

Aufgabenheft zur Funktionsrolle «Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg» in der Studienvariante Quereinstieg (Version für SJ 25/26)

Version 17. Februar 2025

Überblick

1	Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg.....	3
1.1	Anerkennung und Absicherung der Herausforderungen im Berufseinstieg	3
1.2	Beteiligte Funktionsrollen beim Begleiteten Berufseinstieg – Rollenklärung	3
1.3	Ziele des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg	4
1.4	Aspekte der Berufseinführung beim Mentorat Begleiteter Berufseinstieg	4
1.5	Formelle Rahmung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg	5
1.6	Rekrutierung von Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg	5
1.7	Qualifizierung zum*zur Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg	5
2	Aufgabenheft Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg	6
2.1	Zweck der Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg	6
2.2	Erforderliche Kompetenzen.....	6
2.3	Pflichten.....	6
2.4	Formen der Unterstützung	7
2.5	Aufgaben im Rahmen der Weiterbildung:	7
2.6	Aufgaben zu Beginn des Berufseinstiegs:	7
2.7	Wiederkehrende Aufgaben im Verlauf der zwei Jahre Berufseinführung.....	8
3	Anhang 1: Konzeptionelle Überlegungen zum Begleiteten Berufseinstieg.....	9
3.1	Herausforderung Berufseinstieg	9
3.2	Der Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg.....	9
4	Anhang 2: Ausgewählte Literatur zu Lehrer*innenbildung, Berufseinstieg und Berufseinführung	12

Vorbemerkungen

Die PH FHNW bietet mit der «Studienvariante Quereinstieg» eine Studienvariante an, in welcher Studierende bereits während der Ausbildung in den Beruf starten. Schule und PH FHNW sorgen dabei gemeinsam und kooperativ für eine gelingende Professionalisierung durch passende Anstellungs- und Studienbedingungen.

In Abstimmung mit den Kantonen des BRNW wurde für die Studienvariante das «Mentorat Begleiteter Berufseinstieg» eingerichtet. Mit der Studienvariante gewinnen Schulen also nicht nur neue Lehrpersonen, sondern sie gestalten auch deren Entwicklung durch das «Mentorat Begleiteter Berufseinstieg» mit. Dieses Mentorat wird ausgefüllt durch die **Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg**. Im vorliegenden Aufgabenheft wird die Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg beschrieben.

Änderungen

Gültig ab	Autor*innen	Bemerkung
01.06.2022	Leiter Lehr und Curriculumsentwicklung PH FHNW	
10.03.2023	Leiter Lehr und Curriculumsentwicklung PH FHNW	Das Aufgabenheft wurde entlang folgender Aspekte überarbeitet: <ol style="list-style-type: none"> 1. Neue Reihenfolge von konzeptionellen Überlegungen und eigentlichem Aufgabenheft im Dokument 2. Weitergehende sprachliche Klärung der Funktionsrollen und Anpassung an Studiengangsprache (bspw. Fachteam statt Klassenteam in SEKI) 3. Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten und Harmonisierung der Prozesse mit den neuen Webseiten und der neuen Dokumentenlandschaft zum Begleiteten Berufseinstieg an der PH FHNW
12.06.2024	Leiter Lehr- und Curriculumsentwicklung PH FHNW	Das Aufgabenheft wurde entlang folgender Aspekte überarbeitet: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktualisierung: Akteur*innen (Funktionsrollen) und ihre Aufgabenschwerpunkte. 2. Herstellung Begriffskohärenz zu aktualisierter Kommunikation (bspw. Stellenformularen und Webseiten) 3. Verbesserung sprachlicher Ungenauigkeiten und Aktualisierungen (bspw. Wegnahme von 'neu' in Bezug auf die Studienvariante Quereinstieg).
17.02.2025	Leiter Lehr- und Curriculumsentwicklung PH FHNW	Das Aufgabenheft wurde entlang folgender Aspekte überarbeitet: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktualisierung: Da der Eintritt in die Studienvariante Bachelor-Plus/MasterPlus letztmalig zum Herbst 2024 möglich war, bezieht sich das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg zukünftig nur noch auf die Studienvariante Quereinstieg. 2. Aktualisierung: Der Qualifikationskurs «Mentor*in 'Begleiter Berufseinstieg'» besteht neu aus drei statt vier Teilen. Der Umfang der Weiterbildung von 2 Tagen bleibt unverändert.

1 Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg

1.1 Anerkennung und Absicherung der Herausforderungen im Berufseinstieg

Mit der Einführung und formalen Absicherung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg leisten die vier Trägerkantone der PH FHNW einen zentralen Beitrag zum Gelingen des Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg. Mit der schulseitigen Bereitstellung entsprechender Personalressourcen über den Zeitraum von zwei Jahren wird Unterstützungsbedarf auf zwei Ebenen abgesichert: Auf der institutionellen Ebene die Herausforderungen des parallel zum Studium stattfindenden Berufseinstiegs, auf der sozialen Ebene die Herausforderung der Bereitstellung von «sozialen Ressourcen» in Form verlässlicher Ansprechpersonen. Der effiziente Einsatz dieser Ressourcen zur Absicherung der Herausforderungen erfordert eine klare Bestimmung der Rollen und Aufgaben der beteiligten Akteur*innen der Studienvariante.

