

Inhalt

I. Ausgangslage	3
1. Fachkräftemangel – und nun?	3
2. Um wen geht es?	4
3. Dreh- und Angelpunkt: die Fachkompetenz	5
4. Hauptpersonen sind die Kinder	7
II. Den Quereinstieg verantwortlich begleiten: Aufgaben der Leitungskraft	8
1. Die notwendigen (Einarbeitungs-)Prozesse steuern	8
2. Vielfalt braucht Führung	9
3. Situativ führen	10
4. Verantwortungsbereiche und Rollen klären	12
5. Dem strukturellen Mangel ressourcenorientiert begegnen	13
6. Aufgabenprofile entwickeln	15
7. Das Bewerbungsgespräch führen	16
8. Der/die Quereinsteiger:in startet	19
9. In das Gewaltschutzkonzept einführen	22
10. Wenn es Schwierigkeiten gibt ...	25
III. Die Perspektive des/der Quereinsteigenden einnehmen	26
1. Was Quereinsteiger:innen leisten	26
2. Hilfreiche Persönlichkeitseigenschaften	28
3. Talente und Entwicklungsmöglichkeiten entdecken	30
4. Die Intuition weiterentwickeln	32
IV. Das Team auf den/die Quereinsteiger:in einstimmen	34
1. Quereinsteiger:innen – für alle ein Gewinn?	34
2. Die Sprungbrettrede: das Team mitnehmen	36
3. Vielfalt ist nützlich	38
4. Anleiter:in oder Mentor:in?	39
5. Dienstbesprechung, Teamtag, Fortbildung – alles dringend nötig!	40
6. Für Entspannung im Team sorgen	43
V. Unterstützende Maßnahmen für den Quereinstieg	44
1. Von der Notwendigkeit zusätzlicher Unterstützungsangebote	44
2. Kollegialen Austausch zwischen Quereinsteiger:innen fördern	45
3. Biografiearbeit	45
4. Eine pädagogische Haltung entwickeln	46
5. Fach- und Methodenkompetenz entwickeln	48
6. Professionelles Selbstverständnis der pädagogischen Fachkräfte stärken	49
Literatur	52
Impressum	56