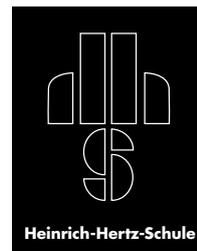


Onboarding

ein Konzept der Heinrich-Hertz-Schule für ein gelingendes Ankommen



Anne Helsper

Vielleicht hätte es der Film „Das Lehrerzimmer“ nie zu einer Oskars-Nominierung geschafft, hätte es eine gute „Ankommenskultur“ an eben jener Schule gegeben. Und vielleicht ist es nicht unbedingt ein Zufall, dass Eva Löbau (hier die Schulsekretärin) in einem Film von Maren Ade „Der Wald vor lauter Bäumen“ in der Rolle einer jungen Lehrerin daran scheitert, dass sie zu keinem Zeitpunkt mit der neuen Schule, deren besonderen Strukturen und den Kolleg*innen vertraut gemacht wird. Wir verdanken diesem Umstand, besser gesagt Missstand, zwei sehenswerte Filme – aber: Im echten Leben wünschen wir es uns natürlich anders.

Ich möchte im Folgenden das Konzept des „Onboarding“ an der Heinrich-Hertz-Schule vorstellen. In einem ersten Schritt stelle ich die einzelnen Phasen und Bausteine des Onboarding vor, um danach auf die spezifischen Bedarfe der „Neustarter*innen“ bzw. „Ankommer*innen“ einzugehen.

Vor dem ersten Schultag (erste Phase des Onboarding)

Die Einstellung an einer Schule in Hamburg folgt im Rahmen der selbstverantworteten Schule in zwischen den Gepflogenheiten der „freien Marktwirtschaft“: Ein Unternehmen/eine Schule

sucht neue Mitarbeiter*innen, eine Lehrkraft sucht eine (neue) Stelle. Der allererste Schritt ist die Auswahl der Bewerber*innen durch die Schulleitung. Jede*r Bewerber*in erhält die Möglichkeit, in Form von Hospitationen – möglichst in den von ihr/ihm unterrichteten Fächern – die Schule in all ihren Facetten kennenzulernen und einen Eindruck von der Unterrichtskultur und der Schülerschaft zu bekommen. Diese Hospitation ist der allererste „Baustein“ des Onboarding-Prozesses vor dem „ersten Schultag“.

Für beide Seiten ist wichtig, möglichst frühzeitig den Unterrichtseinsatz zu klären und die neue Lehrkraft einem Jahrgangsteam zuzuordnen, denn die Teilnahme an einem Teamtag noch vor Schuljahresbeginn schafft Transparenz und Vertrauen in die neue, ungewohnte Situation.

Zudem erhalten die neuen Lehrkräfte frühzeitig Zugang zur schuleigenen Kommunikationsplattform „HHS-Kollegium“. Dort haben sie im Vorfeld die Möglichkeit, sich mit den vielfältig dokumentierten Vorhaben und Materialien vertraut machen zu können.

Jede neu eingestellte Lehrkraft bekommt darüber hinaus jeweils eine/n zum unterrichteten Fach passende Patin/Paten, die/der, falls organisatorisch möglich, auch im zugeteilten Team unterrichtet.

Ein Treffen aller neuen Kolleg*innen mit der Schulleitung und mir als Mentorin schließt diese erste Phase des Onboarding ab. In der Runde der Neuen können Fragen geklärt und Anliegen formuliert werden. Jede*r erhält zusätzlich eine Mappe mit relevanten Informationen, die den Alltag erleichtern sollen. Und dann

Stimmen:

„Die enge Anbindung an ein Jahrgangsteam ist außerordentlich unterstützend.“

folgt der Höhepunkt des Jahres: Es wird gefeiert! Das Sommerfest am Ende des Schuljahres dient auch dazu, die „Neuen“ für alle sichtbar vorzustellen und zu begrüßen.

Nach dem ersten Schultag (zweite Phase des Onboarding)

Ein elementarer Bestandteil dieser zweiten Phase sind die „**Starterbausteine**“!

