



Konzept der Berufseinführung

für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton St. Gallen

Fassung mit Teilen des Anhangs
zur Information der Schulträger und Mentorate

Andreas Benz, Dozent PHR

Christian Birri, Prorektor Weiterbildung PHR

Martin Lehner, Dozent PHS

Franziska Vogt, Prorektorin Weiterbildung PHS

Dezember 2005

Inhalt

1. Einleitung.....	5
2. Grundlagen.....	6
2.1. Definition und gesetzliche Rahmenbedingungen	6
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 – Verbindung zur Weiterbildung.....	16
3.5. Jahresplanung aus der Sicht der Berufseinstiegenden	17
4. Weiterbildung für die Funktionen in der Berufseinführung.....	18
4.1. Überblick über die modularisierte Weiterbildung zur Mentorin / zum Mentor	18
5. Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit	19
5.1. Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen PHSG	19
5.2. Lokale Schuleinheit.....	20
5.3. Regionale Didaktische Zentren (RDZ).....	20
5.4. Erziehungsdepartement des Kantons St. Gallen.....	20
5.5. Schnittstellen	21
6. Glossar Berufseinführung PHSG	23
7. Literaturangaben.....	25
8. Profil, Aufgaben und Anforderungen der Mentorinnen und Mentoren	26

8.1.	Lokale Mentorinnen und Mentoren	26
8.2.	Regionale Mentorinnen und Mentoren	29

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 Berufseinstiegen den 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 Berufs Jahren 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden zugänglich, durch den reflektierenden Vergleich von propositionalem Wissen und Fallwissen können die Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden, wird eine hohe Bedeutung zugemessen. Die kollegiale Zusammenarbeit soll für die Berufseinstiegenden zur Selbstverständlichkeit werden, einerseits in der Einbettung in die lokale Schulkultur durch die lokalen Mentorate, andererseits durch die kontinuierliche Arbeit mit andern Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegende 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 Berufseinstiegenden 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

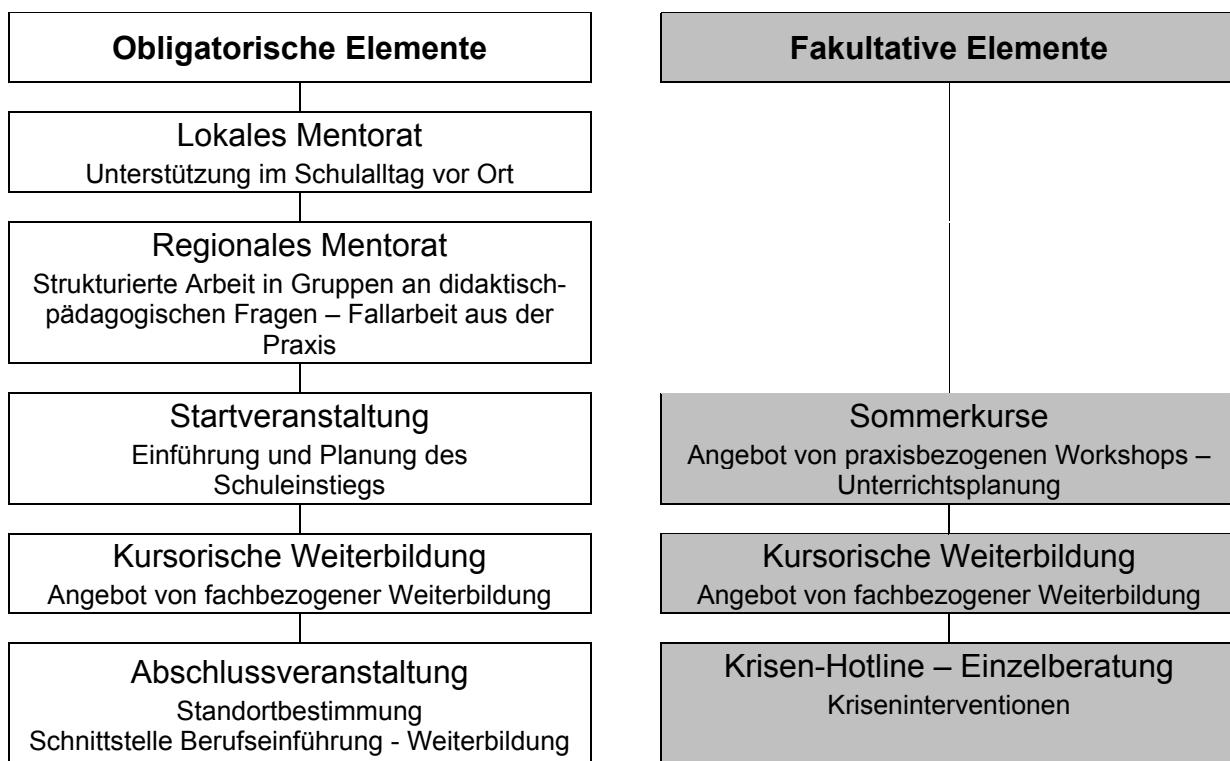
- das Obligatorium,
- teilweise Entlastung von Unterrichtsverpflichtung für den Besuch der Berufseinführung,
- Berufseinführung in der Verantwortung der Pädagogischen Hochschule,
- spezifische Weiterbildung der in der Berufseinführung tätigen Mentorinnen und Mentoren,
- Bedürfnisorientierung und
- Praxisreflexion.

