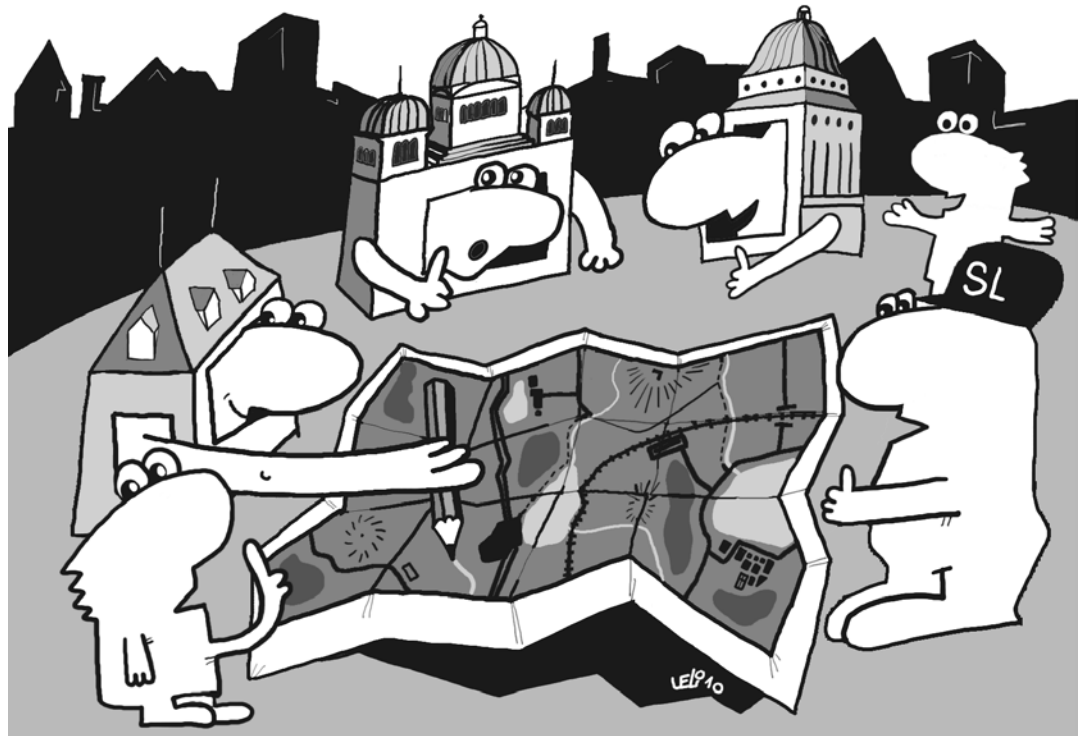


Entwicklungsperspektiven von und für Lehrpersonen: Zentrale Begriffe und empirische Befunde



Entwicklungsperspektiven von und für Lehrpersonen

Das Programm

1. Was sind die grundlegenden Fragen?
2. Was sind die zentralen Konzepte und Begriffe im Thema?
3. Wie befasst sich die Forschung mit dem Thema?
Und was sind ausgewählte Befunde?
4. Als Zwischenbilanz:
Was wissen wir (noch nicht)?



Berufliche Entwicklungsperspektiven: Grundlegende Fragen aus zwei Blickwinkeln

Individuum

Welche (beruflichen und privaten) Ziele hat die einzelne Person?

Welche Auswirkungen haben Perspektiven auf die einzelne Person?

Bildungssystem

Wie müssen Entwicklungsperspektiven gestaltet sein, damit sie

- a) den «guten», geeigneten Personen entsprechen, und
- b) funktional sind für das Bildungssystem?

Passung zwischen Individuum und System

Zentrale Begriffe aus dem Blickwinkel des Individuums

Biografie

«Bios» (griech.) -> Leben oder Lebensform

«Graphe» -> Schrift

→ Biografie als «Lebensbeschreibung»

Lebenslauf

Abfolge von «objektivierbaren» Ereignissen

Karriere

«career»: deskriptive Kategorie

«Karriere» als erfolgreiche, aufsteigende Berufslaufbahn (soziale Position, Status) interpretiert

Laufbahn

«[...] the evolving sequence of a person's work experiences over time»
(Arthur, Hall & Lawrence, 1989, p. 8)

 Herzog et al., 2007

Zentrale Begriffe aus dem Blickwinkel des Bildungssystems

Turnover

- Anzahl Personen, welche die Stelle oder den Beruf wechseln
- «Gesunder» und «ungesunder» Turnover
- Lehrerinnen- und Lehrermangel
- Personalerhaltung

Schulentwicklung

- Berufsbild und Berufsauftrag
- Schule als pädagogische Handlungseinheit
- Bewusste und systematische Koordination, Kooperation und Reflexion auf der Schulebene
- Systematische Personalentwicklung

