

Quereinsteiger*innen

Bibliografie:

Catherine Bauer, Christine Bieri Buschor
und Beatrice Bürgler: Quereinstieg:
Berufswechsel in den Lehrberuf in der Schweiz.
journal für lehrerInnenbildung, 19 (2), 14-27.
https://doi.org/10.35468/jlb-02-2019_01

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

01

*Catherine Bauer,
Christine Bieri Buschor
und Beatrice Bürgler*

Quereinstieg:
Berufswechsel
in den Lehrberuf
in der Schweiz

Quereinstieg im Kontext

Im Zuge der bildungspolitischen Bemühungen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens haben Hochschulen ihre Studienangebote in den letzten Jahrzehnten für Studierende mit unterschiedlichen Voraussetzungen geöffnet (Hanft & Brinkmann, 2013). Unter den Stichworten „reflexive Moderne“ (Beck, 1986) wird seit den 1990er-Jahren diskutiert, dass Berufstätige damit konfrontiert sind, ihre (Berufs-) Biografien vor dem Hintergrund kontinuierlicher gesellschaftlicher Veränderungen zu reflektieren und immer wieder neu zu gestalten. Dies gilt auch für die Lehrer*innenbildung, die in vielen Ländern u. a. im Kontext international zu beobachtender Phasen des Lehrpersonenmangels ihre Ausbildungsangebote für Berufswechsler*innen und Quereinsteigende öffnet (z. B. Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010). Auch in der Schweiz ist akuter Lehrpersonenmangel ein wiederkehrendes Thema: Seit Beginn der institutionalisierten Bildung von Volksschullehrkräften ist der Bedarf an qualifizierten Lehrer*innen selten gedeckt (Criblez, 2017). In Zeiten des Mangels wurde die Zulassung zum Lehrberuf jeweils gelockert, um auch berufserfahrene Personen zu gewinnen. Umgekehrt wurden diese Maßnahmen in Zeiten des Überflusses wieder rückgängig gemacht und die Anforderungen an die Ausbildung erhöht. In den 1990er-Jahren erfolgte im Zuge einer Reform der Lehrer*innenbildung die Integration ins Schweizer Hochschulsystem und eine schweizweite Harmonisierung der Ausbildungsgänge. Programme für Quereinsteigende blieben aber divers und führten oft nicht zu einem schweizweit anerkannten akademischen Diplom.

Seit 2012 ist die Aufnahme von Quereinsteigenden in die Lehrer*innenbildung daher im Anerkennungsreglement für Lehrkräfte verbindlich geregelt mit dem Ziel, Programme zu ermöglichen, die zu einem schweizweit gültigen Diplom führen (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, EDK, 2019). Die Richtlinien erlauben drei Möglichkeiten der Zulassung und Ausbildung von Quereinsteigenden: 1) Die Zulassung ohne formalen Zulassungsausweis, 2) die Verbindung von Ausbildung und Unterrichtstätigkeit in speziellen Programmen sowie 3) die Anerkennung nicht formal oder informell erworbener Leistungen.

Ziel des vorliegenden Artikels ist eine kurze Darstellung dieser Möglichkeiten für Quereinsteigende sowie eine Bilanzierung aus der Sicht

der Pädagogischen Hochschulen (PHs). Der aktuelle Forschungsstand ist im zweiten Abschnitt kurz zusammengefasst. Der dritte Abschnitt erläutert die EDK-Richtlinien und zeigt eine Übersicht über die aktuellen Angebote für Quereinsteigende in der deutschsprachigen Schweiz. Den Abschluss bildet ein Fazit mit Blick auf die Chancen und Herausforderungen bei der Konzipierung der Studiengänge. Wir stützen uns dabei auf empirische Studien zum Thema „Berufswechsel in den Lehrberuf“, die wir in den letzten Jahren in einem Netzwerk von drei PHs publiziert haben. Zudem beziehen wir uns auf unsere praktischen Erfahrungen in der Begleitung von Berufswechsler*innen und Quereinsteigenden.

Forschungsbefunde

Da wissenschaftliche Erkenntnisse bedeutsame Impulse für die (Weiter-)entwicklung von Quereinsteigendenangeboten geben, werden in den folgenden Abschnitten aktuelle Forschungsbefunde kurz zusammengefasst.