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

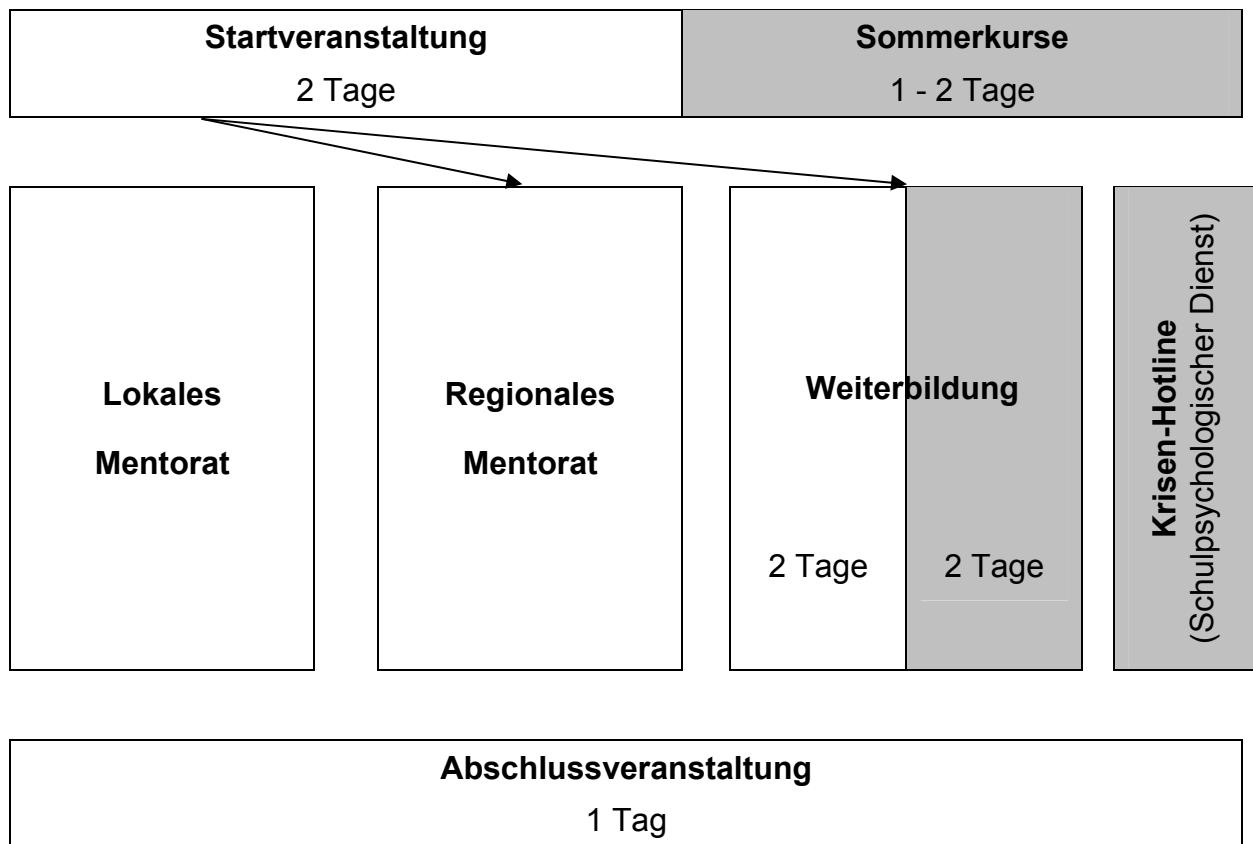
Die Berufseinführung dauert grundsätzlich ein Jahr und besteht aus verschiedenen, aufeinander abgestimmten Elementen. Einzelne Elemente der Berufseinführung sind für die Berufseinsteigenden verbindlich. Neben der Absolvierung dieser obligatorischen Elemente haben die Berufseinsteigenden bereits im ersten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

