

Regierungsratsbeschluss

vom 19. Oktober 2015

Nr. 2015/1618

KR.Nr. I 0118/2015 (DBK)

Interpellation Mathias Stricker (SP, Bettlach): Berufseinführung Lehrpersonen Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Dem Bericht über die Erfüllung des Leistungsauftrags für die Jahre 2012–2014 der Fachhochschule Nordwestschweiz ist zu entnehmen, dass der Berufseinstieg bei Lehrpersonen einen entscheidenden Faktor für die Verweildauer im Beruf darstellt. Der Bildungsraum habe deshalb die Pädagogische Hochschule der FHNW beauftragt, ein Konzept für den begleiteten Berufseinstieg vorzulegen, welches nun von den beiden Kantonen Solothurn und Aargau umgesetzt werde. Der Kanton Solothurn verfügte bereits vorher über ein Konzept für den Berufseinstieg.

Der Regierungsrat wird gebeten, Auskunft zu folgenden Fragen zu geben:

1. Weshalb wurde das bisherige Konzept der Berufseinführung im Kanton Solothurn durch ein neues Konzept ersetzt?
2. Wurde das bisherige Angebot der Berufseinführung evaluiert und wenn ja, welche Ergebnisse liegen vor?
3. Wie unterscheiden sich das alte und das neue Konzept der Berufseinführung?
4. Welches sind nach Meinung der Regierung die entscheidenden Faktoren für einen gelingenden Berufseinstieg der Lehrpersonen?
5. Werden diese Aspekte durch das jetzige Modell der Berufseinführung abgedeckt?
6. a) Welche Funktion und welche Aufgaben haben die Schulleitungen im neuen Konzept?
b) Wie werden diese von den Schulleitungen wahrgenommen?
7. a) Wie viele Personen nahmen an der Berufseinführung nach altem Konzept in den vergangenen fünf Jahren teil (je nach einzelnen Angeboten/Modulen, in absoluten Zahlen und in Prozent aller Berufseinsteigenden)?
b) Wie viele Personen nahmen/nehmen an der Berufseinführung nach neuem Konzept in den beiden bisherigen Jahren teil (je nach einzelnen Angeboten/Modulen, in absoluten Zahlen und in Prozent aller Berufseinsteigenden)?
8. Dem Vernehmen nach ist die Beteiligungsquote im Programm der Berufseinführung heute sehr tief. Welche Massnahmen unternimmt die Regierung, um diese anzuheben?

2. Begründung

Lehrpersonen sind nach Abschluss ihrer Ausbildung kompetente Berufsleute und grundsätzlich in der Lage, die volle Verantwortung für ihre berufliche Tätigkeit zu übernehmen. Dabei wird die Zeit der Berufseinführung als spezielle Phase innerhalb der ständigen beruflichen Entwicklung verstanden. Von einer speziellen Phase kann deshalb gesprochen werden, weil Lehrpersonen beim Berufseinstieg mit zum Teil ganz spezifischen Herausforderungen und Problemen konfrontiert werden, die in der Grundausbildung noch keine Dringlichkeit hatten. Die Berufseinstiegsphase wird als besonders wichtige Schnittstelle zwischen Grundausbildung und Weiterbildung verstanden. Sie hat zum Ziel, dass die in der Grundausbildung erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen gefestigt werden sowie das professionelle Denken und Handeln weiterentwickelt wird. Somit werden im Rahmen der Berufseinführung Junglehrpersonen dabei unter-

stützt, die Berufseinstiegsphase erfolgreich zu bewältigen und die berufliche Tätigkeit kompetent und verantwortungsbewusst auszuüben. Bereits 16% der Junglehrpersonen steigen im ersten Berufsjahr wieder aus, nach fünf Jahren sind es die Hälfte und nach zehn Jahren zwei Drittel, die vorübergehend oder endgültig aus dem Beruf aussteigen. In den Augen der Interpellanten ist eine „nachhaltige“ Berufseinführung ein wichtiger Faktor, um den anstehenden Lehrpersonenmangel bewältigen zu können.