Warum ergreifen Quereinsteigende den Lehrberuf?

In der internationalen Forschung gelten Berufswechsler*innen in den Lehrberuf als besonders intrinsisch motivierte Lehrpersonen (Tigchehaar et al., 2010). Auch für die Schweiz ist die hohe Motivation von Quereinsteigenden belegt (Weinmann-Lutz, Ammann, Soom & Pfäffli, 2006; Bauer, Bieri Buschor & Safi, 2017). Vor allem die Zeit- und Gestaltungsautonomie, die Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Erfahrungen der eigenen Wirksamkeit bei der Unterstützung der nächsten Generation tragen als „Pull-Faktoren“ dazu bei (Safi, Quesel, Neuber & Schweinberger, 2017). Nur bei Personen, die vorgängig in Berufen mit unsicheren Anstellungsbedingungen gearbeitet hatten, scheinen finanzielle Anreize eine zentrale Rolle für den Berufswechsel zu spielen (Loretz, Schär, Keck Frei & Bieri Buschor, 2017). Kamm und Kappler (2017) zeigen allerdings, dass die Motivstruktur komplexer ist als bisher angenommen: Auch bei Quereinsteigenden, die in erster Linie von intrinsischen Motiven für den Berufswechsel sprechen, werden bei der differenzierten Analyse ihrer Erzählungen starke „Push-Faktoren“ deutlich. Die Resultate verweisen

auf einen Subdiskurs, der für äußerst pragmatische motivationale Anteile hinsichtlich des Berufswechsels spricht.

Sind Berufseignungsprüfungen für den Studien- und Berufserfolg bedeutsam?

Für Teilnehmende von Quereinsteigendenprogrammen sehen die Schweizer EDK-Richtlinien eine Prüfung der Berufseignung vor Studienbeginn vor (vgl. Ausführungen unter „Quereinstieg in der Schweiz“). Einzelne PHs führen daher Zulassungsverfahren in Form von Assessments zur diagnostischen Einschätzung von personalen und sozialen Kompetenzen durch. Diese Verfahren sind nicht unumstritten: Die Studierenden – so die Argumentation – würden erst während des Studiums berufsrelevante Kompetenzen erwerben (Rothland & Terhart, 2011). Diese Zulassungsverfahren können den Studien- und Berufserfolg jedoch recht gut vorhersagen. Sie eignen sich daher besonders für Studierende ohne formale Hochschulzulassung (Schuler & Hell, 2008) und leisten einen Beitrag zu realistischen Erwartungen an Studium und Beruf, die sich positiv auf die Studienleistung auswirken (Krammer, Pflanzl, Sommer & Arendasy, 2016). Die Evaluation eines solchen Verfahrens einer großen PH zeigt: Die im Zulassungsverfahren erbrachte Leistung trug wesentlich zur Vorhersage des Studienerfolgs und der Berufseignung bei. Das fundierte Feedback im Anschluss an das Zulassungsverfahren führte zu einem wirksamen Mentoring und beeinflusste den Kompetenzerwerb positiv, insbesondere von Studierenden mit vergleichsweise geringen Fähigkeiten vor Studienbeginn (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2018).

Bewähren sich berufsintegrierte Phasen in Quereinsteigsprogrammen?

Die EDK-Richtlinien sehen berufsintegrierte Ausbildungsprogramme als eine Möglichkeit des Quereinstiegs vor (vgl. Ausführungen unter „Quereinstieg in der Schweiz“). In diesen Fällen lernen Quereinsteigende nach dem ersten Studienjahr berufsintegriert am Arbeitsort Schule und besuchen Ausbildungsmodule an der PH. Diese Form wird auch als „workplace learning“ bezeichnet und geht mit verschiedenen Unterstützungsangeboten und Coaching einher (McNamarra, Murray & Jones, 2014). In den Schulen liegen jedoch noch kaum Konzepte zur Begleitung von Quereinsteigenden vor, weshalb diese den Lernpro-