Wichtigste Funktion dieser Bausteine ist die Thematisierung und Einführung besonderer Schwerpunkte (siehe Übersicht). Zudem bieten die Bausteine immer wieder die Möglichkeit, sich als Gruppe zu treffen und dies als unterstützend und stärkend wahrzunehmen.

Sollten die Lehrkräfte zu diesen Zeiten Unterricht haben, werden sie von der Schulleitung freigestellt. Zudem werden die Bausteine als schulinterne Fortbildung angerechnet.

Starterbausteine an der Heinrich-Hertz-Schule, Hamburg

Stimmen:

Maria M. (Sonderpädagogin)
„Ich habe die Starterbausteine als sehr sinnvoll wahrgenommen. Zum einen natürlich, um sich mit den verschiedenen Themenbereichen der HHS vertraut zu machen und auseinanderzusetzen, und zum anderen, um mit den Kolleginnen und Kollegen in einen regelmäßigen Austausch zu gehen, die im selben Boot sitzen wie man selbst.“

Das Konzept der „**Starterbausteine**“ besteht seit dem Schuljahr 2017/2018. Die einzelnen Bausteine sind in Form von Feedbackrunden im Laufe der Jahre den Bedürfnissen entsprechend angepasst bzw. erweitert worden, um den sich ständig verändernden Voraussetzungen gerecht zu werden. So wird z.B. zum Ende des laufenden Schuljahres ein weiterer Baustein hinzukommen: „*Meine Aufgaben als Klassenlehrkraft mit besonderem Blick auf die Zeugniserstellung*“.

Stimmen:

Wiebke P. (mit langjähriger Berufserfahrung, neu an der HHS)
„Man ist sofort gut informiert und findet sich zurecht.“

Ungefähr zwei Monate nach Beginn des Schul(halb)jahres besucht die Schulleiterin, Frau Hilbig-Rehder, die Kolleg*innen im Unterricht. *„Diese Hospitation dient dazu, einen Eindruck von der Lehrkraft und ihrem Umgang mit Schüler*innen zu gewinnen und die ersten Wochen zu reflektieren,“* so Frau Hilbig-Rehder. Im sich daran anschließenden Gespräch können ggf. Bedarfe identifiziert werden, denen mit einer gezielten Unterstützung begegnet werden kann, so z.B. individuelle Fortbildungen zur

| | |
|---------------------------------|---|
| Mittwoch, 07.02.24, 14 Uhr | Starter-Baustein 1 „Notengebung, Übergänge, Prognosen, Abschlüsse“ |
| Montag, 26.02.24 14 Uhr | Starter-Baustein 2 „Arbeiten mit digitalen Medien an der HHS“ |
| Montag, 26.02.24 15 Uhr | Starter-Baustein Extra „Arbeiten in der Oberstufe“ (für KuK mit Sek II-Fakultas) |
| Mittwoch, 10.04.24 14 Uhr | Starter-Baustein 3 „Schuljahresorganisation und Lehrerarbeitszeit“ anschl. Führung durch die Bibliothek |
| findet im 1. Hj. 24/25 statt | Starter-Baustein 4 „Inklusiv unterrichten an der HHS“ |
| Mittwoch, 15.05.24 14 Uhr | Starter-Baustein 5 „Dienstanweisung/Schulrecht; Schulentwicklung und Gremien“ |
| Dienstag, 25.06.24 14 Uhr | Feedbackrunde zum Start an der HHS bei Kaffee und Kuchen |

Klassenführung oder auch zum Umgang mit Eltern etc. Nicht immer läuft alles reibungslos, so dass es unter Umständen zu einem „**Notfallbaustein**“ kommen kann. Hier ist es uns besonders wichtig, sensibel und unterstützend vorzugehen. Denn es bedeutet, Schwierigkeiten zu identifizieren und die Lehrkraft in ihren Bedarfen zu stärken, nicht aber ihre Unterrichtskompetenz in Frage zu stellen. Eine Unterstützung kann darin bestehen, dass für einen festgelegten Zeitraum eine/n erfahrene/n Kollegin/Kollege an die Seite gestellt wird, die/der den Unterricht begleitet.

