

Schriftenreihe der Pädagogischen Hochschule Solothurn

Problemanalyse des Lehrberufs im Kanton Solothurn

*Eine qualitative Untersuchung der Belastungen
und Ausbildungsdefizite von Kindergärtnerinnen
und Primarlehrer/-innen im Kanton Solothurn*

Dr. Martin Straumann und Stefanie Goltz

Schrift Nr. 3

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Fragestellung	5
2. Das Wichtigste in Kürze	7
3. Stand der Forschung	11
3.1. Lehrpersonen in der Gesellschaft: Aufgabenfeld einer Lehrperson und aktuelle Entwicklungen	11
3.2. Belastungen	13
3.3. Wirksamkeit der Ausbildung	14
4. Methode	17
4.1. Befragte Personen und Durchführung	17
4.2. Fragebogen und problemzentriertes Interview	19
4.3. Auswertung	24
5. Ergebnisse	25
5.1. Berufssituation: Inanspruchnahme und Belastungen	25
5.2. Bereiche in denen sich Lehrpersonen mehr Unterstützung, Informationen und Kenntnisse wünschen	36
5.3. Wie Experten der Berufspraxis die Ausbildung sehen	37
5.4. Die erweiterte Perspektive: Berufsbild und Attraktivität	44
6. Die Umsetzung der Forschungsergebnisse im Kindergarten, in der Schule und in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Solothurn	48
6.1. Umsetzungsvorschläge	48
6.2. Schlussdiskussion im Plenum und kurze Präsentation des Projekts Pädagogische Fachhochschule	49
7. Anhang	51

Vorwort

Anlässlich einer Besprechung über die neue Struktur der Sekundarstufe I im Kanton Solothurn, erhielt die Regierungsrätin Rückmeldungen über die Ausbildung am Lehrerinnen- und Lehrerseminar. In der Folge lud das Amt für Volksschulen zu einem Gespräch mit drei Lehrerinnen, die vor ungefähr 5 bis 10 Jahren ihre Grundausbildung abgeschlossen hatten. Die Rückmeldungen der Lehrerinnen bestätigten die Stärken und Schwächen der seminaristischen Ausbildung, wie sie auch andernorts in den letzten Jahren erhoben wurden (OELKERS & OSER 2000). Besonders für die steigende Beanspruchung durch zunehmende Heterogenität und nebenunterrichtliche Tätigkeiten sind die Lehrpersonen noch zu wenig ausgebildet.

Es stellte sich die Frage, wie mehr über dieses Problem erfahren werden könnte. Viele Studien der letzten Jahre über die Belastung von Lehrpersonen haben den Unterricht betrachtet und es ist wenig über nebenunterrichtliche, schulinterne Arbeit bekannt. Der Kanton Solothurn bewilligte nicht zuletzt deshalb eine Studie, die zum Ziel hatte, Expert/innen der Berufspraxis des Kantons zum Lehrberuf mit seinen vielfältigen Tätigkeitsanforderungen und zur Ausbildung zu befragen. Es ist uns bewusst, dass Lehrerinnen und Lehrer, die auf ihre Ausbildung zurückblicken, keinen realen Zustand beschreiben, sondern beeinflusst sind von ihrem eigenen Werdegang, ihrer eigenen professionellen Entwicklung sowie von zahlreichen Meinungen, die heute über das Seminar existieren. Bei der Befragung handelte es sich somit um das Zusammenführen subjektiver Sichtweisen, die nicht den Anspruch der Repräsentativität erheben wollen, die aber dennoch in ihrer Gesamtheit und durch die festgestellten Gemeinsamkeiten Hinweise auf die heutige Berufsrealität liefern, auf die zukünftige Lehrpersonen vorbereitet werden müssen. Insgesamt kann also ein Projekt, das die Belastung und die Ausbildungsdefizite bei Lehrerinnen, Lehrern und Kindergärtnerinnen untersucht, sowohl den Schulen und Kindergärten als auch dem Projekt der Pädagogischen Fachhochschule wichtige Hinweise liefern. Den Schulen werden auf diese Weise Anhaltspunkte geliefert, wie sie Belastungssituation optimieren können und die Projektverantwortlichen erhalten Hinweise auf Ausbildungsschwerpunkte, die in Zukunft nicht vernachlässigt werden dürfen.

Bekanntlich hat der Kanton Solothurn beschlossen, das Lehrerinnen- Lehrerseminar in eine Pädagogische Fachhochschule umzuwandeln. Da Fachhochschulen berechtigt sind, Forschungsmittel des Bundes zu beantragen, reichten wir ein Gesuch im nationalen Forschungsprogramm DO RESEARCH oder DO RE ein, um die vom Kanton bewilligten Gelder zu ergänzen und somit ein grösseres Projekt zu ermöglichen. Voraussetzung zur Beantragung eines Projektes im DO RE Forschungsprogramm war, dass nationale Geldern nur dann beantragt werden können, wenn eine zweite Trägerschaft einen Kostenanteil des Projektes übernimmt. Träger der Primarschulen und der Kindergärten sind im Kanton Solothurn die Schulgemeinden, der Kanton finanziert die Schulen mit über die Lehrerlöhne und hat die fachliche Aufsicht über den Unterricht. In diesem Sinne konnten wir das Amt für Volksschule und Kindergarten (AVK) als Partner des Forschungsprojekts angeben. Direkt finanziert wurde das Projekt aus den Projektmitteln des Projekts Pädagogische Fachhochschule. Mit der so geplanten externen Evaluation sollte die Arbeit der PFH-Projektgruppe abgesichert und evaluiert werden. Als externe Forschungsperson mit der Projektdurchführung beauftragt wurde Frau lic.phil. Stefanie Goltz, Forschungsassistentin am Institut für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ILLB) der Universität Bern in Langenthal.

Mitte des Jahres 2001 beschied uns die Expertengruppe DO RE, dass wir keine Forschungsgelder erhalten werden, da die kantonale Verwaltung kein Forschungspartner sein könne¹. Weil aber die Finanzverwaltung des Kantons die Mitfinanzierung des Projekts genehmigt hatte und da die Wichtigkeit des Projektes nach wie vor bestand, beschloss die Steuerungsgruppe des Projekts Pädagogische Fachhochschule die Studie dennoch, aber mit reduzierten Mitteln durchzuführen. Anstelle einer repräsentativen Erhebung unter den Lehrpersonen führten wir deshalb eine qualitative Erhebung unter 30 Lehrpersonen durch.

¹ Was dieser Entscheid für die Pädagogische Fachhochschule bedeutet, ist noch nicht vollständig geklärt. Von Gesetztes wegen ist festgelegt, dass eine Pädagogische Fachhochschule eine eigene Trägerschaft sein wird. Die Expertengruppe DO RE hat denn auch die externe Mitfinanzierung durch die Forschungspartner und Nutzniesser anlässlich ihrer Informationsveranstaltungen relativiert. Die Frage der Finanzierung von Forschungsprojekten der Pädagogischen Hochschulen durch den Bund bleibt damit offen.

Es bleibt all jenen zu danken, die geholfen haben, das Projekt durchzuführen. Es sind dies in erster Linie Frau Stefanie Goltz, die das Projekt durchgeführt und mittlerweile das Seminar bereits wieder für ein nächstes Forschungsprojekt im Kanton Bern verlassen hat, ausserdem Roland Misteli, der Geschäftsführer des LSO, der uns die Adressen der zu befragenden Lehrpersonen lieferte, die befragten Primarlehrerinnen und Primarlehrer, Kindergartenleiterinnen, Schulleiterinnen und Schulleiter, Schuldirektoren sowie Präsidentinnen und Präsidenten der regionalen Schulkommissionen. Wir danken allen Beteiligten nochmals ganz herzlich für die Mithilfe. Besonderen Dank gilt auch den Seminarlehrerinnen und Seminarlehrern und Praxislehrpersonen des Seminars, die uns wertvolle Rückmeldungen gegeben haben. Dem Steuerungsausschuss unter Leitung von Andreas Brand und der Bildungsdirektorin, Frau Regierungsrätin Ruth Gisi, danken wir für die wertvolle Unterstützung.

Im April 2002



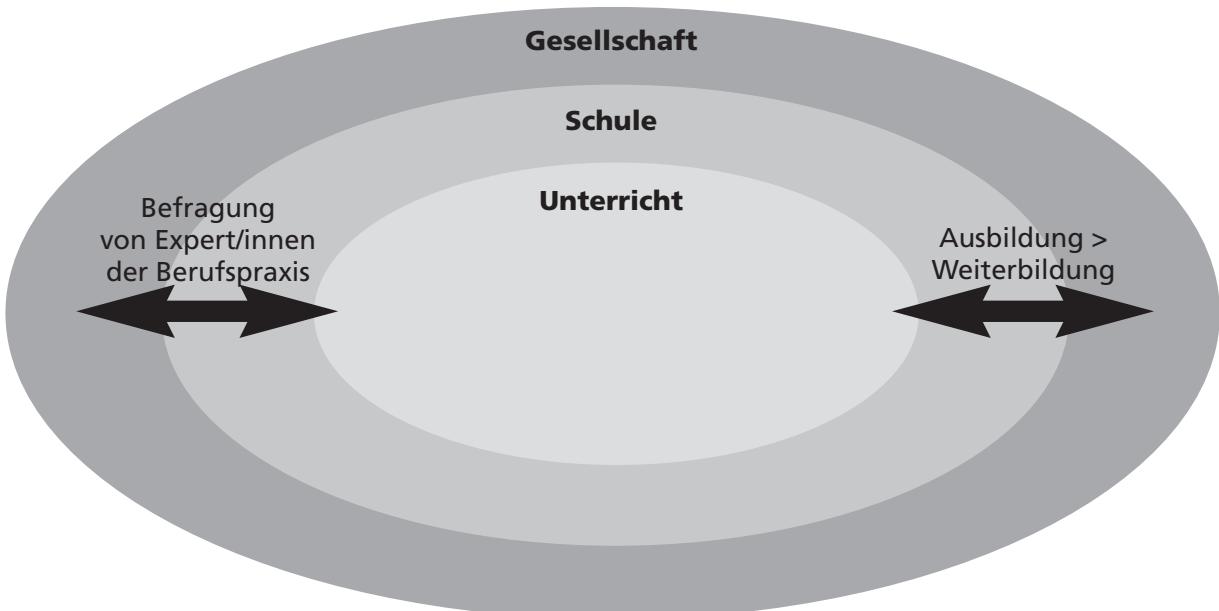
Dr. Martin Straumann

Projektleiter PFH Solothurn

1. Einleitung und Fragestellung

Der Lehrberuf stellt vielschichtige und komplexe Anforderungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, die miteinander vernetzt sind und verschiedene Systemebenen einbeziehen. Dazu gehört die Ebene der eigenen Schulklasse/des Unterrichts, die Ebene der Schulorganisation und die gesellschaftliche Ebene (vgl. Abbildung 1). In einer Schulklasse finden sich Kinder mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen zusammen, die divergierende Wertvorstellungen bezüglich der Schule und verschiedene Voraussetzungen in ihrer Sozial-, Selbst- und Fachkompetenz mitbringen. Es gilt, den vielfältigen Bedürfnissen dieser Kinder gerecht zu werden und die Klasse zu einer Gemeinschaft zusammenzuführen. Neben dem eigentlichen Unterrichten (Stoffvermittlung, Erziehungsarbeit etc.) stellen Organisations-, Beratungs- und Betreuungsarbeiten, Teamarbeit und Teamentwicklung sowie die Zusammenarbeit mit Eltern, Behörden und Diensten wichtige Arbeitsfelder dar. Insgesamt sollte eine Lehrperson nach der Ausbildung zumindest Grundwissen bzw. Basiskompetenzen in all diesen Bereichen aufweisen. Es kann nicht alles in der Ausbildung vermittelt werden, weshalb der Weiterbildung als Bestandteil professioneller Entwicklung ebenfalls ein wichtiger Stellenwert zu kommt.

Abbildung 1: Die Komplexität des Lehrberufs



Die Ausbildung muss dem hohen Komplexitätsgrad des Lehrberuf Rechnung tragen und die Vielschichtigkeit des Berufs angemessen berücksichtigen. Schulentwicklungen und veränderte Schulstrukturen, heterogene Hintergründe, interkulturelle Themenkreise, veränderte Familienstrukturen sowie neue Medien sind Beispiele aktueller Themenfelder, die in die Ausbildung integriert werden müssen. Bereiche, in denen eine hohe subjektive Belastung wahrgenommen wird und Bereiche, in denen Lehrpersonen sich mehr Wissen, Informationen, Unterstützung wünschen, geben wichtige Hinweise darauf, wo Unterstützungsangebote von Seiten der Aus- und Weiterbildung, aber auch von Seiten der verantwortlichen politischen Instanzen nötig wären.

Das vorliegende Projekt hat zum Ziel, die Situation von Kindergärtner/innen und Primarlehrer/innen im Kanton Solothurn aus der Sicht von unterschiedlichen Experten der Berufspraxis näher zu beleuchten, Problembereiche aufzeigen und Konsequenzen, insbesondere für die Ausbildung, aufzuzeigen. Dabei wurde folgenden Fragen nachgegangen:

- Der Lehrberuf besteht aus einer Vielzahl von Tätigkeitsbereichen, die untereinander vernetzt sind. Wir möchten deshalb wissen, wie gut die Ausbildung Lehrpersonen auf die verschiedenen Facetten des Lehrberufs vorbereitet hat², wo Belastungen auftreten und welchen erforderlichen Kompetenzen in der Ausbildung zu wenig Beachtung geschenkt wird.
- Zusätzlich möchten wir noch einige Aspekte des Lehrberufs im gesellschaftlichen Wandel betrachten.

Zu diesem Zweck wurden verschiedene Expert/innen der Berufspraxis unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten des Kanton Solothurns befragt. Dazu gehörten sowohl Lehrpersonen (d.h. Kindergärtner/innen und Primarlehrer/innen) als auch Personen mit schulbezogenen Aufgaben (z.B. Schuldirektoren, Inspektor/innen, Schulkommissionspräsident/innen).

Bei der Befragung handelt es sich um das Zusammenführen subjektiver Sichtweisen, die nicht den Anspruch der Repräsentativität erheben wollen, die aber dennoch in ihrer Gesamtheit und durch die festgestellten Gemeinsamkeiten Hinweise auf die heutige Berufsrealität liefern, auf die zukünftige Lehrpersonen vorbereitet werden müssen.

Im Folgenden wird in einem ersten Schritt ein zusammenfassender Überblick über die wichtigsten Ergebnisse gegeben. Danach folgt eine kurze Einführung in den aktuellen Forschungsstand der Thematik. Im vierten Kapitel wird die verwendete Methode des Projekts näher beschrieben bevor dann im nachfolgenden Kapitel ausführlich auf die Ergebnisse eingegangen wird. Zuletzt werden Bezüge zur neuen Pädagogischen Fachhochschule hergestellt. Insgesamt musste für den Projektbericht eine Auswahl der Ergebnisse getroffen werden, es besteht nicht der Anspruch auf Vollständigkeit.

² Hinweis: Neu werden in die pädagogische Fachhochschule auch die Weiterbildung und eine Berufseinführungsphase mit aufgenommen. Da wir nur begrenzte Mittel zur Verfügung haben, konzentrieren wir uns in der vorliegenden Studie nur auf die Ausbildung.

Das Wichtigste in Kürze

Die Komplexität des Lehrberufs: Hohe Anforderungen kommen nicht nur von den Schülerinnen und Schülern

1. Nahezu alle befragten Lehrpersonen fühlten sich durch die **Erziehungsarbeit** zunehmend in Anspruch genommen! Kinder haben keine Leitplanken mehr, sie beherrschen grundlegende Dinge wie das Grüßen nicht mehr, kennen kaum Anstandsregeln und sind unsorgfältig mit Dingen, die ihnen nicht gehören. Die Kinder verfügen über wenig Sozialkompetenz, sind ichbezogener, weniger selbstständig.
2. Im Gegensatz zur Erziehungsarbeit wird die Inanspruchnahme durch den eigentlichen **methodisch-didaktischen Unterricht** als gleichbleibend erlebt. Steigende Anforderungen ergeben sich jedoch durch soziokulturell und leistungsmässig heterogene Klassen. Eine immer höhere Beanspruchung erfordert ferner der Umgang mit schwierigen Situationen oder Problemen im Schulhaus.
3. Zunehmend in Anspruch genommen, fühlen sich die Lehrpersonen weiter durch **Team- und Schulentwicklungsaufgaben** sowie durch die Zusammenarbeit mit den Eltern erlebt.

Hohe Anforderungen – hohe Belastungen: Aspekte des Lehrberufs, die als besonders belastend wahrgenommen werden

Generell wirken Bereiche, in denen eine hohe Inanspruchnahme erlebt wird, auch belastend auf die Lehrpersonen! Dabei wird die **Belastungswahrnehmung** einer Person durch viele Faktoren moderiert. Neben individuellen Unterschieden und Merkmalen des Teams kommt der **Klassengrösse** eine wichtige Bedeutung zu. Sie wirkt als Mediator resp. Kummulationsfaktor. Durch grosse Klassen steigen die Anforderungen überproportional an. Mit der Anzahl Kinder steigt gleichzeitig die Grösse des Problemfeldes und unabhängig davon nimmt der Arbeitsdruck zu. Bei grossen Klassen bleibt somit weniger Zeit auf Schwierigkeiten, individuelle Unterschiede und Konflikte der Kinder einzugehen während die Zahl dieser aber gleichzeitig massiv ansteigt.

Die Bewältigung von Belastungen: Lehrpersonen unternehmen generell viel zur Bewältigung ihrer Belastungen. Als besonders hilfreich wird die Zusammenarbeit mit Kollegen/innen oder in Stufengruppen erlebt, da diese Zusammenarbeit die Möglichkeit zu einem fachlichen, methodischen, fallbezogenen und menschlichen Austausch bietet. Die Zusammenarbeit mit den Eltern kann beispielsweise durch die Aneignung von hohen Kompetenzen in der Gesprächsführung, durch den Zuzug einer Drittperson (z.B. Schulleiter/in, Kolleg/in) oder mit Hilfe von Abmachungen festhaltenden Gesprächsprotokollen weniger belastend gestaltet werden. Einige der befragten Lehrpersonen reduzierten auch ihr Pensum, weil sie den auftretenden Belastungen nur so stand halten können. Andere wurden politisch aktiv, fühlten sich aber vielfach in ihrer Arbeit von den zuständigen Behörden nicht ernst genommen.

1. **Belastungen durch soziale, kulturelle und leistungsmässige Heterogenität:** Kinder bringen unterschiedliche Voraussetzungen in ihrer Sozial-, Sach- und Selbstkompetenz sowie divergierende Vorstellungen und Werte über die Schule mit. Solche Divergenzen müssen erkannt und im Unterricht aufgefangen werden, was nicht immer einfach ist und zu Belastungen führen kann. So erstaunt es nicht weiter, dass immer mehr elementare **Erziehungsarbeit** geleistet werden muss, was von einer Mehrzahl der Befragten als psychisch und von vielen als psychisch und zeitlich belastend erlebt wurde. Ähnlich wurde auch der Anspruch der individuellen Förderung, der **Umgang mit heterogenen Klassen und mit schwierigen Situationen** als psychisch oder psychisch und zeitlich hoch belastend wahrgenommen.
2. **Beurteilungen/Übertritte:** Beurteilungen beinhalten eine grosse Verantwortung («das Richtige zu tun»), was als belastend erlebt werden kann. Zusätzlich bergen folgende Aspekte weitere Belastungsmomente: Äussere Bedingungen (z.B. Platzbeschränkungen in den verschiedenen Niveauklassen), der grosse zeitliche Aufwand, schwierige Elterngespräche sowie Kombinationen dieser Faktoren. Insgesamt wurden Beurteilungen/Übertrittsentscheidungen als ziemlich hoch psychisch und zeitlich belastend erlebt.
3. **Zusammenarbeit mit den Eltern:** Während die meisten Elterngespräche unkompliziert und kooperativ verlaufen, werden einzelne als schwierig und hoch belastend wahrgenommen. Dabei haben problematische Elterngespräche verschiedene Hintergründe. Von Seiten der Eltern kann einerseits Desinteresse ein Gespräch sehr erschweren, häufig fühlt sich die Lehrperson dabei mit ihren Anliegen nicht ernst genommen. Genauso problematisch ist jedoch auch der Umgang mit fordernden Eltern, die von der Schule den maximalen Einsatz für ihr Kind verlangen, selbst aber nicht bereit sind, einen Beitrag zu leisten. Beiden Elterngruppen ist gemeinsam, dass sie oftmals alle pädagogischen Aufgaben an die Schule delegieren und häufig die Schwierigkeiten ihrer Kinder nicht erkennen wollen, sondern den Fehler ausschliesslich bei der Lehrperson sehen. Von Seiten der Lehrperson kann fehlende Kompetenz in der Gesprächsführung eine problematische Situation zusätzlich erschweren.
4. **Team- und, Schulentwicklungsaufgaben** werden als mittelmässig belastend und vor allem als zeitliche Beanspruchung erlebt. Das Gleiche gilt auch für **unterrichtsbezogene methodisch-didaktische Tätigkeiten**.
5. Den **Schulleiterinnen und Schulleitern** entstehen Belastungen v.a. durch ungeklärte Kompetenzauflösungen und ungenügende Entlastungen.
6. Eine funktionale **Zusammenarbeit mit den Behörden** kann sehr entlastend, eine dysfunktionale dagegen sehr belastend wirken. Oft kann die wachsende Eigenständigkeit einer Schule zu Kompetenzproblemen und unnötigen Blockierungen führen.
7. **Die Sicht der externen Experten** zu belastenden Aspekten im Lehrberuf deckt sich weitgehend mit der der Lehrpersonen. Die Themen Heterogenität, zunehmende Erziehungsarbeit und Zusammenarbeit mit den Eltern wurden von allen externen Expert/innen angesprochen. Viele erwähnten auch die Arbeit im Team wobei hier 2 Aspekte hervorgehoben wurden: Einmal wird ihnen häufig mitgeteilt, dass die zeitliche Beanspruchung durch Schulentwicklungsaufgaben belastend sei. Daneben stellt für einige Lehrpersonen die Teamarbeit an sich eine Belastung dar.

Lehrpersonen wünschen sich im Berufsalltag zusätzliche fachbezogene Informationen, aber vor allem fordern sie mehr Unterstützung von den zuständigen Behörden

1. **Mehr Wissen und Informationen** benötigen die befragten Lehrpersonen in ihrem Berufsalltag in der Gesprächsführung, dem Umgang mit anspruchsvollen Klassen sowie bezüglich interkultureller Themen, der Heilpädagogik und dem Einbezug von neuen Medien.
2. **Die Unterstützung durch die Behörden** gab Anlass zu einiger Kritik. Besonders folgende Forderungen wurden gestellt:
 - Bessere Entlastungen für Teamstunden und Schulleitungsaufgaben
 - Die Begrenzung der Klassenmaximalgrößen
 - Angemessene Löhne und Aufstiegschancen
 - Die Aufstockung von Fachdiensten
 - Die Bestimmung von klaren gesetzlichen Richtlinien bezüglich der Kompetenzen geleiteter Schulen und bezüglich anderen schulischen Veränderungen (z.B. Blockzeiten)
 - Eine bessere finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung und die Schaffung von niederschwelligen Supervisionsangeboten

Fazit zur Ausbildung: Lehrpersonen sind für methodisch-didaktischen Tätigkeiten gut vorbereitet, doch fehlt es an Kompetenzen für sozialpädagogische, teambezogenen oder die Elternarbeit betreffende Aufgaben und vor allem mangelt es an Praxiserfahrung

1. Die **methodisch-didaktische Ausbildung** wird als gut und recht umfassend beurteilt. Weniger gute Noten erhielt die Ausbildung in **sozialpädagogischen Aufgabenbereichen**. Ebenfalls wird die Vorbereitung auf die Arbeit im Schulteam und auf die Zusammenarbeit mit Eltern, Behörden und Fachstellen als relativ ungenügend angesehen. Insbesondere sollten in der Ausbildung vermehrt **Kompetenzen in der Gesprächsführung** und die **Kritik- und Reflexionsfähigkeit** gefördert werden. Auch würde mehr **Fachdidaktik** und die Behandlung von Themen, die direkt im Unterricht umgesetzt werden können, begrüßt.
2. Der vorrangigste Wunsch an die Ausbildung ist die Bereitstellung von mehr **Praxis**. In den Praktika sollte Zeit sein, das gesamte Spektrum des Lehrberufs kennenzulernen. Durch längere oder wiederholte Phasen von Praktika könnte außerdem ein sanfterer und vernetzter Einstieg in das Tätigkeitsfeld ermöglicht werden. Dabei müsste mit vielen Beobachtungsphasen begonnen werden, die dann durch immer längere aktive Perioden abgelöst würden.
3. Einen **begleiteten Berufsbeginn** in den ersten 2 Jahren wird als sehr nützlich und hilfreich beurteilt. Betreuungspersonen können vor allem bei auftretenden schwierigen Problemen beigezogen werden. Hilfreiche Alltagsinformationen holt man sich bei dieser Person jedoch meist nur dann, wenn diese im gleichen Schulhaus und die gleiche Stufe unterrichtet. Ansonsten werden andere Kolleginnen und Kollegen gefragt.
4. Neben der Ausbildung wird der **Weiterbildung** als Bestandteil professioneller Entwicklung ein hoher Stellenwert beigemessen. Mit den Kursen der Weiterbildung sind die Lehrpersonen insgesamt recht zufrieden, doch werden grosse Qualitätsunterschiede verzeichnet.

