

Forschungsprojekt:

## **Bereit für die Praxis?**

Eine berufsbiografische Studie zum Berufseinstieg von Lehrpersonen

### **Forschungsbericht zur vierten Erhebung**

Projektleitung:

Prof. Dr. Daniela Freisler-Mühlemann

Wissenschaftliche Mitarbeitende:

Dr. phil. Yves Schafer & Dr. phil. Anja Winkler

Hilfsassistentin:

Larissa Böhlen

PHBern

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

Bern / Schweiz, im August 2020

## **Inhalt**

1. Das Forschungsprojekt
2. Übersicht zur Stichprobe
3. Quantitative Ergebnisse
  - 3.1 Zufriedenheit mit der Entscheidung Lehrer/Lehrerin zu werden
  - 3.2 Berufliche Situation nach dem ersten Berufsjahr
  - 3.3 Personale und soziale Ressourcen im ersten Berufsjahr
4. Qualitative Ergebnisse
  - 4.1 Berufseinstieg und die grössten Herausforderungen
  - 4.2 Herausforderungen im Unterricht
  - 4.3 Herausforderungen in der Schule und soziale Unterstützung
  - 4.4 Bedeutung des Mentorats
  - 4.5 Eigene Entwicklung und personale Ressourcen
5. Schlussfolgerungen zum ersten Berufsjahr

## **Abbildungen**

- Abbildung 1: Anteil Frauen und Männer der Befragungen T0 bis T2
- Abbildung 2: Zufriedenheit mit Berufsentscheidung
- Abbildung 3: Beschäftigung als Lehrperson
- Abbildung 4: Anstellungsverhältnis
- Abbildung 5: Arbeitspensum
- Abbildung 6: Mentorat am Arbeitsplatz
- Abbildung 7: Nutzen des Mentorats nach Anforderungsbereiche im Berufseinstieg
- Abbildung 8: Kompetenzeinschätzungen am Ende des Studiums und am Ende des ersten Berufsjahres
- Abbildung 9: Soziale Unterstützung aus unterschiedlichen Bereichen
- Abbildung 10: Grösste Herausforderungen
- Abbildung 11: Herausforderungen im Unterricht
- Abbildung 12: Soziale Unterstützung
- Abbildung 13: Hilfreiche personale Ressourcen

## **Tabellen**

- Tabelle 1: Stichprobenübersicht im Forschungsprojekt

## 1. Das Forschungsprojekt

Der Berufseinstieg ist eine sensible und wichtige Entwicklungsphase in der Berufsbiografie von Lehrpersonen. Lehrerinnen und Lehrer sehen sich im Berufseinstieg mit einer Vielzahl neuer Anforderungen konfrontiert. Dazu gehören nicht nur die vielen Herausforderungen innerhalb des Klassenzimmers, sondern auch die Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums, mit weiteren Fachpersonen, mit der Schulleitung und mit den Eltern. Darüber hinaus müssen sie sich mit verschiedenen administrativen Aufgaben auseinandersetzen. Angesichts dieser und möglicher weiterer Herausforderungen werden die im Laufe des Studiums erworbenen Kompetenzen weiterentwickelt. Diese Kompetenzen bilden die Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung der Lehrerinnen und Lehrer und sind wegweisend für ihren Umgang mit Herausforderungen. Der Einstieg in den Lehrberuf wird in der Studie "Bereit für die Praxis? Eine berufsbiografische Studie zum Berufseinstieg von Lehrpersonen" untersucht. Zu diesem Zweck wird die Entwicklung der Lehrpersonen beim Berufseintritt und während der ersten beiden Praxisjahre im jeweiligen Kontext verfolgt.

### *Ziele des Forschungsprojekts*

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts ermöglichen ein tiefes Verständnis der beruflichen Entwicklung von Lehrpersonen in der Berufseinstiegsphase im Kanton Bern und sind somit von zentraler Bedeutung für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung und die Schulpraxis.

### *Aktueller Stand*

Das Forschungsprojekt begann im April 2018 mit der Befragung der Abschlusskohorte Sommer 2018 am IVP und IVP NMS. 269 Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Vor- und Primarstufe der PHBern wurde am Ende ihres Studiums zu ihrer Ausbildung an der PHBern und zu verschiedenen Aspekten des Lehrberufs befragt. Im Herbst 2018 wurden die gleichen Personen zu ihrem Berufseinstieg und ihrer beruflichen Situation befragt. Die überwiegende Mehrheit der Personen aus diesem Absolventenjahrgang hat inzwischen erste Erfahrungen als ausgebildete Lehrperson gemacht. Wir sind daran interessiert, wie diese Zeit erlebt wurde. Aus diesem Grund wurde im Mai 2019 die Abschlusskohorte Sommer 2018 des IVP und des IVP NMS zu ihren beruflichen Erfahrungen im ersten Berufsjahr befragt. Diese Befragung wurde im Herbst 2019 durch 24 Lehrpersonen ergänzt, die in einem teilstrukturierten Leitfadeninterview Auskunft über ihre berufliche Situation gaben.

Für die meisten Lehrpersonen des Abschlussjahrgangs Sommer 2018 endet die zweijährige Berufseinstiegsphase im Sommer 2020. Wir sind daher sehr daran interessiert, wie sie diese Phase im Rückblick erlebt haben. Aus diesem Grund werden alle Personen der Abschlusskohorte Sommer 2018 im September 2020 zu ihrer Berufserfahrung 2 Jahre nach dem Studienabschluss erneut befragt.

### *Weitere Informationen*

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie auf der folgenden Homepage:

<https://www.phbern.ch/forschung/projekte/bereit-fuer-die-praxis-eine-berufsbiografische-studie-zum-berufseinstieg-von-lehrpersonen>

## 2. Übersicht zur Stichprobe

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde am Ende des Frühlingsemesters 2018 eine Vollerhebung der Studierenden der Vorschul- und Primarstufe an der PHBern durchgeführt, die sich in ihrem letzten Semester vor dem Studienabschluss befanden ( $N=285$ ). An dieser ersten Befragung (T0) nahmen insgesamt  $N=269$  Studierende teil (Tabelle 1).