 Denzler & Wolter, 2009; Ingersoll & May, 2012; Herzog & Leutwyler, 2010

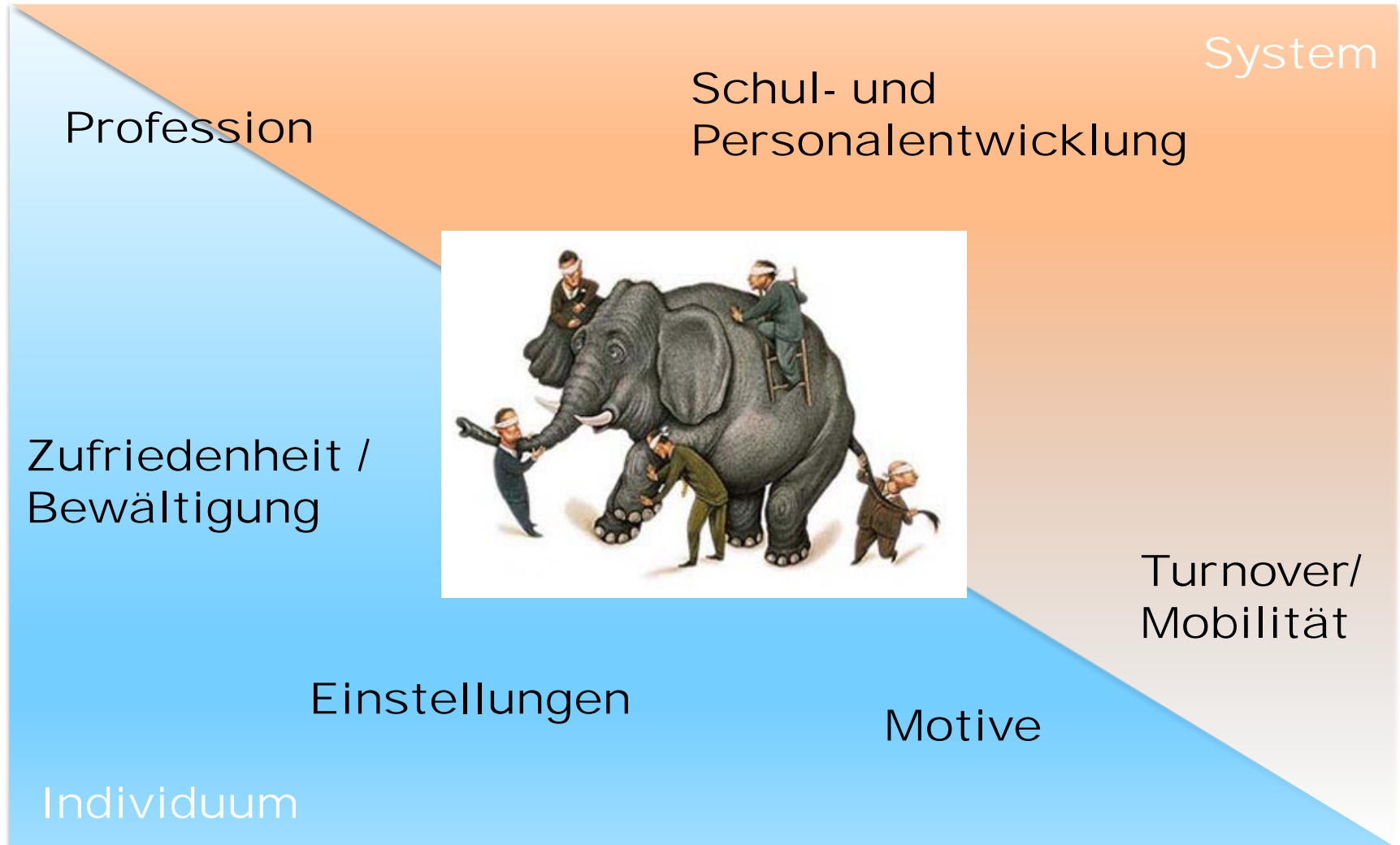
Entwicklungsperspektiven – eine Arbeitsdefinition

Entwicklungsperspektiven sind berufliche Veränderungsabsichten und Entwicklungsmöglichkeiten, die...

- sehr *breit* verstanden werden,
- sich auf *Ziele* der professionellen Entwicklung und Diversifikation von Berufslaufbahnen beziehen, z.B. in Form von Spezial- und Kaderfunktionen, und
- die einerseits subjektiv vom Individuum und andererseits aus Sicht der Schule *bewertet* werden.

Entwicklungsperspektiven von und für Lehrpersonen

Auslegeordnung zu den Forschungsperspektiven






Zufriedenheit- und Bewältigungsforschung

Zentrale Fragen:

- Wie zufrieden sind die Lehrpersonen mit ihren beruflichen Perspektiven?
- In welchem Zusammenhang stehen die Bewältigung im Lehrberuf und der Wunsch bzw. die Realisierung von neuen Entwicklungsperspektiven?

Zufriedenheit- und Bewältigungsforschung

Ausgewählte Erkenntnisse

- Fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind ein bedeutsamer Faktor für die Unzufriedenheit.
 Bürgisser, 2000; Keller-Schneider, 2010; Landert, 2014
- «Perspektivenlosigkeit» ist nicht per se belastend...
Perspektiven können aber die Belastbarkeit erhöhen.
 Herzog, 2007
- Zufriedenheits- und Beanspruchungseinschätzungen spielen für den tatsächlichen Ausstieg aus dem Lehrberuf eine relativ geringe Rolle.
 Herzog, 2007; Keller-Schneider, 2010; Ingrisani, 2014

Zufriedenheit- und Bewältigungsforschung

Zum Mitnehmen

Entwicklungsperspektiven fördern die Zufriedenheit und die Belastbarkeit der Lehrpersonen.




