

Perspektiven
zum Lehrpersonenmangel
im deutschen Sprachraum

Bibliografie:

Christine Bieri Buschor,
Mirjam Kocher, Andrea Keck Frei,
Beatrice Bürgler und Ramona Hürlimann:
Berufsintegrierendes Studiengangmodell
zum Quereinstieg.
Workplace Learning im Fokus.
journal für lehrerInnenbildung, 24 (1), 74-81.
<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024-07>

Gesamtausgabe online unter:
<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>
<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2024>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung
j l b
no.1
2024

*Christine Bieri Buschor,
Mirjam Kocher, Andrea Keck Frei,
Beatrice Bürgler
und Ramona Hürlimann*

Berufsintegrierendes Studiengangmodell zum Quereinstieg. Workplace Learning im Fokus

Abstract • Die Ergebnisse der Begleitstudie zum Workplace Learning im berufsintegrierten Studiengang zum Quereinstieg der PH Zürich zeigen, dass Quereinsteigende selbstreguliert lernen und teilweise trotz pragmatischer Berufswahl eine professionelle Identität als Lehrer*in entwickeln. Zur Unterstützung der professionellen Entwicklung soll die Verzahnung der Lernorte Hochschule und Schule sowie die individuelle Begleitung (z. B. Coaching) in der curricularen Weiterentwicklung gestärkt werden.

Schlagworte/Keywords • Quereinstieg, berufsintegriertes Studiengangmodell, Workplace Learning, curriculare Weiterentwicklung

Studiengang Quereinstieg der PH Zürich

Der Lehrpersonenmangel führt auch in der Schweiz zu bildungspolitischen Debatten rund um die Konzeption von Studiengängen zum Quereinstieg. Die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH) konzipierte 2011 ein berufsintegriertes Studiengangmodell für Personen über 30 Jahre mit Bachelor-Abschluss und Berufserfahrung. Voraussetzung für das Studium zur Kindergarten-, Primar- oder Sekundarlehrperson ist zudem das erfolgreiche Absolvieren eines Aufnahmeverfahrens. Dies entspricht einem der möglichen Zugänge zum Quereinstieg gemäß der Eidgenössischen Erziehungsdirektorenkonferenz. Die Quereinsteigenden studieren im ersten Jahr Vollzeit. In der anschließenden berufsintegrierten Phase studieren sie weiter und unterrichten 35–50% (Keck Frei et al., 2017).

Ziel dieses Beitrags ist es, Ergebnisse zum Lernen von Quereinsteigenden basierend auf einer als längsschnittlich angelegten Mixed-Methods-Begleitstudie (2012–2017) und einer Folge-Evaluation (2018–2022) zusammengefasst zu präsentieren. Nachgegangen wird der Frage nach zentralen Faktoren für die professionelle Entwicklung von Quereinsteigenden, dem Erwerb professioneller Kompetenzen in der berufsintegrierten Phase, sowie der Wahrnehmung des Studienangebots. Implikationen für die curriculare Weiterentwicklung werden diskutiert.

Workplace Learning

Vor dem Hintergrund des Lernens von Quereinsteigenden plädieren einige Autor*innen dafür, die Studiengänge stärker auf Workplace Learning auszurichten (z. B. Korthagen, 2017). Dieses bezieht sich auf das Lernen an den Lernorten Hochschule und Schule sowie auf das Zusammenspiel zwischen Handelnden und organisationalem Kontext. Es beleuchtet die durch das Curriculum intendierte professionelle (Kompetenz-)Entwicklung und (in-)formelle Lernprozesse wie Peer-Lernen sowie individuelles Lernen, beispielsweise durch Coaching (Billett, 2013). Coaching bezieht sich auf eine kooperative Arbeitsbeziehung, welche die Zielverfolgung und ko-kreatives Problemlösen in einem Entwicklungsprozess unterstützt (Greif et al., 2022). Workplace Learning nimmt Bezug auf theoretische Zugänge des Erwachsenenlernens wie z. B. situiertes oder transformatives Lernen, die auf die Anforde-

rungen in der Arbeitswelt fokussieren (Dochy et al., 2022). Diese werden auch unter dem Begriff New Work diskutiert. New Work bezieht sich u. a. auf Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Selbstregulation und Kooperation, die zu kulturellen Veränderungen in Institutionen führen sollen (Schnell & Schnell, 2019).

