



neomera | EDUTECHNOLOGIST

■ FÜR DIE, DIE IN SCHULE WIRKEN

Wir machen Schule besser

ROLLENPROFIL • LANGFASSUNG

Rollenprofil EduTechnologist

Was die Rolle tut, wo sie steht und wer sie ausfüllen kann — mit allen Quellenbelegen.



neomera.de/edutechnologist

Mehr erfahren und
Kontakt aufnehmen

Dieses Dokument beschreibt eine Rolle, keine Person und kein Produkt. Der:die EduTechnologist:in ist die feste Entlastung für Pädagog:innen und Schulleitung, wenn es um die pädagogische Seite der Digitalisierung geht: eine Person mit echter Arbeitszeit und klarer Zuständigkeit, die plant, begleitet und Fragen beantwortet – damit das nicht länger nebenher bei engagierten Einzelnen hängen bleibt. Es beschreibt, was diese Person tut, wo sie im Kollegium steht und wer sie werden kann.

Inhalt

- 1 Entlastung auf zwei Ebenen
- 2 Was die Rolle tut
- 3 Wo die Rolle steht
- 4 Die Grenzen, die die Entlastung erst glaubwürdig machen
- 5 Das Ziel: echte Arbeitszeit
- 6 Wer die Rolle ausfüllen kann
- 7 Wie die Stelle organisiert sein kann
- 8 Wie jemand zur Rolle wird
- 9 Verwandte, aber nicht deckungsgleiche Rollen in Deutschland
- 10 Internationaler Referenzrahmen: adaptieren statt kopieren

ABSCHNITT 1

Entlastung auf zwei Ebenen



Im Klassenraum und im Schulleitungsbüro drückt es an verschiedenen Stellen. Der:die EduTechnologist:in nimmt beiden etwas ab.¹

Für Pädagog:innen. Eine gute Idee für die nächste Stunde, aber die digitale Umsetzung fehlt? Jemand plant mit – und unterstützt auf Wunsch auch direkt im Unterricht. Fragen zur digitalen Umsetzung werden beantwortet, wenn sie auftauchen, nicht erst drei Wochen später in der nächsten Fortbildung. Niemand muss

nebenher Digitalexpert:in werden: Das pädagogische Ziel bringt die Lehrkraft mit, das digitale Handwerk kommt dazu.

Für die Schulleitung. Digitalität steht auf jeder Tagesordnung – aber wer setzt sie um? Die Schulleitung gibt die Richtung vor, der:die EduTechnologist:in übernimmt einen klar definierten Teil der Umsetzung: Medienbildungskonzept, schulinterne Fortbildung, eine Person mit echter Arbeitszeit dafür, statt zusätzlicher Belastung auf den Schultern Einzelner. Nicht von oben verordnet, nicht bei Einzelnen abgeladen – der Ansatz startet mit den Kolleg:innen, die das Thema voranbringen wollen.

Das ist keine Behauptung, sondern eine belegte Lücke. An 52 % der allgemeinbildenden Schulen fehlt nach Angabe der Schulleitung Personal im Bereich IT und Digitalisierung – häufiger als Lehrkräfte. Nur 12,5 % der Schulleitungen haben genug Zeit, um zentrale Themen umzusetzen; fehlende Kompetenzen sehen 20 %.² Der:die EduTechnologist:in übernimmt davon die pädagogische Seite, nicht den IT-Support. Wer diese Arbeit heute schon informell übernimmt – etwa Digitalisierungsbeauftragte –, ist im Kollegium nachweislich zentral vernetzt, aber strukturell kaum abgesichert: fest eingeplante Arbeitszeit statt einer Aufgabe on top.³

Die OECD empfiehlt den Bildungssystemen, neben Lerngelegenheiten für alle Beteiligten in Unterstützungspersonal zu investieren, das beim pädagogischen und administrativen Einsatz generativer KI mit Coaching und Mentoring begleitet.¹²

ABSCHNITT 2

Was die Rolle tut

Zehn wiederkehrende Tätigkeiten, keine davon eine einmalige Sonderaufgabe:

Unterrichtsnahe Begleitung

- *Hospitation und Ko-Planung* – gemeinsam mit Lehrkräften Unterrichtssequenzen entwickeln, die neue Methoden oder Werkzeuge integrieren.
- *Begleitete Erprobung* – die gemeinsam geplante Sequenz in der Erprobungsphase begleiten: als Beobachter:in oder Gesprächspartner:in direkt nach der Stunde verfügbar sein, die Reflexion unterstützen – bis die Lehrkraft die Methode selbstständig trägt.
- *Micro-Fortbildung* – Fünfzehn- bis Dreißig-Minuten-Einheiten in Konferenzen, Jahrgangssitzungen oder Pausen, keine klassischen Halbtagsfortbildungen.

Struktur und Werkzeuge

- *Tooling und Vorlagenpflege* – Kuratierung der an der Schule eingesetzten digitalen Werkzeuge, einschließlich Datenschutz- und Rechtskonformität.
- *Sicherer Umgang mit „grauen“ KI-Anwendungen* – die informelle, teils inoffizielle Nutzung generativer KI durch Lehrkräfte und Schüler:innen pädagogisch und rechtlich gerahmt offenlegen, statt sie zu verdrängen.

Daten und Evidenz

- *Arbeit mit Diagnosedaten* – Lehrkräfte bei Einführung, Nutzung und pädagogischer Interpretation lernprozessintegrierter Diagnosetools begleiten; Diagnoseergebnisse in differenzierte Unterrichtsgestaltung und individuelle Förderplanung übersetzen.
- *Wirkung im Blick behalten* – wo eine Schule wissen will, ob eine Veränderung tatsächlich etwas bringt, hilft der:die EduTechnologist:in, das im Schulalltag überhaupt beobachtbar zu machen.

Vernetzung

- *Brücke zwischen Schulen* – EduTechnolog:ist:innen einer Region tauschen sich systematisch aus, tragen Innovationen von einer Schule zur anderen und verhindern Parallelentwicklungen.

Konzept und Fortbildung

- *Medienbildungskonzept* – das vorhandene Konzept der Schule fortschreiben und in konkrete Vorhaben übersetzen, statt ein neues danebenzustellen.
- *Schulinterne Fortbildung* – aus dem, was im Kollegium tatsächlich gebraucht wird, die Fortbildungsplanung der Schule entwickeln: vom Pädagogischen Tag bis zur Reihe über ein Halbjahr. Nicht zu verwechseln mit der Micro-Fortbildung weiter oben – die hält der:die EduTechnolog:ist:in selbst, hier geht es um die Planung für die ganze Schule und damit um eine Aufgabe, die sonst bei der Schulleitung liegt.

ABSCHNITT 3

Wo die Rolle steht

Der EduTechnolog:ist ist eine eigenständige, dritte Rolle im Kollegium – zwischen Schulleitung und Kollegium, nicht Teil der einen oder anderen Hierarchie. Er übersetzt strategische Schulentwicklungsentscheidungen der Schulleitung (Einsatz neuer Lernformate, digitaler Werkzeuge, KI-Anwendungen, veränderte Prüfungsformen) in unterrichtstaugliche Praxis. Das Verbindende ist die Coaching-Haltung: begleitend, nicht anordnend, auf die Autonomie der Lehrkraft ausgerichtet.

Wie die Rolle organisatorisch eingebettet ist – Mitglied der erweiterten Schulleitung, eigenständige Stelle im Kollegium, zentral bei einer Dienstbehörde angesiedelt und der Schule zugewiesen –, hängt vom jeweiligen Bundesland und Schulträger ab und ist **nicht** Teil dieses Profils. In Estland sieht die Muster-Stellenbeschreibung vor, dass der:die EduTechnolog:ist:in an allgemeinbildenden Schulen der Schulleitung angehört und direkt dem:der Schulleiter:in unterstellt ist.⁴ Die organisatorische Einbettung ist damit von Schule zu Schule verschieden (siehe die Organisationsmuster in Abschnitt 7). Die Coaching-Haltung und die Nicht-Evaluativität sind es nicht – sie gelten überall gleich.

