

Auswertung der Befragung der Neulehrpersonen zu ihrem Berufseinstieg in Obwalden

BERICHT

April 2025



Kanton
Obwalden

Bildungs- und Kulturdepartement

Amt für Volks- und Mittelschulen

I.	Ausgangslage	3
1.	Berufseinführungskonzept Obwalden	3
1.1	Kantonale Berufseinführungselemente	3
1.2	Angebote der PH Luzern: Praxisgruppen und Sommerkurse	4
1.3	Aufgaben der Schulleitung	4
2.	Petition LVO	5
2.1	Antwort des Regierungsrats und Auftrag	5
II.	Lehrpersonenbefragung	5
3.	Rücklauf	5
III.	Auswertung der Befragung	5
4.	Auswertungsmethode	5
5.	Auswertung	6
5.1	Übersicht über die Gemeinden	6
5.2	Anstellung und Pensum.....	6
5.3	Welche Elemente waren Bestandteil der Einführung?	6
5.4	Unterstützungspersonen beim Berufseinstieg.....	7
5.5	Wie hilfreich waren die Unterstützungspersonen?	7
5.6	Unterlagen, wie z.B. Einführungsdokumentation, Handbuch der Schule, die zur Verfügung gestellt wurden und Zufriedenheit mit den Unterlagen	8
5.7	Zufriedenheit mit den Unterlagen	9
5.8	Weiterbildungsangebote (Sommerkurs/Praxisgruppe) der PH Luzern	9
5.9	Zufriedenheit mit dem Berufseinstieg in Obwalden insgesamt	10
5.10	Am hilfreichsten / wichtigsten beim Berufseinstieg	10
IV.	Zusammenfassende Beurteilung der Ergebnisse	11

I. Ausgangslage

1. Berufseinführungskonzept Obwalden

Das Amt für Volks- und Mittelschulen hat die Aufgabe, den Berufseinführungsprozess zu organisieren, zu koordinieren und dessen Umsetzung zu beobachten und im Sinne ihres Konzepts zu überprüfen (Art. 36 Abs. 2 der Lehrpersonenverordnung [GDB 410.12]).

Lehrpersonen des Kindergartens, der Primar- und Orientierungsschule, die neu im Kanton Obwalden arbeiten, werden in ihrem Einstieg sowohl von der lokalen Schulleitung wie auch vom Amt für Volks- und Mittelschulen unterstützt.

Das Berufseinführungskonzept umschreibt die einzelnen Elemente der Personal- und Berufseinführung, sowie entsprechende Weiterbildungs-Angebote an der Pädagogischen Hochschule Luzern.

Das Angebot richtet sich auch an Lehrpersonen, die nach längerem Unterbruch den Lehrberuf wieder aufnehmen oder die einen Stufenwechsel vornehmen.

1.1 Kantonale Berufseinführungselemente

1.1.1 Kantonale Einführungsveranstaltung

Die Veranstaltung ist für neu- und wiedereinsteigende Lehrperson obligatorisch. (Art. 22 Abs. 5 der Vollzugsrichtlinien über die Lehrpersonenverordnung). Das Amt für Volks- und Mittelschulen bietet diese jeweils Anfangs September an. Die Hauptschulleitungen werden rund ein Jahr vor dem Anlass mit einem "Save the Date" bedient, damit am vorgesehenen Termin keine schulinternen Veranstaltungen geplant werden. Alle neuen Lehrpersonen erhalten von der Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung Obwalden eine Einladung zur Veranstaltung und den Hinweis zur Kantonsseite mit dem Konzept zum Berufseinführungsprozess und seinen Angeboten. Die Einführungsveranstaltung wird für die Lehrpersonen und die Schulgemeinden kostenlos angeboten.

Zentrale Themen sind:

- Organisation und Organigramm des Amts für Volks- und Mittelschulen
- Kantonale Angebote wie Netzwerke, Abteilungen und Dienstleistungen. Die zuständigen Personen stellen ihre Tätigkeitsbereiche gleich vor Ort vor.

Die an der Veranstaltung gezeigte Präsentation wird mit den jeweiligen Links zu den Angeboten ergänzt und den Lehrpersonen in ihrem Kursaccount hinterlegt.

