

S Y S
P O N S

Evaluation des Programms „Lehrkräfte Plus“

Evaluationsbericht
im Auftrag der Bertelsmann Stiftung
Februar 2021

Evaluation des Programms „Lehrkräfte Plus“

Evaluationsbericht
im Auftrag der Bertelsmann Stiftung
Februar 2021

Syspons GmbH
Prinzenstraße 84
10969 Berlin

Dr. Christoph Emminghaus
Geschäftsführer

Hanna Tesfay
Consultant

Marietta Müller
Consultant

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
0 Executive Summary	5
1 Einleitung	8
1.1 Ausgangslage und Zielsetzung des Programms.....	8
1.2 Erkenntnisinteressen und Vorgehen der Evaluation	9
1.3 Programmlogik in Form des Wirkungsmodells.....	10
2 „Lehrkräfte Plus“ im Überblick	13
2.1 Teilnahmevoraussetzungen und Bewerber:innen	13
2.2 Programmaufbau und Umsetzung	15
3 Evaluationsergebnisse	18
3.1 Relevanz von „Lehrkräfte Plus“	18
3.2 Motivation und Erwartungen der Akteure	19
3.3 Zielerreichung im Programm	21
3.3.1 Ergebnisse entlang der Programmkomponenten	21
3.3.2 Bewertung der Erreichung von direkten Wirkungszielen	27
3.3.3 Anschlussperspektiven für Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“	28
3.4 Nachhaltigkeit	31
3.4.1 Potential für eine Veränderung der Integrationspraxis und Entwicklungsimpulse an Schulen	31
3.4.2 Verstetigung und Ausweitung des Programms	32
4 Fazit und Handlungsempfehlungen	35
4.1 Fazit	35
4.2 Handlungsempfehlungen	36
5 Anhang	39
I. Vorgehensweise der Evaluation	39
II. Potentialanalyse	40
III. Überblick über das Programm ILF	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erhebungsinstrumente der Evaluation	10
Abbildung 2: Wirkungsmodell von „Lehrkräfte Plus“	11
Abbildung 3: Bewerber:innen nach Geschlecht (Standortübergreifend)	14
Abbildung 4: Herkunftsländer der Bewerber:innen (Standortübergreifend)	14
Abbildung 5: Programmaufbau „Lehrkräfte Plus“ Bielefeld	15
Abbildung 6: Programmaufbau „Lehrkräfte Plus“ Bochum	16
Abbildung 7: Umsetzungsstand von „Lehrkräfte Plus“	17
Abbildung 8: Anschlusstätigkeiten der Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“	29

Abkürzungsverzeichnis

AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BiSEd	Bielefeld School of Education
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
HSU	Herkunftssprachlicher Unterricht
ILF	Internationale Lehrkräfte fördern
IQ	Integration durch Qualifizierung
KMK	Kulturministerkonferenz
LaKI	Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren
LmZ	Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“
MKW	Nordrhein-Westfälisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
MSB	Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen
OBAS	Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung (Regulärer Seiteneinstieg)
PIQ	Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung
PSE	Professional School of Education
RUB	Ruhr-Universität Bochum
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung

0 Executive Summary

Hintergrund und Ziele

Die Bertelsmann Stiftung beauftragte die Syspons GmbH mit der Evaluation des Programms „Lehrkräfte Plus“, das im Juli 2017 begann und bis März 2021 von der Bertelsmann Stiftung und der Stiftung Mercator finanziert wird. Das Evaluationsteam führte die Evaluierung im Zeitraum von Februar 2019 bis September 2020 für die beiden Programmstandorte Bielefeld und Bochum durch. Ziel der Evaluation war es, die geplanten und erreichten Ziele und Wirkungen des Programms zu untersuchen und zu bewerten. Darauf aufbauend sollten Lernprozesse im Programm unterstützt und Impulse für die geplante Weiterentwicklung und strategische Ausrichtung des Programms identifiziert werden. Dazu wurden die Evaluationskriterien Relevanz, Zielerreichung und Nachhaltigkeit von „Lehrkräfte Plus“ betrachtet.

Das Programm „Lehrkräfte Plus“ im Überblick

„Lehrkräfte Plus“ ist ein einjähriges Qualifizierungsprogramm für die Zielgruppe geflüchteter Lehrkräfte. Initiiert wurde es von der Bertelsmann Stiftung, der Stiftung Mercator, dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Schule und Bildung (MSB) sowie der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI). Das Programm wurde von der Universität Bielefeld und der Ruhr-Universität Bochum konzipiert und wird von den beiden Universitäten angeboten. Innerhalb des Förderzeitraumes hatten dadurch rund 150 Teilnehmende die Möglichkeit, sich auf den Schuldienst in Nordrhein-Westfalen vorzubereiten. Im Mittelpunkt stehen im ersten Halbjahr die sprachliche Qualifizierung und pädagogisch-interkulturelle Angebote. Im zweiten Halbjahr werden diese durch didaktische und fachdidaktische Angebote ergänzt. Ein Schulpraktikum bietet die Möglichkeit, das Gelernte praktisch anzuwenden.

Zentrale Ergebnisse

„Lehrkräfte Plus“ ist ein Programm, das sich hoher Nachfrage erfreut und dessen Zielsetzung und Angebote von hoher Relevanz sind. Es werden Wirkungen im Hinblick auf verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen angestrebt und sowohl die Programmverantwortlichen und Umfeldakteure als auch die Teilnehmenden, Absolvent:innen und Schulen sind von der Sinnhaftigkeit und der generellen Ausrichtung des Programms überzeugt.

Mit „Lehrkräfte Plus“ wurde ein bisher fehlendes Angebot in NRW geschaffen, dem es gelingt, qualifizierten zugewanderten Lehrkräften eine Brücke in den Schuldienst in Deutschland zu bauen. Die Qualifikation von Lehrkräften mit Fluchtgeschichte stellt eine Innovation im deutschen Schulsystem dar, für deren Umsetzung zahlreiche kreative administrative Lösungen benötigt werden. Durch die erfolgreiche Kooperation der beteiligten Akteure ist es gelungen, innerhalb kürzester Zeit viele bestehende Hürden zu bewältigen. So wurden während der Programmlaufzeit die Anschlussperspektiven der Absolvent:innen erheblich verbessert. **Es kann als großer Erfolg des Programms betrachtet werden, dass mittlerweile in allen fünf Regierungsbezirken die Anschlussprogramme „Internationale Lehrkräfte fördern“ (ILF) initiiert wurden**, die die Option der Absolvent:innen auf eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst wesentlich erhöhen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass der Übergang in die dauerhafte Anstellung nicht aus dem Blick geraten darf: Momentan müssen die ILF-Absolvent:innen nach drei Jahren im universitären und im Anschlussprogramm noch ein viertes Jahr zur sogenannten „pädagogischen Einführung“ (kleiner Seiteneinstieg) absolvieren – gemeinsam mit Personen, die deutlich weniger pädagogisches Wissen mitbringen. Vor diesem Hintergrund scheint es sinnvoll zu prüfen, inwieweit ILF teilweise auf die „pädagogische Einführung“ angerechnet werden kann, sodass diese sich verkürzt.

„Lehrkräfte Plus“ ist ein lernendes Programm, das laufend weiterentwickelt wird und von einer hohen Flexibilität sowohl auf strategischer als auch operativer Ebene geprägt ist. Auf strategischer Ebene wird dies an der beschriebenen Schaffung von Anschlussperspektiven deutlich. Auch auf operativer Ebene ist eine agile Umsetzung ein wesentliches Merkmal und Erfolgskriterium

des Programms. Dadurch gelingt es, entsprechende Lernerfahrungen erfolgreich in der weiteren Umsetzung zu berücksichtigen.

Die angestrebten Wirkungen in den Bereichen Sprachentwicklung, (Fach-)Didaktik und Pädagogik, Schulsystemwechsel und Verzahnung der universitären und schulpraktischen Angebote konnten erzielt werden. Es gelingt, den Teilnehmenden relevante Kompetenzen und Fähigkeiten für den Schuldienst zu vermitteln. Es wurde jedoch auch deutlich, dass nach Programmabschluss weiterhin die Notwendigkeit besteht, die Absolvent:innen im Rahmen eines Anschlussprogramms zu begleiten. Einem einjährigen Qualifizierungsprogramm wie „Lehrkräfte Plus“ steht nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung, um eine Vielzahl von Kompetenzen zu vermitteln. In dieser Zeit ist es nicht leistbar, die Kompetenzen der Teilnehmenden sowohl sprachlich als auch (fach-)didaktisch und methodisch auf ein Niveau zu steigern, das ihnen ermöglicht, alle Aufgabenbereiche einer vollwertigen Lehrkraft im deutschen Schulsystem selbstständig zu bewältigen. Zudem geht ein solcher Schulsystemwechsel mit einer Veränderung des eigenen Rollenverständnisses einher. Dafür müssen die Teilnehmenden Lehrerfahrung im Schulalltag sammeln, diese reflektieren und darüber zunehmende Handlungssicherheit in ihrer Rolle gewinnen. Das ILF-Programm der Bezirksregierungen erfüllt hierbei eine weitere Brückenfunktion, indem die schulische Praxis in den Vordergrund rückt und weiterhin eine begleitende Qualifizierung erfolgt.

Die niedrige Abbruchquote an beiden Standorten bekräftigt die hohe Qualität des Auswahlprozesses und den Erfolg von Lehrkräfte Plus. Insgesamt haben fünf Prozent der Teilnehmenden das Programm nicht abgeschlossen – deutlich weniger als in vergleichbaren Programmen.

Als Vorbilder und Identifikationsfiguren tragen die teilnehmenden Lehrkräfte zur Integrationspraxis an den Schulen bei. Die Anwesenheit der Teilnehmenden und Absolvent:innen wird bereits als positives Signal in Richtung Schüler:innenschaft und Kollegium gedeutet. Vor dem Hintergrund der ohnehin hohen Anforderungen, die mit dem Schulsystemwechsel einhergehen und den Teilnehmenden vieles abverlangen, sollte darauf verzichtet werden, diese Rolle explizit als Aufgabe zu adressieren.

Die aufnehmenden Kollegien verändern ihre Normalitätsvorstellungen über Lehrkräfte und Professionalität eher in geringem Maße: Sie wertschätzen die höhere Diversität im Kollegium, die in der Schüler:innenschaft schon lange besteht. Allerdings wird eine Anpassung vornehmlich von Seiten der Teilnehmenden und Absolvent:innen erwartet.

Eine erste Verlängerung von „Lehrkräfte Plus“ ist 2020 im Rahmen des Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD)-Förderprogramms „NRWege Leuchttürme“ aus Mitteln des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MKW) gelungen. Darin inbegriffen ist die bereits erwähnte Ausweitung auf insgesamt fünf Universitätsstandorte und die Möglichkeit, die Zielgruppe auf Personen aus Drittstaaten zu erweitern (mit einem Anteil von höchstens 15 Prozent).

Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund dieser Evaluationsergebnisse wurden Handlungsempfehlungen in den folgenden vier Bereichen formuliert.

(I) Strategische Ausgestaltung

- a. „Lehrkräfte Plus“ ist ein relevantes und erfolgreiches Programm, das langfristig und dauerhaft fortgeführt werden sollte.
- b. Als lernendes Programm sollte die bestehende Flexibilität in der Umsetzung beibehalten werden.
- c. Für das Programm relevante Akteure sollten auch weiterhin eng zusammenarbeiten. Dazu zählen das MSB und die Bezirksregierungen, das MKW, die Universitäten, die Schulen, der DAAD, die Stiftungen und die LaKI.

(II) Operative Ausgestaltung

- a. Bei der Auswahl der Mentor:innen sollten die Schulen vermehrt auf die zentrale Bedeutung dieser Rolle aufmerksam gemacht und dabei unterstützt werden, Erwartungshaltungen und Rollenforderungen vorab deutlich an die potentiellen Mentor:innen zu kommunizieren.
- b. Der Informationsbedarf von Seiten der Schulleitungen sollte vermehrt eingeholt und, wo nötig, abgedeckt werden.

(III) Anschlussperspektiven

- a. Die Verknüpfung von „Lehrkräfte Plus“ mit ILF sollte weiterhin im Fokus stehen.
- b. Es sollte weiter darauf hingearbeitet werden, die langfristigen Anschlussperspektiven durch den Übergang in eine dauerhafte Anstellung zu verbessern. Dabei sollte geprüft werden, ob ILF auf die „pädagogische Einführung“ (=kleiner Seiteneinstieg) zeitlich angerechnet werden kann oder ob ILF perspektivisch sogar eine Möglichkeit des kleinen Seiteneinstiegs für die Absolvent:innen von Lehrkräfte Plus darstellen könnte.
- c. Die an „Lehrkräfte Plus“ beteiligten Akteure sollten in der Kooperation mit den Ministerien und in der öffentlichen Kommunikation weiterhin verdeutlichen, dass die langfristigen Perspektiven der Absolvent:innen und anderer ausländischer Lehrkräfte verbessert werden sollten.

(IV) Ausweitung des Programms

- a. Die Öffnung von „Lehrkräfte Plus“ für die Zielgruppe der Lehrkräfte ohne Fluchthintergrund aus Nicht-EU-Ländern ist zu empfehlen. In der seit März 2020 laufenden Phase der DAAD-Anschlussförderung wird dies bereits umgesetzt: Bis zu 15 Prozent der Plätze können mit Teilnehmenden dieser Zielgruppe besetzt werden.
- b. „Lehrkräfte Plus“ wurde bereits auf insgesamt fünf Standorte in NRW ausgeweitet. Eine Ausweitung auf weitere Bundesländer ist voraussetzungsreich und kann nur im bundeslandübergreifenden Austausch geklärt werden.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Zielsetzung des Programms

Das Programm „Lehrkräfte Plus“ ist vor dem Hintergrund verschiedener gesellschaftlicher Herausforderungen entstanden.

In Deutschland leben aktuell rund 1,8 Mio. Geflüchtete.¹ Die Integration von geflüchteten Menschen stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Dabei spielt auch die Wertschätzung der mitgebrachten Kompetenzen der Menschen eine besondere Bedeutung. Die Teilhabe am Arbeitsleben und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts sind zentral für ein selbstbestimmtes Leben, eine gesellschaftliche Teilhabe und eine gelungene Integration in Deutschland.

Daneben fällt es Schulen in NRW zunehmend schwerer, offene Stellen für Lehrkräfte zu besetzen. Der Lehrkräftemangel betrifft sowohl den Grundschulbereich als auch die Sekundarstufe.² Bei letzterer ist der Bedarf insbesondere (aber nicht nur) in den naturwissenschaftlichen Fächern groß. Die Bewerbungen im Programm „Lehrkräfte Plus“ zeigten bereits, dass viele der Lehrkräfte mit Fluchterfahrung in diesen Fächern ausgebildet sind.

Zuletzt zeigt sich in vielen Schulen ein Ungleichgewicht von einer großen kulturellen Diversität der Schüler:innenschaft, die sich häufig nicht im Lehrkörper abbildet. In NRW hat jede:r dritte Schüler:in einen Migrationshintergrund.³ Laut dem aktuellen Mikrozensus trifft dies gleichzeitig nur auf jede 13. Lehrkraft zu. Die Menschen, an die sich „Lehrkräfte Plus“ richtet, bringen Kompetenzen mit, die hilfreich für eine interkulturelle Schulentwicklung sind. Dahinter verbirgt sich das Verständnis, dass Lehrkräfte, die mit Schüler:innen die gleiche Herkunftssprache und/oder ähnliche kulturelle Hintergründe teilen, eine besondere Beziehungsqualität mit der migrantischen Schüler:innenschaft aufbauen und positive Vorbilder schaffen können. Das miteinander Arbeiten über kulturelle Prägungen hinweg kann auch innerhalb der Kollegien Wirkungen erzielen und helfen, Vorurteile abzubauen.

„Lehrkräfte Plus“ ist ein **Kooperationsprojekt** der Bertelsmann Stiftung, der Stiftung Mercator, des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB) und der Landeskoordinierungsstelle der kommunalen Integrationszentren (LaKI). Die Pilotierungsphase war zunächst auf drei Jahre angelegt: Im Juli 2017 startete das Programm 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. Zu Ende der Evaluation wurde das Programm bereits auf insgesamt fünf Standorte ausgeweitet. Hinzu kamen Duisburg-Essen, Köln und Siegen.

Das Programm „Lehrkräfte Plus“ adressiert die gesellschaftlichen Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen und verfolgt die folgenden übergeordneten Ziele:

- 1) „Lehrkräfte Plus“ **öffnet geflüchteten Menschen in ihrer neuen Heimat Berufsperspektiven in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich als Lehrkraft und entsprechend ihrer Qualifikationen.**
- 2) „Lehrkräfte Plus“ trägt dazu bei, **dem Lehrermangel im Land NRW entgegenzuwirken.**
- 3) Mit „Lehrkräfte Plus“ wird beabsichtigt, **die Diversität in der Lehrer:innenschaft zu erhöhen**, damit diese zukünftig auch die Diversität in den Klassenzimmern abbildet.

