

// BILDUNGSPOLITIK //



Vorausdenken. Voranbringen.

**Reform- und Handlungsbedarf
für eine gute Lehrer*innenausbildung in Sachsen-Anhalt
für die 8. Wahlperiode (2021 – 2026)**

Impressum

Herausgeberin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Sachsen-Anhalt; verantwortlich: Eva Gerth, Landesvorsitzende; Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg; Fon: 03 91 73 55 430, Fax: 03 91 73 13 405, E-Mail: info@gew-sachsenanhalt.net, Web: www.gew-sachsenanhalt.net

Redaktion: Landesarbeitsgruppe Lehrer*innenbildung

Bild + Satz + Druck: sw-kommunikation.net und Partner



März 2021

Inhalt

Vorwort

Vorausdenken. 2

Reform- und Handlungsbedarf für eine gute Lehrer*innen-
ausbildung in Sachsen-Anhalt für die 8. Wahlperiode (2021 – 2026)

Voranbringen. 4

I. Ausgangslage und Entwicklungen schulbezogener Daten 4

II. Handlungsfelder für die Ausbildung von Lehrkräften 6

a) Universitäre Ausbildung 6

b) Seminaristische Ausbildung 7

c) Ausbildung für den Seiteneinstieg 8

III. Kapazitäten und Standorte 9

IV. Sicherung einer bedarfsgerechten Lehrer*innenausbildung 10

**V. Sicherung der Effizienz bei der Gewinnung
des Lehrkräftenachwuchses** 12

Anlage 1

Strukturierung und Umfang der Studieninhalte
in den neuen Lehramtsstudiengängen 13

Anlage 2

Berechnung der erforderlichen Ausbildungskapazitäten 15

Vorausdenken.



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

es dürfte – nicht nur in Pandemiezeiten – auf breite Zustimmung stoßen, dass eine gute und umfassende Schulbildung für alle zu den Grundpfeilern einer demokratischen, friedvollen und wirtschaftlich erfolgreichen Gesellschaft zählt. Über die Frage, welcher personelle Aufwand zur Bewältigung dieser Aufgabe notwendig ist, herrscht hingegen immer noch wenig Einigkeit.

Vor über fünf Jahren hatte sich die GEW Sachsen-Anhalt der Aufgabe gestellt, eine genauere Abschätzung des Ausbildungs- und Einstellungsbedarfs vorzunehmen, und in der Folge die Broschüre „Umdenken. Umsteuern.“ vorgelegt. Zu diesem Zeitpunkt wurde der Mangel an Lehrkräften in den Schulen bereits spürbar. Die damalige Prognose der GEW, dass in den kommenden Jahren im Durchschnitt etwa 800 Lehrkräfte aus dem aktiven Schuldienst ausscheiden und die bestehenden Ausbildungskapazitäten an den Universitäten des Landes bei Weitem nicht ausreichen werden, um diese Lücken zu füllen, wurde jedoch von der Landespolitik ignoriert.

Der inzwischen offensichtliche Mangel an pädagogischem Personal hat zumindest ein Nachdenken bei der Politik bewirkt, auch wenn von Umdenken oder gar von Umsteuern noch nicht wirklich die Rede sein kann. Immerhin, es gab eine Expertenkommission beim Bildungsministerium, die sich mit Bedarfen in den Schulen und in der Ausbildung von Lehrkräften beschäftigt und 2018 einen Abschlussbericht vorgelegt hat, der inzwischen auch weitergeschrieben wird. Die Studierendenzahlen im Lehramt an beiden Universitäten und in den staatlichen Seminaren wurden aufgestockt, Zahlen über Studienabbrecher*innen erfasst. Sehr deutlich zeigt sich jedoch, dass die Aufstockungen nicht ausreichend, die Maßnahmen nicht konsequent und trotz Daueraufgaben in der Lehrer*innenausbildung oft prekäre Arbeitsverhältnisse entstanden sind.