Tabelle 1: Stichprobenübersicht im Forschungsprojekt

Stichprobe		
	<i>N</i>	%
Kohorte insgesamt:	<b>285</b>	<b>100</b>
Am Ende des Studiums teilgenommen (T0):	269	95%
Beim Berufseintritt teilgenommen (T1):	165	58%
Nach dem ersten Berufsjahr teilgenommen (T2):	121	43%
Interviews mit Lehrpersonen im zweiten Berufsjahr (T3):	24	8%

Die zweite Befragung fand im September/Oktober 2018 statt. In der T1-Erhebung wurden insgesamt 165 Studierende erreicht. An der dritten Befragung (T2) am Ende des ersten Berufsjahres (Mai/Juni 2019) nahmen 121 Lehrpersonen teil (107 davon nahmen auch an der T1-Befragung teil). Zusätzlich wurden mit 24 berufstätigen Lehrpersonen (T3, Herbst 2019) teilstrukturierte Interviews durchgeführt, um differenzierte Aussagen über ihre Erfahrungen im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit zu erhalten.

Im Vergleich zur ersten Befragung nahmen an der zweiten und dritten Erhebung verhältnismässig weniger Männer teil. Der Anteil der Männer lag in der zweiten Befragung bei knapp über 6% und in der dritten bei knapp unter 6%, und ist somit von einer Befragung zur nächsten leicht zurückging (Abbildung 1).

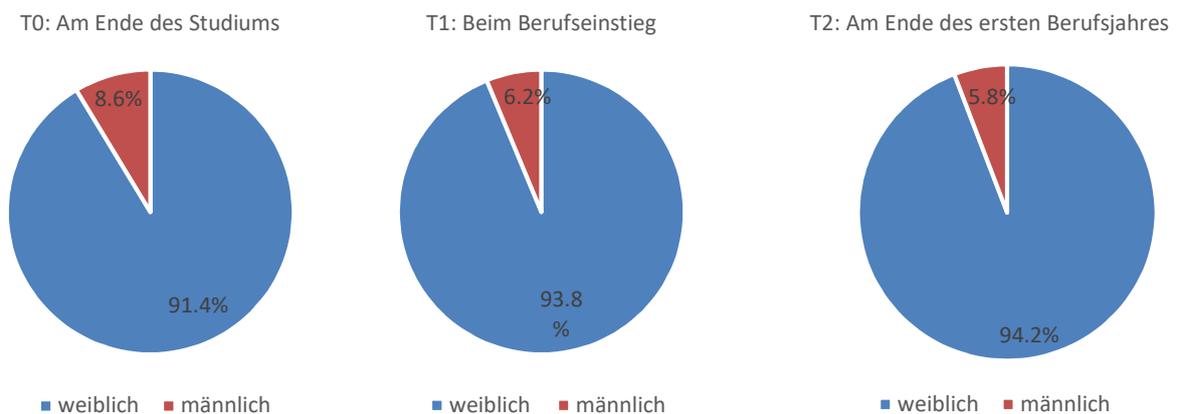


Abbildung 1: Anteil Frauen und Männer der Befragungen T0 bis T2

### 3. Quantitative Ergebnisse

#### 3.1 Zufriedenheit mit der Entscheidung Lehrer/Lehrerin zu werden

Auf einer Skala zwischen 1=Überhaupt nicht zufrieden und 7=Äusserst zufrieden (Skalenmittelwert=4) geben ein Jahr nach Abschluss des Studiums 47,5% der befragten Lehrpersonen an, dass sie mit ihrer Entscheidung, Lehrerin respektive Lehrer zu werden, äusserst zufrieden sind (N=120, M=6,13). Weitere 28,3% schätzen ihre Zufriedenheit mit einer 6 und 16,7% mit einer 5 ein. Auf der siebenstufigen Skala geben somit über 90% der befragten Lehrpersonen ihre Zufriedenheit mit ihrer Berufsentscheidung mit mindestens einer 5 an (Abbildung 2). Die durchschnittlich angegebene Zufriedenheit mit einem Mittelwert von M=6,18 ist bei den Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson arbeiten, höher (im Vergleich zu M=5.80 bei Personen, die nicht als Lehrperson arbeiten).

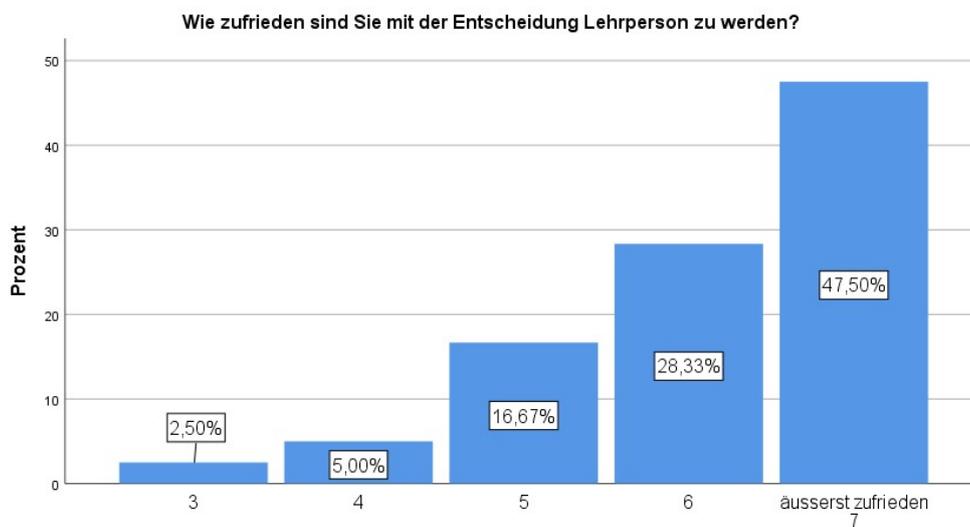


Abbildung 2: Zufriedenheit mit Berufsentscheidung

#### 3.2 Berufliche Situation nach dem ersten Berufsjahr

87.5% der Befragten arbeiten am Ende des ersten Berufsjahres als Lehrperson (N=105; Abbildung 3). Von den verbleibenden 12.5% hat etwas mehr als die Hälfte im Rahmen von Stellvertretungen als Lehrperson gearbeitet. Insgesamt haben 6% der Befragten (N=7) im ersten Jahr nach dem Studienabschluss noch nicht als Lehrperson gearbeitet. 40% arbeiten im ersten und 60% arbeiten im zweiten Zyklus. Von diesen arbeiten 6% in beiden Zyklen.