¹ Laut einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts basierend auf Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) zum Stichtag 31.12.2019. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/schutzsuchende-2010240197004.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 03.09.2020.

² <https://www.gew-nrw.de/lehrkraeftemangel.html>, abgerufen am 03.09.2020.

³ Vgl. Schulstatistik 2018 des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen.

1.2 Erkenntnisinteressen und Vorgehen der Evaluation

Gegenstand der Evaluation ist die Umsetzung des Programms „Lehrkräfte Plus“ an den beiden Standorten Bielefeld und Bochum seit Programmbeginn 2017 bis Mitte 2020. Zu diesem Zeitpunkt startet in Bochum die dritte und zugleich letzte Kohorte im Rahmen der ersten Programmlaufzeit, die noch bis Ende März 2021 andauert. Das Programm hat den Anspruch, geflüchtete Lehrkräfte beruflich zu integrieren. Wengleich dieses Anliegen von einer breiten Unterstützung von Akteuren getragen wird, wurde auch bereits früh deutlich, dass es auf dem Weg von Lehrkräften mit Fluchterfahrung in eine langfristige Berufstätigkeit im deutschen Schulsystem noch Hürden zu nehmen gibt.

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

- (1) 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 Programmteilnehmer und der Schulen?
- (2) 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?
- (3) Sind die Lehrkräfte Plus besonders geeignet, um die **Integrationspraxis an den Schulen** mitzugestalten?
- (4) Welche **Schulentwicklungsimpulse** werden mit dem Programm in Verbindung gebracht? Liegt der Fokus auf der Anpassung der Teilnehmenden oder werden auch vorherrschende Normalitätsvorstellungen über Lehrkräfte und Professionalität neu betrachtet?
- (5) Wie sind die **Anschlussperspektiven** von Absolvent:innen des Programms? Wie kann man Anschlussperspektiven schaffen?
- (6) Wie könnte das **Programm weiterentwickelt und ggf. auf andere Zielgruppen ausgeweitet** werden?
- (7) Inwiefern sind die im Wirkungsmodell definierten Leistungen dazu geeignet, die intendierten direkten Wirkungen zu erzielen?⁴

Um diese Fragestellungen zu untersuchen, wurden im Rahmen der Evaluation Gespräche mit verschiedenen Akteuren geführt, die an der Konzipierung bzw. Umsetzung von „Lehrkräfte Plus“ beteiligt sind (vgl. Abbildung 1). Für die Evaluation des Programms wurden schwerpunktmäßig die Einschätzungen und Perspektiven von drei Zielgruppen erfragt: 1) die teilnehmenden Lehrkräfte und Absolvent:innen des Programms; 2) die Schulleitungen und Mentor:innen an den Schulen der Praxisphase und der aktuellen Tätigkeit von Absolvent:innen aus dem ersten Jahrgang von „Lehrkräfte Plus“; 3) die Programmverantwortlichen und -assoziierten. Mit der Gruppe der teilnehmenden Lehrkräfte wurde je eine Fokusgruppe pro Standort durchgeführt. Absolvent:innen des Programms wurden im Rahmen von sechs Schulbesuchen interviewt. In diesen Schulbesuchen wurden zudem die Schulleitungen und Mentor:innen der Lehrkräfte interviewt. Aufgrund der geltenden Kontaktbeschränkungen durch die COVID-19 Pandemie im Frühjahr und Sommer 2020, wurden die Interviews mit den drei Schulen aus dem Bochumer Einzugsgebiet virtuell durchgeführt. Mit der Zielgruppe der Programmverantwortlichen und -assoziierten wurden insgesamt 15 semi-strukturierte Interviews geführt. Gesprächspartner:innen waren dabei Akteure der beiden Stiftungen Bertelsmann und Mercator, des MSB, der Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold und Düsseldorf, des Jobcenters, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der LaKI und der durchführenden Universitäten. Ergänzend zu

⁴ Evaluationsfrage 7 wurde nachträglich zur gemeinsamen Erarbeitung des Wirkungsmodells mit den relevanten Stakeholdern den Erkenntnisinteressen hinzugefügt.

der qualitativen Erhebung von Primärdaten wurden im Rahmen einer Dokumentenanalyse Bewerber:innen und Teilnehmenden-Daten untersucht sowie eine Potentialanalyse künftiger Teilnehmender vorgenommen.

Abbildung 1: Erhebungsinstrumente der Evaluation



Quelle: Darstellung durch Syspons

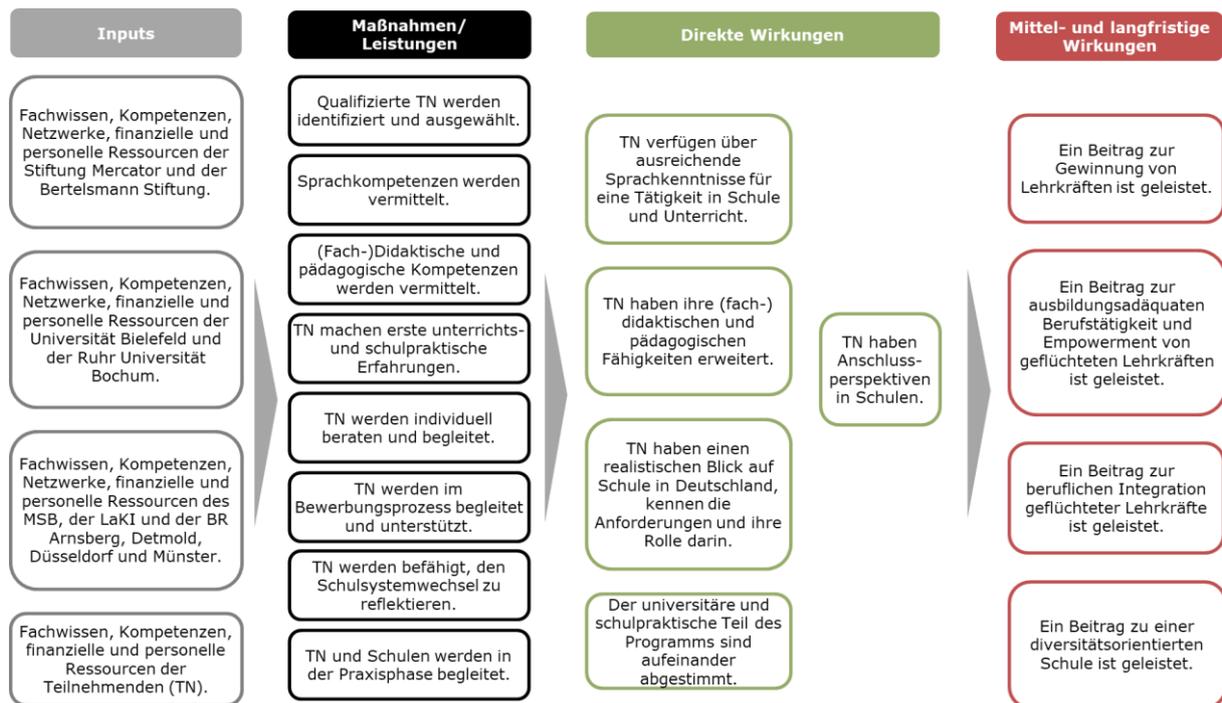
Die Datenerhebung erfolgte in zwei versetzten Phasen, um jeweils eine aktuelle Kohorte der beiden durchführenden Universitäten Bielefeld und Bochum sowohl in der Qualifizierungsphase in der Universität als auch in der Schulpraxisphase zu untersuchen. Die versetzte Datenerhebung ermöglichte zudem Absolvent:innen beider Standorte zu sprechen, nachdem diese bereits ausreichende Zeit für einen beruflichen Einstieg nach „Lehrkräfte Plus“ gehabt hatten.

Die Ergebnisse der ersten Erhebungsphase wurden bereits in einem Zwischenbericht dargelegt. Der vorliegende Abschlussbericht enthält die synthetisierten Ergebnisse beider Erhebungsphasen zu den Evaluationsfragen und legt eine abschließende Einschätzung und Bewertung durch das Evaluationsteam vor.

1.3 Programmlogik in Form des Wirkungsmodells

Zu Beginn der Evaluation wurde ein Wirkungsmodell des Programms „Lehrkräfte Plus“ entwickelt (vgl. Abbildung 2). Daran beteiligt waren Vertreter:innen der Bertelsmann Stiftung, des MSB und der umsetzenden Universitäten Bielefeld und Bochum. Als Grundlage diente eine bereits zu Beginn der Initiative für den Programmantrag erstellte Wirkungstreppe. Das Wirkungsmodell dient dazu, die Programmlogik anschaulich darzustellen und angestrebte Wirkungen zu verdeutlichen. Auf vier Ebenen wird dabei nachgezeichnet, welche Ressourcen dem Programm 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 2: Wirkungsmodell von „Lehrkräfte Plus“



Quelle: Darstellung durch Syspons

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 Programm einbringen.

Vor dem Hintergrund dieser Inputs ist das Programm in der Lage, verschiedene **Maßnahmen** durchzuführen und **Leistungen** zu erbringen. Zunächst werden in einem Bewerbungsverfahren qualifizierte Teilnehmende für das Programm identifiziert und ausgewählt. An den Universitäten folgt eine Vermittlung von Sprachkompetenzen und (fach-)didaktischen sowie pädagogischen Inhalten. Anschließend erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, erste unterrichts- und schulpraktische Erfahrungen zu sammeln. Währenddessen werden sie durch das Programmteam individuell beraten und begleitet. Diese Begleitung erfolgt über die gesamte Programmlaufzeit. Die Teilnehmenden werden demnach sowohl während der einjährigen 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 Programms 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 Programm 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 Programm 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 Programms 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 Programm 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.

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 ist mit verschiedenen Voraussetzungen verbunden, die sich teilweise zwischen den beiden Standorten Bielefeld und Bochum 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 Deutschkenntnisse mindestens auf B1-Niveau nachweisen können. Die Teilnehmenden müssen persönlich einen Fluchthintergrund haben⁵ und sich in Vollzeit dem Programm 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** hat zwei Gründe: Erstens sollen insbesondere diejenigen Personen gefördert werden, für die eine gute Weiterbeschäftigungsperspektive vorhanden ist. Zweitens besteht für diese Fächer eine hohe Übereinstimmung bezüglich der vermittelten Inhalte zwischen den Herkunftsländern und dem deutschen Lehramtsstudium. In geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen ist diese Standardisierung häufig nicht gegeben, wodurch ein Teil des Fachwissens nachstudiert werden müsste. Zum anderen werden lediglich Personen für den **Sekundarbereich** aufgenommen. Eine Ausbildung für den Primarbereich bietet die Ruhr-Universität Bochum (RUB) generell nicht an. Zudem muss eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in der Sekundarstufe nachgewiesen werden.

Eine Bewerbung ist **unabhängig vom Wohnsitz** möglich und wird gleichberechtigt berücksichtigt. Die Personen, die dann eine Zusage erhalten, müssen allerdings ins „Einzugsgebiet“ der jeweiligen Universität ziehen. Dies ist auch gängige Praxis: In Bochum wurden bspw. in allen drei Kohorten etwa 6 Personen zugelassen, die für das Programm nach Bochum oder in die Umgebung gezogen sind. Im weiteren Verlauf werden Hospitationsschulen dann mit Unterstützung der Bezirksregierungen möglichst wohnortnah gesucht.

Es besteht eine **große Nachfrage** nach dem Programm. 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.

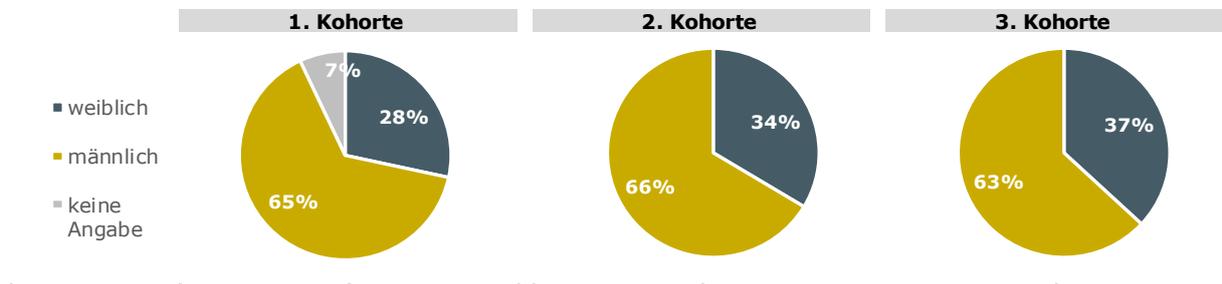
Die Zahl der Bewerber:innen in Bielefeld ist über alle drei Kohorten hinweg nahezu konstant geblieben. Dahingegen hat sich die Anzahl der Bewerbungen in Bochum von der ersten zur zweiten Kohorte halbiert und ist mit der dritten Kohorte wieder angestiegen. So sind in Bielefeld für die drei Kohorten zwischen 195 und 250 Bewerbungen eingegangen. In Bochum variierte die Zahl zwischen 235 und 470 Personen.

Die Betrachtung des soziodemographischen Hintergrunds der Bewerber:innen zeigt, dass sich insbesondere männliche Lehrkräfte zwischen 30 und 39 Jahren bewerben und die überwiegende Mehrheit aus Syrien stammt. Gleichzeitig ist der Anteil weiblicher und türkischstämmiger Bewerber:innen im Zeitverlauf gestiegen. So sind die Bewerbungen von

⁵ In Bochum sind auch Personen zugelassen, die im Rahmen des Familiennachzugs eingereist sind. Zudem besteht seit der dritten Bochumer Kohorte die Möglichkeit, bis zu 15 Prozent der Plätze mit Personen ohne Fluchthintergrund zu besetzen.

Frauen im Zeitverlauf von 28 Prozent in der ersten Kohorte über 34 Prozent auf 37 Prozent in der dritten Kohorte gestiegen (vgl. Abbildung 3).

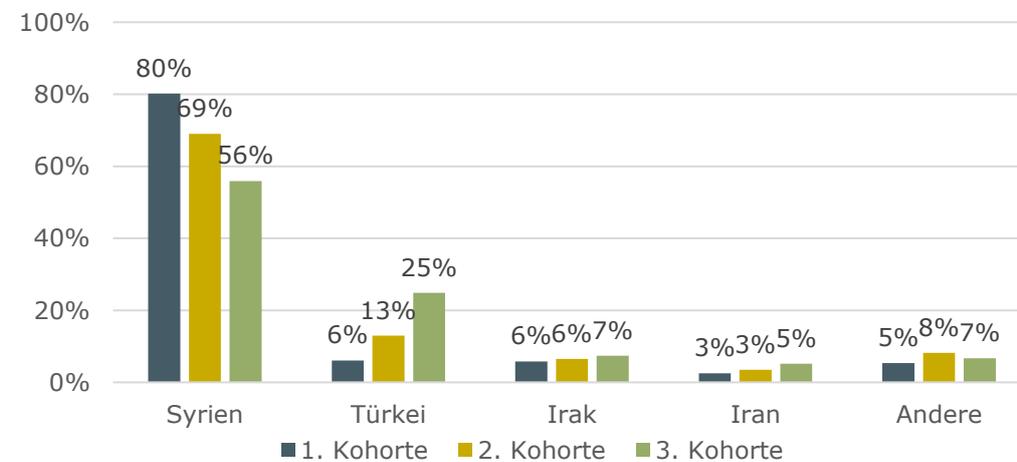
Abbildung 3: Bewerber:innen nach Geschlecht (Standortübergreifend)



Quelle: Universitätsdaten, Darstellung durch Syspons

Insgesamt ist etwa die Hälfte der Bewerber:innen zwischen 30 und 39 Jahre alt, weitere knapp 30 Prozent 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 4). Während der Anteil standortübergreifend in der ersten Kohorte bei 80 Prozent lag, ging er im zweiten Jahrgang auf 69 Prozent zurück und beträgt in der dritten Kohorte 56 Prozent. Demgegenüber stehen steigende Bewerber:innenzahlen aus der Türkei. Betrug der Anteil türkischer Bewerber:innen in der ersten Kohorte noch 6 Prozent, waren es in der zweiten 13 Prozent und in der dritten Kohorte 25 Prozent.

