

Konzept der Berufseinführung

für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton St. Gallen

Dezember 2005

Christian Birri, Prorektor Weiterbildung PHR
Franziska Vogt, Prorektorin Weiterbildung PHS
Andreas Benz, Dozent PHR
Martin Lehner, Dozent PHS

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Grundlagen	5
2.1	Definition und gesetzliche Rahmenbedingungen	5
2.2	Verständnis der Berufseinstiegsphase	6
2.3	Verhältnis von Grundausbildung und Berufseinführung	7
2.4	Berufseinführung als Einstieg in die professionelle Weiterbildung	8
2.5	Standards in der Berufseinführung	9
3	Modell der Berufseinführung im Kanton St. Gallen	10
3.1	Elemente der Berufseinführung für Lehrpersonen im Kanton St. Gallen	10
3.2	Überblick Strukturmodell 1. Berufsjahr	11
3.3	Beschreibung der Elemente des Modells	12
3.4	Mittelfristige Weiterentwicklung der Berufseinführung	17
3.5	Jahresplanung aus der Sicht der Berufseinsteigenden	18
4	Weiterbildung für die Funktionen in der Berufseinführung	19
4.1	Überblick über die modularisierte Weiterbildung zur Mentorin / zum Mentor	19
5	Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit	20
5.1	Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen PHSG	20
5.2	Lokale Schuleinheit	21
5.3	Regionale Didaktische Zentren (RDZ)	22
5.4	Erziehungsdepartement des Kantons St. Gallen	22
5.5	Schnittstellen	22
6	Glossar Berufseinführung PHSG	24
7	Literaturangaben	26
8	Profil, Aufgaben und Anforderungen der Mentorinnen und Mentoren	27
8.1	Lokale Mentorinnen und Mentoren	27
8.2	Regionale Mentorinnen und Mentoren	30

9	Modulbeschreibungen für die Weiterbildung der Mentoren/-innen	33
9.1	Einführung in die Berufseinführung PHSG (M6)	33
9.2	Grundlagen der Beratung (M7)	34
9.3	Diagnose und Interventionen (M8)	35
9.4	Beratung von Gruppen (M9)	36
9.5	Beratungsverständnis (M10)	37
10	Arbeitszeit und Kosten	38
10.1	Berufseinsteigende	38
10.2	Lokales Mentorat	39
10.3	Regionales Mentorat	40
10.4	Weiterbildung für Berufseinsteigende	41
10.5	Weiterbildung lokales und regionales Mentorat	41
11	Zeitplan	44
12	Perspektiven zum Übergang Berufseinführung	48
13	Offene Fragen	50

1 Einleitung

Die Berufseinführungsphase hat in der Berufsbiographie der Lehrpersonen eine besondere Wichtigkeit. Im vorliegenden Konzept soll dargelegt werden, wie die im Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen skizzierte Berufseinführung ausgestaltet werden soll.

Zunächst werden in Kapitel 2 die wichtigsten theoretischen Grundlagen und die konkreten Rahmenbedingungen dieses Konzepts dargestellt. In Kapitel 3 wird das Modell der St. Galler Berufseinführung für Lehrpersonen des Kindergartens, der Primarschule und der Oberstufe ausgeführt und dabei die Funktion der einzelnen Elemente der Berufseinführung dargelegt. Anschliessend wird die Ausgestaltung im Verlauf des Schuljahres aus der Perspektive der Berufseinsteigenden aufgezeigt. Kapitel 4 umreisst die Weiterbildung für die Mentorinnen und Mentoren. Die Berufseinführung liegt nach diesem Konzept in der Verantwortung der Pädagogischen Hochschule; diese erfüllt den Auftrag in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerinstitutionen. In Kapitel 5 werden die beteiligten Institutionen und ihre Aufgaben und Schnittstellen in der Zusammenarbeit aufgeführt. Unter Kapitel 6 ist ein Glossar zusammengestellt. Im Anhang findet sich eine ausführliche Umschreibung der Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren, die Modulbeschreibungen für die spezifische Weiterbildung, Angaben über die Berechnung der Arbeitszeit und der Kosten sowie der Zeitplan für den Aufbau der Berufseinführung PHSG. Ebenfalls wird eine Perspektive für die Weiterentwicklung und den Übergang zwischen Berufseinführung und Weiterbildung zur Diskussion gestellt. Das Konzept schliesst mit einer Zusammenstellung von offenen Fragen, die im Vernehmlassungsprozess diskutiert und geklärt werden sollten.

Dieses Konzept wurde von einer Arbeitsgruppe von PHR und PHS ausgearbeitet: Andreas Benz, Dozent PHR, Christian Birri, Prorektor Weiterbildung PHR, Martin Lehner, Dozent PHS, Franziska Vogt, Prorektorin Weiterbildung PHS.

2 Grundlagen

2.1 Definition und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Berufseinführung ist die spezifische Weiterbildung für Lehrpersonen in den ersten Jahren ihrer Berufstätigkeit.

Im Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen wird die Berufseinführung im ersten Jahr als Obligatorium festgelegt (SG 2005). Im zweiten Berufsjahr stehen spezifische Angebote den Lehrpersonen als fakultatives Angebot offen.

Die Berufseinführung folgt auf die Grundausbildung als zweite Phase in der Entwicklung der Professionalität der Lehrpersonen und mündet in die kontinuierliche Weiterbildung der Lehrpersonen. Sie unterstützt und begleitet Lehrpersonen in den ersten Berufsjahren bei der Bewältigung des Berufsalltags, bei der Reflexion ihres beruflichen Handelns und beim Aufbau ihrer professionellen Kompetenzen und ihrer Berufsidentität.

Die Berufseinführung im Kanton St. Gallen richtet sich an alle Lehrpersonen, die nach dem Erwerb eines Lehrdiploms für die Volksschule im Kanton St. Gallen eine Unterrichtstätigkeit aufnehmen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind im Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen aufgeführt (SG 2005).

2.2 Verständnis der Berufseinstiegsphase

Die Phase des Berufseinstiegs ist ein bedeutsamer und sensibler Teil der Berufsbiographie, in der die Lehrpersonen ihre Kompetenzen in ihrer konkreten Aufgabe realisieren und ihre Berufsidentität aufbauen (Terhard 2000, Larcher Klee 2005).

Eine Erhebung der zehn stärksten Belastungen beim Berufseinstieg bei Zürcher Primarlehrpersonen zeigt, dass der Berufseinstieg einige spezifische Fragen und Themen aufwirft (Zingg & Grob, 2002). Eine gute Berufseinführung kann das Aussteigen aus dem Lehrberuf nach den ersten Jahren reduzieren (Odell & Ferraro 1992).

Während der Berufseinstiegsphase fühlen sich viele Lehrpersonen unter Druck, um den komplexen Anforderungen ihres Berufes zu genügen. Es ist deshalb in dieser Phase entscheidend, dass Beratung und Unterstützung ohne Qualifizierung erfolgen können, dass die Bearbeitung von Problemen wie beispielsweise in der Fallbesprechung des regionalen Mentorates in einem Schonraum der Unterstützung und gegenseitigen Vertrauens geschieht; die in der Berufseinführung mit der Unterstützung der Lehrpersonen betrauten Personen dürfen darum nicht in Personalentscheide oder Mitarbeitenden-Gespräche involviert sein. Lokale Mentorinnen und Mentoren sind deshalb beispielsweise nicht zugleich die verantwortlichen Schulleiterinnen oder Schulleiter und alle regionalen Mentorinnen und Mentoren und die Krisenhotline unterstehen der üblichen Schweigepflicht.

Mehrere Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass für die Berufseinsteigenden die grosse zeitliche Belastung ein Problem darstellt (EDK 1996). Es ist deshalb wesentlich, dass die Lehrpersonen beim Berufseinstieg nicht nur unterstützt, sondern auch zeitlich entlastet werden. Für die Berufseinführung im Kanton St. Gallen wird deshalb im Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen eine Jahreswochenlektion Entlastung für die Berufseinsteigenden vorgesehen (SG 2005).

Die Berufseinführung kann unterschiedlich verstanden werden. Im EDK Dossier 40A zur Berufseinführung werden die folgenden idealtypischen Modelle vorgeschlagen: Anpassung an die bestehende Schulpraxis, Unterstützung der Berufseinsteigenden mit der Prämisse, dass diese schwierig zu bewältigende Probleme haben, Verlängerung der Ausbildung, und das Modell professioneller Entwicklung. Die Autoren empfehlen das Modell professioneller Entwicklung, in dem die als vollständig ausgebildeten Berufseinsteigenden als Fachleute angesehen werden, die ihre für eine effektive professionelle Praxis notwendigen Kompetenzen kontinuierlich verbessern. Die vorgeschlagenen Elemente ‚Praxisreflexion‘, ‚Kooperation‘, ‚bedürfnisorientierte Fortbildung‘, ‚Entlastung‘ und ‚Einbezug der einzelnen Schulen‘ sind im Konzept der Berufseinführung für den Kanton St. Gallen berücksichtigt (EDK 1996).

2.3 Verhältnis von Grundausbildung und Berufseinführung

Die Lehrpersonen sind nach erfolgreichem Abschluss der Grundausbildung voll ausgebildete Fachleute, denen aufgrund ihres Berufswissens und ihrer Kompetenzen die Unterrichtstätigkeit und Verantwortung zur Führung einer Klasse übertragen werden kann. Als professionelle Fachleute sind sie dazu berechtigt und verpflichtet, ihre beruflichen Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Berufseinführung bildet somit keine Verlängerung der Grundausbildung und keine Relativierung des Lehrdiploms. Sie anerkennt die Bedeutung der Phase des Berufseinstiegs für die professionelle Entwicklung von Lehrpersonen.

Berufswissen und Kompetenzen, welche sich die Lehrpersonen in der Grundausbildung angeeignet haben, werden in der Phase der Berufseinführung in der Auseinandersetzung mit der konkreten Berufspraxis weiterentwickelt und vertieft. Die Berufseinführung schliesst an die Grundausbildung an und zielt darauf, dass die Handlungen im Berufsalltag mit dem theoretischen Berufswissen der Lehrpersonen verbunden werden (EDK 1996). In der Berufseinführung werden insbesondere jene Kompetenzen entwickelt, welche für die zentralen Aufgaben des Berufsauftrags entscheidend sind und die in der berufspraktischen Grundausbildung nur bedingt realisiert werden können. Sie zielt darauf hin, die Lehrpersonen für die Bewältigung der Herausforderungen, welche sich ihnen erst in der Berufspraxis zeigen, zu unterstützen. In diesem Sinne ist die Berufseinführung eine Ausdifferenzierung und Ergänzung der Ausbildungsinhalte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung.

Für die Berufseinführung gilt ebenso wie für die Grundausbildung eine Wissenschaftsorientierung; die Verantwortlichen sind verpflichtet, sich laufend mit den aktuellen wissenschaftlichen Entwicklungen des Bereiches auseinander zu setzen. Berufspraktische Ratschläge werden begründet, können hinterfragt werden und müssen in Bezug auf die Komplexität der Unterrichtspraxis und in Bezug auf die situationalen Begebenheiten relativiert und angepasst werden. Erfahrene Lehrpersonen machen in der Berufseinführung ihr reichhaltiges Wissen für die Berufseinsteigenden zugänglich, durch den reflektierenden Vergleich von propositionalem Wissen und Fallwissen können die Berufseinsteigenden ihr eigenes professionelles Wissen weiter aufbauen (Dick, 1994; Shulman, 1991).

2.4 Berufseinführung als Einstieg in die professionelle Weiterbildung

Die Berufseinführungsphase führt in ihrer Einbettung in die Berufsbiographie der Lehrperson auf die kontinuierliche Weiterbildung hin. Wie die Weiterbildung, orientiert sich die Berufseinführung deshalb an den folgenden Grundsätzen:

Ressourcenorientierung und Kooperation

Dem Lernen in der Peergruppe, durch den Austausch unter den Berufseinsteigenden, wird eine hohe Bedeutung zugemessen. Die kollegiale Zusammenarbeit soll für die Berufseinsteigenden zur Selbstverständlichkeit werden, einerseits in der Einbettung in die lokale Schulkultur durch die lokalen Mentorate, andererseits durch die kontinuierliche Arbeit mit andern Berufseinsteigenden der gleichen Stufe und aus der Region in den regionalen Mentoraten.

Eigenständiges Lernen und bedürfnisorientierte Weiterbildung

Die Berufseinführung umfasst wie die Weiterbildung, neben den obligatorischen auch fakultative Angebote, bei denen eine Wahlpflicht besteht. Damit wird gewährleistet, dass sich die Berufseinsteigenden aufgrund ihrer individuellen Bedürfnisse Unterstützung und Impulse holen können. Die Angebote der Berufseinführung sind so gestaltet, dass sie einen aktiven und eigenständigen Lernprozess der einzelnen Teilnehmenden ermöglichen und unterstützen.