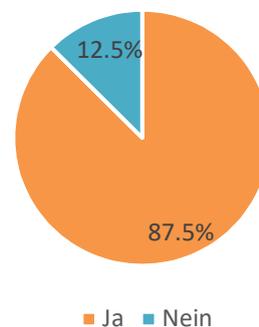


Abbildung 3: Beschäftigung als Lehrperson

Von den 105 Lehrpersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung im Lehrberuf tätig sind, haben 80% die Stelle im ersten Berufsjahr nicht gewechselt. Von den 20%, die im ersten Berufsjahr ihre Stelle

gewechselt haben, hat mehr als die Hälfte (53%) einmal die Stelle gewechselt. Zudem geht ein Stellenwechsel im ersten Berufsjahr häufig (76%) mit einem Schulwechsel einher.

Am Ende des ersten Berufsjahres sind 33% der arbeitenden Lehrpersonen befristet und 67% unbefristet angestellt (Abbildung 4). 58% arbeiten zu mehr als 80%. 30% arbeiten in einem Pensum zwischen 61% und 80%. 8% arbeiten zwischen 41% und 60%. Nur Einzelne arbeiten 40% oder weniger (Abbildung 5).

Anstellung als Lehrperson

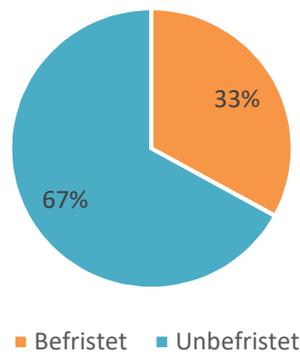


Abbildung 4: Anstellungsverhältnis

Beschäftigungsgrad

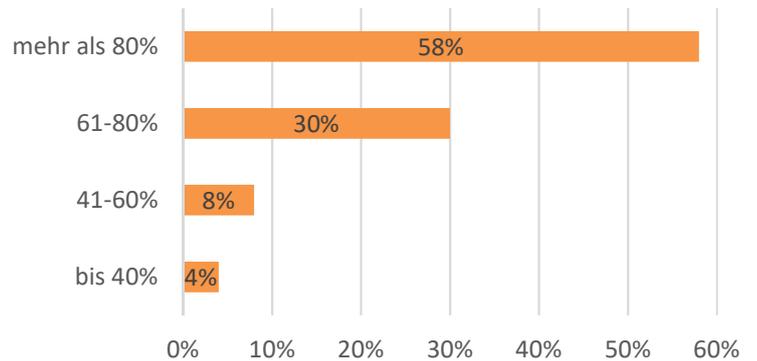


Abbildung 5: Arbeitspensum

67% der Befragten besuchen im ersten Berufsjahr an ihrem Arbeitsplatz ein Mentorat und 33% der befragten Lehrpersonen nutzen das Angebot des Mentorats nicht (Abbildung 6).

Nutzen Sie an Ihrem Arbeitsplatz das Angebot des Mentorats?

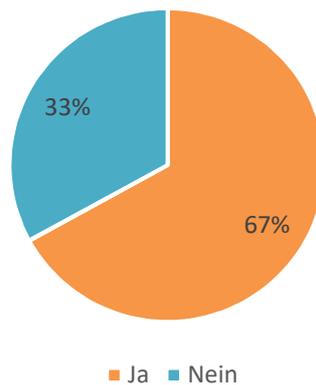


Abbildung 6: Mentorat am Arbeitsplatz

Die berufstätigen Lehrpersonen, die das Mentorat besuchen, wurden zusätzlich gebeten, den Nutzen des Mentorats für verschiedene Anforderungsbereiche des Lehrberufs auf einer Skala von 1=Nicht nützlich bis 7=Sehr nützlich einzuschätzen (Skalenmittelwert=4; Abbildung 7).

