

# pädagogische hochschule schwyz

## **Grundlagen zur Neukonzeption der Berufseinführung (BEF) von Volksschullehrpersonen in den Kantonen Schwyz, Glarus und Uri**

Zusammenfassung,

Finanzierung spezifiziert für den Kanton Uri

### **Projektleitung:**

Imlig-Iten Nina, PHSZ

### **Projektgruppe**

Arnold Judith, PHSZ, Vertretung Ausbildung

Bär Daniela, Amt für Volksschulen Uri

Baggenstos Daniela, Primarlehrerin Gersau

Bannwart Aldo, PHSZ, Leiter Beratung

Bütler Markus, PHSZ, Bereichsleiter Person und Profession

Karrer Andreas, Amt für Volksschulen Glarus

Rosenkranz Doris, Schulleiterin Flüelen

Sandmeier Anita, PHSZ, Vertretung Institut für Professionsforschung und Personalentwicklung

Ulrich Stephan, Leiter Abteilung Schulentwicklung und -betrieb, Amt für Volksschulen und Sport Schwyz

Wipfli Sepp, Präsident Verein Lehrerinnen und Lehrer Uri

Ziegler Theo, Schulleiter Ingenbohl-Brunnen

Datum: 25. Februar 2021

Adressat: Vernehmlassungspartner in den Kantonen SZ, UR und GL

Status: Fassung für die Vernehmlassung im Kanton Uri

## 1 Bedeutung des Berufseinstiegs und Notwendigkeit einer Neukonzeption

Der Berufseinstieg stellt die neu ausgebildeten Lehrpersonen vor grosse Herausforderungen und ist eine anspruchsvolle Phase in ihrer Berufsbiografie. Aus der Forschung ist bekannt, dass in der Berufseinstiegsphase auch die Grundlagen für eine erfolgreiche Berufsausübung im späteren Berufsverlauf gelegt werden<sup>i</sup>. Es bestehen in den Kantonen Glarus, Schwyz und Uri zwar vereinzelte Unterstützungsangebote für berufseinsteigende Lehrpersonen, es gibt allerdings verschiedene Gründe, weshalb eine umfassende Neukonzeption der Berufseinführungsangebote notwendig ist.

- *Gestiegene Ansprüche an Schulen und hohe Belastung für Lehrpersonen.* Der Berufseinstieg stellt auf personaler Ebene eine wesentliche Entwicklungsaufgabe in der Berufsbiografie dar. In der Ausbildung werden zwar die Grundlagen für den Einstieg in den Beruf vermittelt, strukturbedingt kann aber nur begrenzt auf die Anforderungen der Berufstätigkeit vorbereitet werden<sup>ii</sup>. Hinzu kommt, dass an die Schule und Lehrpersonen immer höhere Ansprüche gestellt werden und sie immer schneller mit grösseren Veränderungen konfrontiert sind. Dazu gehören Themen wie Umgang mit z.B. Heterogenität, Interkulturalität oder Digitalisierung. Dies kann zu einer hohen negativen Beanspruchung der berufseinsteigenden Lehrpersonen führen, was die Unterrichtsqualität und Lernerfolge der Schülerinnen und Schüler negativ beeinflusst<sup>iii</sup>.
- *Fehlende systematische Professionalisierung.* Die hohen und sich immer schneller verändernden Ansprüche erfordern in einem grösseren Ausmass als bisher eine systematische und kontinuierliche Professionalisierung über die verschiedenen Berufsphasen hinweg. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sind lebenslanges Lernen, professionelle Reflexion und metakognitive Verarbeitung des Berufsalltags essenziell und bieten enormes Potenzial für die Qualitätsentwicklung in Schulen. Da in den ersten Berufsjahren die Grundlagen für die weitere Professionalisierung nach der Ausbildung gelegt werden, ist es zentral, dass Lehrpersonen im Berufseinstieg diesbezüglich möglichst optimal unterstützt und begleitet werden<sup>iv</sup>.
- *Gute Lehrpersonen behalten.* Viele Lehrpersonen steigen bereits in den ersten fünf Berufsjahren wieder aus dem Lehrberuf aus<sup>v</sup>. Um gute Lehrpersonen im Beruf halten zu können, sind die Attraktivität des Lehrberufs, eine systematische und früh ansetzende Personalentwicklung sowie Entwicklungsperspektiven zu fördern.

