

Der Begleitete Berufseinstieg für LehrerInnen in Wien

im Vergleich zu europäischen
Berufseinführungskonzepten



Ein Projekt des SSR für Wien in Zusammenarbeit mit der PH Wien

April 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Der Begleitete Berufseinstieg in Europa – ein Vergleich	4
1.1	Einige Beispiele zur Berufseinführung für Lehrkräfte in Europa	4
1.1.1	Die Schweiz als Vorreiterland in Europa	4
1.1.2	Ein Modell zur Berufseinführung unter dem Aspekt des Einsatzes von MentorInnen	5
1.1.3	Ein Modell zur Berufseinführung an der PH Luzern	5
1.1.4	Das Modell der Pädagogischen Hochschule in Zürich	6
2	Modelle zum Berufseinstieg in Deutschland	7
2.1.1	Das Modell in Hamburg	7
2.1.2	Die Berufseinstiegsphase in Bremen	7
3	Modell zum Berufseinstieg in Österreich in Wien	8
3.1	Der „Begleitete Berufseinstieg“ in Wien	9
3.2	Historische Entwicklung des Projektes	9
3.3	Module	10
3.3.1	Modul 1 Struktur des Dienstgebers, Begabungsförderung, Aspekte der Schulpsychologie, Rechtliche Angelegenheiten	11
3.3.2	Modul 2 Interkulturalität und Sprache	12
3.3.3	Modul 3 Persönlichkeitsentwicklung	13
3.3.4	Modul 4 Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen	14
3.4	Ziele des Lehrganges	15
3.5	Evaluation und Ausblick des Lehrganges der “ Begleitete Berufseinstieg“	16
4	Modelle in Großbritannien	17
4.1	Das multimodale Modell in Nordirland	17
4.1.1	Department of Education	17
4.1.2	Belfast Education and Library Board (BELB)	18
4.1.3	Bishop Grosseteste University College Lincoln	18
5	Vergleiche der exemplarisch ausgewählten Modelle zum Begleiteten Berufseinstieg	19
5.1	Anhand der Inhalte für Fortbildungsveranstaltungen	19
5.2	Anhand von Ausmaß, zeitlichen Ressourcen und der Freiwilligkeit von Fortbildungsmodulen	20
5.3	Conclusio	22
6	Literaturhinweis	23

Impressum:

© 2017 – Ein Projekt des SSR für Wien in Zusammenarbeit mit der PH Wien

Inhalt:

OSRⁿ PSIⁿ Mag^a. Drⁱⁿ. Ursula Huber
ursula.huber@ssr-wien.gv.at
+43 (0) 1 4000 18156

Gestaltung: creativwerk, wien
Druck: Eigendruck
Druck und Satzfehler vorbehalten.

Vorwort

Die Begleitung von Wiens PflichtschullehrerInnen beim Berufseinstieg ist seit vielen Jahren beispielgebend.

Der Lehrgang „Der Begleitete Berufseinstieg“ für PflichtschullehrerInnen wird seitens des Stadtschulrates seit einigen Jahren angeboten und die hohe TeilnehmerInnenzahl an den Modulen zeigt, dass das Interesse sehr hoch ist.

Die Inhalte der Module des Lehrganges beziehen sich auf die Arbeitswelt der BerufseinsteigerInnen mit all den Herausforderungen des Schulalltages. Mit Schwerpunkten wie z.B. „Sprache und Sprachförderung“ werden den LehrerInnen die Herausforderungen der „Arbeitswelt Schule“ nahe gebracht. Weiters werden auch Möglichkeiten der Umsetzung des Gelernten in die Praxis erarbeitet.

„First steps“, eine weitere Veranstaltungsreihe für BerufseinsteigerInnen, ergänzt die Inhalte des Lehrganges, die auch auf Anregungen der BerufseinsteigerInnen der letzten Jahre basieren. Die hohe TeilnehmerInnenanzahl dieser Fortbildungsveranstaltung lässt erkennen, dass die LehrerInnen „Lebenslanges Lernen“ auch in ihrem im Berufsalltag leben. Ergänzend zu diesen Projekten wird im 18. und 19. Bezirk ein Pilotprojekt zum Thema Mentoring für BerufseinsteigerInnen angeboten.

Mein Dank gilt den Verantwortlichen des Lehrganges, den ReferentInnen, den SchulleiterInnen und LehrerInnen, welchen den Lehrgang vollinhaltlich unterstützen und Inhalte in die Praxis implementieren.



Mag. Heinrich Himmer

Mag. Heinrich Himmer
Amtsführender Präsident des Stadtschulrats für Wien



www.stadtschulrat.at

1. Der Begleitete Berufseinstieg in Europa – ein Vergleich

1.1. Einige Beispiele zur Berufseinführung für Lehrkräfte in Europa

Die Herausforderung der Gestaltung eines Begleiteten Berufseinstiegs für LehrerInnen nehmen viele europäische Staaten zum Anlass, regionale Konzepte für den Berufseinstieg für LehrerInnen auszuarbeiten. Doch „in vielen Ländern mangelt es an systemischen Berufseinstiegsprogrammen für neue Lehrkräfte.“ (OECD 2004). Ausgehend von den vier idealtypischen Modellen für einen Begleiteten Berufseinstieg – Anpassung, Unterstützung, Verlängerung der Ausbildung zur Verbesserung des Theorie-Praxis-Bezugs und professionelle Entwicklung der LehrerInnen – haben sich Mischformen der „theoretischen Modelle“ zu erfolgreichen Berufseinführungskonzepten in Europa entwickelt. Für die weitere Analyse der folgenden exemplarisch ausgewählten nationalen Konzepte liegt der Fokus auf dem methodisch gestalteten Aufbau eines Berufseinführungsmodells und dessen Inhalten, die sich an den Bedürfnissen und Erwartungen der BerufseinsteigerInnen orientieren, fakultativen Arten von Zertifizierung, temporären Bezugsrahmen wie Zeitdauer, Häufigkeit der Angebote und auf den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen.

Für ein Modell zum Begleiteten Berufseinstieg aus der Sicht des Personalmanagements, der verantwortlichen Schulbehörden und den SchulpartnerInnen können u.a. folgende Ziele genannt werden:

- Bewältigung der heterogenen Tätigkeit in der Klasse durch konkrete AnsprechpartnerInnen
- Fachspezifische Fortbildungsmaßnahmen (Wissensvermittlung) als Kompetenzerweiterung
- Unterstützungsangebote zur Reflexion der Person im Netzwerk Schule im Sinne der Persönlichkeitsbildung

1.1.1. Die Schweiz als Vorreiterland in Europa

In der Schweiz hat die langjährige Forschung im Bereich des Berufseinstiegs für LehrerInnen bereits Tradition. Die daraus resultierende Vielfalt der Modelle, entstanden durch die unterschiedlichen Ausführungsbestimmungen der Kantone, zeigen die persönlichen, bildungspolitischen und geografisch-sozialen, fachdidaktischen und evaluierenden Zugänge zur Materie. (vgl. Huber 2010, Tabelle 1-1: Zusammenfassung der differierten Modelle zum Berufseinstieg in der Schweiz)

Folgende inhaltliche Merkmale der verschiedenen Modelle zur begleitenden Berufseinführung werden häufig in der Praxis angewandt:

- Direktes Feedback an die Studierenden von unterschiedlichen (in Ausbildung und Hierarchie) Personen im System Schule
- Hospitation im Unterricht bzw. an der Schule zu pädagogischen, didaktischen und organisatorischen/administrativen Themen
- Beratung im Persönlichkeitsbereich, um die sozialen, emotionalen und fachspezifischen Kompetenzen zu evaluieren

Im Sinne des lebenslangen Lernens ist einerseits ein Austausch innerhalb von Peergroups zu individuellen Problemlösungsbereichen erstrebenswert. Andererseits sind der Einsatz von MentorInnen und der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen als zusätzliche Berufsbegleitung und externe Evaluation bzw. Beratung wünschenswert.

1.1.2. Ein Modell zur Berufseinführung unter dem Aspekt des Einsatzes von MentorInnen

Unter dem Motto „Überleben – entdecken – sich einfinden“ entwickelten die Pädagogische Hochschulen Rorschach und St. Gallen unter der Leitung von Manuela Keller-Schneider ein Modell zur Berufseinführung unter dem Aspekt des Einsatzes von MentorInnen. (Keller-Schneider 2006). Dieses Modell sieht vor, dass die Berufseinführung ein Jahr dauert und für alle Berufseinsteigenden obligatorisch ist. Es besteht jedoch die Möglichkeit, aus verschiedenen obligatorischen und fakultativen Elementen, die aufeinander abgestimmt sind, Module auszuwählen. Die Berufseinsteigenden werden bei einer Anstellung in ihrer Jahreswochenlektion entlastet. Im zweiten Berufsjahr stehen den LehrerInnen dann spezifische fakultative Angebote zur Auswahl. Zudem besitzt die Berufseinführung für LehrerInnen keine Beurteilungsfunktion.

