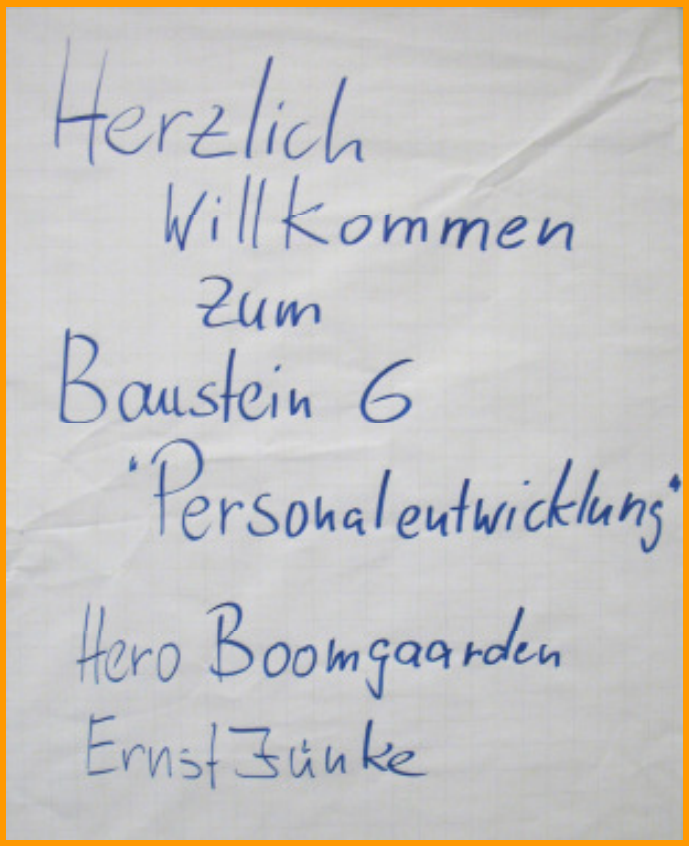


Landesinstitut für Schule Bremen

ProfiS

Dokumentation
15.+16.01.2010

Materialien und Informationen:
www.lis.bremen.de/info/profis

Arbeitsauftrag
„Gestaltung der Berufseingangsphase“

- Erarbeiten Sie in schulformbezogenen Gruppen ein Konzept der Berufseingangsphase als ein Element der schulischen Personalentwicklung.
- Entwickeln Sie parallel zum Konzept der Berufseingangsphase ein Monitoring unter Verwendung des Lehrerportfolios als Basis für eine dienstliche Beurteilung zum Ende der Probezeit.
- Stellen Sie Ihre Ergebnisse auf einer Stellwand für die anschließende Vernissage dar.

Material:

- Lehrerportfolio (LIS)
- Broschüre „Einarbeitung und Integration neuer Lehrerinnen und Lehrer“ (LIS)
- Leitfaden zum Berufseinstieg (LIS)
- Richtlinie und Formular „Dienstliche Beurteilung“ (SfBW)

BEP-Konzept Nr. 1

Konzept BEP

- Begrüßungsgespräch + Rundgang
- Begrüßungsmappe
- Pate
- AG Berufsanfänger (mit SL; regelmäßig)
- Einführung in das Team / in die Fachbereiche
- Vorstellung auf der DB/GK
- Hinweis auf inform. Gruppen (Lehrersport, Stammtisch, ...)

Monitoring (dienstl. Beurteilung)

- Beurteilungsmappe (Verlauf, Zeitrahmen, Kriterien)
  TRANSPARENZ!
- Zwischengespräche (mit SL)
- Unterrichtsbesuche

Berufseingangsphase im berufsbildenden Bereich

0. Konzeptentwicklung: Leitlinien u. Standards im Umgang mit neuen Kollegen
   Bsp.: – Mentoren (Aufgabenkatalog!)
   – Einsatz in wenigen Bildg.
   – Teamanbindung

1. Vorgespräch
   → Wünsche, Erwartungen, Vorerfahrungen
   → Vereinbarungen (mit Doku)

2. Ankommen
   → Schriftmaterial / Checkliste
   → QM-Handbuch, Intranet ...
   → pers. Kontakte; Vorstellung
   → Ansprechpartner

3. nach 4 Wochen: Gespräch SL-/AL/FBL
   – erste Rückmeldung
   – Unterstützungsbedarfe ...

4. nach 6 Monaten: Gespräch SL/AL/FBL
   – Beurteilungsbriefe
   – Portfolio
   – Stundenplanung
   – Fortbildungsbedarfe-/-wünsche
   – Kollegiale Hospitation

5. nach 1 Jahr: Jahresgespräch SL
   – PE-Gespräche

   danach halbjährlich Gesprächsangebote SL/ABL/FBL

6. nach 2-2½ Jahren – SL
   – Unterrichtsbesuche durch SL
   – Begutachtung, Beurteilungsrunde

Check-liste
Infomappe (Handbuch)
Begrüßung (Vorstellung)
Einweisung/ Einbindung ins 'Schulnetz'
vorher
Paten-schaft
"Survival Kit"
bei Dienstantritt
BEP
nach Dienstantritt
personenbezogene Angebote/Gespräche
Unterstützungs-angebote/extern
schulbezogene Einführungs-bausteine
Fahrplan der "BEP"
'Monitoring'

Berufseingangsphase

→ Vorbereitungsgespräch
↳ Ordner der Schule ↳ „Pate/Patin"

→ Vorstellung der/des Kollegin z.B. in der Pause

→ Pinwand: Herzlich Willkommen „Heinz Meier / Frieda Schulze"

→ Formale Vorstellung des/der neuen Kolleglin auf GK / DB

→ Gespräch mit Unterstützungsangebot, Hinweis auf Möglichkeit kollegialer Hospi

Beurteilungsmonitoring

Fürsorge ⟷ Beurteilung
(von Anfang an konstruktive Rückmeldungen)

① PE Gespräche regelmäßig ... 2x im 1. Jahr
② Hospitationen nach dem Halbjahr, zu Beginn des nächsten Schuljahres
③ Portfolio
④ Welche Arbeitsgruppe
5) Beteiligung } Kooperation Konferenz / Team

Gesundheitsmonitoring

Hinweis:
- Fokussierung
- Sport, Hobby, Freizeit
-

1. „Kennenlern- und Infophase" ½ Jahr?

