

## Bereich: Lehrkräfte/pädagogische Mitarbeiter\*innen

- **Neu im Beruf**

Als Berufseinsteiger\*in bin ich gefordert: Wie organisiere ich mich, wie gelingt mir gutes Zeitmanagement und was sind meine Rollen und Aufgaben? Wie verorte ich mich in der Institution, was bedeutet kollegialer Zusammenhalt und wie kommuniziere ich auf den verschiedenen Ebenen, damit ich mich wohlfühlen kann?

- **Rollen und Aufgaben**

Mein Beruf verlangt Professionalität. Ich kenne meine unterschiedlichen Rollen und Aufgaben und fülle sie authentisch und doch mit professioneller Distanz aus. Ich weiß um meine Stärken und Schwächen, kenne meine Grenzen und kann sie auch in belastenden Situationen wahren.

- **Wer bin ich und wie viele? Unsere innere Vielfalt.**

Wir haben meist nicht nur eine Stimme in uns, die uns sagt, welche Haltung und welches Verhalten sinnvoll für uns ist. Wir lernen unser „Inneres Team“ als wertvolle Ressource kennen und können Ungleichgewichte identifizieren und ausgleichen. Unsere innere Vielfalt unterstützt zudem unsere Empathiefähigkeit.

- **Umgang mit Stress** (Selbstmanagement)

Unser beruflicher Alltag hält viele Herausforderungen für uns bereit. Bevor wir uns versehen, erleben wir krank machenden Stress und verlieren die Freude an unserer Tätigkeit. Mit Hilfe von Priorisierung, Nein-Sagen, effektiver Arbeitsplanung und weiteren Instrumenten kann ich Belastungen reduzieren. Ich weiß um meine Ressourcen und nutze sie gezielt und konsequent im Sinne meiner eigenen Gesundheit.

- **Was Pädagog\*innen stark macht** (Beziehungspflege)

Wie kann ich in den unterschiedlichen Beziehungen, die mein Beruf mit sich bringt, meine eigene Mitte finden und behalten? Wie kann ich meine Grenzen spüren und halten? Wie kann ich in Beziehung sein, ohne mich selbst und meine Interessen aus den Augen zu verlieren? Mit Übungen zur Achtsamkeit und Rollenspielen zu konkreten Interaktionssituationen werde ich stark und bleibe gesund.

- **Einführung in die Kollegiale Fallberatung**

Kollegiale Fallberatung folgt einer klaren Struktur und bietet eine Rotation verschiedener Rollen. Teilnehmer\*innen der Kollegialen Fallberatung bringen Lebens- und Berufserfahrung, Best-Practice-Beispiele und kreative Ideen ein, so dass die Bearbeitung eines Falles (in der Regel eine problematische Situation aus dem Berufsalltag) gewinnbringend und im Sinne des Anliegens des Falleinbringers oder der Falleinbringerin erfolgt. Die gegenseitige Wertschätzung und Empathie wachsen und immer profitieren alle.

- **Unser gutes Team**

Menschen, die zusammenarbeiten, sind noch lange kein Team. Es braucht gemeinsame Werte, Ziele und Vereinbarungen, wie man zusammenarbeiten möchte, so dass sich jede\*r einbringen und „sein/ihr Bestes“ zeigen kann. Die Gruppe durchläuft dabei verschiedene Phasen – auch die von Reibung – bis sie tatsächlich gemeinsam erfolgreich und befriedigend handeln kann, bis sie ein „gutes Team“ ist.

## **Bereich: Schüler\*innen und Eltern**

- **Entwicklungsgespräche mit Schüler\*innen**

Als Pädagog\*in liegt es mir am Herzen, dass alle meine Schüler\*innen ihr Potential bestmöglich entfalten können. Ich begleite sie in ihrer Entwicklung und möchte, dass sie zunehmend Eigenverantwortung für ihr Lernen übernehmen. Diese Haltung ist die Grundlage dafür, mit Schüler\*innen regelmäßig darüber zu sprechen, wo sie stehen, was sie brauchen und welche Ziele sie haben. Im Abgleich zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung werden sie selbstbewusst und eigenständig.

- **Klassenrat und andere Konfliktlösungsstrategien**

Für Schüler\*innen ist Schule häufig auch ein Ort von Konflikten – mit anderen Schüler\*innen, mit Lehrkräften und in Folge auch oft mit Eltern. Lehrkräfte haben außer dem Bildungs- auch einen Erziehungsauftrag, so dass es zu ihren Aufgaben gehört, Schüler\*innen zu demokratisch handelnden Menschen zu erziehen, die andere tolerieren, die Konflikte lösen und Kompromisse im Sinne der gemeinsamen Sache eingehen können.

- **Beratung von und mit Eltern**

Eltern sind Expert\*innen für ihr Kind. Damit Pädagog\*innen sich gut mit ihnen beraten können, braucht es ein gutes Vertrauensverhältnis, ein Verständnis für die verschiedenen Rollen und ein professionelles Vorgehen seitens der Pädagog\*innen. Gespräche sollten immer gut vorbereitet sein und in förderlichem Rahmen stattfinden, damit gemeinsam zum Wohle des Kindes gehandelt und entschieden werden kann.