Reflexion des eigenen professionellen Handelns

Für Berufseinsteigende ist es zentral, zur Bewältigung der Komplexität des Unterrichts und weiterer Tätigkeitsbereiche wirksame Routinen zu bilden. Die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns unterstützt diesen Prozess.

Interaktion mit der lokalen Schulkultur

Weiterbildung und professionelle Entwicklung steht in Zusammenhang mit der Schulentwicklung; Weiterbildung im Team der Schule hat an Bedeutung zugenommen. Auch innerhalb der Berufseinführung wird der lokalen Schule eine bedeutende Funktion im Rahmen der lokalen Mentorate übertragen, welche den Berufseinsteigenden hilft, die lokale Schulkultur kennen zu lernen und eine aktive Rolle innerhalb des Schulteams einzunehmen.

2.5 Standards in der Berufseinführung

Das vorliegende Konzept berücksichtigt die von der Kommission Berufseinführung der SKPH zur Diskussion vorgeschlagenen Standards der Berufseinführung (Berufseinführung SKPH, 2005), insbesondere in Bezug auf

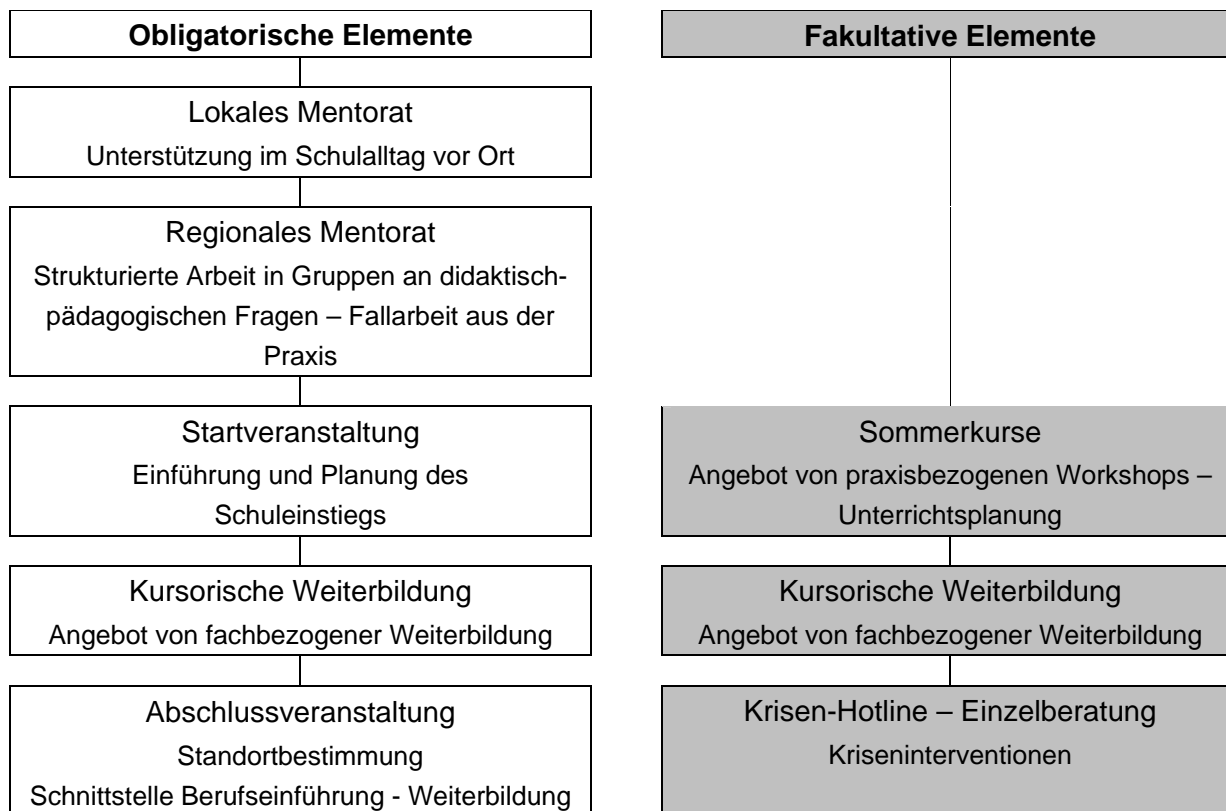
- das Obligatorium,
- teilweise Entlastung von Unterrichtsverpflichtung für den Besuch der Berufseinführung,
- Berufseinführung in der Verantwortung der Pädagogischen Hochschule,
- spezifische Weiterbildung der in der Berufseinführung tätigen Mentorinnen und Mentoren,
- Bedürfnisorientierung und
- Praxisreflexion.

Es wird empfohlen, dass die Berufseinführung sich an Standards orientiert (Niggli 2005) und dass diese Standards an die Standards der Grundausbildung anknüpfen (Berufseinführung SKPH, 2005). Für die Berufseinführung des Kantons St. Gallen wird darum vorgeschlagen, bei der Entwicklung der Standards der PHSG auch entsprechende Standards für die Berufseinführung auszuarbeiten.

Die Berufseinführung der PHSG verpflichtet sich zur kontinuierlichen Evaluation ihres Angebotes zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.

3 Modell der Berufseinführung im Kanton St. Gallen

3.1 Elemente der Berufseinführung für Lehrpersonen im Kanton St. Gallen



Abschluss der Berufseinführung

Die Berufseinführung dauert grundsätzlich ein Jahr und besteht aus verschiedenen, aufeinander abgestimmten Elementen. Einzelne Elemente der Berufseinführung sind für die Berufseinsteigenden verbindlich. Neben der Absolvierung dieser obligatorischen Elemente haben die Berufseinsteigenden bereits im ersten Jahr die Möglichkeit, weitere fakultative Angebote zu besuchen.

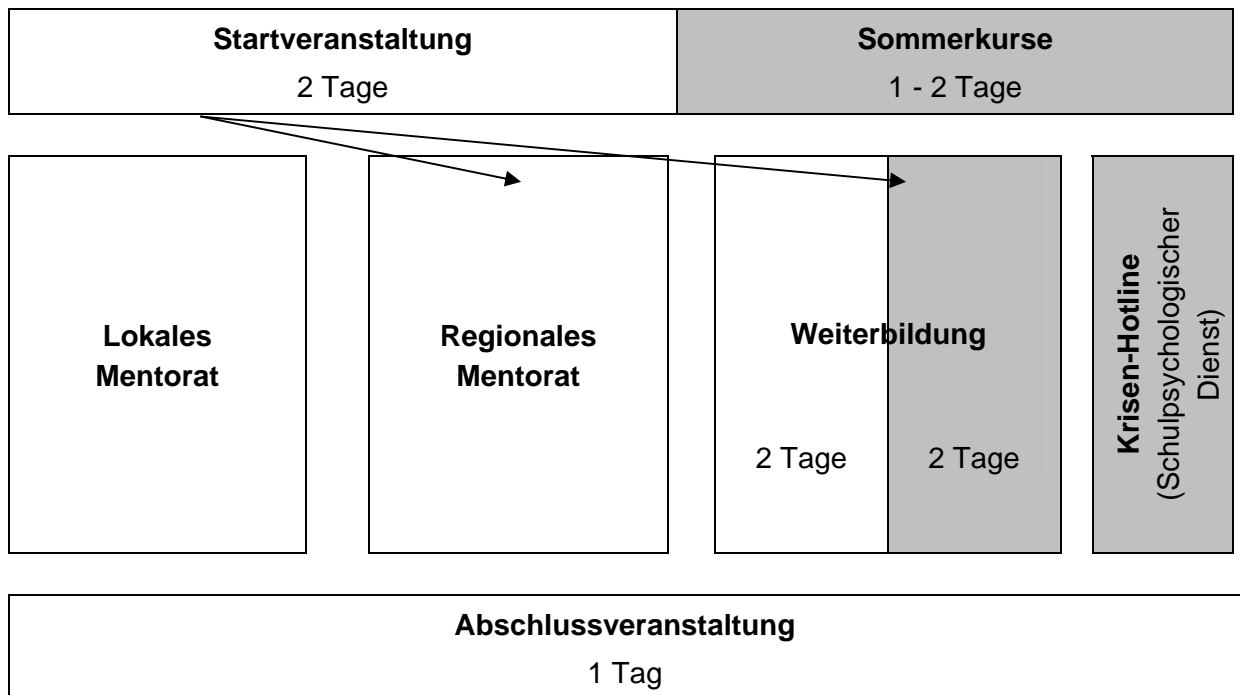
Für Lehrpersonen im 2. Berufsjahr besteht die Möglichkeit, einzelne fakultative Angebote der Berufseinführung im Rahmen der obligatorischen kantonalen Weiterbildung weiterhin zu besuchen.

Das Angebot der Berufseinführung wird nach folgenden Prinzipien ausgerichtet:

- Gutes Zusammenspiel von erfahrenen, praktizierenden Lehrpersonen und Dozierenden der Pädagogischen Hochschulen
- Angebotsorientierte Weiterbildung mit Verpflichtungscharakter, um die individuellen Bedürfnisse der Berufseinsteigenden aufnehmen zu können

- Optimale Abstimmung der Berufseinführung vor Ort und Weiterbildung an den Standards der Berufseinführung
- Vertiefung der Ausbildungsinhalte und Bearbeitung von phasenspezifischen Themen
- Überführung in die Phase der Weiterbildung
- Praxisreflexion weiterentwickeln und verselbständigen
- Ressourcenorientierte Vorgehensweisen wechseln mit fachwissenschaftlichen Impulsen ab
- Nutzen von Synergien zwischen erfahrenen Lehrpersonen und Berufseinsteigenden
- Möglichst dezentrale Anlage der Angebote.

3.2 Überblick Strukturmodell 1. Berufsjahr



Abschluss der obligatorischen Berufseinführungsphase

obligatorisch

fakultativ

3.3 Beschreibung der Elemente des Modells

Lokale Mentorinnen und Mentoren

Lokale Mentorinnen und Mentoren übernehmen die kollegiale Praxisberatung der Berufseinsteigenden vor Ort und sind deren erste Ansprechpersonen. Sie betreuen je nach Situation in der Schuleinheit eine Einzelperson bzw. ein Tandem und sind mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut. Lokale Mentorinnen und Mentoren sind speziell ausgebildete Kindergarten- oder Volksschullehrkräfte. Sie unterrichten möglichst auf der gleichen Schulstufe wie die Berufseinsteigenden.

Die Inhalte der lokalen Mentorate sind auf die Einführung am Arbeitsplatz, auf die eigentliche Personaleinführung wie auch auf die alltägliche unterrichtsbezogene Unterstützung ausgerichtet. Die zuständige Mentoratsperson begleitet die Berufseinsteigenden in Fragen wie:

- Aufbau, Organisation und Administration der Schuleinheit - Einführung ins Schulhausteam
- Beratung in fachlichen und pädagogischen Fragen
- regelmässiger Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hospitation
- Triagestelle zu anderen Beteiligten der Berufseinführung
- Kontakte zu Behörden und Spezialistinnen und Spezialisten (Schulpsychologischer Dienst, Schularzt bzw. -ärztin, etc.)

Das Profil und die Aufgaben der lokalen Mentorinnen und Mentoren werden in einem Pflichtenheft differenziert festgehalten (siehe Anhang).

Die lokalen Mentorinnen und Mentoren werden durch die Schulbehörden in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen bestimmt. Die Auswahl orientiert sich an folgenden Kriterien:

- Interesse, Eignung, mind. 3 Jahre Berufserfahrung, mind. 2 Jahre an lokaler Schule
- gleiche Stufe, gleiche Fachrichtung (Oberstufenlehrpersonen)
- keine Schulleitungsperson, keine Vorgesetztenfunktion zu den Berufseinsteigenden

Regionale Mentorinnen und Mentoren

Regionale Mentorinnen und Mentoren sind für die Beratung von Lerngruppen (6-8 Berufseinsteigende) zuständig. Sie verfügen über eine fundierte beraterische Qualifikation für die Arbeit mit Gruppen. Die PHSG bietet dafür eine spezielle Weiterbildung an (siehe Kapitel 4) oder anerkennt gleichwertige Vorbildungen (z. B. Supervision, Beratung). Sie sind im Normalfall erfahrene Lehrpersonen, die an der Volksschule unterrichten bzw. unterrichtet haben.