Hinsichtlich der Berufseinführung werden seitens der Pädagogischen Hochschule folgende Ziele genannt:

- den Berufsalltag professionell begleiten und unterstützen
- Impulse für den Unterricht vermitteln
- den Austausch mit anderen Berufseinsteigenden fördern
- die berufsbezogenen Kompetenzen vertiefen und weiterentwickeln
- bei besonderen Berufs- oder Unterrichtsproblemen beraten
- zur Reflexion der Berufsrolle anregen

1.1.3. Ein Modell zur Berufseinführung an der PH Luzern

Das innovative Projekt in der Ausbildung an der PH Luzern sieht ein Berufspraktikum im vierten Ausbildungsjahr vor. Dabei planen die StudentInnen ihren Unterricht und tragen auch die Verantwortung für eine längere Phase des Unterrichts in Klassen. Diese Berufspraxis wird mit 7,5 ECTS für das weitere Studium angerechnet. KoordinatorInnen erstellen gemeinsam mit den PraxislehrerInnen und den StudentInnen einen Stundenplan. Vor Praxisantritt besuchen die StudentInnen ein Seminar zur Praxisbegleitung, bei dem sie didaktische Unterstützung zum Unterrichtsinhalt in der Praxiswoche erhalten. Das Praktikum selbst dauert fünf Wochen.

Anders als beim Modell in St. Gallen durchlaufen die Studierenden zusätzlich eine Beurteilungsphase, in der die StudentInnen nicht nur von der Praxislehrperson, sondern auch von den Dozierenden der PH Luzern beurteilt werden. Eine Selbstbeurteilung des Studierenden findet beim abschließenden Standort- bzw. Perspektivengespräch statt.

Es wäre effizient, für BerufseinsteigerInnen dieses Modell in den ersten Dienstwochen durchzuführen. Ein nahtloser Übergang von den PraxisbetreuerInnen der zuständigen PH und dem/r DienstgeberIn bzw. den MentorInnen und KoordinatorInnen könnte die Effizienz beim Berufseinstieg unter dem Aspekt der gemeinsamen Verantwortung seitens des/r Dienstgebers/Dienstgeberin und der Ausbildungsstätte gegenüber den SchulpartnerInnen - wie SchülerInnen, Eltern und LehrerInnen - steigern.

1.1.4. Das Modell der Pädagogischen Hochschule in Zürich

An der Pädagogischen Hochschule in Zürich wurde eine Berufseinführung für VolksschullehrerInnen mit Verordnung des Regierungsrates 2003 institutionalisiert. Die Berufseinführung dauert zwei Jahre ab Dienst-antritt. Die VolksschullehrerInnen haben das Recht auf unentgeltliche Fortbildung. Das Angebot umfasst Beratung in Form von Einzel- und Gruppensupervision, Fachbegleitung am Arbeitsort, obligatorische Weiterbildung und fakultative Kurse. Die Inhalte dieser Kurse sind:

- „Beurteilung und Zeugnisse
- Disziplin und Klassenführung
- Individualisierung und Binnendifferenzierung
- Zusammenarbeit mit Eltern
- Gesprächsführung
- Planung und Organisation
- Umsetzung anspruchsvoller Lehrmittel“

Dieses vielfältige Angebot spiegelt die Ergebnisse einer Untersuchung von Martinuzzi (2007, S.251) wider. BerufseinsteigerInnen, in diesem Fall VolksschullehrerInnen, empfinden folgende Tätigkeiten als besonders schwierig:

- „In der Leistungsbeurteilung auch qualitative Rückmeldungen geben, die der Weiterentwicklung der Kinder dienen
- Mit Eltern Gespräche über das Verhalten ihres Kindes führen
- Offenes Arbeiten ermöglichen, ohne dabei die Zielorientierung zu verlieren
- Eltern konstruktive Vorschläge zur Förderung ihres Kindes machen
- Unterricht so planen, dass die Individualität der Kinder berücksichtigt wird u.a.“

An dieser Stelle wirft sich einerseits die Frage auf, ob diese Themen in der Ausbildung nicht curricular eingebunden sind und andererseits, ob erst die Praxis zur Reflexion im Bereich der Gesprächsführung anregt und deshalb die Beratung von MentorInnen oder SupervisorInnen bzw. Coaches für die BerufseinsteigerInnen relevant wird.

2. Modelle zum Berufseinstieg in Deutschland

2.1.1. Das Modell in Hamburg

In Hamburg wird seit 2002 die so genannte BEP (Berufseinführungsphase) für neu angestellte LehrerInnen angeboten, denn dem Berufseinstieg wird seitens der Schulbehörde eine große Bedeutung beigemessen. Hamburg bietet deshalb den jungen LehrerInnen eine systematische Berufseingangsphase an, mit dem Ziel, Anfangsschwierigkeiten zu reduzieren und die beruflichen Kompetenzen systematisch auszubauen. Zurzeit nehmen ca. 50 Prozent der neu eingestellten LehrerInnen verbindlich an diesem Programm teil. (Stadt Hamburg 2006)

Seit der Einführung des LehrerInnenarbeitszeitmodells zum Schuljahr 2003/04 sind 30 Stunden (bzw. 45 Stunden im berufsbildenden Bereich) pro Lehrkraft im Jahr außerhalb der Unterrichtszeit verbindlich für Fortbildung festgelegt. Jede Schule erstellt künftig einen Plan, um die Fortbildung damit noch stärker an den Anforderungen der Einzelschule und an der schulischen Personal- und Qualitätsentwicklung auszurichten. Im Schuljahr 2005/06 wurden 338 LehrerInnen mit dem Projekt eines Begleitenden Berufseinstiegs unterstützt und gefördert.

Die inhaltlichen Aspekte des Kick-off-Meetings bezogen sich auf eine praxisbezogene Kurzfortbildung („Mein erster Elternabend“, „Schülerleistungen von Anfang an sinnvoll dokumentieren“, etc.) und gab den LehrerInnen die Möglichkeit, sich in Schulformgruppen kennen zu lernen und Kooperationsnetze zu knüpfen. In den ersten beiden Berufsjahren gibt es für die neuen LehrerInnen spezielle Angebote der Berufseingangsphase, damit die Einarbeitung in den Schulen erfolgreich verläuft:

- regelmäßige Austauschgruppen
- persönliche Coachings

Die Inhalte dieser Treffen inkludierten einen kollegialen Austausch sowie eine kollegiale Beratung vereint mit konkreter Praxisunterstützung. Supervisionsgruppen und individuelle Coachings werden ebenso eingerichtet wie methodisch-didaktische Handreichungen zu aktuellen pädagogischen und organisatorischen Fragestellungen publiziert werden.

Dieses Angebot trifft laut Presseaussendung vom 12.8.2005 des Landesinstituts für Lehrerfortbildung auf große Zustimmung. „Eine anonyme Befragung der Teilnehmer/innen im vergangenen Schuljahr ergab eine Beurteilung mit „sehr gut“ durch 80 % der Teilnehmer/innen.“ Somit ist „Hamburg bundesweit Pionier im Bereich der Berufseingangsphase mit jahrelanger Erfahrung. Die professionelle Integration der neuen Lehrer ist angesichts des gerade stattfindenden Generationenwechsels im Schuldienst in Hamburg von besonderer Bedeutung.“ (Dammann 2002 und vgl. DAMMANN, 2004, S. 67)

2.1.2. Die Berufseinstiegsphase in Bremen

Das Landesinstitut für Bremen entwickelte seit 2001 die Idee einer Berufseingangsphase, kurz BEP genannt. Nach einem Pilotprojekt 2003 und einer Evaluation und damit einhergehenden Modifizierung wurde das Modell BEP 2007 für BerufseinsteigerInnen angeboten.

Interessant an diesem Modell ist der Kontext aus der Sicht der Personalentwicklung. Die Aufgabe der schulischen Personalentwicklung ist es,

„[d]ie Ziele der bremischen Bildungspolitik, die Qualitätsentwicklung von Schule und die beruflichen Ziele der Lehrkräfte in Übereinstimmung zu bringen“. (Stadt Hamburg 2005)

Dieses Projekt zeichnet sich durch die Eingebundenheit der Primarstufe, von Förderzentren, Gymnasien, Schulzentren und Berufsschulen aus. Die Berufseinführung beinhaltet einen so genannten Praxis-Intro-Tag, eine zentrale, verbindliche Auftaktveranstaltung mit Workshops und Seminaren, Info-Arbeitsgemeinschaften mit SchulleiterInnen und einer einhergehenden Bedarfserhebung für weitere Fortbildungsveranstaltungen. Kollegiale Unterstützungsgruppen und praxisorientierte Arbeitsgemeinschaften komplettieren diese Eingangsphase.

