

Bereit für die Praxis?

Eine berufsbiografische Studie zum Berufseinstieg von Lehrpersonen

Forschungsbericht zur dritten Erhebung

Projektleitung:

Prof. Dr. Daniela Freisler-Mühlemann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter:

Yves Schafer, Dr. des.

PHBern

Schwerpunktprogramm ‚Berufsbiografien und Professionalisierung von Lehrpersonen‘
Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation

Bern / Schweiz, im September 2019

Impressum:

Schafer, Yves & Freisler-Mühlemann, Daniela (2019). Bereit für die Praxis? Eine berufsbiografische Studie zum Berufseinstieg von Lehrpersonen. Forschungsbericht zur dritten Erhebung. Bern: Schwerpunktprogramm ‚Berufsbiografien und Professionalisierung von Lehrpersonen‘, Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation. PHBern.

Inhalt

1. Übersicht zur Stichprobe
2. Angaben zur beruflichen Situation ein Jahr nach dem Studienabschluss
3. Ressourcen als Lehrperson ein Jahr nach dem Studienabschluss
 - 3.1 Personale Ressourcen
 - 3.2 Soziale Ressourcen
 - 3.3 Berufliche Weiterbildung
4. Die Kompetenzentwicklung von berufseinsteigenden Lehrpersonen im ersten Berufsjahr

1. Übersicht zur Stichprobe

Im Rahmen des Forschungsprojekts konnte am Ende des Frühlingssemesters 2018 eine Vollerhebung der Studierenden der Vorschul- und Primarstufe an der PHBern durchgeführt werden, die im letzten Semester vor dem Studienabschluss waren (N=285). Insgesamt haben N=269 Studierende an dieser ersten Befragung teilgenommen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht Grundgesamtheit und erreichte Stichprobe T0

Stichprobe			
Kohorte insgesamt:	N	%	
Institut Vorschulstufe und Primarstufe	215	75.4	
Privates Institut Vorschulstufe und Primarstufe NMS	70	24.6	
Total	285	100	
An der Befragung T0 teilgenommen:	N	%	AQ
Institut Vorschulstufe und Primarstufe	208	77.3	97%
Privates Institut Vorschulstufe und Primarstufe NMS	61	22.7	87%
Total	269	100	94%
Anmerkungen: AQ: Ausschöpfungsquote			

Die zweite Befragung fand von September bis Oktober 2018 statt und wurde mit Unipark durchgeführt. In einem ersten Schritt wurde allen Personen der Ausgangsstichprobe eine kurze Ergebniszusammenfassung zur ersten Erhebung über die vorhandene Mailadresse verschickt. Darin wurden sie auch über die bevorstehende zweite Befragung informiert. In einem zweiten Schritt wurden im September 2018 alle Studierenden zur Teilnahme eingeladen, indem der personalisierte Link zur Online-Befragung per Mail verschickt wurde. Dazu wurden zwei unterschiedliche Schreiben verschickt. Einmal an die Personen, die bei der ersten Befragung angegeben haben, bei der ersten Nachbefragung teilzunehmen und einmal an die restlichen Studierenden, die bei der ersten Befragung dieses Einverständnis nicht gegeben haben. Die Einladungen wurden, wo möglich, an private Mailadressen verschickt, ansonsten an die PHBern-Mail-Adresse. 12 Tage nach der Einladung wurde die erste Erinnerung verschickt. Erneut 2 Wochen später die Zweite. Nach 3 Wochen wurde eine dritte und letzte Erinnerung verschickt (Ende Oktober 2018).

Im April 2019 wurde mit der dritten Befragung begonnen. Wiederum wurden alle Personen der Ausgangsstichprobe der aktuelle Stand der Studie und eine kurze Ergebniszusammenfassung zur zweiten Erhebung über die vorhandene Mailadresse verschickt (285). Darin wurde auch über die bevorstehende dritte Befragung informiert. In einem weiteren Schritt wurden im Mai 2019 alle Personen der Ausgangsstichprobe zur Teilnahme eingeladen, indem der personalisierte Link zur Online-Befragung per Mail verschickt wurde. Dazu wurden zwei unterschiedliche Schreiben versandt. Einmal an die Personen, die bei der zweiten Befragung teilgenommen haben (165), und einmal an diejenigen, die bei der zweiten Befragung nicht teilgenommen haben (120). Die Einladungen wurden, wo möglich, an

private Mailadressen verschickt, ansonsten an die PHBern-Mail-Adresse. Nach der Einladung wurden bis Anfang Juni 2019 insgesamt drei Erinnerungen verschickt¹.

Tabelle 2: Stichprobe T0, Stichprobe T1 und Stichprobe T2

Stichprobe			Bei T1 mitgemacht	
	N	%	N	%
Total	285	285	226	
Bei T0 teilgenommen	269	95%		
Bei T0: Ja an Nachbefragung	226	80%	84%	144 64%
Bei T0: Nein an der Nachbefragung	43	15%	16%	18 42%
Bei T0 nicht teilgenommen	16	5%		3 19%
Bei T1 teilgenommen:			165	58%
				Bei T2 mitgemacht
				N
				%
Bei T1 teilgenommen			107	65%
Bei T1 nicht teilgenommen			13	
Bei T0 und T1 nicht teilgenommen			1	
An der Befragung T2 teilgenommen:			121	42.5%
Kohorte insgesamt:	Total	285		
Mind. bei T0, T1 oder T2 teilgenommen		273		

Von den 285 Studierenden der Ausgangsstichprobe haben 226 eingewilligt, dass wir sie bei der Nachbefragung kontaktieren dürfen (vgl. Tabelle 2). Insgesamt konnten 165 Studierende bei der T1-Befragung erreicht werden. Darin sind 18 Personen enthalten, die bei der T0-Befragung angegeben haben, nicht an der T1-Befragung teilnehmen zu wollen. Weitere 3 Personen haben an der T0-Befragung nicht teilgenommen, oder können nicht eindeutig mit Angaben von T0 verknüpft werden.

Bei der dritten Befragung (T2) konnten 121 Personen befragt werden. Davon haben 107 auch an der T1-Erhebung teilgenommen. 13 Personen haben nicht an der T1 Befragung teilgenommen und eine Person hat weder an der T0- noch an der T1-Befragung teilgenommen. Über alle 3 Erhebungszeitpunkte gesehen haben somit 273 Personen mindestens an einer Befragung teilgenommen.