Nach der Durchführung werden bei den Lehrpersonen Rückmeldungen zum Anlass eingeholt und falls nötig Anpassungen vorgenommen.

1.1.2 Angebot: Beratungs- und Therapiestellen Obwalden

Der Besuch der Beratungs- und Therapiestellen wird im NORI Kursprogramm ausgeschrieben und an der kantonalen Einführungsveranstaltung vorgestellt. Dieses Angebot steht den Lehrpersonen freiwillig zur Verfügung und wird für die Lehrpersonen und die Schulgemeinden kostenlos angeboten. Die Lehrpersonen wählen ihren Bedürfnissen entsprechend aus den folgenden Angeboten:

- Vorstellung Jugend-, Familien- und Suchtberatung OW
- Vorstellung Schulpsychologischer Dienst OW
- Vorstellung Psychomotorische Therapiestelle OW
- Vorstellung Berufs- und Weiterbildungsberatung BWB (inkl. Frühintervention IV)

1.1.3 Schulberatung Luzern

Bei persönlichen, psychologischen, pädagogischen und systemischen Fragestellungen steht allen Lehrpersonen des Kantons Obwalden das Angebot der Abteilung Schulberatung der Dienststelle Volksschulbildung kostenlos zur Verfügung (Art. 42 Abs. 2, Bildungsgesetz).

Die Beratung beruht auf Freiwilligkeit. Die Beratungspersonen übernehmen keinerlei Kontroll- und Aufsichtsfunktion und geben an Wahlbehörden weder Empfehlungen noch Urteile ab.

1.2 Angebote der PH Luzern: Praxisgruppen und Sommerkurse

Die Angebote der Praxisgruppen und Sommerkurse werden jedes Jahr im NORI Kursprogramm ausgeschrieben. Sie stehen Neulehrpersonen bis zum 3. Berufsjahr ohne Kostenbeteiligung zur Verfügung. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Kosten für die Teilnahme wird der jeweiligen Schulgemeinde in Rechnung gestellt.

- Praxisgruppe Lehrpersonen Kindergartenstufe
- Praxisgruppe Lehrpersonen Basisstufe
- Praxisgruppe Lehrpersonen Primarstufen 1-2
- Praxisgruppe Lehrpersonen Primarstufen 3-4
- Praxisgruppe Lehrpersonen Primarstufen 5-6
- Praxisgruppe Lehrpersonen Sekundarstufe I
- Praxisgruppe IF/IS
- Praxisgruppe DaZ
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Kindergartenstufe
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Basisstufe
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Primarstufen 1-2
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Primarstufen 3-4
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Primarstufen 5-6
- Sommerkurs: Unterrichtsplanung Sekundarstufe I

1.3 Aufgaben der Schulleitung

Die Begleitung der Neulehrpersonen ist Bestandteil des Pflichtenhefts der Schulleitung (Art. 127 Abs. 2 Bst e, f und h Bildungsgesetz [GDB 410.1]). Sie führt die neuen Lehrpersonen im Team ein und unterstützt sie bei allem, was die Schulorganisation betrifft. Die Schulleitung macht Unterrichtsbesuche bei den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie bespricht periodisch mit den neuen Personen ihre Situation im Berufseinführungsprozess und sucht mit ihnen, wenn nötig, nach Unterstützungsmassnahmen.

1.3.1 Mentorat

Erfahrene Lehrerinnen oder Lehrer eines Schulhausteams übernehmen die Aufgaben von Mentoren und Mentorinnen. Sie begleiten die neuen Kolleginnen und Kollegen bei allem, was das Zurechtfinden im Schulhaus betrifft, und stehen ihnen als Ansprechperson für Fragen und bei Problemen zur Verfügung.

Mögliche Aufgabengebiete sind die Zusammenarbeit bei der Unterrichtsvorbereitung, das Zurverfügungstellen von Unterrichtsmaterialien und die gegenseitige Hospitation. Mentoren und Mentorinnen haben beratende Funktion und sind nicht zur Auskunft gegenüber Dritten verpflichtet. Sie haben ein Pflichtenheft, das von der Schulleitung der Gemeinde erlassen wird. Das Bereitstellen und die Finanzierung von Mentoratslehrpersonen ist ein freiwilliges Angebot der jeweiligen Schulgemeinde. Geeignete Mentoratslehrpersonen werden nach Bedarf von den Schulleitungen bestimmt und betreuen in der Regel eine bis höchstens zwei neu angestellte Lehrpersonen. Lassen sich in der Gemeinde - zum Beispiel für Fachlehrpersonen - keine geeigneten Mentorinnen oder Mentoren finden, sucht die Schulleitung in Absprache mit dem

Amt für Volks- und Mittelschulen nach Lösungen. Sie haben die Möglichkeit z.B. einen CAS Mentoring & Coaching im Lehrberuf zu absolvieren.