3. Modell zum Berufseinstieg in Österreich in Wien

Eine Berufseinführung für PflichtschullehrerInnen ist in Österreich nicht gesetzlich verankert und eine begleitete Berufseinführung wird in der Praxis kaum angeboten. Der Lehrgang „Begleiteter Berufseinstieg des Stadtschulrates für Wien und der Pädagogischen Hochschule des Bundes in Wien“ ist ein Kooperationsmodell zwischen dem/r DienstgeberIn und den Aus- bzw. Fortbildungsstätten. Ein Großteil der BerufseinsteigerInnen hat die Möglichkeit, im ersten Semester ihres ersten Dienstjahres Module zu besuchen. Die einzelnen Module beinhalten Themenbereiche, wie Integration für Kinder mit Migrationshintergrund, Integration für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, Europa und Sprachen, rechtliche Angelegenheiten, Struktur der Dienstbehörde, Konfliktmanagement und Kommunikation, Elternarbeit, Beurteilung, Benotung und Fördern sowie neue Wege der Schulentwicklung. Diese Inhalte werden den Ansprüchen der BerufseinsteigerInnen nach Information und Begleiteter Beratung gerecht.

Wie die quantitativen Ergebnisse zeigen (Huber 2010), zählt der Bereich der Elternarbeit für die BerufseinsteigerInnen zu den problematischsten. Das systemische Coaching als Berufsbegleitung wäre eine effiziente Maßnahme für die Begleitung der BerufseinsteigerInnen, da

- systemisches Coaching auf der kommunikativen Ebene stattfindet,
- Elemente der wertschätzenden Gesprächsführung seitens des Coachs aufweist und
- die individuelle Förderung der LehrerInnenpersönlichkeit im beruflichen Kontext ermöglicht.

Methodische Organisationsform des Lehrgangs ist ein TutorInnenmodell, das ausschließlich von praxiserfahrenen Personen aus dem System des/r Dienstgebers/Dienstgeberin in der Funktion einer/s Tutorin/Tutors konzipiert ist. Die BerufseinsteigerInnen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme am Lehrgang, der sich zeitlich gesehen auf vier Tage und einen halben Tag im gesamten Schuljahr erstreckt, eine Teilnahmebestätigung der Fortbildungsstätte der Pädagogischen Hochschule.

Bei Absolvierung aller Module wird ein Zertifikat über den positiven Abschluss des Lehrganges zum Begleiteten Berufseinstieg in einer Feier den LehrerInnen überreicht.



3.1. Der „Begleitete Berufseinstieg“ in Wien

Auf Initiative des Stadtschulrates für Wien wird für neu angestellte LehrerInnen seit dem Schuljahr 2008/09 die Veranstaltungsreihe der „Begleiteter Berufseinstieg“ organisiert. Die Zielgruppe dieser Veranstaltungsreihe sind BerufseinsteigerInnen des Bereichs Pflichtschule. Die Berufseingangsphase ist für alle LehrerInnen eine berufliche und persönliche Herausforderung. Daher ist es wichtig, die BerufseinsteigerInnen während dieser Phase bestmöglich zu unterstützen. Der Stadtschulrat für Wien ist sich dieser Verantwortung gegenüber seinen MitarbeiterInnen bewusst und bietet die Module als Unterstützung in dieser schwierigen Phase dienen.

3.2. Historische Entwicklung des Projektes

Jänner 2008	Arbeitssitzung SSR	Konzept
Februar 2008	Kontaktgespräche PH/ SSR	Organisation/ Finanzierung
März/ April 2008	Planung PH/ SSR	Inhalte
Mai 2008	Leitung	Broschüre
Juni 2008	Rektorat SSR/ PH	Bestellung der Lehrbeauftragten PR/ Info
September		Kick off
WS/ SS 2008/09	Module 1-5	Evaluation PH X Wien
Mai 2009		Einreichung der Module für 2009/10
15.Juni 2009		Zertifikatsverleihung im SSR für Wien an 90 AbsolventInnen aller 5 Module
Juli 2009	Evaluationsgespräche	Überarbeitung des Konzeptes anhand der Befragung des SSR
September 2009	BAG	Vorstellen des Konzeptes zur Diskussion
WS/ SS 2009/10	Module 1-5	Evaluation PH Wien
WS/ SS 2010/11	Module 1-5	Überarbeitung des Feedbackbogens
WS/ SS 2011/12	Module 1-4	Angebot pro Semester 1-4
WS/ SS 2012/13	Lehrinhalte First Steps sind abgestimmt auf die Inhalte von BBE	PH Wien: Zusammenlegung der Bereiche
WS/ SS 2014/15/16/17/18	Aktualisierung der Inhalte der Module 1 und 2	Geänderte Beginnzeiten auf Wunsch der LehrerInnen

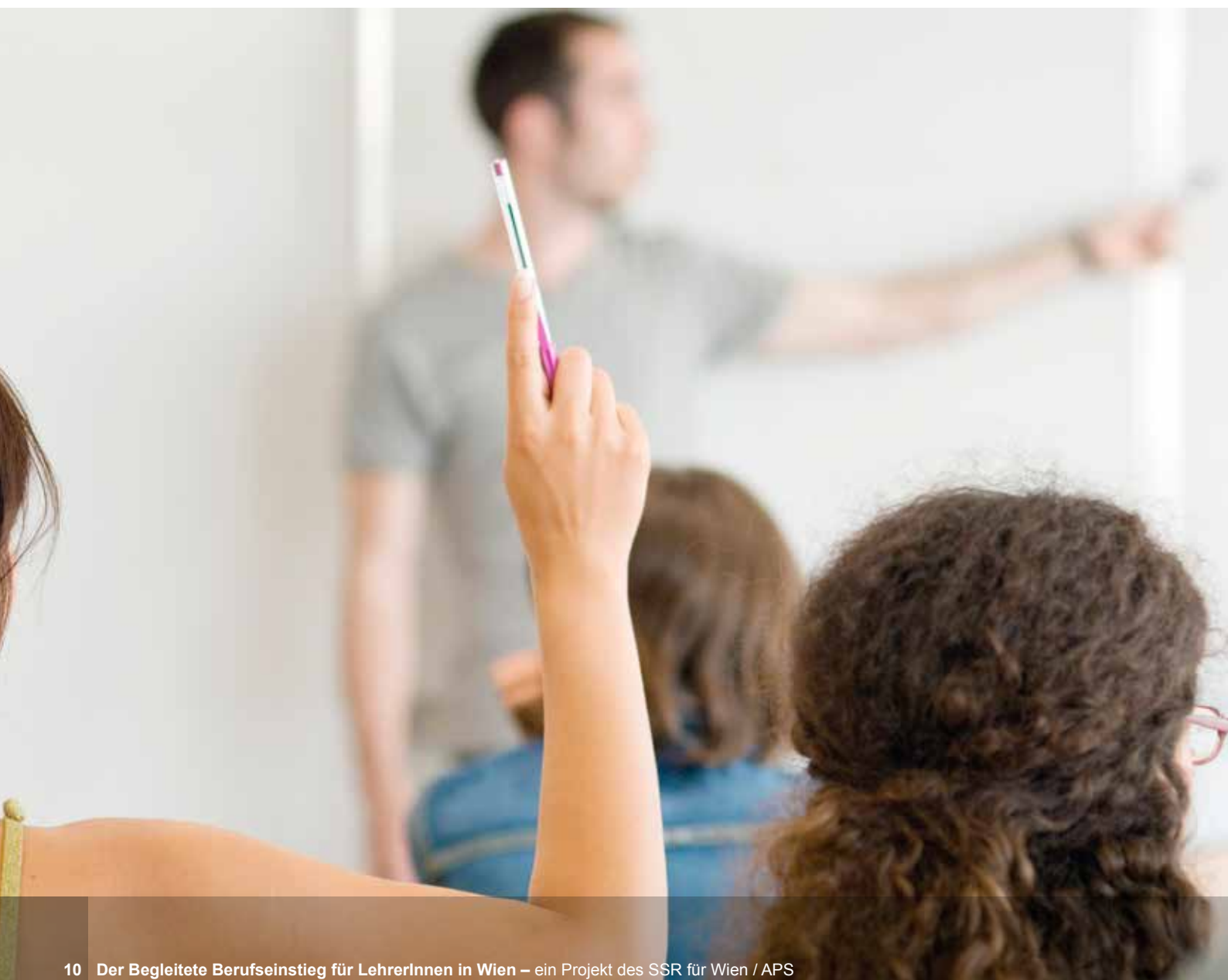
3.3. Module

Der Begleitete Berufseinstieg ist in vier Module geteilt:

- 1. Die Organisation des SSR für Wien, gesetzliche Grundlagen im Berufsalltag u.a.**
- 2. Sprachunterricht und Sprachförderung**
- 3. Kommunikation und Konfliktmanagement**
- 4. Integration von SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen**

Die Module werden sowohl im Sommersemester als auch im Wintersemester angeboten. Für den positiven Abschluss bzw. den Erhalt eines Zertifikats über den Besuch der Veranstaltungsreihe ist die Anwesenheit bei allen Modulen erforderlich. Ab dem Sommersemester 2012 werden Zusatzangebote als „First Steps“ zum BBE geführt.

