



Handreichung
Induktionsphase

Graz, 10.06.2019

Induktionsphase:

Alle Landesvertragslehrpersonen (Pflichtschullehrer), die ab dem Schuljahr 2019/2020 erstmalig angestellt werden, sind im ersten Dienstjahr berufsbegleitend in das Lehramt einzuführen (Induktionsphase).

Die Lehrerinnen und Lehrer sind in der Induktionsphase durch eine Mentorin oder einen Mentor zu begleiten.

Die gesetzlichen Regelungen finden sich im § 5 und § 6 (Mentorinnen und Mentor) Landesvertragslehrpersonengesetz – LVG und gelten ab 1. September 2019:

§ 5. (1) Die Induktionsphase dient der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt. Die Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase ist durch eine Mentorin oder einen Mentor zu begleiten.

Die Mentorin oder Mentor sind von der Personalstelle in der Bildungsdirektion für Steiermark der Lehrerin bzw. dem Lehrer zuzuweisen. Diese Zuweisung erfolgt daher nicht wie beim Besuchsschullehrerin/Besuchsschullehrer durch die Pädagogische Hochschule!

Hinweis: In Zukunft müssen daher auch die Begriffe Mentor und Besuchsschullehrer unterschieden werden.

Eine Mentorin oder ein Mentor ist für eine Lehrerin/einem Lehrer in der Induktionsphase zuständig; eine Besuchsschullehrerin/ein Besuchsschullehrer wird im Rahmen der Schulpraxis der Lehrerausbildung an Pädagogischen Hochschulen eingesetzt.

Natürlich werden im schulischen Alltag auch für eine Besuchsschullehrerin/einen Besuchsschullehrer die Begriffe Mentorin/Mentor verwendet werden. Es soll allerdings darauf aufmerksam gemacht werden, dass es zwei unterschiedliche Funktionen sind, die dienst- und besoldungsrechtlich anders behandelt werden.

§5(2) Die Zuweisung der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase zu einer Mentorin oder einem Mentor hat durch die landesgesetzlich vorgesehene Stelle (Personalstelle) zu erfolgen. Ist die Mentorin oder der Mentor mehr als einen Monat vom Dienst abwesend, kann die Personalstelle die Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase (vorübergehend) einer anderen Mentorin oder einem anderen Mentor zuweisen.

Hinweis: Auch AHS-Lehrpersonen mit einem Lehramt für die Sekundarstufe 1 können die Induktionsphase an der NMS und an der PTS (aber nicht an der VS) absolvieren.

Lehrpersonen mit Diplomausbildung für AHS können ebenfalls an der NMS und PTS eingesetzt werden.

Auf sie sind die Bestimmungen über die Induktionsphase anzuwenden, wenn sie noch kein Unterrichtspraktikum erfolgreich absolviert haben.

Es wird von der Bildungsdirektion für Steiermark auf der Einstellungsverfügung und dem Dienstvertrag vermerkt werden, ob die neuangestellte Lehrperson die Induktionsphase zu absolvieren hat, damit für die Schulleitung Klarheit besteht.

Aufgaben und Pflichten der Lehrerin/des Lehrers:

- Zusammenarbeit mit Mentorin/Mentor
- Beobachtung des Unterrichts anderer Lehrkräfte
- Besuch von Fortbildungsveranstaltungen

§5 (3) Die Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase hat mit der Mentorin oder dem Mentor zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten. Sie hat den Unterricht anderer Lehrkräfte nach Möglichkeit zu beobachten und im Rahmen ihrer Fortbildung spezielle Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder an der Universität zu besuchen.

Dauer der Induktionsphase:

Die Induktionsphase beginnt mit dem erstmaligen Dienstantritt und dauert 12 Monate. Sie kann allerdings bei befristeten Verwendungen auch unterbrochen und dann fortgesetzt werden. Bei der neuerlichen Verwendung sind auch die bisherigen Dokumentationen und Berichte der Mentorin/des Mentors an die neue Schule weiterzugeben.

