



STIFTERVERBAND



SACHSEN-ANHALT
Ministerium für Bildung

#moderndenken



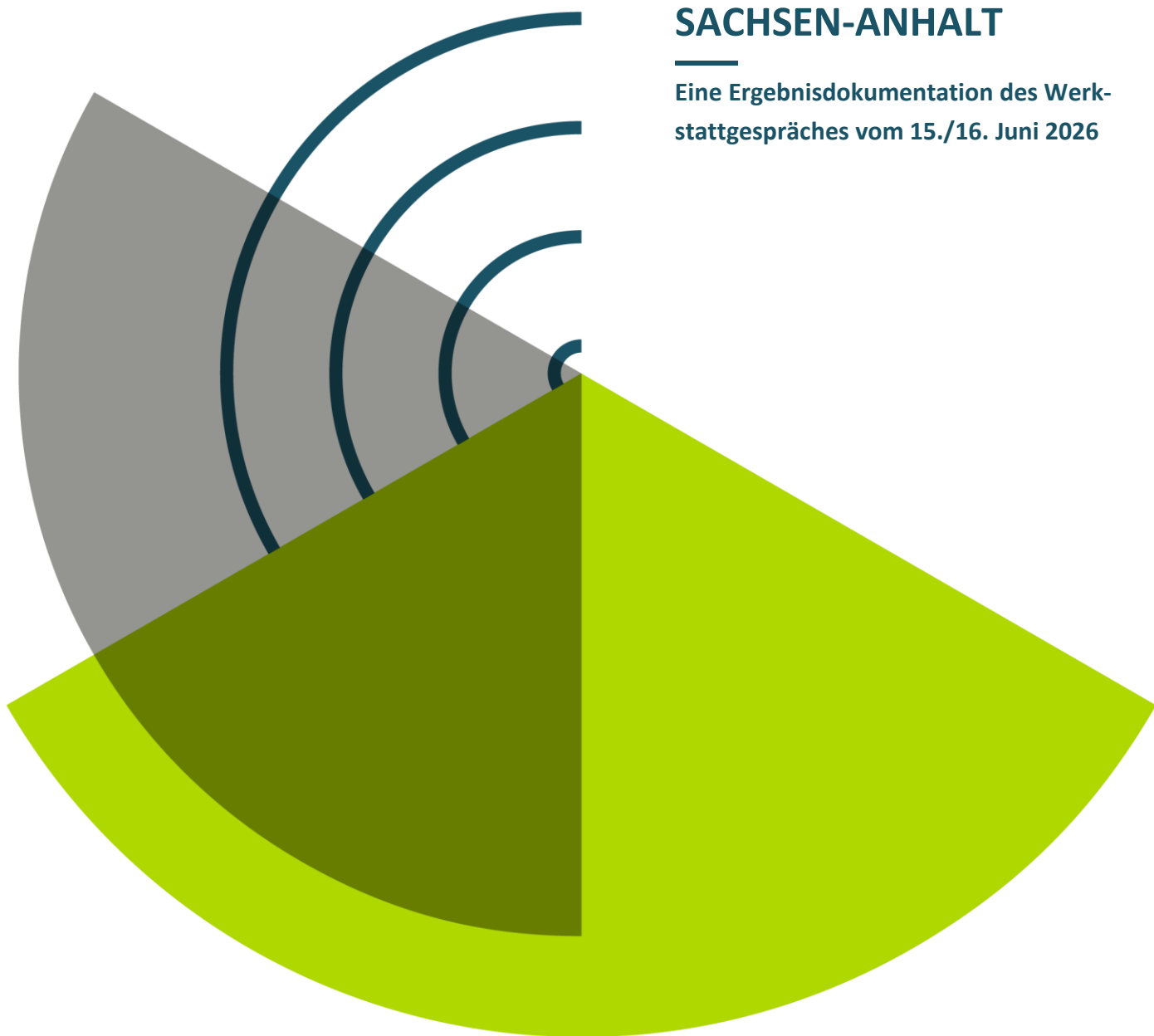
SACHSEN-ANHALT
Ministerium für
Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt

#moderndenken

ROADMAP

LEHRKRÄFTEBILDUNG IN SACHSEN-ANHALT

Eine Ergebnisdokumentation des Werkstattgespräches vom 15./16. Juni 2026



ZUKUNFTSMISSION
BILDUNG

INHALT

1. Vorwort Ministerium für Bildung und Ministerium für Wissenschaft des Landes Sachsen-Anhalt	2
2. Kontext und Ausgangssituation:	4
3. Visionen und Ziele	7
4. Hebel und Maßnahmen	8
4.1 Strukturell-abgesicherte phasenübergreifende Vernetzung	8
4.2 Phasenübergreifend-konzipierte Professionalisierung	10
4.3 Professionsorientierte Qualifizierungsprogramme für Seiteneinsteigende	12
4.4 Stärkung des Sekundarschullehramts	14
5. Zusammenführung und Ausblick	16

ZUKUNFTSMISSION BILDUNG

Mit der Zukunftsmission Bildung möchte der Stifterverband ein Bildungssystem für eine Welt im Wandel gestalten, das schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen aus- und weiterbildet.

Die Allianz für Lehrkräfte hat in dieser Gemeinschaftsinitiative das Ziel, die bis 2030 prognostizierte Lehrkräftelücke zu halbieren.

www.zukunftsmission-bildung.de/lehrkraefte

1. VORWORTE

Gemeinsam die Zukunft der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt gestalten

Bildung ist das wichtigste Gut einer Gesellschaft. Dieser Leitspruch gilt für Sachsen-Anhalt umso mehr, als dass dieses Flächenland mit seinen mehr als 2,1 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern in Zukunft vor vielfältigen und anspruchsvollen Herausforderungen steht: Strukturwandel, Digitalisierung, gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen, demographischer Wandel und ein hoher Lehrkräftebedarf seien hier als nur einige Stichworte genannt. Wesentlich mitentscheidend für die erfolgreiche Bewältigung all dieser Erfordernisse sind hervorragend ausgebildete Lehrkräfte, die unsere Kinder bestmöglich auf eine sich kontinuierlich verändernde Gesellschaft vorbereiten. In den vergangenen Jahren wurde eine Vielzahl wichtiger Schritte im Land unternommen, um die Lehrkräftegewinnung und -bindung zu verbessern: So wurden die Ausbildungskapazitäten an den beiden Universitäten des Landes massiv erhöht, ein praxisintegrierendes Lehramtsstudium etabliert, alternative Einstiegsmöglichkeiten in den Lehrkräfteberuf durch Quer- und Seiteneinstieg sowie Quereinstiegsmaster-Angebote geschaffen, Modellstudiengänge im Bereich des Grundschul- und Sekundarschullehramts auf den Weg gebracht, das Weltenretter-Stipendium eingerichtet, in die Anwerbung von ausländischen Lehrkräften investiert und die Qualität des Lehramtsstudiums durch eine Vielzahl von Maßnahmen verbessert.

Ganz in diesem Sinne ist die Initiative des Stifterverbandes zu begrüßen, die mit ihrer Allianz für Lehrkräfte in Werkstattgesprächen die unterschiedlichen Akteure der Lehrkräftebildung zusammenbringt. Ein solches Format eröffnet die Chance, offen, phasenübergreifend und auf Augenhöhe miteinander in den Austausch zu kommen und kann Verständigung zwischen Akteuren schaffen, die in ihrer alltäglichen Arbeit nur selten miteinander die Gelegenheit dazu haben: die Gestalterinnen und Gestalter der Lehrkräftebildung in all ihren Phasen, von den Schulen und Hochschulen über die Studienseminare, die Fort- und Weiterbildung bis hin zur Bildungsverwaltung, den zuständigen Ministerien sowie der Politik.

Die vorliegende Roadmap ist das Ergebnis eines solchen produktiven Zusammenkommens im Juni 2026 in der Leopoldina zu Halle. Auf der zweitägigen Veranstaltung haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre vielfältigen Perspektiven, Erfahrungen und Expertisen aus Wissenschaft, Schulpraxis und Verwaltung in konstruktiven Diskussionen eingebracht – ein starkes Zeichen, wie wichtig die Bereitschaft aller Institutionen ist, gemeinsam Verantwortung für ein starkes Bildungssystem zu übernehmen.