Vor diesem Hintergrund haben die Amtsvorstehenden der Volksschulen in den Kantonen Schwyz, Glarus und Uri entschieden, zusammen mit der PHSZ gemeinsam eine Neukonzeption der Berufseinführung anzugehen.

## 2 Hauptanliegen und Schwerpunkte der Berufseinführung

Aus den vorangehend beschriebenen Gründen für eine Neukonzeption der Berufseinführung können folgend drei Schwerpunkte der neuen Berufseinführungsangebote abgeleitet werden.

- *Begleitung und Unterstützung.* Neulehrpersonen sollen bei der Bewältigung des Berufseinstiegs unter den gestiegenen Beruhsanforderungen gezielt begleitet und unterstützt werden, z.B. bei der Bewältigung von berufsphasenspezifischen Anforderungen oder beim Aufbau und Entwicklung ihrer Berufsrolle.
- *Stärkung der Professionalisierung.* Aufgrund der gestiegenen Ansprüche und sich schnell verändernden Anforderungen ist systematisches lebenslanges Lernen und die Verknüpfung von Berufserfahrung und Weiterbildung erforderlich, z.B. durch eine gezielte Reflexion in der Supervision.

- *Entwicklungs- und Laufbahnperspektiven und eine systematische Personalentwicklung.* Um geeignete Lehrpersonen im Lehrberuf zu behalten, bekommen die systematische Personalentwicklung sowie Entwicklungs- und Laufbahnperspektiven eine wichtige Rolle. Deshalb ist es wichtig, dass Spezialisierungsmöglichkeiten bereits in der Berufseinführungsphase klar aufgezeigt und angeboten werden.

### **3 Weiterentwicklung aktueller Berufseinführungsangebote**

Die drei Kantone Glarus, Schwyz und Uri verfügen bereits über einzelne Berufseinführungsangebote. Aufgrund der Analyse der Projektgruppe weisen diese folgende Optimierungspotentiale auf:

- Die Angebote zum Berufseinstieg sind mehrheitlich freiwillig und ohne Verbindlichkeit. Zudem sind sie wenig koordiniert und kaum aufeinander abgestimmt. Dadurch wird ein systematischer und kontinuierlicher Kompetenzaufbau verhindert. Für wirksame Weiterbildung ist eine Verknüpfung der einzelnen Angebote von zentraler Bedeutung.
- Die Berufseinsteigenden erhalten keine Entlastung im Bereich Unterricht (z.B. durch Stellvertretungen). Dadurch wird die ohnehin bereits hohe Belastung durch den Besuch von Angeboten der Berufseinführung noch höher.
- Es gibt grosse Unterschiede zwischen den Schulen betreffend die Unterstützung der Berufseinsteigenden vor Ort. Gewisse Schulen begleiten die Berufseinsteigenden sehr eng, bei anderen stehen keine institutionalisierten Angebote zur Verfügung.
- Die Angebote zur professionellen Reflexion der Berufsarbeit und der Berufsrolle sind nur marginal vorhanden und werden kaum genutzt.
- Die Voraussetzungen zur Unterstützung von Neulehrpersonen in den Schulen sind sehr heterogen (Grösse, Struktur, Team). Dadurch ist die Möglichkeit für den Austausch mit anderen Lehrpersonen nicht für alle Berufseinsteigenden gegeben.
- Bisher wurden kaum klare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt und erst wenig systematische Personalentwicklung gemacht.
- Unterstützungsangebote für Schulleitungen und Mentor/innen zur Begleitung von Berufseinsteigenden sind wenig vorhanden und werden kaum genutzt.

### **4 Mehrwert einer Neukonzeption der Berufseinführungsangebote**

Die neuen Berufseinführungsangebote weisen für alle Akteure einen Mehrwert auf und sind somit für Lehrpersonen, Schulen, Amt für Volksschulen und die PHSZ bedeutsam. Sie...

