

S Y S
P O N S

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

**Evaluation des
Programms
„Lehrkräfte Plus“**

Zwischenbericht
November 2019

Bertelsmann Stiftung

Evaluation des Programms „Lehrkräfte Plus“

Zwischenbericht
November 2019

Syspons GmbH
Prinzenstraße 84
10969 Berlin

Dr. Christoph Emminghaus
Geschäftsführer

Hanna Tesfay
Consultant

© Syspons 2019. All rights reserved.

Inhalt

1	Ausgangslage	4
1.1	Zielsetzung und Relevanz von Lehrkräfte Plus	4
1.2	Erkenntnisinteressen der Evaluation.....	5
2	Lehrkräfte Plus im Überblick	7
2.1	Teilnahmevoraussetzungen und Bewerber*innen	7
2.2	Projektaufbau und Umsetzungsstand	9
3	Erste Evaluationsergebnisse	12
3.1	Projektlogik in Form des Wirkungsmodells	12
3.2	Bisherige Ergebnisse der Datenerhebung	13
3.2.1	Motivation und Erwartungen.....	14
3.2.2	Projektumsetzung	15
3.2.3	Übergeordnete Herausforderungen und Weiterentwicklungspotentiale	18
3.2.4	Potential für eine Verstetigung und Ausweitung des Programms	19
3.2.5	Anschlussperspektiven und Anforderungen an mögliche Anschlussprogramme.....	20
4	Zwischenfazit und Ausblick	23
4.1	Zwischenfazit	23
4.2	Ausblick	23
5	Anhang	25
I.	Vorgehensweise der Evaluation	25
II.	Potentialanalyse	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bewerber*innen nach Geschlecht in Bochum und Bielefeld.....	8
Abbildung 2:	Herkunftsländer der Bewerber*innen (Standortübergreifend)	8
Abbildung 3:	Projektaufbau Lehrkräfte Plus an den Universitäten Bochum und Bielefeld	9
Abbildung 4:	Umsetzungsstand von Lehrkräfte Plus	11
Abbildung 5:	Wirkungsmodell von Lehrkräfte Plus	12

1 Ausgangslage

1.1 Zielsetzung und Relevanz von Lehrkräfte Plus

Das Programm Lehrkräfte Plus adressiert gesellschaftliche Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Es folgt erstens dem Verständnis, dass die **Integration von geflüchteten Menschen** eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Mit dem Programm wird beabsichtigt, Menschen in ihrer neuen Heimat Berufsperspektiven in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich als Lehrkraft und entsprechend ihrer Qualifikationen zu eröffnen. Zudem ist damit der Wunsch verbunden, den Menschen über berufliche Integration eine gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen und die mitgebrachten Kompetenzen wertzuschätzen.

Zweitens ist das Programm in einer Zeit des **Lehrermangels** entstanden und wird mittlerweile von Seiten des Landes NRW als ein Mittel betrachtet, ihm entgegenzuwirken. Der Bedarf ist insbesondere (aber nicht nur) in den naturwissenschaftlichen Fächern groß. Die Bewerbungen im Programm zeigen, dass viele der Lehrkräfte mit Fluchterfahrung in diesen Fächern ausgebildet sind.

Eine dritte gesellschaftliche Herausforderung ist es, die **Diversität im Klassenzimmer** auch in der Lehrer*innenschaft abzubilden. Der Anteil von Schüler*innen mit Migrationshintergrund liegt in NRW bei über 35 Prozent.¹ Laut dem aktuellen Mikrozensus hat aber gleichzeitig nur jede 13. Lehrkraft einen Migrationshintergrund. Die Menschen, an die sich Lehrkräfte Plus richtet, bringen Kompetenzen mit, die hilfreich für eine interkulturelle Schulentwicklung sind. Lehrkräfte, die mit Schüler*innen die gleiche Herkunftssprache und/oder ähnliche kulturelle Hintergründe teilen, können eine besondere Beziehungsqualität mit der migrantischen Schülerschaft aufbauen und positive Vorbilder schaffen. Das miteinander Arbeiten über kulturelle Prägungen hinweg kann auch innerhalb der Kollegien Wirkungen erzielen und helfen, Vorurteile abzubauen.

Lehrkräfte Plus schafft in NRW ein wichtiges, bisher fehlendes Angebot und baut qualifizierten zugewanderten Lehrkräften eine Brücke in den Schuldienst in Deutschland. Im Bundesgebiet gibt es einzelne vergleichbare Programme, die Lehrkräften mit Fluchterfahrung einen Einblick in das deutsche Schulsystem ermöglichen², wenige führen jedoch mit einer umfassenden und längeren Qualifizierungsphase auf eine Tätigkeit im Schulwesen hin. Lehrkräfte Plus zeichnet sich insbesondere durch eine enge und frühzeitige Verzahnung mit der Schulpraxis aus und setzt kein zusätzliches Studium in Deutschland voraus. Das Programm wird gemeinschaftlich durch zwei Stiftungen, das Ministerium für Schule und Bildung und die Landeskoordinierungsstelle für Kommunale Integrationszentren getragen und schafft mit einem innovativen Konzept ein Modell für die ausbildungsadäquate Berufstätigkeit von geflüchteten Lehrkräften. Die Bewerber*innenzahlen einerseits sowie die breite mediale Aufmerksamkeit und Berichterstattung³ andererseits bescheinigen eine hohe Nachfrage für das Qualifizierungsangebot.

Es gibt starke Bezüge zu übergeordneten (integrations-)politischen Zielen der Landesregierung und das Programm ist politisch gewollt. Mit dem Motto „Ankommen. Teilhaben. Bleiben“ passt Lehrkräfte Plus gut zu dem Rahmen der diesjährigen Integrationsministerkonferenz, in den sich auch NRW einordnet. Zum *Ankommen* hilft die Verbesserung der Sprachkompetenzen und die Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung. *Teilhaben* dürfen Lehrkräfte mit Fluchterfahrung durch von Mentor*innen begleitete erste Erfahrungen im deutschen Schulsystem. Mit erfolgreichem Abschluss des Programms und der Schaffung von Anschlussperspektiven kann auch der Wunsch zu

¹ Vgl. Schulstatistik 2018 des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen

² Ähnliche Zielrichtungen verfolgen z.B. das Potsdamer „Refugee Teachers Program“ sowie in Wien das Projekt „Qualifizierung von Lehrkräften mit Fluchthintergrund“. In Köln gibt es ein Programm, das geflüchtete Lehrkräfte auf ein Regelstudium vorbereitet. Auch die Universität Flensburg bietet ein Programm an, das auf einen Anpassungslehrgang vorbereiten soll.

³ Im Laufe der Projektlaufzeit wurden zahlreiche lokale, regionale und überregionale Rundfunkbeiträge zu Lehrkräfte Plus veröffentlicht. Beispielsweise wurden im WDR Radio und Fernsehen, der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung, dem Deutschlandfunk und auf tagesschau.de über das Projekt berichtet. Darüber hinaus war Lehrkräfte Plus Bestandteil einer Kleinen Anfrage im Landtag Nordrhein-Westfalens zu Qualifizierung und Einsatz von ausländischen Lehrkräften.

bleiben wachsen. In der Verwaltung besteht angesichts hoher Schüler*innenzahlen mit Migrationshintergrund ein großes Interesse an diverseren Lehrerzimmern. Das Ministerium für Schule und Bildung ist nicht nur Kooperationspartner bei Lehrkräfte Plus, sondern unterstützt darüber hinaus die sich in der Pilotierungsphase befindenden Anschlussprogramme in einigen Regierungsbezirken, die für Absolvent*innen von Lehrkräfte Plus über einen Zeitraum von zwei Jahren eine befristete Anschlussbeschäftigung und Weiterqualifizierung schaffen.

Durch Lehrkräfte Plus wurde in enger Zusammenarbeit mit den Bezirksregierungen ein Prozess in Gang gebracht, aufgrund dessen sich die Anschlussperspektiven der Teilnehmenden verbessert haben. Insbesondere durch das Programm „Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund“ der Bezirksregierung Arnsberg wird Absolvent*innen von Lehrkräfte Plus ein Übergang zu einer perspektivisch unbefristeten Tätigkeit als Ein-Fach-Lehrkraft in das Schulsystem ermöglicht (vgl. Kapitel 3.2.5). Ähnliche Programme werden auch in den Bezirksregierungen Detmold und Düsseldorf entwickelt.

Lehrkräfte Plus ist in dieser Form in NRW einzigartig. Am ehesten wurden potentielle Synergien mit Quereinstiegsprogrammen gesehen. Quereinsteiger*innen haben zwar keine Sprachprobleme, aber keine pädagogische Vorausbildung, weshalb es einer ähnlich aufwändigen Begleitung bedarf. Es braucht in beiden Fällen Mentor*innen und eine individuelle Betreuung, weil Herausforderungen im Quereinstieg und bei den Lehrkräften Plus von Person zu Person unterschiedlich sind. Schulen sind eher zögerlich, weil sie den zusätzlichen Aufwand nicht leisten können. Ähnlich ist auch die Skepsis, die ihnen entgegenschlägt. Denn mit Blick auf die hohen Qualitätsstandards in der Lehramtsausbildung in Deutschland, gibt es Widerstände gegen Quereinstieg. Dennoch besteht ein breiter Konsens, dass man aufgrund des Lehrermangels und des Integrationsanspruchs des Bildungssystems nicht ohne diese Einstiegsmodelle auskommt.

1.2 Erkenntnisinteressen der Evaluation

Mit dem Programm wird einerseits das Ziel verfolgt, geflüchtete Lehrkräfte als neue Lehrkräfte mit besonderen Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt in die Schulen zu bringen. Mit Blick auf die Lebenslage der Zielgruppe wurde andererseits als hohes Wirkungsziel des Programms formuliert, dass geflüchtete Lehrkräfte beruflich integriert sind. Konkret wurde von der Bertelsmann Stiftung anvisiert, dass an insgesamt vier Universitäten in NRW Qualifizierungsmaßnahmen gestartet und damit bis Projektende mindestens insgesamt 100 geflüchtete Lehrkräfte qualifiziert worden sind. Für den ersten Standort Bielefeld wurde formuliert, dass 30 Lehrkräfte mit Fluchterfahrung für den Einsatz in Schule fit gemacht werden sollen.⁴

Im Rahmen der Evaluation bekräftigten alle Befragten die Bedeutung von Lehrkräfte Plus als ein lohnendes und unterstützungswürdiges Projekt. Gleichzeitig wurde früh deutlich, dass es auf dem Weg von Lehrkräften mit Fluchterfahrung in eine langfristige Berufstätigkeit in Schulen noch Hürden zu nehmen gibt.

Für die Evaluation wurden von Seiten der Auftraggeber*innen folgende Erkenntnisinteressen formuliert:

- Was sind die Herausforderungen, Perspektiven und Bedarfe der Lehrkräfte Plus an den Schulen? Was brauchen die Teilnehmenden für eine gute Qualifizierung? Sind deren Einschätzungen kongruent mit denen anderer Projektbeteiligter und der Schulen?
- Was sind die Herausforderungen, Perspektiven und Bedarfe der Schulleitungen und Mentor*innen? Welcher Mehrwert wird gesehen, Lehrkräfte mit Fluchterfahrung zu beschäftigen? Welche Erwartungen werden mit den Teilnehmenden verbunden und wie wird die tatsächliche Erfahrung beurteilt?

⁴ Der Evaluation liegen die hier genannten Ziele zugrunde, die von der Bertelsmann Stiftung als Auftraggeberin der Evaluation formuliert wurden.

- Sind die Lehrkräfte Plus besonders geeignet, um die Integrationspraxis an den Schulen mitzugestalten?
- Welche Schulentwicklungsimpulse werden mit dem Programm in Verbindung gebracht? Liegt der Fokus auf der Anpassung der Teilnehmenden oder werden auch vorherrschende Normativitätsvorstellung über Lehrkräfte und Professionalität neu betrachtet?
- Wie sind die Anschlussperspektiven von Absolvent*innen des Programms? Wie kann man Anschlussperspektiven schaffen?
- Wie könnte das Programm weiterentwickelt und ggf. auf andere Zielgruppen ausgeweitet werden?
- Wird das Ziel von 100 qualifizierten Lehrkräften mit Fluchterfahrung erreicht?

