

ANFORDERUNGEN FÜR EINEN ERFOLGREICHEN BERUFSEINSTIEG VON LEHRPERSONEN

Positionspapier des LCH

Erstaunlich oft und rasch kommt es zu Kündigungen von Lehrpersonen bereits im ersten Berufsjahr. Die Grundausbildung für Lehrpersonen kann nicht auf alle Herausforderungen mit anspruchsvollen Schulklassen, Eltern oder Teamsituationen vorbereiten. Deshalb braucht es an den Schulen kompetente und niederschwellige Unterstützungsangebote für den Berufseinstieg. Für Mentoratspersonen an Schulen soll eine qualifizierende und überkantonal anerkannte Weiterbildung angeboten werden.

KOMPLEXE HERAUSFORDERUNG BEI GERINGEM ERFAHRUNGSWISSEN

Der Berufseinstieg stellt die neu ausgebildeten Lehrpersonen unmittelbar vor umfassende Herausforderungen: Der Unterricht muss situationsangepasst geplant und durchgeführt werden, die Zusammenarbeit mit der Klasse, im Team, im Schulhaus sowie die Zusammenarbeit mit den Eltern muss funktionieren und verschiedene administrative und organisatorische Aufgaben müssen erledigt werden. Es gilt, sich einen Überblick zu verschaffen, Prioritäten zu setzen, Abläufe kennenzulernen und sich gleichzeitig beim Unterrichten, dem zentralen Berufsauftrag, zu bewähren. Professionswissen, welches während der Ausbildung erworben wurde, wird durch zunehmendes Erfahrungswissen laufend ergänzt, reflektiert und revidiert.

SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN IM BERUFSALLTAG

Spezifische Herausforderungen beim Berufseinstieg sind unter anderem die professionelle Gestaltung der pädagogischen Beziehung mit einer stimmigen Gestaltung von Nähe und Distanz, der Überblick über die zu vermittelnden Kompetenzen und Lerninhalte ausgehend vom Lehrplan und bezogen auf die individuellen Voraussetzungen von Schülerinnen und Schülern, die Auswahl von passenden Methoden und die Herstellung einer Balance zwischen dem Lernen in der Gemeinschaft und der individuellen Förderung, das Ritualisieren von Abläufen und damit verbunden das Abwägen zwischen Gleichbleibendem und Auszuhandelndem sowie schliesslich das Achtsamkeit auf die persönliche Gesundheit in Anbetracht der intensiven und anspruchsvollen persönlichen Interaktionen mit Schülerinnen und Schülern.

Als besonders anspruchsvoll beim Berufseinstieg werden die Ausdifferenzierung und Passung des Unterrichts auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler, die Gestaltung der Klassenführung und -kultur, die Zusammenarbeit mit den Eltern sowie die Beurteilung und Selektionsaufgaben erlebt.

WIRKUNG VON PERSÖNLICHKEITSAKTOREN

Die Herausforderungen beim Berufseinstieg werden je nach Lehrperson und Kontext sehr unterschiedlich erlebt. Persönlichkeitsfaktoren, welche den Berufseinstieg erleichtern, sind eine entsprechende Auftrittskompetenz, Belastbarkeit und Resilienz, Kommunikationskompetenz, Empathie, Beziehungsfähigkeit und der Umgang mit den Antinomien und Dilemmata im Lehrberuf. Es ist sinnvoll, diese Faktoren bereits bei einer Eignungsabklärung vor dem Studium zu erfassen, da diese im Gegensatz zur Vermittlungskompetenz und zum Rollenbewusstsein nicht so leicht veränderbar sind.

UNVERÄNDERLICHE UND BEEINFLUSSBARE KONTEXTFAKTOREN

Kontextfaktoren an den Schulen spielen eine wesentliche Rolle für den Berufseinstieg: Die Zusammensetzung und die Grösse von Klassen führen zu höchst unterschiedlichen Herausforderungen. Eine Kultur der Offenheit und des Austauschs wirkt unterstützend. Sinnvoll ist es, wenn schulische Zusatzaufgaben für neu einsteigende Lehrpersonen zu Beginn reduziert bzw. angepasst werden.

Es reicht nicht, neu beginnende Lehrpersonen zu finden, sie müssen die anspruchsvolle Einstiegsphase auch überstehen. Die Herausforderungen in den zugeteilten Klassen, mit den Eltern und im Team müssen zu bewältigen sein und dürfen nicht zur Überforderung führen. Die Schulleitungen sind gefordert, den Berufseinstieg von neuen Lehrpersonen sorgfältig zu konzipieren.

BERUFSEINSTIEG ALS TEIL DER GRUNDAUSBILDUNG

Auf eine ausgezeichnete Ausbildung muss eine kompetent begleitete berufspraktische Phase mit möglichst hoher Eigenverantwortung folgen. Der Berufseinstieg für Lehrpersonen an Primarstufe und Kindergarten kann als letzter und berufsbegleitender Teil einer Grundausbildung mit Master Abschluss konzipiert werden. Bei den anderen Stufen können ECTS-Punkte aus der Einführungsphase für einen späteren CAS angerechnet werden.

PROFESSIONELLES MENTORAT AN DEN SCHULEN

Zur Ausbildung in der letzten Phase eignet sich ein Mentoratssystem vor Ort sowie spezifische Ergänzungs- und Begleitangebote an Pädagogischen Hochschulen. Eine gute Beziehung zur Mentoratsperson als auch zum Team spielt eine wichtige Rolle. Wenn professionell arbeitende Mentoren mit einem klaren Funktionsprofil und entsprechender Funktionszulage eingesetzt werden, können sie den Berufseinsteigenden niederschwellige und wirkungsvolle Unterstützung bieten. Das Profil «Mentorat» ist in grossen Teilen deckungsgleich mit dem Profil «Praxisausbildung», was eine CAS-Weiterbildung rechtfertigt.

Forderungen des LCH

1. Kantone stellen Konzepte für den Berufseinstieg bereit, welche eine professionelle schulinterne Begleitung durch professionelle Mentoratspersonen sowie Weiterbildungsmodule an Pädagogischen Hochschulen beinhalten. Die Aufwände im heutigen System werden mit ECTS-Credits ausgewiesen.
2. Während den ersten zwei Jahren werden Berufseinsteigenden die Einarbeitung und die berufsbegleitenden Ausbildungsteile zeitlich im Berufsauftrag angerechnet. Bei Teilzeitanstellungen gilt der Anspruch anteilmässig.
3. Die Weiterbildung von Lehrpersonen zur Mentoratsperson erfolgt gemäss einem überkantonalen Profil auf CAS-Niveau. Die Tätigkeit wird mit einer Funktionszulage entschädigt und zeitlich abgegolten.
4. Schulen erhalten ausreichende zeitliche und finanzielle Mittel, um schulintern ein professionelles Mentoratssystem zu realisieren. Schulleitungen sorgen für bewältigbare Herausforderungen.
5. Die Ausbildungsanbieter tragen dazu bei, dass nur geeignete Studierende die Ausbildung zur Lehrperson absolvieren und abschliessen.

Zürich, 22. April 2017 / PrK LCH