SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG **Drucksache 20/4997**
20. Wahlperiode 2026-10-27

Bericht

der Landesregierung - Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur

Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung im Kontext mit Ergebnissen des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung / Vorbemerkung....4

1.1. Anlass und Auftrag (Drs. 20/3151)....4

1.2. Einordnung des Berichts....4

2. Weiterentwicklung der zweiten Phase der Lehrkräftebildung....5

2.1. Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Vorbereitungsdienstes....5

2.2. Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes bis zum 31. Juli 2026....5

2.3. Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes ab dem 1. August 2026....6

3. Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung....8

3.1. Etablierung eines Prozesses zur Verzahnung der drei Phasen....8

3.1.1. Aufbau und Organisation des Beteiligungsprozesses....8

3.1.2. Beteiligte Institutionen, Akteurinnen und Akteure....9

3.1.3. Bisherige Ergebnisse....10

3.2. Kooperation zwischen erster und zweiter Phase....11

3.2.1. Gesamtkonzept und Varianten....11

3.2.2. Institutionelle Zusammenarbeit....12

3.2.3. Gemeinsames pädagogisch-didaktisches Konzept....15

3.2.4. Zusammenarbeit im Praxissemester....15

3.3. Übergang zwischen erster und zweiter Phase der Lehrkräftebildung....16

3.3.1. Beratungs- und Informationsangebote....16

3.3.2. Angebote für Lehramtsstudierende....17

3.4. Zusammenarbeit zwischen erster und dritter Phase der Lehrkräftebildung....17

3.4.1. Angebote der Fort- und Weiterbildung durch die Landesinstitute.....17

3.4.2. Stärkung der Kooperation mit den Hochschulen.....18

3.5. Zentrale Ergebnisse zur Verzahnung der Lehrkräftebildung.....21

4. Handlungsplan Lehrkräftegewinnung.....22

4.1. Lehrkräftegewinnung über die Hochschulen.....23

4.1.1. Entwicklung der Studienanfängerzahlen.....23

4.1.2. Entwicklung der Absolvierendenzahlen.....25

4.1.3. Maßnahmen für Bedarfsfächer.....26

4.2. Lehrkräftegewinnung im Vorbereitungsdienst.....29

4.3. Lehrkräftegewinnung im Schuldienst.....32

4.3.1. Internationale Lehrkräfte.....32

4.3.2. Maßnahmen für Bedarfskreise.....34

4.3.3. Weiterbildungen.....37

4.3.4. Stellenbesetzung/Vertretungskräfte.....39

5. Fazit.....43

1. Einleitung / Vorbemerkung

1.1. Anlass und Auftrag (Drs. 20/3151)

Eine qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung bildet das Fundament für exzellenten Unterricht und den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler. Um eine kohärente und praxisnahe Ausbildung sicherzustellen, kommt der engen Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung eine zentrale Bedeutung zu. Vor dem Hintergrund aktueller bildungswissenschaftlicher Erkenntnisse, die insbesondere zu Beginn des Vorbereitungsdienstes eine hohe Belastung der angehenden Lehrkräfte belegen, hat der Schleswig-Holsteinische Landtag die Landesregierung mit der Drucksache 20/3151 beauftragt, die Rahmenbedingungen der Lehrkräftebildung weiterzuentwickeln.

Ziel des Auftrags ist es, die Verzahnung der Ausbildungsphasen strukturell und organisatorisch zu stärken, ohne dabei den Vorbereitungsdienst zu verkürzen. Die Landesregierung ist aufgefordert, hierfür einen offenen, partizipativen Prozess unter Einbindung aller relevanten Akteure - insbesondere der Hochschulen, des Instituts für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH), des Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung (SHIBB) sowie der Interessenvertretungen - zu etablieren. Neben der konzeptionellen Zusammenarbeit zwischen der ersten und zweiten Phase umfasst der Auftrag die Prüfung und Entwicklung konkreter Unterstützungsangebote für die Berufseingangsphase, die Förderung von Forschungskooperationen sowie die Optimierung der digitalen und personellen Vernetzung zwischen Schule und Hochschule. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse dieses Prozesses und die geplanten Schritte zur Umsetzung.

1.2. Einordnung des Berichts

Der vorliegende Bericht greift zunächst den Auftrag des Schleswig-Holsteinischen Landtags zur Weiterentwicklung und stärkeren Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung auf. Entsprechend werden die bisherigen Ergebnisse des Beteiligungs- und Entwicklungsprozesses sowie die eingeleiteten Maßnahmen zur Stärkung der Kohärenz zwischen Hochschulstudium, Vorbereitungsdienst und berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung dargestellt.

Darüber hinaus wurde der Bericht um Ergebnisse des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung erweitert. Hintergrund ist der enge sachliche Zusammenhang zwischen der Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung und der langfristigen Sicherung des Lehrkräftebedarfs. Die Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Lehrkräften stellen einen zusammenhängenden Prozess dar, der von der Studienaufnahme über die Ausbildung bis in den Berufseinstieg und die weitere berufliche Entwicklung reicht.

Mit der Verbindung beider Themenfelder ermöglicht der Bericht eine umfassende Betrachtung der Maßnahmen zur Sicherung des Lehrkräfteangebots in Schleswig-Holstein. Neben den Entwicklungen in der Lehrkräftebildung werden daher auch die Ergebnisse der Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung dargestellt. Auf diese Weise werden die unterschiedlichen Handlungsansätze in ihrem Zusammenwirken betrachtet und in einen gemeinsamen bildungspolitischen Kontext eingeordnet.

2. Weiterentwicklung der zweiten Phase der Lehrkräftebildung

2.1. Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Vorbereitungsdienstes

Die Weiterentwicklung der zweiten Phase der Lehrkräftebildung zielt darauf ab, die Qualität der Lehrkräftebildung nachhaltig zu sichern und so den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler zu fördern. Im Zentrum steht dabei eine engere Verzahnung der Ausbildungsphasen, um eine kohärente und praxisnahe Ausbildung zu gewährleisten. Zudem sollen die Rahmenbedingungen so optimiert werden, dass angehende Lehrkräfte - insbesondere in der belastungsintensiven Anfangsphase - bestmöglich unterstützt und begleitet werden. Ziel ist es, die zweite Phase der Lehrkräftebildung insgesamt zu stärken, wobei die Dauer des Vorbereitungsdienstes ausdrücklich beibehalten werden soll.

2.2. Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes bis zum 31. Juli 2026

Der Vorbereitungsdienst wurde bis 31. Juli 2026 auf der Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Lehrkräfte (APVO Lehrkräfte) vom 5. Dezember 2023 durchgeführt und bereits in diesem Rahmen fortlaufend weiterentwickelt, auch mit Blick auf die Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung.

So wurde die Zusammenarbeit zwischen den Studienleitungen des IQSH und des SHIBB mit den Ausbildungslehrkräften der Schulen gestärkt, mit dem Ziel einer möglichst hohen Kohärenz und Abstimmung zwischen der Ausbildung durch das IQSH,

das SHIBB und durch die Schulen. Konkret wurde vom IQSH die Veranstaltungsreihe „Gemeinsam ausbilden“ gestartet, bei der Ausbildungslehrkräfte mit Studienleitungen der Fächer bzw. Fachrichtungen und des Bereichs Pädagogik zusammenkommen, um über die Themen der Ausbildung im jeweiligen Schulhalbjahr sowie Leitlinien der fachlichen und pädagogischen Ausbildung zu sprechen. Auch im SHIBB wird die Zusammenarbeit der Studienleitungen mit den Ausbildungslehrkräften an den Schulen weiterentwickelt. Dort wird die Verzahnung durch regelmäßige Treffen der Ausbildungsverantwortlichen des SHIBB mit den Ausbildungsverantwortlichen der Schulen hergestellt. Über die allgemeine Qualifizierung der Ausbildungslehrkräfte hinaus werden zudem in den Fachrichtungen und Fächern umfangreiche Fortbildungen für die Ausbildungslehrkräfte angeboten. Zusätzlich zu den Veranstaltungen werden den Ausbildungslehrkräften vom IQSH und vom SHIBB jeweils auf einer Lernplattform Informationen und Unterlagen zu den Veranstaltungen, Abläufen, Terminplänen, Regelungen und Strukturen der Ausbildung sowie weitere ausbildungsrelevante Informationen zum Fach, zur Fachrichtung und zur (Berufs-)Pädagogik zur Verfügung gestellt.

In der Zusammenarbeit zwischen dem IQSH und der ersten Phase der Lehrkräftebildung lag ein Schwerpunkt auf dem Ausbau der Nutzung von Unterrichtsvideographiken; hierzu kooperiert das IQSH im Rahmen des Projekts ‚Provision‘[1] mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) und der Universität Münster.

2.3. Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes ab dem 1. August 2026

Zum 1. August 2026 wurde die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Lehrkräfte (APVO Lehrkräfte) neu gefasst[2]. Dabei wurde die regelmäßige Dauer des Vorbereitungsdienstes von 18 Monaten unverändert beibehalten. Durch gezielte strukturelle und inhaltliche Anpassungen wurden die Rahmenbedingungen des Vorbereitungsdienstes optimiert, um angehende Lehrkräfte bestmöglich auf die Anforderungen einer sich wandelnden Schullandschaft vorzubereiten. Die Neufassung der APVO Lehrkräfte erfolgte entlang der oben genannten Zielsetzung.

1 https://www.uni-muenster.de/ProVision/

2 https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-NNLSH00002A75

Um eine hochwertige Ausbildung flächendeckend zu gewährleisten, schafft die neue Verordnung flexible Strukturen. Ein zentraler Baustein ist dabei die Möglichkeit Ausbildungszentren einzurichten, in denen Studienleitungen die Aufgaben von Ausbildungslehrkräften übernehmen können. Dies stellt sicher, dass auch in Regionen mit einem Mangel an Ausbildungslehrkräften eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet bleibt. Ein Konzept mit Rahmenbedingungen für die Einrichtung von Ausbildungszentren soll im 2. Schulhalbjahr 2026/27 erarbeitet werden. Daneben wurden die Elemente der schulpraktischen Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst konkreter bestimmt und in ihrem Umfang festgelegt, um landesweit vergleichbare und verlässliche Ausbildungsbedingungen sicherzustellen.

Zur Entlastung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wurde ferner der eigenverantwortliche Unterricht im ersten Ausbildungshalbjahr um zwei Stunden reduziert und durch einen höheren Anteil an Unterricht unter Anleitung ersetzt. Dadurch werden die Lehrkräfte zu Beginn ihres Vorbereitungsdienstes begleitet an die unterrichtliche Praxis herangeführt. Zudem bietet die Einführung eines Ausbildungscoachings den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst einen geschützten Raum, um individuelle Hürden zu meistern und die eigene professionelle Entwicklung gezielt zu steuern.

Des Weiteren wird die zweite Phase der Lehrkräftebildung gestärkt durch eine Modernisierung und Individualisierung des Vorbereitungsdienstes. An die Stelle der Hausarbeit treten praxisorientierte Zertifikatskurse. Diese Kurse - etwa zur Leistungs- und Kompetenzentwicklung oder in den Fachbereichen - verknüpfen die theoretische Ausbildung mit der unmittelbarer Schulpraxis. Die Individualisierung des Vorbereitungsdienstes erfolgt insbesondere durch die Einführung eines mindestens 48 Stunden umfassender Wahlbereichs. Die Wahlveranstaltungen ermöglichen den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst individuelle Schwerpunkte zu setzen, Grundlagen zu festigen oder ihr bisheriges Spektrum zu erweitern. Mehr Wahlmöglichkeiten wurden auch bei den Ausbildungsberatungen eingeräumt: Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben bei den acht verpflichtenden Beratungen einen größeren Entscheidungsspielraum, ob sie eine fach- oder fachrichtungsspezifische oder eine (berufs-)pädagogische Unterstützung erhalten möchten. Ein digitales Online-Tool zur Selbstreflexion soll die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bei der individuellen Gestaltung ihres Vorbereitungsdienstes unterstützen. Die Einführung dieses Online-Tools ist zum 1. Februar 2027 geplant.

Die neue APVO Lehrkräfte stärkt die Kohärenz und Praxisnähe durch eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis. So trägt auch die Verankerung von Teamteaching und Mitarbeit in multiprofessionellen Teams der Schule dazu bei, angehende Lehrkräfte von Beginn an in die kooperative Schulkultur einzubinden und den Praxisbezug der Ausbildung zu stärken. Inhaltlich wird die Ausbildung konsequent an zentralen gesellschaftlichen Zielen ausgerichtet: Demokratiebildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung und durchgängige Sprachbildung bilden künftig den roten Faden, der sich durch Veranstaltungen, Beratungen und Zertifikatskurse zieht und so eine in sich geschlossene, zukunftsorientierte Ausbildung sicherstellt.

3. Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung

Die Lehrkräftebildung in Schleswig-Holstein gliedert sich in drei aufeinander aufbauende Phasen: das Hochschulstudium, den Vorbereitungsdienst und die berufliche Fort- und Weiterbildung. Eine bessere Verzahnung dieser Phasen ist ein zentrales Anliegen. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) bewertet in ihrem Gutachten „Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht“[3] die phasenübergreifende Verzahnung der Lehrkräftebildung als zentralen Hebel, um die Studienzeit effizienter zu nutzen und den Übergang in die Praxis zu optimieren. Durch eine engere Abstimmung zwischen Studium und Vorbereitungsdienst wird eine inhaltliche Kohärenz angestrebt für ein widerspruchsfreies Zusammenspiel zwischen theoretischem Wissen und praktischem Handeln. Gleichzeitig dient diese strukturierte Verschränkung der Vermeidung von inhaltlichen Doppelungen in den verschiedenen Ausbildungsphasen. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Umsetzung voranschreitet.

3.1. Etablierung eines Prozesses zur Verzahnung der drei Phasen

3.1.1. Aufbau und Organisation des Beteiligungsprozesses

Ein zentraler Impuls ging vom Fachtag im Februar 2025 aus, der vom Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK) in Zusammenarbeit mit der Allianz für Lehrkräftebildung als Austausch- und Arbeitsplattform ausgerichtet wurde und eine strukturierte Erarbeitung praxisorientierter Ergebnisse unter breiter Beteiligung von Akteurinnen und Akteuren aller Phasen der Lehrkräftebildung ermöglichte. Die Ergebnisse des Fachtags wurden in die weitere

3 Gutachten Lehrkräftegewinnung und -bildung für einen hochwertigen Unterricht

Bearbeitung und Umsetzung innerhalb der Allianz für Lehrkräftebildung überführt. Die Allianz für Lehrkräftebildung wird im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben.

Parallel dazu wurde im MBWFK ein neues Referat „Fachaufsichten, Fachanforderungen“ eingerichtet, in dem seit dem Schuljahr 2025/26 die Landesfachaufsichten aller Fächer gebündelt werden. Eine wichtige Aufgabe der Landesfachaufsichten ist die Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren wie der Allianz und dem Programm Zukunft Schule im digitalen Zeitalter.