Für die Evaluation des Programms werden scherpunktmäßig die Einschätzungen von drei Zielgruppen erfragt: 1) die Programmverantwortlichen und -assoziierten; 2) die Teilnehmenden und Absolvent*innen; 3) die Schulleitungen und Mentor*innen an den Schulen der Praxisphase und der aktuellen Tätigkeit von Absolvent*innen aus dem ersten Jahrgang von Lehrkräfte Plus. Dieser Zwischenbericht dient dazu, erste Ergebnisse der bisher erfolgten Erhebung darzustellen und die Einschätzungen der Beteiligten zu verschiedenen Aspekten darzulegen. Die abschließende Einschätzung und Bewertung durch das Evaluationsteam wird Gegenstand des Abschlussberichts sein, der Anfang 2020 vorgelegt wird.

2 Lehrkräfte Plus im Überblick

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die einzelnen konzeptionellen Elemente und die Umsetzung von Lehrkräfte Plus.

2.1 Teilnahmevoraussetzungen und Bewerber*innen

Lehrkräfte Plus richtet sich an in ihrer Heimat ausgebildete Lehrkräfte mit Fluchthintergrund, die dort bereits unterrichtet haben und nach ihrer Flucht und erstem Spracherwerb in ihrem Beruf in Deutschland Fuß fassen wollen.

Die Teilnahme an Lehrkräfte Plus ist mit verschiedenen Voraussetzungen verbunden, die sich teilweise zwischen den Standorten unterscheiden. Standortübergreifend ist ein universitärer Lehramtsabschluss aus dem Herkunftsland oder ein Studium, das im jeweiligen Herkunftsland für den Lehrer*innenberuf qualifiziert, erforderlich. Zudem sollten die Teilnehmenden über Berufserfahrung als Lehrkraft in ihrem Herkunftsland verfügen und Sprachkenntnisse mindestens auf B1-Niveau nachweisen können. Die Teilnehmenden müssen persönlich einen Fluchthintergrund haben und sich in Vollzeit dem Projekt widmen können. Während damit die formalen Kriterien in Bielefeld erfüllt sind, gibt es in Bochum zwei weitere zentrale Einschränkungen. Zum einen werden ausschließlich Bewerbungen von Teilnehmenden mit einem der Fächer Chemie, Physik, Mathematik, Sport, Englisch oder Französisch berücksichtigt. Diese Beschränkung auf sogenannte Mangelfächer liegt darin begründet, dass insbesondere diejenigen Personen gefördert werden sollen, für die eine gute Weiterbeschäftigungsperspektive vorhanden ist. Zum anderen werden lediglich Personen für den Sekundarbereich aufgenommen, eine Ausbildung für den Primärbereich bietet die RUB generell nicht an. Zudem muss eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in der Sekundarstufe nachgewiesen werden (vgl. Kapitel 3.2.5).

Es besteht eine große Nachfrage nach dem Projekt. In jeder Kohorte stehen 25 Plätze zur Verfügung, wobei sich jedes Jahr deutlich mehr Personen bewerben, als Plätze zur Verfügung stehen. Ein genauerer Blick auf die Bewerber*innenzahlen zeigt, dass die Anzahl und Qualifikation der Bewerbungen sowohl zwischen den Standorten als auch zwischen den Kohorten variiert.

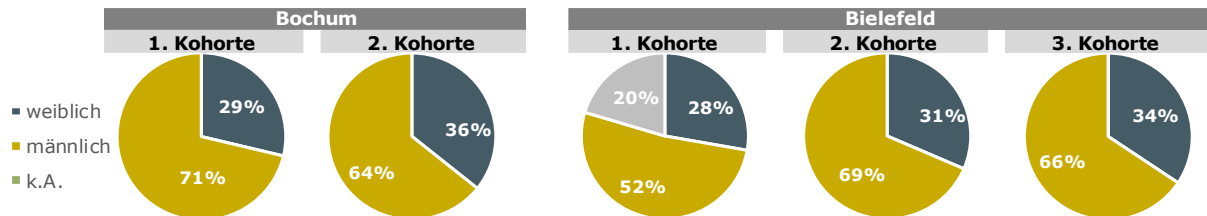
Während die Zahl der Bewerber*innen in Bielefeld über alle drei Kohorten hinweg nahezu konstant geblieben ist, hat sich die Anzahl der Bewerbungen in Bochum von der ersten zur zweiten Kohorte halbiert und liegt nun auf dem Bielefelder Niveau. So sind in Bielefeld für die drei Kohorten zwischen 195 und 250 Bewerbungen eingegangen. In Bochum lag die Zahl für den ersten Jahrgang bei 470 Personen, im zweiten waren es 235.

Die Analyse der Daten zeigt, dass die zurückgegangene Anzahl der Bewerbungen in Bochum mit einer höheren Qualifikation der Bewerber*innen einhergeht. Betrachtet man beispielsweise die Deutschkenntnisse der Bewerber*innen in Bochum, zeigt sich zunächst, dass in der ersten Kohorte 90%, in der zweiten Kohorte 95% der Bewerber*innen das Mindestsprachniveau von B1 erfüllen. Jedoch ist der Anteil derer, die bereits mindestens ein B2-Sprachniveau mitbringen von 23% auf 33% gestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil der Bewerber*innen, die die Mindestanforderung von zwei Jahren Berufserfahrung nicht erfüllen von 20% auf 6% gesunken. Vor dem Hintergrund der Bochumer Einschränkung für Grundschullehrkräfte lässt sich zudem festhalten, dass deren Anzahl von 12% auf unter 3% gesunken ist. Vergleichsweise dazu geht aus den Bielefelder Bewerber*innendaten hervor, dass der Anteil an Lehrkräften, die ausschließlich aus dem Primärbereich kommen, bei durchschnittlich 26% liegt.

Ähnliches lässt sich auch für die Bielefelder Bewerber*innen feststellen. Dies zeigt sich insbesondere im Vergleich der zweiten und dritten Kohorte. Während 37% der Bewerber*innen der ersten Kohorte das Mindestsprachniveau von B1 erfüllen, sank der Anteil in der zweiten Kohorte zwischenzeitlich auf 22%. In der dritten Kohorte stieg der Anteil wieder auf 42% aller Bielefelder Bewerber*innen.

Die Betrachtung des soziodemographischen Hintergrunds der Bewerber*innen zeigt, dass sich insbesondere männliche Lehrer zwischen 30 und 39 Jahren bewerben und die überwiegende Mehrheit aus Syrien stammt. Gleichzeitig ist der Anteil weiblicher und türkischstämmiger Bewerber*innen und im Zeitverlauf gestiegen. So sind in Bochum Bewerbungen von Frauen von 29% auf 36% und in Bielefeld von 28% in der ersten auf 34% in der dritten Kohorte gestiegen (vgl. Abbildung 1).

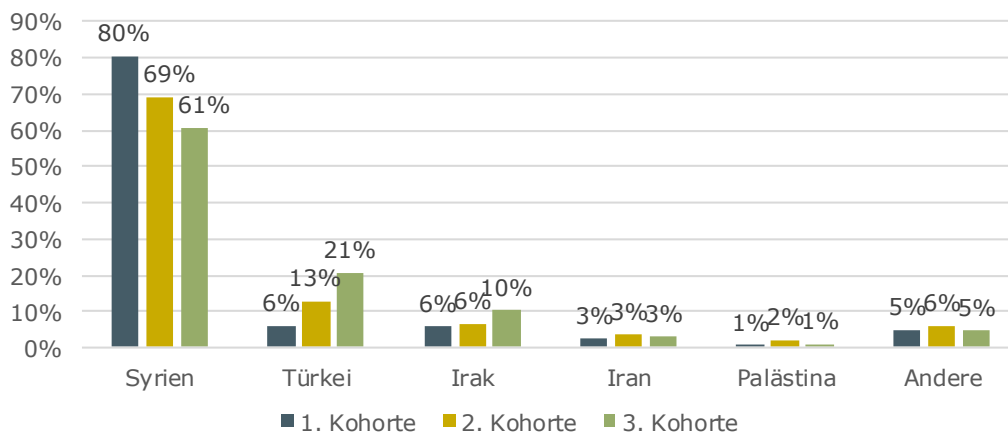
Abbildung 1: Bewerber*innen nach Geschlecht in Bochum und Bielefeld



Quelle: Universitätsdaten, Darstellung durch Syspons

Insgesamt ist etwa die Hälfte der Bewerber*innen zwischen 30 und 39 Jahre alt, weitere 30% sind im Alter von 40-49 Jahren. Ein genauerer Blick auf die Herkunftsländer zeigt darüber hinaus, dass die überwiegende Mehrheit der Bewerber*innen aus Syrien stammt (vgl. Abbildung 2). Während der Anteil standortübergreifend in der ersten Kohorte bei 80% lag, ging er im zweiten Jahrgang auf 69% zurück und beträgt in der dritten Bielefelder Kohorte 61%. Demgegenüber stehen steigende Bewerber*innenzahlen aus der Türkei. Betrug der Anteil türkischer Bewerber*innen in der ersten Kohorte noch 6%, waren es in der zweiten 13% und in der dritten Kohorte 21%.

Abbildung 2: Herkunftsländer der Bewerber*innen (Standortübergreifend)



Quelle: Universitätsdaten, Darstellung durch Syspons

Zudem lässt sich festhalten, dass Lehrkräfte Plus über die nordrhein-westfälischen Landesgrenzen hinaus attraktiv ist und Bewerbungen aus dem ganzen Bundesgebiet erhält. Standort- und kohortenübergreifend entfallen dreiviertel aller Bewerbungen auf Personen, die zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits in Nordrhein-Westfalen wohnhaft sind. Darüber hinaus sind fünf Prozent der Bewerber*innen aus Niedersachsen, jeweils drei Prozent aus Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz und jeweils zwei Prozent aus Bayern und Schleswig-Holstein. Auch wenn dies prozentual auf alle Bewerbungen betrachtet wenig erscheint, belaufen sich die Zahlen insgesamt auf über 300 Bewerbungen aus anderen Bundesländern.

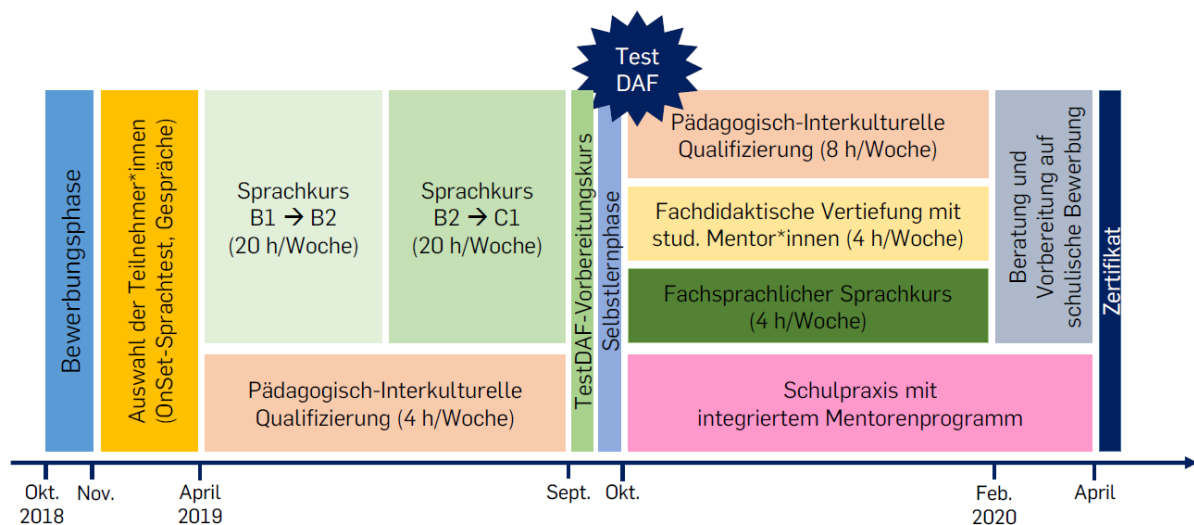
Diese zunehmende soziodemographische Heterogenität im Bewerber*innenfeld spiegelt sich teilweise in der Auswahl der Teilnehmenden wider. Dies trifft insbesondere auf den steigenden Anteil türkischstämmiger Personen zu. Während der Anteil türkischer Teilnehmer*innen in der ersten Kohorte bei 2% lag, waren es in der zweiten 10% und in der dritten Kohorte 27%. Entsprechend sank der Anteil syrischer Teilnehmender von 82% auf 76% und 50%. Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen liegt in allen drei Kohorten zwischen 27% und 32%.

