

Ergebnisse Thesendiskussion Schulleitungstagung 19.9.2023

Die handschriftlichen Notizen wurden verschriftlich. Einzelne Thesen wurden von mehreren Gruppen bearbeitet.

These 1: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn im Zentrum des Berufs die **Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen** steht.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<ul style="list-style-type: none">• Elternarbeit muss so gestaltet werden können, dass die Kooperation im Sinne der Kinder & Jugendlichen gelingt. - Beziehungsarbeit ausweiten: Anforderungen können dabei sein: fehlende Ressourcen, Haltung und Vorstellung von verschiedenen Konstrukten von Elternarbeit überdenken.• Schule unterstützt die Eltern bei der Erfüllung ihres Erziehungsauftrags, Art und Weise des Auftrages der Schule klären.• Rollenverständnis / Rollenklarheit im Ganzen: Befähigung, Instrumente in die Hand geben - Reinen Wein einschenken, die Arbeit mit Kindern ist der Kern, aber alles andere gehört auch dazu.• Pädagogische Gelassenheit und daran erinnern, die Freiräume zu nutzen und am Mensch bleiben. - Im Thurgau sind diese gut vorhanden – NUTZEN	SL - Schulbehörden, PHTG etc.

These 2: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn genügend **Ressourcen** für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben und schulischen Weiterentwicklungen zur Verfügung stehen.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<p>Gruppe 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genügend Ressourcen (also mehr) für die SL (100% Führungsspanne max. 25 Personen) • Gestaltungsspielraum für SL vor Ort schaffen, um LP zielgerichtet unterstützen zu können <p>Gruppe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Gesprächs- und Koordinationsaufwand durch Reduktion der Pflichtlektionen (KLP) – Coachinggespräche mit SuS etc.; z.B. 2. Klassenlehrperson-Lektion! • Verbindliche Gefässe für Präsenzzeiten für Absprachen und Weiterentwicklung (zusätzlich zum Konvent) • Verbindliche UA im KG + 1. Klasse (z.B. 1. Semester jeder VM bzw. ganzes SS) = Entlastung • Andere Organisationsformen: Entwicklung von Unterrichtsteams, mehr als 1 ausgebildete LP im Klassenzimmer, mehr Ressourcen für SL (Unterstützung von SB) <p>Gruppe 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kleine Klassen / Gruppen • Mindestens 2 Lektionen für (K)LP • Finanzielle Mittel flexibel einsetzen (Zyklus spezifisch, Schulhaus spezifisch) • Unterstützung im Bereich Weiterbildung, nutzen der Ressourcen • Gute Teams, die gerne zusammenarbeiten (Zeit!) • Verteilen auf verschiedene Schultern 	<p>AV – VSLTG lokale SB mit SL</p> <p>AV – RR, VTGS</p> <p>SL</p> <p>AV – RR, VTGS (Finanzen)</p>

These 3: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn die **Flexibilität in der Pensengestaltung** möglich ist.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<ul style="list-style-type: none">• Spannungsfeld Teilzeit vs. Betrieb – neue Arbeitsmodelle• Berufsauftrag neu klären?• Lektionen gegenüber Pensum• Verantwortung / Auftrag teilen – Unterrichtsteams • Berufseinstieg entlasten• Privileg oder Recht?• Altersvorsorge?	SL / LP Kanton SL / LP SL / LP Kanton, SL?

These 4: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn der **administrative Aufwand** sachdienlich ist.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<p>Gruppe 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatorisches an Sekretariat abgeben (z.B. Ticket Berufsmesse, Zahnarzttermine, Schularzt) • IT-Administration <p>Gruppe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentationen bez. SuS gehören dazu (LehrerOffice, Escola, Pupil) • Administrative Arbeiten ausfindig machen und delegieren/ausmisten • Klärung des Begriffes • Schulung der LP; in Selbstorganisation <p>Gruppe 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richtige Prioritäten setzen bei neuen LP's • Entlastung im 1. Jahr • Austausch von Vorlagen und Beispielen • Formularzentrum • Klärung; "Wieviel ist genug?" • Minimalstandards definieren (Bsp. LehrerOffice, Escola, Pupil) • Abgrenzung Sekretariat – Wer muss was machen? (mehr Einbezug) • Einheitliche Plattformen (nur Eine) • Arbeitszeitmodell / Berufsauftrag 	<p>Kanton, Behörde, SL</p>

