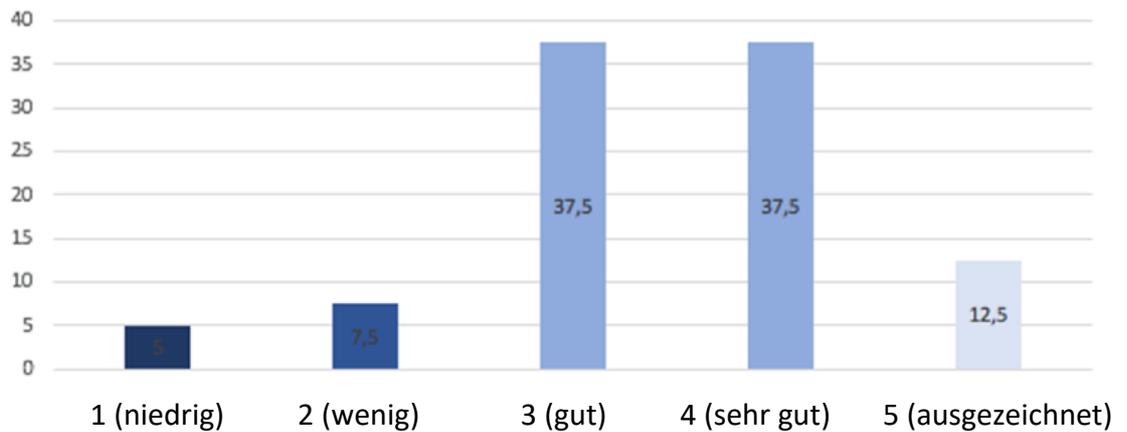




BEGLEITENDE UMFRAGEN DES PROJEKTS CERTI4HEADMASTERS: DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

- Die Schulen sind mit den Maßnahmen zur Begleitung neuer Lehrkräfte zufrieden:
Wie würden Sie die Auswirkungen der Maßnahmen zur Begleitung (neuer) Lehrkräfte in Ihrer Schule bewerten?
Niedrig (1) – 5 %
Wenig (2) – 7,5 %
Gut (3) – 37,5 %
Sehr gut (4) – 37,5 %
Ausgezeichnet (5) – 12,5 %





2. Begleitung von Lehrkräften ist größtenteils eingeplant:

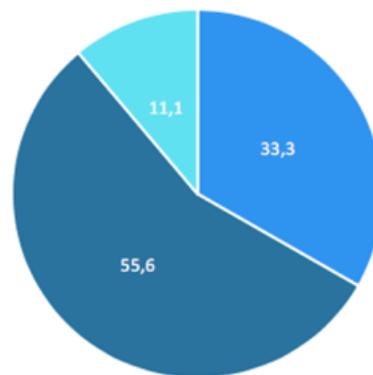
Gibt es an Ihrer Schule irgendeine Art von Begleitung (z. B. Mentoring, Peer-Learning/kollegiales Lernen) für Lehrkräfte?

- Ja, mit fest zugeschriebenen Stundenanteilen – 33,3 %

- Ja, aber ohne fest zugeschriebenen Stundenanteile (nur auf freiwilliger Basis) – 55,6 %

- Nein – 11,1 %

- Ja, mit fest zugeschriebenen Stundenanteilen
- Ja, aber ohne fest zugeschriebenen Stundenanteile (nur auf freiwilliger Basis)
- Nein