zess am Arbeitsort primär als selbstgesteuert und wenig strukturiert wahrnehmen. Die Beschreibung ihres Lernens lässt den Schluss zu, dass sie eher „What-works Strategien“ anwenden und ursprünglich geplante Unterrichtshandlungen relativ schnell wieder verwerfen, um auf Bewährtes zurückzugreifen. Die vielfältige Vernetzung zwischen Theorie und Praxis im Sinne der Expertiseforschung (Gruber & Mandl, 1996) findet unter Handlungsdruck auch bei den Berufseinsteigenden eher selten statt. Es ist zu vermuten, dass das hohe „Transferpotential“ vor allem dann greift, wenn gezielte Mentoring- und Coaching-Angebote eingesetzt werden (Keck Frei, Kocher, Spiess, Bieri Buschor & Hürlimann, 2017).

Sind frühere Berufserfahrungen für den Lehrberuf von Bedeutung?

Quereinsteigende können auf Wissen und Erfahrung aus einer früheren Ausbildung und früherer Berufspraxis, aber auch aus privaten Rollen wie beispielsweise Elternschaft zurückgreifen. Die Entwicklung professioneller Handlungskompetenzen ist eng mit der Biografie verwoben, denn Ausbildungsangebote werden in Abhängigkeit individueller Voraussetzungen genutzt (Rothland, Cramer & Terhart, 2018). Quereinsteigenden werden oftmals Vorteile in der professionellen Entwicklung zur Lehrperson zugeschrieben: Zum einen aufgrund ihrer hohen Studien- und Berufsmotivation und zum anderen, da sie häufig für den Lehrberuf relevante Kompetenzen mitbringen, insbesondere in den Bereichen Kommunikation, Problemlösen, Administration und Arbeitsorganisation (Tigchelaar et al., 2010; Bauer, Trösch & Aksoy, 2017). Allerdings zeigt die Expertiseforschung auch, dass das Vorhandensein von Berufserfahrungen und damit verbundenen Kompetenzen nicht gleichzusetzen ist mit einem positiven Transfer auf neue Berufsaufgaben; Expertise ist domänenspezifisch und daher nicht einfach auf andere Arbeitsgebiete übertragbar (Gruber & Mandl, 1996). Zudem kann die Orientierung an Qualitätsmaßstäben und Arbeitsroutinen des früheren Berufs zu Unsicherheiten und Konflikten im neuen Arbeitsumfeld führen. Frühere Wissens- und Erfahrungsbestände sind v. a. dann nutzbar für den neuen Beruf, wenn es gelingt, bestehende (subjektive) Theorien, Erfahrungen und Routinen zu reflektieren und auf die neuen Aufgaben zu adaptieren (Mayotte, 2003). Dieser Aspekt ist auch für berufsintegrierte Studienphasen von zentraler Bedeutung,

denn Erfahrung ist nicht gleich Expertise (Hascher, 2005): Erfahrungen transformieren sich nur dann in explizites Wissen, wenn sie in handlungsrelevantes, theoretisches Wissen integriert werden können.

Bleiben Quereinsteigende langfristig im Lehrberuf?

Internationale Studien deuten auf eine vergleichsweise hohe Wechselbereitschaft bei Quereinsteigenden hin, da diese sich seltener mit ungünstigen Arbeitsbedingungen zufriedengeben als Lehrpersonen im Erstberuf (Johnson & Birkeland, 2003). Eine Schweizer Studie ergab hingegen, dass Berufswechsler*innen ebenso berufstreu sind wie Lehrpersonen im Erstberuf und sogar vergleichsweise höhere Verbleibabsichten formulieren (Trösch & Bauer, 2017). Angesichts der Heterogenität der Zielgruppen und Kontexte, die im Rahmen von Studien zu Quereinsteigenden und Berufswechsler*innen untersucht werden, ist diese Uneinheitlichkeit der Befunde wenig erstaunlich. Individuelle und kontextbezogene Faktoren scheinen für den langfristigen Berufsverbleib von Quereinsteigenden zentral zu sein: Ein tiefer Status des früheren Berufs ist mit höheren Verbleibabsichten verbunden (Watt & Richardson, 2008). Zudem scheinen Faktoren wie „Passion für das Unterrichten“ und „Arbeitsklima in der Schule“ die Verbleibabsichten positiv zu beeinflussen (Keck Frei, Kocher, Biaggi-Schurter, Bieri Buschor & Kamm, 2018).