Die in der vorliegenden Roadmap gebündelten Handlungsempfehlungen sind das Ergebnis dieses institutionsübergreifenden Austauschs. Sie leisten einen wichtigen Beitrag für eine innovative und zukunftsfähige Lehrkräftebildung, die neben einer wissenschaftlichen Fundierung zugleich eine konsequente Orientierung an den Anforderungen einer Gesellschaft im Wandel benötigt.

Mein Dank gilt allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren, die mit Kraft und Engagement ihre Expertise in den Prozess eingebracht haben. Die Bereitschaft, institutionelle Grenzen zu überschreiten, gemeinsam, phasenübergreifend und lösungsorientiert zu arbeiten, ist eine wesentliche Voraussetzung für die zukunftsfähige Fortentwicklung und nachhaltige Stärkung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt.

Ich hoffe, dass diese Roadmap dazu beiträgt, den begonnen Dialog fortzuführen und mithilfe des angestrebten „Landesnetzwerk Lehrkräftebildung“ die Lehrkräftebildung weiterzuentwickeln.

Jan Riedel

Bildungsminister des Landes Sachsen-Anhalt

Universitäten als Motor einer vernetzten, wissenschaftsbasierten Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt

Die Universitäten des Landes Sachsen-Anhalt sind das Herzstück einer zukunftsfähigen Lehrkräftebildung. Sie stehen für wissenschaftliche Exzellenz, Innovation und die Freiheit, neue Wege in Forschung und Lehre zu beschreiten. Die Wissenschaftsfreiheit ist dabei nicht nur ein verfassungsrechtlich geschütztes Gut, sondern auch die Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung. Sie ermöglicht es, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, kritische Reflexion und innovative Ansätze in die Ausbildung der künftigen Lehrkräfte einzubringen.

Die Lehrkräftebildung kann nur gelingen, wenn die Universitäten als zentrale Akteure eng mit allen weiteren Partnern im Bildungssystem zusammenarbeiten. Die Herausforderungen unserer Zeit – von der Digitalisierung über den gesellschaftlichen Wandel bis hin zum Klimaschutz – erfordern vernetztes Denken und gemeinsames Handeln. Hierfür bieten die Universitäten nicht nur die fachliche und didaktische Expertise, sondern auch die Plattform für interdisziplinären Austausch und Kooperation.

Gerade in der engen Vernetzung zwischen Hochschulen, Schulen, Studienseminaren und Bildungsverwaltung entstehen Synergieeffekte, die weit über die einzelnen Institutionen hinausreichen. Durch den offenen Dialog und die gegenseitige Unterstützung können innovative Konzepte entwickelt, bewährte Ansätze weitergegeben und neue Impulse für die Lehrkräftebildung gesetzt werden. Die universitäre Ausbildung profitiert dabei ebenso von den Erfahrungen der Praxis wie die Schulpraxis von den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Das Werkstattgespräch des Stifterverbandes und die daraus entstandene Roadmap sind ein gutes Beispiel für die Kraft solcher Synergien. Sie zeigen, wie durch Vernetzung, Austausch und gemeinsames Engagement eine wissenschaftlich fundierte, innovative und praxisnahe Lehrkräftebildung gestaltet werden kann. Die vorliegende Roadmap ist das Ergebnis einer gelungenen Zusammenarbeit und hervorgegangen aus einem offenen und konstruktiven Austausch. In ihr spiegeln sich vielfältige Perspektiven, wertvolle Erfahrungen und Impulse wider, die im gemeinsamen Gespräch zusammengetragen wurden. Sie darf daher nicht als abschließender Befund verstanden werden, sondern als Einladung, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen, Verbindungen auszubauen und neue Formen der Zusammenarbeit zu erproben. Auf diese Weise kann die Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt Schritt für Schritt weiterentwickelt und zukunftsfest gestaltet werden.

Ich möchte diesen Rahmen nutzen und allen an der Lehrkräftebildung Beteiligten sowie allen angehenden und allen bereits im Beruf stehenden Lehrerinnen und Lehrern meinen herzlichen Dank für Ihre unermüdliche Arbeit und Ihr unverzichtbares Engagement aussprechen.



Prof. Dr. Armin Willingmann

Minister für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt

2. KONTEXT UND AUSGANGSSITUATION

Der Stifterverband hat zu Beginn des Jahres 2024 die [Zukunftsmission Bildung](#) ins Leben gerufen. Ziel ist es, das Bildungssystem in die Lage zu versetzen, schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen für eine Welt im Wandel aus- und weiterzubilden und die dafür erforderlichen Veränderungen im Rahmen thematischer Allianzen anzustoßen.

Gut qualifizierte Lehrkräfte sind eine der zentralen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Bildungssystem. Nur wenn diese in hinreichender Zahl vorhanden und bedarfsgerecht qualifiziert werden, können die Bildungssysteme ihren Beitrag zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Aufgaben leisten und Teilhabe und Erfüllung von Lebensplänen junger Menschen realisieren. Daher adressiert die [Allianz für Lehrkräfte](#) den Mangel an Lehrkräften und hat sich zum Ziel gesetzt, die bis zum Jahr 2030 prognostizierte Lücke von deutschlandweit bis zu 68.000 Lehrkräften zu halbieren. Dies kann nur im Schulterschluss mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren aller Phasen der Lehrkräftebildung und unter Berücksichtigung der landesspezifisch unterschiedlichen (bildungspolitischen) Rahmenbedingungen gelingen.

In *Werkstattgesprächen* in jedem Bundesland bringt die Allianz für Lehrkräfte daher Akteurinnen und Akteure aus allen Bereichen und Phasen der Lehrkräftebildung zusammen mit dem Ziel einer Verständigung auf geeignete Lösungsansätze, um den jeweiligen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Die Werkstattgespräche finden auf Initiative des Stifterverbandes, in Abstimmung mit den jeweils verantwortlichen Ministerien für Bildung und Wissenschaft statt und werden vom Team des Stifterverbandes moderiert. Die Gesprächsergebnisse werden in einer *Roadmap* dokumentiert.

Werkstattgespräch Sachsen-Anhalt

Das Werkstattgespräch für Sachsen-Anhalt fand mit rund 50 Teilnehmenden¹ am 15./16. Juni 2026 an der Nationalen Akademie der Wissenschaften, Leopoldina in Halle (Saale) statt. In verschiedenen themenbezogenen Arbeitsgruppen haben die Teilnehmenden ihre individuellen Perspektiven und Ideen für eine zukunftsfähige, attraktive und qualitätsvolle Lehrkräftebildung diskutiert und mögliche Lösungsansätze konkretisiert. Die thematischen Foki der Arbeitsgruppen ergaben sich aus den Rückmeldungen aller Angemeldeten auf die Fragen nach dem größten Handlungs-/Veränderungsbedarf und möglichen Lösungsansätzen zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt. Sie waren:

- Phasenübergreifende Vernetzung und Kohärenz
- Steuerung und systemische Rahmenbedingungen
- Professionalisierung, Begleitung und Fortbildung (im Beruf)
- Qualifizierung und Integration von Lehrkräften im Seiteneinstieg
- Stärkere Praxisorientierung/ Theorie-Praxis-Verzahnung.

Am ersten Tag ging es in den Arbeitsphasen zunächst darum, ein gemeinsames Problemverständnis unter Einbezug diverser Perspektiven aus allen Institutionen und Phasen herzustellen, um daran anknüpfend (erstmal breit gedacht) Lösungsvorschläge zu entwickeln. Diese wurden im Anschluss im Plenum vorgestellt und von allen Anwesenden priorisiert. Daraus ergaben sich die Lösungsansätze, die am folgenden Tag weiter ausgearbeitet, ausdifferenziert und konkretisiert wurden.

¹ Teilgenommen haben Vertreterinnen und Vertreter der beiden lehrkräftebildenden Universitäten, also der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg inklusive der beiden Prorektoren/-rektorinnen für Studium und Lehre, sowie der Leitungen der Zentren für Lehrer*innenbildung, Professorinnen/Professoren der verschiedener Fachdidaktiken und der Bildungswissenschaften. Für die zweite und dritte Phasen waren der Direktor des Landesinstituts für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt (LISA), weitere in die Ausbildung involvierte Akteurinnen/Akteure und Seminarleitungen sowie schulfachliche Referentinnen/-referenten des Landesschulamtes Halle und Magdeburg vertreten und vereinzelt Schulleitungen. Vereinzelt haben darüber hinaus Politikerinnen/Politiker der Legislative teilgenommen, sowie Vertreterinnen des Ministeriums für Bildung und des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt. Vertreterinnen/Vertreter der Lehrkräfte-Verbände Sachsen-Anhalts sowie Studierendenvertreterinnen/-vertreter (Fachschaften) wurden (teils mehrfach) eingeladen, sind dieser Einladung allerdings nicht nachgekommen.