Die regionalen Mentorinnen und Mentoren fördern die Reflexion des beruflichen Handelns in fachlichen, methodisch-didaktischen und pädagogischen Fragestellungen und ermöglichen somit die Vertiefung der in der Ausbildung erworbenen Handlungskompetenzen und

Wissensbestände. Sie nehmen die Bedürfnisse und Anliegen der Berufseinsteigenden auf und planen die Treffen wenn möglich gemeinsam mit den Berufseinsteigenden. Nach Prioritäten werden die Fragestellungen der Berufseinsteigenden gemeinsam bearbeitet und in der Praxis erprobt. Intersession, (gegenseitige) Unterrichtsbesuche, Fallbesprechungen (Kasuistik), gemeinsame Planung sind wichtige Instrumente zur gemeinsamen Bearbeitung aktueller Probleme aus der Gruppe der Berufseinsteigenden.

Für die Zusammenstellung der Mentoratsgruppen gelten vor allem geografische und stufenspezifische Kriterien. So werden wenn möglich Berufseinsteigende der gleichen Stufe miteinander in einer Gruppe zusammengefasst. Auf der Oberstufe erfolgt keine Einteilung nach Fächern oder Schultypus.

Die Treffen der Mentoratsgruppe verlaufen systematisch, in einem festgelegten Ablauf und unterscheiden sich somit vom lokalen Mentorat und von informellen Kontakten im Lehrerteam. Jedes Treffen umfasst ca. hälftig:

- Fallbesprechung / Kollegiale Praxisberatung / Krisenintervention / didaktisch-methodische Schlüsselprobleme
- ein pädagogisches Thema, welches von der Gruppe vorher gewählt wurde (z.B. Zeitmanagement und Stressbewältigung, Elternarbeit, Klassenführung, Diagnostik und Förderung)

Die Tätigkeiten der regionalen Mentorinnen und Mentoren umfassen:

- Leitung der Gruppentreffen von 6-8 Berufseinsteigenden: 5 Treffen à 3 h
- Einführungstag im Rahmen der Startveranstaltung
- Workshops im Rahmen der Start- und Abschlussveranstaltung / Sommerkurse
- Unterrichtsbesuche (ca. 10 Besuche)
- Unterstützung nach Bedarf – Einzelberatung

Das Profil und die Aufgaben der regionalen Mentorinnen und Mentoren werden in einem Pflichtenheft (siehe Anhang) differenziert festgehalten.

Die regionalen Mentorinnen und Mentoren werden durch die Pädagogische Hochschule rekrutiert. Für die Auswahl gelten dabei folgende Kriterien:

- Beraterische Ausbildung, Supervision oder vergleichbare Abschlüsse oder die Bereitschaft, die Weiterbildung für regionale Mentorinnen und Mentoren der PHSG zu absolvieren
- Stufendiplom - langjährige Lehrerfahrung auf der Stufe

Startveranstaltung – 2 Tage

Anteile: $\frac{1}{2}$ Tag obligatorische Weiterbildung, $1\frac{1}{2}$ Tage regionales Mentorat

In der ersten Sommerferienwoche der Volksschule beginnt die Berufseinführungsphase mit einer gemeinsamen obligatorischen Startveranstaltung von 2 Tagen an der Pädagogischen Hochschule. Am Einführungstag werden das Konzept, die Inhalte und die verantwortlichen Ansprechpersonen der Berufseinführung vorgestellt und die Ziele und Standards dieses Berufsabschnittes konkretisiert. Gemeinsam mit den regionalen Mentorinnen und Mentoren werden die Aufgabenbereiche geklärt, Gruppeneinteilungen vorgenommen und die Vorgehensweise inhaltlich und strukturell geplant. Durch eine gemeinsame Vereinbarung wird die Verbindlichkeit der Anlage verdeutlicht und die obligatorischen Verpflichtungen vertraglich gesichert.

Danach wird vorwiegend in den regionalen Mentoratsgruppen gearbeitet. Dabei wechseln sich Workshopangebote und Verarbeitungsphasen in der Gruppe ab. Im Zentrum der gemeinsamen Arbeit stehen das Erstellen der Semester- und Quartalsplanung und die detaillierte Planung des ersten Schultages bzw. der ersten Schulwoche. Durch verschiedene Impulse in Workshops, die nach dem Wahlpflicht-Prinzip gewählt werden können, erhalten die Berufseinsteigenden die benötigte inhaltliche Unterstützung. Die regionalen Mentorinnen und Mentoren übernehmen einerseits einzelne Workshops und begleiten andererseits die Berufseinsteigenden bei der Erarbeitung ihrer Planungen.

Mögliche Inhalte der Workshops könnten sein:

- Jahresplanung, Wochenplan, Tagesplan
- der erste Schultag
- thematische Arbeitsreihen
- der erste Elternabend - Elternkontakte
- eine Klasse führen
- Rituale pflegen

Nach der obligatorischen Startveranstaltung können die Berufseinsteigenden fakultativ an den Sommerkursen der Pädagogischen Hochschule teilnehmen und individuell oder in Gruppen ihre Vorbereitungsarbeiten fortsetzen.

Abschlussveranstaltung – 1 Tag

Anteile: $\frac{1}{2}$ Tag obligatorische Weiterbildung, $\frac{1}{2}$ Tag regionales Mentorat

Die Schlussveranstaltung bildet den Abschluss der obligatorischen Berufseinführungsphase und wird von der Leitung der Berufseinführung verantwortet. Sie dauert 1 Tag und wird am Schluss des ersten Praxisjahres durchgeführt.

Im ersten Teil führen die Berufseinsteigenden unter Leitung der regionalen Mentorinnen und Mentoren eine individuelle Standortbestimmung durch, die ihre Erfahrungen und Fragen des ersten Berufsjahres aufnehmen soll. Aus dieser Orientierungsphase werden Folgerungen und Zielsetzungen fürs zweite Berufsjahr abgeleitet. Diese Verdichtung der Arbeit in den regionalen Mentoratsgruppen schliesst die geführte Reflexion der beruflichen Tätigkeit und die strukturierte Auseinandersetzung mit Kernproblemen des Unterrichts ab.

Im zweiten Teil wird die Berufseinführungsphase gemeinsam mit den Berufseinsteigenden evaluiert. Optimierungsmöglichkeiten und Konsequenzen sollen abgeleitet werden und in die Entwicklung der Berufseinführung einfließen. Eine Einführung in die Angebote des zweiten Berufsjahres im Rahmen der kantonalen Weiterbildung bildet den Abschluss dieser Veranstaltung.

Sommerkurse

In den Sommerkursen haben Lehrpersonen aller Stufen die Gelegenheit, sich gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen mit Fragen der Unterrichtsplanung auseinanderzusetzen, den eigenen Unterricht zu planen und die notwendigen Arbeiten für den Schulbeginn anzupacken.

Dieses fakultative Angebot richtet sich sowohl an Berufseinsteigende in den ersten Berufsjahren als auch an berufserfahrene Lehrpersonen, die ihre Unterrichtspraxis überdenken und weiterentwickeln möchten.

Neben der selbstgesteuerten Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit können methodisch-didaktische, fachdidaktische und pädagogische Workshops nach freier Wahl besucht werden, die von Dozierenden der PHSG, von lokalen und regionalen Mentorinnen und Mentoren und von erfahrenen Lehrpersonen angeboten werden. Verschiedene Fachpersonen können nach Bedarf als Begleitung während der Planungsarbeit beigezogen werden.

Die Sommerkurse werden parallel zur Startveranstaltung der Berufseinführungsphase durchgeführt und ermöglichen so den Austausch von Erfahrungen und eine kooperative Zusammenarbeit über die Altersstufen hinweg.

Mögliche Inhalte der Workshops könnten sein:

- Jahresplanung, Wochenplan, Tagesplan
- Umgang mit Heterogenität
- neue Lernformen
- Beurteilung

Die Sommerkurse werden von der PHSG und der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung gemeinsam organisiert und durchgeführt.

Weiterbildung – 2 Tage

Ein kursorisches Weiterbildungsangebot für Berufseinsteigende deckt die fachlich-pädagogische Weiterbildung in stufenbezogenen oder stufenübergreifenden Gruppen im ersten Berufsjahr ab und bildet eine fundierte, an spezifischen Bedürfnissen und Fragestellungen orientierte Weiterbildung. Bei der Festlegung der Kursinhalte werden die Herausforderungen und Probleme beim Berufseinstieg berücksichtigt wie sie aus der Forschung bekannt sind.

Die Pädagogische Hochschule bietet den Berufseinsteigenden ein Kursprogramm mit einem Überangebot von spezifischen Kursthemen für den Berufseinstieg an, die sich an den Standards der Berufseinführung orientieren und die auf die Inhalte der Ausbildung abgestimmt sind, diese ergänzen oder vertiefen. Besonderer Wert wird auf die Verbindung der theoretischen Impulse mit der Praxiserfahrung der Kursteilnehmerinnen gelegt.

Die Kurse werden vorwiegend von Dozierenden der PHSG oder von externen Fachexpertinnen durchgeführt, die im gewählten Kursinhalt über eine ausgewiesene fachliche und fachwissenschaftliche Qualifikation verfügen.

Die Weiterbildungskurse können an verschiedenen Orten im Kanton einmal oder mehrmals angeboten werden. Die Berufseinsteigenden wählen aus diesem festen Kursprogramm mindestens 3 Angebote aus, die thematisch ihren Bedürfnissen entsprechen. Nach Interesse können aber auch weitere Kurse besucht werden.

Die Kurse sind also inhaltlich auf Fragen und Probleme ausgerichtet, die den Einstieg in die Profession mitbestimmen, die jedoch nicht alle gleichermassen betreffen. Die am häufigsten genannten Schwierigkeiten von Berufseinsteigenden (Veenman 1984, EDK 1996) bilden den Bezugsrahmen für die Gestaltung des Angebotes. Dabei zeigen sich folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Beziehung zur Klasse: Disziplin und Klassenführung, Management im Klassenzimmer
- Umgang mit einzelnen, insbesondere auffälligen Schülerinnen und Schülern: Sozial-, Lern- und Leistungsprobleme der Schülerinnen und Schüler
- Einschulungsentscheid, Stufenwechsel, Übertritt
- Elternarbeit: Beziehung zu den Eltern der Kinder, Elterngespräche
- Belastendes Zeitmanagement der Berufseinsteigenden
- Bewertung und Benotung: Einschätzen, Bewerten, Benoten von Schülerarbeiten

Die spezifischen Weiterbildungsangebote für Berufseinsteigende können auch von Lehrpersonen im 2. Berufsjahr als Angebote der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung besucht werden.

Krisen-Hotline

Der Schulpsychologische Dienst (SPD) übernimmt im Rahmen der Berufseinführungsphase die selben Aufgabe einer Krisen-Hotline wie für alle anderen Lehrkräfte. Berufseinsteigende können in individuellen Krisensituationen an den SPD gelangen, wenn die Angebote der lokalen und regionalen Mentorinnen und Mentoren nicht mehr für die Krisenbewältigung ausreichen. Zudem können sowohl die lokalen, als auch die regionalen Mentorinnen und Mentoren die Berufseinsteigenden auf die Krisen-Hotline des SPD aufmerksam machen.

3.4 Mittelfristige Weiterentwicklung der Berufseinführung – Verbindung zur Weiterbildung

Im Anhang werden in Kapitel 12 die Perspektiven zum Übergang von der Berufseinführung zur Weiterbildung und zur mittelfristigen Weiterentwicklung der Berufseinführung dargestellt, welche mit den beteiligten Institutionen noch weiter abgeklärt werden müssen. Ziel dieser Perspektive ist es, darzustellen, wie der Übergang von der Berufseinführung in die Weiterbildung im Sinne des Dreiklangs Ausbildung-Berufseinführung-Weiterbildung gestaltet werden kann. Im Sinne einer auf die individuell verschiedenen Situationen und Bedürfnisse angepassten Berufseinführung ist es wünschenswert, dass die Berufseinsteigenden auch im 2. Berufsjahr die spezifischen Angebote der Berufseinführung fakultativ besuchen können.