1.2 Beteiligte Funktionsrollen beim Begleiteten Berufseinstieg – Rollenklärung

In der Studienvariante Quereinstieg unterrichten Studierende ab dem zweiten Studienjahr mit einem Umfang von 30-50% an einer Schule ihrer Stufe. An der Schule sichert die Schulleitung die Rahmenbedingungen der Anstellung für die Studierenden der Studienvariante Quereinstieg. Die Studierenden unterrichten nur mit Unterstützung eines Klassenteams/Fachteams aus erfahrenen Lehrpersonen. Der*die Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg ist für zwei Jahre für die Berufseinführung der Studierenden verantwortlich. Die folgende *Tabelle 1* gibt einen Überblick über die beteiligten Akteur*innen. Die Akteur*innen Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg und Praxislehrperson werden in *Tabelle 2* nochmals unterschieden.

Funktionsrolle	Ausbildungsverantwortung der Schule			Ausbildungsverantwortung der PH FHNW		
	Schulleitung	Klassenteam/ Fachteam	Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg	Praxis- lehrperson	Mentor*in der Hochschule	Leitung Reflexions- seminar
Ausbildungsort	Schule	Schule	Schule	Schule	PH FHNW	PH FHNW
Person	Schulleiter*in der anstellenden Schule	Erfahrene Lehrpersonen des Klassen- /Fachteams	Qualifizierte Lehrperson der Schule	Qualifizierte Lehrperson der Schule	Dozierende*r der PH FHNW	Dozierende*r der PH FHNW
Aufgabe	Anstellung Personalführung Ressourcierung	Unterstützung beim Berufseinstieg	Systematische Begleitung des Berufseinstiegs	Ausbildung im im Rahmen der Praxismodule	Ausbildung im Rahmen der Praxismodule	Ausbildung im Rahmen der Praxismodule

*Tabelle 1: Akteur*innen (Funktionsrollen) und ihre Aufgabenschwerpunkte*

Die Tabelle zeigt, dass sich die Zuständigkeiten und Aufgaben der jeweiligen Funktionsrollen klar unterscheiden. Gleichwohl kann es institutionell notwendig und konzeptionell sinnvoll sein, die Funktionsrollen Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg, Klassenteam/Fachteam und Praxislehrperson auch in Personalunion auszuführen. Denn je mehr Personen in unterschiedlichen Funktionen an der Begleitung der Studierenden beteiligt sind, desto mehr kommunikative Abstimmungsaufwände entstehen an den Schnittstellen.

Eine besonders wichtige Unterscheidung ist nötig zwischen der etablierten Rolle der Praxislehrperson/des*der Praxiscoach und der vergleichsweise neueren Rolle des*der Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg; hierzu dient *Tabelle 2*.

	Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg	Praxislehrperson/Praxiscoach
Im Auftrag der	Schule	PH FHNW
Aufgabe	systematische Unterstützung und Beratung zu administrativen und organisatorischen Aufgaben	Ausbildung im Rahmen der Praxismodule (Be- rufspraktische Studien) durch Aufbau beruflicher

	und situativen Anforderungen im Ablauf des Schuljahres	Handlungskompetenzen in Klassenführung, Planung, Gestaltung und Reflexion von Unterricht Bewertung der berufspraktischen Fähigkeiten
Schwerpunkt Entwicklungsaufgaben	Rolle als Lehrperson Kooperation in und mit der Institution Schule	Vermittlung von Sach- und Fachinhalten Unterstützung und Begleitung beim Aufbau berufspraktischer Handlungskompetenzen
Verhältnis zu Studierenden	beratende Begleitung der Einarbeitung in die schul- und unterrichtsbezogenen Aufgaben vor Ort	Begleitung Praxismodule (studienseitige Lehrveranstaltung)
Zeitraum	ganzjährige Begleitung der Studierenden	während Praxismodulen (zeitlich begrenzte Kontakte mit Studierenden)
Einbindung an PH FHNW	keine direkte Einbindung an PH FHNW	Einbindung an PH FHNW (Praxismodul, Ressourcierung durch PH FHNW)
Qualifizierung	2-tägige Qualifizierung	8-tägige Qualifizierung
Ressourcierung	via Kanton	via PH FHNW

Tabelle 2: Gegenüberstellung Funktionsrollen: Praxislehrperson/Praxiscoach¹ und Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

1.3 Ziele des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg

Der Kern des Auftrags der Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg ist eine solide Berufseinführung. Diese zielt darauf ab, die Studierenden mit Beginn der Anstellung bei der Bewältigung der anspruchsvollen beruflichen Anforderungen zu begleiten. Diese begleitende Tätigkeit beinhaltet einerseits die systematische Einführung der Studierenden in die schulspezifischen Bedingungen, Regeln, Infrastrukturen und Netzwerke vor Ort. Andererseits leistet die kontinuierliche Ansprechbarkeit für situativ auftretende Fragestellungen der Studierenden einen zentralen Beitrag zur Unterstützung. Hierzu ist es wichtig, individuell passende Lösungen zu finden und die Studierenden in der Bearbeitung der berufsbezogenen Entwicklungsaufgaben zu beraten.

