

Rede

Nr. 131/2026

Kiel, 07.05.2026

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Neue Lehrkräfte motivieren und nicht allein lassen!

„Warum soll sich jemand für den Schuldienst interessieren, wenn er oder sie nur von frustrierenden und negativen Erfahrungen hört? Ohne ein vernünftiges Mentoren-System gräbt sich das Ministerium das Wasser für die eigene Kampagne ab: nämlich die Schulen für motivierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger attraktiv zu machen.“

Jette Waldinger-Thiering zu TOP 4 - Gesetz Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Lehrkräftebildungsgesetzes Schleswig-Holstein und Anpassung besoldungsrechtlicher Vorschriften (Drs. 20/4346)

Im Verfahren des Gesetzentwurfes wurden die Oppositionsfraktionen nicht gehört und ihre Bedenken nicht ernst genommen. Darum legten wir einen Entschließungsantrag vor. Darin wurden die zentralen Punkte noch einmal klipp und klar formuliert. In Sachen Lehrerbildung und Schulpolitik sind sich die Expertinnen und Experten oftmals fraktionsübergreifend einig; gerade, was Öffnung der Schulen für die Quereinsteigerinnen und -einsteiger betrifft. Keiner möchte in diesem Bereich eine Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Schule. Diese ist menschlich zutiefst entwürdigend und darüber hinaus pädagogisch überhaupt nicht zielführend. Da sind wir uns doch alle einig. Warum nun ausgerechnet bei diesem Thema eine Basta-Mentalität im Ausschuss Eingang gefunden hat, weiß ich nicht. Ich bedaure diese Entwicklung ausdrücklich, denn sie führt zu Frust bei der Opposition und eben auch zu solchen Entschließungsanträgen. Das ist meines Erachtens eine



vermeidbare Energieverschwendung. Schalten wir doch einen Gang runter und arbeiten an einem gemeinsamen Konzept.

Der Antrag formuliert lediglich den aktuellen Forschungsstand. Die Befristung des Direkteinstiegs ist eine der Selbstverständlichkeiten. Gerade im Schulbetrieb müssen wir genau hinschauen, was funktioniert – und was eben nicht. Befristungen sollten zur Evaluation genutzt werden. Ich denke, dass das IQSH in diesem Fall die geeignete Instanz sein könnte. Auch die Forderung nach der Übernahme des Hamburger Vorbildes, was die Organisierung der Berufseinstiegsphase angeht, ist wohl unumstritten. Die Erfahrungen mit der Gestaltung der Berufseingangsphase in Hamburg sollten so schnell wie möglich auch bei uns genutzt werden. Man muss das Rad schließlich nicht neu erfinden, wenn belastbare Verfahren bereits in der Praxis umgesetzt werden.

Jede Schule hat ihre eigenen Regeln und Verfahren. An vielen Schulen müssen sich die Neuen dieses Wissen mühsam selbst erarbeiten, weil ihre Kolleginnen und Kollegen schlichtweg keine Ressourcen haben, sie einzuführen. ‚Hier steht die Kaffeemaschine‘, ist keine Einführung. Nur Lehrkräfte mit einer abgeschlossenen Lehramtsausbildung sollten Lehrkräfte in Ausbildung betreuen. Alles andere ist absolute Glücksache und in meinen Augen fahrlässig.

Wir brauchen ein Mentorensystem für die Schulen – wie es in anderen Betrieben selbstverständlich ist. Leider werden das Onboarding und die Ausbildungsbetreuung in der Schule seitens des Ministeriums systematisch unterschätzt. Mentorinnen und Mentoren müssen Zeit haben für die neuen Lehrkräfte. Schließlich geht es um echte Menschen mit echten Bedürfnissen und nicht um Sachen.

Ohne Einführung und Begleitung baut sich in Windeseile Frust auf. Wir wollen neue Lehrkräfte eigentlich motivieren – was aber in den Schulen passiert, ist das pure Gegenteil. Die Neuen an der Schule werden allein gelassen. Sie fühlen sich dementsprechend gestresst und herumgeschubst. Die bittere Wahrheit ist: junge Talente werden verheizt. Das ist nicht nur individuell bedauerlich, sondern zieht Kreise. Warum soll sich jemand für den Schuldienst interessieren, wenn er oder sie nur von frustrierenden und negativen Erfahrungen hört? Ohne ein vernünftiges Mentoren-System gräbt sich das Ministerium das Wasser für die eigene Kampagne ab: nämlich die Schulen für motivierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger attraktiv zu machen.

Kurzum. Die drei Punkte des Entschließungsantrages müssen Eingang in das Lehrerbildungsgesetz finden, damit neue Lehrkräfte gut im System ankommen und sich langfristig binden. Nur auf diese Weise können wir den Lehrkräftemangel auch wirksam angehen.