Berufsbild und Attraktivität: Der Lehrberuf hat nach wie vor seine attraktiven Seiten, doch die zunehmenden Belastungen fordern ihren Preis

1. **Schulentwicklung und Schulorganisation:** Die zeitlichen Entlastungen von Schulleitungen sind regional sehr verschieden, mehrheitlich aber ungenügend. Auch liegen die Richtlinien des Kantons zu tief. Schulentwicklungsprojekte werden als positiv wenn auch als sehr zeitintensiv erlebt. Eine positive Bilanz kommt aber nur dann zustande, wenn ein Projekt vom Schulteam selbst ausgewählt und nicht von aussen auferlegt wird. Der Öffentlichkeitsarbeit einer Schule kommt ein wichtiger Stellenwert zu. Transparenz nach aussen wird als wichtiger Beitrag zum Erhalt von Unterstützung und Rückhalt aus der Gemeinde angesehen. Disziplinarische Regeln sollten im Schulteam erarbeitet werden, klar und begrenzt sein und konsequent und konsistent umgesetzt werden.
2. Das **Image des Lehrberufs** wird allgemein als schlecht bewertet. Eher nützlich ist hingegen die **öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel**, da sie darauf aufmerksam macht wieviel Lehrpersonen wider gängiger Klischees leisten. Die Besetzung von **Pensen** ist, abhängig von sozio-demographischen und schulhauspezifischen Faktoren unterschiedlich schwierig. Wichtig für eine **Anstellung** sind sowohl berufliche Qualifikationen als auch die Persönlichkeit. Beim Entscheidungsprozess werden vermehrt Schulleitungen einbezogen.
3. Die Gründe für **Teilzeitarbeit** oder einen Berufswechsel liegen mehrheitlich in den hohen Belastungen. Als weiterer wichtiger Faktor wurden Familienaufgaben genannt und das Bedürfnis nach neuen Impulsen aus anderen Tätigkeiten.
4. Folgende Aspekte, machen den Lehrberuf nach wie vor **attraktiv**: Der Lehrberuf bietet einen hohen Gestaltungsspielraum sowohl in der Zeiteinteilung als auch in der Auswahl von Stoffthemen. Der Beruf ist vielseitig und abwechslungsreich und man hat mit verschiedenen Menschen zu tun. Gerade die Arbeit mit Kindern bietet einen hohen Sinngehalt. Auch bietet der Beruf gute Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, ein Wiedereinstieg ist leicht möglich.

3. Stand der Forschung

In der Schweiz wurden in den letzten Jahren einige Projekte zur Situation von Lehrer/innen und ihrer Ausbildungssituation durchgeführt. So machte beispielsweise Landert (1999) im Auftrag des LCH³ eine Studie zur Arbeitszeit von deutschschweizer Lehrpersonen, Forneck und Schriever (2001) gingen im Kanton Zürich der Frage nach Belastungen im Lehrberuf nach. Ulich, Inversini und Wülser (2002) untersuchten die Frage nach Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrkräften im Kantons Basel. Stadelmann und Spirig (1997) fragten Dozierende zu verschiedenen Aspekten der Ausbildung. Im Rahmen des NFP-Projekts 30 wurde die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme in der Schweiz untersucht (Oelkers & Oser, 2000).

3.1. Lehrpersonen in der Gesellschaft: Aufgabenfeld einer Lehrperson und aktuelle Entwicklungen

Experten der Lehrerbildung bestätigen die These der zunehmenden Anforderungen im Lehrberuf und fordern somit als Notwendigkeit die Neugestaltung der Leitbilder (Eckinger, 1999; Oelkers & Oser, 2000; Reusser & Wyss, 2000). Als Hauptgrund werden gesellschaftliche Veränderungen gesehen. Die Bildungsanforderungen werden bei gleichzeitigem Anstieg der gesellschaftlichen Qualitätserwartungen und Abnahme der selbstverständlichen Akzeptanz des bisherigen Angebots der Schule immer heterogener. Die Lehrperson muss in der Wissensvermittlung immer mehr leisten und gleichzeitig neue sozialpädagogische Aufgaben erfüllen. Es müssen zunehmend mehr Kinder mit speziellen Problemen wie Fremdsprachigkeit, Leistungsschwäche oder Verhaltensauffälligkeiten immer aufwendiger integriert werden - während auf der anderen Seite die Leistungserwartungen steigen (Oelkers & Oser, 2000; Bescher-Nentwig, 1996)⁴. Die gesellschaftlichen Entwicklungen werden als krisenhaft erlebt, historische Bilanzen, die der Schulentwicklung eine robuste Elastizität und durchaus Erfolge bescheinigt, werden nicht gezogen, sondern in Zukunft anstehende Entwicklungen und Bedrohungen thematisiert (Oelkers & Oser, 2000).

Insgesamt kann gesagt werden, dass die zu vermittelnden Inhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten des Lehrberufs einer Pluralisierung und Individualisierung unterliegen, wodurch der schulische Inhalts- und Wissenskanon seine strukturbildende Kraft verliert (Forneck & Schriever, 2001). „*In der Schule, in der diese pluralen Kulturen aufeinandertreffen, wird eine neue Form der Sozialisationsarbeit erforderlich, nämlich die Konstitution eines öffentlichen Raumes, der die unterschiedlichsten Kulturen in sich aufnimmt, gelten lässt und gleichzeitig eine öffentliche Handlungs- (bzw. Lern-)logik etabliert. In diesem Sinne werden sozialisierende Anteile im Unterricht und dem schulischen Geschehen grösser und zugleich konflikthafter*“ (Forneck & Schriever, 2001, S. 12).

Bei der Diskussion um hohe Anforderungen im Lehrberuf, sehen sich Lehrpersonen häufig mit dem Anspruch konfrontiert, dass sie ja ohnehin sehr viele Ferien hätten. Zwei neuere Studien gehen der Arbeitszeit von Lehrpersonen auf den Grund. Forneck und Schriever (2001) gingen wie bereits erwähnt im Kanton Zürich in einer repräsentativen Studie der Frage nach der Arbeitszeit und den subjektiven Formen der Belastung nach⁵. Sie befragten mit Hilfe standardisierter Fragebogen über 2800 Lehrpersonen zur Arbeitszeit, zu wahrgenommenen Belastungen und zur Berufszufriedenheit sowie dem Burnout. Die Lehrpersonen erstellten außerdem für 2 mal 4 Wochen ein Arbeitszeitprotokoll. Die hochgerechneten Arbeitszeiten zeigten, dass Lehrpersonen durchschnittlich mehr als die vom Kanton vorgeschriebene Jahresarbeitsleistung⁶ erbrachten, doch gab es gruppenspezifische und individuelle Unterschiede:

- Die Lehrpersonen ließen sich in 3 Gruppen zusammenfassen, die sich in der Höhe ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit signifikant unterschieden. Die tiefsten Arbeitszeiten hatten Kindergärtner/innen und Hauswirtschafts- bzw. Werklehrer/innen, gefolgt von den Lehrpersonen auf der Unterstufe. Doch auch diese arbeiteten durchschnittlich noch 50 – 100 Stunden mehr als gesetzlich vorgeschrieben! Die höchsten Arbeitszeiten wiesen Seklehrer/innen (Niveau A)

3 Dachverband schweizerischer Lehrerinnen und Lehrer

4 Die Besoldung richtet sich aber nach wie vor nach der Anzahl unterrichteter Lektionen und dem Anspruchsniveau des Unterrichts, setzt also den Unterricht (im Sinne einer Wissensvermittlung) ins Zentrum.

5 Die Ergebnisse zur Belastung werden im nachfolgenden Kapitel 3.2 näher beschrieben.

6 Diese liegt für Lehrer/innen bei 1959.7 bzw. für Kindergärtnerinnen bei 1704.9 Stunden.

und Mittelschullehrer/innen auf, die durchschnittlich 200 Stunden mehr als vorgeschrieben arbeiteten. Es muss allerdings hinzugefügt werden, dass die individuellen Differenzen innerhalb der einzelnen Schulformen sehr hoch waren. Auch hingen diese kaum mit der Länge der Berufserfahrung zusammen, man kann aber von stabilen individuellen Unterschieden ausgehen⁷.

- Teilzeitarbeitskräfte arbeiteten deutlich mehr als es ihrem Anstellungsgrad entsprach!
- Entlastungslektionen für Leitungsfunktionen reichten nicht aus. Lehrpersonen mit Leitungsfunktionen arbeiteten mehr als ihre Kolleg/innen. Ebenfalls arbeiteten Lehrpersonen, die in Schulentwicklungsprojekten engagiert sind, deutlich mehr⁸.
- Lehrpersonen empfanden die vorhandene Zeit für Unterrichtsvorbereitungen, Betreuung und Beratung der Schüler/innen und für Schulentwicklungsaufgaben als ungenügend was zu hohen Diskrepanzefahrungen führte. Dies könnte laut den Autoren auch den hohen Bedarf für berufliche Weiterbildungen erklären.

Die zweite Studie zur Arbeitszeit stammt von Landert (1999) und wurde im Auftrag des LCH durchgeführt. 2450 Lehrpersonen verschiedener Kantone protokollierten jeweils über 2 Wochen ihre geleistete Arbeitszeit, dabei wurden die Arbeitszeiten für die 7 Kategorien *Unterrichtszeit, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Langfristige Unterrichtsplanung und -auswertung, Administrative Aufgaben, Betreuung und Beratung, Weiterbildung und Gemeinschaftsaufgaben* getrennt erfasst. Außerdem musste für jede Kategorie die Stärke der subjektiven Belastung angegeben werden. Die befragten Personen wurden ausserdem, bevor sie den Fragebogen überhaupt erhalten hatten, telefonisch um eine Einschätzung ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gebeten. Die in der Studie gefundenen und hochgerechneten durchschnittlichen Arbeitszeiten differierten ebenfalls leicht nach Schulstufe und lagen insgesamt für die Primarschule und die Sekundarstufe etwas tiefer als in der Studie von Forneck⁹. Auch in dieser Studie zeigte sich, dass Teilpensenlehrkräfte deutlich mehr leisteten als prozentual erwartet worden wäre. Ab 22 Lektionen erreichten Lehrpersonen die Arbeitszeit eines 100% Angestellten und weiter zunehmende Lektionenzahlen wirkten sich sozusagen nicht mehr auf die Gesamtarbeitszeit aus. Ebenfalls konnten auch in dieser Studie keine grösseren Schwankungen in der durchschnittlichen Arbeitszeit abhängig von den Dienstjahren verzeichnet werden. Nahezu keinen Einfluss hatte ausserdem die Klassengrösse auf die Arbeitszeit. Insgesamt wurde 50% der Arbeitszeit für den eigentlichen Unterricht und 23% für die Vor- und Nachbereitung aufgewendet. Weitere 11% benötigten die Lehrpersonen für die Planung und Auswertung. Administrative Aufgaben, die Betreuung/Beratung, Weiterbildungen und die Gemeinschaftsarbeit verteilten sich etwa gleichmässig auf die übrigen 16%¹⁰.

Schulentwicklungsprojekte und geleitete Schulen erfordern auch eine vermehrte Zusammenarbeit im Schulhausesteam. Rüegg (2000) fand in einer Studie an zwei Schulen mit schulhausinternen Fortbildungen, dass die Lehrpersonen über kein klares Konzept der Zusammenarbeit verfügten. Insgesamt wurde von der Zusammenarbeit erwartet, dass sie ein grösseres Verantwortungsgefühl gegenüber Kolleginnen und Kollegen schafft, dass sie zu verbesserter Kommunikation (z.B. Gesprächsführung) verhilft und so wiederum zu einem verbesserten Umgang mit Konflikten führen soll. Insgesamt wurden die wenigsten Lehrpersonen während ihrer Ausbildung und in der Ausübung ihres Berufes auf die Zusammenarbeit sozialisiert und die vorherrschende individualistische Kultur lässt Zusammenarbeit als Luxusgut erscheinen. Auch hatten pädagogische Diskussionen im alltäglichen Berufsleben von Lehrpersonen kaum Platz, beschränkten sich meist auf Pausen oder finden in ausserschulischen Kontexten statt. Auch zeichneten sich die Lehrerkollegien durch stark informell geprägte Gesprächskulturen aus. Auch Hierarchien waren oft informell, unausgesprochen und unhinterfragt. Solche Strukturen und eine schlecht ausgebildete Gesprächskultur können zu Konflikten führen, die meist verschwiegen werden, was gerade Entwicklungsprozesse enorm behindern kann.

7 Hierbei handelt es sich um eine naheliegende Vermutung, die mit den vorhandenen Querschnittsdaten aber nicht abschliessend bestätigt werden kann.

8 Die unter diesem Punkt aufgeführten Unterschiede waren signifikant, allerdings traf sich nicht auf ganz alle Schultypen zu.

9 Im Bezug auf die im Vorfeld gegebene Einschätzung lagen 19.3% richtig, 37.5% unterschätzten und 43.4 % überschätzten sich.

10 Hierbei handelt es sich um einer Möglichkeit von vielen, um das Berufsfeld einer Lehrperson zu kategorisieren. So benutzten Forneck und Schriever (2001) eine bedeutend differenzierte Aufteilung (vgl. dazu das Kapitel 4). Einen Überblick über weitere Kategorisierungsmöglichkeiten geben beispielsweise Albisser, Kübler und Meier (1998).

3.2. Belastungen

Das Arbeitsfeld einer Lehrperson ist wie bereits erwähnt sehr komplex, dementsprechend sind auch Belastungen meist nicht eindimensional zu klassifizieren sondern vielschichtige Phänomene. Eine Zusammenstellung verschiedener Belastungsmodelle findet sich z.B. bei Ulich (1995).

Forneck und Schriever (2001) gingen in der bereits erwähnten Studie der Frage nach objektiven und subjektiven Formen der Belastung nach. Die Lehrpersonen mussten im Fragebogen einerseits Angaben zum Zeitbedarf für verschiedene Tätigkeiten machen, andererseits mussten sie einschätzen als wie subjektiv belastend sie verschiedene Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs sowie ihre Arbeitsbedingungen (z.B. Klassengröße) empfanden. Die Ergebnisse zur subjektiven Belastungseinschätzung sind im Folgenden zusammengefasst¹¹. Es muss aber beachtet werden, dass die Autoren bei der Beurteilung der subjektiven Belastungseinschätzung nicht erfasst haben, welcher Art die Belastungen waren (z.B. zeitliche Belastung, psychische Belastung)¹².

- Bezuglich der *unterrichtsbezogenen Tätigkeiten* belasteten Selektionsaufgaben (Korrektur von Prüfungen, Beurteilungen von Schüler/innen) mehr als der eigentliche Unterricht oder die Beratung von Schüler/innen. Die Belastungsstärke durch Beurteilungen wurde in der Primar-, Ober- und Realstufe als besonders hoch eingeschätzt (über 75% der Lehrpersonen dieser Stufen schätzen die Belastung als stark bis sehr stark ein).
- Ebenfalls eine hohe Belastung wurde durch Beratungstätigkeiten im Sinne einer *Zusammenarbeit mit Eltern, Spezialdiensten, neuen Lehrpersonen etc.* erlebt. Besonders in der Unter- und Mittelstufe war die Belastung recht ausgeprägt (über 60% der Lehrpersonen dieser Stufen schätzen Beurteilungen als belastend bis stark belastend ein).
- *Verwaltungstätigkeiten* (z.B. Betreuung Bibliothek) und *Organisationstätigkeiten* (z.B. Inventarbetreuung) wurden als wenig belastend empfunden. Hingegen stellen Schulentwicklungsauflagen einen bedeutenden Belastungsfaktor dar; rund 50% aller befragten Lehrpersonen schätzten diese Aufgaben als belastend bis stark belastend ein.
- Eine grosse Belastung ging auch von *Sozialisationsaufgaben* (disziplinarische Aufgaben, Sozialverhalten, problembelastete Schüler/innen) und von *grossen Klassen* aus.

Auch Landert (1999) hatte wie bereits erwähnt die subjektive Belastung für die 7 unterschiedenen Arbeitsbereiche (vgl. oben) erhoben. Lehrpersonen mit kleineren Pensen (max. 23 Lektionen) fühlten sich subjektiv weniger belastet. In den Bereichen Unterricht, Vor- und Nachbereitung sowie Betreuung/Beratung (z.B. Elternarbeit) wird die Belastung am höchsten eingeschätzt, d.h. ca. 1/3 empfand den Bereich als ziemlich belastend oder stark belastend.

Ulich und Mitarbeiter/innen (2001) kamen in ihrer bereits zitierten Untersuchung zum Schluss, dass hohe Belastungen einerseits durch mengenmässige Überforderung und andererseits in einzelnen Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs entstanden: 71% aller Lehrkräfte schätzten das Verhalten schwieriger Schüler als starke bis sehr starke Belastungen ein, 55% fühlten sich stark bis sehr stark durch die Heterogenität der Klasse belastet, 54% durch ausserunterrichtliche Pflichten und 53% durch administrative Pflichten.

Burnoutvariablen (wie emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und Leistungsverlust) korrelierten in der Studie von Forneck und Schriever (2001) signifikant mit der wahrgenommenen Arbeitsbelastung, der beruflichen Belastung, der wahrgenommenen Arbeitsüberforderung und der Einschätzung der eigenen Kontrolle. Personen mit hohen Werten auf diesen Variablen zeigten ausserdem eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung und tiefere Proaktivitätswerte. Die durchschnittlichen Werte des Burnouts lagen auf einem vergleichbaren Niveau wie die deutscher Lehrpersonen. In der Studie von Ulich wiesen zwischen 20 und 30% der Lehrpersonen kritische Werte, also Werte im Bereich des Burnouts auf den verschiedenen Unterskalen auf.

11 Für die Ergebnisse zu den Angaben des Zeitbedarfs vergleiche das vorherige Kapitel.

12 Die Autoren versuchten durch die Berechnung eines Belastungsindexes Aufschlüsse in diese Richtung zu bekommen. Der Belastungsindex korrigiert die Belastungshöhe dahingehend, dass Tätigkeiten, die hoch belastend sind, aber wenig Zeit beanspruchen zu einer relativen Verminderung (gegenüber anderen Schulformen) und hoch belastende Tätigkeiten, die viel Zeit in Anspruch nehmen und zu einer Erhöhung der Belastung führen.

Gerade schwierige Unterrichtssituationen können Burnoutprozesse verstärken. So konnten Burke, Greenglass und Schwarzer (1996) in einer Längsschnittstudie mit 362 Lehrpersonen einen starken Zusammenhang zwischen störendem Verhalten und dem Burnout nachweisen. Friedmann (1995) kam zu ähnlichen Resultaten, konnte aber zusätzlich zeigen, dass auch unaufmerksames Schüler/innenverhalten mit dem Burnout von Lehrpersonen zusammenhing, wobei Lehrer stärker von unaufmerksamen und Lehrerinnen stärker von störenden Schüler/innen beeinflusst waren. Schmitz und Josef (1999) fanden, dass unrealistische Anforderungen und nachfolgende Enttäuschungen bedeutsam mit Burnout zusammenhingen und Buschmann und Erich (1999) konnten den Zusammenhang zwischen Frustration resp. dem Gefühl von Versagen und Burnout bestätigen.

3.3. Wirksamkeit der Ausbildung

Oelkers und Oser (2000) definieren den Begriff der Wirksamkeit der Lehrerbildung folgendermassen: „*Wirksam ist eine Lehrerbildung, wenn unterschiedliche Akteure die Ausbildung aufgrund definierter Kriterien als ‚gut‘ und ‚wirksam‘ einschätzen*“ (S. 6). Die Ausbildung wird also weder durch das Erreichen von Zielen noch ausschliesslich durch die anschliessende Qualität des Unterrichts definiert, sondern beruht auf Einschätzungen unterschiedlicher Akteure in unterschiedlichen Institutionen¹³.

In der NFP-Studie von Oelkers und Oser (2000) beantworteten 502 Lehrpersonen mit 2 bzw. 5 Jahren Berufserfahrung, 785 Ausbildnerinnen und Ausbildner und 1286 Seminarist/innen standardisierte Fragebogen zu ihrer Ausbildung. 330 Seminarist/innen wurden zusätzlich nach einem Jahr Unterrichtserfahrung erneut befragt. Ausserdem wurden Leiter und Leiterinnen von Lehrerbildungsinstitutionen, Bildungspolitiker/innen und Verantwortliche für die Lehrerbildung in der Verwaltung interviewt.

Im Folgenden sollen nun einige allgemeine Resultate des Forschungsprojektes dargestellt werden.

Studierende: Berufsbildende Fächer wurden von den Studierenden in ihrer allgemeinen Qualitätseinschätzung als gut bis sehr gut, in ihrer Verwendbarkeit aber als deutlich geringer als die der Fachdidaktiken eingeschätzt. Besondere Transferprobleme haben unstrukturierte Fächer wie Pädagogik und Psychologie, sie gelten als folgenlos und als tendenziell verzichtbar. Der Praxisbezug der Übungsschullehrer wirkte bei den Studierenden als glaubwürdiger als derjenige der Ausbildner. Eine wichtige Erwartung der Studierenden an die Ausbildung war der Erwerb von Handlungssicherheit im Unterricht, die sozusagen nie erfüllt wurde (die Sicherheit in der Unterrichtsvorbereitung und Unterrichtsdurchführung wurde dabei als wichtiger eingeschätzt als die Sicherheit in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern). Interessant ist, dass Studierende tieferer Zielstufen die Praxisausbildung für den Ausbildungsprozess insgesamt als wichtiger einstuften als Studierende der Sekundarstufe¹⁴. Auch hatten die meisten ihren Unterrichtsstil noch nicht gefunden. Eine Mehrheit der Studierenden befand ausserdem, dass die Auswertung, Evaluation und Vernetzung der berufspraktischen Ausbildung mit der theoretischen mangelhaft war!

Berufspersonen: 79 Prozent der befragten Berufspersonen bewerteten die Ausbildung als gut, wobei die Ausbildung von Kindergärtnerinnen und Kindergärtner als besser beurteilt wurde als diejenige von Sekundarschullehrerinnen und Lehrern. Lehrpersonen mit einem Jahr Berufserfahrung bewerteten ausserdem die berufspraktische Ausbildung rückblickend etwas ungünstiger als während der Ausbildung.

¹³ Diese Akteure hatten auch kein einheitliches Bild der Wirksamkeit im Feld der Lehrer/innenbildung. Folgende Hauptaspekte konnten unterschieden werden: **Wirksamkeit** als (1) Ausbildungsideal, (2) Erfahrungsdifferenz der beteiligten Gruppen, (3) ständig beobachtete, aber different realisierte Erwartung, (4) individuelle Bilanz während und nach der Ausbildung. (5) Transfervermutung, die mehr oder weniger diffus bleibt.

¹⁴ 50% der Vorschulstudierenden aber nur 30% der Studierenden der Sekundarstufe stimmten der Aussage zu, dass man erst nach der berufspraktischen Ausbildung wisse, was der Kern der Ausbildung sei.

Experten: Von Experten wird neben der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten vor allem die Bildung der Persönlichkeit als wichtig angesehen, was innerhalb des Fachunterrichts geschehen sollte. Wichtige Elemente des Anforderungsprofils stellten außerdem die berufspraktische (Stufen-) Erfahrung, der Arbeitsethos und eine breite Lebenserfahrung dar. Insgesamt wurde von ihnen die Ausbildung als Starthilfe oder Fundament angesehen, über Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten herrschte Uneinigkeit. Als beste Methode der Evaluation wurden interne Verfahren wie die Selbstevaluation angesehen.

Als **Fazit** der Studie wurden Empfehlungen zur Ausbildung werden auf verschiedenen Ebenen abgegeben:

Standards: Das Ziel der Ausbildung sollte der Erwerb von Standards sein (vgl. Oser & Oelkers, 2001), über deren Wichtigkeit sich die Ausbildner/innen und Praxislehrkräfte einig sind. In der Studie manifestierten sich Defizite in der Ausbildung je stärker, desto konkreter nach Standards gefragt wurde. Bei Standards handelt es sich um notwendige professionelle Handlungskompetenzen, die in jeder, auch der komplexesten Situation zur Anwendung gelangen müssen¹⁵ (vgl. auch Oser & Oelkers, 2001 sowie Oser 1997a; 1997b). Standards verlangen die Vernetzung von theoretisch Gehörtem mit der praktischen Erfahrung, z.B. durch die Erprobung in Übungen oder idealerweise der Anwendung im Schulalltag. Die Autoren haben mit delphi-ähnlichen Verfahren 88 solcher professioneller Handlungskompetenzen (Standards) ermittelt, die 12 Bereichen zugeordnet werden können und die sich auf den Unterricht, den pädagogischen Bezug und die Institutionen beziehen:

1. Lehrer-Schüler-Beziehung
2. Schülerunterstützendes Handeln
3. Bewältigung von Disziplinproblemen
4. Aufbau und Förderung von sozialem Verhalten
5. Lernstrategien vermitteln und Lernprozesse begleiten
6. Gestaltung und Methoden des Unterrichts
7. Leistungsmessung
8. Medien im Unterricht
9. Zusammenarbeit in der Schule
10. Schule und Öffentlichkeit
11. Selbstorganisationskompetenz der Lehrkraft
12. Allgemeindidaktische und fachdidaktische Kompetenzen

Für jeden Bereich ist dabei wie bereits erwähnt die Vernetzung von theoretischen, analytischem und praktischen Elementen wichtig (Verarbeitungstiefe)¹⁶. Bis anhin wurden Kompetenzen im Sinne der Standards nur selten erworben, eine Vernetzung der verschiedenen Ebenen wurde nur gerade in 10% der Fälle berichtet, ausführliche Portfolios zu gewissen Standards wurden gerade mal von 3% der Studienabgängern erstellt. Insgesamt war das Ausbildungsniveau für didaktisch-methodische Standards am höchsten, aber bezüglich der Verarbeitungstiefe immer noch sehr tief. Noch schlechter stand es um soziale Standards. Von Standards bezüglich Selbstorganisationskompetenzen schienen die meisten Studienabgänger/innen sogar nie etwas gehört zu haben. Insgesamt korrelierte die Qualitätseinschätzung der berufswissenschaftlichen Ausbildung (Pädagogik, Psychologie, Allgemeine Didaktik, Fachdidaktik) und die Einschätzung der berufspraktischen Ausbildung positiv mit der Einschätzung der Verarbeitungstiefe.

