



Regierungsrat

Luzern, 16. Januar 2018

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 378

Nummer: A 378
Protokoll-Nr.: 29
Eröffnet: 11.09.2017 / Bildungs- und Kulturdepartement

Anfrage Zemp Gaudenz und Mit. über ein Obligatorium des Sommerkurses

Die Berufseinführung für die Lehrpersonen ist eine wichtige Phase in der Ausbildung und frühen Berufsarbeit der Lehrpersonen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Personalführung ist im Kanton Luzern grundsätzlich die Schulleitung dafür zuständig. Die Dienststelle Volksschulbildung (DVS) empfiehlt den Schulleitungen gleich bei der Anstellung die Organisation der Berufseinführung zu regeln. Nebst der ordentlichen Personalführung durch die Schulleitung gehören die Teilnahme am Sommerkurs der Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) sowie die Errichtung eines Mentorates durch eine erfahrene Lehrperson dazu.

Seit über dreissig Jahren besuchen neue und wiedereinsteigende Lehrpersonen den Berufseinführungskurs, den sogenannten Sommerkurs. Dieser findet in der ersten Sommerferienwoche statt und wird seit 2011 von der PH Luzern durchgeführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten unter der Leitung erfahrener Lehrpersonen die Feinplanung für die ersten Schultage und die Grobplanung für das erste Semester. Der Sommerkurs wird in Gruppen für alle Stufen angeboten: Kindergarten, 1./2. Klasse, 3./4. Klasse, 5./6. Klasse und Sekundarschule Niveau A/B und Niveau C. Zusätzlich bietet die PH Luzern den Berufseinsteigerinnen und -einsteigern im ersten Schuljahr die Begleitung in einer stufenspezifischen Praxisgruppe an. Ein erstes Treffen findet nach den Herbstferien statt. Je nach Bedarf treffen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sechs bis acht Mal für drei Stunden an Mittwochnachmittagen, tauschen unter Anleitung einer erfahrenen Lehrperson Unterrichtserfahrungen aus und besprechen anspruchsvolle Situationen. Sie können auch eine Unterrichtshospitation oder Einzelcoaching durch die Kursleitung beantragen. Für das zweite und dritte Berufsjahr bietet die PH Luzern Praxisgruppen für die beiden Stufen Kindergarten und 1. bis 6. Klasse an.

Seit mehreren Jahren meldeten sich gehäuft Berufseinsteigerinnen und -einsteiger im ersten und zweiten Jahr bei der Schulberatung DVS mit Erschöpfungssymptomen aufgrund von Überforderung im Klassenmanagement, Problemen in der Elternarbeit, stufenspezifischem Unwissen und dem Scheitern am eigenen Perfektionismus. Es zeigte sich, dass viele von ihnen keine systematische Berufseinführung erhalten hatten, weil sie den Sommerkurs nicht besuchten. Dieser Umstand und die Nachfrage bei den Schulleitungen bewog die DVS, Empfehlungen für die Berufseinführung neuer Lehrpersonen zu erarbeiten. Eine dieser Empfehlungen ist, dass die Teilnahme am Sommerkurs für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger ab einem Pensum von 20 Prozent ab Sommer 2017 grundsätzlich obligatorisch sein soll. Die Schulleitung entscheidet aber abschliessend darüber, ob eine Lehrperson am Sommerkurs teilnimmt oder nicht.

Die einzelnen Fragen können wir wie folgt beantworten:

Zu Frage 1: Die Unterstützung durch die jeweilige Schule scheint umfassend und im Vergleich zu anderen Berufen überdurchschnittlich: Begleitung durch die Schulleitung, ein lokales Mentorat, die Mitarbeit in einem Unterrichtsteam, der Besuch von Praxisgruppen sowie Dienstleistungen der Schulberatung. Braucht es ein zusätzliches obligatorisches Angebot, obwohl dies der Lehrerverband nicht als zwingend erachtet?