3.5 Jahresplanung aus der Sicht der Berufseinsteigenden

	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni
Lokales Mentorat	Aufbau, Organisation und Administration der Schuleinheit - Einführung ins Schulhausteam Beratung in fachlichen und pädagogischen Fragen Regelmässiger Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hospitation Triagestelle zu anderen Beteiligten der Berufseinführung Kontakte zu Behörden und Spezialistinnen und Spezialisten											
	Tagung											
	1.5 d											
	Startver-anstaltung											
Regionales Mentorat	Planung											
Hospitation: 2 Lektionen												
Einzelberatung: 1 Lektionen												
Weiter-bildung	Startver-anstaltung											
	0.5 d											
Weiterbildung Berufseinführung PHSG: Kursorisches Angebot												
2 d												
Abschluss-veranstaltung												
0.5 d												

4 Weiterbildung für die Funktionen in der Berufseinführung

4.1 Überblick über die modularisierte Weiterbildung zur Mentorin / zum Mentor

Die Weiterbildung der lokalen und der regionalen Mentorinnen und Mentoren liegt in der Verantwortung der Pädagogischen Hochschule. Integriert in die modularisierte Weiterbildung für Spezialfunktionen an der PHSG können sich Lehrpersonen der Zielstufe für diese Aufgabe qualifizieren. Die lokalen und regionalen Mentorinnen und Mentoren verfügen in der Regel über eine Ausbildung zur Praxislehrperson bzw. Praktikumsleitung (vgl. Bächtold 2005, Birri & Birri, 2002) . Aufbauend auf die Weiterbildung zur Praxislehrperson bzw. Praktikumsleitung absolvieren die lokalen Mentorinnen und Mentoren zwei weitere spezifische Module, die regionalen Mentorinnen und Mentoren fünf spezifische Module. Die folgende Darstellung zeigt im Überblick die verschiedenen Module und deren Zuordnung für diese beiden Funktionen.

Funktion	PL-Weiterbildung PHR oder PHS	M6 Einführung in die Berufseinführung	M7 Beratung	M8 Beratung II	M9 Beratung III	M10 Beratung IV
Lokale Mentorinnen und Mentoren	ca. 5d	1d	2d			
Regionale Mentorinnen und Mentoren	ca. 5d	1d	2d	2d	2d	2d

Die Module 6 - 10 betreffen die eigentliche Weiterbildung zur Mentorin oder zum Mentor der Berufseinführung. Sie basieren auf den Modulen für Praxislehrpersonen und garantieren so die im Anforderungsprofil beschriebenen Voraussetzungen an diese Tätigkeiten. Ein Modul dauert normalerweise 2 Tage (= 16 h Kursarbeit) mit Ausnahme des Moduls 6 (1 Tag). Alle Module werden mit einem Modulnachweis abgeschlossen. Für die Erstellung des Modulnachweises ist mit einer Belastung von je 1 Arbeitstag zu rechnen. Die Module finden wenn immer möglich während der unterrichtsfreien Zeit statt.

Gleichwertige Weiterbildungen anderer Anbieter werden sur Dossier geprüft und so weit wie möglich angerechnet. Auf Empfehlung der Leitung können einzelne Module der modularisierten Weiterbildung eingefordert werden.

Die Ausbildung zur regionalen Mentorin / zum regionalen Mentor soll zertifiziert und als Grundlagenmodul für das NDS *Supervision und Organisationsentwicklung im Bildungsbereich* angerechnet werden können.

Die Module der Berufseinführung werden im Anhang detaillierter beschrieben.

5 Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit

In diesem Kapitel sollen die Verantwortlichkeiten und Schnittstellen der an der Berufseinführung beteiligten Partnerinstitutionen und Fachpersonen beschrieben werden. Die Aufgaben der lokalen und regionalen Mentorate sind in Kapitel 3 und im Anhang ausführlich dargestellt und werden hier nicht mehr beschrieben.

5.1 Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen PHSG

Aufgrund der neuen gesetzlichen Bestimmungen (Gesetz PHSG Art. 31, Volksschulgesetz Art. 62bis) obliegt die Hauptverantwortung der Begleitung der diplomierten Lehrpersonen im 1. Berufsjahr der Pädagogischen Hochschule St. Gallen (PHSG).

Konzeption und Weiterentwicklung

Die PHSG ist verantwortlich für die Konzeption und Weiterentwicklung der Berufseinführung:

- Entwicklung des Konzeptes und Anpassungen im Verlauf
- Konzipierung und Durchführung des spezifischen Weiterbildungsangebotes
- Information und Öffentlichkeitsarbeit zur Berufseinführung
- Inhaltliche Abstimmung zwischen der Ausbildung und Berufseinführung (Standards)
- Qualitätsentwicklung und -sicherung

Zusammenarbeit mit Partnerinstitutionen

Die PHSG konsultiert die beteiligten Institutionen in der Konzeption und Gestaltung der Berufseinführung, insbesondere

- das Erziehungsdepartement des Kantons St. Gallen, insbesondere das Amt für Volksschule
- Leiterinnen und Leiter der Regionalen Didaktischen Zentren (RDZ)
- die Stufenvertretungen und Verbände der Lehrpersonen
- den Schulgemeinerverband

Personaleinsatzung und -führung

Die PHSG schafft eine Stabsstelle für die Leitung der Berufseinführung. Die Leiterin oder der Leiter der Berufseinführung ist dem Prorektorat Weiterbildung und Berufseinführung zugeordnet und übernimmt die Verantwortung für die

- Auswahl und Betreuung der regionalen Mentorinnen und Mentoren
- Durchführung der Mitarbeitenden-Gespräche mit den regionalen Mentorinnen und Mentoren (Qualitätssicherung) als ihr direkter Vorgesetzter
- Aus- und Weiterbildung der regionalen und lokalen Mentorinnen und Mentoren (Module)
- Absprachen mit den Partnerinstitutionen

Administration und Infrastruktur

Die PHSG richtet ein Sekretariat für die Berufseinführung ein. Dieses ist verantwortlich für die:

- Teilnehmenden-Administration
- Überprüfung und Bestätigung der Veranstaltungsbesuche der Berufseinführung (regionales Mentorat, Weiterbildungsveranstaltungen)
- Kursausschreibung und –organisation
- Budgetierung und Abrechnung in Zusammenarbeit mit der Verwaltung
- Reservierung und Bereitstellung der benötigten Infrastruktur an der PHSG, den Regionalen Didaktischen Zentren oder externen Räumen

5.2 Lokale Schuleinheit

Die Verantwortlichen der lokalen Schuleinheit nominieren eine lokale Mentorin, einen lokalen Mentor. Die Auswahl erfolgt aufgrund der Eignung, spezifischer Weiterbildung und der Passung in Bezug auf Stufe und Fächer (vgl. Kapitel 8). Die Nomination wird der Pädagogischen Hochschule mitgeteilt.

Die lokale Schulbehörde ist verantwortlich für die

- Meldung der neu angestellten Lehrpersonen an die PHSG, welche ihre erste Stelle oder eine Stellvertretung nach der Grundausbildung oder nach einem längeren Berufsunterbruch antreten
- Übertragung der Aufgabe des lokalen Mentorats auf geeignete Lehrpersonen
- Rechnungsstellung für die Entlastung der lokalen Mentorinnen und Mentoren an den Kanton

5.3 Regionale Didaktische Zentren (RDZ)

Die Angebote der Berufseinführung finden in der Regel in den RDZ statt. Die Berufseinsteigenden werden vor Abschluss ihrer Ausbildung über das Angebot der RDZ informiert. Die RDZ können Weiterbildungsveranstaltungen der Berufseinführung übernehmen.

5.4 Erziehungsdepartement des Kantons St. Gallen

Der SPD steht den Berufseinsteigenden als Krisen-Hotline zur Verfügung. Die kantonale Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung und die PHSG kooperieren in der Bereitstellung der Sommerkurse und eines fakultativen Weiterbildungsangebotes, welches sich besonders an den Bedürfnissen der Berufseinsteigenden in den ersten Jahren orientiert. Diese Angebote stehen aber auch erfahrenen Lehrpersonen offen.

5.5 Schnittstellen

Zwischen den an der Berufseinführung beteiligten Institutionen und Personen gibt es Schnittstellen, welche weitere Absprachen oder gemeinsam zu entwickelnde Teilprojekte erfordern. Im Folgenden werden solche Schnittstellen und Themen aufgezeigt.

Grundausbildung – Berufseinführung – Weiterbildung

Für die beiden Bereiche Grundausbildung und Berufseinführung ist nach Auftrag die PHSG verantwortlich. Im Bereich Weiterbildung arbeitet sie mit der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung des AVS zusammen. Die Berufseinführung muss einerseits - intern - mit der Grundausbildung koordiniert und andererseits mit den Verantwortlichen der Weiterbildung von Lehrpersonen - intern und extern - abgestimmt werden. Dabei sind vor allem die inhaltliche Koordination über die Ausrichtung an Standards sowie die administrative Abstimmung von Bedeutung.

Lokale Schuleinheit – PHSG

Die lokalen Schuleinheiten sind im Rahmen der Berufseinführung für die eigentliche Personaleinführung sowie für die alltägliche unterrichtsbezogene Unterstützung zuständig. Lokale Mentorinnen und Mentoren werden durch die Schulen vor Ort ausgewählt und eingesetzt. Deren Einführung ins Konzept der Berufseinführung und die Weiterbildung obliegen der PHSG. Ein guter Informationsfluss ist wichtig. Es ist wünschenswert, dass die lokalen Mentorinnen und Mentoren ihre Erfahrungen und Anregungen für die Gestaltung der Berufseinführung einbringen.

PHSG – RDZ

Die RDZ sind prädestiniert für die Durchführung von Veranstaltungen der Regionalen Mentorate und für Module der Weiterbildung. Gewisse Angebote der Berufseinführung werden aber auch zentral an der PHSG durchgeführt werden. Zudem könnten Beratungspersonen, welche an den RDZ tätig sind, auch Funktionen in der Berufseinführung übernehmen. Hier sind Absprachen über die räumlichen und personellen Kapazitäten nötig.

Erziehungsdepartement – PHSG

Die PHSG wird in der Berufseinführung vor allem mit der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung und mit dem SPD zusammenarbeiten. In Bezug auf das fakultative Weiterbildungsangebot für Berufseinsteigende besteht Koordinationsbedarf zwischen der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung und der PHSG. Zudem soll die Idee der Sommerkurse in Kooperation mit diesem Partner weiterentwickelt werden.

Der SPD wird auch innerhalb der Berufseinführung seine Krisen-Hotline zur Verfügung stellen. Es ist wünschenswert, dass der SPD die PHSG in zusammenfassender und anonymisierter Form über die Art der Probleme der Berufseinsteigenden informiert, damit die Angebote der Berufseinführung laufend angepasst werden können.

Erziehungsdepartement – Schuleinheiten – PHSG

Die Abgeltung der erbrachten Leistungen und die Finanzierung von Entlastungen muss zwischen den beteiligten Stellen klar geregelt werden. Auf der Grundlage der Entscheide im Kantonsrat muss möglichst schnell ein Budget für das erste Jahr der Berufseinführung erstellt werden.

Kommission Berufseinführung der Schweizerischen Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (SKPH) - PHSG

Die PHSG ist in dieser Kommission vertreten und beteiligt sich aktiv im Austausch und der Weiterentwicklung der Berufseinführung. Schweizerische Entwicklungen können in der Weiterentwicklung der Berufseinführung im Kanton St. Gallen mitberücksichtigt werden.

Absprachen und Kooperationen mit anderen Kantonen - PHSG

Die PHSG kann auf Anfrage anderer Kantone gegen Verrechnung Aufgaben in der Berufseinführung von Lehrpersonen in diesen Kantonen übernehmen. Entwicklungen und Erfahrungen mit verschiedenen kantonalen Kontexten können in der Weiterentwicklung der Berufseinführung im Kanton St. Gallen mitberücksichtigt werden.

6 Glossar Berufseinführung PHSG

Berufseinsteigende

Als Berufseinsteigende werden alle Lehrpersonen bezeichnet, die eine Lehrerbildung abgeschlossen haben und die in den ersten beiden Jahren ihrer beruflichen Tätigkeit stehen. Nach dem Abschluss der Berufseinführung werden sie als Lehrpersonen bezeichnet.

Dozierende PHSG

Als Dozierende der PHSG werden alle Personen bezeichnet, die in einem oder mehreren Leistungsbereichen der PHSG tätig sind.

Lehrpersonen

Als Lehrpersonen werden alle Unterrichtenden der Volksschule bezeichnet, die die Ausbildung an einer pädagogischen Hochschule und die Berufseinführung erfolgreich abgeschlossen haben.

Lokale Mentorinnen und Mentoren

Die lokalen Mentorinnen und Mentoren übernehmen die Einführung am Arbeitsplatz, die eigentliche Personaleinführung und die kollegiale Praxisberatung der Berufseinsteigenden vor Ort. Sie betreuen je nach örtlichen Gegebenheiten eine Einzelperson oder mehrere Berufseinsteigende. Lokale Mentorinnen und Mentoren unterrichten möglichst in der gleichen Schulgemeinde und auf der gleichen Stufe wie die Berufseinsteigenden.