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 Berufseinstiegen 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 Berufseinstiegen

Regionale Mentorinnen und Mentoren

Regionale Mentorinnen und Mentoren sind für die Beratung von Lerngruppen (6-8 Berufseinstiegende) 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 Volkschule 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 Berufseinstiegen auf und planen die Treffen wenn möglich gemeinsam mit den Berufseinstiegen. Nach Prioritäten werden die Fragestellungen der Berufseinstiegen gemeinsam bearbeitet und in der Praxis erprobt. Intervision, (gegenseitige) Unterrichtsbesuche, Fallbesprechungen (Kasuistik), gemeinsame Planung sind wichtige Instrumente zur gemeinsamen Bearbeitung aktueller Probleme aus der Gruppe der Berufseinstiegen.

Für die Zusammenstellung der Mentoratsgruppen gelten vor allem geografische und stufenspezifische Kriterien. So werden wenn möglich Berufseinstiegende 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. häufig:

- 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 Berufseinstiegenden: 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 Berufseinstiegenden die benötigte inhaltliche Unterstützung. Die regionalen Mentorinnen und Mentoren übernehmen einerseits einzelne Workshops und begleiten andererseits die Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden evaluiert. Optimierungsmöglichkeiten und Konsequenzen sollen abgeleitet werden und in die Entwicklung der Berufseinführung einfließen. Eine Einführung in die Angebote des zweiten Berufsjahrs 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 Berufseinstiegende 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 kurзорisches Weiterbildungsangebot für Berufseinstiegende 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden (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 Berufseinstiegenden
- Bewertung und Benotung: Einschätzen, Bewerten, Benoten von Schülerarbeiten

Die spezifischen Weiterbildungsangebote für Berufseinstiegende 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. Berufseinstiegende 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden auch im 2. Berufsjahr die spezifischen Angebote der Berufseinführung fakultativ besuchen können.

3.5. Jahresplanung aus der Sicht der Berufseinstiegenden

	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											
Mentorat	Tagung		Treffen		Treffen	Treffen			Treffen		Treffen	Tagung
	1.5 d		3 h		3 h	3 h			3 h		3 h	0.5 d
	Startveranstaltung		Inhaltliche Schwerpunkte		Inhaltliche Schwerpunkte	Inhaltliche Schwerpunkte			Inhaltliche Schwerpunkte		Inhaltliche Schwerpunkte	Abschlussveranstaltung
Regionales Mentorat	Planung		Fallbeispiele		Fallbeispiele	Fallbeispiele			Fallbeispiele		Fallbeispiele	Evaluation
	Hospitation: 2 Lektionen											
	Einzelberatung: 1 Lektionen											
Weiterbildung	Startveranstaltung	Weiterbildung Berufseinführung PHSG: Kursorisches Angebot										Abschlussveranstaltung
	0.5 d	2 d										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. Berufs-jahr 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 Berufsein-führung, 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 Schulgemeindeverband

Personaleinsetzung und -föhrung

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 ü bernimmt 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegende) 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 Berufseinstiegenden 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. & Ferraro, 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 Arbeitsplatzeinführung 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, Kurzstelltvertretungen 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 Berufseinstiegende. 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden 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 Berufseinstiegenden. 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.