§ 5 (4) Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet nach zwölf Monaten. Hat das Dienstverhältnis der Landesvertragslehrperson wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf dieses Zeitraumes geendet, wird die Induktionsphase bei neuerlicher Begründung eines Dienstverhältnisses als Landesvertragslehrperson fortgesetzt.

Beurteilung der Lehrerin/des Lehrers:

Die Lehrperson wird durch die Mentorin/den Mentor begutachtet. Aufgrund dieses Gutachten erstellt die Schulleitung einen Bericht.

Die Beurteilung des Verwendungserfolges erfolgt durch die Personalstelle. Die Lehrerin/der Lehrer erhält ein Zeugnis.

Sollte die Beurteilung ergeben, dass der Verwendungserfolg nicht aufgewiesen worden ist, kann die Lehrerin/der Lehrer nicht weiterverwendet werden.

§5 (5) Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat aufgrund des Gutachtens der Mentorin oder des Mentors sowie aufgrund eigener Wahrnehmungen über den Verwendungserfolg der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase der Personalstelle bis spätestens zwei Monate vor

Ablauf der Induktionsphase schriftlich zu berichten. Der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase ist Gelegenheit zu geben, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen.

(6) Endet das Dienstverhältnis der Landesvertragslehrperson wegen einer bloß befristeten Verwendung vor Ablauf der Induktionsphase, sind das Gutachten der Mentorin oder des Mentors und der Bericht der Schulleiterin oder des Schulleiters anlässlich des Endens des Dienstverhältnisses an die Personalstelle zu erstatten. Der Landesvertragslehrperson ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(7) Die Personalstelle hat der Landesvertragslehrperson mitzuteilen, ob sie den in der Induktionsphase zu erwartenden Verwendungserfolg

- 1. durch besondere Leistungen erheblich überschritten,**
- 2. aufgewiesen oder**
- 3. nicht aufgewiesen**

hat. Die Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Dauer der Induktionsphase hinaus ist nur bei Vorliegen einer Mitteilung im Sinne der Z 1 oder 2 wirksam.

(8) Die Zurücklegung der Induktionsphase und der Verwendungserfolg sind in einem Zeugnis zu bestätigen.

Mentorinnen und Mentoren:

Die Zuweisung einer Mentorin/eines Mentors erfolgt durch die Personalstelle.

Wenn eine Mentorin/ein Mentor mehr als einen Monat abwesend ist, kann die Personalstelle vorübergehend eine andere Mentorin/einen anderen Mentor zuweisen.

Mentorinnen und Mentoren werden in Zukunft an den Pädagogischen Hochschulen ausgebildet (Hochschullehrgang „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ im Umfang von mindestens 60 ECTS).

Natürlich werden Mentorinnen und Mentoren bis zum Schuljahr 2019/2020 nicht im erforderlichen Ausmaß zur Verfügung stehen.

Daher dürfen bis zum Schuljahr 2029/2030 auch Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die

1. eine fünfjährige erfolgreiche Verwendung als Besuchs- oder Praxisschullehrkraft aufweisen oder
2. einen einschlägigen Lehrgang im Umfang von mindestens 30 ECTS absolviert haben.

§ 6. (1) Voraussetzung für die Bestellung zur Mentorin oder zum Mentor ist eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson an einer Schule, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz, BGBl. Nr. 175/1966, im Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen, BGBl. Nr. 319/1975, oder im Bundesgesetz betreffend die

Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen, BGBl. Nr. 320/1975, geregelt ist, und die Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ im Umfang von mindestens 60 ECTS.

(2) Die zu Mentorinnen oder Mentoren Bestellten haben im Bedarfsfall Landesvertragslehrpersonen in der Induktionsphase zu betreuen. Einer Mentorin oder einem Mentor dürfen gleichzeitig bis zu drei Landesvertragslehrpersonen in der Induktionsphase zugewiesen werden.