2. Petition LVO

Am 21.5.2024 übergab der Lehrerinnen- und Lehrerverein Obwalden (LVO) eine Petition mit 900 Unterschriften "Für eine starke Schule und eine gute Obwaldner Bildungsqualität". Der LVO macht sich aufgrund des Personalmangels Sorgen um die professionelle Förderung der Kindergarten- und Schulkinder und um die Gesundheit der Lehrpersonen.

Eine der vier Forderungen verlangt zur Verhinderung von Berufsaustritten eine gezielte Unterstützung der Lehrpersonen beim Berufseinstieg.

2.1 Antwort des Regierungsrats und Auftrag

Der Regierungsrat unterstützt in seiner Antwort die Stossrichtung der Petition für eine starke Schule und eine gute Obwaldner Bildungsqualität. Er beauftragte das Amt für Volks- und Mittelschulen gemeinsam mit den Einwohnergemeinden die Angebote für neu einsteigende Lehrpersonen zu überprüfen und gegebenenfalls ergänzende Möglichkeiten zu schaffen. Damit soll verhindert werden, dass neu einsteigende Lehrpersonen das Berufsfeld rasch wieder verlassen.

II. Lehrpersonenbefragung

Im Januar 2025 stellte das Amt für Volks- und Mittelschulen allen neu- und wiedereinsteigenden Lehrpersonen der Schuljahre 2023/24 und 2024/25 einen online Fragebogen zu ihrem Berufseinstieg zu.

Der Umfragebogen befindet sich im Anhang, sowie eine Präsentation der Befragungsergebnisse.

3. Rücklauf

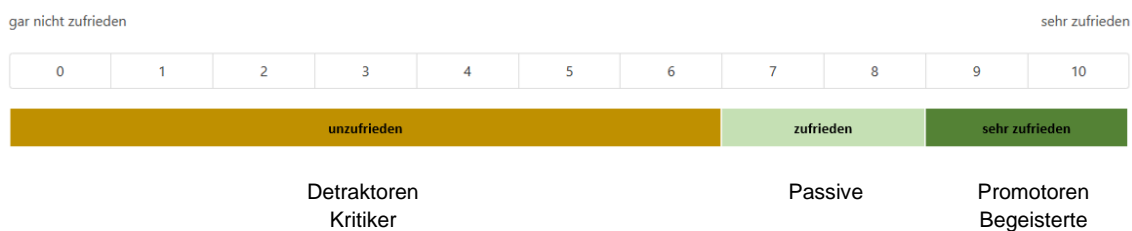
142 Lehrpersonen wurden angeschrieben und 79 Personen beantworteten die Umfrage. Dies entspricht einem Rücklauf von 55.6%.

III. Auswertung der Befragung

4. Auswertungsmethode

Es wurden verschiedene Fragetypen eingesetzt. So wurden Fragen gestellt, die mit ja oder nein beantwortet werden konnten, Fragen, bei welchen eine oder mehrere Antworten zur Auswahl standen und es wurden Net Promoter Score Fragen gestellt. Weiter wurden zu einzelnen Fragen offene Textfelder für Kommentare angeboten.

Der **Net Promoter Score (NPS)** wurde für Fragen zur Zufriedenheit der Neulehrpersonen verwendet. Die Frage wird auf einer Skala von 0 (unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) beantwortet. Der Net Promoter Score (NPS) ist ein einfaches, aber wirkungsvolles Instrument, um herauszufinden, wie zufrieden "*Kunden mit einem Unternehmen*", Produkt oder einer Dienstleistung sind – und wie wahrscheinlich es ist, dass sie diese weiterempfehlen. Die Bewertungen wurden in drei Gruppen eingeteilt:



Promotoren sind Begeisterte (9–10 Punkte): Sie sind sehr zufrieden

Passive (7–8 Punkte): Zufriedene, aber nicht Begeisterte

Detraktoren sind Kritiker (0–6 Punkte): Sie sind unzufrieden

Der NPS wird wie folgt berechnet:

$\text{NPS Wert} = \% \text{ Promotoren (Begeisterte)} - \% \text{ Detraktoren (Kritiker)}$

Das Ergebnis liegt zwischen –100 und +100.