Durch gemeinsame Sitzungen des Landesfachausschusses der Fächer findet, ergänzend zu den bereits etablierten phasenübergreifenden Austauschformaten zu den Praktika, ein regelmäßiger Austausch aller an der ersten, zweiten und dritten Phase beteiligten Akteure statt. Dadurch können die Curricula der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung aufeinander abgestimmt werden und Bedarfe für die dritte Phase, die Fortbildung, gemeinsam geplant werden. Besonders eng ist der Austausch zwischen den Landesfachaufsichten und den Landesfachberatungen, der mindestens jede zweite Woche, teilweise wöchentlich, stattfindet. So können die gemeinsam mit dem Landesfachausschuss geplanten Vorhaben regelmäßig betrachtet und evaluiert werden.

3.1.2. Beteiligte Institutionen, Akteurinnen und Akteure

Der Prozess der Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung ist komplex und umfasst zahlreiche Akteurinnen und Akteure sowie Institutionen. Dazu gehören die im MBWFK angesiedelten Landesfachaufsichten, die Vertretungen der Hochschulen, die im IQSH angesiedelten Landesfachberatungen sowie die Fachteamleitungen der Schularten, in denen das jeweilige Fach unterrichtet wird. Darüber hinaus sind Vertretungen des Landesprogramms „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“, die Fachkonferenzleitungen der Schularten, in denen das jeweilige Fach unterrichtet wird, sowie zahlreiche weitere Beteiligte eingebunden, die für das jeweilige Fach von Bedeutung sind (zum Beispiel Vertretungen der Kirchen im Fach Religion).

Eine weitere zentrale Institution für phasenübergreifende Abstimmung und Zusammenarbeit ist die Allianz für Lehrkräftebildung. Mitglieder der Allianz sind die vier lehrkräftebildenden Hochschulen des Landes - die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), die Europa-Universität Flensburg (EUF), die Musikhochschule Lübeck (MHL) und die Muthesius Kunsthochschule (MKH) - sowie das Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN), das MBWFK, das IQSH und

das SHIBB. Darüber hinaus gehören der Allianz für Lehrkräftebildung ein Wissenschaftliche Beirat, der aus bis zu sieben Personen mit wissenschaftlicher Expertise besteht, sowie das breit besetzte Kuratorium an, die die Allianz beraten.

Die Allianz berät das MBWFK und übernimmt die Entwicklung gemeinsamer Strategien sowie die Initiierung und Begleitung entsprechender Maßnahmen zur Stärkung der Lehrkräftebildung und -gewinnung. Vorstand und Wissenschaftlicher Beirat sichern die inhaltliche Steuerung und Qualität. Um die strukturelle Stärkung der phasenübergreifenden Vernetzung zu stärken, wurde die Einrichtung einer neuen, vom Land finanzierten Referentenstelle beschlossen. Die Stelle ist ab Sommer 2026 in der Geschäftsstelle der Allianz für Lehrkräftebildung am Zentrum für Lehrerbildung (ZfL) der CAU angesiedelt und ist zunächst bis 2029 befristet. Die Geschäftsstelle ist dabei standortübergreifend tätig. Zu den Aufgaben der Referentenstelle gehören die fachliche und wissenschaftliche Vorbereitung, Ausarbeitung und Begleitung des oben skizzierten strategischen Maßnahmenpakets zur weiteren Vernetzung der Phasen der Lehrkräftebildung.

3.1.3. Bisherige Ergebnisse

Auf Grundlage des oben genannten Fachtags haben der Vorstand und der Wissenschaftlicher Beirat der Allianz für Lehrkräftebildung strategische Entwicklungsperspektiven identifiziert und sich in ihrer Sitzung im Juli 2025 für eine gezielte Weiterentwicklung der phasenübergreifenden Vernetzung ausgesprochen.

Auf Basis dieser Entscheidung wurde ein Konzept entwickelt, das mehrere Dimensionen der Vernetzung adressiert und sich dafür u.a. an dem etablierten Modell des Deutschen Zentrums für Lehrkräftebildung Mathematik (DZLM) orientiert. Dieses verbindet materielle, systemische und personale Strategien für einen nachhaltigen und wechselseitigen Transfer von Forschung und Bildungspraxis. Entsprechend strebt die Allianz an, Maßnahmen sowohl auf der Ebene curricularer Abstimmung (Kohärenz durch geeignete Konzepte und Materialien), der strukturellen und institutionellen Kooperation (systemische Weiterentwicklung von Strukturen) als auch der Qualifizierung und Unterstützung der beteiligten Akteurinnen und Akteure (Weiterentwicklung von Professionalisierungsmaßnahmen) in Kooperation mit dem neuen Referat des MBWFK zu verankern und weiterzuentwickeln. Hierbei unterstützen ebenfalls bereits etablierte Maßnahmen aus den Handlungsfeldern der Allianz für Lehrkräftebildung den Prozess der Vernetzung.

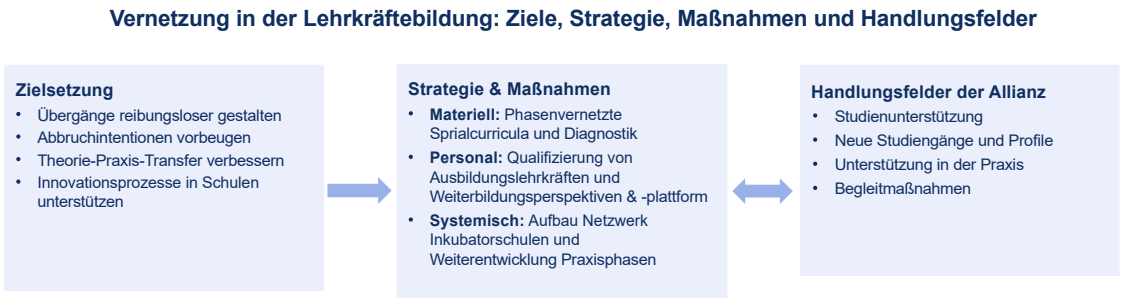


Abbildung 1: Vernetzung in der Lehrkräftebildung: Strategischer Ansatz der Allianz für Lehrkräftebildung

3.2. Kooperation zwischen erster und zweiter Phase

Das im Abschnitt 3.1.1 beschriebene Referat „Fachaufsichten, Fachanforderungen“ wurde im MBWFK im letzten Schuljahr gegründet und ist aktuell noch im Aufbau. Die Zusammenarbeit befindet sich daher in einer ersten Pilotierungsphase. In den Fächern, für die bereits Landesfachaufsichten benannt wurden, haben gemeinsame Sitzungen der Landesfachausschüsse stattgefunden. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv. Belastbare und differenziertere Ergebnisse werden in den kommenden Jahren erwartet.

3.2.1. Gesamtkonzept und Varianten

Auf Grundlage des Fachtags vom Februar 2025 haben der Vorstand und der Wissenschaftliche Beirat der Allianz für Lehrkräftebildung ein Konzept erarbeitet, das die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Vorbereitungsdienst strukturell stärkt. Ziel ist es, Übergänge zwischen den Phasen reibungsloser zu gestalten, Studienabbrüche zu reduzieren und den Transfer zwischen Theorie und Praxis nachhaltig zu verbessern. Das Konzept, das in enger Abstimmung zwischen Allianz, Landesfachausschüssen und weiteren Akteuren realisiert werden soll, sieht verschiedene aufeinander abgestimmte Maßnahmenbereiche vor:

Erstens soll ein phasenübergreifendes Spiralcurriculum - ein didaktisches Strukturprinzip, bei dem zentrale Kernkompetenzen und Ausbildungsinhalte nicht einmalig, sondern im Laufe der verschiedenen Ausbildungsphasen systematisch wiederholt, vertieft und auf jeweils höherem Komplexitätsniveau neu verknüpft werden - sicherstellen, dass zentrale Inhalte und Kompetenzen in allen drei Phasen wiederkehrend und auf steigendem Niveau behandelt werden. Lehrkräfte sollen so über ihr gesamtes Berufsleben hinweg ein kohärentes Verständnis von gutem Unterricht und

Schulentwicklung aufbauen können. Das Curriculum wird unter Einbindung von Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktikern, Studienleitungen und Vertreterinnen und Vertretern aus Schulpraxis, Hochschule und Vorbereitungsdienst partizipativ erarbeitet.

Zweitens soll ein gemeinsames Qualifizierungskonzept für Ausbildungslehrkräfte weiterentwickelt werden. Diese begleiten angehende Lehrkräfte in der schulischen Praxis und nehmen damit eine Schlüsselrolle an der Schnittstelle zwischen erster und zweiter Phase ein. Durch die aktive Einbindung der Hochschulen in die Qualifizierungskonzepte der Landesinstitute wird die Verbindung zwischen Theorie und Praxis auch in diesem Bereich gestärkt.

Drittens sollen in einem Modellprojekt neue Formate für schulische Praxisphasen im Studium erprobt werden - etwa Schulverbünde als gemeinsame Ausbildungsstandorte oder Tandemmodelle, bei denen jeweils zwei Studierende ihre Praxiszeit gemeinsam gestalten. Das Projekt startet bewusst in kleinem Rahmen, um neue Ansätze ergebnisoffen zu testen, bevor sie breiter eingesetzt werden. Innovative Schulkonzepte sollen hier ebenso eingebunden werden, um angehenden Lehrkräften Einblicke in verschiedene Ansätze zu geben.

Alle Maßnahmen werden im Vorstand der Allianz, in dem sowohl die erste als auch die zweite Phase der Lehrkräftebildung vertreten ist, sowie mit dem Wissenschaftlichen Beirat abgestimmt.

3.2.2. Institutionelle Zusammenarbeit

Ein weiteres zentrales Element der Vernetzung der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung ist das Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“. Hier findet die Vernetzung sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlicher Ebene statt. Die Educational Engineers, die Regionalen Fachberatungen sowie die Studienleitungen kommen dabei über die etablierten Treffen in den Fachteams hinaus auf zusätzlichen Tagungen zusammen, die ausdrücklich der Verzahnung der ersten und zweiten Phase dienen. Die einmal jährlich stattfindenden Tagungen fördern den fachlichen Austausch, die gemeinsame Fortbildung sowie die Initiierung neuer Projekte, beispielsweise im Bereich des Einsatzes von Unterrichtsvideos (siehe Kapitel 2.2.).

Eine digitale Lernplattform soll zudem künftig modulare Fort- und Weiterbildungsangebote für Studierende, Referendarinnen und Referendare sowie erfahrene Lehrkräfte bereitstellen. Sie soll in gemeinsamer Verantwortung von Hochschulen, IQSH und SHIBB entstehen und damit einen institutionenübergreifenden Lernraum schaffen, der wissenschaftliche Expertise und schulpraktische Bedarfe verbindet.Somit realisieren die verschiedenen Programmbereiche die eingangs aufgezeigten drei zentralen Strategien der Professionalisierung, Materialien- und Strukturentwicklung.

Ergänzend sollen strukturierte Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Hochschulen mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten aufgebaut werden. Bewährte Praxisbeispiele sollen dabei systematisch erfasst und weitergegeben werden. Um den wechselseitigen Austausch zwischen Wissenschaft und Bildungspraxis zu erleichtern und Qualität nachhaltiger zu gewährleisten, sollen u.a. Abordnungen flexibilisiert werden. Mit der aktuellen Novelle des Hochschulgesetzes wird die mögliche Dauer von Abordnungen für Lehrkräfte an die Hochschulen für Vollzeit-Abordnungen von vier auf sechs Jahre und für Teilzeit-Abordnungen von acht auf zwölf Jahre ausgeweitet. Damit soll die Entwicklung eines nachhaltig angelegten Austausches durch größere Kontinuität in der Zusammenarbeit erhöht werden, wobei die positiven Aspekte einer breiteren Vernetzung und Verzahnung durch die Befristung weiterhin erhalten bleiben sollen.

Viele weitere bereits laufende Maßnahmen u.a. der Allianz für Lehrkräftebildung unterstützen die Verzahnung der Phasen der Lehrkräftebildung zusätzlich (siehe Abbildung 2). Diese lassen sich ebenfalls den unterschiedlichen Transferstrategien des Deutschen Zentrums für Lehrkräftebildung zuordnen. Ein Teil der laufenden Aktivitäten verfolgt dabei eine systemische Strategie, indem bspw. Strukturen und Daten bereitgestellt werden, die eine phasenübergreifende Zusammenarbeit ermöglichen. Hierzu gehört u.a. das gemeinsam von der Allianz und dem Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“ umgesetzte Monitoringkonzept „STePS“, das aufbauend auf die Qualitätsoffensive Lehrerbildung zunächst auf alle Hochschulen ausgeweitet wurde und zukünftig auch die zweite Phase einbinden soll. Im Rahmen des Landesprogramms werden zudem über die professionalisierende und die materielle Strategie in allen drei Phasen der Lehrkräftebildung Unterstützungsmaßnahmen für den Umgang mit den Anforderungen in einer digitalen Welt entwickelt und angeboten. Dazu arbeiten Educational Engineers an Universitäten in enger Kooperation mit

dem IQSH und dem SHIBB zusammen, um entsprechende thematische Angebote zu entwickeln.

Die Verortung verschiedenen Maßnahmen als Vernetzung der zentralen Strategien ist in der folgenden Abbildung dargestellt.



Abbildung 2: Vernetzung in der Lehrkräftebildung - Strategien und Maßnahmen der Allianz

Für einen weiteren Austausch wird mit Unterstützung des MBWFK an der CAU im Rahmen der Allianz für Lehrkräftebildung erstmalig im Oktober 2026 der „Herbstcampus“ als neues phasenübergreifendes Fortbildungs- und Vernetzungsformat angeboten. Lehrkräfte und Lehramtsstudierende erhalten hier die Möglichkeit, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse mit konkreten Herausforderungen der Schulpraxis zu verknüpfen und sich institutionenübergreifend auszutauschen. Ziel ist es, den Transfer zwischen Wissenschaft und Schule zu stärken und die Vernetzung aller Phasen der Lehrkräftebildung weiter auszubauen.

Diese Beispiele zeigen, dass an verschiedenen Stellen bereits Kooperationen zwischen den einzelnen Phasen der Lehrkräftebildung bestehen, die es nun systematisch weiterzuentwickeln gilt.Darüber hinaus wird der Austausch zwischen Hochschulen durch die Etablierung themenbezogener Fokusgruppen und standortübergreifende Projekttreffen gestärkt, die durch die Geschäftsstelle der Allianz koordiniert werden.

