

Berufseinführung Ausführungskonzept

Vorliegendes Ausführungskonzept wurde durch die Pädagogische Hochschule Freiburg erarbeitet. Grundlagen sind die kantonalen Rahmenbedingungen, aktuelle wissenschaftliche Publikationen sowie Erkenntnisse aus der Pilotphase und dem Austausch mit Verantwortlichen der Berufseinführung verschiedener pädagogischer Hochschulen.

Version: August 2017
Validiert durch die Schulinspektoren/innen-Konferenz am 24.08.2017 (EKSD/DOA/SIK)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Einleitung | 2 |
| 2 | Situationsanalyse | 2 |
| 2.1 | Professionalisierung der Berufseinführung | 2 |
| 2.2 | Formale Rahmenbedingungen FR | 3 |
| 2.3 | Auftrag der „Berufseinführung“ | 3 |
| 3 | Wissenschaftliche Situierung – drei Perspektiven | 4 |
| 3.1 | Berufliche Sozialisation | 4 |
| 3.2 | Professionelles Denken und Handeln | 4 |
| 3.3 | Beruf und Burnout | 5 |
| 3.4 | Schlussfolgerung | 6 |
| 4 | Ziele | 7 |
| 5 | Angebot | 8 |
| 5.1 | Von den wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Angebot | 8 |
| 5.2 | Übersicht der Angebote | 9 |
| 5.3 | Übersicht: Funktion – Qualifikation – Aufgabe | 10 |
| 5.4 | Organisation | 11 |
| 5.5 | Zielgruppe | 11 |
| 6 | Risikoanalyse und Massnahmen | 12 |
| 6.1 | Praxisbegleitung | 12 |
| 6.2 | Stellvertretung Intensivwoche | 12 |
| 6.3 | Berufseinführung als Ganzes | 12 |
| 7 | Literaturliste | 13 |
| 8 | Beilagen | 14 |
| 8.1 | Information Schulleitung | 14 |
| 8.2 | Pflichtenheft Praxiscoach | 14 |

1 Einleitung

Der Berufseinstieg ist eine hochspannende und intensive Zeit. Das umfassende theoretische Wissen, welches in der Grundausbildung erarbeitet wurde, muss in die Praxis umgesetzt und Handlungskompetenz entwickelt werden. Mit der Eingliederung in ein Schulteam, der Übernahme der Verantwortung für eine Klasse und den Unterricht sieht sich die Lehrperson mit unterschiedlichsten neuen Herausforderungen konfrontiert. Die Deutung und Wertung der Erlebnisse geschieht dabei subjektiv. Die Fremdwahrnehmung durch erfahrende Fachpersonen, sowie deren bedarfs- und bedürfnisorientierte Begleitung kann hierbei für den erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und den Übergang in einen fortlaufenden Entwicklungsprozess entscheidend sein. Mit dem Angebot „Berufseinführung“ wird diese Begleitung sichergestellt. Ein zentrales Anliegen der „Berufseinführung“ ist hierbei die Lehrpersonen beim Reflektieren, Adaptieren und Assimilieren von Handlungsmustern und Alltagskompetenzen zu unterstützen.

In der Folge wird für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Berufseinführung die Abkürzung (TN-Be) verwendet.

2 Situationsanalyse

2.1 Professionalisierung der Berufseinführung

Die Berufseinstiegsphase von Lehrpersonen ist national sowie im deutschsprachigen Euroraum vermehrt Gegenstand verschiedenster Untersuchungen. Publikationen der PH Freiburg zur Berufseinstiegsphase sind über ¹Online frei zugänglich. So hat sich zum Beispiel der Bereich Beratung/Coaching in den letzten Jahren rasant entwickelt und professionalisiert. An immer mehr Hochschulen wird ²Beratung und Coaching gelehrt und angewendet. Diese und weitere Erkenntnisse tragen zu einer Professionalisierung der Berufseinführungsangebote durch die Hochschulen bei.

