Zukunftssichere Lehrkräfteausbildung gestalten - den Vorbereitungsdienst stärker auf schulpraktische Anforderungen der inklusiven Schule ausrichten!

Drucksache **19/10434** · eingebracht 2026-04-21 — Antragsteller: SPD GRÜNE

Bildung | Inklusion | Lehrerbildung | Gemeinwohl | Demokratie

ZUSAMMENFASSUNG

Der Antrag fordert eine umfassende, evidenzbasierte Reform des Vorbereitungsdienstes hin zu einer inklusiven, praxisnahen, kompetenzorientierten und entlastenden zweiten Ausbildungsphase für Lehrkräfte.

KERNFORDERUNGEN

- Praxisschock reduzieren durch bessere Verzahnung von Studium und VD
- Inklusion, BNE, Digitalisierung und Demokratiebildung als verbindliche Querschnittsthemen
- Abschaffung der schriftlichen Arbeit zugunsten innovativer Prüfungsformate
- Professionalisierung der Ausbildenden und Stärkung der Berufseinstiegsphase

BEWERTUNG

9.0/10

GEMEINWOHL-SCORE

Uneingeschränkt unterstützen

Der Antrag verankert zentrale GWÖ-Werte: Soziale Gerechtigkeit durch inklusive, diskriminierungskritische und mehrsprachige Bildung (D4), Solidarität durch multiprofessionelle Kooperation und kollegiales Lernen (D2), Ökologische Nachhaltigkeit via Bildung für nachhaltige Entwicklung (D3), Transparenz & Mitbestimmung durch partizipative Seminardidaktik und Beschwerdemanagement (D5), sowie Menschenwürde durch entlastende, professionell begleitete Ausbildung statt Leistungsdruck (D1). Kein Feld widerspricht GWÖ – alle Bewertungen sind positiv oder neutral.

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

Stärken

- Kohärente Verzahnung aller Ausbildungsphasen
- Starke Fokussierung auf Inklusion als Querschnittsaufgabe
- Evidenzbasierte Reformlogik mit Monitoring
- Multiprofessionelle und partizipative Didaktik

Schwächen

- Keine explizite Verankerung der GWÖ-Matrix selbst
- Keine quantifizierten Zielvorgaben (z. B. Anteil inklusiver Prüfungen)
- Kein Bezug zur ökonomischen Dimension der Ausbildung (z. B. Vergütung von Referendar*innen)

GWÖ-MATRIX 5×5

	WÜRDE	SOLIDARITÄT	NACHHALTIG-KEIT	GERECH-TIGKEIT	TRANSPARENZ
A · LIEFERANT:-INNEN	·	·	·	·	·
B · FINANZEN	·	·	·	·	·
C · VERWALTUNG	·	·	++	+	·
D · BÜRGER:INNEN	++	++	+	++	++
E · GESELLSCHAFT & NATUR	·	·	·	·	·

++ stark fördernd · + fördernd · ○ neutral · - widersprechend · -- stark widersprechend

SCHWERPUNKTE ERKLÄRT

Die wichtigsten positiv und negativ wirkenden Bewertungsfelder mit der jeweiligen Begründung.

D4 **Soziale öffentliche Leistung** `Bewertung: +5`

Inklusion, Mehrsprachigkeit, Deutsch als Zweitsprache, individuelle Förderung, diskriminierungskritische Ansätze

D1 **Menschenwürde in der Schule** `Bewertung: +4`

Entlastung von Praxisschock, Reduktion von Leistungsdruck, respektvolle Begleitung

D2 **Solidarität in der Schule** `Bewertung: +4`

Multiprofessionelle Teams, Peer Learning, Teamteaching, kollegiale Unterstützung

D5 **Transparenz & Mitbestimmung in der Schule** `Bewertung: +4`

Monitoring durch LiVD-Befragung, transparente Notengebung, wirksames Beschwerdemanagement, partizipative Seminardidaktik