Abbildung 4: Herkunftsländer der Bewerber:innen (Standortübergreifend)



Quelle: Universitätsdaten, Darstellung durch Syspons

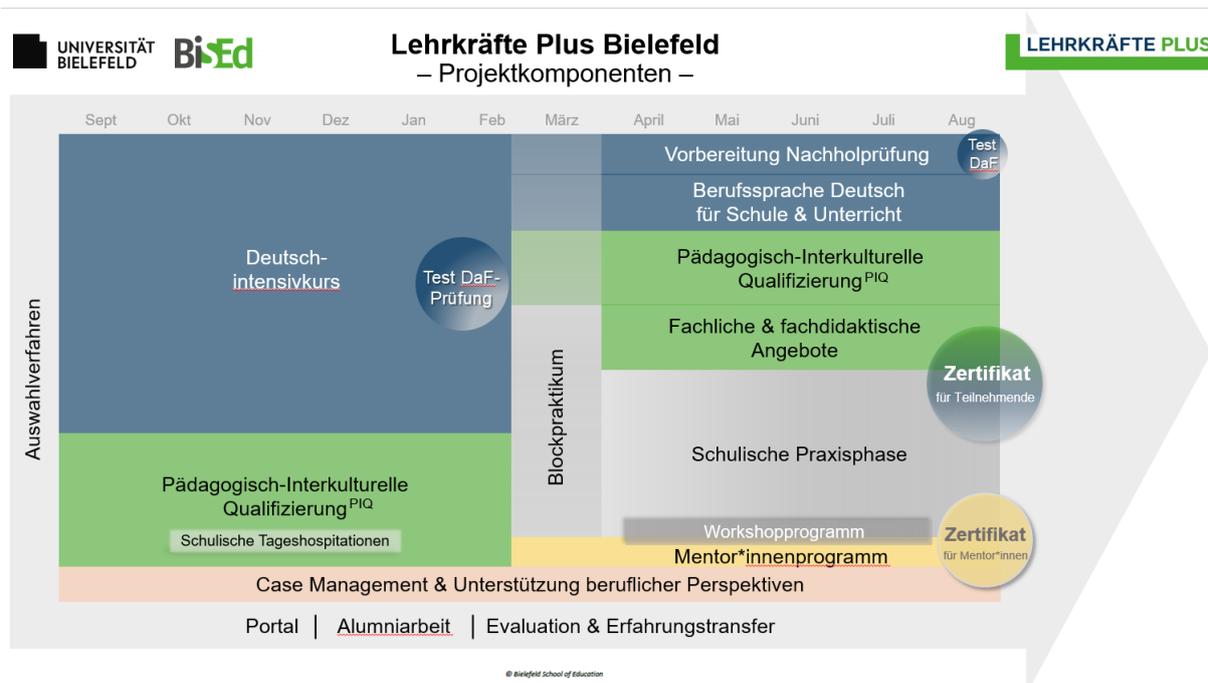
Zudem lässt sich festhalten, dass „Lehrkräfte Plus“ über die nordrhein-westfälischen Landesgrenzen hinaus attraktiv ist und Bewerbungen aus dem ganzen Bundesgebiet erhält. Standort- und kohortenübergreifend entfallen rund drei Viertel aller Bewerbungen auf Personen, die zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits in Nordrhein-Westfalen wohnhaft sind. Darüber hinaus sind vier Prozent der Bewerber:innen aus Niedersachsen und jeweils drei Prozent aus Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Bayern. Auch wenn dies prozentual auf alle Bewerbungen betrachtet wenig erscheint, belaufen sich die Zahlen insgesamt auf ca. 400 Bewerbungen aus anderen Bundesländern.

Diese zunehmende soziodemographische Heterogenität im Bewerber:innenfeld spiegelt sich auch in der Auswahl der Teilnehmenden wider. Dies trifft zum einen auf den steigenden Anteil türkischstämmiger Personen zu. Während der Anteil türkischer Teilnehmender in der ersten Kohorte bei 2 Prozent lag, waren es in der zweiten 10 Prozent und in der dritten Kohorte 31 Prozent. Entsprechend sank der Anteil syrischer Teilnehmender von 82 Prozent auf 76 Prozent und 47 Prozent. Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen stieg von 29 Prozent in der ersten auf 32 Prozent in der zweiten und 45 Prozent in der dritten Kohorte. In der dritten Bochumer Kohorte nehmen zudem erstmals mehr weibliche als männliche Personen am Programm teil (64 Prozent).

2.2 Programmaufbau und Umsetzung

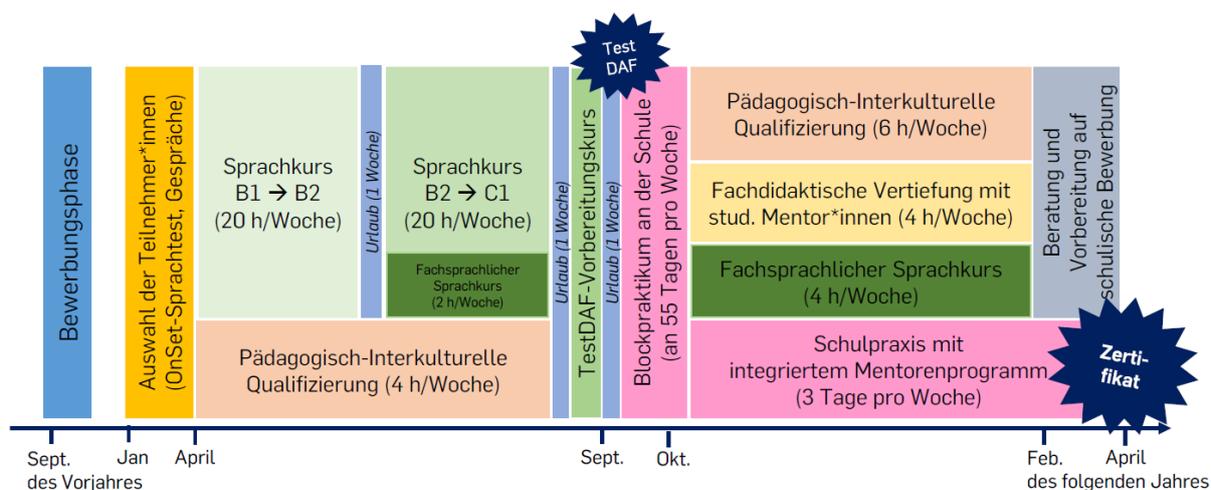
„Lehrkräfte Plus“ richtet sich an **Lehrkräfte mit Fluchthintergrund**, die durch das Programm innerhalb eines Jahres für den Einsatz im Lehrdienst an deutschen Schulen vorbereitet werden. Die Teilnahme am „Lehrkräfte Plus“ Programm ist bis auf die anfallenden Semestergebühren der jeweiligen Universitäten kostenfrei. Das Qualifizierungsprogramm wird in Vollzeit angeboten und lässt sich in zwei Halbjahre gliedern, in denen eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung der Programmkomponenten erfolgt (vgl. Abbildung 5, Abbildung 6).

Abbildung 5: Programmaufbau „Lehrkräfte Plus“ Bielefeld



Quelle: Universität Bielefeld

Abbildung 6: Programmaufbau „Lehrkräfte Plus“ Bochum



Quelle: Ruhr-Universität Bochum

Zu Beginn des Programms 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 sollen 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 Kultusministerkonferenz (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 Gruppenhospitationen der Teilnehmenden an Schulen durchgeführt. Von Seiten der Programmumsetzenden 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 Programmteam akquiriert hierfür in Zusammenarbeit mit den Bezirksregierungen interessierte Schulen, in denen die Teilnehmenden während dieser Phase den Schulalltag in einem Praktikum kennenlernen können. Die Praxisphase beginnt mit einer vier- bis fünfwöchigen Blockphase, an die sich die semesterbegleitende Phase anschließt. In dieser Zeit werden die Teilnehmenden 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 einem mehrwöchigen Blockpraktikum eingeführt⁶, in der die Teilnehmenden in Bielefeld 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. In Bochum sind die Teilnehmenden während der Blockphase an fünf Tagen an der Schule. Pädagogische Inhalte werden hier in Workshops vor und nach der Blockphase behandelt. Nach der Intensivphase wird der schulpraktische Anteil (wie zuvor im ersten Durchgang durchweg) auf zwei (Bielefeld) bzw. drei (Bochum) Tage

⁶ Die Einführung der Intensivphase geht auf die Rückmeldung von Teilnehmenden und Mentor:innen zurück, dass ein zwei- bis dreitägiges Praktikum viele Einblicke in den Schulalltag nicht ermöglichen kann.

reduziert. An den 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 Programmteam zudem eine intensive **Beratung und Vorbereitung auf Bewerbungen** im schulischen Kontext gewährleistet und die Absolvent:innen über die einjährige Programmphase hinaus in ihrem Berufseinstieg begleitet. Abgeschlossen wird das Programm mit einem Zertifikat bzw. in den Fällen, in denen (noch) nicht alle Leistungen erbracht werden konnten, mit einer Teilnahmebescheinigung.

Seit 2018 können Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“ überdies am **Anschlussprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“** teilnehmen (vgl. Anhang III). Dieses wurde zunächst von der Bezirksregierung Arnsberg eingeführt und mittlerweile auf alle fünf Regierungsbezirke in NRW ausgeweitet. Während zu Programmbeginn perspektivisch eine Tätigkeit als Vertretungslehrkraft wahrscheinlich war, hat sich die Ausgangslage der Absolvent:innen für eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst mit ILF inzwischen deutlich verbessert (vgl. Kapitel 3.3.3).

Durch die unterschiedlichen Startzeitpunkte an den Standorten läuft das Programm in zwei zeitlich versetzten Zyklen (vgl. Abbildung 7). In Bielefeld hat die dritte Kohorte im September 2020 das Programm abgeschlossen. In Bochum hat die dritte Kohorte das Programm im April 2020 begonnen und wird es im März 2021 abschließen.

Abbildung 7: 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 Evaluationsergebnisse

Im Folgenden werden auf Grundlage der erhobenen Daten die Relevanz, Motivation und Erwartungen der beteiligten Akteure, Zielerreichung und Wirkungen sowie die Nachhaltigkeit von „Lehrkräfte Plus“ betrachtet. Dabei wird auch die Plausibilität des Wirkungsmodells überprüft. Ziel ist es, Aussagen darüber zu treffen, inwiefern es dem Programm aus den verschiedenen Perspektiven gelingt, die Maßnahmen umzusetzen und die angestrebten Wirkungen zu erzielen. Zudem werden Herausforderungen, Erfolgsfaktoren sowie Lessons Learnt für einzelnen Komponenten identifiziert.

3.1 Relevanz von „Lehrkräfte Plus“

Es existiert ein breit geteiltes Verständnis der Programmbeteiligten und -assoziierten, dass das Programm relevante gesellschaftliche Herausforderungen adressiert: (1) einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Menschen leistet, (2) dem Lehrkräftemangel entgegenwirkt, (3) die Diversität der Kollegien entsprechend der Schüler:innenschaft erhöht. Darüber hinaus zeigt sich die Relevanz des Programms darin, dass es ein einzigartiges und innovatives Angebot in NRW darstellt, das sich passend in den übergeordneten politischen Kontext einbettet.

„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 Programme mit ähnlicher Zielsetzung, die Lehrkräften mit Fluchterfahrung einen Einblick in das deutsche Schulsystem ermöglichen⁷, 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 MSB und die LaKI, getragen und schafft mit einem innovativen Konzept ein Modell für die ausbildungsadäquate Berufstätigkeit von geflüchteten Lehrkräften. Die Bewerber:innenzahlen bescheinigen eine hohe Nachfrage für das Qualifizierungsangebot.

Die Qualifizierung von Lehrkräften aus Drittländern für das deutsche Schulsystem ist eine schulrechtliche Innovation. Sie erfordert eine intensive Betreuung der Teilnehmenden und das Finden kreativer administrativer Lösungen. Um das Angebot zu verankern und in bestehende Verwaltungsstrukturen zu integrieren, bedarf es einer intensiven Zusammenarbeit aller zuständigen Stellen. Für viele bürokratische Herausforderungen müssen neue Lösungen geschaffen werden. Nur aufgrund des enormen Engagements der Kooperationspartner konnten seit Programmbeginn viele Hürden genommen werden. Zudem ist die Zielgruppe der Lehrkräfte sehr heterogen und es bedarf auch auf Ebene der Teilnehmenden häufig Einzelfalllösungen. Beides führt dazu, dass der Aufwand des Qualifizierungsprogramms von vielen Befragten als hoch eingeschätzt wird. Auf der Ebene der Verwaltung und Begleitung von Teilnehmenden ist „Lehrkräfte Plus“ vergleichbar mit Programmen für Seiteneinsteiger:innen mit Hochschulabschluss. Bei Seiteneinsteiger:innen fallen zwar Sprachprobleme weg, jedoch haben sie keine pädagogische Vorausbildung, weshalb es einer ähnlich aufwändigen Begleitung bedarf. Es braucht hierfür Mentor:innen und eine individuelle Betreuung, weil Herausforderungen im Quereinstieg sowie bei den Lehrkräften Plus von Person zu Person unterschiedlich sind. Aus diesem Grund sind Schulen eher zögerlich, weil sie den zusätzlichen Aufwand möglicherweise nicht leisten können. Ähnlich ist auch die Skepsis, die einigen Programmteilnehmenden entgegenschlägt. Denn mit Blick auf die hohen (formalen) Anforderungen in der Lehramtsausbildung in Deutschland gibt es Widerstände gegen den Seiteneinstieg. Dennoch besteht ein breiter Konsens, dass man aufgrund des Lehrkräftemangels und des Integrationsanspruchs des Bildungssystems nicht ohne diese Einstiegsmodelle auskommt.

⁷ 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 Universitäten Flensburg und Vechta bieten ein Programm an, das auf einen Anpassungslehrgang vorbereiten soll.

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 Integrationsministerkonferenz, die 2019 in NRW stattfand und auch ein integrationspolitisches Leitmotiv der Landesregierung in NRW ausdrückt. Zum *Ankommen* hilft die Verbesserung der Sprachkompetenzen und die PIQ. *Teilhaben* dürfen Lehrkräfte mit Fluchterfahrung durch erste Erfahrungen im deutschen Schulsystem, die von Mentor:innen begleitet werden. Mit erfolgreichem Abschluss des Programms und der Schaffung von Anschlussperspektiven werden die Absolvent:innen zum *Bleiben* eingeladen. In der Verwaltung besteht angesichts hoher Schüler:innenzahlen mit Migrationshintergrund ein großes Interesse an diverseren Lehrerzimmern. Das MSB hat dem Programm „Lehrkräfte Plus“ von vornherein positiv gegenübergestanden und es unterstützt. Es war darüber hinaus wesentlicher Treiber in der Aufsetzung des Anschlussprogramms ILF. Dieses wurde von der Bezirksregierung Arnsberg konzipiert und pilotiert und wird mittlerweile in ähnlichen Programmen in allen fünf Regierungsbezirken verankert. Das Programm ermöglicht den Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“ über einen Zeitraum von zwei Jahren eine befristete Anschlussbeschäftigung in der Schule sowie eine parallele Weiterqualifizierung.

Daneben hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW (MKW) im Rahmen des Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD)-Förderprogramms „NRWege Leuchttürme“ Mittel zur Verfügung gestellt, mit denen 2020 eine Ausweitung und Verlängerung von „Lehrkräfte Plus“ gelungen ist. Diese beinhaltet eine Anschlussfinanzierung an den beiden Standorten Bielefeld und Bochum für weitere drei Jahre und eine Ausweitung des Programms auf insgesamt fünf Standorte (vgl. Kapitel 3.4.2).

Zuletzt bestätigen eine breite mediale Aufmerksamkeit und Berichterstattung dem Programm eine hohe gesellschaftliche Relevanz. Im Laufe der Programmlaufzeit wurden zahlreiche lokale, regionale und überregionale Medienbeiträge zu „Lehrkräfte Plus“ veröffentlicht. Beispielsweise wurde das Programm in insgesamt neun TV-Produktionen von ZDF, das Erste, WDR und RTL sowie in fünf Hörfunkbeiträgen des WDR und Deutschlandfunk porträtiert. Es sind insgesamt über 50 Print- bzw. Online-Beiträge erschienen, darunter wurde über das Programm im Stern, in der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung, auf tagesschau.de, sowie international durch den BBC und in vielen Lokalzeitungen berichtet. Darüber hinaus war „Lehrkräfte Plus“ Bestandteil einer Kleinen Anfrage im Landtag Nordrhein-Westfalens zu Qualifizierung und Einsatz von ausländischen Lehrkräften.

3.2 Motivation und Erwartungen der Akteure

Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Motivation und große Begeisterung für das Programm bei den Programmteilnehmenden von „Lehrkräfte Plus“ und weiteren Umsetzungsakteuren. Es lassen sich verschiedene Schwerpunkte der Akteure in Bezug auf die Ziele beobachten, die mit der Teilnahme an „Lehrkräfte Plus“ angestrebt werden. Für die beteiligten Schulen steht im Mittelpunkt, die Heterogenität ihrer Schüler:innen zukünftig auch im Kollegium abbilden zu wollen. Die Schulen sind motiviert im Sinne einer diversitätsorientierten Schule auch Normalitätsvorstellungen über Lehrer:innen zu verändern und mehr Identifikationsmöglichkeiten im Schulsystem für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu schaffen.