1.4 Aspekte der Berufseinführung beim Mentorat Begleiteter Berufseinstieg

Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg stellt ein substanzielles Element dar, um die Herausforderung Berufseinstieg parallel zum Studium mit Gelassenheit und Gewinn für Schüler*innen, Kollegium und die Studierenden selbst bewältigen zu können. Diese Unterstützung umfasst folgende zentrale Aspekte der Berufseinführung:

- Unterstützung durch schul(orts)spezifische, strukturierte Einführung, in Absprache mit der Schulleitung
- Ansprechperson bezüglich situativ auftauchender Fragen zum Unterricht, zur Schule als Institution, zur Gestaltung von Unterricht, zur Mitwirkung in der Schulgemeinde, zur Zusammenarbeit mit Eltern, wobei der*die Mentor*in diese situativen Fragen als Anlass für die gemeinsame Bearbeitung allgemeiner Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg nutzt
- Unterstützung bei Fragen zur Lehrmittelauswahl, zu Unterrichtsmaterialien und zur Erweiterung des didaktischen Repertoires

¹ Die Unterscheidung zwischen Praxislehrperson und Praxiscoach kennzeichnet Praxislehrpersonen als Mitarbeitende der Schule, an der Studierende in der Studienvariante angestellt sind. Wo keine Praxislehrpersonen vor Ort zur Verfügung stehen, können Praxiscoachs als Kolleg*innen aus anderen Schulen die Aufgabe übernehmen. Es gilt jedoch auch hier die Koordinationsaufwände für die Rekrutierung und Abstimmungsaufwände im Blick zu behalten.

- Unterstützung bei der Erstellung von lang- und kurzfristigen Unterrichtsplanungen (was punktuell zusätzlich durch Praxislehrperson/-coach unterstützt werden kann)
- Unterstützung im Aufbau eines Netzwerks in der Schulgemeinde und eventuell darüber hinaus

1.5 Formelle Rahmung des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg

- Das Mentorat Begleiteter Berufseinstieg wird für die Studienvariante Quereinstieg in den Studiengängen Kindergarten-/Unterstufe, Primarstufe sowie Sekundarstufe I eingerichtet.
- Grundlage der Tätigkeit als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg bildet eine obligatorische zweitägige Qualifikation und das «Aufgabenheft zur Funktionsrolle Mentor*in 'Begleiteter Berufseinstieg' in der Studienvariante Quereinstieg».
- Die Lehrperson erhält für das Mentorat zwei Jahre lang eine Entlastungslektion pro Woche aus dem Ressourcenpool der Schule.

1.6 Rekrutierung von Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg

Die Schulleitung ist für die Rekrutierung geeigneter Lehrpersonen als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg zuständig. Wo möglich und wo die notwendige Qualifikation (auch als Praxislehrperson) vorhanden ist, berücksichtigt sie dabei die Lehrperson, die als Stellenpartnerschaft im Klassenteam/Fachteam für die Studierenden im Berufseinstieg vorgesehen ist. Sie beauftragt frühzeitig die Teilnahme der Person an der Weiterbildung Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen sowie die allfällige Ergänzung des Aufgabenhefts gehört zu den Befugnissen der Schulleitung. Sie stellt auch die Ressourcierung der Aufgabe (eine Lektion pro Woche über zwei Jahre) sicher. Die Aufgabe des Mentorats Begleiteter Berufseinstieg ist kein festes Amt, sollte aber in der Regel für die Gesamtdauer des zweijährigen Begleiteten Berufseinstiegs vereinbart werden. Ein Anspruch auf eine Zuteilung besteht nicht.

1.7 Qualifizierung zum*zur Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

Die Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg besuchen das obligatorische Weiterbildungsangebot der PH FHNW. Detaillierte Informationen sind auf der Webseite der PH FHNW zur Anstellung im Begleiteten Berufseinstieg abrufbar ([LINK](#)), dort finden sich auch weitere Informationen für Schulleitungen und Verlinkung zum aktuellen Weiterbildungsangebot der PH FHNW.

2 Aufgabenheft Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

2.1 Zweck der Funktionsrolle Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg werden in der Studienvariante Quereinstieg eingesetzt, um Studierende mit Anstellung individuell und kontextbezogen bei der Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen des Berufseinstiegs über den Zeitraum von zwei Jahren zu beraten.

2.2 Erforderliche Kompetenzen

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg sind erfahrene Lehrpersonen mit ausgeprägten beratenden Fähigkeiten in der Berufseinführung. Die damit erforderliche Haltung besteht darin, sich trotz umfassender eigener Erfahrungen, erworbenen Routinen und den damit entstandenen Selbstverständlichkeiten in die Lage zu versetzen, die Herausforderungen der Studierenden im Berufseinstieg aus *deren* Perspektive wahrzunehmen und wirksame Unterstützung anzubieten. Die Gestaltungsautonomie und die eigentliche Handlungsanforderung wird hierbei jedoch bei den Studierenden selbst belassen. Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg vertreten die Ansprüche ihres Berufsstandes, kommunizieren aber auch realistische Erwartungen an individuelle und situative Leistungsgrenzen.

