

Beschluss der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag

4-Stufen-Modell für beste Lehrerqualität

Unser Ziel: Weltbeste Lehrer für weltbeste Bildung

Die vielbeachtete Schulstudie des neuseeländischen Bildungsforschers John Hattie zeigt: Für erfolgreiches Lernen ist der Lehrer entscheidend. Andere Einflüsse sind zweitrangig bis irrelevant, etwa die in Deutschland viel diskutierten Schulformen oder Klassengrößen (vgl. John Hattie: Visible Learning). Hochqualifizierte und engagierte Lehrer sind damit einer der wichtigsten Chancenmotoren für die Zukunft unserer Kinder.

In Deutschland mangelt es schon an den Basics: Während in Finnland nur die besten Absolventen nach einem strengen Auswahlverfahren für das Lehramtsstudium zugelassen werden, fehlen in Deutschland heute schon 15.000 Lehrkräfte (vgl. Deutscher Lehrerverband). Engagierte Lehrer kompensieren durch ihren Einsatz viele Mängel des deutschen Schulsystems. Ihre Arbeit wird aber viel zu selten honoriert. Auch deshalb dachten in Deutschland bereits 2014 nur 17% der besten Absolventen mit einer Abiturnote von 2,0 oder besser darüber nach, sich für ein Lehramtsstudium zu bewerben (vgl. Hochschulbildungsreport 2014). Eine aktuelle OECD-Studie, die jüngere Schülerinnen und Schüler befragt, zeigt, dass sich nur 10,4% der Schülerinnen und 3,8% der Schüler wünschen, in Zukunft im Lehrberuf zu arbeiten (vgl. Tagesschau 2020).

Unsere Lösung: 4-Stufen-Modell für beste Lehrerqualität

Um Lehrkräfte dabei zu unterstützen, noch besser zu unterrichten und die besten Absolventen für den anspruchsvollen Lehrerberuf zu begeistern, braucht es attraktive Arbeitsbedingungen, eine spitzenmäßige Aus- und Fortbildung, transparente und anspruchsvolle Aufstiegsmöglichkeiten, immaterielle Wertschätzung sowie eine Bezahlung, die Engagement belohnt. Mit unserem 4-Stufen-Modell für beste Lehrerqualität wollen wir den wichtigsten auch zum begehrtesten Job der Republik machen.

Wohlwissend, dass viele Forderungen in Länderkompetenz liegen, wollen wir mit unserem Konzept eine Diskussion anstoßen und die Suche nach den besten Lösungen mitgestalten. Gerade die Ergebnisse der PISA-Studie 2018 zeigen deutlich, dass wir eine gesamtgesellschaftliche Debatte über gemeinsame Lösungen für die besten Bildungskonzepte brauchen. Denn während wir in Deutschland über Bildungszuständigkeiten von Bund, Ländern und Kommunen

streiten, ziehen Bildungsvorreiter wie Kanada mit seinen innovativen Fortbildungskonzepten oder Singapur mit seinen attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten weiter davon und wir fallen in allen drei PISA-Testfächern zurück: in Naturwissenschaften und Mathe auf das Niveau von 2003, beim Lesen auf den Wert von 2009.

Erste Stufe: Lehrermangel beheben, Attraktivität steigern

Bis 2025 fehlen bundesweit 26.300 Grundschullehrer (vgl. Bertelsmann Stiftung), 22.000 Berufsschullehrer (vgl. FiBS 2018) und über 44.000 MINT-Lehrer (vgl. vgl. Telekom Stiftung). Für die Einführung eines Wahlfaches Informatik müssten zusätzlich 4.000 und für ein Pflichtfach sogar 24.000 Lehrer eingestellt werden (vgl. Hochschul-Bildungs-Report 2018). Mittelfristige Lösungen können den Lehrermangel gerade so abfedern, etwa die Einstellung von qualifizierten Quereinsteigern oder Lehrkräften mit Fluchtgeschichte. Gleichzeitig muss aber die Attraktivität des Lehrerberufes dauerhaft verbessert werden.