(4) Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen auch Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die

- 1. eine fünfjährige erfolgreiche Verwendung als Besuchs- oder Praxisschullehrkraft aufweisen oder*
- 2. einen einschlägigen Lehrgang im Umfang von mindestens 30 ECTS absolviert haben.*

Aufgaben der Mentorin/des Mentors:

- Beratung bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts
- Analyse und Reflexion der Unterrichtstätigkeit
- Anleitung und Unterstützung
- Beobachtung des Unterrichts im erforderlichen Ausmaß
- Erstellung eines Entwicklungsprofils
- Erstellung eines Gutachtens über den Verwendungserfolg

§6 (3) Die Mentorin oder der Mentor hat die Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase bei der Planung und Gestaltung des Unterrichtes zu beraten, mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren, sie im erforderlichen Ausmaß anzuleiten und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die Mentorin oder der Mentor hat den Unterricht der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase im erforderlichen Ausmaß zu beobachten. Die Mentorin oder der Mentor hat ein Entwicklungsprofil der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase zu erstellen und bis spätestens drei Monate vor Ablauf der Induktionsphase ein Gutachten zu deren Verwendungserfolg zu erstatten.

Sollte eine Lehrperson, die oben beschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllen, kann auch eine andere erfahrene Lehrerin/ein anderer erfahrener Lehrer diese Aufgabe **freiwillig** übernehmen.

Da ihr oder ihm keine Vergütung (siehe nächster Punkt) ausbezahlt werden kann, ist die aufgewendete Zeit im Tätigkeitsbereich C zu berücksichtigen.

Vergütung für Mentorinnen und Mentoren:

Die Vergütungsbestimmungen für Lehrpersonen (pragmatisch und vertraglich) finden sich im § 63 GehG (Stand September 2019):

Die monatliche Vergütung beträgt für die Betreuung

- einer Lehrperson € 117,6;
- von zwei Lehrpersonen € 157,5;
- von drei Lehrpersonen € 196,5.

Die Vergütungsbestimmungen für Lehrpersonen im Schema PD finden sich im § 19 Abs. 8 LVG (Stand September 2019):

Die Dienstzulage beträgt für die Betreuung

- einer Lehrperson € 101,3;
- von zwei Lehrpersonen € 134,8;
- von drei Lehrpersonen € 168,3.

Für Unterrichtsbesuche abwesende Mentorinnen und Mentoren sind zu supplieren.

Was passiert, wenn keine Mentorin/kein Mentor zur Verfügung steht?

Nachdem Schulleiterinnen und Schulleiter auch bisher Leistungsfeststellungen für Junglehrerinnen und Junglehrer getroffen haben, können sie auch die Gutachten erstellen.

Es entfällt dann allerdings der Bericht der Schulleitung.

Nach welchen Kriterien ist eine Lehrerin/ein Lehrer zu beurteilen?

Eine Lehrerin/ein Lehrer ist in der Induktionsphase nach denselben Kriterien wie eine Junglehrerin/ein Junglehrer (II-L, PD) zu beurteilen:

1. Vermittlung des im Lehrplan vorgeschriebenen Lehrstoffes gemäß dem Stand der Wissenschaft sowie unter Beachtung der dem Unterrichtsgegenstand entsprechenden didaktischen und methodischen Grundsätze

1.1 Planung des Unterrichts und Vorbereitung auf den Unterricht

1.2 methodisch-didaktische Gestaltung des Unterrichts

1.3 erkennbare Förderung der Schülerinnen und Schüler, Individualisierung des Unterrichts

1.4 fachliche Eignung

1.5 Fortbildungsbereitschaft

2. Erzieherisches Wirken

2.1 Achtung/Wertschätzung für Kinder und Jugendliche; Beziehungsaufnahme zu den Schülerinnen und Schülern

2.2 Kommunikationsfähigkeit allgemein, Fähigkeit der Mitteilung, Sicherheit im Auftreten

2.3 Förderung der Eigenaktivität der Schülerinnen und Schüler

3. Die für die Unterrichts- und Erziehungstätigkeit erforderliche Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern sowie mit den Erziehungsberechtigten

3.1 Mitwirken an der Gestaltung des Schullebens; ist die Kollegin/der Kollege aktiv am schulischen Leben beteiligt?

3.2 Bereitschaft zur Teamarbeit; Kooperation der Kollegin/des Kollegen mit anderen

3.3 Elternarbeit; Wahrnehmung der Beratungsfunktion bei Erziehungsberechtigten

3.4 Bereitschaft zu Engagement und sonstigen Aktivitäten (z.B. Sprechstunden, Sprechtag, SGA, Schulforum, Elternabende,...)