Aufgabe: „Klassenlehrerin sein"

- Klasse kennenlernen [+ Lis]
- Schule kennenlernen
- Patenklasse / Jahrgangsteam (Patenlehrerin)
- Infosammlung
- Kollegium kennenlernen
- Unterstützung bei Elternarbeit durch SL

Reflexion mit der Schulleitung
↳ schriftliche Dokumentation

2. „Einbindungsphase"

- Gremienarbeit (Ämter)
- Schulentwicklung
- Unterrichtsentwicklung

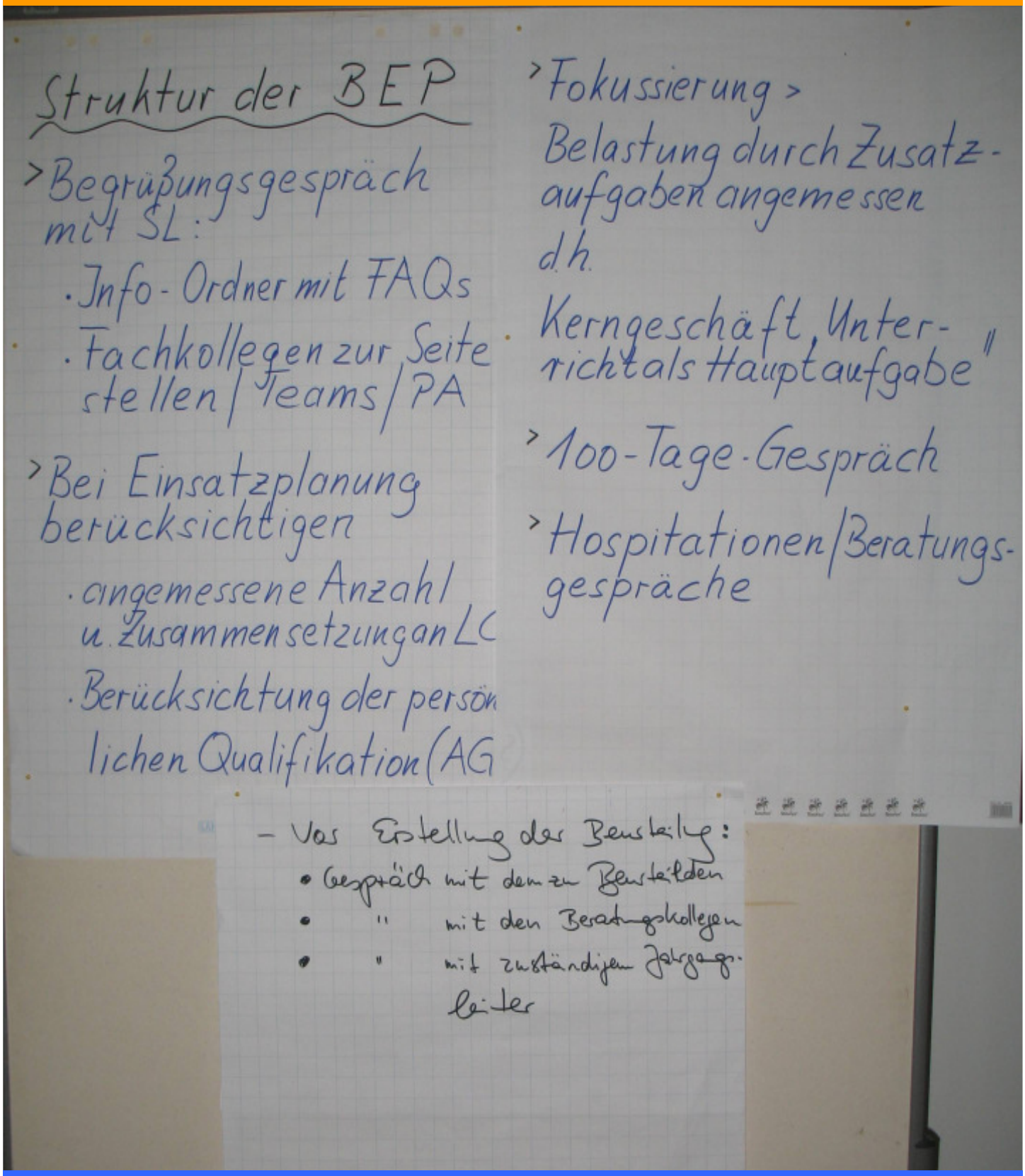
Reflexion mit der Schulleitung
↳ schriftliche Dokumentation

- Unterrichtsbesuch + Besprechung

↳ dienstliche Beurteilung

Elemente der PE

Phasen		Hinweise zur Beurteilung
Vorphase	Vorgespräch mit SL: Einsatzwünsche, Führung d. d. S. Organisatorisches: • Infomappe, • Kennenlernen d. wichtigen Personen (Fachkollegium, Jahrgangsteam) • org. Übergabe	
Orientierungsphase	• Vorstellung auf GK, im Elternrat ? • Mentor an die Seite • Hinweis auf BEP – LIS • Gespräche zur PE (siehe Dienst. Beurteilung u.a.) → Schwerpunktsetzung: 1. Jahr: Unterricht 2. Jahr: Erzieherisches Wirken 3. Jahr: Schulentwicklung	
Professionalisierungsphase	• regelmäßige PEs • Unterrichtsbesuche • Kollegium • Schulleitung • Gesprächszirkel aller „neuen" Kollegium	• Portfolio-Führung • Fortbildung Kollegium • Unterstützung durch Kollegium + Schulleitung


Struktur der BEP
> Begrüßungsgespräch mit SL:
. Info-Ordner mit FAQs
. Fachkollegen zur Seite stellen / Teams / PA
> Bei Einsatzplanung berücksichtigen
. angemessene Anzahl u. Zusammensetzung an LC
. Berücksichtung der persön lichen Qualifikation (AG
> Fokussierung >
Belastung durch Zusatz-aufgaben angemessen
d.h.
Kerngeschäft „Unterricht als Hauptaufgabe"
> 100-Tage-Gespräch
> Hospitationen / Beratungsgespräche
– Vor Erstellung der Beurteilung:
• Gespräch mit dem zu Beurteilenden
• " mit den Beratungskollegen
• " mit zuständigen Jahrgangsleiter

Föz

1. Jahr

- Einführungsgespräch mit SL
- Info-Mappe „Neu in der Schule"
- Anstellung über die Stadtteilschule mit 20 LWS
- ca. 5 LWS in Doppelbesetzung / Teamteaching
- ca. 3-4 LWS mit Unterstützung durch päd. Mitarbeiter