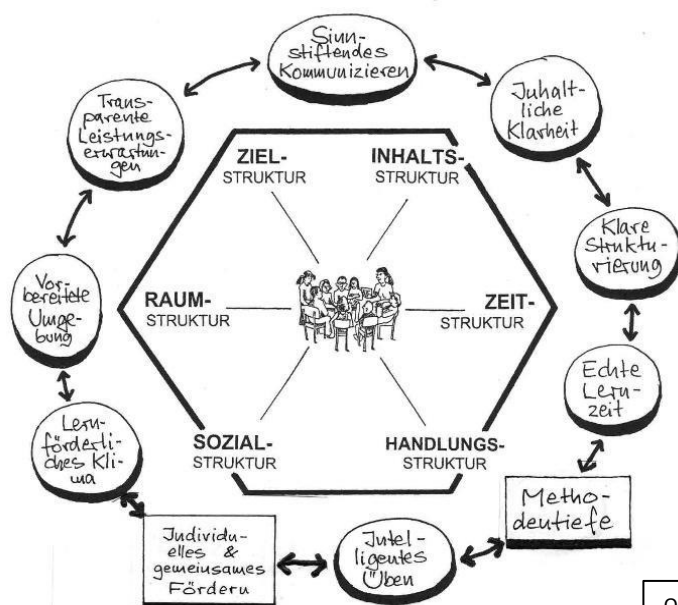
## Bereich: Unterricht

- **Classroom-Management**

Lehrkraft sein bedeutet, Führungskraft zu sein. Um meine Klasse(n) zu führen, braucht es ein transparentes Arbeitsbündnis mit meinen Schüler\*innen, das am besten gemeinsam entwickelt wird. Regeln und sinnvolle Rituale schaffen Verhaltenssicherheit und damit den Rahmen für Entfaltung. Nur, wenn die Beziehung(en) geklärt sind, kann ich mich erfolgreich Fachlichem zuwenden. Als Lehrkraft reflektiere ich mich in diesem Sinne fortlaufend in meinem Beziehungsangebot und -verhalten.

- **Unterricht, der gelingt**

Grundlage der Auseinandersetzung mit dem Thema Unterricht sind Hilbert Meyers 10 Merkmale guten Unterrichts, die helfen können, zu identifizieren, was bereits gut läuft und wo Entwicklungsbedarf besteht.



Quelle: Hilbert Meyer, Was ist guter Unterricht, Cornelsen, S. 25

- **Kompetenzorientierung und die Arbeit mit Kompetenzrastern**

(individualisierter Unterricht, individualisiertes Fördern)

„Kompetenzen werden im Handeln gelernt und im Handeln sichtbar. Die Lehrkraft unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen. Es gibt keinen inhaltsfreien Kompetenzerwerb, das Wissen muss jedoch in authentischen Anforderungssituationen eingebunden sein.“ (in Anlehnung an Josef Leiser <http://www.lehr-lern-modell.de/kompetenzorientierung>)

Kompetenzraster machen Kompetenzen und Kompetenzstufen sichtbar und ermöglichen so eine Bestimmung der Lernausgangslage, eine Festschreibung von Zielen sowie die Identifizierung von Lernschritten. Das Lernen auf der Grundlage von Kompetenzrastern ist individualisiertes Lernen, das zur Selbstorganisation verhilft.

- **Inklusion**

Inklusion ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Was bedeutet sie für Schule, was für die Tätigkeit als Regelschul- oder Förderschullehrkraft? Wie kann die Kooperation im inklusiven Unterricht gelingen? Der Anspruch, mit individueller Förderung allen gerecht zu werden, stellt für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar, die nur gemeinsam gemeistert werden kann. Teamarbeit, kluger Umgang mit Ressourcen, individualisierte Lernformate und Materialien sowie entsprechende Rahmenbedingungen sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung einer „Schule für alle“.

## Bereich Beratungskompetenz

- **Aufbau und Entwicklung von Beratungskompetenz in pädagogischen Handlungsfeldern** für Lehrkräfte, pädagogische Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte

Professionelle Beratung braucht ein positives Menschenbild, eine entwicklungsorientierte Haltung und verschiedener Werkzeuge zur konstruktiven Lösungsfindung. Vor dem Hintergrund eines systemisch-lösungsorientierten Ansatzes ist der/die Berater\*in verantwortlich für den Prozess und sind die zu Beratenden verantwortlich für die Lösungen, die sie – wenn sie sie selbst gefunden haben – motiviert umsetzen.

## Bereich (Schul-)Leitung und (Schul-)Organisationsentwicklung

- **Potentialklärung für angehende Führungskräfte**

Möchte ich Führungskraft werden? Bin ich geeignet? Was bringe ich bereits mit und was brauche ich noch?

- **Gesund werden – gesund bleiben. Resilienz im (Schul)Leitungsalltag**

Achtsamkeit, Pausen und ein sinnvolles Zeit- und Aufgabenmanagement sind Grundlagen von Gesundheit.

- **Mitarbeiter\*innengespräche: Feedback, Kritik, Konflikt**

Zu Führen heißt vor allem, Menschen zu führen. Klare und wertschätzende Kommunikation sind der Schlüssel für eine vertrauensvolle Mitarbeiter\*innenführung und -entwicklung im Sinne der gemeinsamen Aufgaben.

- **Blick auf Erreichtes – Ausblick auf Entwicklungsfelder**

Eine Standortbestimmung von Zeit zu Zeit im Trubel des Alltags stärkt das Erleben von Wirksamkeit und damit die Motivation. Sie sortiert die Flut der Aufgaben in entlastender Weise und macht (wieder) zielgerichtet handlungsfähig.

- **Implementierung & Change-Management**

(versch. Themen, z.B. Feedback-Kultur, Ganztag, Kompetenzorientierung)

Pädagogische Vorhaben brauchen nicht nur Strukturen, damit sie erfolgreich umgesetzt werden können, sondern vor allem auch Menschen, die sie mittragen. Veränderungen – insbesondere, wenn sie „von außen oder von oben“ kommen – sind nicht immer sofort willkommen. Wie werden aus Betroffenen Beteiligte? Dieser Prozess ist eine Steuerungsaufgabe, die besonders vom Blick von außen profitiert.