Dies alles sind für die GEW genug Gründe, erneut den großen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Es geht uns um Vorschläge, besser um Forderungen an die Politik, die wiederum beide Schwerpunkte in den Blick nehmen: Einerseits wollen wir den immer noch notwendigen, quantitativen Ausbau der Ausbildungskapazitäten darstellen und andererseits auf Chancen für qualitative Veränderungen in der Lehrer*innen-ausbildung hinweisen. – Die GEW wäre nicht die GEW, wenn sie nicht immer wieder diese Veränderungen einfordern würde.



Die Erarbeitung der vorliegenden Broschüre „Vorausdenken. Voranbringen.“ in der Landesarbeitsgruppe Lehrer*innenbildung der GEW wurde durch zahlreiche Gespräche mit Vertreter*innen aus Politik, Verwaltung und akademischen Institutionen begleitet und unterstützt. Dabei fanden wir vielfach unsere Einschätzung bestätigt, dass über die letzten fünf Jahre der Handlungsbedarf in der Lehrer*innenausbildung parallel zur Not an den Schulen gestiegen ist. Es bedarf also weiterhin deutlicher Worte, um endlich die erforderlichen Veränderungen anzustoßen.

Ich wünsche mir, den Ausbilder*innen an den Universitäten und Seminaren, den Lehrkräften sowie den zukünftigen Schüler*innengenerationen, dass die hier vorgeschlagenen Bedarfszahlen und Ideen genügend Beachtung finden – und Verbesserungen bewirken. Wir müssen gemeinsam vorausdenken, damit wir die Lehrer*innenausbildung in Sachsen-Anhalt zielgerichtet voranbringen können.

Magdeburg, im März 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Gerth'.

Eva Gerth

Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt

Voranbringen.

I. Ausgangslage und Entwicklungen schulbezogener Daten

1. Die hier formulierten Anforderungen an die Landesregierung der 8. Wahlperiode in Bezug auf notwendige Entwicklungen in der Ausbildung der Lehrkräfte werden von der Überzeugung getragen, dass der benötigte Lehrkräftenachwuchs im eigenen Land ausgebildet werden muss. Das betrifft die verschiedenen Schulformen und -fächer ebenso wie die Ausbildung für alle Regionen des Landes. Für die Ausbildung in Fächern und Fachrichtungen, für die wegen des geringen Bedarfs eine eigene Ausbildung nicht sinnvoll organisiert werden kann, müssen verbindliche Kooperationen mit anderen Bundesländern eingegangen werden.
2. Eine gute Bildung an unseren Schulen gerät von mehreren Seiten unter Druck. Zentrales Problem ist der nach wie vor hohe Bedarf an Lehrkräften. Die Situation hat sich in den letzten fünf Jahren noch einmal erheblich verschärft. Zum einen sind die Schüler*innenzahlen gestiegen, in den letzten vier Jahren um ca. fünf Prozent auf über 197.000. Die Geburtenzahlen legen zudem ein weiteres Anwachsen der Schüler*innenzahlen nahe, der geburtenstärkste Jahrgang (2016) wird erst im Laufe der 8. Legislaturperiode die Grundschule durchlaufen. Die GEW geht davon aus, dass es eine grundlegende Verständigung auf eine weitgehend stabile Lehrkräfteversorgung geben muss, die sich etwa an dem Niveau des Schuljahres 2012/13 (letztes Schuljahr ohne „bedarfsmindernde Maßnahmen“ und mit einer Unterrichtsversorgung von 103 Prozent) orientiert. Legt man diesen Maßstab an, betrug das Defizit im Jahr 2020 etwa 2.000 Lehrkräfte. Das Bündnis „Den Mangel beenden! Unseren Kindern Zukunft geben!“ hat ähnliche Berechnungen vorgelegt, die auch eine Bedarfsplanung für die Ausbildung von Lehrkräften beschreiben. Zusätzlich bildet der Abschlussbericht der Expertenkommission von 2018 eine methodische Grundlage für die Fortschreibung der Bedarfsplanung auf der Grundlage weiterer Bevölkerungsprognosen.
3. Es wird weiterhin davon ausgegangen, dass es ein erhebliches Interesse an Teilzeitarbeit in fast allen Altersgruppen und ein fortbestehendes Bedürfnis nach einem Ende der Berufstätigkeit als Lehrkraft vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gibt. In den nächsten 15 Jahren ist weiter mit altersbedingten Abgangswerten von über 800 Lehrkräften pro Jahr zu rechnen. Durch die gestiegenen Belastungen (größere Klassen, Streichung der Altersermäßigung, geringere Stundenzuweisung an die Schulen etc.) werden die