eventuell Reduktion nach 1/2 Jahr

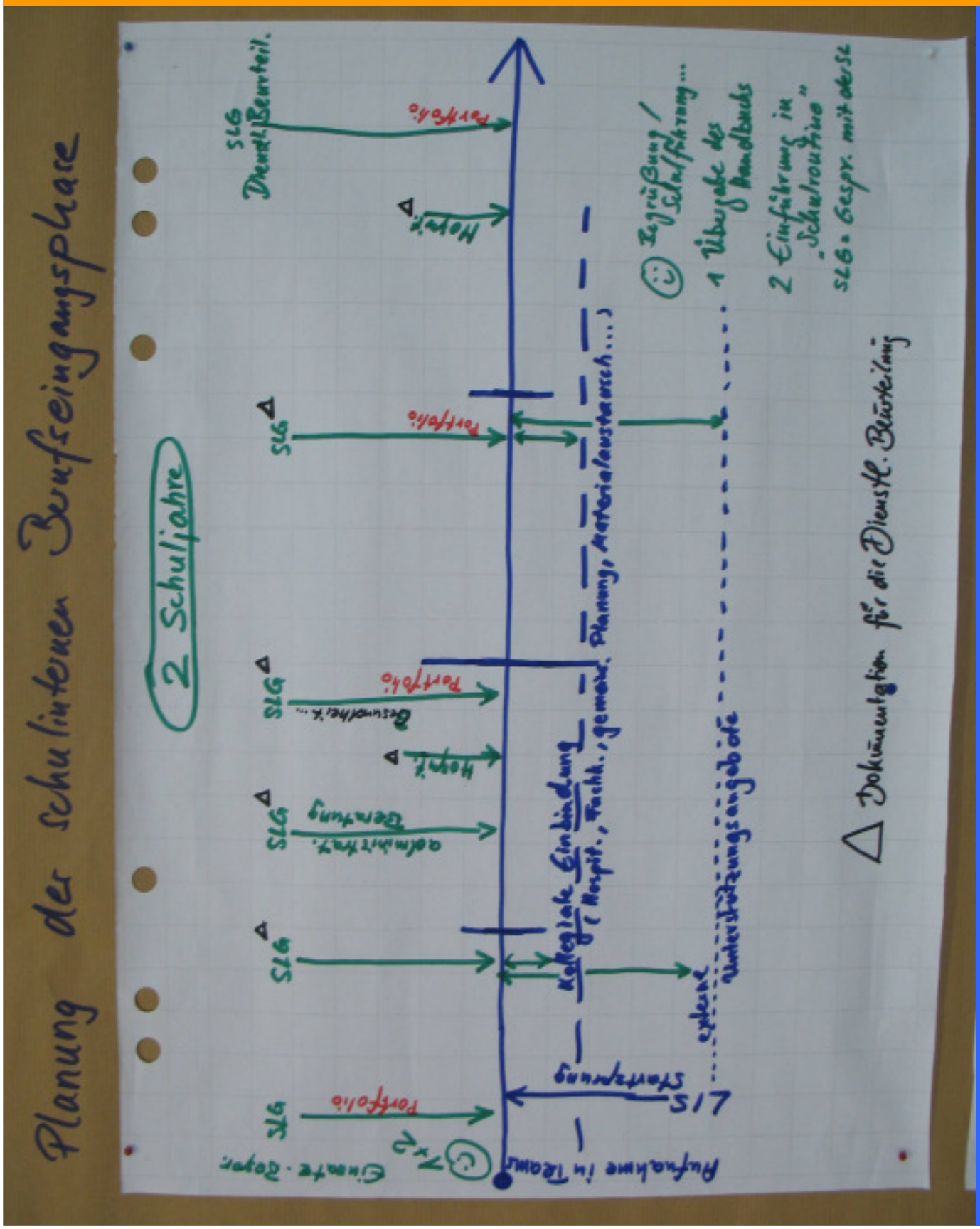
- enge Einbindung in das Standortteam

2./3. Jahr

- Angebot zur Hospitation bei der sonderpäd. Begutachtung
- regelmäßig Nachfrage nach Unterstützungsbedarf
- gezielte Hinweise auf Fortbildungen

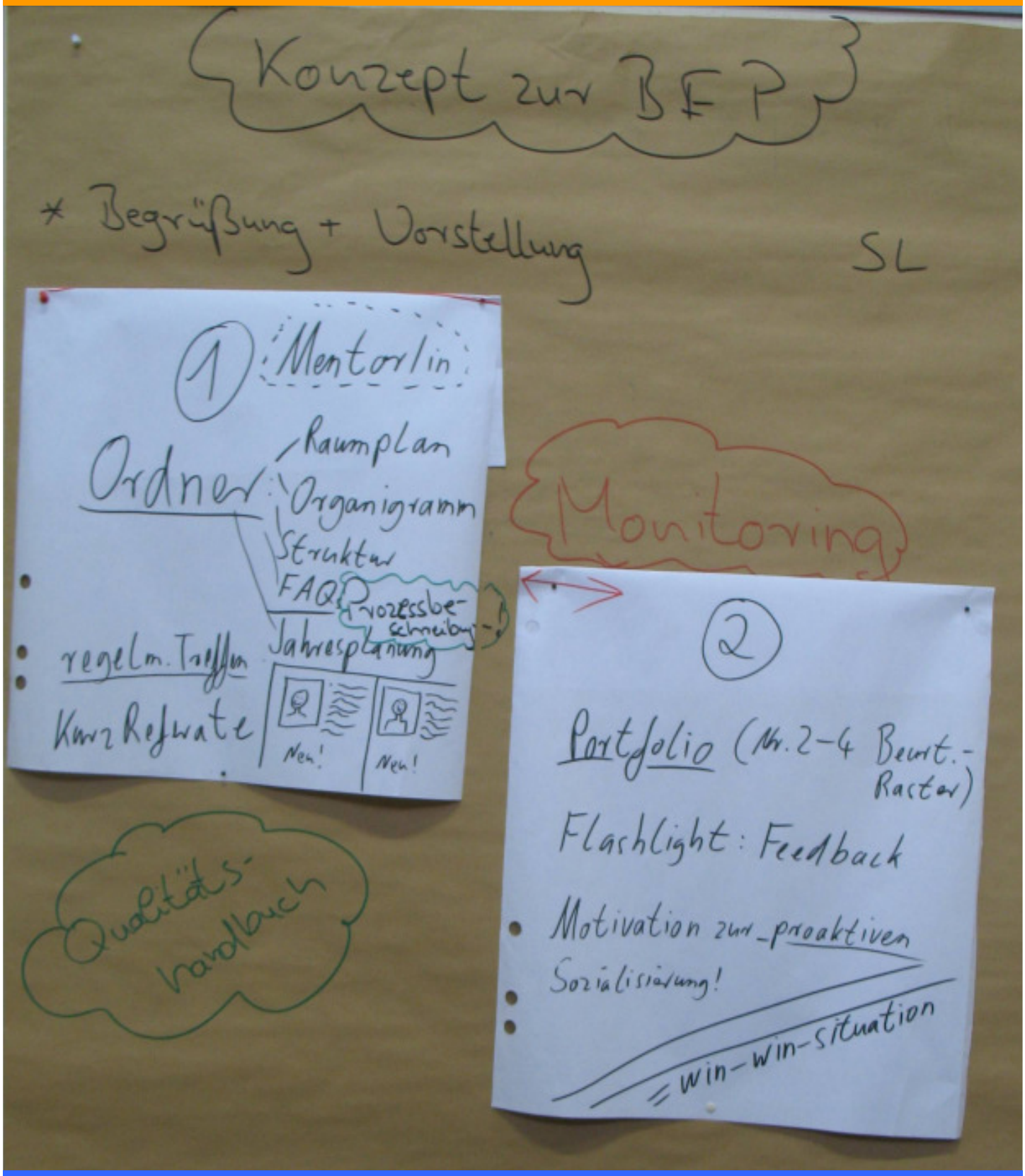
- Gespräche mit den Teamkollegen der neuen Lehrkraft
- Rückmeldungen der Grundschule, an der der neue Kollege eingesetzt ist