¹ Beim Mailversand wurde festgestellt, dass 39 Mailadressen nicht mehr aktiv waren. In Rücksprache mit der Verwaltung des IVPs der PHBern, wurde von 31 nicht-aktiven Mailadressen die private E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt. Lediglich 8 Personen der Ausgangsstichprobe konnten somit nicht angeschrieben werden. Dabei handelt es sich entweder um Personen, die das Studium nicht abgeschlossen haben, oder um Austauschstudierende, die bei der T0-Befragung zwar kontaktiert wurden, aber bereits da nicht an der Befragung teilgenommen haben.

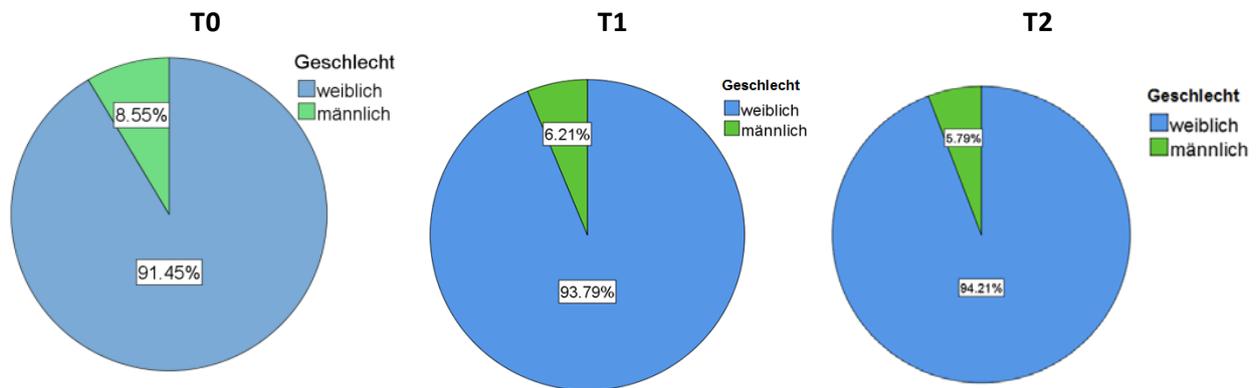


Abbildung 1: Anteil Männer und Frauen in der Stichprobe über die ersten drei Messzeitpunkte

Im Vergleich zur Ausgangsstichprobe mit 8.5% haben bei der zweiten und dritten Befragung verhältnismässig weniger Männer teilgenommen. Der Männeranteil bei der zweiten Befragung liegt bei 6% und fällt bei der dritten Befragung darunter, und ist somit stetig gesunken.

Bezüglich Alter der befragten Personen zeigt sich, dass tendenziell ältere Personen nicht an den Folgerhebungen teilgenommen hatten. Dadurch liegt das Durchschnittsalter bei der ersten Erhebung bei 24.7 Jahren. Bei der zweiten respektive dritten Erhebung liegt das Durchschnittsalter der teilnehmenden Personen bei 24.2 Jahren².

Hinsichtlich beruflichen Hintergrunds beim Studienbeginn gibt es über die drei Erhebungszeitpunkte keine systematischen Ausfälle (vgl. Tabelle 3). Es haben tendenziell Personen teilgenommen, die vor dem Studium das Gymnasium absolviert hatten, dafür nahmen tendenziell weniger Personen mit einer beruflichen Grundbildung an den Nachbefragungen teil.

Tabelle 3: Übersicht beruflicher Hintergrund über die drei Erhebungszeitpunkte

	N	EFZ/BM	BM/FM/MS	GM	Anderes	Missing
T0	273	39 (14.3%)	45 (16.5%)	157 (57.5%)	25 (9.2%)	7 (2.7%)
T1	165	20 (12.1%)	29 (17.6%)	98 (59.4%)	15 (9.1%)	3 (1.8%)
T2	121	13 (10.7%)	19 (15.7%)	75 (62%)	11 (9.1%)	3 (2.5%)

*: Alle Angaben zum beruflichen Hintergrund stammen aus der ersten Befragung (T0).

EFZ/BM: Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis evt. mit Berufsmatura

FM/MS: Berufs- respektive Fachmatura ohne EFZ oder ehemals (Fach-),(Diplom-) oder (Wirtschafts-)Mittelschule

GM: Gymnasiale Matura

Anderes: Höhere Fachschule, eidg. Berufsprüfung, Meisterdiplom, (Fach-), (Pädagogische-) oder Hochschule, Anderer/kein Abschluss

Insgesamt gibt es in Bezug auf Personenmerkmale wie Geschlecht, Alter und beruflicher Hintergrund feststellbare Veränderungen in den Stichproben über die drei Erhebungszeitpunkte. Diese sind aber marginal und weisen auf keine systematischen Verzerrungen der Stichproben hin.

² Die Durchschnittsalter pro Erhebung beziehen sich auf die Alter-Angaben bei der T0 Erhebung und sind somit direkt miteinander vergleichbar.

2. Angaben zur beruflichen Situation ein Jahr nach dem Studienabschluss

Auf einer Skala zwischen 1=überhaupt nicht zufrieden und 7=äusserst zufrieden geben die 120 Befragten ein Jahr nach dem Studienabschluss mit einem Mittelwert von $M=6.1$ ($SD=1.028$) an, im Durchschnitt sehr zufrieden mit der Entscheidung zu sein, Lehrer/Lehrerin geworden zu sein (Skalenmittelwert = 4). Nur gerade 2.5% erreichen einen Wert im negativen Wertebereich (<4) und sind somit eher unzufrieden mit dieser Entscheidung. Weitere 5% erreichen den Wert 4, der genau in der Mitte liegt. Über 90% der Befragten erreichen einen Wert von 5 oder mehr, was mit einer hohen Zufriedenheit mit diesem Berufsentscheid einhergeht.

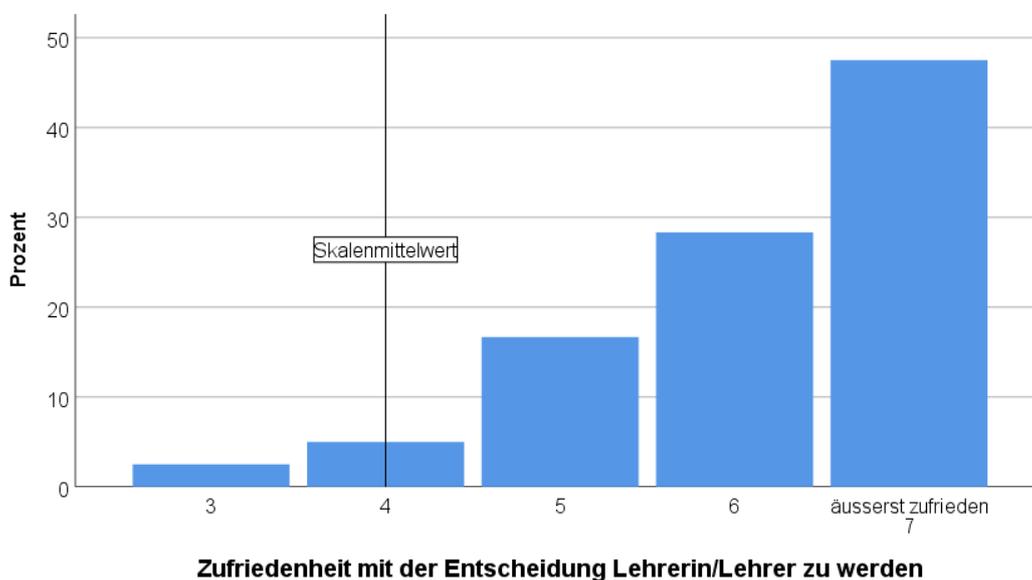


Abbildung 2: Balkendiagramm Zufriedenheit mit der Entscheidung Lehrer/Lehrerin zu werden