15 D.h. kompetentes Verhalten ermöglichen müssen.

16 Ähnlich plädierten z.B. auch Dick (1999; 2000) oder Wollenweber (1999) für die Wichtigkeit der Reflektion professioneller Praxis und der wechselseitigen Verschränkung von Theorie und Praxis. Wobei Dick annimmt, dass eine erfolgreiche Praxis immer ihrer eigenen Theorie voraus geht.

Leitbild ‚Lehrerbildung‘: Neue Medien spielen eine zu geringe Rolle in der Ausbildung, erweiterte Lehr- und Lernformen werden wenig thematisiert und nicht mit neuen Medien in Zusammenhang gebracht. Zuwenig Wert wird auch auf den Erwerb von Standards gelegt (die erlauben, Lehren und Lernen als technisch, inhaltlich und sozial polyvalent anzusehen), die nach Meinung der Autoren ins Leitbild gehören. Auch darf man nicht davor zurückschrecken einen Leistungsauftrag zu formulieren. Fehlende Leistungsaufträge (z.B. weil sie dem pädagogischen Auftrag der reformpädagogischen Kindzentriertheit zu widersprechen scheinen) führen zu vagen Zielen, unklaren Kompetenzerwartungen, unüberprüfbaren Effekten und dem Gefühl der Studierenden viel Zeit zu verschwenden. Klare Leitbilder sind nach innen und aussen kontrollfähig, sie sollten neben einigen übergreifenden Kriterien auch stufenspezifisch ausgearbeitet werden und überkantonal vergleichbar sein.

Organisation / Kooperation: Ausbildung sollte rekurrent sein. Bis Anhin stehen Aus- und Fort- bzw. Weiterbildung relativ unabhängig nebeneinander. Die Fort- und Weiterbildung wurde meist besser bewertet als die Ausbildung da diese auf individuelle Bedürfnisse bezogen gewählt werden kann. Themen der Ausbildung selbst wurden von Dozenten, eventuell unter Einbezug der Studierenden gewählt, aber nicht in Kooperation mit den Praktikern. Insgesamt sollten Aus- und Fort- bzw. Weiterbildung zukünftig besser koordiniert werden: *„Eine zentrale Aufgabe der künftigen Entwicklung wird sein, durchlässige Organisationen aufzubauen, die Ausbildungserfahrungen auf echte Probleme des Berufsfeldes beziehen, Theoriereflexion an feldrelevante Themen binden und Teilelemente wie Forschung synergiefähig halten“* (Oelkers & Oser, 2000, S. 56).

Anforderungen / Eignung: In den Seminarien wurde das Sozialklima als überdurchschnittlich gut beschreiben, es herrschte aber kein äquivalentes Leistungsverhalten. Vielmehr waren Seminarist/innen eher unterfordert. *„Die Anforderungen sollten deutlich wissenschaftsbestimmter sein, höhere kognitive Niveaus erreichen und verbindlicher durchgesetzt werden“* (Oelkers & Oser, 2000, S. 60). Eignungsabklärungen wurden kaum durchgeführt, die Ausbildung sollte damit beginnen und professionelle Kompetenzen formulieren und Instrumente entwickeln mit welchen diese überprüfbar sind. Zumindest sollten aber regelmässige Beratungen stattfinden.

Evaluationen: Die Expertenbefragung zeigte, dass diese unter Evaluation eine interne Reflexion verstanden. Die Autoren plädieren dagegen für eine externe Evaluation, die auch Gemeinden, Schulkommissionen und Absolventen einbezieht. Dies würde gewährleisten, dass sachliche Information zur Frage ob die Ausbildung resp. die Fort- und Weiterbildung dem Beruf gerecht wird, gesammelt werden könnten.

Ökonomie: Qualitätsnachweise müssen sich auf ökonomische und professionelle Faktoren beziehen. Dabei bilden Budgetzuweisungen, Mitteleinsatz und Zeitökonomie wichtige Kriterien. Synergien sollten benutzt werden, die z.B. auch darin bestehen könnten, Theorie und Praxisbestandteile der Ausbildung besser zu vernetzen.

Forschung: Forschung sollte mindestens in dreifacher Weise verstanden werden: 1. Forschung für das Berufsfeld, 2. Forschung im Rahmen anderer Projekte und 3. Forschung der Lehrerbildung selbst. Forschungserfahrungen sollten zunehmend zu den Anstellungsbedingungen der Dozenten zählen, die Einbindung der Studierenden könnte z.B. in postgradualen Studien, die praxisnahe Themen behandeln, angesiedelt werden (auch im Sinne einer rekurrenten Ausbildung).

4. Methode

4.1. Befragte Personen und Durchführung

4.1.1. Befragte Personen

Insgesamt wurden 27 Personen befragt. Darunter befanden sich sowohl Lehrpersonen (d.h. Kindergartenlehrerinnen und Primarlehrer/innen) als auch Personen, die sich mit schulbezogenen Aufgaben befassen¹⁷. Das Ziel war möglichst verschiedene Experten der Berufspraxis zu befragen, aus diesem Grund wurden Personen, die die Situation im Kanton sehr gut kennen bei der Auswahl beigezogen. Unter den Lehrpersonen befanden sich sowohl sehr erfahrene als auch jüngere Lehrpersonen¹⁸.

Tabellen 1 und 2 geben Auskunft über Alter, Geschlecht, Erfahrung mit geleiteten Schulen, Klassengröße und Zusammensetzung, Anzahl Jahre Berufserfahrung und Pensengröße.

Wie bereits erwähnt, wurden Lehrpersonen aus unterschiedlichen Kantonsteilen befragt. 11 geben dabei an, in einem Dorf zu unterrichten, 5 arbeiten in einer Stadt und 5 in Agglomerationen.

Von den befragten Lehrpersonen arbeiten 11 Personen **teilzeit**, wobei die Gründe dafür unterschiedlich waren: Drei Personen mussten infolge eines Rückgang der Kinderzahl in der Gemeinde reduzieren, teilweise verbunden mit Unstimmigkeiten mit dem AVK. Weitere zwei Personen reduzierten aufgrund übernommener Schulleitungsfunktionen, jemand hatte Teilurlaub, zwei Personen reduzierten als Folge zu hoher Belastungen im Beruf und drei Personen aus familiären Gründen.

Viele Lehrpersonen hatten auch **Zusatzausbildungen** absolviert oder befanden sich in Ausbildung. Vier Personen hatten eine heilpädagogische Ausbildung, diese unterrichteten dementsprechend auch in Kleinklassen bzw. als Förderlehrkraft (vgl. Tabelle 2). 5 Lehrpersonen hatten eine Schulleiterausbildung, ein Lehrperson hat die Schulleitung ohne Ausbildung inne gehabt. Folgende weitere Zusatzausbildungen wurden angegeben: Psychologische Zusatzausbildung, Maskenbildnerin, Erwachsenenbildnerin, Diplom Französischlehrkraft, Ausbildung in Meditation, abgeschlossene Lehre (Lehrberuf auf dem 2. Bildungsweg).

17 Darunter befanden sich eine Schulkommissionspräsidentin, ein Schulkommissionspräsident, eine vollamtliche und eine nebenamtliche Inspektorin sowie 2 Schuldirektoren.

18 Die erfahrenen Lehrpersonen kennen die Situation der Ausbildung vor allem aufgrund von Praktikant/innen und Junglehrpersonen, jüngere Lehrpersonen mit bereits einer gewissen Distanz zur Ausbildung, stehen nicht mehr im Stress einer Junglehrperson, haben aber die Ausbildung noch relativ gut präsent und oft auch bereits erste Erfahrungen mit Praktikant/innen gesammelt. Junglehrpersonen können ihre Ausbildung hinsichtlich erster Berufserfahrungen reflektieren.

Tabelle 1: Beteiligte Personen

Beteiligte Personen	Anzahl	Alter, Ø	Geschlecht		Erfahrung mit geleiteten Schulen	
			E	G	Ja	Nein
Kindergärtnerinnen	6	34 (27 – 45)	6		4	2
Lehrerinnen – Lehrer	15	42 (23 – 56)	9	6	12	3
Externe Expertinnen und Experten	6	52 (43 – 68)	3	3	6	0

Tabelle 2: Zusätzliche Informationen zu den Lehrpersonen

	Stufe	Pensum Anzahl Lektionen (Mittelwert und Spann- breite)	Jahre Berufs- erfahrung (Mittelwert- und Spann- breite)	Klassen- grösse (Mittelwert und Spann- breite)	Prozentualer Anteil (Mittelwert und Spannbreite)	Kinder, die besondere Aufmerk- samkeit erfordern
Kindergärtnerinnen		22.61 (13.3 – 29.5)	10.7 (6 – 22)	21 (20 – 23)	25.7% (5% – 80%)	21.7% (9% – 30%)
Lehrerinnen - Lehrer	1/2: 4 3/4:3 5/6:7 ²	24.4 (14 – 29)	18.8 (1.5-32)	18 (9 – 29) ³	35.6% (0% – 83%)	29.3% (5% – 100%) ⁴

1 Stunden wurden in das bei Lehrerinnen und Lehrer benutzte Mass von Lektionen (3/4 Stunde) umgerechnet.

2 Insgesamt wurden 4 Kleinklassenlehrpersonen befragt. Davon unterrichteten 2 Personen in Einführungsklassen, eine Person 5./6. Klasse und eine Förderlehrkraft unterrichtete alle Stufen.

3 Berücksichtigt man nur die Regelklassen, so liegt die durchschnittliche Klassengrösse bei 19.5.

4 In Regelklassen beträgt der maximale Anteil Fremdsprachiger 66% und derjenige der Kinder, die besondere Aufmerksamkeit verlangen bei 33%.

4.1.2. Durchführung

Wie bereits erwähnt, wurden die Lehrpersonen (Kindergärtnerinnen und Primarlehrer/innen) von Personen, die die Situation im Kanton gut kennen, vorgeschlagen. Die so ausgewählten Personen wurden telefonisch angefragt, ob sie zur Teilnahme am Projekt bereit seien. Bei positivem Entscheid wurde mit Ihnen ein Gesprächstermin vereinbart und ein Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen (siehe nächstes Kapitel) zugesandt. Die Aufgabe der Befragten war es, im Vorfeld des Gespräches alle geschlossenen Fragen des Instruments auszufüllen und sich zu den offenen ersten Gedanken zu machen und diese stichwortartig zu notieren. Von den angefragten Personen hatte eine Person aus zeitlichen Gründen, eine Person aufgrund einer bevorstehenden Geburt und eine Person aufgrund mangelndem Interesse abgesagt, alle übrigen waren zur Teilnahme bereit.

4.2. Fragebogen und problemzentriertes Interview

Wie bereits erwähnt bestand das Instrument sowohl aus geschlossenen als auch aus offenen Fragen. Bei den offenen Fragen handelte es sich um Ergänzungs- und problemzentrierte Fragen. Die *Ergänzungsfragen* gaben Gelegenheit, Bemerkungen zu den vorgegebenen geschlossenen Fragen anzubringen. *Problemzentrierte Fragen* griffen in offener Form eine Fragestellung auf, die die befragten Personen frei beantworten konnten.

Insgesamt wurden 3 Versionen des Fragebogens angewendet, die auf die jeweiligen Berufshintergründe der Befragten abgestimmt waren:

- Fragebogen für Kindergärtner/innen
- Fragebogen für Primarlehrer/innen, wozu auch Lehrer/innenn mit einer heilpädagogische Ausbildung und Schulleiter/innen gehörten. Schulleiter/innen erhielten zusätzlich zum normalen Fragebogen noch ein Zusatzblatt.
- Fragebogen für externe Expert/innen

Der Fragebogen für Primarlehrer/innen und derjenige für Kindergärtnerinnen unterschieden sich vor allem im Abschnitt ‚Angaben zur Person und zur beruflichen Situation‘. Im eigentlichen Fragebogen dagegen wichen sie nur auf der Ebene von Formulierungen¹⁹ voneinander ab; die Hauptteile der Fragebogen können daher als vergleichbar betrachtet werden. Der Fragebogen für die externen Expert/innen erfasste die Aussensicht der Problemlage und unterschied sich in wesentlichen Punkten von den anderen beiden. Er diente dazu einen Kontrastpunkt im Rahmen einer qualitativen Analyse zu den beiden anderen Instrumenten herzustellen²⁰. Lehrpersonen wurden hinsichtlich ihrer eigenen Situation, die externen Expert/innen im Bezug auf die Situation von Lehrpersonen befragt.

Alle Instrumente bestanden aus 2 Teilen mit Unterfragen. Im ersten Teil des Fragebogens wurden Angaben zur Person und zur beruflichen Situation erfragt. Uns interessierten neben dem Alter und dem Beruf vor allem Fragen zum Schulhaus. Der zweite Teil war in fünf Bereiche gegliedert, die verschiedenen Fragen nachgingen. In einem ersten Punkt wurde untersucht wie die Ausbildung bezüglich verschiedener Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs (vgl. dazu Tabelle 3) bewertet wurde, was in als ungenügend betrachteten Bereichen unternommen wurde um als Junglehrperson im Berufsalltag zu bestehen und wie sich die Inanspruchnahme der verschiedenen Tätigkeitsbereiche in den letzten fünf Jahren verändert hatte. Der zweite Teilespekt befasst sich mit Fragen zur Belastung im Lehrberuf. Der nachfolgende Bereich knüpft an die Frage an, in welchen Bereichen sich die Lehrpersonen mehr Wissen, Informationen oder Unterstützung gewünscht hätten. Im vierten Teil wurden dann Vorschläge für die Ausbildung gesammelt. Der letzte Teilbereich hatte zum Ziel, Einblicke zu Fragen des Berufsbildes und des Umfelds des Lehrberufs zu gewinnen. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die verwendeten Fragebogen, welche Fragen und Teilfragen gestellt wurden und auf welchen methodischen Hintergrund sich diese beziehen.

19 z.B. Kindergartenkinder statt Schüler/innen.

20 Zu den von Mayring (1996b) festgelegten Gütekriterien kann im Hinblick auf unsere Untersuchung folgende Bilanz gezogen werden:

- *Verfahrensdokumentation*: Das Methodenkapitel dokumentiert ausführlich und präzise die vorgenommenen Analyseschritte. Zusätzliche Informationen zu den Auswertungen findet sich im Kapitel der Resultate.
- *Regelgeleitetheit*: Analyseschritte wurden im Voraus im Auswertungsverfahren festgelegt und sind im Methodenkapitel dokumentiert.
- *Nähe zum Gegenstand*: Lokale Besonderheiten wurden sorgfältig erfasst. Außerdem wurde in der Evaluationsphase danach gefragt, ob der Realitätsbezug gegeben ist. Die Möglichkeit zu Ergänzungen war bei jeder Frage und am Schluss des Gesprächs vorhanden.
- *Kommunikative Validierung*: Die Befragten und weitere Bildungsverantwortliche wurden vor der Veröffentlichung der Resultate zu einer Veranstaltung eingeladen, in Gruppen konnten die Ergebnisse diskutiert und zusätzliche Lösungsstrategien erarbeitet werden.
- *Triangulation*: Es wurden verschiedene Expert/innen zum Thema befragt (mit leicht modifizierten Instrumenten). Eine weitere Methodenvielfalt war im Rahmen des beschränkten Umfangs der Studie nicht möglich.

Tabelle 3: Die erfassten Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs	
1. Unterrichtsgeschehen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterricht • Erziehungsarbeit • Exkursionen, Lager, Schulanlässe • Individuelle Förderung • Umgang mit heterogenen Klassen • Umgang mit schwierigen Situationen
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung	
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel und verschiedenen Unterrichtsmethoden	
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte	
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen	
7. Schulhausteam	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen • Umgang mit Problemen im Schulhaus • Schulentwicklung
8. Zusammenarbeit mit ...	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern • Schulleitung • Schulbehörden • Fachstellen, z.B. SPD
9. Leitungsfunktionen	
10. Nebenämter/administrative Aufgaben	
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung	
13. Weiteres	↙

Tabelle 4: Überblick über die verwendeten Fragebogen: Fragenummern, Teilfragen und methodischer Hintergrund

Teil I: Angaben zur eigenen Person und beruflichen Situation			
Frage	Frage	Frage	Frage
Frage 1	Frage 2	Frage 3	Frage 4
Frage 5	Frage 6	Frage 7	Frage 8

Teil II: Problemanalyse Lehrberuf			
Frage	Teilfragen für Lehrpersonen	Teilfragen für Externe Expert/innen	Methodischer Hintergrund
(1) Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs (2) (Fragen 1A – 1E)	Tätigkeitsbereiche, die daraufhin eingeschätzt werden müssen wie gut die Ausbildung darauf vorbereitet hat (5-stufige Ratingskalen). Lehrpersonen, bei denen die Ausbildung weniger als 5 Jahre zurücklag, nahmen diese Einschätzung aufgrund eigenen Erfahrungen vor, die übrigen aufgrund ihrer Tätigkeit als Praxislehrpersonen resp. dem Kontakt mit Junglehrpersonen.	Tätigkeitsbereiche, die daraufhin eingeschätzt werden müssen wie gut die Ausbildung Lehrpersonen darauf vorbereitet hat (5-stufige Ratingskalen, die zusätzliche Kategorie ‚weiss nicht‘ ermöglicht, dass nur über Bereiche Auskunft gegeben wird, über die jemand Bescheid weiß).	Zusammenstellung der Tätigkeitsbereiche erfolgte in Anlehnung an die Studie von Forneck und Schriever (2001), wurde aber aufgrund der Ergebnisse dieser Studie sowie theoretischen Überlegungen modifiziert und umgestaltet ²¹ .
Frage 1A	Es wird die Möglichkeit gegeben, Ergänzungen anzubringen.		Ergänzungsfrage

²¹ Forneck und Schriever (2001) erfassten in ihrer Studie die persönliche subjektive Belastung für ‚Kategorien unterrichtsbezogener Tätigkeiten‘ sowie ‚Zusatztätigkeiten‘. In der vorliegenden Studie wurden die ‚Kategorien unterrichtsbezogener Tätigkeiten‘ sowie ‚Zusatztätigkeiten‘ unter dem Begriff **Tätigkeitsbereiche** subsummiert. In der vorliegenden Studie wurden ausserdem folgende Modifikationen vorgenommen:

- Die Unterrichtskategorien, Vor- und Nachbereitung, Vorbereitung Klassenarbeiten, Korrektur Klassenarbeiten sowie langfristige Unterrichtsplanung und –Auswertung wurden zusammengefasst. Dafür fragten wir zusätzlich nach der Einführung in Lehrplan, Lehrmittel und verschiedene Unterrichtsmethoden. Ebenfalls erfassen wir zusätzlich getrennt die Bereiche Erziehungsarbeit, individuelle Förderung, Umgang mit heterogenen Klassen (z.B. leistungsmässig, kulturell) und Umgang mit schwierigen Situationen (z.B. Disziplinprobleme), da diese Aspekte wichtige Bestandteile des heutigen Lehrberufs ausmachen.
- Die Zusammenarbeit mit Kolleg/innen und Eltern wurde getrennt erfassst, da es sich dabei um sehr unterschiedliche Arten von Zusammenarbeit handelt (Forneck und Schriever erfassen beide Bereiche zusammen). In der Studie von Forneck und Schriever fand man, dass der Bereich als relativ hoch belastend wahrgenommen wurde. Eine Unterscheidung der verschiedenen Formen kann klären, wo die Belastungen liegen. Zusätzlich fragten wir getrennt nach der Zusammenarbeit mit der Schulleitung, Schulbehörden und Fachstellen, nach der Gemeinschaftsaufgabe Schulentwicklung und nach Konfliktlösungen im Schulhaus. Zusätzlich fragten wir nach der Beratungstätigkeit mit Schüler/innen. (Forneck fragte nach der Zusatztätigkeit ‚Schulentwicklung‘ sowie der Zusatztätigkeit ‚Beratungstätigkeit‘, die die Beratung von Eltern, Fachstellen Praktikante/innen etc. umfasste. Die Beratung von Praktikantinnen haben wir nicht als Punkt eingefügt, da diese nur auf spezifische Lehrpersonen zutrifft).
- Organisationstätigkeiten und Verwaltungstätigkeiten wurden zusammengefasst in ‚Nebenämter/administrative Aufgaben‘.
- Der Bereich ‚Beurteilung Schüler/innen‘ wurde analog erhoben, ‚berufliche und sonstige Weiterbildung‘ wurde zusammengefasst.
- Zusätzlich fragten wir nach ‚der persönlichen Organisation/dem Zeitmanagement‘, da solche Kompetenzen einen wichtigen Bereich des Lehrberufs darstellen.
- Ausserdem wurde das Konzept der verschiedenen Tätigkeitsbereiche nicht nur für die Belastungsfrage sondern für unterschiedliche Fragestellungen verwendet (vgl. die Angaben in der Tabelle).

Fragenummer	Teilfragen für Lehrpersonen	Teilfragen für externe Expert/innen	Methodischer Hintergrund
Frage 1C	Frage nach einer stichwortartigen Auf-listung, was in Tätigkeitsbereichen <i>unternommen wurde, in denen die Ausbildung nicht genügend vorbereitet hatte um im Berufsalltag zu bestehen.</i>		Problemzentrierte Frage
Frage 1D (Externe Expert/innen Frage 1C)	Einschätzung der <i>Entwicklung der Inanspruchnahme</i> durch die Tätigkeitsberiche in den letzten 5 Jahren (3-stufige Ratingskalen).		Neue Frage, Abbild gesellschaftlicher Veränderungen im Berufsalltag
Frage 1E (Externe Expert/innen Frage 1D)	Es wird die Möglichkeit gegeben, <i>Ergänzungen</i> anzubringen.		Ergänzungsfrage
2. Belastungen im Lehrberuf (Fragen 2A, 2B) Frage 2A (Externe Expert/-innen Frage 2)	Einschätzung der <i>subjektiven Belastung</i> während des letzten Jahres und Unterscheidung <i>zeitliche Belastung oder Belastung anderer Art</i> (5-stufige Ratingskalen).	Frage in welchen Bereichen im letzten Jahr <i>Lehrpersonen besonders häufig von Schwierigkeiten/ Belastungen sprechen</i> und welche Gründe dafür gesehen werden (von Lehrpersonen und Befragten).	<i>Lehrpersonenfrage:</i> Nach Forneck, abgeänderte Tätigkeitsbereiche. Neu ist der Zeitbezug und die Unterscheidung nach der Art der Belastung. <i>Externe Expert/innenfrage:</i> Problemzentrierte Frage. Erhebung externer Meinung
Frage 2B	Auswahl von <i>2 besonders belastenden Bereichen</i> , Frage welche Aspekte belastend waren und warum.		Ergänzungs- und problemzentrierte Frage, Instruktion soll auf besonders stressreiche Belastungen hinführen und diese näher beleuchten (der Stressbegriff wurde wegen seiner vielfältigen Bedeutungen in der Fach- und Umgangssprache vermieden)
(3) Berufssituation heute Frage 3	Frage nach der momentanen Berufssituation. Wo würden <i>mehr Kenntnisse, Informationen oder Unterstützung</i> benötigt.	Frage nach der momentanen Berufssituation. Wo würden <i>Lehrpersonen</i> mehr Kenntnisse, Informationen oder Unterstützung benötigen.	Problemzentrierte Fragen

FrageNummer	Teilfragen für Lehrpersonen	Teilfragen für Externe Expert/innen	Methodischer Hintergrund
(4) Vorschläge für die Ausbildung Frage 4	Vorschläge für die Ausbildung, auch auf dem Hintergrund des in den vorherigen Fragen angesprochenen.		Problemzentrierte Fragen
(5) Berufsbild und Umfeld des Lehrberufs (Fragen 5A – 5C) Frage 5A	Einige Fragen zum Berufsbild und zum Berufsumfeld in Form von Aussagen denen mehr oder weniger zugestimmt werden kann (4-stufige Ratingskala). Die folgenden Aspekte werden abgedeckt: Berufseinführung, Schulorganisation und Berufsperspektive.		Neue Formulierungen, erste Evaluation der Fragen
Frage 5B	Frage nach Erläuterungen zu zwei Aussagen, die als besonders wichtig eingeschätzt werden.		Ergänzungsfrage
Frage 5C	Frage nach Aspekten, die den Beruf attraktiv machen.		Problemzentrierte Frage und positiver Abschluss der Befragung
Frage 6	Abschluss: <i>Ergänzungsfrage</i>		Evaluationsfrage

4.3. Auswertung

Geschlossene Fragen wurden in ein Datenfile eingegeben und konnten direkt deskriptiv beschrieben werden.

Ergänzungs- und problemzentrierte Fragen: Die Antworten auf diese Fragen wurden auf einem dafür entworfenen Bogen mitprotokolliert. Beim Protokollieren wurden die Antworten bereits einer Antwortkategorie zugewiesen, die im Gespräch angekreuzt und durch eine detaillierte Beschreibung ergänzt werden konnten²².

Die Auswertung der offenen Fragen wurde in Anlehnung an Mayring (1996a; 1996b) durchgeführt. Dabei unterschied sich die Auswertung der Ergänzungsfragen von den problemzentrierten Fragen.

- > **Ergänzungsfragen:** Folgende Schritte wurden vorgenommen:
 1. Ermittlung des Tätigkeitsbereichs auf den sich die Antwort bezog.
 2. Welcher/welche Teilaспект(e) des Bereichs wurde betont und warum?
 3. Häufigkeitsanalyse und Zusammenfassung falls ein Punkt von mehreren Personen erwähnt wurde, Verwendung als ergänzende Beschreibung der Ergebnisse.
- > **Problemzentrierte Fragen:** Folgende Schritte wurden ausgeführt:
 1. Zu welchem Teilaспект gehört die Antwort?
 2. Thematische Kategorisierung (vgl. oben) der Antworten.
 3. Zusätzlich wurde die Häufigkeit der Nennung verschiedener Teilaspekte und die inhaltliche Übereinstimmung bzw. Divergenz erfasst²³.