Dabei stehen im Zentrum:

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg

- leisten einen Beitrag zur Entwicklung der beruflichen Werte und der Einstellungen der Studierenden
- erkennen Herausforderungen, die sich Studierenden, z. B. im Verlauf des Schuljahres, stellen (z. B. Planung erster Schultag, Elterngespräche etc.) und können Angebote bereitstellen, diese Herausforderungen frühzeitig und strukturiert vorzubereiten,
- kennen die besonderen Herausforderungen der Studienvariante und unterstützen die Studierenden dabei, die Ansprüche von Anstellung und Studium zu vereinen,
- sind sich ihrer eigenen Doppelrolle gegenüber den Studierenden als Kolleg*in und Mentor*in bewusst,
- sind in der Lage, Entwicklungsfelder bei den Studierenden mit Anstellung zu erkennen,
- laden Studierende nach Möglichkeit an Anlässe ein und beteiligen sie, indem ihre Tätigkeiten in der Schule zum Gesprächsgegenstand wird.

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg sind also in der Lage, Verbindlichkeit bezüglich regelmässiger und strukturierter Gespräche mit den Studierenden herzustellen und koordinieren ihre Tätigkeiten – in Absprache mit der Schulleitung – mit dem schulspezifischen Einführungsprogramm. Wo kein solches Einführungsprogramm vorhanden ist, entwickeln Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg ein solches in Absprache mit der Schulleitung. Mentor*innen und Schulleitung sind über den Verlauf der Berufseinführung in regelmässigem Austausch.

2.3 Pflichten

Mentor*innen Begleiteter Berufseinstieg haben folgende Pflichten

1. *Unterstützungspflicht der Studierenden:* Die Pflicht, die Studierenden im genannten Umfang regelmässig und Herausforderungen antizipierend zu unterstützen, ist Kern der Tätigkeit als Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg. Zu dieser Pflicht gehören z. B. die Vereinbarung fester wöchentlicher Austauschzeiten, die Einrichtung eines «Themenspeichers für die*den Berufsteigende*n», in dem diese*r Unterstützungsbedarf auch asynchron dokumentieren kann. Das Erkennen von Herausforderungen und von Ereignissen im Verlauf des Schuljahres, wie z. B. ein Elternabend, dessen frühzeitige Planung und Strukturierung, Verständigung über Ziele und Arbeitsformen, das Zurverfügungstellen von Vorlagen etc. entlastet Berufseinstiegende massgeblich und sorgt für eine Entzerrung der wöchentlichen

Arbeitsaufwände. Gleichwohl kann mit dieser Pflicht aber nicht die Erwartung verbunden sein, dass derartige Unterstützungsleistungen immer und zwangsläufig auch zum Erfolg führen.

2. *Rechenschaftspflicht gegenüber der Schulleitung*: Diese Pflicht besteht darin, die Unterstützung der Studierenden strukturiert zu dokumentieren und die Schulleitung in regelmässigen Zeiträumen (mindestens halbjährlich) zu informieren. Ergeben sich im Einzelfall besondere Belastungssituationen für die Studierenden, werden allfällige Unterstützungsmassnahmen auch mit der Schulleitung, ggf. dem*der Stellenpartner*in und der Praxislehrperson, abgesprochen.
3. *Teilnahmepflicht an Austauschlässen der PH FHNW (ca. zwei pro Jahr)*: Die Notwendigkeit zu Beteiligung an den Austauschlässen, die seitens der Mentor*innen der Hochschule initiiert werden, ergibt sich aus der Kooperationsanforderung der Akteur*innen aus dem Berufsfeld und der Hochschule.
4. *Schweigepflicht*: Diese Pflicht besteht gegenüber allen Personen, welche gemäss organisatorischem Ablauf nicht am Auftrag «Berufseinführung» beteiligt sind.
5. *Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht*: Bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufseinführung für die Studierenden sind Mentor*innen Berufseinstieg zur Dokumentation und Aufbewahrung der Berichte verpflichtet. Nach Abschluss vernichtet sie*er die Berichte.

2.4 Formen der Unterstützung

Folgende Formen der Unterstützung sind jenseits der verbindlichen Standortgespräche denkbar (die Auflistung ist nicht abschliessend):

- Regelmässige Gespräche zu fest vereinbarten Terminen
- Gespräche ausserhalb der fest vereinbarten Termine, wobei geklärt werden muss, wann und in welcher Form der*die Studierende*r auf den*die Mentor*in zugehen kann
- Hospitationen und strukturierte Beobachtungen auf Einladung der Studierenden im Unterricht mit anschliessender Auswertung
- Beteiligung an Elternanlässen

2.5 Aufgaben im Rahmen der Weiterbildung:

- Die Weiterbildung Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg dient der Vorbereitung auf und Qualifikation für die Tätigkeit auf mehreren Ebenen und ist daher obligatorisch zu besuchen.
- Die Teilnahme an weiterer fachlicher, fachdidaktischer und themenbezogener Weiterbildung in selbst gewählten Themenfeldern ist ausdrücklich erwünscht.

2.6 Aufgaben zu Beginn des Berufseinstiegs:

- Erarbeitung eines Jahresprogramms für das erste und zweite Jahr an der Schule²
 - Etappierung der Berufseinführung anhand des schulischen Jahresprogramms
- Einführung in Aufgaben im Berufsfeld Schule
 - Abgleich mit der schulspezifischen Einführungsplanung in Absprache mit der Schulleitung
 - Erstellung einer Einführungsplanung, wenn diese an der Schule nicht vorhanden ist. Dazu gehören mindestens:
 - Planung der Beteiligung an Prozessen der Schuljahresplanung in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht
 - Gemeinsame Planung von Anlässen wie Elternabenden, schulischen Lehrausgängen, Festen und anderen schulischen Ritualen

² Im Weiterbildungskurs «Mentor/in 'Begleiteter Berufseinstieg'» wird eine Musterplanung zur Verfügung gestellt.

