



# REFLEKTIEREN UND PROFESSIONELL HANDELN

**WÄHREND DES ZWEITEN BERUFSJAHRES TREFFEN SICH JUNGLEHRERINNEN UND -LEHRER SIEBEN MAL ZUR SUPERVISION. ZUM BEISPIEL BEI RUTH MEYER**

«Die Supervision findet in Gruppen mit durchschnittlich acht Leuten in meinem Supervisionsraum statt. Die örtliche Distanz zum Schulumfeld ist uns wichtig bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle. Noch wichtiger ist Vertraulichkeit. Wer von eigenen Schwierigkeiten erzählt, macht sich verletzlich. Da muss man sich sicher fühlen. Darum steht am Anfang der Supervision die Vertrauensbildung innerhalb der Gruppe.

Einen der sieben Nachmittage gestaltet die Gruppe ohne mich. Die Teilnehmenden führen dann eine Fallbesprechung gemäss gängigem Raster durch und üben so ihre Rolle in einem Pädagogischen Team. Die eine Gruppe, die ich leite, besteht aus Lehrpersonen der Primarstufe, vom Kindergarten bis zur 6. Klasse. Fragen zur Klassenführung und Herausforderungen in der Zusammenarbeit im Team sind Themen, die immer wieder zur Sprache kommen. Die Durchmischung ermöglicht es den Primarlehrpersonen, Anliegen und Herausforderungen unterschiedlicher Stufen zu erfahren. In meiner anderen Gruppe sind Sekundarlehrpersonen. Für sie stehen eher Themen wie das Mass der Berufsfindung im Vordergrund. Für beide Gruppen gleichermaßen zentral sind Schwierigkeiten mit der Disziplin, aber auch belastende Situationen mit Kindern in schwierigen Verhältnissen. Ich habe grossen Respekt davor, was Lehrpersonen täglich leisten, und bin immer wieder beeindruckt, mit welchem Engagement sie ihre Arbeit leisten!»

Aufgezeichnet von Yvonne Reck Schöni



Ruth Meyer ist Supervisorin, Coach BSO, Unternehmensberaterin und Moderatorin. Die frühere Primarlehrerin ist freiberuflich tätig mit dem Fokus Beziehungskompetenz.

Die Supervision dient dazu, eigenes und fremdes Handeln und Kommunizieren zu reflektieren, sich mit anderen auszutauschen und somit die berufliche Identität zu stärken. Wenn wir uns in der Gruppe treffen, stelle ich gerne zu Beginn eine ressourcenorientierte Aufgabe. Zum Beispiel die Frage: «Wofür hätte ich in meiner Arbeit eine Medaille verdient, werde sie aber wohl nie bekommen?» Die Antworten beinhalten oft eine gewisse Leichtigkeit: «Für einen humorvollen Umgang mit einer herausfordernden Situation.» Oder: «Dafür, auch im Chaos die Zügel in den Händen zu halten.» Ziel ist es, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden und sie dadurch gezielt einzusetzen.

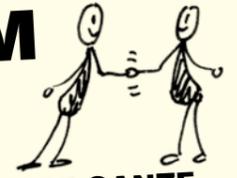
## WAS HAT DAS MIT MIR ZU TUN?

Fast jedes Treffen beginnt mit der Frage: Wo stehe ich gerade, was beschäftigt mich? Meist entwickeln sich aus den Antworten Themen, an denen wir weiterarbeiten. Mit Fallbesprechungen oder im gemeinsamen Austausch. Meist haben andere diese Erfahrungen ebenfalls gemacht und können von ihrem Umgang damit berichten. Oder wir versuchen gemeinsam, eine Fragestellung aus unterschiedlicher Sicht anzuschauen. Dabei ist mir wichtig, Anliegen nicht zu bewerten. Eine Lehrerin erzählt zum Beispiel davon, dass ein Schüler sie immer wieder nervt. Wir diskutieren dann, wie man professionell damit umgehen kann, welche Strategien einem zur Verfügung stehen. Dazu gehört auch immer wieder die Frage: Was hat das mit mir zu tun? Warum triggert mich das Kind so sehr?

Nicht immer folgt aus der Diskussion eine konkrete Lösung. Trotzdem geht die Person in der Regel gestärkt daraus hervor. Es kann helfen zu erfahren: Andere kennen das auch. Und manchmal hilft allein schon das Schildern einer Situation, mehr Klarheit zu gewinnen.