Ein positiver Wert ist gut, ein Wert über 50 gilt als ausgezeichnet.

5. Auswertung

Die folgenden Abschnitte beschreiben die Resultate der jeweiligen Fragen aus der Befragung der Neulehrpersonen.

5.1 Übersicht über die Gemeinden

Der Rücklauf ist mit 73% aus Lungern am höchsten. In Sarnen beträgt dieser 59%, in Alpnach 58%, in Kerns 57% und in Giswil 56%. Sachseln mit 43% und Engelberg mit 40% weisen einen im Vergleich zu den anderen Gemeinden tieferen prozentuellen Rücklauf aus.

5.2 Anstellung und Pensum

63% der Lehrpersonen haben bereits als Lehrperson Erfahrungen gesammelt, bevor sie eine Anstellung im Kanton Obwalden angenommen haben.

Gut 44% arbeiten im Schuljahr 2024/25 in einem Pensum von 80 – 100%, ein Viertel arbeitet 50 – 79% und gut 30% weniger als 50%.

67% der Antwortenden sind ausgebildete Lehrpersonen.

Rund 44% arbeiten als Klassenlehrpersonen, 32% als Fachlehrpersonen, 17% als SHP und/oder IF-Lehrperson; die Restlichen in einer anderen Funktion.

Fazit: Klassenlehrpersonen sind mit über 40% am meisten vertreten.

5.3 Welche Elemente waren Bestandteil der Einführung?

91% der Neulehrpersonen haben Informationen zur Schulorganisation erhalten. 86% haben Unterstützung bei Schwierigkeiten bekommen. 85% wurden im Team vorgestellt. 80% bekamen Informationen zur Orientierung im Schulhaus und 79% zu den pädagogischen Grundsätzen der Schule.

Etwas mehr als die Hälfte erwähnt, dass sie Unterstützung bei der Unterrichtsvorbereitung hatten, im Unterricht besucht wurden und Rückmeldungen bekommen haben. Zwei Personen erwähnen, dass keines der Einführungselemente Bestandteil ihrer Einführung an der Schule war.

Fazit: Die Einführungselemente "Informationen zur Schulorganisation", "Unterstützung bei Schwierigkeiten", "Vorstellung im Team", "Orientierung im Schulhaus und pädagogische Grundsätze der Schule", "Unterrichtsvorbereitung" sowie "Unterrichtsbesuch und Feedback" waren bei mehr als 50% der Personen Elemente der Einführung an ihrer Schule.

5.4 Unterstützungspersonen beim Berufseinstieg

Am meisten genannt wurden Kolleginnen und Kollegen mit 67 Nennungen.

