

Quereinsteiger*innen

Bibliografie:

Yves Schafer, Daniela Freisler-Mühlemann
und Catherine Bauer: Auf dem zweiten
Berufsweg zum Lehrberuf. Personale und
soziale Ressourcen am Studienende.
journal für lehrerInnenbildung, 19 (2), 40-49.
https://doi.org/10.35468/jlb-02-2019_03

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>
<https://doi.org/10.35468/jlb-02-2019>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung
j l b
no. 2
2019

03

*Yves Schafer,
Daniela Freisler-Mühlemann
und Catherine Bauer*

Auf dem zweiten
Berufsweg zum Lehrberuf.
Personale und soziale
Ressourcen am Studienende

Einleitung

In den letzten Jahren haben sich in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich unterschiedliche Zugänge zum Lehrberuf etabliert (Puderbach, Stein & Gehrman, 2016). In der Schweiz hat die Anzahl Studierender mit Fachmittelschulabschluss, Fach- oder Berufsmaturität besonders in Studiengängen für die Vorschul- und Primarschulstufe zugenommen. Allerdings bestehen große regionale Unterschiede. Im Studiengang Vorschul- und Primarstufe der PHBern beispielsweise beträgt der Anteil der im Sommer 2018 neu ausgebildeten Lehrpersonen ohne gymnasiale Matura knapp 40%. Schweizweit variiert dieser Anteil nach Region und Kohorte zwischen 20% und 70% (SKBF, 2018). Insgesamt zeigt die aktuelle Datenlage in der Schweiz, dass alternative Zugangswege in den Lehrberuf keine Randphänomene darstellen, sondern bedeutsame Wege in den Lehrberuf bilden.

Mit der Öffnung des Berufszugangs in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung sind Fragen zur professionellen Entwicklung von angehenden Lehrpersonen mit und ohne berufliche Vorbildung verbunden. Im berufsbiografischen Forschungsansatz wird die professionelle Entwicklung unter „einer stärker individualisierten, breiter kontextualisierten und zugleich lebensgeschichtlich-dynamischen“ (Terhart, 2011, S. 208) Perspektive untersucht. Demzufolge entwickelt sich Professionalität im Prozess des Lehrerinnen- und Lehrerwerdens auf der Basis von unterschiedlichen Ressourcen (Bonnet & Hericks, 2014).

Im Beitrag wird untersucht, inwiefern sich angehende Lehrpersonen auf dem ersten respektive zweiten Berufsweg am Ende des Studiums hinsichtlich personaler und sozialer Ressourcen unterscheiden. Unter zweitem Berufsweg werden angehende Lehrpersonen verstanden, die vor dem Studium eine Berufsausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) absolviert haben. Dem gegenüber wird hier der konventionelle Zugang zum Studium mit einer gymnasialen Matura als erster Berufsweg definiert.

Ressourcen von Lehrpersonen auf dem zweiten Berufsweg

Forschungsbefunde betonen die Bedeutsamkeit personaler und sozialer Ressourcen für die erfolgreiche Bearbeitung beruflicher Anforder-

rungen, den Umgang mit Beanspruchungen, das berufliche Wohlbefinden, die Berufszufriedenheit und letztlich den Berufsverbleib (z. B. Keller-Schneider, 2010). Während sich *personale Ressourcen* auf Attribute der Person wie Berufsmotivation, Selbstwirksamkeitserwartung oder berufsspezifische Kompetenzen beziehen, werden unter *sozialen Ressourcen* unterschiedliche Formen wahrgenommener sozialer Unterstützung gefasst, beispielsweise am Arbeitsplatz, an der Hochschule oder im privaten Umfeld.