¹ <https://www.hepfr.ch/recherche> >> Unité de recherche "Trajectoires professionnelles en enseignement"

² vgl. Schreyögg, 2012, S. 16f

2.2 Formale Rahmenbedingungen FR

Die kantonale Gesetzgebung und das für die Berufseinführung vorgesehene Budget definieren die formalen Rahmenbedingungen.

Gesetz über die obligatorische Schule (SchG) vom 09.09.2014

- Art. 50 Leitung der Schulen, a) Grundsatz
«²Die Schule wird auf der Primarstufe von einer Schulleiterin oder einem Schulleiter und auf der Orientierungsstufe von einer Direktorin oder einem Direktor geführt.»
- Art. 51 b) Funktion
«¹Die Schulleiterin oder der Schulleiter der Primarschule und die Direktorin oder der Direktor der Orientierungsschule sind verantwortlich für die Organisation, den Betrieb, die administrative und pädagogische Leitung, für die Personalführung, für die Qualität des Unterrichts und der Erziehung sowie für die Zusammenarbeit mit den Partnern der Schule, gegenüber denen sie die Schule vertreten.»

Gesetz der Pädagogischen Hochschule Freiburg (PHFG) vom 21. Mai 2015

- Art. 3 Aufgaben
«¹Sie stellt die Grundausbildung der Lehrpersonen für die Primarstufe sicher und begleitet diese am Anfang ihrer Berufstätigkeit.»

Budget: Basierend auf dem jeweils bewilligten Jahresbudget

2.3 Auftrag der „Berufseinführung“

Der Auftrag und somit vorliegendes Konzept orientiert sich an den vorgängig aufgeführten formalen Rahmenbedingungen, sowie an den Anliegen der betroffenen Akteure: Lehrpersonen, begleitende Fachpersonen, Schulleitungen, Schulinspektoren/innen. Wissenschaftliche Erkenntnisse sowie der regelmässige Austausch mit Fachpersonen anderer Hochschulen bilden die inhaltliche Grundlage.

3 Wissenschaftliche Situierung – drei Perspektiven

Die Bewältigung der **beruflichen Sozialisation** und die Entwicklung des **professionellen Denkens und Handelns** gelten als die zwei ³Grundsätze der Berufseinführung. Sie werden durch die Auseinandersetzung mit dem Begriff **Beruf und Burnout** erweitert. Abschliessend werden diese drei Perspektiven im Kommentar zusammengeführt.

3.1 Berufliche Sozialisation

Die berufliche Sozialisation kann gemäss Hurrelmann (1998) aus zwei Perspektiven betrachtet werden, welche sich aufeinander beziehen:

- Die **geschlechts- und schichtspezifische Sozialisation** in der Familie und Schule fördert oder begrenzt die Wertvorstellungen, das Interesse und die zu erwartenden Fähigkeiten, welche für bestimmte Berufsfelder erforderlich sind.
- Die im **betrieblichen Arbeitsprozess gemachten Erfahrungen**, sind prägend und haben verschiedenste Auswirkungen auf die Persönlichkeitsbildung und das individuelle Bewusstsein der beruflichen Erfahrung (vgl., S. 395ff).

Durch die Sozialisation der Berufsarbeit formt sich somit die Identität der TN-Be. Dies geschieht durch das Mitwirken des betroffenen Individuums. Es kann von einem Interaktionsprozess ausgegangen werden, der zuvor von der Familie und der Schule geprägt worden ist. Eine Wechselwirkung zwischen Berufsarbeit und Persönlichkeitsentwicklung liegt nahe.

3.2 Professionelles Denken und Handeln

Während dem Studium wird den angehenden Lehrpersonen das notwendige Wissen und Können in Bezug auf die Erarbeitung und Umsetzung des Unterrichtsstoffes beigebracht, damit dieser didaktisch gut aufgearbeitet werden kann. Dieser Anforderung sind TN-Be mehrheitlich gewachsen und müssen eher darin zurück gebunden (sprich zeitliche Belastung) als unterstützt werden.