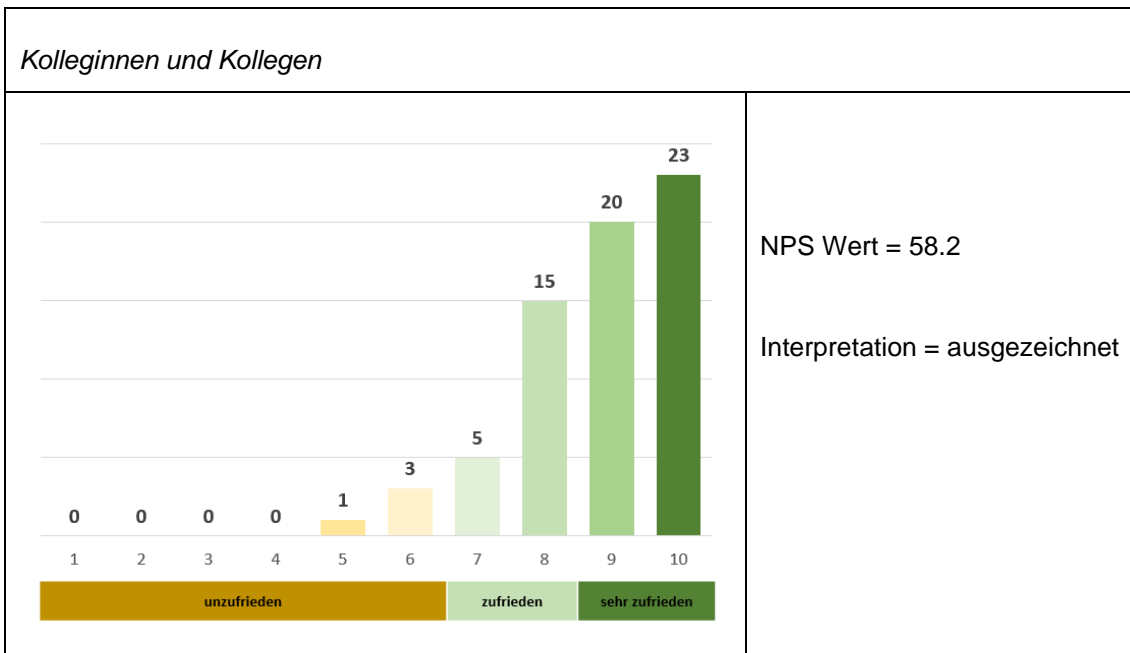
Die Schulleitung wurde 63-mal genannt.

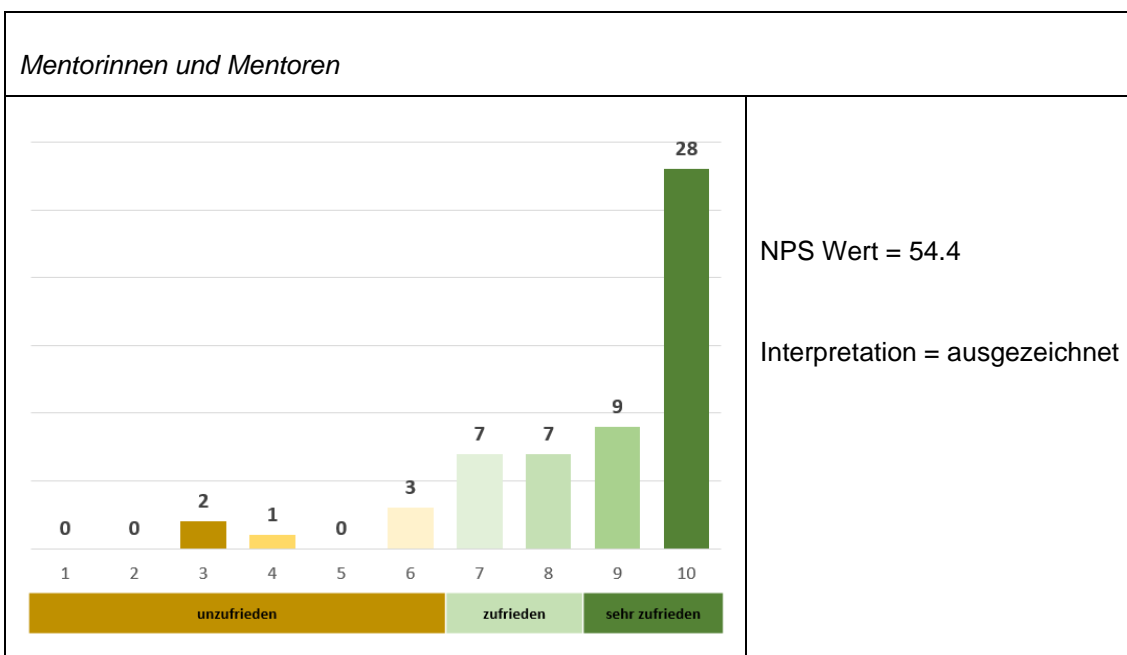
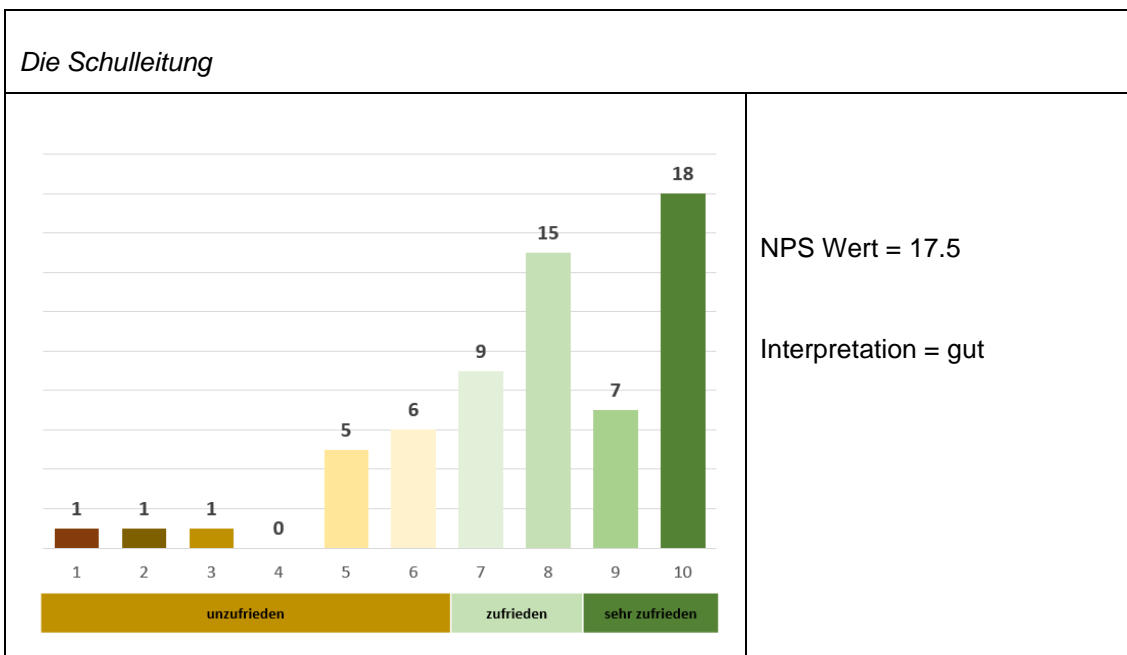
57-mal wurden Mentorinnen und Mentoren erwähnt.