- Zusammenarbeit mit Dienst- und Fachstellen auf der Ebene der Gemeinde bzw. des Kantons
 - Kenntnis der jeweiligen Rechtsgrundlagen und Informationsportale
 - Einführung in Aufgaben der Leistungsdokumentation von Schüler*innen
- Sicherstellung der Ansprechbarkeit für akute Fragen der Studierenden
 - Vereinbarung verlässlicher (und zugleich begrenzter) Strukturen zur Erreichbarkeit bei unerwarteten Ereignissen
 - Klärung der Kommunikationskanäle zwischen Mentor*in und Studierenden
- Unterstützung in herausfordernden Situationen
- Einführung und Integration in das lokale Schulhaus-Team und die lokale Schulkultur

2.7 Wiederkehrende Aufgaben im Verlauf der zwei Jahre Berufseinführung

- Halbjährliches Standortgespräch³
 - Vorbereitung, Einladung und Moderation
 - Inhalte: Bisheriger Verlauf, persönliche Ressourcensituation und Unterstützungsbedarfe, nächste Entwicklungsschritte
 - Dokumentation der zentralen Themen und allfälliger Vereinbarung
- Teilnahme an Austauschveranstaltungen mit Mentor*in der Hochschule zur Sicherstellung produktiver Prozesse berufsbezogener Entwicklung
- Unterrichtshospitation mindestens einmal pro Halbjahr auf Einladung der Studierenden
- Studierende regelmässig zum Hospitieren am Unterricht des*der Mentors*in Begleiteter Berufseinstieg einladen
- Gemeinsame Vorbereitung von Elternanlässen und Gesprächen nach Bedarf

³ Auf die Differenz zum Mitarbeitendengespräch der Schulleitung als Anstellungsinstanz wird verwiesen. Trotz inhaltlichem Zusammenhang sind anstellungs- und beurteilungsbezogene Fragen Aufgaben der Schulleitung und getrennt vom Standortgespräch Berufseinführung zu halten.

3 Anhang 1: Konzeptionelle Überlegungen zum Begleiteten Berufseinstieg

3.1 Herausforderung Berufseinstieg

Die Phase des Berufseinstiegs ist – das zeigen diverse Studien (vgl. Keller-Schneider 2010, 2018) – ein Zeitraum, der die Berufseinsteigenden in besonderer Weise herausfordert. Schulleitungen und Kolleg*innen der Kindergärten und Schulen, an denen die Studierenden der Studienvariante Quereinstieg dann erstmals umfassend Mitverantwortung für Kinder und Jugendliche sowie für die Wirksamkeit von Schule und Unterricht übernehmen, haben zugleich ein hohes Interesse daran, eine verlässliche, langfristige und erfreuliche Zusammenarbeit mit den Berufseinsteigenden zu etablieren. Die erfolgreiche Bewältigung des Berufseinstiegs von Studierenden mit Anstellung ist eine notwendige Voraussetzung dafür, als Schulgemeinde den Bildungsauftrag der Volksschule umfassend realisieren zu können. Sie ist zugleich eine Aufgabe, die umso wahrscheinlicher bewältigt werden kann, je besser die Berufseinsteigenden begleitet werden.

Ein prominentes und empirisch gut untersuchtes Modell des Berufseinstiegs geht davon aus, dass sich den neuen Kolleg*innen eine Reihe von beruflichen Entwicklungsaufgaben stellen, die auf dem Weg zu einer erfahrenen Lehrperson bewältigt werden müssen:

«Berufliche Entwicklungsaufgaben [...] verweisen strukturtheoretisch begründet auf die typischen Entwicklungsfelder des beruflichen Handelns von Lehrpersonen: Person, Sache, Schülerinnen und Schüler sowie Institution» (Hericks, 2006, S. 63). «Sie manifestieren sich in Entwicklungsaufgaben der Rolle als Lehrperson, der Vermittlung von Sach- und Fachinhalten, der Anerkennung der Schülerinnen und Schüler als entwicklungsfähige und entwicklungsbedürftige Andere sowie der Kooperation in und mit der Institution Schule» (Keller-Schneider 2021, S. 79, vgl. auch Hericks 2006).

Keller-Schneider verweist auf drei zentrale Aspekte:

- Entwicklungsaufgaben sind «unhintergebar», sie müssen also bewältigt werden, wenn es zu einem Fortschritt im professionellen Handeln kommen soll. Nur «gelöste Entwicklungsaufgaben führen zur Progression der Kompetenz- sowie der Identitätsentwicklung» (Hericks 2006, S. 60, Keller-Schneider 2021, S. 80).
- Entwicklungsaufgaben müssen seitens der Studierenden «als *Herausforderung* angenommen» (ebd.) werden, Vermeidung führt zwangsläufig zur Stagnation.
- «Erfahrene, in der Ausbildung tätige Lehrpersonen sind [...] gefordert, sich in die Perspektive der angehenden Lehrpersonen einzudenken, um an ihre Sichtweise anknüpfend Professionalisierungsprozesse zu unterstützen» (ebd., S. 81).