Während der Grundausbildung werden vielfältige berufsrelevante Kompetenzen erworben. Diese zuvor erworbenen Kompetenzen der Grundausbildung müssen nun in professionelles Denken und Handeln überführt werden. Aus wissenschaftlicher Perspektive geht es dabei um den Prozess „den relevanten intersubjektiven Theorienbestand [...] in den internalen Wissensstatus überführen“ (Krapp, 2006, S. 57) zu können. Die zuvor erworbenen methodischen und didaktischen Kompetenzen, beruhend auf verschiedensten Theorieansätzen, müssen in handlungsleitendes Wissen umgesetzt werden. Die subjektiven Theorien, welche zu Beginn der Berufseinstiegsphase das Wissensnetz prägen, werden immer mehr durch wissenschaftlich gestützte Theorieansätze ergänzt und erweitert. Dadurch wird theoretisches Wissen in konkrete Handlungsstrategien umgesetzt. Anders ausgedrückt wird zuvor erworbenes Wissen in Können

³ [„Bericht zur Situation der Berufseinführung ...“](#) COHEP, Oktober 2007

umgewandelt. Gleichzeitig kann als Reaktion auf bestimmte Aktionen das Handeln anhand von verschiedensten Theorieansätzen erklärt und reflektiert werden. Diese Phase sollte gemäss wissenschaftlichen Erkenntnissen aufmerksam begleitet und unterstützt werden, damit handlungsrelevantes und nicht träges Wissen erworben wird (vgl. ebd., S. 58).

Zusätzlich wird beim Berufseinstieg auf bisher verwendete Alltagskonzepte zurückgegriffen. Die Alltagskonzepte beinhalten individuellen Erfahrungen und Handlungsmuster, welche im Zusammenhang mit der Schule gesammelt wurden. Die Erlebnisse aus der eigenen Schulzeit sind relevant und können das Handeln beeinflussen. Um aus der Sicht der Instruktionspsychologie solche Alltagskonzepte in wissenschaftliche Konzepte zu transferieren, müssen „Lernende mit neuen Erfahrungen konfrontiert werden, die [...] kognitive Konflikte erzeugen und die bisherigen Konzepte in Frage stellen (Schnotz, 2006, S. 78). Eine mögliche Konsequenz aus dieser Perspektive ergibt sich, indem bei den Lehrpersonen die metakognitiven Fähigkeiten gefördert und die Alltagskonzepte und wissenschaftliche Konzepte systematisch aufeinander bezogen werden. Gleichzeitig ist zwischen den theoretischen Annahmen und eigenen Beobachtungen und Erfahrungen explizit zu unterscheiden (vgl. ebd., S. 81).

3.3 Beruf und Burnout

In einem Interview spricht Thomas Sattelberger, ehemals mächtigster Personalchef Deutschlands, davon, dass junge Leute in ihren Berufsanfängen in erster Linie nach Sicherheit und Stabilität suchen. Diese zwei Komponenten eröffnen parallel dazu eine Freiheit in der individuellen Lebensgestaltung (vgl. Morgenthaler, S. 1). Die zuvor erwähnte Sicherheit und Stabilität impliziert, dass die alltäglichen Arbeitsabläufe bewältigt werden können.

Diese Aussage deckt sich weitgehend mit der Definition von Bergmann und Eder (2006), welche den Beruf als „eine Eignung und Neigung gegründete, aus Selbstverwirklichung: gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen längerdauernd ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit“ verstehen (S. 49).

In der Berufseinstiegsphase liegt die Herausforderung meist in den **sozial-kommunikativen**, **emotionalen** und **motivationalen** Anforderungen, welche einen direkten Einfluss auf das individuelle Empfinden der Selbstverwirklichung haben. Die Herausforderungen erweisen sich oftmals als komplex und widersprüchlich und somit schwer erfüllbar. In diesem Zusammenhang sind gemäss Barth (2006) gerade jene TN-Be besonders Burnout gefährdet, welche „begeistertungsfähig, motiviert und idealistisch“ sind (S. 75).