Andere Personen werden lediglich 6-mal und keine Begleitung wird von 2 Personen genannt.

Fazit: Kolleginnen und Kollegen, die Schulleitung sowie Mentorinnen und Mentoren sind die Personen, welche die Neulehrpersonen beim Berufseinstieg unterstützen.

5.5 Wie hilfreich waren die Unterstützungspersonen?



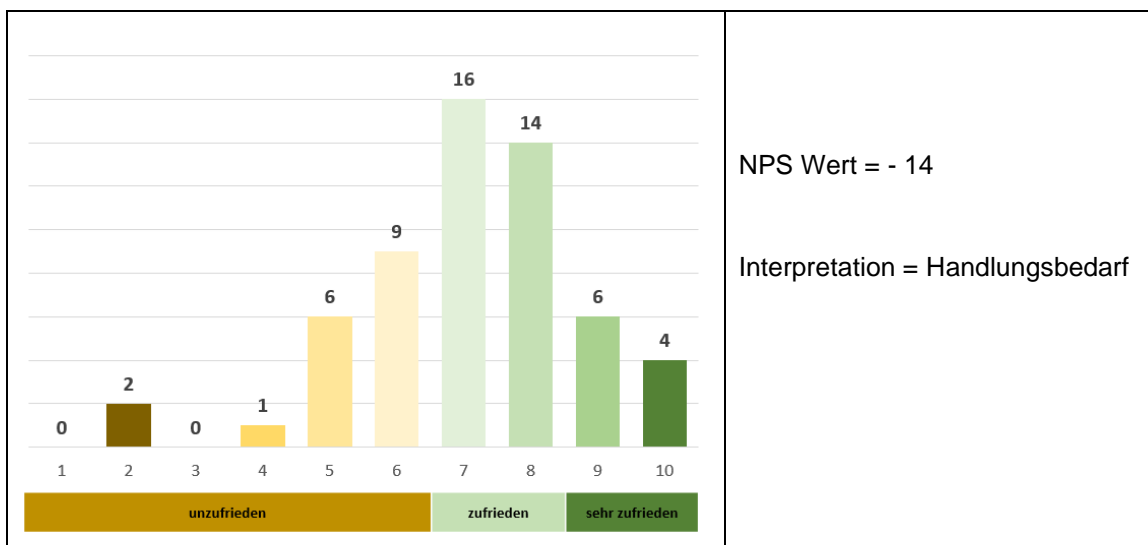


Fazit: Die Zufriedenheit mit der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, sowie Mentorinnen und Mentoren ist ausgezeichnet, mit der Schulleitung gut.