Die vorliegende Roadmap baut auf diesen Ergebnissen auf. Sie dokumentiert die erarbeiteten Lösungsansätze und gliedert sie in vier Hebel, die nachhaltige Veränderungen bewirken können:

Vier Hebel zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt

- Strukturell-abgesicherte phasenübergreifende Vernetzung der lehrkräftebildenden Institutionen
- Phasenübergreifend-konzipierte Professionalisierung (angehender) Lehrkräfte
- Professionsorientierte Qualifizierungsprogramme für Seiteneinsteigende
- Stärkung des Sekundarschullehramts

Zu jedem Hebel werden konkrete Maßnahmen formuliert (siehe Kapitel 4). Dem vorangestellt werden Visionen und Ziele für die Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt, die beim Werkstattgespräch herausgearbeitet wurden (siehe Kapitel 3). So soll die Roadmap sowohl den Diskurs in Sachsen-Anhalt unterstützen als auch als strategisches Planungsinstrument Wirkung entfalten und in politischen Prozessen Berücksichtigung finden.

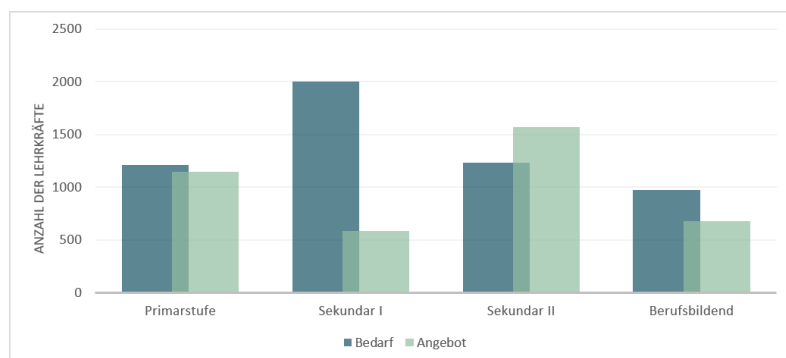
Ausgangssituation Sachsen-Anhalt

Da die Lösungsansätze im Licht der konkreten Gegebenheiten vor Ort und orientiert an den spezifischen Herausforderungen entwickelt wurden, wird die Ausgangssituation in Sachsen-Anhalt hier zunächst kurz skizziert.

Bei rund 214.000 Schülerinnen und Schülern arbeiteten im Schuljahr 2025/26 circa 14.000 Lehrkräfte, darunter rund 2.500 Seiteneinsteigende, an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt (Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt, 2025). Der Bedarf lag demgegenüber nach Einschätzung einer Expertengruppe bei rund 15.240 Vollzeitlehrereinheiten (VZLE) für eine 100-prozentige Unterrichtsversorgung. Bis 2035/36 wird er aufgrund prognostisch sinkender Schülerinnen-/Schülerzahlen auf rund 13.000 VZLE sinken. Von den aktuellen Bestandslehrkräften gehen in den nächsten zehn Jahren allerdings circa zwei Drittel in den Ruhestand (Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt, 2023). Somit wird der Einstellungsbedarf auch weiterhin hoch sein und das Angebot deutlich übersteigen.

Gemäß der KMK-Modellrechnung zum Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot von 2023 (KMK, 2023) liegt der Einstellungsbedarf in Sachsen-Anhalt für den Zeitraum 2027 bis 2035 bei voraussichtlich insgesamt 5.410 Personen (ausgenommen sind hier die sonderpädagogischen Lehrämter sowie die Lehrkräfte für Fachpraxis); das verfügbare Angebot wird sich hingegen wohl nur auf rund 4.000 Lehrkräfte belaufen. Über alle Lehrämter hinweg ist demnach mit einer Deckungslücke von circa 26 Prozent zu rechnen. Während die Lehrkräftedeckung in der Sekundarstufe II mit gerundet 128 Prozent voraussichtlich überproportional gelingt, gibt es das größte Defizit in der Sekundarstufe I, in der nur circa 29 Prozent des Bedarfs gedeckt werden kann.

Abbildung 1: Differenz Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in Sachsen-Anhalt 2027 – 2035



Eigene Darstellung nach KMK 2023

Die Bedarfsdeckung, insbesondere innerhalb jedes Lehramtstyps, muss deshalb höchste bildungspolitische Priorität haben.

In Sachsen-Anhalt werden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die auf eine Modernisierung der Lehrkräftebildung und die Gewinnung zusätzlicher Personen hinwirken.

Der *Quer- und Seiteneinstieg* spielt bei der Deckung des Lehrkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt eine erhebliche Rolle; fast 50 Prozent der neu eingestellten Lehrkräfte sind Seiteneinsteigende. (Ministerium für Bildung Sachsen-Anhalt, 2026, vgl. S. 52). In Sachsen-Anhalt werden sowohl Quereinsteigende in den Vorbereitungsdienst als auch Seiteneinsteigende direkt in den Beruf als „Lehrkräfte im Seiteneinstieg“ bezeichnet. Seit 2019 ist der Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst mit einem gleichwertigen Hochschulabschluss – und zwei Fächern, die aus den vorhergehenden wissenschaftlichen Studieninhalten im entsprechenden Umfang zum Unterrichten abgeleitet werden können – möglich; seit 2020 können Personen mit nur einem ableitbaren Unterrichtsfach quereinsteigen und erhalten die Möglichkeit, sich über sogenannte Zertifikatskurse an den Universitäten in einem zweiten Mangel-Fach nachzuqualifizieren, um damit die volle Lehramtsbefähigung zu erhalten. Rund 50 Personen wählen im jährlichen Durchschnitt (2020 bis 2024) einen solchen Quereinstieg. Darüber hinaus können Personen als Seiteneinsteigende direkt in den Beruf als Lehrkraft einsteigen. Seiteneinsteigende müssen einen rund 200 Stunden umfassenden berufs begleitenden Qualifizierungskurs absolvieren (2-wöchiges Onboarding; im Anschluss ein Jahr lang ein Tag pro Woche am Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA)). Zusätzlich gibt es ergänzende Qualifizierungsangebote je nach Vor-Qualifikation, die an den Universitäten belegt werden können. Rund 500 Seiteneinsteigende (gerundeter Durchschnittswert der vergangenen fünf Jahre) (Ministerium für Bildung Sachsen-Anhalt, 2026, vgl. S. 52) werden pro Jahr in den Schuldienst in Sachsen-Anhalt eingestellt. Unter den Bestandslehrkräften lag ihr prozentualer Anteil im Schuljahr 2025/26 bei circa 17,5 Prozent (Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt 2025).

Ein *duales Lehramtsstudium* für das Lehramt an Sekundarschulen wird seit dem Wintersemester 2024/25 an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit 30 Studienplätzen angeboten. 15 Plätze entfallen auf das Erstfach Deutsch (in Kombination mit wechselnden Zweitfächern) und auf das Erstfach Mathematik (in Kombination mit wechselnden Zweitfächern). Ab dem dritten Semester verbringen die Studierenden regelmäßig einen Tag pro Woche an einer Sekundar- oder Gemeinschaftsschule. An das Bachelorstudium schließt sich ein praxisintegrierendes Masterstudium an, das mit dem Vorbereitungsdienst verzahnt ist. In dieser Phase erhöht sich der schulische Praxisanteil auf zwei Tage pro Woche. Die Gesamtausbildung ist auf 5,5 Jahre angelegt.

Handlungsbedarfe und Herausforderungen

Die im Vorfeld des Werkstattgespräches benannten Handlungsbedarfe und Herausforderungen greifen viele der Themen auf, die in Sachsen-Anhalt auch bereits in die Wege geleitet wurden (stärkere Theorie-Praxisverzahnung, Weiterentwicklung der Qualifizierung für den Seiteneinstieg, Stärkung des Sekundarschullehramts) und entwickeln diese weiter. Insbesondere wird die Relevanz einer stärkeren phasenübergreifenden Vernetzung und struktureller Kohärenz über alle Rückmeldungen hinweg immer wieder unterstrichen. Sie bilden somit gleichermaßen eine zentrale Zukunftsvision und den Ausgangspunkt für die Entwicklung konkreter Maßnahmen. So braucht es ein phasen- und institutionsübergreifendes Gremium zur Steuerung einer dann über alle Phasen hinweg kohärent konzipierten Lehrkräftebildung.