Eine Dauerbaustelle der Schulpolitik bleibt die praxisferne Lehrerausbildung: 60% der angehenden Lehrer fühlen sich nicht auf die digitalen Anforderungen von Schule vorbereitet (vgl. Studitemps 2019), über 30% wollen nach ihrem Studium nicht an einer Schule arbeiten (vgl. Studitemps 2019). Die Zuständigkeit für die Lehrerausbildung ist an den meisten Hochschulen über die Universität verstreut, fragmentiert und in ihrer Bedeutung zu wenig sichtbar. Eine Medizinfakultät bietet medizinbezogene Vorlesungen an, Lehramtsstudenten besuchen meist reguläre Universitätskurse ohne Bezug zur pädagogischen Vermittlung des Gelernten. Angehende Lehrerinnen und Lehrer haben das Recht, besser auf ihren fordernderen Beruf vorbereitet zu werden.

Unsere Lösung: Lehrermangel beheben, Attraktivität steigern

Eine exzellente Lehrerausbildung:

Bund, Länder, Wissenschaft und Schulpraxis sollten gemeinsam bundesweite Mindeststandards für eine exzellente Lehrerausbildung festlegen, die eine gute Balance zwischen fachwissenschaftlicher und pädagogischer Bildung schafft. Digitalkompetenzen, die Chancen der Künstlichen Intelligenz für Lernprozesse und digitale Lern- und Lehrmethoden müssen feste Bestandteile der Lehrerausbildung werden. Die KI-gestützten Möglichkeiten für die weitere Individualisierung des Lernens und Lehrens von Schülern, die entsprechend angepasste Didaktik und die sich verändernde Rolle von Lehrern im Unterrichtsgeschehen, die Funktionsweise von Algorithmen sowie grundlegende IT- und Software-Kenntnisse müssen schnellstens Eingang in die Lehrerausbildung finden. Wir schlagen vor, dass zu den Mindeststandards auch die verpflichtende Einrichtung von Schools of Education als eigenständige Fakultäten bzw. Institutionen mit fakultätsähnlichem Status gehören. Schools of Education können Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Praxisphasen eng miteinander verknüpfen. Als eigenständige Fakultät mit Finanzhoheit über die Lehrerausbildung und eigenem Promotions-/ Habilitationsrecht bekäme die

Lehrerausbildung den Stellenwert, den es braucht um angehenden Lehrern eine exzellente Ausbildung zu bieten.

Bessere Praxis durch Universitätsschulen:

Wir wollen über die Schools of Education hinausgehend die Einrichtung von Universitätsschulen mit einer besonders leistungsfähigen Pädagogik und Didaktik vorantreiben. Universitätsschulen würden – wie Universitätskliniken im Medizinstudium – Wissenschaft und Praxis zusammenbringen. Angehende Lehrer können dann ihr Theoriewissen direkt in der Praxis anwenden und reflektieren. Gleichzeitig könnte die wissenschaftliche Wirksamkeit von Unterrichtsmethoden überprüft und direkt wieder in die pädagogische Praxis übertragen werden.

Auch deshalb sollten duale Professuren für das Lehramtsstudium eingerichtet werden. Dozenten aus Schulen oder Wirtschaft denken Praxis und Wissenschaft zusammen und fördern eine noch engere Verknüpfung von Lehre, Forschung und Praxis.

Offenheit für innovative Reformstudiengänge:

Es braucht Offenheit für innovative Reformstudiengänge, deren Modelle wissenschaftlich überprüft und im Erfolgsfall in den Regelbetrieb einfließen. Durch ein duales Lehramtsstudium, in dem sich Theorie und Praxis abwechseln, könnte das Referendariat entfallen. Ein Lehramtsmaster, der erst nach einem regulären Fachbachelor ansetzt, könnte mehr Studierenden den Zugang zum Lehramt eröffnen. Ein berufsbegleitender Studiengang könnte Quereinsteiger passgenau qualifizieren. Gerade Quereinsteiger können mit einem unverstellten Blick innovative Impulse in das Schulsystem bringen.