5.6 Unterlagen, wie z.B. Einführungsdokumentation, Handbuch der Schule, die zur Verfügung gestellt wurden und Zufriedenheit mit den Unterlagen

58 von 79 Lehrpersonen sagen aus, dass ihnen von der Schule Unterlagen zur Verfügung gestellt wurden.

5.7 Zufriedenheit mit den Unterlagen



10 Personen sind mit den Unterlagen sehr zufrieden. 30 Personen sind zufrieden und 18 Personen sind unzufrieden.

Fazit: Einer grossen Mehrheit der Neulehrpersonen wurden Unterlagen zur Verfügung gestellt. Es sind weniger Personen mit den Unterlagen sehr zufrieden als unzufrieden. Die grösste Anzahl Nennungen befindet sich bei den Zufriedenen aber nicht Begeisterten.

Es besteht Handlungsbedarf. Es muss nachgefragt werden, was die Lehrpersonen vermissen, damit sie eine bessere Bewertung abgeben können.

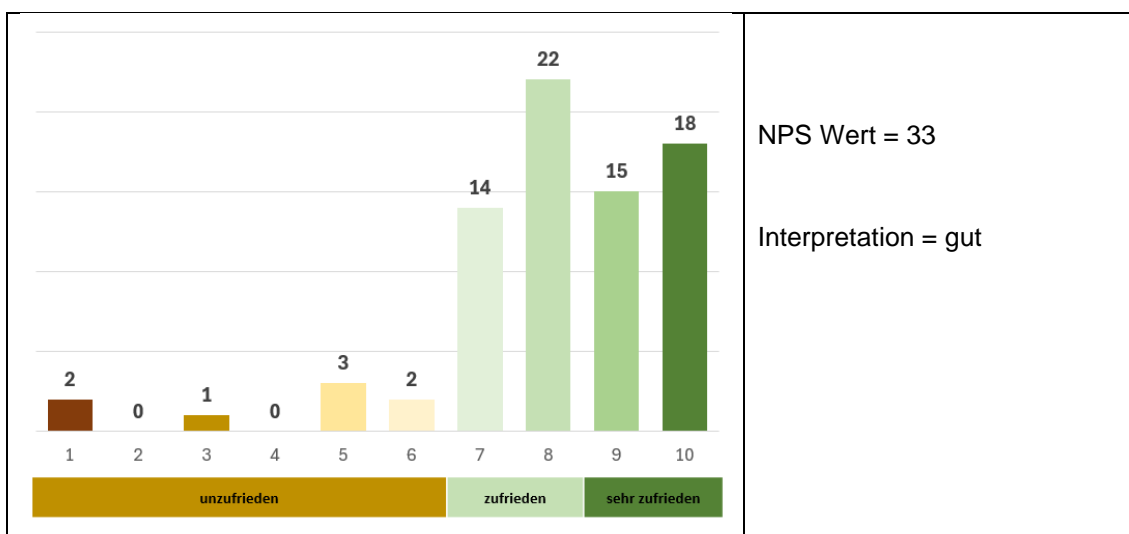
5.8 Weiterbildungsangebote (Sommerkurs/Praxisgruppe) der PH Luzern

69 Personen haben auf ein Weiterbildungsangebot der PH Luzern verzichtet. 8 Personen haben einen Sommerkurs und 2 Personen nahmen an einer Praxisgruppe teil. 3 Personen waren mit dem Besuch des Sommerkurses sehr zufrieden, 3 Personen waren zufrieden und 2 Personen unzufrieden.

Eine Person war mit dem Besuch der Praxisgruppe zufrieden.

Fazit: Die Weiterbildungsangebote der PH Luzern wurden lediglich von einzelnen Personen genutzt. Diese sind grösstenteils zufrieden mit der Weiterbildung.

5.9 Zufriedenheit mit dem Berufseinstieg in Obwalden insgesamt



Mit ihrem Berufseinstieg sehr zufrieden sind 33 Personen. 36 Personen sind zufrieden und 8 Personen sind unzufrieden.