- unterstützen Lehrpersonen bei der Bewältigung von beruflichen Herausforderungen.
- stärken die Kompetenzentwicklung und berufliche Professionalisierung.
- machen berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar.
- sind anschlussfähig an weiterführende Weiterbildungen.
- sind individualisiert und auf die einzelnen Bedürfnisse der Berufseinsteigenden und Schulen abgestimmt.
- unterstützen den Erhalt geeigneter Lehrpersonen an der Schule.
- wirken sich positiv auf die Qualitätsentwicklung aus, da sich Expertise erst über eine längere Zeit entwickelt. Deshalb ist Personalerhaltung wichtig.
- fördern die Gesundheit und bieten Unterstützung beim Umgang mit Belastungen. Dadurch können die Schulqualität erhöht und die Kosten durch Krankheitsfälle minimiert werden.
- unterstützen Schulleitungen in der Personalführung und -entwicklung.

## 5 Drei Szenarien zur Neukonzeption der Berufseinführung

Folgend werden drei Szenarien für die Neukonzeption der Berufseinführung dem IST-Zustand gegenübergestellt. Mit blau markiert werden Rahmenbedingungen oder Modulangebote, bei welchen der Umfang variiert oder neu hinzukommt. Alle aufgeführten Angebote sind, wenn nicht anders gekennzeichnet, verpflichtend. Supervisionen und Weiterbildungskurse können während der Berufseinführungsphase an die Weiterbildungspflicht angerechnet werden, auch wenn diese während der Unterrichtszeit stattfinden. Über eine Kooperation zwischen den Kantonen können die Kosten allgemein reduziert und die Auswahl an individuellem Programm erhöht werden.

<b>IST-Situation</b>	<b>Szenario 1: Stärkung der Unterstützung und Professionalisierung</b>	<b>Szenario 2: Szenario 1 + Stärkung von Entwicklungsperspektiven</b>	<b>Szenario 3: Szenario 2 + systematische Vertiefung (Ergänzung zu einem CAS Profilierte Klassenlehrperson - Arbeitstitel)</b>
Die aktuellen Berufseinführungsangebote fokussieren insbesondere auf die Stärkung und Unterstützung der Neulehrpersonen (NLP) bei der Bewältigung der Anforderungen beim Berufseinstieg.	Szenario 1 (S1) stellt ein Konzept dar, welches die Lehrpersonen beim Berufseinstieg unterstützen sowie ihre berufliche Professionalisierung stärken will. Systematische Reflexion und Supervision werden vermehrt integriert.	Szenario 2 (S2) stellt ein erweitertes Konzept dar. Neben der Unterstützung und Stärkung der Professionalisierung soll zusätzlich die systematische Personalentwicklung und das Ermöglichen von Entwicklungsperspektiven fokussiert werden. Dazu stehen nach der ersten Phase des Berufseinstiegs spezifische Spezialisierungsmöglichkeiten im Fokus.	Szenario 3 (S3) betont die Entwicklungsperspektiven noch stärker und bietet die Möglichkeit zu einer weiteren Vertiefung.  Im Rahmen des Berufseinstiegs werden spezifische Themen systematisch vertieft und mit einem CAS-Zertifikat abgeschlossen.
Dauer 1–2 Jahre Als Teil der regulären Weiterbildungspflicht	Dauer 2 Jahre Alle aufgeführten Angebote sind verpflichtend	Dauer 2 Jahre plus 1 Jahr Alle aufgeführten Angebote sind verpflichtend	Dauer 2 Jahre plus 1–2 Jahre Alle aufgeführten Angebote sind verpflichtend.
Auch zusätzliche Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen.	Keine zusätzlichen Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen.	Keine zusätzlichen Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen.	Keine zusätzlichen Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen.
<b>Kick-off (nur GL, UR)</b> 0–6 Std. (verantwortlich AVS)	<b>Kick-off</b> 6 Std. (verantwortlich AVS in Kooperation mit PHSZ und Schulleitung)	<b>Kick-off</b> 6 Std. (verantwortlich AVS in Kooperation mit PHSZ und Schulleitung)	<b>Kick-off</b> 6 Std. (verantwortlich AVS in Kooperation mit PHSZ und Schulleitung)
<b>Personalführung und -entwicklung</b> vor Ort durch die Schulleitung (gehört bereits jetzt zum Auftrag der SL)	<b>Personalführung und -entwicklung</b> vor Ort durch die Schulleitung	<b>Personalführung und -entwicklung</b> vor Ort durch die Schulleitung	<b>Personalführung und -entwicklung</b> vor Ort durch die Schulleitung
<b>Unterrichtsteams</b> Auf freiwillige Initiative möglich.  Im Rahmen des Pensums (verantwortlich Schulträger)	<b>Unterrichtsteams</b> SL ermöglichen Kooperationen.  Im Rahmen des Pensums (verantwortlich Schulträger)	<b>Unterrichtsteams</b> SL ermöglichen Kooperationen.  Im Rahmen des Pensums (verantwortlich Schulträger)	<b>Unterrichtsteams</b> SL ermöglichen Kooperationen.  Im Rahmen des Pensums (verantwortlich Schulträger)