Aufgrund ihrer Berufsbiografie bringen Lehrpersonen auf dem zweiten Berufsweg potenziell andere Ressourcen mit. Allerdings liegen dazu noch kaum systematische Ergebnisse vor. Thematisch nahe ist hier die internationale Forschung zu den ‚second career teachers‘, welche sich an einer breiteren Definition von zweitem Berufsweg orientiert und Hinweise bezüglich personalen und sozialen Ressourcen liefert. Einerseits verfügen Lehrpersonen auf dem zweiten Berufsweg über günstige personale Ressourcen, die sich positiv auf unterschiedliche Aspekte der professionellen Entwicklung und die Berufszufriedenheit auswirken. Darunter ein größeres Bildungsinteresse, eine höhere intrinsische Motivation für den Lehrberuf sowie höhere allgemeine Selbstwirksamkeitserwartungen im Vergleich zu Lehrpersonen im Erstberuf (z. B. Weinmann-Lutz, Ammann, Soom & Pfäffli, 2006; Trösch & Bauer, 2017). Zudem werden ihnen vielfältige Kompetenzen wie z. B. besonders hohe Planungs-, Problemlöse- und Kommunikationsfähigkeiten attestiert (z. B. Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010). Hinsichtlich der sozialen Ressourcen sind die Befunde weniger positiv: Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass ein wahrgenommener Mangel an sozialer Unterstützung zu den zentralen Frustrationsquellen von Lehrpersonen auf dem zweiten Berufsweg zählt (Laming & Horne, 2013; Bauer, Trösch, Aksoy & Hostettler, 2016).

Wichtig ist zu erwähnen, dass Erfahrungen aus dem Vorberuf nicht nur als förderliche Ressourcen zu verstehen sind (Tigchelaar et al., 2010). Denn gefestigte Überzeugungen und etablierte Routinen können die professionelle Entwicklung beeinträchtigen, wenn sie nicht flexibel an neue Arbeitskontexte angepasst werden.

Fragestellung und Methode

Aufgrund der aktuellen Forschungslage wird nicht erkennbar, inwiefern sich angehende Lehrpersonen auf dem ersten respektive zweiten Berufsweg am Ende der Ausbildung in ihren personalen und sozialen Ressourcen unterscheiden. Diese Frage wird im vorliegenden Beitrag untersucht.

Die *Stichprobe* setzt sich aus 196 Studierenden der PHBern im Studiengang Primar- und Vorschulstufe kurz vor Studienabschluss zusammen, die im Rahmen der Studie „Bereit für die Praxis?“ befragt wurden. Dabei fallen 157 Studierende in die Kategorie des ersten und 39 Studierende in diejenige des zweiten Berufswegs. 70 Studierende der Gesamtstichprobe sind durch andere Zugänge zum Studium gelangt (Fachmittel-, Wirtschaftsmittel-, (Fach-)Hochschulen etc.) und werden im Beitrag nicht berücksichtigt.

Die 157 Studierenden mit gymnasialer Matura sind zwischen 21 und 40 Jahre alt ($M=23.5$ Jahre). Die 39 Studierenden im Zweitberuf sind zwischen 23 und 42 Jahre alt ($M=27$ Jahre). Alle Studierenden haben die identische Lehramtsausbildung absolviert.

Als personale Ressourcen werden die Berufsmotivation, die Kompetenzeinschätzungen und die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung berücksichtigt. Die sozialen Ressourcen beziehen sich auf die wahrgenommene soziale Unterstützung von Dozierenden, Studierenden sowie aus dem privaten Umfeld. Zur Erfassung der *Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung* wurde die Skala von Schwarzer und Schmitz (1999) mit einem vierstufigen Antwortformat eingesetzt. Die Erfassung der *Berufsmotivation* respektive der *Kompetenzeinschätzungen* erfolgte über selbstentwickelte Skalen, welche über ein siebenstufiges Antwortformat verfügen. Erstere erfasst sechs Berufsmotivations-Faktoren. Die Zweite erfasst zwölf Kompetenz-Faktoren. Die *wahrgenommene soziale Unterstützung von Dozierenden, Studierenden sowie aus dem privaten Umfeld* wurde mit der Skala von Hirschi und Freund (2014) erfasst und verfügt über ein vierstufiges Antwortformat. Alle Skalen wurden explorativ und konfirmatorisch auf ihre Faktorstruktur geprüft. Die interne Konsistenz der resultierenden Faktorskalen weist ein akzeptables Cronbach Alpha von .66 oder höher auf (Tabelle 1, Spalten 5 und 6).

Ergebnisse

Im ersten Teil werden die erfassten personalen und sozialen Ressourcen beschrieben. Im zweiten Teil werden Unterschiede in diesen Ressourcen zwischen Lehrpersonen auf dem ersten respektive zweiten Berufsweg mittels T-Tests für unabhängige Stichproben geprüft.