2.2 Projektaufbau und Umsetzungsstand

Lehrkräfte Plus ist ein auf drei Jahrgänge angelegtes **Kooperationsprojekt** der Bertelsmann Stiftung, der Stiftung Mercator, des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) und der Landeskoordinierungsstelle der kommunalen Integrationszentren (LaKI). Im Juli 2017 startete das Projekt an der Universität Bielefeld, im April 2018 kam mit der Ruhr-Universität Bochum ein zweiter Standort hinzu. Angesiedelt ist es dort an den jeweiligen für die Lehrer*innenausbildung verantwortlichen Zentren – der Bielefeld School of Education (BiSEd) und der Professional School of Education (PSE) in Bochum.

Lehrkräfte Plus richtet sich an **Lehrkräfte mit Fluchthintergrund**, die durch das Projekt innerhalb eines Jahres für den Einsatz im Lehrdienst an deutschen Schulen vorbereitet werden. So können Absolvent*innen beispielsweise als Vertretungslehrkräfte tätig sein. Die Teilnahme am Projekt ist bis auf die anfallenden Semestergebühren der jeweiligen Universitäten kostenfrei. Das Qualifizierungsprojekt wird in Vollzeit angeboten und lässt sich in zwei Halbjahre gliedern, in denen eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung der Projektkomponenten erfolgt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Projektaufbau Lehrkräfte Plus an den Universitäten Bochum und Bielefeld



Quelle: Ruhr-Universität Bochum

Lehrkräfte Plus in Bielefeld – Schaubild der verschiedenen Projektkomponenten



Quelle: Universität Bielefeld

Zu Beginn des Projekts liegt der Fokus auf der Vermittlung von Sprachkenntnissen. Die Teilnehmenden absolvieren dabei einen **Intensivsprachkurs**, in dem die Sprachkompetenzen von B1- auf C1-Niveau gesteigert werden und eine Vorbereitung auf den Sprachtest erfolgt. Dieser wird am Ende des ersten Halbjahres abgelegt. Darüber hinaus findet eine **Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung (PIQ)** statt. Hier werden für und mit den Teilnehmenden in wechselnden Veranstaltungen und Workshops verschiedene Fragestellungen aufgearbeitet, die sich unter anderem an den KMK Standards für die Lehrer*innenbildung orientieren. Neben interkulturellen Fragestellungen und dem Kennenlernen des deutschen Schulsystems, werden hier Themen wie Unterrichtsplanung, Heterogenität und Diversität im Klassenzimmer und Classroom Management behandelt. In der ersten Bielefelder Kohorte wurden zudem im ersten Halbjahr Gruppenshospitationen der Teilnehmenden an Schulen durchgeführt. Von Seiten der Projektumsetzenden wurde berichtet, dass dies mit einem hohen Koordinationsaufwand verbunden war, der entsprechende Nutzen jedoch verhältnismäßig gering eingeschätzt wurde. Aus diesem Grund wurde beschlossen, diese Hospitationen in den folgenden Kohorten in Bielefeld nicht mehr anzubieten.

Im zweiten Halbjahr steht die **schulische Praxisphase** im Mittelpunkt von Lehrkräfte Plus. Das Projektteam akquiriert hierfür in Zusammenarbeit mit den Bezirksregierungen interessierte Schulen, in denen die Teilnehmenden während dieser Phase den Schulalltag in einem Praktikum kennenlernen können. Die Teilnehmenden werden während des Praktikums durch ihnen jeweils zugewiesene Mentor*innen betreut, die als Ansprechpersonen im Kollegium zur Verfügung stehen und beispielsweise bei der Unterrichtsvorbereitung unterstützen. Die Mentor*innen werden in dieser Zeit in einem **integrierten Mentor*innenprogramm** begleitet. Im Praktikum sollen die Teilnehmenden sowohl im Unterricht von Kolleg*innen hospitieren als auch ihre eigenen Erfahrungen im Unterrichten erweitern. Seit dem zweiten Durchgang wird die Praxisphase mit einer mehrwöchigen Intensivphase eingeführt⁵, in der die Teilnehmenden an vier Tagen der Woche in der Schule sind und einen Tag an der Universität verbringen. Dieser wird insbesondere dafür genutzt, das Erlebte zu reflektieren und Erfahrungen auszutauschen (beispielsweise anhand von kollegialer Fallberatung) sowie sich mit neuen Inhalten auseinanderzusetzen. Nach der Intensivphase wird der schulpraktische Anteil (wie zuvor im

⁵ Die Einführung der Intensivphase geht auf die Rückmeldung von Teilnehmenden und Mentor*innen zurück, dass ein zweitägiges Praktikum viele Einblicke in den Schulalltag nicht ermöglichen kann.

ersten Durchgang durchweg) auf zwei Tage reduziert. An den drei weiteren Tagen werden an der Universität weitere flankierende Sprachangebote, die PIQ und **fachliche und fachdidaktische Vertiefungen** angeboten. Nachdem die Teilnehmenden erste schulpraktische Erfahrungen sammeln konnten, wird durch das Projektteam zudem eine intensive **Beratung und Vorbereitung auf Bewerbungen** im schulischen Kontext gewährleistet und die Absolvent*innen über die einjährige Projektphase hinaus in ihrem Berufseinstieg begleitet. Abgeschlossen wird das Programm mit einem Zertifikat bzw. einer Teilnahmebescheinigung in den Fällen, in denen (noch) nicht alle Leistungen erbracht werden konnten.

Durch die unterschiedlichen Startzeitpunkte an den Standorten läuft das Projekt in zwei zeitlich versetzten Zyklen (vgl. Abbildung 4). In Bielefeld wurde aktuell die Auswahl der dritten und letzten Kohorte abgeschlossen, die im Herbst 2019 mit der Qualifizierung beginnen wird. Die zweite Kohorte wird im Sommer das Programm abschließen. In Bochum hat die zweite Kohorte im April 2019 begonnen, hier wird die letzte Kohorte Anfang 2020 das Projekt abschließend absolviert haben.

Abbildung 4: Umsetzungsstand von Lehrkräfte Plus

			2017		2018				2019				2020				2021				2022		
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
Uni Bielefeld	1. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden	■																				
		Qualifizierung		■	■	■	■																
		Begleitung beim Berufseinstieg					■	■	■	■													
	2. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden			■	■																	
		Qualifizierung				■	■	■	■														
		Begleitung beim Berufseinstieg								■	■	■	■										
	3. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden							■	■													
		Qualifizierung								■	■	■	■										
		Begleitung beim Berufseinstieg												■	■	■	■						
Uni Bochum	1. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden			■																		
		Qualifizierung				■	■	■	■														
		Begleitung beim Berufseinstieg								■	■	■	■										
	2. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden					■	■															
		Qualifizierung							■	■	■	■											
		Begleitung beim Berufseinstieg											■	■	■	■							
	3. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden									■	■											
		Qualifizierung											■	■	■	■							
		Begleitung beim Berufseinstieg														■	■	■	■				

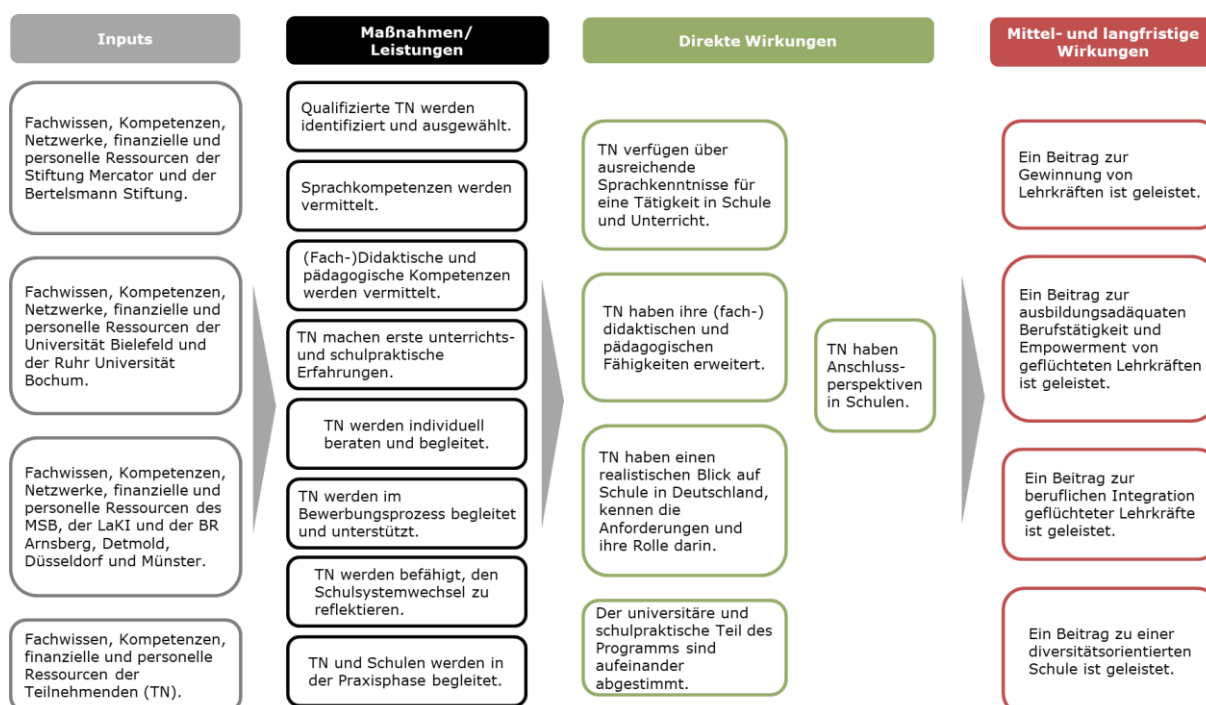
Quelle: Darstellung durch Syspons

3 Erste Evaluationsergebnisse

3.1 Projektlogik in Form des Wirkungsmodells

Zu Beginn der Evaluation wurde ein Wirkungsmodell des Projekts Lehrkräfte Plus entwickelt (vgl. Abbildung 5). Daran beteiligt waren Vertreter*innen der Bertelsmann Stiftung, des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) und der umsetzenden Universitäten Bielefeld und Bochum. Als Grundlage diente eine bereits zu Beginn der Initiative für den Projektantrag erstellte Wirkungstreppe. Das Wirkungsmodell dient dazu, die Projektlogik anschaulich darzustellen und angestrebte Wirkungen zu verdeutlichen. Auf vier Ebenen wird dabei nachgezeichnet, welche Ressourcen dem Projekt zur Verfügung stehen (Inputs), welche Maßnahmen und Leistungen damit umgesetzt werden (Outputs), welche direkten Wirkungen damit angestrebt werden (Outcomes) und zu welchen mittel- und langfristigen Wirkungen damit beigetragen werden soll (Impacts).

Abbildung 5: Wirkungsmodell von Lehrkräfte Plus



Zunächst wird betrachtet, welche finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung stehen (**Inputs**). Lehrkräfte Plus kann hierbei auf ein breit gefächertes Akteursnetzwerk zurückgreifen, das in jeweils unterschiedlichem Ausmaß Fachwissen, Kompetenzen und Netzwerke einfließen lässt. Neben den beiden finanzierenden Stiftungen Bertelsmann und Mercator, sind hier die umsetzenden Universitäten in Bielefeld und in Bochum von Bedeutung. Darüber hinaus erfolgt eine enge Kooperation mit Akteuren aus der Verwaltung, wodurch Lehrkräfte Plus auf Ressourcen des MSB, der LaKI und der Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf und Münster zurückgreifen kann. Zudem sind die teilnehmenden geflüchteten Lehrkräfte ihrerseits mit Fachwissen, Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet, die sie in das Projekt einbringen.