ABSCHNITT 4

Die Grenzen, die die Entlastung erst glaubwürdig machen

Die Entlastung aus Abschnitt 1 funktioniert nur, weil sie an klare, für alle im Kollegium erkennbare Grenzen gebunden ist. Drei Abgrenzungen gelten gleichzeitig – und alle drei sind gleich wichtig:



- **Die Unterrichtsleitung obliegt in jedem Fall der Lehrkraft.** Der:die EduTechnolog:ist:in ersetzt keinen Unterricht – er:sie entlastet und begleitet ihn. Das gilt uneingeschränkt, in jedem Einsatzmodell, in jedem Bundesland, ohne Ausnahme. Drei Konsequenzen machen das konkret – und sind zugleich die Bedingung dafür, dass Kolleg:innen sich überhaupt öffnen: kein Vertretungsunterricht, auch nicht kurzfristig oder im Ausnahmefall; kein direkter Lehrauftrag gegenüber Schüler:innen – er:sie ist in der Klasse präsent, wenn eine Lehrkraft das wünscht, als Beobachter:in oder Gesprächspartner:in, nicht als unterrichtende Person; und keine Bewertung von Lehrkräften – die Haltung ist strikt nicht-evaluativ, der:die EduTechnolog:ist:in berichtet nicht an die Schulleitung über einzelne Kolleg:innen und ist kein verlängerter Arm der Fachaufsicht. Diese Nicht-

Evaluativität ist eine zentrale Bedingung der Rolle: Wo Lehrkräfte darauf vertrauen können, dass die Zusammenarbeit nicht bewertend ist, probieren sie offener Neues aus und berichten häufiger von Fortschritten.⁵

- **Kein IT-Support.** Keine Hardware-Wartung, kein WLAN, kein Geräte-Rollout, keine Reparatur – und keine erste Adresse für Technik: Wer das nebenher ist, hat irgendwann jedes kaputte Tablet auf dem Tisch, und die Zeit für die Kolleg:innen ist weg. Gleichgültig ist Technik der Rolle trotzdem nicht. „Das bleibt bei der IT“ läuft nicht von allein. Der:die EduTechnologist:in ist die pädagogische Stimme der Schule gegenüber Schulträger und IT: Er:Sie bündelt, was im Kollegium gebraucht wird, bringt es dorthin und bleibt dran, bis etwas passiert. Dasselbe gilt gegenüber den Anbietern der Software, die die Schule einsetzt. Repariert wird dort, nicht von ihm:ihr. Personen mit primärem IT-Support-Auftrag gehören nicht zur Zielgruppe für die Rolle. Beide Stellen gehören gleichzeitig an die Schule. Wer mit dem Kollegium klärt, was im Unterricht gebraucht wird, gestaltet auch die Ausstattung mit. Kommt die pädagogische Begleitung erst, wenn die Technik steht, arbeitet sie mit dem, was ohne sie angeschafft wurde.
- **Kein Vertriebskanal.** Die Kuratierung digitaler Werkzeuge (Abschnitt 2) ist anbieterunabhängig – keine Empfehlung für einzelne Produkte oder Anbieter.

ABSCHNITT 5

Das Ziel: echte Arbeitszeit

Die Rolle wirkt in dem Maß, in dem sie Zeit hat. Das Zielbild ist die vollständige Freistellung vom eigenen Lehrauftrag – nicht zwei Abminderungsstunden nebenbei. Das ist keine Komfortforderung, sondern folgt aus der internationalen Erfahrung: In Estland sieht die Muster-Stellenbeschreibung die Stelle hauptamtlich vor, ohne Unterrichtsverpflichtung;⁴ in Virginia schreibt das Gesetz zwei volle Stellen je 1.000 Schüler:innen vor, eine für den technischen Support, eine in der Regel für die pädagogische Begleitung.⁶ Wo diese Bedingung nicht erfüllt ist, zeigt die estnische Praxis selbst das Risiko: In einer frühen Untersuchung arbeiteten nur 42 % der befragten EduTechnologist:innen Vollzeit in der Rolle, der Rest hatte einen Nebenjob oder zusätzliche Aufgaben – mit entsprechend geringerer Wirkung und einer Rolle, die als „Nebenjob“ und nicht als eigenständiger Beruf wahrgenommen wurde.⁷



In Deutschland beginnt der Weg dorthin meist kleiner: mit Stunden für eine Person aus dem Kollegium, die die Rolle an ihrer Schule aufbaut. Das ist kein Widerspruch zum Zielbild, sondern der Weg dahin. Entscheidend ist dabei weniger, wie viele Stunden am Anfang stehen, als dass sie verbindlich zugesagt sind und nicht nebenbei mitlaufen.

