

Die mittlere Berufsphase «Midlife crisis» oder «Durchstarten»?

Die anspruchsvollen Herausforderungen des Berufseinstiegs wurden erfolgreich bewältigt, grundlegende berufsbezogene Kompetenzen sind erprobt, gefestigt und erweitert. Die ersten 15 bis 20 Berufsjahre sind geschafft – es warten die nächsten 15 bis 20 Jahre. Erfahrung und Routine prägen zunehmend den Berufsalltag. «War's das nun?» kann zu einer bestimmenden Frage werden. **Von Stephan Hasler, Manuela Keller-Schneider, Dorothee Lauper, Monika Tschopp.**

In dieser zweiten Berufsphase ziehen viele Kolleginnen und Kollegen Bilanz und überlegen sich, wie sie die nähere und fernere Berufs- und Lebenszeit gestalten wollen. Es gilt nun, die weitere berufliche Entwicklung bewusst zu steuern und zu gestalten. Bestehende und aufzubauende Kompetenzen definieren die Ziele für den weiteren beruflichen Weg.

Laufbahn-Perspektiven in der mittleren Berufsphase

In dieser mittleren Berufsphase zeigen sich unterschiedliche Entwicklungswege. Es gibt Lehrpersonen, welche das Unterrichten zusammen mit den weiteren Aufgaben im schulischen Umfeld als erfüllend und herausfordernd wahrnehmen. Damit dies so bleiben kann, möchten sie weitere unterrichtsbezogene Kompetenzen erwerben (z. B. in den Themen kooperatives Lernen, Fördern und Beurteilen, kompetenzorientiertes Unterrichten). Lehrpersonen, die nach einigen Berufsjahren gerne zusätzliche Aufgaben übernehmen wollen, (z. B. als Praxislehrperson, als Lerncoach, als Fachperson im IT-Bereich), absolvieren gezielt eine längere Weiterbildung. Ein weiterer Weg zeigt sich darin, die Funktion als Klassenlehrperson abzugeben und innerhalb der Schule eine andere Funktion (Schulleitung, DaZ-Lehrperson, IF-Lehrperson) zu übernehmen, und sich dazu in eine Spezialisierung einzuarbeiten. Allen Berufswegen ist gemeinsam, dass

Lehrpersonen sich mit ihren Kompetenzen auseinandersetzen, eine Zielperspektive entwickeln und dann mit Überzeugung ihre nächsten Entwicklungsschritte anpacken.

Eine Standortbestimmung soll zur Klärung der individuellen Stärken und Wünsche beitragen

Die Pädagogischen Hochschulen nehmen sich diesen Anliegen an. Mit unterschiedlichen Angeboten reagieren sie auf die individuellen Bedürfnisse dieser Gruppe von Lehrpersonen. So vielfältig die beruflichen Entwicklungswege von Lehrpersonen sind, so spezifisch sind die Weiterbildungsmöglichkeiten, welche die pädagogischen Hochschulen anbieten.

Damit sich Interessierte besser und schneller orientieren können, entstand in Zusammenarbeit der Pädagogischen Hochschulen Luzern, Zürich, FHNW und Bern eine Broschüre, in der die verschiedenen oben beschriebenen Wege und Möglichkeiten übersichtlich dargestellt sind.

”

Eine Standortbestimmung soll zur Klärung der individuellen Stärken und Wünsche beitragen.

- › Fokus Unterrichten/Lehren und Lernen
- › Profilierung im Kernbereich
- › Spezialisierung
- › Weiterentwicklung im Bildungswesen
- › Wiedereinstieg
- › (Teil-)Ausstieg

Die Broschüre beschreibt für jeden der sechs Wege Ausgangslage und Entwicklungsperspektiven und listet die möglichen Angebote der jeweiligen PH auf. Ein treffendes Zitat rundet die knappe Präsentation ab. Die Links zu den Broschüren und Angeboten der Pädagogischen Hochschulen finden sich im Download-Teil des Profils.

Standortbestimmung bringt Klarheit

Dreh- und Angelpunkt für die Laufbahn- und Weiterbildungsplanung ist eine gründliche Standortbestimmung, die erworbene Kompetenzen auflistet und Wünsche, Ziele und Wege feststellt. Die Bedeutung dieses Angebots illustriert das unten stehende Interview mit einer betroffenen Lehrperson.