Fazit: 43% der Lehrpersonen sind mit ihrem Berufseinstieg in Obwalden sehr zufrieden. Unzufrieden sind 10% der Lehrpersonen. Dies entspricht einem Net Promoter Score Wert von 33.

Fast 90% der Lehrpersonen haben ihre Zufriedenheit beim Berufseinstieg in Obwalden mit einem Wert von 7 bis 10 ausgewiesen.

5.10 Am hilfreichsten / wichtigsten beim Berufseinstieg

Mit einem freien Textfeld wurde gefragt, was am hilfreichsten und wichtigsten beim Berufseinstieg sei, damit dieser gelinge.

29-mal wurde das Team, resp. die Kolleginnen und Kollegen und 23-mal ein Mentor oder eine Mentorin genannt. Die Schulleitung wurde 17-mal erwähnt. Zwei Personen haben eine Anlaufstelle im Schulbetrieb erwähnt, die hilfreich für sie sei.

Weiter wurden die folgenden Einzelaussagen gemacht:

- eine offene, klare und direkte Kommunikation
- offene Ohren, konstruktive Lösungen/Tipps und gute Unterstützung
- regelmässige Rückmeldungen
- Wertschätzung, Respekt und Hilfsbereitschaft (Verlässlichkeit) von allen
- Einführung in die Lehrmittel und geteilte Unterrichtsmaterialien, Ressourcen kennen lernen
- Einführung in Materiallager, Schulareal, -räumlichkeiten und Arbeitsgeräte
- Anlaufstelle für Fragen, Anliegen und Probleme
- ein neuer Arbeitsort ist auch für erfahrene LP eine Umstellung und benötigt Zeit
- klare Strukturen und eine gemeinsame pädagogische Haltung sind hilfreich
- Kontakt der Schulleitung zu den Teams
- ein nicht zu grosses Pensum
- Entlastung durch weniger Sitzungen, mehr Zeit zum Vorbereiten
- Einführungsveranstaltung des Kantons (Kennenlernen der kantonalen Angebote)

- Übergabegespräch mit der Vorgängerlehrperson

Fazit: Kolleginnen und Kollegen, Mentorinnen und Mentoren, sowie die Schulleitung nehmen eine wichtige Rolle beim Einführungsprozess von Neulehrpersonen ein.

Eine gute Einarbeitung neuer Lehrpersonen erfordert eine offene und wertschätzende Kommunikation, regelmässige Rückmeldungen sowie klare Strukturen. Unterstützung durch konstruktive Tipps, gemeinsame Unterrichtsmaterialien und die Einführung in Schulressourcen sind essenziell. Zudem ist ein angemessenes Arbeitspensum, weniger Sitzungen zur Entlastung und eine klare pädagogische Haltung hilfreich. Der Kontakt zur Schulleitung und eine Anlaufstelle für Fragen erleichtern den Einstieg. Ein Übergabegespräch mit der Vorgängerlehrperson sowie die kantonalen Einführungsveranstaltungen tragen ebenfalls zur erfolgreichen Einarbeitung bei.

IV. Zusammenfassende Beurteilung der Ergebnisse

Die Zufriedenheit mit dem Berufseinstieg in Obwalden fällt insgesamt positiv aus. Das Kollegium, der Mentor oder die Mentorin und die Schulleitung spielen beim Berufseinstieg eine zentrale Rolle.

Eine erfolgreiche Einarbeitung neuer Lehrpersonen erfordert von der Schule eine offene Kommunikation, regelmässiges Feedback und klare Strukturen. Eine gute Unterstützung umfasst konstruktive Tipps, gemeinsame Unterrichtsmaterialien und Schulressourcen.

Ein angemessenes Arbeitspensum, weniger Sitzungen und eine klare pädagogische Haltung erleichtern den Einstieg. Zudem helfen der Austausch mit der Vorgängerlehrperson sowie die kantonalen Einführungsveranstaltungen den Einstieg zu erleichtern.

Das Einführungskonzept des Kantons, welches den Fokus auf die Begleitung der Neulehrpersonen durch Schulleitung und Mentorat legt, wird gut umgesetzt. Wesentliche Änderungen am Konzept drängen sich nicht auf.