Gemäss Barth (2006) können einer Systematik folgend auf vier verschiedenen Ebenen Präventions- und Interventionsmassnahmen in Bezug auf Burnout durchgeführt werden. Zwei der Ebenen erscheinen in Bezug auf die Berufseinführung besonders wichtig:

- Persönliche Ebene: Das Individuum dazu befähigen, effektiver mit dem Arbeitsstress umzugehen
- Interpersonale Ebene: Die Berufskollegen passen aufeinander auf, unterstützen und helfen sich gegenseitig (vgl. S. 75)

3.4 Schlussfolgerung

Die Berufseinstiegsphase stellt eine sensible Schnittstelle dar, bei der Lehrpersonen mit vorwiegend tertiär angeeigneten berufsrelevanten Kompetenzen vom ersten Unterrichtstag an die volle Verantwortung für eine Klasse und alle damit verbundenen Anforderungen übernehmen. Die Wahrnehmungen dieser beruflichen und persönlichen Anforderungen sind individuell geprägt, sie werden subjektiv als positive oder negative Empfindung gedeutet. Diese Deutung ist der Motivationsmotor für die Kompetenzentwicklung. Der Prozess kann durch eine qualifizierte Begleitung in entsprechend konstruktive Handlungskompetenzen umgesetzt werden, damit die Persönlichkeitsentwicklung positiv verläuft.

Die TN-Be übernehmen gegenüber der Klasse, den Eltern und dem Team verschiedenste Rollen. Damit verbunden sind die unterschiedlichsten Erwartungen. Die Rollenfindung ist dabei mit der Berufsidentität verknüpft und hat Auswirkung auf die Persönlichkeitsentwicklung.

Einen zentralen Stellenwert nimmt das professionelle Denken und Handeln ein. Besonders im tertiären Bereich ist der Übergang von Studium in die Praxis eine Herausforderung, da viel theoretisches Wissen und wenig professionelle Handlungskompetenzen diese Schnittstelle prägen.

Erweitert werden die Erkenntnisse durch die Erfahrung, dass gerade in der ersten Phase der Berufsbiographie auch eine gewisse Burnout Gefährdung vorhanden ist. Interessant erscheint, dass Barth (2006) als effektivste Interventionsmassnahme die **interpersonale** Ebene anspricht, bei der sich das Mitarbeiterteam gegenseitig unterstützen und aufeinander Acht gibt (vgl. S. 75).

4 Ziele

Die Berufseinführung ...

- leitet die TN-Be in den Dauerprozess der persönlichen und beruflichen Entwicklung ein, in welchem eine lebenslängliche Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität zum Selbstverständnis wird.

Konkret sollen die TN-Be begleitet und unterstützt werden...

- bei der Überführung von erworbenen Kompetenzen in professionelles Denken und Handeln.
- in der Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen.
- beim Umgang mit den verschiedenen Anspruchsgruppen.
- bei der Findung/Entwicklung ihrer persönlichen Berufsidentität und der damit verbundene Rollenfindung.
- zur kritischen Wahrnehmung eigener Deutungs- und Handlungsmuster.
- bei der Entwicklung von Bewältigungsstrategien.

5 Angebot

Im folgenden Kapitel werden in einem ersten Schritt die wissenschaftlichen Erkenntnisse beigezogen, um die entsprechenden Angebotsdispositive zu erläutern. Danach erfolgt ein Übersichtsplan der Angebote bevor auf die Organisation eingegangen wird.

5.1 Von den wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Angebot

Lehrpersonen in der Berufseinstiegsphase müssen eine Vielzahl von Anforderungen bewältigen.