Fälle von Krankheit/Dienstunfähigkeit wahrscheinlich weiter steigen und zu noch mehr Ausfällen führen. Hier ist, wie im Expertenbericht, der Bedarf mit verschiedenen Modellen abzuschätzen. Die GEW geht davon aus, dass jährlich bis zu 400 Beschäftigte in Elternzeit und bis zu 400 langzeiterkrankte Beschäftigte in der Bedarfsplanung zu berücksichtigen sind. Außerdem ist das wachsende Ersatzschulwesen in einem erheblichen Umfang auf staatlich ausgebildete Lehrkräfte angewiesen. Trotz kosmetischer Gegenmaßnahmen des Bildungsministeriums geht die Schere zwischen dem Lehrkräftebedarf und den tatsächlichen Einstellungen immer weiter auseinander. Diese Lücke kann auch durch die vermehrt eingestellten Seiteneinsteiger*innen nur bedingt gefüllt werden.

4. Mit Blick auf die späteren Einsatzmöglichkeiten der neuen Lehrkräfte, die zunehmende Digitalisierung der Lernprozesse sowie die vielfältigen bildungspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre ist eine Neustrukturierung der Lehrämter unumgänglich und längst überfällig. Die Fähigkeit künftiger Lehrkräfte, einen auf Inklusion ausgerichteten Unterricht anzubieten – in dem konstruktiv und gewinnbringend mit den Potentialen einer heterogenen Schülerschaft umgegangen wird und der dadurch den Bildungserfolg für alle Schüler*innen ermöglicht, die soziale Zugehörigkeit und Teilhabe fördert sowie jedwede Diskriminierung vermeidet –, lässt sich in einer nach Schulformen bzw. förderpädagogischem Unterstützungsbedarf separierenden Lehrer*innen-ausbildung nur sehr begrenzt entwickeln.
5. An den Universitäten sind die Ausbildungszahlen (und -möglichkeiten) angehoben worden. Entgegen mancher Befürchtungen fanden sich für die zusätzlichen Plätze immer noch genügend Bewerber*innen. Die Universitäten sind bemüht, die durch die gestiegenen Immatrikulationszahlen größeren Studierenden-Kohorten gut zu betreuen und gleichzeitig die Abbrecher*innenquoten zu senken. Für diese Schritte sind aber langfristig angelegte Konzepte mit fortlaufenden Analysen und eine verbesserte Abstimmung der Studiengangspläne unabdingbar. Zusätzlich muss dem weiteren dauerhaften und qualitativ hochwertigen Ausbau der Personalkapazitäten an den Hochschulen ein erhebliches Gewicht beigemessen werden. Neben den personellen müssen auch die räumlichen Voraussetzungen gesichert werden. Auch die laufende Studienberatung sollte als Aufgabe aller in der Lehramtsausbildung tätigen Beschäftigten der Hochschulen mit einem entsprechenden Selbstverständnis als Lehrer*innenbildner*in etabliert werden.

II. Handlungsfelder für die Ausbildung von Lehrkräften

Neben allen Herausforderungen, denen der Schulalltag unterworfen ist, ist die Personalausstattung die zentrale Größe für ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem. Dieser Bedarf kann und muss einzig durch das Land gedeckt werden.