Im Folgenden werden nun zunächst Visionen und Ziele vorgestellt, die beim Werkstattgespräch leitend waren, bevor daran anknüpfend die zentralen Hebel und vorgeschlagenen Maßnahmen erläutert werden.

3. VISIONEN UND ZIELE

Die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt orientiert sich an dem Zielbild einer Schule, die dauerhaft über ausreichend grundständig und qualitativ hochwertig ausgebildete Lehrkräfte verfügt. Diese wirken in multiprofessionellen Teams und gestalten Bildung und Erziehung gemeinsam mit weiteren pädagogischen Fachkräften. Damit wird Schule als kooperativer Lern- und Entwicklungsraum verstanden, in dem unterschiedliche Professionen ihre jeweiligen Kompetenzen einbringen und miteinander verzahnen. Eine bedarfsgerechte Lehrkräftebildung schafft hierfür die Voraussetzungen, indem sie zukünftige Lehrkräfte auf die Anforderungen einer zunehmend vernetzten und teamorientierten Berufspraxis vorbereitet. Vernetzung und eine Kultur des Miteinanders sind dabei nicht nur richtungsweisend für die Ausgestaltung der Lehrkräftebildung, sondern gleichermaßen auch Grundlage für das System der Lehrkräftebildung als solches:

Dauerhafte phasen- und institutionsübergreifende Steuerungsstruktur

Eine zentrale Vision für die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt ist eine phasen- und institutionenübergreifenden Steuerungsstruktur, durch die die Lehrkräftebildung als gemeinsame Gestaltungsaufgabe wahrgenommen und weiterentwickelt werden kann. Hierfür bildet ein Netzwerk, das die verschiedenen Institutionen und Phasen der Lehrkräftebildung miteinander verbindet, gemeinsame Routinen etabliert und die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung dauerhaft koordiniert und vorantreibt, eine wichtige Grundlage. Ziel ist eine langfristig angelegte und abgestimmte Zusammenarbeit, die eine kohärente Entwicklung über institutionelle Grenzen hinweg ermöglicht und Lehrkräftebildung als abgestimmten Prozess in gemeinsamer Verantwortung aller beteiligten Akteurinnen und Akteure versteht. (Kapitel 4.1.)

Qualitätsoffensive berufslanges Lernen

Darauf aufbauend verfolgt Sachsen-Anhalt eine phasenverbindende Qualitätsoffensive „berufslanges Lernen“. Sie versteht Qualifizierung als einen kontinuierlichen Prozess über die gesamte berufliche Laufbahn hinweg. Die verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung werden dabei nicht isoliert betrachtet, sondern als zusammenhängende Bestandteile eines gemeinsamen Qualifizierungskontinuums verstanden. Dies umfasst folgende Umsetzungshebel: (1) Ein phasenübergreifendes Curriculum inklusive einer stimmigen Verzahnung von Theorie und Schulpraxis, (2) einer Weiterentwicklung der Professionalisierung von Mentorinnen und Mentoren, die genau an dieser Schnittstelle in die Lehrkräfteausbildung involviert sind, sowie (3) eine stärkere Sichtbarkeit qualitativ hochwertiger und curricular eingebundener Fortbildungen und eine entsprechende Steuerung in der Schule, um der Relevanz des Lernens im Beruf Rechnung zu tragen. (Kapitel 4.2.) Eine strukturierte Kooperation zwischen den Akteurinnen und Akteuren der drei Phasen ist Ausdruck einer gelebten phasenverbindenden Qualifizierung und fördert gleichermaßen die gemeinsame Verantwortung für die professionelle Entwicklung von Lehrkräften.

Die Verwirklichung dieser Visionen setzt einen grundlegenden *Haltungswandel* innerhalb der beteiligten Institutionen voraus beziehungsweise kann diesen unterstützen. Dieser Haltungswandel umfasst die Sichtweise auf Lehrkräftebildung als das beschriebene Kontinuum (und nicht als Abfolge in sich geschlossener Phasen) sowie eine Perspektive der Wechselseitigkeit der Rollen: Lehrkräfte, Studierende und Lehrkräftebildnerinnen und Lehrkräftebildner an den verschiedenen Stellen im Professionalisierungsprozess können in geeigneten Formaten wechselweise Lehrende und Lernende sein, die sich mit ihren verschiedenen Perspektiven und ihren jeweiligen Fähigkeiten bereichern. Und nicht zuletzt braucht es einen Wandel der Kommunikationskultur hin zu einem institutionenübergreifenden, verständigen und partnerschaftlichen Miteinander, das von gegenseitiger Anerkennung, Offenheit und Vertrauen geprägt ist.

Somit schließt sich der Kreis: Eine solche Haltung und gelebte Kultur des Miteinanders benötigen stabile Strukturen, in denen sie wirksam werden können – Strukturen wiederum müssen durch eine Kultur der Wertschätzung, echte Offenheit für die Perspektive der Anderen und im Vertrauen auf ein gemeinsames Ziel – die Lehrkräftebildung entsprechend der jeweils aktuellen Anforderungen weiterzuentwickeln – mit Leben gefüllt werden.

4. HEBEL UND MAßNAHMEN

4.1 Strukturell-abgesicherte phasenübergreifende Vernetzung

Aktuelle Ist-Situation und Herausforderungen

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der drei Phasen der Lehrkräftebildung ist bei unterschiedlichen Institutionen verortet. Hier kommt es anlassbezogen zu intensivem Austausch zwischen den jeweils betroffenen Akteuren. Dennoch besteht trotz intensiver Bemühungen der Beteiligten bisher keine strukturelle und personelle Vernetzung aller Phasen miteinander.

Mit der Konzipierung des praxisintegrierenden Lehramtsstudiums ist es erstmals gelungen eine dauerhafte Arbeitsgruppe zwischen einem Teil der Beteiligten der ersten und zweiten Phase zu implementieren. Diese intensive Zusammenarbeit hat einmal mehr die Potentiale einer strukturellen und dauerhaften Vernetzung verdeutlicht.

Neben dem Austausch zwischen den Vertretern der Phasen und damit einhergehend auch der Entwicklung von gemeinsamen Lösungsstrategien, vermisst die zweite und dritte Phase auch einen kontinuierlichen Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen der Universitäten. Ebenso fehlt es den Universitäten an einer Rückkopplung aus der zweiten und dritten Phase. So können auch gesellschaftliche Veränderungen sowie zukünftige Herausforderungen bislang nicht kontinuierlich und phasenübergreifend berücksichtigt werden.

Trotz des großen Potenzials einer systematischen, phasenübergreifenden Vernetzung stellt eine solche Zusammenarbeit die einzelnen Akteure auch vor besonderen Herausforderungen. Die individuellen Eigenheiten einer jeden Ausbildungsphase sind bei einer Zusammenarbeit ebenso zu berücksichtigen wie die Ressourcen der beteiligten Institutionen. Eine fehlende Vernetzung stellt jedoch die Akteure der Phasen vor deutlich schwerwiegendere Herausforderungen. Aus diesem Grund wurde bereits im Rahmen der Zielvereinbarung die dauerhafte Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft zur Vernetzung der Akteure aller Phasen der Lehramtsausbildung beschlossen.

Lösungsansätze

Im Rahmen des Werkstattgesprächs wurde dieses Ziel aufgegriffen und die Etablierung einer landesweiten Institutionalisierung des phasenübergreifenden Austausches „Landesnetzwerk Lehrkräftebildung“ näher erörtert. Das „Landesnetzwerk Lehrkräftebildung“ besitzt beratende und steuernde Funktionen. Es soll unter maßgeblicher Beteiligung der für die Schulbildung und für die Hochschulen zuständigen Ministerien Vorschläge erarbeiten und systematische Kooperationen und Abstimmungen über die verschiedenen Phasen und Standorte der Lehrkräftebildung ermöglichen. Zu diesem Zweck muss es als dauerhafte Struktur etabliert werden.