Im 18. und 19. Bezirk steht den BerufseinsteigerInnen das Pilotprojekt Mentoring noch zusätzlich zur Verfügung.



3.3.1. Modul 1

Struktur des Dienstgebers, Begabungsförderung, Aspekte der Schulpsychologie, Rechtliche Angelegenheiten

Ziele des Moduls:

Kennen lernen

- der Organisation des Stadtschulrates für Wien in der Funktion des Arbeitgebers
- der Aufgaben/ Möglichkeiten der Schulpsychologie Allgemeine Pflichtschulen im SSR
- des Begabungsbegriffes der Begabungsförderung im SSR
- von Gesetzen für LehrerInnen durch die Rechtsabteilung des SSR
- der Aufgaben als LehrerIn in der Verwaltung (Klassenbuch, WiSion...) in der Klasse, mit Eltern
- verschiedener Formen der Leistungsbeurteilung

Inhalte des Moduls:

- Struktur und Organisation des SSR für Wien und
- der Abteilungen der Schulpsychologie und
- der Begabungsförderung
- Rechte und Pflichten der Lehrer/innen aus dienstrechtlicher Sicht
- Leistungsbeurteilung, Formen alternativer Leistungsbeurteilung in der Grundschule, Individuelle Rückmeldeverfahren (IRV), Individuelle Lernstandserhebungen und
- Administration und Organisation des Schulalltages



3.3.2. Modul 2

Sprachunterricht und Sprachförderung

Ziele des Moduls:

- Erfassen des schulrechtlichen Rahmens für die Arbeit mit Kindern mit anderen Muttersprachen als Deutsch
- Einblicke in die Modelle der Wiener Sprachförderung im APS-Bereich gewinnen
- Aufzeigen sprachlicher Heterogenität als pädagogische Herausforderung
- Einblick in didaktische Konzepte und Unterrichtsmethoden zum Sprachsensiblen Fachunterricht
- Einblicke in die die Aufgabenbereiche des Europabüros und des Sprachförderzentrums

Inhalte des Moduls:

- Schulrechtlicher Rahmen für die Arbeit mit Kindern mit andren Erstsprachen als Deutsch
- Information über das Sprachförderzentrum – einer Einrichtung des Stadtschulrats für Wien
- Modelle und Organisation von Sprachfördermaßnahmen
- Muttersprachlicher Unterricht in Wien
- Basiswissen zum Thema Sprachsensibler Fachunterricht
- Information über das Europabüro – einer Einrichtung des Stadtschulrats für Wien
- Fremdsprachenunterricht in Wien (Modelle und Organisation)



3.3.3. Modul 3

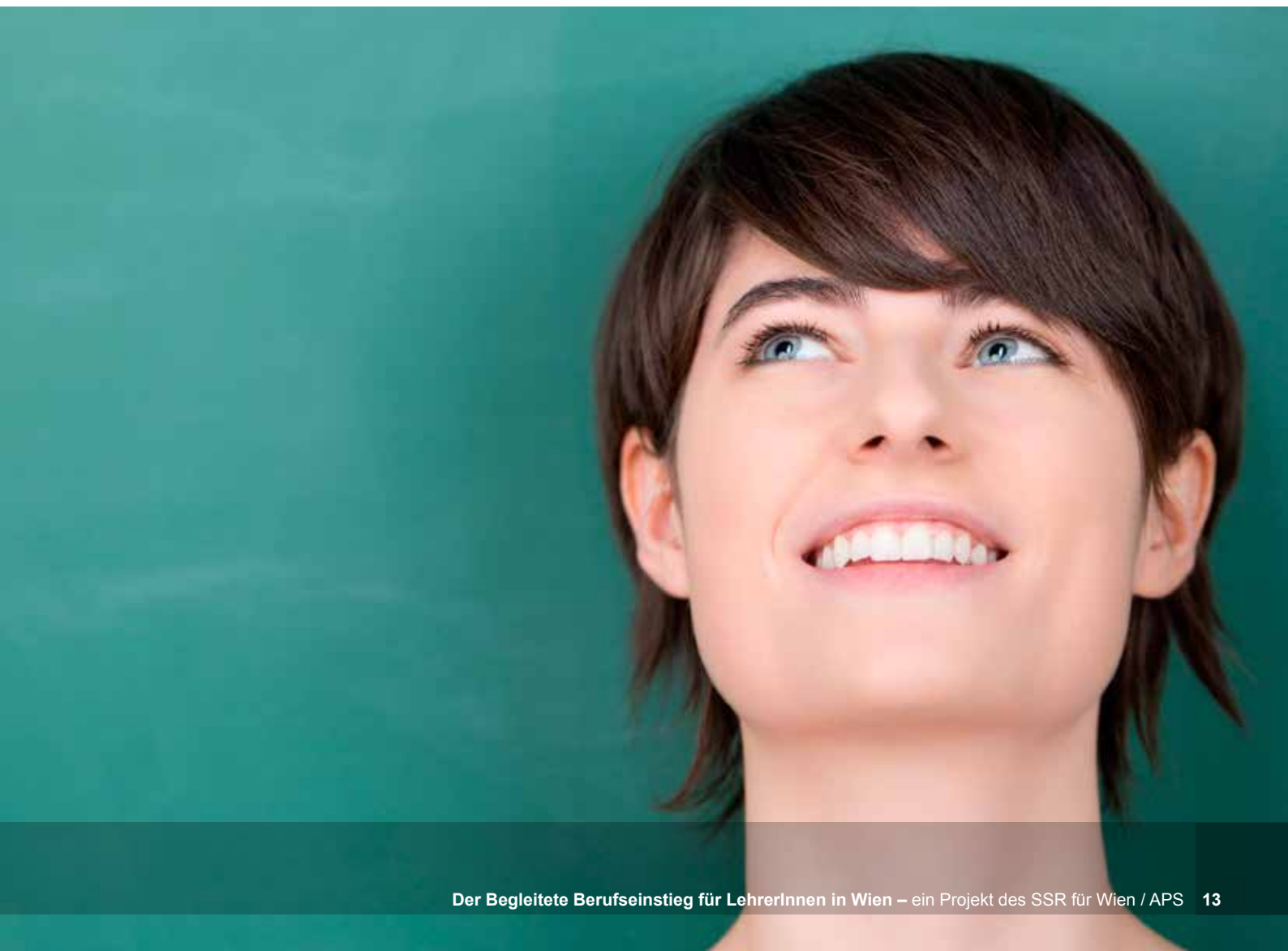
Persönlichkeitsentwicklung

Ziele des Moduls:

- Erweiterung der Kommunikationsfähigkeit im Netzwerk Schule, Konfliktlösungsstrategien
- Erkennen des eigenen Rollenbildes im Beruf und Reflexion der LehrerInnenpersönlichkeit im Unterricht
- Wertschätzendes Feedback im systemischen Ansatz
- Erlernen von individuellen Lösungsansätzen zur Problembewältigung durch Coaching

Inhalte des Moduls:

- Erkennen der Merkmale der LehrerInnenprofessionalität/ die Rolle als LehrerIn
- Anwenden von Kommunikationskonzepten im Schulalltag wie Elterngespräch, Beratungsgespräch
- Theorie von Kommunikationsmodellen
- Wertschätzende Kommunikation im Unterricht zur Prävention von Konfliktsituationen
- Coaching als Reflexionsmöglichkeit und zur Problemlösung
- Das Erlernen von Konfliktlösungsstrategien zur Bewältigung des Schulalltages
- Bedeutung von Kommunikationsmodellen für das Arbeitsfeld als LehrerIn