# DIE NEUEN INS KOLLEGIUM INTEGRIEREN



**DIE SCHULLEITUNG TRÄGT DIE VERANTWORTUNG FÜR DAS GROSSE GANZE**

«Unsere Aufgabe ist es unter anderem, die neuen Mitarbeitenden in unser sehr grosses Kollegium von derzeit 112 Lehrpersonen einzuführen. Das passiert ein erstes Mal während des Zweitageblocks Ende Sommerferien. Dort werden alle vorgestellt, nicht nur neue Lehrerinnen und Lehrer, auch Mitarbeitende der Tagesstruktur, Praktikantinnen, Zivis ... Das sind jeweils rund 20 Leute. Anhand einer für die neuen Mitarbeitenden konzipierten eineinhalbstündigen Präsentation stellen wir unsere Schule vor: Welches sind unsere Sitzungsgefässe, was sind die Aufgaben der Schulleitung, welche Ämter gibt es bei uns ... alles, was man wissen sollte. Diese Information geben wir dann als Mappe ab, weil man sich ja nicht alles gleich merken kann. Innerhalb des Zweitageblocks findet am Abend auch ein Sommerfest statt, wo man sich in lockerem Rahmen gegenseitig kennenlernen kann. Da ermuntern wir unsere Neuen jeweils sehr, daran teilzunehmen. Im Verlauf des Schuljahrs pflegen wir auch noch weitere grosse Events wie zum Beispiel das Neujahrssessen. Das sind gute Gelegenheiten, sich ausserhalb des Schulalltags und über die Stufen hinweg zu vernetzen und besser kennenzulernen. Und schliesslich bemühen wir uns auch um eine offene Willkommenskultur. Auch wenn es natürlich viele «Teilkollegien» und Grüppchen gibt – wir pflegen den Begriff Kollegium!»

den Unterricht hinaus engagieren möchte, wo seine oder ihre besonderen Interessen liegen. Die neue Lehrperson soll die Schule bereichern, ein passendes Puzzleteil im Ganzen sein. Eine grosse Herausforderung ist für uns als Schulleitung die Gesetzesänderung zu den unbefristeten Anstellungen. Neu müssen wir schon nach wenigen Monaten entscheiden, ob wir jemanden unbefristet anstellen oder die Probezeit verlängern oder die Zusammenarbeit beenden wollen. Es ist aber sehr anspruchsvoll, nach einem oder zwei Unterrichtsbesuchen zu entscheiden, ob jemand den fachlichen Ansprüchen genügt, zum Kollegium passt, sich genügend für die Schule engagiert, mit schwierigen Situationen zurechtkommt etc. Manch ein Berufseinsteiger braucht einfach etwas mehr Zeit um anzukommen, entwickelt sich dann aber zu einer hervorragenden Lehrperson. Hinzu kommt: Anders als früher werden angehende Lehrpersonen an der Pädagogischen Hochschule nicht mehr so umfassend auf die Schulpraxis mit allen Facetten eines Schulbetriebs vorbereitet. Das macht es nicht einfacher.»

Aufgezeichnet von Yvonne Reck Schöni

Die Schulleitung des Primarstandorts Isaak Iselin, bestehend aus Pascal Steiger, Gaby Mathys und Matthias Meier (v.l.).

## SO VIELE REGELUNGEN, SO VIELE FRAGEN!

Für den fachlich-pädagogischen Bereich steht, wie an allen Standorten, jeder neuen Lehrperson ein Mentor respektive eine Mentorin zur Seite. Bei uns sind das jeweils rund zehn. Darüber hinaus gibt es viele Fragen, mit denen man jederzeit auch zur Schulleitung kommen kann. Unsere Türen stehen immer offen. Die Neuen kommen denn auch sehr häufig und wollen sich absichern: Wie ist das genau mit der Präsenzzeit? Wie ist der Ablauf bei individuellen Lernzielen? Stimmt es, dass ...? Es gibt so viele Regelungen – da sind selbst erfahrene Lehrpersonen manchmal unsicher.

Schon bei der Rekrutierung neuer Lehrpersonen, also bei den Bewerbungsgesprächen, ist für uns zentral, ob eine Person ein Teamplayer ist. Das ist bei uns unabdingbar. Auch wenn jemand bereit ist, in mehreren Klassen zu unterrichten, ist das ein Vorteil. Weiter fragen wir nach, in welchem Bereich sich jemand über