Geschlossene, Ergänzungs- und problemzentrierte Fragen fliessen folgendermassen in die Resultate ein:

- Die mit den *geschlossenen Fragen* erfassten Aspekte wurden jeweils dazu verwendet, einen Gesamtüberblick über einen Fragekomplex herzustellen. Die dabei gestellten *Ergänzungsfragen* gaben erste tiefere Einsichten in den Themenkomplex.
- Für Fragekomplexe in denen sowohl *problemzentrierte* als auch *geschlossene Fragen* gestellt wurden, dienten die offenen Fragen der Vertiefung, Ergänzung und Erläuterung der in den geschlossenen Fragen erfassten Situation..
- Die alleinige Stellung von *problemzentrierten Fragen* ermöglichte einen breiten Zugang zu einem Themenkomplex.

22 Die Antwortkategorien wurden aufgrund theoretischer Kenntnisse ausgewählt. Folgende Antwortkategorien wurden vorgegeben:
Frage 1C: Weiterbildung; Fachbücher/Lehrmittel; Hilfe von KollegInnen; Lernen damit umzugehen; Modifikation Didaktik; weitere.
Frage 2: Formen der Belastung (fixe äussere Bedingungen; Kind/Eltern; übriges Personenfeld; persönlich; weitere); Gründe (externe, vermittelnde, intern, weitere).

Frage 3: Kinder/Schulklassen; fehlende Informationen; Eltern/Behörden; Teamarbeit/Zusammenarbeit.

Frage 4: Praxisarbeit; Theorie-Praxisbezug; Berufsbeginn; Theorie/Unterrichtsinhalte, Fachdidaktik, Lernumwelten, neue Technologien; Kinder: Umgang schwierige Situationen/Voraussetzungen etc.; Teamarbeit/Zusammenarbeit; Soziale Interaktionen (z.B. Eltern/Behörden); Entwicklungsprozesse; Weiterbildung; Selbstkompetenzen/Reflexion/Zeitmangement; weitere.

Frage 5B: Selbstständigkeit (inhaltlich, zeitlich); Umgang mit Kindern; Arbeitsgestaltung/Ferien.

23 Auf die Auswertung von Einzelfallbeispielen musste aus zeitlichen Gründen verzichtet werden.

5. Ergebnisse

5.1. Berufssituation: Inanspruchnahme und Belastungen

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen in welchen Tätigkeitsbereichen die befragten Personen die Inanspruchnahme durch ihren Beruf als zunehmend beurteilen und wo sie Belastungen wahrnehmen. Als Erstes legen wir den Fokus auf die Inanspruchnahme durch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Nachfolgend gehen wir auf die wahrgenommenen Belastungen des Lehrberufs ein. Dabei wird in einem ersten Schritt die Beurteilung der subjektiven Belastung in den verschiedenen Bereichen aufgezeigt. Dieses Bild wird durch die Beschreibung von als besonders belastend wahrgenommenen Aspekten ergänzt.

5.1.1. Die Komplexität des Lehrberufs: Hohe Anforderungen kommen nicht nur von den Schüler/innen

Die befragten Personen beantworteten für jeden Tätigkeitsbereich die Frage, ob sie dessen Inanspruchnahme als zunehmend, gleichbleibend oder abnehmend beurteilten. Insgesamt fühlten sich die Lehrpersonen in sehr vielen Bereichen in den letzten 5 Jahren stärker in Anspruch genommen, kein Bereich wurde von einer Mehrheit als abnehmend beurteilt. Die folgenden Zitate von zwei befragten Personen mögen diese Tendenz beispielhaft illustrieren: Die erste Lehrperson formulierte dazu *«Ein Anstieg in den letzten 5 Jahren ist deutlich bemerkbar: es ist viel dazu gekommen, es finden andauernd Sitzungen statt, die Aufgaben sind anspruchsvoller und zeitaufwendiger geworden.»* Etwas anders nimmt eine zweite Person die Situation wahr: *«Die rasche Veränderung der Gesellschaft ist die grösste Inanspruchnahme, aber auch der interessanteste Teil des Berufes. Die grösste Schwierigkeit besteht darin, die Veränderung herauszuspüren und darauf zu reagieren. Es ist eine Gratwanderung zwischen Bekanntem/Bewährten und Neuem, die nicht immer einfach ist. Es ist wichtig, dass Lehrkräfte und Behörden Freiräume aushandeln und innerhalb dieser Freiräume auch handeln können.»*

Abbildung 2: Bereiche des Lehrberufs in denen die Inanspruchnahme von mehr als der Hälfte der befragten Personen in den letzten 5 Jahren als zunehmend beurteilt wurde

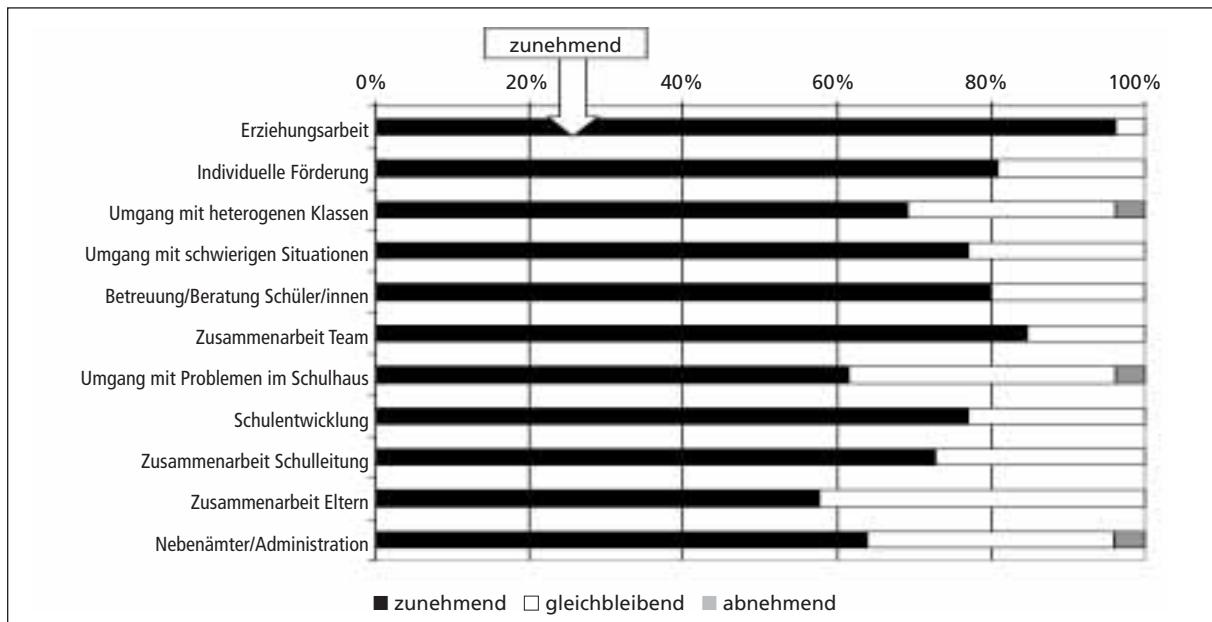
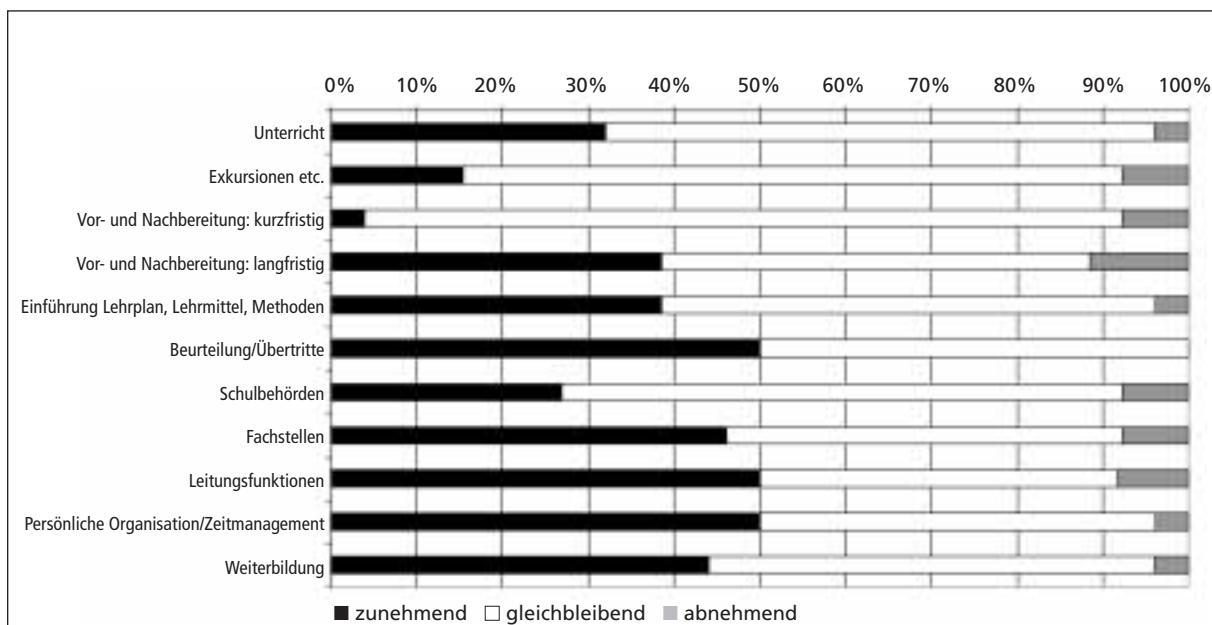


Abbildung 2 zeigt, in welchen Bereichen über die Hälfte der Lehrpersonen und externe Expert/innen die Inanspruchnahme als zunehmend beurteilten. Abbildung 3 gibt einen Überblick über diejenigen Bereiche, die grösstenteils als gleichbleibend eingeschätzt wurden²⁴. Alle befragten Personen zeigten übereinstimmende Antwortmuster, d.h. jüngere Lehrpersonen schätzen die Veränderungen ähnlich wie ältere ein; Lehrer/innen ähnlich wie Kindergärtnerinnen resp. externe Expert/innen. Besonders hoch wurde die Zunahme der Inanspruchnahme für die Erziehungsarbeit und die Teamarbeit eingeschätzt. Im Folgenden sollen nun zu diesen beiden Bereichen ergänzende Kommentare und Erläuterungen der befragten Personen zusammenfassend aufgeführt werden. Auf weitere Bereiche, in denen die Inanspruchnahme von einer Mehrheit der Befragten als zunehmend beurteilt wurde wie z.B. der Elternarbeit, individuellen Förderung, Beratung/Betreuung und Beurteilungen wird im nächsten Unterkapitel unter dem Thema der Belastungen näher eingegangen.

²⁴ Ergänzend muss zu den Abbildungen gesagt werden, dass eine Junglehrperson die Frage nicht beantwortet hatte. Sie gab an, dass sie noch nicht genügend lang im Beruf sei, um eine Veränderung der Situation einschätzen zu können. Die zweite befragte Junglehrerin gab zu einigen Bereichen Auskunft, über die sie aufgrund von Gesprächen im Schulteam eine Einschätzung hatte.

Abbildung 3: Beurteilung der Inanspruchnahme in Bereichen, die hauptsächlich als gleichbleibend beurteilt wurden



Erziehungsarbeit: Während die Inanspruchnahme durch den (methodisch-didaktischen) Unterricht als gleichbleibend (hoch) beurteilt wurde, wurde die Inanspruchnahme durch die Erziehungsarbeit von sozusagen allen befragten Personen als zunehmend beurteilt! Nur eine Person schätzte sie als gleichbleibend ein. Die Hälfte der befragten Personen erläuterte diesen Punkt dann auch noch weiter, folgende Gründe wurden genannt:

- Die Kinder haben sozusagen keine Leitplanken, keine Grenzen mehr. Verbindlichkeiten nehmen ab.
- Die Kinder können grundlegende Dinge nicht mehr (nicht nur im Kindergarten) wie Grüßen, Höflichkeit gegenüber Erwachsenen zeigen, Erwachsenen und Kindern nicht dreinreden, die Nase putzen oder sorgfältig mit Dingen umgehen, die Ihnen nicht gehören (z.B. Malkasten).
- Die Kinder bringen weniger Sozialkompetenz mit: sie sind ich-bezogener, individueller und weniger selbstständig.
- Kinder bringen sehr unterschiedliche Normen und Werte bezüglich der Bildung resp. Schule mit. Es braucht viel Arbeit um eine gemeinsame Basis für eine gesamte Schulklasse zu finden.

Eine Lehrperson fasst die Situation folgendermassen zusammen: «*Lehrpersonen haben zuwenig Zeit für's Kerngeschäft, sie machen sehr viel Erziehungs- und Sozialarbeit wofür sie eigentlich gar nicht ausgebildet sind.*»

Gesamte Teamarbeit: Die Inanspruchnahme kommt hier hauptsächlich von Schulentwicklungsaufgaben. Geleitete Schulprojekte und andere Schulentwicklungsprojekte bringen oft ein Mehr an Sitzungen und Zusatzaufgaben mit sich. Viele Lehrpersonen unterstreichen zwar, dass sie die positiven Effekte solcher Entwicklungen nicht missen möchten, sie konstatieren aber auch, dass die dafür vorgesehenen Zeitgefässe nicht ausreichen und grössere Entlastungen von Nöten wären. Eine Schulleiterin betonte, dass Junglehrpersonen bezüglich Schulentwicklungs- aufgaben oft noch eine Schonfrist bekommen; an den Sitzungen dabei sind, aber noch keine Aufgaben übernehmen müssen.

5.1.2. Hohe Anforderungen – hohe Belastungen: Aspekte des Lehrberufs, die als besonders belastend wahrgenommen werden

Die Lehrpersonen wurden aufgefordert einzuschätzen als wie belastend sie die verschiedenen Bereiche im vergangenen Jahr wahrgenommen hatten. Darüber hinaus wurden sie gebeten, über zwei als besonders belastend wahrgenommene Bereiche genauer Auskunft zu geben. Insgesamt gesehen, wurden die Bereiche durchschnittlich als mittel bis recht stark belastend eingeschätzt (vgl. Tabelle 5). Abbildung 4 zeigt eine Darstellung derjenigen Bereiche, die als besonders stark belastend wahrgenommen wurden (d.h. mehr als 50% der Lehrpersonen beurteilten den Bereich als ziemlich resp. sehr stark belastend).

Tabelle 5: Mittelwerte der Belastungseinschätzung für die verschiedenen Bereichen durch die Lehrpersonen

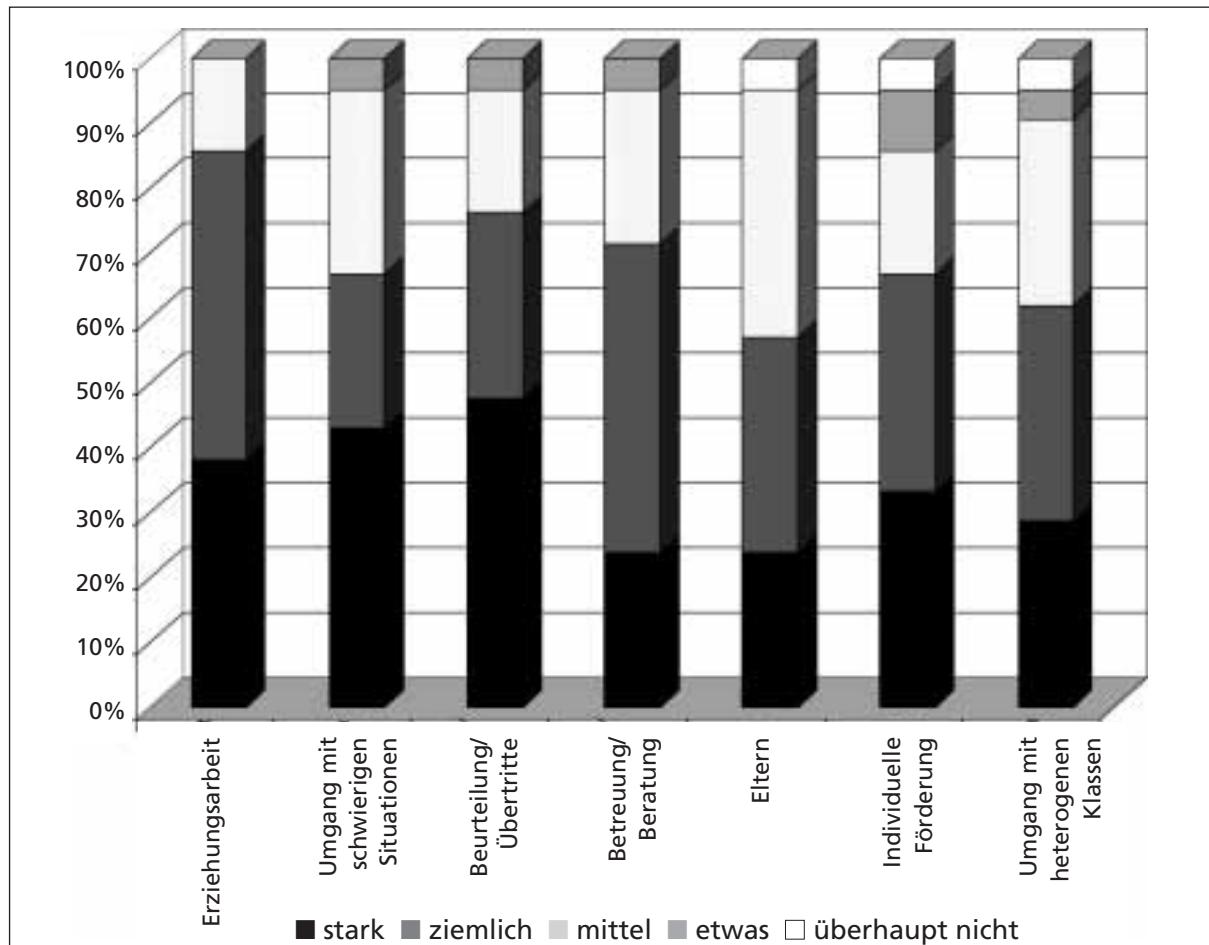
Tätigkeitsbereiche (nach der Stärke der Belastungseinschätzung geordnet)	Mittel- wert	n ²⁵	Bereich	Mittel- wert	n
Erziehungsarbeit	4,3	21	Nebenämter/Administration	3,2	21
Beurteilung/Übertritte	4,2	21	Fachstellen	3	21
Umgang mit schwierigen Situationen	4,1	21	Umgang mit Problemen im Schulhaus	3	20
Betreuung/Beratung	3,9	21	Leitungsfunktionen	3	15
Individuelle Förderung	3,8	21	Exkursionen etc.	2,9	20
Umgang mit heterogenen Klassen	3,7	21	Unterricht	2,9	21
Zusammenarbeit mit den Eltern	3,7	21	Schulbehörden	2,8	21
Weiterbildung	3,5	20	Vor- und Nachbereitung: kurzfristig	2,7	21
Persönliche Organisation/ Zeitmanagement	3,3	20	Vor- und Nachbereitung: langfristig	2,6	21
Schulentwicklung	3,4	21	Einführung in Lehrplan, Lehrmittel, verschiedene Unterrichtsmethoden	2,6	21
Zusammenarbeit im Team	3,2	21	Zusammenarbeit Schulleitung	2,3	12

Am stärksten belastete die Lehrpersonen die Erziehungsarbeit, über 80% der befragten Personen beurteilten diese als stark resp. ziemlich stark belastend. Die Beurteilungen sowie die Übertrittsentscheidungen von Schülerinnen und Schülern und der Umgang mit schwierigen Situationen wurde ebenfalls von $\frac{3}{4}$ der Lehrpersonen als stark resp. ziemlich stark belastend bewertet. Immer noch mehr als die Hälfte der Befragten schätzten die Betreuung/Beratung, die individuellen Förderung, der Umgang mit heterogenen Klassen und die Zusammenarbeit mit den Eltern als stark oder ziemlich belastend ein.

25 n = Anzahl Personen

Neben der Belastungseinschätzung wurden die Lehrpersonen gebeten, anzugeben ob sie die Belastung als zeitlich, als psychisch oder als beides (*zeitlich und psychisch*) empfunden hatten²⁶.

Abbildung 4: Bereiche, die als besonders belastend wahrgenommen wurden



26 Ursprünglich wurde nicht direkt gefragt, ob eine Belastung a) zeitlicher oder b) psychischer Art war. Vielmehr konnte angegeben werden: „Belastung ist a) zeitlich, b) anderer Art (Mehrfachantworten waren möglich). Aus den Gesprächen ging aber hervor, dass unter den Belastungen von anderer Art psychische Belastungen verstanden wurden. Darunter fiel beispielsweise, ein Nicht-Abschalten-Können, ein andauernder Druck vorhandene Schwierigkeiten zu lösen, ein Gefühl der Situation nicht gerecht zu werden oder ein Gefühl, zuviel Verantwortung zu tragen. Der Verständlichkeit halber wird deshalb im Folgenden von zeitlicher und psychischer Belastung gesprochen.

Tabelle 6: Angaben zur Art der Belastung

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs: geordnet nach der Stärke ihrer Belastung (absteigend)	Anzahl Personen, die die Belastung folgendermassen einschätzten					
	zeitlich	psychisch	beides	Belas- tung gering	trifft nicht zu	missing
Erziehungsarbeit	3	10	5	0	0	3
Beurteilung/Übertritte	8	4	8	0	0	1
Umgang mit schwierigen Situationen	2	11	5	1	0	2
Betreuung/Beratung	10	6	3	0	0	2
Individuelle Förderung	10	2	6	1	0	2
Umgang mit heterogenen Klassen	7	7	4	1	0	2
Zusammenarbeit mit den Eltern	10	3	6	1	0	1
Weiterbildung	14	0	2	2	1	2
Persönliche Organisation/Zeitmanagement	9	2	3	3	0	4
Schulentwicklung	11	1	4	2	0	3
Zusammenarbeit im Team	11	1	3	1	1	4
Nebenämter/Administration	12	0	4	2	0	3
Fachstellen	8	4	3	4	1	1
Umgang mit Problemen im Schulhaus	4	3	4	4	2	4
Leitungsfunktionen	5	0	3	1	9	3
Exkursionen etc.	8	1	5	2	1	4
Unterricht	8	4	2	3	0	4
Schulbehörden	6	5	2	5	0	2
Vor- und Nachbereitung: kurzfrisitg	13	0	0	4	1	3
Vor- und Nachbereitung: langfristig	12	0	1	6	1	1
Einführung Lehrplan, Lehrmittel, verschiedene Unterrichtsmethoden	9	0	2	5	1	4
Zusammenarbeit Schulleitung	7	1	0	3	7	3

Tabelle 6 gibt für jeden Bereich an, wie viele Personen die Art der Belastung als zeitlich, psychisch oder als beides angegeben haben. Ausserdem ist der Tabelle zu entnehmen, wie viele Personen die Belastung als zu gering ansahen, um eine Einschätzung der Art der Belastung zu geben, wie viele 'trifft nicht zu' angekreuzt hatten und wie viele gar nichts angegeben hatten („missing“). Die Bereiche sind in der Tabelle nach der Stärke *ihrer durchschnittlichen Belastung* geordnet (in absteigender Reihenfolge). Dabei wurden diejenigen Bereiche, bei denen die Belastung vor allem als psychisch resp. psychisch und zeitlich („beides“) eingeschätzt wurden mit dunkelgrau markiert. Mit hellgrau wurden diejenigen Bereiche herausgehoben, bei denen die Belastung von ca. der Hälfte der befragten Personen als psychisch (resp. sowohl psychisch als auch zeitlich) beurteilt wurden. Dementsprechend überwiegt bei den nicht markierten Bereichen eine zeitliche Belastung. Betrachtet man nun die Tabelle, so fällt auf, dass Bereiche, die als hoch belastend eingeschätzt wurden, gleichzeitig auch diejenigen waren, in denen die Art der Belastung von mindestens der Hälfte der Befragten als psychisch (resp. sowohl psychisch als auch zeitlich) beurteilt wurden (dunkel- und hellgrau markierte Bereiche). Interessant ist auch, dass es einerseits die

pädagogischen Aspekte und anderseits die Zusammenarbeit mit Eltern und Behörden waren, die zu einer erhöhten psychischen Belastung führten²⁷. Elemente der Teamarbeit, organisatorische Aspekte des Berufs und die Weiterbildung wurden als weniger und eher als zeitlich belastend wahrgenommen.

Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse darf aber nicht vergessen werden, dass die psychische Belastung durch eine Vielzahl von Faktoren moderiert wird. Neben individuellen Unterschieden in der Belastungswahrnehmung spielen Umweltfaktoren wie Güte der Zusammensetzung/Unterstützung des Schulteams, Art der Elternzusammenarbeit und die Zusammenarbeit mit den Behörden eine wichtige Rolle. Eine entscheidende Bedeutung kommt auch der **Klassengröße** zu. Sie wirkt als Mediator resp. Kummulationsfaktor. Durch grosse Klassen steigen die Anforderungen überproportional an. Mit der Anzahl Kinder nimmt gleichzeitig die Grösse des Problemfeldes zu und unabhängig davon wächst der Arbeitsdruck zu. Bei grossen Klassen bleibt somit weniger Zeit auf Schwierigkeiten, individuelle Unterschiede und Konflikte der Kinder einzugehen während aber die Zahl gleichzeitig massiv ansteigt.