So könnten dann auch bereits bestehende Initiativen ebenso wie neue gebündelt, strukturiert, analysiert und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Mit einem Netzwerk aus Ansprechpartnern und Beteiligten über verschiedene Ebenen wäre sodann auch der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Studium, Vorbereitungsdienst und Berufseinstieg stärker miteinander verzahnt. Um die Erkenntnisse, Initiativen und Beschlüsse allen zugänglich machen zu können, sollte eine gemeinsame Plattform entwickelt werden. In der Steuergruppe des „Landesnetzwerks Lehrkräftebildung“ sollten unter anderem das Ministerium für Wissenschaft, Klimaschutz, Energie und Umwelt, das Ministerium für Bildung, das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung, das Landesschulamt, die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vertreten sein.

Voraussetzungen

Grundvoraussetzung für eine dauerhafte Implementierung eines solchen Netzwerks ist die Verknüpfung der Aufgaben aller Beteiligten nicht an die teilnehmenden Personen, sondern an deren Funktion. Nur so kann sichergestellt werden, dass auch bei Personalwechsel die Vernetzung fortgeführt und als kontinuierliche Aufgabe wahrgenommen wird.

Mögliche Stolpersteine

Insbesondere bei Gründung einer derartigen Struktur, die sich über diverse Inhalte, Ebenen und Institutionen erstreckt, gilt es nicht nur schrittweise von der Implementierungsphase in einen Regelbetrieb überzugehen, sondern auch alle Beteiligten mit ihren eigenen Strukturen wahrzunehmen, anzuerkennen und in das große Gemeinsame zu überführen.

Chance und Mehrwert der Umsetzung

Durch die Bündelung von wissenschaftlicher Expertise und praktischer Erfahrung können multiprofessionelle Synergien entstehen. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure ermöglicht es, Herausforderungen aus Theorie und Praxis gemeinsam zu bearbeiten und voneinander zu lernen. Ein modernes, digital vernetztes und strukturell abgesichertes System der Lehrkräftebildung kann zudem die Attraktivität des Landes Sachsen-Anhalt steigern. Dies gilt sowohl für Studierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst als auch für bereits berufstätige Lehrkräfte und weitere an der Lehrkräftebildung beteiligte Personen.

Querschnittsaufgaben wie Künstliche Intelligenz, Digitalisierung, Inklusion oder Bildung für nachhaltige Entwicklung können gemeinsam bearbeitet und phasenübergreifend abgestimmt werden. Dadurch lassen sich Ressourcen effizienter nutzen und innovative Lösungen schneller in die Praxis übertragen. Insgesamt bietet die Umsetzung die Chance, die Qualität der Lehrkräftebildung nachhaltig zu verbessern und die Übergänge zwischen den einzelnen Phasen verlässlicher zu gestalten.

Nächste Schritte



- Einberufung einer Steuergruppe zur Etablierung eines „Landesnetzwerks Lehrkräftebildung“, in der alle Institutionen der Lehrkräftebildung vertreten sind. Ihre erste Aufgabe: die gemeinsame Idee zu verfestigen und Grundaufgaben zu identifizieren
- Konzeption und Einführung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform

4.2 Phasenübergreifend-konzipierte Professionalisierung

Aktuelle Ist-Situation und Herausforderungen

Die Bereiche Theorie, Praxis und die verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung sind bislang nicht durchgängig systematisch miteinander verzahnt. Seminarleitungen übernehmen hier eine besonders wichtige Brückenfunktion, indem sie bildungs-/fachwissenschaftliche Erkenntnisse mit den Anforderungen des beruflichen Handelns systematisch verknüpfen. Eine zentrale Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsfunktion in der schulpraktischen Ausbildung übernehmen die Mentorinnen und Mentoren. Für ihre Qualifizierung stellt der gemeinsam von den Universitäten und dem Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt (LISA) angebotene Zertifikatskurs ein wichtiges Angebot dar. Allerdings erreicht dieser derzeit nicht alle aktiv tätigen Mentorinnen und Mentoren. Eine verpflichtende und ausbildungsbegleitende Qualifizierung ist somit bislang nicht gewährleistet. Um die Qualität der schulpraktischen Ausbildung nachhaltig zu sichern und die Professionalisierung der beteiligten Lehrkräfte zu unterstützen, bedarf es daher fest verankerter phasenübergreifender Strukturen sowie eines flächendeckenden und kontinuierlichen Qualifizierungsangebots für Mentorinnen und Mentoren.

Lösungsansätze

Aufbauend auf den KMK-Standards sollte ein abgestimmtes *phasenübergreifendes Curriculum* entwickelt werden, um einen transparenten und kohärenten Ausbildungsweg zu gestalten, der auf Individualisierung und Bedarfsorientierung abzielt. Dabei müssten zentrale Kompetenzen, Inhalte und Lernsettings aller Ausbildungsphasen systematisch aufeinander abgestimmt werden, um die individuelle Entwicklung berufsfeldbezogener Handlungskompetenzen transparent zu machen.

Die Standards für die Lehrkräftebildung der KMK bilden immer die verbindliche Grundlage und sollen für die jeweiligen Ausbildungs- und Professionalisierungsphasen konkretisiert werden. Besondere Bedeutung muss dabei die Kohärenz zwischen Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften und deren Verbindung mit zentralen Querschnittsthemen und Futur Skills haben. Die Entwicklung eines Curriculums muss in enger Abstimmung mit den wissenschaftlichen Fachgesellschaften der Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften erfolgen. Damit werden fachliche Qualität, Aktualität und Anschlussfähigkeit gesichert. Die Verbindung von bildungswissenschaftlicher Theorie, Fachwissenschaft, Fachdidaktik und schulischer Praxis sollte durch gemeinsame Lern-, Reflexions- und Veranstaltungsformate gestärkt werden. Hierzu sollten *phasenübergreifende Seminarinstrumente* entwickelt sowie multiprofessionelle Teams mit allen Akteurinnen und Akteuren des Professionalisierungsprozesses etabliert werden. Die aktive Einbindung von Seminarleitungen in Praxissemester kann dazu beitragen, Übergänge zwischen erster und zweiter Phase kohärenter zu gestalten. Gemeinsame Kooperationsveranstaltungen ermöglichen dabei eine mehrperspektivische Bearbeitung professionsbezogener Fragen. Die Zusammenarbeit muss durch *verbindliche Kooperationsvereinbarungen* abgesichert werden.

Eine höhere Sichtbarkeit von Angeboten, Zuständigkeiten und Steuerungsstrukturen kann dazu beitragen, Professionalisierung als gemeinsame Aufgabe zu verankern und stärker für die schulische Personalentwicklung zu nutzen. Auch die Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren ist verbindlicher Bestandteil der phasenübergreifenden Zusammenarbeit. Der bestehende Zertifikatskurs von Universitäten und LISA sollten weiterentwickelt, für alle tätigen Mentorinnen und Mentoren zugänglich gemacht und durch flexible Qualifizierungsformate ergänzt werden.

Voraussetzungen

Für eine kohärente, phasenübergreifende Lehrkräftebildung braucht es verlässliche Kooperationsstrukturen (zum Beispiel regelmäßige Arbeitsgruppentreffen, gemeinsame Veranstaltungen, abgestimmte Kommunikationswege). Eine datenschutzkonforme digitale Infrastruktur zum Beispiel mit Portfolios und Fallsammlungen unterstützen die Zusammenarbeit und Dokumentation. Entscheidend sind zudem ausreichende personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen für Kooperation, Qualifizierung, Coaching, Evaluation und die Entwicklung gemeinsamer Instrumente. Zwingende Grundvoraussetzung sind gemeinsame Qualitätsstandards und ein abgestimmtes Grundverständnis, das die Praxisphasen stärkt, Übergänge zwischen den Ausbildungsabschnitten gezielt begleitet und durch regelmäßige Evaluation sowie eine offene, wertschätzende Kooperationskultur weiterentwickelt wird.

Mögliche Stolpersteine

Ein zentrales Hindernis für Kooperationen und die stärkere Qualifizierung in den Praxisphasen ist die unzureichende Ressourcenverfügbarkeit. Häufig fehlen personelle, zeitliche und finanzielle Mittel; zugleich entsteht durch Abstimmung, Qualifizierung und Dokumentation zusätzlicher Arbeitsaufwand. Gerade bei digitalen Instrumenten kommen technische, datenschutzrechtliche und organisatorische Hürden hinzu. Dazu passt, dass Mentorinnen und Mentoren sowie weitere Beteiligte nicht ausreichend qualifiziert sind bzw. Qualifizierungsbedarfe häufig nicht systematisch gedeckt werden. Auch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben kann bei Mentorinnen und Mentoren, Schulleitungen und Seminarleitungen zu einer deutlichen Erhöhung der Arbeitsbelastung führen. Hinzu kommt, dass ein bundesweit einheitliches Kompetenzmodell weitgehend fehlt, was die Orientierung und Gestaltung von Professionalisierungsprozessen erschwert.