Erforschung von Einstellungen

Zentrale Fragen:

- Welche «Karriereorientierung» haben Lehrpersonen?
- Inwiefern verändert sich diese im Verlaufe ihrer Laufbahn?
- Und inwieweit unterscheiden sich Lehrpersonen von anderen Berufsgruppen?
- Welche Akzeptanz haben Laufbahnmodelle in Schulen bei den Lehrpersonen?

Erforschung von Einstellungen

Ausgewählte Erkenntnisse

- Lehrerinnen und Lehrer haben andere Vorstellungen von Karriere als Personen aus anderen Berufsgruppen.
 5C-Studie (noch unveröffentlicht, in den Ateliers 1 und 2 präsentiert)
- Der Wunsch nach kommunizierbarer Anerkennung, nach Prestige und Status nimmt auch im Lehrberuf zu.
 Leutwyler & Sieber, 2006
- Laufbahnziele durch *Spezialisierungen* sollen aus Sicht der Lehrpersonen diejenigen Bereiche betreffen, die ausserhalb des Unterrichts zur Entlastung von Lehrpersonen führen.
 Leutwyler & Sieber, 2006

Erforschung von Einstellungen Zum Mitnehmen

Laufbahnmodelle in Schulen gewinnen bei den Lehrpersonen an Bedeutung.

Aber sind ihre Vorstellungen mit der Qualitätsentwicklung von Schulen kompatibel?

Erforschung von Berufswahl- und Mobilitätsmotiven


Zentrale Fragen:


- Welche Rolle spielen berufliche Perspektiven bei der **Berufs- und Studienwahl**?
- Welche Gründe haben Lehrpersonen, den Lehrberuf zu **verlassen** oder die **Stelle zu wechseln**?
- Welche Gründe haben Lehrpersonen, im Lehrberuf zu **bleiben** oder ihn wieder **aufzunehmen**?


Erforschung von Mobilitätsmotiven


Ausgewählte Erkenntnisse: **Studien- und Berufswahl**

- Hauptmotive, das Studium zum Lehrberuf zu wählen:
 - Umgang mit Kindern und Jugendlichen
 - Freiheiten in der Gestaltung der Arbeit
 - Abwechslungsreiche Aufgaben

 Brühwiler, 2001; Herzog et al., 2007
- Studierende der «neuen» Lehrerinnen- und Lehrerbildung wählen das Studium selbstbestimmter und mit einer längerfristigen Perspektive.




 Herzog et al., 2007
- Maturandinnen und Maturanden wählen das Studium zum Lehrberuf, weil es direkt in einen Beruf führt, kurz ist und eine hohe Praxisorientierung hat.

 Denzler et al., 2008; Trautwein et al. 2006
- Motive für die Studienwahl erlauben nur bedingt Prognosen für den weiteren Karriereverlauf nach dem Studium.

 Ingrisani, 2014; Rothland, 2014

Erforschung von Mobilitätsmotiven

Ausgewählte Erkenntnisse: **Ausstiege aus dem Lehrberuf**

- Die Realisierung von beruflichen Perspektiven ist ein bedeutsames Motiv für den Ausstieg aus dem Lehrberuf.
 Herzog et al., 2007
- Lehrpersonen mit Vorberuf nennen am häufigsten die problematische Zusammenarbeit und Konflikte im Team als Ausstiegsmotiv, häufiger als ErstberuflerInnen.
 Troesch & Bauer (in Vorb.)
- Schulreformen können insbesondere für ältere Lehrpersonen ein Ausstiegsmotiv sein. Die Bedeutung von beruflichen Perspektiven nimmt mit zunehmendem Alter ab.
 Herzog et al. 2007; Keller-Schneider, 2010; Vandenberghe, 2000

Erforschung von Mobilitätsmotiven

Zum Mitnehmen

Laufbahnfragen und Einstellungen zu Laufbahnen können sich im Berufsverlauf verändern.

Laufbahnfragen stellen sich nicht für alle gleich.