3.2.3. Gemeinsames pädagogisch-didaktisches Konzept

Über die aufgezeigten Weiterentwicklungen hinaus stehen das IQSH und das SHIBB bereits in enger Verbindung zu den ZfL der Hochschulen. In regelmäßigem Austausch werden die Entwicklungen, die es in der ersten und der zweiten Phase der Lehrkräftebildung auf didaktischer oder pädagogischer Ebene gibt, aufeinander bezogen und abgestimmt. Ein Beispiel dafür ist die Arbeit mit einem elektronischen Portfolio, das Studierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gleichermaßen führen. Ein weiterer Baustein der institutionsübergreifenden Zusammenarbeit ist die gemeinsame Entwicklung eines Formats für „kollegiale pädagogische Fallberatungen“, die sowohl im Lehramtsstudium als auch in der Lehrkräfteausbildung etabliert werden sollen. Dadurch sollen Studierende und Lehrkräfte gleichermaßen in ihrer professionellen Haltung gestärkt und Kooperation und Reflexion als zentrale Elemente des Handelns von Lehrkräften etabliert werden. Somit soll die Zusammenarbeit zwischen Studienleitungen und Hochschulen auf eine breitere und dauerhaftere Grundlage gestellt werden.

Ein weiteres Beispiel für ein gemeinsames pädagogisch-didaktisches Konzept ist der Duale Masterstudiengang Sonderpädagogik. Dieser verbindet theoretische und berufspraktische Ausbildungsphasen an der EUF und am IQSH in einem wechselnden Verlauf. Dabei sind die Studierenden im dualen Masterstudiengang Sonderpädagogik während der gesamten Ausbildung fest in das Kollegium ihrer Ausbildungsschule eingebunden. Ergänzend dazu werden im Rahmen der Allianz aktuell Satellitenmodelle mit HAW’s im berufsbildenden Lehramt konzeptionell weiterentwickelt.

3.2.4. Zusammenarbeit im Praxissemester

Das Praxissemester wird in der Verantwortung der Hochschulen und in Kooperation mit dem IQSH bzw. dem SHIBB sowie den beteiligten Schulen umgesetzt. Studienleitungen des IQSH und des SHIBB sind in die Begleitung der schulischen Praxisphasen eingebunden und bringen ihre Expertise insbesondere in Reflexions- und Begleitveranstaltungen ein. Diese sind an allen lehrkräftebildenden Hochschulen ein fester Bestandteil des Ausbildungsprogramms. Die Zusammenarbeit ermöglicht es, hochschulische und schulpraktische Perspektiven miteinander zu verbinden und die Studierenden bei der Reflexion ihrer Praxiserfahrungen sowie bei der Entwicklung ihrer professionellen Rolle als Lehrkraft zu unterstützen.

Weiterhin bauen diese Veranstaltungen eine Brücke zum anschließenden Vorbereitungsdienst. Die Dozierenden des IQSH sind erfahrene Studienleitungen, die in den Reflexionsprozessen andere Perspektiven aufzeigen können, als dies in der Hochschule möglich ist. Inhaltlich richten sich die Veranstaltungen stark nach den Bedürfnissen der Studierenden. Dabei liegt der Fokus weniger darauf, neue Inhalte zu erarbeiten, sondern, sondern bekanntes Wissen nun auf die Praxis zu transferieren.

Ein Beispiel für die Weiterentwicklung der Verzahnung von Theorie und Praxis ist die Neustrukturierung des Praxissemesters an der CAU im Zuge der Einführung der neuen Zwei-Fächer-Prüfungsordnungen ab 2027. Das Masterpraktikum wird künftig semesterbegleitend durchgeführt und umfasst 35 bis 40 Praktikumstage an vier Tagen pro Woche. Am fünften Wochentag nehmen die Studierenden verpflichtend an fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Begleitveranstaltungen teil. Auf diese Weise können die Erfahrungen aus der schulischen Praxis kontinuierlich auch in den universitären Begleitveranstaltungen aufgegriffen und reflektiert werden. Auch im weiterentwickelten Praxissemester an der CAU stellen die Reflexionsveranstaltungen des IQSH weiterhin einen zentralen Bestandteil dar.

3.3. Übergang zwischen erster und zweiter Phase der Lehrkräftebildung

3.3.1. Beratungs- und Informationsangebote

Der Übergang vom Studium in den Vorbereitungsdienst und weiter in den Beruf stellt viele angehende Lehrkräfte vor besondere Herausforderungen. Um hier gezielt zu unterstützen, hat die Allianz für Lehrkräftebildung an der CAU und der EUF Maßnahmen initiiert, die die Beratungsangebote für Lehramtsstudierende ausbauen und sichtbarer machen. Im Mittelpunkt stehen standortbezogene Beratungskonzepte, die eng mit den bestehenden Studien- und Fachberatungen verzahnt werden. Ergänzt werden diese durch Angebote zur Selbstreflexion und Profilbildung, die Studierende dabei unterstützen, frühzeitig ein klares Bild ihrer Stärken und Entwicklungsfelder zu gewinnen. An den Hochschulen wurden hierzu bedarfsbezogene Studienberatungen für das Lehramtsstudium in Schleswig-Holstein im Rahmen der Allianz weiter ausgebaut.

3.3.2. Angebote für Lehramtsstudierende

Das Referat für Lehrkräftegewinnung des MBWFK informiert in jährlichen Veranstaltungen an der CAU und EUF über den Übergang vom Studium in den Vorbereitungsdienst. Im Mittelpunkt stehen dabei die Vorstellung des Bewerbungsportals sowie die Erläuterung des gesamten Bewerbungsprozesses. Ziel ist es, den Studierenden durch umfassende Informationen eine reibungslose Bewerbung zu ermöglichen und sicherzustellen, dass alle erforderlichen Unterlagen vollständig eingereicht werden. Zudem wird gezielt auf Besonderheiten wie Fächer und Kreise des besonderen Bedarfs hingewiesen. Abgerundet wird das Angebot durch eine offene Fragerunde, in der individuelle Anliegen geklärt werden können. Ergänzend dazu bietet das MBWFK zweimal jährlich beim AStA der CAU Kurzimpulse zum Bewerbungsverfahren an und steht für individuelle Fragen zur Verfügung.

3.4. Zusammenarbeit zwischen erster und dritter Phase der Lehrkräftebildung

3.4.1. Angebote der Fort- und Weiterbildung durch die Landesinstitute

Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die das IQSH anbietet, werden bisher in Abstimmung mit den Landesfachaufsichten geplant. Die inhaltlichen Schwerpunkte orientieren sich an den aktuellen Forschungsbefundes und Entwicklungen in den Fächern, den Notwendigkeiten, die sich in der Praxis der Schulen im Land herausgestellt haben (Bedarfe zur Verbesserung der Unterrichtsqualität an den einzelnen Schulen) sowie an den Neuerungen, die in den Fächern eine Anpassung der schulinternen Fachcurricula notwendig machen (z.B. neue Bildungsstandards ober Fachanforderungen; Regelungen für die Abschlussprüfungen). Diese Schwerpunktsetzungen werden weiterhin vor dem Hintergrund der strategischen Ziele des MBWFK in den Landesfachausschüssen für jedes Fach herausgearbeitet. Beteiligt sind neben den Landesfachaufsichten auch die Landesfachberatungen des IQSH, Vertreterinnen und Vertreter der Universitäten, Educational Engineers des Landesprogramms, Fachteamleitungen aller Schularten des IQSH und Fachkonferenzleitungen. Der Prozess dient der Qualitätssicherung der Veranstaltungen. Durch Rücksprache mit den Schulaufsichten werden die Bedarfe der Schulen auf der Basis der erhobenen Daten (z.B. VERA, LeA.SH) ermittelt und einbezogen.

Alle Veranstaltungen stehen auch Berufsanfängern zur Verfügung. Durch die Einbeziehung des IQSH und SHIBB können gerade die Bedürfnisse dieser Berufsgruppe

Berücksichtigung finden. Aufbauend auf den Kompetenzen, die im Studium erworben werden, wird so die nahtlose Fortsetzung und Vertiefung der Inhalte geplant. Durch die Einbeziehung der Vertreterinnen und Vertreter der lehrkräftebildenden Hochschulen ist inhaltliche Klarheit gewährleistet. Auch die individuellen Bedürfnisse werden einbezogen. Die Studienleitungen des IQSH werden mit ihrer Expertise durch die Fachteamleitungen in die Planung des Programms der Fächer einbezogen.

Die Fort- und Weiterbildung des Landesseminars Berufliche Bildung des SHIBB unterstützt insbesondere die Qualitätsentwicklung von Unterricht sowie die Weiterentwicklung der fachlichen Expertise der teilnehmenden Lehrkräfte an den 35 berufsbildenden Schulen (BBS) und Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ/BBZ). Vorrangiges Ziel ist die Aufrechterhaltung bzw. die Verbesserung einer professionellen Handlungskompetenz in der dritten Phase der Lehrerbildung, welche sich direkt auf die Unterrichtsentwicklung auswirkt.

Gerade im Hinblick auf ein vielfältiges Angebot der Fort- und Weiterbildung ist es nötig, die schulartspezifischen Besonderheiten der beruflichen Bildung mit ihren sechs Schularten (Berufsschule, Berufsfachschule, Fachoberschule, Berufsoberschule, Berufliches Gymnasium, Fachschule) im Fokus zu haben.

Zur Eruierung und Planung eines nachfrageorientierten Fort- und Weiterbildungsangebotes sind im beruflichen Lehramt bereits Landesfachausschüsse etabliert, die für die Fachrichtungen und die Fächer der beruflichen Bildung bestehen. Geleitet werden die Ausschüsse von den Landesfachberaterinnen und Landesfachberatern. Unter Federführung der Landesfachberatung sowie in Abstimmung mit dem Leiter der Fort- und Weiterbildung plant der Fachausschuss die jeweiligen Fortbildungsschwerpunkte für das folgende Schulhalbjahr.

Auch hier stehen alle Angebote ebenfalls Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es für diese Zielgruppe maßgeschneiderte Angebote, um den Berufseinstieg zu flankieren, zum Beispiel „Ankommen nach dem Referendariat - zwischen Realitätsschock, Routine und Stärkung im ersten Berufsjahr an BBS und RBZ“.

3.4.2. Stärkung der Kooperation mit den Hochschulen

Die Planung der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in den Fächern wird durch die Diskussion in den Landesfachausschüssen mit den Hochschulen verzahnt. In verschiedenen Fächern werden Veranstaltungen mit den Hochschulen zusammen

geplant und durchgeführt. Konkret kooperiert das IQSH mit dem ZfL der EUF. In Abstimmung mit der EUF werden zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen unter dem Kürzel EUL eingestellt, zum Beispiel „Narcamp: Zeitgemäße Bildung, gemeinsam gestalten“, „Trinkwasser und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) im Grundschulunterricht“, „Unterrichtsgestaltung mit KI“, „KI in der Schule - Ein kompakter Einstieg für Pädagog*innen“ oder „Lernen mit VR und AR - Potenziale immersiver Medien im Unterricht“. Ein Ausbau der Kooperation auf das ZfL der CAU ist geplant; dafür wurde an der CAU resultierend aus der QLB eine Stelle für die Fort- und Weiterbildung am ZfL etabliert. Eine erste Großveranstaltung im Rahmen der engeren Zusammenarbeit findet im Oktober 2026 statt.

Auch im Landesprogramm Zukunft Schule im digitalen Zeitalter arbeiten Mitarbeitende aus dem IQSH und dem SHIBB (regionale Fachberatungen) sowie den Hochschulen (Educational Engineers) in Fachclustern zusammen. In einigen Fächern wird direkt mit den Fachdidaktiken zusammenarbeitet. So wird zum Beispiel die Chemie Summer School gemeinsam mit dem IPN geplant und durchgeführt. In den Weiterbildungsmaßnahmen arbeitet das IQSH in den verschiedenen Fächern mit den Universitäten zusammen. Beispielsweise wurde das Curriculum der Weiterbildung Darstellendes Spiel zuletzt in enger Zusammenarbeit mit der entsprechenden Lehrkräfteausbildung weiterentwickelt, im Fach Informatik ist die gesamte Entwicklung der Weiterbildung eng mit der Uni Kiel entwickelt worden.

Um die Einbindung der Hochschulen systematischer zu gewährleisten, wurden das bereits erwähnte neue Referat im MBWFK sowie die Referentenstelle für die Verzahnung in der Allianz geschaffen. Die Arbeit in den Landesfachausschüssen wird analog zur beruflichen Bildung fest etabliert.

Das SHIBB agiert im Landesprogramm Zukunft Schule im digitalen Zeitalter gemeinsam mit der CAU und der EUF im Cluster Berufliche Bildung. Lehren und Lernen verändern sich speziell in der Beruflichen Bildung grundlegend. Das Landesprogramm, hier das Cluster Berufliche Bildung, begleitet diesen Wandel aktiv, um Schulen, Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler für ein verantwortungsvolles Handeln zu befähigen. Lehrkräfte entwickeln dafür technisch-pädagogische, didaktisch-methodische sowie reflexive Kompetenzen. Zentrale Themen sind: Lernraumgestaltung, fachbezo-

gene Medienbildung, Digitalisierungstrends (z.B. KI, Learning Analytics) und phasenübergreifende Konzepte statt reiner Toolentwicklung. Schulen werden als Living Labs gestaltet, in denen neue Lern- und Erfahrungshorizonte entstehen.

Exemplarisch für die institutionelle Zusammenarbeit zwischen SHIBB, EUF sowie CAU sind die folgenden Fortbildungen zu nennen:
„Berufsorientierung im Kontext der digitalen Transformation an BBS und BBZ“:
Die Veranstaltung legt den Fokus auf Herausforderungen und Potenziale, die für die Berufliche Orientierung (BO) in der Schulpraxis im Zuge der fortschreitenden digitalen Transformation der Gesellschaft und Arbeitswelt von Bedeutung sind. Im Rahmen dieser Netzwerkveranstaltung, organisiert von Educational Engineers der CAU sowie Medienberatungen des SHIBB, werden praxisnahe Impulse, u.a. zur praxisrelevanten Integration von Dialog-KI (#PromBO - Einblicke aus den Fortbildungen sowie teilnehmender Bildungspraktikerinnen und -praktiker), Entwicklung einer Handreichung BO im Kontext des digitalen Wandels sowie Möglichkeiten des wechselseitigen Wissenstransfers/-austauschs geboten.

„Landesprojekt DigCompEdu@berufsbildung.sh: Informationsfortbildung an BBS/ RBZ“:
Diese Fortbildung zielt darauf ab, das Landesprojekt DigCompEdu@berufsbildung.sh, welches im Verbund zwischen der CAU, der EUF und dem SHIBB initiiert worden ist, vorzustellen. Ziel des Projektes ist es, den Aufbau „digitaler Kompetenzen“ von Lehrkräften in der beruflichen Bildung orientiert am DigCompEdu systematisch in allen Phasen der Lehrkräftebildung in Schleswig-Holstein zu verankern. Weiterhin wird das Projektvorgehen vorgestellt sowie die jeweiligen Akteure über die weiteren Schritte informiert. Im Rahmen einer Online-Befragung und anschließenden Workshops sollen zunächst sowohl die aktuell vorhanden, als auch die zukünftig gewünschten „digitalen Kompetenzen“ in pädagogisch-didaktischer Hinsicht konkret für die jeweiligen berufliche Fachrichtung in den jeweiligen Ausbildungsphase bestimmt werden. Im Anschluss der Befragung sollen dann die Ergebnisse zwischen allen Phasen der beruflichen Lehrkräftebildung diskutiert und abgestimmt werden, so dass diese abschließend in den Curricula der beruflichen Lehrkräftebildung verankert werden können. Die Online-Infoveranstaltung beinhaltet die Vorstellung des Projekts DigCompEdu@berufsbildung.sh sowie dessen Ablauf und Methodik, eine Einführung in die Online-Befragung und eine Möglichkeit, Fragen zu den nächsten Schritten zu stellen.