 *„Eine hohe Diversität ist in unserer Schülerschaft längst Realität. Diese spiegelt sich allerdings noch nicht in unserem Kollegium wider. „Lehrkräfte Plus“ bietet uns als Schule die Möglichkeit, dieses Ungleichgewicht aufzubrechen. Wir sehen das als Chance, neue Vorbilder und Identifikationsmöglichkeiten für unsere Schüler zu schaffen. Wir möchten die Förderung der Schüler immer Hand in Hand mit den Elternhäusern gestalten. Auch für diesen Zugang zu den Familien der Schüler und den Umgang mit Sprachbarrieren sind unsere neuen Kollegen ein großer Mehrwert.“⁸*

Von Seiten der Hochschulverantwortlichen wird zudem beschrieben, dass mit dem Programm zunehmenden gesellschaftlichen Ressentiments gegenüber Geflüchteten und Zugewanderten entgegenzutreten werden soll. Ein wichtiger Beweggrund, „Lehrkräfte Plus“ an der Universität anzubieten, liegt

⁸ Zitat einer interviewten Schulleitung

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.

 *„Wir möchten den Problemfokus weg von den Geflüchteten bekommen: Die Teilnehmenden sind keine Problemfälle, sondern sie bringen wertvolle Ressourcen mit, die wir nutzen sollten. An der Universität gibt es selten die Gelegenheit, gesellschaftliche Herausforderungen so unmittelbar anzugehen. Es ist überaus spannend für uns, so direkt mit den Personen zusammenzuarbeiten und sie in ihrer Entwicklung zu begleiten.“*

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 vor dem Hintergrund des Mangels an Lehrkräften entscheidend, dass „Lehrkräfte Plus“ bereits ausgebildete Lehrer:innen auf den Einsatz an hiesigen Schulen vorbereitet und langfristige Perspektiven für eine Tätigkeit im Schuldienst aufzeigt.

 *„Die Teilnehmenden sollen durch das Programm eine Beschäftigung ihrem alten Beruf finden und dadurch die Möglichkeit haben, in ihrer neuen Heimat wirtschaftlich unabhängig zu werden. Außerdem fehlen uns Lehrkräfte gerade in den Fächern, in denen viele der Teilnehmenden ausgebildet wurden.“*

Sowohl die Programmpartner:innen als auch die Umfeldakteure sind von der Sinnhaftigkeit des Programms überzeugt und beschreiben es als ein einzigartiges Kooperationsprojekt, bei dem engagierte Akteure Schritt für Schritt Lösungen für administrative Hürden schaffen. So werden geeignete Personen bereits durch das Jobcenter proaktiv auf das Programm aufmerksam gemacht, zu einer Bewerbung motiviert und gegebenenfalls dabei unterstützt. Darüber hinaus unterstützen die Bezirksregierungen die Hochschulen in der Schulsuche, obwohl dies auf ihrer Seite mit einem hohen Aufwand verbunden ist. Daneben existiert eine Abstimmung mit den Ausländerbehörden hinsichtlich asylbewerberrechtlicher Rahmenbedingungen – wie geltender Wohnsitzauflagen. Die befragten Programmakteure berichten, dass stets eine Einigung erzielt werden konnte.

 *„Alles in allem erfolgt die Planung und Umsetzung von „Lehrkräfte Plus“ in einer Verantwortungsgemeinschaft im besten Sinne: Die Zusammenarbeit mit so vielen verschiedenen Stellen ist manchmal herausfordernd und mit relativ viel Koordinierungsaufwand verbunden. Da aber alle beteiligten Akteure an einem Strang ziehen, ist das keine Schwäche des Programms, sondern ganz im Gegenteil ein großer Mehrwert.“*

Die Teilnehmenden und Absolvent:innen des Programms stellen teilweise sehr hohe Erwartungen hinsichtlich ihrer Anschlussperspektiven an das Programm, was zu einer Art „Praxisschock“ führen kann. Die teilnehmenden Lehrkräfte beginnen das Programm mit hohen Erwartungen und setzen dabei ein großes Vertrauen in die Programmumsetzenden der Hochschulen. Sowohl aus den Fokusgruppen mit den Teilnehmenden als auch aus Gesprächen mit den Programm-beteiligten 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 Anstellung bedeutet; diesbezüglich wird übereinstimmend von einem realistischen Erwartungsmanagement vor Beginn des Programms berichtet. Dennoch sind die Hoffnung und der Optimismus zu Beginn groß. Doch im Verlauf des Programms kommt es zu einer großen Ernüchterung, wenn deutlich wird, dass mit verschiedenen Schulformen und Fächern zum Teil hohe Ausbildungsvoraussetzungen in Bezug auf langfristige und attraktive Anschlussperspektiven einhergehen. Dies betrifft insbesondere Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte für Sozial- und Geisteswissenschaften (vgl. Kapitel 3.3.3). Darüber hinaus machen die Teilnehmenden die Erfahrung, dass sie unterschätzt haben, wie stark sich das deutsche Schulsystem von denen der Herkunftsländer unterscheidet und wie groß die Herausforderung ist, den erforderlichen Rollenwechsel zu bewerkstelligen.

3.3 Zielerreichung im Programm

Wie beschrieben ist „Lehrkräfte Plus“ in der einjährigen Laufzeit in zwei Halbjahre mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung gegliedert. Nach der **Auswahl der Teilnehmenden** durch das Programmteam werden innerhalb des Jahres **verschiedene inhaltliche Komponenten** angeboten. Die Umsetzung wurde im Rahmen der Evaluation untersucht und die Ergebnisse werden im Folgenden entlang dieser Komponenten beschrieben: (a) Bewerbungs- und Auswahlverfahren, (b) Spracherwerb, (c) PIQ, (d) (Fach-)Didaktik, (e) Schulische Praxisphase und (f) Mentoring (vgl. Kapitel 3.3.1).

Darauf aufbauend erfolgt die **Bewertung der Zielerreichung** aus Sicht des Evaluationsteams (Kapitel 3.3.2). Diese wird entlang der fünf direkten Wirkungen (Outcomes) vorgenommen, die im Wirkungsmodell definiert wurden:

- **Outcome 1:** Die Teilnehmenden verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit in Schule und Unterricht.
- **Outcome 2:** Die Teilnehmenden haben ihre (fach-)didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten erweitert.
- **Outcome 3:** Die Teilnehmenden haben einen realistischen Blick auf Schule in Deutschland, kennen die Anforderungen und ihre Rolle darin.
- **Outcome 4:** Der universitäre und schulpraktische Teil des Programms sind aufeinander abgestimmt.
- **Outcome 5:** Die Teilnehmenden haben Anschlussperspektiven in Schulen.

Aufgrund der besonderen Bedeutung der Anschlussperspektiven für das Programm erfolgt die Betrachtung des letzten Outcomes im Anschluss an die Bewertung der vier anderen Outcomes (vgl. Kapitel 3.3.3).

3.3.1 Ergebnisse entlang der Programmkomponenten

a) **Bewerbungs- und Auswahlverfahren**

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren weist eine hohe Qualität auf. Es wurde während der Programmlaufzeit professionalisiert, um qualifizierte Bewerber:innen für „Lehrkräfte Plus“ besser identifizieren zu können und einen Übergang in die Anschlussprogramme zu gewährleisten. An beiden Standorten wurden die Bewerbungs- und Auswahlverfahren an die spezifischen Lernerfahrungen angepasst.

So wurde das Bewerbungsverfahren nach der ersten Kohorte intensiviert, um sich einen besseren Eindruck hinsichtlich schul- und unterrichtsspezifischer Kompetenzen zu verschaffen und ein intensiveres Kennenlernen zu ermöglichen. Aufgrund des schnellen Programmstarts der ersten Kohorte in Bielefeld stand zunächst nicht viel Zeit zwischen Ausschreibung und Beginn der universitären Qualifizierung 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 ein zweitägiges, intensiveres Auswahlverfahren außerhalb der Universität durchgeführt. Dies ermöglicht dem Programmteam 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. In Bochum werden unter anderem die fachdidaktischen Lehrstühle der Universität in die Auswahl der Teilnehmenden einbezogen.

Von Beginn an war das Land NRW an beiden Standorten systematisch bereits im Auswahlverfahren eingebunden. In den ersten Kohorten war das MSB beteiligt, seit der zweiten Kohorte sind die Bezirksregierungen involviert. Auch wenn dies eine Teilnahme am Anschlussprogramm ILF nicht garantiert, werden die Chancen der Teilnehmenden für eine langfristige Perspektive bereits an

dieser Stelle erhöht. Dies gilt insbesondere, da durch diese frühzeitige Einbindung landesseitig gewährleistet werden kann, dass – auch mit Blick auf eine spätere Teilnahme an ILF - eine „Bestenauslese“ stattfindet. Zudem sind die Bezirksregierungen an der Suche nach wohnortsnahen Hospitationsschulen beteiligt. Damit wird eine weitere Grundvoraussetzung geschaffen, dass die Teilnehmenden auch nach „Lehrkräfte Plus“ im Rahmen des Anschlussprogramms mittel- bis langfristig an derselben Schule tätig sein können.

Die niedrigen Abbruchquoten im Programm bekräftigen die hohe Qualität und den Erfolg des Auswahlprozesses. Von den insgesamt 123 Teilnehmenden der drei Bielefelder und zwei Bochumer Kohorten⁹ wurde das Programm von sechs Personen nicht abgeschlossen. Dies ergibt eine Abbruchquote von 5 Prozent. Von diesen sechs Personen sind wiederum vier krankheitsbedingte Fälle und eine Person, die ins Herkunftsland zurückgekehrt ist. In anderen vergleichbaren Programmen liegt die Abbruchquote teils bei 27 Prozent. Dies zeigt, dass es dem Programm „Lehrkräfte Plus“ erfolgreich gelingt, geeignete Teilnehmende zu identifizieren.

b) Spracherwerb

Der Fokus auf die Vermittlung von Sprachkompetenzen auf das Niveau C1 im ersten Halbjahr der Qualifizierung wird insgesamt als richtiger Ansatz bewertet. Die Teilnehmenden erweitern ihre Sprachkompetenzen, sodass sie in der Lage sind, einer Tätigkeit in Schule und Unterricht nachzugehen. Es wird allerdings auch deutlich, dass die Lehrkräfte in der Regel weitere Unterstützung benötigen, bis sie alle Aufgabenbereiche einer Lehrkraft selbstständig bewältigen können. Teilnehmende und Absolvent:innen berichten schulformübergreifend, dass ihnen die Umgangs- und Jugendsprache Schwierigkeiten bereitet. Zudem wird betont, dass die **Unterrichtssprache** merkbare Unterschiede zur Alltagssprache aufweist. Deutlich wird dies beispielsweise, wenn Arbeitsanweisungen formuliert werden müssen. Die Programmumsetzenden und -lehrenden bestätigen, dass die Unterrichtssprache stärker bei der Vermittlung von Sprachkompetenz berücksichtigt werden muss und im Laufe des Programms auch immer stärker berücksichtigt wurde. Dies hängt stark mit dem jeweiligen Unterrichtsfach zusammen: Für die Lehrkräfte von Fremdsprachen, z.B. Englisch oder Französisch, ist das Unterrichten deutlich leichter. 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. Sowohl die Mentor:innen als auch Teilnehmende und Absolvent:innen berichten, dass Kolleg:innen die Lehrkräfte Plus hierbei gegebenenfalls unterstützen müssten.

 *„Ich hatte im Sprachkurs an der Uni eigentlich gute Leistungen und dachte, dass ich keine großen Probleme in der Schule haben werde. Am ersten Tag an meiner Schule hat es mir dann aber erstmal die Sprache verschlagen. Die Umgangssprache der Schüler zu verstehen war am Anfang sehr schwer. Es war gut, dass wir im zweiten Semester mehr Unterrichtssprache gelernt haben: Was sagen Lehrer eigentlich? Wie fange ich eine Stunde an? Wie reagiere ich auf Störungen? Das waren alles Themen, die ich dann in meinem eigenen Unterricht ausprobieren konnte.“*

Die Teilnehmenden unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse zu Beginn des Programms. Diesen verschiedenen Sprachniveaus und Lerngeschwindigkeiten werden von Seiten der Hochschule Rechnung getragen, indem individuelle Lösungen geschaffen werden. Beispielsweise wird berichtet, dass Teilnehmende mit fortgeschritteneren Sprachkompetenzen vom Programm 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

⁹ Die dritte Bochumer Kohorte schließt das Programm erst nach Abschluss der Evaluation ab, sodass diesbezüglich keine Ergebnisse vorliegen.

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 die Teilnehmenden und Absolvent:innen von deutlichen Herausforderungen, die ihnen im Schulalltag begegnen. Grund für die **sprachlichen Herausforderungen im Primarbereich** ist, dass jüngere Kinder häufig noch stärker Umgangssprache nutzen. Sie sind außerdem häufig ungeduldiger und weniger reflektiert als ältere Kinder. Dies kann zu Konflikten führen, wenn schnelle Antworten erwartet werden oder kein Verständnis da ist, warum die Lehrkraft die Aussage des Kindes nicht versteht. Zudem ist im Grundschulbereich die Sprachvermittlung eine zentrale Aufgabe von Lehrkräften, die von den Teilnehmenden und Absolvent:innen in der Regel (noch) nicht geleistet werden kann.

 „Beim ersten Teilnehmer, der an unsere Schule kam, war ich als Schulleiterin zunächst vorsichtig und wollte nicht zu viel erwarten. Ich war dann sehr positiv überrascht, wie gut die Deutschkenntnisse waren. Die Sprachkompetenzen sind enorm wichtig für das eigene Selbstvertrauen und den sicheren Umgang mit dem Bildungssystem. Man muss sich artikulieren können, um sich auch vor der Schülerschaft zu behaupten.“

c) Pädagogisch-Interkulturelle Qualifizierung (PIQ)

Neben der Vermittlung von Sprachkompetenzen nimmt die PIQ im Rahmen von „Lehrkräfte Plus“ einen zentralen Stellenwert ein. Hochschullehrende, Programmteam und Schulleitungen berichten 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. Diese Erfahrung wird von Seiten der Teilnehmenden und insbesondere den bereits erfahreneren Absolvent:innen bestätigt.

Ein großer Unterschied der Schulsysteme 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 und differenzierten Lerngeschwindigkeiten der Schüler:innen angestrebt. Ganz praktisch wird hierfür ein breites Methodenportfolio benötigt, anhand dessen Inhalte bedarfsgerecht vermittelt werden können und welches sich die Teilnehmenden zunächst aneignen müssen. Inwiefern dieser Systemwechsel nachhaltig gelingen kann, ist laut der Befragten eng mit dem Willen und der Fähigkeit der Teilnehmenden verbunden, eine Veränderung ihrer Rolle als Lehrkraft zu verinnerlichen, sich auf das neue System einzulassen und eine veränderte Haltung zu entwickeln, mit der sie einer Klasse begegnen.

Von Seiten der Absolvent:innen wird betont, dass diese **Unterschiede insbesondere im Umgang mit Konfliktsituationen und Störfaktoren im Klassenzimmer deutlich werden**. Es kommt dabei häufig zu einer Überforderung und das Erlernen neuer Konfliktstrategien bedarf Zeit. Hier stößt ein einjähriges Qualifikationsprogramm wie „Lehrkräfte Plus“ an seine Grenzen. Aus verschiedenen Richtungen wird darauf hingewiesen, dass solch ein verändertes Rollenverständnis viel (Selbst-)Sicherheit benötigt, welches wiederum vornehmlich über Erfahrungen und deren Reflexion über einen längeren Zeitraum erlernt wird.

Es werden zudem auch Unterschiede in den Schulsystemen der Herkunftsländer deutlich, in denen die Rolle von Pädagogik in der Ausbildung variiert. Während die pädagogische Ausbildung in manchen Ländern vom Fachstudium getrennt ist (z.B. Syrien), ist sie in anderen Ländern fester Bestandteil der Lehrer:innenausbildung (z.B. Türkei).

Besondere Herausforderungen lassen sich auch hier im Primarbereich identifizieren, wobei der wesentliche Zugang über die Sprachkenntnisse erfolgt. In Bochum werden aktuell

keine Lehrkräfte für die Grundschule ausgebildet. In Bielefeld wurde keine gesonderte PIQ für die Hospitation an der Grundschule durchgeführt. Insgesamt ist die Erfahrung, dass zusätzliche Herausforderungen für die Lehrkräfte an Grundschulen weniger durch die fehlende Kenntnis der in Deutschland angewandten Grundschulpädagogik entstehen, als vielmehr Folge von Sprachunsicherheiten sind. So fällt es den Lehrkräften noch schwer, Zwischentöne und implizite Aussagen der Kinder zu verstehen.

d) Fachdidaktik

Fachliche und fachdidaktische Vertiefungen lassen sich erst sinnvoll vermitteln, wenn die Sprachkompetenzen ein entsprechendes Niveau erreicht haben. Daher ist es förderlich, dass diese erst ab dem zweiten Halbjahr angeboten werden. Zudem spielen hier unterrichtsfachspezifische Unterschiede eine besondere Rolle. Zum Beispiel fällt auf, dass den geflüchteten Lehrkräften in naturwissenschaftlichen Fächern teilweise fachdidaktische Kompetenzen fehlen. Dies trifft insbesondere auf das Fach Chemie zu, 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: Den Teilnehmenden fehlen häufig die hierfür notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, da die Schulen in den Herkunftsländern nicht die entsprechende Ausstattung boten und durchschnittlich viel größere Klassengrößen bestimmte Unterrichtsmethoden nicht möglich machten. 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. Alle Gesprächspartner:innen bestätigen aber die Aufgeschlossenheit der Absolvent:innen in Bezug gegenüber neuen Unterrichtsmethoden.



„Die Arbeit im Labor ist nicht immer einfach. Ich bin Chemielehrer und kenne die Inhalte und Lösungen der Versuche natürlich. Jetzt bin ich manchmal aber vor allem dafür da, die Ergebnisse zu sichern: Die Schüler sollen selbst Vermutungen anstellen, Hypothesen entwickeln und experimentieren. Die Vor- und Nachteile der neuen Methoden einzuschätzen, fällt mir mit der Zeit immer einfacher.“

e) Schulische Praxisphase

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 erfüllt sind. Dazu gehören Sprachkompetenzen und die Bereitschaft, ein neues Schulsystem und die Rolle der Lehrkraft darin reflektieren zu können. 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 Jahrgangslernerrimmern gearbeitet wird. Hier wird ein intensiverer Austausch im Kollegium ermöglicht und eine direkte Kontaktaufnahme und punktuelle Unterstützung der neuen Kolleg:innen vereinfacht. Zudem wird der Erfolg der schulischen Praxisphase unterstützt, wenn zu Beginn die Schulleitung ggf. gemeinsam mit der Hochschule die hospitierenden Lehrkräfte dem Kollegium vorstellt.



„Den meisten Kontakt habe ich mit den Kollegen aus meinem Fachbereich, die sehr hilfsbereit sind. Außerdem arbeite ich auch mit den Klassenlehrern, deren Klassen ich unterrichte. Ich nutze die Zeit in den Pausen für den Austausch und habe das Gefühl, dass mich alle akzeptieren. Mit

manchen habe ich mich gleich besser verstanden als mit anderen, aber ich denke, das ist ganz normal."

Damit hängt die **Akzeptanz** der Teilnehmenden und Absolvent:innen **durch das Kollegium** eng zusammen. Hier zeigt sich zunächst, dass in den besuchten Schulen keine offenen Vorbehalte artikuliert werden. Lediglich in einer Schule wurde seitens der Schulleitung von negativen Kommentaren einer langjährigen Lehrkraft berichtet, die der Lehrkraft des Programms gegenüber aber nicht geäußert wurden. Die Kolleg:innen werden von Seiten der geflüchteten Lehrkräfte durchweg als hilfsbereit und freundlich beschrieben. Aus den Kollegien ist die Rückmeldung unterschiedlich, da auch die Lehrkräfte Plus unterschiedlich stark engagiert waren, im Kollegium Kontakte aufzubauen. Es wurde bemerkt, dass viele Kolleg:innen die Lehrkräfte Plus aufgrund deren mangelnder Erfahrung 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 des Programms in anderen Fällen im Lehrerzimmer häufig unter sich und sehr zurückhaltend gegenüber dem Kollegium. Zudem wurde häufig davon gesprochen, dass die Lehrkräfte Plus für ihren Unterricht noch einen hohen Unterstützungsbedarf haben.



„Als Mentorin und erste Ansprechpartnerin für meinen Kollegen glaube ich, dass die Kommunikation und das Sich-Kennenlernen entscheidend ist für die Akzeptanz im Kollegium. Es gibt total begeisterte Kollegen und eher skeptische Kollegen. Aber alle, die ihn näher kennengelernt haben, sind sehr positiv.“

Es wird übereinstimmend berichtet, dass von Seiten der **Elternschaft** bislang keine besonderen Rückmeldungen eingegangen sind. Nur in einem Fall wurde eine Schulleitung auf ein Kommunikationsproblem aufmerksam gemacht, dass seitens eines Elternteils an sie herangetragen wurde. Hingegen wurde häufig die Erfahrung gemacht, dass die geflüchteten Lehrkräfte an Elterngesprächen beteiligt waren, bei denen sie Inhalte in der Muttersprache der Eltern vermitteln konnten und damit einen konkreten Mehrwert schafften.

Hinsichtlich der **Akzeptanz durch die 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 Schüler:innenschaft 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 beispielsweise 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.



„Die meisten meiner Schüler sind nett und akzeptieren, dass mein Deutsch nicht perfekt ist. Einmal habe ich meinen Schulleiter um ein Gespräch gebeten, weil ich eine schwierige Gruppe in einer Klasse hatte. Sie haben nicht mitgemacht und immer wieder im Unterricht gestört. Ich dachte, dass ich vielleicht etwas falsch mache. Ich habe meinem Schulleiter von der Situation erzählt und er hat mich beruhigt, weil das keine Probleme sind, die andere Lehrer nicht auch haben.“

Insgesamt ist die schulische Praxisphase ein wichtiges Erlebnis, um den Schulalltag kennenzulernen und damit auch viel **implizites Wissen über Schule in Deutschland** aufzunehmen. Dabei geht es zum Beispiel um Systeme der Leistungsbewertung, Organisation von Fachbereichen, gängigen Formen der Leistungsabfrage etc. Einzelne Absolvent:innen äußerten eine Irritation darüber, dass einzelne fachliche Kolleg:innen zum Teil weniger oder keine der neueren Methoden im Unterricht tatsächlich anwandten, wie zuvor in der universitären Ausbildung angekündigt und empfohlen. Doch auch diese Praxiserfahrungen helfen den Absolvent:innen auszuwählen, von welchen Vorbildern sie lernen möchten und zudem ein realistisches Augenmaß zu entwickeln, was in der Unterrichtspraxis an den Schulen möglich ist.



„Meine Kollegen sind hier in Deutschland aufgewachsen und kennen alles auch schon durch ihre eigene Schulzeit. Das fehlt mir und ich lerne vieles davon jetzt erst neu.“

Administrativ herausfordernd für die Programmverantwortlichen und beteiligten Bezirksregierungen ist 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. Diese Suche ist aufwändig, insbesondere für die Programmverantwortlichen an den Hochschulen und für die beteiligten Bezirksverwaltungen. Die Bezirksregierungen haben hierbei in den vergangenen Durchläufen zunehmend diese Suche koordiniert. Außerdem müssen, solange das Programm in der Fläche noch unbekannt ist, zum Teil Vorbehalte ausgeräumt und Verständnissarbeit geleistet werden. Sowohl die Verwaltungen als auch die Schulen bekräftigten, dass die Hochschulen sich sehr engagiert gekümmert und Vertrauensarbeit geleistet haben. Schulen werden unter anderem durch Besuche, Aufklärungs- und Kommunikationsarbeit gewonnen. Wann immer es möglich ist, wird darauf geachtet, eine Schule zu finden, die die Lehrkraft sowohl für die Hospitation („Lehrkräfte Plus“) als auch für die Dauer eines Anschlussprogramms aufnehmen würde.

f) Mentoring

Neben den Rahmenbedingungen in den Schulen liegt ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor in der **intensiven und individuellen Betreuung**, die durch die Programmmitarbeitenden 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. Das Mentoring ist mit einer Reihe an Anforderungen verbunden, die zu Beginn teilweise unterschätzt wurden. Beispielsweise wurde in einer Schule deutlich, dass es von großem Vorteil ist, wenn die Mentor:innen bereits Vorerfahrungen in der Ausbildung beispielsweise von Referendar:innen haben. Gleichzeitig wiesen Programmverantwortliche darauf hin, dass es dabei zu Herausforderungen kommen kann, wenn durch die Ausbildungserfahrungen mit Referendar:innen zu hohe Erwartungen auf die Teilnehmenden projiziert werden.

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 Programm. Die Mentor:innen sehen sich aktuell noch nicht in der Rolle und Position, eine solche stärkere Verbindlichkeit einfordern zu können.

Insgesamt berichten Mentor:innen von einem hohen Begleitungsaufwand, insbesondere bei der Unterrichtsvorbereitung. Die Schulen erhalten für den Betreuungsaufwand eine Entlastung von jeweils einer Wochenstunde pro Schuljahr. Da die Begleitung allerdings vornehmlich ein Halbjahr betrifft, beläuft sich die Entlastung insgesamt auf zwei Wochenstunden in einem Halbjahr. Diese wurde als angemessen bewertet und geschätzt, aber auch von einem der befragten Mentor:innen nicht in Anspruch genommen.

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



„Als Mentorin unterstütze ich meinen Kollegen eigentlich hauptsächlich bei organisatorischen Themen, wenn er methodische Fragen zum Unterricht hat und bei sprachlichen Herausforderungen. Die Lehrerpersönlichkeit hat er selbst mitgebracht.“

3.3.2 Bewertung der Erreichung von direkten Wirkungszielen

Nach der Darstellung der Ergebnisse entlang der verschiedenen Programmkomponenten erfolgt nun die Betrachtung, welche Wirkungen (Outcomes 1-4) hieraus erwachsen sind. Anschließend wird die Erreichung der Ziele betrachtet, die zu Programmbeginn von der Bertelsmann Stiftung formuliert wurden.

Outcome 1: Die Teilnehmenden verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit in Schule und Unterricht.

Den Universitäten gelingt es, die verschiedenen Sprachniveaus der Teilnehmenden angemessen zu berücksichtigen, sodass alle ihre Sprachkenntnisse erheblich weiterentwickeln können. **Ob diese Sprachkenntnisse ausreichend sind für eine Tätigkeit in der Schule und im Unterricht, ist abhängig von der Erwartungshaltung, wie selbstständig die Lehrkraft in Schule und Unterricht bereits tätig sein sollte.** Es gibt Einzelfälle, die nach „Lehrkräfte Plus“ sprachlich in der Lage wären, alle Aufgabenbereiche selbstständig zu bewältigen. Es wird jedoch deutlich, dass die Absolvent:innen in aller Regel die Zeit des zweijährigen Anschlussprogramms ILF benötigen, um die Sprachkenntnisse für den selbstständigen und sprachlich auf verschiedenen Ebenen stattfindenden Unterricht zu vertiefen. Insbesondere die Bereiche Jugend- und Umgangssprache, Unterrichts- und Schriftsprache sind dabei herausfordernd und sollten im ILF-Programm vertieft werden. **Trotz dieser weiterhin bestehenden Herausforderungen ist die Entscheidung positiv zu bewerten, das Angebot zu Beginn niedrigschwellig zu halten und keine höheren Anforderungen an Sprachkompetenzen zum Bewerbungszeitpunkt zu verlangen.** Die sprachliche Entwicklung kann erst in einem intensiven Lernumfeld erreicht werden. Dies bestätigen auch die Erfahrungen von Absolvent:innen, die mittlerweile am ILF-Programm teilnehmen: Die Lehrkräfte machen mit zunehmender Lehrerfahrung erhebliche sprachliche Fortschritte. Vor diesem Hintergrund ist aus evaluativer Sicht davon auszugehen, dass die Lehrkräfte die notwendigen Sprachkompetenzen im weiteren Zeitverlauf erwerben.

Outcome 2: Die Teilnehmenden haben ihre (fach-)didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten erweitert.

Im Rahmen der Möglichkeiten eines einjährigen Qualifizierungsprogramms werden (fach-)didaktische und pädagogische Kompetenzen erfolgreich vermittelt. Die Teilnehmenden erweitern ihre dahingehenden Fähigkeiten in erheblichem Maße. Je nach Unterrichtsfach, Schulsystem des Herkunftslandes und Schulstufe bestehen weiterhin spezifische Herausforderungen. Darüber hinaus gilt es, die Handlungssicherheit der Absolvent:innen im Umgang mit Konfliktsituationen zu erhöhen. Diese Herausforderungen sind insbesondere auf die fehlenden Erfahrungen mit dem hiesigen Schulsystem zurückzuführen. Im Rahmen von „Lehrkräfte Plus“ werden erfolgreich zentrale Grundlagen geschaffen, auf die im Anschlussprogramm und der weiteren schulischen Praxis aufgebaut werden kann.

Outcome 3: Die Teilnehmenden haben einen realistischen Blick auf Schule in Deutschland, kennen die Anforderungen und ihre Rolle darin.

Durch die universitären Angebote, vor allem aber durch die schulische Praxisphase, erhalten die Teilnehmenden einen realistischen Blick auf das deutsche Schulsystem. Die Verinnerlichung einer veränderten Rolle und Haltung als Lehrkraft sowie das Erlernen von implizitem und

formalem Wissen über das hiesige Schulsystem (u.a. wie Lernstandsbeurteilungen ablaufen, wie Noten zustande kommen etc.) benötigen Zeit und Erfahrung. Dies bestätigten auch befragte Akteure in den Schulen, die selbst in einem anderen Schulsystem aufgewachsen sind: Je mehr Erfahrungen die Teilnehmenden bzw. Absolvent:innen im Schulalltag sammeln können, desto mehr Handlungssicherheit gewinnen sie in ihrer Rolle.

Outcome 4: Der universitäre und schulpraktische Teil des Programms sind aufeinander abgestimmt.

In der universitären Phase wird relevantes Wissen und Reflexionskompetenz für die Praxis vermittelt. Im Rahmen der begrenzten Zeit werden die Teilnehmenden durch die universitären Angebote angemessen auf die schulische Phase vorbereitet und die schulische Praxisphase wird von notwendigen universitären Reflexions- und Vertiefungsangeboten flankiert. Neben fachdidaktischen Themen sind die Inhalte der PIQ besonders relevant in der Praxisphase. Obwohl dies neben der Sprachvermittlung bereits der zweite Schwerpunkt der universitären Qualifizierung ist, besteht von Seiten der Absolvent:innen dennoch der Wunsch, diese Inhalte mit noch mehr Zeit zu vertiefen. Für die meisten sind die Themen völlig neu und die Bedarfe demnach sehr groß. Die flankierenden Angebote ermöglichen es den Teilnehmenden, erlernte Inhalte zur Unterrichtsgestaltung und Berufssprache direkt in der Praxis anzuwenden. **Es wurde bereits deutlich, dass die Notwendigkeit besteht, sich im Programm zunächst auf die Vermittlung von Sprachkompetenzen zu fokussieren. Demnach sind die zeitlichen Möglichkeiten, im Rahmen von „Lehrkräfte Plus“ mit Blick auf Unterrichtsgestaltung und Berufssprache nachzusteuern, stark eingeschränkt. Dies verdeutlicht wiederum die Relevanz eines ebenfalls zweigeleisigen Anschlussprogramms, in dem schulische Praxis von vertiefenden Qualifizierungsangeboten begleitet wird.** Dies zeigt auch ein Zielkonflikt, der sich im Rahmen der schulischen Praxisphase durch die fortlaufenden universitären Angebote ergibt. Während der schulischen Praxisphase sind die Teilnehmenden in Bochum an zwei Tagen und in Bielefeld an drei Tagen in der Hochschule. Während sie dort einerseits die Möglichkeit erhalten, die Erfahrungen aus der Schule direkt zu reflektieren, sie Unterschiede zwischen Theorie und Praxis besprechen können und kollegiale Fallberatung stattfindet, fehlt ihnen andererseits die Gelegenheit in dieser Zeit aktiv am Schulalltag teilzunehmen. So fehlt ihnen z.T. der Anschluss, wenn der Unterricht in einem Fach fortgesetzt wird oder sie können nicht an Fachbereichskonferenzen teilnehmen, was seitens einiger Schulleitungen und Mentor:innen als wünschenswert erachtet wird.

Für den Erfolg der schulischen Praxisphase gibt es weitere, über die Qualifizierung hinausgehende Faktoren. Eine große Rolle spielen dabei die Schulen, in denen die Teilnehmenden tätig sind. So ist eine Schulkultur mit hohem Teamcharakter förderlich, die eine direkte Kontaktaufnahme und den engen Austausch mit dem Kollegium ermöglicht.

Die Bewertung des Outcomes 5 (Die Teilnehmenden haben Anschlussperspektiven in Schulen) wird am Ende des folgenden Kapitels zu den Anschlussperspektiven vorgenommen.

3.3.3 Anschlussperspektiven für Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“

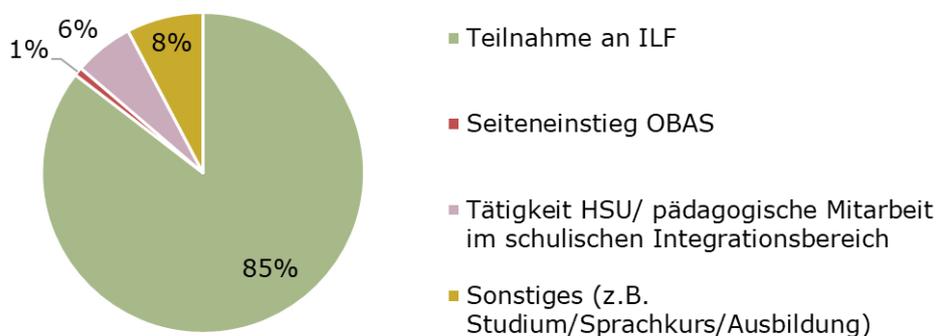
Die Teilnehmenden erwerben im Rahmen von „Lehrkräfte Plus“ relevante Kompetenzen und Fähigkeiten für den Schuldienst. Die Ergebnisse zeigen jedoch deutlich, dass weiterhin die Notwendigkeit besteht, die Absolvent:innen im Rahmen eines Anschlussprogramms zu begleiten. Bereits nach den ersten Durchgängen von „Lehrkräfte Plus“ wurde deutlich, dass ein unmittelbarer Einstieg als Lehrkraft nach dem Programm in der Regel schwierig ist. Für die Absolvent:innen ist es häufig noch herausfordernd, im Schulalltag und in der veränderten Lehrer:innenrolle zurechtzukommen. Die Schulen signalisieren, dass die Absolvent:innen über ihr Unterrichtsfach einen Fuß in die Tür bekommen, sie aber noch weiterhin Begleitung benötigen. Sie brauchen weitere Qualifizierung sowohl in deutscher Unterrichtssprache als auch zu pädagogischen und methodisch-didaktischen Inhalten. Die unterschiedlichen Herausforderungen können nicht im Rahmen eines einjährigen Qualifizierungsprogramms bewältigt werden.