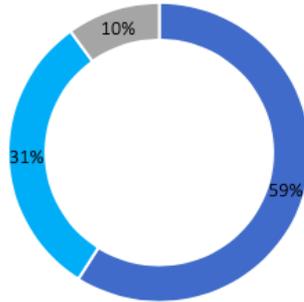




3. In diesen Bereichen wünschen sich Lehrkräfte noch weitere Unterstützung:
- Dialog über Kinder mit besonderen Bedürfnissen
 - Mitgestaltung didaktischer Instrumente
 - eine große Bibliothek im Lehrerzimmer mit Fachbüchern über Bildung
 - Umgang mit Jugendlichen
 - Mentor*innen-Sitzungen
 - Begleitung und Coaching für alle Lehrkräfte, nicht nur für die Neuen
 - weiterer Austausch mit anderen Schulen
 - psychologische Beratung
 - weniger Zeit im Unterricht und bei der Benotung von Arbeiten und dafür mehr Zeit für Fort- oder Weiterbildungen
 - jederzeit verfügbare Sozialarbeiter*innen wird als sehr wichtig und notwendig angesehen
 - Job-Shadowing/Lerngemeinschaften
 - Werkzeuge für das Klassenmanagement bei herausfordernden Kindern
 - Erstellung eines Plans für neue Lehrkräfte in der Einarbeitungsphase
 - Hilfestellung durch eine erfahrene Lehrkraft und mehr Zugang zu methodologischer Literatur
 - Unterstützung von Bürgerorganisationen (Nichtregierungsorganisationen)
 - Präventive Maßnahmen gegen berufliches Burnout
 - Tutor*innen-Sitzungen
 - mehr Unterstützung durch Kolleg*innen, Lehrteams und gegenseitige Hospitationen in diesen Teams
 - Auswertung in den Teams
 - offener Diskurs und Lösungskonzepte zu Gehältern
 - Verbreitung des Konzepts „Lehrkräfte als Lernende“
 - finanzielle Hilfe
 - individuelles Coaching



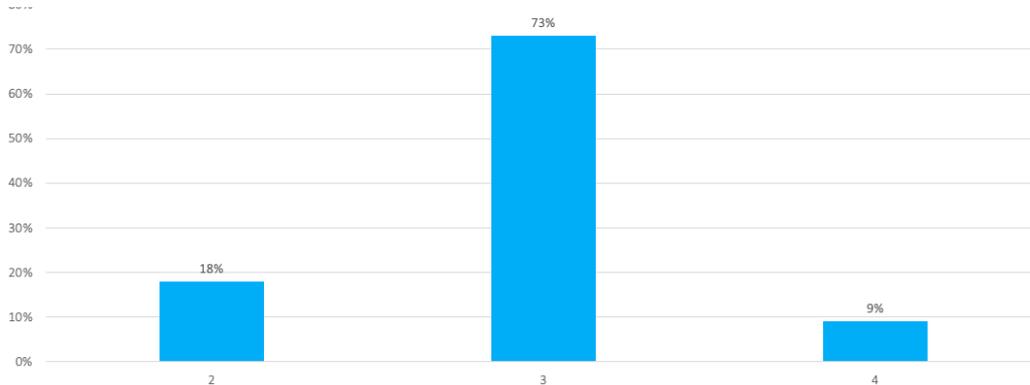
4. Der Abschluss/die Qualifikation ist das wichtigste Auswahlkriterium:
Haben Sie bestimmte Kriterien, nach denen Sie potenzielle Lehrkräfte für eine Stelle auswählen?
- Ja, der Abschluss/die Qualifikation der Kandidat*innen ist das wichtigste Kriterium. – 59 %
 - Ja, das Potenzial der Kandidat*innen ist das wichtigste Kriterium. – 31%
 - Andere – 10 %



- Ja, der Abschluss/die Qualifikation der Kandidat*innen ist das wichtigste Kriterium.
- Ja, das Potenzial der Kandidat*innen ist das wichtigste Kriterium.
- Andere

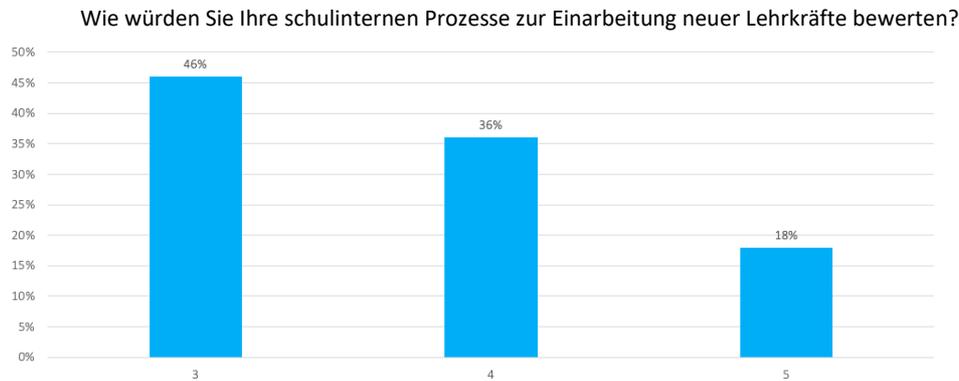
5. Die Schulen sind mit ihrer Personalgewinnung und -auswahl nicht zufrieden:
Wie würden Sie Ihre schulinternen Prozesse zur Gewinnung und Auswahl von Lehrkräften bewerten?
- 2 – 18 %
 - 3 – 73 %
 - 4 – 9 %

Wie würden Sie Ihre schulinternen Prozesse zur Gewinnung und Auswahl von Lehrkräften bewerten?