3.3.4. Modul 4

Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen

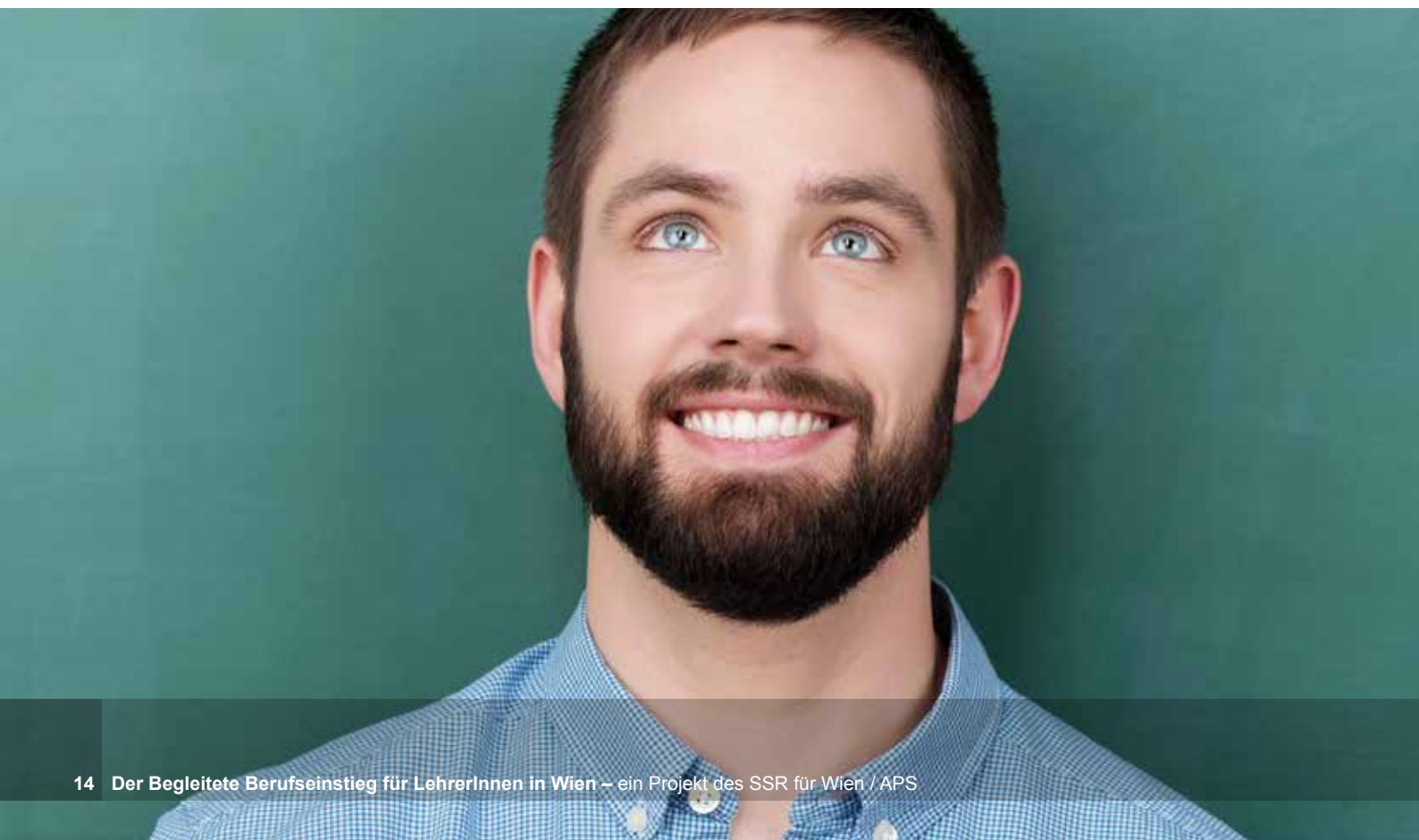
Ziele des Moduls:

Kennenlernen

- der Grundlagen für die individuelle Lernbegleitung und Teamarbeit
- von Hilfestellungen im Umgang mit sozial emotional benachteiligten Schüler/innen
- der Projekte und Angebote des 18. Inspektionsbezirkes
- des Begriffes „Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF)“
- von Beschulungsmodellen für Schüler/innen mit Sinnes- und Körperbehinderungen
- der Möglichkeiten zur Beschulung von Schüler/innen in Spitalsbehandlung
- von Supportsystemen für Körper-, Seh- und Hörbehinderung.

Inhalte des Moduls:

- Ambulante Systeme innerhalb der Sonderpädagogik, Zuständigkeiten, Vernetzung
- Multifunktionale Beratungsteams
- Verschiedene Formen von diversen Sonderprojekten und Förderklassen
- Das Arbeitsgebiet der BeratungslehrerInnen und psychagogischen BetreuerInnen
- Strukturen des 18. Inspektionsbezirkes
- Aufgaben des 17. und 18. Inspektionsbezirkes
- Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen des SPF
- Umgang mit AVWS (Auditive Verarbeitungs- und Wahrnehmungsstörung)



3.4. Ziele des Lehrganges

Die BerufseinsteigerInnen sollen eine Begleitung beim Berufseinstieg durch MentorInnen aus der Praxis erhalten und seitens der Schulbehörde Module angeboten bekommen, mit dem Ziel einer möglichst „sanften“ und professionellen Einarbeitung in den Berufsalltag.

- Es gilt vor allem die Stärken der LehrerInnen zu fördern und im Alltag effizient einzusetzen
- Feedback, Gedankenaustausch und Selbstevaluation sollen mit diesem Projekt zur Weiterentwicklung der LehrerInnenpersönlichkeit anregen
- Die SchulleiterInnen sollen beim Praxiseinstieg der LehrerInnen Unterstützung erhalten
- Der Stadtschulrat für Wien als Arbeitgeber ermöglicht den LehrerInnen den Begleiteten Berufseinstieg im Sinne des „Lebenslangen Lernens“

Kompetenzen der AbsolventInnen

Die AbsolventInnen der Module zum Thema „Begleiteter Berufseinstieg“ sollen nach Abschluss der Veranstaltungsreihe:

- die Arbeit organisieren und Prioritäten setzen
- sich in der neuen Rolle zurechtfinden
- Nähe und Distanz zur Klasse gestalten
- die Entwicklung des eigenen Profils durch Stärkung der eigenen Ressourcen erkennen und gezielt an den Kompetenzen arbeiten
- belastende und entlastende Unterrichtssituationen differenzieren
- berufliche Gefährdungen wahrnehmen und ihnen vorbeugen
- im Gespräch mit KollegInnen offen und in einem geschützten Rahmen den eigenen Fragen und Anliegen nachgehen, um eine Neuorientierung in der Berufsarbeit zu finden
- anhand der Module die Schwerpunkte seitens der Schulbehörde und der in der Praxis Tätigen wahrnehmen können



3.5. Evaluation und Ausblick des Lehrganges der „Begleitete Berufseinstieg“

Im Schuljahr 2008/ 09 haben 150 BerufseinsteigerInnen diesen Lehrgang besucht, davon haben 88 LehrerInnen ein Zertifikat erhalten, da diese an allen 5 Modulen teilgenommen hatten. Fehlende Module konnten im WS und SS 2009/10 nachgeholt werden, um das Zertifikat zu erhalten.

Im Schuljahr 2009/ 10 waren ca. 160 LehrerInnen im Lehrgang gemeldet, aus organisatorischen Gründen mussten die Module 1-3 wegen der großen Nachfrage zusätzlich angeboten werden.

Ab dem Schuljahr 2010/ 11 werden alle fünf Module im WS und im SS angeboten, um allen fortbildungswilligen und interessierten LehrerInnen die Möglichkeit einer Teilnahme zu geben.

Ab dem WS 2011/12 wurden die Module die Europäische Dimension und der Fremdsprachenunterricht mit Interkulturalität und Sprache in ein Modul zusammengefasst. Die Gesamtstundenanzahl beträgt 40 Stunden zusätzlich zum Fortbildungskontingent.

Im WS 2012/13 bzw. im SS 2013 haben ca. 200 LehrerInnen den Lehrgang besucht und mit einem Zertifikat abgeschlossen.

Der Dank gilt den DirektorInnen und BezirksschulinspektorInnen für die fördernde Unterstützung des Projektes.

Ab dem SS 2013 wurden die Inhalte des BBE mit den „First Steps“ Inhalten abgeglichen. Mit den First Steps werden Schwerpunktseminare, welche große Akzeptanz bei den LehrerInnen haben, als Ergänzung für den Berufseinstieg an der PH Wien X angeboten.

Die Auswertung der Feedbackbögen durch die PH Wien X bestätigte die große Zufriedenheit der LehrerInnen mit dem Lehrgang. Verkürzte Seminartage und eine straffere Struktur erhöhten die positiven Rückmeldungen. Die Feedbackbögen werden bezüglich der Inhalte mit allen Referentinnen (ca. 25) einmal im Jahr überarbeitet, um genauere Details, die Inhalte betreffend, zu reflektieren.

Ab dem WWS 2016/17 werden die 4 Module des Lehrganges BBE auf Grund der großen Beteiligung der LehrerInnen je Modul zweimal pro Semester für die BerufseinsteigerInnen angeboten.

Ein Danke an die BerufseinsteigerInnen für die Teilnahme am Lehrgang und für die Anregungen und das Feedback zu den Veranstaltungen.

Die Organisation der Verwaltung der Teilnahme der LehrerInnen obliegt der PH Wien X.

