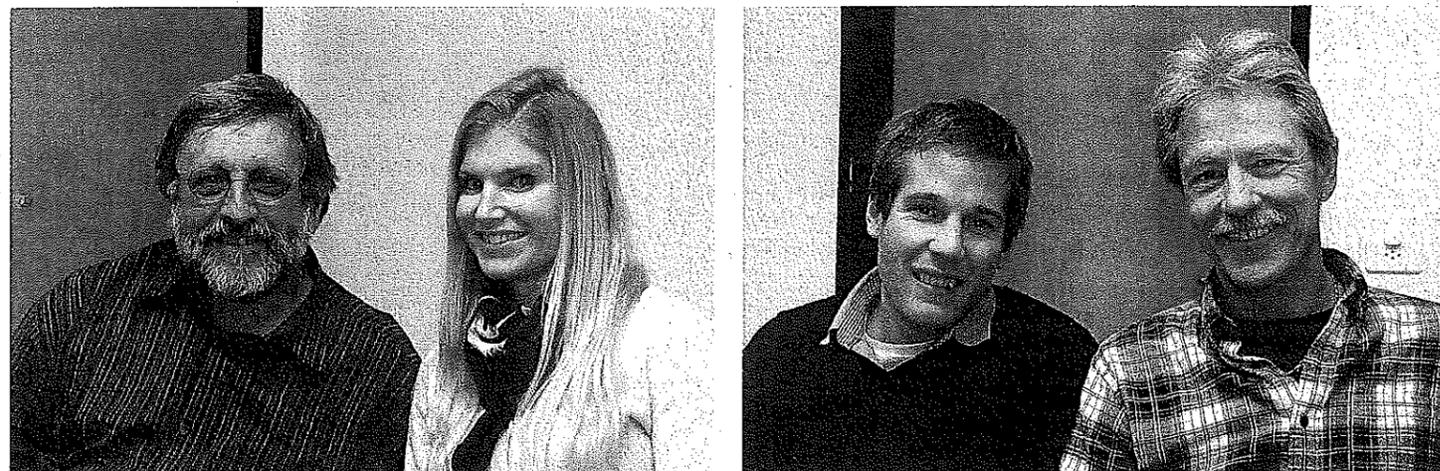


Gutes Mentoring-Konzept macht Schule attraktiv für junge Lehrpersonen

Wer neu an eine Schule gewählt wird, braucht mehr als nur gute Wünsche und den Schlüssel zum Schulhaus. Um das erste Jahr erfolgreich zu meistern, ist ein kollegiales Mentoring unerlässlich. Es nützt nicht nur der jungen Lehrperson, sondern der ganzen Schule und macht sie attraktiv. Dies zeigt ein Gespräch im Kollegium der Real- und Sekundarschule Aarberg.



Martin Hagi, Sarah Kohler, Jonas Hari und Markus Wernly berichten über ihre Erfahrungen als Mentoren bzw. Mentees. Im Gespräch wird klar, dass ein vertrauensvolles Mentorat beim Berufseinstieg allen nützt: der jungen Lehrperson, wie auch der Schulleitung, dem Kollegium sowie den Schülerinnen und Schülern.

Es ist in dieser Runde nicht schwierig zu erkennen, wer die Mentoren sind und wer vor Kurzem die Pädagogische Hoch-

Michael Gerber

schule abgeschlossen hat. Sarah Kohler (28) und Jonas Hari (26) traten vor zweieinhalb beziehungsweise anderthalb Jahren in Aarberg ihre erste Stelle an, ihre Kollegen Markus Wernly (57) und Martin Hagi (63) blicken auf eine langjährige Schulerfahrung zurück und sind zwei der fünf Mentoren der Real- und Sekundarschule Aarberg. «Für mich war das Mentoringkonzept ein wichtiger Grund, dass ich mich in Aarberg beworben habe», erklärt Jonas Hari. Dies ist auch Co-Schulleiter Martin Heiniger bewusst. Er publiziert kein Stelleninserat ohne den Hinweis, dass ein einjähriges Mentorat neuen Lehrpersonen helfen wird, sich im Berufsalltag zurechtzufinden. Dazu gehören auch eine rasche Integration im Kollegium und die Möglichkeit, sich mit der spezifischen Schulkultur vertraut zu machen.