Ausführlichere Beschreibung von Aspekten, die als besonders belastend wahrgenommen wurden

Die Lehrpersonen wurden gebeten, auf zwei Aspekte, die sie als besonders belastend empfanden, genauer einzugehen²⁸. Dabei wurden die folgenden Themenbereiche besonders häufig genannt²⁹.

- Soziale, kulturelle und leistungsmässige Heterogenität
- Übertritte/Beurteilungen und die Zusammenarbeit mit den Eltern
- Behörden
- Team

Im Folgenden soll nun auf diese Themenfelder näher eingegangen werden. In Klammern ist jeweils angegeben, wie viele Personen den jeweiligen Aspekt gewählt hatten.

5.1.2.1. Soziale, kulturelle und leistungsmässige Heterogenität (13):

Schulklassen mit hoher sozialer, kultureller oder leistungsmässiger Heterogenität sind vielfach mit Belastungen für die Lehrperson verbunden. Eine hohe Heterogenität sowie die Kombination solcher Aspekt mit anderen Faktoren wie grosse Klasse, Konflikte mit Eltern oder Behörden, können die Belastung zusätzlich erhöhen.

Kulturelle Heterogenität und Fremdsprachigkeit: Kinder aus verschiedenen Kulturkreisen bringen neben sehr vielen positiven Impulsen auch unterschiedliche Rollen-, Wert- und Zielvorstellungen hinsichtlich der Schule mit. Solche Unterschiede müssen erkannt und mit viel Energie aufgefangen werden. Kinder aus Kriegsgebieten waren oft lange Zeit nicht mehr in einer Schule und bringen neben Sprachschwierigkeiten auch sonst wenig Schulwissen mit. Im ungünstigen Fall leiden sie an Traumatisierungen, die Lern- und Verhaltensprobleme nach sich ziehen können. Fremdsprachigkeit kann dann zum Problem werden, wenn in einer Klasse sehr viele Kinder sind, die wenig oder kein Deutsch können. Besonders ausgeprägt kommt dieses Problem bei höheren Klassen zum Tragen. Bevor mit dem eigentlichen Stoff begonnen werden kann, müssen jeweils einem Teil der Klasse die verwendeten Begriffe zuerst erklärt werden, wodurch die Inhaltsvermittlung erschwert wird.

Eine weitere Schwierigkeit können Verständigungsprobleme mit den Eltern darstellen. Diese können sowohl sprachlicher wie auch kultureller Art sein. Unterschiedliche Vorstellungen über die Schule und die Ziele der Bildung bergen viel Konfliktpotential: Was wird in der Schule vermittelt und welche Ziele hat die Schule? Welche Dinge gehören in die Kompetenz der Schule welche in diejenige der Eltern? Wird eine Lehrerin als Autoritätsperson respektiert?

27 Eine ausführlichere Beschreibung des Wesens der Belastung in den verschiedenen Bereichen folgt im nachfolgenden Unterkapitel.

28 Dabei sollten sie angeben, welche Aspekte besonders belastend wahrgenommen wurden und warum.

29 Belastungen können aber auch durch bewusst gewählte Klassen- oder fachbezogene Aufgaben entstehen: Die grosse Verantwortung in Lagern, die aufwendige Organisation von Exkursionen und mangelndes Fachwissen bei einem gleichzeitig nicht vorhandenen bezahlten Weiterbildungsangebot für übernommene Zusatzaufgaben (z.B. Informatik) sind Beispiele dafür.

Soziale und leistungsmässige Heterogenität: In fast jeder Schulklasse finden sich grosse Unterschiede hinsichtlich der Sozial-, Sach- und Selbstkompetenz. Im Unterricht müssen diese individuellen Unterschiede auf verschiedenen Ebenen angegangen werden.

Unterschiede in der Fach- und Leistungskompetenz erfordern, dass eine Vielfalt von Material organisiert und im Unterricht verwaltet werden muss. Bei der Integration von Kleinklassenschüler/innen muss die nötige Unterstützung durch Speziallehrkräfte gegeben sein (bis die Zusammenarbeit gut funktioniert, kann dies mit Mehrarbeit verbunden sein).

Eine steigende Anzahl von Kindern beansprucht sehr viel Aufmerksamkeit. Lehrpersonen hatten oft das Gefühl sie seien die einzige Anlaufstelle für Probleme, Vorkommnisse und andere Gegebenheit jeder Art. Eine Lehrerin meinte dazu: «*Man wird fast aufgefressen. Oft habe ich das Gefühl, die Kinder haben niemanden, dem sie es sonst erzählen könnten*». Auffallend ist auch, dass viele dieser Kinder grosse Mühe im sprachlichen Ausdruck haben, ihr Wortschatz ist einfach und vielfach werden Wortfragmente benutzt, die häufig Fernsehsendungen entnommen wurden. Zusätzlich wurden viele Kinder in alltagspraktischen Dingen als zunehmend unselbstständiger wahrgenommen³⁰ (vgl. auch das Kapitel 5.1.1).

Besonders verhaltensauffällige Schüler und Schülerinnen brauchen viel Energie. Strategien im Umgang mit ihnen und Kindern, die sich mitziehen lassen, müssen erarbeitet, umgesetzt und evaluiert werden.

Auch kann es eine Lehrperson belasten, wenn sie ein Kind/Kinder aus zerrütteten familiären Verhältnissen in der Klasse hat. Neben dem Wissen, dass es einem Kind sehr schlecht geht, kommt es nicht selten vor, dass Lehrpersonen Funktionen von Sozialarbeiter/innen übernehmen. Dies geschieht oft aus der Not und dem Wissen heraus, dass sie die einzige Bezugsperson des Kindes sind, die von der Familie akzeptiert wird.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Lehrpersonen, auch in höheren Klassen, häufig elementare Erziehungsarbeit leisten müssen. Damit eine Klasse als Gruppe funktionieren kann, müssen mühsam Regeln erarbeitet (oft haben die Kinder wenig gemeinsame Normen) und Regelverstöße sanktioniert und aufgenommen werden. Eine verstärkende Wirkung kann dabei wiederum der **Klassengröße** ausgehen (vgl. oben): In grossen Klassen erhöhen sich die Schwierigkeiten überproportional, es bleibt weniger Zeit auf eine ansteigende Anzahl von Problemen einzugehen und die individuelle Förderung kommt zu kurz. Eine Lehrperson mit 29 Schülerinnen und Schülern betonte außerdem, dass immer alles bis ins Detail vorbereitet werden muss, damit der Unterricht in einer so grossen Klasse überhaupt funktionieren kann, was mit erheblicher Mehrarbeit verbunden ist.

5.1.2.2. Übertritte / Beurteilungen und die Zusammenarbeit mit den Eltern (15)

Beurteilungen können an sich (das richtige zu tun), aufgrund der zeitlichen Belastung oder aufgrund von schwierigen Gesprächen, sowie einer Kombination dieser Faktoren belastend sein. Beurteilungen wurden besonders von allen Kindergärtnerinnen aber auch von 5./6.-Klassenlehrpersonen als besonders belastend erlebt. Die Kindergärtnerinnen haben sehr viel Verantwortung aber zuwenig Fachwissen. Es wären mehr Kenntnisse in Heilpädagogik, Kriterien zur Schulbereitschaft («*ich musste selbst herausfinden, was der Standard ist*») oder eine zuverlässige Testbatterie nötig. Gerade Grenzfälle sind sehr schwierig zu beurteilen; zusätzlich bekommt man nirgends eine wirkliche Absicherung. Die Beurteilungen sind sehr arbeits- und zeitintensiv (große Klassen erhöhen den Druck). Das ‚Abschalten‘ kann schwierig werden. Auch müssen die Kindergärtnerinnen Beurteilungsbogen ausfüllen, die sie als völlig ungeeignet ansehen³¹. Zusätzlich ist die Kindergärtnerin oft die erste Instanz, die die Eltern auf Schwächen oder Entwicklungsverzögerungen ihres Kindes aufmerksam machen muss, was häufig mit schwierigen Elterngesprächen einher geht.

30 Eine Lehrperson berichtete, dass Lager auf der 3./4. Klassenstufe abgeschafft wurden, weil die Kinder nicht mehr genügend selbstständig sind.

31 Die gilt besonders für den Bogen, der für den Kanton ausgefüllt werden muss.

Auch Lehrpersonen der 5. und 6. Klasse spüren einen grossen Druck durch die Beurteilungen, vor allem von Seiten der Eltern und durch einen in manchen Regionen herrschenden versteckten „*Numerus Clausus*“³². Oft werden frühe Hinweise der Lehrperson im Bezug auf Leistungsprobleme von den Eltern nicht ernst genommen. Steht dann aber die Übertrittsentscheidung an, wollen die Eltern oft eine höhere Schulstufe erzwingen³³. Manche Eltern möchten ihr Kind unbedingt in einer höheren Stufe haben, auch wenn dieses dort offensichtlich nur eine geringe Chance hat. Viele können tieferen Niveaus nichts Positives abgewinnen und haben Angst, dass ihr Kind dann geringere Zukunftschancen hat. Argumente, wonach dieses in einer niedrigeren Stufe weniger Frustrationserfahrungen mache und mehr motivierende Erfolgserlebnisse habe oder dass Lehrpersonen tieferer Niveaus sich sehr viel Zeit für die Lehrstellensuche nehmen, bleiben vielfach erfolglos. Eine Lehrperson betonte aber, dass eine von Beginn an praktizierte Offenheit gegenüber den Eltern zu grösserer Akzeptanz führe.

Die durch die Lehrpersonen skizzierte Art der **Elternzusammenarbeit** kann in 3 verschiedene Gruppen zusammengefasst werden: In einer ersten Gruppe finden sich kooperative Eltern, die einen befriedigenden Austausch mit der Lehrperson führen, ihre Kinder angemessen fördern und sich auch häufig für die Schule engagieren. In einer zweiten Gruppe sind Eltern, die hohe Ansprüche an die Schule und die Lehrperson stellen, aber selber wenig leisten wollen (hierzu sind etwa Begriffe wie „*Dienstleistungsbetrieb*“ oder „*Konsumhaltung*“ genannt worden). In eine dritten Gruppe schliesslich können jene Eltern eingeordnet werden, die sich sozusagen nicht um das Schulgeschehen kümmern und auch zu keiner Kooperation bereit sind.

Die Eltern der zweiten und dritten Gruppe zu überzeugen, ihr Kind auf einer Fachstelle anzumelden, gestaltet sich häufig sehr schwierig. Oft wollen sie das Problem nicht sehen und suchen die Schuld bei anderen (Kindern oder Lehrperson). Oft entwickelt sich aus solchen Problemen für die betroffene Lehrperson eine zeit- und energieraubende Angelegenheit (viele Gespräche, Einbezug Schulleitung) bevor eine Lösung gefunden werden kann. Es gibt auch Eltern, die den Konflikt gerade zu suchen und wegen Bagatellen viel Scherereien und Arbeit verursachen. Insgesamt haben gerade Junglehrpersonen häufig das Gefühl, von den Eltern nicht immer ernst genommen zu werden. Sagt eine ältere Kollegin/ein älterer Kollege das Gleiche, wird dies akzeptiert, nicht aber von ihnen.

5.1.2.3. Behörden (6)

Wenn die Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden (Schulkommission und Gemeinde) stimmt, kann sie fruchtbar und förderlich sein. Stimmt sie aber nicht, kann dies zu Belastungen führen. Zu Konflikten kann es beispielsweise kommen, wenn über die Lehrpersonen hinweg Meinungen gebildet resp. Entscheide gefällt werden, die diese aber direkt betreffen (z.B. Besetzung einer Assistent/innenstelle, Urteilsbildung über ein Kind/eine Familie aufgrund von Gerüchten und ohne Einbezug der Lehrkraft).

Ausserdem können Behörden Mühe haben, mit Schulentwicklungsprozessen Schritt zu halten und Neuerungen sehr kritisch oder ablehnend gegenüberstehen. Gerade die wachsende Eigenständigkeit einer Schule kann zu Kompetenzproblemen und unnötigen Blockierungen führen. Oft kommt in der Zusammenarbeit des Lehrerkollegiums mit der Behörde der Einstellung der Schulkommissionspräsidentin/dem Schulkommissionspräsident eine Schlüsselposition zu. Von ihm /ihr hängt es häufig ab, ob eine gute Zusammenarbeit möglich ist oder nicht.

Eine Lehrperson erwähnte ausserdem, dass das AVK geplante Schulentwicklungsprozesse weder unterstützt noch wertgeschätzt habe, was als Belastung empfunden wurde. Eine andere Lehrperson beschrieb den Einbezug des SPD's als sehr Zeit und Energie aufwendig (vgl. zu beiden Punkten Kap. 5.2).

³² Hierbei gibt es regionale Unterschiede. In manchen Regionen müssen 3 Stufen einigermassen gleichmässig gefüllt werden, in anderen Regionen werden die Klassen nach Bedarf zusammengestellt. Auch gibt es Regionen, die keine Oberschule haben, was nach Aussage der Lehrpersonen von vielen Eltern begrüßt wird.

³³ Eine Lehrperson bezeichnete die ablaufenden Gespräche als versuchten „*Kuhhandel*“ von Seiten der Eltern.

5.1.2.4. Team (9)

Die Sicht der Schulleitung: Neben sehr positiven Aspekten der Schulleiter/innentätigkeit vor allem bezüglich der eigenen professionelle Entwicklung, wurde von folgenden Hauptschwierigkeiten berichtet³⁴: Die emotionale und zeitliche Belastung ist sehr gross. Die Entlastungen sind ungenügend, Kompetenzen unklar oder schlecht verteilt. Im Kollegium endet man oft damit, dass man Aufgaben übernimmt, die früher verteilt waren. Auch kann man in vielen Fragen nicht selbständig entscheiden, sondern ist auf den Goodwill des Kollegiums angewiesen (die Hierarchien sind unklar). Auch kann es vorkommen, dass man einen Beschluss intensiv und gut vorbereitet hat, um sich dann in einer Diskussion wiederzufinden, die jeden Aspekt nochmals diskutiert oder ‚verdiskutiert‘. Dies kann sehr frustrierend und demotivierend wirken, zumal oft viel Zeit und Energie eingesetzt wurde. Grössere Schulhausprobleme (wie z.B. Vandalismus, Probleme einer Lehrperson mit ihrer Klasse, etc.) werden oft an die Schulleitung delegiert und beanspruchen viel Kraft, Zeit und Energie.

Schulentwicklung: Schulentwicklungen bringen neben positiven Effekten eine grosse zeitliche Belastung mit sich. Es bräuchte mehr Raum dafür und bessere Entlastungen. Auch wären Supervisionen im Schulhaus wünschenswert. Anderseits gibt es auch sehr ‚lethargische Schulhäuser‘, was motivierte Lehrpersonen belasten und zum Entscheid eines Stellenwechsels führen kann.

5.1.2.5. Die Meinung der externen Experten

Neben den Lehrpersonen wurden auch die externen Expert/innen gefragt, welche Belastungen ihnen berichtet wurden. Die Wahrnehmung der externen Expert/innen deckt sich weitgehend mit der der Lehrpersonen. Die Themen **Heterogenität, zunehmende Erziehungsarbeit und Zusammenarbeit mit den Eltern** wurden von allen angesprochen. Bezuglich der Heterogenität und zunehmender Erziehungsarbeit wurden folgende Problempunkte genannt:

- Fremdsprachigkeit, kulturelle Vielfalt und unterschiedliche schulische Werte (bis zur Aussage, ‚es gäbe Kinder, die hätten keine schulischen Werte mehr‘).
- Veränderte Voraussetzungen der Kinder (fehlende Anstandsregeln, geringe manuelle Fähigkeiten, eingeschränkte motorische Fähigkeiten, geringe kommunikative Kompetenz, dafür erstaunliche Fähigkeit im Umgang mit dem PC und anderen neuen Medien).
- Umgang mit disziplinarischen Problemen und verhaltensauffälligen Kindern.

Bei der Zusammenarbeit mit den Eltern wurden vor allem folgende Aspekte als problematisch identifiziert:

- Einmischung und Ansprüche der Eltern bei gleichzeitig wenig Mitarbeit.
- Eltern delegieren Erziehungsaufgaben und sind oft nicht bereit mitzuarbeiten und sehen nur ihr Kind.
- Die Lehrperson wird nicht als Autoritätsperson respektiert.
- Oft fehlt eine Gesprächskultur (sowohl von Seiten der Eltern als auch von Seiten der Lehrpersonen).

³⁴ Ein Schulleiter in einem kleinen innovativen Team berichtete aber über keine solchen Schwierigkeiten.

Die Hälfte der externen Expert/innen erwähnten auch die Arbeit im Team wobei hier 2 Aspekte hervorgehoben wurden: Einmal wird ihnen häufig mitgeteilt, dass die zeitliche Beanspruchung durch Schulentwicklungsaufgaben belastend sei. Daneben stellt für einige Lehrpersonen die Teamarbeit an sich eine Belastung dar. Insgesamt sollte Verantwortung auf verschiedenen Ebenen übernommen werden: Im Schulzimmer, für die eigene Klasse im Schulhaus sowie für das Gefüge der Schule selbst. Dabei sind aber für die Teamarbeit andere Kompetenzen erforderlich als im Klassenzimmer. Gegenüber seiner Schulklasse ist man Autoritätsperson, im Team gleichberechtigte Partner/innen.

Insgesamt müssen Lehrpersonen mit den begrenzten Ressourcen des Kantons zurecht kommen. Auch werden sie immer wieder mit neuen Anforderungen konfrontiert (neue Lehrpläne, Frühfranzösisch, Informatik), die sofort umgesetzt werden sollten, oft aber über die Köpfe der Lehrpersonen hinweg entschieden wurden. Lehrpersonen müssen flexibel bleiben und sich selber abgrenzen können und die eigenen Grenzen kennen. Dies ist besonders für Junglehrpersonen sehr schwierig. Sie werden sozusagen von einem Tag auf den anderen vom Lehrling zum Lehrmeister, was häufig zu einem Praxisschock führen kann.

Bewältigung von Belastungen

Insgesamt kann gezeigt werden, dass Lehrpersonen viel zur Bewältigung ihrer Belastungen unternehmen. Viele sind oder waren politisch aktiv, fühlten sie sich aber vielfach in ihrer Arbeit von den kantonalen Behörden nicht ernst genommen.

Besonderer Anlass zur Kritik gab die Abschaffung von vielen *Integrationsklassen* und die *man-gelnde Berücksichtigung des Fremdsprachigenanteils* bei der Bestimmung der Klassengrösse³⁵. Ein Beispiel zur Verbesserung des *Elternkontakts* ist die Arbeit mit *Mentorsystemen*. Dabei ist eine Vertreterin/ein Vertreter desselben Kulturkreises (z.B. ehemalige Schüler/innnen) bei den Gesprächen dabei, übersetzt und gibt Zusatzinformationen über den kulturellen Hintergrund der Eltern. Eine Lehrperson berichtete auch, dass sie viel zu den *Eltern nach Hause* geht, womit sie sehr positive Erfahrungen gemacht hat. In der *Zusammenarbeit mit den Eltern* können ausserdem ein klares Auftreten und ehrliche und realistische Leistungsrückmeldungen helfen. Doch gerade junge Lehrpersonen fühlen sich oft nicht ernst genommen. In kritischen Fällen ist die Anwesenheit einer Kollegin/eines Kollegen oder der Schulleiterin/des Schulleiters sinnvoll. Eine Lehrperson berichtet, dass das Team Protokollfragebogen entwickelt hat, die sich sehr bewähren.

Es wurde vorgeschlagen die *Zusammenarbeit mit Behörden* durch ein klares Auftreten und eine offene Haltung zu verbessern. Ausserdem sollte eine Schule den Dialog suchen, die Behörden einladen und Transparenz zeigen.

Die *Zusammenarbeit mit Kollegen/innen, Stufengruppen sowie Fallbesprechungen* wurden insgesamt für den fachlichen, fallspezifischen, methodischen und menschlichen Austausch als bereichernd und sehr hilfreich empfunden.

Unter den befragten Lehrpersonen gaben 2 (jüngere) Lehrpersonen an, dass sie ihr *Pensum reduziert* haben weil sie nur so den auftretenden Belastungen stand halten können. Auslöser waren meist körperliche Warnsignale oder psychische Beeinträchtigungen. 3 Lehrpersonen mit Familie gaben ausserdem an, dass sie sich durch das geringere Pensum und das Vorhandensein anderer Lebensinhalte deutlich weniger belastet fühlten. Einige Lehrpersonen, die eine Zusatzausbildung machten, suchten darin auch einen Ausgleich zur Schule. Andere Lehrpersonen sahen einen Teil der Belastung auch bei sich selbst: Es muss gelernt werden mit den *eigenen Ansprüchen umzugehen und die nötige Distanz* zur Arbeit zu nehmen.

Ein Experte schlug vor, dass Lehrpersonen die veränderten Voraussetzungen der Kinder akzeptieren und sich umorientieren sollten. Die Kinder können nicht einfach weniger, sondern anderes. Auf die Möglichkeit der Lehrer/innenberatung des LSO wird hingewiesen.

35 Ein entsprechenden Dossier mit Forderungen wurde von den zuständigen Behörden nicht ernst genommen.

5.2. Bereiche in denen sich Lehrpersonen mehr Unterstützung, Informationen und Kenntnisse wünschen

Im Folgenden werden die Antworten auf die problemzentrierte Frage, in welchen Bereichen Lehrpersonen mehr Wissen/Informationen resp. Unterstützung benötigen würden, dargestellt.

Bereiche in denen mehr Kenntnisse/Informationen benötigt würde

- **Gesprächsführung (10):** Am vorrangisten ist das Bedürfnis nach mehr Wissen in der Kommunikation mit den Eltern. Dabei wurden vor allem die folgenden Punkte betont:
 - Führen von schwierigen Gesprächen
 - Umgang mit Eltern aus verschiedenen Kulturkreisen
 - Einbezug der Eltern ins Schulgeschehen
 - Abgrenzung und Rollenaufteilung zwischen Lehrperson und Eltern
- **Anspruchsvolle Klassen (11):** Im Umgang mit grossen Leistungsunterschieden (v.a. in grossen Klassen) und im Umgang mit lauten, unangepassten Schüler/innen (v.a. wenn es eine ganze Gruppe betrifft) wäre mehr Handlungswissen nötig. Auch wünschte man sich mehr Kenntnisse darüber, welche Strafen im Umgang mit Disziplinarproblemen sowohl in der eigenen Schulkasse als auch im Schulhaus³⁶ effektiv sind.
- **Interkulturelle Themen und soziokulturelles Umfeld der Kinder (7):** Solche Themen möchte man vor allem im Rahmen der Schulentwicklung thematisiert haben (z.B. Sensibilität für den Umgang mit heterogenen Klassen, da das Wissen darüber allein nicht genügt).
- **Fachwissen (8):** Wissensbedarf besteht vor allem beim Fach Informatik (Methodik, Didaktik), in der Heil- und Sonderpädagogik und bezüglich gesellschaftlicher Veränderungen und Auswirkungen von Trends. Für den Kindergarten wird eine Ideenbörse (mit Unterrichtseinheiten) gewünscht.

Bereiche in denen mehr Unterstützung erwartet würde

- **Fachstellen (8):** Viele der befragten Lehrpersonen wünschten sich mehr Informationen über die Zuständigkeit der verschiedenen Dienste (SPD, CP, KJP) und eine bessere Zusammenarbeit mit denselben (z.B. bei den Rückmeldungen über die Abklärungsergebnisse). Auch möchte man mehr Unterstützung vom Kanton, indem dieser die Stellenprozente auf den Diensten aufstockt, so dass die Dienste nicht permanent überlastet sind und dadurch wirklich zur Stütze der Lehrpersonen werden können (Beratung der Lehrperson und Abklärung von Kindern).
- **Teamentwicklung und Supervisionen (10):** Es sollte mehr Kapazität für Teamentwicklung geschaffen werden (Zeitgefäß). Eine Expertin forderte ausserdem mehr Wissen über Qualitätssicherung (alle Ebenen) und Führungskompetenzen (Schulleitung/Klassenführung). Lehrpersonen bzw. Schulteams sollten ausserdem ein Anrecht auf regelmässige Supervision haben (z.B. alle 2 – 5 Jahre oder nach Bedarf). Das Angebot müsste niederschwellig sein und sollte nicht erst in Anspruch genommen werden dürfen, wenn eine Krise ausbricht.
- **Schulbehörden (7):** Schulbehörden und Gemeinderäte sollten sich unterstützend zeigen – auch wenn es Kosten mit sich bringt (z.B. Kleinklassen, Bewilligung von Assistenzstellen). Dafür sollten Lehrpersonen die Zuständigkeiten der Gemeinde, der Schulkommission und des Kantons kennen. Ein Schulleiter war auch der Meinung, dass die Behörden vermehrt in die Schulhauskultur einbezogen werden sollten.

³⁶ Darüber hinaus wurde auch die Frage des Ausschluss eines Schülers/einer Schülerin von der Schule angesprochen, die kantonal geklärt werden müsste.