Ansprechpersonen im Stadtschulrat für Wien sind für die APS:

AL LSI Mag. Dr. Wolfgang Gröpel

Gesamtleitung:

OSRⁿ PSIⁿ Mag^a. Drⁱⁿ. Ursula Huber
ursula.huber@ssr-wien.gv.at
+43 (0) 1 4000 18156

4. Modelle in Großbritannien

4.1. Das multimodale Modell in Nordirland

4.1.1. Department of Education

Das Konzept der Berufseinführung für LehrerInnen basiert in Nordirland auf einem organisatorisch qualitativ hochwertigen Status. Das Modell EPD (Early Professional Development) wurde im Auftrag der Schulbehörde „The Arrangements for Initial Teacher Education from September 1996“ entworfen. Die derzeitige Organisation des Begleiteten Berufseinstiegs setzt sich aus verschiedenen Aufgabenbereichen zusammen. Zum Sektor 3 ITE (Initial Teacher Education) zählt eine Kooperation zwischen den Schulen und den Universitäten (Stranmillis College, St Mary's College, Open University, Queen's University of Belfast, University of Ulster), die als HEIs (Higher Education Institutions) bezeichnet werden und sich den folgenden Inhalten widmen:

- Kennen lernen des Schulalltags und des Systems
- Hospitationen in Schulklassen und Unterstützung bei der Planung des Unterrichtes sowie das Arbeiten mit kleinen Gruppen und gelegentlich mit der ganzen Klasse
- Bereitstellung eines/r Tutors/Tutorin vor dem Praktikum
- Reflexion mit den KlassenlehrerInnen und den TutorInnen

Die Verantwortung und Kontrolle der Ausbildung der LehrerInnen obliegt den Schulen, weshalb die Effizienz und Stabilität der Ausbildung wesentlich vom Engagement der Schulen abhängt. Dieses Modell entspricht dem Referendariat, das in einigen europäischen Ländern inklusiv Österreich für LehrerInnen der Universitäten gedacht ist. Von LehrerInnen in den Schularten Primary und Post-Primary School wird erwartet, dass sie als BerufseinsteigerInnen an einem ELB-Programm teilnehmen, sich an eine/n TutorIn wenden und ihre Erfahrungen in einem Portfolio festhalten, das sie am Jahresende dem/r DirektorIn und der Schulbehörde vorstellen. Die Aufgabenzuteilung und der Verantwortungsbereich der einzelnen Schulen ist wie folgt verankert:

„The programme should be designed to introduce the beginning teacher to the breadth of school life, should form part of the wider staff development programme, and be linked to important events in the school calendar. It is important that clear, coherent and well-understood aims are established and that all staff are committed to its implementation.“ (DENI 2008 und http://www.deni.gov.uk/teacher_education_partnership_handbook-3.pdf, Zugriff am 8.8.2008)

In den weiteren Ausführungen der Behörde Nordirlands sind die Kompetenzen und Aufgabenbereiche der BerufseinsteigerInnen dezidiert festgehalten. Eine präzise schriftliche Auflistung in Form des Schuleinführungsprogramms an den jeweiligen Schulen lässt die jahrelange Erfahrung mit BerufseinsteigerInnen erkennen. Diese konkrete Art einer Berufseinführung entspricht jener in anderen Berufssparten, wie im Bankwesen (Kleidungsvorschriften, Gehalt, Umgangsformen u.a.). Klare Zielsetzungen und eine auf den Schulalltag fokussierte Begleitung im Sinne eines MentorInnensystems gehören in Nordirland zu den Grundsteinen einer begleiteten Berufseinführung neben einem zusätzlichen Kurssystem und Ausbildungsangeboten.

4.1.2. Belfast Education and Library Board (BELB)

Die Abteilung CASS (Curriculum Advisory and Support Service) im BELB hat es sich zur Aufgabe gemacht, sowohl die schulinterne Berufseinführung als auch alle zentralen Unterstützungsprogramme für das Department of Education zu koordinieren. Für BerufseinsteigerInnen wurde eine Website eingerichtet, die alle wichtigen Informationen zur Berufsbegleitung enthält. Die Aufgaben eines/r Tutors/Tutorin sind auf ihr ebenfalls aufgelistet und belegen den weiten Aufgabenbereich von TutorInnen:

- Get to know the Beginning Teacher professionally and personally, prepare an induction information file for Beginning Teachers which addresses the following areas:
- School aims, School ethos and mission statement, School routines, School administration, policies and procedures, Pupil issues, Resources/facilities, Health and safety, Extra-curricular activities, Parental contact, Children Order, Ensure that the Beginning Teacher has a copy of the job description. (http://www.belb.org.uk/teachers/i_tt_intro.asp?ddid=776, Zugriff am 8.7.2008)

Seitens des BELB werden die Einführungskurse für BerufseinsteigerInnen zwischen sieben und acht Tagen pro Schuljahr angesetzt und es wird empfohlen zumindest einen Tag für die Einführung an der Schule und die Arbeit mit den TutorInnen in Anspruch zu nehmen. Der BELB-Einführungskurs für die Primarstufe setzt sich zusammen aus:

- Conference for Beginning Teachers
- The Management of Teaching and Learning (drei Tage)
- Curriculum Workshops (zwei Tage)
- Positive Behaviour Management (ein Tag)
- Effective Learning and Teaching for the Revised Curriculum (ein Tag)
- Diversity and Inclusion (ein Tag), BELB 2007

4.1.3. Bishop Grosseteste University College Lincoln

Das Bishop Grosseteste College Lincoln bietet für NQT (Newly Qualified Teachers) als pädagogisches Weiterentwicklungsdepartment Kurse für BerufseinsteigerInnen im ersten Unterrichtspraxisjahr an. Diese Kurse sollen die BerufseinsteigerInnen im Primar- und Sekundarbereich unterstützen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, mit anderen BerufseinsteigerInnen von verschiedenen Schulen Erfahrungen auszutauschen und in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen zusammenzuarbeiten. Zudem sollen die BerufseinsteigerInnen einen Überblick über die pädagogischen und beruflichen Abläufe während eines Schuljahrs erhalten und Zeit zum Reflektieren und Evaluieren ihrer eigenen Praxis im Rahmen eines Mentoringprogrammes finden.

Die Möglichkeit eines Besuchs von erfahrenen PädagogInnen wird den BerufseinsteigerInnen ebenso angeboten wie ein Diskussionsforum für ihre Probleme unter dem Aspekt einer lösungsorientierten Kommunikation. Zu den Inhalten der vier Tage gehören:

- Persönlichkeitsentwicklung: Zeitmanagement, Team Teaching, aktives Zuhören und Mentoring als Persönlichkeitsentwicklung, Besprechen aktueller Situationen des Schulalltags, die neue Rolle des/r Lehrers/Lehrerin
- Antworten auf SchülerInnenverhalten: anhand von Fallanalysen Lösungen für den Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten bei SchülerInnen erarbeiten, positive Verhaltensverstärker kennen lernen, den Umgang mit Gewalt in der Schule reflektieren
- Inklusive Pädagogik: Förderung von SchülerInnen nach ihren Stärken, Grundzüge der inklusiven Schule kennen lernen
- Berufs- und Karriereentwicklung: Veranstaltungen zum persönlichen Lernen, Öffentlichkeitsarbeit, mögliche Karriereschritte

Die Inhalte dieses Modells unterscheiden sich in einem Punkt entscheidend von den anderen Inhalten, denn Bereiche, wie Öffentlichkeitsarbeit und mögliche Karriereschritte, konnten in dieser eindeutigen Diktion für BerufseinsteigerInnen in keinem anderen Modell recherchiert werden. Weiters werden auch Programme zur inklusiven Pädagogik, zur Ausbildung von MentorInnen und Coaches und zur Handhabung eines interaktiven Whiteboards seitens des Colleges angeboten. (Bishop Grosseteste University College Lincoln 2008)

5. Vergleiche der exemplarisch ausgewählten Modelle zum Begleiteten Berufseinstieg

5.1. Anhand der Inhalte für Fortbildungsveranstaltungen

Bei multimodularen Konzepten zur Berufseinführung sind die Fortbildungsveranstaltungen mit folgenden Inhalten auf die Bedürfnisse der BerufseinsteigerInnen abgestimmt:

- Beurteilung und Zeugnisse, Klassenführung, Individualisierung und Binnendifferenzierung, Zusammenarbeit mit Eltern, Elternarbeit, Gesprächsführung, Planung und Organisation des Schulalltages, Umsetzung anspruchsvoller Lehrmittel, praxisbezogene Kurzfortbildung (z.B. „Mein erster Elternabend“), Unterrichtsplanung und –analyse, Leistungsbeurteilung, Erziehungsziele, Förderung von Kindern mit nichtdeutscher Muttersprache, Umgang mit ProblemschülerInnen, Maßnahmen im Umgang mit unkonzentrierten, aggressiven bzw. hyperaktiven und impulsiven Kindern, Förderung von leistungsstarken und leistungsschwachen SchülerInnen, Teilnahme an regionalen Wettbewerben mit den SchülerInnen, gute fachliche/inhaltliche Planung des Unterrichts in ungeprüften Fächern, Erstellung längerfristigen Planungen (Jahres-, Abschnittsplanung),
- Persönlichkeitsentwicklung: Zeitmanagement, Team-Teaching, aktives Zuhören und Mentoring als Persönlichkeitsentwicklung, Besprechen aktueller Situationen des Schulalltags, die neue Rolle als Lehrerin
- Antworten auf SchülerInnenverhalten: anhand von Fallanalysen Lösungen für den Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten bei SchülerInnen erarbeiten, positive Verhaltensverstärker kennen lernen, den Umgang mit Gewalt in der Schule reflektieren, Disziplin der SchülerInnen
- Inklusive Pädagogik: Förderung von SchülerInnen nach ihren Stärken, Grundzüge zur inklusiven Schule kennen lernen
- Berufs- und Karriereentwicklung: Veranstaltungen zum persönlichen Lernen, Öffentlichkeitsarbeit, mögliche Karriereschritte

Flächendeckende Programme für einen Begleiteten Berufseinstieg gibt es noch nicht in allen europäischen Staaten. Nur selten ist das berufsbegleitende Unterstützungsangebot für LehrerInnen formalisiert. In den Staaten, in denen BerufseinsteigerInnen eine Begleitung bzw. Unterstützung angeboten wird, sind verschiedene Betreuungsmöglichkeiten, z.B. in Form von informellem Feedback und Unterrichtsbeobachtungen, vorgesehen.