Auch unterschiedliche Erwartungen der beteiligten Institutionen erschweren verbindliche Absprachen und die Etablierung gemeinsamer Standards. Schließlich stellt die Entwicklung eines phasenübergreifenden Curriculums eine zusätzliche Herausforderung dar: Es muss gleichzeitig ausreichend verbindlich sein, um Qualität zu sichern, und doch individuelle Professionalisierungswege ermöglichen.

Chance und Mehrwert der Umsetzung

Eine stärkere Kohärenz aller Phasen der Lehrkräftebildung erleichtert einen kontinuierlichen Professionalisierungsweg und fördert die Ausbildung eines reflexiven professionellen Habitus sowie berufsfeldbezogener Kompetenzen insbesondere dann, wenn auch die Selbstverantwortung der Studierenden und Lehrkräfte für ihre Bildungsprozesse gestärkt wird. Unterstützt wird dies durch eine kontinuierliche und nachvollziehbare Dokumentation der eigenen Kompetenzentwicklung.

Eine phasenübergreifende Vernetzung vermeidet Dopplungen und schafft Freiräume für die Weiterentwicklung von Inhalten und Formaten der Lehrkräftebildung. Etablierte Kooperationsstrukturen und -instrumente ermöglichen eine verlässliche, effiziente und (im Vergleich zur aktuellen Situation) zugleich entlastete Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen und Akteure. Qualifizierte Mentorinnen und Mentoren können Studierende in Praxisphasen und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gezielt, individuell und beratungsstark begleiten. Gemeinsame Standards, geteiltes Professionswissen sowie gemeinsame Werte bilden dafür eine verlässliche Grundlage.

Nächste Schritte



- Landesweite Bestandsaufnahme aktueller Curricula in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, einschließlich genutzter Methoden, (digitaler) Instrumente etc.
- Davon ausgehend: stärkere Orientierung der Angebote der drei Phasen aneinander und Ausrichtung an gemeinsamen Standards (unter Beibehaltung unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen)
- Aufbau und Stärkung multiprofessioneller Netzwerke aus Hochschullehrenden, Seminarleitenden, und berufserfahrenen Lehrkräften
- Perspektive: Entwicklung eines phasenübergreifenden Kompetenzmodells, das Kompetenzbereiche und aufeinander aufbauende Entwicklungsziele für Studium, Vorbereitungsdienst, Berufseinstieg und Berufstätigkeit beschreibt

4.3 Professionsorientierte Qualifizierungsprogramme für Seiteneinsteigende

Aktuelle Ist-Situation und Herausforderungen

Seit Jahren steht Sachsen-Anhalt vor der Herausforderung, ausreichend Lehrkräfte für seine Schulen zu gewinnen. Dabei geht es vor allem darum, den Unterricht verlässlich abzusichern und den Schülerinnen und Schülern gute Lernbedingungen zu ermöglichen. Lehrkräfte im Seiteneinstieg (LiS) sind dabei ein zentraler Baustein der Personalgewinnung. Sie bringen Erfahrungen, Kenntnisse und berufliche Perspektiven aus anderen Arbeitsfeldern mit und bereichern damit die Schulen. Zugleich stehen sie vor der anspruchsvollen Aufgabe, sich in einen neuen Beruf einzuarbeiten und die besonderen Anforderungen des Schulalltags kennenzulernen. Deshalb verfolgt Sachsen-Anhalt das Ziel, Menschen aus anderen Berufsfeldern für den Seiteneinstieg zu gewinnen, ihnen den Weg in den Lehrerberuf zu erleichtern, eine wissenschaftsbasierte und fundierte Aus- und Weiterbildung zur ermöglichen und sie so langfristig im Schulsystem zu halten.

Die seiteneinsteigenden Lehrkräfte treten ihren Schuldienst mit sehr heterogenen Wissens- und Kompetenzprofilen an. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Fachwissenschaft, Methodik, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften. Aufgrund des weithin bestehenden Lehrkräftemangels werden sie zudem häufig über ihre ursprüngliche fachliche Qualifikation hinaus fachfremd eingesetzt. Dies betrifft in besonderem Maße Schulen im ländlichen Raum und insbesondere die Schulform Sekundarschule.

Seit April 2026 ermöglicht ein rollierendes Einstellungsverfahren in Sachsen-Anhalt einen flexibleren Einstieg in den Schuldienst. Seiteneinsteigende absolvieren zunächst ein zweiwöchiges Onboarding, anschließend eine einjährige berufsbegleitende Qualifizierung am Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA) mit fester Freistellung und schulischer Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren. Darauf aufbauend bieten die Universitäten OVGU und MLU wissenschaftliche Zertifikatskurse über drei bis fünf Semester an, in denen fachliche, fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Kompetenzen sowie zusätzliche Unterrichtsbefähigungen erworben werden können. Für Personen mit Bachelorabschluss besteht an der OVGU zudem eine entsprechende Weiterqualifizierung in Deutsch, Englisch und Mathematik.

Die Herausforderung ist dabei langfristig wirksame Formen von Begleitungsangeboten, bedarfsgerechten Weiterbildung und akademisch ausgerichteten Professionalisierung für möglichst viele LiS anzubieten und dabei sämtliche relevanten Wissens- und Kompetenzbereiche zu integrieren.

Lösungsansätze

Um diese Ziele zu erreichen, sind verschiedene Maßnahmen erforderlich. Eine wichtige Grundlage ist eine verlässliche und langfristig angelegte *Personalstruktur*, sowie *transparente und dauerhaft gestaltete Qualifizierungs- und Karrierewege*. Diese sollten sowohl mögliche berufliche Entwicklungsperspektiven als auch Optionen für den Erwerb einer zusätzlichen Unterrichtsbefähigung in einem weiteren Fach umfassen.

An den Universitäten braucht es dazu zeitgemäße, durchlässige und zeitlich flexibel aufgestellte Qualifizierungskonzepte. Dafür werden die bestehenden Zertifikats- und Qualifizierungskurse für die langfristige Etablierung der dritten Phase von allen Betroffenen weiterentwickelt. Im LISA muss das neu eingerichtete Konzept verstetigt werden und durch die Besetzung des „Kompetenzteams für die Qualifizierung von Lehrkräften im Seiteneinstieg“ auf feste Füße gestellt werden, sodass auch eine langfristige Weiterentwicklung sichergestellt wird.

Darüber hinaus soll gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren ein ausführlicher digitaler und fortlaufend erweiterbarer „Orientierungsleitfaden für Lehrkräfte im Seiteneinstieg“ entwickelt werden. Dieser soll individuelle Karrierewege mit Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sichtbar machen. Ergänzend sollte ein institutionsunabhängiges und ganzheitliches Beratungskonzept etabliert werden, das Lehrkräfte bei ihrem beruflichen Neustart und ihrer weiteren Entwicklung unterstützt.

Voraussetzungen

Um das Vorhaben der Entwicklung eines ausführlichen digitalen und zu jeder Zeit erweiterbaren Orientierungsleitfadens für seiteneinsteigende Lehrkräfte zur individuellen Karriereplanung mit Aufstiegs- und Qualifizierungsoptionen zu erreichen, sollten möglichst frühzeitig bereits beim Einstieg am LISA Qualifikationsziele, Inhalte und Handlungsabläufe neu ausgerichtet und verbindlich festgelegt werden, um LiS die notwendige Professionalität zu vermitteln und sie auf dem Weg zu einer erfolgreichen Bewährungsfeststellung am Ende des Erprobungsjahres bestmöglich zu unterstützen.

Zur dann anknüpfenden akademischen Professionalisierung sind die Universitäten aufgefordert, durchlässige und zeitlich flexible Qualifizierungskonzepte zu entwickeln und zu etablieren, die einen aufstiegsorientierten Zugang ermöglichen und mit einem KMK-konformem Abschluss für das Land Sachsen-Anhalt abschließen. Dabei sollten möglichst solche Schulfächer mit besonders hohem unterrichtlichen Bedarf im Land einschließlich der jeweiligen Fachdidaktiken als zeitlich flexibel zu nutzende Professionalisierungsbausteine berücksichtigt werden. Für die Entwicklung und Umsetzung dieser Angebote können die Universitäten arbeitsteilig vorgehen. Ein solches Vorgehen hat sich bereits bei der Entwicklung der Zertifikatskurse bewährt und bietet die Möglichkeit, vorhandene Expertise und Ressourcen hochschulübergreifend zu bündeln.