Zum Zeitpunkt der Befragung sind 15 (12.5%) Personen nicht als Lehrperson tätig. Interessant ist, dass diejenigen Personen, die unzufrieden mit dieser Berufsentscheidung sind, zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson tätig sind. Von den sechs Personen mit einem Skalenwertwert von vier sind es vier Personen. Somit scheinen nicht speziell Personen unzufrieden zu sein, die nicht als Lehrperson arbeiten, sondern eher solche, die im Beruf arbeiten. Insgesamt ist der Anteil Personen, die im Lehrberuf arbeiten und wenig zufrieden mit ihrem Berufsentscheid sind, mit drei respektive sieben Personen aus 105 sehr tief.

Von den 15 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht als Lehrperson arbeiten, waren deren 8 im Verlauf des Schuljahres 2018/2019 im Rahmen von Stellvertretungen als Lehrperson tätig. 7 haben hingegen im ersten Jahr nach dem Studienabschluss nicht als Lehrperson gearbeitet.

Von den 105 Personen, die als Lehrperson tätig sind, haben 21 (20%) ihre Stelle gewechselt, 84 (80%) haben ihre Stelle bisher nicht gewechselt. 11 Personen (gut 50%) haben die Stelle einmal, 6 Personen (knapp 30%) haben die Stelle zweimal und 4 Personen (knapp 20%) haben die Stelle dreimal oder öfter gewechselt. Dabei haben 5 Personen (gut 20%) die Stelle innerhalb der gleichen Schule gewechselt. 16 Personen (knapp 80%) haben mindestens an 2 unterschiedlichen Schulen gearbeitet.

Knapp 40% der befragten im Lehrberuf arbeitenden Personen (105) sind zum Zeitpunkt der Erhebung im ersten Zyklus und knapp 60% im zweiten Zyklus tätig. Einzelne arbeiten als Speziallehrkräfte. Dabei sind knapp 70% unbefristet angestellt (Abb. 3).

Anstellung als Lehrperson

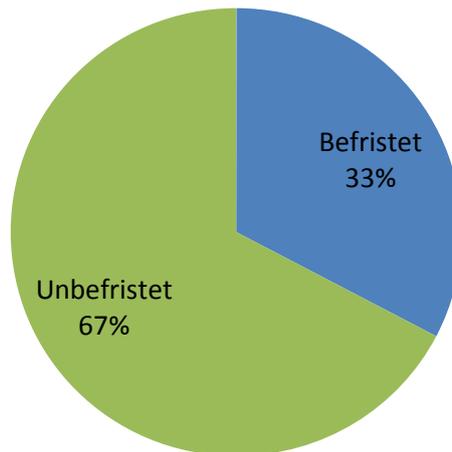


Abbildung 3: Art der Anstellung

Knapp 60% der befragten im Lehrberuf arbeitenden Personen sind in einem Arbeitspensum von mehr als 80% beschäftigt. 30% arbeiten zwischen 60 und 80%. Nur 12% arbeiten in einem Pensum bis 60% (Abb. 4).

Arbeitspensum

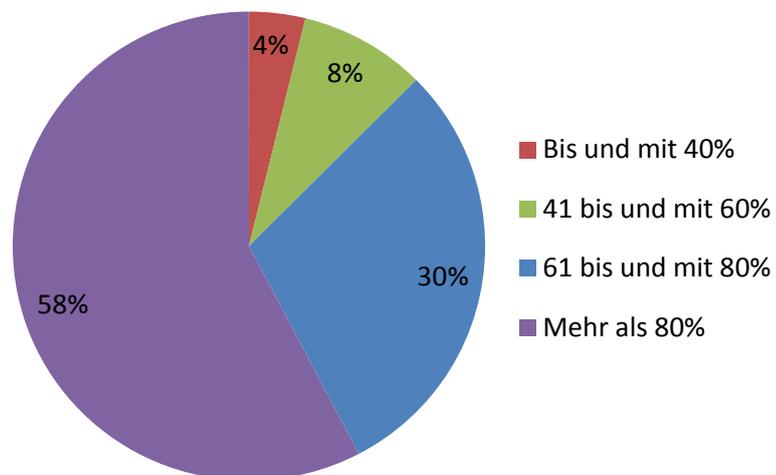


Abbildung 4: Arbeitspensum

Alle Personen wurden gefragt, ob sie im Schuljahr 2019/2020 als Lehrpersonen arbeiten werden. Die folgende Tabelle 4 fasst alle Antworten zusammen indem unterteilt wird, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson arbeiten (N=106), ob sie nicht zum Zeitpunkt der Befragung, aber im Schuljahr 2018/2019 als Lehrperson tätig waren (N=8) oder ob sie bisher nicht als Lehrperson tätig waren (N=7).

Tabelle 4: Berufliche Tätigkeit als Lehrperson im Schuljahr 2019/2020

Werden Sie im nächsten Schuljahr (2019/2020) voraussichtlich als Lehrperson tätig sein?	Lp¹		Lp²	Lp³
Ja, in der gleichen Anstellung wie im Moment.	54	58%	-	-
Ja, ich trete eine neue Stelle an und habe bereits eine neue Stelle. Diese ist im Schulhaus, wo ich bereits unterrichtet habe.	20	21%	1	-
Ja, ich trete eine neue Stelle an und habe bereits eine neue Stelle. Diese ist in einem Schulhaus, wo ich noch nicht unterrichtet habe.	11	12%	3	1
Ja, ich möchte eine neue Stelle antreten, habe aber noch keine Stelle.	1	1%	1	1
Ja, aber anders. Nämlich...	6	6%	1	3
Nein, voraussichtlich nicht.	2	2%	-	2
Total	94	100%	6	7
Missings	12		2	-

Anmerkungen: Lp¹ – waren zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson tätig
Lp² – waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht, aber im Schuljahr 2018/2019 als Lehrperson tätig
Lp³ – waren seit dem Studienabschluss noch nicht als Lehrperson tätig

Knapp 80% der Lehrpersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson arbeiten, werden im nächsten Schuljahr in der gleichen Anstellung oder im gleichen Schulhaus als Lehrperson tätig sein. 12% werden den Arbeitsort und die Stelle wechseln. Einzelne möchten die Stelle gerne noch wechseln, werden im Rahmen von Stellvertretungen oder als IF-Lehrperson im Lehrberuf tätig sein. Lediglich 2% haben nicht mehr vor als Lehrperson tätig zu sein.