Die bisherigen Überlegungen beziehen sich auf Formen des Berufseinstiegs, der sich mindestens an ein abgeschlossenes Studium zum Lehrberuf anschliesst und damit bereits vor demselben umfangreiche berufspraktische Lerngelegenheiten bietet. Das vorliegende Dokument bezieht sich jedoch auf die Studienvariante Quereinstieg, deren Kernmerkmal darin besteht, bereits im zweiten Studienjahr den Berufseinstieg vorzusehen.

3.2 Der Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg

Der Zeitpunkt des Begleiteten Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg verlagert die Entwicklungsaufgaben für die Studierenden deutlich nach vorne.

Zwei Modelle aus den Arbeiten von Keller-Schneider erweisen sich diesbezüglich als deutungsmächtig:

Im folgenden Modell (Abbildung 1) wird sichtbar, wie die Entwicklungsaufgaben als *Entwicklungslinien* (in der Darstellung von innen nach aussen) über die Phasen Studium, Berufseinstieg und erfahrene Berufstätigkeit in den vier genannten Dimensionen Person, Sache, Adressat*innen und Institution verlaufen und sich zugleich im Anspruch steigern. Studierende der Studienvariante Quereinstieg müssen die Entwicklungsaufgaben, die im Studium beschrieben werden, *früher und verbindlicher* in den Erwartungen der Akteur*innen der Schulgemeinde bearbeiten. So scheint es z. B. für die Studienvariante Quereinstieg bedeutsam, in der Dimension «Person», die «explorierende Rollenfindung» bereits im grundlegenden Praktikum erfolgreich zu bewältigen, um mit Beginn des zweiten Studienjahres an der «identitätsstiftenden Rollenfindung» arbeiten zu können.

Person: Berufsrolle

Sache: Vermittlung

<p>Veränderungsbereite Rollengestaltung Sich auf aktuelle Anforderungen einlassen Bereitschaft für Veränderungen Ressourcenbewusste Weiterentwicklung</p>	<p>Adressatendifferenzierende Vermittlung Den Blick für die Einzelnen öffnen Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung fördern Spezifische Förderung einzelner Schülerinnen und Schüler</p>
<p>Identitätsstiftende Rollenfindung Mit den eigenen Ansprüchen umgehen Eigene Ressourcen stärken und schützen Eigene Möglichkeiten nutzen Verantwortung als Berufsperson übernehmen</p>	<p>Adressatenbezogene Vermittlung Individuelle Passung des Unterrichts erreichen Lern- und Leistungsverhalten beurteilen, fördern Elternkontakte aufbauen und pflegen</p>
<p>Explorierende Rollenfindung Als Lehrperson auftreten, bewirken, Im Moment das Geschehen verantworten Eigene Vorstellungen erkennen, erproben und ausdifferenzieren</p>	<p>Sachangemessene Vermittlung Sachbezogenes Wissen aufbauen Unterrichtssequenzen planen, durchführen, Ergebnisse und Lernprozesse evaluieren Schüler/-innen im Lernen begleiten</p>
<p>Kohärente Klassenführung Klassendynamik erkennen und sich positionieren Führungsverantwortung für die einzelne Sequenz ausüben</p>	<p>Anschlussfähige Kooperation in und mit der Institution Kultur eines Kollegiums erkennen Schulkultur und ihre Möglichkeiten wahrnehmen Mit asymmetrischen Beziehungen umgehen</p>
<p>Anerkennende Klassenführung Klassenkultur aufbauen und pflegen Unterrichtsabläufe sicherstellen</p>	<p>Mitgestaltende Kooperation in und mit der Institution Sich im Kollegium positionieren Zusammenarbeit mit Vorgesetzten finden Systembezogene Möglichkeiten erkennen und nutzen</p>
<p>Adressatendifferenzierende Anerkennung Mitakteurinnen/-akteure in Klassenkulturgestaltung integrieren Führungsverantwortung für Prozesse von großer Reichweite übernehmen</p>	<p>Mitverantwortende Kooperation in und mit der Institution Wandel des Kollegiums als Chance nutzen Spezifische Aufgaben im Schulfeld übernehmen</p>

*Anforderung
als Impuls der
Entwicklung*

Adressatinnen/Adressaten: Anerkennung

Institution: Kooperation

Abbildung 1: Berufsphasenspezifisch konkretisierte Entwicklungsaufgaben, den Entwicklungslinien beruflicher Entwicklungsaufgaben folgend (Keller-Schneider 2021, S. 82).

Die *Bedingungen*, unter denen diese Herausforderungen bewältigbar sind, liegen – Abbildung 2 folgend – auf verschiedenen Ebenen, deren Kenntnis für die Schule und die Hochschule bedeutsam ist, um die jeweiligen Unterstützungsleistungen durch die neue Funktionsrolle **Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg** (vgl. in Abbildung 2, Ziffer 4 «Soziale Ressource») erbringen zu können.