IST-Situation	Szenario 1: <b>Stärkung der Unterstützung und Professionalisierung</b>	Szenario 2: <b>Szenario 1 + Stärkung von Entwicklungsperspektiven</b>	Szenario 3: <b>Szenario 2 + systematische Vertiefung (Ergänzung zu einem CAS Profilierte Klassenlehrperson - Arbeitstitel)</b>
<b>Freiwilliges lokales Mentorat</b> 0–32 Std. (verantwortlich Schulträger)	<b>Lokales Mentorat</b> Begleitung während total 32 Stunden. Während einem oder zwei Jahre.  Entschädigung von Mentoratspersonen (verantwortlich Kanton)  Obligatorische Weiterbildung und jährliches Austauschtreffen für Mentoratslehrpersonen  9 Std. (verantwortlich PHSZ)  2x3 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Lokales Mentorat</b> Begleitung während total 32 Stunden. Während einem oder zwei Jahre.  Entschädigung von Mentoratspersonen (verantwortlich Kanton)  Obligatorische Weiterbildung und jährliches Austauschtreffen für Mentoratslehrpersonen  9 Std. (verantwortlich PHSZ)  2x3 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Lokales Mentorat</b> Begleitung während total 32 Stunden. Während einem oder zwei Jahre.  Entschädigung von Mentoratspersonen (verantwortlich Kanton)  Obligatorische Weiterbildung und jährliches Austauschtreffen für Mentoratslehrpersonen  9 Std. (verantwortlich PHSZ)  2x3 Std. (verantwortlich PHSZ)
	<b>Videoanalyse</b> 1 Analyse innerhalb von 2 Jahren (im Rahmen des lokalen Mentorates)	<b>Videoanalyse</b> 1 Analyse innerhalb von 2 Jahren (im Rahmen des lokalen Mentorates)	<b>Videoanalyse</b> 1 Analyse innerhalb von 2 Jahren (im Rahmen des lokalen Mentorates)
<b>Austauschtreffen (je nach Kanton)</b> 0–12 Std. (verantwortlich AVS)	<b>Gruppensupervision</b> Gruppensupervision 4x3 Std. pro Jahr während 2 Jahren  24 Std. (verantwortlich PHSZ)  Die Gruppensupervision findet während der Unterrichtszeit statt, eine Stellvertretung wird zur Verfügung gestellt.  24 Std. (verantwortlich Schulträger)	<b>Gruppensupervision</b> Gruppensupervision 4x3 Std. pro Jahr während 2 Jahren  24 Std. (verantwortlich PHSZ)  Die Gruppensupervision findet während der Unterrichtszeit statt, eine Stellvertretung wird zur Verfügung gestellt.  24 Std. (verantwortlich Schulträger)	<b>Gruppensupervision</b> Gruppensupervision 4x3 Std. pro Jahr während 2 Jahren  24 Std. (verantwortlich PHSZ)  Die Gruppensupervision findet während der Unterrichtszeit statt, eine Stellvertretung wird zur Verfügung gestellt.  24 Std. (verantwortlich Schulträger)
	<b>Einzelsupervision</b> 1 Std./Jahr während 2 Jahren  2 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Einzelsupervision</b> 1 Std./Jahr während 3 Jahren  3 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Einzelsupervision</b> 1 Std./Jahr während 3 Jahren  3 Std. (verantwortlich PHSZ)
<b>Freiwillige Weiterbildungskurse im Rahmen der Pflicht-WB</b> 0–60 Std. während 2 Jahren (verantwortlich PHSZ)	<b>Weiterbildungskurse (Wahlpflicht)</b>  12 Std. pro Jahr während 2 Jahren  24 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Weiterbildungskurse (Wahlpflicht)</b>  18 Std. pro Jahr während 2 Jahren  36 Std. (verantwortlich PHSZ)  6 Std. pro Jahr können während der Unterrichtszeit besucht werden, eine Stellvertretung wird zur Verfügung gestellt.  12 Std. (verantwortlich Schulträger)	<b>Weiterbildungskurse (Wahlpflicht)</b>  18 Std. pro Jahr während 2 Jahren  36 Std. (verantwortlich PHSZ)  6 Std. pro Jahr können während der Unterrichtszeit besucht werden, eine Stellvertretung wird zur Verfügung gestellt.  12 Std. (verantwortlich Schulträger)