Quereinstieg in der Schweiz: Richtlinien, Angebote und Modelle

Formale Richtlinien

Als Quereinsteigende gelten in der Schweiz Personen, die folgende Kriterien erfüllen: Mindestalter 30 Jahre, Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung oder einer anderen Ausbildung auf der Sekundarstufe II bzw. auf der Tertiärstufe und mindestens drei Jahre Berufserfahrung nach Abschluss der Ausbildung (EDK, 1999a; EDK, 1999b). Studiengänge für angehende Lehrer*innen sind in der Schweiz einphasig aufgebaut, da die berufspraktische Ausbildung über Praktika ins Grundstudium integriert ist (somit erübrigt sich in der Schweiz die Unterscheidung von Seiten- und Quereinstieg). Gleichzeitig ist

zu beachten, dass die obige Definition des Quereinstiegs eine große Bandbreite von Personengruppen mit und ohne formale Hochschulzulassung umfasst. Das aktuelle EDK-Reglement sieht drei Optionen der Zulassung bzw. Ausbildung von Quereinsteigenden vor, die in der Praxis oft mit den französischen Begriffen bezeichnet werden:

1. Aufnahme ins Regelstudium über ein alternatives Aufnahmeverfahren für Quereinsteigende ohne formale Hochschulzulassung („Admission sur dossier“). Ziel ist die Prüfung der Studierfähigkeit.
2. Aufnahme in ein alternatives Studienprogramm für Quereinsteigende über ein Aufnahmeverfahren, das die Studierfähigkeit *und* die Berufseignung prüft. Teilnehmende solcher Programme können frühestens nach dem ersten Studienjahr eine bezahlte Teilzeitstelle auf der Zielstufe übernehmen („Formation par l’emploi“) und werden dabei von der Hochschule begleitet.
3. In beiden Fällen können nichtformal oder informell erworbene Kompetenzen angerechnet werden („Validation d’acquis de l’expérience“).

Diese Anerkennungsrichtlinien bilden einen verbindlichen Rahmen für sämtliche Lehrerbildungsinstitute. Die Kantone und Ausbildungsinstitutionen entscheiden jedoch selbst, ob und in welcher Form sie Quereinsteigende ausbilden. Im folgenden Abschnitt werden die Angebote skizziert.

Übersicht der Quereinstiegsangebote in der Schweiz

Für die Übersicht wurde – basierend auf den Webseiten der PHs – eine Klassifizierung der aktuellen Angebote für den Quereinstieg in der Deutschschweiz vorgenommen. In die Recherche einbezogen wurden 13 Hochschulen der Deutschschweiz, die einen Studiengang anbieten, darunter 12 PHs und eine Universität, die einen Studiengang für Lehrpersonen der Sekundarstufe I anbietet. Die Zulassungsverfahren und Programme für Quereinsteigende für sämtliche Stufen der obligatorischen Schule wurden analysiert. Fachliche Zulassungsprüfungen und Vorkurse für Personen ohne formale Hochschulzulassung wurden ausgeschlossen, da sie gemäß EDK-Reglement nicht als spezifische Angebote für Quereinsteigende gelten. Auch die Anrechnung von Vorleistungen wurde ausgeschlossen, da sie kein eigenes Angebot darstellt, sondern an andere Angebote geknüpft ist.