Aufgrund des langfristig großen Bedarfs ist ein konzertiertes Vorgehen in drei Handlungsfeldern erforderlich. Die erste und zweite Phase der Lehramtsausbildung müssen sich an den mittelfristigen Einstellungszielzahlen orientieren und einen realistischen Schwund (Studienabbruch, Bewerbung in anderen Bundesländern) einkalkulieren. Kurzfristig sollten zudem weitere Ergänzungsangebote für Seiteneinsteiger*innen geschaffen werden, um den akuten Bedarf in den nächsten drei bis fünf Jahren decken zu können.

a) Universitäre Ausbildung

Um die erforderliche Zahl an Lehramtsabsolvent*innen zu erreichen, müssen an beiden Universitäten im Land die Kapazitäten weiter ausgebaut und langfristig gesichert werden. Die Auswahl der studierfähigen Lehrämter sollte auf die vier Bereiche Primarstufe, Sekundarstufe (I und II), Förderpädagogik sowie berufliche Fächer (BbS) beschränkt werden. Der enorme Aufwuchs der Gemeinschaftsschulen in den letzten Jahren und der flexiblere Einsatz der Lehrkräfte in den Gymnasien und Sekundarschulen sprechen für eine Zusammenführung der bisher getrennten Sekundarstufen-Lehrämter. Alle Lehrämter sollten darüber hinaus mit einer einheitlichen Dauer von zehn Semestern (entspr. 300 ECTS) angeboten werden (→ **Anlage 1**).

In der **Primarstufe** soll das Studium die bisherigen Inhalte der drei Fächer (Deutsch, Mathematik und ein weiteres Fach der Stundentafel) sowie zusätzliche Ausbildungsinhalte für eine rehabilitationspädagogische Fachrichtung (vorzugsweise mit den Förderschwerpunkten Lernen, Sprache und Verhalten) und für den Schwerpunkt Deutsch als Zweitsprache beinhalten und personell dauerhaft verankern. Inhaltlich sollte das Studium im Rahmen der fachwissenschaftlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildung themen- und adressatenspezifische Herausforderungen der Grundschule fokussieren.

In der **Sekundarstufe** sollen die bisherigen Ausbildungen für Sekundarschulen und Gymnasien zusammengeführt werden und entsprechend der Ausbildungsinhalte in zwei Fächern den gesamten Sekundarbereich (Klassen 5 bis 12) umfassen. Die Möglichkeit für das Studium in einem Fach und einer rehabilitationspädagogischen Fachrichtung (vorzugsweise mit den Förderschwerpunkten Lernen, Sprache oder Verhalten) oder Deutsch als Zweitsprache soll eröffnet werden. Zuvor ist über die Kultusministerkonferenz die bundesweite Anerkennung als Studiengang für den Lehramtstyp 4 (Lehramt an Gymnasien) zu sichern. Inhaltlich sollte das Studium im Rahmen der fachwissenschaftlichen und pädagogisch-didaktischen Ausbildung themen- und adressatenspezifische Herausforderungen der Sekundarstufen I und II fokussieren.

Ein Lehramt für **Förderpädagogik** erlaubt den breiteren Einsatz der Absolvent*innen an verschiedenen Schulformen, in denen sie mit ihrem spezifischen Wissen unterstützend und begleitend eingesetzt werden können.

Das Lehramt für **berufliche Fächer** muss eine besondere Bandbreite widerspiegeln. Hierfür sind Übergänge aus nicht-lehramtsbezogenen BA-Studiengängen sowie aus den Meisterkursen der Kammern zu konzipieren. Dies umfasst auch weitere Anschlussmöglichkeiten aus den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Zudem ist zu gewährleisten, dass an den Universitäten, an denen die Studiengänge beheimatet sind, alle benötigten Fächer und Fächerkombinationen/Lernfelder der BbS angeboten werden.

b) Seminaristische Ausbildung

In den Ausbildungsseminaren (zweite Phase) sollten die Kapazitäten weiter ausgebaut und ebenfalls dauerhaft gesichert werden. Die Standorte Halle und Magdeburg sind personell und räumlich besser auszustatten. Um Lehrkräften im Vorbereitungsdienst aus ländlichen Regionen Fahrtwege zu ersparen, sind verstärkt digitale Ausbildungsangebote zu prüfen und bei Bedarf zu implementieren. Einzelne Veranstaltungen sollen in den Regionen stattfinden. Die Auswahl der Ausbildungsschule sollte wieder in die Hand der Hauptseminarleitungen gelegt und an den Schulen größere Kapazitäten zur Betreuung und Begleitung bereitgestellt werden.