Eine gute und umfassende Berufseinführung ist für die Lehrpersonen besonders wichtig. Anders als in andern Berufen wird von einer Lehrperson ab dem ersten Arbeitstag verlangt, dass sie hundertprozentig einsetzbar ist. Im Unterschied zu andern Berufen gibt es für sie keine Einführungsphase. Umso wichtiger ist es für die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, dass sie den Unterricht gut vorbereitet aufnehmen können. In den Sommerkursen bereiten sich die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger spezifisch für den Unterricht auf der Stufe vor, auf der sie nach den Schulferien unterrichten werden. Sie können sich im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen auf ihren ersten Einsatz vorbereiten und die Grobplanung für die ersten Monate vornehmen. Dies ist sehr effizient, gibt ihnen Sicherheit und trägt gleich zu Beginn zu einer guten Qualität des Unterrichts bei. Nach dem Besuch des Sommerkurses sind die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger auch gut gerüstet für die nun folgende gemeinsame Planung und Vorbereitung im Unterrichtsteam, indem sie sich im gemeinsamen Planungs- und Vorbereitungsprozess mit der IF-Lehrperson, der Parallelklassenlehrperson und den übrigen Lehrpersonen der gleichen Stufe der Schule vollwertig einbringen können. Die Mitarbeit im Unterrichtsteam ist im Übrigen Teil des Berufsauftrags und kein spezifisches Unterstützungsangebot. Es ist richtig, dass den Berufseinsteigerinnen und -einsteigern verschiedene Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Letztlich entscheidet jedoch die Schulleitung, ob die Lehrpersonen den Sommerkurs besuchen. Sehr oft verwenden die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger die gesamten Sommerferien für die Vorbereitung, um sich dann beim Schulbeginn voll auf den Unterricht und die damit verbundenen Aufgaben konzentrieren zu können. Daher ist es wichtig, dass sie möglichst zielgerichtet bei der Vorbereitung unterstützt werden. Die Checkliste der PH Luzern bietet einen Einblick, was es alles vorzubereiten gibt (https://d2fx6nt86pe67e.cloudfront.net/phlu/corporate/10a5cc73ff1f04defc5a9a5ae799ab830f81a150/Checkliste_Berufseinstieg_tim_16.12.16.pdf). Die Haltung des Luzerner Lehrerinnen- und Lehrerverbandes in dieser Frage beruht eher auf allgemeinen Vermutungen, die wir so nicht teilen. Zudem empfiehlt der Schweizerische Lehrerinnen- und Lehrerverband (LCH) den Besuch solcher Angebote.

Zu Frage 2: Konkurrieren diese zentral und obligatorisch angebotenen Kurse nicht die Angebote der jeweiligen Schule, und schwächen sie nicht die Eigeninitiative der verantwortlichen Schulleitungen?

Nein. Der obligatorische Sommerkurs und die freiwilligen Praxisgruppen dienen als Ergänzung der schulhausinternen Unterstützung. Sie entlasten die Schulleitungen und das Unterrichtsteam. Mit der Schwerpunktsetzung auf die Unterrichtsstufe der zukünftigen Lehrpersonen können die Kurse sehr effizient und praxisorientiert gestaltet werden. Die Schulleitung kann sich dann auf die Einführung in die spezifischen Belange der eigenen Schule konzentrieren.

Zu Frage 3: Den Abschluss des PH-Studiums bildet jeweils ein fünfwöchiges Praktikum. In diesem Rahmen unterrichten die Studierenden möglichst selbständig eine Klasse. Sind sie damit – und mit dem Unterstützungsangebot der Schulen – nicht darauf vorbereitet, «vom ersten Tag an hundertprozentig produktiv zu sein», wie dies der Dienststellenleiter erwartet?