Tab. 1 Überblick der aktuellen Angebote zum Quereinstieg in der Schweiz

Angebot	Anzahl	Details
Alternatives Aufnahmeverfahren	11 von 13	Die „Admission sur Dossier“ als alternatives Aufnahmeverfahren für Quereinsteigende ohne Hochschulzulassung wird von fast allen Hochschulen angeboten. Sie prüft vor Studienbeginn die Studierfähigkeit mittels Bewerbungsdossier und/oder Assessment. Inhalt sind überfachliche Kompetenzen wie schlussfolgerndes Denken oder Recherchetechniken. Die Berufseignung ist gemäß EDK-Reglement nicht zwingend Inhalt dieser Prüfung, einzelne PHs beziehen sie dennoch mit ein. Nach bestandenem Aufnahmeverfahren schließt ein Regelstudium an, wobei je nach Hochschule bereits erworbene Kompetenzen angerechnet werden.
Alternatives Studienprogramm	3 von 13	Drei PHs bieten alternative, EDK-anerkannte Studienprogramme für Quereinsteigende an: Die PHs Luzern und Zürich sowie das an die PHBern angegliederte private Institut für Vorschul- und Primarstufe IVP NMS. Die Programme in Zürich (alle Stufen der obligatorischen Schule) und Bern (nur Kindergarten und Primarstufe) beinhalten eine berufsintegrierte Phase mit teilzeitlicher Anstellung an einer Schule im zweiten Studienjahr („Formation par l’emploi“). Aufgenommen werden in Zürich und Bern Quereinsteigende gemäß EDK-Definition; in Zürich wird für die Primar- und die Sekundarstufe I ein Bachelorabschluss vorausgesetzt. Wie im EDK-Reglement vorgesehen, setzen beide Programme eine Prüfung der Studierfähigkeit und Berufseignung voraus. Das Luzerner Modell (nur Sekundarstufe I) umfasst zwei Ausbildungsvarianten: Beim Modell mit akademischem Zugang (Voraussetzung: Bachelor- oder Masterabschluss) werden bereits erbrachte formale Bildungsleistungen angerechnet. Beim nicht-akademischen Zugang (Voraussetzungen: gymnasiale Maturität, Berufserfahrung und Mindestalter 30 Jahre) werden auch nicht formal und/oder informell erworbene, berufsrelevante Kompetenzen angerechnet. In beiden Fällen orientiert sich das Studium am Regelstudienprogramm, folgt aber einem eigenen Studienplan und hat keine berufsintegrierte Phase.
Kein Angebot für Quereinsteigende	1 von 13	Eine PH bietet weder „Admission sur dossier“ noch ein spezielles Studienprogramm für Quereinsteigende an.

Bemerkung: Mit dem Ziel einer möglichst klaren Übersicht der Angebote wurde nicht getrennt nach Schulstufen analysiert, da die Angebote stark variieren.

Wie Tabelle 1 zeigt, verfügen mit Ausnahme einer kleineren PH alle Lehrerbildungsinstitute der Deutschschweiz über mindestens ein Angebot für Quereinsteigende. Das häufigste Angebot ist die Prüfung der Studierfähigkeit für Quereinsteigende ohne formale Hochschulzulassung, die den Zugang zum Regelstudium ermöglicht. Besondere Studienprogramme für Quereinsteigende werden von drei Hochschulen angeboten. Obwohl die Modelle sich unterscheiden, führen alle zu einem gesamtschweizerisch anerkannten Lehrdiplom. Die vormals beliebten „Fast Track“-Varianten für Quereinsteigende, die in relativ kurzer Zeit zu einem kantonalen Lehrdiplom führten, existieren nicht mehr.

Die EDK-Richtlinien haben eine Harmonisierung der Angebote bewirkt. Dass trotz schweizweit verbindlicher Definition des Quereinstiegs nach wie vor keine trennscharfen Modelle existieren und je nach Hochschule unterschiedliche Zielgruppen als Quereinsteigende adressiert werden, ist insofern wenig verwunderlich, als die EDK-Definition einen beachtlichen Spielraum zulässt und sowohl berufserfahrene Personen mit als auch ohne formale Hochschulzulassung einschließt. Für die Weiterentwicklung der Quereinstiegsangebote stellt sich daher die Frage nach den Herausforderungen, die mit den unterschiedlichen Angeboten zum Quereinstieg verbunden sind. Dies ist Inhalt des letzten Abschnitts.

Fazit für die Praxis

Die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Wege in den Lehrberuf führen zu vielseitigen Herausforderungen:

- Die „*Admission sur dossier*“ ist ressourcenintensiv. Dies lässt sich an einem Beispiel mit fiktiven Zahlen verdeutlichen, das der aktuellen Praxis entspricht: Von rund 150 Interessierten erfüllen in etwa 90 Personen die formalen Anforderungen, davon melden sich schließlich 70 Interessierte für das Aufnahmeverfahren an, 50 bestehen es und etwas mehr als 40 beginnen effektiv das Studium, wovon 15 wiederum vorzeitig abbrechen. Dieser Prozess führt zu einem hohen organisatorischen Aufwand – auch im Hinblick auf den Personaleinsatz.
- Auch die Prüfung der Berufseignung in Form von *Assessments* erfordert hohe personelle Ressourcen. Der Zugang zu speziellen Stu-

dienprogrammen für Quereinsteigende muss jedoch gemäß EDK-Richtlinien mittels Berufseignungsprüfungen reguliert werden.