5.2. Anhand von Ausmaß, zeitlichen Ressourcen und der Freiwilligkeit von Fortbildungsmodulen

Auch das Ausmaß und die zeitliche Situierung von Fortbildung sind unterschiedlich in den einzelnen Ländern festgelegt, jedoch kann meist von einer zumindest einjährigen Unterstützung beim Berufseinstieg gesprochen werden, wie dem OECD-Endbericht zu entnehmen ist. (Altrichter et. al. 2002)

So sind in Schweden fünf Studientage pro Jahr während der Schulzeit (bis zu 104 Stunden/Jahr) zur Weiterbildung für BerufseinsteigerInnen veranschlagt.

Irische LehrerInnen beteiligen sich traditionellerweise weithin (60%) freiwillig an Sommerkursen, wofür sie drei Extrarurlaubstage während der Schulzeit bekommen. Zudem sind sie verpflichtet, curriculumsbezogene Kurse während der Schulzeit zu besuchen.

In Finnland gibt es keine spezifische Gesetzgebung für die LehrerInnenfortbildung. Teilnahmeverpflichtungen sind allerdings aus verschiedenen Statuten und Kollektivverträgen ableitbar. Finnische LehrerInnen nehmen üblicherweise an drei Tagen im Jahr bei vollem Gehalt an Fortbildungsveranstaltungen teil. Sie haben die Möglichkeit als SupplierlehrerInnen noch während der Ausbildung praktische Erfahrungen zu sammeln und u.a. werden an der Universität für Teacher Training in Joensuu Fortbildungsveranstaltungen in Kommunikation angeboten. (Gespräch am 1.4.2008 mit Frau Kirsi Margit Heikkinen-Jokilathi in Joensuu, Finnland)

Die Auswahl der LehrerInnen basiert in Finnland auf einem anspruchsvollen dreiteiligen Assessmentverfahren, nach der die rekrutierten StudentInnen in eine Orientierungsphase der Praxis übergeleitet werden. Dafür werden drei ECTS für weitere Studien angerechnet. In dieser Phase beteiligen sich die StudentInnen an Hospitationen bzw. arbeiten sie als AssistenzlehrerInnen und erlernen Methoden zur Reflexion des Unterrichts und der persönlichen Entwicklung in der Rolle als LehrerIn. Diese Ausbildungsphase ist für alle Studierenden obligatorisch. In der Folge können spezielle Ausbildungsvarianten je nach Schulstufe inskribiert werden.

Eine Begleitung beim Einstieg als LehrerIn wird derzeit nur informell je nach Schule individuell angeboten. Dabei stehen erfahrene LehrerInnen und SchulleiterInnen den BerufseinsteigerInnen als MentorInnen zur Seite. Vor allem die geografische Lage und die dörfliche Struktur in großen Teilen Finnlands führten zu einer dezentralisierten LehrerInnenfortbildung.

In den Staaten, in denen Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen für BerufsanfängerInnen angeboten werden, stehen diese ohne Einschränkungen allen LehrerInnen in ihren ersten Dienstjahren zur Verfügung.

In Nordirland und in Polen (für LehrerInnen in der Ausbildung und VertragslehrerInnen) ist die Teilnahme an diesem Betreuungsangebot verbindlich. In Nordirland gilt die Phase des Early Professional Developmentals als zentrales Element der beruflichen Entwicklung aller LehrerInnen.

Auch in Griechenland, Spanien und Italien sind die LehrerInnen verpflichtet, während der ein- bzw. mehrjährigen Probezeit an einschlägigen Fortbildungen für BerufseinsteigerInnen teilzunehmen.

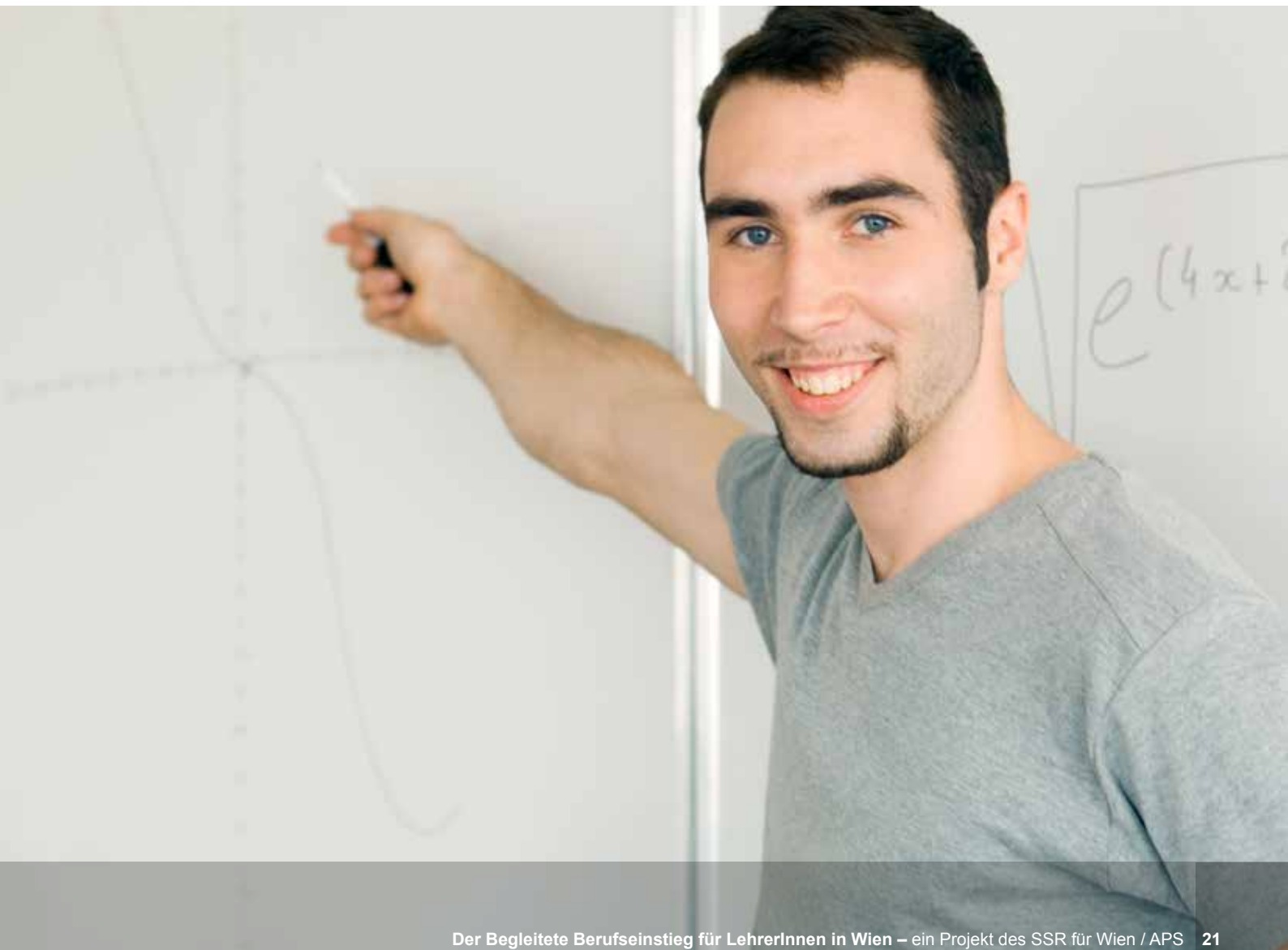
Jede/r LehrerIn in England möchte den Status eines „Qualified Teacher Status (QTS)“ erreichen, was nur möglich ist, wenn ein Kurs für „Initial Teacher Training“ (ITT) erfolgreich abgeschlossen wird. Ein allgemeines Modell zwischen der nationalen Schulbehörde und den Ländern in Großbritannien ist aufgrund der Struktur und Autonomie der lokalen Schulbehörden nicht bekannt.

Mit Ausnahme vereinzelter Staaten, wie z.B. der Schweiz (St. Gallen) und Deutschland (Hamburg), in denen Berufseinführungskurse verpflichtend sind, werden die Veranstaltungen zum Begleiteten Berufseinstieg auf freiwilliger Basis von den BerufseinsteigerInnen aus persönlicher Motivation besucht oder aufgrund einer (verpflichtenden) Empfehlung seitens der Schulbehörden.