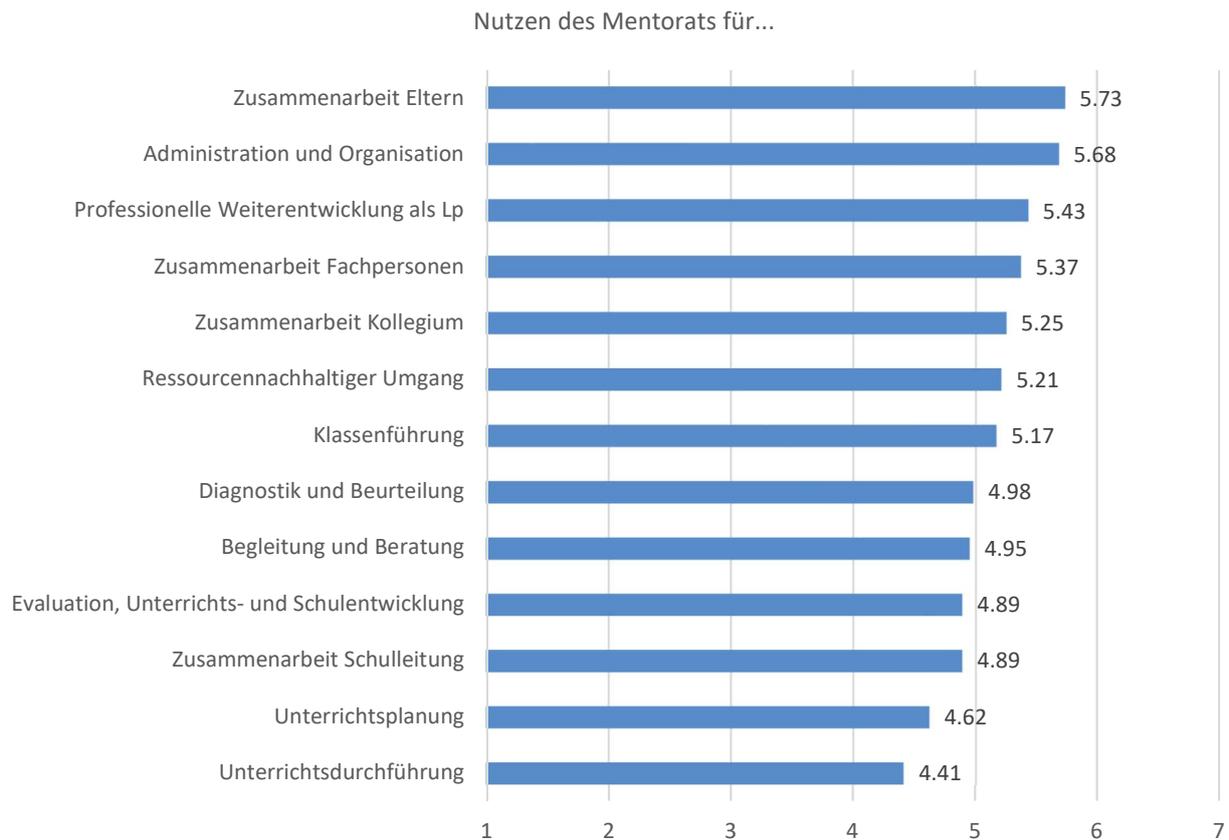


Abbildung 7: Nutzen des Mentorats nach Anforderungsbereiche im Berufseinstieg

Der Mittelwert des eingeschätzten Nutzens des Mentorats liegt für alle erfassten Anforderungsbereiche über dem Skalenmittelwert ( $M > 4$ ). Das spricht dafür, dass das Mentorat als nützlich für den Berufseinstieg als Lehrperson angesehen wird. Das Mentorat ist besonders nützlich für die Zusammenarbeit mit den Eltern sowie für administrative und organisatorische Aufgaben. Das Mentorat wird auch als nützlich für die professionelle Weiterentwicklung als Lehrperson und für die Zusammenarbeit mit Fachpersonen und mit dem Kollegium angesehen. Weniger nützlich ist das Mentorat für die Unterrichtsplanung sowie -durchführung.

Neben der beruflichen Situation wurden auch Angaben zur beruflichen Weiterbildung erfasst. Daraus geht hervor, dass von den Angeboten der PHBern im ersten Berufsjahr vor allem die Planungswoche, die Praxisbegleitgruppen sowie die Boxenstopps besucht wurden. Die besuchten Angebote ausserhalb der PHBern beziehen sich sowohl auf schulinterne Weiterbildungen als auch auf punktuelle Weiterbildungen zu spezifischen Themen. Hinsichtlich zukünftiger Weiterbildungen gab ein Grossteil der befragten Lehrpersonen an, sich in naher Zukunft gezielt weiterbilden zu wollen.

### 3.3 Personale und soziale Ressourcen im ersten Berufsjahr

#### Selbstwirksamkeitserwartung

Eine zentrale personale Ressource im Lehrberuf ist die Selbstwirksamkeitserwartung. Diese wurde anhand von zehn Items auf einer Skala 1=*stimmt nicht* bis 4=*stimmt genau* erfasst (Skalenmittelwert=2.5, <2.5 bedeutet ablehnender und >2.5 bedeutet zustimmender Wertebereich).

Die befragten Lehrpersonen schätzten sich bezüglich ihrer Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung nach dem ersten Berufsjahr mit einem Mittelwert von  $M=3.17$  ( $N=100$ ) so hoch ein wie am Ende des Studiums ( $M=3.23$ ). Das bedeutet, dass die Lehrpersonen zuversichtlich sind, dass sie sich in ihrem Berufsfeld behaupten können sowie dass sie Herausforderungen aktiv angehen und bewältigen können.

#### Professionelle Kompetenzen

Weitere wichtige Ressourcen sind die professionellen Kompetenzen von Lehrpersonen, die angelehnt an den Orientierungsrahmen der PHBern (2013) untersucht wurden. Die Lehrpersonen wurden gebeten, ihre Kompetenzen auf einer Skala von 1=*Gar nicht kompetent* bis 7=*Sehr kompetent* einzuschätzen (Skalenmittelwert=4). Nach dem ersten Berufsjahr schätzten sich selbst als sehr kompetent ein in der Zusammenarbeit mit dem Kollegium und der Schulleitung und in der Reflexion über den Lehrberuf. Auch ihre Kompetenzen in den Bereichen Unterrichtsplanung, -durchführung, -reflexion, Klassenführung, Begleitung und Beratung von Schülerinnen und Schülern und bei der Beurteilung ihrer Leistungen schätzten sie als hoch ein. Am wenigsten kompetent schätzten sie sich selbst in der Zusammenarbeit mit Eltern und Fachpersonen ein.



Abbildung 8: Kompetenzeinschätzungen am Ende des Studiums und am Ende des ersten Berufsjahres

Interessant ist der Vergleich mit der Einschätzung identischer Kompetenzen am Ende des Studiums. Hier zeigt sich, dass die Einschätzungen bzgl. Unterrichtskompetenz nach dem ersten Berufsjahr tiefer ausfallen als am Ende des Studiums (Unterrichtsplanung, -reflexion, -durchführung, Klassenführung sowie Begleitung und Beratung von Schülerinnen und Schülern). Umgekehrt fallen die Kompetenzeinschätzungen ausserhalb des Unterrichts (Zusammenarbeit mit Eltern, Kollegium, Schulleitung sowie Administration und Organisation) höher aus als am Ende des Studiums.

### Erfolgs erleben im Beruf

Auf einer Skala zwischen 1=Trifft nicht zu und 4=Trifft zu schätzten die befragten Lehrpersonen ihr Erfolgserleben im Beruf ein Jahr nach dem Studienabschluss im Mittel mit  $M=3.14$  ein ( $N=106$ ). Bei einem Skalenmittelwert von 2.5 liegt das durchschnittliche Erfolgserleben im Beruf deutlich im positiven Bereich. Mit einem Mittelwert von  $M=3,17$  ist das durchschnittlich angegebene Erfolgserleben bei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Lehrperson tätig sind, höher (im Vergleich zu  $M=2.92$  bei Personen, die nicht als Lehrperson arbeiten).