Berufseinführung

für Lehrpersonen des Kindergartens und
der Volksschule im Kanton St. Gallen

Informationsbroschüre



Pädagogische Hochschule St. Gallen
Pädagogische Hochschule Rorschach

Vorwort

Liebe Lehrpersonen des Kindergartens
Liebe Lehrerinnen und Lehrer

Sie haben sich entschieden, eine Stelle im Schuldienst anzutreten. Die tägliche Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen bietet Ihnen vielfältige Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten umzusetzen. Wir wünschen Ihnen dabei viel Freude und Erfolg.

Der Einstieg in die Berufstätigkeit als Lehrperson des Kindergartens, der Primarstufe oder der Sekundarstufe I ist ein berufsbiographisch wichtiger Lebensabschnitt. Sie bringen Ihre erworbenen Kompetenzen in den Berufsalltag ein und übernehmen die Verantwortung für alle Bereiche des Berufsauftrages.

In der Praxis tauchen dabei immer wieder neue Fragen und Herausforderungen auf, die in der Grundausbildung nicht gleich bedeutsam waren. Die Angebote der Berufseinführung sollen mit der Unterstützung von Expertinnen und Experten sowie von erfahrenen Lehrpersonen zum Gelingen ihres Berufseinstieges beitragen.

Wir bieten Ihnen eine professionelle Begleitung im Schulalltag sowie Anregungen für Ihre berufliche Weiterentwicklung.

Es freut uns, Ihnen mit dieser Broschüre die neu konzipierte Berufseinführung des Kanton St. Gallen vorzustellen.

Projektgruppe Berufseinführung

Dr. Franziska Vogt, Prorektorin Weiterbildung PHS

Christian Birri, Prorektor Weiterbildung PHR

Andreas Benz, Dozent PHR

Martin Lehner, Dozent PHS

Hinweise zur Berufseinführung

Rahmenbedingungen

Die Berufseinführung für Lehrpersonen des Kindergartens und der Volksschule ist im Kanton St. Gallen neu gestaltet worden.

Der Grosse Rat hat im Februar 2006 das Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen verabschiedet. Die Verantwortung für die Berufseinführung liegt daher neu bei der Pädagogischen Hochschule.

Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Die Berufseinführung dauert ein Jahr und ist für alle Berufseinsteigenden obligatorisch.
- Sie besteht aus verschiedenen, obligatorischen und fakultativen Elementen, die aufeinander abgestimmt sind.
- Die Berufseinsteigenden werden bei einer Anstellung zwischen 50% und 100% durch eine Pensenreduktion von einer Jahreswochenlektion entlastet.
- Die Berufseinführung wird möglichst dezentral organisiert.
- Im zweiten Berufsjahr stehen spezifische, fakultative Angebote zur Verfügung.
- Die Berufseinführung hat keine Beurteilungsfunktion.
- Die neu gestaltete Berufseinführung startet für Kindergarten- und Primarlehrkräfte im Sommer 2006 und für Oberstufenlehrkräfte im Jahr 2007.

Ziele der Berufseinführung

Die Berufseinführung möchte

- 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

Adressatinnen und Adressaten

Die Berufseinführung des Kantons St. Gallen richtet sich an

- Lehrpersonen aller Stufen der Volksschule und des Kindergartens, die nach dem Erwerb eines Lehrdiploms im Kanton St. Gallen ihre Unterrichtstätigkeit aufnehmen.
- Lehrpersonen, die ihre berufliche Tätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben.
- Lehrpersonen, die ein ausländisches Lehrdiplom besitzen und noch keine Berufserfahrung vorweisen können.

Die genauen Bestimmungen über die Teilnahme an der Berufseinführung für Berufseinsteigende mit Teiltypen, Stellvertretungen oder Berufspraktika entnehmen Sie bitte den Weisungen des Erziehungsdepartementes vom Mai 06, die Sie auf der Homepage beider Institutionen herunterladen können.