- Verantwortung für eine Klasse
- Gestaltung des Unterrichts mit grossem Zeithorizont
- Aufbau von Lernkultur, Lenkung des Klassenklimas
- Selbstmanagement; mit den eigenen Ressourcen und Energien umgehen
- Rollenfindung; Lehrperson, Mitglied im Team, öffentliche Person
- Elternkontakte (vgl. Keller-Schneider, 2008, S. 2)

Ob und wie die beruflichen Anforderungen bewältigt werden, hängt von den individuellen Ressourcen und der subjektiven Wahrnehmung ab. Gemäss Keller-Schneider (2008) werden „je nach Einschätzung der Bedeutung und der Möglichkeiten der Bewältigung die Anforderungen aktiv bewältigt oder eher vermeidend umgangen“ (S. 3).

Um die berufliche Sozialisation optimal zu unterstützen, wird eine fachliche Begleitung, **Praxiscoach**, vor Ort eingesetzt. Diese hilft der TN-Be sich im Schulalltag zurecht zu finden und steht bei Bedarf der TN-Be unmittelbar zur Seite.

Die **Beratung** bezieht sich auf die persönliche Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz der TN-Be. Dabei kann die berufliche Sozialisation als auch die Transformation von Wissen in Können begleitet und unterstützt werden. Die zwei Schwerpunkte Praxisbegleitung und Beratung der TN-Be sollen präventiv in Bezug auf Burnout wirken.

Um die persönliche Autonomie der TN-Be zu schützen, wird die Beratung personell von der Praxisbegleitung getrennt. Beiden Bereichen gemeinsam ist, dass sie keinen bewertenden und beurteilenden Status haben, sich aber bei Bedarf aufeinander beziehen können. Mit der personellen Trennung von Praxisbegleitung und Beratung entwickeln sich beide Bereiche individuell weiter und können sich gegenseitig bereichern.

Die einwöchige **Intensivwoche** findet jeweils im April/Mai im ersten Berufseinführungsjahr statt. Die Auszeit stellt ein Zeitgefäss dar, in dem eine vertiefte Reflexion anhand von verschiedensten Inputs stattfindet, welche die individuelle Persönlichkeitsbildung weiter stützen soll.

Die **Videoanalyse** im zweiten Berufseinführungsjahr unterstützt die TN-Be in ihrer individuellen Reflexion der Unterrichtstätigkeit. Die Reflexion orientiert sich an den bereits vorhandenen Ressourcen.

Die **Stufentreffen** werden von den TN-Be autonom organisiert und durchgeführt. Diese Treffen implizieren auch eine Plattform, in der die TN-Be ungezwungen und frei über ihre Erfahrungen austauschen können.

5.2 Übersicht der Angebote

| Angebot | Leitung | Anzahl Stunden | |
|--|---|--|------------------------------|
| | | 1. Jahr | 2. Jahr |
| Fachliche Begleitung <i>Flexible, bedarfsorientierte Begleitung vor Ort</i> | Praxiscoach <i>Durch Schulleitung designierte Lehrperson mit zertifizierter Qualifikation im Bereich Beratung und Coaching</i> | bis 25 Std. | bis 15 Std. |
| Startveranstaltung Infoveranstaltung: Sonderpädagogische Unterstützungen Einzelsupervision (ES) und Gruppensupervision (GS) Videoanalyse (VA) | Leitung Berufseinführung, HEP-PH FR | 2 Std. 2 Std. ES: 3 x 1 Std. GS: 3 x 3 Std. | ES: Fakultativ VA: 2 Std. |
| Intensivwoche | Leitung Berufseinführung, HEP-PH FR | 1 Woche = 30 Std. | |
| Stufentreffen: Austausch von Unterrichtsmaterial und Erfahrungsaustausch | TN-Be | 4 | 4 |
| Weiterbildungsangebote, HEP-PH FR | | individuell | individuell |