Mögliche Stolpersteine

Damit die Ziele erfolgreich erreicht werden können, müssen alle Beteiligten eine gemeinsame Zielrichtung verfolgen. Rollen, Zuständigkeiten und Entscheidungswege müssen transparent benannt werden. Die notwendigen Ressourcen müssen allen Beteiligten zur Verfügung stehen.

Chance und Mehrwert der Umsetzung

LiS leisten einen wichtigen Beitrag dazu, den Unterricht abzusichern und den bestehenden Personalbedarf an den Schulen zu decken. Ihre Kenntnisse aus Wirtschaft, Technik, Kultur oder sozialer Arbeit können den Unterricht bereichern und dabei helfen, Lerninhalte anschaulicher und für Schülerinnen und Schüler greifbarer zu machen. Transparente und dauerhaft gestaltete Karriere und Qualifizierungswege bieten die Chance, LiS in ausreichender Zahl zu gewinnen, sie qualitätsgesichert auf den Beruf vorzubereiten und sie auch langfristig im Schulsystem zu halten.

Für das Land Sachsen-Anhalt besteht in der langfristigen Sicherstellung und strategischen Planung der Professionalisierung von Lehrkräften im Seiteneinstieg auf wissenschaftlichem Niveau – als wesentlicher Bestandteil der dritten Phase der Lehrkräftebildung – die Strategie zur Sicherung der Bildungsgerechtigkeit.

Nächste Schritte



- Erarbeitung eines ausführlichen, digitalen und zu jeder Zeit erweiterbaren Orientierungsleitfadens für seiteneinsteigende Lehrkräfte zur individuellen Karriereplanung mit Aufstiegs- und Qualifizierungsoptionen
- In diesem Zusammenhang: Etablierung eines institutionsunabhängigen, ganzheitlichen Beratungskonzeptes für Lehrkräfte
- Zeitrahmen: Start der Facharbeit im 1. Quartal 2027, nach Arbeitszuweisung durch das „Landesnetzwerks Lehrkräftebildung“
- Besetzung „Kompetenzteams für die Qualifizierung von Lehrkräften im Seiteneinstieg“ am LISA bis zum 1. Februar 2027. Um das Konzept langfristig zu verstetigen und weiterzuentwickeln zu können, müssen mittelbar die personellen, sachlichen und finanziellen Voraussetzungen geschaffen und verlässlich gesichert werden.
- Weiterentwicklung der bestehenden Zertifikats- und Qualifizierungskurse für die langfristige Etablierung der dritten Phase an den Universitäten

4.4 Stärkung des Sekundarschullehramts

Aktuelle Ist-Situation und Herausforderungen

In Sachsen-Anhalt besteht in der Sekundarstufe I im Kern ein zweigliedriges Schulsystem aus Gymnasium und Sekundarschule. Das daneben bestehende Angebot an Förderschulen sowie einzelnen Gemeinschafts- und Gesamtschulen heben diese grundsätzliche Zweigliedrigkeit nicht auf.

Besonders im Bereich der Sekundarschule steht dieses System vor mehreren Herausforderungen, die zu einer symbolischen und tatsächlichen Ungleichbewertung und tendenziellen Entwertung der Sekundarschule führen. Neben einer sozial und regional ungleichen Inanspruchnahme dieser Schulform besteht seit Jahren eine ausgeprägte Unterdeckung mit Lehrkräften und damit einhergehende Defizite bei der Unterrichtsversorgung. Zugleich steht die Sekundarschule vor der Aufgabe mit den begrenzten Ressourcen eine gute Schul- und Unterrichtsqualität zu sichern. Im Vergleich mit den Gymnasien ist die Schüler- und Schülerinnenschaft an Sekundar- und Gemeinschaftsschulen deutlich heterogener; größere Leistungsunterschiede, ein teilweise stärker ausgeprägter sprachlicher Bildungsbedarf, ein höherer Anteil an Förderbedarfen und teilweise instabilere Bildungsbiografien prägen die Schüler- und Schülerinnenschaft. Der Erhalt der Schulstruktur in Sachsen-Anhalt setzt attraktive Sekundar-, Gesamt- und Gemeinschaftsschulen voraus. Einer sich negativ verstärkenden Dynamik mit einer selektiven Abwanderung leistungstärkerer Schüler und Schülerinnen, weiter zunehmenden Image- und Prestigeproblemen sowie einer weiterhin erschwerten Personalgewinnung ist deshalb unbedingt entgegenzuwirken.

Eine zentrale Herausforderung im Kontext dieser systemischen Dynamik stellt die abnehmende Nachfrage der Studierenden für das grundständige Lehramt für die Sekundarschule dar. Eine wesentliche Ursache liegt in den Zugangs- und Wahrnehmungsmustern angehender Lehrkräfte. Das Sekundarschullehramt wird strukturell und symbolisch häufig nicht als gleichwertiges Professionalisierungsprofil wahrgenommen.

Lösungsansätze

Ein Lösungsansatz zur künftigen Sicherung des Lehrkräftebedarfs liegt in der Entwicklung neuer *Studiengangskonzepte*, um die anhaltende und zunehmende Nachfrageschwäche für das Lehramt an Sekundarschulen zu beheben. Neben der bereits erfolgten Implementierung des dualen Modells an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wurde in der Zielvereinbarung des Landes mit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg die Entwicklung eines Modellstudiengangs für das Gymnasiallehramt und das Lehramt für die Sekundarschule vereinbart, der eine gemeinsame Studieneingangsphase für beide Schulformen und eine anschließende schulformspezifische Profilierung vorsieht.

Mit dem Modellstudiengang wird ein schulstufenbezogener professionsorientierter Bezugsrahmen geschaffen, der den Studierenden ermöglicht, ihre spätere Profilentcheidung auf Grundlage wissenschaftlicher und schulpraktischer Erfahrungen mit Bezug zu beiden Schulformen wohlinformiert zu treffen und dabei zwischen zwei gleichermaßen attraktiven Optionen zu wählen. Erforderlich ist hierfür der Ausbau der fachdidaktischen Inhalte sowie von Angeboten in relevanten Querschnittsthemen (beispielsweise Deutsch als Zweitsprache, durchgängige Sprachbildung, sprachsensibler Fachunterricht, Inklusion, Diagnostik und adaptive Förderung sowie produktives Lernen und Berufsorientierung). Ein weiteres wesentliches Element sind Orientierungspraktika und schulpraktische Übungen in beiden Schulformen. Ergänzt werden sollte dies durch Beratungs-, Vernetzungs- und Mentoringangebote, die die Studierenden bei ihrer Entscheidung für ein Profil und bei ihrer profil-spezifischen Professionalisierung unterstützen.

Voraussetzungen

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Modellstudiengangs mit einer gemeinsamen Studiengangphase im Lehramt für Sekundarschulen und Gymnasium ist die Schaffung der nötigen Spielräume für eine spezifische Profilbildung im Bereich der Fachdidaktik und Querschnittskompetenzen, um den Studierenden die notwendigen Inhalte hinreichend zu vermitteln.

Mögliche Stolpersteine

Eine gute Kommunikation und Außendarstellung des Modellstudiengangs sind essenziell, um die Chancen und Vorzüge zu verdeutlichen. Im Studium selbst haben die Studierenden die Wahlfreiheit über den weiteren Studienverlauf und damit das Lehramt. Ziel muss eine Verbesserung der Anwahlquote vom Sekundarschullehramt sein. Insofern ist für ein Gelingen des Modells entscheidend, dass alle am Model beteiligten die Fähigkeit haben, bei Studierende nachhaltig das Interesse für das Sekundarschullehramt zu wecken.