Ab 2017 flossen Elemente des Workplace Learning wie z. B. Coaching in den PHZH-Studiengang zum Quereinstieg ein, die in einer Folge-Evaluation analysiert wurden. Dabei wurde auch die Kohärenz, d. h. die Verbindung zwischen Studiengangelementen, in den Blick genommen. Diese umfasst die subjektiv wahrgenommene sowie die strukturelle Kohärenz (z. B. Praxis-Theorie-Relation, Redundanzen). Ziel war und ist es, die Kohärenzwahrnehmung der Studierenden durch die verbesserte Angebotsseite zu unterstützen (Hellmann et al., 2019).

Kompetenzzuwachs und Identitätsentwicklung

Die quantitativen Ergebnisse der Begleitstudie verweisen darauf, dass die Quereinsteigenden einen kontinuierlichen, professionellen Kompetenzzuwachs über fünf Jahre hinweg wahrnahmen. Die Passion für den Lehrberuf und das Schulklima erwiesen sich als zentrale Prädiktoren für die professionelle Weiterentwicklung und den Verbleib im Lehrberuf (Kocher et al., 2019). In den qualitativen Analysen zum Workplace Learning nannten die Quereinsteigenden neben praxisorientierten curricularen Angeboten wie das Mentorat auch fachdidaktische und erziehungswissenschaftliche Module als bedeutsame Lerngelegenheiten. Die Verschränkung der Studieninhalte mit ihren Erfahrungen als Lehrperson in der berufsintegrierten Phase nahmen sie hingegen als mangelhaft wahr. Zudem betonten sie die Relevanz informeller Lerngelegenheiten, beispielsweise über private oder berufliche Netzwerke, sowie das Peer-Lernen. Die Netzwerke unterstützten den niederschweligen Erfahrungsaustausch etwa zum Thema Umgang mit Teamkolleg*innen. Das Peer-Lernen diene – insbesondere in Zeiten hoher Beanspruchung – auch der sozialen Unterstützung. Als wichtigste Inspirationsquellen für ihr Workplace Learning nannten sie individualisierte Begleitformate und Lehrveranstaltungen von Dozierenden, denen es optimal gelang, den Transfer von vorhandenem und neu erworbenem Wissen und Können in den Lehrberuf zu unterstützen. Die Quereinsteigenden beschrieben sich selbst als selbstregulier-

te Lernende, die Prioritäten setzen müssen – auch zu Lasten des Studiums. Dabei griffen sie auf vorher erworbene Kompetenzen wie etwa für Projektmanagement, Kommunikation und Kooperation zurück. Sie nutzten häufiger Oberflächenlernen (z. B. Trial-and-Error) als Strategien des vertieften Lernens (Keck Frei et al., 2021). Es wurde deutlich, dass das vertiefte Lernen in der berufsintegrierten Phase, in der die Beanspruchung durch den Berufseinstieg und das parallele Studieren maximal hoch ist, unterstützt werden muss. Dies gelingt z. B. durch Strategien des vertieften Lernens inklusive Feedback (Haemer et al., 2017).

Die Studienergebnisse erbrachten zudem, dass Quereinsteigende, die vertieft lernten und ihren beruflichen Weg regelmäßig reflektierten, eine starke Identität als Lehrperson entwickelten. Die professionelle Entwicklung erfolgte auch vor dem Hintergrund der biografischen „Muster des Berufswechsels“, die auf Motiven für den Lehrberuf beruhen (Kamm & Kappler, 2017, S. 176): 1) späte Erfüllung eines frühen, wegen mangelnder Qualifikation nicht umgesetzten Berufswunsches, 2) logische Fortsetzung der Biografie (z. B. erwachsenenbildnerische Tätigkeit), 3) Suche nach Sinnhaftigkeit, 4) Rückkehr zum ursprünglichen Berufswunsch und 5) pragmatische Entscheidung bzw. Ausstieg aus prekären Verhältnissen. Lehrpersonen mit den Motiven 1 bis 3 berichteten auch nach fünfjähriger Berufstätigkeit von ihrer Passion für den neuen Beruf, vertieftem Lernen und reflektierten ihre Entwicklung differenziert. Die Hälfte derjenigen mit ursprünglich pragmatischen oder Ausstiegsmotiven wies eine ambivalente Haltung gegenüber dem Lehrberuf auf. Einige schienen im alten Beruf verhaftet, andere waren immer noch unsicher in Bezug auf den Laufbahnentscheid. Die andere Hälfte mit anfänglich pragmatischen Motiven entwickelte jedoch eine Identität als Lehrperson. Dies gelang insbesondere durch Einholen von Feedback bei Schüler*innen, Team-Kolleg*innen und ehemaligen Studienkolleg*innen sowie Transferlernen etwa aus dem Bereich Leadership für das Classroom Management (Keck Frei et al., 2021; Kocher et al., 2019).