Sowohl die Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht als Lehrperson tätig waren, aber im Rahmen von Stellvertretungen im Schuljahr 2018/2019 als Lehrperson gearbeitet haben, als auch die Personen, die seit dem Studienabschluss nicht als Lehrperson gearbeitet haben, werden im Schuljahr 2019/2020 mehrheitlich als Lehrperson tätig sein. Lediglich 4 von 107 Personen geben an, im Schuljahr 2019/2020 nicht als Lehrperson tätig zu sein. 14 Personen haben diese Frage nicht beantwortet (Missings).

3. Ressourcen als Lehrperson ein Jahr nach dem Studienabschluss

3.1 Personale Ressourcen

Als personale Ressourcen ein Jahr nach dem Studienabschluss wurden Kompetenzeinschätzungen in unterschiedlichen Bereichen und die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung erfasst. Diese Ressourcen wurden bereits bei der ersten Erhebung am Ende des Studiums erfasst.

Kompetenzeinschätzungen

Die befragten Personen wurden gebeten sich selbst anhand von 43 Items in unterschiedlichen Kompetenzbereichen zum Lehrberuf auf der Skala 1=*Gar nicht kompetent* bis 7=*Sehr kompetent* einzuschätzen (Skalenmittelwert=4, <4 bedeutet nicht kompetenter und >4 bedeutet kompetenter Wertebereich). Die Items können in 12 übergeordnete Kompetenzfelder des Lehrberufs zusammengefasst werden, welche in der folgenden Tabelle 5 dargestellt sind. Die befragten Personen schätzen sich in den Kompetenzfeldern *Zusammenarbeit Schulleitung*, *Zusammenarbeit Kollegium* und *Berufsreflexion* sehr kompetent ein ($M > 5.47$). Auch kompetent – wenn auch etwas weniger – schätzen sich die befragten Personen in den Kompetenzfeldern *Unterrichtsdurchführung*, *Klassenführung*, *Unterrichtsplanung*, *Begleitung und Beratung*, *Diagnostik und Beurteilung* von Schülerinnen und Schülern, *Unterrichtsreflexion* und *Administration und Organisation* ein ($M > 5.05$). Weniger kompetent, aber immer noch im positiven Wertebereich, schätzen sich die befragten Personen bei der *Zusammenarbeit mit den Eltern* ein ($M = 4.8$) sowie bei der *Zusammenarbeit mit Fachpersonen und Schulentwicklung* ($M = 4.77$) ein.

Die Kompetenzfelder in der Tabelle 5 können, wie im Orientierungsrahmen der PHBern (2012) vorgeschlagen, den 3 Ebenen Unterricht, Schule und Lehrperson zugeordnet werden. Unter Berücksichtigung dieser Unterteilung können keine besonderen Auffälligkeiten festgestellt werden.

Tabelle 5: Kompetenzfelder des Lehrberufs auf den Ebenen Unterricht, Schule und Lehrperson

Kompetenzfelder im Lehrberuf		N	Min	Max	M	SD
1	Zusammenarbeit Schulleitung	106	2	7	5.63	1.051
2	Zusammenarbeit Kollegium	104	2.5	7	5.60	0.956
3	Berufsreflexion	104	3.33	7	5.47	0.774
4	Unterrichtsdurchführung	104	3.6	6.8	5.27	0.748
5	Klassenführung	106	2.5	7	5.24	0.790
6	Unterrichtsplanung	107	3.2	6.6	5.22	0.777
7	Begleitung und Beratung	107	2.67	7	5.16	0.891
8	Diagnostik und Beurteilung	107	3.5	7	5.15	0.793
9	Unterrichtsreflexion	107	2.67	7	5.10	0.918
10	Administration und Organisation	104	2.67	7	5.05	1.183
11	Zusammenarbeit Eltern	104	2	7	4.88	1.060
12	Zusammenarbeit Fachpersonen und Schulentwicklung	105	3	7	4.77	0.901

Anmerkungen:

Kompetenzfeld auf der Ebene Unterricht
Kompetenzfeld auf der Ebene Schule
Kompetenzfeld auf der Ebene Lehrperson

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die befragten Personen im Mittel in allen Kompetenzfelder deutlich im kompetenten Wertebereich einschätzen ($M > 4.0$).

Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung

Die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung wurde anhand von 10 Items auf einer Skala zwischen 1=*stimmt nicht* und 4=*stimmt genau* (Skalenmittelwert=2.5, <2.5 negativer und >2.5 positiver Wertebereich) erhoben. Die befragten Personen verfügen mit einem *Mittelwert*=3.17 (*SD*=.326) durchschnittlich über eine hohe Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung. Wie das Histogramm zeigt (vgl. Abb. 5), gibt es aber auch Personen, welche ihre Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung nicht so hoch einschätzen. Allerdings liegt die Einschätzung der Lehrer-Selbstwirksamkeit nur bei einzelnen Personen unter einem Skalenwert von 2.5 und somit im negativen Bereich.