- *Berufsintegrierte Ausbildungsphasen* im Rahmen von Studienprogrammen für Quereinsteigende stellen hohe Anforderungen an die Auswahl und Begleitung der Studierenden in Studium und Berufsfeld. Nach lediglich einem Jahr Ausbildung werden sie als Lehrpersonen teilzeitlich zu einem Teil des Kollegiums, übernehmen schulhausspezifische Aufgaben, führen Elterngespräche und übernehmen Verantwortung als Klassenlehrperson. Diese Funktionen erfordern spezifische Kompetenzen zu einem frühen Zeitpunkt im Studium.
- Die berufsintegrierten Studiengänge sind auch bezüglich „*Studiengangdesign*“ (z. B. fixe, kompakte Zeitfenster) und Kooperation mit der Schulpraxis komplex. Die Programme führen zu anforderungsreichen administrativen und personellen Prozessen. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass derzeit nur drei von 13 Hochschulen solche Programme anbieten.
- Bei *allen Zugängen des Quereinstiegs* gilt: Unabhängig davon, ob Quereinsteigende mit regulär Studierenden unterrichtet werden oder in separaten Studiengängen studieren, stellt die Heterogenität hohe Anforderungen an die Konzeption der Studiengänge und die Individualisierung. Die Teilnehmenden bringen unterschiedliche Kenntnisse, Lebensläufe und Lebensumstände mit, die für den gezielten Kompetenzerwerb und die Organisation des Studiums berücksichtigt werden müssen. Die Dozierenden sind gefordert, ihre hochschuldidaktischen Kompetenzen und das methodische Repertoire der Individualisierung weiterzuentwickeln.
- Bei *allen Formen der Zulassung* zeigt sich: Insbesondere in Zeiten des Lehrkräftemangels führt der Druck zur Rekrutierung von zusätzlichen Lehrpersonen zu einem hohen Anstieg an Bewerbungsdossiers von Quereinsteigenden und zu einem erhöhten Aufwand bezüglich der Zulassung. Die PHs sind dann gefordert, einen Beitrag zur ausreichenden Information der Bewerbenden über Studium und Beruf zu leisten und Instrumente zur frühen Selbstselektion bereit zu stellen, damit die Interessierten die Passung zwischen ihren Fähigkeiten, Motiven und den Anforderungen im Lehrberuf selbst überprüfen und realistische Erwartungen an den Lehrberuf entwickeln können.

Diesen Herausforderungen stehen aber auch Chancen gegenüber:

- Quereinsteigende übernehmen insbesondere im berufsintegrierten Studium sehr schnell *Verantwortung in den Schulen*. Der frühe Berufseinstieg begünstigt ihre „Einsozialisation“ in den Beruf: Sie lernen schnell „on the job“. Das Lernen vor dem Hintergrund der eigenen Schulbiografie, wie es häufig bei regulär Studierenden zu beobachten ist, scheint bei Quereinsteigenden weniger stark ausgeprägt. Sie kommen sehr schnell mit aktuellen Themen der Schulentwicklung in Kontakt und machen diese zu ihren eigenen.
- Die *Assessments zur Prüfung der Berufseignung* erweisen sich als wichtiger, *integraler Bestandteil des Studiums* und leisten einen wesentlichen Beitrag zu realistischen Erwartungen an Studium und Beruf.
- Quereinsteigende finden häufig an innovativen Schulen eine Stelle. Die Schulleitenden rekrutieren sie bewusst zur *Erhöhung der „Diversity“* im Schulhausteam. Oft werden sie für Bereiche eingesetzt, in denen noch wenig Expertise vorhanden ist (z. B. Informatik). Die Quereinsteigenden erfüllen damit die an sie gestellten gesellschaftlichen Erwartungen.