Lehrer sollen Lehrer sein, keine Sachbearbeiter:

Lehrkräfte verbringen zu viel wertvolle Zeit mit administrativen Aufgaben – Zeit, die für die pädagogische Arbeit verloren geht. Durchschnittlich sind es 4,5 Stunden pro Woche (vgl. Hochschul-Bildungs-Report 2018). Wir wollen, dass Lehrerinnen und Lehrer durch mehr Schulverwaltungskräfte und IT-Administratoren, die sich um die Wartung der technischen Ausstattung kümmern, entlastet werden. Teach First Deutschland beispielsweise bringt motivierte und digital-affine junge Menschen als Lernbegleiter an Brennpunktschulen. Der Bund sollte den Ausbau der zentralen Angebote bspw. von Teach First und ähnlichen Anbietern fördern, wenn es digitale Bildung und/oder entsprechende technische Ausstattung betrifft. Digitale Anwendungen können Routineaufgaben schnell und einfach erledigen. Der Digitalpakt ist ein erster Schritt in diese Richtung. Ein Digitalpakt 2.0 muss folgen. Denn während in Singapur ab 2022 Aufsätze mit Hilfe Künstlicher Intelligenz korrigiert werden und Lehrer dadurch mehr Zeit für ihre pädagogische Arbeit haben, leben unsere Schulen noch in der digitalen Kreidezeit.

Zweite Stufe: Fortbildungen ermöglichen

Lehrer stehen immer wieder vor neuen Herausforderungen, die Komplexität von Schule steigt. Während Ärzte ohne Fortbildungen ihre Zulassung verlieren, könnten viele Lehrer in Deutschland 40 Jahre ohne eine einzige Fortbildung unterrichten und trotzdem alle paar Jahre eine automatische Gehaltserhöhung erhalten. In allen Bundesländern ist zwar die Fortbildungspflicht für Lehrkräfte in den Schulgesetzen verankert, jedoch stehen in den meisten Ländern nicht einmal quantitativ ausreichend Angebote zur Verfügung. Nur Bayern, Bremen und Hamburg erheben überhaupt quantitative Daten über ihre Lehrerfortbildungen und können die in ihren Landesschulgesetzen verpflichtende Fortbildung kontrollieren (vgl. Die Zeit 11/2018). Auch deswegen hat die nordrhein-westfälische Landesregierung 2017 eine unabhängige Evaluation der Lehrerfortbildung in Auftrag gegeben. Um die Lehrerfortbildung in Nordrhein-Westfalen grundlegend zu erneuern, werden die nun von einer wissenschaftlichen Expertengruppe vorgelegten Verbesserungsvorschläge umgesetzt (vgl. Schulministerium.NRW 2019).

Denn israelische Wissenschaftler haben gezeigt, dass wirksame Lehrerfortbildungen eine höhere Auswirkung auf die Schülerleistungen haben als die Klassengröße oder mehr Unterrichtsstunden (vgl. Lavy Angrist: Does teacher training affect pupil learning). In den Niederlanden haben Lehrer daher einen fixierten Weiterbildungsanspruch von 83 Stunden im Jahr, in Deutschland hingegen sind Fortbildungen laut ehemaligen IQB-Direktor Prof. Pant „ohne systematische Bedarfsanalyse, isoliert und von der Unterrichtsrealität entfernt“ (vgl. OECD 2016; vgl. Die Zeit 10/2013).

Unsere Lösung: Fortbildungen ermöglichen

Pflicht- und Kür-Modell für Lehrerfortbildungen:

Wir fordern ein Pflicht- und Kür-Modell für Lehrerfortbildungen. Denn einerseits sollten die Länder endlich die gesetzliche Pflicht zur Fortbildung für Lehrer umsetzen. Hierzu sollten die Bundesländer eine systematische Bedarfsanalyse über den Fortbildungsbedarf ihrer Lehrkräfte vornehmen und quantitative Daten über ihre Lehrerfortbildungen erheben. Dadurch können Fortbildungen zukünftig passgenau angeboten und die Pflicht zur Fortbildung kontrolliert werden. Mit digitalen Hilfsmitteln können wir Schülerinnen und Schüler viel individueller fördern. Die Chancen der Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz können alle Lehrkräfte aber nur nutzen, wenn sie entsprechende Kenntnisse haben. Andererseits wollen wir für Lehrer einen rechtlichen Anspruch auf Weiterbildung von 40 Stunden im Jahr für formelle, informelle bzw. non-formale Bildung. Wer in die eigenen Kompetenzen investiert, sollte besser bezahlt werden. Lehrer dienen damit den Schülern auch als Vorbild für die Wichtigkeit des lebenslangen Lernen.