Vor dem Hintergrund dieser Inputs ist das Projekt in der Lage, verschiedene **Maßnahmen** durchzuführen und **Leistungen** zu erbringen. Zunächst werden in einem Bewerbungsverfahren qualifizierte Teilnehmende für das Projekt identifiziert und ausgewählt. An den Universitäten folgt eine Vermittlung von Sprachkompetenzen und (fach-)didaktischen und pädagogischen Inhalten. Anschließend erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, erste unterrichts- und schulpraktische Erfahrungen zu

sammeln. Währenddessen werden sie durch das Projektteam individuell beraten und begleitet. Diese Begleitung erfolgt über die gesamte Projektlaufzeit. Die Teilnehmenden werden demnach sowohl während der einjährigen der Theorie- und Praxisphase intensiv begleitet als auch im anschließenden Bewerbungsprozess unterstützt. In verschiedenen universitären (Lehr-)Veranstaltungen werden die Teilnehmenden darüber hinaus mit dem hiesigen Schulsystem vertraut gemacht und darin befähigt, Unterschiede zu ihrem gewohnten System zu erkennen und einen Schulsystemwechsel zu reflektieren. Während der schulischen Praxisphase im zweiten Halbjahr des Projekts wird zudem eine engmaschige Begleitung der Teilnehmenden und Schulen, in denen sie tätig sind, gewährleistet.

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen werden verschiedene **direkte Wirkungen** angestrebt. Mit der Fokussierung auf die Vermittlung von Sprachkompetenzen im ersten Halbjahr von Lehrkräfte Plus ist das Ziel verbunden, dass die Teilnehmenden über ausreichende Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit in Schule und Unterricht verfügen. Darüber hinaus wird angestrebt, dass die geflüchteten Lehrkräfte nach der Teilnahme am Projekt ihre (fach-)didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten erweitert haben. Durch die Verzahnung theoretischer und schulpraktischer Elemente soll die Reflexion eines Schulsystemwechsels angeregt werden. Dies soll dazu führen, dass die teilnehmenden Lehrkräfte einen realistischen Blick auf Schule in Deutschland haben. Damit ist insbesondere verbunden, dass sie die Anforderungen des Schulsystems und ihre Rolle als Lehrkraft darin kennen. Damit hängt eine weitere direkte Wirkung zusammen, die durch Lehrkräfte Plus als junges, lernendes Projekt angestrebt wird. Die universitären, theoretischen und schulpraktischen Teile sollen aufeinander abgestimmt werden. Insgesamt wird mit diesen Wirkungen ein übergeordnetes Ziel verfolgt. Die Teilnehmenden sollen nach absolvieren des einjährigen Projekts Anschlussperspektiven in Schulen haben.

Diese direkten Wirkungen, die von Lehrkräfte Plus angestrebt werden, sollen wiederum einen Beitrag zu verschiedenen **mittel- und langfristigen Wirkungen** leisten. Dadurch, dass das Projekt qualifizierten Lehrkräften eine Anschlussperspektive in Schulen verschafft, wird ein Beitrag geleistet

- a) zur Gewinnung von Lehrkräften,
- b) zur ausbildungsadäquaten Berufstätigkeit und Empowerment von geflüchteten Lehrkräften,
- c) zur beruflichen Integration geflüchteter Lehrkräfte und
- d) zu einer diversitätsorientierten Schule.

3.2 Bisherige Ergebnisse der Datenerhebung

Im Rahmen der Evaluation hat Syspons bereits Gespräche mit verschiedenen Akteuren geführt, die an der Konzipierung bzw. Umsetzung von Lehrkräfte Plus beteiligt sind. Die Untersuchungen an den Standorten wurden dabei an den Projektablauf ausgerichtet, was insbesondere hinsichtlich der Einschätzungen und Erfahrungen der Teilnehmenden, Absolvent*innen und Schulen von Bedeutung ist.

Schwerpunkt der bisherigen Untersuchung war der Projektstandort Bielefeld. Neben den beiden Stiftungen, der Universität Bielefeld, dem MSB und der LaKI wurden Interviews mit Vertreter*innen der Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold und Düsseldorf und dem für das Bielefelder Projekt relevanten Jobcenter geführt. Darüber hinaus wurden drei Schulbesuche in Bielefeld und Arnsberg durchgeführt. Dabei wurden Absolvent*innen des Projekts, Mentor*innen und Schulleitungen der Schulen, an denen die Absolvent*innen tätig sind interviewt. Um die Perspektive von aktuellen Teilnehmenden zu erfassen, wurde eine Fokusgruppe an der Universität Bielefeld durchgeführt. Neben Gesprächen mit standortübergreifenden Akteuren wurde sich aufgrund der zeitlich versetzten Umsetzung an den beiden Standorten bislang auf die Datenerhebung auf den Standort Bielefeld beschränkt.

Die Ergebnisse, die im Folgenden dargestellt werden, beziehen sich demnach vornehmlich auf den Bielefelder Standort. Inwiefern sich diese in Bochum wiederfinden oder unterscheiden, wird im Laufe der Evaluation untersucht werden. In Bochum wird die Datenerhebung durchgeführt, wenn die Absolvent*innen der ersten Kohorte bereits ausreichende Zeit für einen beruflichen Einstieg nach Lehr-

kräfte Plus hatten und die Teilnehmenden der zweiten Kohorte im Rahmen des zweiten Projekthalbjahres bereits erste schulpraktische Erfahrungen sammeln konnten. Der Abschlussbericht der Evaluation Anfang 2020 wird die Ergebnisse zu Bochum darstellen.

Im Folgenden werden auf Grundlage dieser erhobenen Daten sowohl verschiedene Maßnahmen und Leistungen als auch erste Wirkungen von Lehrkräfte Plus betrachtet, die sich aus dem Wirkungsmodell ergeben. Ziel ist es, erste Aussagen darüber zu treffen, inwiefern es dem Projekt aus den verschiedenen Perspektiven gelingt, die Maßnahmen umzusetzen und erste angestrebte Wirkungen zu erzielen. Zudem werden Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für einzelnen Komponenten identifiziert, die im weiteren Verlauf der Evaluation vertiefend betrachtet werden.

3.2.1 Motivation und Erwartungen

Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Motivation und große Begeisterung für das Projekt Lehrkräfte Plus. Je nach Perspektive lassen sich verschiedene Schwerpunktsetzungen in Bezug auf die zentrale Zielsetzung beobachten, die mit Lehrkräfte Plus angestrebt wird. Die beteiligten Schulen berichten, dass für sie das Ziel im Mittelpunkt steht, die Heterogenität ihrer Schüler*innen im Kollegium abzubilden. Aus den Interviews geht der Wunsch hervor, im Sinne einer diversitätsorientierten Schule Normalitätsvorstellungen über Lehrer*innen zu verändern und mehr Identifikationsmöglichkeiten im Schulsystem für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Von Seiten der Hochschulverantwortlichen an der Universität Bielefeld wird zudem beschrieben, dass mit dem Projekt zunehmenden gesellschaftlichen Ressentiments gegenüber Geflüchteten und Zugewanderten entgegengetreten werden soll. Ein wichtiger Beweggrund, Lehrkräfte Plus an der Universität anzubieten, liegt demnach in dem Anspruch begründet, zu einer erfolgreichen Integration von Geflüchteten beizutragen und den positiven Beitrag zu betonen, den geflüchtete und zugewanderte Menschen für die deutsche Gesellschaft leisten können.

Aus Sicht der Verantwortlichen auf politischer und Verwaltungsebene wird zum einen die Motivation betont, geflüchteten Lehrkräften in NRW eine Möglichkeit zu eröffnen, in ihrem erlernten Beruf in Deutschland Fuß zu fassen. Zum anderen ist insbesondere vor dem Hintergrund des Mangels an Lehrkräften entscheidend, dass Lehrkräfte Plus bereits ausgebildete Lehrer*innen auf den Einsatz an hiesigen Schulen vorbereitet und Perspektiven für eine Tätigkeit im Schuldienst aufzeigt.

Sowohl die Projektpartner*innen als auch die Umfeldakteure sind von der Sinnhaftigkeit des Projekts überzeugt und beschreiben es als einzigartiges Kooperationsprojekt. So wurde beispielsweise berichtet, dass zunächst Unklarheit darüber herrschte, inwiefern Leistungen zum Lebensunterhalt der Teilnehmenden durch das Jobcenter übernommen werden können, da diese offiziell als Studierende an den Hochschulen eingeschrieben sind. Eine rechtliche Prüfung ergab, dass eine Übernahme durch die Jobcenter zulässig ist. Dies wurde vom Jobcenter Bielefeld an alle Jobcenter Nordrhein-Westfalens kommuniziert. Ähnliches gilt für die Semesterbeiträge, wobei es im Ermessen der jeweiligen Sachbearbeiter*innen in den Jobcentern liegt, diese zu übernehmen. Hierbei wurde vom Bielefelder Jobcenter die Empfehlung ausgesprochen, die Kostenübernahme zu bewilligen. Neben diesen finanziellen Aspekten wird auch in Gesprächen mit den Projektverantwortlichen berichtet, dass die Jobcenter geeignete Personen auf das Projekt hinweisen, zu einer Bewerbung motivieren und gegebenenfalls dabei unterstützen.

Weitere Beispiele für die gelungene Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren sind zum einen die Bezirksregierungen, die die Hochschulen in der Schulsuche unterstützen, obwohl dies auf ihrer Seite mit einem hohen Aufwand verbunden ist. Zum anderen erfolgt eine erfolgreiche Abstimmung mit den Ausländerbehörden, sodass hinsichtlich asylbewerberrechtlicher Rahmenbedingungen – wie geltender Wohnsitzauflagen – aus Sicht der befragten Projektakteure stets eine Einigung erzielt werden konnte.

Es werden jedoch teilweise unterschiedliche Erwartungen an das Projekt gestellt, was insbesondere auf Seiten der Teilnehmenden und Absolvent*innen zu einer Art „Praxischock“ führt. Insgesamt zeigt sich, dass die Teilnehmenden das Projekt mit sehr hohen Erwartungen beginnen und dabei ein sehr großes Vertrauen in die Projektumsetzenden der Hochschule setzen.

Sowohl aus der Fokusgruppe mit den Teilnehmenden als auch aus Gesprächen mit den Projektbeteiligten wird deutlich, dass mit der Teilnahme häufig die konkrete Erwartung verbunden ist, im Anschluss die Möglichkeit zu haben, als Lehrkraft in Deutschland tätig zu sein. Den Teilnehmenden ist bewusst, dass die Teilnahme an Lehrkräfte Plus keine Garantie auf eine Stelle bedeutet; diesbezüglich wird übereinstimmend von einem realistischen Erwartungsmanagement vor Beginn des Projekts berichtet. Vielmehr wird beschrieben, dass es zu einer großen Ernüchterung kommt, wenn deutlich wird, dass mit verschiedenen Schulformen und Fächern unterschiedliche Voraussetzungen in Bezug auf Anschlussperspektiven einhergehen. Dies betrifft insbesondere Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte für Sozial- und Geisteswissenschaften (vgl. Kapitel 3.2.5). Darüber hinaus wird deutlich, dass unterschätzt wird, wie stark sich das deutsche Schulsystem von denen der Herkunftsländer unterscheidet und wie groß die Herausforderung ist, den erforderlichen Rollenwechsel zu bewerkstelligen.

3.2.2 Projektumsetzung

Wie beschrieben ist Lehrkräfte Plus in der einjährigen Laufzeit in zwei Halbjahre mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung gegliedert. Nach der Auswahl der Teilnehmenden durch das Projektteam, werden innerhalb des Jahres verschiedene inhaltliche Komponenten angeboten, auf die im Folgenden eingegangen werden soll.

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren wurde im Laufe der Projektlaufzeit professionalisiert, um qualifizierte Bewerber*innen für Lehrkräfte Plus besser identifizieren zu können und ein intensiveres Kennenlernen zu ermöglichen. Aufgrund der schnellen Einführung des Projekts stand insbesondere in der ersten Bielefelder Kohorte nicht viel Zeit zwischen Ausschreibung und Beginn zur Verfügung. Anhand eines Onlineformulars erfolgte die Prüfung der formalen Kriterien. Darüber hinaus gab es einen Sprachtest und ein kurzes persönliches Auswahlgespräch. Seit der zweiten Kohorte wird in Bielefeld ein zweitägiges intensiveres Auswahlverfahren außerhalb der Universität durchgeführt. Dies ermöglicht dem Projektteam die Bewerber*innen anhand verschiedener Formate besser kennenzulernen. So werden beispielsweise Rollenspiele durchgeführt oder gemeinschaftlich Gruppenpräsentationen vorbereitet und vorgestellt, um sich einen besseren Eindruck hinsichtlich schul- und unterrichtsbezogener Themen zu verschaffen. Diese Weiterentwicklung wird von verschiedenen Beteiligten als positiv bewertet.