PROGRAMM-TREUE PRO FRAKTION

Programm-Treue nicht verfügbar. Für dieses Parlament (NI) sind aktuell keine Wahl- und Parteiprogramme indiziert. Eine inhaltliche Bewertung gegen die einzelnen Programme ist damit nicht möglich; um halluzinierte Scores zu vermeiden, wird die Programm-Treue-Sektion hier nicht ausgewiesen.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Vorschlag 1 von 3

Original: die schriftliche Arbeit abzuschaffen und Prüfungsformate im Vorbereitungsdienst flexibler und zeitgemäßer auszugestalten

> die schriftliche Arbeit grundsätzlich abschaffen und stattdessen verbindlich kompetenzorientierte, inklusionsgerechte Prüfungsformate einführen – etwa Video-Reflexionen, kooperative Unterrichtsplanung mit Schüler*innenfeedback oder dokumentierte Diagnostik-Projekte

Begründung: Stärkt D4 (Soziale Gerechtigkeit) und D2 (Solidarität) durch partizipative, nicht-exkludierende Prüfungspraxis und macht die Bewertung transparenter (D5)

Vorschlag 2 von 3

Original: die Ausbildungsstandards in den Studienseminaren zu vereinheitlichen, um klare Regelungen für Struktur und Anzahl von Unterrichtsbesuchen in allen Lehrämtern einzuführen

> die Ausbildungsstandards zu vereinheitlichen **unter Einbeziehung von Vertreter*innen der LIVD, Mentor*innen und Schüler*innenvertreter*innen** – mit einem verbindlichen Gemeinwohl-Audit aller Seminare alle drei Jahre

Begründung: Stärkt D5 (Transparenz & Mitbestimmung) und C3 (Politische Führung) durch echte Beteiligung und institutionelle Verankerung der GWÖ-Matrix in der Qualitätssicherung

Vorschlag 3 von 3

Original: die Berufseinstiegsphase (BEP) von Lehrkräften vor dem Hintergrund wachsender beruflicher Anforderungen systematisch weiterzuentwickeln

> die BEP als verpflichtende, gemeinwohl-zertifizierte Phase zu etablieren, in der alle neu eingestellten Lehrkräfte innerhalb von 6 Monaten ein eigenes Gemeinwohl-Profil für ihre Schule erstellen – unter Anleitung durch GWÖ-zertifizierte Coach*innen

Begründung: Verankert GWÖ strukturell in der Berufsphase (E4/E5), stärkt D4 (Soziale Gerechtigkeit) und D3 (Ökologische Nachhaltigkeit) durch konkrete Umsetzung und bindet die Schule als Akteur des Gemeinwohls ein

Original-Antrag

Drucksache 19/10434

Zukunftssichere Lehrkräfteausbildung gestalten - den Vorbereitungsdienst·

Die folgenden Seiten enthalten den unveränderten Originalantrag.

Antrag

Hannover, den 21.04.2026

Fraktion der SPD
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Zukunftssichere Lehrkräfteausbildung gestalten - den Vorbereitungsdienst stärker auf schulpraktische Anforderungen der inklusiven Schule ausrichten!

Der Landtag wolle beschließen:

Entschließung

Die Ausbildung der Lehrkräfte erfolgt bundesweit in zwei Phasen. Auf das universitäre Lehramtsstudium, das eine Regelstudienzeit von 10 Semestern aufweist, folgt der 18-monatige Vorbereitungsdienst (VD). Der Vorbereitungsdienst steht seit vielen Jahren in der Kritik, da die Vorbereitungsphase und der Berufseinstieg als äußerst belastend wahrgenommen werden. Insbesondere wird beim Übergang vom Studium zum Vorbereitungsdienst häufig vom sogenannten Praxisschock gesprochen: Das im Studium erworbene Wissen erweist sich im schulischen Alltag oftmals als nur bedingt nutzbar oder wird durch gesellschaftliche Transformationsprozesse schnell infrage gestellt. Verschiedene Studien und Umfragen - u. a. von Rackles[1] und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - weisen in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit struktureller Verbesserungen hin. Die rückläufigen Zahlen im Vorbereitungsdienst trotz bestehenden Lehrkräftemangels sind dabei nicht monokausal zu erklären. Sie verweisen vielmehr auf ein Zusammenspiel aus demografischen Faktoren, Studienwahlentscheidungen, Arbeitsbelastung und strukturellen Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die Attraktivität und Passung des Vorbereitungsdienstes datenbasiert weiterzuentwickeln, um ihn attraktiv, unterstützend und zukunftsfähig auszugestalten. Dieser Umstand wurde in der Koalitionsvereinbarung aufgegriffen, in der die rot-grüne Regierung sich vorgenommen hat, „beide Phasen der Lehrkräfteausbildung (…) einer grundlegenden Reform [zu] unterziehen, die insbesondere höhere Praxis- und Pädagogikanteile im Bachelor- und Masterstudium, eine Neustrukturierung der Lehrämter des Sekundarbereiches hin zum Stufenlehramt sowie eine Neustrukturierung und breite, schulformübergreifende Öffnung des Vorbereitungsdienstes beinhaltet.“[2]

Der Vorbereitungsdienst, der in Niedersachsen als zweite Phase der Lehrkräfteausbildung an den Studienseminaren verortet ist, hat dabei eine zentrale Bedeutung. Er dient der Vertiefung, Anwendung und Weiterentwicklung professioneller Kompetenzen. Gleichwohl zeigen aktuelle Entwicklungen, dass bestehende Strukturen an ihre Grenzen geraten, insbesondere im Hinblick auf Inklusion, individuelle Förderung und Diagnostik, veränderte Lernformate und digital gestützte Lernbegleitung.

Hochschulausbildung und Vorbereitungsdienst sind noch immer stark nach Schulformen gegliedert, was historisch begründet ist und perspektivisch aufzulösen sein wird. Eine Entwicklung eines (inklusiven) Lehramts für die Sekundarstufe I eröffnet Perspektiven für eine stärkere Verzahnung der Ausbildungsphasen. Die größere Durchlässigkeit zwischen Schulformen trägt zugleich dazu bei, Einsatzmöglichkeiten zu erweitern, die berufliche Flexibilität zu erhöhen und eine bessere Verbindung von Theorie und Praxis zu ermöglichen. Entscheidend hierfür ist, dass Ausbildungsinhalte und -phasen kohärent aufeinander abgestimmt werden und der Vorbereitungsdienst als professionell relevante Phase verstanden wird, die eng an die akademisch erworbenen Kompetenzen anschließt, diese vertieft und weiterentwickelt.

Für eine solche Weiterentwicklung kommt den Studienseminaren eine besondere Bedeutung zu. Diese verfügen über spezifische Expertise im Bereich der Unterrichtsentwicklung, der diagnostischen

[1] Mark Rackles: Lehrkräftebildung 2021. Wege aus der föderalen Sackgasse. Policy Papers 09/2020.

[2] https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2022/12/SPD_NDS_LTW_Koalitionsvertrag_2022_2027_Web.pdf, abgerufen 24.03.2026)

Kompetenz und der reflexiven Professionalisierung. Ziel ist es, angehende Lehrkräfte bei der Planung und Umsetzung moderner Unterrichtsformen - etwa projektorientierter, selbstorganisierter und digital gestützter Lernphasen - zu begleiten. Voraussetzung hierfür ist eine eng gestaltete Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsschulen unter Beachtung der zur Verfügung stehenden personellen und zeitlichen Ressourcen.