Kurs macht fit für Mentoren-Arbeit

Markus Wernly und Martin Hagi haben vor einigen Jahren am Institut für Weiterbildung der PHBern den 30-stündigen Mentoringkurs besucht (siehe Kasten). Sie lernten dabei, wie man neueinsteigende Lehrpersonen begleitet, ohne ihnen die Verantwortung abzunehmen.

«Ich stehe als Mentor jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Wenn ich spüre, dass es Probleme gibt, frage ich auch mal nach oder mache auf einen Termin, der nicht vergessen werden darf, aufmerksam», umschreibt Markus Wernly seine Aufgabe.

Der erfahrene Lehrer und Mentor formuliert auch gleich die Ziele: «Das professionelle Mentoring ist ein Beitrag zur Schulentwicklung, fördert die Qualität und garantiert auch, dass die pädagogische Ausrichtung der Schule, Werte und Haltungen von den jungen Kolleginnen und Kollegen gelebt und langfristig verankert werden.»

Jonas Hari, der von Markus Wernly gecoacht wurde, hat diese Unterstützung sehr geschätzt. Am Planungstag, der immer am letzten Freitag vor den Sommerferien durchgeführt wird,

dert die Qualität und garantiert auch, dass die pädagogische Ausrichtung der Schule, Werte und Haltungen von den jungen Kolleginnen und Kollegen gelebt und langfristig verankert werden.»

Im August 2013 startet der nächste Mentoratskurs

Das Institut für Weiterbildung der PHBern führt verschiedene Kurse für junge Lehrpersonen durch, die neu in den Beruf einsteigen. Zudem engagiert sich das IWB bei der Etablierung der Mentoratskurse. «Dazu bieten wir 30-stündige Mentoratskurse an, in denen wir nicht nur Sachwissen vermitteln, sondern auch grossen Wert auf die Reflexion legen», erklärt Stephan Hasler-Dul, der Fachbereichsverantwortlicher Berufseinstieg am Institut für Weiterbildung der PHBern ist. Der Kurs verteilt sich auf zwei Semester und wird an vier ganzen Tagen und zwei Halbtagen durchgeführt. Meistens wird der Mentoratskurs parallel zu einem ersten Mentorat besucht. So ist eine ideale Verbindung

zwischen Theorie und Praxis möglich; auftretende Fragen können gleich unter den Teilnehmenden geklärt werden. Der Mentoratskurs richtet sich an Lehrpersonen, die keine Schulleitungsfunktion haben. Gemäss Konzept der PHBern sollen Mentor und Mentee ein kollegiales Vertrauensverhältnis aufbauen. Die Verantwortung für die Führung der jungen Lehrperson bleibt bei der Schulleitung. Stephan Hasler empfiehlt den Schulleitern, längerfristig mehrere Mentorinnen und Mentoren auszubilden, um diese bedarfsgerecht einsetzen zu können. Weitere Infos: www.phbern.ch/weiterbildung/berufseinstieg oder direkt bei stephan.hasler@phbern.ch, Tel. 079 511 94 96

MG

erfuhr Hari die wichtigsten organisatorischen Dinge und erhielt Lehrmittel und Stoffpläne. «Für mich war es sehr praktisch, dass ich während der Sommerferien immer wieder per Mail nachfragen konnte und kein schlechtes Gewissen haben musste, weil ich wusste, dass Markus für seine Unterstützung auch bezahlt wird.»

Gemeinde zahlt 1000 Franken

Vor sieben Jahren wurde das Mentoringkonzept an der Real- und Sekundarschule Aarberg eingeführt. Im ersten Jahr wurde es noch aus dem Schulleitungspool finanziert. Später übernahm dann der Schulverband die Finanzierung. Co-Schulleiter Martin Heiniger rechnet pro neu eingetretene Lehrperson mit rund 20 Mentoringstunden, die somit Kosten von gut 1000 Franken auslösen. Im ersten Semester treffen sich Mentor und Mentee zwei Wochen zu einer gemeinsamen Sitzung, später werden die zeitlichen Abstände grösser. Zwischen zwei Treffen sind jederzeit Rückfragen möglich.

Jonas Hari und seine Kollegin Sarah Kohler holten sich nicht nur in organisatorischen Dingen Unterstützung. Manchmal ging es auch um zwischenmenschliche Themen und den nicht immer einfachen Umgang mit Eltern. «Zur Vorbereitung der Elterngespräche war für mich der Austausch mit dem Mentor sehr wertvoll», sagt Sarah Kohler. Zudem habe dieser sie auch manchmal väterlich gemahnt, die Uhr im Auge zu behalten und nicht alles in höchster Perfektion vorzubereiten. «Ja, ich neige zum Perfektionismus, da braucht es manchmal jemanden, der nach zwölf Arbeitsstunden sagte, ich solle jetzt nach Hause gehen», erzählt die junge Lehrerin lachend. Dieses Statement zeigt, dass ein gutes Mentoring, das auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut, auch helfen kann, Burnout-Fälle zu verhindern.