Der Fokus auf die Vermittlung von Sprachkompetenzen im ersten Halbjahr wird insgesamt als richtiger Ansatz beschrieben. Dabei sind insbesondere die Themen Jugend- und Umgangssprache, Unterrichts- und Schriftsprache und verschiedene Lerngeschwindigkeiten der Teilnehmenden von Relevanz. Es zeigt sich, dass sich die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse zu Beginn des Projekts unterscheiden. Diesen verschiedenen Sprachniveaus und Lerngeschwindigkeiten werden von Seiten der Hochschule Rechnung getragen, indem individuelle Lösungen gesucht und gefunden werden. Beispielsweise wird berichtet, dass Teilnehmende mit fortgeschritteneren Sprachkompetenzen vom Projekt unabhängige universitäre Regelangebote wahrnehmen können. In Bezug auf die Qualität des Sprachkurses wird von Seiten der Teilnehmenden der Wunsch nach einer zielgerichteteren Vorbereitung auf die Sprachprüfung geäußert. Insbesondere die schriftlichen Kompetenzen stellen hierbei eine Herausforderung dar. Dies deckt sich mit der Einschätzung von Seiten der Hochschulverantwortlichen.

Hinsichtlich der Einschätzung der Sprachkompetenzen lassen sich Unterschiede feststellen, die insbesondere in der schulischen Praxisphase deutlich werden. Die Schulleitung und Mentor*innen im Sekundarbereich beschreiben die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden und Absolvent*innen als gut. Dahingegen berichten sowohl die Schulen im Primarbereich als auch Teilnehmenden und Absolvent*innen von verschiedenen Herausforderungen, die ihnen im Schulalltag begegnen.

Im Grundschulbereich ist die Sprechvermittlung eine zentrale Aufgabe von Lehrkräften, die von den Teilnehmenden und Absolvent*innen in der Regel (noch) nicht geleistet werden kann. Darüber hinaus sind jüngere Kinder häufig deutlich ungeduldiger und diesbezüglich weniger reflektiert, was zu Konflikten führen kann, wenn schnelle Antworten erwartet werden. Umgekehrt berichten Teilnehmende und Absolvent*innen schulformübergreifend, dass ihnen die Umgangs- und Jugendsprache Schwierigkeiten bereiten. Darüber hinaus wird betont, dass Unterrichtssprache durchaus Unterschiede zur

Alltagssprache aufweist. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn es darum geht, Arbeitsanweisungen zu formulieren. Hier wird auch von Projektumsetzenden und -lehrenden bestätigt, dass dies stärker bei der Vermittlung von Sprachkompetenzen berücksichtigt werden muss.

Des Weiteren wird berichtet, dass die Schriftsprache der Teilnehmenden und Absolvent*innen verbessert werden muss, wenn ein vollwertiger Einsatz als Lehrkraft angestrebt wird. Beispielsweise sollten Notizen, Elternbriefe etc. möglichst fehlerfrei sein, damit es nicht zu Beschwerden der Elternschaft kommt und die Akzeptanz darunter leidet. Kolleg*innen müssten die Lehrkräfte Plus hierbei gegebenenfalls unterstützen.

Neben der Vermittlung von Sprachkompetenzen nimmt die Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung (PIQ) im Rahmen von Lehrkräfte Plus einen zentralen Stellenwert ein. Hierbei berichten Hochschullehrende, Projektteam und Schulleitungen übereinstimmend, dass der Schulsystemwechsel den Teilnehmenden vieles abverlangt. Sie müssen sich in einem für sie fremden Schulsystem mit seinen speziellen Anforderungen an Lehrkräfte zurechtfinden, was als große Herausforderung wahrgenommen wird. Dies wird von Seiten der Teilnehmenden und insbesondere den bereits erfahreneren Absolvent*innen bestätigt.

Ein großer Unterschied liegt in der Art zu unterrichten. Während in vielen Herkunftsländern ein auf die Lehrkraft zentrierter Frontalunterricht als Standard beschrieben wird, wird an deutschen Schulen eine stärkere Orientierung an den Bedarfen der Schüler*innen angestrebt. Ganz praktisch wird hierfür zudem ein breites Methodenportfolio benötigt, anhand dessen Inhalte bedarfsgerecht vermittelt werden können und welches sich die Teilnehmenden zunächst aneignen müssen. Inwiefern ein solcher Systemwechsel gelingen kann, ist laut der Befragten eng mit dem Willen und der Fähigkeit der Teilnehmenden verbunden, eine Veränderung ihrer Rolle als Lehrkraft zu verinnerlichen und eine veränderte Haltung zu entwickeln, mit der sie einer Klasse begegnen.

Von Seiten der Absolvent*innen wird betont, dass dies insbesondere im Umgang mit Konfliktsituationen und Störfaktoren im Klassenzimmer deutlich wird und es dabei häufig zu einer Überforderung kommt. Hier zeigt sich, dass ein einjähriges Qualifikationsprogramm wie Lehrkräfte Plus an seine Grenzen stößt. Aus verschiedenen Richtungen wird darauf hingewiesen, dass solch ein verändertes Rollenverständnis viel (Selbst-)Sicherheit benötigt, welche wiederum vornehmlich über Erfahrungen und deren Reflektion erlernt wird. Inwiefern dies gelingt, hängt maßgeblich davon ab, ob eine Person offen und bereit ist, sich auf das neue System einzulassen.

Fachliche und fachdidaktische Vertiefungen lassen sich erst sinnvoll vermitteln, wenn die Sprachkompetenzen ein entsprechendes Niveau erreicht haben. Zudem spielen hier unterrichtsfachspezifische Unterschiede eine besondere Rolle. So zeigt sich, dass den geflüchteten Lehrkräften in naturwissenschaftlichen Fächern teilweise fachdidaktische Kompetenzen fehlen. Es wurde beschrieben, dass dies insbesondere auf das Fach Chemie zutrifft, wo Inhalte sehr anwendungsorientiert vermittelt werden und die Durchführung von Experimenten großer Bestandteil des Lehralltags ist. Hier werden große Systemunterschiede in der Art der Vermittlung von Unterrichtsinhalten deutlich, was sich darin äußert, dass den Teilnehmenden die hierfür notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen fehlen. Im Bereich der Fremdsprachen wird deutlich, dass diese in den Herkunftsländern sehr lehrbuchorientiert gelehrt werden. Auch hier ist es notwendig, den Lehrkräften zu ermöglichen, sich vielfältige Methoden anzueignen.

Die schulische Praxisphase stellt den ersten „Realitätscheck“ dar. Neben individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden wird der Erfolg dieser Phase von strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst. Damit ein erfolgreicher Einstieg in die schulische Praxis gelingen kann, ist es notwendig, dass die beschriebenen individuellen Voraussetzungen wie Sprachkompetenzen und die Bereitschaft, ein neues Schulsystem und die Rolle der Lehrkraft darin reflektieren zu können, erfüllt sind. Darüber hinaus sind verschiedene strukturelle Faktoren entscheidend.

Es wird berichtet, dass die **Kultur der jeweiligen Schule** einen Einfluss darauf hat, wie die Teilnehmenden und Absolvent*innen in der Praxisphase oder im Anschluss an Lehrkräfte Plus aufgenommen werden. Beispielsweise ist es von Bedeutung, ob es den Absolvent*innen leicht gemacht wird, in Kontakt mit dem Kollegium zu kommen. Dies gelingt beispielsweise leichter in Schulen mit

hohem Teamcharakter, bei denen auf ein zentrales Lehrerzimmer verzichtet und in mehreren kleineren Jahrgangslernlehrerzimmern gearbeitet wird. Hier wird ein intensiverer Austausch im Kollegium ermöglicht und eine direkte Kontaktaufnahme und punktuelle Unterstützung der neuen Kolleg*innen vereinfacht.

Damit eng zusammen hängt die **Akzeptanz** der Teilnehmenden und Absolvent*innen **durch das Kollegium**. Hier zeigt sich zunächst, dass keine offenen Vorbehalte artikuliert werden. So werden die Kolleg*innen von Seiten der geflüchteten Lehrkräfte durchweg als hilfsbereit und freundlich beschrieben. Aus den Kollegien ist die Rückmeldung unterschiedlich, da auch die Lehrkräfte Plus sich unterschiedlich stark engagiert haben, im Kollegium Kontakte aufzubauen. Es wurde bemerkt, dass viele Kolleg*innen die Lehrkräfte Plus aufgrund mangelnder Erfahrungen im deutschen Schulsystem eher wie „bessere Praktikant*innen“ wahrnehmen würden. Während in einigen Fällen, Lehrkräfte Plus sehr aufgeschlossen waren und dies die Akzeptanz erleichterte, waren die Lehrkräfte in anderen Fällen im Lehrerzimmer häufig unter sich und sehr zurückhaltend gegenüber den anderen Lehrer*innen. Zudem wurde von einem hohen Unterstützungsbedarf gesprochen, den die Lehrkräfte Plus für ihren Unterricht noch haben.

Es wird übereinstimmend berichtet, dass von Seiten der **Elternschaft** bislang keine besonderen Rückmeldungen eingegangen sind. Teilweise sind die geflüchteten Lehrkräfte an Elterngesprächen beteiligt und können hierbei mit ihren Sprachkompetenzen bei Bedarf die Inhalte in den Muttersprachen der Eltern vermitteln und damit einen konkreten Mehrwert schaffen.

Hinsichtlich der **Akzeptanz von Seiten der Schüler*innen** wird von unterschiedlichen Erfahrungen berichtet. Auf der einen Seite beschreiben die Teilnehmenden Herausforderungen im Klassenraum mit Schüler*innen, die sich über mangelnde Sprachkenntnisse lustig machen. Auf Seiten der betroffenen Teilnehmenden wird dies als sehr mühsam wahrgenommen und führt dazu, dass sich die Absolvent*innen bei jeder Äußerung im Klassenraum viele Gedanken um die Formulierung machen, um keine Angriffsfläche zu bieten. Auf der anderen Seite wird beschrieben, dass es eine große Akzeptanz in der Schülerschaft gibt. So wird beispielsweise berichtet, dass die geflüchteten Lehrkräfte nicht als Lehrkraft hinterfragt werden, sondern Schüler*innen in gleicher Art reagieren wie bei anderen Lehrer*innen: auch wenn sie lustlos oder mit Arbeitsaufträgen unzufrieden sind, wird die Person als Lehrkraft akzeptiert. Es wird sich zwar über Aufgaben beschwert, jedoch nicht angezweifelt, inwiefern die Teilnehmenden und Absolvent*innen berechtigt oder in der Lage sind, Arbeitsaufträge zu erteilen.

Inwiefern die Teilnehmenden besonders geeignet sind, die **Integrationspraxis an den Schulen** zu gestalten, wurde unterschiedlich bewertet. Einerseits werden die geflüchteten Lehrkräfte als Identifikationsfigur für Schüler*innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund (z.B. in Integrationsklassen) beschrieben. So veranschaulicht das Zitat in einem STERN-Artikel zu Lehrkräfte Plus von einem syrischen Schüler aus der 8. Klasse das Identifikationspotential, der sagt: „Ich bin stolz darauf, dass ein syrischer Lehrer jetzt deutsche Schüler unterrichtet. Das heißt, wir können hier etwas erreichen.“ Andererseits raten die Interviewpartner*innen, keinen zu großen Erwartungsdruck in Bezug auf Integration auf die Teilnehmenden und Absolvent*innen auszuüben.

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor liegt in der **intensiven und individuellen Betreuung**, die durch die Projektmitarbeitenden einerseits und die **Mentor*innen** andererseits gewährleistet wird. Die Mentor*innen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein, da sie in der Praxisphase die erste und feste Ansprechperson für die Teilnehmenden im Schulalltag sind. Im Mentor*innenprogramm haben sie zudem die Möglichkeit, Hintergrundinformationen zu erhalten und sich über ihre Erfahrungen auszutauschen. Dies ist mit einer Reihe an Anforderungen verbunden, die zu Beginn auf teilweise unterschätzt wurden. Beispielsweise wurde in einer Schule deutlich, dass es von großem Vorteil ist, wenn der/die Mentor*in bereits Vorerfahrungen in der Ausbildung beispielsweise von Referendar*innen hat.