### Soziale Unterstützung der Schulleitung, des Lehrerkollegiums und aus dem privaten Umfeld

Neben den personalen Ressourcen spielen im Beruf auch soziale Ressourcen eine wichtige Rolle. Eine zentrale soziale Ressource ist die soziale Unterstützung. Diese wurde getrennt für die Schulleitung, das Kollegium und das private Umfeld auf einer Skala von 1=trifft gar nicht zu bis 4=trifft völlig zu anhand von je vier Items erfasst.

Die durchschnittlichen Einschätzungen dieser vier Items pro Bereich sind in der folgenden Abbildung dargestellt. Die wahrgenommene soziale Unterstützung des Lehrerkollegiums und des privaten sozialen Umfeldes wird höher bewertet als die der Schulleitung. Es ist allerdings zu beachten, dass die Einschätzung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung im Durchschnitt in allen drei Bereichen sehr hoch ist (mittlerer Skalenwert=2,5).

*Bei auftretenden Schwierigkeiten bei meiner Arbeit als Lehrperson würde **die Schulleitung/das Kollegium/mein Privates Umfeld** mir...*

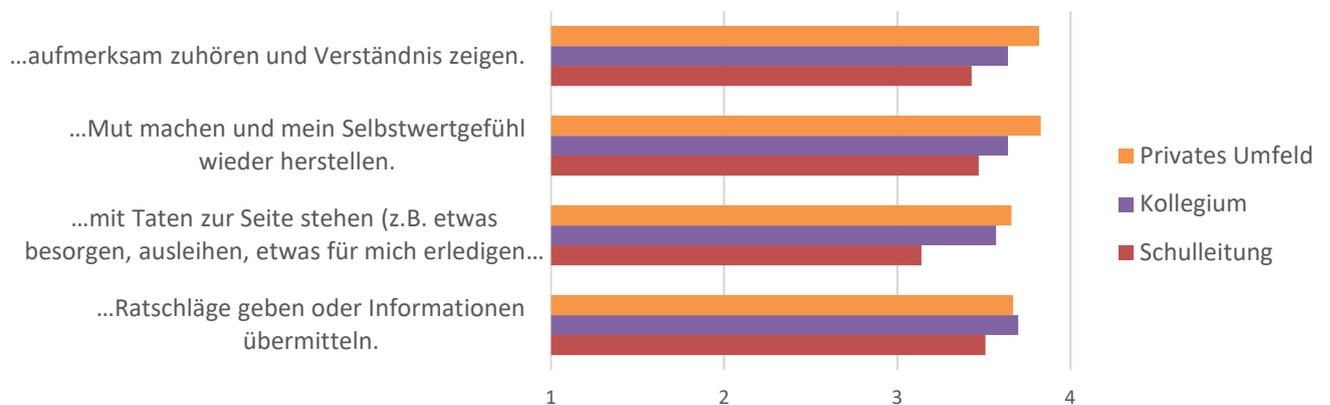


Abbildung 9: Soziale Unterstützung aus unterschiedlichen Bereichen

Werden die vier Items der sozialen Unterstützung nach Bereichen zusammengefasst, ergibt sich ein Mittelwert für die soziale Unterstützung der Schulleitung von  $M=3.49$ . Die Mittelwerte der zusammengefassten Unterstützung durch das Lehrerkollegium und das private soziale Umfeld liegen mit  $M=3.69$  respektive  $M=3.74$  etwas höher. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die befragten Lehrpersonen im ersten Berufsjahr ein hohes Mass an sozialer Unterstützung erfahren. Besonders ausgeprägt ist die erfahrene Unterstützung durch das Kollegium und das private soziale Umfeld.

## 4. Qualitative Ergebnisse

Im Herbst 2019 führten wir Interviews mit 24 Personen durch, die ebenfalls an den Fragebogenerhebungen teilnahmen. Diese Gruppe bestand aus 23 Frauen und einem Mann, die alle als Lehrperson tätig waren. Um die Gelingensbedingungen zu untersuchen, haben wir mit Hilfe eines Interviewleitfadens Fragen zu den grössten Herausforderungen in den Anforderungsbereichen Unterricht, Schule und Lehrperson gestellt. Um den Umgang mit diesen Herausforderungen näher zu untersuchen, wurden personale und soziale Ressourcen berücksichtigt. Die Leitfadeninterviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet, was zu den folgenden Ergebnissen führte. Die Zahlen stehen für die Anzahl der Nennungen in den Interviews.

### 4.1 Berufseinstieg und die grössten Herausforderungen

Für viele Lehrpersonen gestaltet sich das erste Berufsjahr gut und interessant, wird aber auch als anstrengend und mit vielen neuen Herausforderungen verbunden erlebt. Schwieriger ist es für Lehrpersonen, mit den unklaren Rahmenbedingungen wie wechselnden Schulleitungen, einem unharmonischen Kollegium oder einem nicht funktionierenden Mentorat umzugehen. Insgesamt sind die grössten Herausforderungen im Berufseinstieg bei der Elternarbeit (N=10) und dem Klassenmanagement (N=9) zu finden. Auch die Umsetzung der Vorbereitungen (N=8) sowie die Zusammenarbeit mit dem Kollegium oder der Schulleitung (N=6) sind Herausforderungen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger.