Um den Herausforderungen gerecht zu werden, ist sowohl die Lehrer*innenbildung als auch die Schulpraxis gefordert. Den Schulleitenden, die noch (zu) wenig in die Ausbildung von Quereinsteigenden eingebunden sind, kommt eine zentrale Rolle zu. Eine gezieltere Kooperation zwischen den PHs und den Schulleitenden ist für die Optimierung des Unterstützungssystems unerlässlich. In der Ausbildung sind Formen von Begleitung (Mentoring, Coaching) in verschiedenen Fächern gefragt wie z. B. content-focused Coaching in den Fachdidaktiken (Kreis & Staub, 2009) und Coaching im Bereich der Erziehungswissenschaft. Ziel ist es, geeignete Formate und Formen (z. B. auch Online-Coaching) zu finden, da die individualisierte Begleitung durch verschiedene Personen sowohl für die Coaches als auch die Administration der Hochschule sehr aufwändig ist. Eine Voraussetzung für eine erfolgreiche individuelle Unterstützung der Studierenden ist der Erwerb entsprechender hochschuldidaktischer Kompetenzen im Bereich „Coaching“ der Dozierenden. Coaching kann auch als individualisierte Form von Weiterbildung aufgefasst werden, in der – vor dem Hintergrund der jeweiligen Biografien der Teilnehmenden – gezielt auf ihre Anliegen, ihr Erleben und Handeln in der Schulpraxis eingegangen wird.

Die Herausforderungen sind auch eine Chance für eine zukunftsweisende und innovative Lehrer*innenbildung. Die Erfahrungen aus den Studiengängen mit Quereinsteigenden bieten nicht zuletzt die Möglichkeit, die Zusammenarbeit mit dem Schulfeld, den Schulleitungen und Schulhausteams zu intensivieren und bislang wenig genutzte Ressourcen verstärkt in den Blick zu nehmen. Individualisierte Coaching-Modelle sind nicht nur für Quereinsteigenden-Studiengänge, sondern auch für die regulären Studiengänge interessante und zukunftssträchtige Konzepte. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts erfordern ein lebenslanges Lernen der Arbeitnehmenden. Auch die PHs werden zunehmend mit Studierenden mit unterschiedlichen Biografien konfrontiert. Diese Individualisierung gilt es als Chance wahrzunehmen ohne dabei den Blick für zentrale gemeinsame Ziele der Lehrer*innenbildung aus den Augen zu verlieren. Die PHs sind gefordert, eine Vorreiterrolle zu übernehmen und innovative Modelle weiter zu entwickeln.

Literatur

- Bauer, C., Bieri Buschor, C. & Safi, N. (2017). *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung*. Bern: hep.
- Bauer, C., Trösch, L. & Aksoy, D. (2017). *Über Umwege zum Lehrberuf: Berufliche Entwicklung und Berufsverbleib von Lehrpersonen auf dem zweiten Bildungsweg*. Bern: hep.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bieri Buschor, C. & Schuler Braunschweig, P. (2018). Predictive Validity of a Competence-Based Admission Test – Mentors' Assessment of Student Teachers' Occupational Aptitude. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43 (4), 640-651.
- Criblez, L. (2017). Lehrerinnen- und Lehrermangel in den 1960er- und frühen 1970er-Jahren – Phänomen, Massnahmen, Wirkungen. In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 21-38). Bern: hep.
- EDK (2019). *Quereinstieg. Lehrerin/Lehrer werden als Zweitausbildung*. Verfügbar unter <http://www.edk.ch/dyn/27569.php> [04.03.2019].
- EDK (1999a). *Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Vorschulstufe und der Primarstufe vom 10. Juni 1999*. Bern: EDK.
- EDK (1999b). *Reglement über die Anerkennung von Hochschuldiplomen für Lehrkräfte der Sekundarstufe I vom 26. August 1999*. Bern: EDK.
- Gruber, H. & Mandl, H. (1996). Expertise und Erfahrung. In H. Gruber & A. Ziegler (Hrsg.), *Expertiseforschung: Theoretische und methodische Grundlagen* (S. 18-34). Wiesbaden: VS.
- Hanft, A. & Brinkmann, K. (2013). *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*. Münster: Waxmann.