Sowohl von Seiten der Schulleitung und Mentor*innen als auch der Teilnehmenden und Absolvent*innen wird übereinstimmend berichtet, dass eine strukturierte und ausbildungsdidaktische Heranführung an den Schulalltag unerlässlich ist, um eine Überforderung zu vermeiden. Darüber hinaus wird

es als Vorteil beschrieben, wenn Mentor*in und Mentee aus der gleichen oder ähnlichen Fachrichtung sind, da die geflüchteten Lehrkräfte unter anderem bei der Unterrichtsvorbereitung fachlich unterstützt werden und dies für fachfremde Mentor*innen schwer zu bewerkstelligen ist. Von Seiten der Mentor*innen gibt es zudem unterschiedliche Einschätzungen in Bezug auf Verpflichtungen und Verbindlichkeiten für die Teilnehmenden. Auf der einen Seite werden die Unterrichtsbesuche während der Praxisphase kritisch betrachtet und als zu früh bewertet. Auf der anderen Seite wird eine mangelnde Verbindlichkeit bemängelt und der Wunsch nach mehr Unterrichtsbesuchen und Unterrichtsskizzen geäußert. Teilnehmenden mit wenig Eigeninitiative sollen damit eine zusätzliche Möglichkeit erhalten, sich noch stärker auf den Schuldienst vorzubereiten. Hier besteht der Wunsch nach mehr Vorgaben durch das Projekt. Die Mentor*innen sehen sich aktuell noch nicht in der Rolle und Position, eine solche stärkere Unterstützung einfordern zu können.

Um auch über das Programm hinaus einen Erfahrungsaustausch für die teilnehmenden Lehrkräfte zu ermöglichen und zu vertiefen, wurde der Vorschlag geäußert, eine Verbindung mit einem an die LaKI angeschlossenen Netzwerk von Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte herzustellen.

3.2.3 Übergeordnete Herausforderungen und Weiterentwicklungspotentiale

Der Aufwand des Qualifizierungsprogramms wird von vielen Befragten als hoch eingeschätzt. Er ist vergleichbar mit Programmen für Seiteneinsteiger*innen mit Hochschulabschluss. Administrativ herausfordernd ist der individuelle Betreuungsaufwand und die händische Suche nach Hospitationsschulen. Im Vergleich zur regulären Lehrer*innenausbildung, wo Referendariatsplätze über Zuweisung verteilt werden, müssen die Schulen für Lehrkräfte Plus entsprechend passender Bedarfe gefunden werden. Auch eine Mentor*innenbetreuung muss sichergestellt werden. Diese Suche ist aufwändig, insbesondere für die Programmverantwortlichen an den Hochschulen und für die beteiligten Verwaltungen. Schulen werden unter anderem durch Besuche, Aufklärungs- und Kommunikationsarbeit gewonnen. Es wird wann immer es möglich ist, darauf geachtet, eine Schule zu finden, die die Lehrkraft sowohl für die Hospitation (Lehrkräfte Plus) als auch für die Dauer eines Anschlussprogramms aufnehmen würde. Dabei werden die Programmverantwortlichen durch die Bezirke unterstützt.

Je unbekannter das Programm in der Fläche ist, desto mehr Vorbehalte müssen ausgeräumt und Verständnissarbeit geleistet werden. Sowohl die Verwaltungen als auch die Schulen bekräftigten, dass die Hochschulen sich sehr engagiert gekümmert und Vertrauensarbeit geleistet haben. Mentor*innen berichten ebenfalls von einem hohen Begleitungsaufwand insbesondere bei der Unterrichtsvorbereitung. Von Seiten des MSB wird den Mentor*innen eine Freistellung von einer Wochenstunde pro Schuljahr zugestanden. Diese wurde als angemessen bewertet und geschätzt, aber auch von einem der befragten Mentoren nicht in Anspruch genommen.

Eine weitere administrative Hürde zu Beginn des Programms bestand darin, die weitere Zahlung von Leistungen zum Lebensunterhalt und die Übernahme von Semesterbeiträgen sicherzustellen, die für Teilnehmende eine notwendige Voraussetzung ist. In Zusammenarbeit mit den Jobcentern konnten hierfür tragfähige Lösungen gefunden und an weitere Standorte kommuniziert werden (vgl. Kapitel 3.2.1). Herausforderungen wie diese werden als klassische Anfangsprobleme beurteilt, die sich mit weiteren Durchläufen bis zur Erreichung eines Regelbetriebs reduzieren.

Andere administrative und juristische Hürden sind noch nicht überwunden:

- **Die Anerkennungsverfahren von Zeugnissen sind aufwändig und kompliziert.** Die Dokumente durchlaufen verschiedene Stellen und Anerkennungsquoten unterscheiden sich teils deutlich zwischen Verwaltungen. Häufig haben die Lehrkräfte neben einem Hauptfach auch Elemente anderer Fächer studiert. Diese werden als Teilleistung für ein zweites Fach aktuell noch nicht anerkannt.
- **Aufenthaltstitel bestimmen Vertragslaufzeiten.** Arbeitsverträge können nur bis Ende des Aufenthaltstitels ausgestellt werden; für diese kann nur kurzfristig eine Verlängerung beantragt werden, was sowohl für die beteiligten Schulen als auch für die Absolvent*innen zu einer fehlenden Planungssicherheit führt.

Es gibt noch keine Lösungen, wie sich die Lehrkräfte für ein zweites Fach nachqualifizieren können, um sich in Zukunft auf reguläre Lehrer*innenstellen bewerben zu können. Die Absolvent*innen von Lehrkräfte Plus bräuchten eine ähnliche Möglichkeit wie Seiteneinsteiger*innen und Lehrkräfte aus anderen EU-Ländern, sich über entsprechende Anpassungslehrgänge in einem zweiten Unterrichtsfach zu qualifizieren. Einige Befragte aus dem Umfeld des Programms äußerten die Meinung, dass mit Blick auf das Zwei-Fach Prinzip Änderungen im Schulrecht perspektivisch notwendig seien, um Innovationen im Schuldienst zuzulassen und auf veränderte gesellschaftliche Realitäten reagieren zu können. Eine Möglichkeit stellt hier die Pädagogische Einführung dar. **Es gäbe klare Unterstützungssignale aus der Politik und eine Zuversicht, dass für die genannten Hürden Lösungen gefunden werden können.** Das MSB hat auf die Zögerlichkeit der meisten Schulen reagiert, die Absolvent*innen von Lehrkräfte Plus bereits mit zur Verfügung stehenden eigenen Mitteln z.B. im Vertretungsbereich anzustellen. Aus Sicht vieler Schulleitungen, sind die Absolvent*innen für den eigenständigen Unterricht nur bedingt einsetzbar. Die Schulen bekommen im Rahmen des sich momentan in der Pilotphase befindlichen Anschlussprogramms zusätzliche Stellen, die durch das Ministerium finanziert werden. Bei der Einrichtung von zugesagten befristeten Arbeitsverträgen zeigt sich eine beachtliche Flexibilität und politischer Wille auch zwischen Haushaltsjahren andere Finanzierungswege zu ermöglichen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass persönliches Engagement und Unterstützung durch die Entscheidungsebenen für die erfolgreiche Umsetzung des Programms und die Bewältigung der vielfältigen bürokratischen und schulrechtlichen Herausforderungen entscheidend sind.

Die Verwaltungen befürworten eine Ausweitung auf weitere Standorte, um eine Streuung zu erreichen und die große Nachfrage zu bedienen. Es gibt weiterhin viele Anfragen von Bewerber*innen aus anderen Bundesländern. Zudem pendeln die Teilnehmenden im Programm zum Teil weite Strecken. Einige Regionen mit besonderem Lehrkräftemangel in NRW (z.B. Südwestfalen) sind noch nicht abgedeckt. Auch die Hochschulen bestätigen eine hohe Nachfrage nach dem Programm inklusive Anfragen von Lehrkräften aus Drittstaaten, die über einen anderen Weg zugewandert sind. **Zugleich wurde aber auch davor gewarnt, das Programm um jeden Preis in die Breite zu treiben und zu einem verpflichtenden Standardprogramm für Universitäten zu machen.** Die individuelle, bedarfsorientierte Begleitung der Lehrkräfte ist entscheidend. Es benötigt Personen mit Interesse und Begeisterung für das Programm und der Bereitschaft Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Wenn das Programm unfreiwillig umgesetzt wird, entstehen Komplikationen, die Vorbehalte befeuern könnten. Zudem sollte eine Ausweitung auf weitere Standorte im Verhältnis stehen zum Potential qualifizierter Bewerber*innen, damit Standorte letztlich nicht in Konkurrenz um Bewerber*innen geraten. Wichtiger als die Ausweitung ist auch aus Sicht der aktuell am Projekt beteiligten Akteure, **dass zunächst die Verstetigung des Programms inklusive der langfristigen Finanzierung über die Projektlaufzeit hinaus geklärt wird.** Der Staat sollte die zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, die für das Projekt eine „Hebammenfunktion“ übernommen haben, zukünftig ablösen.

Die meisten Befragten befürworten die Öffnung des Projektes für Teilnehmende aus Drittstaaten ohne Fluchterfahrung. Angesichts des fortbestehenden Mangels an Lehrkräften in NRW, benötigt das Schulsystem innovative Ansätze, um zugewanderte Lehrkräfte zu integrieren. Man könne sich aus Sicht der befragten Akteure nicht erlauben, qualifizierte Personen außen vor zu lassen. Für eine Ausweitung für die Zielgruppe aus Drittstaaten gab es viel Zustimmung. Gleichzeitig wurden die gleichen Bedenken hinsichtlich der Vorqualifikation und Kompatibilität geäußert, die auch für die aktuellen Bewerber*innen von Lehrkräfte Plus bestehen. Anträge auf Ausbildungsanerkennung von Lehrkräften kommen derzeit vorwiegend von Personen aus der Türkei, aus Russland sowie aus dem arabischen Raum. Inwieweit es ein größeres Potential gibt, ist zwischen den Bezirksverwaltungen umstritten.

3.2.4 Potential für eine Verstetigung und Ausweitung des Programms

Um die Diskussion über eine Ausweitung oder Verstetigung mit Zahlen zu unterfüttern, hat Syspons eine Potentialanalyse durchgeführt. In einem mehrstufigen Verfahren wurde, ausgehend von den

Gesamtzuwanderungszahlen, die Gruppe berechnet, die theoretisch über geeignete Zugangsvoraussetzungen verfügt. Ziel der Analyse war es, einschätzen zu können, wie viele Personen jährlich nach Deutschland zuwandern, die über die notwendige Ausbildung und praktische Erfahrung für eine Tätigkeit im Schuldienst haben. **Im Ergebnis zeigt sich, dass bei einer als konstant angenommenen Anzahl an Personen, die über eine Fluchtmigration oder über andere Wege aus Drittstaaten einwandern, mittelfristig ein ausreichendes Potential für eine Fortführung des Programms besteht.** Eine Ausweitung des Programms auf mehr Standorte in NRW erscheint insbesondere dann sinnvoll, wenn nicht alle Bundesländer vergleichbare Initiativen starten.

Die Potentialanalyse kommt zu einem jährlichen bundesweiten Bewerber*innenpotential von rund 1.000 Lehrkräften mit Fluchtgeschichte und 700 Lehrkräften unter Drittstaatsangehörigen (vgl. Anhang II).⁶ Dieses Potential wird jedoch nur ansatzweise ausschöpfbar sein, da nicht alle zugewanderten Lehrkräfte die notwendigen Sprachvoraussetzungen und fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfügen und ein Interesse an einem Einstieg in den Schuldienst haben.

3.2.5 Anschlussperspektiven und Anforderungen an mögliche Anschlussprogramme

Die erfolgreiche Teilnahme an Lehrkräfte Plus bietet den Absolvent*innen neue Möglichkeiten für eine ausbildungsadäquate berufliche Tätigkeit. Inwieweit es tatsächlich gelingt, einen Einstieg in den Schuldienst zu schaffen, hängt wesentlich von den rechtlichen Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung von den auf das Programm folgenden Unterstützungsangeboten ab.