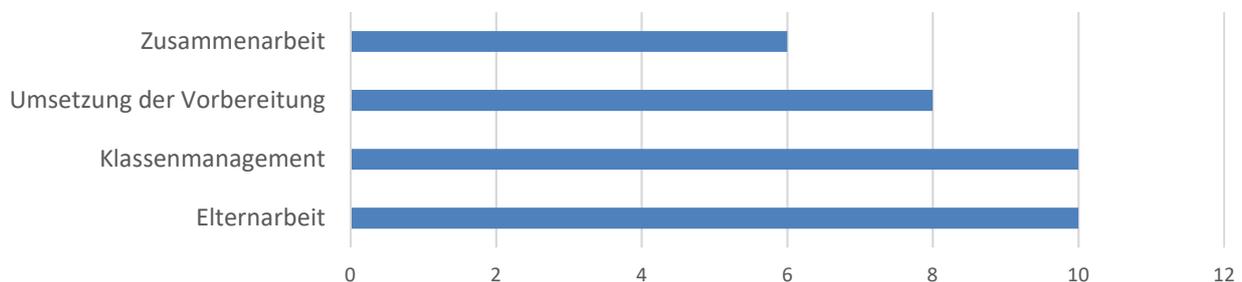


Abbildung 10: Grösste Herausforderungen

Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen versucht die Mehrheit der Lehrpersonen, flexibel zu sein und sich abzugrenzen (N=11). Damit verbunden ist die Einsicht, dass die vorbereitete Unterrichtsplanung nicht immer wunschgemäß umgesetzt werden kann, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler die gleichen Voraussetzungen mitbringen, und dass deshalb die Unterrichtsplanung oft neu organisiert werden muss. Genauso wichtig ist die Einstellung, dass der Unterricht nicht perfekt sein muss, respektive sein kann. Die Mehrheit der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zeigt eine offene Herangehensweise zum selbständigen Unterrichten und im Umgang mit dem Kollegium und anderen Kooperationspartnern wie Eltern und Fachpersonen.

## 4.2 Herausforderungen im Unterricht

Betrachtet man die Herausforderungen im Anforderungsbereich «Unterricht» genauer, wird deutlich, dass Planung (N=8), Klassenmanagement (N=8), Klassenheterogenität (N=6) und Beurteilung (N=3) Lehrpersonen besonders fordern.

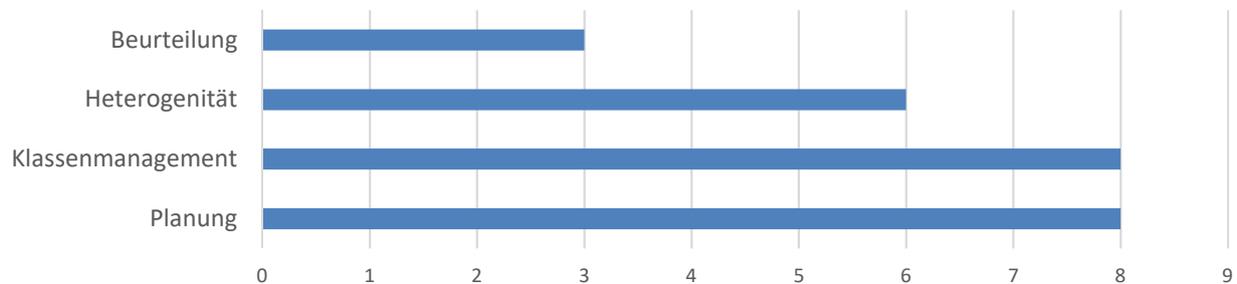


Abbildung 11: Herausforderungen im Unterricht

Die Planung ist unter folgenden Gesichtspunkten anspruchsvoll: Nicht alles muss perfekt sein, die Planung muss flexibel gehandhabt werden, der Umgang mit den unterschiedlichen Lehrmitteln und Fächerspezifika muss gelernt werden, die Motivation der Schülerinnen und Schüler muss hoch gehalten werden und nicht jede Idee kann aus infrastrukturellen Gründen umgesetzt werden.

Im Hinblick auf das Klassenmanagement ist die Frage von Interesse, wie der eigene Stil im Umgang mit Störfaktoren, einer lauten Klasse oder der Einrichtung des Klassenzimmers gefunden werden kann. Im Verlauf der Berufseinstiegsphase erlangen Lehrerinnen und Lehrer durch gezielte Reflexion die Kompetenz, einen eigenen Unterrichtsstil zu entwickeln; welche Vorgehensweise angemessen ist und welcher weniger.

Darüber hinaus wird die Individualität der Schülerinnen und Schüler als herausfordernd wahrgenommen; sei es im Hinblick auf Niveauunterschiede, unterschiedliche sprachliche Voraussetzungen oder Mehrjahrgangsklassen. Es ist eine Herausforderung, alle Schülerinnen und Schüler optimal zu fördern und allen gerecht zu werden.

Im Bereich der Beurteilung war die Kommunikation mit den Eltern, die Bezugsnorm und das Finden eines eigenen Beurteilungskonzeptes besonders herausfordernd. Transparenz bei der Beurteilung, das Finden einer Beurteilungsmöglichkeit, hinter der die Lehrperson stehen kann, und der Austausch mit anderen Lehrpersonen erleichtern die Kommunikation mit den Eltern und die Beurteilung der Schülerinnen und Schüler. Zum letztgenannten Punkt besteht in einigen Schulen ein Weiterbildungsbedarf. Hier zeigt sich, dass die befragten Lehrpersonen bereits über Informationen verfügen, da sie für den Lehrplan 21 entsprechend ausgebildet wurden.

## 4.3 Herausforderungen in der Schule und soziale Unterstützung

Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Personen an der Schule wird von der Mehrheit als hilfreich und unterstützend wahrgenommen (N=15), da meist ein gutes Kollegium vor Ort ist und die Lehrpersonen oft eine einzelne Ansprechperson gefunden haben (N=8). In einigen Fällen werden einzelne Personen als weniger hilfreich beschrieben, was meist auf unterschiedliche Persönlichkeiten zurückzuführen ist. Im schulischen Kontext gibt es in der Regel eine Person, die als Bezugsperson die meiste soziale

Unterstützung leistet. Sie hilft bei Fragen zum Unterricht, um den Überblick über die Termine im Jahr zu behalten und bei persönlichen Problemen wie Stress oder Perfektionismus. Die Schlüsselpersonen sind meistens die Mentorinnen und Mentoren, die Stellenpartnerinnen bzw. -partner oder andere unterstützende Personen wie z.B. Heilpädagogen, Schulsozialarbeiter oder IF-Lehrpersonen. Auch Parallelklassenlehrpersonen und Schulleitungen wurden als wichtige Partner in der Zusammenarbeit genannt. Somit sind das Kollegium (N=15) und die Mentorinnen und Mentoren (N=11) neben dem privaten Umfeld (N=12) die wichtigsten sozialen Ressourcen für den Berufseinstieg.