3.5. Zentrale Ergebnisse zur Verzahnung der Lehrkräftebildung

Mit der Einrichtung der Allianz für Lehrkräftebildung wurde eine institutionalisierte und gesetzlich verankerte Struktur für die Zusammenarbeit zwischen den Phasen der Lehrkräftebildung geschaffen. Zur Systematisierung der Handlungsbedarfe und Aktivitäten im Bereich der Phasenverzahnung entwickelte die Allianz für Lehrkräftebildung auf Grundlage eines breit angelegten partizipativen Prozesses ein Konzept, das mit dem wissenschaftlichen Beirat der Allianz für Lehrkräftebildung abgestimmt wurde. Im nächsten Schritt wurde die am ZfL der CAU angesiedelte Geschäftsstelle der Allianz personell verstärkt, um die weiteren erforderlichen Prozesse zu koordinieren sowie die vorgesehenen strategischen Maßnahmenpakete fachlich und wissenschaftlich auszuarbeiten und zu begleiten. Die Geschäftsstelle arbeitet dabei standortübergreifend mit allen Instituten der Lehrkräftebildung zusammen.

Das Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“ gestaltet den digitalen Transformationsprozess im Bildungsbereich Schleswig-Holsteins aktiv mit - in enger Zusammenarbeit aller drei Phasen der Lehrkräftebildung. Das IQSH fungiert dabei als zentrales Bindeglied zwischen Hochschulen, Wissenschaft und Schulen und sorgt diesbezüglich für eine phasenübergreifende Verzahnung.

Educational Engineers arbeiten aktuelle Forschungserkenntnisse für die Praxis auf und entwickeln gemeinsam mit den Regionalen Fachberatungen und den Medienberatungen forschungsbasierte Unterrichtskonzepte. So werden in langfristig angelegten Veranstaltungsreihen (Zertifikatskursen) beispielsweise „Ästhetik und Informatik“ sowie „Digital gestützter Physikunterricht“ Theorie und Praxis eng miteinander verknüpft. Die Kurse erfreuen sich großer Resonanz und zeigen, wie digitale Tools und KI-gestützte Ansätze den Unterricht bereichern können. Weiterhin erproben bei schulspezifischen Unterstützungsangeboten wie Schulentwicklungstagen Lehrkräfte gemeinsam mit den Educational Engineers den AIS.chat als Lernbegleiter und reflektieren, wie KI in Prüfungs- und Leistungskultur integriert werden kann.

In der zweiten und dritten Phase setzen Regionale Fachberatungen sowie auch die Medienberatungen die Konzepte vor Ort um und begleiten Schulen durch Fortbildungen, Schulentwicklungstage und Projektbegleitungen. Ein Beispiel hierfür ist das Netzwerktreffen der MINT-Schulen Schleswig-Holstein, bei dem Educational Engineers, Regionale Fachberatungen, Lehrkräfte, Studierende und weitere Akteurinnen und Akteure aus Schule und Hochschule zusammenkamen, um den Einsatz von KI

im MINT-Unterricht zu diskutieren und zu erproben. Auch die PromBO-Fortbildungsreihe (Prompting für berufliche Orientierung) zeigt, wie phasenübergreifend gearbeitet wird: Hier entwickeln Educational Engineers gemeinsam mit Lehrkräften und Studierenden KI-gestützte Tools für die Berufsorientierung, die direkt im Unterricht erprobt werden.

Im Erasmus+-Projekt „Starke Werte, starke Zukunft“ wurde aus den beiden Teams (Regionale Fachberatungen und Educational Engineers) des Landesprogramms gemeinsam mit der Siegfried-Lenz-Schule Handewitt die internationale Pilotierung des entwickelten Konzepts zur genetischen Spielvermittlung mit der dritten Präsenzphase erfolgreich abgeschlossen. Das Projekt tritt damit in die Transferphase ein; die Ergebnisse werden nun für Fortbildungen, phasenübergreifende Lehrkräftebildung und Schulentwicklung aufbereitet.

4. Handlungsplan Lehrkräftegewinnung

Der Handlungsplan Lehrkräftegewinnung bündelt kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zur Sicherung des Lehrkräftebedarfs in Schleswig-Holstein. Er setzt entlang des gesamten Gewinnungs- und Qualifizierungsprozesses an - von der Studien- und Berufsorientierung über Studium und Vorbereitungsdienst bis zur Gewinnung zusätzlicher Zielgruppen und der Sicherung des Lehrkräfteangebots im Schuldienst. Seit seinem Start im Jahr 2023 wurden die Maßnahmen in bisher vier Paketen schrittweise umgesetzt und fortlaufend weiterentwickelt.

Im Folgenden werden ausgewählte Schwerpunkte und Ergebnisse dargestellt: Neben der Entwicklung der Studienanfänger- und Absolvierendenzahlen stehen Maßnahmen für Bedarfsfächer sowie zur Lehrkräftegewinnung im Vorbereitungsdienst und im Schuldienst im Fokus. Die Auswahl verdeutlicht exemplarisch, wo besondere fachliche, regionale oder zielgruppenspezifische Bedarfe bestehen und welche Maßnahmen bereits Wirkung zeigen.

Eine ausführliche Darstellung der einzelnen Maßnahmen und Maßnahmenpakete bietet der jährlich aktualisierte Bericht über die Unterrichtssituation, der ergänzend als weiterführende Lektüre herangezogen werden kann.

4.1. Lehrkräftegewinnung über die Hochschulen

4.1.1. Entwicklung der Studienanfängerzahlen

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes haben im Wintersemester 2024/25 insgesamt 1.289 Studierende ihr Bachelor-Studium im Lehramt begonnen. Im gleichen Semester begannen 1.157 Studierende ihr Master-Studium für das Lehramt.

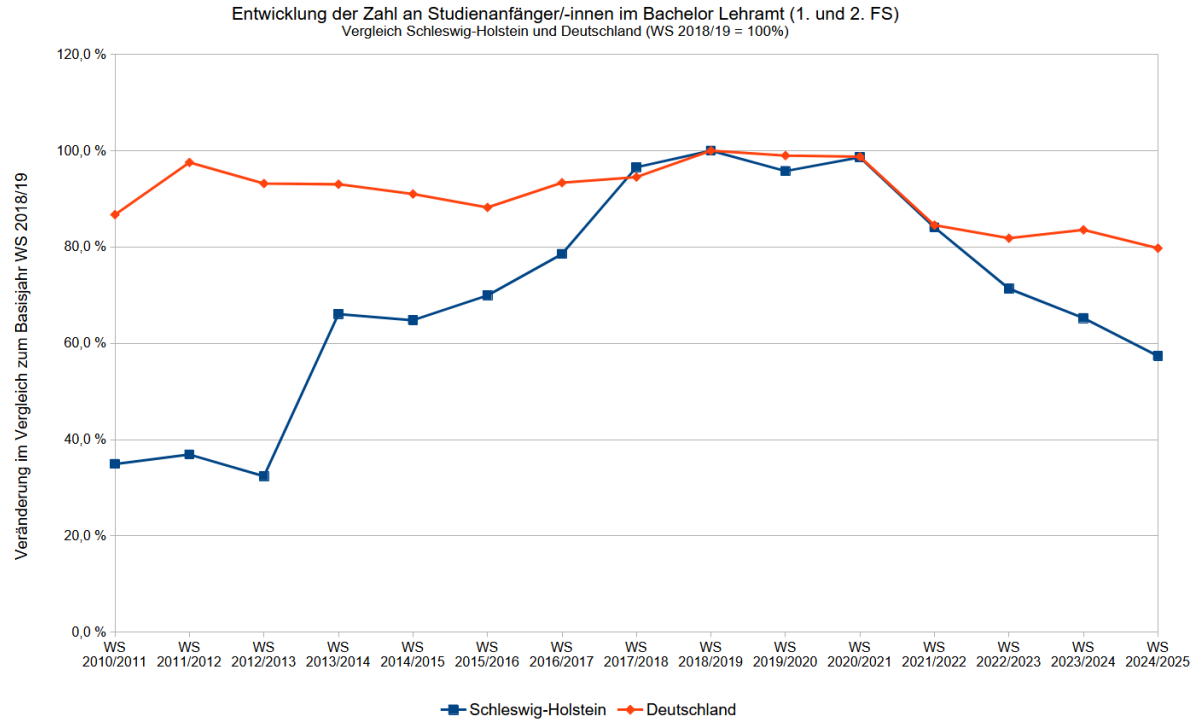


Abbildung 3: Studienanfänger/-innen im Bachelor Lehramt, Quelle Statistisches Bundesamt

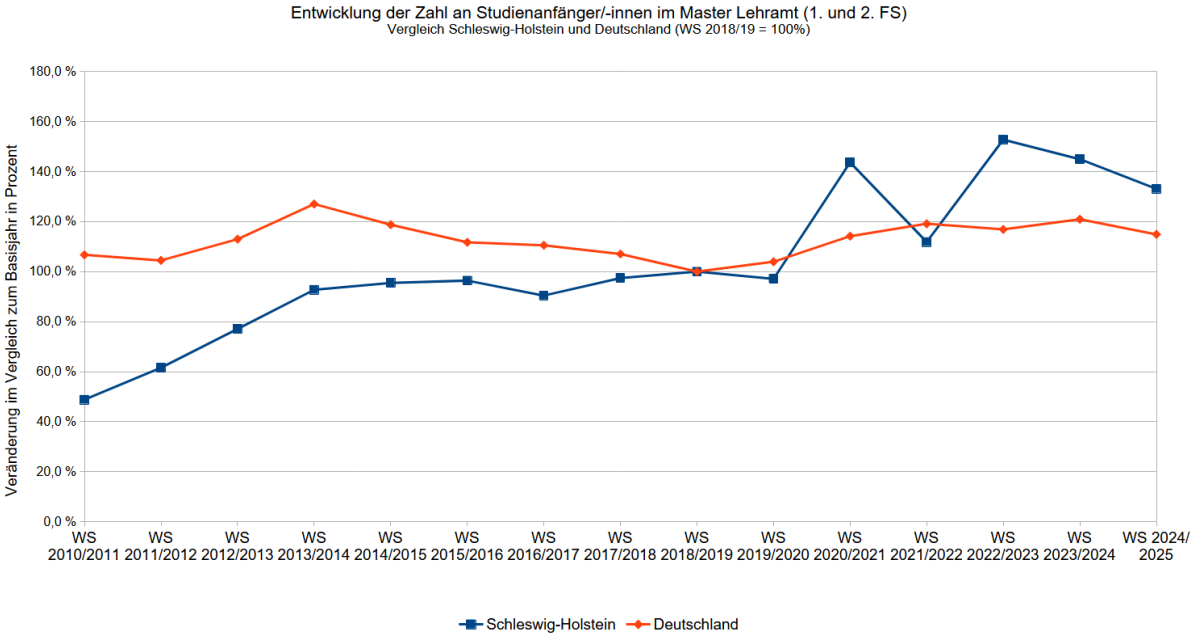


Abbildung 4: Studienanfänger/-innen im Master Lehramt, Quelle: Statistisches Bundesamt

Die rückläufige Entwicklung liegt über alle Fächer betrachtet und mit Ausnahme kurzfristiger, statistischer Schwankungen in Schleswig-Holstein voll im bundesweiten Trend, der durch die demographische Entwicklung und die Pandemie bedingt ist.

Bei der Bewertung der aktuellen, negativen Entwicklung der Studienanfängerzahlen ist der demographisch bedingte, allgemeine, bundesweit rückläufige Trend bei den Studienanfängerzahlen zu beachten. Die aktuelle Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen (insgesamt) durch die Kultusministerkonferenz geht bundesweit von einem demographisch bedingten allgemeinen Rückgang der Studienanfängerzahlen bis zum Ende der 2020er Jahre aus. Dies resultiert aus einem länger anhaltenden, demographischen Effekt, bei dem der Rückgang der Studienanfängerzahlen auch auf die relativ niedrigen und rückläufigen Geburtenraten bis 2011 zurückzuführen ist. Daraus resultiert wiederum ein negativer Trend bei den Studienanfängern, der (kurzfristig verstärkt durch den kleinen Abiturjahrgang im Jahr 2026) bis Ende der 2020er Jahre anhalten wird. Aufgrund der positiven Geburtenentwicklung ab 2012 wird sich dieser Trend in den 2030er Jahren wieder umkehren und bis ca. 2035 wieder zu ähnlich hohen Studienanfängerzahlen wie in den vergangenen Jahren führen.

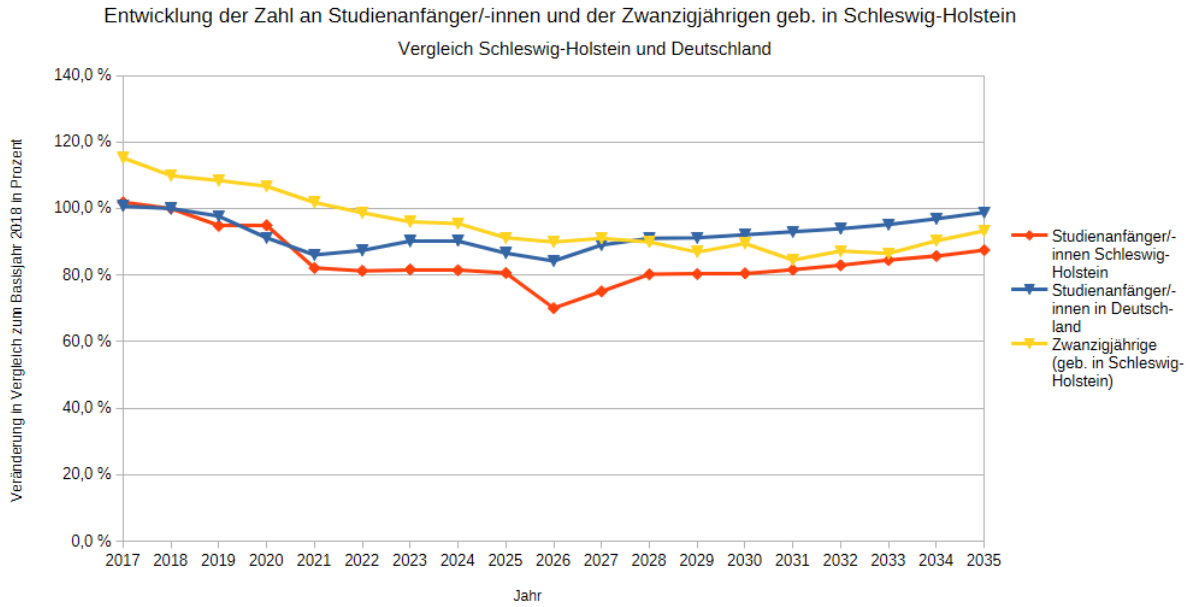


Abbildung 5: Entwicklung Studienanfänger/-innen und Zwanzigjährige

Die Studienanfängerzahlen in den Masterstudiengängen in Schleswig-Holstein profitieren im Vergleich zum Bundesdurchschnitt dagegen von den relativ hohen Studienanfängerzahlen im Bachelor in den Jahren von 2020 bis 2022.