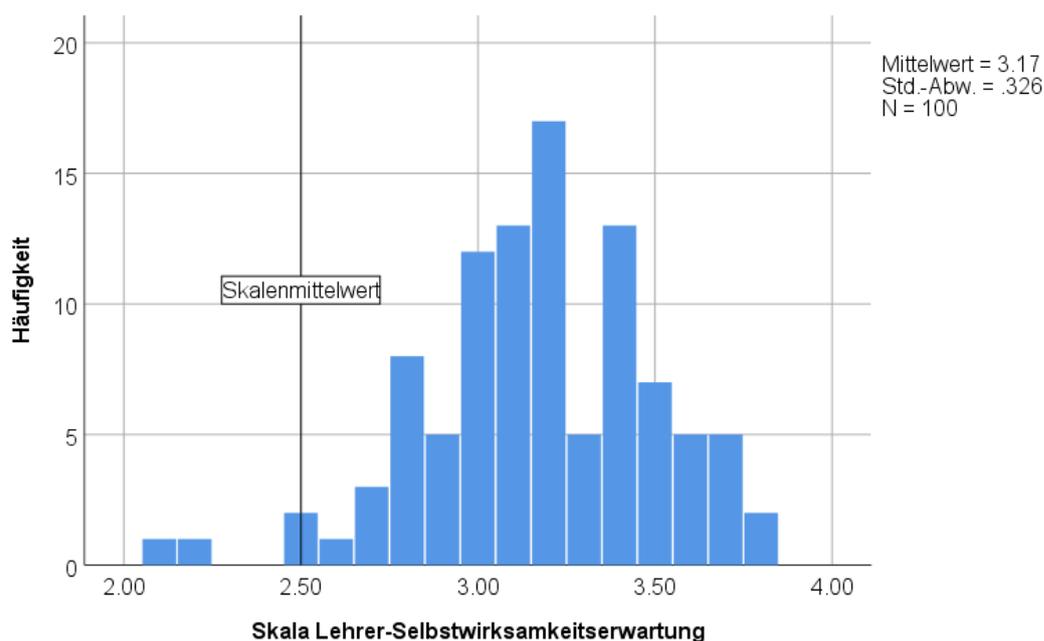


Abbildung 5: Histogramm zur Skala Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung

3.2 Soziale Ressourcen

Als soziale Ressourcen wurde die wahrgenommene soziale Unterstützung von der Schulleitung, vom Kollegium und aus dem privaten sozialen Umfeld erfasst. Ergänzend wurde erfasst, wie die Schulleitung ihre Führungsaufgaben wahrnimmt und die Lehrpersonen beruflich unterstützt sowie das Kooperationsverhalten im Kollegium.

Berufliche Unterstützung und Führung Schulleitung

Die befragten Studierenden wurden gebeten einzuschätzen, wie unterstützend sie die Schulleitung für ihre Arbeit als Lehrperson wahrnehmen. Dazu wurden 4 Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* eingesetzt (Skalenmittelwert=2.5). Da die Befragten zum Erhebungszeitpunkt T2 erst maximal 10 Monate im neuen Berufsumfeld tätig waren, wurde auch die Möglichkeit gegeben, die Fragen nicht zu beantworten (5=*weiss nicht/Keine Antwort*).

Alle Items wurden im Durchschnitt über 3 bewertet. Daraus ist zu schliessen, dass sich die befragten Lehrpersonen im Durchschnitt sehr gut durch die Schulleitung unterstützt fühlen. Auch auf Skalenebene liegt der Mittelwert bei $M=3.44$. Allerdings erreichen gut 10% der befragten Personen ein Wert im negativen Wertebereich ($M<2.5$), was bedeutet, dass trotz der durchschnittlich sehr stark wahrgenommenen beruflichen Unterstützung durch die Schulleitung bei gut 10% der befragten Personen diese Unterstützung fehlt.

Für die Einschätzung, wie die Schulleitung ihre Führungsaufgaben wahrnimmt, wurde eine äquivalente Skala mit zehn Items eingesetzt. Auch hier liegen alle Mittelwerte der Items über 3, was bedeutet, dass die befragten Lehrpersonen die Wahrnehmung der Führungsaufgaben der Schulleitung durchschnittlich als sehr hoch einschätzen. Auch auf Skalenebene liegt der Mittelwert bei $M=3.27$. Allerdings erreichen 13% der befragten Personen ein Wert im negativen Wertebereich ($M<2.5$), was bedeutet, dass trotz der durchschnittlich als sehr hoch eingeschätzten Wahrnehmung der Führungsaufgaben der Schulleitung dies für 13% der befragten Personen nicht zutrifft (vgl. Abbildung 6).

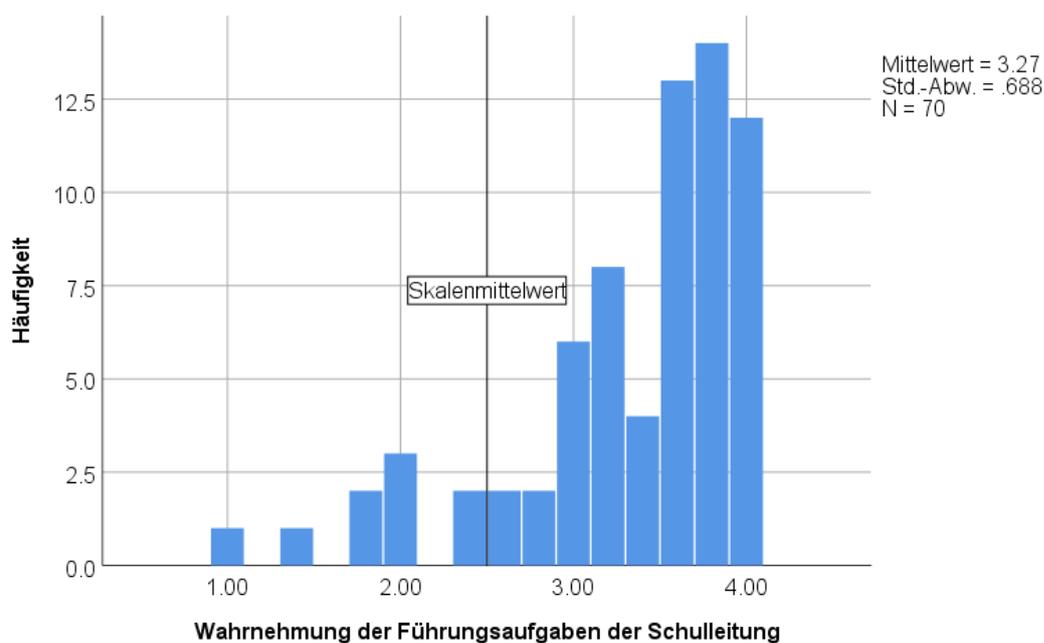


Abbildung 6: Histogramm zur Einschätzung der Wahrnehmung der Führungsaufgaben von Schulleitungen

Kooperationsverhalten Kollegium

Die befragten Lehrpersonen wurden gebeten, das Kooperationsverhalten in ihrem Kollegium einzuschätzen. Dazu wurden 10 Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* eingesetzt (Skalenmittelwert=2.5). Da die Befragten zum Erhebungszeitpunkt T2 maximal 10 Monate im neuen Berufsumfeld tätig waren, wurde die Möglichkeit gegeben, die Frage nicht zu beantworten (5=*weiss nicht/Keine Antwort*).