Eine Deutsche Lehrerakademie hilft Lehrern noch besser zu werden:

Ein rechtlicher Anspruch auf Weiterbildung allein reicht nicht aus, die Fortbildungsangebote müssen – auch in Zusammenarbeit mit Universitäten und ergänzt durch private Anbieter – massiv ausgebaut, weiterentwickelt und evaluiert werden. Bund und Länder sollten gemeinsam eine Deutsche Lehrerakademie einrichten, die deutschlandweit Lehrerfortbildungen entwickelt und anbietet, die auf neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren.

Dritte Stufe: Aufstiegsmöglichkeiten ausbauen

Für 83% der Abiturienten sind Aufstiegsmöglichkeiten ein entscheidendes Kriterium der Berufswahl – nur jeder Vierte (28%) sieht diese Aufstiegsmöglichkeiten im Lehrberuf (Hochschulbildungsreport 2014). Denn außer der Direktorenstelle sind jungen Menschen kaum Aufstiegsmöglichkeiten bekannt. Dabei gibt es bereits interessante Karriereperspektiven für Lehrkräfte, etwa in der Lehrerausbildung der Hochschulen oder durch eine Führungsaufgabe innerhalb der Schule.

Unsere Lösung: Aufstiegsmöglichkeiten ausbauen

Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen:

Zur besseren Vorbereitung und Sichtbarkeit der Aufstiegsmöglichkeiten sollten bereits im Studium freiwillige Ausbildungsschwerpunkte angeboten werden, die auf Führungsfunktionen in der Lehre, Schulleitung und Bildungsverwaltung vorbereiten. Duale Laufbahnen für Lehrer, beispielsweise in Schulen und Bildungsministerien, eröffnen interessierten Absolventen neue Karrieremöglichkeiten.

Engagement wertschätzen und sichtbar machen:

Hunderttausende Lehrer engagieren sich über den Unterricht hinaus, z.B. im schulpсихologischen Bereich, in der Schulentwicklung oder als Ansprechpartner für außerschulische Partner. Leider bleibt das Engagement meist im Verborgenen. Wir finden, dass freiwillige Engagement sollte stärker wertgeschätzt und mit einer offiziellen Tätigkeitsbezeichnung aufgewertet werden. Auch das Engagement im Auslandsschuldienst sollte – etwa als zu berücksichtigende Leistung für Beförderungen – stärker gewertschätzt werden.

Qualitätsentwickler helfen, noch besser zu unterrichten:

Bislang erhalten die meisten Lehrer kein Feedback für ihren Unterricht. Wir wollen das ändern. Neu eingeführt werden sollte die Tätigkeit eines Qualitätsentwicklers, der qualifiziertes Coaching für andere Lehrkräfte anbietet und den Prozess zu hoher Unterrichtsqualität fördert und kommentiert. Qualitätsentwickler schauen, ob die Kinder tatsächlich etwas lernen. Wenn Lehrer fair und gründlich evaluiert werden, können sie sich weiterentwickeln und die Schüler mehr lernen.

Direktoren sollten gestalten ODER verwalten:

Schulleiter haben einen großen Einfluss auf den Lernerfolg der Schüler. Sie bringen die Qualitätsentwicklung der Schule voran und steuern einen riesigen Verwaltungsapparat. Leider nimmt die Verwaltungsaufgabe oft einen Großteil der Arbeit ein. Wir wollen daher eine Zweiteilung der Direktorenstelle mit einer Aufgabenteilung in Schulleitung und Schulmanager. Während ein Direktor Innovationen aufgreift und die Profilentwicklung vorantreibt, managet ein zweiter Direktor die für die Schule relevanten Verwaltungsaufgaben. Universitäten sollten für die Übernahme von Führungspositionen in Schule mit Fokus auf Qualitätsentwicklung oder Schulmanagement entsprechende Vorbereitungskurse entwickeln.

