

**Dienststelle Volksschulbildung**

## **Berufseinführung neuer Lehrpersonen Für Schulleitungen**

Der Berufseinstieg ist eine wichtige und sensible Phase in der beruflichen Biografie. Nach Abschluss der Grundausbildung müssen sich die Lehrpersonen im Berufsfeld bewähren. Sie übernehmen vom ersten Tag an die volle Verantwortung für die Führung einer Klasse. Die Lehrpersonen müssen in dieser Phase unterstützt werden, damit Überforderungen, Ausfälle und das Ausscheiden aus dem Beruf möglichst vermieden werden können.



Die Berufseinführung ist eine organisierte Unterstützung für neue Lehrpersonen und dauert zwei Jahre. Während dieser Zeit soll die berufliche Kompetenz gefestigt und die Weiterentwicklung des professionellen Denkens und Handelns sichergestellt werden. Die Berufseinführung setzt sich aus mehreren Elementen zusammen, die sich gegenseitig ergänzen: Einführung und Begleitung durch die Schulleitung, Begleitung durch ein lokales Mentorat, Mitarbeit im Unterrichtsteam, obligatorischer Sommerkurs, Besuch der Praxisgruppen und Angebote der Schulberatung.

### **Schulleitung**

Die Schulleitung ist für die Einführung und Begleitung der neuen Lehrperson am Arbeitsplatz zuständig. Sie regelt mit ihr bei der Anstellung die Einzelheiten der Berufseinführung aufgrund des Bedarfs und in Abstimmung mit den Rahmenbedingungen der eigenen Schule. Sie organisiert das Mentorat und beauftragt eine erfahrene Lehrperson mit dieser Aufgabe. Sie kontrolliert die Anmeldung für den Sommerkurs und dessen Besuch. Sie weist der jungen Lehrperson eine Klasse und ein Unterrichtsteam zu und entscheidet über die Teilnahme an einer Praxisgruppe. Im Unterschied zur Mentorin/zum Mentor hat die Schulleitung Beurteilungsfunktion und hat Unterrichtsbesuche und Standortgespräche durchzuführen.

Berufseinsteigende sollen in der Regel in den ersten beiden Jahren von weiterer persönlicher Weiterbildung befreit werden. Mit dem Mentorat, dem Besuch des Sommerkurses und der Praxisgruppe erfüllen sie das Soll der individuellen Weiterbildung, welches gemäss Berufsauftrag 2.5% der Arbeitszeit beträgt.

Um eine Überforderung der Berufseinsteigenden zu vermeiden, sollen sie keine Klassen zugeweiht bekommen, die als schwierig bekannt sind. Sie sollen zudem weitgehend befreit werden von aufwändigen Aufgaben und Leitungsfunktionen.

## Übersicht

	Schule			Pädagogische Hochschule, Weiterbildung		DVS
	Schul-leitung	lokales Mentorat	Unterrichts-team	Sommer-kurs	Praxis-gruppen	Schul-bera-tung
vor den Sommerferien	Anstellung Organisation Berufsein-führung	Start	Termin-pla-nung	Anmeldung		
Sommerferien			Planung Vor-bereiten	Kurswoche obligatorisch		
Schulstart	Begleitung Einführung  ordentliche Personal-führung		Reflexion kollegiale Beratung		Anmeldung bis Herbstfe-rien	bei Bedarf
Ende 1. SJ						
Ende 2. SJ		Abschluss			Fortsetzung bei Bedarf	
Ende 3. SJ	unbefristete Anstellung					

### Lokales Mentorat

Berufseinsteigende brauchen im Schulalltag unkomplizierte Unterstützung und kollegiale Beratung, damit sie in ihrem Handeln gestärkt werden und Sicherheit für die Bewältigung ihrer Aufgaben gewinnen. Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Kolleginnen und Kollegen aus dem eigenen Team. Sie stehen Berufseinsteigenden als erste Ansprech- und Vertrauensperson zur Verfügung. Sie unterstützen die neuen Lehrpersonen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung während den ersten zwei Jahren. Das Mentorat wird von der Schulleitung errichtet und hat einen formellen Charakter. Es funktioniert auf der Basis eines Hol- und Bring-Prinzips. Regelmässige Besprechungen sowie gegenseitige Hospitationen gehören dazu. Damit sich die Sitzungen von Pausen- oder Türangelgesprächen unterscheiden, ist es entscheidend, dass Mentoren mit einem klaren Rollen- und Beratungsverständnis arbeiten, die Besprechungen leiten, über theoretisches und methodisches Fachwissen verfügen und dieses auch anwenden können. Mentorinnen und Mentoren entlasten einerseits die Schulleitung in der Personaleinführung, andererseits erleichtern sie es den neuen Lehrpersonen, sich „offen und ehrlich“ einzubringen, weil keine Vorgesetzten- und Beurteilungsfunktion besteht.

Alle Berufseinsteigenden sollten von einem Mentorat profitieren können. Dieses ist mit einem zeitlichen Umfang von 20 Stunden im ersten Jahr und 10 Stunden im zweiten Jahr einzurichten. Die Finanzierung kann über den Schulpool erfolgen.