Insgesamt weisen die befragten Lehrpersonen bei einem Skalenmittelwert von 4 positive Werte in der Einschätzung ihrer Kompetenzen auf (Tabelle 1, Spalten 3 und 4). Auch in der Berufsmotivation (Skalenmittelwert=4), der Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (Skalenmittelwert=2.5) und der wahrgenommenen sozialen Unterstützung (Skalenmittelwert=2.5) weisen die angehenden Lehrpersonen Werte im positiven Wertebereich auf. Somit verfügen die befragten Lehrpersonen am Ende des Studiums durchschnittlich über hohe bis sehr hohe personale und soziale Ressourcen.

Auffällig ist, dass die intrinsischen Berufsmotivationsfaktoren wie *Kinder und Jugendliche, Freies Schaffen* und *Freude an Fach und Unterricht* sehr hohe Mittelwerte aufweisen ($M > 5.84$), während die extrinsischen Faktoren wie *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ($M = 4.78$) sowie *Sicherheit und Freizeit* ($M = 4.36$) als deutlich weniger wichtig eingestuft werden. Ferner geben alle Befragten an, den Lehrberuf nicht als *Verlegenheits- oder Zwischenlösung* ergriffen zu haben ($M = 2.22$). Die *wahrgenommene Unterstützung von Dozierenden* liegt bei einem Skalenmittelwert von 2.5 im positiven Wertebereich ($M = 2.67$), fällt aber deutlich tiefer aus als die *wahrgenommene Unterstützung der Studierenden* ($M = 3.51$) sowie *aus dem privaten Umfeld* ($M = 3.66$).

Die Ergebnisse der T-Tests für unabhängige Stichproben (Tabelle 1, Spalten 7-13) zeigen, dass sich die angehenden Lehrpersonen auf dem ersten bzw. zweiten Berufsweg weder in den *Kompetenzeinschätzungen*, in der *Berufsmotivation*, in der *Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung* noch in der *wahrgenommenen sozialer Unterstützung* signifikant unterscheiden. Ausnahmen bilden zwei Befunde: Lehrpersonen auf dem zweiten Berufsweg geben signifikant weniger an, den Lehrberuf als *Verlegenheits- oder Zwischenlösung* gewählt zu haben. Allerdings ist dieser Aspekt auch für die Lehrpersonen mit gymnasialer Matura tief ausgeprägt. Zudem werden die *Dozierenden* als signifikant weniger *unterstützend* wahrgenommen. Insgesamt zeigt die Analyse, dass sich die befragten Lehrpersonen auf dem ersten und zweiten Berufs-

weg nicht maßgeblich in den erhobenen personalen und sozialen Ressourcen unterscheiden.

Tab. 1 Kennwerte der Skalen der personalen und sozialen Ressourcen und T-Tests für unabhängige Stichproben

Personale Ressourcen		N	M	SD	I	α	M	SD	M	SD	t	df	p
		Total					EB (n=157)		ZB (n=39)		t-tests		
<i>Kompetenzeinschätzungen</i>													
1	Berufsreflexion	196	5.51	0.82	3	.74	5.50	0.82	5.55	0.81	.299	194	n.s.
2	Unterrichtsplanung	196	5.46	0.70	5	.78	5.47	0.66	5.39	0.83	-.603	194	n.s.
3	Zusammenarbeit Schulleitung	196	5.45	1.22	2	.94	5.46	1.17	5.42	1.40	-.148	194	n.s.
4	Klassenführung	195	5.42	0.78	4	.79	5.41	0.80	5.47	0.71	.458	193	n.s.
5	Begleitung und Beratung	196	5.42	0.79	3	.68	5.41	0.72	5.45	1.02	.224	47.8-	n.s.
6	Unterrichtsdurchführung	196	5.42	0.66	5	.74	5.42	0.66	5.42	0.67	.001	194	n.s.
7	Unterrichtsreflexion	196	5.38	0.76	3	.66	5.38	0.78	5.38	0.71	-.060	194	n.s.
8	Zusammenarbeit Kollegium	196	5.36	0.92	4	.87	5.32	0.93	5.52	0.89	1.191	194	n.s.
9	Diagnostik und Beurteilung	196	5.09	0.86	4	.81	5.11	0.84	5.02	0.93	-.560	194	n.s.
10	Administration und Organisation	196	4.79	1.17	3	.86	4.75	1.16	4.95	1.24	.969	194	n.s.
11	Zusammenarbeit Fachpersonen und Schulentwicklung	196	4.76	1.07	3	.73	4.75	1.07	4.81	1.09	.348	194	n.s.
12	Zusammenarbeit Eltern	196	4.44	1.18	4	.87	4.36	1.15	4.76	1.27	1.863	194	.064+