Chance und Mehrwert der Umsetzung

Das Lehramt an Sekundarschulen gewinnt an Attraktivität, wenn es gegenüber dem Gymnasiallehramt als gleichwertiges und zugleich eigenständiges, wissenschaftlich anspruchsvolles und praxisrelevantes Professionalisierungsprofil erkennbar wird. Die Steigerung der Ausbildungszahlen im Sekundarschullehramt und damit auch der Absolventenzahlen wirkt sich unmittelbar positiv auf die Unterrichtsversorgung in den Schulen aus. Aber auch die Belastung der bisherigen Lehrkräfte sinkt. Gesteigerte Zufriedenheit beim Lehrpersonal führt zu weniger Ausfällen und letztendlich zu einer qualitativen Verbesserung des Unterrichts. Ob der geplante Modellstudiengang dazu beitragen kann diese Ziele zu erfüllen, wird sich in der Evaluierung zeigen.

Nächste Schritte



- Ausarbeitung eines detaillierten Konzeptes für den Modellstudiengang im Wintersemester 2026/27 durch eine Projektgruppe der MLU-Halle-Wittenberg, in Zusammenarbeit mit dem MWU und dem MB als Grundlage für die weitere Studiengagsentwicklung
- Perspektive: Aufnahme des Studienbetriebs mit einer ersten Kohorte könnte zum Wintersemester 2028/29 erfolgen.

5. ZUSAMMENFÜHRUNG UND AUSBLICK

Zur Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung in Sachsen-Anhalt wurden vier zentrale Hebel identifiziert, die teils eng miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig verstärken, um eine spürbare Wirkung zu entfalten. Gemeinsam verfolgen die hierunter genannten Maßnahmen das Ziel, die Qualität, Kohärenz und Attraktivität der Lehrkräftebildung langfristig zu sichern und den steigenden Anforderungen an Schule und Unterricht wirksam zu begegnen.

Abbildung 2: Hebel zur Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung



Der erste und grundlegende Schritt besteht in der institutionell abgesicherten *phasenübergreifenden Vernetzung* aller Akteure der Lehrkräftebildung. Hierfür ist die Einrichtung eines dauerhaften „Landesnetzwerks Lehrkräftebildung“ von zentraler Bedeutung. In diesem Netzwerk sollen das Ministerium für Bildung, das Ministerium für Wissenschaft, Klimaschutz, Energie und Umwelt, das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA), das Landesschulamt sowie die Universitäten des Landes gemeinsam Verantwortung übernehmen. Die Vernetzung schafft erstmals eine Struktur für einen kontinuierlichen Austausch zwischen Wissenschaft, Studium, Vorbereitungsdienst und beruflicher Praxis. Sie bildet damit die organisatorische Grundlage für alle weiteren Entwicklungsprozesse.

Ein weiterer Hebel ist eine *phasenübergreifende, kohärente Professionalisierungsstruktur*. Ziel ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses professioneller Kompetenzentwicklung von der ersten Ausbildungsphase bis zur Fort- und Weiterbildung. Universitäten, Staatliche Seminare, das LISA sowie Schulen (Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren an Schulen) entwickeln hierzu abgestimmte Curricula, gemeinsame Qualitätsstandards und verbindliche dauerhafte Kooperationsstrukturen. Dadurch werden Übergänge zwischen den Ausbildungsphasen transparenter gestaltet, Doppelstrukturen reduziert und die Verbindung von Fachwissenschaft, Fachdidaktik, Bildungswissenschaft und schulischer Praxis gestärkt. Die Entwicklung einer solchen kohärenten Professionalisierungsstruktur sollte vom Landesnetzwerk mandatiert werden und würde dadurch verbindlich.

Daneben kommt der *Stärkung des Lehramts für die Sekundarschule* eine besondere strategische Bedeutung zu. Angesichts des besonders hohen Lehrkräftebedarfs in dieser Schulform müssen Attraktivität, Sichtbarkeit und Profil des Sekundarschullehramts weiterentwickelt werden. Hierzu leisten insbesondere die Universitäten, unterstützt von den zuständigen Ministerien und in Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren,

einen wesentlichen Beitrag durch die Entwicklung neuer Studiengangsmodelle und den Ausbau schulform-spezifischer Professionalisierungsangebote. Berücksichtigt werden muss dabei, dass die Angebote entsprechend einer kohärenten Gesamtstrategie von Anfang an phasenübergreifend konzipiert werden. Ziel ist es, das Lehramt für die Sekundarschule als wissenschaftlich anspruchsvolles und gesellschaftlich bedeutsames Berufsfeld zu stärken, die Ausbildung gleichzeitig an den spezifischen Herausforderungen der Schulform auszurichten und damit langfristig mehr qualifizierte Lehrkräfte für diesen Bereich zu gewinnen.

Die Gewinnung neuer Lehrkräfte ist neben der qualitativen Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung ein wichtiges Ziel. Sachsen-Anhalt rekrutiert über den Seiteneinstieg direkt in den Beruf zahlreiche Lehrkräfte und stellt darüber die Unterrichtsversorgung sicher. Die *nachhaltige Professionalisierung von Lehrkräften im Seiteneinstieg* ist daher ein wesentlicher Beitrag zur Qualitätssicherung des Unterrichts. Die große Heterogenität der Qualifikationsvoraussetzungen erfordert dazu passgenaue und wissenschaftlich fundierte Qualifizierungsangebote. Das Ministerium für Bildung, das LISA, die Universitäten sowie die Schulen tragen gemeinsam Verantwortung dafür, Beratungsstrukturen auszubauen, transparente Qualifizierungs- und spätere Karrierewege zu schaffen, Seiteneinsteigende in der Anfangsphase gut zu begleiten und langfristig den Zugang zu (akademischer) Weiterqualifizierung zu sichern. Die Maßnahmen ergänzen bereits etablierte Angebote oder entwickeln diese weiter, um sowohl die individuelle Professionalität der Lehrkräfte zu stärken als auch ihren langfristigen Verbleib im Beruf zu sichern.

Lehrkräfte, die über alternative Wege in den Beruf kommen, stellen nicht nur eine wichtige Ergänzung in Schulen da, sondern können durch ihre vorherigen Berufserfahrungen und einen „frischen Blick von außen“ auch die Lehrkräftebildung als solche bereichern. Eine Verzahnung der Ausbildungswege an geeigneten Stellen, eine Struktur, die einen Rollenwechsel zwischen Lernenden und Lehrenden ermöglicht und eine Kultur der Wertschätzung für unterschiedliche Erfahrungen und Expertise, schöpfen den Mehrwert eines flexiblen und multi-perspektivischen Ausbildungsweges aus. So gewinnt die Lehrkräfteausbildung an Attraktivität und Qualität und attrahiert – hoffentlich – wieder mehr Interessierte und bildet sie zu gut qualifizierten Lehrkräften aus.

LITERATUR

Ministerium für Bildung Sachsen-Anhalt: Bildungsbericht Sachsen-Anhalt 2025. Die Bildungslandschaft in Zahlen und Fakten. 2026
[bildungsbericht-1.pdf](#) (letzter Abruf: 10.09.2026)

Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt: Bildungsminister Riedel: Solider Schuljahresbeginn mit vielen Neuerungen. Pressemitteilung 53/2025. August 2025.
<https://presse.sachsen-anhalt.de/not-rated/2025/08/07/bildungsminister-riedel-solider-schuljahresbeginn-mit-vielen-neuerungen> (letzter Abruf: 10.09.2026)

Ministerium für Bildung des Landes Sachsen-Anhalt: Der Lehrkräftebedarf an den Schulen des Landes Sachsen-Anhalt bis 2035 und die Konsequenzen für die Lehramtsausbildung. 1. November 2023
[Der Lehrkräftebedarf an den Schulen des Landes Sachsen-Anhalt bis 2035 und die Konsequenzen für die Lehramtsausbildung](#) (letzter Abruf: 10.09.2026)

KMK: Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023-2035. Dokumentation Nr. 238, Dezember 2023
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_238_Bericht_LEB_LEA_2023.pdf (letzter Abruf: 10.09.2026)

Impressum

Essen, 2026

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Baedekerstraße 1 . 45128 Essen
T 0201 8401-0 . mail@stifterverband.de
www.stifterverband.org

Autorinnen und Autoren

Christina Siebert-Husmann, Stifterverband
Redaktionsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, des Landesinstituts für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt, sowie des Ministeriums für Bildung und des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt.

Zitationshinweis

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Roadmap Lehrkräftebildung Sachsen-Anhalt. Essen, 2026.

KI-Nutzung

Für die sprachliche Überarbeitung dieses Textes wurde ChatGPT 5.6 Think im Microsoft Copilot genutzt. Die inhaltliche Verantwortung verbleibt bei den Autorinnen und Autoren