IST-Situation	Szenario 1: Stärkung der Unterstützung und Professionalisierung	Szenario 2: Szenario 1 + Stärkung von Entwicklungsperspektiven	Szenario 3: Szenario 2 + systematische Vertiefung (Ergänzung zu einem CAS Profilierte Klassenlehrperson - Arbeitstitel)
<b>Freiwillige Spezialisierungskurse im Rahmen der regulären Pflicht-WB möglich</b> 0–60 Std. während 2 Jahren (verantwortlich PHSZ)		<b>Spezialisierungskurse</b> (Wahlpflicht) 18 Std. im 3. Jahr 18 Std. (verantwortlich PHSZ)	<b>Spezialisierungskurse</b> (Wahlpflicht) 18 Std. im 3. Jahr 18 Std. (verantwortlich PHSZ)
			<b>Ergänzung zu einem CAS mit individueller Vertiefung</b> Vorangehende Weiterbildungs- und Spezialisierungskurse sowie Supervisionen der Berufseinführung werden angerechnet (81 Std.) und sind systematisch aufgebaut. Ergänzung zu einem CAS während 3.–4. Jahr: + 80 Std. Selbststudium + 56 Std. CAS Vertiefungskurse (verantwortlich PHSZ) + 50 Std. Zertifikatsarbeit (verantwortlich PHSZ) Annahme für Kostenverteilung bei CAS-Ergänzung: Die Kosten gehen je zur Hälfte zulasten des Schulträgers und des Kantons. Stellvertretungskosten fallen keine an.
	<b>Portfolio</b> Führen eines individuellen Portfolios	<b>Portfolio</b> Führen eines individuellen Portfolios	<b>Portfolio</b> Führen eines individuellen Portfolios
		<b>Plattform/ App für Netzwerk und Materialaustausch</b>	<b>Plattform/ App für Netzwerk und Materialaustausch</b>
		<b>Systematische individuelle und schulische Weiterbildungsplanung</b> SL verfügt über ein schulinternes Weiterbildungskonzept. NLP und SL machen im Rahmen der Personalentwicklung eine individuelle Weiterbildungsplanung.	<b>Systematische individuelle und schulische Weiterbildungsplanung</b> SL verfügt über ein schulinternes Weiterbildungskonzept. NLP und SL machen im Rahmen der Personalentwicklung eine individuelle Weiterbildungsplanung.
<b>Freiwillige Beratung und WB von Schulleitungen</b>	<b>Freiwillige Beratung und Weiterbildung von Schulleitungen</b>	<b>Freiwillige Beratung und Weiterbildung von Schulleitungen</b>	<b>Freiwillige Beratung und Weiterbildung von Schulleitungen</b>