Schulfreiheitsgesetze bringen Überzeugungstäter zusammen:

Unsere Schulen benötigen mehr Gestaltungsfreiheit, um neue Wege zu beschreiten. Durch ein Schulfreiheitsgesetz – wie im Koalitionsvertrag der NRW-Regierung verankert – bekommen Schulen mehr personelle, finanzielle und pädagogische Freiheiten. Durch die neuen Gestaltungsmöglichkeiten würde auch die Attraktivität des Lehrerberufs steigen. Wenn Schulen eigene Schwerpunkte als MINT-Leistungsschulen, Musik- und Sportleistungsschulen oder Vorreiterschulen für Digitalisierung entwickeln, kommen interessierte Lehrer und Schulen als Überzeugungstäter zusammen und gestalten gemeinsam neue Schulinnovationen.

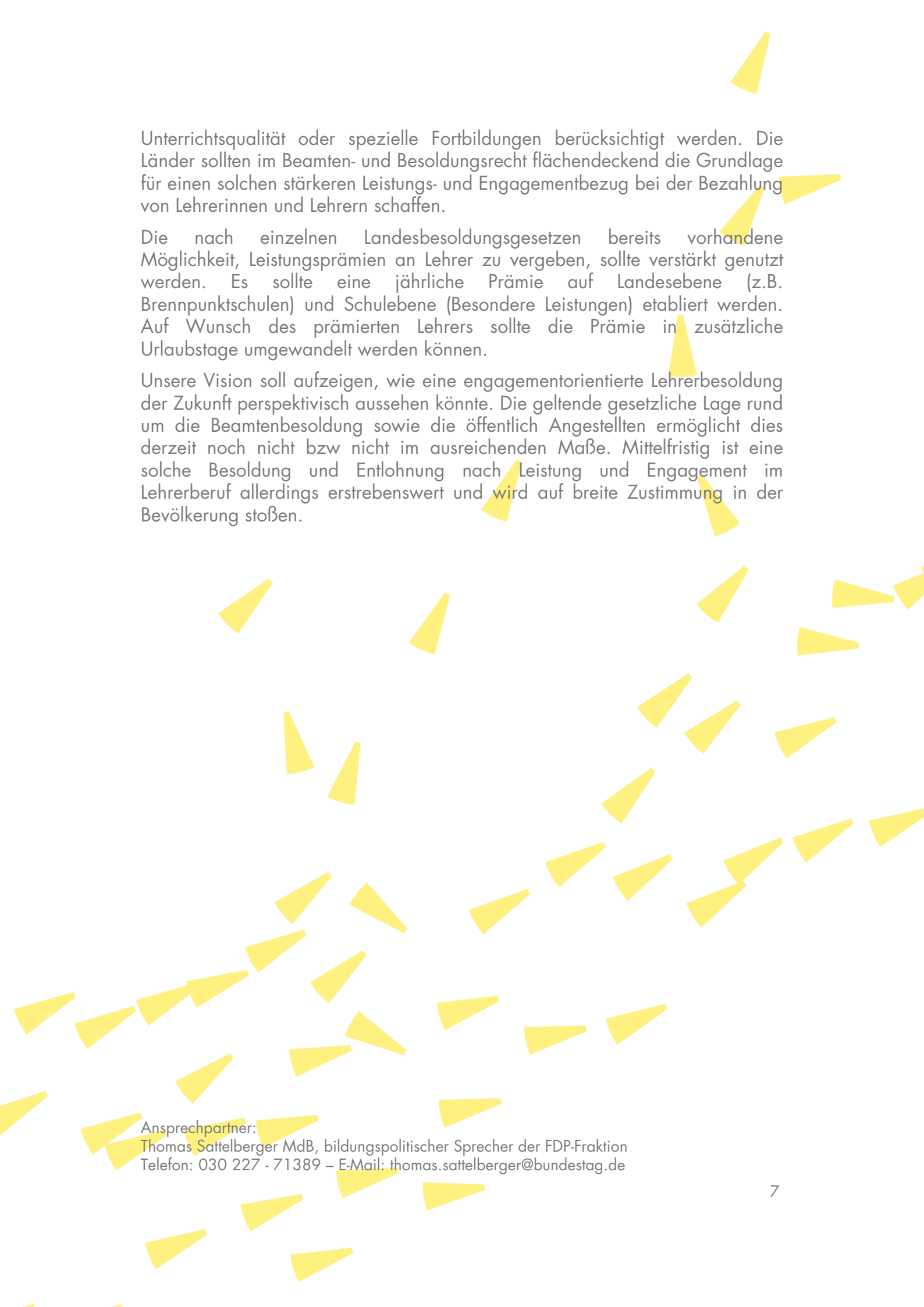
Ein erster Schritt in diese Richtung wäre die Einrichtung von autonomen Innovationsbudgets an Schulen, die aus den Budgets der Schulträger, die für Schulausstattung zuständig sind, und denen der Länder sowie aus Förderprogrammen des Bundes gefüllt werden. Die Schulleitungen und Schulen sollten diese dann zur modernen und progressiven Gestaltung ihres Lebensraums eigenverantwortlich verausgaben dürfen.

