu führenden Portfolios beschrieben. Dessen Intention wird folgendermaßen benannt:

„Unter einem fortlaufenden Portfolio ist eine individuelle und berufsrelevante Sammlung von Belegen zu verstehen. Ziel dieser Sammlung ist die Dokumentation und Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung der Studierenden, der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Lehrkräfte im Berufsleben während der Lehrkräfteaus- und Fortbildung. Belege im Sinne des Ziffer 2 sind insbesondere Bescheinigungen der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie persönliche Aufzeichnungen und Dokumentationen, wie zum Beispiel Reflexionen über Unterrichtsverläufe, Beratungen und Erfahrungen im Schulleben bis hin zu Fotodokumentationen, wenn diese geeignet sind, das in Ziffer 3 beschriebene Ziel zu erreichen. Das fortlaufende Portfolio soll in digitaler Form geführt werden.“

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 LiV 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 nach § 27 Abs. 4 HLbGDV und § 51 Abs. 3 HLbGDV 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, ist datenschutzrechtlich kritisch zu sehen und erfordert aus Sicht der GEW eine konkrete Definition der Inhalte und der im Portfolio gespeicherten Daten sowie eine Antwort auf

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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.

In § 4 HLbG werden die Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung genannt. In diesem Kontext sollte in § 4 Abs. 3 HLbG 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 nach § 8 Abs. 4 HLbG 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 im Vorbereitungsdienst 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 und Beratung der Studierenden und LiV; Ressourcen für die Qualifizierung). Eine reine Vergütung, die bei Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit arbeiten, zudem nur anteilig ausgezahlt wird, ist völlig unangemessen. Grundsätzlich fordern wir auch für die erste Phase der Lehrkräftebildung eine wöchentliche Anrechnungsstunde pro Praktikant oder Praktikantin. Für die zweite Phase der Lehrkräftebildung fordert die GEW mindestens zwei Wochenstunden pro LiV, d.h. eine Stunde pro Mentorin oder Mentor in einem der beiden Ausbildungsfächer.

In § 4 Abs. 5 HLbG müssen Schulen ihrem grammatischen Genus entsprechend als „Partnerinnen“ der Universitäten bezeichnet werden. Dieser Begriff muss in Bezug auf die Praktika in den Lehramtsstudiengängen präzisiert werden. Was unterscheidet ihn von dem der Ausbildungsschulen für den pädagogischen Vorbereitungsdienst und was impliziert die Mitwirkung der Schulen als „Partnerinnen“ der Universitäten aus dienstrechtlicher Perspektive für die Begleitlehrkräfte für die Schulpraktika?

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

Die GEW fordert, den unter § 5 Abs. 2 HLbG (alt) entfernten Passus nicht zu streichen:

"Die Ausbildungsbehörde berichtet dem Kultusministerium regelmäßig über die Ergebnisse der Evaluierung in ihrem Geschäftsbereich. Sie berichtet insbesondere über die bei Prüfungen erbrachten Leistungen der Absolventinnen und Absolventen. Der Bericht soll auch Aussagen zu Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit des Mitteleinsatzes der Lehrkräftebildungsmaßnahmen enthalten. Die Ergebnisse der Evaluierung sind in den Arbeitsprogrammen der Ausbildungsbehörde zu berücksichtigen."

Die Hessische Lehrkräfteakademie sollte auch in Zukunft Rechenschaft zu den Leistungen der Absolventinnen und Absolventen und zum Mitteleinsatz der Lehrkräftebildungsmaßnahmen ablegen.

Die GEW lehnt die nach § 7 Abs. 2 HLbG formulierte Pflicht der Genehmigung der Studienordnungen der Universitäten und der Kunst- und Musikhochschulen durch das Kultusministerium ab. Dies stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG grundgesetzlich garantierte Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre dar.

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 HR. Die Anforderungen sind – durch inklusive Beschulung, eine veränderten 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, deutlich vertan. Aus Sicht der GEW sollte es möglich sein, Fächer, die in der Studententafel 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

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 Abs. 1 HLbG und § 12 Abs. 1 HLbG die Fächer Islamische Religion und Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache als ordentliche Lehrfächer in den Fächerkanon aufgenommen wurden. Die GEW fordert, in § 11 Abs. 2 HLbG und in § 12 Abs. 3 HLbG hinzuzufügen, dass Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache neben Deutsch und einem weiteren Fach als Drittfach studiert werden kann.