- Unterrichtsbesuche
- Gespräche & Beobachtungen im Schulalltag



BEP-Konzept Nr. 10a

BEP-Konzept Nr. 10b



BEP-Konzept Nr. 11

Analyse

- Stundenverteilung nach Fächern ergänzen
- i. G = ca 1/4 des Kollegiums
- ggf. andere Reihenfolge (Kol, die zuerst gehen, stehen oben

Schulinterner Bedarf

- Fachpriorität setzen (hier: Deutsch, Englisch)
- Wichtige überfachliche Funktionen bzw. Qualifik. ersetzen
- (Korrektor, Austausch, Theater)

▸ Zu übergebende Aufgaben

1.) Austausch England
↳ Vorschlag an Frau Prunus

2.) Fachleitung Englisch (Frau Prunus) & Erdkunde (Frau Salix)

▸ Neueinstellungen (ca. 100 LWS)

- Deutsch + Arbeitslehre / Geschichte / Sport
- Deutsch + Englisch
- Englisch + Arbeitslehre / Geschichte / Sport

mittelfristig benötigt: Informatik, Musik

▸ Korrektorenstelle ausschreiben

Analyse des Personaltableaus

Personalbedarf 2012

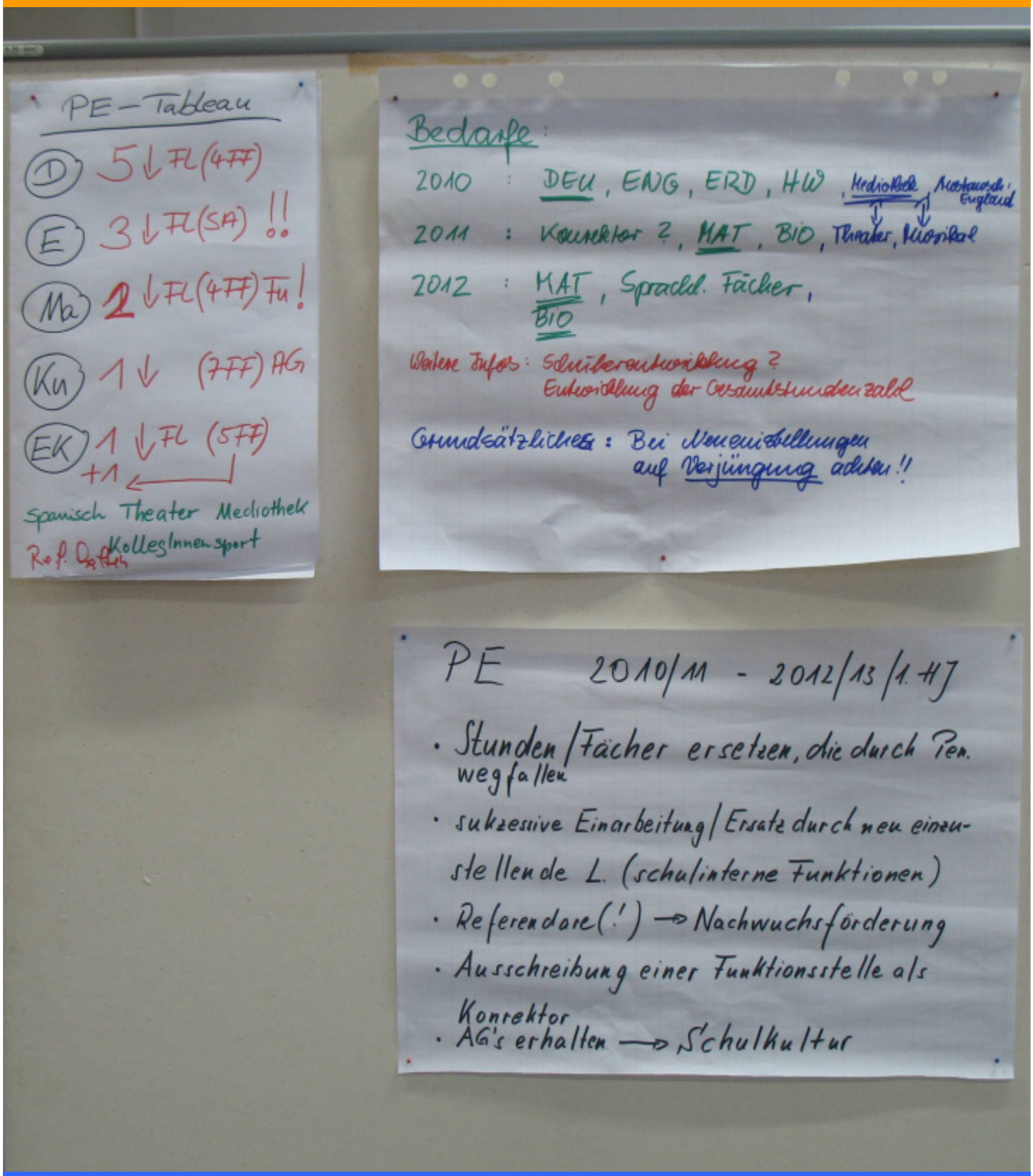
↯ Stunden der Fächer pro Schuljahr

↯ Unklarer Status des Korrektors

pauschaler Personalbedarf 2010/11:

~ 80 Std. ≙ ca. 3 Vollzeit-Lk (D/E/Inf)