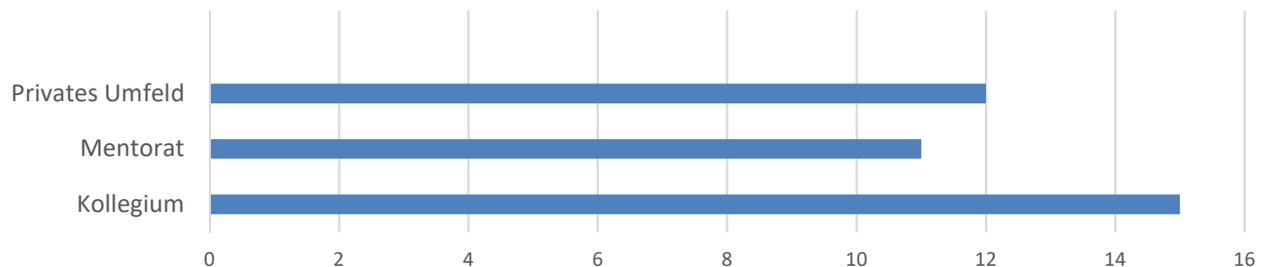


Abbildung 12: Soziale Unterstützung

Das Kollegium bietet vor allem eine Austauschmöglichkeit, Zugang zu einem reichen Erfahrungsschatz und Unterrichtsmaterial. Im privaten Umfeld können die eigenen Erfahrungen diskutiert und Stressfaktoren benannt und verarbeitet werden. Insbesondere die Familie gibt Halt und Ratschläge für Situationen, die im schulischen Kontext aufgrund sozialer Erwünschtheit nicht diskutiert werden können. Auch die Schulleitung spielt eine wichtige Rolle, obwohl sie mehr eine Unterstützungs- und Anlaufstelle für Probleme im Zusammenhang mit der Anstellung oder der Elternarbeit ist. Eine Schulleitung, die unterstützend wirkt und Hilfe leistet, wird von Berufseinsteigerinnen und -einsteiger besonders geschätzt. Steht diese Unterstützung nicht zur Verfügung, wird dies als belastend empfunden. Die Pädagogische Hochschule wird vor allem im Bereich der Vorbereitung mit der Planungswoche, der Praxisbegleitgruppe und den Materialien aus dem Studium als unterstützend wahrgenommen. Das Mentorat (N=7) wird als besonders hilfreich wahrgenommen, wenn eine sorgfältige Passung zwischen Mentor und Mentee erfolgt.

#### 4.4 Bedeutung des Mentorats

Von 24 Lehrpersonen besuchten drei kein Mentorat, aber alle würden es empfehlen. Aufgrund der finanziellen Entschädigung der Mentorinnen und Mentoren, fühlen sich die Lehrpersonen legitimiert sich bei ihnen Hilfe zu holen (N=10). Ein regelmässiges Zeitfenster für Nachfragen wird ebenfalls geschätzt (N=5). Die Nachteile des Mentorats liegen vor allem im zwischenmenschlichen Bereich. Wenn die Lehrperson und ihre Mentorin bzw. ihr Mentor einander nicht verstehen und unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen von dieser Begleitung haben, wird das Mentorat als wenig unterstützend empfunden. Die Hilfsbereitschaft und das Engagement der Mentorinnen und Mentoren ist eine zentrale Gelingensbedingung eines funktionierenden Mentorats. Dementsprechend sollte die Mentoring-Person gut ausgewählt und auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Es sollte auch die Möglichkeit bestehen, eine andere Begleitperson zu bekommen, wenn die Zusammenarbeit nicht optimal funktioniert.

#### 4.5 Eigene Entwicklung und personale Ressourcen

Alle befragten Lehrpersonen fühlen sich nach dem ersten Berufsjahr kompetenter. Die Kenntnisse in den Bereichen Heterogenität und Diagnostik sowie der Überblick über das gesamte Material könnten noch vertieft werden.

Als persönliche Eigenschaften, die für den Berufseinstieg hilfreich sind, wurden vor allem Aussagen in den Bereichen Reflexivität (N=12), Empathie (N=10) und Gewissenhaftigkeit (N=10) genannt.