ABSCHNITT 6

Wer die Rolle ausfüllen kann

Zielgruppe: erfahrene Lehrkräfte (drei bis fünf Jahre Unterrichtserfahrung oder mehr) sowie Quereinsteiger:innen mit pädagogischem Hintergrund (z. B. Medienpädagog:innen).

Ausschlusskriterium: Personen mit primärem IT-Support-Auftrag (WLAN, Hardware-Wartung) gehören ausdrücklich nicht zur Zielgruppe. Das estnische Berufsbild bestätigt diese Abgrenzung von der anderen Seite:

Voraussetzung ist ein Hochschulabschluss mit Erfahrung in pädagogischer Arbeit und Erwachsenenbildung – ein IT-Profil wird nicht vorausgesetzt.⁴

Kernkompetenz ist die Haltung, nicht das technische Können. Wer die Rolle ausfüllt, braucht vor allem: pädagogische Erfahrung, eine nicht-evaluative Coaching-Haltung und Bereitschaft, Fragen von Kolleg:innen niedrigschwellig zu beantworten – auch ganz basale, ohne dass sich jemand dafür rechtfertigen muss.

Diese Haltung wird nicht vorausgesetzt, sondern gelernt. Wer jahrelang unterrichtet hat, ist es gewohnt, Leistung einzuschätzen – im Kollegium ist genau das der Reflex, der die Rolle unwirksam macht (Abschnitt 4). Im Zertifikatsprogramm steht deshalb am Anfang ein eigenes Modul dafür, mit Fallvignetten und echten Dilemmata aus dem Schulalltag.

ABSCHNITT 7

Wie die Stelle organisiert sein kann

Drei Organisationsmuster kommen infrage, je nach Schulgröße, Ressourcenlage und den vorhandenen Strukturen im jeweiligen Land:

Modell	Beschreibung	Geeignet für
Eigene Stelle an der Schule	Fest an einer Schule angestellt, Teil- oder Vollzeit – entweder als Neueinstellung oder, indem eine bereits im Kollegium tätige Person (z. B. der:die Medien- oder Digitalbeauftragte) für die Rolle freigestellt wird.	Schulen ab ca. 800 Schüler:innen oder Schulverbünde; ebenso Schulen, die mit einer bereits vorhandenen Person starten wollen.
Zentrale Stelle, der Schule zugewiesen	Die Person wird zentral bei einer Landes- oder Schulbehörde angestellt und einzelnen Schulen nach Bedarf zugewiesen, statt von der Schule selbst ausgeschrieben zu werden.	Länder, die für vergleichbare Rollen bereits eine zentrale Umwandlungs- oder Zuweisungsstruktur haben.
Geteilte Stelle im Verbund	Ein:e EduTechnologist:in betreut 3–5 Schulen eines Schulträgers oder regionalen Clusters im Rotationsmodell (z. B. je ein Tag pro Schule) plus gemeinsame Projektarbeit.	Kleinere Schulen, die allein kein volles Deputat tragen; Schulträger mit mehreren Standorten.

ABSCHNITT 8

Wie jemand zur Rolle wird

Dieses Profil beschreibt die Rolle, nicht den Weg dorthin. Zwei Formate stehen dafür bereit, je nach Ausgangslage:

- **ET-Start** – eine kompakte, sofort einsetzbare Begleitung für die ersten sechs Monate im Amt: ein Auftakt mit Schulleitung und Kollegium, danach über sechs Monate regelmäßige Coaching-Calls. Kein Curriculum, keine Module, kein Zertifikat – gedacht für den Fall, dass eine Schule die Rolle jetzt braucht, nicht erst in einem halben Jahr.