4. Erfüllung übertragener Funktionen (wie z.B. Klassenvorstand) im Sinne des SchUG sowie der administrativen Aufgaben

4.1 Verantwortungsbereitschaft, Eigeninitiative, Pünktlichkeit, Kooperationsbereitschaft, Organisationstalent, u.s.w.

4.2 Teilnahme an der Schulentwicklung

Wie ist ein Entwicklungsprofil zu erstellen?

Ein Entwicklungsprofil ermittelt Stärken und Schwächen der Lehrperson in der Induktionsphase.

Es werden Ziele festgelegt und Strategien zur Stärkung von Fähigkeiten und Beseitigung von Defiziten vereinbart.

Das Entwicklungsprofil ist schriftlich festzuhalten, von der Mentorin/dem Mentor und der Lehrerin/dem Lehrer zu unterfertigen. Beide Partner sollen eine Ausfertigung erhalten.

Während der Induktionsphase wird auf die Umsetzung dieser Vereinbarung geachtet, die Einhaltung der Ziele kontrolliert und gegebenenfalls nachjustiert.

Wichtig ist auch, dass Klarheit über den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen besteht.

Hinweis: Auch von den Unterrichtsbesuchen oder anderen Vereinbarungen sind kurze Protokolle anzufertigen.

Wie ist das Gutachten zu erstellen?

Ein Gutachten ist ein begründetes Urteil eines Sachverständigen über eine Zweifelsfrage (z.B. Benotung eines Schülers).

Ein Gutachten besteht aus:

- a. Befund (Feststellung von Tatsachen)
- b. Gutachten im engeren Sinn (Schlussfolgerung)

Ein Gutachten muss vollständig und nachvollziehbar sein und sollte möglichst auch für einen Nichtfachmann verständlich formuliert werden.

Ein Gutachten enthält eine allgemein vertrauenswürdige Beurteilung eines Sachverhalts im Hinblick auf eine Fragestellung oder ein vorgegebenes Ziel.

Es tritt als verbindliche Aussage eines Sachverständigen auf.

Befund:

Im Befund werden alle Beobachtungen des Mentors/der Mentorin festgehalten.

Es ist kurz die Ausgangssituation (im Wesentlichen das Ergebnis des Entwicklungsprofils) zusammenzufassen. Wichtig ist, nicht nur Schwächen, sondern auch Stärken darzustellen.

Dann ist die Entwicklung (positiv und negativ) der Lehrerin/des Lehrers zu beschreiben.

Damit der Befund nachvollziehbar ist, sind die Beobachtungen des Mentors/der Mentorin zu belegen, d.h. ein kurzer Hinweis auf das Protokoll des Unterrichtsbesuchs oder einer Besprechung einzufügen.

Gutachten im engeren Sinn (Schlussfolgerung):

Die Mentorin/der Mentor fasst kurz zusammen, dass seiner Meinung nach der Verwendungserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten, aufgewiesen oder nicht aufgewiesen worden ist.

Das Gutachten ist Grundlage für die Beurteilung durch die Personalstelle. Es müssen daher neben dem Gutachten auch alle Aufzeichnungen (Protokolle, Vereinbarungen) mit dem Bericht der Schulleitung an die Bildungsdirektion übermittelt werden.

Was sind die Aufgaben der Schulleitung?

Die Schulleitung wählt eine Mentorin/ einen Mentor aus und teilt sie/ihn der Personalstelle mit.