5.3 Übersicht: Funktion – Qualifikation – Aufgabe

| Funktion | Qualifikation | Aufgabe | Vorgesetzte Stelle (V) & Anstellung (A) |
|--------------------------|--|--|---|
| Schulleitung | Gemäss Regelung EKSD | <ul style="list-style-type: none"> • Ernennung Praxiscoach gemäss Qualifikationsanforderungen • Meldung der TN-Be, die an der Berufseinführung teilnehmen müssen basierend auf den kantonalen Mindestvorgaben und dem individuellen Bedarf • Bei Bedarf Information der Leitung Berufseinführung über besondere Bedürfnisse • Qualifikation der neuen Lehrperson am Ende des Anstellungs-Provisoriums <p>→ siehe Beilage: Information Schulleitung, Version 2017</p> | <p>V Schulinspektorat EKSD A Teil des Pflichtenheftes als Schulleiter/in</p> |
| Praxiscoach | <p>CAS im Bereich Begleitung oder Coaching</p> <p><i>Mindestvoraussetzung ist das abgeschlossene Modul Praktikumsleitung</i></p> | <p>Es gelten die im Pflichtenheft Praxiscoach vereinbarten Bestimmungen. Im ersten Berufsjahr kann von max. 25 h und im zweiten von max. 15 h Begleitungsaufwand ausgegangen werden. Zu den zentralen Zuständigkeiten gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung vor Ort, koordiniert mit der Schulleitung • Begleitung und Unterstützung im Schulalltag gemäss Pflichtenheft • Teilnahme an spezifischen Weiterbildungen, sowie periodischen Auswertungssitzung <p>→ siehe Beilage: Pflichtenheft Praxiscoach, Version Juni 2017</p> | <p>V Leitung Berufseinführung HEP-PH FR A HEP-PH FR</p> |
| Leitung Berufseinführung | <p>Bachelor of Arts in Primary Education / Master of Arts in Secondary Education</p> <p>+ <i>Spezialisierung (DAS/MAS) im Bereich Supervision und Coaching</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Leitung der Berufseinführung • Ansprechperson bei Schwierigkeiten • Durchführung von Einzel- und Gruppensupervision • Begleitung und Unterstützung der Praxis-Coachs • Organisation und Durchführung von Auswertungssitzungen mit Schulleitung und Praxis-Coachs • Auseinandersetzung mit spezifischen, wissenschaftlichen Ergebnissen und Erkenntnissen • Weiterentwicklung des Konzeptes Berufseinführung | <p>V Abteilungsleitung HEP-PH FR A HEP-PH FR</p> |

5.4 Organisation

Die spezifische Begleitung während der Berufseinstiegsphase dauert 2 Jahre.

Im **ersten** Jahr besuchen die TN-Be:

- Supervision (Einzel und Gruppe) 12 Stunden
- Stufentreffen 4 Stunden
- Praxisbegleitung vor Ort 25 Stunden
- Intensivwoche 1 Woche

Im **zweiten** Jahr besuchen die TN-Be:

- Einzelsupervision fakultativ
- Videoanalyse 2 Stunden
- Stufentreffen 4 Stunden
- Praxisbegleitung vor Ort 15 Stunden

5.5 Zielgruppe

Die Berufseinführung ist verbindlich für:

- Neudiplomierte Lehrpersonen im ersten und zweiten Berufsjahr, welche im Kanton Freiburg eine Anstellung erhalten
- Lehrpersonen, die in Vereinbarung mit der Schulleitung die Berufseinführung absolvieren

6 Risikoanalyse und Massnahmen

6.1 Praxisbegleitung

Risiko: Für die Begleitung „vor Ort“ steht kein Praxiscoach zur Verfügung.

Massnahme: Die Attraktivität der Praxisbegleitung muss gewährleistet sein, in dem die Begleitung als persönliche Bereicherung erkannt wird und die finanzielle Entschädigung bekannt ist. Ferner eröffnet die Übernahme der Funktion den Zugang zur Teilnahme am entsprechenden Zertifikatslehrgang.