„Lehrkräfte Plus“ war somit ein Ausgangspunkt für die Entwicklung des zweijährigen Anschlussprogramms ILF. Die Pilotierung in Arnsberg und die Ausweitung auf die weiteren Regierungsbezirke wurde durch das MSB unterstützt. Damit wurde maßgeblich zur Schaffung von langfristigen Perspektiven für die Absolvent:innen beigetragen. Programmverantwortliche erachten es als wünschenswert, dass diese Unterstützung anhält und aktiv nach Lösungen für die weiterhin ungeklärten Hürden wie das Zwei-Fach-Prinzip im Schulrecht gesucht wird.

Nachdem die Bezirksregierung Arnsberg das Programm „Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund“ (inzwischen: „Internationale Lehrkräfte fördern“ (ILF)) im Schuljahr 2018/19 eingeführt hat, wurden ähnliche Programme in den Bezirksregierungen Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster eingeführt. Das Programm ermöglicht den Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“ als Ein-Fach-Lehrkraft an den Schulen weiterbeschäftigt zu werden. Die Anstellung erfolgt auf zwei Jahre befristete Projektstellen mit einem Umfang von 17 Stunden. Neben der direkt anschließenden Weiterbeschäftigung gewährleistet das Programm auch die weitere Betreuung sowie die Weiterqualifizierung durch Fortbildungen im Bereich Sprache, Fachdidaktik und Methodik für diese zwei Jahre. Zudem werden Möglichkeiten geschaffen, die Erfahrungen aus der schulischen Praxis zu reflektieren (vgl. Anhang III für weiterführende Informationen).

Die Betrachtung der Anschlussfähigkeiten der bisherigen Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“ verdeutlicht die beschriebenen Herausforderungen der Seiteneinstiegsmodelle und die große Bedeutung der Anschlussprogramme: 85 Prozent der Absolvent:innen nehmen nach „Lehrkräfte Plus“ an einem der Anschlussprogramme der Bezirksregierungen teil (vgl. Abbildung 8). Ein kleiner Teil von 6 Prozent konnte einer Tätigkeit im Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) oder als pädagogische Mitarbeit im schulischen Integrationsbereich nachgehen. Lediglich eine Person hat den direkten Weg über den regulären Seiteneinstieg (OBAS) ¹⁰ gewählt.

Abbildung 8: Anschlussfähigkeiten der Absolvent:innen von „Lehrkräfte Plus“



Anmerkung: N=117, Daten der Absolvent:innen aus drei Bielefelder und zwei Bochumer Kohorten (die dritte Kohorte schließt das Programm erst nach Abschluss der Evaluation ab).

Quelle: Universitätsdaten, Darstellung durch Syspons

Die Anschlussprogramme decken die Bedarfe der Absolvent:innen ab, was sich in der steigenden Anzahl der Absolvent:innen ausdrückt, die an ILF teilnehmen. Genau wie in der dritten Bielefelder Kohorte gab es in der zweiten Bochumer Kohorte nur eine Person, die im Anschluss an „Lehrkräfte Plus“ nicht an ILF teilgenommen hat.

Mit den ILF-Anschlussprogrammen der Bezirksregierungen wird das Ziel verfolgt, einen Übergang zu schaffen und die Ausgangslage der Absolvent:innen zu verbessern für eine perspektivisch unbefristete Tätigkeit im Schulsystem. Das Anschlussprogramm ist bereits ein

¹⁰ OBAS steht für Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung.

entscheidender Meilenstein auf diesem Weg. **Dennoch bleiben weiterhin Unsicherheiten bezüglich der langfristigen Beschäftigungsperspektiven in Schulen bestehen.** Folgende Möglichkeiten stehen den Absolvent:innen derzeit zur Verfügung:

1. **Anstellung als Ein-Fach Lehrkraft über die Pädagogische Einführung („kleiner Seiteneinstieg“):** Für eine unbefristete Anstellung im regulären Schuldienst als Ein-Fach-Lehrkraft 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. 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 in Nordrhein-Westfalen 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 bietet das ILF-Anschlussprogramm eine wichtige Hilfestellung, um anschließend den „kleinen Seiteneinstieg“ erfolgreich zu absolvieren. Zu berücksichtigen ist dennoch, dass die unbefristete Anstellung als Ein-Fach-Lehrkraft mit einer geringeren Besoldung im Vergleich zu regulären Zwei-Fach-Lehrkräften verbunden ist. Eine Verbeamtung bzw. eine Entwicklung zu einer „vollerfüllenden Lehrkraft“ ist nach dem „kleinen Seiteneinstieg“ nur möglich, wenn ein zweites Fach nachstudiert und anerkannt wird.
2. **Regulärer Seiteneinstieg (OBAS):** Ein regulärer Seiteneinstieg bedeutet die Teilnahme an einem zweijährigen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst, der mit der Staatsprüfung abgeschlossen wird. Eine Teilnahme hängt ab von einer positiven Prognose über die Ausbildungsfähigkeit in zwei Fächern. Hierbei bestehen Hürden bei der Anerkennung von Hochschulabschlüssen insgesamt und im Besonderen für einzelne Studienleistungen, die im Herkunftsland in einem Zweitfach erbracht wurden. Die Teilnahme für die zugewanderten Lehrkräfte setzt daher in der Regel die Nachqualifizierung in einem zweiten Fach voraus.
3. **Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU):** Die Absolvent:innen haben grundsätzlich gute Voraussetzungen HSU, insbesondere Arabisch und Türkisch, zu unterrichten. Zu beachten ist jedoch, dass eine Lehrkraft mit voller Stelle dabei in der Regel an mehreren Schulen unterrichten muss, da der Stundenumfang an einzelnen Schulen gering sein kann.¹¹

Ein Großteil der Befragten sieht die Politik in der Verantwortung, weitere Möglichkeiten zu schaffen, damit die Qualifizierung in einem zweiten Unterrichtsfach in einem angemessenen Rahmen nachgeholt werden kann. Für alle Programmbeteiligten scheint es unbefriedigend, dass Lehrkräfte nur dann zu sogenannten „Vollerfüller:innen“ werden können, wenn sie die Befähigung für zwei Fächer haben – denn Ein-Fach-Lehrkräfte werden wesentlich schlechter besoldet als „Vollerfüller:innen“. Es wurden verschiedene Vorschläge geäußert, wie hiermit umgegangen werden kann. Hierzu zählen: einen Schnellstudiengang für ein zweites Fach einzurichten oder nach Programmende Bewerbungen auf reguläre Stellen zuzulassen, unter der Voraussetzung das ein beschleunigtes Studium neben der Berufstätigkeit absolviert wird.

Über die Eignung des Programms für die Vorbereitung auf den Schuldienst in Grundschulen bestand unter den Befragten keine Einigkeit. Im Vergleich zur Sekundarstufe bestehen spezifische Anforderungen für Absolvent:innen aus dem Primarbereich. So ist der Seiteneinstieg über die Pädagogische Einführung für geflüchtete Grundschullehrkräfte nicht möglich. Der reguläre Seiteneinstieg über OBAS ist wiederum nur für die Fächer Kunst, Musik, Sport und Englisch möglich. Zudem sind Grundschullehrkräfte regulär für drei Fächer ausgebildet. Am Standort Bochum

¹¹ Wenngleich die einzelnen Personen - trotz geringerem Stundenumfang an den einzelnen Schulen - zusammengenommen auf eine volle Stelle kommen können.

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. Es bedarf eines besonderen Engagements aller beteiligten Kooperationspartner, wenn diese Hürden genommen werden sollen.

Es gibt breite Einigkeit darüber, 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 berufliche oder Ausbildungsmöglichkeiten gefunden werden. Die Tätigkeiten reichen von weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (Anschlussprogramme, Sprachkurse, Studiumsaufnahme, Seiteneinstieg zur vollqualifizierenden 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 auch abseits der Schule, die vor Beginn des Programms nicht bestanden. Seit der Einführung und Etablierung von ILF zeigt sich allerdings eine Verlagerung: Da mittlerweile nahezu alle Absolvent:innen den Weg über das Anschlussprogramm wählen, ist der Anteil der Personen, die anderen Tätigkeiten nachgehen, stetig gesunken.

Bewertung Outcome 5: Die Teilnehmenden haben Anschlussperspektiven in Schulen

Die Anschlussperspektiven der Absolvent:innen haben sich während der Programmlaufzeit von „Lehrkräfte Plus“ erheblich verbessert. Es kann als großer Erfolg des Programms bewertet werden, dass landesweit in allen fünf Bezirksregierungen mit der Unterstützung des MSB das Anschlussprogramm ILF für die Teilnehmenden initiiert wurde. Zudem gelingt es dem Programm, Absolvent:innen erfolgreich in die jeweiligen Anschlussprogramme zu vermitteln. Diese verbessern die Ausgangslage der Absolvent:innen für eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst. Dennoch bestehen **weiterhin Unsicherheiten für eine langfristige Absicherung bzw. Perspektive** der Teilnehmenden und Absolvent:innen. Insgesamt kann aber ein beachtliches persönliches Engagement und die Unterstützung durch die Entscheidungsebenen festgestellt werden. Diese waren bislang bereits entscheidend, um die vielfältigen bürokratischen und schulrechtlichen Herausforderungen zu bewältigen und das Programm erfolgreich umzusetzen. Dies sind positive Signale, die vermuten lassen, dass auch für die Bewältigung noch ungeklärter Fragen Lösungen geschaffen werden sollen.

3.4 Nachhaltigkeit

Das erfolgreiche Schaffen von Anschlussperspektiven ist ein zentraler Schritt zur nachhaltigen Wirksamkeit des Programms. Im Folgenden wird betrachtet, inwiefern „Lehrkräfte Plus“ zu möglichen Schulentwicklungsimpulsen und Veränderungen der schulischen Integrationspraxis beiträgt. Abschließend wird der Frage nach der Verstetigung und Ausweitung des Programms nachgegangen.

3.4.1 Potential für eine Veränderung der Integrationspraxis und Entwicklungsimpulse an Schulen

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.“¹² Die bloße Anwesenheit der Personen sendet somit bereits ein positives Signal in Richtung Schüler:innenschaft und Kollegium.

Andererseits raten die Interviewpartner:innen davon ab, einen zu großen Erwartungsdruck in Bezug auf Integration auf die Teilnehmenden und Absolvent:innen auszuüben. Der Wechsel in ein neues Schulsystem und eine neue Unterrichtssprache sei bereits sehr vereinnahmend und fordernd. Die Lehrkräfte sollten vor weiteren Rollenanforderungen und formalisierten Aufgaben zunächst verschont bleiben. In vielen Fällen zeigt sich aber ein intrinsischer Wunsch der Lehrkräfte sich mit Übersetzungs- und Vermittlungsangeboten zwischen der Schule und arabisch-sprechenden und syrischen Familien einzubringen. Dies wurde bereits als großen Mehrwert für Schüler:innen und Eltern mit Sprachbarrieren und Schüler:innen aus Integrationsklassen wahrgenommen.



„Ich weiß nicht, ob ich ein Vorbild für meine Schüler bin. Als Frau aus dem Nahen Osten wurde ich aber schon positiv von Kindern und Mädchen angesprochen. Sie freuen sich, dass ich da bin und ich freue mich, wenn ich ihnen oder ihren Eltern mit der Sprache helfen kann. Das ist aber auch meine Verantwortung als Lehrerin.“

Dass das Programm zu Schulentwicklungsimpulsen im Sinne einer veränderten Normalitätsvorstellung von Lehrkräften beiträgt, kann zum aktuellen Zeitpunkt nur bedingt festgestellt werden. Zu Beginn der Evaluation gab es ein Interesse zu erfahren, ob der Fokus der Anpassungsleistung allein bei den Teilnehmenden liegt oder das Programm auch auf Seiten der Schulen einen Diskurs über vorherrschende Normalitätsvorstellungen über Lehrkräfte und Professionalität anstößt. Die Datenerhebung ergab, dass im Programm sowohl auf Seiten der Hochschulen als auch auf Seiten der Schulen ein deutlicher Fokus auf der Anpassung der Teilnehmenden liegt. Diese sollen sich gängige Standards der Didaktik und Pädagogik des Lehrerberufs aneignen. Dies wird von Seiten der Programmverantwortlichen unterschiedlich bewertet. Einerseits wird die Erfüllung der gültigen professionellen Standards als notwendig erachtet, nicht zuletzt sei dies unerlässlich für die Akzeptanz der Absolvent:innen. Andererseits wird diese einseitige Anpassungsleistung kritisch betrachtet. Gleichzeitig übersteigt dies den Kontext von „Lehrkräfte Plus“ und kann womöglich erst in einem zweiten Schritt erfolgen. Es gibt Netzwerke wie „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ (LmZ), über die solche Impulse in das System einfließen können.

Darüber hinaus könnte eine Veränderung von Normalitätsvorstellungen über Lehrkräfte bei fortlaufender Entwicklung hin zu einer größeren Repräsentanz von Diversität im Kollegium stattfinden. Bisher ist die geflüchtete Lehrkraft des Programms oftmals die einzige Lehrkraft aus einem Drittstaat an ihrer Schule. Nur in einzelnen Fällen arbeiteten dort weitere Lehrkräfte aus Nicht-EU Ländern. Eine Datenerhebung unter den Kollegien und/oder der Schüler:innenschaft zu einem späteren Zeitpunkt, könnte der Frage nach einer veränderten Repräsentanz nachgehen.

3.4.2 Verstetigung und Ausweitung des Programms

a) Verstetigung und Ausweitung auf weitere Standorte

Eine Verlängerung und Ausweitung von „Lehrkräfte Plus“ ist im Rahmen des Förderprogramms „NRWege Leuchttürme“ durch den DAAD aus Mitteln des MKW erfolgt. Für weitere drei Jahre wird eine Anschlussfinanzierung an den beiden Standorten Bielefeld und Bochum bereitgestellt und eine Ausweitung des Programms auf die Standorte Siegen, Köln und Duisburg-Essen finanziert.

Mit der Ausweitung wird eine Streuung erreicht, die eine Abdeckung weiterer Regionen mit ausgeprägtem Lehrkräftemangel ermöglicht. Zudem kann so die große Nachfrage an Bewerber:innen bedient werden.

¹² Theis, Martin: Von Flüchtlingen lernen. In: Stern, 11.07.2019, S.77.

Diese Verlängerung ist ein erster Schritt in Richtung einer Verstetigung des Programms.

Dennoch handelt es sich bislang um eine zeitliche begrenzte Projektförderung, deren langfristige Verankerung noch nicht erfolgt ist.

Eine weitere Ausweitung des Programms auf andere Bundesländer ist voraussetzungsreich. Einerseits gibt es weiterhin viele Anfragen von Bewerber:innen aus anderen Bundesländern. Andererseits stellt sich die Situation in Nordrhein-Westfalen anders dar als in anderen Bundesländern. Neben der erfolgreichen Kooperation und frühzeitigen Einbindung der beteiligten Akteure, zielen Programme in anderen Ländern eher darauf ab, Teilnehmende auf sogenannte Anpassungsqualifizierungen/-lehrgänge vorzubereiten. Diese Anpassungsqualifizierungen richten sich an EU- und teilweise auch an Nicht-EU-Bürger:innen, die in ihren Herkunftsländern als Lehrkräfte ausgebildet wurden. Die größte Hürde, an diesen Qualifizierungen teilzunehmen, stellt das sprachliche Niveau dar: In der Regel wird ein muttersprachliches Niveau vorausgesetzt. Eine Ausweitung von „Lehrkräfte Plus“ hingegen, scheint nur in Kombination mit ILF sinnvoll. Ob dieser Weg für andere Länder interessant ist, muss länderübergreifend ausgelotet werden.

Zu den administrativen Hürden, die auch bei neuen Standorten weiterhin bestehen werden, gehören z.B. die folgenden:

- **Die Zahlung von Leistungen zum Lebensunterhalt und die Übernahme von Semesterbeiträgen muss sichergestellt werden.** Dies ist für Teilnehmende eine notwendige Voraussetzung. In Zusammenarbeit mit den Jobcentern konnten hierfür tragfähige Lösungen gefunden werden, die sich mit weiteren Durchläufen bis zur Erreichung eines Regelbetriebs reduzieren.
- **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 die wiederum nur kurzfristig eine Verlängerung beantragt werden kann. Dies führt sowohl für die beteiligten Schulen als auch für die Absolvent:innen zu einer fehlenden Planungssicherheit und verringert aller Voraussicht nach die Chancen auf eine Anstellung.

