

# Berufliche Entwicklung

## Sorgen

- Wie sollen neue Rollen finanziert / organisiert werden (Stundenkapital und Lehrermangel)?
- Wird auf die neuen Rollen vorbereitet (Schulung, Weiterbildung)?
- Teams können nicht immer nur fachbezogen arbeiten
- Verlust der Flexibilität und Individualität: es entstehen Verbindlichkeiten
- Hospitation und Team missbrauchen für Kontrolle und Wertung
- Vielschichtige Herausforderungen im Unterricht: immer neue Bedürfnisse der Schüler
- Es fehlt an Zwischenansprechpartnern
- Hinter den Rollen / Konzepten muss der richtige Inhalt stehen (nicht entfremden)
- Wann soll hospitiert, weitergebildet, gecoacht werden?
- Ständige Verfügbarkeit des Lehrpersonals wird vorausgesetzt
- Organisation von Weiterbildungen schwierig: zu Lasten der Kollegen, der Kinder / wenig Nachhall punktueller Weiterbildungen

## Chancen

- Die Stundenspanne für Teamarbeit / Ersatz / Weiterbildungsvertretung nutzen
- Neue Rollen tragen zur Qualitätssteigerung bei und bieten Perspektiven / die inhaltliche Arbeit rückt in den Vordergrund - Anerkennung / Honorierung für zusätzliches Engagement
- Wahl zwischen Freistellung und zusätzlicher Vergütung
- Es können Absprachen im geleiteten Team erfolgen / das Team trägt zu Verbindlichkeiten bei = jeder wird nach seinen Stärken gefordert und gefordert, aber es beruht nicht alles auf Freiwilligkeit - die Rollenverteilung entsteht aus dem Team / das Team trägt und kann als Mittel genutzt werden - das Team ist Wissensbasis und Wissenskontinuum
- Durch Weiterbildung und Team den Wiedereinstieg nach langer Pause (generell oder im Fach) ermöglichen
- Über Weiterbildungen (Auszeiten) / neue Perspektiven einen anderen Blickwinkel - eine andere Rolle einnehmen für die eigene berufliche Entwicklung

## Empfehlungen

- In das Personal investieren: Zeit und Finanzen: Ersatzpool und Stundenspanne zum Auffangen von Lücken nutzen / Offenheit und Anpassungswille bei Weiterbildungsanfragen / Kostenbeteiligung bei Weiter- und Zusatzausbildungen
- Personalentwicklung und Unterstützung während der gesamten Laufbahn (WB / Unterstützung)
- Professionelle und unbürokratische Unterstützung und zeitnahe Intervention als Stütze im Unterricht - bestehende Maßnahmen koordinieren und Aufgabenfelder klären (Kaleido, ZFP...)
- Middle Management in der Grundschule = neue Rolle
- Neue Rollen brauchen einen strukturellen Namen und klare Ansprechpartner (Transparenz) / durch sie kann positives Engagement gestärkt und honoriert werden / es muss auf die neue Rolle vorbereitet werden
- Räumliche und materielle Bedingungen (Unterlagen, PC ...) für Teamarbeit und zur "Aufwertung" schaffen
- Teamarbeit flexibel organisieren nach Sinnhaftigkeit und Inhalt (nicht um der Versammlung willen) / Verbindlichkeiten für Teams
- Weiterbildung/berufl. Entwicklung und Strukturen unterschieden je nach Kindergarten, PS und Sekundar
- Hospitation im eigenen Kollegium - Vertrauen aufbauen
- Für Offenheit, Informations und Kommunikation sensibilisieren / Klima des Verständnisses schaffen
- Gesetzliche Vorgaben - flexibel anpassen können (Rahmenpläne / Aktivitätenpläne) offensichtlich falsches muss unbürokratisch gestrichen werden können