

Angela Hübl

Volksschule Harmannsdorf-Rückersdorf

Marina Cibusch

Volksschule Drosendorf

Lehrer*innenmangel an Schulen

Wie können schulische Führungskräfte mit dem Lehrer*innenmangel und der Personalrekrutierung an der Schule umgehen?

DOI: <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2024.i1.a425>

Ein Shadowing bietet das Miterleben des Berufsalltags einer schulischen Führungskraft. Dieser muss effizient gestaltet werden, um allen Anforderungen gerecht zu werden. Während des Shadowings wurde der Lehrer*innenmangel deutlich. Die Personalrekrutierung erfordert eine langfristige und genaue Planung. Die Schulleitung hat nur begrenzten Einfluss darauf. Sie kann die Attraktivität der Schule für Lehrkräfte steigern, indem sie für ein förderliches Arbeitsklima, strukturierte Abläufe und eine positive Darstellung in der Öffentlichkeit sorgt. Arbeitszeiten und Gehälter können von der Schulleitung wenig bis gar nicht beeinflusst werden, wie fälschlicherweise von der KI angemerkt.

*Shadowing, Schulleitung, Lehrer*innenmangel*

Das Shadowing

Die Schulleiterin einer Volksschule und der Schulleiter einer Mittelschule wurden für das Shadowing ausgewählt und von sprechenden Schatten beobachtet. Das bedeutet, dass bereits während des Shadowings Fragen gestellt werden konnten. Das Shadowing als sprechender Schatten erfordert viel Sensibilität für den Schatten selbst, da er zwar präsent, aber nicht dominant sein darf, um die natürliche Interaktion nicht zu stören.

Erkenntnisse des Shadowings

Als Schulleitung ist ein effizienter Tagesablauf entscheidend. Zuerst müssen die Krankmeldungen erfasst und der Supplierplan erstellt werden. Danach können Aufgaben wie die Bearbeitung von E-Mails und die Kontrolle des digitalen Lehrerzimmers via Microsoft Teams erle-

digt werden. Gegebenenfalls steht die Schulleitung auch selbst in der Klasse, da die Reserven an Lehrkräften ausgeschöpft sind.

Die Einstellung von Personal erfordert eine langfristige und genaue Planung. Zu diesem Zweck wird eine Liste geführt, die Informationen über die vorhandenen Lehrkräfte enthält, wie z.B. Art des Vertrags, Stundenzahl, Fächer, Interessen und geplantes Ausscheiden aus dem Schuldienst.

Schulleiter*innen ergreifen angesichts des aktuellen Personalmangels eigenverantwortlich Maßnahmen, indem sie neben einem gut organisierten Tagesablauf auf eine langfristige und detaillierte Planung achten, Kolleg*innen nach potenziellen neuen Lehrkräften befragen, interessierten Pädagog*innen gezielte Fortbildungen und Hochschullehrgänge anbieten und das Kollegium durch Wertschätzung und Ermutigung unterstützen (Gebert, 2023).

Shadowing-Reflexion mit Hilfe von KI

Am 29.12.2023 erfolgte die Eingabe des endgültigen Prompts in Chat GPT, Version 3.5:

„Beantworte in einem zusammenfassenden Text, wie schulische Führungskräfte mit dem Mangel an Lehrer*innen und der Personalrekrutierung umgehen können.“

Eine zentrale Maßnahme zur strategischen Personalrekrutierung ist die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen. Dazu zählen wettbewerbsfähige Gehälter, Förderung eines positiven Arbeitsklimas und unterstützende Arbeitszeiten.

*Fortbildungsmaßnahmen und die gezielte Weiterentwicklung des Lehrpersonals sind ebenfalls bedeutend. Durch den Aufbau von Netzwerken können frühzeitig potenzielle Lehrer*innen identifiziert werden.*

*Flexible Einstellungsmodelle, wie die Anstellung von Teilzeit- oder Quereinsteiger*innen, können den Rekrutierungspool erweitern.*

*Die Förderung des Lehrberufs in der Gesellschaft ist ein weiterer Aspekt. Durch die Betonung positiver Erfahrungen und öffentlicher Sichtbarkeit erfolgreicher Lehrer*innen kann das Ansehen des Berufs verbessert werden.*

(ChatGPT, persönliche Kommunikation, 29.12.2023)

Reflexion und eigene Beobachtungen

Die Einschätzung von ChatGPT, dass Schulleitungen strategisch mit dem Lehrer*innenmangel und der Personalrekrutierung umgehen müssen, ist richtig. Eine schulische Führungskraft kann jedoch weder Gehälter noch Arbeitszeiten beeinflussen. Dadurch fallen wichtige Aspekte weg, die Arbeitsplätze attraktiver machen oder wodurch man sich von anderen Arbeitgeber*innen abheben kann. Eine Führungskraft kann durch strukturiertes Arbeiten und eine an-

genehme Atmosphäre punkten. Dies wurde auch im Rahmen des Shadowings deutlich. Die gezielte Weiterentwicklung des bestehenden Lehrpersonals sollte Priorität haben.

Ein weiterer guter Ansatz, den ChatGPT vorschlägt, ist der Ausbau von Netzwerken, der auch im Shadowing durch das „Kollegen*innen finden Kollegen*innen“ betont wurde. Zur Personalbeschaffung kann auch das Onlinetool „GetYourTeacher“ verwendet werden. Dabei werden offene Stellen ausgeschrieben, um die sich Lehrer*innen bewerben können.

Aktuell relevant ist die Einstellung von Quereinsteiger*innen. Die Entscheidung über solche Modelle liegt jedoch nicht bei der Schulleitung. Auch die Förderung und das Image des Lehrer*innenberufs hängen nur bedingt von der Schulleitung ab. Die Öffentlichkeitsarbeit kann hier jedoch einen Beitrag leisten, indem sie die Schule positiv darstellt und ihre Stärken hervorhebt.

ChatGPT schreibt einen Text, der auf den ersten Blick die Frage nach dem Umgang mit Lehrer*innenmangel und Personalrekrutierung beantwortet. Bei näherem Hinsehen stellt sich jedoch heraus, dass sich der Text nicht wirklich auf die Schulleitungen bezieht.

Literaturverzeichnis

Gebert, Bernd. (2023, 14. Februar). *Gemeinsam den Lehrermangel überwinden*. Das macht Schule. <https://www.das-macht-schule.net/lehrermangel>

Autorinnen

Angela Hübl, BEd

seit 2014 Volksschullehrerin, Abschluss des Hochschullehrgangs Autismus-Spektrum-Störung im Jahr 2023, seit 2023 Teilnehmerin im Hochschullergang Schulmanagement mit Masterabschluss.

Kontakt: angela.huebl@schule-noe.at

Marina Cibusch, BEd

Seit 2012 Volksschullehrerin, Abschluss des Hochschullehrgangs Sprachheilpädagogik im Jahr 2018, seit 2023 Teilnehmerin im Hochschullergang Schulmanagement mit Masterabschluss.

Kontakt: marina.cibusch@schule-noe.at