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. Erste Schritte in diese Richtung wurden mit dem 15. Schulrechtsänderungsgesetz unternommen: Zukünftig soll es in NRW auch für Drittstaatenangehörige die Möglichkeit geben, an den Anpassungslehrgängen teilzunehmen. 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. **Es gäbe klare Unterstützungssignale aus der Politik und eine Zuversicht, dass für die genannten Hürden Lösungen gefunden werden können.** Es gilt, dahingehende Weiterentwicklungen im Blick zu behalten, die an dieser Stelle den Kontext des Programms überschreiten.

b) Ausweitung auf weitere Zielgruppen

Eine Ausweitung der Zielgruppe auf Lehrkräfte ohne Fluchthintergrund aus Nicht-EU Staaten wird von allen Seiten befürwortet und ist mittlerweile im Rahmen des DAAD-Programms in bestimmtem Maße möglich. So steht an allen fünf Standorten ein Kontingent von bis zu 15 Prozent für Personen aus Drittstaaten zur Verfügung. Hintergrund dieser Öffnung des Programms für Teilnehmende aus Drittstaaten ist neben steigenden Anfragen auch eine breite Zustimmung

von interviewten Expert:innen. 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.

Um eine Datengrundlage für die Diskussion über eine Ausweitung zu schaffen, hat Syspons eine Potentialanalyse durchgeführt. Diese kommt zum Ergebnis, 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 und Ausweitung des Programms besteht.¹³ 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. Die Potentialanalyse kommt zu einem jährlichen bundesweiten Bewerber:innenpotential von rund 1.000 Lehrkräften mit Fluchtgeschichte und 700 Lehrkräften unter Drittstaatsangehörigen (vgl. Anhang II).¹⁴ Dieses Potential wird jedoch nur ansatzweise ausschöpfbar sein, da nicht alle zugewanderten Lehrkräfte die notwendigen Sprachvoraussetzungen und fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfügen sowie ein Interesse an einem Einstieg in den Schuldienst haben.

Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte, die für die Ausweitung der Zielgruppe sprechen. So wurde von verschiedenen Akteuren ein **Diversitätsanspruch** formuliert. Durch eine heterogenere Zielgruppe können im Programm mehr Herkunftssysteme und Perspektiven berücksichtigt und in das Schulsystem getragen werden. Zudem wurde auf den **Gerechtigkeitsaspekt** hingewiesen: Für EU-Bürger:innen steht die Möglichkeit eines Anpassungslehrgangs zur Verfügung und geflüchtete Lehrkräfte wird der Weg in das deutsche Schulsystem über „Lehrkräfte Plus“ ermöglicht. Andere zugewanderte Lehrkräfte erhalten bislang noch keine dieser Zugangsmöglichkeiten. Schließlich kann eine solche Öffnung auch **positive Impulse für die Kursumsetzung** mit sich bringen. So kann beispielsweise eine größere Diversität in den Herkunftssprachen der Teilnehmenden einen positiven Effekt auf die Entwicklung der Deutschkenntnisse haben.

Gleichzeitig gibt es Herausforderungen, die bei einer dahingehenden Öffnung berücksichtigt werden müssen. So geht ein diverseres Teilnehmendenfeld auch mit unterschiedlichen Bildungssystemen einher, die möglicherweise im Widerspruch zu den hohen Anforderungen der Anschlussprogramme stehen (z.B. Dauer des Studiums). Zudem ist ein höherer Koordinations- und Verwaltungsaufwand zu erwarten, wenn bspw. die ohnehin bereits identifizierten Unterschiede in den Ausgangslagen der Teilnehmenden weiter zunehmen.



„Wir möchten mit dem Programm raus aus der Krisen-Semantik. Es ist nicht nur so, dass „wir etwas Gutes für die Neuankömmlinge machen“. Heterogenität ist bereits ein Merkmal der deutschen Gesellschaft und diese Perspektive muss sich in der Schule widerspiegeln. Deswegen stellt sich auch die strukturelle Frage: Welche Chancen haben EU-Bürger und Geflüchtete und warum sollen diese nicht auch für Personen aus Drittstaaten gelten?“

¹³Ausweitung meint an dieser Stelle die Erweiterung auf mehrere Standorte in NRW. Diese war zum Zeitpunkt der Analyse noch nicht erfolgt.

¹⁴ EU-Ausländer:innen wurden nicht berücksichtigt, da es für diese andere Programme gibt.

4 Fazit und Handlungsempfehlungen

4.1 Fazit

„Lehrkräfte Plus“ ist ein Programm, das sich hoher Nachfrage erfreut und dessen Zielsetzung und Angebote von hoher Relevanz sind. Es werden Wirkungen im Hinblick auf verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen angestrebt und sowohl die Programmverantwortlichen und Umfeldakteure als auch die Teilnehmenden, Absolvent:innen und Schulen sind von der Sinnhaftigkeit und der generellen Ausrichtung des Programms überzeugt.

Mit „Lehrkräfte Plus“ wurde ein bisher fehlendes Angebot in NRW geschaffen, dem es gelingt, qualifizierten zugewanderten Lehrkräften eine Brücke in den Schuldienst in Deutschland zu bauen. Die Qualifikation von Lehrkräften mit Fluchtgeschichte stellt eine Innovation im deutschen Schulsystem dar, für deren Umsetzung zahlreiche kreative administrative Lösungen benötigt werden. Durch die erfolgreiche Kooperation der beteiligten Akteure ist es gelungen, innerhalb kürzester Zeit viele bestehende Hürden zu bewältigen. So wurden während der Programmlaufzeit die Anschlussperspektiven der Absolvent:innen erheblich verbessert. **Es kann als großer Erfolg des Programms betrachtet werden, dass mittlerweile in allen fünf Regierungsbezirken die Anschlussprogramme ILF initiiert wurden,** die die Option der Absolvent:innen auf eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst wesentlich erhöhen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass der Übergang in die dauerhafte Anstellung nicht aus dem Blick geraten darf: Momentan müssen die ILF-Absolvent:innen nach drei Jahren im universitären und im Anschlussprogramm noch ein viertes Jahr zur sogenannten „pädagogischen Einführung“ (kleiner Seiteneinstieg) absolvieren – gemeinsam mit Personen, die deutlich weniger pädagogisches Wissen mitbringen. Vor diesem Hintergrund scheint es sinnvoll zu prüfen, inwieweit ILF teilweise auf die „pädagogische Einführung“ angerechnet werden kann, sodass diese sich verkürzt.

„Lehrkräfte Plus“ ist ein lernendes Programm, das laufend weiterentwickelt wird und von einer hohen Flexibilität sowohl auf strategischer als auch operativer Ebene geprägt ist. Auf strategischer Ebene wird dies an der beschriebenen Schaffung von Anschlussperspektiven deutlich. Auch auf operativer Ebene ist eine agile Umsetzung ein wesentliches Merkmal und Erfolgskriterium des Programms. Dadurch gelingt es, entsprechende Lernerfahrungen erfolgreich in der weiteren Umsetzung zu berücksichtigen.

Die angestrebten Wirkungen in den Bereichen Sprachentwicklung, (Fach-)Didaktik und Pädagogik, Schulsystemwechsel und Verzahnung der universitären und schulpraktischen Angebote konnten erzielt werden. Es gelingt, den Teilnehmenden relevante Kompetenzen und Fähigkeiten für den Schuldienst zu vermitteln. Es wurde jedoch auch deutlich, dass nach Programmabschluss weiterhin die Notwendigkeit besteht, die Absolvent:innen im Rahmen eines Anschlussprogramms zu begleiten. Einem einjährigen Qualifizierungsprogramm wie „Lehrkräfte Plus“ steht nur eine begrenzte Zeit zu Verfügung, um eine Vielzahl von Kompetenzen zu vermitteln. In dieser Zeit ist es nicht leistbar, die Kompetenzen der Teilnehmenden sowohl sprachlich als auch (fach-)didaktisch und methodisch auf ein Niveau zu steigern, das ihnen ermöglicht, alle Aufgabenbereiche einer vollwertigen Lehrkraft im deutschen Schulsystem selbstständig zu bewältigen. Zudem geht ein solcher Schulsystemwechsel mit einer Veränderung des eigenen Rollenverständnisses einher. Dafür müssen die Teilnehmenden Lehrerfahrung im Schulalltag sammeln, diese reflektieren und darüber zunehmende Handlungssicherheit in ihrer Rolle gewinnen. Das ILF-Programm der Bezirksregierungen erfüllt hierbei eine weitere Brückenfunktion, indem die schulische Praxis in den Vordergrund rückt und weiterhin eine begleitende Qualifizierung erfolgt.

Die niedrige Abbruchquote an beiden Standorten bekräftigt die hohe Qualität des Auswahlprozesses und den Erfolg von Lehrkräfte Plus. Insgesamt haben fünf Prozent der Teilnehmenden das Programm nicht abgeschlossen – deutlich weniger als in vergleichbaren Programmen.

Als Vorbilder und Identifikationsfiguren tragen die teilnehmenden Lehrkräfte zur Integrationspraxis an den Schulen bei. Die Anwesenheit der Teilnehmenden und Absolvent:innen wird bereits als positives Signal in Richtung Schüler:innenschaft und Kollegium gedeutet. Vor dem Hintergrund der ohnehin hohen Anforderungen, die mit dem Schulsystemwechsel einhergehen und den Teilnehmenden vieles abverlangen, sollte darauf verzichtet werden, diese Rolle explizit als Aufgabe zu adressieren.

Die aufnehmenden Kollegien verändern ihre Normalitätsvorstellungen über Lehrkräfte und Professionalität eher in geringem Maße: Sie wertschätzen die höhere Diversität im Kollegium, die in der Schüler:innenschaft schon lange besteht. Allerdings wird eine Anpassung vornehmlich von Seiten der Teilnehmenden und Absolvent:innen erwartet.

Eine erste Verlängerung von „Lehrkräfte Plus“ ist 2020 im Rahmen des DAAD-Förderprogramms „NRWege Leuchttürme“ aus Mitteln des MKW gelungen. Darin inbegriffen ist die bereits erwähnte Ausweitung auf insgesamt fünf Universitätsstandorte und die Möglichkeit, die Zielgruppe auf Personen aus Drittstaaten zu erweitern (mit einem Anteil von höchstens 15 Prozent).

4.2 Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund diese Evaluationsergebnisse ergeben sich Handlungsempfehlungen in vier Bereichen. Diese beziehen sich auf die (I) strategische und (II) operative Ausgestaltung, (III) Anschlussperspektiven und (IV) Ausweitung des Programms.

(I) Strategische Ausgestaltung

- a. **„Lehrkräfte Plus“ ist ein relevantes und erfolgreiches Programm, das langfristig und dauerhaft fortgeführt werden sollte.** Die zunächst bereits erfolgte Verlängerung in Form der Anschlussfinanzierung über das Förderprogramm „NRWege Leuchttürme“ ist hierbei ein erster Schritt. Dennoch sollte das Ziel weiterhin in der Verstetigung über eine Regelförderung liegen.
- b. **Als lernendes Programm sollte die bestehende Flexibilität in der Umsetzung beibehalten werden.** Sie stellt eine große Stärke des Programms dar, da sie eine ständige Weiterentwicklung ermöglicht und das Eingehen auf die Bedarfe der Teilnehmenden gewährleistet.
- c. **Für das Programm relevante Akteure sollten auch weiterhin eng zusammenarbeiten. Dazu zählen das MSB und die Bezirksregierungen, das MKW, die Universitäten, die Schulen, der DAAD, die Stiftungen und die LaKI.** Über die Steuergruppe waren die zentralen Akteure strategisch frühzeitig eingebunden. Diese Kooperation ist ein wesentliches Merkmal von „Lehrkräfte Plus“ und ein entscheidendes Kriterium für den großen Erfolg. In der praktischen Umsetzung kann die bereits enge Kooperation teilweise weiter ausgebaut bzw. formalisiert werden (s. Empfehlungen unter II.).

(II) Operative Ausgestaltung

- a. **Bei der Auswahl der Mentor:innen sollten die Schulen vermehrt auf die zentrale Bedeutung dieser Rolle aufmerksam gemacht und dabei unterstützt werden, Erwartungshaltungen und Rollenanforderungen vorab deutlich an die potentiellen Mentor:innen zu kommunizieren.** Die Begleitung der Teilnehmenden durch die Mentor:innen konnte als ein entscheidender Faktor für den Erfolg der schulischen Praxisphase identifiziert werden. Die Vorerfahrung mit der Ausbildung und Begleitung von Referendar:innen und/oder Praktikant:innen kann dabei hilfreich sein, insofern die Unterschiede zu klassischen Lehramtsanwärter:innen verdeutlicht sind. So kann gewährleistet werden, dass die Bedarfe und Erwartungen beider Seiten erfüllt werden. Gegebenenfalls kann darüber hinausgehend

geprüft werden, inwiefern Mitglieder des LmZ als Ansprechpersonen für die Teilnehmenden und Absolvent:innen fungieren können.

- b. **Der Informationsbedarf von Seiten der Schulleitungen sollte vermehrt eingeholt und, wo nötig, abgedeckt werden.** Es konnten große Unterschiede in den Bedarfen der unterschiedlichen Schulleitungen festgestellt werden. Um diesen gerecht zu werden und Unzufriedenheiten vorzubeugen, ist eine proaktive Bedarfserhebung zu empfehlen.

(III) Anschlussperspektiven

- a. **Die Verknüpfung von „Lehrkräfte Plus“ mit ILF sollte weiterhin im Fokus stehen.** Die bereits geschaffenen Anschlussperspektiven sind ein großer Erfolg und eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die erfolgreiche Arbeit im Programm „Lehrkräfte Plus“ mittel- und langfristig fruchten kann.
- b. **Es sollte weiter darauf hingearbeitet werden, die langfristigen Anschlussperspektiven durch den Übergang in eine dauerhafte Anstellung zu verbessern.** Dabei sollte geprüft werden, ob ILF auf die „pädagogische Einführung“ (=kleiner Seiteneinstieg) zeitlich angerechnet werden kann oder ob ILF perspektivisch sogar eine Möglichkeit des kleinen Seiteneinstiegs für die Absolvent:innen von Lehrkräfte Plus darstellen könnte. Derzeit müssen die Lehrkräfte im Anschluss an ILF noch die Pädagogische Einführung absolvieren. Angesichts der bis dahin bereits dreijährigen Dauer der Qualifikation, stellt dies eine weitere Herausforderung für die Absolvent:innen dar.
- c. **Die an „Lehrkräfte Plus“ beteiligten Akteure sollten in der Kooperation mit den Ministerien und in der öffentlichen Kommunikation weiterhin verdeutlichen, dass die langfristigen Perspektiven der Absolvent:innen und anderer ausländischer Lehrkräfte verbessert werden sollten.** Durch „Lehrkräfte Plus“ und ILF hat sich die Ausgangslage der Absolvent:innen für eine dauerhafte Anstellung im Schuldienst erheblich verbessert. Dennoch bestehen weiterhin Unsicherheiten und Herausforderungen, zu deren Bewältigung eine enge Zusammenarbeit beitragen kann (Anerkennung Studienleistungen, Nachqualifizierung zweites Fach ohne Vollstudium, Aufenthaltsstatus, Sonderfall Primarbereich).

(IV) Ausweitung des Programms

- a. **Die Öffnung von „Lehrkräfte Plus“ für die Zielgruppe der Lehrkräfte ohne Fluchthintergrund aus Nicht-EU-Ländern ist zu empfehlen.** In der seit März 2020 laufenden Phase der DAAD-Anschlussförderung wird dies bereits umgesetzt: Bis zu 15 Prozent der Plätze können mit Teilnehmenden dieser Zielgruppe besetzt werden.
- b. **„Lehrkräfte Plus“ wurde bereits auf insgesamt fünf Standorte in NRW ausgeweitet. Eine Ausweitung auf weitere Bundesländer ist voraussetzungsreich und kann nur im bundeslandübergreifenden Austausch geklärt werden.** Ein Erfolgskriterium des Programms ist die enge Kooperation und frühzeitige Einbindung der für die Lehrkräfteausbildung zuständigen Stellen. Sowohl das MSB als oberste Schulaufsichtsbehörde als auch die Bezirksregierungen als obere Schulaufsicht waren von Beginn an involviert und haben das Programm unterstützt. Darüber hinaus waren auch das Jobcenter und die LaKI beteiligt. Ohne diese Unterstützung besteht das Risiko, dass Anschlussperspektiven fehlen und Erwartungen sowohl auf Seiten der Teilnehmenden als auch bei den Schulen entstehen, die nicht erfüllt werden können. Diese Herausforderungen wurden bereits in einem Erfahrungsaustausch mit Programmen aus anderen Ländern deutlich. Diese verfolgen unterschiedliche Strategien mit Blick auf die Lehrkräfte-Ausbildung, Seiteneinstiege, Nachqualifizierung, Zulassung für den Schul-/Lehrdienst etc. Diese gilt es zu berücksichtigen und gegebenenfalls

anzupassen. Hier kann ein weiterführender Wissenstransfer der Lernerfahrungen von „Lehrkräfte Plus“ gewinnbringend für Programme aus anderen Bundesländern genutzt werden. Zudem stellen die Anschubfinanzierung und das Schaffen von direkten Anschlussmöglichkeiten eine praktische Hürde dar.