Das Studium an der Pädagogischen Hochschule bereitet grundsätzlich gut auf die Arbeit in der Schule vor. Das zeigen beispielsweise auch die Befragungen der Absolventinnen und

Absolventen der PH Luzern. Die Ausbildung ist so ausgerichtet, dass auf verschiedenen Stufen unterrichtet werden kann. Wenn die neuen Lehrpersonen dann konkret erfahren, auf welcher Stufe und Klasse, in welcher Organisationsform und welche Fächer sie unterrichten, geht es darum, die konkrete Planung vorzunehmen. Eine solche Planung für die eigene Klasse in eigener Verantwortung ist sehr anspruchsvoll. Wenn die Studierenden ihr letztes Praktikum absolvieren (Januar/Februar), wissen sie in der Regel noch nicht, auf welcher Stufe und wo sie nach Abschluss des Studiums unterrichten werden. Sie können somit die konkrete Unterrichtsplanung noch nicht auf ihre Zielstufe ausrichten. Erst wenn die Klassenkonstellation bekannt ist, die Zusammenarbeit im zukünftigen Team und die Ansprüche der Schulleitung geklärt sind, kann eine fundierte Planung vorgenommen werden. In den Monaten vor Abschluss der Ausbildung haben die Studierenden jedoch keine zeitlichen Ressourcen, um den Unterricht mit der zukünftigen Klasse vorzubereiten. Die Intensität des Studiums mit Prüfungen, Bachelorarbeit, etc. lässt in dieser Phase solche Vorbereitungsarbeiten nicht zu. Die Kursleiterinnen und -leiter der Sommerkurse sind erfahrene und zusätzlich ausgebildete Lehrpersonen, welche mit ihrem Fundus an Good-Practice-Beispielen gezielt Unterstützung bieten können. Deshalb ist ein solcher Sommerkurs für die Ausgestaltung der Unterrichtsvorbereitung sehr wertvoll. Er verhindert auch eine zeitliche Überforderung der Lehrpersonen, wie diese in der Schulberatung immer wieder festgestellt worden ist. Zudem ist zu beachten, dass zahlreiche Berufseinsteigerinnen und -einsteiger die Ausbildung an einer ausserkantonalen Hochschule absolviert haben, weshalb die Berufseinführung auch als Einführung in unsere kantonalen Regelungen zu verstehen ist.

Zu Frage 4: Die PH Luzern bildet Lehrpersonen aus, welche nach dem Studium in anderen Kantonen arbeiten. Ist dieser Sommerkurs in allen Kantonen obligatorisch?

Nein. Die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger in andern Kantonen besuchen den Sommerkurs an der PH Luzern freiwillig. Die Kantone empfehlen jedoch den Besuch. Auch der Schweizerische Lehrerinnen- und Lehrerverband (LCH) weist in seinem Positionspapier vom 22. April 2017 darauf hin, wie wichtig für die Lehrpersonen ein erfolgreicher Berufseinstieg ist. Er fordert die Kantone daher auf, unter anderem Konzepte für den Berufseinstieg zu erarbeiten und finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Unter den Verantwortlichen des Berufseinstiegs der deutschsprachigen Schweiz findet ein regelmässiger Erfahrungsaustausch statt.

Zu Frage 5: Nach fünf Jahren arbeiten noch 83 Prozent der Studienabgänger im Lehrberuf. Weicht diese Quote von jener in anderen Berufsgattungen ab?

Die Ausstiegsquoten anderer Berufsgattungen können mit denjenigen im Lehrberuf nicht verglichen werden, da die Ausbildung für Lehrpersonen sehr spezifisch ist. In anderen Berufen sind die Einsatzmöglichkeiten in der Regel viel breiter.

Zu Frage 6: Bei Absolventinnen und Absolventen der PH, welche umgehend nach dem Studium als Lehrerinnen beziehungsweise Lehrer starten, dürfte man davon ausgehen, dass die Vorbereitung auf den Berufsstart im regulären Studium geleistet wird. Dann gibt es Absolventinnen beziehungsweise Absolventen, welche nach dem Studium eine Pause einlegen und erst nach ein, zwei Jahren in den Beruf einsteigen. Hier ist es nachvollziehbar, dass diese Gruppe den Kurs im Sinn einer «Auffrischung» für sinnvoll erachtet. Wäre es aber nicht denkbar, dass diese Gruppe die Kurskosten für diese «Auffrischung» aus Eigenverantwortung selber übernimmt?