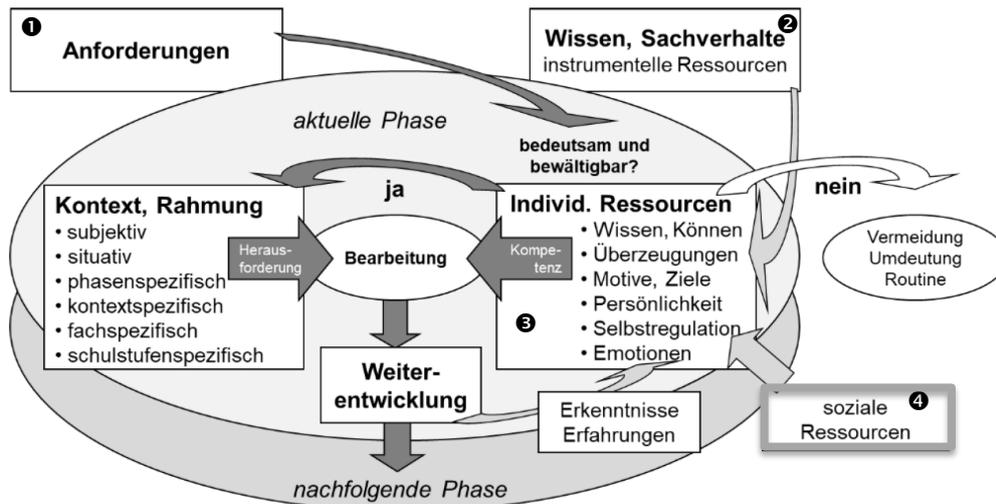


Abbildung 2: Rahmenmodell der Entwicklung pädagogischer Professionalität (Keller-Schneider 2019), Ziffern und Hervorhebung ergänzt.

Die Bedingungen, die für den Berufseinstieg generell gelten, werden im Folgenden als Grundlage der *spezifischen* Begleitungskonzeption in der Studienvariante Quereinstieg kurz dargestellt:

- *Anforderungen* (1) im Berufseinstieg sind vielfältig und ergeben sich aus den «normalen» Handlungsanforderungen in Kindergärten und Schulen, die wiederum auf den Erziehungs- und Bildungsauftrag der Volksschule zurückgehen: Planen, Vorbereiten, Kommunizieren, Kooperieren, Erziehen, Unterrichten, Bewerten sind typische Anforderungen, die sich Berufseinsteigenden unvermeidlich stellen.
- *Wissen und Sachverhalte* (2) beinhaltet sowohl «Praxis-Wissen» zur Bewältigung konkreter Situation als auch Wissen, das durch differenzierte Begriffe erst eine berufliche Wahrnehmung ermöglicht, die mit erweiterten Handlungsmöglichkeiten einhergeht. Beide Wissensarten gilt es im Laufe des Studiums in der Studienvariante Quereinstieg zu erwerben und produktiv aufeinander zu beziehen.
- *Individuelle Ressourcen* (3) bringen Studierende mit und entwickeln diese im Verlauf des Studiums. Die notwendige «Ressourcenausstattung» im weiteren Sinne wird im Berufseignungsassessment ebenso wie im ersten Studienjahr überprüft.
- *Soziale Ressourcen* (4) sind neben dem zur Verfügung gestellten Wissen die zentralen Unterstützungsmomente bezüglich eines gelingenden Berufseinstiegs der Studierenden.

Der vorgezogene Begleitete Berufseinstieg in der Studienvariante Quereinstieg in Kombination mit dem während dieser Phase andauernden Studium erfordert gegenüber dem regulären Berufseinstieg

- die institutionelle Absicherung der «sozialen Ressourcen»,
- die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten zwischen den Ausbildungsorten Schule und Hochschule sowie
- die Konkretisierung der für die jeweilige Funktion vorgesehenen Aufgaben.

Die neue Funktionsrolle **Mentor*in Begleiteter Berufseinstieg** berücksichtigt die besondere Situation des vorzeitigen Berufseinstiegs in der Studienvariante Quereinstieg und stellt neben den «sozialen Ressourcen» der Praxislehrperson und dem Mentorat der Hochschule⁴ eine zentrale Gelingensbedingung dar.

⁴ Die Aufgaben dieser beiden Funktionsrollen sind anderweitig umfassend beschrieben.

4 Anhang 2: Ausgewählte Literatur zu Lehrer*innenbildung, Berufseinstieg und Berufseinführung

Albisser, Stefan: Belastender oder kompetenzorientierter Umgang mit Anforderungen und Ressourcen im Berufseinstieg? - In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 3, S. 104-107.

Bauer, C., Bieri Buschor, C., Bürgler, B. (2019) Quereinstieg: Berufswechsel in den Lehrberuf in der Schweiz. In: Journal für LehrerInnenbildung. 19(2), 14-27.

Benz-Gydat, Melanie: Der Berufseinstieg als Transition: Vom Studium in die andragogische Praxis - In: Schmidt-Lauff, Sabine [Hrsg.]; Felden, Heide von [Hrsg.]; Pätzold, Henning [Hrsg.]: Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich 2015, S. 113-125.

Bonnet, Andreas; Hericks, Uwe: Professionalisierung und Deprofessionalisierung im Lehrer*innenberuf.

Ansätze und Befunde aktueller empirischer Forschung [Editorial] - In: Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung 3 (2014), S. 3-13.

Freisler-Mühlemann, Daniela; Schafer, Yves: Kompetent und motiviert in den Lehrberuf - In: Safi, Netkey [Hrsg.]; Bauer, Catherine Eve [Hrsg.]; Kocher, Mirjam [Hrsg.]: Lehrberuf: Vorbereitung, Berufseinstieg, Perspektiven. Beiträge aus der Professionsforschung. Bern: hep Verlag 2019, S. 129-140.