Analysen des exemplarischen Personaltableaus Nr. 1



Analysen des exemplarischen Personaltableaus Nr. 2

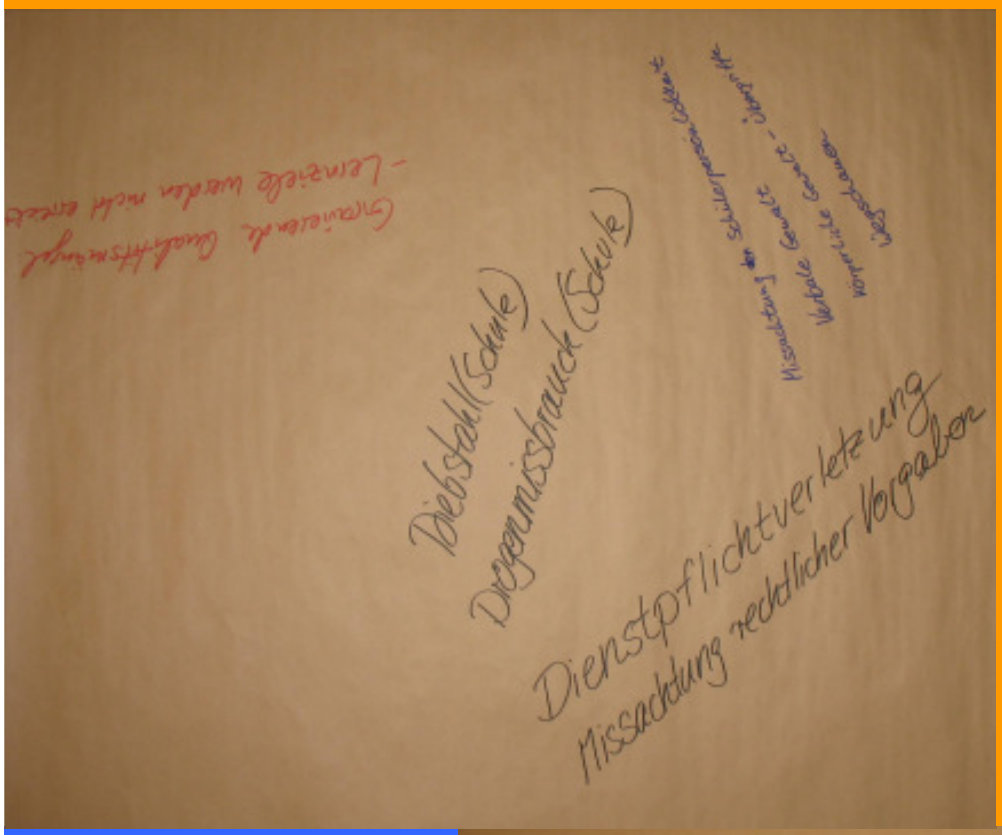
Leitfragen
zur Identifizierung von gravierenden Qualitätsdefiziten

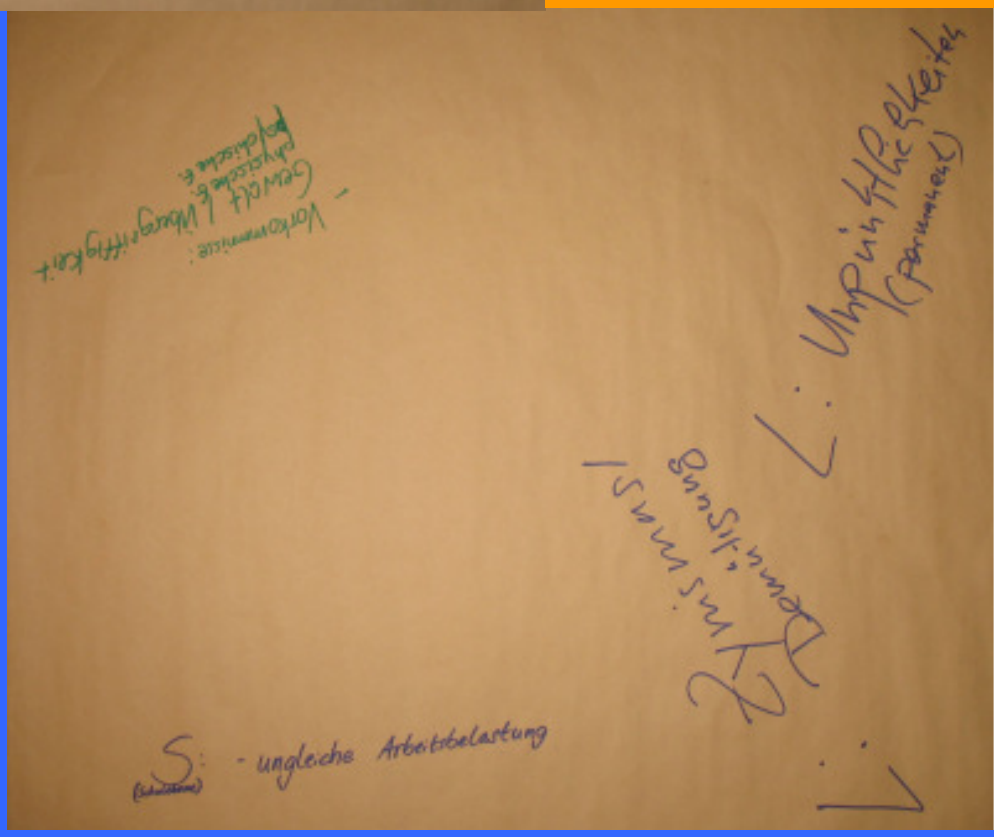
- Was sollte an meiner Schule auf der Ebene der „Lehrperson“ nicht vorkommen?
- Was sollte an meiner Schule auf der Ebene der „Schule“ nicht vorkommen?
- Bei welchen Vorkommnissen würden die Lehrerschaft, die Eltern, die Schulbehörden erwarten, dass die Schulleitung interveniert und ultimativ Maßnahmen ergreift?

Methodischer Vorschlag:

