



## EINLEITUNG



Vorteilhafte Aspekte zum Personalentwicklungsinstrument Mentoring bei der Einarbeitung von neuen Lehrkräften in das Schulsystem

Ziel der Forschung ist es zu ermitteln, welche Einarbeitungsmaßnahmen für neue Lehrkräfte in der Literatur vorkommen, welche bereits von Schulleiter/innen in der Praxis umgesetzt werden und welche Schritte generell gesetzt werden sollen, um eine rasche Integration zu fördern. „Welche Maßnahmen werden für das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Schulwesen bereits angewandt?“

## FORSCHUNGSDESIGN

Die Masterarbeit Onboarding – Schule Ahoi widmet sich dem Prozess der Einarbeitung von neuen Kolleginnen und Kollegen in das System Schule. Der Schwerpunkt liegt auf der Ökonomie des Onboardings. Das Interesse an einer raschen Integration von Junglehrerinnen und Junglehrern ist besonders hoch, um die Abläufe erfolgreich zu routinieren.

Bei der explorativen Untersuchung wird der Begriff Onboarding im wirtschaftlichen Kontext positioniert und positive Aspekte des Onboardings für die Schule werden davon ausgehend entwickelt. Die Phasen des Prozesses werden beschrieben und die Faktoren für ein Gelingen der Einarbeitung beleuchtet.



Die qualitative Studie basiert auf halbstrukturierten Einzelinterviews mit drei Schulleiterinnen und Dokumentenanalysen derer Einarbeitungsunterlagen und die quantitative durch eine schriftliche Befragung mittels eines Fragebogens für Lehrkräfte. Einarbeitung mittels Mentoring findet zufällig und nicht systematisch statt. Eine Triangulation auf der Basis dieser unterschiedlichen Datenquellen kommt in der Datenanalyse zur Anwendung.

## ZIEL

- Welche Gründe sprechen für eine qualitative Begleitung bei der Einarbeitung neuer Lehrerinnen und Lehrer?
- Welche Maßnahmen werden für das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schulwesen bereits angewandt?
- Was soll Schule leisten, um den Onboardingprozess effizient und effektiv zu gestalten?
- Welche Schritte sind generell bei Neuanstellungen von Lehrerinnen und Lehrern zu beachten, um eine rasche Integration zu fördern?

## ERGEBNISSE

Kategorienhäufigkeit Codewolke (erstellt in Maxqda): Die am häufigsten vorkommenden Wörter



Abbildung: Weder schieben, noch ziehen ist der richtige Weg (eigene Darstellung)



Neue Lehrkräfte profitieren von der Unterstützung der Schulleitung und des Kollegiums. Sie benötigen in erster Linie Orientierung und Beratung. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass sich neue Kolleginnen und Kollegen schriftliche Einarbeitungsunterlagen, speziell mit standortspezifischen Informationen wünschen. Die meisten Lehrerinnen und Lehrer betrachten die persönliche Betreuung während der Einarbeitungszeit und die Möglichkeit eine eigene Ansprechperson zu bekommen als wichtig. Die Übergabe schriftlicher Informationen schätzen 70% als sinnvoll ein. Auch die Diensterteilung den Fähigkeiten entsprechend erachten 67% als geeignet.

## REFERENZEN

Stöger, H., Ziegler, A. & Schimke, D. (2009). Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science P.

Keller-Schneider, M. (2010). Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Münster: Waxmann

Graf, N. & Edelkraut, F. (2017). Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler

Brenner, D. (2014). Onboarding – Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Wiesbaden: Springer Gabler

Becker, M. (2013). Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. (6. Aufl.) Stuttgart: Schäfer Poeschel

## AUSWIRKUNGEN & CONCLUSIO

		Beteiligung der Mentorin/des Mentors			
Phase	Voreintrittsphase	Induktionsphase			
Monat	0.	1.	2. - 8.	9. - 10.	11. - 12.
Aufgabe	<b>inform</b>	<b>welcome</b>	<b>guide</b>	<b>judge</b>	

Beteiligung der Schulleitung

Im Idealfall erfolgt die Findung einer Selbstentwicklung von „Eigen-Art, Eigen-Initiative und Eigen-Dynamik“. (Neuberger, 1992, S. 200)