Fortsetzung auf nächster Seite →

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>I</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
		Total					EB (n=157)		ZB (n=39)		t-tests		
Berufsmotivation													
13	Kinder und Jugendliche	192	6.28	0.75	3	.73	6.29	0.76	6.24	0.71	-.374	190	n.s.
14	Freies Schaffen	192	6.04	0.81	3	.72	6.02	0.80	6.13	0.84	.732	190	n.s.
15	Freude an Fach und Unterricht	192	5.84	0.86	3	.67	5.87	0.86	5.74	0.86	-.868	190	n.s.
16	Vereinbarkeit Familie und Beruf	192	4.78	1.25	3	.70	4.83	1.23	4.59	1.36	-1.088	190	n.s.
17	Sicherheit und Freizeit	192	4.36	1.37	3	.75	4.33	1.38	4.49	1.35	.623	190	n.s.
18	Verlegenheits-, Zwischenlösung	192	2.22	1.52	2	.73	2.40	1.61	1.54	0.80	-4.724	123.9-	.000***

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>I</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
		Total					EB (n=157)		ZB (n=39)		t-tests		
19	Lehrer-Selbstwirksamkeitserw.	194	3.22	.30	10	.72	3.23	.30	3.19	0.33	-.891	192	n.s.

Soziale

Ressourcen

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>I</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
		Total					EB (n=157)		ZB (n=39)		t-tests		
Soziale Unterstützung													
20	Soz. Unt. Dozierende	196	2.67	.61	4	.84	2.72	0.59	2.50	0.65	-1.999	194	.047*
21	Soz. Unt. Studierende	196	3.51	.57	4	.92	3.48	0.59	3.62	0.49	1.296	194	n.s.
22	Soz. Unt. privates Umfeld	196	3.66	.51	4	.86	3.65	0.52	3.69	0.46	.364	194	n.s.

Anmerkungen: *I* = Anzahl Items; α = Cronbach Alpha; EB = Erster Berufsweg; ZB = Zweiter Berufsweg; - = Varianzen sind in den Untersuchungsgruppen nicht gleich (Levene-Test); *p* = Signifikanzniveau: +<.1, *<.05, **<.01, ***<.001

Diskussion und Ausblick

Die befragten angehenden Lehrpersonen verfügen am Ende des Studiums insgesamt über hohe personale und soziale Ressourcen.

Weiter lässt sich festhalten, dass sich angehende Lehrpersonen auf dem ersten und zweiten Berufsweg in wichtigen personalen und sozialen Ressourcen wie erworbenen Kompetenzen, Berufsmotivation, Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung und wahrgenommener sozialer Unterstützung am Ende der Lehramtsausbildung nicht maßgeblich unterscheiden. Das ist insofern bemerkenswert, als die untersuchten Ressourcen in unterschiedlichen personalen und sozialen Aspekten und somit breit erfasst wurden. Das daraus gewonnene Gesamtbild macht die Ergebnisse auch für die Praxis relevant.

Für die Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den erfassten Ressourcen um Selbsteinschätzungen handelt und teilweise selbst entwickelte Skalen verwendet wurden. Die Ergebnisse beziehen sich auf unterschiedlich große Untersuchungsgruppen innerhalb einer verhältnismäßig kleinen Stichprobe einer pädagogischen Hochschule in der Schweiz. Diese können folglich nicht generalisiert werden. Zudem sind durch die Selbstauskunft keine Aussagen über die effektive Performanz der Lehrpersonen möglich. Der Erhebungszeitpunkt am Ende des Studiums lässt die Fragen über den anschließenden Berufseinstieg respektive -verbleib sowie über allfällige Anfangsunterschiede bei Ausbildungsbeginn offen.