Ein unmittelbarer Einstieg als Lehrkraft ist nach dem Programm in der Regel schwierig. Die Absolvent*innen haben häufig noch Schwierigkeiten, im Schulalltag zurechtzukommen. Sie brauchen weitere Qualifizierung sowohl in deutscher Unterrichtssprache als auch in pädagogischen und methodisch-didaktischen Inhalten. Darüber hinaus bestehen weiterhin rechtliche Hürden für den Einstieg in den regulären Schuldienst, eine Einstellung als Vertretungslehrkraft ist aber möglich. Die Teilnehmenden müssen sich zunächst in den Schulbetrieb und in eine neue Lehrer*innenrolle einfinden. Die Schulen signalisieren, dass die Absolvent*innen über ihr Unterrichtsfach einen Fuß in die Tür bekommen, sie aber noch weiterhin Begleitung benötigen. Eine Weiterbeschäftigung als Vertretungslehrkräfte war nur in Einzelfällen möglich. Dabei haben einzelne Lehrkräfte nach kürzerer Zeit abgebrochen, weil sie mit der selbstständigen Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts noch überfordert waren. In wenigen Ausnahmen konnten Absolvent*innen in reguläre Programme (z.B. OBAS⁷) einsteigen. Aus den Schulen und Schulabteilungen kam zudem der Hinweis, dass die Anschlussperspektiven grundsätzlich besser sind für Fächer, die nicht nur wenige Stunden unterrichtet werden (wie z.B. herkunftssprachlicher Unterricht oder Englisch im Grundschulbereich). **Die Anstellung auf Vertretungslehrstellen ist aktuell noch mit Gehaltseinbußen und Planungsunsicherheiten verbunden.**

Die übergangsweise durch die Bezirksregierungen geschaffenen und perspektivisch über Landesmittel unterstützten Anschlussprogramme in einzelnen Bezirken (z.B. im Regierungsbezirk Arnsberg und bald in den Regierungsbezirken Detmold und Düsseldorf), ermöglichen direkt anschließende Beschäftigungsperspektiven und gewährleisten die weitere Betreuung und Weiterqualifizierung für zwei Jahre. Im Schuljahr 2018/19 wurde das Programm „Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund“ von der Bezirksregierung Arnsberg initiiert. Ähnliche Programme werden zudem in den Bezirken Detmold und Düsseldorf für das Schuljahr 2019/20 entwickelt. Die Lehrkräfte erhalten für diesen Zeitraum bereits eine befristete Anstellung an den Schulen. Die Verstetigung durch Anschlussprogramme wurde sehr positiv beurteilt und ist als enormer Erfolg des Programms und der Programmverantwortlichen zu werten. Das Anschlussprogramm ist ein entscheidender Meilenstein auf dem Weg in eine dauerhafte Anstellungsperspektive in der Schule. Im Programm soll die Zweigleisigkeit durch schulische Praxis und Ausbildung durch

⁶ EU-Ausländer wurden nicht berücksichtigt, da es für diese andere Programme gibt.

⁷ Zum Beispiel in den Berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst (OBAS), ein Refrendariat für Seiteneinsteiger*innen.

Lehrerfortbildner*innen beibehalten werden. Es werden außerdem Möglichkeiten für die Lehrkräfte geschaffen, sich außerhalb der Schule auszutauschen und zu reflektieren.

Die Anschlussprogramme können die Ausgangslage der Absolvent*innen verbessern, um als Ein-Fach-Lehrkraft über die Pädagogische Einführung eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst zu erhalten. Die zugewanderten Lehrkräfte sind in der Regel nur in einem Fach ausgebildet. Für eine unbefristete Anstellung im regulären Schuldienst besteht die Möglichkeit, einen sogenannten „kleinen Seiteneinstieg“ über die Pädagogische Einführung zu absolvieren. Die Lehrkräfte sind dabei für ein Jahr an einer Schule und erhalten begleitend ein pädagogisches Seminar. Nach Ablauf dieses Jahres erfolgt eine Bewährungsaussage hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Eignung der Lehrkraft. Dabei stimmt die Schulleitung gemeinsam mit der Schulaufsicht ab, ob die Lehrkraft dauerhaft eingestellt werden soll oder nicht. Fällt diese Entscheidung positiv aus, kann eine unbefristete Anstellung als Ein-Fach-Lehrkraft erfolgen. Bei einem negativen Votum besteht für die Lehrkraft keine Möglichkeit mehr, an einer Schule zu arbeiten. Bereits nach der Teilnahme an Lehrkräfte Plus könnte die Pädagogische Einführung absolviert werden. Aufgrund der beschriebenen Herausforderungen für die geflüchteten Lehrkräfte im Schulalltag, wird das Risiko eines negativen Votums am Ende des Jahres jedoch relativ hoch eingeschätzt. Insbesondere durch die Tragweite einer solchen negativen Entscheidung, die eine weitere Tätigkeit als Lehrkraft in einer Schule ausschließt, wird dies von den Programmverantwortlichen in der Regel nicht empfohlen. Vor diesem Hintergrund wird die Relevanz der Anschlussprogramme deutlich. Die Chancen, den „kleinen Seiteneinstieg“ über die Pädagogische Einführung erfolgreich zu absolvieren, können durch sie enorm erhöht werden. Dennoch ist auch die unbefristete Anstellung als Ein-Fach-Lehrkraft mit einer geringeren Besoldung im Vergleich zu regulären Zwei-Fach-Lehrkräften verbunden.

Die Befragten sehen hier die Politik in der Verantwortung, weitere Möglichkeiten zu schaffen, damit die Qualifizierung in einem zweiten Unterrichtsfach nachgeholt werden kann. Die Voraussetzung für eine Anstellung im regulären Schuldienst ohne Einbußen in der Besoldung ist ein zweites Unterrichtsfach. Es wurden verschiedene Vorschläge geäußert, wie hiermit umgegangen werden kann. Hierzu zählen: Seiteneinstiegsprogramme für die Lehrkräfte mit Fluchtgeschichte zu öffnen, ein Schnellstudiengang für ein zweites Fach einzurichten oder nach Programmende Bewerbungen auf reguläre Stelle zuzulassen, unter der Voraussetzung das ein beschleunigtes Studium neben der Berufstätigkeit absolviert wird.

Die Überprüfung dieser Vorschläge wird weiterer Gegenstand der Evaluation sein und dabei auch die aktuelle Diskussion um Anschlussmöglichkeiten für die Absolvent*innen berücksichtigen.

Über die Eignung des Programms für die Vorbereitung auf den Schuldienst in Grundschulen bestand unter den Befragten keine Einigkeit. Der Einsatz der Lehrkräfte Plus ist wie bei einem Seiteneinstieg mit zusätzlichen Herausforderungen verbunden. Am Standort Bochum werden keine Lehrkräfte für den Grundschulbereich in das Programm Lehrkräfte Plus aufgenommen. Zwei Bezirksregierungen bewerteten den Grundschulbereich ebenfalls als schwierig und haben aktuell keine Grundschulen als Hospitationsschulen. Darüber hinaus bestehen für den Einstieg als Lehrkraft an Grundschulen weitere rechtliche und sprachliche Voraussetzungen. Inwieweit diese Hürden überwunden werden können, war zum Zeitpunkt der aktuellen Analysen noch offen und wird daher im weiteren Evaluationsverlauf vertiefend betrachtet.

Erweitert man die Perspektive über den Arbeitgeber Schuldienst des Landes hinaus, gibt es eine breite Einigkeit, dass das Programm sehr erfolgreich in der Schaffung von Anschlussperspektiven ist. Insbesondere im Gespräch mit dem Jobcenter wurde eine starke Erfolgsquote herausgestellt, wenn die Anschlussperspektiven und das Durchhaltevermögen der Teilnehmenden im Vergleich zu anderen Angeboten der Arbeitsmarktintegration betrachtet werden. So ist die Motivation der Teilnehmenden zu Beginn sehr hoch und für alle Absolvent*innen konnten anschließende Möglichkeiten gefunden werden. Die Tätigkeiten reichen von weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (Anschlussprogramme, Sprachkurse, Studiumsaufnahme, Seiteneinstieg zur voll erfüllenden Lehrkraft) bis zu Beschäftigungen im Vertretungsbereich, im herkunftssprachlichen Unterricht oder

in der sozialpädagogischen Arbeit. Somit entwickeln die Teilnehmenden Kompetenzen und es eröffnen sich über die Programmlaufzeit Berufsperspektiven u.a. in Sprech- und Lehrberufen auch abseits der Schule, die vor Beginn des Programms für die Teilnehmenden nicht bestanden.

4 Zwischenfazit und Ausblick

4.1 Zwischenfazit

Aus der bisher erfolgten Datenerhebung am Standort Bielefeld und im Projektumfeld lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen.

Lehrkräfte Plus ist ein Projekt, das sich einer hohen Nachfrage erfreut und dessen Zielsetzung für alle beteiligten Akteure von hoher Relevanz ist, da Wirkungen in Hinblick auf verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen angestrebt werden. Sowohl die Projektverantwortlichen und Umfeldakteure als auch die Teilnehmenden, Absolvent*innen und Schulen sind von der Sinnhaftigkeit und der generellen Ausrichtung des Projekts überzeugt.

Nach aktuellem Stand wird das Projekt Lehrkräfte Plus das im Projektantrag genannte Ziel, **100 Personen mit Fluchterfahrung die Berufstätigkeit als Lehrkräfte zu ermöglichen, erreichen** und wahrscheinlich sogar deutlich übertreffen. Durch die sich zwischenzeitlich erarbeiteten Anschlussperspektiven kann es sogar gelingen, dass zumindest ein Teil der ausgebildeten Lehrkräfte mehr als die angedachten Vertretungsstellen erhalten können.

Gleichzeitig handelt es sich um ein lernendes Projekt, das sich weiterentwickelt. So wird in der Projektumsetzung auf veränderte Bedarfe und Herausforderungen reagiert. Dies zeigt sich sowohl auf operativer Ebene wie bei der Professionalisierung des Auswahlverfahrens oder der Anpassung einzelner Projektkomponenten als auch auf strategischer Ebene wie bei der Konzipierung der Anschlussprogramme.

Mit einer Laufzeit von einem Jahr ist Lehrkräfte Plus ein Projekt, das einen beschränkten Zeitraum zur Verfügung hat, um die angestrebten Wirkungen zu erreichen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund zu betrachten, dass neben der sprachlichen Qualifizierung für eine erfolgreiche Tätigkeit im deutschen Schuldienst in der Regel ein nahezu vollständiger Systemwechsel vollzogen werden muss. Dies steht gegebenenfalls im Widerspruch zu den hohen Projektzielen.

Inwiefern es gelingt, geflüchteten Lehrkräften eine langfristige Perspektive zu eröffnen und die Möglichkeit zu geben, eine Tätigkeit im (regulären) Schuldienst anzutreten, hängt maßgeblich davon ab, welche Anschlussperspektiven für die Absolvent*innen geschaffen werden. Endet die Begleitung nach der Teilnahme an Lehrkräfte Plus, besteht das Risiko, dass die erfolgreiche Arbeit, die im Rahmen des Projekts geleistet wird, ungenutzt bleibt. Aus gutachterlicher Sicht deuten die bisherigen Ergebnisse darauf hin, dass eine Brücke in Form eines Anschlussprogramms unerlässlich ist, sollten die Absolvent*innen langfristig dazu befähigt werden, im regulären Schuldienst tätig zu sein.

Im Hinblick auf die Ausweitung des Projekts wird deutlich, dass bezüglich einer Erweiterung der Zielgruppe deutlich mehr Einigkeit besteht als bei der Ausweitung auf weitere Standorte. Aus einer Potentialanalyse geht hervor, dass sich die Zielgruppe mit einer Ausweitung auf Lehrkräfte aus Drittstaaten nahezu verdoppeln würde. Bei einer Ausweitung auf weitere Standorte muss berücksichtigt werden, dass Lehrkräfte Plus in großem Maße vom Engagement der beteiligten Akteure profitiert und eine Erweiterung um jeden Preis die Gefahr birgt, dass insbesondere in der schulischen Praxisphase Erwartungen nicht erfüllt und Ressentiments zunehmend geschürt werden.