c) Ausbildung für den Seiteneinstieg

Für alle Seiteneinsteiger*innen sollte mit den Universitäten eine Vereinbarung zu einem einsemestrigen pädagogisch-didaktischen Vorkurs getroffen werden, der auch Grundlagen der Methodik/Didaktik vermittelt. Für die Teilnahme an diesem Angebot sind entsprechende Freistellungen zu gewähren. Durch die Mischung aus schulpraktischer Arbeit, professioneller Begleitung und Reflexion können die Stärken der Betroffenen gefördert und Schwächen rechtzeitig erkannt werden. Da Seiteneinsteiger*innen in aller Regel über ein volles Fach der Studentafel verfügen, sollte ihnen anschließend die Ausbildung in einem zweiten Fach angeboten werden. Neben den bisher angebotenen Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch ist der Bedarf für weitere Fächer zu prüfen. Über diesen Weg wären die Seiteneinsteiger*innen nach etwa drei Jahren als Lehrkräfte mit zwei vollen Fächern an den Schulen einsetzbar.

Weiterhin sollte ein berufsbegleitendes Referendariat auch bei Seiteneinsteiger*innen mit nur einem anerkannten Fach möglich sein. Das zweite Fach kann auch im Nachgang studiert werden.

Darüber hinaus sollen kurzfristig folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Die Übergangszeit bis zum möglichen Einsatz von ausreichend ausgebildeten Lehrkräften ist durch einen runden Tisch/Pakt für Bildung zu gestalten.
- Die Universitäten sind sofort auf die Ausbildung von jährlich mindestens 1.600 Studierenden in den Lehrämtern zu verpflichten.
- Dazu müssen den Universitäten sofort finanzielle Ressourcen verbindlich bereitgestellt werden, damit das verantwortliche Personal unbefristet beschäftigt werden kann.
- Die Studienerfolgsquote muss unbedingt erhöht werden. Hierfür sind bessere Betreuungsrelationen, mehr Beratung vor und während des Studiums, eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schule und Universität (u. a. Abordnung von Lehrkräften in die Lehramtsausbildung zur Ausbildung bzw. Promotion) und eine regelmäßige Evaluation der Studiengänge vorzusehen.
- Aus studentafel-relevanten Studiengängen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind Übergänge in einen pädagogischen Master-Abschluss an den Universitäten zu schaffen.

- Die seminaristische Ausbildung muss personell, räumlich und technisch weiter ausgebaut und dauerhaft auf diesem Niveau gesichert werden.
- Für den Seiteneinstieg sind weitere pädagogisch-didaktische sowie fachliche Inhalte mit den Universitäten abzustimmen und anzubieten.

III. Kapazitäten und Standorte

1. Aufgrund der Altersstruktur der Stammllehrkräfte ist für die kommenden zehn Jahre mit dem Ausscheiden von etwa 9.500 Lehrkräften aus dem staatlichen Schuldienst zu rechnen. Hinzu kommen ca. 700 Lehrkräfte, die altersbedingt aus dem Arbeitsverhältnis an Ersatzschulen ausscheiden werden. Für eine vorzuhaltende Unterrichtsversorgung von 103 bis 105 Prozent ist die Lücke zu einer auskömmlichen Personalausstattung – wie sie etwa das Volksbegehren 2020 vorgeschlagen hat – bei weiter steigenden Schüler*innenzahlen inzwischen auf etwa 2.300 Vollzeitäquivalente angestiegen. Um den hieraus insgesamt resultierenden Neueinstellungsbedarf von im Durchschnitt jährlich ca. 1.250 Lehrkräften aus der eigenen Ausbildung über die nächsten zehn Jahre realisieren zu können, müssen die bisherigen Ausbildungskapazitäten in der ersten und in der zweiten Phase der Lehrer*innenausbildung weiter ausgebaut werden. Dies bedeutet ca. 1.600 Erstsemester zusammen an den beiden Universitäten in Halle und Magdeburg sowie ca. 1.750 Ausbildungsplätze für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (→ für eine detaillierte Berechnung siehe **Anlage 2**).
2. Die Kapazitäten in der ersten und zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung sollten in folgenden Größenordnungen geplant werden.
 - a) Für die **Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OvGU)** wird in diesem Kontext eine Ausweitung der Lehrer*innenausbildung auf **600 Plätze** bei den Erstsemestern vorgeschlagen:

Lehramt für die Primarstufe	150
Lehramt für die Sekundarstufen I und II	300
Lehramt für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer)	150

- b) Für die **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU)** wird in diesem Kontext eine Ausweitung der Lehrer*innenausbildung auf **1.000 Plätze** bei den Erstsemestern vorgeschlagen:

Lehramt für die Primarstufe	250
Lehramt für die Sekundarstufen I und II	600
Lehramt für Förderpädagogik	150

- c) Für die **Staatlichen Seminare für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst** wird in diesem Kontext eine Ausweitung der Lehrer*innenausbildung auf **1.750 Plätze** vorgeschlagen:

Seminar in Halle	600
Seminar in Magdeburg (mindestens 100 für Lehramt an Berufsbildenden Schulen)	450
Seminar in Dessau	300
Seminar in Stendal (nur Lehramt Primarstufe und Lehramt Sekundarstufen I und II)	200
Seminar in Halberstadt (nur Lehramt Primarstufe und Lehramt Sekundarstufen I und II)	200

Da sich für den späteren Einsatz besonders das Problem der Personalgewinnung in den „Außenbereichen“ des Landes (Altmark, Harz, Wittenberg/Gräfenhainichen) stellt und die Realisierung der schulpraktischen Teile (Praktikums- und Ausbildungsschulen) bei einer Ausweitung der Ausbildung an den bisherigen Standorten schon heute an Grenzen stößt, sollte die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten mit einer Ausweitung der Ausbildungsstandorte verknüpft werden.

IV. Sicherung einer bedarfsgerechten Lehrer*innenausbildung

Bildung muss als Kernaufgabe der gesamten künftigen Regierung verankert werden. Fragen des Bedarfs an pädagogischem Personal sollten breit mit allen Beteiligten, u. a. Gewerkschaften, Eltern, Schüler*innen, Universitäten, Seminaren und anderen gesellschaftlichen Kräften, diskutiert werden und einer parlamentarischen Kontrolle unterliegen.

Es muss ein breiter Konsens hergestellt werden, welche pädagogischen und administrativen Anforderungen in Bedarfsfragen einfließen. Das heißt, dass neben dem Unterricht auch weitere Bedarfe, u. a. für Digitalisierung, Inklusion, Integration, Schulentwicklung, Ausbildung von Lehrkräften, Zusammenarbeit mit Institutionen, Vertretungsunterricht, weitere Arbeitsanforderungen bzw. Verwaltungsarbeit, bei der Berechnung des pädagogischen Personals zu berücksichtigen sind.

Regelmäßige Bedarfsplanung heißt, dass es im Abstand von drei Jahren eine Bevölkerungsprognose geben soll. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Beratung der Expertenkommission zu Bedarfsfragen. In den Zwischenjahren trifft sich die Expertenrunde einmal jährlich zur Evaluation der vorliegenden Daten.

Diese Bedarfsplanungen und Evaluationen müssen auch den Universitäten zugänglich gemacht werden, damit die dortigen Planungen auf einem quantitativ und qualitativ hohen Niveau abgesichert werden können. Für die absehbar als Daueraufgabe zu leistende Lehrkräfteausbildung an den Universitäten ist dann entsprechend mehr unbefristetes Personal einzuplanen und zu gewinnen. Wichtig ist, dass eine forcierte Lehrkräfteausbildung andere Pädagogiken an den Hochschulen nicht abqualifiziert und zur beliebig zu verschiebenden „Manövrier-masse“ degradiert.

Die Gewährleistung einer bedarfsgerechten Lehrer*innenausbildung nach den Vorgaben der Landesregierung muss als verbindliche Pflichtaufgabe der Universitäten verankert werden und in enger Abstimmung mit dem Bildungsministerium und dem Wissenschaftsministerium erfolgen.