4.1.2. Entwicklung der Absolvierendenzahlen

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2023 insgesamt 1.259 Studierende ihr Bachelor-Lehramtsstudium beendet. Zahlen für das Jahr 2024 liegen noch nicht vor. Im Master haben 931 Studierende im Jahr 2024 ihre Abschlussprüfung erfolgreich abgeschlossen.

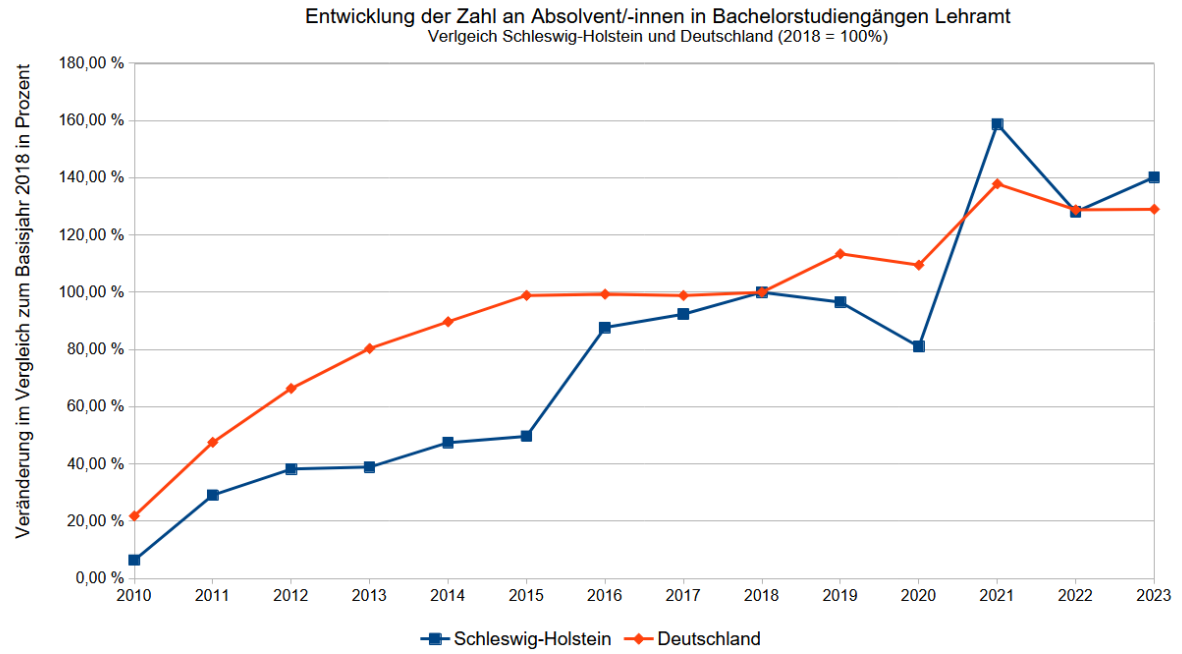


Abbildung 6: Entwicklung Absolvent/-innen Bachelor Lehramt, Quelle: Statistisches Bundesamt

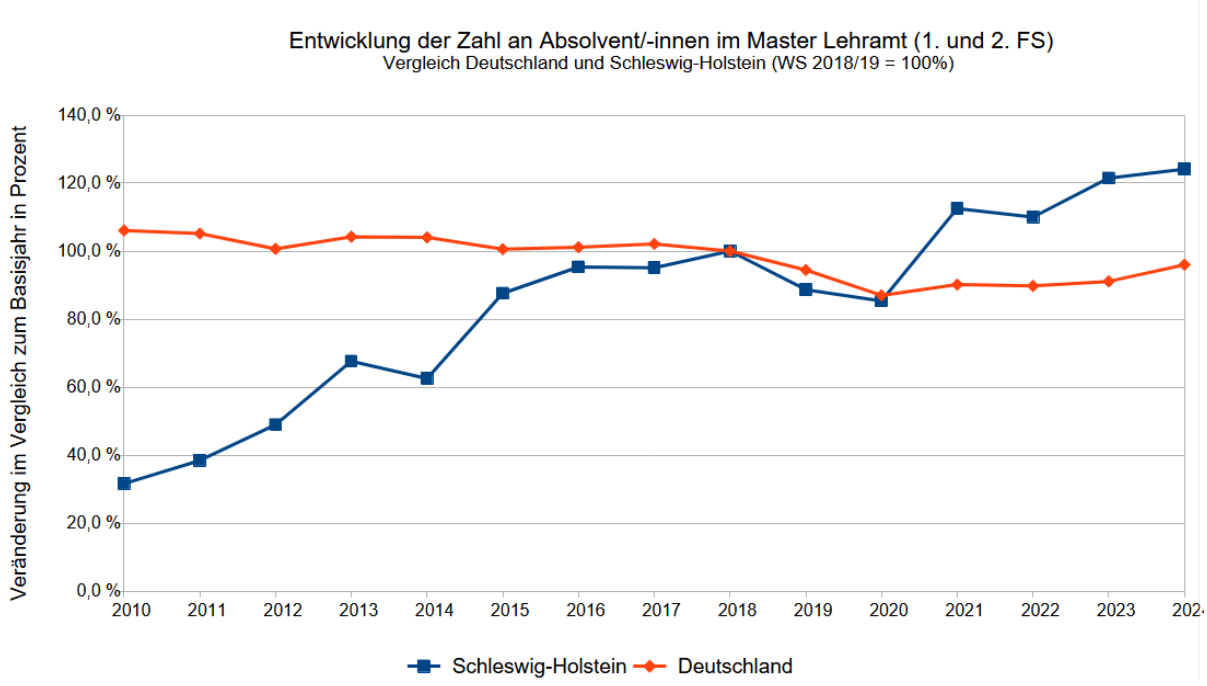


Abbildung 7: Entwicklung Absolvent/-innen Master Lehramt, Quelle: Statistisches Bundesamt

Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes gibt es seit Beginn der Pandemie in Schleswig-Holstein eine kontinuierliche Steigerung der Absolventenzahl im Lehramt. Diese Entwicklung lässt sich für alle Lehramtstypen beobachten. Im Vergleich zu 2012 konnten die Absolventenzahlen im Lehramt um über 20 Prozent gesteigert werden. Im gesamten Bundesgebiet ist die Zahl der Lehramtsabschlüsse im gleichen Zeitraum um fast 10 Prozent gesunken.

4.1.3. Maßnahmen für Bedarfsfächer

Zur Stärkung der Lehrkräftebildung und -gewinnung in besonders herausfordernden Fächern wurden vom MBWFK und der Allianz für Lehrkräftebildung gezielte Maßnahmen in verschiedenen strategischen Handlungsfeldern ergriffen. Die Maßnahmen reichen von niedrigschwelligen Informations- und Beratungsangeboten sowie Maßnahmen zur Berufsorientierung für das Lehramt über strukturelle Studienformate bis hin zu gezielten Förderangeboten für Studierende. Im Rahmen der Allianz wurden in der ersten Förderphase seit 2022 insgesamt 26 Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Diese adressieren unterschiedliche Bedarfsfächer und Phasen der Lehrkräftebildung und verfolgen das Ziel, sowohl den Zugang zum Lehramtsstudium zu stärken als auch Studienverläufe zu stabilisieren und Übergänge zu unterstützen.

Ein besonderer Fokus liegt derzeit auf den Bedarfsfächern Mathematik, Musik und Kunst sowie auf den Naturwissenschaften und der beruflichen Bildung. Die entwickelten Maßnahmen setzen an unterschiedlichen Punkten an - von der Studienorientierung über den Hochschulzugang bis hin zur erfolgreichen Bewältigung des Studiums. Ziel ist es, zum einen den Studienerfolg zu stärken und so einen Beitrag zur Sicherung des künftigen Lehrkräftebedarfs zu leisten und zum andere neue Zielgruppen für das Lehramt zu gewinnen. Die nachfolgenden Beispiele veranschaulichen exemplarisch die hierzu entwickelten Ansätze der Hochschulen im Rahmen der Allianz für Lehrkräftebildung.

Seit dem Wintersemester 2023/24 bieten die CAU und das IPN das Lernzentrum Mathematik für Lehramtsstudierende an. Ziel ist es, Studierende mit ungünstigen Studienvoraussetzungen (z.B. schlechtere Abiturnoten) frühzeitig durch individuelle Kleingruppencoachings fachlich, motivational und organisatorisch zu unterstützen und somit Studienabbrüchen zu reduzieren. Die bisherigen Ergebnisse zeigen eine hohe Wirksamkeit des Angebots: Rund 30 Prozent der Studierenden nutzen das Lernzen-

trum regelmäßig. Trotz schlechterer schulischer Ausgangsvoraussetzungen erreichen die Teilnehmenden vergleichbare Klausurergebnisse wie Studierende mit günstigeren Lernvoraussetzungen. Gleichzeitig sind die Bestehensquoten in den ersten beiden Semestern seit Einführung des Lernzentrums signifikant gestiegen. Damit stärkt das Lernzentrum nachhaltig den Studienerfolg und unterstützt angehende Lehrkräfte beim erfolgreichen Übergang in das Studium. Aufgrund des Erfolgs wird das Konzept künftig auf die Fächer Chemie, Physik und Informatik ausgeweitet und zu einem Lernzentrum MINT weiterentwickelt.

Mit dem Studienpfad Grundschulmathematik an der EUF wird das Mathematikstudium seit dem Wintersemester 2024/25 stärker an den unterschiedlichen Anforderungen der Lehrämter ausgerichtet. Ziel der Maßnahme ist es, die Studienattraktivität zu erhöhen, Studienabbrüche zu reduzieren und den Übergang von der Schule zur Hochschule zu erleichtern. Hierfür werden in den ersten vier Semestern differenzierte Studienpfade für Grundschule und Sekundarstufe angeboten. Erste Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Teilnehmenden des Studienpfads Grundschule als auch Sekundarstufe die Aufteilung positiv bewerten (100 Prozent bei Grundschule, 94 Prozent bei Sekundarstufe). Zudem gibt die Mehrheit der Teilnehmenden des Grundschulpfads an, dass die Einführung des Studienpfads die Studienwahl positiv beeinflusst hat. Schließlich führte die Einführung der Studienpfade zu einer deutlichen Verringerung der Durchfallquoten. Durch die stärkere Kompetenzorientierung und passgenaue Schwerpunktsetzung leistet die Maßnahme einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Studienbedingungen im Lehramt Mathematik.

Im Bereich der Naturwissenschaften konnten im Rahmen der Einführung einer Plattform für digitales adaptives Diagnostik- und Entwicklungsmanagement an der CAU eine studienbegleitende Lernverlaufsdiagnostik im Fachbereich Physik etabliert werden. Dabei nehmen die Studierenden wöchentlich an kurzen Tests teil, um eine Rückmeldung zu ihrem Lernstand sowie Feedback und Informationen zur ihrer weiteren Kompetenzentwicklung zu erhalten. Die Evaluationsergebnisse verdeutlichen, dass Teilnehmende an der Lernverlaufsdiagnostik mit einer höheren Wahrscheinlichkeit die Klausur am Ende des ersten Semesters bestehen und damit erfolgreich ihr Studium fortsetzen können. Eine Einbindung des Faches Chemie ist über das dortige Projekt zur Studiengangsentwicklung in Vorbereitung. Auch an der EUF konnten zuletzt

Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Chemie, Physik und Technik eingeführt werden, die durch Vorkurse, Tutorien und offene Labore den Studieneinstieg in den Naturwissenschaften unterstützen sollen.

Seit Oktober 2024 unterstützt die Mappenberatung Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschüler sowie weitere Interessierte bei der Bewerbung für das Lehramt Kunst an der Muthesius Kunsthochschule (MKH). Durch individuelle Beratung, wöchentliche Präsenzangebote und Onlineformate erhalten die Teilnehmenden frühzeitig Einblicke in die Anforderungen des Studiums und Rückmeldungen zu ihrer Studierfähigkeit. Erste Evaluationen zeigen eine hohe Zufriedenheit mit dem Angebot und eine gestärkte Sicherheit und Erfolgsquote im Bewerbungsprozess. Zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und Erschließung neuer Zielgruppen im Mangelfach Kunst wird das Studienangebot der MKH ab dem Wintersemester 2026/27 durch einen Quereinstiegsmaster Kunst an Gymnasien als Doppelfachstudiengang in Kooperation mit der MHL erweitert.

Die MHL verfolgt das Ziel, die Zahl der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen im Mangelfach Musik nachhaltig zu steigern. Hierzu wurden die Programme Musikbotschafterinnen/Musikbotschafter und MusikPlus etabliert. Während die Musikbotschafterinnen/Musikbotschafter Studieninteressierte frühzeitig an das Lehramtsstudium heranführen und gezielt auf ihrem Weg in die Lehrkräftebildung begleiten, erschließt MusikPlus eine neue Zielgruppe für das Lehramt. Seit dem Wintersemester 2024/25 bietet die MHL hierzu einen bundesweit einzigartigen Masterstudiengang an, der Absolventinnen und Absolventen künstlerischer sowie künstlerisch-pädagogischer Studiengänge einen Zugang zum Grundschullehramt eröffnet. Zum Wintersemester 2025/26 wurde der reguläre konsekutive Lehramts-Bachelorstudiengang MusikPlus eingeführt, an den sich der entsprechende Masterstudiengang anschließen wird. Die bisherigen Ergebnisse zeigen eine steigende Zahl an Bewerbungen, eine verbesserte Passung zwischen Bewerberprofil und Studienangebot sowie eine stärkere regionale Bindung der Studieninteressierten.