Der Onboarding-Prozess umfasst in der Regel ein Schuljahr. Auch für diejenigen, die zum zweiten Halbjahr starten, gelten diese Zeitfenster, sodass alle die Gele-

genheit haben, an allen Bausteinen teilzunehmen.

Auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen

Die „Neuen“ sind keine homogene Gruppe, sie setzen sich i.d.R. aus Lehrkräften, die den Vorbereitungsdienst frisch absolviert haben, Lehrkräften, die

Stimmen:

Thore F. (nach dem Referendariat an der HHS, nun fest angestellt): „Der Starter-Baustein ‚Extra‘ zur Oberstufe war besonders hilfreich, da ich während des Referendariats damit keine Berührungspunkte hatte.“

innerhalb Hamburgs die Schule wechseln, und Lehrkräften, die aus anderen Bundesländern an die HHS kommen, zusammen.

Daraus resultierend haben sowohl die Starterbausteine als auch die sofortige Anbindung an ein Jahrgangsteam einen hohen Stellenwert für diejenigen, die nicht aus dem hamburgischen Schuldienst kommen, um sich schnell mit den neuen Herausforderungen vertraut machen zu können.

Meine Aufgabe als Mentorin besteht darin, dass ich mit den neuen Kolleg*innen in kontinuierlichem Kontakt stehe. Zu jedem neuen Halbjahr richte ich eine Gruppe auf unserer schuleigenen Kommunikationsplattform ein. Diese kann dazu genutzt werden, sich sowohl mit Fragen an die ganze Gruppe zu richten, als auch direkt an mich. Und, wenn möglich und sinnvoll,

Schulansicht

Foto: Heinrich Hertz-Schule-Hamburg



nehme ich an den Starterbausteinen teil. Dies bietet vor allem die Möglichkeit nach diesen „offiziellen“ Bausteinen weitere Anliegen auf möglichst kurzem Wege besprechen zu können, immer auch vertraulich. Ein gelungener Onboardingprozess zahlt sich in jeder Hinsicht aus. Je intensiver und differenzierter von Beginn an die Begleitung der „Neuen“ stattfindet, desto eher gelingt es, sich „zu Hause“ zu fühlen und sich als Teil eines Ganzen – und zwar von Anfang an – zu begreifen.

Stimmen:

Wiebke P.: „Durch die Mentorin und deren Begleitung zu Beginn bekommt alles auch eine persönliche Note. Dies ist gerade an so einer großen Schule wichtig.“

Negin R.: „Alles in allem habe ich mich sehr gut betreut gefühlt, auch wenn es am Anfang natürlich eine Menge an Input war.“



Inklusive Universitätsschule Köln

eine Schule für die Lehrer:innenbildung

**Matthias Martens
Andreas Niessen
Marion Hensel
Hildegard Horstkemper-
Schürmann**

Lehramtsstudierende der Universität zu Köln hatten maßgeblichen Anteil an der Gründung der Inklusiven Universitätsschule (IUS). Während der Proteste gegen die Einführung von Studiengebühren 2008 forderten sie neue Wege in der Lehrer:innenbildung nach dem Vorbild finnischer Teacher-Training-Schools. Der Beitrag stellt die IUS als professionellen Erfahrungsraum vor und skizziert die Zusammenarbeit in der Ausbildungsregion Köln.

Die Inklusive Universitätsschule als Praxisschule

Die Inklusive Universitätsschule Köln (IUS) besteht aus zwei eigenständigen Schulen im Sinne des Schulgesetzes NRW und in Trägerschaft der Stadt Köln: Die zweizügige Helios Primarstufe wurde 2015 gegründet, die Gründung der Helios Sekundarstufe folgte 2018 als vierzügige Gesamtschule. Am Entstehungsprozess waren von Anfang an Studierende, Dozierende und Wissenschaftler:innen