<b>IST-Situation</b>	<b>Szenario 1: Stärkung der Unterstützung und Professionalisierung</b>	<b>Szenario 2: Szenario 1 + Stärkung von Entwicklungsperspektiven</b>	<b>Szenario 3: Szenario 2 + systematische Vertiefung (Ergänzung zu einem CAS Profilierte Klassenlehrperson - Arbeitstitel)</b>
<b>Total Aufwand in Stunden pro Neulehrperson</b> 0–170 Std.	<b>Total Aufwand in Stunden pro Neulehrperson</b> 88 Std.  während 2 Jahren, 24 Std. Supervision während Unterrichtszeit	<b>Total Aufwand in Stunden pro Neulehrperson</b> 88 Std. (S1) + 31 Std. = 119 Std.  während 3 Jahren, 24 Std. Supervision und 12 Std. Weiterbildungskurse während Unterrichtszeit	<b>Total Aufwand in Stunden pro Neulehrperson</b> 119 Std. (S2) + 186 Std. = 305 Std.  während 3–4 Jahren, 24 Std. Supervision und 12 Std. Weiterbildungskurse während Unterrichtszeit

## 6 Kosten

Für die Neukonzeption der Berufseinführung ist gemäss aktuellen Berechnungen von einmaligen Projektkosten von rund CHF 40'000 und je nach Szenario unterschiedlich hohen wiederkehrenden Kosten auszugehen (Struktur-, Personal-, Sachkosten). Die Berechnungen basieren auf der Annahme, dass sich die drei Kantone auf weitgehend gleiche Modelle einigen und dadurch die Auslastungen der Angebote verbessert werden können.

Die Kosten für die Entwicklung des Konzepts werden von der PHSZ getragen.

### *Gesamtkosten pro Neulehrperson im Vergleich (Schätzung)*

In den Kosten enthalten sind die oben aufgeführten Angebote gemäss Stundenaufwand: lokales Mentorat, Weiterbildungskurs und Treffen für Mentorinnen und Mentoren, Gruppensupervision, Einzelsupervision, spezifische Weiterbildungskurse, Spezialisierungskurse (S2) und CAS-Ergänzung (S3) sowie Stellvertretungskosten. Berechnungsbasis für Stellvertretungskosten und Kosten für das lokale Mentorat: Richtwert gemäss Amt für Volksschulen und Sport des Kt. Schwyz. Kosten können je nach Dienstalter und Stufe variieren.

<b>IST-Situation</b>	<b>Szenario 1</b>	<b>Szenario 2</b>	<b>Szenario 3</b>
CHF 0 – 9'800*	CHF 9'700*	CHF 12'100*	CHF 15'500* (davon CHF 3'400 für CAS-Ergänzung)  Annahme: Betrag der CAS-Ergänzung wird hälftig auf Kanton und Schulträger verteilt

\* ohne Kosten Kick-off (AfV).

### Finanzierungsmodell Kanton Schwyz pro Neulehrperson (Schätzung)

Das Finanzierungsmodell muss noch mit der Leitung des AVS abgesprochen werden.

	<b>Szenario 1</b>	<b>Szenario 2</b>	<b>Szenario 3</b>
<b>Kanton</b>	Bei unverändertem Globalbeitrag gemäss 2021: keine Mehrkosten	Bei unverändertem Globalbeitrag gemäss 2021: keine Mehrkosten	Bei unverändertem Globalbeitrag gemäss 2021: Mehrkosten von CHF 1'700 (CAS-Ergänzung)
<b>Schulträger</b>	CHF 2'500* (Stellvertretungskosten für 24 Std.)  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 3'700* (Stellvertretungskosten für 36 Std.)  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 5'400* (Stellvertretungskosten für 36 Std. von CHF 3'700 plus CAS-Anteil von CHF 1'700  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)
<b>AVS</b>	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.

\* Kosten können je nach Dienstalter und Stufe variieren.

\*\* Es ist zu klären, inwiefern der Kanton sich an diesen Kosten beteiligt.

### Finanzierungsmodell Kanton Glarus pro Neulehrperson (Schätzung)

Die Berechnungen erfolgten gemäss den institutionellen Verträgen des Kantons Glarus und der PHSZ zu einem stark reduzierten Ansatz. Das Finanzierungsmodell muss noch mit der Hauptleitung der AV GL abgesprochen werden.