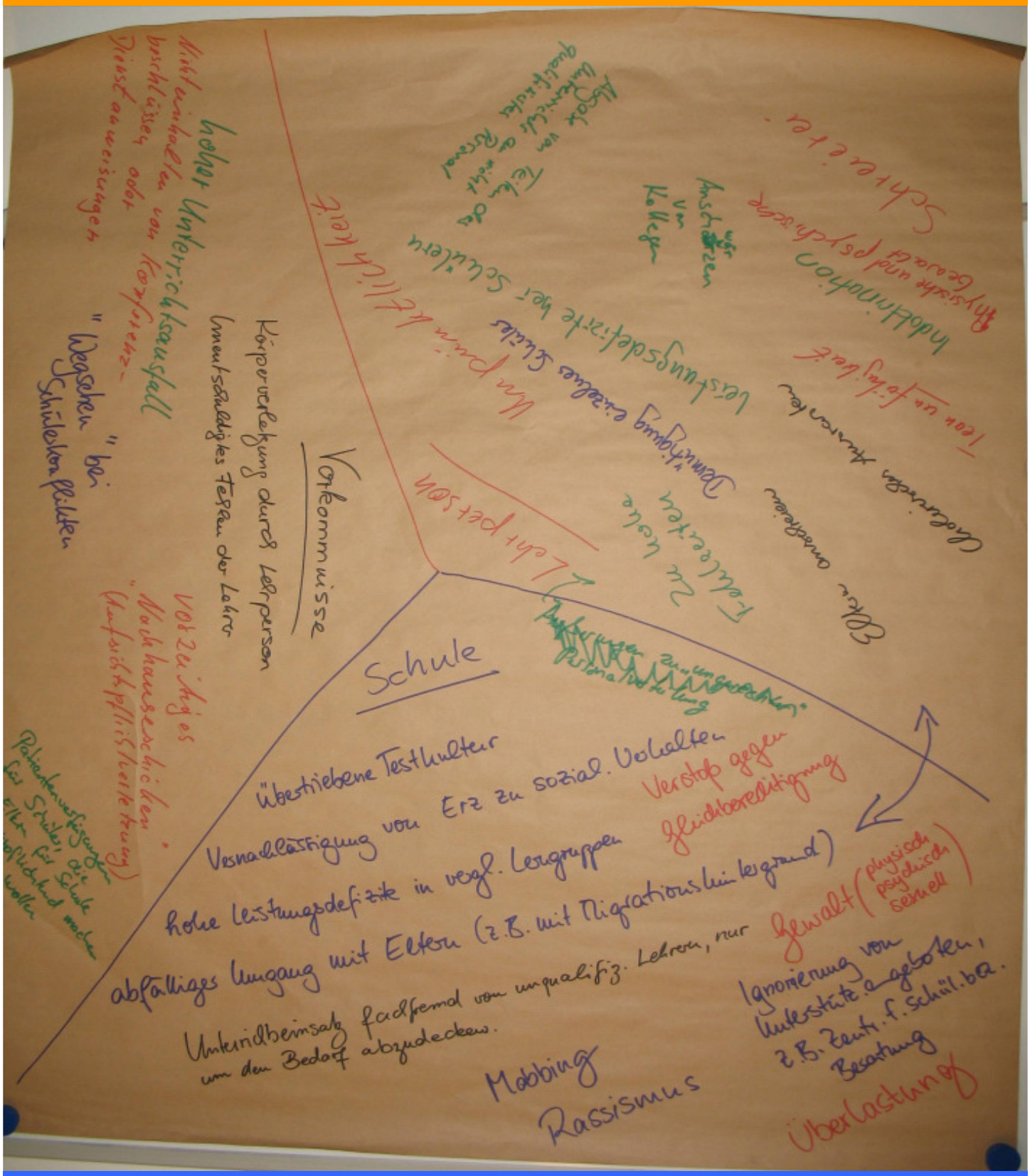
- Beantwortung der Fragen mit der Methode des WorldCafes
- Schulformbezogene Gruppen (GS/Sek I/Sek 2)