- **Zertifikatsprogramm „EduTechnologist:in“** – der berufsbegleitende Weg zur vollständigen Übernahme der Rolle, über sechs Monate, mit einem durchgehenden Portfolio im eigenen Schulkontext. Das Programm entsteht derzeit (Stand Oktober 2026): Die Rahmendaten und die fünf Module stehen, die Ausarbeitung der Module folgt. Grundlage sind das estnische Berufsbild, die Befunde zur nicht-evaluativen Begleitung und der Zuschnitt berufsbegleitender Micro-degree-Formate. ET-Start kann ihm vorausgehen und ihn erleichtern, ersetzt ihn aber nicht.

ABSCHNITT 9

Verwandte, aber nicht deckungsgleiche Rollen in Deutschland

Es gibt in Deutschland Rollen, die dem EduTechnologist nahekomen. Keine deckt ihn ab.

- **Medienpädagog:in an Schulen (Berlin).** Zentral bei der Senatsverwaltung angestellt und den Schulen zugewiesen. Der Schwerpunkt liegt auf Medienkompetenz, IT, Social Media und Workshops. Was dort nicht enthalten ist, ist die für den EduTechnologist zentrale Ko-Planung und Begleitung im laufenden Unterricht.⁸
- **Digitalassistentz Sachsen-Anhalt (LISA).** Eine landesweite Stabsstelle, die Schulen von außen unterstützt: Materialien, Fortbildungen vor Ort, Online-Beratung. Der Unterschied liegt in der Verortung – dort eine externe Beratung auf Anfrage, hier eine Person im eigenen Kollegium, die dauerhaft ansprechbar ist.⁹
- **Multiprofessionelle Fachkraft (Mecklenburg-Vorpommern).** Eine per Gesetz eingeführte eigene Personalkategorie mit eigenem Zulassungs-, Qualifizierungs- und Aufgabenprofil – inhaltlich vollständig auf Inklusion ausgerichtet, ohne digital-pädagogisches Element.¹⁰

ABSCHNITT 10

Internationaler Referenzrahmen: adaptieren statt kopieren

Estland (seit 2005). Heute hat etwa jede zweite estnische Schule eine solche Fachkraft.¹¹ Die Muster-Stellenbeschreibung (HITSA/EHtL) nennt sieben Kernaufgaben, von der Beratung und Schulung der Lehrkräfte bis zur Mitwirkung an Digitalplan und Lehrplan. Keine Unterrichtsverpflichtung, ausschließlich Begleitung, Beratung, Koordination.⁴ Wichtig zur Einordnung: 2005 ist das Einführungsjahr des Berufsbilds – nicht zu verwechseln mit dem Tiger-Leap-Programm von 1996, das reine Infrastruktur betraf.

Virginia, USA (seit 2005). Gesetzlich vorgeschrieben: zwei Vollzeitstellen je 1.000 Schüler:innen, eine für technischen Support, eine als „Instructional Technology Resource Teacher“ für die pädagogische Begleitung (die Mittel der zweiten Stelle dürfen alternativ für eine Stelle zur Datenkoordination eingesetzt werden). Die Trennung pädagogisch/technisch ist damit auf Gesetzesebene angelegt.⁶

Was davon nach Deutschland passt. Übernommen wird der Zuschnitt – Begleitung statt Unterricht, getrennt vom technischen Support, hauptamtlich (Abschnitte 5, 6) –, nicht das System dahinter.

- *Umgebaut* wird, was am estnischen System hängt: Dort stellt die Schule die Person selbst an,⁴ meist bezahlt von der Kommune;⁷ hier stellt an öffentlichen Schulen nicht die Schule selbst ein.¹³ Wie aus der Rolle eine Stelle wird, entscheidet sich deshalb je Land (Organisationsmuster in Abschnitt 7). Die Qualifizierung lehnt sich an Kurse der Universität Tartu an und ergänzt deutsches Schul- und Datenschutzrecht.
- *Gelernt* wird aus Estlands Anfängen: 2012 hatten erst knapp sieben Prozent der Schulen die Stelle, meist aus umgewidmeten IT-Support-Mitteln,⁷ und wo sie nebenher lief, blieb sie ein Nebenjob. Deshalb klein

beginnen, aber mit verbindlich zugesagter Zeit.