Teamarbeit im Vordergrund

Für Martin Hagi ist das Mentoring ein wichtiges Instrument, um junge Kolleginnen und Kollegen rasch zu integrieren und gemeinsam

gute Teamarbeit leisten zu können. Mit Schaulden erinnert er sich an frühere Zeiten, in denen es in manchen Schulhäusern eine eigentliche Hackordnung gab, bei der die älteren Lehrer ganz oben waren und die junge Stellvertreterin ganz unten. «Heute ist allen klar, dass wir nur im Team erfolgreich sind und darum neue Lehrpersonen rasch mit unserer Schulkultur vertraut machen müssen», sagt Hagi.

A propos Schulkultur. Dabei geht es um mehr als pädagogische Konzepte und eine koordinierte Schülerbeurteilung. Es geht auch um das Vermeiden von Fettnäpfchen und um eine effiziente Arbeit. «Nicht nur als Mentor, auch als Kollege stelle ich alle meine Unterrichtsmaterialien den anderen zur Verfügung», sagt Markus Wernly. Die Zeiten des Einzelkämpfertums in der Schule seien endgültig vorbei. Von Vorteil sei es, wenn Mentee und Mentor die vorteilhaftesten Fächer an Parallelklassen unterrichteten. Dies gilt besonders auch für Fächer, die die jungen Lehrpersonen unterrichten müssen, ohne sie je studiert zu haben; beispielsweise für das Fach Technisch Zeichnen.

Für Jonas Hari und Sarah Kohler ist die Zeit als Mentee längst vorbei. Ab dem zweiten Jahr mussten sie an der Schule zusätzliche Aufgaben – so genannte Ämtli – übernehmen. Damit ergab sich eine spürbare Zusatzbelastung. Noch immer aber können die beiden auf die Unterstützung ihrer ehemaligen Mentoren zählen. «Mein Arbeitsplatz im Lehrerzimmer ist direkt neben dem von Markus Wernly, das ist ganz praktisch...», meint Jonas Hari mit einem Lachen.

Nun möchte der Fragesteller aber noch wissen, welche Fettnäpfchen an der Real- und Sekundarschule Aarberg unbedingt vermieden werden sollten. So viele scheint es gar nicht zu geben. «Aus der Präsenzmedothek eine DVD nach Hause nehmen – das geht gar nicht», klärt der Jüngste in der Runde auf. Zudem gäbe es Kolleginnen, die grossen Wert auf richtige Namensnennung legten. Aber das lerne man rasch – mit Hilfe des Mentors oder der Mentorin.

LEBE führt am 2. März einen Bewerbungskurs für Studierende durch

Die Vereinigung der Studierenden der PHBern (VdS) und LEBE haben eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen. Darin wurde festgehalten, dass LEBE den Studierenden ab dem 3. Semester die Zeitschriften «berner schule» und «schulpraxis» zusendet. Zudem gibt es für die Studierenden Unterstützung bei juristischen Fragen, die das Studium betreffen. Weiter wird ein Bewerbungskurs angeboten. Der nächste findet am Samstag, 2. März 2013, in Bern statt und ist bereits ausgebucht. Im Kurs werden ein Schulleiter, eine langjährige Beraterin und ein ehemaliges Mitglied einer Schulkommission Tipps geben und vor Fettnäpfchen warnen. Aus-

fürlich behandelt wird der vorteilhafte Auftritt beim Bewerbungsgespräch. Im Bewerbungskurs wird auch über die Rechte und Pflichten beim Stellenantritt informiert. LEBE fordert die Studierenden auf, während des Bewerbungsgesprächs nach dem Mentoringkonzept der Schule zu fragen. Eine sorgfältige Begleitung im ersten Jahr ist für den Berufsverband Voraussetzung für einen erfolgreichen Start. Schulen, die kein Mentoring anbieten, gehen ein hohes Risiko ein: Eine hohe Fluktuationsrate, eine steigende Zahl von Burnout-Fällen und unzufriedene Kollegen und Eltern können die Folgen sein. MG