Vierte Stufe: Engagement belohnen

Länder, die Lehrerengagement belohnen, erreichen dauerhaft bessere Schülerleistungen bei internationalen Vergleichsarbeiten (vgl. Ludger Wößmann 2011). In den Niederlanden gibt es beispielsweise 14 verschiedene Möglichkeiten von Prämien für die Bereiche Unterrichtsbedingungen sowie Qualifikation und Leistung (vgl. OECD 2012; vgl. IW Köln). In Deutschland steigt ein Lehrergehalt automatisch nach dem Senioritätsprinzip. Eine Lehrkraft verdient mit der Anzahl ihrer Dienstjahre automatisch mehr Geld. Dem Lehrerdasein brachte das einen teils schlechten Ruf ein. Die allermeisten Lehrer sind sehr engagiert. Aber ihr Engagement hat keine Auswirkung auf ihr Gehalt.

Unsere Lösung: Engagement belohnen

Wir wollen, dass bei der Besoldung von Lehrerinnen und Lehrern Leistung und Engagement stärker berücksichtigt werden als bisher. Anders als bei der Orientierung an bloßen Erfahrungsstufen können durch ergänzende Leistungs- oder Engagementstufen im Besoldungsrecht der besondere Einsatz, die



Unterrichtsqualität oder spezielle Fortbildungen berücksichtigt werden. Die Länder sollten im Beamten- und Besoldungsrecht flächendeckend die Grundlage für einen solchen stärkeren Leistungs- und Engagementbezug bei der Bezahlung von Lehrerinnen und Lehrern schaffen.

Die nach einzelnen Landesbesoldungsgesetzen bereits vorhandene Möglichkeit, Leistungsprämien an Lehrer zu vergeben, sollte verstärkt genutzt werden. Es sollte eine jährliche Prämie auf Landesebene (z.B. Brennpunktschulen) und Schulebene (Besondere Leistungen) etabliert werden. Auf Wunsch des prämierten Lehrers sollte die Prämie in zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden können.

Unsere Vision soll aufzeigen, wie eine engagementorientierte Lehrerbesoldung der Zukunft perspektivisch aussehen könnte. Die geltende gesetzliche Lage rund um die Beamtenbesoldung sowie die öffentlich Angestellten ermöglicht dies derzeit noch nicht bzw nicht im ausreichenden Maße. Mittelfristig ist eine solche Besoldung und Entlohnung nach Leistung und Engagement im Lehrerberuf allerdings erstrebenswert und wird auf breite Zustimmung in der Bevölkerung stoßen.

Ansprechpartner:
Thomas Sattelberger MdB, bildungspolitischer Sprecher der FDP-Fraktion
Telefon: 030 227 - 71389 – E-Mail: thomas.sattelberger@bundestag.de