Quellen

1. Neomera, öffentliche Seite „EduTechnologist“ – <https://neomera.de/edutechnologist/>, Abschnitt „Die Entlastung“ (Formulierung „Entlastung auf zwei Ebenen“).
2. Cornelsen Schulleitungsstudie 2026: *Zwischen Überlastung und Aufbruch*, durchgeführt vom FiBS, Gesamtstudie S. 31–32 (Abb. 11): An 52,0 % der allgemeinbildenden Schulen fehlt Personal im Bereich IT und Digitalisierung (n = 1.819 Schulleitungen allgemeinbildender Schulen; Lehrkräfte 51,0 %); S. 24–25 (Abb. 7), alle Schularten: 12,5 % haben ausreichend Zeit für die Umsetzung zentraler Themen, 20 % sehen fehlende Kompetenzen.
3. Sprenger, A., von Grumbkow, N. C., Fussangel, K. & Gräsel, C. (2025): *School Leadership Networks in the Context of Digital School Development*, Education Sciences 15(10), 1320 – Netzwerkanalyse an 13 Sekundarschulen in Nordrhein-Westfalen: Digitalisierungsbeauftragte sind im Kollegium signifikant stärker vernetzt als die Schulleitung (Weighted Degree 82 vs. 18, $p < 0,001$, $d = 1,59$), S. 11.
4. Education Estonia / Eesti Haridustehnoloogide Liit (EHTL): *Educational Technologist in Estonia*; Muster-Stellenbeschreibung (HITSA/EHTL 2019, HARNO-Fassung 2021), S. 1.
5. Digital Promise (2018): *Fostering Powerful Use of Technology Through Instructional Coaching* (Dynamic Learning Project, Pilotjahr), S. 22 – nicht-evaluatives Coaching als Merkmal gelingender Begleitung; Lehrkräfte, die ihr Coaching als nicht bewertend erlebten, berichteten häufiger von Fortschritten.
6. Commonwealth of Virginia: Code of Virginia § 22.1-253.13:2, Subsection J.
7. Lorenz, B., Kikkas, K. & Laanpere, M. (2014): *The Role of Educational Technologist in Implementing New Technologies at School*, LNCS 8524, S. 288–296, hier S. 288 (sieben Prozent 2012, Finanzierung meist kommunal) und S. 293 (42 % Vollzeit, n = 11 Expert:innen).
8. Land Berlin, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF): Stellenausschreibung „Medienpädagogin/Medienpädagoge an Schulen“, Kennziffer I B-95/2024 / IV B-96/2024.
9. Digitalassistentz Sachsen-Anhalt (LISA) – [digitalassistentz.schule](https://digitalassistentz.schule.de).
10. Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 8/3600; Koalitionsvereinbarung 2021–2026, Ziffer 258.
11. Eisner, R. (2025): „Wie ein wildes Tier“, *didacta – Das Magazin für lebenslanges Lernen*, Ausgabe 2/2025, online: bildungsklick.de – zur Verbreitung in Estland; journalistische Angabe ohne ausgewiesene Datenbasis, eine amtliche Statistik gibt es nicht.
12. OECD (2026): *OECD Digital Education Outlook 2026: Exploring Effective Uses of Generative AI in Education*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/062a7394-en> – Kapitel 14 empfiehlt neben Lerngelegenheiten für alle Beteiligten ausdrücklich „the investment in support staff that can provide coaching and mentoring about the pedagogical and administrative uses of GenAI tools“, S. 260.
13. Eurydice: *Germany – Conditions of service for teachers*, Stand 31.03.2026 („not made by the school itself“).

■ Wir machen Schule besser

Kurzfassung auf vier Seiten: **Rollenprofil EduTechnologist — Kurzfassung.**

neomera.de/edutechnologist — dort steht auch, wie eine Lehrkraft in die Rolle hineinwächst: **ET-Start** begleitet die ersten sechs Monate an der eigenen Schule.

Fragen zur Rolle: Thomas Nadler · t.nadler@neomera.de

Weitergabe erwünscht. Unverändert weitergeben, ausdrucken, in Schulen, Netzwerken und Verwaltungen verteilen — dafür ist dieses Dokument geschrieben. Wer daraus ein eigenes Angebot bauen möchte, spricht vorher mit uns.