Zur Stärkung der Lehrkräftegewinnung in der beruflichen Bildung entwickelt die EUF Maßnahmen zur Erhöhung der Studierendenzahlen in den gewerblich-technischen Fächern. Ziel ist es, Zugangsbarrieren zum Lehramtsstudium abzubauen und neue Zielgruppen für die berufliche Lehrkräftebildung zu gewinnen. Hierzu werden unter anderem flexible, digital gestützte Lehrformate, individuelle Mentoringangebote zur

Vermeidung von Studienabbrüchen, regelmäßige Netzwerkveranstaltungen im Rahmen eines Berufsbildungsdialogs sowie Stipendienprogramme für den Übergang vom Beruf in das Studium umgesetzt. Ergänzend werden Studieninteressierte frühzeitig über das Lehramt an berufsbildenden Schulen informiert und das etablierte Flensburger Satelliten-Modell weiterentwickelt, um zusätzliche Standorte und Zielgruppen für die Lehrkräftebildung zu erschließen. Zuletzt konnte das Modell auf die Fachhochschule Westküste ausgeweitet werden. Damit wird insbesondere eine Region adressiert, die vom Lehrkräftemangel besonders betroffen ist.

Darüber hinaus wurden zur Gewinnung zusätzlicher Zielgruppen zahlreiche ergänzende Studienangebote geschaffen. Hierzu gehören Ein-Fach-Masterstudiengänge in Mathematik, Informatik, Kunst und Musik, die einen Quereinstieg ins Lehramt ermöglichen. Der Duale Masterstudiengang Sonderpädagogik wurde verstetigt und in der beruflichen Bildung ein Studienangebot in der Sozialpädagogik eingerichtet.

4.2. Lehrkräftegewinnung im Vorbereitungsdienst

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtzahl der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst inklusive der Lehrkräfte im Anpassungslehrgang an den allgemeinbildenden Schulen von 1.553 im Schuljahr 2024/25 auf 1.558 im Schuljahr 2025/26 gestiegen: 186 Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt für Sonderpädagogik, 296 für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen, 504 für das Lehramt an Grundschulen und 572 für das Lehramt an Gymnasien. 491 Lehrkräfte sind seit dem 1. August 2026 neu im Vorbereitungsdienst bzw. im Anpassungslehrgang eingestellt worden. Davon sind 42 Personen im Wege des Quereinstiegs in den Vorbereitungsdienst eingestellt worden, sogenannte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger (14 im Lehramt an Grundschulen; 11 im Lehramt an Gemeinschaftsschulen und 17 im Lehramt für Sonderpädagogik). Das ist im Gegensatz zum vergangenen Jahr ein leichtes Plus von 3 (dieses Jahr 42, Vorjahr 39) Personen im Quereinstieg. Bei der Einstellung für den Quereinstieg wurden insbesondere die Bedarfskreise berücksichtigt.

Der Herausforderung, Lehrkräfte für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen zu gewinnen, wird auch im Vorbereitungsdienst Rechnung getragen. Bereits zu Beginn der Legislaturperiode wurde der Quereinstieg für Lehrkräfte mit dem Studium für das Lehramt an Gymnasien flexibilisiert. Zum einen wird diesen Lehrkräften ein Vorrang für den Quereinstieg in das Lehramt an Gemeinschaftsschulen eingeräumt. Zum an-

deren haben sie im späteren Schuldienst ein Antragsrecht für einen auf ein Jahr verkürzten Lehramtswechsel in das Lehramt an Gymnasien. Damit wurde ein zusätzlicher Anreiz für eine Ausbildung im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen im Vorbereitungsdienst geschaffen. Diese Möglichkeit des Quereinstiegs in das Lehramt an Gemeinschaftsschulen wird derzeit von fünf Lehrkräften mit einem Studium für das Lehramt an Gymnasien genutzt.

Soweit angehende Lehrkräften ein Fach auf dem Niveau der Sekundarstufe II und das andere auf dem Niveau der Sekundarstufe I studiert haben, steht es ihnen frei, den Vorbereitungsdienst an einer Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe zu absolvieren. Dadurch entstehen weder finanzielle noch beamtenrechtliche Nachteile; die Besoldung und laufbahnrechtliche Einstufung bleiben in vollem Umfang erhalten. Auf diese Wahlmöglichkeit wird in Informationsveranstaltungen und im Bewerbungsleitfaden umfassend hingewiesen. Die Praxis zeigt eine hohe Akzeptanz: Rund ein Drittel der betroffenen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nutzt diese Option.

Die Bewerbungszahlen für den Vorbereitungsdienst in Schleswig-Holstein bleiben weiterhin auf einem hohen Niveau:

Schulart	**Zum Einstellungstermin**						
	1.8.2024	**1.2.2025**	**Summe Schuljahr 2024/25**	**1.8.2025**	**1.2.2026**	**Summe Schuljahr 2025/26**	**1.8.2026**
Grundschulen	146	169	315	202	214	416	214
Gemeinschaftsschulen	71	73	144	112	96	208	118
Sonderpädagogik	55	59	114	70	78	148	75
Gymnasium	410	300	710	375	441	816	531

Abbildung 8: Bewerbungszahlen

Im Schuljahr 2025/26 hat sich die Anzahl der Bewerbungen für den Vorbereitungsdienst in Schleswig-Holstein im Vergleich zum Schuljahr 2024/25 schon deutlich gesteigert:

- Lehramt an Grundschulen 32 Prozent Steigerung
- Lehramt an Gemeinschaftsschulen 44 Prozent Steigerung
- Lehramt für Sonderpädagogik: 30 Prozent Steigerung
- Lehramt an Gymnasien: 15 Prozent Steigerung

Bei Betrachtung der Bewerbungszahlen zum 1. August 2026 bestätigt sich dieser überaus erfreuliche Trend, indem sich die Bewerbungszahlen stabilisiert und noch einmal leicht gesteigert haben. Im Vergleich zum 1. August 2025 zeigen sich noch einmal folgende Steigerungen:

- Lehramt an Grundschulen knapp 6 Prozent Steigerung
- Lehramt an Gemeinschaftsschulen: knapp 5 Prozent Steigerung
- Lehramt für Sonderpädagogik: 7 Prozent Steigerung
- Lehramt an Gymnasien: knapp 42 Prozent Steigerung

Diesem Anstieg der Bewerbungszahlen ist durch das MBWFK in den letzten Jahren Rechnung getragen worden, indem nicht besetzte Lehrkräftestellen für die Ausbildung zusätzlicher Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst genutzt wurden. Derzeit sind noch 50 Stellen dafür in der Nutzung durch den Vorbereitungsdienst. Des Weiteren werden 40 Stellen für den Vorbereitungsdienst der allgemeinbildenden Schulen aus dem Vorbereitungsdienst der Beruflichen Schulen, die dort nicht besetzt werden konnten, genutzt. Das Bildungsministerium reagiert äußerst flexibel auf die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, so dass insbesondere in den Lehrämtern an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und für Sonderpädagogik zusätzliche Lehrkräfte ausgebildet oder somit für den Schuldienst gewonnen werden können.

Für Schleswig-Holstein kann festgestellt werden, dass die Vielzahl der hier ausgebildeten Lehrkräfte auch im Anschluss mit unbefristeten oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Schleswig-Holstein verbleiben. So konnten seit 2023 (bis 02/26, Einstellungstermin 1. August 2026 wird entsprechend dem Erfassungsverfahrens erst Ende des Kalenderjahres berechnet) jeweils mindestens 86 Prozent der Lehrkräfte, die den Vorbereitungsdienst in Schleswig-Holstein in den Lehrämtern an Grundschulen, Gemeinschaftsschulen, Gymnasien und für Sonderpädagogik erfolgreich absolviert haben, in den Schuldienst befristet oder unbefristet eingestellt werden.

4.3. Lehrkräftegewinnung im Schuldienst

4.3.1. Internationale Lehrkräfte

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein wichtiges Instrument zur beruflichen Integration und zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Dies gilt selbstverständlich auch für Lehrkräfte mit ausländischen Lehramtsqualifikationen. Deswegen ist die Verbesserung des Anerkennungsprozesses dieser Lehrkräfte ein großes Anliegen der Landesregierung und ist folglich auch im Handlungsplan Lehrkräftegewinnung fest verankert. Über die ersten Erfahrungen der Einführung des Pilotprojektes der Einstellung ukrainischer Unterstützungslehrkräfte sind erhebliche Verbesserungen für die Anerkennung und Gleichstellung ausländischer Lehramtsqualifikationen mit der Lehramtsqualifikation Schleswig-Holsteins einher gegangen. So wird den Lehrkräften mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation im Rahmen des Anpassungslehrganges mehr Zeit gegeben, sich in das schleswig-holsteinische Schulsystem einzuleben, indem diese im ersten Schulhalbjahr der Qualifikation keinen eigenverantwortlichen Unterricht mehr durchführen müssen, sondern durch Hospitationen und Teamteaching sowie Unterricht unter Anleitung einen besseren Onboarding-Prozess in Schule erleben. Zusätzlich ist die verpflichtende Teilnahme der Lehrkräfte im Anpassungslehrgang an einem über das Sprachniveau C1 hinausgehender Sprachkurs im ersten Schulhalbjahr eingeführt worden. Da die sprachliche Qualifikation häufig als Grund für einen möglichen Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme erkannt worden ist, soll diese Maßnahme die Lehrkräfte ebenfalls unterstützen besser in ihrem Beruf anzukommen und damit gleichzeitig deren Handlungsfeld in Schule zu vergrößern, da sie sich sprachlich sicherer fühlen. Des Weiteren wurde die abschließende Beurteilung der Leistungen der Lehrkraft im Anpassungslehrgang, die über das Bestehen und Nichtbestehen entscheidet, durch eine Dokumentation der Leistungen pro Schulhalbjahr mit einer Note über die Eignung, Leistung, Befähigung und vor allem auch Entwicklung der Lehrkraft ersetzt. Sofern das Ausbildungsziel gefährdet erscheint, hat zusätzlich zu den bestehenden Unterstützungen durch die Schule und das IQSH bzw. SHIBB ein Beratungsgespräch durch die Schulleitung im Hinblick auf die mögliche Verlängerung der Qualifizierungsmaßnahme zu erfolgen. Dabei wird auch festgelegt, was verbessert werden muss und wie dies erreicht werden kann. Dies dient der Transparenz der Qualifizierung für die Lehrkräfte im Anpassungslehrgang und soll damit einen Beitrag dazu leisten, dass sie die Qualifizierung erfolgreich

abschließen können. Eine weitere Erleichterung für ausländische Lehrkräfte ist dadurch ermöglicht worden, dass diese sich nun zunächst für eine Eignungsprüfung entscheiden können, die bei Bestehen zu einer sofortigen Gleichstellung der Lehramtsqualifikation führt, und dann bei Nichtbestehen, sich trotzdem noch für den Anpassungslehrgang bewerben können, um diesen für eine Gleichstellung zu absolvieren. Dies war bisher nicht möglich. Bisher konnte die Eignungsprüfung nur wiederholt werden und führte bei Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung zum endgültigen Durchfallen und damit auch zum Ausschluss einer zukünftigen Tätigkeit als Lehrkraft in Schleswig-Holstein.

Mit diesen Maßnahmen sind auch Erleichterungen in der Antragstellung für die Lehrkräfte mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation einher gegangen, so dass bürokratische Hürden abgebaut wurden bzw. durch eine weitere Verordnungsänderung zukünftig abgebaut werden. Es werden inzwischen alle Informationen über die Anerkennung und den Gleichstellungsprozess auf der Homepage sowie im Merkblatt in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig werden zukünftig alternativ auch Bewerbungen in englischer Sprache zugelassen, so dass nur noch im Einzelfall deutschsprachige Übersetzung nachgefordert werden. Gleichzeitig wird ein regelhafter Verzicht auf beglaubigte Bewerbungsunterlagen umgesetzt. Lediglich bei begründeten Zweifeln an der Echtheit der Dokumente wird eine Beglaubigung erforderlich sein. Außerdem wird in Zusammenarbeit mit den anderen Bundesländern ein gemeinsamer Musterbescheid entwickelt, so dass auch damit für Lehrkräfte mit ausländischen Lehramtsqualifikationen eine bessere Transparenz und Klarheit erreicht wird. Die bundesweite Forderung, dass der Beginn von Ausgleichsmaßnahmen innerhalb von sechs Monaten nach Bewerbung ermöglicht werden sollen, werden in Schleswig-Holstein schon lange umgesetzt. Auch dies ist ein Baustein der Gewinnung von Lehrkräften mit ausländischen Lehramtsqualifikationen für den schleswig-holsteinischen Schuldienst.

Dies spiegeln auch die Zahlen der Einstellungen in den Anpassungslehrgang wider. Während im Jahr 2022, also vor Beginn des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung, insgesamt 16 Lehrkräfte in diesen eingestellt worden sind, waren es in den Jahren 2025 und 2026 55 bzw. 60 Lehrkräfte mit einer ausländischen Lehramtsqualifikation. Insgesamt 33 dieser Lehrkräfte, die in den Jahren 2025 und 2026 in die Ausgleichsmaßnahme eingestellt worden sind, waren vorher als ukrainische Unterstützungs-

lehrkräfte in Schleswig-Holstein tätig. Insgesamt haben bereits 61 ehemalige ukrainische Unterstützungslehrkräfte ihre Ausgleichsmaßnahme zur Gleichstellung ihrer Lehramtsqualifikation begonnen. Da für die Unterstützungslehrkräfte 175 Stellen zur Verfügung standen und stehen, ist dies eine äußerst erfreuliche Anzahl an Lehrkräften, die über diese Maßnahme zunächst einmal für die Ausgleichsmaßnahme gewonnen werden konnten.

4.3.2. Maßnahmen für Bedarfskreise

Um dauerhaft eine ausreichende Zahl von Lehrkräften im ganzen Land zu gewinnen, erhalten angehende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst des Lehramtes an Grundschulen und des Lehramtes für Sonderpädagogik eine monatliche Zulage in Höhe von 250 Euro als Anreiz, wenn sich diese in einer Region ausbilden lassen, in der der Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal besonders hoch ist (Kreis Dithmarschen, Kreis Steinburg, Kreis Segeberg, Kreis Herzogtum Lauenburg, Kreis Pinneberg, die nordfriesischen Inseln und zusätzlich beim Lehramt für Sonderpädagogik die Stadt Neumünster). LiV können aber auch ohne den Anwärtersonderzuschlag in den genannten Kreisen ausgebildet werden. Sie entscheiden durch Bewerbung, ob sie den Anwärtersonderzuschlag in Anspruch nehmen wollen oder nicht. Mit der Zahlung des Anwärtersonderzuschlags verpflichten sich die LiV nach dem Vorbereitungsdienst 18 Monate in einem Bedarfskreis im Schuldienst in Schleswig-Holsteins (in der Regel in dem jeweiligen Kreis) zu bleiben. Andernfalls muss der Zuschlag voll oder anteilig zurückgezahlt werden. Diese Verpflichtung gehen viele LiV nicht ein, deshalb verzichten diese auf den Anwärtersonderzuschlag. Durch Anpassungen, wie zum Beispiel die Ausweitung der Bedarfskreise und eine kürzere Bleibeverpflichtung nach dem Vorbereitungsdienst, im Rahmen der ersten Evaluation des Anwärtersonderzuschlags ist es allerdings gelungen, die Anzahl der LiV, die sich für einen solchen interessieren, deutlich zu erhöhen. Im Schuljahr 2025/26 wurden 84 Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit diesem Zuschlag eingestellt. Damit wurde der bislang höchste Wert seit Einführung des Anwärtersonderzuschlags erreicht - nahezu doppelt so hoch wie zu den vorigen Einstellungsterminen. Es besteht weiterhin ein reges Interesse an einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst mit Anwärtersonderzuschlag - zum 1. August 2026 wurden 30 Lehrkräfte mit diesem Zuschlag eingestellt.