Umgang mit „gravierenden Qualitätsdefiziten“ 1

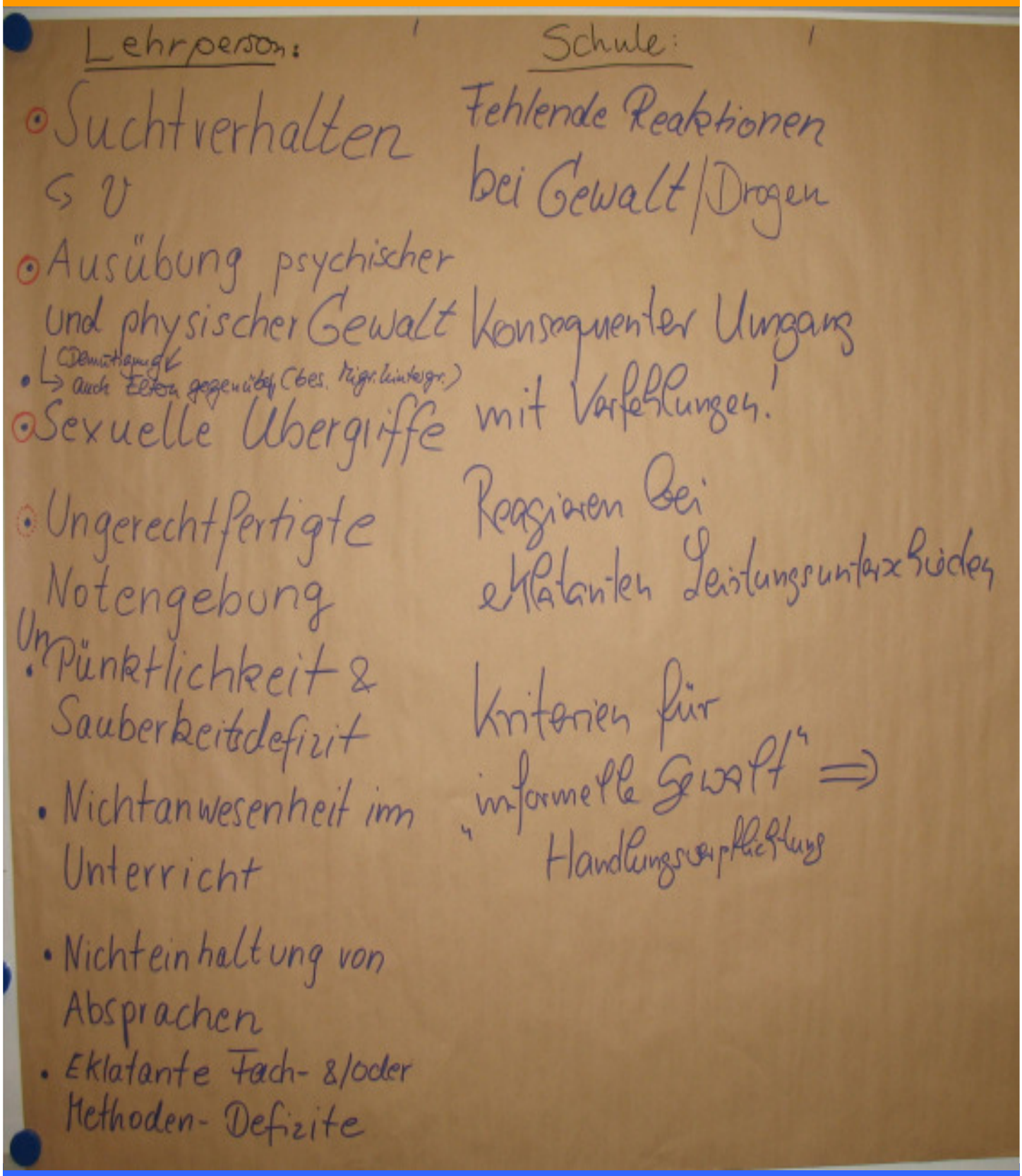


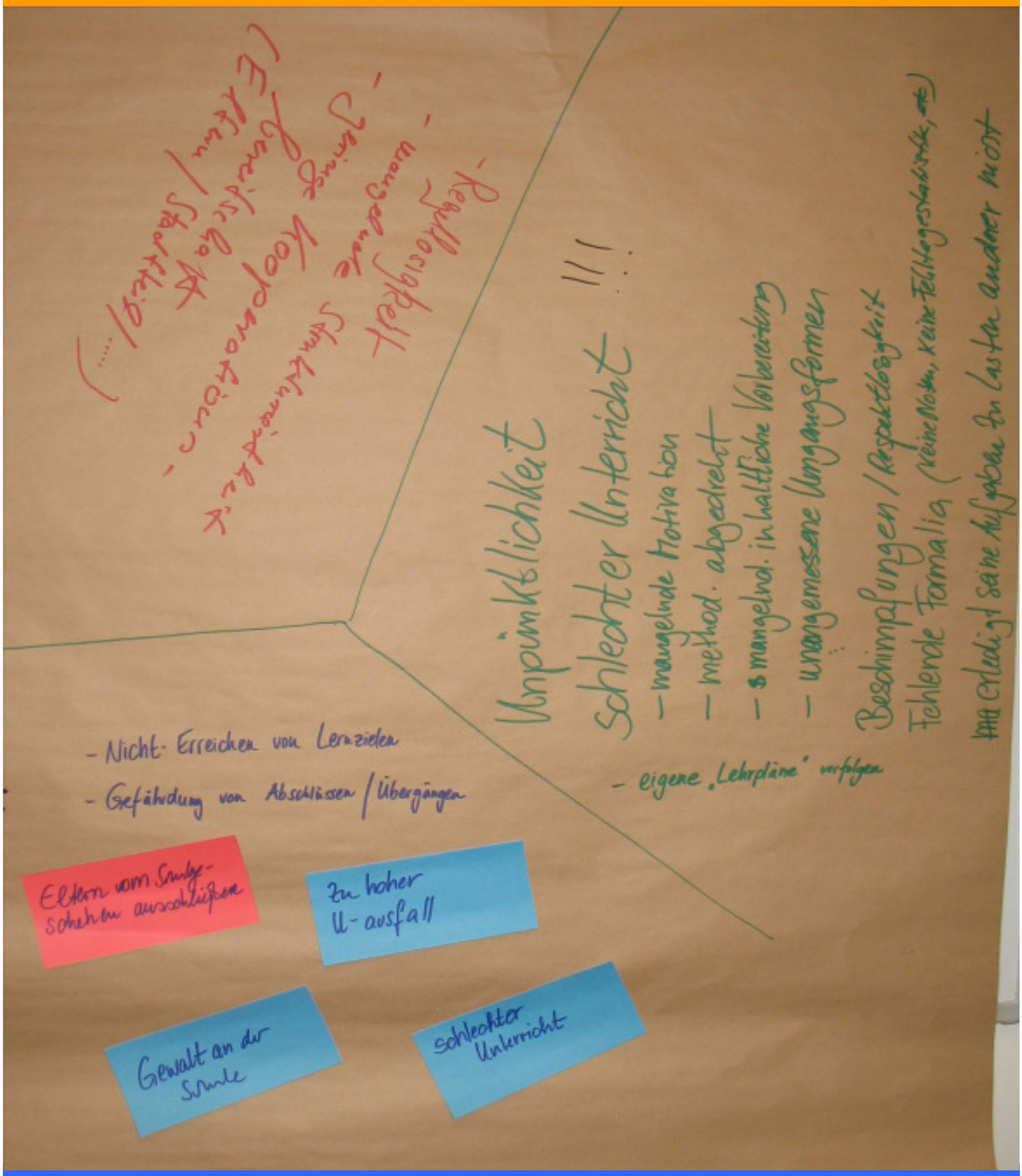


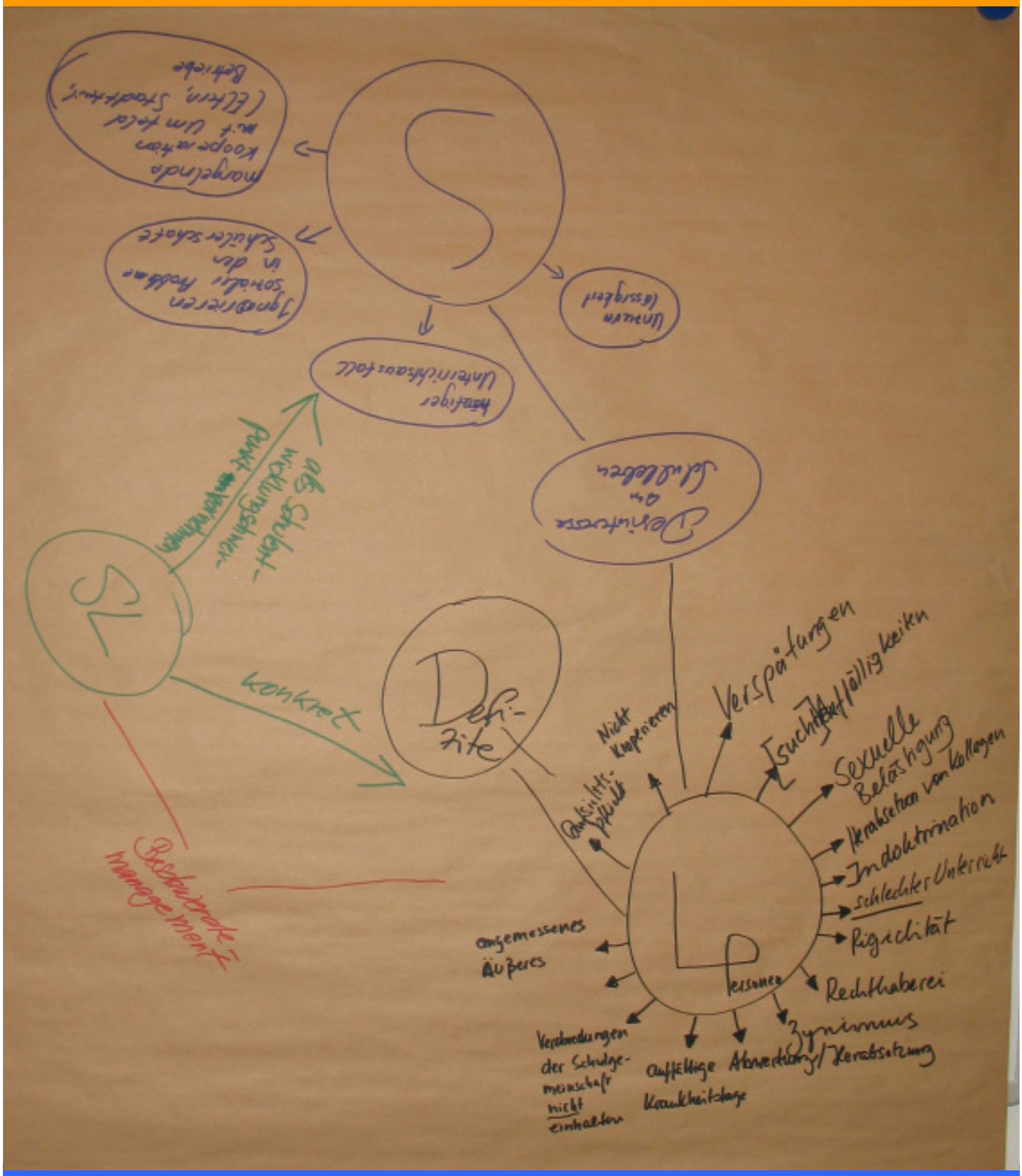
Umgang mit „gravierenden Qualitätsdefiziten“ 2+3