Mentorinnen und Mentoren der PHSG

Als Mentorinnen und Mentoren der PHSG werden Dozierende der PHSG bezeichnet, die während der Ausbildung für die Lernbegleitung der Studierenden zuständig sind. Ihre Aufgabe umfasst sowohl die Studienbegleitung als auch die Betreuung der Studierenden während der berufspraktischen Ausbildung.

Praxislehrpersonen und Praktikumsleitungen

Die Praxislehrpersonen (Kindergarten und Primarstufe) und die Praktikumsleitungen (Oberstufe) sind in Zusammenarbeit mit den Dozenten der PHSG für die berufspraktische Ausbildung der Studierenden verantwortlich. Während den Praktika übernehmen sie Ausbildungs- und Beratungsfunktionen. Sie absolvieren eine Weiterbildung der PHSG.

Regionale Mentorinnen und Mentoren

Regionale Mentorinnen und Mentoren sind für die Beratung von Lerngruppen (6-8 Berufseinsteigende) zuständig. Die regionalen Mentorinnen und Mentoren verfügen über eine fundierte beraterische Qualifikation für die Arbeit mit Gruppen. Die PHSG bietet dafür eine spezielle Weiterbildung an oder anerkennt gleichwertige Vorbildungen (z. B. Supervision, Beratung). Sie sind im Normalfall erfahrene Lehrpersonen, die an der Volksschule unterrichten bzw. unterrichtet haben.

Spezielle Beratungsleistungen

Spezielle Beratungsleistungen werden von externen Fachstellen (Schulpsychologischer Dienst, Krisenintervention, ...) übernommen. Sie können von lokalen und regionalen Mentorinnen und Mentoren, aber auch von den Berufseinsteigenden in Anspruch genommen werden.

Studierende

Als Studierende werden alle Personen bezeichnet, die in Ausbildung an der PHSG stehen.

7 Literaturangaben

Bächtold, W. (2005) Grobkonzept Ausbildungskurs für Praktikumsleitungen PHS, Entwurf Prorektorat Berufspraktische Ausbildung PHS.

Berufseinführung SKPH (2005) *Diskussionsgrundlage Standards für die Angebote der Berufseinführung* Arbeitsgruppe Standards: Marco Bachmann PHTG, Franziska Vogt PHS, Jean-François Wälchli BEJUNE, Claudio Zingg PHZH, 2. September 2005.

Birri, Ch./ Birri, Th. (2002). Modularisierte Weiterbildung für Spezialfunktionen an der PHR Rorschach: Konzeptpapier Prorektorat Weiterbildung.

Dick, A. (1994) Vom unterrichtlichen Wissen zur Praxisreflexion: das praktische Wissen von Expertenlehrern im Dienste zukünftiger Junglehrer. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

EDK (1996) *Berufseinführung von Lehrerinnen und Lehrern; Dossier 40A* Bern: Schweizerische Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren.

Larcher Klee, S (2005) *Einstieg in den Lehrberuf*. Bern: Haupt.

Niggli, A. (2005) Berufseinführung im Spannungsfeld zwischen Alltagsbedürfnissen und Ansprüchen eines standardbasierten Unterrichts *Referat zur SKPH Tagung der Kommission Berufseinführung an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen*, 2. September 2005.

Odell, S. J. & Ferraroi, D. P. (1992) Teacher Mentoring and Teacher Retention *Journal of Teacher Education* 43(3), S. 200-204.

SG (2005) Schaffung der Pädagogischen Hochschule des Kantons St. Gallen; Botschaft und Entwürfe der Regierung vom 28. Juni 2005, *Amtsblatt des Kantons St. Gallen* 30, S. 1469-1495.

Shulmann, L. S. (1991) Von einer Sache etwas verstehen: Wissensentwicklung bei Lehrern. In: E. Terhart (Hrsg.) *Unterrichten als Beruf* (S. 145-160) Köln: Böhlau.

Tehrhard, E. (2000) Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission. Weinheim: Beltz.

Veenman, S (1984) Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research* 54(2), S. 143-178.

Zingg, C. & Grob, U. (2002) Belastungswahrnehmungen von Primarlehrpersonen im Kanton Zürich beim Berufseinstieg. *Beiträge zur Lehrerbildung* 20(2). S- 216-226.

Anhang

8 Profil, Aufgaben und Anforderungen der Mentorinnen und Mentoren

8.1 Lokale Mentorinnen und Mentoren

Lokale Mentorinnen und Mentoren übernehmen die Arbeitplatzeinführung und die kollegiale Praxisberatung der Berufseinsteigenden vor Ort und sind deren erste Ansprechpersonen. Für diese Aufgaben verfügen die Mentorinnen und Mentoren über folgende Handlungskompetenzen.

Kompetenzprofil

Die lokale Mentorin, der lokale Mentor

- ist eine professionell erfahrene und handelnde Lehrperson, welche im Unterricht anerkannt erfolgreiche Arbeit leistet.
- erleichtert Berufseinsteigenden als gutes Modell die Integration ins Schulhausteam und den Umgang mit Eltern.
- kann Berufseinsteigende beim Aufbau eines sozialen Umfeldes und eines effektiven "Classroom-managements" unterstützen.
- hat sich in einzelnen Bereichen vertieftes Fachwissen und fachdidaktische Kompetenzen angeeignet und kann damit Berufseinsteigende unterstützen.
- kann als Modell Berufseinsteigende bei der Planung, Durchführung und Reflexion des Unterrichts unterstützen und anleiten.
- kann Unterrichtsfragestellungen und –phänomene praxisbezogen bearbeiten bzw. reflektieren und modellhaft Lösungsansätze anbieten.
- geht die persönliche professionelle Weiterbildung gezielt an und beteiligt sich aktiv an der Weiterentwicklung der Schuleinheit.

Aufgaben und inhaltliche Verantwortung

- Aufbau, Organisation und Administration der Schuleinheit - Einführung ins Schulhausteam

Lokale Mentorinnen und Mentoren führen die ihnen anvertrauten Berufseinsteigenden in ihren Arbeitsplatz ein. Sie sind deren erste Ansprechperson bei organisatorischen und administrativen Aufgaben oder Problemen. Sie schützen die Berufseinsteigenden auch vor der Zuteilung oder Übernahme von zeitintensiven und belastenden Zusatzaufgaben wie Materialverwaltung, Kurzstellvertretungen oder ähnlichem. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Aufbau eines unterstützenden sozialen Umfeldes für die Berufseinsteigenden im Schulhausteam. Bei drohenden Auseinandersetzungen oder Mobbing vermittelt bzw. interveniert die lokale Mentorin oder der Mentor.

- Beratung in fachlichen und pädagogischen Fragen

Die lokalen Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Berufseinsteigenden punktuell und bei Bedarf bei der Planung und Reflexion des Unterrichts und der anstehenden Elternkontakte. Dabei werden Fachwissen und Erfahrungen weitergegeben, welche die Entwicklung der Berufseinsteigenden unterstützen und ihre Verhaltenssicherheit stärken soll. Fragen der Disziplin, des Konfliktlösens und der Klassenführung stehen dabei im Zentrum.

- Regelmässiger Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hospitation

Im Sinne einer "kollegialen Praxisberatung" unterstützen lokale Mentorinnen oder Mentoren die Berufseinsteigenden, indem regelmässig Fallbeispiele aus erlebtem oder beobachtetem Unterricht bearbeitet werden. Die dabei gefundenen Handlungsmöglichkeiten bzw. – alternativen werden in der Folge umgesetzt und anschliessend reflektiert. Pro Quartal findet ein gegenseitiger Unterrichtsbesuch statt.

- Triagestelle zu anderen Beteiligten der Berufseinführung

Eine Zusammenarbeit der lokalen und den regionalen Mentorinnen und Mentoren in Form eines regelmässigen Erfahrungsaustauschs wird durch die PHSG jährlich organisiert. Darüber hinaus können sich die lokalen Mentorinnen und Mentoren an den Weiterbildungsangeboten der regionalen Mentorinnen und Mentoren in den RDZ beteiligen. Bei Bedarf rufen die Berufseinsteigenden oder die Mentorinnen und Mentoren die Kriseninterventionen der kantonalen Lehrerberatung. Dabei sollen die lokale Mentorin oder der Mentor miteinbezogen werden, vorausgesetzt, sie oder er sind nicht (Mit-) Auslöser der Krise.

- Kontakte zu Behörden und Spezialistinnen und Spezialisten

Die lokale Mentorin oder der Mentor vermittelt Kontakte oder setzt sich mit Behördenmitgliedern oder Fachpersonen in Verbindung, wenn dies angezeigt scheint. Auf jeden Fall sollen die Berufseinsteigenden in ihrem ersten Berufsjahr das Netz der schulunterstützenden Institutionen und Einrichtungen wie SPD, Schularzt / -ärztin, Begabungsförderung, HSK etc. und ausgewählte Ansprechpersonen kennen lernen.

Anforderungen, Rekrutierung und Absetzung

Lokale Mentorinnen und Mentoren sind Lehrpersonen, welche über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung auf der zu mentorierenden Stufe bzw. Fachrichtung verfügen und keine Vorgesetztenfunktion (Schulleitung) gegenüber den Berufseinsteigenden ausüben. Sie unterrichten seit zwei oder mehr Jahren zu mindestens 70 % in derselben Schuleinheit wie der/die Berufseinsteigende, welche/r mentoriert wird. Lokale Mentorinnen und Mentoren haben nur eine fördernde bzw. beratende, aber keine beurteilende Funktion.

Sie werden durch die lokalen Schulbehörden in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen ausgewählt und eingesetzt. Praxislehrpersonen der Ausbildungsstätte sind aufgrund ihrer Ausbildung und Nähe zur Pädagogischen Hochschule für diese Aufgabe prädestiniert. Die Pädagogische Hochschule bietet periodisch verbindliche Einführungskurse für lokale Mentorinnen und Mentoren an, in welchen diese mit ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung vertraut gemacht werden.

Bei auftauchenden Schwierigkeiten während eines Mentorats wird die lokale Schulleitung aktiv und klärt diese im Gespräch mit den Beteiligten. Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten für eine Fortsetzung des Mentorats gesucht und Ziele vereinbart. Können die Probleme nicht innert nützlicher Frist gelöst werden, wird die Mentorin oder der Mentor durch die Schulbehörden ersetzt. Die Schulbehörden und die Verantwortlichen für die Berufseinführung der Pädagogischen Hochschule werden informiert.

Zusammenfassung (Pflichtenheft)

Kontakt

Mentorinnen und Mentoren sind die erste Ansprechperson für Berufseinsteigende. Die Initiative für die Mentoratsarbeit geht von den Mentorinnen und Mentoren aus.

Sie umfasst die Einführung

- in die lokale Schulstruktur in Absprache mit der Schulleitung.
- in die Infrastruktur des Schulorts.
- in ortsübliche Eigenheiten im Schuljahresablauf.
- und Integration in das lokale Schulhausteam und die lokale Schulkultur.

Begleitung und Beratung

Die Mentorinnen und Mentoren pflegen den regelmässigen Erfahrungsaustausch mit den Berufseinsteigenden über die berufliche Arbeit, das Befinden und allfällige Probleme. Sie unterstützen und beraten bei Bedarf bei der Unterrichtsplanung und bei Problemen im Bereich der Klassenführung, des Eltern- und des Behördenkontakts. Sie besuchen die Berufseinsteigenden mindestens einmal im Unterricht und besprechen ihre Beobachtungen nach vorher getroffenen Zielsetzungen und Vereinbarungen. Ein Gegenbesuch findet statt. Sie weisen sie auch auf lokale oder kantonale Unterstützungs- und Fortbildungsmöglichkeiten hin.

Dokumentation

Die Mentorinnen und Mentoren führen Buch über den betriebenen Aufwand bzw. die geleistete Arbeitszeit.

8.2 Regionale Mentorinnen und Mentoren

Regionale Mentorinnen und Mentoren leiten Gruppen von Berufseinsteigenden durch ihr erstes Berufsjahr. In regelmässigen Treffen und Workshops werden relevante Themen für Berufseinsteigende bearbeitet. Für diese Aufgaben verfügen regionale Mentorinnen und Mentoren über folgende Handlungskompetenzen.