Trotz diesen Einschränkungen liefern die Ergebnisse wichtige Hinweise auf der Systemebene die darauf hindeuten, dass die Ausbildung mögliche Unterschiede in den personalen und sozialen Ressourcen zwischen den unterschiedlichen Zugängen zum Lehrberuf zumindest nicht verstärkt – sondern im Gegenteil – allenfalls eher nivelliert. Aufgrund der Befunde kann argumentiert werden, dass sich ein Einschluss von Personen mit unterschiedlichen Zugangsberechtigungen nicht nachteilig auf die personalen und sozialen Ressourcen am Ende des Studiums auszuwirken scheint.

Insgesamt betrachtet stellen die Ergebnisse die in der Literatur vorzufindende Unterteilung in Erst- und Zweitberufslehrpersonen in Frage. Denn diese scheinen – zumindest bei identischer Ausbildung – vergleichbare Startbedingungen für die Berufsausübung zu haben. Die Frage bleibt allerdings offen, ob das auch für die weiteren Zugänge zum Lehrberuf gilt und wie sich Lehrpersonen mit unterschiedlichen Berufszugängen in der Praxis beruflich entwickeln.

Literatur

- Bauer, C., Trösch, L., Aksoy, D. & Hostettler, U. (2016). Kompetenzeinschätzungen, Beanspruchung und subjektive Bedeutung von Berufsanforderungen bei Lehrkräften mit Vorberuf. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 9 (1), 123-143.
- Bonnet, A. & Hericks, U. (2014). Professionalisierung und Deprofessionalisierung im Lehrer/innenberuf. Ansätze und Befunde aktueller empirischer Forschung. *Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung*, 3 (1), 3-13.
- Hirschi, A. & Freund, P. A. (2014). Career Engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors. *Career Development Quarterly*, 62 (1), 5-20.
- Keller-Schneider, M. (2010). *Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. Beanspruchung durch berufliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Kontext- und Persönlichkeitsmerkmalen*. Münster: Waxmann.
- Laming, M. M. & Horne, M. (2013). Career Change Teachers: Pragmatic Choice or a Vocation Postponed? *Teachers and Teaching*, 19 (3), 326-343.
- Puderbach, R., Stein, K. & Gehrmann, A. (2016). Nicht-grundständige Wege in den Lehrerberuf in Deutschland – Eine systematisierende Bestandsaufnahme. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 9 (1), 5-30.
- Schwarzer, R. & Schmitz, G. S. (1999). *Dokumentation der Skala Lehrer-Selbstwirksamkeit (WirkLehr)*. Elektronisches Testarchiv des Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID).
- SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Terhart, E. (2011). Lehrerberuf und Professionalität. Gewandeltes Begriffsverständnis – neue Herausforderungen. *Zeitschrift für Pädagogik*, Beiheft 57, 202-224.
- Tigchelaar, A., Brouwer, N. & Vermunt, J. D. (2010). Tailor-made: Towards a Pedagogy for Educating Second-career Teachers. *Educational Research Review*, 5 (2), 164-183.
- Trösch, L. & Bauer, C. (2017). Second Career Teachers: Job Satisfaction, Job Stress, and the Role of Self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398.
- Weinmann-Lutz, B., Ammann, T., Soom, S. & Pfäffli, Y. (2006). *Jetzt noch studieren... Berufswechsel und Studium bei Erwachsenen am Beispiel angehender Lehrerinnen und Lehrer*. Münster u. a.: Waxmann.

Yves Schafer, Dr. des.,
Wiss. Mitarbeiter und Dozent an der PHBern.
Arbeitsschwerpunkte:
Professionelle Entwicklung von Lehrpersonen



yves.schafer@phbern.ch

Daniela Freisler-Mühlemann, Prof. Dr.,
Leiterin Schwerpunktprogramm F & E an der PHBern.
Arbeitsschwerpunkte:
Lehrer*innenbildung, Hochschulforschung,
Berufsbiografische Professionsforschung



daniela.freisler@phbern.ch

Catherine Bauer, Dr. phil,
Forschungsbeauftragte an der PHBern.
Arbeitsschwerpunkte:
Professionelle Entwicklung von Lehrpersonen,
Quereinstieg



catherine.bauer@phbern.ch