Der Absatz § 12 Abs. 5 HLbG wurde nicht analog zum geltenden Gesetzestext entfernt. Zudem ist uns nicht ersichtlich, warum 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.

Die GEW fordert daher die Einfügung des folgenden Passus in § 12 Abs. 5 HLbG:

„In einem der in Abs. 1 genannten Fächer oder in

1. Polnisch,
2. Hebräisch,
3. Türkisch,
4. Wirtschaftswissenschaften,
5. Darstellendes Spiel,
6. Portugiesisch,
7. Russisch,
8. Technikwissenschaften“.

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.-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.

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 allerdings die Regelung zur Begleitung der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums nach § 19 Abs. 8 HLbGDV und nach § 15 Abs. 5 HLbG ab. Dazu heißt es:

" Sie wird in der jeweiligen Praktikumsordnung geregelt und durch die Universitäten oder die Kunst- und Musikhochschulen, die Schulen, an denen die praktische Ausbildung im Rahmen des Studiums absolviert wird und die Studienseminare geleistet." (§ 15 Abs. 5 HLbG)

Dies würde in der praktischen Durchführung bedeuten, dass hessenweit alle begleitenden Lehrkräfte in der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums die Studierenden nach den Vorgaben unterschiedlicher Studienordnungen verschiedener Universitäten begleiten und beraten müssten - mitunter sogar an einer einzigen Schule. Die Vorgaben für die Aufgaben der begleitenden Lehrkräfte müssen vom Dienstherrn hessenweit einheitlich und unter Beteiligung der Praktikumschulen („Partnerinnen“!) definiert werden!

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 Begleitlehrkräfte der Praktika sind nur für die Beratung, nicht aber für die Bewertung

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 Begleitlehrkräften und Mentorinnen und Mentoren zu gewährleisten, muss folgender aus § 15 Abs. 5 HLbG entfernte Passus in angepasster sprachlicher Form wieder eingeführt werden:

"Während des Praktikums in der Schule wird die oder der Studierende von einer oder einem Beauftragten der Universität und einer Lehrkraft der Schule oder einer Ausbilderin oder einem Ausbilder eines Studienseminars angeleitet. Das Praktikum in der Schule setzt die Kooperation aller an der Lehrkräftebildung beteiligten Personen und Institutionen voraus. Um die Kooperation zwischen den Praktikumsbeauftragten der Universität und den schulischen Mentorinnen und Mentoren oder begleitenden Lehrkräften zu fördern, sind einmal jährlich von den Universitäten organisierte Veranstaltungen (Mentorinnen- oder Mentorentage) durchzuführen."

Zu begrüßen ist, dass in § 15 Abs. 6 HLbG geregelt ist, dass an den Universitäten und den Kunst- oder Musikhochschulen Ständige Kooperationskonferenzen gegründet werden, die sich aus je drei Vertreterinnen und Vertretern der kooperierenden Ausbildungsschulen, der Staatlichen Schulämter, der Studienseminare, der Zentren für Lehrkräftebildung nach § 48 Abs. 1 HHG und der Hessischen Lehrkräfteakademie zusammensetzen. Die Ständigen Kooperationskonferenzen sollen sich mit den wesentlichen Inhalten der pädagogischen Ausbildung, insbesondere des Praxissemesters, und mit Fragen der Übergänge zwischen der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung befassen. Diese Kooperation aller an der Lehrkräftebildung beteiligten Organisationen, denen Vertreterinnen und Vertreter der Praktikumsschulen hinzuzufügen sind, ist zu begrüßen, da schulpraktische und wissenschaftliche Argumente bei der Entwicklung des Lehramtsstudiums und der Begleitung der Studierenden sich gegenseitig befruchten können.

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.

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG grundgesetzlich garantierte Freiheit der Lehre dar, die da Dozierende ihre Lehrveranstaltungen inhaltlich an den zentralisierten Prüfungsanforderungen auszurichten 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.