Ein weiterer relevanter Aspekt ist der Anteil von (direkt) Quereinsteigenden, die ebenfalls zur Sicherung der Unterrichtsversorgung beitragen. Zugleich darf dieser Weg jedoch nicht zu einer De-Professionalisierung des Berufs führen. Deshalb gilt es auch für diese Zielgruppe verbindliche Standards, empirisch fundierte Ausbildungsinhalte und klare Kompetenzraster zu definieren und realistisch wahrnehmbare, die Ausgangslage anerkennende Zugangswege zu beschreiben. Eine forschungsbasierte Verzahnung von Theorie, Praxis und Reflexion trägt dazu bei, die Professionalität aller Lehrkräfte zu sichern und weiterzuentwickeln.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Landtag:

– die Erweiterung der Praxisphasen im Gymnasialbereich,

– die Zusammenarbeit im Verbund der Lehrkräftebildenden Universitäten,

– die Verbesserung des Quereinstiegs durch Self Assessment-Tools,

– die Befragung der Lehrkräfte im vorbereitenden Dienst (LivD) und weiterer Personenkreise zur Ausbildungsqualität im Vorbereitungsdienst, um aus einer Auswertung der Ergebnisse evidenzbasierte Antworten zu Abbrüchen und weitere Optimierungsansätze für die Überarbeitung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr) ableiten zu können, sowie

– die Stärkung der Studienverlauf-Forschung, um evidenzbasierte Antworten zu den Ursachen von Studienabbrüchen, Studiengangwechseln und Übergangsproblemen zwischen Bachelor und Master zu erhalten.

Der Landtag bittet die Landesregierung:

1. die Lehrkräfteausbildung als phasenübergreifende Ausbildung zu konzipieren und die Verzahnung zwischen den Phasen zu verbessern mit dem Ziel, die Kohärenz zwischen der ersten und zweiten Phase sowie die institutionalisierte Zusammenarbeit aller Akteure (Hochschulen, Praxisphasen, Seminare, Mentorinnen und Mentoren an den Ausbildungsschulen) zu verbessern;

2. den Vorbereitungsdienst mit dem Ziel einer noch größeren Ausrichtung auf schulpraktische Anforderungen des Berufsfelds Schule so weiterzuentwickeln, dass er stärker zu einer professionell begleiteten kollegialen, praxisnahen und kompetenzorientierten Lernphase wird. Vor dem Hintergrund veränderter schulischer Anforderungen sind bestehende Strukturen und Regelungen der APVO-Lehr zukunftsorientiert und kritisch auf Basis der Befragungsergebnisse zum Vorbereitungsdienst zu prüfen und weiterzuentwickeln;

3. auch die Seminardidaktik zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Ziel sollte es sein, den Vorbereitungsdienst stärker als kontinuierlichen Professionalisierungsprozess zu gestalten, der nicht primär auf punktuelle unterrichtliche Performanz ausgerichtet ist, sondern auf nachhaltige Kompetenzentwicklung über einen längeren Zeitraum. Seminare sollen so gestaltet werden, dass Lernende aktiv eingebunden werden, Instrumente für innovative und inklusive Schulentwicklung erlernt werden und ihr eigenverantwortlicher Professionalisierungsprozess gestärkt wird. Dazu gehört die Stärkung der inklusiven Bildung, der präventiven Arbeit, des Ausbaus der kollegialen und multiprofessionellen Kooperation, Peer Learning, Teamteaching und Selbstreflexion sowie der Ausbau von Beratungs- und Unterstützungssystemen im Referendariat. Zugleich sollen die Inhalte des Studiums sowie der Studienseminare durch interdisziplinäre Formate, multiprofessionelle Teams und zentrale Zukunftsthemen (darunter diskriminierungskritische Ansätze, Mehrsprachigkeit, Diagnostik, Deutsch als Zweitsprache, Bildung für nachhaltige Entwicklung [BNE], Digitalisierung, Prävention und Demokratiebildung) erweitert werden. Schließlich soll eine stärkere Praxisorientierung durch geeignete Methoden (z. B. wie Rollenspiele, Video-Feedback, Unterrichtssimulationen, Coaching und Hospitationen bei Ausbilderinnen und Ausbildern) sichergestellt werden;