Die Mittelwerte der Items liegen alle über 2.62 und somit im positiven Wertebereich der Skala. Das bedeutet, dass die befragten Lehrpersonen das Kooperationsverhalten im Kollegium im Durchschnitt positiv einschätzen. Allerdings gibt es auf mehreren Items grössere Varianzen, so dass bis zu 30% der befragten Personen Werte im negativen Wertebereich, also unter 2.5 angaben. Wird das Kooperationsverhalten im Kollegium auf Skalenebene betrachtet, relativieren sich diese Werte: Knapp 10% der befragten Lehrpersonen erzielen dann noch Werte im negativen Skalenbereich und der Mittelwert ist mit 3.24 verhältnismässig hoch und vergleichbar mit den Werten zur Schulleitung. Festzuhalten bleibt, dass ein Zehntel das Kooperationsverhalten im Kollegium negativ einschätzt.

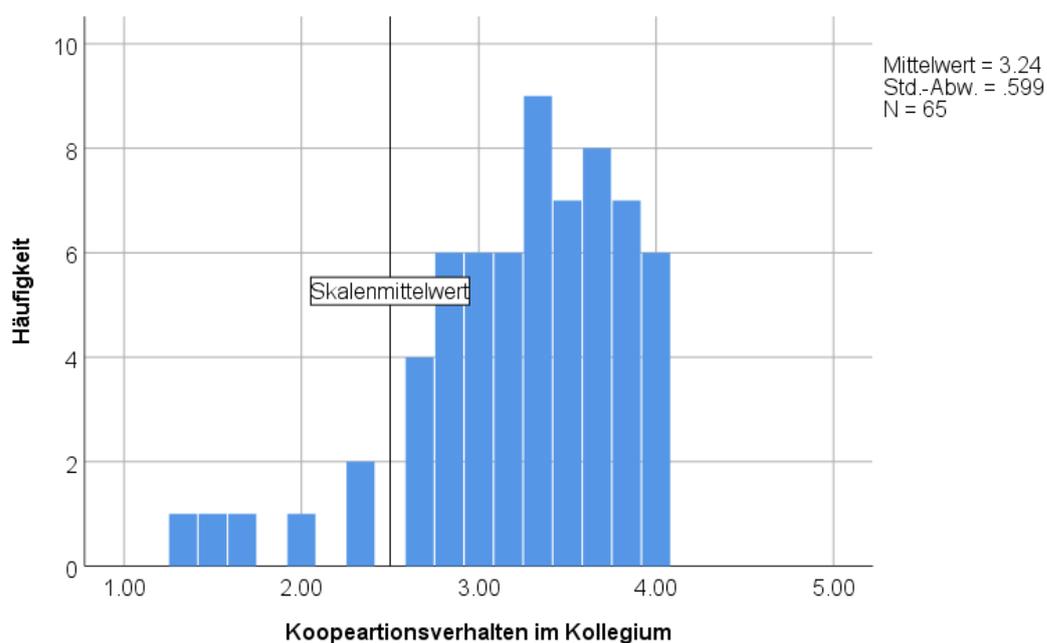


Abbildung 7: Histogramm zur Einschätzung des Kooperationsverhaltens im Kollegium

Soziale Unterstützung Schulleitung, Kollegium und privates Umfeld

Die soziale Unterstützung der Schulleitung, des Kollegiums und aus dem privaten Umfeld wurde auf der Skala 1=trifft gar nicht zu bis 4=trifft völlig zu anhand von vier Items erhoben. Die Items und die Mittelwerte der sozialen Unterstützung des entsprechenden sozialen Umfeldes sind in der folgenden Tabelle 6 dargestellt. Dabei wird die wahrgenommene soziale Unterstützung des Kollegiums (MLK) und des privaten sozialen Umfeldes (MP) höher eingestuft, als diejenige von der Schulleitung (MSL). Insgesamt fällt die Einschätzung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung in allen drei Bereichen sehr hoch aus (Skalenmittelwert=2.5).

Tabelle 6: Items soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung					
Wie unterstützend nehmen Sie XXX wahr?					
Bei auftretenden Schwierigkeiten bei meiner Arbeit als Lehrperson würde XXX mir...					
		N	M ^{SL}	M ^{LK}	M ^P
1	... Ratschläge geben oder Informationen übermitteln.	104/99	3.51	3.70	3.67
2	...mit Taten zur Seite stehen (z.B. etwas besorgen, ausleihen, etwas für mich erledigen oder mich irgendwo hinbringen).	104/99	3.14	3.57	3.66
3	...Mut machen und mein Selbstwertgefühl wieder herstellen.	104/99	3.47	3.64	3.83
4	...aufmerksam zuhören und Verständnis zeigen.	104/99	3.43	3.64	3.82
Total:			3.39	3.64	3.75

Anmerkungen: XXX: Schulleitung / Kollegium / privates soziales Umfeld

M^{SL}: Mittelwert der Items für die soziale Unterstützung der Schulleitung

M^{LK}: Mittelwert der Items für die soziale Unterstützung im Kollegium

M^P: Mittelwert der Items für die soziale Unterstützung des privaten sozialen Umfelds

Werden die Items zu Skalen der sozialen Unterstützung zusammengefasst, ergibt sich für die soziale Unterstützung der Schulleitung ein Mittelwert von 3.39 ($SD = .675$). Die Mittelwerte der Skalen Unterstützung Kollegium und Unterstützung privates soziales Umfeld sind mit $M=3.63$ ($SD = .509$) respektive $M=3.74$ ($SD = .484$) höher. Weniger als 10% geben für die wahrgenommene soziale Unterstützung der Schulleitung einen Wert im negativen Wertebereich an (Skalenmittelwert=2.5). Für das Kollegium respektive das private Umfeld sind es weniger als 5%. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die befragten Lehrpersonen angeben, hohe soziale Unterstützung zu bekommen. Sei es am Arbeitsplatz durch die Schulleitung und dem Kollegium, oder durch das private soziale Umfeld. Ausgenommen sind dabei einzelne Personen, auf die hier aber aufgrund der vorhandenen Daten nicht weiter eingegangen werden kann. Die Verteilungen der drei Skalen sind in den drei folgenden Histogrammen dargestellt.