Erforschung von Turnover / beruflicher Mobilität

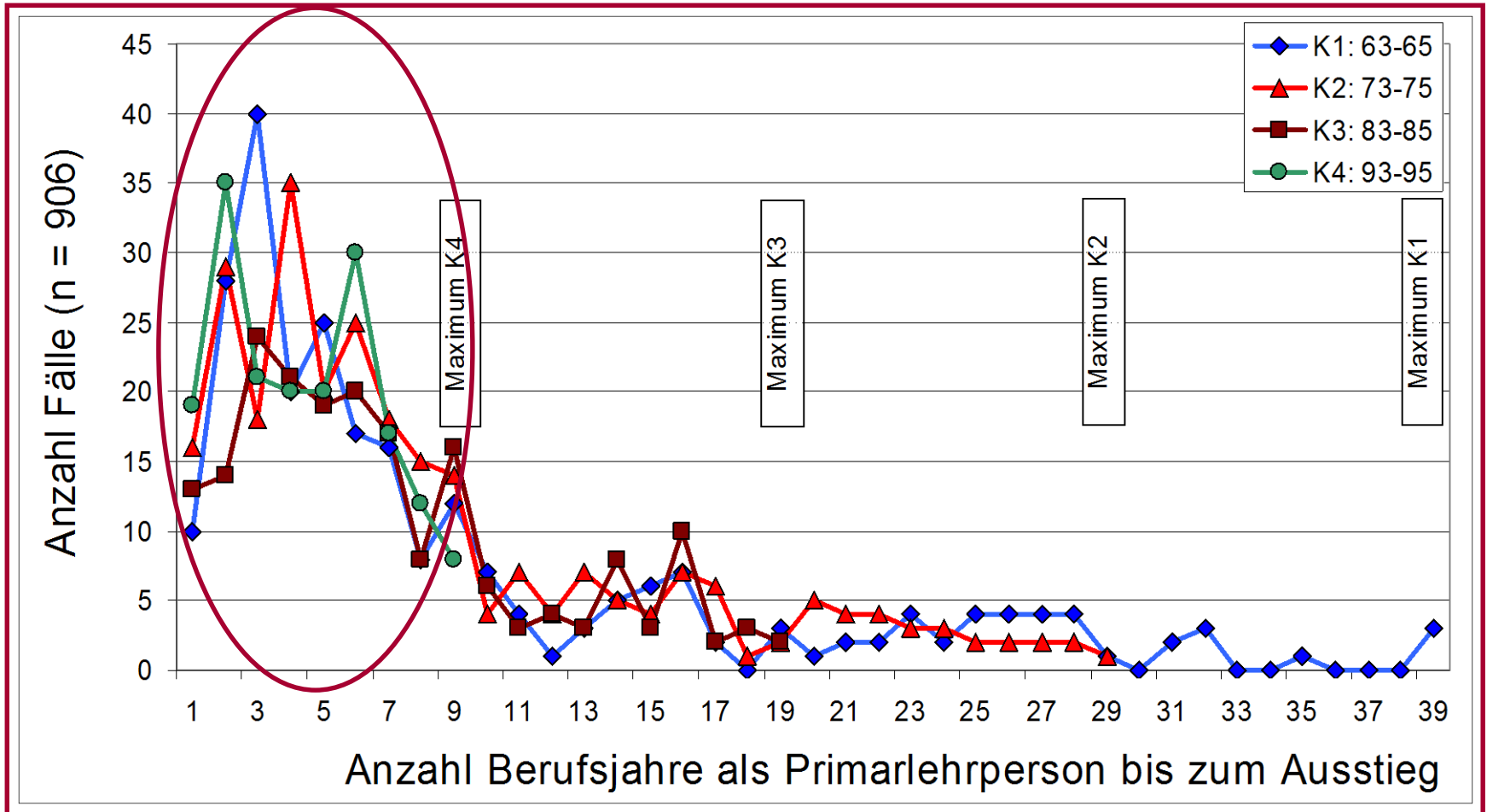
Zentrale Fragen:

- Wie hoch ist der Anteil von Lehrpersonen, welche die Stelle wechseln, wie hoch jener, die den Beruf verlassen?
- In welcher Form ergeben sich innerberufliche Wechsel (Stellen- und Funktionswechsel)?
- «Wohin» gehen sie, wenn sie den Lehrberuf verlassen?
- Wie verlaufen die beruflichen Laufbahnen von Lehrpersonen?
- Ist der «return on investment» bzw. «return on education» genügend gross (ökonomische Sichtweise auf die Ausbildung)?
- Kann das Bildungssystem die «besten» Lehrpersonen halten?

Erforschung von beruflicher Mobilität auf nationaler Ebene

- Jährlich verlassen ca. 15% des Lehrpersonals ihre Stelle, 8% verlassen den Beruf ganz.
- Am häufigsten ist der Berufswechsel in der ersten Berufsphase und nimmt dann kontinuierlich ab.