Die Verantwortung für eine bedarfsgerechte Lehrer*innenausbildung an den Universitäten nach den Vorgaben der Landesregierung soll durch die „Zentren für Lehrerbildung“ wahrgenommen werden, die für diese Aufgabe hinsichtlich des eingesetzten Personals und der zugewiesenen Kompetenzen entsprechend ausgestattet werden müssen.

Es wird angeregt, die für den Ausbau der Kapazitäten der Lehrer*innenausbildung erforderlichen Finanzmittel einschließlich der Kosten für das Personal in den „Zentren für Lehrerbildung“ den Universitäten im Rahmen kommender Zielvereinbarungen zusätzlich und ausschließlich zweckgebunden zur Verfügung zu stellen. Der so gesteigerte Stellenwert der „Zentren für Lehrerbildung“ ließe sich auch durch die Äquivalentsetzung als neues Prorektorat verdeutlichen.

V. Sicherung der Effizienz bei der Gewinnung des Lehrkräfte-nachwuchses

1. Es wird dringend angeregt, durch eine auf die späteren Einstellungsbedarfe abgestimmte Planung der Ausbildungskapazitäten für die erste und die zweite Phase der Lehrer*innenausbildung die „Verluste“ an diesen beiden Schnittstellen der Nachwuchsgewinnung zu minimieren. Darüber hinaus muss die Gewinnung geeigneter Bewerber*innen für die zweite Phase und für die Einstellung in den Schuldienst durch einen bestmöglichen Abgleich von Ausschreibungszeitpunkten und Bewerbungsfristen und eine kurze Bearbeitungszeit der Bewerbungen unterstützt werden.
2. Um bei der erforderlichen Steigerung der Ausbildungskapazitäten einen möglichen Bewerber*innenmangel zu vermeiden, sind zwischen dem Bildungsministerium und dem Wissenschaftsministerium geeignete Werbemaßnahmen der Universitäten an den Gymnasien sowie Gesamt- und Gemeinschaftsschulen zu konzipieren. Hierbei soll den interessierten Studienberechtigten u. a. eine verlässliche Berufsperspektive („Wir wollen Dich gewinnen, weil wir Dich brauchen.“) im Schuldienst des Landes geboten werden. Dabei muss in den ländlichen Regionen die regionale Bindung – insbesondere in der zweiten Phase der Ausbildung – durch längerfristige und verlässliche Zusagen gestärkt werden.

Anlage 1

Strukturierung und Umfang der Studieninhalte in den neuen Lehramtsstudiengängen

1. Lehramt für die Primarstufe (Lehramtstyp 1)

• Bildungswissenschaften, Pädagogik und Psychologie, fächerübergreifende Didaktik, inklusionspädagogische Grundlagen (inkl. Orientierungs- und Inklusionspraktikum)	80 ECTS-Punkte
• Erstes Unterrichtsfach (GS)	50 ECTS-Punkte
• Zweites und drittes Unterrichtsfach (GS – je 35 ECTS-Punkte)	70 ECTS-Punkte
• Förderpädagogische Fachrichtung (Alternative: Interkulturelle Erziehung mit DaZ oder Sozialpädagogik)	40 ECTS-Punkte
• Schulpraktikum I und II inkl. SPÜ	25 ECTS-Punkte
• Außerunterrichtliches Praktikum	5 ECTS-Punkte
• Wissenschaftliche Hausarbeit	15 ECTS-Punkte
• Staatliche Abschlussprüfungen	15 ECTS-Punkte
Summe:	300 ECTS-Punkte

2. Lehramt für die Sekundarstufen I und II (Lehramtstyp 4)

• Bildungswissenschaften, Pädagogik und Psychologie, fächerübergreifende Didaktik, inklusionspädagogische Grundlagen (inkl. Orientierungs- und Inklusionspraktikum)	70 ECTS-Punkte
• Fachwissenschaft und Fachdidaktik in zwei Fächern ¹⁾	180 ECTS-Punkte
• Schulpraktikum I und II inkl. SPÜ	20 ECTS-Punkte
• Außerunterrichtliches Praktikum	5 ECTS-Punkte
• Wissenschaftliche Hausarbeit	15 ECTS-Punkte
• Staatliche Abschlussprüfungen	10 ECTS-Punkte
Summe:	300 ECTS-Punkte

¹⁾ in Verbindung mit Musik oder Kunst ohne Inklusionspädagogische Grundlagen dafür Fachwissenschaft und Fachdidaktik mit 210 ECTS-Punkten.