Qualifizierte Mentorinnen und Mentoren haben folgende Fähigkeiten:

- Sie kennen die lokalen Schulgegebenheiten gut.
- Sie unterrichten wenn möglich auf der gleichen Stufe, im gleichen Fächerprofil und im gleichen Schulhaus.
- Sie können das Spannungsfeld zwischen der Rolle des Kollegen/der Kollegin und derjenigen des Mentors/der Mentorin aushalten und können dies positiv gestalten.
- Sie können unterscheiden zwischen Zuwendung und Bevormundung, zwischen Anregen und Überschwemmen mit Materialien.
- Sie haben idealerweise eine Coaching-Weiterbildung absolviert, z.B. den CAS Mentoring & Coaching im Lehrberuf an phlu.

Mentorate durch Pensenpartner/innen sind zu vermeiden. Wenn in der Schule keine geeignete Person mit einem Mentorat beauftragt werden kann, ist ein externes Mentorat einzurichten. Die PH Luzern, Berufsbiografische Angebote, führt eine entsprechende Liste [WB Fachpersonenliste 20210413.pdf.pdf \(phlu.ch\)](#)

- Unterstützung bei Planung, Vorbereitung, Durchführung und Reflexion des Unterrichts
- Organisieren von gegenseitigen Hospitationen und Reflexionsgesprächen
- Verweise auf nützliche Unterrichtsmaterialien
- Hilfe in organisatorischen und administrativen Bereichen
- Unterstützung bei der Informationsbeschaffung
- Unterstützung bei Fragen in der Klassenführung
- Support im Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern
- Unterstützung in der Elternarbeit (Elternabende, Gespräche, Kontakte,...)

Der Mentor/die Mentorin hat keinen Ausbildungsauftrag und keine Beurteilungsfunktion. Ein Mentor/eine Mentorin sollte nach Möglichkeit nicht mehr als zwei neue Lehrpersonen begleiten.

Mentorinnen und Mentoren arbeiten im Auftrag der Schulleitung. Die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und junger Lehrperson wird von der Schulleitung schriftlich im Mentoratskontrakt festgehalten und von allen drei Partnern unterschrieben. Er beinhaltet die Dauer, den Umfang, die Entschädigung, die Ziele und die Aufgaben des Mentorats.

## **Unterrichtsteam**

Im Unterrichtsteam arbeiten die Berufseinsteigenden bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Unterrichtes mit. Wenn diese Zusammenarbeit professionell gestaltet, stark auf die Reflexion der eigenen Arbeit ausgerichtet ist und wenn kollegiale Beratung praktiziert wird, unterstützt sie die neuen Lehrpersonen in ihrem Entwicklungsprozess hervorragend. Die Schulleitung entscheidet darüber, ob zusätzlich zur Arbeit im Unterrichtsteam eine Praxisgruppe besucht werden soll.

## **Sommerkurs**

Die Pädagogische Hochschule Luzern (PH), Abteilung Berufsbiografische Angebote des Bereichs Weiterbildung, führt in den Sommerferien die Kurswoche für neue Lehrpersonen durch. In dieser Woche erarbeiten die Berufseinsteigenden zusammen mit stufenerfahrenen Lehrpersonen die Grob- und Feinplanung des Unterrichtes für die ersten Schulwochen. Die Teilnehmenden entwickeln ihre unterrichtsbezogene Planungskompetenz weiter. Sie setzen

sich zudem mit ausgewählten pädagogischen Fragen wie zum Beispiel Rituale, erster Schultag, Regeln, Elternarbeit auseinander. Dabei stehen die starke Orientierung an den Bedürfnissen der Teilnehmenden, der klare Fokus auf die Praxis und die kompetente fachliche und didaktische Unterstützung im Vordergrund. Der Besuch des Sommerkurses ist für alle Lehrpersonen mit einem Pensum von mehr als 50% obligatorisch. Die Kurskosten werden vom Kanton übernommen.

### **Praxisgruppen**

Die stufenorientierten Praxisgruppen der PH ermöglichen es den neuen Lehrpersonen, anspruchsvolle Situationen aus der aktuellen Unterrichtspraxis in Gruppen von 5 -10 Personen zu besprechen und zu reflektieren. Unter der Anleitung von erfahrenen Lehrpersonen und im Austausch mit der Gruppe erweitern die Teilnehmenden ihr Handlungsrepertoire. Die Praxisgruppen starten nach den Herbstferien und treffen sich zu acht Sitzungen à drei Stunden. Auf Wunsch der Teilnehmenden ist eine Hospitation durch die Praxisgruppenleitung möglich. Die Schulleitung entscheidet darüber, ob die Lehrperson in einer Praxisgruppe teilnimmt. Der Entscheid ist abhängig davon, ob die Lehrperson in ein Unterrichtsteam integriert ist, in dem professionell und intensiv zusammengearbeitet wird und in dem kollegiale Beratung gelebt wird. Die Kurskosten im ersten Jahr übernimmt der Kanton Luzern. Im zweiten Jahr bezahlen die Lehrpersonen einen Kursbeitrag.

### **Schulberatung DVS**

Die Angebote der Schulberatung der Dienststelle Volksschulbildung (DVS) können bei Bedarf auch von neuen Lehrpersonen genutzt werden. Neben den Einzelcoachings eignen sich für Berufseinsteigende die Gruppenangebote zu spezifischen Themen. Die Kosten für sechs Beratungen übernimmt der Kanton.

Luzern, Mai 2021/ZUB

161446