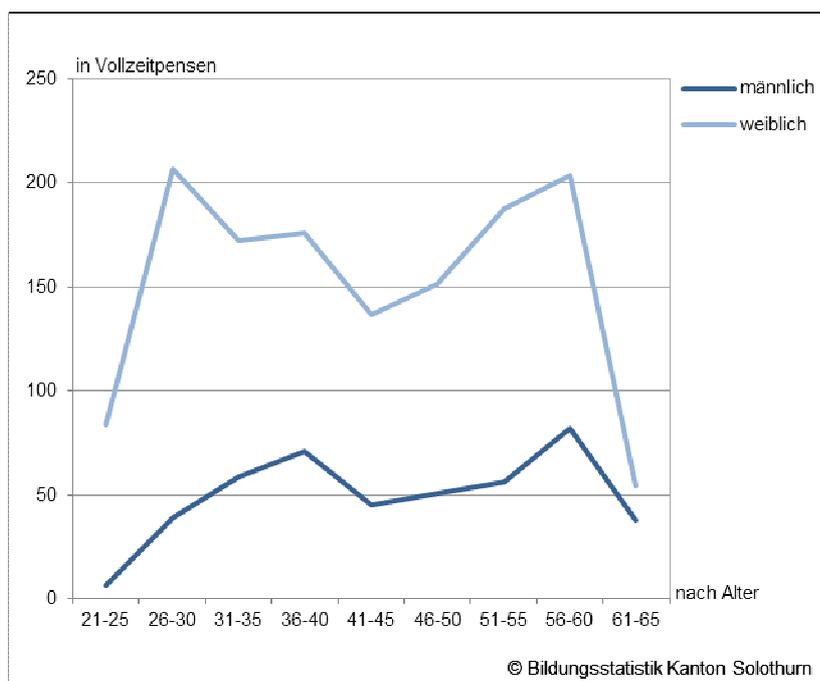
3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Der Kanton Solothurn hat schon früher erkannt, dass die Berufseinstiegsphase wichtig ist, und dass junge Lehrpersonen in den ersten Jahren begleitet werden sollen. Das ist auch der Grund, weshalb er bereits in den Jahren 2003–2014 ein Konzept für den Berufseinstieg umsetzte.

Die angeführten Zahlen wurden im Jahr 2010/2011 vom Bundesamt für Statistik publiziert. Sowohl der damalige Präsident der Konferenz der Pädagogischen Hochschulen (COHEP) als auch der Präsident der Deutschschweizer Konferenz der Erziehungsdirektoren (D-EDK) und der Präsident des Lehrerdachverbandes (LCH) mahnten zur Vorsicht bei der vorschnellen Interpretation des Zahlenmaterials. Es fehlt nämlich eine Langzeitanalyse und eine Betrachtung der Wiedereinstiegsrate, welche mit zu berücksichtigen wären. Grundsätzlich haben weiblich bestimmte Berufe immer eine generell hohe Ausstiegsrate in den ersten Berufsjahren. Viele junge Lehrerinnen haben aber auch nach wenigen Jahren den Wunsch nach einem Unterbruch der Lehrtätigkeit, nicht aus Überforderung, sondern aus Offenheit gegenüber der Welt oder aus Gründen der Familienplanung.

Auch im Kanton Solothurn können wir keine Verlaufsdaten präsentieren. Die Momentaufnahme der Bildungsstatistik Solothurn 2014 weist aus, dass junge Frauen mit einem hohen Pensum in den Beruf einsteigen und unterrichten, bis sie ungefähr 27 Jahre alt sind. Danach sinkt der Pensumanteil stetig ab. Im Alter zwischen 40 und 45 erfolgt der Wiedereinstieg.



3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Weshalb wurde das bisherige Konzept der Berufseinführung im Kanton Solothurn durch ein neues Konzept ersetzt?