Ein sehr differenziertes (und teilweise webbasiertes) Instrument bietet die FHNW an, den Kompetenz-Manager (<http://www.portfolio-kompetenzmanagement.ch>). Er enthält alle Grundlagen zum Prozess des individuellen Kompetenzmanagements und ist für die spezifische Situation von Mitarbeitenden im Bil-

dungsbereich (Schulen und Hochschulen) konzipiert. Die Arbeit mit dem Leitprogramm eröffnet neue Möglichkeiten für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung. Neben dem persönlichen Ordner mit den Teilen «Einführung - dokumentieren, analysieren, reflektieren - planen, realisieren» bietet das Instrument die Möglichkeit, ein aktuelles und individuelles Kompetenzprofil zu erstellen.



© Adrian Moser, Zentralstrasse 93, 2503 Biel

Ein aktuelles Beispiel aus der Beratungspraxis

Interview: Stephan Hasler

S. H., Fachlehrerin Gestalten

S. H. ist Primarlehrerin und hat eine Zweitausbildung als Fachlehrerin Gestalten absolviert. Nach vielen Jahren erfolgreichen Unterrichtens fehlten zunehmend weiterführende Perspektiven. Mit einer Standortbestimmung suchte sie nach Wegen der Weiterentwicklung.

Wie ist der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung bzw. Weiterentwicklung entstanden?

Das Ganze erlebte ich als fließenden Prozess, der sich von ersten scheuen Gedanken zu einem starken Wunsch und Bedürfnis entwickelte. Mir fehlte zunehmend die berufliche Perspektive, und ich sah keine Möglichkeit, mich im Bestehenden weiterzuentwickeln. Ich wollte meine grosse Erfahrung und mein Potenzial besser nutzen und noch einmal selbst etwas lernen.

Wie haben Sie die Standortbestimmung auf der Beratungsstelle für Lehrpersonen erlebt, was hat sie Ihnen gebracht?

Die Standortbestimmung war für mich vor allem Bestätigung, Ermutigung und Erweiterung des Blickfeldes. Mein innerer Prozess erfuhr eine Intensivierung und Dynamisierung. Ich konnte meine Gedanken und Wünsche dank den Impulsen des Beraters in Handlung umsetzen und habe handfeste Abklärungen getätigt.

”
**Es ist wichtig
innezuhalten.**



Welchen Weg haben Sie gewählt?

Ich habe eine berufs begleitende Weiterbildung (CAS) zur Lehrmittelautorin begonnen. Der Wechsel zwischen Berufsalltag und Weiterbildung braucht Flexibilität und die Bereitschaft zur Verknüpfung der beiden Felder, das Ausprobieren von neu Gelerntem. Dies führt dazu, dass ich einen neuen Blick auf die Arbeit gefunden habe. Ich sehe in meiner «alten» Arbeit neue Qualitäten und Herausforderungen. Die neue Rolle und die Impulse bereichern mich. Ein Effekt, den ich nicht erwartet habe und der mich freut. Das tut gut.

Welche Tipps und Hinweise geben Sie Personen in der mittleren Berufsphase?

Es ist wichtig, dass man sich Zeit nimmt, innezuhalten, den Tätigkeiten neben dem Beruf Raum zu geben und die Wünsche und Sehnsüchte zu formulieren. Es hat mir gut getan, die Auslegeordnung von einer Beratungsperson begleiten zu lassen. Die Standortbestimmung erlaubt, viele Erfahrungen zu sammeln, Bestätigung und Bestärkung zu erhalten und so den Schritt zur Umsetzung zu wagen. ■

Autorinnen und Autor

Stephan Hasler, Dozent und Berater, Fachbereichsverantwortlicher Berufseinstieg und Berufslaufbahn PHBern, Institut für Weiterbildung und Medienbildung

Manuela Keller-Schneider, Prof. Dr., Professorin und Beraterin an der PH Zürich mit Forschungsschwerpunkten zur Professionalisierung von Lehrpersonen

Dorothee Lauper, PH Luzern, Abteilungsleiterin Berufsbiografische Angebote, Dozentin, Mentorin und Beraterin in der Aus- und Weiterbildung

Monika Tschopp, Leiterin Ressort Berufsbiografie und Laufbahn, Dozentin für Erwachsenenbildung und Organisationsentwicklung PH FHNW

Downloads

- Broschüre der PH Luzern
<http://tinyurl.com/y8zbc6x>
- Informationen der FHNW:
<http://tinyurl.com/y9mktorg>
- Broschüre der PH Zürich:
<http://tinyurl.com/yafqhhjb>

Weitere Interviews im Downloadbereich:
profil-online.ch/dbox/218.2