	<b>Szenario 1</b>	<b>Szenario 2</b>	<b>Szenario 3</b>
<b>Kanton</b>	CHF 2'800	CHF 3'800	CHF 3'800 plus CAS-Anteil von CHF 1'700 = CHF 5'500
<b>Schulträger</b>	CHF 2'500* (Stellvertretungskosten für 24 Std.)  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 3'700* (Stellvertretungskosten für 36 Std.)  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 5'400* (Stellvertretungskosten für 36 Std. von CHF 3'700 plus CAS-Anteil von CHF 1'700)  Plus CHF 3'300** (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)
<b>AVS</b>	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.

\* Kosten können je nach Dienstalter und Stufe variieren.

\*\* Es ist zu klären, inwiefern der Kanton sich an diesen Kosten beteiligt.

Finanzierungsmodell **Kanton Uri** pro Neulehrperson (Schätzung)

Die Berechnungen erfolgten gemäss den institutionellen Verträgen des Kantons Uri und der PHSZ zu einem stark reduzierten Ansatz. Das Finanzierungsmodell muss noch mit der Leitung des AfV abgesprochen werden.

	<b>Szenario 1</b>	<b>Szenario 2</b>	<b>Szenario 3</b>
<b>Kanton</b>	CHF 2'800  Plus CHF 3'300 (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 3'800  Plus CHF 3'300 (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)	CHF 3'800 plus CAS-Anteil von CHF 3'400 = CHF 7'200  Plus CHF 3'300 (lokales Mentorat im Umfang von 32 Std.)
<b>Schulträger</b>	CHF 2'500* (Stellvertretungskosten für 24 Std.)	CHF 3'700* (Stellvertretungskosten für 36 Std.)	CHF 3'700* (Stellvertretungskosten für 36 Std.)
<b>AfV</b>	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.	Kick-off-Treffen wurden nicht berechnet.

\* Die Stellvertretungskosten können je nach Dienstalter und Stufe variieren und verteilen sich auf die 2 bis 3 Jahre der Einführungsphase. Einen Teil der Kosten übernimmt der Kanton via Schülerpauschale. Das bedeutet, dass die jährlichen Kosten für die Schulträger pro Junglehrperson weniger als 1000.- Fr. betragen. Diese Kosten verstehen sich als Investition in eine professionelle Berufseinführung einer Lehrperson, mit der eine oft beobachtete und kostenintensive Fluktuation vermindert werden kann.

## 7 Projektplanung

Wann	Verantwortung	Projektschritte
2020		
Jan.-Febr.	PHSZ / Kantone	Erstellung und Vergabe des Mandats
März-Aug.	Projektleitung / Projektteam / Steuergruppe	Projektarbeit
Sept.	Steuergruppe	Verabschiedung Konzept
Okt. - Apr. 21	Kantone	Vernehmlassung
2021		
Jan. -Juni	Erziehungsrat / Regierungsrat	Politische Entscheide, Auftragserteilung
Apr. - Juli	Projektleitung	Planung Realisierungsphase
Aug. - Feb. 22	Projektleitung / Kursleitungen / Schulleitungen	Erarbeitung Detailkonzepte in Subgruppen
Okt.- Feb. 22	Projektleitung / Fachstelle Personalentwicklung	Zusammenarbeit und Beratung SL
2022		
Jan.	Projektleitung / Kursleitungen	Kursausschreibungen
Juni	Projektleitung / Kantone / Schulleitungen	Kick-off
Ab August	Projektleitung	Start Operative Phase

<sup>i</sup> Graf, N., & Edelkraut, F. (2017). *Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer* (2 ed.). Wiesbaden: Gabler Verlag.

<sup>ii</sup> Keller-Schneider, M. & Hericks, U. (2017). Professionalisierung von Lehrpersonen - Berufseinstieg als Gelenkstelle zwischen Aus- und Weiterbildung. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 35(2), 301–317.

<sup>iii</sup> Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of educational psychology*, 100(3), 702–715. American Psychological Association.

<sup>iv</sup> Graf, N. & Edelkraut, F. (2017). *Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer*. Wiesbaden: Springer.

<sup>v</sup> Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A. & Müller, H. P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer. Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Lehrpersonen*. Bern: Haupt.