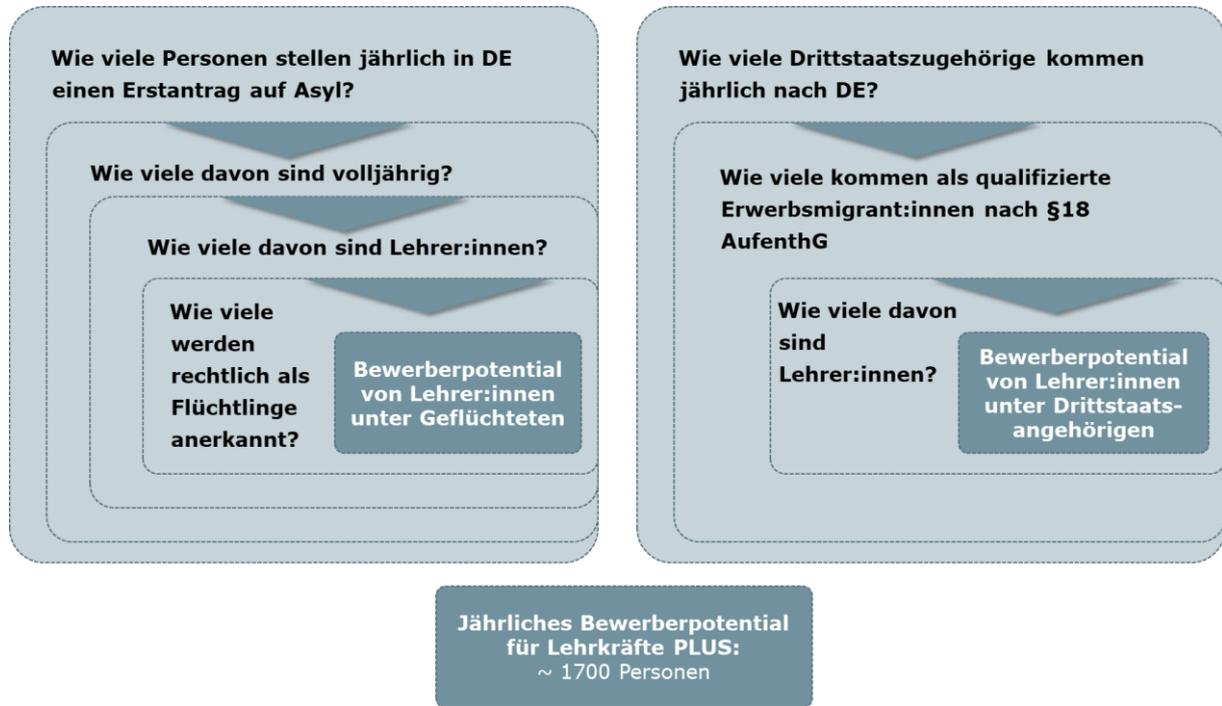
5 Anhang

I. Vorgehensweise der Evaluation

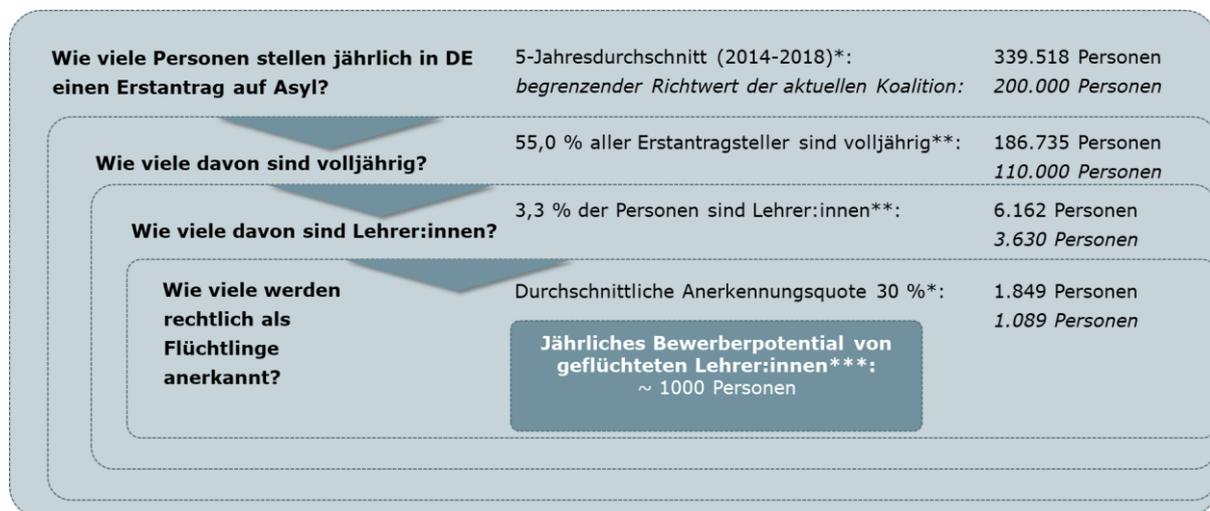
		2018	2019				2020		
		Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
Vorgehen Evaluation	Auftakt								
	Explorative Interviews								
	Entwicklung Erhebungsinstrumente								
	Fokusgruppe TN								
	Einzelinterviews mit Absolvent:innen								
	Interviews mit Hochschulen								
	Interviews Schulleitungen der Absolvent:innen								
	Interviews politische Ebene								
	Quantitative Analyse Bewerbungen								
	Potentialaschätzung Nachfrage								
	Auswertungsworkshop								
	Tagung in Essen								
	Zwischenbericht								
	Abschlussbericht								
Uni Bielefeld	1. Kohorte	Auswahl der Teilnehmenden							
		Qualifizierung							
		Begleitung beim Berufseinstieg							
	2. 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							

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)“

III. Überblick über das Programm ILF

Auszug aus der Broschüre ILF – Internationale Lehrkräfte fördern. Broschüre für Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren.

Was ist ILF?

Das Arnberger Modell „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“ wurde 2018 als Pilotprojekt ins Leben gerufen, um die Absolventinnen und Absolventen des universitären Projekts „Lehrkräfte Plus“ dabei zu unterstützen, dauerhaft in deutschen Schulen tätig zu werden. Die Anschlussqualifizierung bietet den Lehrkräften die Möglichkeit innerhalb von zwei Jahren sachgrundlos befristeter Anstellung im öffentlichen Schuldienst des Landes NRW weitere schulische Erfahrungen zu machen und ihren Horizont mit Blick auf Lehrer-Rolle, Unterrichtsmethoden sowie diverse Handlungssituationen in schulischem Kontext zu erweitern. Zudem bekommen sie in den Bereichen der Allgemeinen Didaktik und der Fachdidaktik durch Fortbildungen die Möglichkeit, ihre Planungs- und Handlungssicherheit weiter auszubauen. Im Rahmen des Seminars „Deutsch als berufliche Sprache“ werden die Lehrkräfte individuell und intensiv dabei angeleitet, ihre sprachlichen Kompetenzen kontinuierlich zu verbessern.

Am Ende des Programms erhalten die Lehrkräfte einen Abschlussbericht über die absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen und einen Leistungsbericht der Schulleitung, um ihre erfolgreiche Teilnahme und Eignung innerhalb eines offiziellen Auswahlverfahrens belegen zu können.

Wie ist das ILF-Programm aufgebaut?

Dem ILF-Programm ist das einjährige universitäre Qualifizierungsprogramm "Lehrkräfte Plus" vorgeschaltet. Nach erfolgreicher Teilnahme und intensiven Case-Management- Gesprächen beginnt die zweijährige Zeit des ILF-Programms. Die Lehrkräfte unterrichten an Schulen im Bereich der Sekundarstufe I begleitet von Mentorinnen oder Mentoren an vier Tagen in der Woche, wobei sie an zwei Tagen zusätzlich Veranstaltungen der Bezirksregierungen Arnberg und Münster am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfSL) in Dortmund besuchen. Ein Tag ist vollständig dem Seminar „Deutsch als berufliche Sprache“ vorbehalten. Am Ende des ILF-Programms werden die Lehrkräfte individuell auf dem Weg zu einer für sie passenden Anschlussmöglichkeit mit dem Ziel einer Dauerbeschäftigung im Schuldienst unterstützt.

1. Jahr: „Lehrkräfte Plus“		2./3. Jahr: „ILF-Qualifikation“ und Einsatz in Schule	Bewährung
Universitäten Bielefeld/Bochum/Siegen:		Einstellung auf eine sachgrundlos befristete Stelle für die Dauer von max. 2 Jahren (für die Schule stellenneutral) • Mathematik, Chemie, Physik, Englisch, Französisch, Sport, Kunst • In Teilzeit bis zu 12 Stunden • Hospitation, Teamteaching, Klassenteilung Parallelklassen, zunehmend selbstständiger Unterricht • Eingruppierung je nach Schulform und Gleichwertigkeitsprüfung (KMK) • Verkürzung möglich	Beurteilung durch Schulleitung
Sprachkurs	Hospitationen an Schulen für Lehrkräfte innerhalb der Bezirksregierungen Arnberg und Münster		
PIQ – pädagogisch-interkulturelle Qualifikation		Weitere Qualifikation in Seminaren (Anrechnung von 5 Stunden vgl. „PE“):	Mögliche Zertifizierung
		Inhaltliche Verzahnung { <ul style="list-style-type: none"> a) Allgemeine Pädagogik, Methodik und Didaktik (ein Nachmittag) b) Fachdidaktik (ein Nachmittag) c) „Deutsch als berufliche Sprache“ (Sprachsznarien, Ganzttag) 	Weitere Sprachprüfungen möglich

Wer nimmt am ILF-Programm teil?

Voraussetzung für eine Beschäftigung im Rahmen des ILF-Programms ist die zertifizierte Teilnahme am universitären Programm "Lehrkräfte Plus". Bereits während des Auswahlverfahrens für "Lehrkräfte Plus" sind die Bezirksregierungen an der Überprüfung der nötigen Voraussetzungen beteiligt. Dazu gehören:

- ein universitärer Abschluss (8 Semester) in den Unterrichtsfächern Mathematik, Chemie, Physik, Englisch, Französisch oder Sport,
- Berufserfahrung als Lehrkraft,
- eine günstige Bleibeperspektive (Aufenthaltsgenehmigung),
- gute Deutsch-Kenntnisse auf mind. B1-Niveau (am Ende von "Lehrkräfte Plus" sollte das Sprachniveau C1 erreicht sein).

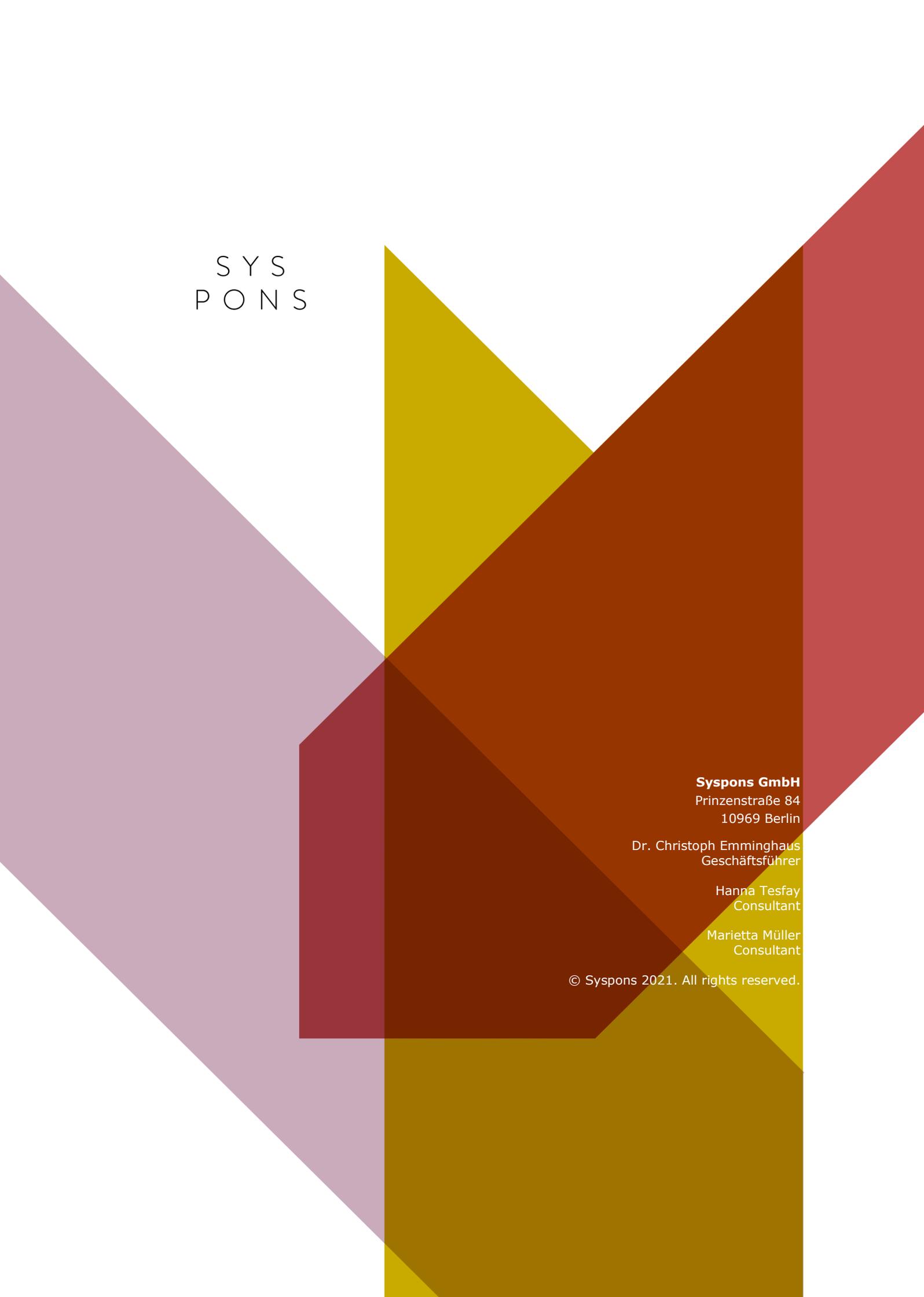
Schon während des Programms stehen Universitäten, Bezirksregierungen und Schulen in engem Kontakt, sodass am Ende in individuellen Case-Management-Gesprächen Bedarfe und Passungen sowie Wünsche und Lebensplanungen erörtert und geprüft werden, um die Teilnahmemöglichkeit für das ILF-Programm zu klären.

Welche Anschlussperspektiven gibt es für die Teilnehmenden?

Ziel des Programms ist die dauerhafte Gewinnung der Lehrkräfte für den öffentlichen Schuldienst. Derzeit haben die Lehrkräfte, die in ihren Heimatländern für ein Fach ausgebildet wurden, die Möglichkeit sich auf Stellen zu bewerben, die für den Seiteneinstieg in Verbindung mit einer Pädagogischen Einführung geöffnet sind. Sie können über diesen Weg die Unterrichtserlaubnis für ihr Einzelfach erlangen und sind unbefristet im Tarifbeschäftigtenverhältnis tätig. Derzeit wird geprüft, ob aufgrund der bereits absolvierten Maßnahme für die ILF-Lehrkräfte eine Verkürzung der Pädagogischen Einführung auf 6 Monate möglich ist.

Für einige wenige Teilnehmende ergibt sich aus ihren Studieninhalten die Möglichkeit über den Berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst nach OBAS in den Schuldienst einzusteigen. Wenn sie eine bestimmte Anzahl an Leistungspunkten für zwei Fächer nachweisen können, haben sie die Option nach einem 24-monatigen Vorbereitungsdienst die 2. Staatsprüfung abzulegen und eine Lehrbefähigung für das entsprechende Lehramt zu erhalten. Grundsätzlich können die Lehrkräfte auch befristete Vertretungsstellen besetzen.

Das 15. Schulrechtsänderungsgesetz ermöglicht die Öffnung des Anpassungslehrgangs für Drittstaaten, sodass dann die Lehrbefähigungen aus den Heimatländern teilweise anerkannt werden können und über nachzuholende Veranstaltungen die volle Lehrbefähigung erlangt werden kann.



S Y S
P O N S

Syspons GmbH
Prinzenstraße 84
10969 Berlin

Dr. Christoph Emminghaus
Geschäftsführer

Hanna Tesfay
Consultant

Marietta Müller
Consultant

© Syspons 2021. All rights reserved.