Für die aktuelle Deckung des Lehrkräftebedarfs werden weiterhin der Quer-, Seiten- und Direkteinstieg sowie weitere Qualifizierungsmaßnahmen gestärkt. Es ist im Rahmen des Quereinstiegs auch möglich, die Schulart bereits im Vorbereitungsdienst zu wechseln, wenn für eine Schulart nicht genügend reguläre Bewerbungen vorliegen. Zusätzlich zum Quer- und Seiteneinstieg wird über die Änderung des Lehrkräftebildungsgesetzes auch der Direkteinstieg an Grund- und Gemeinschaftsschulen eröffnet, so dass auch Menschen mit einem Bachelorabschluss von einer Fachhochschule/Universität oder mit einem Fachhochschuldiplom einen Zugang zum Beruf der Lehrkraft nach einer umfassenden Qualifizierung erhalten können.

Das MBWFK greift durch die Maßnahme Abordnung Plus steuernd in das Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren ein, um eine gleichmäßige und gute Lehrkräfteversorgung in allen Regionen Schleswig-Holsteins sicherzustellen. Während einige Regionen, insbesondere um die Universitätsstandorte Flensburg und Kiel, eine vergleichsweise gute Lehrerversorgung aufweisen können, gibt es in anderen Teilen des Landes z.T. Schwierigkeiten, die Planstellen zu besetzen. Das Verfahren „Abordnung Plus“ dient dazu, diese Bedarfsregionen zu unterstützen und allen Kindern und Jugendlichen in Schleswig-Holstein vergleichbare Bildungschancen zu ermöglichen. Deshalb werden Ausschreibungen einer festen Planstelle für Lehrkräfte in einer stark nachgefragten Region mit einer befristeten Abordnung von drei Jahren in eine schlechter versorgte Region gekoppelt. Dabei wird auch ermöglicht, dass Lehrkräfte an eine andere Schulart abgeordnet werden, sofern sie diesen vorübergehenden Wechsel an eine andere Schulart wünschen. Damit kann eine zusätzliche Flexibilität sowohl für die Lehrkräfte als auch für die Steuerung von Lehrkräften auf nicht besetzte Lehrkräftestellen erreicht werden. Zum Schuljahr 2026/27 konnten über Abordnung Plus insgesamt 74 Personen neu in den Bedarfsregionen eingesetzt und damit zusätzlich gewonnen werden. Aus den vorherigen Einstellungsterminen befinden sich bereits im Bestand derzeit 67 Lehrkräfte. Im schulamtsgebundenen Bereich konnten in den Kreisen Nordfriesland, Schleswig-Flensburg, Rendsburg-Eckernförde und Plön sowie in den Städten Flensburg und Kiel 20 Personen neu eingestellt werden, die zunächst für drei Jahre in Bedarfsregionen abgeordnet werden. Insgesamt fünf Lehrkräfte werden an ein Förderzentrum der Stadt Neumünster abgeordnet. Daneben konnten schulartübergreifend aus dem Bereich der Gymnasien und der Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe insgesamt 38 Lehrkräfte in den schulamtsgebundenen Bereich abgeordnet werden. Davon wurden allein in den Kreis Segeberg 18

Lehrkräfte abgeordnet und acht in den Kreis Pinneberg sowie sieben in den Kreis Dithmarschen. Dies ist ein sehr positiver Erfolg dieser Maßnahme. Der deutliche Anstieg auf 74 Einstellungen über diese Maßnahme zeigt deutlich, dass diese Maßnahme inzwischen sehr gut wirkt, da die Anzahl der Lehrkräfte, die in Bedarfsregionen abgeordnet werden konnten, sich mit diesem Einstellungstermin mehr als verdoppelt hat.

Zusätzlich wurden Sondermaßnahmen entwickelt, um Lehramtsabsolventinnen und -absolventen der Lehrämter an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen die Möglichkeit eines Lehramtswechsels bereits nach der Staatsprüfung - ohne dass diese bisher dauerhaft an Schule in Schleswig-Holstein beschäftigt waren - zu eröffnen. Über diesen Weg konnten zum neuen Schuljahr 2026/27 zehn neue Lehrkräfte eingestellt werden, davon fünf in den Bedarfsregionen (Segeberg und Herzogtum Lauenburg). Insgesamt befinden sich 19 Lehrkräfte in diesem neu geschaffenen Lehramtswechsel. Neben den genannten Kreise profitieren auch Stormarn und Lübeck von dieser Maßnahme. Die Einsatzmöglichkeiten für Lehrkräfte sind dadurch flexibler geworden und auch dies wird angenommen. Gleichzeitig werden sie für das neue Lehramt qualifiziert, um dem hohen Qualitätsanspruch an dauerhaft an Schule tätigen Lehrkräften gerecht zu werden.

Die im vergangenen Jahr eingeführte Sondermaßnahme zum Wechsel aus dem Lehramt an berufsbildenden Schulen an Gemeinschaftsschulen und Grundschulen wurde zum neuen Schuljahr nur einmal in Anspruch genommen. Seit dem vergangenen Jahr wurden insgesamt sechs Berufsschullehrkräfte gewonnen, zwei davon für Dithmarschen. Diese Maßnahme werden wir gerade vor dem Hintergrund der Einstellungssituation stärker in den Fokus stellen müssen und die Lehrkräfte mit dem Lehramt für Berufsbildende Schule stärker und besser über diese Möglichkeit in Schleswig-Holstein zu informieren.

Zum Herbstsemester 2021 wurde ein Duales Masterstudium Lehramt für Sonderpädagogik zunächst für drei Kohorten (2021-2023) an der EUF eingeführt. Im April 2024 wurde die Fortsetzung für zwei weitere Kohorten (2024, 2025) beschlossen. Inzwischen wurde dieser Studiengang an der EUF verstetigt. Zum Herbstsemester 2026/27 werden voraussichtlich 16 Studierende mit dem Dualen Masterstudium Lehramt Sonderpädagogik an der EUF beginnen. Der schulische Einsatz dieser

Lehrkräfte erfolgt insbesondere in den Bedarfsregionen, damit werden diese zusätzlich in der Unterrichtsversorgung unterstützt und gewinnen dadurch nach Möglichkeit dauerhaft Lehrkräfte mit dem Lehramt für Sonderpädagogik. Dass dieses Studium nun bereits mit seiner sechsten Kohorte startet und somit die Anzahl der Lehrkräfte für Sonderpädagogik inzwischen stetig erhöht, zeigt, dass Maßnahmen aus dem Handlungsplan Lehrkräftegewinnung in ganz unterschiedlichen Phasen der Lehrkräftebildung positiv wirken. Mit dieser Maßnahme wird eine zusätzliche Personengruppe gewonnen, da zu diesem Studiengang nur Personen zugelassen werden, die mit dem Masterstudium quer in das Lehramt für Sonderpädagogik einsteigen, somit ist dieser Masterstudiengang ein Quereinstiegsmasterstudiengang, mit dem Schleswig-Holstein eine Maßnahme des KMK-Beschluss „Gestaltung von zusätzlichen Wegen ins Lehramt“ aktiv um. Schleswig-Holstein hatte sich dabei ausdrücklich für die Schaffung und Umsetzung dieses Beschlusses stark gemacht. Durch diesen Beschluss wird die Lehrkräftebildung flexibler und durchlässiger gestaltet, da diese Lehrkräften über alternative Wege in den Lehrkräfteberuf kommen. So wird nicht nur die Lehrkräfteversorgung gestärkt, sondern auch auch die Anerkennung verschiedener Bildungs- und Professionalisierungswege gefördert. Durch die neuen Wege in der Lehrkräftebildung, die allesamt schon in Schleswig-Holstein Anwendung finden, wird nicht nur die Lehrkräftegewinnung und -qualifizierung adressiert, sondern auch die Qualität der Bildung in Deutschland und auch in Schleswig-Holstein nachhaltig gestärkt.

4.3.3. Weiterbildungen

Um dem erhöhten Bedarf an Lehrkräften in Fächern zu begegnen, in denen gemäß der Bedarfsprognose die Unterrichtsversorgung nicht ausreichend durch die Zahl der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gewährleistet werden kann, führt das IQSH Weiterbildungsmaßnahmen durch. Weiterbildungsmaßnahmen haben das Ziel einer Unterrichtsgenehmigung und qualifizieren Lehrkräfte für den Einsatz in einem weiteren Unterrichtsfach.

Aktuell finden Weiterbildungsmaßnahmen vor allem im sportlich/ästhetischen Bereich (Sport, Darstellendes Spiel, Kunst und Musik) sowie im MINT-Bereich statt (Mathematik, Informatik, Physik/Chemie[4] und Technik) statt.

4 Aus Gründen der geringen Bewerberzahlen findet die Weiterbildungsmaßnahme Physik im Wechsel mit der Weiterbildungsmaßnahme Chemie statt.

Die Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich in Dauer und Anforderung von anderen Fortbildungen. Sie dauern in der Regel zwischen einem und drei Schulhalbjahren und für einen erfolgreichen Abschluss müssen die Teilnehmenden unterschiedliche Prüfungsleistungen ablegen.

In den vergangenen fünf Jahren haben auf diese Weise durchschnittlich 220 Lehrkräfte jährlich die Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich abgeschlossen[5].

Fach	**Absolvierende seit dem Schuljahr 2021/22**
Mathematik	161 (Primarstufe) / 75 (Sek I)
Chemie	32
Physik	7
Informatik	221 (Sek I) / 107 (Sek II)
Darstellendes Spiel	102 (Sek I) / 60 (Sek II)
Kunst (seit 2025/26)	19
Textillehre (bis 2025/26)	24
Musik	39 (Primarstufe) / 55 (Sek I)
Englisch	51 (Primarstufe) / 10 (Sek I)
Philosophie (bis 2025/26)	108
Wirtschaft/Politik (bis 2024/25)	33

Abbildung 9: absolvierte Weiterbildungen

5 Im Fach Informatik wurde zur Einführung des Pflichtfachs in den Jahren 2021/22 und 2022/23 eine Weiterbildungsoffensive durchgeführt. In dieser Zeit wurden bis zu zehn Kurse parallel durchgeführt.

4.3.4. Stellenbesetzung/Vertretungskräfte

In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der Lehrkräftestellen von 23.365 im Schuljahr 2020/21 auf 24.065 im Schuljahr 2025/26 gestiegen. Dabei konnte der Schülerzahlenzuwachs Berücksichtigung finden, so dass die Schüler-Lehrer-Relation auf demselben Niveau gehalten werden konnte (2020/21: 15,5 ; 2025/26: 15,4). Zur Entwicklung nach Schularten wird auf die Drs. 20/3753) verwiesen.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Unterrichtsversorgung kontinuierlich verbessert worden. War im Schuljahr 2015/16 in den allgemein bildenden Schularten (ohne FöZ) noch eine Unterrichtsversorgung von 97 Prozent (Gymnasien) bzw. 98 Prozent (schulamtsgebundene Schulen und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe) und an den berufsbildenden Schulen von 91 Prozent festzustellen, ist die Unterrichtsversorgung mittlerweile in allen Schularten mindestens bei 100 Prozent. Für das Schuljahr 2026/27 konnte an den allgemeinbildenden Schularten sogar eine Versorgung von rund 103% erreicht werden. Dieses Niveau soll gehalten werden.

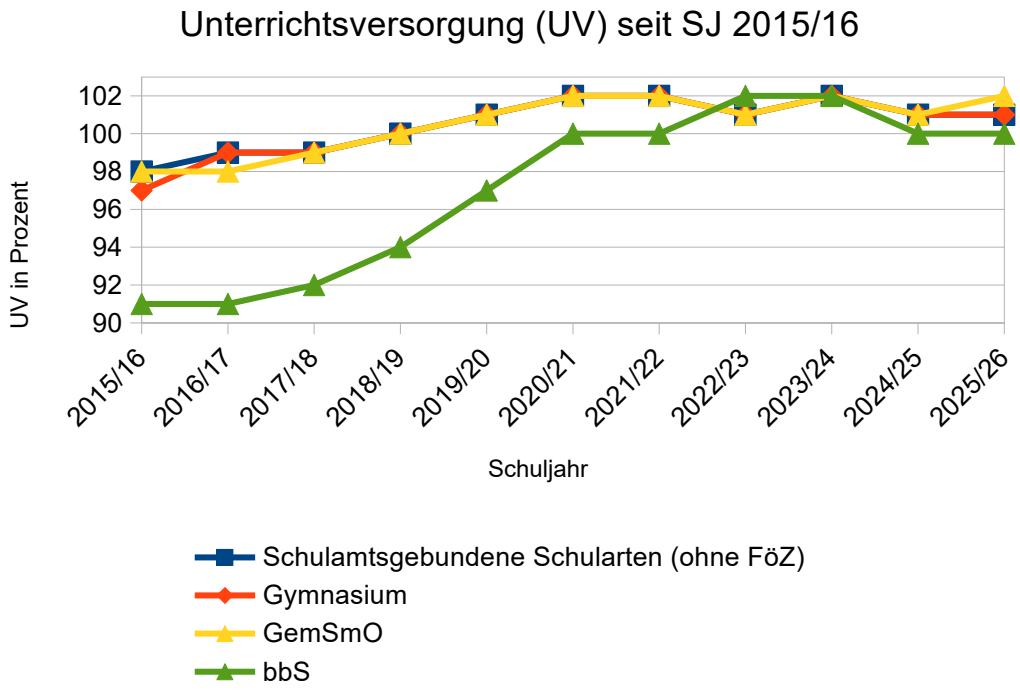


Abbildung 10: Entwicklung Unterrichtsversorgung

Die Schülerinnen und Schüler an schleswig-holsteinischen Schulen werden zu knapp 90 Prozent von Lehrkräften unterrichtet, die eine Lehramtsausbildung abgeschlossen haben. Die übrigen Lehrkräfte haben einen Hochschulabschluss ohne Lehramt, sind über Quer- oder Seiteneinstieg in den Schuldienst gekommen, haben die Ausbildung

zur Lehrkraft noch nicht abgeschlossen (1. Staatsexamen, Bachelor- oder Masterabschluss) oder sie unterrichten mit einer nicht anerkannten ausländischen Lehramtsprüfung als Vertretungslehrkräfte. Der Anteil der Anstellungen von Kräften ohne abgeschlossene Lehramtsausbildung lag im Schuljahr 2024/25 bei 11,7 Prozent und fällt damit etwas geringer aus als im Jahr davor (12 Prozent).

