

## **Empfehlungen aus der Begleitforschung für ein gutes Gelingen der Praxisphase in Lehrkräfte PLUS**

Das Qualifizierungsprogramm Lehrkräfte Plus richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer, die nach Deutschland migriert sind und zukünftig im nordrhein-westfälischen Schulsystem arbeiten möchten. In dem einjährigen Programm stellen sie sich bei einer ausgewählten Schule vor, lernen diese kennen und sammeln erste Unterrichtserfahrungen.

**Der Prozess des Einstiegs an einem neuen Arbeitsplatz spielt dabei eine wichtige Rolle und wird auch als Onboarding bezeichnet.** Eine Lehrkraft der Schule unterstützt die internationale Lehrkraft als Mentorin oder Mentor bei ihrem Einstieg und steht als Ansprechperson bei Fragen bereit. In der Fachliteratur wird Onboarding als „das ‚An-Bord-Nehmen‘ neuer Mitarbeiter beschrieben und meint damit sowohl die allgemeine Einführung eines neuen Mitarbeiters als auch die fachliche Einarbeitung und vor allem die so wichtige soziale Integration.“ (Lemke et al. (2020, S. 11))

**Ein solches Mentoring-Tandem besteht aus einem oder einer Mentee und einem oder einer Mentor:in. Ziel der Zusammenarbeit ist es, den Einstieg in die Schulpraxis in NRW zu erleichtern** und sich über Erfahrungen auszutauschen. Dabei sollte die Beziehung des Mentoring-Tandems durch Vertrauen gekennzeichnet sein.

Unsicherheiten und Probleme können angesprochen und ein ehrliches Feedback gegeben werden.

**Mentoring bedeutet, dass alle daran beteiligten Personen als Lernende neue Erfahrungen machen können.**

Die bisherige Forschung zu diesem Prozess zeigt, dass die kollegiale Begleitung von den internationalen Lehrkräften sehr geschätzt wird. (Geske et al. 2023, S. 4.)

In den Treffen des Mentoring-Tandems wird über die gesammelten Erfahrungen und die Planung des weiteren Vorgehens während der Praxisphase gesprochen.

**Für ein Gelingen des Onboarding-Prozesses im Mentoring-Tandem werden nun sechs Empfehlungen ausgesprochen.** Diese basieren auf 18 Interviews mit internationalen Lehrkräften, schulischen Mentorinnen und Mentoren sowie Schulleitungen an sieben Praxisschulen in NRW. Gefragt wurde nach den Erfahrungen in der Praxisphase in Lehrkräfte Plus. Die Empfehlungen fassen die genannten Inhalte der Interviews zusammen. Sie sollen dazu beitragen, dass die Praxisphase für alle Beteiligten eine gewinnbringende Erfahrung wird.

## EMPFEHLUNG 1

### **Das Onboarding als Teil eines langfristigen beruflichen Entwicklungsprozesses internationalen Lehrkräfte verstehen**



- ⇒ **Der Wiedereinstieg in den Beruf in Deutschland ist ein längerfristiger Prozess.** Das Onboarding einer internationalen Lehrkraft an einer Schule ist dafür zentral. Zu Beginn sollte über die Vorstellungen aller Beteiligten über einen realistischen Zeitplan für die Einfeldung in ein neues Schulsystem und die konkrete Schule gesprochen werden.
  
- ⇒ **Internationale Lehrkräfte verstehen ihre Tätigkeit an einer Schule in Lehrkräfte Plus als Teil ihrer fortschreitenden Professionalisierung als Lehrkraft.** Grundlage bilden ihre fachliche Qualifikation sowie ihre bestehenden beruflichen Erfahrungen in anderen nationalen Schulsystemen. Dieses Wissen und Können ergänzen sie durch neue fachliche Impulse und Erfahrungen im nordrhein-westfälischen Schulsystem. Die Begleitung durch die Mentorin oder den Mentor an der Schule ist für diesen Prozess zentral. Eine fortlaufende Beratung und ein Feedback zu den Leistungen der internationalen Lehrkräfte zielt auf den eigenständigen Unterricht der internationalen Lehrkraft ab.