4. die schriftliche Arbeit abzuschaffen und Prüfungsformate im Vorbereitungsdienst flexibler und zeitgemäßer auszugestalten: Vor dem Hintergrund veränderter schulischer Realitäten und vielfältiger Unterrichtsorganisationen erscheint es erforderlich, die Prüfungsformate im Vorbereitungsdienst grundsätzlich weiterzuentwickeln. Dabei sollte eine Öffnung der Prüfungsformate für alternative Unterrichtssettings erfolgen, die über klassische Unterrichtsstunden hinausgehen und auch inklusive, differenzierende sowie selbstorganisierte Lernformen angemessen abbilden. Prüfungsanforderungen sollten sich dabei weniger an formalen Rahmenbedingungen orientieren, sondern an der Qualität professionellen Handelns in unterschiedlichen pädagogischen Kontexten. Zugleich ist sicherzustellen, dass zentrale Querschnittsaufgaben wie Inklusion, individuelle Förderung und Differenzierung verbindlich in Ausbildungs- und Prüfungsstandards integriert werden;

5. die Ausbildungsstandards in den Studienseminaren zu vereinheitlichen, um klare Regelungen für Struktur und Anzahl von Unterrichtsbesuchen in allen Lehrämtern einzuführen und die Transparenz bei der Notenvergabe zu verbessern;

6. Lehrkräfte, die ihre Aufgaben in der Ausbildung an Studienseminaren als Ausbildende neu übernehmen, hierfür fundiert zu qualifizieren. Ausbildende in den Studienseminaren und Ausbildungsschulen (Mentorinnen und Mentoren sowie Fachseminarleitungen) sind systematisch weiterzubilden, um damit zu einer Professionalisierung und Qualitätssicherung beizutragen;

7. zu prüfen, wie die Terminstruktur optimiert werden kann, um Hospitationsphasen zu ermöglichen, sowie den Umfang des eigenverantwortlichen Unterrichts schrittweise zu erhöhen;

8. zur nachhaltigen Sicherung der Qualität regelmäßige Erhebungen durch die Befragung der LiVD und der Lehrkräfte in der Berufseinstiegsphase als Monitoring-Instrument vorzunehmen, sowie das bestehende Beschwerdemanagement zu überprüfen und ein wirksames Beschwerdemanagement aufzubauen;

9. die Berufseinstiegsphase (BEP) von Lehrkräften vor dem Hintergrund wachsender beruflicher Anforderungen systematisch weiterzuentwickeln und verbindlich als eigenständige Phase der Lehrkräfteprofessionalisierung zu stärken. Ziel sollte es sein, verlässliche Strukturen der schulischen Einarbeitung, qualifiziertes Mentoring, begleitende Fortbildungsangebote sowie moderierte Austausch- und Reflexionsformate zu etablieren, die Berufseinsteigende professionell unterstützen, entlasten und ihre langfristige Bindung an den Lehrkräfteberuf fördern.

Begründung

Eine zukunftsfähige Lehrkräfteausbildung braucht lernförderliche Praxisphasen und starke Unterstützungssysteme. Entscheidend ist, dass Lehrkräfteausbildung nicht in isolierten Abschnitten stattfindet, sondern noch stärker als kohärenter Gesamtprozess verstanden wird. Dafür braucht es einen verbindlichen Referenzrahmen sowie eine enge Verzahnung von Studium, Vorbereitungsdienst und Berufseinstiegsphase. Um den sogenannten Praxisschock zu vermindern, sollten das Studium und der Vorbereitungsdienst besser aufeinander abgestimmt und vernetzt werden, damit ein ganzheitliches Lernen ermöglicht wird.