Kompetenzprofil

Die regionale Mentorin, der regionale Mentor

- verfügt über Vermittlungskompetenzen aus dem Bereich Erwachsenenbildung / Weiterbildung.
- ist sich der Bedeutung der Reflexion für die Entwicklung und Erweiterung der Kompetenzen von Lehrpersonen bewusst und begreift die Erweiterung von Deutungsmustern als Voraussetzung für die Entwicklung von adäquaten Handlungsmustern.
- ist in der Lage, mittels beraterischer Interventionen zur Veränderung von Deutungsmustern der Berufseinsteigenden beizutragen und diese durch den Bezug von relevanten Theorien und eigenen Erfahrungen zu erweitern.
- kann Unterrichtshandeln mittels sozial- und erziehungswissenschaftlichen Theorien und Modellen begründen.
- ist in der Lage, durch zielgerichtete Trainings zur Erweiterung der Handlungskompetenz der Berufseinsteigenden beizutragen. Feedback, Modelllernen und angemessene Instruktion unterstützen den erwünschten Trainingseffekt.
- verfügt über Methoden zur regelmässigen Evaluation von Lernprozess und Lernertrag von Unterricht und der eigenen Kurstätigkeit.
- kann der Situation angepasste Beobachtungsinstrumente reflektiert einsetzen und Berufseinsteigende bei der Anwendung von Beobachtungsinstrumenten und der Planung von Förderelementen beraten.
- kann die Heterogenität einer Kursgruppe fruchtbar machen und Berufseinsteigenden modellhaft zeigen, wie Heterogenität im Unterricht als Ressource genutzt wird.

Aufgaben und inhaltliche Verantwortung

- Leitung der Treffen von Berufseinsteigenden in Gruppen
Regionale Mentorinnen und Mentoren planen und gestalten für Gruppen von 6 - 8 Berufseinsteigenden im 1. Berufsjahr fünf Treffen zu 3 Stunden. Dabei wählen sie bedürfnisorientiert relevante Themen der Berufseinsteigenden aus und bearbeiten diese sowohl theorie- wie praxisorientiert. Mittels Fallbearbeitung (Praxisberatung) und Vermittlung von theoretischen Hintergründen und Zusammenhängen werden Deutungsmuster der Berufseinsteigenden erweitert und neue Handlungskompetenzen entwickelt. Diese werden von Treffen zu Treffen in der Praxis erprobt und danach reflektiert.
- Einführungstage im Rahmen der Startveranstaltung
Im Rahmen der Startveranstaltung findet der erste Kontakt der Berufseinsteigenden mit den Mentorinnen und Mentoren vor Beginn der eigenen Unterrichtstätigkeit statt. Die Gruppen werden gebildet und die Aufgabenbereiche geklärt. Die regionalen Mentorinnen und Mentoren planen mit den Berufseinsteigenden detailliert den ersten Schultag sowie die erste Schulwoche. In der Folge wird an dieser Startveranstaltung die Quartals- und Semesterplanung ins Zentrum gestellt, wobei die Mentorinnen und Mentoren die Berufseinsteigenden inhaltlich beraten und unterstützen.
- Workshops im Rahmen der Start- und Abschlussveranstaltung / Sommerkurse
Die regionalen Mentorinnen und Mentoren bieten in den Sommerkursen mindestens zwei Workshops à drei Stunden an. Die Workshops sind in den Themenbereichen Klassenführung, Disziplin, Konfliktlösen, Leistungsbeurteilung, Übertrittsverfahren, Elternarbeit und Zeitmanagement / Stressbewältigung anzusiedeln.
- Unterrichtsbesuche
Die regionalen Mentorinnen und Mentoren besuchen die Berufseinsteigenden ihrer Gruppe 1-2 Mal während ihres ersten Berufsjahres, gesamthaft sollen 10 Besuche gemacht werden. Dabei beobachten sie zuvor abgesprochene Schwerpunkte des Unterrichtsgeschehens und besprechen diese anschliessend mit den Berufseinsteigenden. Die Beobachtungen können / sollen auch zur Reflexion in der Gruppe verwendet werden.
- Unterstützung nach Bedarf – Einzelberatung
Bei auftretenden Schwierigkeiten oder besonderem Bedürfnis kann durch die regionalen Mentorinnen und Mentoren eine Unterstützung in Form eines ausserordentlichen Unterrichtsbesuchs oder einer Einzelberatung angefordert werden. Bei wiederholtem Bedarf steht die Krisen - Hotline des Schulpsychologischen Dienstes zur Verfügung.

Anforderungen, Rekrutierung und Absetzung

Regionale Mentorinnen und Mentoren besitzen ein Stufendiplom und mehrjährige Lehrerfahrung auf der entsprechenden Stufe. Sie verfügen über eine fundierte beraterische Qualifikation für die Arbeit mit Gruppen. Die PHSG bietet dafür eine spezielle Weiterbildung an (siehe Kapitel 4) oder anerkennt gleichwertige Vorbildungen (z. B. Supervision, Beratung).

Die regionalen Mentorinnen und Mentoren werden durch die Pädagogische Hochschule rekrutiert und in ihre Aufgaben eingeführt. Sie ist auch verantwortlich für die Qualitätssicherung der durch die regionalen Mentorinnen und Mentoren geleisteten Arbeit. Insbesondere wird die Qualität der Treffen und Workshops regelmässig evaluiert.

Sollte eine eingesetzte regionale Mentorin oder ein Mentor die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllen, wird sie oder er unverzüglich damit konfrontiert und abberaten. Eine Abberatung führt entweder zu einem unmittelbaren Verzicht auf die Weiterführung der Arbeit, oder die mittels Zielvereinbarungen fortgesetzte Arbeit wird nochmals überprüft. Bei Nichterreichung der Ziele wird die betreffende Mentorin oder der Mentor am Ende des laufenden Schuljahres durch die Pädagogische Hochschule abgesetzt.

9 Modulbeschreibungen für die Weiterbildung der Mentorinnen und Mentoren der Berufseinführung

9.1 Einführung in die Berufseinführung PHSG (M6)

Inhalte	<p>Im ersten Teil des Moduls werden die Teilnehmenden in die Ausbildungsstrukturen der PHSG und ins System der Berufseinführung eingeführt. Im Besonderen setzen sie sich mit ihrer zukünftigen Funktion in der Berufseinführung der PHSG und den damit verbundenen Erwartungen und Aufgaben auseinander. Sie erhalten einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse zur Berufseinführungsphase und lernen für die Berufseinführung wichtige psychologische Prozesse und Problemstellungen kennen (z. B. Bildung der Berufsidentität, Umgang mit Anforderungen der Berufsrolle, spezifische Belastungen der Berufseinführung, Chancen der Berufseinführung für die Berufslaufbahn).</p> <p>Im Zentrum des zweiten Teils stehen die Standards der Berufseinführung und der Ausbildung und damit verbunden die Frage, welche Merkmale gutes, professionelles Handeln von Lehrpersonen ausmachen. An konkreten Beispielen werden Entwicklung und Umsetzung von wissenschaftsorientierten Standards in Theorie und Praxis aufgezeigt und auf den Wechsel von der Ausbildung zur Berufseinführung übertragen.</p>
Handlungs- kompetenzen	<p>Ich kann meine zukünftigen Rollen, Aufgaben und Funktionen in der Berufseinführung der PHSG differenziert darlegen.</p> <p>Ich kann auf der Basis wissenschaftlicher Befunde die personalen und sozialen Herausforderungen der Berufseinführungsphase erkennen.</p> <p>Ich kann je eine psychologische Theorie zur Bildung der Berufsidentität und zum Umgang mit Stress erläutern und auf die Berufseinführungsphase übertragen.</p> <p>Ich kann Hintergründe und Grundhaltungen des Standardkonzepts erläutern.</p> <p>Ich kann beispielhaft aufzeigen, wie an Standards der Berufseinführung gearbeitet werden kann.</p>
Modulnachweis	<ul style="list-style-type: none"> - Lektüre eines Readers zu aktuellen Forschungsergebnissen zur Berufseinführung - Beantwortung von Leitfragen
Voraus- setzungen	Siehe Anforderungsprofil im Konzept Berufseinführung

9.2 Grundlagen der Beratung (M7)

<p>Inhalte</p>	<p>In diesem Modul werden die grundlegenden Aspekte einer beraterischen Tätigkeit im Bildungsbereich thematisiert und an verschiedenen theoretischen Ansätzen illustriert. Neben dem Hintergrundwissen werden auch Instrumente und Modelle zur Gestaltung einer Beratungssequenz aufgebaut, die auf die spezifischen Beratungsfelder übertragen werden können.</p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich zudem mit den unterschiedlichen Rollen einer Beratungsperson und den Rollen der Klientinnen und Klienten auseinander. Sie lernen, ihr Handeln rollenbewusst und den systemischen Voraussetzungen entsprechend zu gestalten.</p> <p>Über die subjektiven Beratungskonzepte der Teilnehmenden werden Grundhaltungen und Wertvorstellungen geklärt und auf ihre Konsequenzen für das konkrete Handeln in der Beratung hin überprüft. Daraus werden Setzungen für die Beratungsbeziehung abgeleitet und in einem persönlichen Verhaltenskodex festgehalten.</p>
<p>Handlungs- kompetenzen</p>	<p>Ich kann Lern- und Lehrprozesse aufgrund von professionellen Kriterien beobachten und analysieren.</p> <p>Ich kann meine Rolle im System analysieren und definieren und mein Verhalten bewusst danach ausrichten.</p> <p>Ich kann eine Beratung als phasenhaften Prozess anlegen, den Beratungsverlauf transparent und zielgerichtet gestalten und zentrale Aspekte situations- und aufgabenspezifischer Beratungsettings unterscheiden und berücksichtigen.</p> <p>Ich kann vertrauensvolle Beziehungen herstellen, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft wertoffen zusammenarbeiten und mein Verhalten an ethischen Grundregeln ausrichten.</p>
<p>Modulnachweis</p>	<p>Dokumentation eines Fallbeispiels im eigenen Beratungsfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Darstellung einer Beratungssequenz mit frei gewählten Mitteln - Begründung der Vorgehensweise (Rolle, Aufbau, Zielsetzungen, Gestaltung der Interaktionen)
<p>Voraus- setzungen</p>	<p>PL-Weiterbildung ev. Modul 6</p>

9.3

9.4 Diagnose und Interventionen (M8)

<p>Inhalte</p>	<p>Im Zentrum dieses Moduls stehen der bewusste Aufbau und das Training einer professionellen beraterischen Vorgehensweise und die Sensibilisierung der Wahrnehmung auf sich zeigende Phänomene in der Beratungssituation. Die Teilnehmenden wenden Instrumente zur Datensammlung an, formulieren Hypothesen zu Fragestellungen in der Beratung und erkennen die Bedeutung des Diagnoseprozesses. Der Verbindung von Datenlage und Hypothesenbildung mit Bezug zu subjektiven und objektivierten Theorien und Modellen wird besondere Beachtung geschenkt.</p> <p>Interventionen erfolgen in Respekt vor der Persönlichkeit des Gegenübers, fördern und konfrontieren zugleich. Die Planung und Durchführung von passenden Interventionen wird in diesem Spannungsfeld erprobt und durch verschiedene Formen (rational-analytisch, spielerisch-spontan und experimentell-kreativ) angereichert.</p> <p>Das Hauptaugenmerk einer Beratung richtet sich auf die in einem System vorhandenen Ressourcen und auf die Entwicklung von Lösungsalternativen. Die erarbeiteten Interventionsformen werden in Fallbeispielen auf diesem Hintergrund diskutiert und modifiziert.</p>
<p>Handlungs-kompetenzen</p>	<p>Ich kann Instrumente zur Datensammlung professionell anwenden, Hypothesen theoriebezogen formulieren und Diagnosen begründen.</p> <p>Ich verfüge über vielfältige Interventionsmethoden im Hinblick auf Analyse, Diagnose, Durchführung und Kontrolle und kann einen Beratungsprozess mit begründeten Interventionen zielgerichtet und förderorientiert steuern.</p> <p>Ich kann meine innere und äussere Wahrnehmung in Beratungssituationen konzentriert einsetzen und Phänomene der Situation angepasst thematisieren.</p>
<p>Modulnachweis</p>	<p>In schriftlicher Form werden Leitfragen zum Thema "Interventionen" bearbeitet. Die Fragestellungen beziehen sich auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Zusammenhang Diagnose - Interventionen - die Spannungsfelder bei der beraterischen Intervention - das individuelle Repertoire an Interventionsformen
<p>Voraussetzungen</p>	<p>Modul 6 und 7</p>