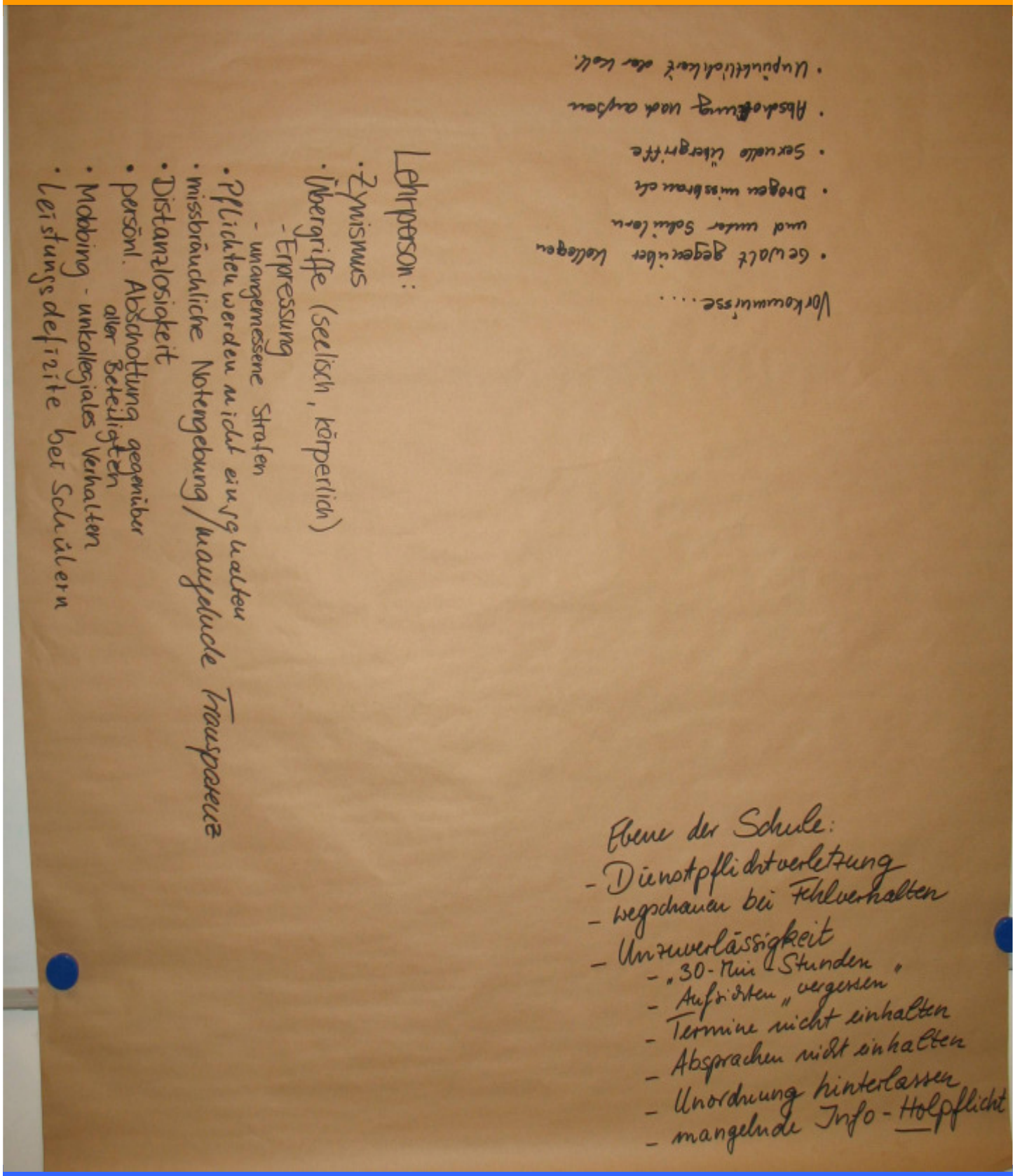
Umgang mit „gravierenden Qualitätsdefiziten“ 4


Lehrperson:
Suchtverhalten
Ausübung psychischer und physischer Gewalt
Sexuelle Übergriffe
Ungerechtfertigte Notengebung
Unpünktlichkeit & Sauberkeitsdefizit
Nichtanwesenheit im Unterricht
Nichteinhaltung von Absprachen
Eklatante Fach- &/oder Methoden-Defizite
Schule:
Fehlende Reaktionen bei Gewalt/Drogen
Konsequenter Umgang mit Verfehlungen!
Reagieren bei eklatanten Leistungsunterschieden
Kriterien für „informelle Gewalt" ⟹ Handlungsverpflichtung


Unpünktlichkeit
Schlechter Unterricht !!!
- mangelnde Motivation
- method. abgedreht
- mangelnd. inhaltliche Vorbereitung
- unangemessene Umgangsformen
Beschimpfungen / Respektlosigkeit
Fehlende Formalia (keine Noten, keine Teilnahmestatistik, etc)
Erledigt seine Aufgaben zu Lasten anderer nicht
- eigene „Lehrpläne" verfolgen
- Nicht-Erreichen von Lernzielen
- Gefährdung von Abschlüssen / Übergängen
Eltern vom Schulgeschehen ausschließen
Zu hoher U-ausfall
Gewalt an der Schule
schlechter Unterricht



Umgang mit „gravierenden Qualitätsdefiziten“ 7


Ebene der Schule:
- Dienstpflichtverletzung
- wegschauen bei Fehlverhalten
- Unzuverlässigkeit
- „30-Min Stunden"
- Aufsichten „vergessen"
- Termine nicht einhalten
- Absprachen nicht einhalten
- Unordnung hinterlassen
- mangelnde Info-Holpflicht
Lehrperson:
· Zynismus
· Übergriffe (seelisch, körperlich)
- Erpressung
- unangemessene Strafen
· Pflichten werden nicht eingehalten
· missbräuchliche Notengebung/mangelnde Transparenz
· Distanzlosigkeit
· persönl. Abschottung gegenüber aller Beteiligten
· Mobbing - unkollegiales Verhalten
· Leistungsdefizite bei Schülern
Vorkommnisse....
· Gewalt gegenüber Kollegen und unter Schülern
· Drogen missbrauch
· Sexuelle Übergriffe
· Abschaffung nach oben
· Unpünktlichkeit der Lehr.

Umgang mit „gravierenden Qualitätsdefiziten“ 9

ProfiS – Professionell führen in der Schule: Baustein 6 - Personalentwicklung

Impressionen