4.2 Ausblick

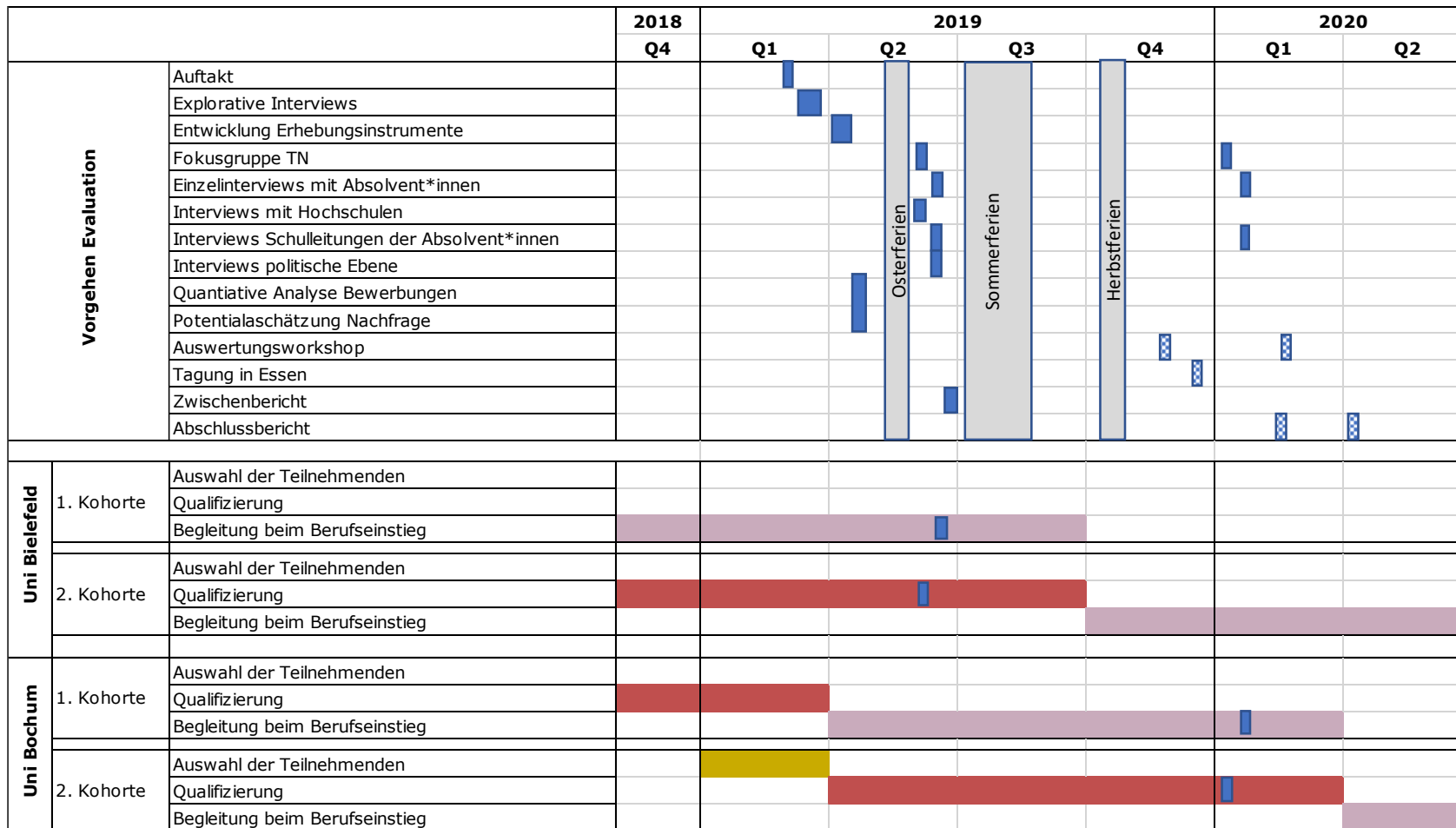
Wie bereits beschrieben, wurde aufgrund der zeitlich unterschiedlichen Umsetzungszyklen zum derzeitigen Stand nur der Bielefelder Standort in die Datenerhebung einbezogen. In einem nächsten Schritt wird die Untersuchung auf den Bochumer Standort ausgeweitet. Die bisherigen Ergebnisse deuten auf verschiedene Aspekte hin, die in diesem Zusammenhang näher beleuchtet werden könnten.

Zunächst wird ein **Vergleich zwischen den Standorten** und dazugehörigen Regierungsbezirken erfolgen. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf operativer und strategischer Ebene betrachtet. Zudem wird ein genauere Blick auf die **rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Anschlussperspektiven** für Lehrkräfte mit Fluchthintergrund gerichtet. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, inwiefern Absolvent*innen mit Seiteneinsteiger*innen vergleichbar sind und welche Anforderungen von Anschlussprogrammen erfüllt werden müssen, damit geflüchtete Lehrkräfte eine Tätigkeit im regulären Lehrdienst aufnehmen können. In diesem Zusammenhang soll darüber hinaus der Frage nachgegangen werden, ob und inwiefern **Grundschullehrkräfte** gesondert behandelt werden sollten.

Ein weiterer Aspekt, der sich aus den bisherigen Ergebnissen herauskristallisiert hat, ist der hohe Stellenwert, der der Pädagogisch-Interkulturellen Qualifizierung und der damit einhergehenden **Reflexion und Bewältigung des Schulsystemwechsels** beigemessen wird. Dahingehend soll der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit diese Qualifizierung im Rahmen von Lehrkräfte Plus ausgeweitet werden sollte oder ob es sich dabei um einen Bereich handelt, der gegebenenfalls in Anschlussprogrammen stärker fokussiert werden sollte.

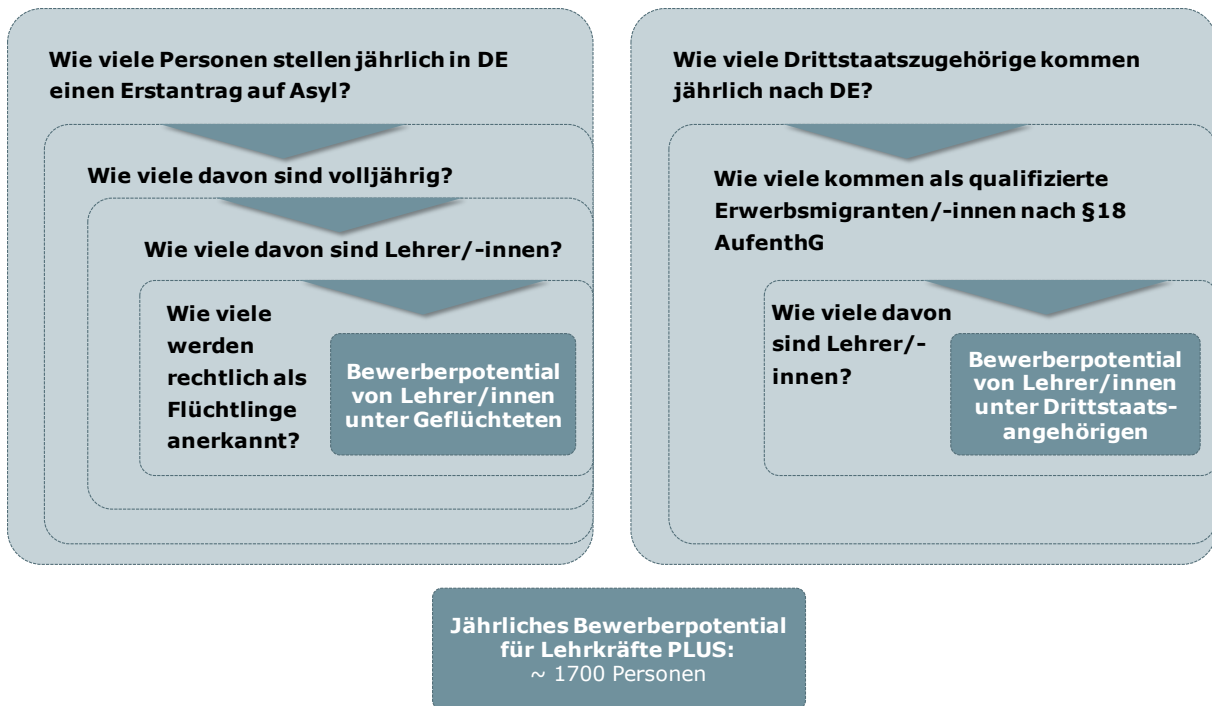
5 Anhang

I. Vorgehensweise der Evaluation

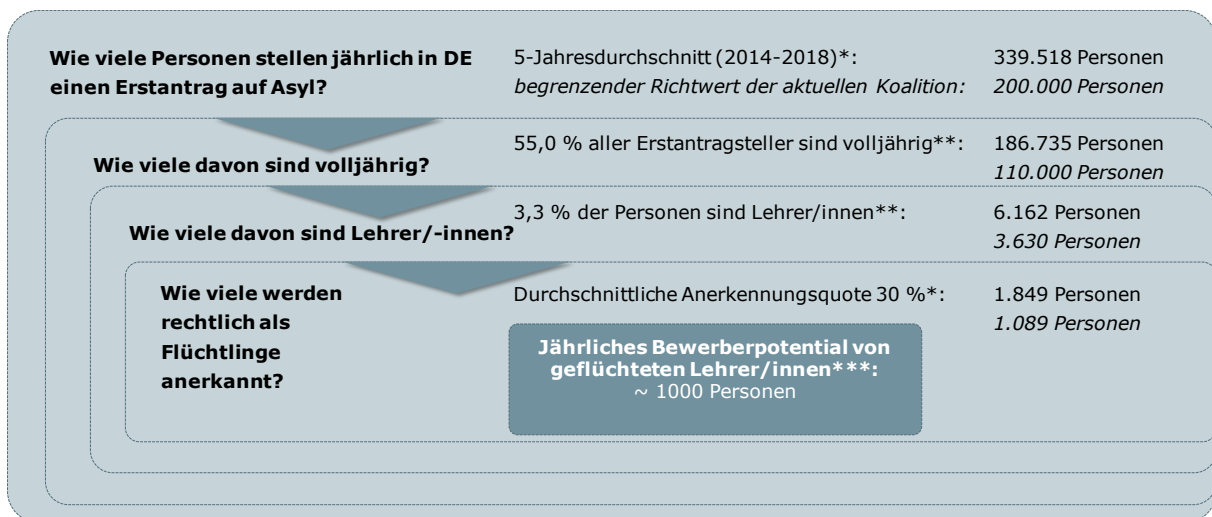


II. Potentialanalyse

a. Überblick



b. Jährliches Bewerber*innenpotential geflüchteter Lehrkräfte



* vgl. BAMF: Aktuelle Zahlen zu Asyl, Februar 2019

** vgl. BAMF Kurzanalyse Ausgabe 03/2019; 03/2018; 02/2017. Berufsangaben laut freiwilliger Selbstausskunft

*** Unter Berücksichtigung, dass sich die tatsächliche Zahl deutlich geringer ausfällt, aufgrund vielfältiger Umstände (z.B. Berufsunfähigkeit aufgrund psychischer Belastungen, geringe Vorqualifikation, kein ausreichender Spracherwerb etc.)

c. Jährliches Bewerber*innenpotential von Lehrkräften aus Drittstaaten



* vgl. BAMF Migrationsbericht 2016/2017. Die rechtliche Grundlage für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Erwerbstätigkeit war im Berichtszeitraum in den §§ 18 bis 21 Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Das Aufenthaltsgesetz differenziert den Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit vom Grundsatz her nach Beschäftigung mit nicht qualifizierter und qualifizierter Berufsausbildung, hochqualifizierter Beschäftigung, Forschungstätigkeit und Selbständigkeit. Für die hier dargestellte Modellrechnung wurde nur die Erwerbsmigration zum Zweck der Beschäftigung mit qualifizierter Berufsausbildung berücksichtigt (vgl. §18 Abs. 4 S.1 AufenthG).

** basierend auf BAMF Working Paper 82 und IQ Factsheet: Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



S Y S
P O N S

Syspons GmbH
Prinzenstraße 84
10969 Berlin

Dr. Christoph Emminghaus
Geschäftsführer

Hanna Tesfay
Consultant

© Syspons 2019. All rights reserved.