## EMPFEHLUNG 2

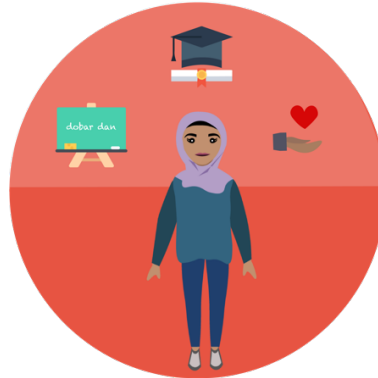
### Die Erwartungen aller bezogen auf die sprachlichen Fähigkeiten der internationalen Lehrkräfte klären



- ⇒ Ein hinreichender Erwerb der deutschen (Fach-)Sprache ist wichtig, um an einer Schule in Nordrhein-Westfalen langfristig als Lehrkraft arbeiten zu können. Der für den Erwerb einer weiteren Sprache benötigte Zeitraum ist individuell unterschiedlich. Im Fokus des Interesses der internationalen Lehrkräfte, der schulischen Mentorinnen und Mentoren sowie Schulleitungen steht der Deutscherwerb. Dieser wird meist als die zentrale Hürde für eine Tätigkeit an einer Schule in Deutschland wahrgenommen. Die Erfahrungen in der Schule im Austausch mit den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern tragen zu der Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten im Deutschen bei.
- ⇒ Zugleich werden von einigen Mentorinnen und Mentoren sowie den internationalen Lehrkräften auch die **mehrsprachigen Fähigkeiten** der internationalen Lehrkräfte betont. Die sprachlichen Fähigkeiten der internationalen Lehrkräfte werden dabei ausschließlich in Bezug auf ebenfalls neu zugewanderte zum Teil geflüchtete Schülerinnen und Schüler oder migrationsbedingt mehrsprachige Schülerinnen und Schüler erwähnt.
- ⇒ In einem gemeinsamen Gespräch ist zu klären, ob die internationale Lehrkraft die Rolle der Ansprechperson für diese Gruppe von Schülerinnen und Schülern und ihre Familien übernehmen möchten, etwa indem sie bei Elterngesprächen übersetzen. Internationale Lehrkräfte sehen sich vor allen Dingen als Fachlehrkräfte für alle Schülerinnen und Schüler an. Sie sehen sich nicht automatisch in der Lage, die Rolle von „Migrationsexpertinnen und -experten“ an der Schule zu übernehmen. Die Perspektive der internationalen Lehrkraft in entsprechende Überlegungen einzubeziehen, stellt einer teilhabeorientierten beruflicher Inklusion dar.

### EMPFEHLUNG 3

#### **Das große Engagement und das berufliche und biographische Wissen internationaler Lehrkräfte als Potenzial für die Schule als Organisation nutzen**



- ⇒ **Insgesamt wird das große Engagement der internationalen Lehrkräfte von den Mentorinnen und Mentoren sowie den Schulleitungen hervorgehoben.** Als erstes Ziel wird das Kennenlernen des deutschen Schulsystems und der konkreten Schule in Nordrhein-Westfalen angesehen. Zugleich eröffnet die Perspektive internationaler Lehrkräfte jedoch auch eine Möglichkeit für die Schulen, die eigene Unterrichtspraxis sowie die schulischen Routinen zu reflektieren. **Hierzu gehört es auch, gängige Normalitätsvorstellungen über eine Lehrkraft in Deutschland zu hinterfragen.**
  
- ⇒ **Schulleitungen erkennen in der Diversifizierung des Kollegiums ein Potenzial für Schulentwicklungsprozesse.** Die nach außen sichtbare Mitwirkung an dem Programm wird aus der Perspektive der Schulleitung als Bestätigung für das Selbstverständnis als eine (welt-)offene Schule angesehen. Dies bedeutet, den Perspektiven aller und somit auch den internationalen Lehrkräften Gehör zu verschaffen. So können die internationalen Lehrkräfte und die Schulen beide von der Teilnahme an Lehrkräfte Plus profitieren.

## EMPFEHLUNG 4

### **Eine transparente Kommunikation zu den organisationalen Rahmenbedingungen des Mentorings und der Strukturierung des Mentoring-Prozesses gestalten**