Abschließend kann zusammenfassend bemerkt werden, dass nationale Konzepte für einen Begleiteten Berufseinstieg für PflichtschullehrerInnen in der Primar- und Sekundarstufe nur ansatzweise bzw. konzeptartig vorhanden sind.

Gründe dafür sind

- die regionalen Verantwortlichkeiten der Behörden in einzelnen Staaten,
- die Zuteilung des Kompetenzbereichs der LehrerInnenfort- und -ausbildung,
- die verschiedenen Kompetenzbereiche der im Bildungsbereich verantwortlichen Autoritäten bzw. Schulbehörden,
- die finanziellen und personellen Ressourcen,
- das Fehlen von Nachqualifikationsmöglichkeiten für MentorInnen,
- die sich ändernden politischen Perspektiven im Bildungsbereich,
- die mangelnde Wertschätzung des Humankapitals der BerufseinsteigerInnen,
- das Bestehen von regional-geografischen Distanzen und eine Dezentralisierung im Bildungswesen.



5.3. Conclusio

Faszinierend ist, dass Lehrpersonen im Pflichtschulbereich im europäischen Vergleich oftmals mit denselben Anfangsschwierigkeiten zu kämpfen haben, trotz der kulturellen und hierarchisch subjektiv unterschiedlich ausgeformten Schulsysteme. Die praktischen Modelle innerhalb Europas sind den Gepflogenheiten des Schulsystems und des jeweiligen Staates angepasst, aber in den Grundelementen ist eine Übereinstimmung mit den Merkmalen des multimodularen Modells zu erkennen.

International gesehen ist ein Trend zu Unterstützungsmaßnahmen beim Berufseinstieg für LehrerInnen weltweit zu vermerken. So werden „Induction Models“ den BerufseinsteigerInnen in Japan, China, Neuseeland und den USA zur Verfügung gestellt. (vgl. Fulton 2005)

Auf Grund der vorliegenden vergleichenden Studie (vgl. Huber 2010) konnte in Wien ein Fortbildungskonzept der dienstgebenden Behörde in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule konzipiert werden, welches teilweise die Inhalte und Organisationsform des multimodularen Systems übernommen hat. Die LehrerInnen sind daher aufgefordert, aktiv an ihrer Weiterbildung unter Inanspruchnahme von Modellen zur Berufsbegleitung teilzunehmen. „Teaching needs to be seen in a lifelong learning framework.“ (McKenzie, Santiago, 2004) Sind sich die Lehrpersonen von Beginn ihrer Berufstätigkeit an bewusst, dass es unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens keine „fertigen“ Lehrer und Lehrerinnen gibt, werden multimodulare Angebote der Pädagogischen Hochschulen von den BerufseinsteigerInnen als qualitative Fort- und Weiterbildung angenommen.

Abschließend kann gesagt werden, dass am europäischen Bildungssektor vergleichende Studien und externe Lernstanderhebungen der Trend sind. Die Gründe dafür erscheinen vielfältig. Einerseits sind es die positiven Erfahrungen, die gesammelt werden, um diese gezielt in anderen Regionen umzusetzen, andererseits sollen europaweite Bildungsabschlüsse einen flexibleren Einsatz der LehrerInnen schaffen.

Kurse zur Berufsbegleitung für neu einsteigende Lehrkräfte erscheinen als gute Investition am Bildungssektor. Die Qualität der Schule, im Besonderen die Unterrichtsqualität, kann durch Angebote für LehrerInnen in den ersten Dienstjahren gefördert und unterstützt werden.

Daher gilt es weiterhin finanzielle Mittel und organisatorische Wege innerhalb des Systems Schule zu finden, um ein Seminar- und Lehrgangsangebot für alle BerufseinsteigerInnen im Pflichtschulbereich anbieten zu können.



6. Literaturhinweis

Bücher

DAMMANN, Maja, Die Berufseingangsphase in Hamburg, In: JOURNAL für Lehrerinnenbildung, Modularisierung, Studienverlag Innsbruck-Wien-München-Bozen, 2004

EURYDICE, Schlüsselthemen im Bildungsbereich in Europa, Band 3, Der Lehrerberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen, Bericht I, Lehrerbildung und Maßnahmen für den Übergang in das Berufsleben, Allgemein bildender Sekundarbereich I, Eurydice, Brüssel, 2002

HUBER, Ursula, Der Begleitete Berufseinstieg für LehrerInnen in Europa, ISBN 978-3-631-59629-6, Peter Lang Verlag, Frankfurt, 2010

MARTINUZZI, Susanne, Der Berufseinstieg, LIT Verlag, Wien/ Berlin, 2007

Internetadressen

Bishop Grosseteste University College Lincoln. 2008. In: Mentoring & Coaching. Zugriff am 27.12.2008 unter <http://www.bishopg.ac.uk/docs/EDS/Mentoring%20fyler%20Sept%2008.pdf>

Botho von Kopp, Zur Frage des Kulturkontextes als Faktor bei internationalen Schüler- Leistungsvergleichen aus der Sicht der vergleichenden Bildungsforschung. Zugriff am 25.10.2010 unter http://www2.dipf.de/publikationen/tibi/tibi6_vkopp_5.pdf

EDK (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren), Bern 1996. Berufseinführung von Lehrerinnen und Lehrern. Zugriff am 7.7.2008 unter http://www.phsg.ch/PortalData/1/Resources/weiterbildung/berufseinfuehrung/Konzept_Berufseinfuehrung_PHSG_08.pdf

EU (Europäische Union), 2008. Das Europäische Parlament, Der Rat. EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Brüssel, den 29. Januar 2008. Zugriff am 12.10.2008 unter http://www.uni-graz.at/empfehlung_des_europaeischen_parlaments_und_des_rates_zur_einrichtung_des_eqr_fuer_lebenslanges_lernen_01_2008-4.pdf

Fulton, Kathleen, Yoon, Irene, Lee, Christine, 2005. Induction Into Learning Communities, Zugriff am 3.3.2009 unter http://www.nctaf.org/documents/NCTAF_Induction_Paper_2005.pdf

McKenzie, P., Santiago, P. 2004. Improving teacher effectiveness – Responses. Meeting of OECD Educational Ministers, Dublin, March 2004, Folie 13. Zugriff am 15.3.2008 unter http://www.primaryreview.org.uk/Downloads/Int_Reps/8.Settings-professionals/RS_6-3_briefing_Teacher_training_development_080418.pdf

Keller-Schneider, M. 2006. Überleben-entdecken-sich einfinden, Berufseinstieg und die Rolle der lokalen Mentor/innen. Zugriff am 20.2.2008 unter http://www.phsg.ch/PortalData/1/Resources/weiterbildung/berufseinfuehrung/Keller-Schneider_2006_Anforderungen_im_Berufseinstieg.pdf

Stadt Hamburg 2006, Pressemeldungen. Zugriff am 20.2.2008 unter <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/pressemeldungen/2006/maerz/01/2006-03-01-bwg-lehrerbildungsreform.html>

Dammann, Maja 2007. Ankommen im Beruf: Begleitung und Unterstützung in der Berufseingangsphase. Zugriff am 17.12.2008 unter http://www.li-hamburg.de/fix/files/doc/Ank_Loccum.pdf

DENI 2008, Department of Education, Northern Ireland. The teacher education partnership handbook, Zugriff am 8.8.2008 unter http://www.deni.gov.uk/teacher_education_partnership_handbook-3.pdf

BELB, Belfast Education & Library Board. 2007, Professional Development of Beginning Teachers 2007-2008, BELB Primary Induction Courses. Zugriff am 4.7.2008 unter http://www.belb.org.uk/teachers/i_epd_documents/belb_p_pp_induction_courses.pdf
<http://www.asfh-berlin.de/index.php?id=677>

Altrichter, H., Biott, C., Campos, P. B. u.a. 2002. Auswertung internationaler Erfahrungen für die Hochschulentwicklung in der österreichischen Lehrerbildung – Endbericht, Linz, 2002. Zugriff am 7.7.2008 unter [http://www.stvg.com/pekpub.nsf/0/45ebdde986ee724fc1256fa3003b1d68/\\$FILE/Endberichtgesamt.pdf](http://www.stvg.com/pekpub.nsf/0/45ebdde986ee724fc1256fa3003b1d68/$FILE/Endberichtgesamt.pdf)

TDA, 2008. Training and Development Agency for Schools. Induction-Support. Zugriff am 29.5.2008 unter <http://www.tda.gov.uk/teachers/induction/howinductionworks/whattoexpect.aspx>

PHZ 2008. Pädagogische Hochschule Zürich. Weiterbildung, Berufseinführung, fakultative Kurse. Zugriff am 10.7.2008 unter <http://www.phzh.ch/content-n116-sD.html>