Sollte sich keine Begleitung vor Ort bestimmen lassen, ist es vorstellbar, auf eine Begleitung aus einem benachbarten Schulort auszuweichen.

Risiko: Zwischen der TN-Be und der Praxisbegleitung entstehen unüberwindbar Differenzen.

Massnahme: Eröffnen sich Schwierigkeiten zwischen der TN-Be und dem Praxiscoach ist als erste Instanz die Schulleitung zu kontaktieren. In einem zweiten Schritt kann der oder die Supervisor/Supervisorin der Berufseinführung beigezogen werden. Sollten sich die Differenzen als unüberwindbar erweisen, kann einer neuer Praxiscoach bestimmt werden.

Risiko: Der Praxiscoach stellt gravierende Mängel betreffend der Berufsfähigkeit der Tn-Be fest.

Massnahme: Der Praxiscoach weist die Tn-Be an, sich innerhalb einer gewissen Frist bei der Schulleitung zu melden. Gleichzeitig informiert der Praxiscoach die Leitung der Berufseinführung über seine Bedenken. Diese setzt sich nach Ende der Frist mit der betreffenden Schulleitung in Verbindung. Allfällig Massnahmen liegen im Kompetenzbereich der Schulleitung.

6.2 Stellvertretung Intensivwoche

Risiko: Es findet sich kein Stellvertreter / keine Stellvertreterin.

Massnahme: Stehen nicht genügend Stellvertretungen zur Verfügung, kann nach individueller Absprache der oder die TN-Be die Intensivwoche im Folgejahr besuchen. Ferner ist PH-Intern darauf zu achten, dass kein anderen Angebote gleichzeitig stattfinden, für die ebenfalls Stellvertretungen erforderlich sind.

6.3 Berufseinführung als Ganzes

Risiko: Die vorgeschriebenen Anzahl Stunden der Berufseinführung können nicht innerhalb von zwei Jahren absolviert werden.

Massnahme: Die Berufseinführung kann um ein Jahr verlängert werden. Der Intensivblock wird erst besucht, wenn die Angebote „fachliche Begleitung“ und „Beratung“ absolviert sind.

7 Literaturliste

Barth, A.-R. (2006) Burnout bei Lehrern. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 71-76). Weinheim: Beltz.

Beck, K. & Krapp, A. (2006). Wissenschaftstheoretische Grundfragen der Pädagogischen Psychologie. In A. Krapp, B. Weidenmann(Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage) (S. 33-73). Basel: Beltz.

Bergmann, C. & Eder, F. (2006) Berufs- und Laufbahnberatung. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 49-55). Weinheim: Beltz.

Hurrelmann, U. (Hrsg.) (1998) *Handbuch der Sozialisationsforschung*. Basel: Beltz.

Keller-Schneider, M. (2008). *Berufseinstieg – eine zu bewältigende Entwicklungsaufgabe! Was können lokale Mentor/innen beitragen?* Referat an der Eröffnungsveranstaltung für lokale Mentor/innen der Berufseinführung der Pädagogischen Hochschule St. Gallen, 28. Juni 2008: St. Gallen

Morgenthaler, M (23. Mai 2015). Das Problem ist, das Konzernleben süchtig macht (Stellenmarkt). *Berner Zeitung*, 1.

Schnotz, W. (2006). Conceptual Change. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 77-82). Basel: Beltz.

Schreyögg, A. (2012) *Coaching* (7., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage). Frankfurt am Main: Campus.

Christian Lamy, *Die Bewältigung beruflicher Anforderungen durch Lehrpersonen im Berufseinstieg* (Springer VS Fachmedien Wiesbaden 2015)

8 Beilagen

8.1 Information Schulleitung



170714_InformationS
chulleitung.pdf

8.2 Pflichtenheft Praxiscoach



170714_Pflichtenheft_
Praxiscoach.pdf