

Bereit für die Praxis?

Eine berufsbiografische Studie zum Berufseinstieg von Lehrpersonen

Forschungsbericht zur zweiten 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 März 2019

Impressum:

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

Inhalt

1. Übersicht zur Stichprobe
2. Rückmeldungen zum Studium
3. Angaben zur beruflichen Situation
4. Ressourcen beim Berufseinstieg
 - 4.1 Personale Ressourcen
 - 4.2 Soziale Ressourcen

1. Übersicht zur Stichprobe

Im Rahmen des Forschungsprojekts konnte am Ende des Frühlingsemesters 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

Stichprobe			
Kohorte insgesamt:	<i>N</i>	<i>%</i>	
Institut Vorschulstufe und Primarstufe	215	75.4	
Privates Institut Vorschulstufe und Primarstufe NMS	70	24.6	
Total	285	100	
An der Befragung T0 teilgenommen:	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>AQ</i>
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 im September - 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 verfasst. Einmal für die Personen, die bei der ersten Befragung angegeben haben, bei der ersten Nachbefragung teilzunehmen, und einmal für 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).

Tabelle 2: Stichprobe T0 und Stichprobe T1

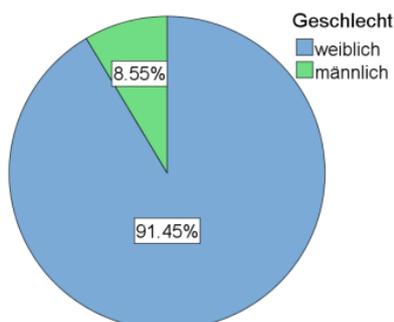
Stichprobe			Bei T1 mitgemacht		
Kohorte insgesamt:	N	%		N	%
	Total 285	285	226		
Bei T0 teilgenommen	269	95%			
Bei T0: Ja an Nachbefragung	226	80%	84%	144	64%
Bei T0: Nein an der Nachbefragung	43	15%	16%	18	42%
Bei T0 nicht teilgenommen	16	5%		3	19%
				N	%
An der Befragung T1 teilgenommen:				165	58%

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 bei der T0-Befragung nicht mitgemacht, oder können nicht eindeutig mit Angaben von T0 verknüpft werden.

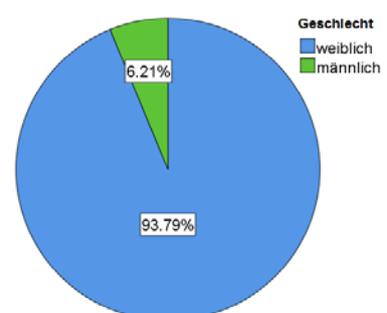
143 Personen haben die T1-Nachbefragung vollständig ausgefüllt. Zusätzlich haben 22 Personen den Link zum Fragebogen angeklickt und den Fragebogen zumindest teilweise ausgefüllt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Art der Teilnahme bei der Befragung T1

Teilnahme			
		N	%
Gültig	Unterbrochen (22)	22	13.3%
	Beendet (31)	128	77.6%
	Beendet nach Unterbre- chung (32)	15	9.1
Gesamt		165	100.0

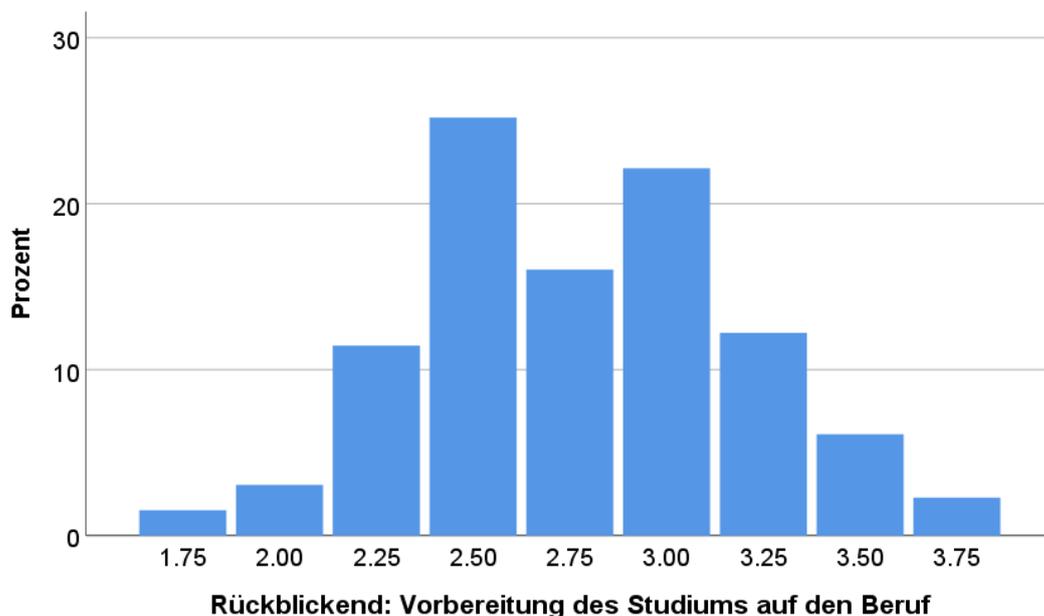


Im Vergleich zur ersten Befragung haben bei der zweiten Befragung verhältnismässig weniger Männer teilgenommen. Der Männeranteil liegt bei der zweiten Befragung bei 6% und ist somit um gut 2% gesunken.



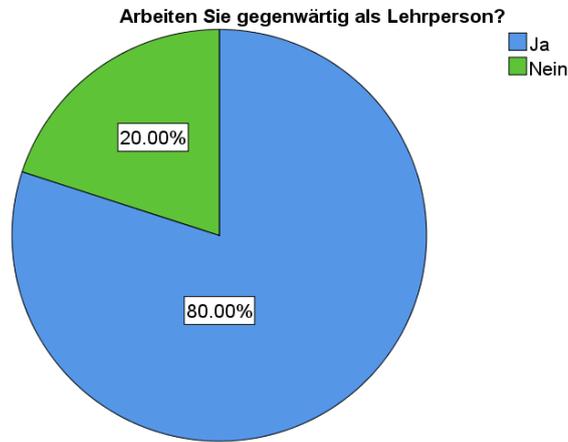
2. Rückmeldungen zum Studium

Auf einer Skala zwischen 1=schlecht und 4=gut fühlen sich die Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung im Lehrberuf tätig sind ($n^1=132$; $n^2=33$ sind zum Zeitpunkt der Erhebung nicht im Lehrberuf tätig) mit einem Mittelwert von $M=2.8$ rückblickend im Durchschnitt eher gut durch das Studium auf den Beruf vorbereitet. 16% fühlen sich schlecht oder eher schlecht, 60% gut oder eher gut auf den Beruf vorbereitet. Die restlichen 25% erreichen einen Wert von 2.5 und liegen genau zwischen den Werten eher schlecht und eher gut.

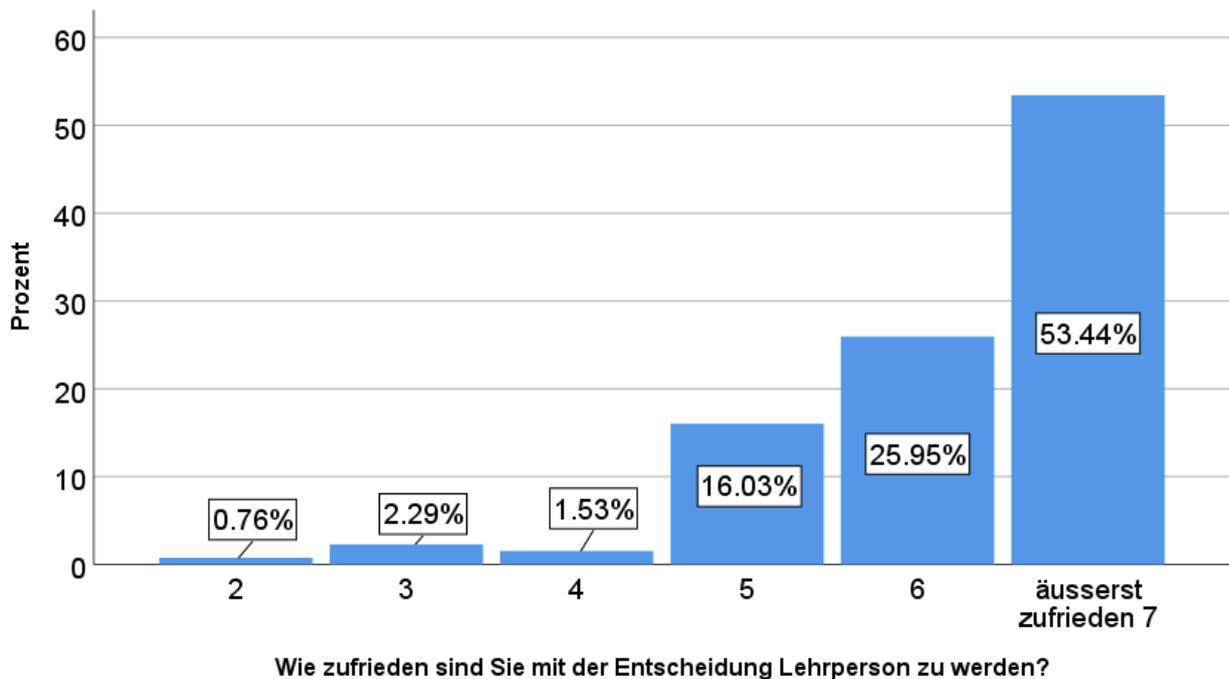


Nach Einschätzung der Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung im Lehrberuf tätig sind ($N=132$), fühlen sie sich durch den Studienbereich berufspraktische Ausbildung am besten auf den Beruf vorbereitet ($M=3.2$), gefolgt vom Studienbereich Fachwissenschaften und Fachdidaktiken ($M=2.8$) und dem Studienbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften ($M=2.5$).

3. Angaben zur beruflichen Situation



80% der Befragten (N=132) arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson (Herbst 2018). Davon geben auf einer Skala von 1=überhaupt nicht zufrieden bis 7= äusserst zufrieden gut 95% an, zufrieden zu sein mit ihrer Entscheidung, Lehrerin respektive Lehrer zu werden. Etwas mehr als 40% arbeiten im ersten und etwas mehr als 50% arbeiten im zweiten Zyklus. Einzelne arbeiten in beiden Zyklen und auf der Sekundarstufe. Von den 132 berufstätigen Lehrpersonen sind 36% befristet und 64% unbefristet angestellt. Knapp 60% arbeiten mehr als 80%. 40% arbeiten in einem Pensum zwischen 41% und 80%. Nur Einzelne arbeiten 40% oder weniger.



Zusätzlich zur beruflichen Situation wurden Angaben zur beruflichen Weiterbildung erfasst. 38% der Befragten haben angegeben, im Sommer 2018 an der Planungswoche der PHBern teilgenommen zu haben. 62% der Befragten haben nicht an dieser Woche teilgenommen.

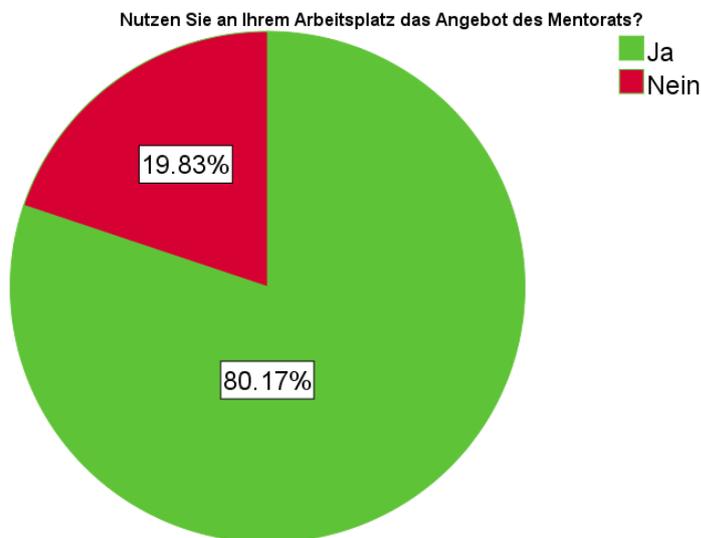
Diejenigen, die teilgenommen haben, wurden zusätzlich gebeten, die Nützlichkeit der Planungswoche für ihre persönliche und professionelle Weiterentwicklung in verschiedenen Handlungsfelder auf einer Skala von 1=*Nicht nützlich* bis 7=*Sehr nützlich* einzuschätzen (Skalenmittelwert=4).



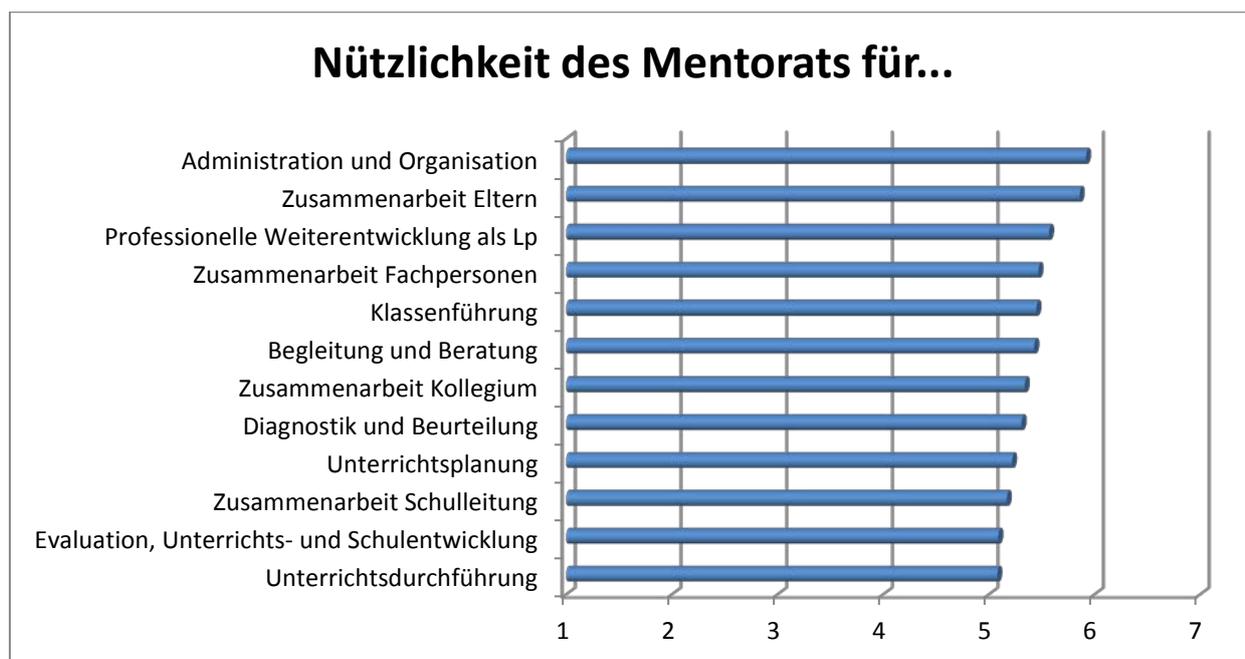
Als sehr nützlich wird die Planungswoche für die Handlungsfelder: *Unterrichtsplanung, professionelle Weiterentwicklung als Lehrperson, Administration und Organisation* und *Unterrichtsdurchführung* angesehen ($M > 5$). Auch nützlich, wenn auch etwas weniger, wird die Planungswoche angesehen für die *Klassenführung*, die *Zusammenarbeit mit Eltern und Fachpersonen*, die *Begleitung und Beratung von Lernenden* sowie für die *Evaluation, Unterrichts- und Schulentwicklung* ($M \geq 4$). Weniger nützlich wird die Planungswoche angesehen für die Handlungsfelder *Diagnostik und Beurteilung, Zusammenarbeit mit dem Kollegium* und *Zusammenarbeit mit der Schulleitung*.

Nebst der Teilnahme und der Nützlichkeit der Planungswoche wurden die identischen Fragen auch denjenigen gestellt, die als Lehrpersonen arbeiten, und zwar für das Mentorat am Arbeitsplatz. Hier zeigt sich, dass 80% der Befragten, die angeben als Lehrperson tätig zu sein, auch ein Mentorat besuchen. Lediglich 20% der befragten Lehrpersonen, die im Beruf tätig sind, nutzen an ihrem Arbeitsplatz das Angebot des Mentorats nicht.

Diejenigen, die teilgenommen haben, wurden zusätzlich gebeten, die Nützlichkeit des Mentorats für ihre professionelle und persönliche Weiterentwicklung auf einer Skala von 1=*Nicht nützlich* bis 7=*Sehr nützlich* einzuschätzen (Skalenmittelwert=4).



Interessant ist, dass das Mentorat in allen erfassten Handlungsfeldern als sehr nützlich angesehen wird ($M > 5$). Besonders trifft das auf die Handlungsfelder *Administration und Organisation* ($M=5.92$) sowie *Zusammenarbeit mit Eltern* ($M=5.86$) zu. Auch nützlich wird das Mentorat angesehen, um sich als *Lehrperson professionell weiter zu entwickeln, mit Fachpersonen zusammen zu arbeiten, die Klasse zu führen, Lernende zu begleiten und zu beraten, mit dem Kollegium zusammen zu arbeiten, die Arbeit von Lernenden zu diagnostizieren und zu beurteilen, den Unterricht zu planen* sowie *mit der Schulleitung zusammen zu arbeiten*. Am wenigsten nützlich - aber immer noch mit einem Mittelwert > 5 - wird das Mentorat in den Handlungsfeldern *Evaluation, Unterrichts- und Schulentwicklung* sowie *Unterrichtsdurchführung* eingeschätzt.



4. Ressourcen beim Berufseinstieg

4.1 Personale Ressourcen

Als personale Ressourcen beim Berufseinstieg wurden das Engagement, die Widerstandskraft sowie die Konfliktfähigkeit erfasst.

Engagement

Das Engagement wurde anhand von vier Dimensionen mit je vier Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* erfasst (Skalenmittelwert=2.5, <2.5 bedeutet ablehnender und >2.5 bedeutet zunehmender Wertebereich). Bei der Dimension *subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit* geht es darum, inwiefern die Arbeit der wichtigste Lebensinhalt darstellt. Mit einem Mittelwert von M=2.06 schätzen die befragten Lehrpersonen ihre Arbeit eher nicht als wichtigster Lebensinhalt ein. Bei der Dimension *Verausgabungsbereitschaft* geht es darum, inwiefern bei der Arbeit über die vorhandenen Kräfte hinaus gearbeitet wird. Auch hier geben die Befragten an, sich bei der Arbeit eher nicht zu stark zu verausgaben (M=2.22). Bei der Dimension *Beruflicher Ehrgeiz* geht es darum, beruflich weiter zu kommen. Mit einem Mittelwert von M=2.15 schätzen die befragten Lehrpersonen ihren beruflichen Ehrgeiz als eher weniger stark ein.

Bei der Dimension *Perfektionsstreben* geht es darum, bei der Arbeit häufig das Maximum anzustreben, bevor man mit dem Ergebnis zufrieden ist. Mit einem Mittelwert von M=2.59 schätzen die befragten Lehrpersonen ihr Perfektionsstreben zwar deutlich höher ein, als die anderen drei Dimensionen, dieser liegt aber nur knapp im positiven (zustimmenden) Bereich der eingesetzten Skala (Skalenmittelwert=2.5). Insgesamt ist festzuhalten, dass die befragten Lehrpersonen auf allen Dimensionen im Mittel eher tiefe oder mittlere Werte aufweisen und alle Mittelwerte der 16 Items zwischen 1.73 und 2.69 liegen. Das ist unter Berücksichtigung der inhaltlichen Ausrichtung der Dimensionen aber nicht problematisch, sondern entspricht den Erwartungen.

Widerstandskraft

Die Widerstandskraft wurde äquivalent zum Engagement anhand von vier Dimensionen mit je vier Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* erfasst (Skalenmittelwert=2.5). Bei der Dimension *Distanzierungsfähigkeit* geht es darum, inwiefern man sich als Person von der Arbeit abgrenzen kann. Mit einem Mittelwert von M=2.71 erreichen die befragten Lehrpersonen im Mittel ein Wert im positiven Bereich der Skala. Das bedeutet, dass sie sich eher gut von der Arbeit distanzieren können. Die Dimension *Niedrige Resignationstendenz nach Misserfolgen* ist selbsterklärend. Hier geben die Befragten bei einem Mittelwert von 2.88 an, nach Misserfolgen eher nicht zu resignieren. Bei der Dimension *Offensive Problembewältigung* geht es darum hartnäckig zu bleiben und sich umso mehr anzustrengen, wenn etwas nicht gelingt. Mit einem Mittelwert von M=2.97 schätzen sich die befragten Lehrpersonen als eher hartnäckig ein und geben an, Probleme offensiv anzugehen. Bei der Dimension *Innere Ruhe / Ausgeglichenheit* geht es darum, sich nicht so leicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Mit einem Mittelwert von M=2.87 schätzen sich die befragten Lehrpersonen so ein, dass sie sich in fast allen Situationen eher ruhig und bedächtig verhalten können. Insgesamt ist festzuhalten, dass die be-

fragten Lehrpersonen auf allen Dimensionen im Mittel Werte im zustimmenden Wertebereich aufweisen ($M > 2.5$).

Konfliktfähigkeit

Auf einer Skala zwischen 1=Trifft nicht zu und 4=Trifft zu schätzen die Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung im Lehrberuf tätig sind ($N=117$), ihre Konfliktfähigkeit mit einem Mittelwert von $M=3.51$ als sehr hoch ein. Nur einzelne erreichen auf der Skala Konfliktfähigkeit überhaupt Werte unter 3 (Skalenmittelwert=2.5).

4.2 Soziale Ressourcen

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

Berufliche Unterstützung und Führung Schulleitung

Die befragten Studierenden wurden gebeten einzuschätzen, wie unterstützend sie die Schulleitung für ihre Arbeit als Lehrperson wahrnehmen. Dazu wurden 10 Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* eingesetzt (Skalenmittelwert=2.5). Da die Befragten zum Erhebungszeitpunkt T1 erst kurz im neuen Berufsumfeld tätig waren, wurde auch die Möglichkeit gegeben, die Frage 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 sehr gut unterstützt fühlen durch die Schulleitung. Auch auf Skalenebene liegen nur 5% im negativen Wertebereich ($M < 2.5$).

Auch für die Einschätzung, wie die Schulleitung ihre Führungsaufgaben wahrnimmt, wurde eine äquivalente Skala eingesetzt. Hier liegen alle Mittelwerte der Items sogar über 3.49, was bedeutet, dass die befragten Lehrpersonen die Wahrnehmung der Führungsaufgaben der Schulleitung als sehr hoch einschätzen.

Berufliche Unterstützung und Kooperationsverhalten Lehrerkollegium

Die befragten Studierenden wurden gebeten einzuschätzen, wie unterstützend sie das Lehrerkollegium für ihre Arbeit als Lehrperson wahrnehmen. Dazu wurden 10 Items auf der Skala 1=*Trifft nicht zu* bis 4=*Trifft zu* eingesetzt (Skalenmittelwert=2.5). Da die Befragten zum Erhebungszeitpunkt T1 erst kurz im neuen Berufsumfeld tätig waren, wurde auch die Möglichkeit gegeben, die Frage nicht zu beantworten (5=*weiss nicht/Keine Antwort*).

Alle Items wurden im Durchschnitt 2.94 oder höher bewertet. Daraus ist zu schliessen, dass sich die befragten Lehrpersonen gut unterstützt fühlen durch das Lehrerkollegium. Nur einzelne Befragte geben für die berufliche Unterstützung im Lehrerkollegium Werte im negativen Bereich der Skala an ($M < 2.5$).

Auch für die Einschätzung des Kooperationsverhaltens im Lehrerkollegium wurde eine äquivalente Skala eingesetzt. Hier liegen alle Mittelwerte der Items über 3.12, was bedeutet, dass die befragten Lehrpersonen das Kooperationsverhalten im Lehrerkollegium als hoch einschätzen. Auch hier geben nur einzelne Befragte für das Kooperationsverhalten im Lehrerkollegium Werte im negativen Bereich der Skala an ($M < 2.5$).

Soziale Unterstützung Schulleitung, Lehrerkollegium und privates Umfeld

Die soziale Unterstützung der Schulleitung, des Lehrerkollegiums und aus dem privaten Umfeld wurde auf der Skala 1=*trifft gar nicht zu* bis 4=*trifft völlig zu* anhand vier Items erhoben. Die Items und die Mittelwerte der sozialen Unterstützung des entsprechenden sozialen Umfeldes sind in der folgenden Tabelle 7 dargestellt. Dabei wird die wahrgenommene soziale Unterstützung des Lehrerkollegiums (M^{LK}) und des privaten sozialen Umfeldes (M^P) höher eingestuft, als diejenige von der Schulleitung (M^{SL}). Allerdings ist festzuhalten, dass Einschätzung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung in allen drei Bereichen durchschnittlich sehr hoch ausfällt (Skalenmittelwert=2.5).

Tabelle 4: 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.	117/123	3.59	3.74	3.68
2	...mit Taten zur Seite stehen (z.B. etwas besorgen, ausleihen, etwas für mich erledigen oder mich irgendwo hinbringen).	117/123	3.29	3.64	3.69
3	...Mut machen und mein Selbstwertgefühl wieder herstellen.	117/123	3.48	3.69	3.80
4	...aufmerksam zuhören und Verständnis zeigen.	117/123	3.59	3.70	3.77

Anmerkungen: XXX: Schulleitung / Lehrerkollegium / privates soziales Umfeld
 M^{SL} : Mittelwert der Items für die soziale Unterstützung der Schulleitung
 M^{LK} : Mittelwert der Items für die soziale Unterstützung im Lehrerkollegium
 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 3.49 ($SD = .564$). Die Mittelwerte der Skalen Unterstützung Lehrerkollegium und Unterstützung privates soziales Umfeld sind mit $M = 3.69$ ($SD = .436$) respektive $M = 3.74$ ($SD = .487$) höher. Weniger als 10% geben für die wahrgenommene soziale Unterstützung der Schulleitung einen Wert im negativen Wertebereich an (Skalenmittelwert=2.5). Für das private Umfeld sind es weniger als 5% und für das Lehrerkollegium überhaupt niemand. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die befragten Lehrpersonen angeben, hohe soziale Unterstützung zu bekommen. Sei es am Arbeitsplatz durch die Schulleitung und das Kollegium, oder im Privatleben durch das soziale private Umfeld. Die Verteilungen der drei Skalen sind in den drei folgenden Histogrammen dargestellt.