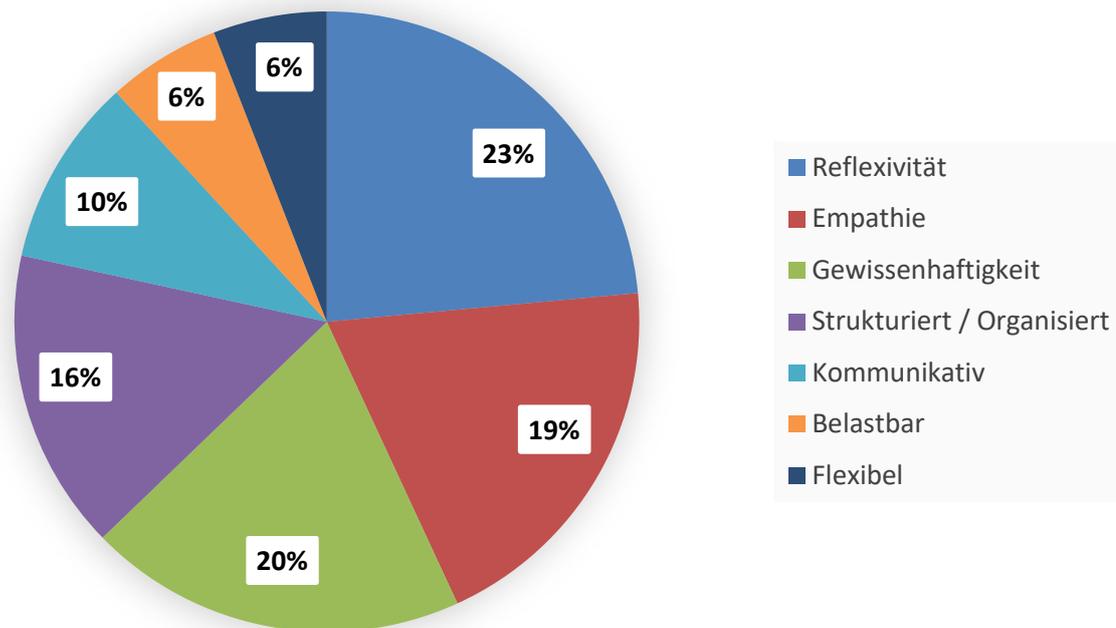


Abbildung 13: Hilfreiche personale Ressourcen

Reflexivität im Sinne der Distanznahme, sich um die eigene Gesundheit zu kümmern und anzuerkennen, dass ein Ausgleich (Hobby, Freunde etc.) notwendig ist oder sich Hilfe zu holen. Die Empathie respektive die Fähigkeit, eine Beziehung zu den verschiedenen Anspruchsgruppen aufzubauen, wird als sehr hilfreich empfunden. Gewissenhaftigkeit im Sinne von Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein sind ebenfalls Eigenschaften, die den Einstieg erleichtern. Es ist auch von Vorteil, wenn die Lehrperson strukturiert und organisiert ist, da es viele verschiedene Aufgaben und Termine zu erledigen gibt. Auch kommunikative Fähigkeiten und Offenheit erleichtern den Einstieg in den Lehrberuf. Hohe Belastbarkeit und Flexibilität wurden ebenfalls erwähnt, aber nicht so oft.

Interessant ist, dass Gewissenhaftigkeit am häufigsten als eine ebenso hinderliche Eigenschaft genannt wurde. Sie ist zwar hilfreich für die Erledigung aller Aufgaben, führt aber oft dazu, dass die Lehrpersonen zu viel auf sich nehmen und sich überarbeiten. Einige Lehrpersonen sind verunsichert oder sehr selbstkritisch, was ebenfalls als Hindernis empfunden wird. Einigen fällt es auch schwer, sich zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit zu distanzieren, weshalb sie froh sind, auf Menschen in ihrem privaten Umfeld oder in der Schule zurückgreifen zu können, die ihnen Grenzen aufzeigen und sie ermutigen können. Nicht zu hohe Erwartungen an andere Personen zu haben, erleichtert auch den Einstieg, da die eigene Entwicklung bereits als Herausforderung empfunden wird.

## **5. Schlussfolgerungen zum ersten Berufsjahr**

Die Analysen haben gezeigt, dass die Lehrpersonen das erste Berufsjahr unvoreingenommen und beruflich zufrieden erlebt haben. Der selbständige Unterricht, die eigenen Vorstellungen und Wünsche in Bezug auf den Unterricht sowie die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Anspruchsgruppen (Eltern, Schülerinnen und Schüler, Kollegium, Fachpersonen) haben auf die meisten von ihnen einen grossen Einfluss gehabt. Sie haben das Gefühl, dass sie durch ihr Handeln berufliche Situationen positiv beeinflussen können und fühlen sich innerhalb und ausserhalb des Klassenzimmers kompetent. Herausfordernd waren die Bereiche, die in Praktika nicht optimal vorbereitet werden konnten, wie z.B. die Elternarbeit oder das Klassenmanagement. Für diese Bereiche ist erstmals die Lehrperson im Berufseinstieg verantwortlich und nicht mehr die Praxislehrperson. Die Planung und Umsetzung mussten flexibler gestaltet und an die Klasse angepasst werden, was in den Praktika auch weniger der Fall ist. Zudem ist die (Zusammenarbeit)/Auseinandersetzung mit den verschiedenen Akteuren viel intensiver als in den Praktika.

Insgesamt fühlen sich die Lehrpersonen durch ihr soziales Umfeld am Arbeitsplatz und in ihrem privaten Umfeld sehr gut unterstützt und schätzen ihr Erfolgserleben im Beruf als hoch ein. Neben einem stabilen privaten Umfeld sind Bezugspersonen, die Unterstützung anbieten und in ihrer eigenen Klasse oder in einer Parallelklasse arbeiten, für die Berufseinsteigenden besonders hilfreich. Das Lehrerkollegium bietet meistens einen Pool von Unterrichtsmaterialien, Erfahrungen und mentaler Unterstützung, während die Schulleitung bei übermässigem Stress oder Problemen in der Elternarbeit den Rücken stärkt. Auch die Nutzung der Angebote der PHBern unterstützen den Berufseinstieg mit der Planungswoche und der Praxisbegleitwoche sehr gut. Insbesondere das Mentorat bietet eine sehr gute Unterstützung, wenn die Konstellation passt. Insgesamt schätzen sich die Lehrpersonen nach dem ersten Berufsjahr in den meisten Bereichen kompetenter und sicherer ein. Es gibt aber auch Bereiche, in denen Weiterbildungsbedarf besteht, wie z.B. im Umgang mit Heterogenität oder Aufgaben im Zusammenhang mit der Diagnostik. Lehrpersonen, die sich selbst gut reflektieren und regulieren können, aber auch gewissenhaft und empathisch sind, sind für den Berufseinstieg gut gerüstet. Eigenschaften wie Offenheit, gute Kommunikation und Spontaneität erlauben auf andere zuzugehen, Hilfe anzunehmen und adäquat auf neue Situationen zu reagieren.

Wichtig für den Berufseinstieg sind deshalb eine zugängliche Ansprechperson, ein stabiles privates Umfeld, eventuell auch Mitstudierende sowie günstige Bedingungen (Klassenzusammensetzung, unterstützende Schulleitung und unterstützende Kolleginnen und Kollegen). Von besonderer Bedeutung ist die Planung. Eine gute Vorbereitung erlaubt mehr Flexibilität in der Durchführung und erleichtert so den Berufseinstieg. Nicht nur die PHBern helfen mit ihren Angeboten, sondern auch ein gutes Mentoring. Individuelle Erfahrungen können von den hier zusammengefassten Aussagen abweichen, da es sich um allgemeine und gruppenbezogene Aussagen handelt.