Den höchsten Anteil an Lehrkräften mit einer abgeschlossenen Ausbildung für den Lehrerberuf erreichen mit gut 93 Prozent die Gymnasien und 100 Prozent die Abendgymnasien, gefolgt von den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe mit 91 Prozent der Lehrerschaft, berufsbildende Schulen mit 90,6 Prozent, Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe mit gut 89 Prozent. Die Lehrkräfte der Förderzentren haben zu gut 87 Prozent und an den Grundschulen zu knapp 83 Prozent ein durch ein abgeschlossenes Studium erworbenes Lehramt.

Qualifikation der Lehrkräfte nach Schularten
2024/25

	Schulart							
Lehramt/Qualifikation	**Grundschule**	**Förderzentrum**	**Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe**	**Gemeinschaftsschule mit Oberstufe**	**Gymnasium**	**Abendgymnasium**	**bbS**	**alle Lehrkräfte zusammen**
	%-Anteil							
Lehramt an Grundschulen / Grund- und Hauptschullehrkraft	69,9	1,3	9,2	4,2	0,1	0,0	0,2	**22,6**
Lehramt an Sekundarschulen Sek I / Realschullehrkraft	3,2	1,5	61,6	29,6	0,9	3,2	1,1	**16,7**
Studienrätin / Studienrat an Gymnasien / Sekundarschullehramt Sek II	1,1	0,5	9,4	52,2	91,3	90,3	6,0	**27,1**
Lehramt Sonderpädagogik / Sonderschullehrkraft	7,6	70,4	7,1	4,3	0,2	0,0	0,8	**8,0**
Studienrätin / Studienrat an berufsbildenden Schulen	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	6,5	74,2	**11,2**
Fachlehrer / Fachlehrerin	0,8	13,3	1,1	0,6	0,6	0,0	7,9	**2,6**
Berufsschul- und Fachschuloberlehrkraft	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,3	**0,1**
Zusammen: mit abgeschlossener Lehrerausbildung	82,7	87,2	88,7	91,3	93,2	100,0	90,6	**88,3**
Zusammen: ohne abgeschlossene Lehrerausbildung *	17,3	12,8	11,3	8,7	6,8	0,0	9,4	**11,7**

* darunter fallen Personen mit: 1. Staatsexamen, Bachelorabschluss, nicht anerkannte ausländische Lehramtsprüfung, LK ohne Lehrerausbildung/Hochschulstudium, Quer- oder Seiteneinstieg, sonstiger Qualifikation

Quelle: Amtliche Schulstatistik

Abbildung 11: Qualifikation Lehrkräfte im Schuljahr 2024/25

Die vorigen Ausführungen zur Qualifikation der Lehrkräfte nach Schulart lassen mehrere Schlüsse zu.

Zum einen zeigt sich insbesondere an Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe sowie an Grundschulen ein erhöhter Bedarf an Lehrkräften mit abgeschlossener Lehramtsausbildung und entsprechender fachlicher Qualifikation in den verschiedenen Unterrichtsfächern. Zu berücksichtigen ist dabei, dass auch Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien an Gemeinschaftsschulen sowohl mit als auch ohne Oberstufe eingesetzt werden können. Diese Einsatzmöglichkeit wird zum Beispiel im Rahmen von „Abordnung plus“ genutzt. So sind zum 1. August 2026 17 Lehrkräfte, die an einem

Gymnasium eingestellt worden sind, an eine Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe abgeordnet. Diesen Lehrkräften wird selbstverständlich auch ermöglicht, sich dauerhaft an die jeweilige Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe versetzen zu lassen.

An Gemeinschaftsschulen zeigen die Lehrkräftebedarfssimulationen insbesondere in den Fächern Chemie, Englisch, Informatik, Kunst, Mathematik, Musik, Physik und Technik einen erhöhten Bedarf an fachlich qualifizierten Lehrkräften. Die prognostizierten Absolventenzahlen der Universitäten werden diesen Bedarf voraussichtlich nur teilweise abdecken können, da auch höhere Absolventenzahlen im gymnasialen Lehramt den Bedarf an Gemeinschaftsschulen nicht vollständig ausgleichen.

An Grundschulen weist die fachbezogene Lehrkräftebedarfssimulation (Drs. 20/5078) darauf hin, dass insbesondere in den Fächern Kunst, Mathematik und Musik die Versorgung mit entsprechend qualifizierten Lehrkräften perspektivisch eine besondere Herausforderung darstellt . Dies bedeutet, dass Unterricht in diesen Fächern mit höherer Wahrscheinlichkeit fachfremd erteilt (werden) wird. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass sich die Situation im Zuge der erwarteten rückläufigen Schülerzahlen allmählich entspannt (siehe Kapitel 5.1.3.). Dabei ist anzunehmen, dass die erwarteten sinkenden Schülerzahlen zunächst an Grundschulen den erhöhten Bedarf in den beschriebenen Fächern zwar reduzieren, diesen aber nicht vollständig ausgleichen werden. Insgesamt ist jedoch mit einem steigenden Anteil an Lehrkräften mit einer abgeschlossenen Lehrkräfteausbildung zu rechnen.

An Gymnasien weist die Lehrkräftebedarfssimulation vor allem in Informatik, Kunst, Mathematik, Musik und Physik auf einen erhöhten Bedarf hin, der nicht vollständig mit den Absolventen der Universitäten gedeckt werden kann.

Betrachtet man die regionale Bedarfslage, so ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild. Während an der Ostküste und hier insbesondere in den Städten Flensburg, Kiel und Lübeck mit einer Deckung der Bedarfe zu rechnen ist, zeichnet sich allem voran an der Westküste ein erhöhter Bedarf an Lehrkräften ab.

Betrachtung der Besetzungssituation zum Schuljahresbeginn 2026/27:

Grundsätzlich werden die nachfolgenden Daten jedes Jahr im Oktober erhoben, so dass dann auch eine Vergleichbarkeit geboten werden kann. Die Betrachtung zum

Schuljahresbeginn unterliegt immer den Schwankungen des jeweiligen Ferienbeginns und -endes. Dabei gilt, dass je später das Schuljahr beginnt, d.h., je später die Sommerferien enden, desto weiter ist der Einstellungsprozess fortgeschritten und je verlässlicher weil umfassender und abschließender sind die Daten, die für das jeweilige Schuljahr erhoben worden sind und erhoben werden können. Aufgrund der frühen Ferien und eines Unterrichtsbeginns schon am 17. August 2026 wurden in der diesjährigen Besetzungssituation alle bislang erfassten Einstellungen zum 1. August 2026 eingerechnet. Insoweit fällt die Darstellung der Besetzungssituation in diesem Jahr geringer als in den Vorjahren aus, da viele Einstellungen, gerade die befristeten Verträge zu Unterrichtsbeginn, noch nicht abgeschlossen bzw. abschließend erfasst sind. Vor diesem Hintergrund erscheint die Planstellenbesetzung über die unbefristeten und befristeten Einstellungen hinweg im Vergleich zum Vorjahr auf den ersten Blick etwas weniger positiv, allerdings sind die absoluten Einstellungszahlen der unbefristet ausgeschriebenen Stellen in fast allen Schularten z.T. auch deutlich angestiegen oder zumindest konstant. Dies ist äußerst positiv zu bewerten, weil dies zeigt, dass zu diesem deutlich früheren Zeitpunkt genauso viele oder mehr vollausgebildete Lehrkräfte gewonnen werden konnten, die dauerhaft im Schulsystem Schleswig-Holsteins wirken und da der Einstellungsprozess ja noch lange nicht abgeschlossen ist, sollte sich diese Anzahl weiter steigern, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Gewinnung von zusätzlichen vollausgebildeten Lehrkräften erfolgreich ist und der Prozess, der über den Handlungsplan Lehrkräftegewinnung mit seinen vielen Maßnahmen mit Beginn der Legislatur eingeleitet worden ist, in seiner Summe wirkt und positive Früchte trägt.

Zum Schuljahr 2026/27 wurden im schulamtsgebundenen Bereich inkl. Förderzentren mehr als 1.500 befristete Verträge mit Vertretungskräften geschlossen. Im Vergleich zu den Daten des Vorjahres wurden gut 500 befristete Verträge weniger geschlossen. Es zeigt sich hier der frühe Erhebungszeitpunkt. Die Schulämter befinden sich noch in den Einstellungsverfahren. Bei Berücksichtigung, dass im letzten Schuljahr die Anzahl der Vertretungslehrkräfte schon um 421 Personen (über alle Lehrämter) zurückgegangen ist und damit seit Jahren das erste Mal wieder in der Summe unter 4.000 gelegen hat, scheint sich diese geringere Anzahl zu stabilisieren. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Einstellungen tendenziell mit einer Hebung des Qualifikationsniveaus der Vertretungslehrkräfte verbunden ist. Bei den neu eingestellten Vertretungskräften handelt es sich im schulamtsgebundenen Bereich nach

den Angaben der Schulämter zu 31,6 Prozent (Vorjahr: 27 Prozent) um grundständig ausgebildete Lehrkräfte, zu 7,9 Prozent (Vorjahr: 7 Prozent) um Personen mit 1. Staatsprüfung oder Master, die sich nicht im Vorbereitungsdienst befinden, zu 23,3 Prozent (Vorjahr: 23 Prozent) mit einem Bachelor of Education, zu 12,6 Prozent (Vorjahr: 12 Prozent) Personen mit Hochschulabschluss, aber ohne Lehramtsausbildung, und zu 24,6 Prozent (Vorjahr: 31 Prozent) um Personen ohne Lehramt oder Hochschulausbildung. In dieser letzten Kategorie befinden sich überwiegend Lehramtsstudierende und Personen ohne Qualifikationen über eine Hochschulausbildung. Es zeigt sich ein Umsteuern bei dem Einsatz von Vertretungskräften und ein deutlicher qualitativer Anstieg. An Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe wurden bislang 468 bzw. 274 Vertretungslehrkräfte eingestellt, ganz überwiegend mit Lehramtsausbildung (85 Prozent bzw. 79 Prozent mit Staatsprüfung bzw. Master of Education), die Zahl der neu eingestellten Vertretungslehrkräfte ohne Hochschulabschluss liegt unter 1 Prozent. Dies zeigt noch deutlicher, dass bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften eine sehr gute Qualität vorliegt und die Qualität bei der Einstellung eine ganz hohe Priorität besitzt. Es geht eben nicht darum, nur irgend jemand im Vertretungsfall vor die Klasse zu stellen, sondern Personen mit einer guten und im Idealfall ausbaufähigen Qualifikation.

5. Fazit

Schleswig-Holstein hat in den vergangenen Jahren wichtige Grundlagen für eine zukunftsfähige Lehrkräftebildung und die nachhaltige Sicherung des Lehrkräfteangebots geschaffen. Mit dem Prozess zur Verzahnung der drei Phasen der Lehrkräftebildung wurden die Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen und der phasenübergreifende fachliche Austausch weiter gestärkt sowie die Übergänge zwischen Studium, Vorbereitungsdienst und Fort- und Weiterbildung enger miteinander verknüpft. Gemeinsame Austausch- und Arbeitsformate, die stärkere Abstimmung von Ausbildungsinhalten und Curricula sowie neue Ansätze für Praxisphasen und phasenübergreifende Qualifizierung tragen dazu bei, Übergänge zu verbessern, Theorie und Praxis enger zu verbinden und die Kohärenz der Lehrkräftebildung weiter zu erhöhen.

Mit der Allianz für Lehrkräftebildung wurde eine institutionalisierte und gesetzlich verankerte Struktur geschaffen, die die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung phasenübergreifend begleitet und gemeinsam mit dem MBWFK, IQSH und dem SHIBB

eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung einnimmt.

Auch die Ergebnisse des Handlungsplans Lehrkräftegewinnung zeigen eine positive Entwicklung. Seit seinem Start im Jahr 2023 wurden entlang des gesamten Gewinnungs- und Qualifizierungsprozesses zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und weiterentwickelt - von der Studien- und Berufsorientierung über das Lehramtsstudium und den Vorbereitungsdienst bis hin zur Gewinnung zusätzlicher Zielgruppen.

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Lehramt ist seit den 2020er Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt inzwischen mehr als 20 Prozent über dem Niveau von 2012. Zugleich bewegen sich die Bewerbungszahlen für den Vorbereitungsdienst auf hohem Niveau, und seit 2023 konnten jeweils mindestens 86 Prozent der erfolgreich ausgebildeten Lehrkräfte in den allgemeinbildenden Lehrämtern anschließend für den Schuldienst des Landes gewonnen werden.

Durch neue und flexiblere Studien- und Qualifizierungswege, gezielte Maßnahmen für Bedarfsfächer und Bedarfsregionen, die Gewinnung internationaler Lehrkräfte sowie zusätzliche Zugänge über Quer-, Seiten- und Direkteinstieg und Weiterbildungen konnten weitere Potenziale für den Schuldienst erschlossen werden. Gleichzeitig wurden mit der Neufassung der APVO Lehrkräfte die Rahmenbedingungen des Vorbereitungsdienstes weiterentwickelt und durch mehr Flexibilität, Praxisnähe, individuelle Wahlmöglichkeiten und eine intensivere pädagogische Begleitung qualitativ gestärkt.

Die insgesamt positive Entwicklung zeigt sich auch in der Lehrkräfteversorgung. Die Zahl der Lehrkräftestellen wurde in den vergangenen fünf Jahren weiter erhöht, während sich die Unterrichtsversorgung gegenüber dem Stand vor zehn Jahren deutlich verbessert hat und seit dem Schuljahr 2026/27 an den allgemeinbildenden Schulen bei rund 103 Prozent liegt. Zugleich ist die Zahl der Vertretungskräfte zurückgegangen und ihr Qualifikationsniveau gestiegen.

Insgesamt ist Schleswig-Holstein bei der Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung und bei der Sicherung des Lehrkräfteangebots auf einem guten Weg. Die Verzahnung der drei Phasen ist deutlich gestärkt, neue Wege in die Lehrkräftebildung und den Schuldienst sind entstanden und bestehende Instrumente zur Gewinnung und Qualifizierung von Lehrkräften wurden gezielt weiterentwickelt. Damit wurden in den

vergangenen Jahren wichtige und nachhaltige Fortschritte erzielt und gute Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Lehrkräftebildung und eine verlässliche Unterrichtsversorgung geschaffen.

Angesichts der demografischen Entwicklung bleibt es zugleich erforderlich, diesen erfolgreichen Weg konsequent weiterzugehen und die Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Lehrkräften über alle Phasen der Lehrkräftebildung hinweg gemeinsam in den Blick zu nehmen. Die bereits erreichten Fortschritte und die etablierten Strukturen bilden hierfür eine tragfähige Grundlage.