- **Gewünschte Unterstützung resp. Forderungen an das AVK/ED (15):**
 - Kleinere Klassenmaximalgrössen
 - 2 Lehrpersonen pro Klasse / Kindergarten
 - Reduktion der obligatorischen Lektionen³⁷
 - Bessere Entlastung für Schulleitungen
 - Bessere Entlastungen für Schulentwicklungsprozesse (Teamstunden)
 - Die Berechnung der Pensenprozenten einer Schule sollte nicht allein aufgrund der Schüler/innenzahlen geschehen, sondern auch Umstände wie der Anteil fremdsprachiger Kinder, Kinder mit besonderen Bedürfnissen sowie vorhandene Klassenstruktur berücksichtigen
 - Bessere Unterstützung (wie die Bewilligung kurzfristiger finanzieller Beiträge) von neuen Schulmodellen (z.B. integrierte Kleinklasse)
 - Klarere gesetzliche Richtlinien bezüglich Kompetenzen geleiteter Schulen und bessere Regelung der Entlastungen (höhere Mindestlektionenzahlen für Schulleitungsaufgaben und Teamstunden)
 - Klare Richtlinien bei schulischen Veränderungen (z.B. 5-Tage-Woche, ITC, Blockzeiten). Fazit heute: Jede Gemeinde leistet erneut Basisarbeit
 - Gesetzliche Grundlagen im Umgang mit Disziplinarproblemen
 - Aufstockung der Stellenprozente der Fachdienste
 - Mehr Lohn und Aufstiegsmöglichkeiten
 - Bessere Unterstützung der Fachstellen
 - Bessere Unterstützung von Weiterbildungsangeboten (Organisation innerkantonaler Angebote sowie eine bessere finanzielle Unterstützung beim Besuch ausserkantonaler Kurse zu Themen, die im Kanton nicht angeboten werden)

Einige der hier genannten Aspekte decken sich weitgehend mit Verbesserungsvorschlägen für die Ausbildung (vgl. das nachfolgende Kapitel). Andere geforderte Unterstützungsformen sind eher politisch-struktureller Art.

5.3. Wie Experten der Berufspraxis die Ausbildung sehen

Alle befragten Personen wurden gebeten, die Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Bereichen zu beurteilen (von umfassend/sehr gut bis ungenügend). Dabei bezogen Lehrpersonen, die weniger als 5 Jahre Unterrichtserfahrung hatten, die Beurteilung auf ihre eigene Ausbildung. Die übrigen Personen beurteilten aufgrund ihrer Erfahrung mit Praktikat/innen und Junglehrpersonen. Es bestand die Möglichkeit „weiss nicht“ anzukreuzen. Die Abbildungen 5 – 8 fassen die erhaltenen Antworten zusammen.

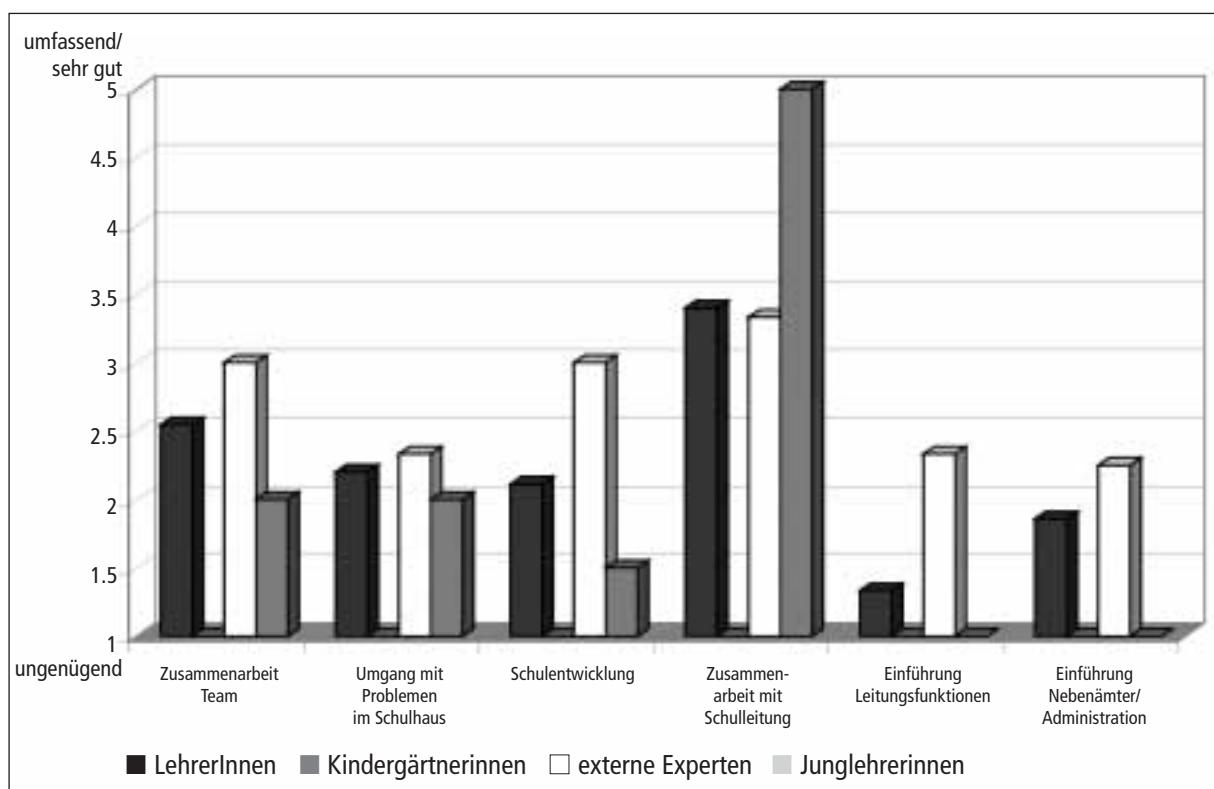
Insgesamt wurde die Ausbildung am Seminar für den eigentlichen Unterricht als gut beurteilt. Dies galt auch für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und die Kenntnisse von Lehrplan, Lehrmittel und verschiedenen Unterrichtsmethoden. Hingegen wurde die Vorbereitung auf Erziehungsarbeit, individuelle Förderung, Umgang mit heterogenen Klassen und Umgang mit schwierigen Situationen als mittelmässig bis eher ungenügend befunden. Mittel bis gut schnitt die Vorbereitung auf die Zusammenarbeit mit der Schulleitung ab, eher ungenügend die Vorbereitung auf die übrigen Teamarbeiten und auf die Zusammenarbeit mit den Eltern, Schulbehörden und Fachstellen.

³⁷ Die vorgenommenen Herabsetzungen (für Schulentwicklungsarbeiten) wurden generell als ungenügend beurteilt, da im Vorfeld davon die Lektionenzahl heraufgesetzt worden waren.

Der Vergleich zwischen erfahreneren Lehrpersonen und Junglehrerinnen zeigt, dass beide die Ausbildung ähnlich beurteilten. Insgesamt fielen die Beurteilungen durch die jungen Lehrkräfte aber etwas extremer aus³⁸. Eher positiv bewertete Bereiche schnitten bei den Junglehrerinnen noch besser, eher als ungenügend eingeschätzte Aspekte dagegen als noch schlechter ab. Zusätzlich beurteilten sie im Unterschied zu den erfahreneren Lehrpersonen und den externen Experten/innen ihre Ausbildung im Bezug auf die Erziehungsarbeit und dem Umgang mit heterogenen Klassen deutlich besser.

Generell wurde die Ausbildung in methodisch/didaktischen Bereichen als gut – in den übrigen Bereichen hingegen als eher ungenügend beurteilt. Interessanterweise fühlten sich die befragten Lehrpersonen genau in den Bereichen stärker in Anspruch genommen und belastet, die auch bei der Beurteilung der Ausbildung schlecht abschnitten. Dies könnte darauf hinweisen, dass gesellschaftliche und schulische Veränderungen noch zuwenig in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Abbildung 5: Beurteilung der Ausbildung: Unterrichtsgeschehen



38 Bei den Junglehrpersonen handelte es sich nur um zwei Personen.

Abbildung 6: Beurteilung der Ausbildung: Unterrichtsnahe Tätigkeiten

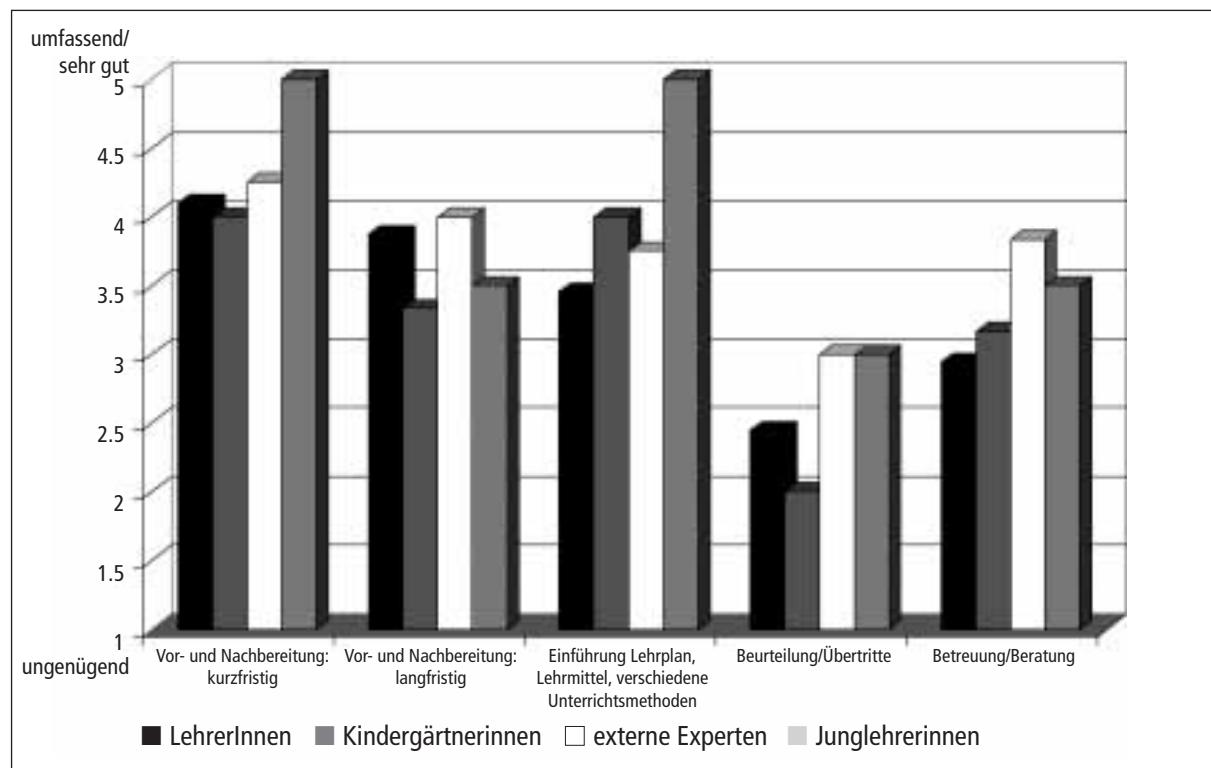


Abbildung 7: Beurteilung der Ausbildung: Schulhausteam

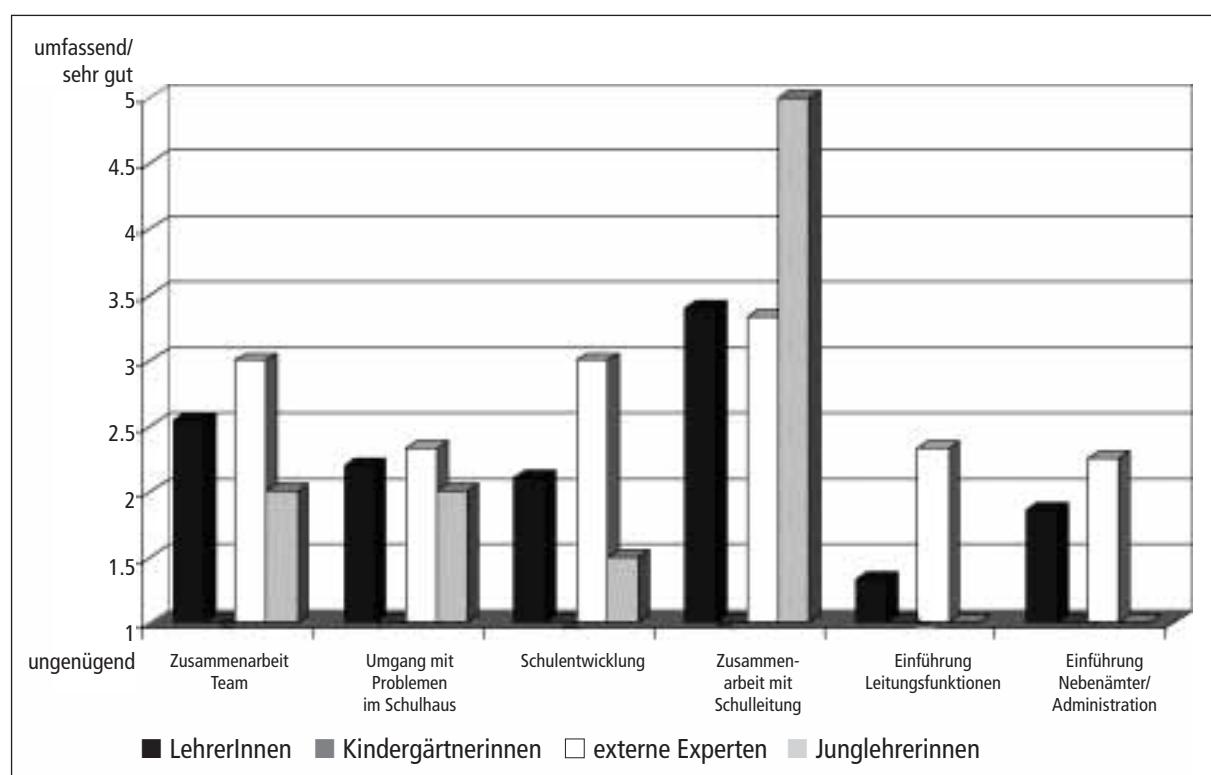
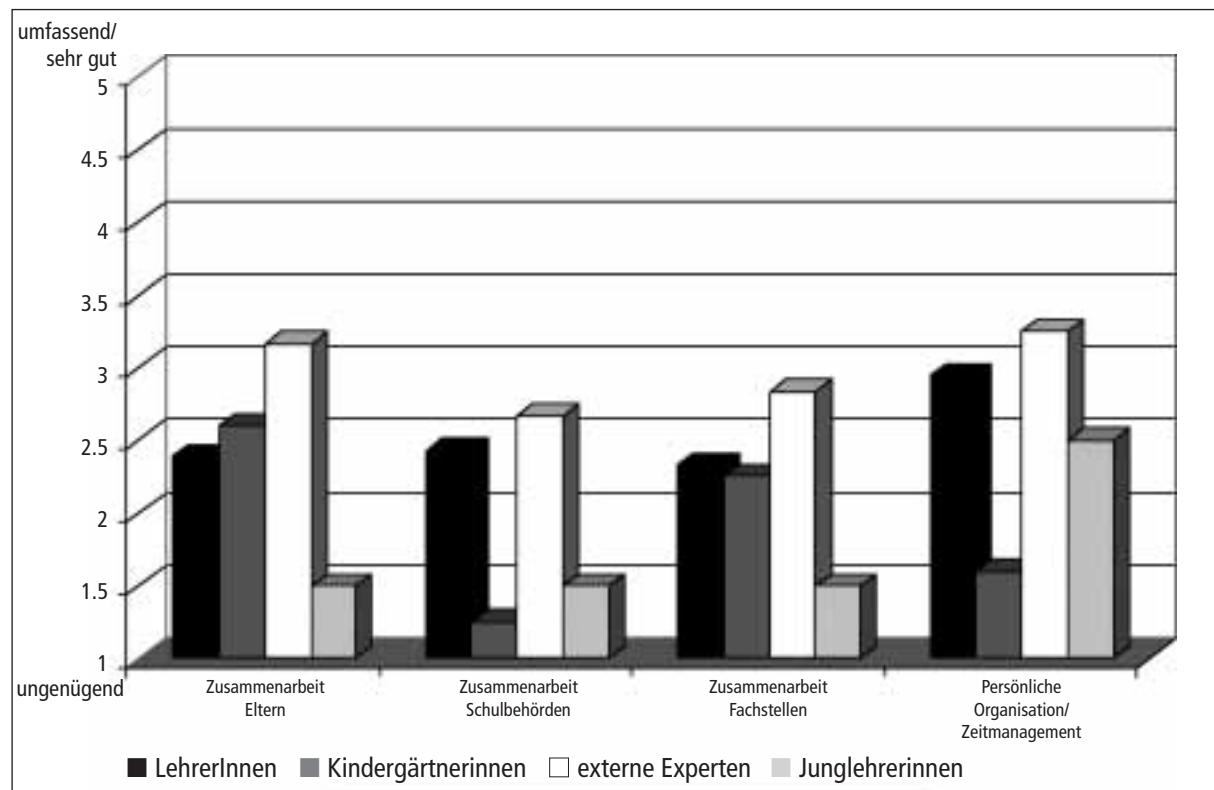


Abbildung 8: Beurteilung der Ausbildung: Zusammenarbeit mit den Eltern, Schulbehörden, Fachstellen sowie persönliche Organisation/Zeitmanagement



5.3.1. Vorschläge zur Ausbildung

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über diejenigen Vorschläge für die Ausbildung, die von vielen befragten Personen genannt wurden. Die Vorschläge wurden thematisch gegliedert, sie müssen aber als miteinander vernetzt angesehen werden: So kann beispielsweise vermehrte Praxiserfahrung den theoretischen Unterricht untermauern indem sie einen Realitätsbezug herstellt.

5.3.1.1 Sozialkompetenz und Selbstkompetenz (16):

Die Wichtigkeit der **Teamarbeit** wurde von fast der Hälfte der befragten Personen angesprochen: Die Bedeutung der Teamarbeit wurde dabei weiter als die einer einfachen Gruppenarbeit gefasst: Bei Teamarbeit geht es darum, gemeinsam Projekte umzusetzen, die eine wirkliche Zusammenarbeit erfordern. Es muss auch gelernt werden, sich (vor allem als Junglehrperson) in einem Team durchsetzen zu können, eigene Ideen einzubringen, Verständnisfragen zu stellen und mitreden zu können. Dies fordert ein hohes Ausmass an Sozialkompetenz, deren Förderung ein integraler Bestandteil der Ausbildung sein sollte. Teamarbeit kann auch als Reflexion von beruflichem Handeln angesehen werden. Darüber hinaus sollten die Rolle des Teams für die Schule, Schulentwicklungsfragen, der Aspekt der Organisationsentwicklung und die Sicht der Schule in ihrer gesellschaftlichen Dimension angesprochen werden.

Selbstkompetenz: Die Persönlichkeitsentwicklung sollte gestärkt werden. Auch wurde die Förderung der eigenen Urteilsbildung und der Fähigkeit, mit Kritik umzugehen, gefordert. Eigene Werte und Einstellungen sollten erkannt und deren Einfluss auf das berufliche Handeln reflektiert werden. Insbesondere sollte vermittelt werden, dass das Anfordern von Hilfe ein Ausdruck persönlicher Stärke ist! Fragen des Zeitmanagements bilden einen weiteren häufig angesprochenen Aspekt. Dazu gehört etwa die Fähigkeit zu erkennen, wann man genug gemacht hat, da die Arbeit im Lehrberuf bekanntlich nie aufhört.

Gesprächsführung: Kenntnisse in der Gesprächsführung helfen bei der Zusammenarbeit mit Eltern, Behörden und im Team. Sie erleichtern aber auch den Umgang mit einzelnen Kindern (z.B. ein Beurteilungsgespräch führen) sowie den Umgang mit der eigenen Klasse bzw. Kindern im Schulhaus. Kompetenzen in der Gesprächsführung kommt also eine entscheidende Rolle zu. Die Wichtigkeit dieser Kompetenzen wurde vor allem immer wieder im Zusammenhang mit der Elternarbeit erwähnt. Während eine Minderheit der Meinung war, Elterngespräche liessen sich erst in der Praxis lernen, betonten die meisten deren Wichtigkeit in der Ausbildung. Diese Personen waren der Meinung, das Thema Elternzusammenarbeit sollte sowohl in der theoretischen als auch praktischen Ausbildung vermehrt beachtet werden, damit gerade unerfahrenen Junglehrpersonen möglichst viele Kenntnisse und Strategien im Umgang mit den Eltern mitgegeben werden können. Eine junge Lehrerin äusserte sich zum aktuellen Ausbildungsstand folgendermassen: «*Dass die Ausbildung im Bezug auf den Kontakt/Umgang mit Eltern ungenügend ist, habe ich schon im Semi bemerkt. Ich war unsicher im Umgang mit Eltern und wäre froh gewesen, wenn ich mehr Erfahrungen gehabt hätte. Z.B. hätte ich mir gewünscht, im Praktikum bei mehreren Elterngesprächen dabei zu sein und eventuell sogar selbst etwas zu einem Gespräch beitragen zu können. Rollenspiele haben wir zwar gemacht, aber die waren zu wenig real.*» Das Beiwohnen bei Elterngesprächen wurde von vielen Befragten als sehr wichtig angesehen, falls möglich sollte eine Praktikumslehrkraft auch bei schwierigen Gesprächen dabei sein können. Insgesamt wurden im Umgang mit Eltern die folgenden Punkte als besonders wichtig angesehen, von denen man meinte, sie sollten in der Ausbildung thematisiert werden: Wie können Gespräche strukturiert werden? Wie grenzt man sich ab? Wie geht man mit schwierigen Eltern um? Was macht man bei unsachlichen Angriffen?

5.3.1.2 Themen und Fächer im Seminar: Allg. Didaktik und Fachunterricht (25)

Hintergrund der Schülerinnen und Schüler: Heterogene Klassen sowie Kinder, die wenig Sozialkompetenz mitbringen, stellen hohe Anforderungen an eine Lehrperson: Der Bewältigung dieser Aufgaben sollte in der Ausbildung vermehrt Beachtung geschenkt werden. Dazu gehören z.B. die Integration Fremdsprachiger sowie der Umgang mit Erziehungsaufgaben, mit leistungsmässig heterogenen Klassen und mit insgesamt grossen Klassen. Eine junge Lehrerin beklagte, im Seminar werde zu stark von der Idealklasse/Idealsituation ausgegangen, was dazu führe, dass einem das Rüstzeug für schwierige Klassen fehle.

Heilpädagogik: Das Fach Heilpädagogik ist besonders für Kindergärtner/innen und Unterstufenlehrer/innen sehr wichtig. Es genügt dabei nicht, Störungsbilder einfach zu kennen oder zu wissen, was mit einem Kind mit spezifischen Problemen getan werden muss. Vielmehr muss dieses Wissen auf die Situation in der Klasse bezogen werden. Wie integriere ich die Förderung eines Kindes in das Unterrichtsgeschehen? Wie erkenne ich gewisse Störungsbilder in der Klassensituation? Einzelbeobachtungen werden von den Seminaristinnen relativ gut beherrscht, doch bestehen Schwierigkeiten, diesen Beobachtungen im Rahmen der Klassenführung nachzugehen. Eine Kindergärtnerin meinte dazu: «Vor lauter Lernzielen sehe ich die Kinder und das eigentliche Ziel nicht mehr».

Didaktik: Insgesamt wurde das Fach Allgemeine Didaktik am Seminar als gut beurteilt. Doch wurde gerade von den jüngeren Lehrpersonen das Wissen um praktische Vorgehensweisen vermisst. Dazu gehört z.B. einen ersten Schultag organisieren, einen Stundenplan erstellen, den Ablauf eines Elternabends planen können sowie Anmeldeverfahren für Fachstellen kennen.

Fachdidaktik und allgemeinbildende Fächer: Einige Lehrpersonen drückten ihre Besorgnis aus, dass musische und kreative Fächer an der neuen Fachhochschule zuwenig Raum haben könnten. Am meisten Veränderungsbedarf wurde hinsichtlich der allgemeinbildenden Fächern geäussert. Diese wurden bisher als zu sehr am theoretischen gymnasialen Unterricht orientiert und als wenig bis gar nicht anwendungsorientiert wahrgenommen. Es fehlt an Umsetzungsvorschlägen und konkreten Projekten. Auch forderte man von einigen Dozent/innen eine vermehrte Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen in der Praxis. Zusätzlich wurden die gesetzten Anforderungen im Seminarunterricht als zu tief beurteilt.

Fachstellen, Informationen, Hintergrundinformationen: Obwohl einiges über Fachstellen im Seminar gelernt wird, fehlt es oft an konkretem Wissen: Bei welchen Problemen sollte man ein Kind wo anmelden? Wo könnten Familien auch noch hingewiesen werden, wenn sie nicht auf den SPD gehen möchten? Was genau macht eine Vormundschaftsbehörde? Wünschenswert wäre auch eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Schulgesetz, dem Dienstauftrag und verbandspolitischen Fragen. Zusätzlich sollte den zukünftigen Lehrpersonen auch aufgezeigt werden, wo sie Hilfe erhalten können (z.B. LSO-Lehrer/innenberatung).

5.3.1.3 Praktikum und Berufsbeginn (alle)

Eignung: Seminaristinnen und Seminaristen sollte klar vermittelt werden, ob sie sich für den Lehrberuf eignen oder nicht. Ein Eingangsgespräch wird für die Eignungsabklärung als nicht ausreichend betrachtet. Besonders Praxislehrpersonen sollten die Möglichkeit haben, mit dem nötigen Rückhalt des Seminars, auch entsprechendes (negatives) Feedback geben zu können. Dazu muss als Erstes aber die Notwendigkeit einer realistischen Notengebung im Praxisteil erkannt und akzeptiert werden, was bisher von vielen befragten Personen vermisst wurde. Auch sollte der Praxisnote mehr Gewicht im Abschlusszeugnis beigemessen werden.