- ⇒ Die organisationalen Rahmenbedingungen des Programms Lehrkräfte Plus und der Schule sind für die Begleitung der internationalen Lehrkräfte wichtig. **Die Gestaltung des Onboardings und des Mentoringprozesses erfordern Zeit. Hierfür erhalten die Mentorinnen und Mentoren eine Entlastungsstunde durch die zuständige Bezirksregierung.** Die internationalen Lehrkräfte berichten dennoch von der Erfahrung des Zeitmangels der schulischen Mentor:innen, u.a. aufgrund administrativer Aufgaben. Sie äußern den Wunsch, mehr Zeit für den Austausch mit ihren Mentor:innen zu haben.
- ⇒ Zugleich entstehen zum Teil intensive Beziehungen im Mentoring-Tandem, die einen Austausch über Themen des Alltags einschließen. Einige der internationalen Lehrkräfte stehen aufgrund ihrer Fluchterfahrungen vor vielen Herausforderungen (Wohnsituation, Behördengänge, familiäre Aufgaben, psycho-soziale Belastungen). **Der Mentorin oder dem Mentor wird daher empfohlen, in einer bewussten Gestaltung des Onboardingprozesses auch die eigenen Grenzen zu formulieren.** Eine schrittweise Gestaltung des Onboardings bietet eine Möglichkeit, Transparenz in der Zusammenarbeit für alle Beteiligten zu schaffen.

## EMPFEHLUNG 5

### Das Onboarding als Aufgabe der gesamten Schule verankern



- ⇒ Internationale Lehrkräfte machen unterschiedliche, wenn auch meist positive Erfahrungen im Kontakt mit dem Kollegium. Die Akzeptanz des Kollegiums ist den internationalen Lehrkräften sehr wichtig für das positive Erleben des beruflichen Einstiegs an einer Schule. **Das Kollegium zu informieren und einzubinden ist Aufgabe der Schulleitung und der Mentorin oder des Mentors.** Dabei wird empfohlen, die internationalen Lehrkräfte entsprechend ihrer Qualifikationen und zum Teil langjährigen Erfahrungen als internationale Kolleginnen und Kollegen (und nicht als Praktikantin oder Praktikant) vorzustellen.
- ⇒ **Die Position der internationalen Lehrkräfte innerhalb der Schule und auch gegenüber den Schülerinnen und Schülern ist mit dem klaren Ziel verbunden, eigenverantwortlich zu unterrichten.** Schülerinnen und Schüler sind in der Lage zu verstehen, dass die Orientierung in einem neuen Schulsystem eine anspruchsvolle Aufgabe für internationale Lehrkräfte ist. Es wird empfohlen, dass sich die internationale Lehrkraft selbst vorstellt, damit Schülerinnen und Schüler sich ein Bild machen und angemessen reagieren können.
- ⇒ Für die Schule als Organisation kann die Aufnahme einer internationalen Lehrkraft als eine schulkulturelle Selbstvergewisserung angesehen werden, nach bestehenden Wertvorstellungen ein für alle Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen offener Ort zu sein.

## EMPFEHLUNG 6

**Die zentrale Rolle von Schulpolitik und -administration muss für den langfristigen Erfolg des Engagements aller Beteiligten im Projekt adressiert werden.**



- ⇒ Die Rolle von Schulpolitik und -administration für den Erfolg des beruflichen Wiedereinstiegs internationaler Lehrkräfte wird zuvorderst von den Schulleitungen angesprochen. Ein Angebot für internationale Lehrkräfte zu machen, welches im Anschluss keine realistischen langfristigen beruflichen Optionen eröffnet, wird von schulischer Seite als unzureichend wahrgenommen. **Von Seiten der Schulleitungen und der Mentorinnen und Mentoren werden daher Regelungen begrüßt, die der spezifischen Situation internationaler Lehrkräfte Rechnung tragen.**
- ⇒ **An den Schulen bestehen Ideen, wie die administrative Umsetzung der langfristigen beruflichen Inklusion gestaltet werden könnte.** Diese Ressource sollten im Prozess der Weiterentwicklung beruflicher Optionen für internationale Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen berücksichtigt werden.

**Diese sechs Empfehlungen richten sich an alle Beteiligten von Lehrkräfte Plus. Sie tragen dazu bei, dass ein gelungenes Ankommen von internationalen Lehrkräften im Schulalltag in NRW möglich ist. Wir wünschen allen Beteiligten gute neue Erfahrungen und viel Erfolg.**

### Literatur:

Lemke, Veit; Birmele, Catrin; Bömers, Janika; Merklin-Wendle, Anja; Pohl, Felix (2020). *Crashkurs Mitarbeiter-Onboarding: Praxiswissen für HR, Coaches und Führungskräfte*. 2. Auflage, Freiburg, Haufe

Geseke, Anna; Erhardt, Nick; Richter, Dirk (2023): [Abschlussbericht: Wissenschaftliche Begleitung des Programms Lehrkräfte Plus](#). Universität Potsdam