9.5 Beratung von Gruppen (M9)

<p>Inhalte</p>	<p>Die Lernprozessbegleitung von Gruppen unterscheidet sich von der Beratung in Einzelsituationen vor allem durch die Aspekte der Gruppendynamik und des Konfliktmanagements. Diese beiden Themen bilden deshalb auch den Schwerpunkt dieses Moduls.</p> <p>Die Teilnehmenden nehmen ihre eigene Rolle in Gruppen und Teams wahr und ziehen Schlussfolgerungen für die eigene Beratungsrolle. An Fallbeispielen und theoretischen Modellen werden die Unterschiede zur Einzelberatung herausgearbeitet und analysiert. Ein auf Gruppenprozesse abgestimmtes Interventions-Repertoire soll die Teilnehmenden dazu befähigen, hilfreiche Interventionen in der Rolle des Beraters / der Beraterin von Gruppen zu planen, umzusetzen und auszuwerten.</p> <p>Die Wahrnehmung und Steuerung von Prozessen in einer Gruppe werden auf dem Hintergrund von theoretischen Konzepten thematisiert. An konkreten Beispielen wird der Umgang mit Störungen in einer Gruppe geübt und reflektiert.</p>
<p>Handlungs-kompetenzen</p>	<p>Ich kann Einzelne und Gruppen unterstützen, sich selbst zu aktivieren und mit eigenen Ressourcen Problemlösungen zu entwickeln.</p> <p>Ich kann die Kommunikation mit Einzelnen und in Gruppen angemessen gestalten und Grundregeln der Kommunikation bewusst einsetzen.</p> <p>Ich kann einen Gruppenprozess steuern und gruppendynamische Techniken anwenden.</p> <p>Ich kann Konflikte in einer Gruppe analysieren und geeignete Mittel und Formen zu deren Bearbeitung bereitstellen.</p>
<p>Modulnachweis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kolloquium in Kleingruppen über ein schriftliches Fallbeispiel - Analyse der Gruppensituation und Diskussion der geplanten Interventionen
<p>Voraus-setzungen</p>	<p>Module 6, 7 und 8</p>

9.6 Beratungsverständnis (M10)

<p>Inhalte</p>	<p>Im letzten Beratungsmodul werden die individuellen Wissensbestände und Fähigkeiten zu einem kongruenten Beratungsverständnis zusammengefasst. Das dem beraterischen Handeln zugrunde liegende Welt- und Menschenbild wird entwickelt und mit erkenntnistheoretischen Positionen ergänzt. Auf diese Grundlagen werden passende Modelle und Theorien bezogen, die abschliessend in beratungstheoretischen Aussagen für die Arbeit in der Praxis konkretisiert werden.</p> <p>Die Teilnehmenden formulieren ihre subjektiven Beratungskonzepte, erkennen darin Lücken und Widersprüche und können entsprechende Fragen formulieren. Sie erhalten Anregungen aus etablierten Beratungskonzepten und integrieren neue konzeptionelle Inhalte theoretisch und praktisch in ihre persönlichen Konzepte.</p> <p>Anhand von praktischen Übungen werden die individuellen Setzungen am konkreten Handeln überprüft. Daraus werden individuelle Beratungsprofile abgeleitet, die durch die Lancierung von Qualitätsprojekten nachhaltig weiterentwickelt werden.</p>
<p>Handlungs- kompetenzen</p>	<p>Ich kann Kriterien für die Qualität meiner Beratung formulieren und ein persönliches Qualitätsentwicklungsvorhaben planen.</p> <p>Ich kann mein persönliches Beratungsverständnis theoriegestützt beschreiben und mein beraterisches Handeln kongruent darauf abstützen.</p> <p>Ich kann meine Fähigkeiten realistisch einschätzen und bin bereit, mein beraterisches Profil, meinen Werthorizont und mein Menschenbild weiterzuentwickeln.</p> <p>Ich kann wertbezogene Reflexionsprozesse in Gang setzen und begleiten.</p>
<p>Modulnachweis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beschreibung einer eigenen Beratung - Reflexion im Hinblick auf das persönliche Beratungsverständnis.
<p>Voraus- setzungen</p>	<p>Module 6 - 9</p>

10 Arbeitszeit und Kosten

Die Aufteilung der Kosten der Berufseinführung ist in der Botschaft der Regierung vom 28. Juni 2005 geregelt (SG 2005).

10.1 Berufseinsteigende

Die Berufseinsteigenden werden mit 1 Jahreswochenlektion entlastet. Die Kosten gehen zu Lasten der Schulgemeinden.

Der zeitliche Aufwand beträgt rund 1.6 Jahreswochenlektionen, was 112 Stunden entspricht. Die Stunden teilen sich wie folgt auf:

	Art	Anzahl	Stunden
Lokales Mentorat	Einführung ins Schulsystem	1 x 2 h	2 h
	Einführung ins Team	1 x 2 h	2 h
	Treffen	20 x 45'	15 h
	Hospitation	4 x 2 h	8 h
	Vor- und Nachbereitung	20 x 15'	5 h
			32 h
Regionales Mentorat	Tagung	2 x 8 h	16 h
	Treffen	5 x 3 h	15 h
	Hospitation	2 x 1 h	2 h
	Einzelberatung	1 h	1 h
	Vorbereitung Kooperationen	18 h	18 h
			52 h
Weiterbildung	Startveranstaltung	1 x 4 h	4 h
	Schlussveranstaltung	1 x 4 h	4 h
	Kurse PHSG	2 x 8 h	16 h
			24 h
Total			108 h

10.2 Lokales Mentorat

Die lokalen Mentorinnen und Mentoren werden mit 0.5 Jahreswochenlektionen entlastet. Die Kosten gehen zu Lasten des Kantons (SG 2005):

	Kosten je Berufseinsteigende	Faktor: Anzahl Lehrkräfte	Gesamtkosten
Kindergarten Primarstufe	1'323	120	158'760
Oberstufe	1'663	70	116'410

Der zeitliche Aufwand beträgt rund 0.5 Jahreswochenlektionen, was 34 Stunden (0.5 x 40 x 1.7) entspricht. Das lokale Mentorat steht somit den Berufseinsteigenden durchschnittlich 45 Min. pro Woche zur Verfügung. Die Stunden teilen sich wie folgt auf:

	Art	Anzahl	Stunden
Lokales Mentorat	Einführung ins Schulsystem	1 x 2 h	2 h
	Einführung ins Team	1 x 2 h	2 h
	Treffen	20 x 45'	15 h
	Vorbereitung Treffen	8 x 15'	2 h
	Hospitation	4 x 2 h	8 h
	Einführung BEF	1 x 3 h	3 h
	Koordinationssitzung BEF	2 x 2 h	4 h
Total			36 h

10.3 Regionales Mentorat

Die regionalen Mentorinnen und Mentoren werden mit 1.2 Jahreswochenlektionen entlastet. Die Kosten gehen zu Lasten des Kantons (SG 2005):

	Kosten je Berufseinsteigende	Faktor: Anzahl Lehrkräfte	Gesamtkosten
Kindergarten Primarstufe	460	120	55'200
Oberstufe	558	70	39'060

Der zeitliche Aufwand beträgt rund 1.2 Jahreswochenlektionen was 81 Stunden (1.2 x 40 x 1.7) entspricht. Die Stunden teilen sich wie folgt auf:

	Art	Anzahl	Stunden
Regionales Mentorat	Tagung	3 x 6 h	18 h
	Vorbereitung Tagung	2 x 4 h	8 h
	Treffen	5 x 3 h	15 h
	Vorbereitung Treffen	5 x 2 h	10 h
	Hospitation	10 x 2 h	20 h
	Einzelberatung	8 x 1 h	8 h
	Koordinationsitzungen	3 x 3 h	9 h
Total			88 h

10.4 Weiterbildung für Berufseinsteigende

Die Kosten für die Weiterbildung gehen zu Lasten des Kantons. Sie bewegen sich gemäss den Berechnungen der Botschaft um 800 Fr. pro Berufseinsteigende. Somit bewegen sich die Kosten für 190 Berufseinsteige um 152'000 Fr.

Diese Kosten setzen sich wie folgt zusammen:

	Kursleitungskosten pro Tag	Anzahl Tage	Anzahl Gruppen (10-12 Berufseinsteigende pro Gruppe)	Total
Kursleitung	1440	5	18	129'600
Administration ¹ (15%)				22'800
Gesamtkosten				152'400

10.5 Weiterbildung lokales und regionales Mentorat

Budgetjahr 2006

Im Jahr 2006 schliessen etwa 80 Studierende die PHR ab, deshalb wird in der Folge mit 60 Berufseinsteigenden gerechnet.

Die Weiterbildung für die Spezialfunktion im lokalen und regionalen Mentorat setzt sich für das Budgetjahr 2006 folgendermassen zusammen:

Primar/Kindergarten:	60 lokale Mentorinnen und Mentoren
	8 regionale Mentorinnen und Mentoren
Oberstufe:	noch keine
	9 regionale Mentorinnen und Mentoren

¹ Kursprogramm, Anmeldungen, Information, Räume, Bestätigungen

Im 2006 werden die Module M6 und M7 angeboten, welche insgesamt 3 Tage umfassen.

	Kursleitungskosten pro Tag	Anzahl Tage	Anzahl Gruppen (Gruppengrösse 10-12)	Total
Kursleitung	1440	3	6	25'920
Administration (10%)				2'880
Gesamtkosten				28'800

Budgetjahr 2007

Die Weiterbildung für die Spezialfunktion im lokalen und regionalen Mentorat setzt sich für das Budgetjahr 2007 folgendermassen zusammen:

Primar/Kindergarten:	60 lokale Mentorinnen und Mentoren 12 regionale Mentorinnen und Mentoren
Oberstufe:	70 lokale Mentorinnen und Mentoren 9 regionale Mentorinnen und Mentoren

Im 2006 werden die Module M6 und M7 für die lokalen Mentorate und M8 und M9 für die regionalen Mentorate angeboten, welche insgesamt 4 Tage umfassen.

	Kursleitungskosten pro Tag	Anzahl Tage	Anzahl Gruppen (Gruppengrösse 10-12)	Total
Kursleitung M6 / M7	1440	3	11	47'520
Kursleitung M8 / M9	1800	4	1	7'200
Administration (10%)				6'080
Gesamtkosten				60'800

Budgetjahr 2008

Die Weiterbildung für die Spezialfunktion im lokalen und regionalen Mentorat setzt sich für das Budgetjahr 2008 folgendermassen zusammen:

Primar/Kindergarten:	40 lokale Mentorinnen und Mentoren
	15 regionale Mentorinnen und Mentoren
Oberstufe:	40 lokale Mentorinnen und Mentoren
	9 regionale Mentorinnen und Mentoren

Im 2006 werden die Module M6 und M7 für die lokalen Mentorate und M10 für die regionalen Mentorate angeboten, welches insgesamt 2 Tage umfasst.

	Kursleitungskosten pro Tag	Anzahl Tage	Anzahl Gruppen (Gruppengrösse 10-12)	Total
Kursleitung M6 / M7	1440	3	7	30'240
Kursleitung M10	1800	2	1	3'600
Administration (10%)				3'760
Gesamtkosten				37'600