Der Vorbereitungsdienst sollte eine Lernphase sein mit weniger Leistungsdruck, mehr individueller Unterstützung und Raum für innovative Unterrichtsideen. Deshalb muss der Vorbereitungsdienst entsprechend weiterentwickelt werden. Die Studienseminare übernehmen hierbei eine zentrale Rolle als Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis. Damit Theorie und Praxis besser ineinandergreifen, müssen Studieninhalte stärker am Berufsfeld orientiert sein. Dazu gehören erziehungswissenschaftliche Module, die auf konkretes pädagogisches Handeln vorbereiten, sowie eine engere Kooperation von Seminaren und Ausbildungsschulen. So wird der Berufseinstieg erleichtert und nicht als überfordernde Belastung erlebt. Gleichzeitig müssen Seminare verstärkt auf aktive Lernprozesse, Selbstreflexion und zukunftsrelevante Themen wie Mehrsprachigkeit, Digitalisierung, Demokratiebildung oder diskriminierungskritische Ansätze ausgerichtet werden. Parallel dazu sind auch die Prüfungsformate zu modernisieren sowie die Notengebung transparent zu gestalten und Prüfungsformate zu erweitern. Veraltete Elemente wie die schriftliche Arbeit sollten abgeschafft und durch praxisnähere Formen wie Team-Teaching, Präsentationen oder gemeinsame Unterrichtsplanung ersetzt werden. Einheitliche Strukturen für Unterrichtsbesuche sorgen zudem für Transparenz und Vergleichbarkeit. Die

zweite Ausbildungsphase sollte als echte Lern- und Kompetenzphase mit mehr Unterstützung und Freiraum für innovative Unterrichtsideen gestaltet werden. Begleitende Forschung und Evaluation sichern, dass wirksame Maßnahmen identifiziert und langfristig etabliert werden können. Die Lehrkräfte, die die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst täglich begleiten, verfügen über den besten Einblick in deren Leistungen. Deshalb sollte ihre Mitverantwortung bei der Bewertung in Betracht gezogen werden, um auch die praktische Alltagsarbeit angemessen abzubilden.

Ein weiterer Schlüssel zur Qualitätssteigerung liegt in der Professionalisierung der Ausbildenden. Sie sollten Vertrauen aufbauen, Selbstbewusstsein fördern und empathisch begleiten. Dafür bedarf es verbesserter Auswahl-, Rekrutierungs- und Qualifizierungsprozesse für Fachleiterinnen und Fachleiter sowie Mentorinnen und Mentoren. Mentorinnen und Mentoren und Seminarleitungen müssen eine klare berufliche Rolle erhalten und kontinuierlich weiterqualifiziert werden. Als eigenständiges Berufsbild sind sie gefordert, fachlich fundiert, methodisch versiert und empathisch zu agieren. Durch gezielte Fortbildungen können sie Vertrauen aufbauen, Selbstbewusstsein fördern und die LIVD kompetent begleiten. Ausbildungsschulen - gerade in ländlichen Regionen - müssen dafür gezielt gestärkt werden, um Qualitätsstandards zu sichern.

Zudem sind die Rahmenbedingungen des Berufseinstiegs zu verbessern, um eine passgenauere Begleitung beim Start in den Beruf zu ermöglichen. Längere begleitete Startphasen und eine gezieltere Begleitung sollten möglich gemacht und regionale Bedarfe berücksichtigt werden.

Damit die Reformen dauerhaft wirken, braucht es verbindliche Qualitätssicherungsinstrumente. Ebenso braucht es ein klar strukturiertes Qualifikationssystem, das Studium, Vorbereitungsdienst und Fort- und Weiterbildung systematisch miteinander verknüpft. Damit soll eine kohärente Ausbildung ermöglicht werden, die flexibel auf den Lehrkräftebedarf reagieren kann. Evaluationen schaffen Transparenz und sichern die stetige Weiterentwicklung.

Kontinuierliche, wirksame Fortbildung ist ein entscheidender Hebel für die Verbesserung der Unterrichtsqualität. Forschungen zeigen, dass professionelle Lernangebote über mehrere Wochen, gekoppelt mit Mentoring, Coaching und Feedback, nachhaltig zu Veränderungen im Lehrverhalten und besseren Lernergebnissen führen.

Für die Fraktion der SPD	Für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Wiard Siebels	Volker Bajus
Parlamentarischer Geschäftsführer	Parlamentarischer Geschäftsführer

(verteilt am 21.04.2026)