3. Lehramt für Förderpädagogik (Lehramtstyp 6)

• Bildungswissenschaften, Pädagogik und Psychologie, fächerübergreifende Didaktik, inklusionspädagogische Grundlagen (inkl. Orientierungs- und Inklusionspraktikum)	75 ECTS-Punkte
• Erstes Unterrichtsfach (GS)	50 ECTS-Punkte
• Zweites Unterrichtsfach (GS)	35 ECTS-Punkte
• Erste Förderpädagogische Fachrichtung	40 ECTS-Punkte
• Zweite Förderpädagogische Fachrichtung	40 ECTS-Punkte
• Schulpraktikum I und II inkl. SPÜ	25 ECTS-Punkte
• Außerunterrichtliches Praktikum	5 ECTS-Punkte
• Wissenschaftliche Hausarbeit	15 ECTS-Punkte
• Staatliche Abschlussprüfungen	15 ECTS-Punkte
Summe:	300 ECTS-Punkte

Anlage 2

Berechnung der erforderlichen Ausbildungskapazitäten

I. Abschätzung des Neueinstellungsbedarfs bis zum August 2030

(Grundlage ist die Statistik des Bildungsministeriums zum Alter der Stammllehrkräfte an den öffentlichen Schulen zum Stichtag 31. August 2019 – allgemeinbildende und berufsbildende Schulen)

A. Ausscheiden mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze (öffentliche Schulen) (alle Lehrkräfte, die am 31.08.2019 das 56. Lebensjahr vollendet hatten)	ca. 6.300
B. Ausscheiden vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze (öffentliche Schulen) (75 % der Lehrkräfte, die am 31.08.2019 das 52. Lebensjahr vollendet hatten) (10 % der Lehrkräfte, die am 31.08.2019 unter 52 Jahre alt waren)	ca. 2.400 ¹⁾ ca. 600
C. Ersatzeinstellungen für Elternzeit (Verdopplung des heutigen Beurlaubungsumfanges > 100 VZÄ)	ca. 200
Zwischensumme: unmittelbarer Ersatzbedarf an öffentlichen Schulen	ca. 9.500
D. Ausscheiden im Bereich der Ersatzschulen (vergleichbar den öffentlichen Schulen: 66 % der aktuellen Stammllehrkräfte)	ca. 700
E. Ausgleich des bereits bestehenden Lehrkräftedefizits, Differenz zum Lehrkräftebedarf nach dem Gesetzentwurf des Volksbegehrens	ca. 2.300
Summe für die Zeit von 2021 bis 2030	ca. 12.500

¹⁾ Es ist nicht sicher, ob 25 % der Beschäftigten zwischen dem 63. Lebensjahr und dem regulären Rentenalter im Dienst verbleiben.

II. Ausbildungskapazität für die erste Phase (Erstsemester)

benötigte Absolvent*innen pro Jahr	ca. 1.300
„Verluste“ durch Studienabbrüche, -wechsel etc. (20 % über zehn Semester)	ca. 300
Summe für die Zeit ab 2021	ca. 1.600

III. Ausbildungskapazität für die zweite Phase (16 Monate)

benötigte Absolvent*innen pro Jahr	ca. 1.300
zusätzliche Plätze für vier Monate (12 + 4 = 16 Monate)	ca. 450
Summe für die Zeit ab 2021	ca. 1.750



www.gew-sachsenanhalt.net

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg

Fon: 03 91 73 55 430

Fax: 03 91 73 13 405

E-Mail: info@gew-sachsenanhalt.net

Web: www.gew-sachsenanhalt.net

Facebook: GEW Sachsen-Anhalt

Twitter: GEW_S_A