Rechte und Pflichten

Die Angebote der Berufseinführung stehen allen Berufseinsteigenden zur Verfügung, welche die beschriebenen Voraussetzungen erfüllen. Sowohl die obligatorischen wie auch die fakultativen Elemente sind kostenlos und möglichst auf Ihre Bedürfnisse ausgerichtet. Sie können nach Ihren individuellen Interessen Schwerpunkte setzen und zusätzliche Angebote wählen.

Daneben sind Sie aber auch verpflichtet, die vorgegebenen Richtlinien zu erfüllen. So sind die Treffen der regionalen Mentorate, die Weiterbildungskurse und die Treffen mit dem lokalen Mentor / der lokalen Mentorin testatpflichtig. Zum Abschluss der Berufseinführungsphase erhalten Sie bei vollständiger Erfüllung der Vorgaben eine schriftliche Bestätigung, die von Ihrer Schulgemeinde eingesehen wird.

Elemente der Berufseinführung

Obligatorische Elemente

- Startveranstaltung
- Lokales Mentorat
- Regionales Mentorat
- Kurzzeitliche Weiterbildung
- Abschlussveranstaltung

Fakultative Elemente

- Kurzzeitliche Weiterbildung
- Krisenhotline
- Sommerkurse (in Planung ab 2007)

Startveranstaltung

In den ersten Sommerferienwoche der Volksschule beginnt für Sie die Berufseinführungsphase mit einer obligatorischen Startveranstaltung an der Pädagogischen Hochschule.

Schwerpunkte dieser 2 Tage sind:

- Vorstellung des Konzepts der Berufseinführung und der verantwortlichen Ansprechpersonen
- Konkretisierung der Ziele und Standards dieses Berufsabschnittes
- Bildung der Regionalen Mentoratsgruppen und Konzeption der Treffen
- Gemeinsames Planen und Vorbereiten des Unterrichtes
- Freie Wahl aus thematischen Workshops der regionalen Mentorinnen und Mentoren zu relevanten Themen des Berufseinstieges, wie „Der erste Schultag“, „Quartalsplanung“, „Erster Elternabend“ usw.
- Informationen und entsprechende Unterlagen über das Schulsystem des Kanton St. Gallen durch das Amt für Volksschule

Lokales Mentorat

Die lokale Mentorin, der lokale Mentor ist für Sie die erste Ansprechperson bei Fragen, welche den Berufsalltag betreffen:

- Einführung ins Schulhausteam
- Organisation und Administration der Schuleinheit
- Beratung und Unterstützung in fachlichen, didaktischen und pädagogischen Fragen
- Unterrichts- und Wochenplanung
- Regelmässiger Erfahrungsaustausch und gegenseitige Hospitation
- Kontakte zu Behörden und Fachstellen

Die lokalen Mentorinnen und Mentoren werden durch die Schulbehörden in Zusammenarbeit mit den Schulleitungen bestimmt. Es sind erfahrene Lehrpersonen, welche auf der gleichen Schulstufe unterrichten. Sie üben keine beurteilende Funktion aus. Das lokale Mentorat wird mit 0.5 Jahreswochenlektionen entlastet.

Regionales Mentorat

Die regionale Mentoratsgruppe wird nach Region und Schulstufe zusammengestellt und besteht aus ca. 6-8 Berufseinsteigenden. An insgesamt 5 Treffen haben Sie die Gelegenheit, sich gemeinsam mit Berufskolleginnen und -kollegen weiterzubilden sowie Erfahrungen auszutauschen, die Sie im Zusammenhang mit Ihrer Berufssarbeit beschäftigen.

Für diese Treffen sind folgende Schwerpunkte vorgesehen:

- Fallbesprechungen aus dem Unterricht
- Fördern der Reflexion des beruflichen Handelns in fachlichen, methodisch-didaktischen und pädagogischen Fragestellungen
- Pädagogische Themen, welche von der Gruppe bestimmt werden, wie Elternarbeit, guter Unterricht, Klassenführung, disziplinarische Massnahmen, Notengebung usw.

Die regionale Mentorin, der regionale Mentor besucht Sie auch in Ihrer Klasse und steht Ihnen zudem für Einzelberatungen zur Verfügung.

Regionale Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Lehrpersonen mit langjähriger Erfahrung auf der entsprechenden Schulstufe und verfügen über eine beraterische Qualifikation. Sie unterstehen der Schweigepflicht und üben keine Beurteilungsfunktion aus. Das regionale Mentorat wird mit 1.2 Jahreswochenlektionen entlastet.

Abschlussveranstaltung

Mit der Abschlussveranstaltung schliessen Sie Ihre obligatorische Berufseinführungsphase ab. Sie dauert einen Tag und wird am Schluss des ersten Praxisjahres an der Pädagogischen Hochschule durchgeführt. Die zentralen Inhalte sind

- Evaluation der Berufseinführung
- Persönliche Standortbestimmung
- Einführung in die Angebote und Dienstleistungen des Erziehungsdepartements: Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung, Beratungsdienst Schule

Weiterbildung

Das Weiterbildungsprogramm bietet Ihnen spezifisch auf den Berufseinstieg ausgerichtete Kurse an, die besonderen Wert auf die Verbindung von theoretischen Impulsen mit Ihrer Praxiserfahrung legen:

- Disziplin und Klassenführung, Konfliktmanagement
- Umgang mit einzelnen auffälligen Kindern und Jugendlichen
- Elternarbeit, Elterngespräche
- Diagnostik, Förderung, Lernberatung
- Übertrittsverfahren
- Beurteilung und Benotung
- Besondere Unterrichtswochen
- Fachdidaktische Themen nach Bedarf

Die detaillierten Kursbeschreibungen und Anmeldebedingungen präsentieren wir Ihnen in einem separaten Kursprogramm.

Diese Weiterbildungskurse werden an verschiedenen Orten im Kanton angeboten. Sie wählen aus dem Kursprogramm Angebote aus, die thematisch Ihren Bedürfnissen entsprechen und die gesamthaft mindestens 2 Kurstage umfassen. Bei Interesse können Sie aber auch weitere Kurse besuchen.

Krisen-Hotline

Wenn die Angebote der lokalen und regionalen Mentorinnen und Mentoren für die Krisenbewältigung nicht mehr ausreichen, können Sie sich an den Schulpsychologischen Dienst (SPD) wenden: www.schulpsychologie-sg.ch.

Dieses Angebot untersteht der Schweigepflicht und unterstützt Sie ohne Rücksprache und Meldepflicht an Ihren Arbeitgeber und die Leitung der Berufseinführung.

Verantwortlichkeiten und Adressen

Berufseinführung Kindergarten und Primarstufe - PHR

Leitung Berufseinführung

Andy Benz
Pädagogische Hochschule Rorschach
Müller-Friedberg-Strasse 34
9400 Rorschach
Tel. 071 858 71 50
berufseinfuehrung@phr.ch

Prorektorat Weiterbildung und Berufseinführung

Christian Birri
Pädagogische Hochschule Rorschach
Müller-Friedberg-Strasse 34
9400 Rorschach
Tel. 071 858 71 50
berufseinfuehrung@phr.ch

Administration und Organisation

Sekretariat Berufseinführung
Pädagogische Hochschule Rorschach
Müller-Friedberg-Strasse 34
9400 Rorschach
Tel. 071 858 71 50
berufseinfuehrung@phr.ch

Aktuelle Informationen zur Berufseinführung unter www.phr.ch

Berufseinführung Sekundarstufe I - PHS

Prorektorat Weiterbildung

Dr. Franziska Vogt
Pädagogische Hochschule St. Gallen
Notkerstr. 27
9000 St. Gallen
Tel. 071 243 94 82
franziska.vogt@unisg.ch

Administration und Organisation

Sekretariat
Pädagogische Hochschule St. Gallen
Notkerstr. 27
9000 St. Gallen
Tel. 071 243 94 20
phs_sekretariat@unisg.ch

Aktuelle Informationen zur Berufseinführung unter www.phsg.ch

Die Berufseinführung im Jahresüberblick