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 LiV, 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 nötige Fachkenntnisse für den kompletten Fächerkanon verfügen. Leider bleibt durch Beibehalten der modularisierten Struktur der Bewertungsmarathon, der defensives Lernen und Anpassung statt expansives Lernen und „Empowerment“ befördert,

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

erhalten. Innovatives, kreatives Erproben von Handlungssituationen werden die LiV 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.

Auch die Modulprüfung ist beibehalten. Sie bewirkt, dass LiV 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 Ziffer 3 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 LiV 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 6-8 auf 10-12 Stunden eigenverantworteten Unterricht (§ 43 Abs. 3, Ziffer 2 HLbGDV) erhöht den Druck auf die LiV gerade in der arbeitsintensiven Phase der Prüfungsvorbereitung und wird von der GEW abgelehnt. Insgesamt sieht die GEW in den neuen Vorgaben eine

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

Mehrbelastung – sowohl für LiV als auch Auszubildende – durch die Erhöhung im Prüfungssemester, Wegfall der Kopplung von Unterrichtsbesuchen, Verschriftlichung der Modulbewertung und Portfolioführung. Die Verschriftlichung der Modulbewertung, die es bereits von 2005 – 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 LiV bewertungsfrei und in kollegialer Weise durch ihr Mentorinnen und Mentoren hospitiert werden und diese Stunden auch bei beiden als Arbeitszeit angerechnet werden. Allerdings muss die Betreuung von LiV mit einer entsprechenden Entlastung von mindestens einer Stunde pro Mentorin oder Mentor (zwei Stunden pro LiV) hinterlegt sein, um eine angemessene Betreuung zu ermöglichen.

Mentorinnen und Mentoren soll 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 LiV oder des Mentors oder der Mentorin kann die Ernennung als Mentor oder als Mentorin 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. In der der GEW vorliegenden Synopse ist die Teilnahme der Lehrkraft des Vertrauens in § 44 Abs. 4 HLbG nicht gestrichen, aber auch nicht übernommen worden. Sie sollte unbedingt beibehalten werden.

Für die Prüfung im Lehramt an Förderschulen in der Inklusion bestimmt § 44 HLbG die Schulleitung des BfZ in die Prüfungskommission, nicht aber die Schulleitung der Regelschule, in der die LiV 21 Monate ausgebildet wurde. Hier wäre es wünschenswert, wenn beide Schulleitungen an der Prüfung teilnehmen könnten und dies auch klar im Gesetz bzw. in der DV geregelt würde.

Nach § 7 Abs. 2, Ziffer 2 HLbG erfolgt der pädagogische Vorbereitungsdienst auf der Grundlage eines von der Hessischen Lehrkräfteakademie erarbeiteten und vom HKM

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 LiV 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. Diese Präzisierung des Begriffs „Unterrichtsskizze“ für Unterrichtsbesuche ist allerdings notwendig, um Sicherheit und Vergleichbarkeit der Anforderungen und ggfs. auch Stress zu reduzieren.

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.

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 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, in § 4 Abs. 5 HLbG den Satz "Sie beschließen im Rahmen des Schulprogramms über schuleigene Fortbildungspläne nach § 67" wieder einzufügen.

In § 4 Abs. 5 HLbG muss zudem ergänzt werden, dass die Schulleitungen die Wünsche der Fachschaften und die individuellen Fort- und Weiterbildungswünsche der Lehrkräfte in die schulischen Fortbildungspläne einbeziehen.

// **Referat Aus- und Fortbildung** //

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 LiV 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.

// Referat Aus- und Fortbildung //

5 Fazit

Insgesamt muss festgestellt werden, dass dieser Entwurf zur Novellierung des HLbG nicht geeignet ist, den bestehenden Anforderungen an die Lehrkräftebildung zukunftsfähig zu begegnen. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass der 2019 vorgelegte Gesetzentwurf zur Modernisierung der Lehrkräftebildung (HLbMG) der SPD ausgesprochen innovative Vorschläge für die Gestaltung der hessischen Lehrkräftebildung abbildet.

Für das Referat Aus- und Fortbildung
im Landesvorstand der GEW Hessen

gez. Christina Nickel


Andrea Gergen