11 Zeitplan

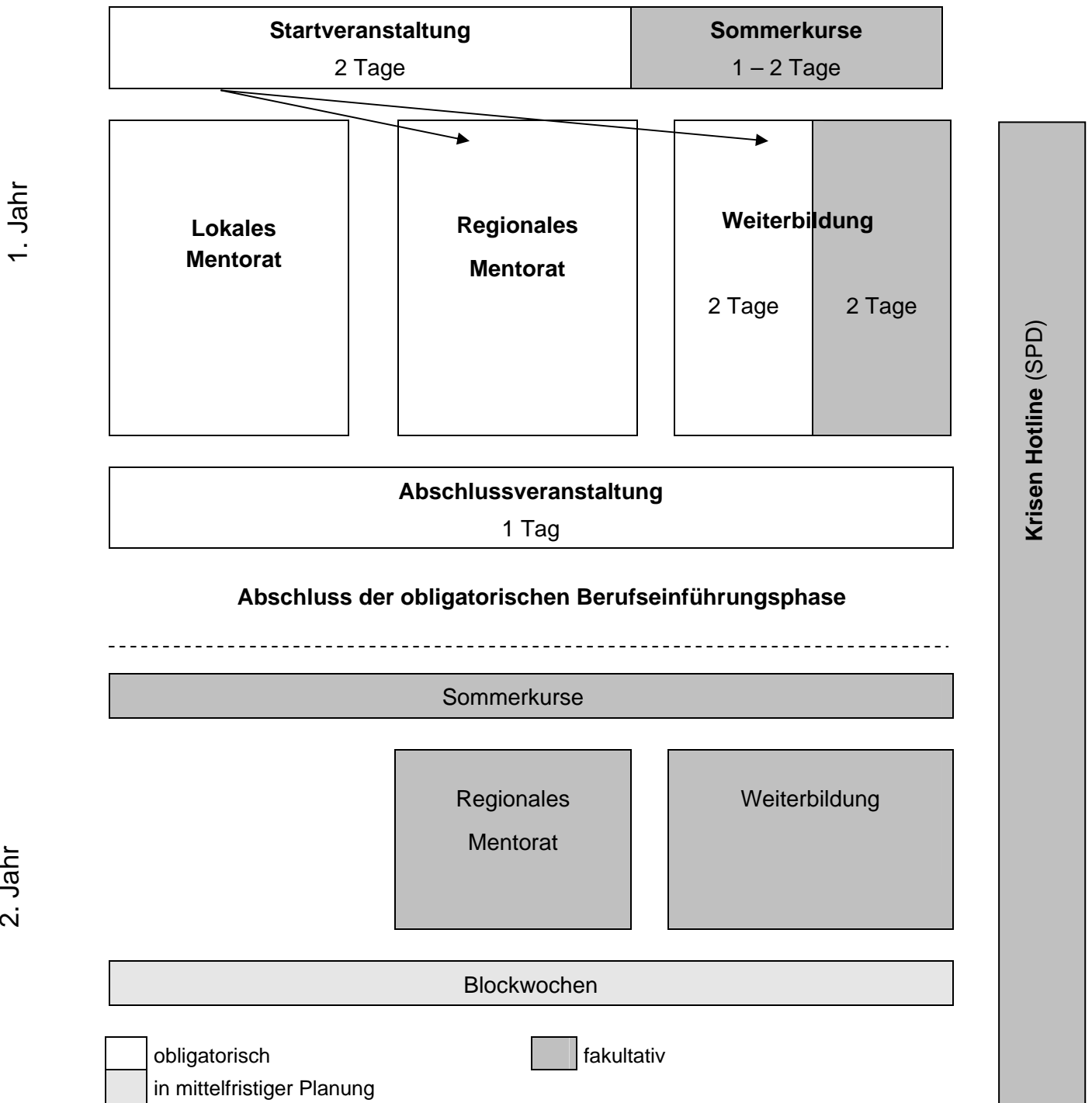
	PJG PHS Räte	PHR	PHS
10.05	Meilenstein 1: Verabschiedung Gesetz und Botschaft in vorberatender Kommission	zwischen 20. - 30. Oktober: Vorberatung Botschaft Entwurf PHS – Gesetz Ende Oktober: Konzept Berufseinführung – 1. Fassung <ul style="list-style-type: none"> - Vernehmlassung Schulleitungen PHR/PHS - Anpassungen 	
11.05	Meilenstein 2: Abgabe Konzept Projektgruppe PHS Meilenstein 3: 1. Vernehmlassung	Konzept Berufseinführung – 1. Fassung <ul style="list-style-type: none"> - zuhanden der Projektgruppe PHS – 10.11.05 Ende November: 1. Lesung Botschaft & Entwurf PHS-Gesetz im Kantonsrat Vernehmlassung Konzept „Berufseinführung“ Projektgruppe und Lenkungsausschuss (23.11.05) <ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung des Konzeptes nach Vernehmlassung Projektgruppe - Lenkungsausschuss - Erstellen der 2. Fassung - Entscheid weiteres Vorgehen - Räte 	
12.05	Meilenstein 4: Konzept im Hochschul- und Erziehungsrat	Diskussion des Konzeptes im Hochschul- bzw. Erziehungsrat Weiterbildung Mentoratspersonen konkretisieren <ul style="list-style-type: none"> - Pflichtenheft und Anforderungsprofil - Ausschreibung Weiterbildung planen – Amtl. Schulblatt - Daten und Referenten Gespräche mit den Ausbildungsverantwortlichen <ul style="list-style-type: none"> - Inhaltliche Überschneidungen - Absprachen Curriculum 	
01.06	Meilenstein 5: 2. Vernehmlassung	Konkreter Aufbau des obligatorischen und fakultativen Kursangebotes <ul style="list-style-type: none"> - bestimmen von Standards, Modulbeschreibungen - suchen von Kurskader - Kursprogramm 06/07 dezentral planen - Zusammenarbeit mit Studienbereich Erziehungswissenschaften - Ausschreibungen bereit machen 	

		<p>Hearing/Vernehmlassung Konzept „Berufseinführung“</p> <p>Einladung Projektgruppe PHSG: SGV, KLV, LB, Institutionen PHR/PHS, Konferenz der Schulleiter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schnittstellen klären – Entscheidungen, Kosten, Verantwortungen - Leistungsauftrag klären - evtl. Bildung einer Begleitgruppe
02.06	<p>Meilenstein 6: Verabschiedung Gesetz im Kantonsrat Entscheid der SL PHR/PHS</p>	<p>Beschluss Kantonsrat: Botschaft und PHSG-Gesetz</p> <p>Konzept anpassen - Resultate des Hearings</p> <p>Schreiben von Entwürfen: Wegleitungen, Broschüren</p> <p>Entwurf eines Flyers Berufseinführung</p> <p>Lancieren einer gemeinsamen Administration Berufseinführung</p> <ul style="list-style-type: none"> - klären der Abläufe - Aufgabenheft / Pflichten / Kosten
03.06	<p>Meilenstein 7: Entscheid im Hochschul- und Erziehungsrat</p>	<p>Beschluss Berufseinführung im Hochschul- bzw. Erziehungsrat</p> <p>Aufbau der Organisationsstruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begleitung der Mentoratspersonen klären - Adressstämme - Ansprechpersonen - Datenerfassung <p>Informationsmaterial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Broschüre, Flyer – Druck - Einrichten der Website <p>Amtliches Schulblatt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausschreibung Konzept Berufseinführung - Ausschreibung Stellen regionale Mentorinnen und Mentoren - Ankündigung – Informationsveranstaltungen an den RDZ <p>Planung und Aufbau einer ICT-Infrastruktur – Plattform, Tutoring usw.</p>

<p>04.06</p>		<p>1. Information von Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Daten, Konzept <p>Information der Schuleinheiten RDZ-Veranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konzept vorstellen - Suche von lokalen Mentorinnen und Mentoren PS 	
		<p>Sichtung von Bewerbungen – regionale Mentorinnen und Mentoren, allenfalls Gespräche</p>	
<p>05.06</p>	<p>Entscheid der SL PHR und PHS</p>	<p>Vorbereitung Informationsveranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Startveranstaltung - Weiterbildung <p>Wahlen der regionalen Mentorinnen und Mentoren für 06/07</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung regionale Mentorinnen und Mentoren - Einführung ins Konzept, Pflichtenheft - Modul 6 - Vorbereitung Startveranstaltung, Workshops 	
<p>06.06</p>		<p>2. Information der Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angebot, Mentoratssystem - Zuteilung, Kurse, Rechte und Pflichten - Zuteilung der lokalen Mentorinnen und Mentoren aus den Schulgemeinden - Zuteilung der regionalen Mentorinnen und Mentoren zu Berufseinsteigenden 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung regionale Mentorinnen und Mentoren - Modul 7 - Vorbereitung Startveranstaltung, Workshops - Weiterbildung lokale Mentorinnen und Mentoren - Einführung ins Konzept, Pflichtenheft – Modul 6 	
07.06		<p>Erste Woche Sommerferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Startveranstaltung - Einstieg in die Berufseinführung - Treffen Berufseinsteigende mit regionalen MentorInnen - Treffen Berufseinsteigende mit lokalen MentorInnen - Gruppenbildung - 2 Kurstage mit Workshops – Planung usw. <p>Letzte Woche Sommerferien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeit in den Schulgemeinden: lokale Mentoren 	
08.06	Beginn Schuljahr	<p>Start der Berufseinführung PHR in den Schulgemeinden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betreuung der Lokalen Mentorinnen und Mentoren 	
09.06		<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung regionale Mentorinnen und Mentoren - Modul 8 - Weiterbildung lokale Mentorinnen und Mentoren - Modul 7 	
10.06		<p>Herbstferien erste Kursstaffel Berufseinführung</p> <ul style="list-style-type: none"> - obligatorische Kurse - fakultative Kurse 	
11.06		<p>Beschluss Kompetenzzentrum WB/BE/RDZ</p>	
08.07			<p>Beginn Berufseinführung PHS</p>

12 Perspektiven zum Übergang Berufseinführung – Weiterbildung und zur mittelfristigen Weiterentwicklung der Berufseinführung



Ziel dieser Perspektive ist es, darzustellen, wie der Übergang von der Berufseinführung in die Weiterbildung im Sinne des Dreiklangs Ausbildung-Berufseinführung-Weiterbildung gestaltet werden kann. Im Sinne einer auf die individuell verschiedenen Situationen und Bedürfnisse angepassten Berufseinführung ist es wünschenswert, dass die Berufseinsteigenden auch im 2. Berufsjahr die spezifischen Angebote der Berufseinführung wie regionales Mentorat, Sommerkurse und Weiterbildung fakultativ besuchen können.

Wie die Weiterentwicklung der Berufseinführungsphase in verschiedenen Kantonen gezeigt hat, ist eine längere Zäsur nach den ersten beiden Berufsjahren sinnvoll. Gemeinsam mit anderen Berufseinsteigenden werden Fragen und Problemfelder der beruflichen Tätigkeit und Entwicklung aufgenommen und vertieft bearbeitet. Dieser Weiterbildungsblock bildet den Einstieg in die persönliche Weiterbildungsphase und nimmt Elemente der professionalen Entwicklung im Kanton auf, bereitet die Berufseinsteigenden z. B. auf Fragen der SLQ oder einer beruflichen Spezialisierung vor.

Blockwochen

Der Weiterbildungsblock wird nach 1 $\frac{3}{4}$ Jahren der beruflichen Tätigkeit absolviert und bildet gleichzeitig den Abschluss des Berufseinstieges als auch den Beginn der persönlichen Weiterbildungsphase. Er dauert 2 Wochen und ermöglicht so den Berufseinsteigenden in Form einer Standortbestimmung eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der ersten beiden Berufsjahre und mit aktuellen Fragen ihres Berufseinstiegs. Er fördert und intensiviert die Reflexion der beruflichen Tätigkeit und die Auseinandersetzung mit Kernproblemen des Unterrichts.

Das Angebot des Weiterbildungsblockes wird von der PHSG und der Kantonalen Weiterbildung gemeinsam organisiert und verantwortet. Es besteht einerseits aus einem Wahlpflichtangebot und andererseits aus der Arbeit an einem individuellen Schwerpunktthema. Zudem werden Produkte und Erkenntnisse aus der offiziellen Berufseinführung (regionale Mentorate, Weiterbildung, Blockwochen) und aus dem 2. Berufsjahr während dieser Zeit in einem Portfolio zusammengestellt und in Beziehung zu den Standards der Berufseinführung und der Weiterbildung gebracht. Diese individuelle Sammlung und die daraus abgeleiteten Konsequenzen bilden die Grundlage für die weiterführenden Schritte in der SLQ und für die individuelle Planung der beruflichen Weiterbildung.

Die einzelnen Kurse des Weiterbildungsblockes werden von Dozierenden der PHSG, von externen Fachpersonen und von Lehrpersonen der Volksschule geleitet. Das Kursprogramm umfasst Angebote aus verschiedenen Bereichen der Fachdidaktik, der Erziehungswissenschaften und Spezialisierungsangebote (Beratung, Fördern, ICT). Die Arbeit am Schwerpunktthema wird inhaltlich nach den Bedürfnissen der Berufseinsteigenden festgelegt und an Informationsveranstaltungen projektartig ("Problem-Based-Learning") geplant.

Es soll mit den Verantwortlichen für die Berufspraktische Ausbildung geprüft werden, ob der Unterricht der Berufseinsteigenden während der Absolvierung des Weiterbildungsblockes von Studierenden der PHSG, die im letzten Semester ihrer Ausbildung das Diplompraktikum absolvieren, erteilt werden könnte. Das Diplompraktikum ist Bestandteil der Ausbildung und dauert 3 Wochen. Ein Teil der Blockwochen wird für die Betreuung der Praktikanten eingerechnet.

13 Offene Fragen

Inwieweit sind Berufseinsteigende, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter angestellt sind oder welche ein Berufspraktikum absolvieren, zum Besuch der Berufseinführung verpflichtet oder berechtigt?

Sollen die Startveranstaltung und die Sommerkurse zu Beginn der Sommerferien oder am Schluss stattfinden?

Wie soll die Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildungsangebote zwischen PHSG und der Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung in Bezug auf inhaltliche, organisatorische und finanzielle Belange gestaltet werden?