

# Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen

Neue Mitarbeiter:innen sollten nicht nur spüren, dass sie willkommen sind. Zu den ersten Tagen und Wochen gehört auch eine professionelle und gründliche Einarbeitung. Die sorgt nicht nur dafür, dass sich die neuen Mitarbeiter:innen schneller in ihre neue Aufgabe einfinden, sondern von Anfang an motivierter der Arbeit nachgehen können. Die Einarbeitung ist essenziell dafür, ob sich eine neue Mitarbeiter:in wohlfühlt und schnell integriert wird.

1. Leitgedanken	2. Leitziele
Identifikation mit dem neuen Arbeitsplatz durch positive Erfahrungen in der Einarbeitungsphase.	
Orientierung an der zu beratenden Person	Die Beratung ist an individuellen Bedürfnissen und Anliegen der zu beratenden Person ausgerichtet. Die biographischen Erfahrungen und individuellen Ressourcen des zu Beratenden werden berücksichtigt.
Transparenz des Beratungsangebotes	Ziele und Inhalte der Beratung werden gemeinsam vereinbart. Die schulischen Kontexte werden bei der Beratung berücksichtigt. Kompetenzen und Ressourcen des zu Beratenden werden gemeinsam analysiert.
Zielorientierung des Beratungsprozesses	Es werden Entwicklungsfelder benannt und konkrete Handlungsschritte vereinbart. Mit der zu beratenden Person werden Umsetzungsmöglichkeiten reflektiert.
Einbindung externer Beratungsangebote	Beratende verweisen auf die Fachexpertise. Beratung findet fachrichtungs- und berufsübergreifend statt.
Gestaltung eines angemessenen Rahmens	Es wird auf eine störungsfreie Umgebung geachtet. Zu Beginn wird ein Zeitrahmen vereinbart.
Grundlegende Orientierung an sonderpädagogischer Fachlichkeit	Beratende kennen die aktuelle pädagogische Landschaft. Beratung basiert auf aktuellen sonderpädagogischen Diskussionen.
Zielbestimmung auf der Grundlage aktueller Theoriebildung und schulgesetzlicher Regeln	Beratung zieht sonderpädagogische Fachkonzepte ein.

## 3. Vereinbarungen zur Umsetzung

### 3.1 Art der Durchführung

- Den Anwärter:innen werden Seminarcurriculum und Seminarprogramm transparent gemacht.
- Der Qualitätsrahmen Seminarveranstaltungen ist verbindliche Grundlage für die Planung, Durchführung und Reflexion von Seminarveranstaltungen.
- Merkmale eines positiven Lehr- und Lernklimas werden von Ausbilder:innen und Anwärter:innen erörtert, in gemeinsamer Verantwortung als Grundlage für die Zusammenarbeit verabschiedet und regelmäßig reflektiert.
- Die Rollen von Ausbilder:innen und Anwärter:innen werden thematisiert und reflektiert.

### 3.2 Institutionelle Einbindung

- Neue Mitarbeiter:innen erhalten im Rahmen ihrer Einarbeitung die Möglichkeit, in Seminarveranstaltungen zu hospitieren. Diese werden im Anschluss gemeinsam mit der für die Seminarveranstaltung verantwortlichen Ausbilder:in analysiert.
- Neue Mitarbeiter:innen bekommen in ihrem ersten Kurs nach Möglichkeit eine Tandempartner:in, mit der die Seminarveranstaltungen geplant, durchgeführt und reflektiert werden.
- Neuen Mitarbeiter:innen werden alle Unterlagen und Materialien des Seminars zur Verfügung gestellt.

### 3.3 Wirkung

### 3.4 Beteiligte/Verantwortliche

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Freiburg – Abteilung Sonderpädagogik

Stand: 2024-01-08

From: <https://sopaedseminar-fr.de/verwaltung/> - Wiki der Abteilung Sonderpädagogik

Permanent link: <https://sopaedseminar-fr.de/verwaltung/doku.php?id=portfolio:prozesse:einarbeitung&rev=1704898097>

Last update: 2024/06/23 12:01