Hascher, T. (2006). Veränderungen im Praktikum – Veränderungen durch das Praktikum. In: C. Allemann-Ghionda & E. Terhart (Hrsg.), Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 51, 130-148.

Hericks, Uwe; Sotzek, Julia; Rauschenberg, Anna; Wittek, Doris; Keller-Schneider, Manuela: Habitus und Normen im Berufseinstieg von Lehrer*innen. Eine mehrdimensionale Typenbildung aus der Perspektive der Dokumentarischen Methode - In: Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung 7 (2018), S. 65-80.

Keck Frei, A., Kocher, M., Spiess, R., Bieri Buschor, C. & Hürlimann, R. (2017). Die berufsintegrierte Ausbildungsphase von quereinsteigenden Lehrpersonen: Lernen an der Pädagogischen Hochschule und am Arbeitsort Schule. In: C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), Berufswechsel in den Lehrberuf (S. 141-160). Bern: hep.

Keller-Schneider, M. (2021). Entwicklungsaufgaben im Vorbereitungsdienst. In J. Peitz und M. Harring (Hrsg.). Das Referendariat. Ein systematischer Blick auf den schulpraktischen Vorbereitungsdienst. Münster: Waxmann. S. 189-201.

Keller-Schneider, M. (2021). Entwicklungsaufgaben aus entwicklungspsychologischer sowie aus stress- und ressourcen-theoretischer Perspektive als Zugang zur Professionalisierung von (angehenden) Lehrpersonen. In T. Leonhard, P. Herzmann & J. Kosinar (Hrsg.). „Grau, theurer Freund, ist alle Theorie“? Theorien und Erkenntniswege schul- und berufspraktischer Studien. Schulpraktische Studien und Professionalisierung, Band 5. Münster: Waxmann, S. 71-87.

Keller-Schneider, Manuela: Berufseinstieg von Lehrpersonen. Herausforderungen, Ressourcen und Angebote der Berufseinführung - In: Journal für LehrerInnenbildung 20 (2020) 3, S. 64-73.

Keller-Schneider, Manuela: Beanspruchung im Berufseinstieg. Eine Frage der Berufsphase oder der Persönlichkeit? - In: PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 3, S. 108-112.

Keller-Schneider, M. & Hericks, Uwe (2017). Professionalisierung von Lehrpersonen – Berufseinstieg als Gelenkstelle zwischen Aus- und Weiterbildung. In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 35 (2017) 2, S. 301-317.

Kosinár, Julia; Laros, Anna: Orientierungsrahmen im Wandel? Berufsbiographische Verläufe zwischen Studium und Berufseinstieg - In: van Ackeren, Isabell [Hrsg.]; Bremer, Helmut [Hrsg.]; Kessl, Fabian [Hrsg.]; Koller, Hans Christoph [Hrsg.]; Pfaff, Nicole [Hrsg.]; Rotter, Caroline [Hrsg.]; Klein, Dominique [Hrsg.]; Salaschek, Ulrich [Hrsg.]: Bewegungen. Beiträge zum 26. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich 2020, S. 255-268.

Košinár, Julia (2019). Berufliche Identitätsbildung als Prozess und Entwicklungsaufgabe im Studium. In Safi, N.; Bauer, C. & Kocher, M. (Hrsg.). Lehrberuf: Vorbereitung, Berufseinstieg, Perspektiven. Beiträge aus der Professionsforschung. Bern: hep Verlag, 83-98.

Košinár, Julia (2014): Professionalisierung in der Lehrerausbildung. Anforderungsbearbeitung und Kompetenzentwicklung im Referendariat, Opladen: Barbara Budrich. Studien zur Bildungsgangforschung,

Larcher Klee, S. (2002). Einstieg in den Lehrberuf. Untersuchungen zur Identitätsentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern im ersten Berufsjahr. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt Verlag.

Leonhard, Tobias [Hrsg.]; Herzmann, Petra [Hrsg.]; Košinár, Julia [Hrsg.]: "Grau, theurer Freund, ist alle Theorie"?. Theorien und Erkenntniswege Schul- und Berufspraktischer Studien. Münster; New York: Waxmann 2021, 300 S. - (Schulpraktische Studien und Professionalisierung; 5).

Rothland, M., Cramer, C. & Terhart, E. (2018). Forschung zum Lehrerberuf und zur Lehrerbildung. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung (4. Aufl.) (S. 1011-1034). Wiesbaden: Springer VS.

Schneider, Klaus: Der Berufseinstieg von Lehrpersonen. Übergang und erste Berufsjahre im Kontext lebenslanger Professionalisierung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt 2021.

Schweinberger, C., (2019). Vignetten oder die Frage: Was würden Sie an dieser Stelle tun? In: Journal für LehrerInnenbildung. 19(2), 92-97.

Tigchelaar, A., & Melief, K. (2017). Kontinuität und Diskontinuität: Erfahrungen von Quereinsteigenden im Lehrberuf. In N. Safi, C. E. Bauer & C. B. Buschor (Hrsg.), Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung (S. 41-51). Bern: hep verlag.

Zingg, Claudio; Grob, Urs: Belastungswahrnehmungen von Primarlehrpersonen im Kanton Zürich beim Berufseinstieg - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 20 (2002) 2, S. 216-226.