Kohärenz und individuelles Lernen

Die Folge-Evaluation zeigte, dass die Quereinsteigenden insbesondere ihre individualisierte flexible Lehr-Lernangebote schätzen, in denen ihre

Anliegen im Zentrum stehen. Die Kohärenz des berufsintegrierten Studiengangs nehmen sie hingegen als gering wahr. Sie vermissen die für das Workplace Learning charakteristische Verschränkung zwischen ihrem Lernen als Lehrperson und als Student*in. Die Quereinsteigenden äußern zudem den Wunsch nach mehr erwachsenenbildnerischen, prozessorientierten und stärker formativ anstatt summativ konzipierten Lehr-Lernsettings wie z. B. Coachings (Hürlimann & Mäder, 2022). Sie sind sich einig, dass ihr individuelles, berufliches Lernen und ihre Anliegen im Studiengang noch stärker ins Zentrum rücken sollten.

Fazit für den Studienbetrieb

Die Resultate legen insgesamt nahe, dass das Workplace Learning in Zukunft stärker im Curriculum verankert wird, wie dies beispielsweise Billett (2002) unter dem Begriff Workplace Curriculum propagierte. Ziel ist es, New Curricula (in Anlehnung an New Work) weiterzuentwickeln und an die Selbstregulation der Quereinsteigenden anzuknüpfen. Konkret bedeutet dies, das Studiengangmodell weniger standardisiert, sondern stärker individualisiert, prozess- und stärkenorientiert zu konzipieren. Die Studierenden müssen nicht alle zu einem bestimmten Zeitpunkt die gleichen Ziele verfolgen und über die gleichen Kompetenzen verfügen. Das Studienangebot soll noch konsequenter von den Anliegen (Fragen aus der Praxis) der Quereinsteigenden her konzipiert werden. Dazu eignen sich z. B. Coachings, die eine kooperative Reflexion und Prozessbegleitung über einen längeren Zeitraum ermöglichen.

Die Ergebnisse verweisen zudem darauf, dass die Kohärenz verbessert werden kann. Diese kann unterstützt werden, indem die Studienelemente konsequenter aufeinander bezogen und der rote Faden im Studienverlauf transparenter gemacht wird (z. B. durch Visualisierung). Die Kohärenzherstellung soll die Lernprozessbegleitung (versus Inputsteuerung mit summativer Leistungsüberprüfung) unterstützen, beispielsweise durch interdisziplinäre Reflexionsfenster (Scheidig, 2020). Dozierende verschiedener Fächer unterstützen die Teilnehmenden in der Bearbeitung ihrer Anliegen aus dem Schulfeld am selben Lernort. Gleichzeitig können auch die Studierenden gezielt Verknüpfungen zwischen den Studienelementen und ihrem Lernen an den Schulen herstellen, die durch gezielte reflexive Fragen der Dozierenden und

Methoden aus dem Bereich Coaching (z. B. Visualisierungen) unterstützt werden.

Die Individualisierung und die damit einhergehende Flexibilisierung sind mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. Auf der individuellen Ebene kann die Flexibilisierung bei Quereinsteigenden mit geringerer Selbstregulationsfähigkeit zu Überforderung führen. Ein starker Fokus auf das Peer-Lernen (z. B. Learning Community in Jahrgangsgruppen, „ältere Studierende“ coachen „jüngere“) könnte dem ein Stück weit entgegenwirken. Für Dozierende bedeutet dies, ihre hochschuldidaktischen Kompetenzen weiterzuentwickeln und sich stärker mit dem erwachsenenbildnerischen Lernen auseinanderzusetzen. Insbesondere in individualisierten Begleitformaten stehen die Anliegen der Studierenden und nicht der durch die Dozierenden vorstrukturierte Lerngegenstand im Zentrum. Dozierende müssen stärker adaptiv unterrichten und ihre Coaching-Kompetenzen (z. B. Gesprächsführung, Fragen, Prozessbegleitung) erweitern. Insbesondere die damit verbundene stärkere Ko-Kreation ist mit einer Rollenveränderung und Unsicherheit verbunden. Diese Prozesse erfordern gezielte Unterstützung durch das institutionelle Lernen.