Praktika: Alle befragten Personen waren sich einig, dass es mehr praktische Erfahrung in der Ausbildung geben sollte (über 2/3 der befragten Personen erwähnten diesen Punkt von sich aus, bei den übrigen wurde nachgefragt). Hinter dieser Forderung stehen die folgenden Überlegungen: Einmal sollte mit Hilfe der Praxiserfahrung das gesamte Spektrum des Lehrberufs kennengelernt werden, wozu beispielsweise auch Elterngespräche, Schulentwicklungsprozesse und Lager gehören. Ausserdem sollte durch längere oder wiederholte Phasen von Praktika ein sanfter Ein-

stieg in das Tätigkeitsfeld ermöglicht werden. Dabei könnte mit häufigen Beobachtungsphasen begonnen werden, die dann durch immer längere aktive Phasen abgelöst würden. Insbesondere sollte auch Zeit für die Vernetzung und Reflexion gemachter Erfahrungen vorhanden sein, ein Prozess der sich über längere Zeit hinweg zieht. Folgende Modelle der praktischen Ausbildung werden favorisiert:

- Längere Phasen (die Vorschläge erstrecken sich von einem viertel über ein halbes (die meisten) bis zu einem Jahr)
- Studienbegleitend 1 Mal pro Woche über längere Zeit
- Mehrere Blockphasen, ev. mit begleiteten Zwischenphasen
- Kombinationen der oben aufgeführten Varianten

Manche gingen in ihren Vorstellungen zur Gestaltung der praktischen Ausbildung auch noch weiter: So wurde mehrmals die Idee erwähnt, dass die Praktikantinnen und Praktikanten nach einem gewissen Zeitraum den Unterricht phasenweise selbstständig übernehmen sollten, damit während dieser Zeit die Praxislehrkräfte Weiterbildungsblöcke besuchen könnten (in einem Umfang, der genügend Zeit für Auswertungsgespräche mit den Praktikantinnen und Praktikanten lässt). Zu dieser Idee möchte ich das ‚Göttisystem‘ vorstellen, dass mir von einem der befragten externen Experten skizziert wurde: *«Das Göttisystem würde vorsehen, dass Lehrpersonen nach 2 – 3 Jahren Schulerfahrung obligatorisch eine(n) Studierenden im letzten Studienjahr während eines Jahres als Assistent(in) übernehmen müssten. Dieses Jahr kann für die erfahrenere Lehrperson als Ergänzungslehrgang angesehen werden, in der diese immer wieder Weiterbildungsangebote an der PFH besucht (Tage, Wochen, Blockweise). Gleichzeitig wird eine/e Studierende/r im letzten Jahr betreut. Diese/dieser kann von den Erfahrungen des Älteren profitieren, dafür muss sie/er auch mal alleine eine Klasse übernehmen (nach einer gewissen Einarbeitungszeit). Der Unterricht kann davor zusammen geplant und vorbereitet und im Anschluss reflektiert werden. Für 2-3 Jahre Berufserfahrung wird plädiert, weil nach dieser Zeitspanne eine Lehrperson dem Erfahrungshorizont des/der Studierenden noch nahe stehe, aber doch bereits wesentliche Erfahrungen gemacht hat».*

Gebietsfremde Praktika / Sprachaufenthalt: Solche Praktika werden von einigen Lehrpersonen gefordert. Dahinter steht die Idee, dass zukünftigen Lehrpersonen, z.B. im Rahmen eines Wirtschaftspraktikums auch einmal etwas anderes als nur die Schule sehen. Auch wird vorgeschlagen, einen obligatorischen Aufenthalt in der Westschweiz resp. in England einzuführen, damit bessere Französisch- oder Englischkenntnisse erworben werden.

Berufsbeginn: Die Begleitung/Beratung als Junglehrperson durch eine erfahrenere Kollegin oder einen erfahreneren Kollegen empfanden nahezu alle befragten Personen als wichtig. Die Hälfte aller befragten Personen betonte ausserdem im Gespräch nochmals deren Wichtigkeit³⁹. Insgesamt wird die Hilfe von Kolleginnen und Kollegen im gleichen Schulhaus oder der gleichen Stufe häufiger genutzt als die einer aussenstehenden Betreuungsperson. Für die Begleitung wird deshalb eine Person favorisiert, die sich auf der unterrichteten Stufe auskennt, möglichst im gleichen Schulhaus unterrichtet und die Kinder kennt. Doch auch wenn eine fest zugeteilte Betreuungsperson nicht im gleichen Schulhaus oder die gleiche Stufe unterrichtet, wird sie trotzdem als wichtig und grosse Unterstützung angesehen. Gerade bei schwierigeren Problemen kann sie beigezogen werden und steht ratend und unterstützend zur Seite. Auch kann sie die Möglichkeit nutzen, im Unterricht zu hospitieren⁴⁰.

Eine mögliche Form mit erfahreneren Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten resp. Hilfe zu bekommen bietet die Mitarbeit in einer Stufengruppe (2/3 der Befragten betonten deren Wichtigkeit). In welcher Form der Austausch genau stattfindet scheint nebensächlich, entscheidend ist, dass in der Zusammenarbeit ein stofflicher, fachlicher, fallspezifischer und persönlicher Austausch statt finden kann. Bei solchen Treffen können also nicht nur fachliche Informationen ausgetauscht, sondern auch fallbezogene Fragen oder Schwierigkeiten mit einer Klasse in einer

³⁹ Insgesamt wussten viele der Befragten nicht wie die Begleitung von Junglehrpersonen zur Zeit geregelt ist; hier besteht Informationsbedarf.

⁴⁰ Einige der befragten Personen würden eine Berufseinführung im Sinne einer Assistenz begrüssen, die einen fliessenden Überganges von der Ausbildung zum Berufsalltag ermöglicht (vgl. dazu auch die Ideen unter dem Punkt Praktika).

vertrauten Gruppe besprochen werden. In Stufengruppen können Junglehrpersonen auch ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass Schwierigkeiten vorkommen können und Hilfe holen eine Stärke darstellt. Gerade wenn die Gründe eines Problems der eigenen Unerfahrenheit zuzuschreiben sind, ist es erst recht wichtig diese anzusprechen. Der Austausch mit KollegInnen der gleichen Stufe bietet überdies die Möglichkeit Unterrichtsmaterial auszutauschen und klassenübergreifende Einschätzungen der Schüler/innen vorzunehmen.

5.3.1.4. Wie Junglehrpersonen ihre anfänglichen Schwierigkeiten überwinden

Besonders wichtig bei der Überwindung anfänglicher Schwierigkeiten ist die Unterstützung und Zusammenarbeit mit KollegInnen sowie das Vorhandensein einer Betreuungsperson (vgl. oben). Vieles wird aber auch durch Ausprobieren und durch Fehler gelernt. Einige erfahrene Lehrkräfte berichteten, dass sie gewisse Mängel selbst an die Hand genommen (fachliche Projektgruppe und politische Arbeit) oder während ihrer Lehrtätigkeit auch mal eine Pause eingeschaltet und etwas völlig anderes gemacht hätten. Als wichtig werden auch Weiterbildungen eingestuft (siehe unten).

5.3.2. Grenzen der Ausbildung: Weiterbildung als Bestandteil professioneller Entwicklung⁴¹

Fast alle Lehrpersonen erwähnten, dass sie Weiterbildungen zu verschiedenen Themen besucht hätten. Häufig wurden Kurse zur Gesprächsführung, zum Umgang mit Eltern, zu fachbezogenen Themen und zu heilpädagogischen Fragen besucht. Die Beurteilung der Weiterbildungskursen fiel insgesamt positiv aus, doch wurden bei den Kursen grosse Qualitätsunterschiede verzeichnet. Eine Kindergärtnerin kritisierte, dass sie sich in den Weiterbildungskursen meist nicht voll ernst genommen, sondern eher als Schülerin gefühlt habe.

Der Weiterbildung wurde insgesamt ein hoher Stellenwert in der professionellen Entwicklung zugemessen, da sie eine fortlaufende Vernetzung von Wissen und Praxis erlaubt. Deshalb wurde auch mehrmals das Anliegen geäussert, dass die Weiterbildung im Kanton Solothurn obligatorisch sein sollte. Gleichzeitig wurde aber auch kritisiert, dass das kantonale Angebot nicht genügend und eher zu teuer sei und die Kosten für ausserkantonale Kurse kaum je übernommen würden.

Neben den kantonalen Weiterbildungskursen wurden auch andere Angebote besucht. So bekam die schulhausinterne ELF-Weiterbildungen gesamthaft viel Lob. Auch die Schulleiterausbildung wurde als sehr positiv eingeschätzt und von zwei Personen sogar als für jede Lehrperson wünschenswert angesehen. Andere gewählte Wege sind heilpädagogische und psychologische Studien, Kurse zur Erwachsenenbildung sowie Ausbildungen zur Speziallehrkraft (Musik, Französisch).

5.4. Die erweiterte Perspektive: Berufsbild und Attraktivität

Zur Erfassung des Berufsbildes wurde den befragten Personen eine Auswahl von Aussagen vorgegeben, die sie beurteilen mussten und zu denen sie weitere Ergänzungen anfügen konnten. Ausserdem wurde die Frage gestellt, was den Lehrberuf attraktiv mache.

5.4.1. Theorien und Diskussionsgruppen

Theorien: Der Aussage, dass Theorien eine wichtige Grundlage für die Praxisarbeit sind, wurde eher zugestimmt. Dabei wurde jedoch häufig angefügt, dass Theorien Erfahrungen nicht ersetzen können. Zur Umsetzung einer Theorie müsse der Überblick über das Klassengeschehen gewährleistet sein und eine Theorie müsse an reale Gegebenheiten angepasst werden. Auch wurde darauf hingewiesen, dass Theorien den sozialen Erfahrungsaustausch nicht ersetzen können.

⁴¹ Die nachfolgenden Aufzählungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da nicht explizit nach der Weiterbildung gefragt wurde.

Professionell geleitete Diskussionsgruppen: Eine Mehrzahl der Befragten hätte sich professionell geleitete Diskussionsgruppen im ersten Berufsjahr gewünscht. Kritisch wurde jedoch von einigen angefügt, dass man sich nicht sicher war, ob man die Zeit dafür gefunden hätte. Auch waren einige der Meinung, dass viele Probleme in Stufengruppen genauso gut, wenn nicht besser gelöst werden könnten (vgl. oben). Ausserdem wurde mehrmals ergänzt, dass eine solche Gruppe auf mehr Akzeptanz gestossen wäre, wenn sie von Personen der Weiterbildung und nicht von Seminarlehrkräften geleitet worden wäre. Als Alternative zu solchen Gruppen sähe man auch Supervisions- resp. Intervisionsangebote.

5.4.1.1 Ergänzende Bemerkungen zum Thema Schulorganisation

Entwicklungsprojekte: Dass Entwicklungsprojekte die Berufszufriedenheit positiv beeinflussen, wurde eher anerkannt. Doch nicht alle Projekte stellten sich als gleich nützlich heraus, meist bekamen Projekte die vom Schulteam selbst bestimmt worden waren bessere Noten. Die Zeitintensität schmälerte ausserdem in vielen Fällen die positiven Effekte.

Zeitliche Entlastung: Die zeitliche Entlastung wurde fast durchwegs als ungenügend oder eher ungenügend beurteilt⁴², auch ist man sich einig, dass die Richtlinien des Kantons zu tief sind. Einige Gemeinden haben ihre Stunden bereits aufgestockt, insgesamt bestehen aber grosse Unterschiede zwischen den Gemeinden. Oft finden sich auch keine Nachfolger/innen für den Schulleitungsjob. Vielfach stimmt das Verhältnis von Pflichtenheft und Entlastung nicht und Kompetenzen sind unklar verteilt.

Darüber, welche Rolle eine Schulleitung einnehmen sollte, besteht unter den Lehrpersonen Uneinigkeit. Einerseits wurde für eine Schulleitung mit Führungskompetenzen und besserem Lohn andererseits für ein Rotationssystem plädiert.

Eigenständigkeit: Der Aussage, dass eigenständige Schulen besser funktionieren wurde tendenziell zugestimmt, aber unter der Voraussetzung, dass das Klima stimmt und das Team hinter der Idee steht.

Diziplinarische Regeln / Schulregeln: Klare Schulregeln und Regeln für dizipliarisch schwierige Situationen wurden klar befürwortet. Vielfach wurde allerdings ergänzt, dass Regeln nicht von aussen, sondern vom Schulteam selbst und entsprechend der Gegebenheiten bestimmt werden sollten. Auch sollte es nicht eine unnötige Regelflut geben, vielmehr sollte eine begrenzte Anzahl Regeln bestimmt werden, deren Einhaltung vom Schulteam klar durchgezogen werden kann. Je nach Bedarf sollten Eltern und ev. die Polizei einbezogen werden können (besonders in der Oberstufe).

Öffentlichkeitsarbeit: Dass die Öffentlichkeitsarbeit ein sehr wichtiger Bestandteil der Schule darstellt, wurde von fast allen Befragten voll bestätigt. Viele Befragte betonten dies im Gespräch auch nochmals. Eine Schule muss sich darstellen und transparent zeigen was sie macht, damit sie Unterstützung und Rückhalt bekommt. Doch wurde beigelegt, dass dies noch nicht alle Lehrpersonen erkannt hätten.

5.4.2. Der Lehrberuf in der Gesellschaft

Pensen, Image und öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel: Schwierigkeiten, Pensen zu besetzen, gab es in einigen Gemeinden, während dies in anderen gar nicht der Fall war. In Schulen mit gutem Ruf (innovatives Team) oder in Gebieten mit wenig Familien aus sozial tiefen Schichten ergaben sich diesbezogen weniger Probleme. In anderen Schulen dagegen konnten Pensen nur noch mit viel Mühe besetzt werden, wobei vor allem die Besetzung von Teilpensen, z.B. in Hauswirtschaft und auf der Oberstufe kritisch war. Zugespitzt werden dürfte dieses Problem durch zahlreiche in den nächsten Jahren anstehenden Pensionierungen.

42 Einzig zwei externe Expert/innen und eine Kindergärtnerin sahen sie als eher genügend an.

Das Image des Lehrberufs wurde allgemein als wenig gut erachtet. Dagegen war man nicht der Meinung, dass die öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel dem Berufsbild schade. Es wurde eher angenommen, dass diese dazu beitragen kann, dass vermehrt wahrgenommen wird, wieviel Lehrpersonen leisten.

Anstellung: Beide Kriterien sowohl berufliche Qualifikationen als auch die Persönlichkeit wurden von einer grossen Zahl der Befragten für eine Anstellung als wichtig erachtet. Es wurde ergänzt, dass Praktikumsberichte wenig über die Qualifikationen einer Junglehrperson aussagen und dass sie allgemein ein zu positives Bild vermitteln. Hingegen wurden Referenzen oder auch der Freizeitgestaltung (z.B. Jugendgruppenleiter/in) ein wichtiger Stellenwert beigemessen. Insgesamt wird der Wahlvorgang in jeder Gemeinde unterschiedlich gestaltet. Immer mehr Schulkommissionen beziehen die Schulleitung mit ein und bewerten die Kandidat/innen aufgrund festgelegter Kriterien.

Gründe für einen Berufswechsel oder Teilzeitarbeit: Dass Teilzeitarbeit im Lehrberuf zunimmt, wurde von den meisten befragten Personen bestätigt. Doch berichteten auch einige, dass Gemeinden trotz guter Erfahrungen mit Teilzeitmodellen Regelungen eingeführt haben, die Minimalprozente vorgeben (z.B. 40%), da sie den administrativen Aufwand von kleineren Pensen als zu gross ansehen⁴³.

Die Ursache für die Reduktion der Arbeitszeit wurde von weit mehr als der Hälfte der Befragten in der zugenommenen Belastung des Lehrberufs gesehen⁴⁴. Grosse und heterogene Klassen, schwierige Kinder, die Übernahme von Erziehungsaufgaben, eine steigende Aufgabenfülle, tiefer Lohn und hohe Lektionenzahlen, die Schwierigkeit nach der Arbeitszeit abschalten zu können, oder keine Arbeit mehr erledigen zu müssen, sind Gründe, die genannt wurden⁴⁵. Berufliche Umorientierungen oder der Entscheid, eine Zusatzausbildung zu absolvieren, werden häufig als Folge der Belastung oder aus dem Bedürfnis heraus, etwas anderes zu erfahren, in Angriff genommen. Obwohl von den Befragten nicht angenommen wurde, dass die Privatwirtschaft Lehrpersonen anwirkt (am ehesten noch Schulleiter/innen), wurde Lehrpersonen, die motiviert sind, etwas anderes zu tun, gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt. Viele (auch Männer) reduzieren auch aufgrund von Familienaufgaben. Ein weiterer Grund können sinkende Kinderzahlen in der Gemeinde darstellen. Hinter dem Entschluss, Teilzeit zu arbeiten, kann ausserdem auch ein alternativer Lebensansatz gesehen werden.

5.4.3. Die attraktiven Seiten des Lehrberufs aus der Perspektive von Experten der Berufspraxis

Im allgemeinen sahen die Lehrpersonen nach wie vor auch viele attraktive Seiten in ihrem Beruf. Im Folgenden sind die genannten Aspekte zusammengefasst..

Selbstständigkeit: Der grosse Gestaltungsspielraum kommt sowohl in der Zeiteinteilung als auch in der Stoffauswahl zum Tragen.

Vielseitige und abwechslungsreiche Tätigkeit: Die Tätigkeit einer Lehrperson wurde generell als vielseitig und abwechslungsreich beschrieben. Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und die sozialen Kontakte werden von vielen geschätzt. Auch hat man eine grosse Eigenverantwortung. Durch die immerwährenden gesellschaftlichen Veränderungen ist Stillstand nicht möglich, man sieht sich immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt.

⁴³ Einige Befragte waren der Meinung, dass die Behörden damit einen Fehler machen, weil sie nicht erkennen, dass Teilzeitangestellte vielfach mehr leisten, als wofür sie gemäss ihrer Anstellungsprozente verpflichtet wären. Zusätzlich kämen den Gemeinden die vielfach von älteren Lehrpersonen an jüngeren abgegebene Teilpensen kostengünstiger.

⁴⁴ Diese Ursache wurde von vielen ergänzt zu den im Fragebogen aufgeführten angegeben. Bei ca. 1/3 wurde nachgefragt, welche weiteren Ursachen sie neben dem im Fragebogen aufgeführten für die zunehmende Teilzeitarbeit sehen.

⁴⁵ Vgl. dazu auch die Kapitel 5.1.1 und 5.1.2.

Umgang mit Kindern / sinnvolle Arbeit: Die Arbeit wird als sinnvoll und bereichernd erlebt. Insbesondere die Arbeit mit den Kindern erleben viele als fordernd, aber im Grunde als eine schöne Arbeit auch wenn man häufig nur noch von Problemfällen hört. Man hat die Möglichkeit einen Beitrag zur Entwicklung der Kinder zu leisten, eine Haltung mitzugeben und bekommt auch viel zurück.

Arbeitsgestaltung / Ferien: Der Beruf bietet gute Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und zum Wiedereinstieg, aber keine oder nur geringe Aufstiegschancen. Die Ferien werden als attraktiv, aber auch als absolut notwendig angesehen, um die Unterrichtsphasen durchzuhalten.

6. Die Umsetzung der Forschungsergebnisse im Kindergarten, in der Schule und in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Solothurn

Am 23. Januar 2002 wurden die am Projekt Beteiligten, die Lehrpersonen des Seminars sowie die Verantwortlichen der Bildungsverwaltung, der Schulpräsidien in den Städten und die Präsidentinnen und Präsidenten der Regionalen Schulkommissionen des Kantons Solothurn zu einer Informations- und Umsetzungsveranstaltung eingeladen. Ziel der Veranstaltung war die Information über die Forschungsergebnisse und die Diskussion der Konsequenzen für den Schulalltag sowie für die zukünftige Ausbildung an der Pädagogischen Fachhochschule Solothurn. Insgesamt haben etwa 60 Personen der Einladung Folge geleistet.

In einem ersten Teil der Veranstaltung hat Frau Goltz über die wichtigsten Forschungsresultate referiert. Im zweiten Teil der Veranstaltung wurden dann in zwei Gruppendiskussionen die wichtigsten Forschungsergebnisse in Bezug auf deren Umsetzung in die Praxis diskutiert. Anschliessend wurden die Diskussionsergebnisse im Plenum auf Postern präsentiert und durch die Forschungsverantwortlichen kommentiert.

Die Gruppen wurden nach dem Kriterium «Bekanntheitsgrad» gebildet. Die Gruppe A bestand vorwiegend aus Lehrpersonen und Expert/innen aus städtischen Gebieten, die Gruppe B eher aus Lehrpersonen und Expert/innen aus ländlichen Gebieten.

6.1. Umsetzungsvorschläge

Auf den Postern wurden folgende Inhalte zurückgemeldet:

1. Umsetzung in den Alltag in Kindergarten und Schule

Gruppe A:

- TEAM – Grenzen ziehen, Kompetenzen bestimmen, aber auch abgrenzen können
- Ressorts deklarieren ⇒ Verantwortlichen zuteilen
- Vereinbarungen / Regeln für Behörden, Kolleg/innen, Eltern treffen
- CI (corporate identity) ⇒ einheitliches Bild nach aussen vermitteln, Ziele öffentlich machen.
- Hierarchie ⇒ Es soll und darf kontrolliert werden. Neuer Beruf Schulleiter/in
- Intervision ⇒ Handeln bevor es brennt. Gespräche mit Betroffenen führen.
- Einbezug von Sozialarbeitern und Fachpersonen.

Gruppe B

- Kleine Schritte (nicht zu hohe) aber verbindliche Ziele setzen.
- Gegenseitige Wertschätzung ermöglicht Gleichwertigkeit in der Verschiedenheit.
- Zeit nehmen / Zeit geben.

2. Umsetzung im Projekt Pädagogische Fachhochschule Solothurn

Gruppe A

- Vermitteln, dass die Lehrperson nicht alles können / schaffen muss.
- Gefäss schaffen für den Austausch zwischen Praxis / Student/in, Dozent/in.
- Nach **kurzer Zeit** im Berufsleben zurück an die PFH.
- **Mehr** Praxis, Handeln vor Ort, Zusammenarbeit erfahren, Austausch jung / alt.
- Die erfahrenen Lehrpersonen an die PFH, die jüngeren Lehrpersonen an die «Front».
- Finanzen bereit stellen.

Gruppe B

- Mehr Praxismöglichkeiten
- PFH muss pädagogisch und didaktisch Modellcharakter haben
- PFH bildet Allrounder/innen aus

6.2. Schlussdiskussion im Plenum und kurze Präsentation des Projekts Pädagogische Fachhochschule

Die Ergebnisse aus den Diskussionen bestätigten über weite Strecken die Resultate der Studie: Erfahrungen mit den geleiteten Schulen wurden mehrheitlich positiv bewertet. Häufig stossen Schulinnovationen und die Schulentwicklung an ihre Grenzen: Sowohl das Tempo als auch der Umfang der Projekte sprengen in den Schulen oft den Rahmen des Zumutbaren.

Bei den in den Gruppendiskussionen formulierten Konsequenzen für die Gestaltung der Pädagogischen Fachhochschule wurden grösstenteils Themen aufgenommen, die auch in der Umfrage betont wurden. Die Studierenden sollen mehr Praxismöglichkeiten haben und dort den Schulalltag in seinen vielfältigen Formen wie Schulanfang, Elternarbeit, Beurteilung und Noten usw. kennenlernen.

Abschliessend wurden die wichtigsten Strukturmerkmale der neuen Ausbildung an der Pädagogischen Fachhochschule präsentiert (vgl. *Straumann & Schmid, Hrsg. 2002, Werkstattberichte der Projektphase I, Schriftenreihe der PFH Solothurn Nr. 2*). Die neue Ausbildung wird doppelt soviel Praxis ermöglichen. Mit den Didaktischen Ateliers werden Gesprächsforen geschaffen, in denen Studierende, Praxisausbildende und Dozent/innen zusammenwirken. Die Frage der Allrounderin wird so gelöst, dass im dritten Ausbildungsjahr pädagogische und didaktische Vertiefungen gewählt werden können. Damit kommen wir der Überfrachtung der Studiengänge und den Interessen und den spezifischen Fähigkeiten der Studierenden etwas entgegen. Grundlegend bleibt aber die Ausbildung nach dem Stufenlehrerprinzip (Studiengang Kindergarten und Unterstufe (KGU) sowie Studiengang Mittelstufe der Primarschule (MSP)) sowie die Ausbildung für alle Fächer einer Stufe erhalten.

Anhang

Anhang 1

Literaturverzeichnis

- Albisser, S., Kübler, M. & Meier, A. (1998). Was arbeiten Lehrerinnen und Lehrer? Eine Berufsfeldanalyse als Grundlage für eine Reform der Primarlehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 16, 207 – 221.
- Betscher-Nentwig, C. (1996). Stressbewältigung von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule. *Pädagogik und Schulalltag*, 51, 224 – 235.
- Burke, R.J., Greenglass, E. R. & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261 – 275.
- Buschmann, I. & Erich, G. (1999). Determinanten des Lehrer-Burnouts. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 281 – 292.
- Dick, A. (1999). *Vom Ausbildungs- zum Reflexionswissen in der LehrerInnenbildung*. Berichte zur Erziehungswissenschaft, NR. 117. Freiburg: Pädagogisches Institut.
- Dick, A. (2000). Kognitiv verlässliches und kontext-robustes Professionswissen in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 18, 39 – 41.
- Eckinger, L. (1999). *Plädoyer für eine pädagogische Lehrerbildung*. In D. Schulz und H.W. Woltersheim (Hrsg.). Lehrerbildung in der öffentlichen Diskussion: Neuzeitliche Gestaltungsformen in Theorie und Praxis. Neuwied: Luchterhand.
- Forneck, H.J. & Schriever, F. (2001). *Die individualisierte Profession: Belastungen im Lehrberuf*. Bern: hep.
- Friedmann, I. A. (1995). Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 88, 281 – 289.
- Landert, C. (1999). *Die Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz: Ergebnisse einer einjährigen Erhebung bei 2500 Lehrerinnen und Lehrern verschiedener Schulstufen und Kantone*. Zürich: LCH.
- Mayring, P. (1996a). Einführung in die qualitative Sozialforschung. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (1996b). Qualitative Inhaltsanalyse. 6. überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Oser, F. (1997a): Standards in der Lehrerbildung. Teil 1: Berufliche Kompetenzen, die hohen Qualitätsmerkmalen entsprechen. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 16, S. 26 – 37.
- Oser, F. (1997b): Standards in der Lehrerbildung. Teil 2: Wie werden Standards in der schweizerischen Lehrerbildung erworben? Erste empirische Ergebnisse. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 16, S. 210 – 228.
- Oelkers, J. & Oser, F. (2000). *Die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme in der Schweiz: Umsetzungsbericht*. Nationales Forschungsprogramm 33. Bern: SKBF.
- Oser, F. & Oelkers, J. (2001). Die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme: Von der Allrounderbildung zur Ausbildung professioneller Standards. Zürich: Verlag Rüegger.
- Reusser, K. & Wyss, H. (2000). Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer unterwegs auf neuen Wegen zu neuen Zielen. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 18, 7 – 16.