Veränderte Rahmenbedingungen machten eine Konzeptüberarbeitung erforderlich. Mit der Einführung der geleiteten Schulen wurde die Verantwortung der Personalentwicklung den Schulleitungen übertragen. Dazu gehört selbstverständlich die Berufseinführung von neuen Lehrpersonen. Der Wandel drückt sich auch in der Begrifflichkeit aus: War es früher ein Konzept zur Berufseinführung, ist es nun das Konzept zum „begleiteten Berufseinstieg“. Als weitere veränderte Rahmenbedingung wurde der Praxisbezug in der Grundausbildung ausgebaut. Ausserdem soll der begleitete Berufseinstieg in den vier Kantonen des Bildungsraums angeglichen werden und für alle Stufen gelten. Das vorliegende Konzept ist – ohne die Einführungsobligatorien – auch im Kanton Aargau gültig.

Das neue Konzept hat auf Grund der Veränderungen zwei zentrale Elemente: Die Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen werden mit individuellen Weiterbildungsangeboten in den ersten beiden Berufsjahren zur Reflexion und Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz angesprochen und unterstützt. Als zweites Element steht ein Programm für die lokale Begleitung der Berufseinsteigenden mit Weiterbildung und Coaching für Schulleitende sowie Mentoren und Mentorinnen zur Verfügung.

3.2.2 Zu Frage 2:

Wurde das bisherige Angebot der Berufseinführung evaluiert und wenn ja, welche Ergebnisse liegen vor?

Das alte Angebot der Berufseinführung wurde pro Jahrgang formativ (laufend) evaluiert. Die Ergebnisse waren positiv. Grossmehrheitlich fühlten sich die Teilnehmenden mit den Angeboten der Berufseinführung in ihrer Arbeit unterstützt. Eine abschliessende Evaluation erübrigte sich, da sich Modifikationen auf Grund der veränderten Rahmenbedingungen und der Absicht der Vereinheitlichung aufdrängten.

3.2.3 Zu Frage 3:

Wie unterscheiden sich das alte und das neue Konzept der Berufseinführung?

Der grösste Unterschied ist die Reduktion des Pflichtteils. Ein Besuchsobligatorium in der Weiterbildung widerspricht der selbstverantwortlichen und selbstgesteuerten Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen nach Abschluss der Ausbildung. Es gehört zum Auftrag der Schulleitung, mit den Berufseinsteigenden passende Unterstützung zu vereinbaren. Der Kanton Solothurn hat den Besuch der Orientierungsveranstaltungen als verpflichtendes Element festgelegt. In diesen Veranstaltungen von zwei Mal ½ Tag lernen die Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen einerseits alle Angebote kennen, die ihnen zur Verfügung stehen, und andererseits dienen sie auch der Standortbestimmung und Bedarfsermittlung.

Programmelemente für Berufseinsteigende	Altes Konzept	Obligatorium	Neues Konzept	Obligatorium
Orientierungsveranstaltungen/ Einstieg in die Berufseinführung	-	-	vorhanden	Ja (2 Halbtage)
Praxisberatung in Gruppen	vorhanden	Ja	vorhanden	Nein
Unterrichtsbesuch/ individuelle Praxisbegleitung	vorhanden	Ja	vorhanden	Nein
Kurse	vorhanden	Ja	vorhanden	Nein
Mentoring	-		Nein	Nein

Zu den einzelnen Angeboten:

- Praxisberatung in Gruppen: Nutzung von Synergien im Bereich von fachlichen und sozialen Themen. Sie dient der Stärkung der Berufsidentität.
- Unterrichtsbesuch von qualifizierten Fachpersonen mit Antworten auf Fragen wie Handeln im Unterricht, Klassenführung, etc.
- Kurse zu Themen wie Disziplin, Binnendifferenzierung, Zusammenarbeit mit Eltern, Selbstmanagement, Beurteilung, etc.