Literatur

- Billett, S. (2002). Toward a workplace pedagogy: Guidance, participation, and engagement. *Adult education quarterly*, 53(1), 27–43.
- Billett, S. (2013). Subjective, self and personal agency in learning through and for work. In M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. N. O'Connor (Eds.), *The Sage Handbook of Workplace Learning* (pp. 60–72). Sage.
- Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M. & van den Bossche, P. (2022). *Theories of workplace learning in changing times*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003187790>
- Greif, S., Möller, H., Scholl, W., Passmore, J. & Müller, F. (2022). *International Handbook of Evidence-Based Coaching. Theory, Research and Practice*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-81938-5>
- Haemer, H., Borges-Andrade, J. & Cassiano, S. (2017). Learning strategies at work and professional Development. *Journal of Workplace Learning*, 29(6), 490–506.
- Hellmann, K., Kreutz, J., Schwichow, M. & Zaki, K. (2019). *Kohärenz in der Lehrerbildung – Theorien, Modelle und empirische Befunde*. Springer VS.
- Hürlimann, R. & Mäder, S. (2022). *Begleitevaluation zur Studiengangreform 2017 der Sekundarstufe I an der PH Zürich*. Unveröffentlichter Bericht, Abteilung Sekundarstufe I, PH Zürich.
- Kamm, E. & Kappler, C. (2017). *Wege in den Lehrberuf. Berufsbiografien und Motive von Quereinsteigenden*. hep.

- Keck Frei, A., Kocher, M. & Bieri Buschor, C. (2021). Second-career teachers' workplace learning and learning at university. *Journal of Workplace Learning*, 33(5), 348–360. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2020-0121>
- Keck Frei, A., Kocher, M., Spiess, R., Bieri Buschor, C. & Hürlimann, R. (2017). Die berufsintegrierte Ausbildungsphase von quereinsteigenden Lehrpersonen. In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi, (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 141–157). hep.
- Kocher, M., Keck Frei, A., Bieri Buschor, C. & Hürlimann, R. (2019). Passion für den Lehrberuf, Commitment und Kompetenzentwicklung. In N. Safi, C. Bauer & M. Kocher (Hrsg.), *Lehrberuf: Vorbereitung, Berufseinstieg, Perspektiven* (S.153–166). hep.
- Korthagen, F. (2017). Inconvenient truths about teacher learning: towards professional development 3.0. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 23(4), 387–405. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1211523>
- Scheidig, F. (2020). Zur curricularen Einbettung von Praxisphasen. Kohärenz im Lehramtsstudium aus der Perspektive der Studiengangsentwicklung. In K. Rheinländer & D. Scholl (Hrsg.), *Verlängerte Praxisphasen in der Lehrer*innenbildung* (S. 89–105). Verlag Julius Klinkhardt.
- Schnell, N. & Schnell, A. (2019). *New work hacks*. Springer.

Bieri Buschor, Christine, Prof. Dr.,
Abteilungsleiterin Sekundarstufe I,
Pädagogische Hochschule Zürich.

Arbeitsschwerpunkte:
Professionalisierung, Kompetenzentwicklung,
Selbstregulation, Leadership.
christine.bieri@phzh.ch

Kocher, Mirjam, Dr.,
Dozentin Forschung und Entwicklung,
Pädagogische Hochschule Zürich.

Arbeitsschwerpunkte:
Ausbildung von Lehrpersonen, Unterrichtsforschung.
mirjam.kocher@phzh.ch

Keck Frei, Andrea, lic. phil,
Dozentin und Studiengangleiterin Abteilung Sekundarstufe I,
Pädagogische Hochschule Zürich.

Arbeitsschwerpunkte:
Professionalisierung und Kompetenzentwicklung
von Lehrpersonen, Quereinstieg in den Lehrberuf.
andrea.keck@phzh.ch

Bürgler, Beatrice, Dr.,
Dozentin Politische Bildung,
Studiengangleiterin Quereinstieg Sekundarstufe I,
Pädagogische Hochschule Zürich.

Arbeitsschwerpunkte:
Hochschul- und Curriculum-Entwicklung,
Educational Governance, Politische Bildung.
beatrice.buergler@phzh.ch

Hürlimann, Ramona, M.Sc.,
wiss. Mitarbeiterin, Abteilung Sekundarstufe I,
Pädagogische Hochschule Zürich.

Arbeitsschwerpunkte:
Curriculum-Evaluation, Hochschulentwicklung,
Engagement von Studierenden.
ramona.huerlimann@phzh.ch