Es wäre durchaus denkbar, dass bei der Kostenübernahme unterschieden würde, ob die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer gleich nach dem Diplom in den Lehrberuf einsteigen

oder erst nach einer Pause. Möglicherweise könnte eine solche Regelung jedoch als "Barriere" wirken, eine Stelle im Kanton Luzern zu übernehmen, insbesondere wenn auch Stellen in andern Kantonen in Aussicht stehen. Aufgrund der Rekrutierungssituation sind wir aber häufig auf solche Wiedereinsteigende angewiesen, weshalb wir auf die Erhebung eines Kursgeldes verzichten. Auch aus Sicht der Schülerinnen und Schüler macht es Sinn, den Kurs zu finanzieren. Schliesslich handelt es sich auch hier um Berufseinsteigende und die Qualität des Unterrichts soll von Beginn an gewährleistet werden können, unabhängig davon, wie lange der Zeitpunkt der Diplomierung zurückliegt.

Zu Frage 7: Pro Person kostet dieser Sommerkurs rund 650 Franken, was einem Total von über 100 000 Franken entspricht. Werden die Kosten für dieses Obligatorium im Bereich der Volksschulbildung an einem anderen Ort eingespart? Wären die Gemeinden bereit, sich an diesen Kosten zu beteiligen?

Die Kosten für die Sommerkurse sind im Leistungsauftrag der PH Luzern enthalten. Der Besuch des Sommerkurses und der Praxisgruppe kann zudem vollumfänglich an die individuelle Weiterbildungspflicht angerechnet werden, welche gemäss Berufsauftrag 2,5 Prozent des Jahrespensums beträgt. In der Regel absolvieren die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger im ersten Berufsjahr daher keine weiteren Weiterbildungen. Für die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen ist der Kanton zuständig. Eine Kostenbeteiligung der Gemeinden kann daher nicht verlangt werden.

Zu Frage 8: Offensichtlich haben viele neue Lehrer vor der Elternarbeit Respekt: Wird diesem Teil der Lehrertätigkeit an der PH genügend Rechnung getragen? Weshalb muss man diese Aspekte zusätzlich in einem Sommerkurs unterrichten?

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit Aspekten der «Elternarbeit» findet bei allen Studiengängen im Mentorat und in den Bildungs- und Sozialwissenschaften statt. Inhaltliche Schwerpunkte sind u.a. Sinn und Bedeutung der Elternarbeit, besondere Herausforderungen, Elternarbeit als Ressource, Formen der Zusammenarbeit mit Eltern. In Kommunikationstrainings üben die Studierenden das Führen von Gesprächen. Wie die Elternarbeit konkret an ihrer zukünftigen Schule praktiziert wird, wissen die berufseinsteigenden Lehrpersonen erst, wenn sie den genauen Unterrichtsort, die Stufe und die involvierten Lehrpersonen im Team und die Schulleitung kennen – also oft erst kurz vor oder nach Abschluss des Studiums. Da der Schwerpunkt des Sommerkurses auf die Unterrichtsplanung fokussiert ist, steht für die Auseinandersetzung mit überfachlichen Themen (z.B. Elternarbeit) nur ein zeitlich begrenztes Gefäss zur Verfügung. Die eigentliche Auseinandersetzung mit der Elternarbeit findet daher in den Praxisgruppen während des ersten Berufsjahres statt. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die «Elternarbeit unmittelbar nach der Ausbildung als die noch am meisten zu fördernde Kompetenz eingestuft wird. Diese Kompetenz wird in der Berufseinführungsphase vertieft erworben.»¹

¹ Keller-Schneider, M. (2010): Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Beanspruchung durch berufliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Kontext- und Persönlichkeitsmerkmalen. Münster: Waxmann