Die Angebote haben sich vom alten zum neuen Konzept grundsätzlich nicht verändert. Einzig der Schulbesuch einer externen Fachperson ist nur mit dem Einverständnis der Schulleitung möglich.

3.2.4 Zu Frage 4:

Welches sind nach Meinung der Regierung die entscheidenden Faktoren für einen gelingenden Berufseinstieg der Lehrpersonen?

Der gelingende Berufseinstieg ist gegeben, wenn Lehrpersonen selbst erkennen, wie sie etwas bewirken, ihre Stärken nutzen und ihre Verantwortung wahrnehmen können. Der Berufseinstieg muss Gelegenheit bieten, sich weiter zu entwickeln. Eine zentrale Voraussetzung für den Verbleib im Lehrberuf, nämlich die Freude und Zufriedenheit an der Lehrtätigkeit selbst, ergibt sich aus einer erhöhten Handlungskompetenz der Lehrperson.

Für Lehrpersonen – vor allem Klassenlehrpersonen – ist ein sanfter Berufseinstieg nicht möglich. Sie sind vom ersten Tag an als Fachpersonen gefordert, sei es bei der Klassen- und Unterrichtsorganisation oder bei der Elternarbeit. Die Schule vor Ort ist angehalten, die notwendige Unterstützung und Entlastung zu bieten. Die Schulleitung als Personalverantwortliche hat im Rahmen der Personalentwicklung die Aufgabe, die Weiterbildung zusammen mit den Berufseinsteigenden zu planen, und kann bei Bedarf zum Besuch der Angebote auffordern.

3.2.5 Zu Frage 5:

Werden diese Aspekte durch das jetzige Modell der Berufseinführung abgedeckt?

Das Modell des begleiteten Berufseinstiegs nimmt diese Gelingensfaktoren auf und bietet gezielt Unterstützung in den erforderlichen Arbeitsbereichen an. Die einzelnen Programmelemente wie Orientierungsveranstaltungen, Praxisberatung in Gruppen, Unterrichtsbesuch und themenspezifische Kurse bieten Unterstützung in der Berufseinstiegsphase an mit dem Ziel, den einsteigenden Lehrpersonen mehr Sicherheit in ihrem professionellen Handeln zu vermitteln.

Leider werden die einzelnen Angebote aufgrund des Verzichts auf ein generelles Obligatorium zurzeit nur schwach genutzt (vgl. zu Fragen 7 und 8).

3.2.6 Zu Frage 6:

a) Welche Funktion und welche Aufgaben haben die Schulleitungen im neuen Konzept?

Die Schulleitungen verantworten zu einem wesentlichen Teil den gelingenden Berufseinstieg an den Schulen. Sie haben die Aufgabe, die neu in den Beruf einsteigenden Lehrpersonen im Schulbetrieb zu begleiten und zu unterstützen und damit deren berufliche Handlungskompetenz zu festigen und zu vertiefen.

Zu ihren Aufgaben gehören die sorgfältige Einschätzung von Belastungssituationen, die Steuerung von Teams sowie die Vermeidung unnötiger Belastungen durch destabilisierte Schulklassen. Die Personalführung erfordert zudem Rückmeldungen zu geleisteter Arbeit, die zur besseren Selbsteinschätzung und Sicherheit der jungen Lehrpersonen beitragen.

Zur lokalen Begleitung der Berufseinsteigenden kann die Schulleitung in Eigenverantwortung vor Ort ein Mentorat durch eine erfahrene Lehrperson einrichten. Das Mentorat wird nicht durch den Kanton finanziert. Das Institut Weiterbildung und Beratung der PH FHNW bietet eine Weiterbildung für Mentoren/Mentorinnen an. Zudem können Schulleitende selbst ein Coaching beanspruchen oder eine Kaderweiterbildung belegen.

b) Wie werden diese von den Schulleitungen wahrgenommen?