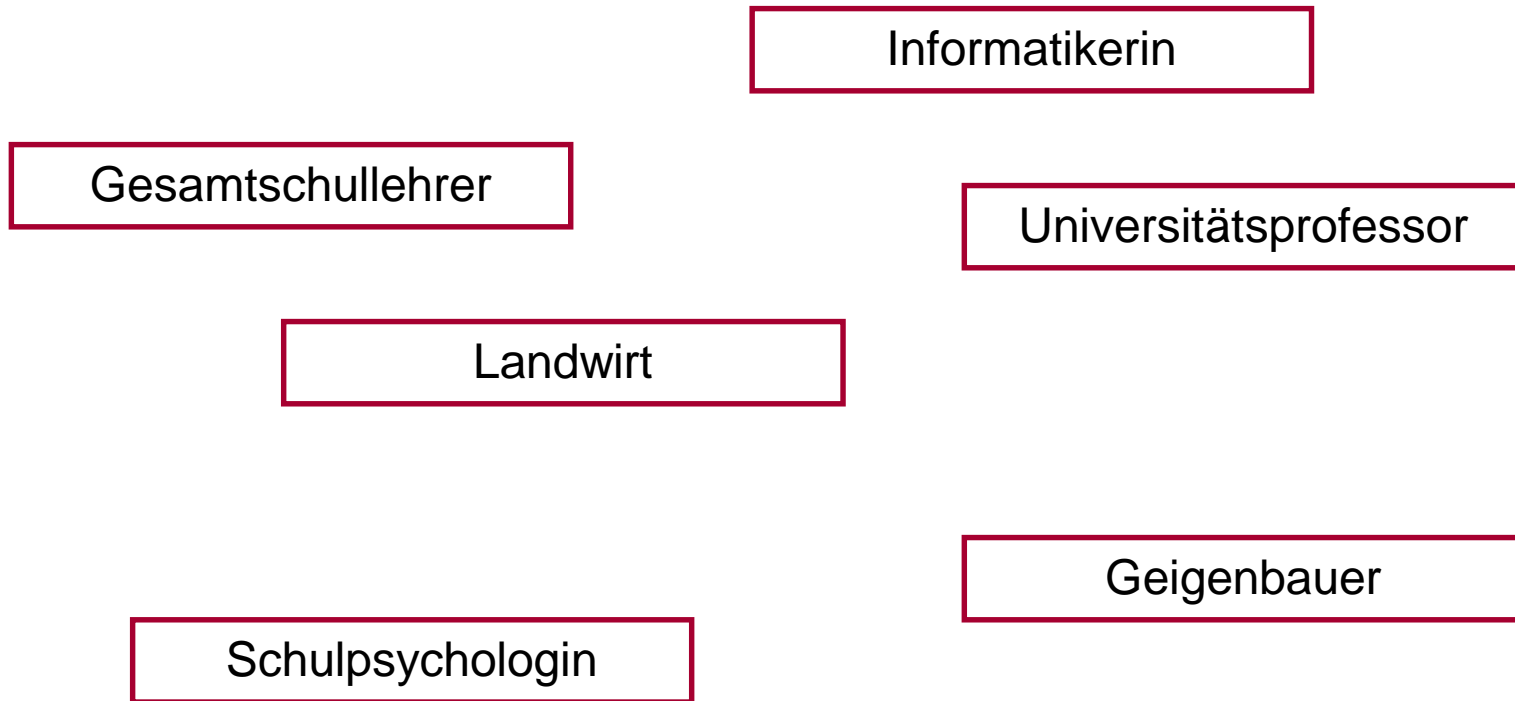
Erforschung von Turnover und beruflicher Mobilität Zeitpunkt des Ausstiegs (Primarlehrpersonen)



 Herzog et al. (2007)

Erforschung von Turnover und beruflicher Mobilität

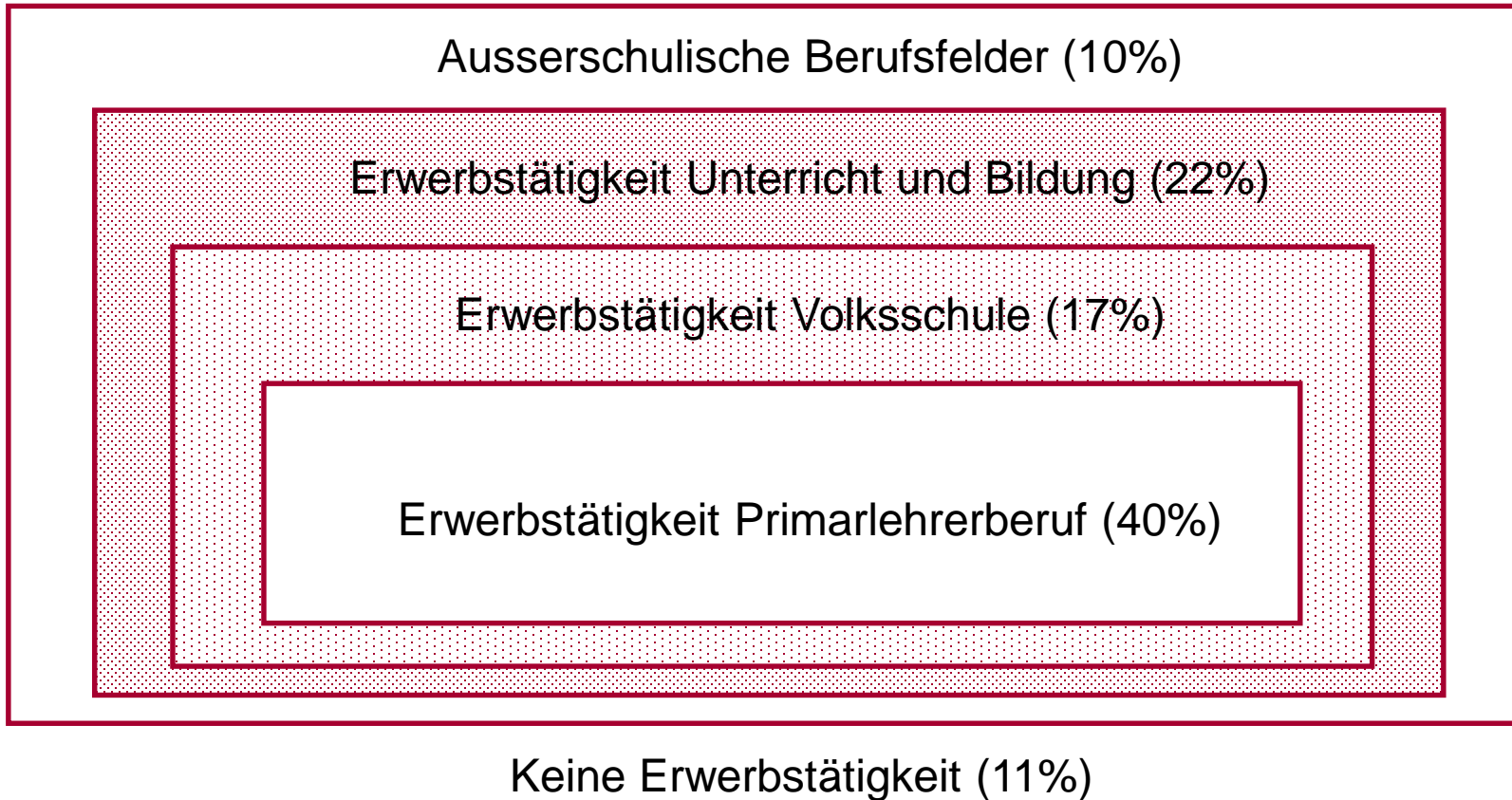
Ausgewählte Erkenntnisse



 Herzog et al., 2007; Troesch & Bauer, in Vorb.

Erforschung von Turnover / beruflicher Mobilität

Ausgewählte Erkenntnisse



Erforschung von Turnover / beruflicher Mobilität Zum Mitnehmen

Der Lehrberuf ist keine «Sackgasse».

Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm.

Die Wege sind vielfältig, aber verschlungen.



Schul- und Personalentwicklungsforschung

Zentrale Fragen

- Welche Bedeutung haben berufliche Perspektiven von Lehrpersonen für die Entwicklung von *Schulen*?
- Wie wirken Interventionsmassnahmen wie:
 - Systematische Personalförderung?
 - Spezialisierungen über Zusatzausbildungen?
 - Einführung von Laufbahnkonzepten?
- Welche Auswirkungen haben unterschiedliche Funktionen und Spezialisierungen der Lehrpersonen auf die
 - a) Qualität von Unterricht,
 - b) Kultur von Teams, oder
 - c) die Führung von Schulen?

Schul- und Personalentwicklungsforschung

Ausgewählte Erkenntnisse

- Weiterbildungslehrgänge verlieren an Wirkung, wenn strukturelle Bedingungen vor Ort nicht gegeben sind.
 Brägger & Landert, 2008; Herzog, 2002
- Langzeitweiterbildungen haben eine nachhaltig motivierende Funktion für den Lehrberuf.
 Landert, 2000

Schul- und Personalentwicklungsforschung

Erkenntnisse zu Interventionsstudien?



Professionsforschung

Zentrale Fragen:

- Welche Rolle spielen berufliche Perspektiven in der Weiterentwicklung der Profession «Lehrberuf»?
- Welche Rolle spielen beruflichen Perspektive für die öffentliche Anerkennung des Lehrberufs?

Professionsforschung

Ausgewählte *Thesen*

Ein «Lehrberuf mit Perspektiven» braucht eine «**Schule mit Perspektiven**», die...

- Unterschiede zwischen den Kompetenzprofilen von Lehrpersonen zulässt,
- Unterschiede von Lehrpersonen als Chance für das Lernen voneinander versteht, und
- die Vielfalt im Sinne einer «guten Schule» orchestrieren kann.

Professionsforschung

Ausgewählte *Thesen*

Ein «Lehrberuf mit Perspektiven» braucht ein **ausdifferenziertes Berufsfeld.**



Professionsforschung

Ausgewählte Thesen

Eine «Schule mit Perspektiven» fördert...

- das Image des Lehrberufs in der Öffentlichkeit und
- die Anziehungskraft des Lehrberufs für «entwicklungsorientierte» Personen und Männer.

Professionsforschung

Ausgewählte Thesen

«Leistungswillige, neugierige, an Lernen zutiefst interessierte Menschen brauchen eine dynamische Berufsperspektive. Ohne damit gleich an ‚Karriere‘ zu denken, werden künftig eine verlässliche Perspektive der beruflichen Laufbahngestaltung, Funktionswechsel im System bzw. vorgesehene Möglichkeiten des Job-Enrichment und Job-Enlargement zu den Attraktivitätsmerkmalen auch des Lehrberufs gehören müssen.»

Zwischenfazit

Was wissen wir?

1. Die Schaffung von Entwicklungsperspektiven hat das Potential, die *Zufriedenheit und den Verbleib* von Lehrpersonen im Beruf sowie die *Attraktivität* des Lehrberufs zu erhöhen.
2. Laufbahnen von Lehrpersonen sind heute schon vielfältig, aber verschlungen. Es braucht „*passende*“ Modelle, die den individuellen Zielen und den Anforderungen des Systems Schule genügen.
3. Es braucht *Orientierung* in der wachsenden Vielfalt an Entwicklungsangeboten und eine stärkere Transparenz der tatsächlich existierenden Perspektiven im Lehrberuf und darüber hinaus.
4. Die Schaffung von Entwicklungsperspektiven bedingt die *Ausdifferenzierung des Berufsfeldes* «Lehrberuf».
5. Und die Schaffung von Entwicklungsperspektiven fördert und fordert die *Schule als lernende Organisation*.

Zwischenfazit

Über was wissen wir wenig?

1. *Welche* Lehrpersonen haben in *welcher Berufsphase* welchen Bedarf an beruflichen Entwicklungsperspektiven?
2. Welche Auswirkungen hat die Schaffung beruflicher Perspektiven auf der Systemebene?
3. Wie kann eine differenzierte auf das Individuum abgestimmte Personalentwicklung auf der Schulebene organisiert und begleitet werden?

Zwischenfazit

Wir brauchen...

1. Mehr **Wissen** durch...
 - a) «bessere» Forschung (Design, Schliessung der Lücken)
 - b) «bessere» Theorien (Verbindung von Individuum und System)
 - c) Nutzung der Erkenntnisse anderer Disziplinen

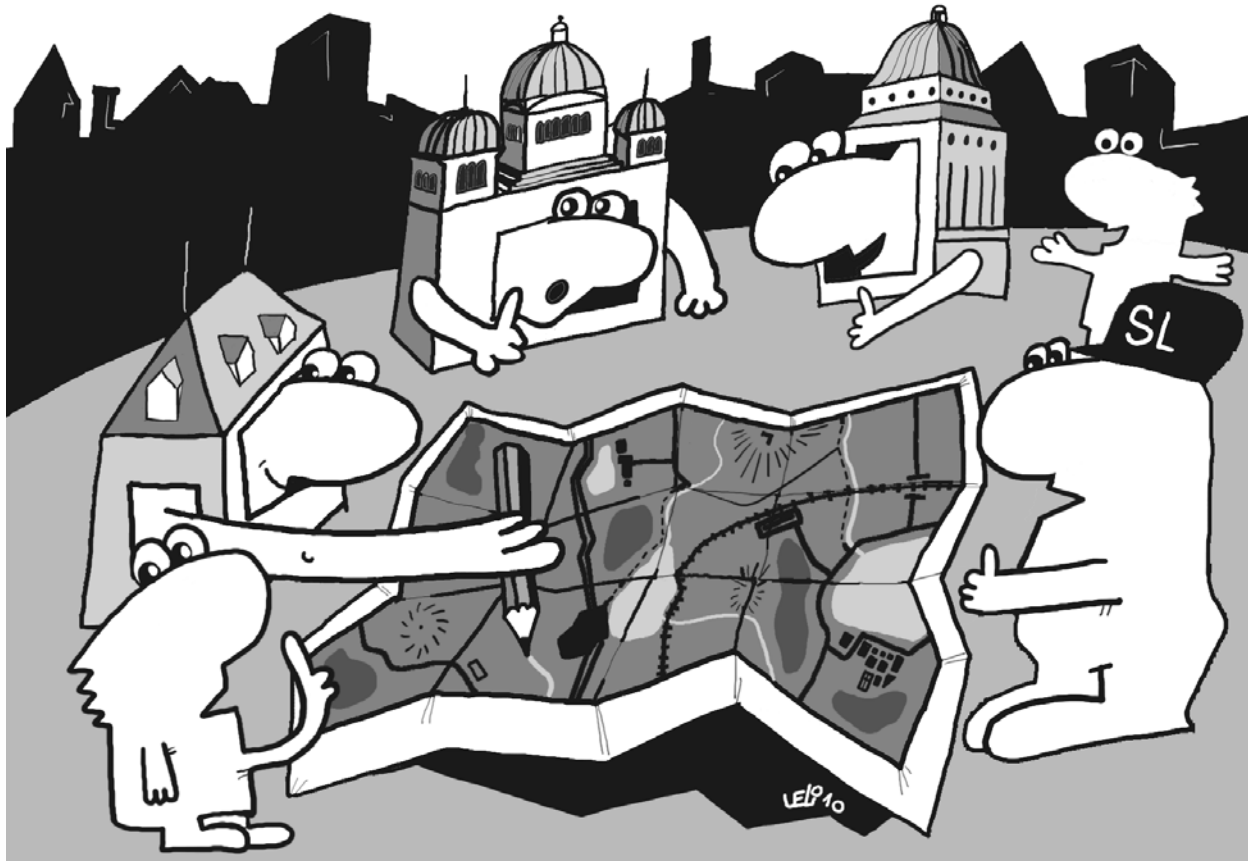
2. Mehr **Können** durch...

begleitete und unterstützte Pionierarbeit an den Schulen, in den Kantonen und an den Pädagogischen Hochschulen.

3. Netzwerktagungen wie diese, welche die Praxis, die Politik und die Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den *nachhaltigen* Diskurs führt.

Also Menschen, die Veränderungen initiieren **wollen**.

Wir freuen uns auf den Diskurs mit Ihnen...



silvio.herzog@phsz.ch / anita.sandmeier@phsz.ch

Literatur I

Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: the case for transdisciplinary approach. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Hrsg.), *Handbook of career theory* (S. 7 – 25). Cambridge: Cambridge University Press.

Brägger, M. & Landert, Ch. (2008). *Wirkungen von Weiterbildungen für Gesundheitsförderung an Schulen (Evaluationsbericht)*. Luzern: PHZ, Kompetenzzentrum Schulklima.

BfS, Bundesamt für Statistik (2014). *Mobilität der Lehrkräfte der obligatorischen Schule 2014*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Brühwiler, Ch. (2001). Die Bedeutung von Motivation in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. In F. Oser & J. Oelkers (Hrsg.), *Die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme. Von der Allrounderbildung zur Ausbildung professioneller Standards* (S. 343-397). Chur: Rüegger.

Bürgisser, M. (2000). *Kündigungsgründe und Berufszufriedenheit von Aargauer Lehrpersonen. Ergebnisse einer Vertiefungsstudie zu den Erhebungen 1994 – 1998 im Auftrag des Erziehungsdepartementes des Kantons Aargau, Abteilung Lehrer/innen- und Erwachsenenbildung (Schlussbericht)*. Bremgarten: Institut für Sozialforschung, Analyse und Beratung ISAB.

Denzler, S. & Wolter, S. (2009). Laufbahnentscheide im Lehrberuf aus bildungsökonomischer Sicht. *Lehrerprofessionalität* (S. 641 – 651). Zürich: Institut für Strategie und Unternehmensökonomik. Zugriff am 27.10.2014. Verfügbar unter: http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0041_lhwpaper.pdf

Denzler, S. & Wolter, S. (2008). *Unsere zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer - Institutionelle Faktoren bei der Wahl eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule*. Diskussionspapier. Zürich: Institut für Strategie und Unternehmensökonomik. Zugriff am 27.10.2014. Verfügbar unter: http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0012_lhwpaper.pdf

EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2008). *Lehrberuf. Analyse der Veränderungen und Folgerungen für die Zukunft. EDK-Bericht 27A*. Bern: EDK.

Literatur II

European Commission. (2015). *Shaping career-long perspectives on teaching. A guide on policies to improve Initial Teacher Education*. Brussels: European Commission.

Ingersoll, R. M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(4), 435–464.

Herzog, S. (2002). *Gestärkte Führungspersönlichkeiten für eine dynamische Schullandschaft. Evaluation der Ausbildung für Schulleiterinnen und Schulleiter in der BKZ-Region (Schlussbericht)*. Luzern: Bildungsplanung Zentralschweiz.

Herzog, S., & Leutwyler, B. (Eds.). (2010). *Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen. Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biografisch orientierten Personalentwicklungsinstruments*. Bern: Haupt.

Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A., & Müller, H. P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Primarlehrpersonen*. Bern: Haupt Verlag.

Ingersoll, R. M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(4), 435–464.

Ingrisani, D. (2014). *Die „neuen“ Lehrerinnen und Lehrer: eine Befragung der ersten Jahrgänge der neuen Vorschul- und Primarlehrerinnen- und -lehrerausbildung der deutschen Schweiz*. Bern: Haupt.

Keller-Schneider, M. (2010). *Kündigungsmotive von Lehrpersonen. Berufseinsteigende und berufserfahrene, kündigende und nicht-kündigende Lehrpersonen im Vergleich*. Zürich: Pädagogische Hochschule.

Landert, Ch. (2014). *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer. Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH)*. Zürich: Landert Brägger Partner. Zugriff am 30.8.2015.

Verfügbar unter:

http://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf

Landert, Ch. (2000). *Evaluation des Semesterkurses der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung Bern. Ergebnisse der Absolventenbefragung*. Bern: Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung Bern.

Leutwyler, B. & Sieber, P. (2006). Der Lehrerberuf im Wandel? – Über Grenzen von Leadership. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 28 (S), 61-80.

Rinke, C. R. (2014). *Why half of teachers leave the classroom. Understanding recruitment and retention in today's schools*. Lanham: Rowman & Littlefield Education.

Rothland, M. (2014). Warum entscheiden sich Studierende für den Lehrberuf? Berufswahlmotive und berufsbezogene Überzeugungen von Lehramtsstudierenden. In E. Terhart, H. Bennewitz, & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (2. Aufl., S. 349-385). Münster: Waxmann.

Trautwein, U. et al. (2006). Studieren an der Berufsakademie oder an der Universität, Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (3), 393-412.

Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (in Vorb.). Gehen oder bleiben? Berufsverbleib und Ausstiegsgründe von Berufswechslerinnen und Berufswechslerinnen in den Lehrberuf. In C. E. Bauer, C. Bieri, & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung*. Bern: hep.

Sandmeier, A., Gubler, M. & Herzog, S. (in Vorbereitung). Berufliche Mobilität von Lehrkräften – Eine Strukturierung des Forschungsstandes.

SKBF, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2014). *Schweizer Bildungsbericht 2014*. Aarau: SKBF. <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/>. Zugegriffen: 30. Juni 2015

Vandenbergh, V. (2000). Leaving teaching in the French-speaking Community of Belgium: A duration analysis. *Education economics*, 8 (3), 221–239.