These 5: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn berufliche Entwicklungen im Lehrberuf systematisch im Berufsauftrag und in der Organisation Schule verankert und damit sichtbar gemacht, unterstützt und "honoriert" werden.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<p>Gruppe 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamleitung: Zeit, finanziell "honoriert" • SHP • Stärken von LP's fördern – Kompetenzen im Team einbringen (Kenntnisse zu ADHS, Berufswahl, PICTS) und entlasten, entschädigen • Kanton zahlt Entlastung pro LP's im Team • Ausbildung von Spezialisierung von Schulbehörde bezahlt (80% Beteiligung) • Joker-Halbtage als Honorierung von tollem Einsatz von LP • Ressourcen (Zeit) für speziellen Aufwand • Als SL nicht bremsen, Gestaltungsfreiräume für LP schaffen • "Feel Good"-Manager, der die Bedürfnisse aus dem Team aufnimmt und umsetzt (Picknick-Ecke, Bücherclub, etc.) • LP-Ressourcen – Landkarte sichtbar machen • Influencer unter LP's schaffen 	<p>SL + Behörde</p>
<p>Gruppe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spezielle Funktionen in der Schule: Bibliothek, Pädagogischer ICT Support. • Teamleitung; nicht mit einer Jahreslektion, sondern auch flexibler handhaben (+ 1 Woche Ferien, + 1 Woche Weiterbildung) • Schulentwicklung selbstgesteuert durch LP's (button up, anstatt vom Kanton gesteuert), Steuerung vom Kanton massiv reduzieren. Schulentwicklung in kleinen Teams gestalten. • Low Performer (- Fr. 500.00) und High Performer (+ Fr. 500.00) – transparent und ehrlich • LP Weiterbildungen schmackhaft machen (finanziell honorieren und nachher gezielt einsetzen): Mentor, Praxis-LP, CAS Lerncoach, CAS Schulentwicklung • Zeitgemässer Berufsauftrag: Lohn- und Zeitsysteme (siehe oben) 	<p>Kantonsrat, RR, Amt, SL, ...</p> <p>Kantonsrat</p> <p>SL</p> <p>KR, RR, Verbände, Amt</p>

These 6: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn Aufgabenbereiche geklärt sind und **Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume** von Lehrpersonen geschützt werden.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<p>Gruppe 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodische Freiräume gewähren • Haltungen diskutieren • Profil / Pflichtenheft – auf lokale Schule definiert • Transparenz der Aufgabenbereiche aufzeigen <p>Gruppe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltungsspielräume klären: Bedürfnisse mit den LP diskutieren, klären, abholen / Vorgaben und Spielräume sind klar kommuniziert und verschriftlicht • Kompetenzen klären: Als SL offen sein für verschiedene Lösungen, als SL Angebote machen, Kultur leben und zeigen. <p>Gruppe 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbezug bei Entscheiden von LP mittels Projektgruppen / Steuergruppe • Transparente Struktur und Visionen • Freiwilligkeit vs. Berufsauftrag • Pädagogisches Profil sehr klar vs. offen (frei) vs. partizipativ • Weiterentwicklung; step by step! 	<p>SL – LP</p> <p>SB – SC</p> <p>SL – Team</p> <p>SL – LP</p> <p>SL – LP</p> <p>SL (Jahrg.-Team) - LP</p> <p>LP – SL</p> <p>SL – LP, inkl. Behörde und Kanton</p>

These 7: Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn der Lehrberuf **gesellschaftlich anerkannt** ist und Lehrpersonen innerhalb und ausserhalb der Schule **wertgeschätzt** werden.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<p>Gruppe 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tu Gutes und sprich darüber: Über Positives reden, Fokus aufs Positive legen, Änderung der Haltung • Kleine Schritte feiern und Grosses nicht aus den Augen verlieren <p>Gruppe 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tu Gutes und sprich darüber (zeige es)! – z.B. Elterncafé, Podcast aktiv auf Social Media, Elternmitwirkung, Kontakt mit (Print-) Medien, als Privatperson Einblick geben / InfluencerIn sein, Flexibilisierung der Arbeit nach aussen tragen <p>Gruppe 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berührungspunkte schaffen • Öffentlichkeitsarbeit • Transparenz (Einblick ermöglichen) • Mitwirkung ermöglichen • Elternarbeit (Positives + Negatives) • Lehrpersonen zur Elternarbeit befähigen • Lehrpersonen im Zentrum • Innerhalb der Schule Arbeit sichtbar machen • Digitale Plattformen nutzen • Gestalter sein = Attraktivität • Positives Mindset der LP 	<p>AV, Behörde, SL, LP, Politik, Verbände > Presse, Homepage, Zeitung</p> <p>SL mit LP mit Eltern</p> <p>Schule und Dorf</p>

These 8: Wir stärken unterstützende und wirksame Teams.

Massnahmen

Was?	Wer mit wem?
<ul style="list-style-type: none">• Berufseinführung• Ressourcen (Zeit + Geld)• Räume und Freiräume• Erreichbar sein + Abgrenzung• Teamkultur	Mentor/in Götti/Gotte

21.09.2023