6. Eine gute Einarbeitung ist daher unabdingbar:
Wie würden Sie Ihre schulinternen Prozesse zur Einarbeitung neuer Lehrkräfte bewerten?
- 3 – 46 %
 - 4 – 36 %
 - 5 – 18 %



7. Die Qualifikationskriterien für Schulleitungspositionen sind länderspezifisch sehr unterschiedlich
- von: keine besonderen Anforderungen
 - über: mindestens 5 Jahre Lehrerschaft, Bestnoten in Lehrproben, Zusatzqualifikationen
 - bis hin zu: mindestens 10 Jahre Lehrerschaft



keine besonderen
Anforderungen

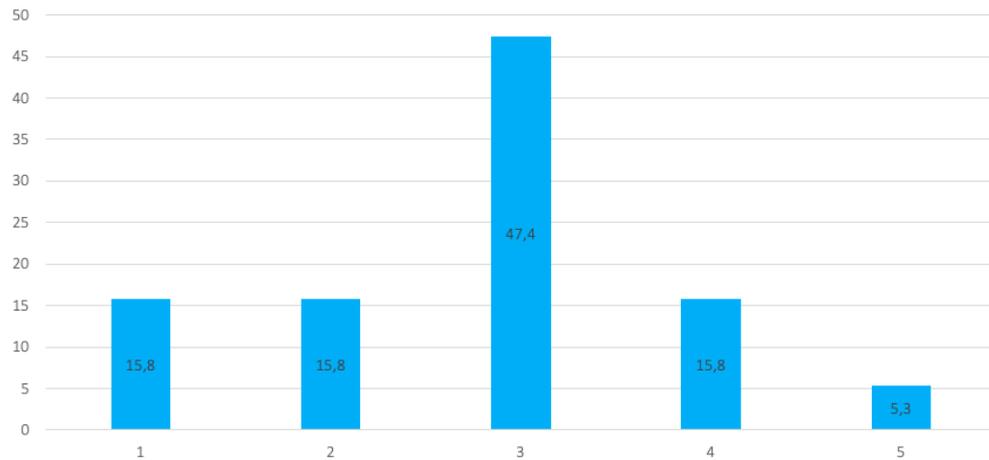
mindestens 5 Jahre
Lehrerschaft, Bestnoten in
Lehrproben,
Zusatzqualifikationen

10 Jahre Lehrerschaft



8. Die Schulleitungen sind zumeist nicht zufrieden mit ihrer Ausbildung:

- 1 – 15,8 %
- 2 – 15,8 %
- 3 – 47,4 %
- 4 – 15,8 %
- 5 – 5,3 %



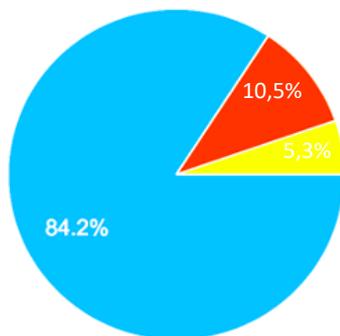
9. In diesen Bereichen wünschen sich Schulleitungen noch weitere Unterstützung:

- Erfahrungsaustausch mit anderen Schulleitungen; Networking
- Schulrecht
- mehr praktische Fallbeispiele
- Schulmanagement und Führungskompetenzen
- Mentoring-Fähigkeiten, Coaching-Fähigkeiten
- Gruppenmotivation
- Supervisionen
- Job-Shadowing (Begleitung eines/r Kolleg*in)



10. Die überwiegende Mehrheit wäre daran interessiert, eine Fort- oder Weiterbildung in einem anderen europäischen Land zu absolvieren:

- Ja – 84,2 %
- Nein – 10,5 %
- Ich würde gerne, weiß aber nicht, wie ich das zeitlich einrichten soll! – 5,3 %



- Ja
- Nein
- Ich würde gerne, weiß aber nicht, wie ich das zeitlich einrichten soll! (50-60 Arbeitsstunden/Woche)