- Hascher, T. (2006). Veränderungen im Praktikum – Veränderungen durch das Praktikum. In C. Allemann-Ghionda & E. Terhart (Hrsg.), *Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 51*, 130-148.
- Johnson, S. M. & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a „Sense of Success“: New Teachers Explain Their Career Decisions. *American Educational Research Journal*, 40 (3), 581-617.
- Kamm, E. & Kappler, C. (2017). *Wege in den Lehrberuf. Berufsbiografien und Motive von Quereinsteigenden*. Bern: hep.
- Keck Frei, A., Kocher, M., Biaggi-Schurter, S., Bieri Buschor, C. & Kamm, E. (2018). Second Career Teachers' Workplace Learning – an Innovative Model of Teacher Training. *Paper presented at the ECER Conference, July 3-7, 2018 in Bolzano*.
- Keck Frei, A., Kocher, M., Spiess, R., Bieri Buschor, C. & Hürlimann, R. (2017). Die berufsintegrierte Ausbildungsphase von quereinsteigenden Lehrpersonen: Lernen an der Pädagogischen Hochschule und am Arbeitsort Schule. In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 141-160). Bern: hep.
- Krammer, G., Pflanzl, B., Sommer, X. & Arendasy, Y. (2016). Realistic Job Expectations Predict Academic Achievement. *Learning and Individual Differences*, 51, 341-348.
- Kreis, A. & Staub F. C. (2009). Kollegiales Unterrichtscoaching. Ein Ansatz zur kooperativen und fachspezifischen Unterrichtsentwicklung im Kollegium. In K. Maag Merki (Hrsg.), *Kooperation und Netzwerkbildung* (S. 26-39). Seelze-Velber: Klett-Kallmeyer.
- Loretz, C., Schär, P., Keck Frei, A. & Bieri Buschor, C. (2017). Motiviert für den Lehrberuf – Berufswahlmotive von quereinsteigenden Männern und Frauen. In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 95-118). Bern: hep.
- Mayotte, G. A. (2003). Stepping Stones to Success. *Teaching and Teacher Education*, 19 (7), 681-695.
- McNamara, O., Murray, J. & Jones, M. (2014). *Workplace Learning in Teacher Education. International Practice and Policy*. Berlin: Springer.
- Rothland, M., Cramer, C. & Terhart, E. (2018). Forschung zum Lehrberuf und zur Lehrerbildung. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (4. Aufl.) (S. 1011-1034). Wiesbaden: Springer VS.
- Rothland, M. & Terhart, E. (2011). Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer. Einführung in den Thementeil. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5), 635-638.
- Safi, N. Quesel, C., Neuber, D. & Schweinberger, K. (2017). Schulpraxis und professionelle Handlungskompetenz bei verschiedenen Varianten des Quereinstiegs im Bildungsraum Nordwestschweiz. In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 95-118). Bern: hep.
- Schuler, H. & Hell, B. (2008). *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen u. a.: Hogrefe.
- 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). Gehen oder bleiben? In C. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf* (S. 161-176). Bern: hep.

Watt, H. M. & Richardson, P. W. (2008). Motivations, Perceptions, and Aspirations Concerning Teaching as a Career for Different Types of Beginning Teachers. *Learning and Instruction, 18* (5), 408-428.

Weinmann-Lutz, B., Ammann, T., Soom, S. & Pfäßli, Y. (2006). „Jetzt noch studieren ...“ *Berufswechsel und Studium bei Erwachsenen am Beispiel angehender Lehrerinnen und Lehrer*. Münster: Waxmann.

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



catherine.bauer@phbern.ch

Christine Bieri Buschor, Dr., Prof.,
Abteilungsleiterin Sekundarstufe 1
an der PH Zürich.
Arbeitsschwerpunkte:
Kompetenzentwicklung von Lehrpersonen,
Professionalisierung



christine.bieri@phzh.ch

Beatrice Bürgler, Dr. phil.,
Dozentin an der PH Zürich,
Studienleiterin Quereinstieg Sekundarstufe 1,
Dozentin Fachdidaktik Geschichte und Politische Bildung.
Arbeitsschwerpunkte:
Gesellschaftliche Herausforderung an das Bildungssystem,
Demokratiebildung



beatrice.buergler@phzh.ch