Zu diesem Aspekt liegen zurzeit keine Auswertungen vor. Die Frage der Personalführung ist Thema der Externen Schulevaluation. In diesem Sinne werden allfällige Mängel dort aufgedeckt.

3.2.7 Zu Frage 7:

a) Wie viele Personen nahmen an der Berufseinführung nach altem Konzept in den vergangenen fünf Jahren teil (je nach einzelnen Angeboten/Modulen, in absoluten Zahlen und Prozent aller Berufseinsteigenden)?

Die erhobenen Zahlen entsprechen den Anmeldungen für die obligatorischen Veranstaltungen, die Schulen melden die Berufseinsteigenden. Da für den Besuch der Angebote ein Obligatorium bestand und nur wenige Dispensationen genehmigt wurden, kann von einer 85 – 95 % Auslastung bei den Praxisberatungen in Gruppen und von einer Auslastung von 80 – 90 % bei der individuellen Praxisbegleitung ausgegangen werden.

	2010	2011	2012
teilnehmende Lehrpersonen	65	105	73

b) Wie viele Personen nahmen/nehmen an der Berufseinführung nach neuem Konzept in den bisherigen Jahren teil (je nach einzelnen Angeboten/Modulen, in absoluten Zahlen und in Prozent aller Berufseinsteigenden)?

Die Zahlen der Teilnehmenden entsprechen den Anmeldungen für die obligatorische Informationsveranstaltung. Im Jahr 2014 konnte nebst den obligatorischen Halbtagen noch ein Kurs mit 5 Teilnehmenden (belegt von den Berufseinsteigenden 2013) durchgeführt werden. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 4.6 %. Die individuelle Praxisberatung wurde nicht nachge-

fragt. Einsteigende aus dem Jahr 2014 besuchten keine weiteren Angebote im Jahr 2015. Die obligatorische Veranstaltung für die Berufseinsteigenden 2015 findet am 25. November statt.

	2013	2014	2015
teilnehmende Lehrpersonen	109	61	93 (Anmeldungsstand 1.10.2015)

3.2.8 Zu Frage 8:

Dem Vernehmen nach ist die Beteiligungsquote im Programm der Berufseinführung heute sehr tief. Welche Massnahmen unternimmt die Regierung, um diese anzuheben?

Wir respektieren das System der geleiteten Schule und wollen nicht stärker in das Verantwortungsfeld der Schulleitungen eingreifen. Das Volksschulamt wird mit gezielter Information der Berufseinsteigenden (anlässlich der Orientierungsveranstaltung) und der Schulleitenden auf die vorhandenen Angebote aufmerksam machen. Insbesondere soll darauf hingewiesen werden, dass es sinnvoll sein kann, Schulmentorate vor Ort einzurichten. Die Selbstverantwortung der Berufseinsteigenden wird mit dem vorliegenden Konzept hochgehalten. Ein neues System muss sich zuerst etablieren.

Finanziell werden die erwähnten Weiterbildungsangebote auch ohne Obligatorium weiterhin vom Kanton getragen.

Mit dem Kanton Aargau, der wie erwähnt das gleiche Konzept der begleiteten Berufseinführung (ohne obligatorische Orientierungsveranstaltung) kennt, sind wir im gezielten Austausch von Erfahrungen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Departement für Bildung und Kultur (5) AN, VEL, DK, DT, FI
Volksschulamt (10) Wa, YK, eac, uvb, Eg, MP, RUF, wic, cb (2)
Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (3)
Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO), Geschäftsstelle, Hauptbahnhofstrasse 5,
4500 Solothurn
Verband Schulleiterinnen und Schulleiter (VSL-SO), Adrian van der Floe, Präsident,
Schöllerstrasse 1, 4552 Derendingen
Verband Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG), Thomas Blum, Bolacker,
4564 Obergerlafingen
Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule, Prof. Dr. Sabina Larcher,
Direktorin, Bahnhofstrasse 6, 5210 Windisch
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat