

Bericht zur Situation der Berufseinführung von Lehrpersonen der Volksschulen

COHEP, Oktober 2007

Status des Berichts: Verabschiedet von der Mitgliederversammlung COHEP (SKPH) am
14./15. März 2007

Redaktion: Kommission Berufseinführung der COHEP

Inhalt

Ausgangslage und Zielsetzungen	3
Begriffsklärung und Situierung	5
2.1 Kommentare	5
Berufseinführung: Die Situation in der Schweiz im September 2005	7
3.1 Die reglementarischen Rahmenbedingungen für die Berufseinführung	7
3.2 Die Organisation der Berufseinführung	8
3.3 Aktivitäten und Ausbildungsveranstaltungen	8

Ausgangslage und Zielsetzungen

Im Bildungssektor ist die Forderung nach einer kontinuierlichen Weiterbildung für Lehrpersonen unbestritten. Dieses so genannte lebenslange Lernen bezieht sich auf die persönliche Entwicklung der Lehrperson in Bezug auf wissenschaftliche, pädagogische, erzieherische, methodische, soziale und multikulturelle Kompetenzen. Als professionelle Lehrperson reflektiert sie ihre berufliche Tätigkeit kontinuierlich und entwickelt sie weiter. Deshalb wurden in den Kantonen organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen, die das Engagement der Lehrpersonen im Hinblick auf ihre Weiterbildung gewährleisten und unterstützen: Im Berufsauftrag erscheint die Weiterbildung als Teil der Gesamtarbeitszeit. Sie ist ein Recht und gleichzeitig eine Pflicht (vgl. auch EDK-Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen vom 17. Juni 2004 sowie die Erläuterungen zu diesen Empfehlungen).

Das Aufgabenspektrum der Lehrerinnen- und Lehrerbildung kann in vier Bereiche unterteilt werden: Grundausbildung, Berufseinführung, Weiterbildung, Zusatzausbildung (vgl. EDK-Empfehlungen zur Terminologie in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung vom 13. 11.1998). Die Berufseinstiegsphase wird dabei als bezogen auf die berufliche Sozialisation besonders wichtige Schnittstelle zwischen Grundausbildung und Weiterbildung verstanden. Die Berufseinführung soll gewährleisten, dass Lehrpersonen in dieser Phase bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden und ihren Berufsauftrag kompetent und verantwortungsvoll wahrnehmen. Die Empfehlungen der Kommission Berufseinführung sollen auf die „Umsetzung, Positionierung und Entwicklung der Berufseinführung auf strategischer Führungsebene“ eingehen und sich „insbesondere auf die Schnittstellenfrage zwischen Aus- und Weiterbildung, Schulleitungen, Pädagogische Hochschulen und Bildungsdirektionen“ beziehen. In diesem Sinne hat die Kommission auch die strategischen Ziele der COHEP in ihre Arbeit einbezogen.

Zur Bearbeitung dieser Zielsetzung hat die Kommission in den beiden vergangenen Jahren drei Tagungen zu folgenden Themen durchgeführt:

- Berufseinführung als Massnahme der Professionalisierung
- Standards in der Berufseinführung
- Persönliche und berufliche Entwicklung von Lehrpersonen in der Berufseinstiegsphase: Rolle, Verantwortung und Perspektiven der verschiedenen Beteiligten

Im Rahmen der ersten Tagung wurde die Berufseinführung in ihrer Funktion als wesentlicher Beitrag zur Professionalisierung der Lehrpersonen thematisiert. Die Grundlage der zweiten Tagung bildete eine schweizweite Erhebung, wie in den verschiedenen Kantonen die Berufseinführung umgesetzt wird und welche Akteure für diese Umsetzung verantwortlich sind. An der Tagung selbst wurden die Ergebnisse dieser Erhebung sowie Standards bezüglich der Organisation und der Angebote der Berufseinführung vorgestellt und diskutiert. Die dritte Tagung hatte das Zusammenwirken der verschiedenen in die Berufseinführung involvierten Beteiligten zum Thema. In drei Ateliers wurde u.a. diskutiert, wie die einzelnen Schulen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger am besten unterstützen können, welche Angebote die Berufseinführung den Beteiligten zur Verfügung stellen soll, welchen Stellenwert dabei die Bedürfnisse der einzelnen Lehrpersonen bzw. jene der Schulen haben sowie ob und wie der Abschluss der Berufseinführung bestätigt werden soll.

Bezogen auf die Konzepte der Berufseinführung in den einzelnen Kantonen sowie den Stand ihrer Umsetzung zeigt sich eine grosse Vielfalt. Diese betrifft auch grundsätzliche Aspekte (s. Kapitel 3):

Die Kommission hat diese Situation eingehend diskutiert. Sie möchte in ihren Empfehlungen nicht lediglich den Status quo in den verschiedenen Kantonen abbilden. Vielmehr wird sie einen Soll-Zustand definieren im Sinne einer Strategie für die Umsetzung und Positionierung der Berufseinführung in den Kantonen. Dabei geht sie wie folgt vor:

Im Sinne einer Begriffsklärung sollen die Ziele der Berufseinführung beschrieben werden. Dabei wird die Berufseinführung wie die übrige Weiterbildung von Lehrpersonen als tragendes Element der Professionalisierung der Lehrperson verstanden (Kapitel 2).

Eine Übersicht über die Konzepte der Berufseinführung gibt einen Einblick in die Vielfalt der Weiterbildungsangebote der Berufseinführung in den Kantonen und die verschiedenen Organisationsformen und reglementarischen Festlegungen (Kapitel 3).

Die Empfehlungen der Kommission sind in einem separaten Papier zugänglich. Die Kommission strebt mit diesen Empfehlungen die Formulierung von Standards bezüglich der Organisation und der Angebote in den Kantonen an, die als Orientierung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Berufseinführung an den verschiedenen Pädagogischen Hochschulen oder in den Kantonen dienen können. Sie betreffen Lehrpersonen des Kindergartens und der Volksschule sowie Wiedereinsteigerinnen bzw. -einsteiger und Lehrpersonen mit ausländischem Diplom, die im Kindergarten oder in der Volksschule tätig sind.

Begriffsklärung und Situierung

Seit der Verlegung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den tertiären Bereich gehören „Dienstleistungen (...) für die Berufseinführung“ zum Leistungsauftrag der Pädagogischen Hochschulen“ (vgl. auch die Thesen zur Entwicklung Pädagogischer Hochschulen; EDK-Dossier 24, Bern 1993, S. 9). Die Ziele der Berufseinführung beziehen sich im Grundsatz auf zwei Gesichtspunkte:

1. Professionelles Denken und Handeln

Die in der Grundausbildung erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen sollen gefestigt sowie das professionelle Denken und Handeln weiter entwickelt werden. Die Lehrerinnen und Lehrer werden in der Berufseinstiegsphase dabei unterstützt, ihre Berufsrolle kompetent und verantwortungsvoll wahrzunehmen. Grundausbildung, Berufseinführung und Weiterbildung sollen zu einer kontinuierlichen Ausbildung für Lehrpersonen verknüpft werden, wobei die Berufseinführung als Angebot mit eigenem Profil positioniert wird (vgl. auch EDK-Empfehlungen zur Weiterbildung von Lehrpersonen vom 17. Juni 2004 sowie die Erläuterungen zu diesen Empfehlungen).

2. Bewältigung der Berufseinstiegsphase

Die Ziele sowie die Inhalte der Berufseinführung sollen auch von der Anforderungsseite her bestimmt werden. Mit dem Einstieg in den Beruf und der Übernahme der vollen Verantwortung für die Klassen und den Unterricht sehen sich Lehrpersonen mit ganz spezifischen Herausforderungen konfrontiert, auf deren Bewältigung die Grundausbildung nicht vollumfänglich vorbereiten kann. Die Berufseinführung unterstützt Lehrpersonen dabei, den Berufsauftrag auch bezüglich dieser Herausforderungen kompetent und verantwortungsvoll wahrzunehmen (vgl. zu beiden Gesichtspunkten auch das EDK-Dossier 40A zur Berufseinführung von Lehrerinnen und Lehrern aus dem Jahr 1996).

2.1 Kommentare

Diese beiden Gesichtspunkte werden in der Forschung vor allem unter dem Gesichtspunkt des Theorie-Praxis-Bezugs, der beruflichen Sozialisation und der Entwicklung professionellen Denkens und Handelns diskutiert. In der Berufseinstiegsphase wird der Nutzen der in der Grundausbildung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und pädagogischen Konzepte für die Bewältigung und Reflexion der konkreten beruflichen Erfahrungen sichtbar (Theorie Praxis-Bezug). Dabei soll vermieden werden, dass diese Kenntnisse, Fähigkeiten und Konzepte bald wieder abgebaut und durch unreflektierte Bewältigungsstrategien ersetzt werden (Sozialisation). Dieser Effekt wird in der Forschung häufig beschrieben. Die Berufseinführung muss deshalb den Aspekt der beruflichen Sozialisation berücksichtigen, indem ihre Angebote ein eigenes Profil aufweisen: Sie unterstützt die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bei der Umsetzung, Reflexion und Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenzen. Ein zentraler Stellenwert kommt dabei dem Umstand zu, dass die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger im System Schule ihre Berufsrolle erst finden müssen, und zwar im Kontext der Übernahme der vollen Verantwortung für die Klasse und den Unterricht. Die damit zusammenhängenden spezifisch berufsbiographischen Herausforderungen bei der Umsetzung des Berufsauftrags sind aus der einschlägigen Forschung bekannt. Die Berufseinführung soll auf diese be-

sonderen Herausforderungen bezogene Angebote bereitstellen, gleichzeitig aber bedürfnis- und ressourcenorientiert sein. Einen besonderen Stellenwert hat die Weiterbildung in Peergroups, d.h. die Zusammenarbeit mit Lehrpersonen in derselben Phase der Berufsbiographie. Eine Berufsausbildung mit diesem Profil bildet die Grundlage bzw. erste Etappe für das lebenslange Lernen von Lehrpersonen (Professionalität). Das Weiterbildungsprofil für wieder einsteigende Lehrpersonen soll in vergleichbarer Weise gezielt für diese Lehrerkategorie konzipiert werden. Dabei wird die Aufarbeitung des aktuellen pädagogischen und didaktischen Know-hows einen grösseren Stellenwert haben als bei Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, während die Berufseinstiegsthematik in der Regel weniger im Vordergrund steht.

Die eingangs erwähnten Dienstleistungen der Pädagogischen Hochschulen für die Berufseinführung haben hin und wieder den Eindruck erweckt, die Berufseinführung sei ein neues Projekt dieser Hochschulen. Faktisch gibt es Formen der Berufseinführung schon lange, wobei für diese früher in der Regel Dienststellen der kantonalen Bildungsdirektionen zuständig waren (häufig in der Form einer so genannten Junglehrerberatung). Mit der Einführung der tertiären Lehrerinnen- und Lehrerbildung wurde in den meisten Kantonen mit einer Pädagogischen Hochschule die Leitung der Berufseinführung der betreffenden Hochschule übertragen. Parallel zum Aufbau der Pädagogischen Hochschulen wurden in vielen Kantonen für Volksschule und Kindergarten Schulleitungen eingerichtet, weshalb die Verantwortlichkeiten für die Berufseinführung geklärt werden mussten. Dabei wird in manchen Kantonen zwischen der Berufseinführung unter der Leitung der Pädagogischen Hochschule und der Personal- oder Arbeitsplatz Einführung unterschieden, für welche die Schulleitungen verantwortlich sind. Ziel der Personal- bzw. Arbeitsplatz Einführung ist die Integration der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in die Schule, wobei diese Integration als wechselseitiger Prozess verstanden wird. Häufig sind die Schulleitungen für die Personaleinführung zuständig, während die Arbeitsplatz Einführung an eine Begleitperson (Mentoratsperson) delegiert wird, die den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern bei Bedarf als Ansprechperson zur Verfügung steht. Die Unterscheidung zwischen Berufseinführung und Personal- bzw. Arbeitsplatz Einführung erweist sich bezüglich der Schnittstellenfrage zwischen Schulleitungen, Pädagogischen Hochschulen und Bildungsämtern als nützlich. Darüber hinaus müssen unter Berücksichtigung kantonalen Gegebenheiten weitere Fragen geklärt werden, wie z.B.: Wer ist für die Kommunikation der Ziele der Berufseinführung zuständig, und in welchem Rahmen findet diese statt? Wer kann im Rahmen der Berufseinführung Weiterbildung anbieten, und wer koordiniert das Angebot? Wer überprüft die Massnahmen der Berufseinführung?

Im Folgenden sowie in den Empfehlungen verstehen wir unter dem Begriff „Berufseinführung“ eine bezogen auf das lebenslange Lernen spezifische Lernphase mit eigenem Profil, für die die Abgrenzung von der Berufspraktischen Ausbildung und von Nachdiplom-Ausbildungen charakteristisch ist. Sie hat bezogen auf die Vermittlung von Theorie und Praxis bzw. auf eine systematische Praxisreflexion eine ganz spezielle Bedeutung. Charakteristisch ist zudem, dass es sich bezogen auf die Berufsbiographie um eine sensible Phase handelt. Lehrpersonen übernehmen nach der Ausbildung in der Regel die volle Verantwortung für ihre Klassen und den Unterricht, während in vergleichbaren Berufen an die Ausbildung eine Phase der Assistenz oder ein Praktikum mit eingeschränkter Verantwortung anschliesst. Berufseinführung wird im Folgenden nicht im Sinne der Personaleinführung verstanden. Dagegen können die Pädagogischen Hochschulen die Schulleitungen bei der Arbeitsplatz Einführung unterstützen, sofern diese Einführung auch eine fachliche Beratung einschliesst, indem sie Weiterbildungen für Begleitpersonen anbieten.

Berufseinführung: Die Situation in der Schweiz im September 2005

Die Betreuung von jungen Lehrpersonen hat schon lange vor der Gründung der PH angefangen: Bereits in den 70er Jahren haben einige kantonalen Stellen eigene Unterstützungskonzepte entwickelt.

Die Tertialisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ermöglichte es, umfassendere Überlegungen anzustellen und neue Konzepte auszuarbeiten. Diese Entwicklung wurde durch das 1996 entstandene EDK-Dossier 40A zur „Berufseinführung von Lehrerinnen und Lehrern“ massgeblich gefördert.

Anfangs 2005 hat die Kommission Berufseinführung der COHEP (damals noch SKPH) beschlossen, einen Überblick über den aktuellen Status quo zusammenzustellen. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen erarbeitet, der allen Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zur Beantwortung vorgelegt wurde.

Die Resultate der Erhebung zeigen deutlich, dass es im Zusammenhang mit der Berufseinführung grosse Unterschiede gibt zwischen den Kantonen: Jede Institution hat sozusagen ihr eigenes System.

3.1 Die reglementarischen Rahmenbedingungen für die Berufseinführung

Die Berufseinführung betrifft in der Regel Berufsteinsteigerinnen und -einsteiger, d.h. Lehrpersonen, die ihre Grundausbildung abgeschlossen haben. In einigen wenigen Fällen findet sie bereits während der Grundausbildung statt.

Ein weiteres Zielpublikum bilden ausserdem Lehrpersonen, die wieder in den Beruf zurückkehren oder in einen anderen Kanton beziehungsweise an eine andere Schulstufe gewechselt haben.

Je nach Konzept ist die Berufseinführung dem Bereich Weiterbildung der PH, den kantonalen Bildungsämtern oder den einzelnen Schulen unterstellt, wobei Mischformen (z.B. Zusammenarbeit zwischen Weiterbildung und den kantonalen Dienststellen) häufig sind.

Gehört die Berufsausbildung zur Grundausbildung, ist sie obligatorisch. Für Lehrpersonen, die die Grundausbildung abgeschlossen haben, ist die Teilnahme an der Berufseinführung je nachdem:

- vollumfänglich obligatorisch
- teilweise obligatorisch
- freiwillig.

In den ersten beiden Fällen müssen die Lehrpersonen häufig innerhalb eines vorgegebenen Angebots wählen.

3.2 Die Organisation der Berufseinführung

Die Berufseinführung ist in der Regel zeitlich begrenzt. Sie findet innerhalb von ein bis zwei Schuljahren statt.

Ist die Berufseinführung obligatorisch oder teilweise obligatorisch, so profitieren die betreffenden Lehrpersonen häufig von gewissen Erleichterungen, wie z.B.:

- Pensenreduktionen
- Weiterbildungstagen mit entsprechenden Stellvertretungen
- einer gewissen Reduktion des Aufgabenspektrums

Je nach Konzept werden die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger von einer oder zwei Personen begleitet, z.B. von:

- einer Lehrperson der selben Schule
- einem Mitglied der Schulleitung
- einer Lehrperson einer anderen Schule
- einer Praktikumslehrperson
- einer Dozentin oder einem Dozent der PH
- der Schulinspektorin oder dem Schulinspektor
- einer Person, die in der pädagogischen Beratung tätig ist.

Mehrere Kantone verlangen, dass diese Personen über eine Spezialausbildung verfügen, besonders im Bereich Reflexion der Berufspraxis.

3.3 Aktivitäten und Ausbildungsveranstaltungen

Ist die Berufseinführung obligatorisch, finden die Aktivitäten und Ausbildungsveranstaltungen in Wochen- oder Tagesblöcken statt.

Die meisten Konzepte sehen eine Vertiefung in folgenden Bereichen vor:

- Praxisreflexion
- Elternkontakte
- Kontakte mit den Schulbehörden
- Klassenführung
- Unterrichtsplanung
- Schülerinnen- und Schülerbewertung
- Didaktische Spezialthemen
- Zusammenarbeit mit anderen Berufseinsteigerinnen und -einsteigern
- Erfahrungsaustausch und Unterrichtsbesuch
- Unterstützung und Beratung

Diese Aktivitäten und Veranstaltungen werden entweder von den Weiterbildungsabteilungen der PH, den kantonalen Dienststellen oder den einzelnen Schulen organisiert, wobei die jeweiligen Akteure mehr oder weniger eng zusammen arbeiten.

In einigen Kantonen gehören diese Aktivitäten zur obligatorischen Weiterbildung für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger.

Am Schluss der Ausbildung erhalten die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger in der Regel ein Attest für die besuchten Veranstaltungen.

Impressum

Herausgeber

COHEP
Thunstrasse 43a
CH-3005 Bern
www.cohep.ch

Publikation

Website COHEP