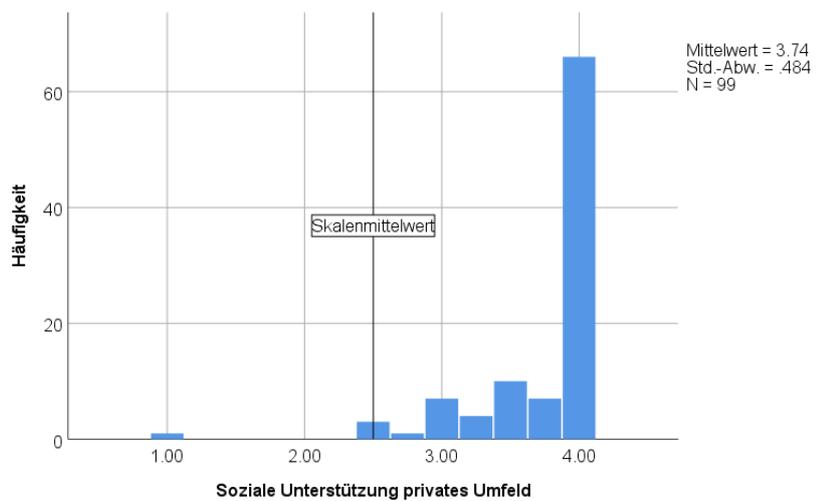
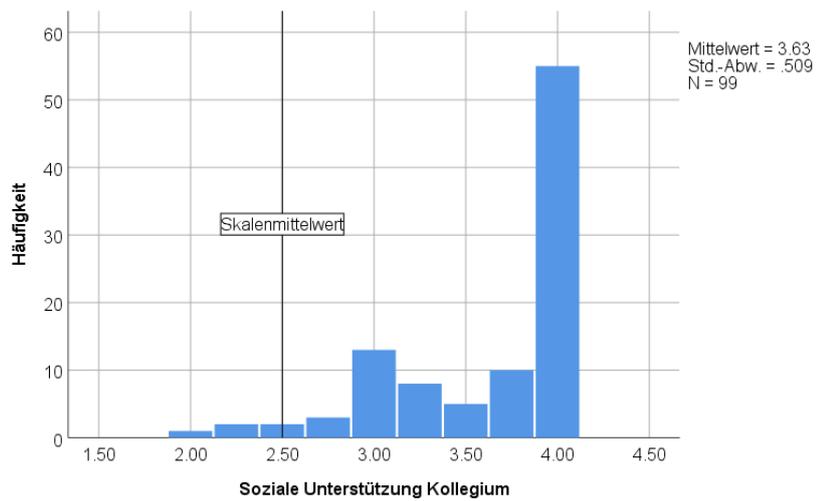
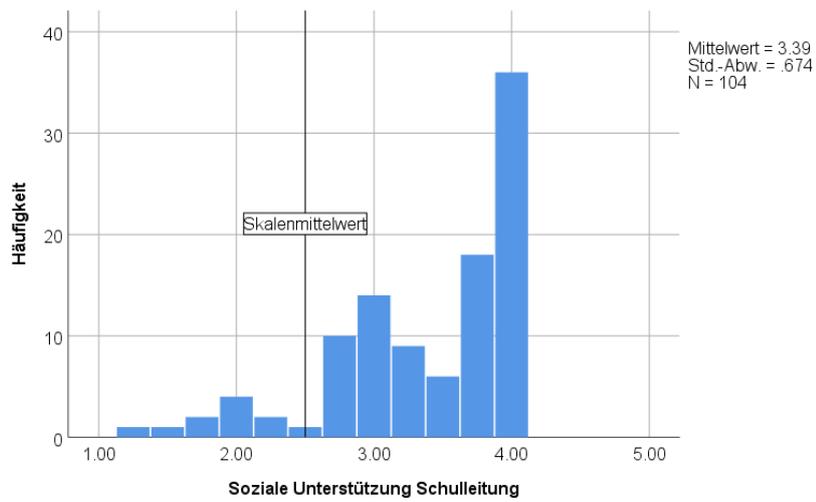


Abbildung 8: Histogramme zur sozialen Unterstützung im Arbeitskontext und im privaten Umfeld

3.3 Berufliche Weiterbildung

Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung angegeben haben als Lehrperson zu arbeiten, wurden gefragt, ob sie an ihrem Arbeitsplatz ein Mentorat zur Berufseinführung besuchen. Hier zeigt sich, dass von den 94 antwortenden Lehrpersonen 67% ein Mentorat besuchen, während 33% dieses Angebot an ihrem Arbeitsplatz nicht nutzen.

Mentorat in der Berufseinführung

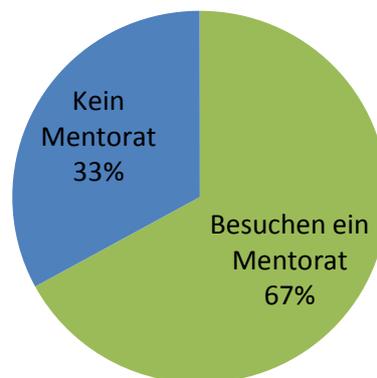


Abbildung 9: Besuch eines Mentorats

Diejenigen, die das Mentorat besuchen (N=63), wurden zusätzlich gebeten, die Nützlichkeit des Mentorats für ihre professionelle und persönliche Weiterentwicklung in 12 verschiedenen Kompetenzbereichen auf einer Skala von 1=Nicht nützlich bis 7=Sehr nützlich einzuschätzen (Skalenmittelwert=4). Die Nützlichkeit des Mentorats wird im Mittel für alle Kompetenzbereiche im positiven Wertebereich der Skala eingeschätzt (M>4).

Besonders nützlich wird das Mentorat für die Entwicklung in den Kompetenzbereichen Zusammenarbeit Eltern (M=5.73) und Administration und Organisation (M=5.68) eingeschätzt. Ebenfalls nützlich wird das Mentorat für die professionelle Weiterentwicklung als Lehrperson (M=5.43), die Zusammenarbeit mit Fachpersonen (M=5.37) sowie mit dem Kollegium (M=5.25) und für die Klassenführung (M=5.17) eingeschätzt. Auch nützlich – allerdings etwas weniger - wird das Mentorat eingeschätzt, um die Arbeit von Lernenden zu diagnostizieren und zu beurteilen (M=4.98), um Lernende zu begleiten und zu beraten (M=4.95), um mit der Schulleitung zusammen zu arbeiten (M=4.89) sowie für die Evaluation und Unterrichts- respektive Schulentwicklung (M=4.89). Am wenigsten nützlich - aber immer noch im positiven Wertebereich der Skala (>4) - wird das Mentorat in den Kompetenzbereichen Unterrichtsplanung (M=4.62) sowie –durchführung (M=4.41) eingeschätzt.