Eine wesentliche Aufgabe der Schulleitung während der Induktionsphase ist die Erstellung eines Berichtes. Grundlage dieses Berichtes sind das Gutachten der Mentorin/des Mentors und eigene Wahrnehmungen.

Die Schulleitung wird daher mit der Lehrerin und dem Lehrer selbst Gespräche führen und auch den Unterricht besuchen müssen.

Der Bericht selbst kann kurzgefasst sein, wenn die Schulleitung mit dem Gutachten der Mentorin/des Mentors übereinstimmt. Es ist aber wichtig, dass der Personalstelle bekannt ist, welche eigene Wahrnehmungen der Schulleitung dem Bericht zugrunde liegen.

Es wird daher ersucht, Hospitationsberichte und Gesprächsprotokolle dem Bericht anzuschließen.

Wenn die Meinung über den Verwendungserfolg allerdings vom Gutachten abweicht, muss die Schulleitung ihren Bericht begründen und auch einen eigenen Bewertungsvorschlag einbringen.

Vor Weiterleitung ist das Gutachten und der Befund der Lehrerin/dem Lehrer zur Kenntnis zu bringen (Kopien können ausgehändigt werden).

Sie/er hat dazu eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Zeitlicher Ablauf der Induktionsphase:



Beispiel:

1. September bis 31. August (Induktionsphase 12 Monate)

Bis 31. Mai ist das Gutachten über den Verwendungserfolg zu erstellen und an die Schulleiterin/den Schulleiter zu übermitteln.

Bis 31. Juni ist der Bericht der Schulleiterin/des Schulleiters und das Gutachten samt Protokollen, Aufzeichnungen und der Stellungnahme der Lehrperson an die Personalstelle zu übermitteln.

Ist ein fachfremdes Mentoring möglich?

Das Mentoring ist eine fachunabhängige Einbegleitung in den Beruf.

Fachmentoren sind nicht vorgesehen. Eine fachliche Unterstützung durch eine Fachkoordinatorin/einen Fachkoordinator ist möglich.

Kann eine Mentorin/ein Mentor auch an einer anderen Schule als ihrer Stammschule eingesetzt werden?

Mentoren können auch an anderen Standorten eingesetzt werden. Ein genereller Dienstreiseauftrag wird für den Bereich der Pflichtschulen erteilt werden. Somit ist die Legung von Reiserechnungen gesichert.

Haben die Lehrpersonen im Rahmen ihrer Fortbildung spezielle Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule zu besuchen?

Nach § 5 Abs. 3 LVG haben die die Lehrpersonen im Rahmen ihrer Fortbildung spezielle Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule zu besuchen. Diese Auflage wird auch im Dienstvertrag erteilt.

Neben den „Induktionsfortbildungen“ weitere Fortbildungen zu besuchen, wäre in vielen Fällen eine Überforderung für die Neu-Lehrpersonen und somit nicht sinnvoll.

Müssen die Fortbildungslehrveranstaltungen der Induktionsphase innerhalb der zwölfmonatigen Induktionsphase abgeschlossen sein? Kann dafür mehr Zeit aufgewendet werden?

Die Lehrveranstaltungen sind innerhalb der Induktionsphase abzuschließen.

Im Einzelfall wird von diesem Grundsatz abgegangen werden können. Die Dienststelle liegt in der Peripherie, eine Erkrankung der Lehrperson oder die Betreuung von Kindern könnten solche Ausnahmen rechtfertigen.

Wenn die Fortbildungsveranstaltungen nicht zur Gänze besucht werden können, ist eine kurze Begründung im Gutachten anzuführen.

Es wird Lehrpersonen geben, die nach dem abgeschlossenen Bachelorstudium die Induktionsphase absolvieren und berufsbegleitend das Masterstudium belegen. Müssen diese Personen die Fortbildungsveranstaltungen der Induktion besuchen?

Ja. Aufgrund der Verpflichtung nach § 5 Abs. 3 LVG.