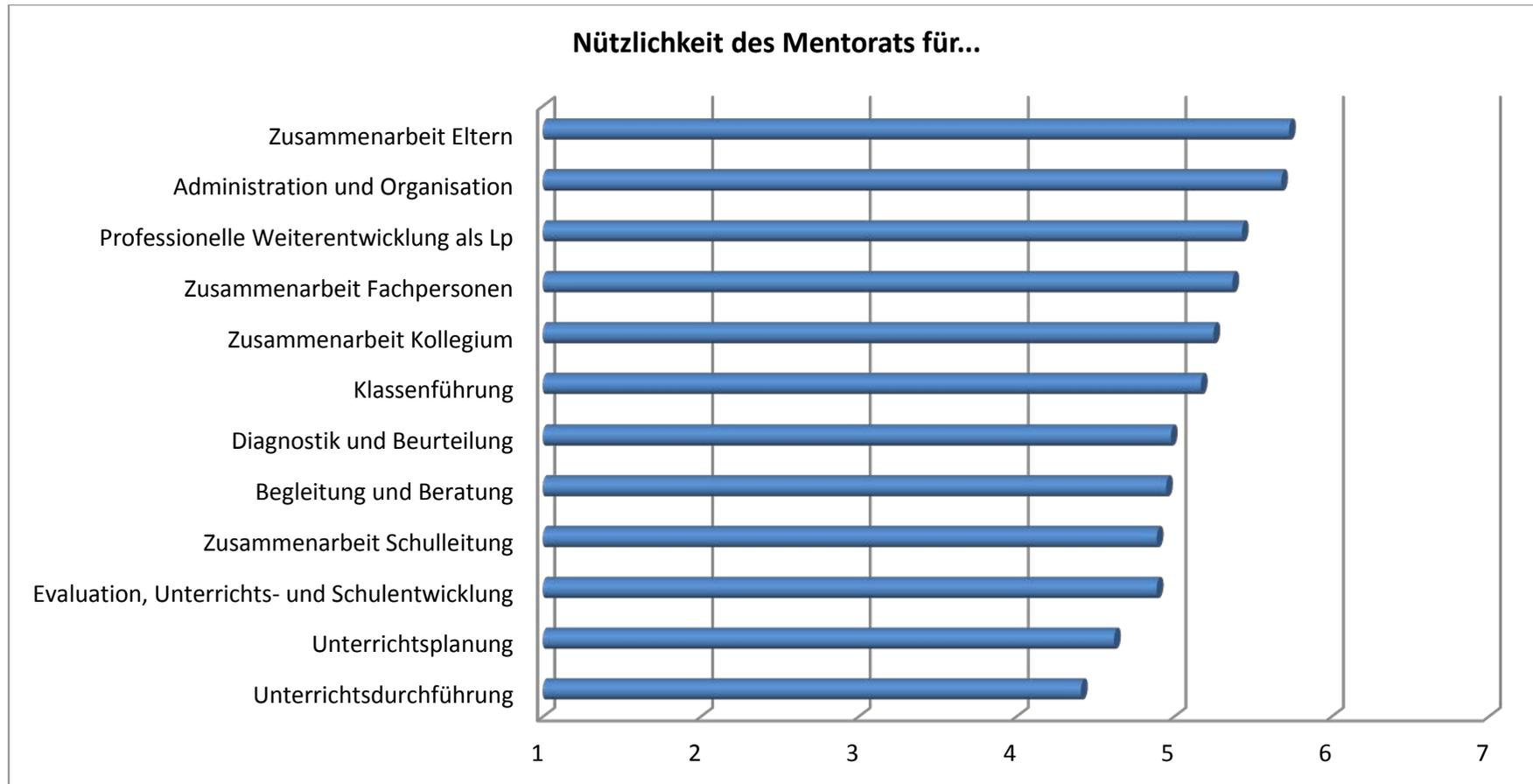


Abbildung 10: Eingeschätzte Nützlichkeit des Mentorats für die Entwicklung in den 12 Kompetenzfeldern

4. Die Kompetenzentwicklung von berufseinsteigenden Lehrpersonen im ersten Berufsjahr

Zur Analyse der Kompetenzentwicklung der berufseinsteigenden Lehrpersonen im ersten Berufsjahr werden die Daten der ersten Erhebung zu den Kompetenzeinschätzungen und der Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung mit den Daten der dritten Erhebung ergänzt.

Die folgende Tabelle 7 enthält die Mittelwerte der Kompetenzeinschätzungen in den 12 erfassten Kompetenzfeldern zu beiden Erhebungszeitpunkten für diejenigen Personen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben.

Tabelle 7: Kompetenzfelder im Längsschnitt

Kompetenzfelder im Lehrberuf	N	M ^{T0}	SD ^{T0}	M ^{T2}	SD ^{T2}	Δ ^{T0T2}
1 Zusammenarbeit Schulleitung	105	5.42	1.244	5.64	1.044	0.22+
2 Zusammenarbeit Kollegium	103	5.25	0.966	5.60	0.958	0.36***
3 Berufsreflexion	103	5.55	0.875	5.48	0.778	-0.07
4 Unterrichtsdurchführung	103	5.39	0.676	5.28	0.741	-0.11
5 Klassenführung	105	5.36	0.774	5.25	0.792	-0.12
6 Unterrichtsplanung	105	5.49	0.748	5.22	0.773	-0.27***
7 Begleitung und Beratung	105	5.37	0.853	5.16	0.894	-0.21*
8 Diagnostik und Beurteilung	105	5.01	0.784	5.15	0.793	0.14
9 Unterrichtsreflexion	105	5.43	0.761	5.11	0.912	-0.32***
10 Administration und Organisation	103	4.77	1.235	5.05	1.188	0.28**
11 Zusammenarbeit Eltern	103	4.32	1.219	4.88	1.065	0.56***
12 Zusammenarbeit Fachpersonen und Schulentwicklung	104	4.69	1.079	4.78	0.899	0.09

Anmerkungen: Kompetenzfeld auf der Ebene Unterricht
 Kompetenzfeld auf der Ebene Schule
 Kompetenzfeld auf der Ebene Lehrperson
 +p<.1, *p<.05, **p<.01 ***p<.001

Die befragten Lehrpersonen schätzen ihre Kompetenzen in den Feldern auf der Ebene der Schule nach dem ersten Berufsjahr höher ein als am Ende des Studiums. In den Kompetenzfeldern auf der Ebene des Unterrichts und der Person schätzen sie ihre Kompetenzen am Ende des ersten Berufsjahres allerdings bis auf eine Ausnahme (Diagnostik und Beurteilung) tiefer ein als am Ende des Studiums. Die Veränderungen der Mittelwerte sind in sechs Kompetenzfeldern signifikant (3 positiv und 3 negativ).

Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung

Die folgende Tabelle 8 enthält die Mittelwerte der Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung zu beiden Erhebungszeitpunkten für diejenigen Personen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben. Die Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung nimmt im Laufe des ersten Berufsjahres nur leicht, aber signifikant (*p<.05) ab.

Tabelle 8: Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung im Längsschnitt

	N	M ^{T0}	SD ^{T0}	M ^{T2}	SD ^{T2}	Δ ^{T0T2}
Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung	99	3.23	.030	3.17	.033	-0.06*