- Rüegg, S. (2000). *Weiterbildung und Schulentwicklung: Eine empirische Studie zur Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern*. Bern: Peter Lang.
- Schmitz, G.S. & Josef, L. (1999). Brennt wirklich aus, wer entflammt war? Studie 2: Eine LISRAEL-Analyse zum Burnout-Prozess bei Lehrpersonen. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 48, 49 – 67.
- Stadelmann, M. & Spirig, B. (1997). *Wie die Lehrerbildung bilden soll: Reflexionen von Dozentinnen und Dozenten der Lehrerbildung*. Bern: Haupt.
- Ulich, E. Inversini, S. & Wülser, M. (2002). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Lehrkräfte des Kantons Basel-Stadt: Ergebnisse der Analyse*. Zürich: Institut für Arbeitsforschung und Organisationsentwicklung (iafob).
- Ulich, K. (1995). *Beruf Lehrer/in: Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte und Zufriedenheit*. Weinheim: Beltz.
- Wollenweber, H. (1999). *Das Berufsbild des Lehrers als Grundlage der Lehrerausbildung*. In D. Schulz und H.W. Wollersheim (Hrsg.). Lehrerbildung in der öffentlichen Diskussion: Neuzeitliche Gestaltungsformen in Theorie und Praxis.

Verwendete Fragebogen und Begleitbrief

Projekt Pädagogische Fachhochschule

clo Lehrerinnen- Lehrerseminar
Obere Sternengasse
4504 Solothurn
Telefon +41 32 627 04 11
Telefax +41 32 627 04 12

Projekt Problemanalyse des Lehrberufs

Dr. Martin Straumann, Projektleiter
martin.straumann@dbk.so.ch
Stefanie Goltz, lic. phil., Forschungsassistentin
Telefon +41 32 627 04 54
stefanie.goltz@gmx.ch

September 2001

Problemanalyse des Lehrberufs

Sehr geehrte Lehrerinnen und Lehrer

Wir möchten Ihnen ganz herzlich dafür danken, dass Sie sich bereit erklärt haben, an unserer Befragung teilzunehmen.

Die Studie findet im Rahmen der Überführung des Lehrerinnen-Lehrerseminars Solothurn zu einer pädagogischen Fachhochschule statt und hat zum Ziel, die Situation von Primarlehrerinnen und Primarlehrern sowie von Kindergärtnerinnen und Kindergärtnerinnen im Kanton Solothurn aus der Sicht von unterschiedlichen Expertinnen und Experten der Berufspraxis näher zu beleuchten. Dabei soll den folgenden Fragen nachgegangen werden:

- Der Lehrberuf besteht aus einer Vielzahl von Tätigkeitsbereichen, die untereinander vernetzt sind. Wir möchten deshalb wissen, wie gut die Ausbildung Lehrpersonen auf die verschiedenen Facetten des Lehrberufs vorbereitet hat, wo Belastungen auftreten und welchen erforderlichen Kompetenzen in der Ausbildung zu wenig Beachtung geschenkt wird.
- Aufgrund dieser Analyse sollen mögliche Konsequenzen für die **Ausbildung** abgeleitet werden. (Hinweis: Neu werden in die pädagogische Fachhochschule auch die Weiterbildung und eine Berufseinführungsphase mit aufgenommen. Da wir nur begrenzte Mittel zur Verfügung haben, konzentrieren wir uns in der vorliegenden Studie nur auf die Ausbildung).
- Zusätzlich möchten wir noch einige Aspekte des Lehrberufs in der heutigen Zeit betrachten.

Zusammen mit diesem Begleitschreiben haben Sie einen **Fragebogen** erhalten. Der Fragebogen enthält sowohl Fragen zum **Ankreuzen / Lücken ausfüllen**, als auch Fragen, die als Vorbereitung für ein ergänzendes **mündliches Gespräch** dienen. Ihr **Arbeitsaufwand** für die Befragung beträgt insgesamt ca. 1½ – 2 Stunden.

Alle an der Studie Beteiligten werden von uns über die Ergebnisse in einer Informationsveranstaltung am Mittwoch, 23. Januar 2002 nachmittags, persönlich orientiert. (Genauer Termin wird später bekannt gegeben).

Selbstverständlich werden ihre Angaben von uns streng vertraulich behandelt und dienen ausschliesslich wissenschaftlichen Zwecken.

Für weitere Fragen steht Ihnen gerne Frau S. Goltz, Forschungsassistentin, zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Martin Straumann
Projektleiter / Rektor

Stefanie Goltz
Forschungsassistentin

Problemanalyse des Lehrberufs

Fragebogen für Lehrerinnen und Lehrer

Der **Fragebogen** besteht aus 2 Teilen. In einem ersten Teil werden einige allgemeine Angaben zu ihrer Person und ihrer beruflichen Position erfasst. Der zweite Teil umfasst die eigentliche Befragung. Bitte beachten Sie, dass wir Sie am Ende der Befragung darum bitten werden, **diesen Bogen an uns zurückzugeben!**

Wir möchten Sie nun bitten, folgendermassen vorzugehen:

Teil I: Bitte **füllen** Sie den ersten Teil der Befragung **vollständig aus**.

Teil II: **Füllen** Sie im zweiten Teil bitte diejenigen Fragen aus, bei denen **einfach eine Antwort** angekreuzt werden muss (**Frage**). Bei den **übrigen Fragen** (**Frage**) bitten wir Sie, sich als **Vorbereitung** für das **Gespräch** kurz **Gedanken** darüber zu machen und diese **stichwortartig** zu notieren.

Teil I: Angaben zur eigenen Person und zur beruflichen Situation

Bitte ergänzen Sie die leerstehenden Linien und kreuzen Sie das jeweils Zutreffende an:

1. Ihr Alter: ↘ ____ Jahre

2. Sie unterrichten / arbeiten als ? (z.B. Klassenlehrkraft, Fachlehrerin, etc.)

↘ _____

3. Wieviel Jahre Unterrichtserfahrung haben Sie? ↘ _____ Jahre

4. Welche Stufen unterrichten Sie aktuell? 1 2 3 4 5 6

5. Wie viele Klassen unterrichten Sie aktuell insgesamt?

eine Klasse Klassengrösse: ↘ ____ Kinder

__ Klassen Klassengrösse: ↘ ____ Kinder

6. Unterrichten Sie zur Zeit ein volles Pensum?

Ja

Nein wegen: Zusätzlich anderer Berufstätigkeit: ↘ _____
 Pensenreduktion infolge Rückgang Kinderzahl in der Gemeinde
 Familie
 Andere Gründe ↘ _____

7. Wie viele Lektionen pro Woche unterrichten Sie zur Zeit? (Falls Sie an mehr als einer Schule arbeiten, geben Sie bitte in dieser und den folgenden Fragen jeweils alle Schulen an und numerieren Sie diese mit S1, S2.).

↘ ____ Lektionen aufgeteilt auf ____ Tage

8. Angaben zu Ihrer Schule:

Ich unterrichte an meiner Schule seit ↘ _____ Jahr(en).

Grösse der Schule ↘ _____ Schüler/innen

Schule hat insgesamt ↘ _____ Stellenprozente

Wo liegt meine Schule Dorf Stadt Agglomeration

9. Wie ist / wie sind Ihre Klasse(n) zusammengesetzt?

↘ ____ Fremdsprachige

↘ ____ Kinder, die aufgrund anderer Gründe erhöhte Aufmerksamkeit erfordern

10. Welche Organisationsformen hat Ihre Schule / haben Ihre Schulen?

Geleitete Schulen → Projektphase: Startphase Aufbauphase
 Evaluationsphase Normalbetrieb
 Schulen mit Schulentwicklungsprojekte
 Schulen mit administrativen Leitern
 Andere ↘ _____

11. Haben Sie Leitungsfunktionen an Ihrer Schule?

Nein

Ja Welche? ↘ _____

12. Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Wo haben Sie Ihr Lehrpatent (oder äquivalente Ausbildung) erworben?

Haben Sie zusätzliche Ausbildungen abgeschlossen, Zusatzqualifikationen erworben?

Wann haben Sie Ihr Lehrpatent (oder äquivalente Ausbildung) erworben?

- nach 1995 ⇒ nächste Frage: **Variante I** trifft auf Sie zu!
- 1995 oder vor 1995 ⇒ nächste Frage: **Variante II** trifft auf Sie zu!

Teil II: Problemanalyse des Lehrberufs

1. Tätigkeitsbereiche von Lehrpersonen

Frage 1A: Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs heute: Bewertung der Ausbildung:

Je nach dem vor wie langer Zeit Sie Ihr Patent erworben haben, bitten wir Sie, die folgende Fragen entweder nach Variante I oder II zu beantworten:

Variante I: Patent nach 1995: Bitte überlegen Sie sich für **jeden** der folgenden **Tätigkeitsbereiche, wie gut** Sie in **Ihrer Ausbildung** darauf vorbereitet wurden.

Variante II: Patent 1995 / vor 1995: **Bitte wählen Sie diejenigen Bereiche aus über die Sie Auskunft geben können** und überlegen Sie sich, wie gut Ihrer Meinung nach **Lehrpersonen** in den letzten 5 Jahren auf den **jeweiligen Tätigkeitsbereich** in Ihrer **Ausbildung vorbereitet** wurden.

Die Ausbildung für den Tätigkeitsbereich war...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs		umfas- send/ sehr gut	gut	mittel mässig	eher un- genügend	ungenü- gend	weiss nicht
			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
1. Unterricht			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Erziehungsarbeit			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Exkursionen, Lager, Schulanlässe			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Individuelle Förderung			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Umgang mit heterogenen Klassen ¹			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Umgang mit schwierigen Situationen ²			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ³			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung ⁴		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
4. Einführung in Lehrplan, Lehrmittel, verschiedene Unterrichtsmethoden		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
7. Schulhausteam			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Zusammenarbeit Kolleginnen / Kollegen ⁶			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 6
Umgang mit Problemen im Schulhaus			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Schulentwicklung			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 6
8. Zusammenarbeit mit ...			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 6
Eltern			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Schulleiter/innen			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 6
Schulbehörden			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5
Fachstellen, z.B. Schulpsychologischer Dienst			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 6
9. Einführung in Leitungsfunktionen ⁶		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
10. Einführung in Nebenämter/administrative Aufgaben ⁷		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement		□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
12. Weiteres	□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6	

- 1 z.B. Mehrklassenschulen; Fremdsprachige; grosse Leistungsunterschiede; soziale Heterogenität
- 2 z.B. Disziplinarprobleme etc.
- 3 Vorbereiten (z.B. Unterricht, Schüler/innenarbeiten); Korrigieren; Kommentieren; eigene Unterrichtsplanung; kurzfristige Auswertung des Unterrichts; Erstellen und Beschaffen von Arbeitsmitteln etc.
- 4 Eigene Unterrichtsplanung; Unterrichtsmaterial sammeln; Absprachen mit Kollegin / Kollege; Stellvertretung organisieren etc.
- 5 Konvent; Arbeitsgruppen; gemeinsame Unterrichtsvorbereitung; Fach-, Lehrerkonferenzen; Sitzungen; Hospitieren etc.
- 6 **Leistungstätigkeiten** (Schulleiter/in resp. Vertreter/in; Vertreter/in Behörde; Vorstandsarbeiten, etc.); **Gremienarbeit** etc.
- 7 Materialdienst; Unterhalt von Arbeitsräumen; Betreuung von Sammlungen; Mediothek; technischen Unterrichtsmitteln etc.

⇒ **Frage1B:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben? (Bitte beachten Sie, dass die Frage nach **Vorschlägen für die Ausbildung in Frage 3** folgt).

⇒ **Frage1C:** Nennen Sie stichwortartig was Sie in Tätigkeitsbereichen, in denen Sie sich nach der Ausbildung nicht genügend vorbereitet fühlten, getan haben um im Berufsalldag zu bestehen (**allgemein und / oder bereichsspezifisch**).

⇒ **Frage1D:** Bitte schätzen Sie nun für jeden der Tätigkeitsbereiche ein, ob die **Inanspruchnahme** des Tätigkeitsbereiches für Sie in den letzten **5 Jahren zugenommen hat, gleichgeblieben ist oder abgenommen hat.** (Die Tätigkeitsbereiche wurden durch die Fort- und Weiterbildung ergänzt).

In den letzten 5 Jahren war für mich die Inanspruchnahme des Tätigkeitsbereichs ...

		Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs		
		zunehmend ↗	gleichbleibend →	abnehmend ↘
1. Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel, verschiedenen Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
7. Schulhausteam	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
8. Zusammenarbeit mit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
9. Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
10. Nebenämter / administrative Aufgaben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung ⁸	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
13. Weiteres ↗	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	

⁸ Selbstorganisierte Fortbildung; Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Fortbildung; schulinterne Fortbildung etc.

⇒ **Zur näheren Beschreibung ausgewählter Tätigkeitsbereiche vgl. Frage 1A.**

⇒ **Frage1E:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?

2. Belastungen im Lehrberuf

⇒ **Frage2A:** Bitte versuchen Sie nun jeden der Tätigkeitsbereiche in bezug auf Ihre **ganz persönliche subjektive Belastung während des letzten Jahres** einzuschätzen. Bitte geben Sie ausserdem an ob die Belastung **v.a. zeitlich oder anderer Art** (z.B. mangelnde Unterstützung) war / ist.
(Falls sowohl zeitliche als auch andere Faktoren eine gleich grosse Rolle spielten, kreuzen Sie bitte beide Felder an. **Kommt ein Tätigkeitsbereich in Ihrer Arbeit nicht vor, kreuzen Sie bitte „Trifft nicht zu“ an.**)

Während des letzten Jahres belastete mich ...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs	Belastung					Trifft nicht zu
	überhaupt nicht	stark	v.a. zeitlich	v.a. anderer Art		
1. Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Erziehungsarbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Exkursionen, Lager, Schulanlässe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Individuelle Förderung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Umgang mit heterogenen Klassen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Umgang mit schwierigen Situationen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel, verschiedenen Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
7. Schulhausteam						
Zusammenarbeit Kolleginnen/Kollegen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Umgang mit Problemen im Schulhaus	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Schulentwicklung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
8. Zusammenarbeit mit ...						
Eltern	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Schulleiter/innen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Schulbehörden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
Fachstellen, z.B. SPD	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
9. Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
10. Nebenämter / administrative Aufgaben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
13. Weiteres	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7

⇒ Zur näheren Beschreibung ausgewählter Tätigkeitsbereiche vgl. Frage 1A, 1D.

⇒ **Frage2B:** Die Frage bezieht sich auf die vorhergehende Tabelle. Bitte wählen Sie **bis zu zwei Bereiche** aus, in denen Ihnen der Umgang mit der Belastung im vergangenen Jahr als besonders schwierig erschien. Bitte überlegen Sie sich kurz, **welche Aspekte** dieses Bereichs belastend waren und **warum**.

1. Bereich

↙

2. Bereich

↙

3. Berufssituation heute

⇒ **Frage3:** Bitte überlegen Sie sich, ob es in Ihrer heutigen Berufssituation Aspekte gibt, in denen Sie sich mehr Kenntnisse / Informationen / Unterstützung wünschen würden?

4. Vorschläge für die Ausbildung

⇒ **Frage4:** Bitte machen Sie Vorschläge, welche **Aspekte / Kompetenzen** Ihrer Meinung nach in der Ausbildung **mehr, zusätzlich bzw. in veränderter Weise** berücksichtigt werden sollten.

5. Berufsbild und Umfeld des Lehrberufs

⇒ **Frage5A:** Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zum **Lehrberuf und zu seinem Umfeld**. Bitte kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit an, mit der Sie am meisten übereinstimmen und fügen Sie wichtige Ergänzung an.

Berufseinstieg

- | | stimmt
nicht | stimmt
kaum | stimmt
eher | stimmt
genau |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Während des ersten Berufsjahres ist die Begleitung / Beratung durch eine Kollegin / einen Kollegen hilfreich. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 2. Theorien sind eine wichtige Grundlage für die Praxisarbeit. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 3. Professionell geleitete regelmässige Diskussionsgruppen im ersten Berufsjahr hätte ich mir sehr gewünscht. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

Schulorganisation

- | | stimmt
nicht | stimmt
kaum | stimmt
eher | stimmt
genau |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 4. Entwicklungsprojekte beeinflussen die Berufszufriedenheit positiv. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 5. Die zeitliche Entlastung für übernommene Zusatzaufgaben ist genügend. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 6. Schulen, die mehr Eigenständigkeit erhalten, funktionieren besser. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 7. Es sollte klare Regeln geben, was in disziplinarisch besonders schwierigen Situationen in Schulen getan werden kann. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 8. Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil einer Schule. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 9. Klare Schulregeln und Organisationsformen erleichtern die Arbeit als Lehrperson. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

Berufsperspektiven

stimmt
nicht stimmt
kaum stimmt
eher stimmt
genau

10. In meiner Schule / Gemeinde gibt es seit 1 – 2 Jahren Schwierigkeiten alle Pensen zu besetzen. 1 2 3 4
11. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund berufsbezogener Qualifikationen. 1 2 3 4
12. Teilzeitstellen im Lehrberuf nehmen zu. 1 2 3 4
13. Das Image des Lehrberufes in der Öffentlichkeit ist gut. 1 2 3 4
14. Attraktive Angebote aus der Wirtschaft sind ein Grund für einen Berufswchsel. 1 2 3 4
15. Familienaufgaben und pädagogische Weiterbildung sind häufige Gründe für einen Unterbruch / eine Aufgabe des Lehrberufs. 1 2 3 4
16. Die öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel schadet dem Berufsbild. 1 2 3 4
17. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund der Beurteilung der Persönlichkeit. 1 2 3 4

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

⇒ **Frage5B:** Welche Aspekte machen den Beruf einer Lehrerin / eines Lehrers **attraktiv**?

Abschluss:

⇒ **Frage6:** Wenn Sie auf unser Gespräch zurückblicken, gibt es noch irgendeinen Punkt, den Sie gerne ansprechen möchten oder auf den Sie nochmals zurückkommen möchten?

Zusatzblatt für Schulleiter/innen

Problemanalyse des Lehrberufs: Ergänzungsfragen für Schulleiterinnen und Schulleiter

Bei diesen Ergänzungsfragen bitten wir Sie die Fragen 2 und 3, die Sie im Fragebogen für Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf Ihre persönliche Berufssituation eingeschätzt haben, nochmals **aus der übergeordneten Sicht der Schulleiterin / des Schulleiters** zu beantworten.

2. Belastungen im Lehrberuf

⇒ **Frage2:** In welchen Bereichen wurden Ihnen **während des letzten Jahres** besonders **häufig** Schwierigkeiten / Belastungen von Lehrpersonen berichtet? Welcher **Art** waren diese Schwierigkeiten / Belastungen (z.B. zeitlich, fehlende Unterstützung). **Welche Gründe** sehen Sie bzw. die Lehrpersonen für diese Belastungen?

3. Berufssituation heute

⇒ **Frage3:** Bitte überlegen Sie sich, ob es in der heutigen Berufssituation von Lehrpersonen Aspekte gibt, in denen diese mehr Kenntnisse / Informationen / Unterstützung benötigen würden?

Problemanalyse des Lehrberufs

Fragebogen für Kindergärtner/innen

Der **Fragebogen** besteht aus 2 Teilen. In einem ersten Teil werden einige allgemeine Angaben zu ihrer Person und ihrer beruflichen Position erfasst. Der zweite Teil umfasst die eigentliche Befragung. Bitte beachten Sie, dass wir Sie am Ende der Befragung darum bitten werden, **diesen Bogen an uns zurückzugeben!**

Wir möchten Sie nun bitten, folgendermassen vorzugehen:

Teil I: Bitte **füllen** Sie den ersten Teil der Befragung **vollständig aus**.

Teil II: **Füllen** Sie im zweiten Teil bitte diejenigen Fragen aus, bei denen **einfach eine Antwort** angekreuzt werden muss (**Frage**). Bei den **übrigen Fragen** (**Frage**) bitten wir Sie, sich als **Vorbereitung** für das **Gespräch** kurz **Gedanken** darüber zu machen und diese **stichwortartig** zu notieren.

Teil I: Angaben zur eigenen Person und zur beruflichen Situation

Bitte ergänzen Sie die leerstehenden Linien und kreuzen Sie das jeweils Zutreffende an:

1. Ihr Alter: ↗ ____ Jahre
 2. Wieviel Jahre Unterrichtserfahrung haben Sie? ↗ _____ Jahre
 3. Wie viele Kindergartenklassen unterrichten Sie aktuell insgesamt
(Klasse: Kindergartengruppe, jahrgangsübergreifend)?
 eine Klasse Klassengröße: ↗ ____ Kinder
 ____ Klassen Klassengrößen: ↗ ____ Kinder
 4. Unterrichten Sie zur Zeit ein volles Pensem?
 Ja
 Nein wegen: Zusätzlich anderer Berufstätigkeit: ↗ _____
 Pensenreduktion infolge Rückgang Kinderzahl in der Gemeinde
 Familie
 Andere Gründe ↗ _____
 5. Wie viele Stunden pro Woche unterrichten Sie zur Zeit? (Falls Sie an mehr als einem Kindergarten arbeiten, geben Sie bitte in dieser und den folgenden Fragen jeweils alle Kindergärten an und nummerieren Sie diese mit K1, K2, usw.).
↗ ____ Stunden aufgeteilt auf ____ Tage
 6. Wo liegt ihr Kindergarten Dorf Stadt Agglomeration
 7. Wo liegt ihr Kindergarten in Ihrer Gemeinde?
 Alleinstehender Quartierkindergarten (komplex) Anzahl Kindergärten ↗ ____
 In Volksschulareal Grösse der Schule ↗ ____ Schüler/innen
 8. Wie ist / wie sind Ihre Klasse(n) zusammengesetzt?
↗ ____ Fremdsprachige
↗ ____ Kinder, die aufgrund anderer Gründe erhöhte Aufmerksamkeit erfordern
 9. Ich unterrichte in meinem Kindergarten seit ↗ _____ Jahr(en).
 10. In welcher Organisationsform ist Ihr Kindergarten organisiert?
 Eigenständige örtlich organisierte Kindergartengruppe
 Bestandteil geleiteter Schule
 → Projektphase: Startphase Aufbauphase Evaluationsphase Normalbetrieb
 Unabhängig
 Andere ↗ _____
 11. Haben Sie Leitungsfunktionen an Ihrer Schule?
 Nein
 Ja Welche? ↗ _____
 12. Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?
Wo haben Sie Ihr Diplom (oder äquivalente Ausbildung) erworben?
↗ _____
- Haben Sie zusätzliche Ausbildungen abgeschlossen, Zusatzqualifikationen erworben?
 Nein
 Ja Welche? ↗ _____
- Wann** haben Sie Ihr Diplom (oder äquivalente Ausbildung) erworben?
 nach 1995 → nächste Frage: **Variante I** trifft auf Sie zu!
 1995 oder vor 1995 → nächste Frage: **Variante II** trifft auf Sie zu!

Teil II: Problemanalyse des Lehrberufs

1. Tätigkeitsbereiche von Lehrpersonen

- Frage 1A: Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs heute: Bewertung der Ausbildung:**
Je nach dem vor wie langer Zeit Sie Ihr Diplom erworben haben, bitten wir Sie, die folgende Fragen entweder nach Variante I oder II zu beantworten:

- Variante I:** Patent nach 1995: Bitte überlegen Sie sich für **jeden** der folgenden **Tätigkeitsbereiche, wie gut** Sie in **Ihrer Ausbildung** darauf vorbereitet wurden.

Variante II: Patent 1995 / vor 1995: Bitte wählen Sie diejenigen Bereiche aus über die Sie Auskunft geben können und überlegen Sie sich, wie gut Ihrer Meinung nach **Kindergärtner/innen** in den **letzten 5 Jahren** auf den **jeweiligen Tätigkeitsbereich** in Ihrer **Ausbildung vorbereitet** wurden.

Die Ausbildung für den Tätigkeitsbereich war...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs	Die Ausbildung für den Tätigkeitsbereich war...	umfas- send/ sehr gut	gut	mittel mässig	ehrer un- genügend	ungenü- gend	weiss nicht	
			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
1. Unterricht								
Erziehungsarbeit			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Exkursionen, Lager, Schulanlässe			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Individuelle Förderung			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Umgang mit heterogenen Klassen ¹			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Umgang mit schwierigen Situationen ²			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ³			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung ⁴			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
4. Einführung in Lehrplan, Lehrmittel, verschiedene Unterrichtsmethoden			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
5. Beurteilung Kindergartenkinder, Übertritte			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
6. Betreuung und Beratung Kindergartenkinder			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
7. Schulhausesteam								
Zusammenarbeit Kolleginnen / Kollegen ⁶			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Umgang mit Problemen im Schulhaus			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Entwicklungsprojekte			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
8. Zusammenarbeit mit ...								
Eltern			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Schulleiter/innen			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Schulbehörden			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
Fachstellen, z.B. Schulpsychologischer Dienst			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
9. Einführung in Leitungsfunktionen ⁶			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
10. Einführung in Nebenämter/administrative Aufgaben ⁷			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6
12. Weiteres ↳			□ 1	□ 2	□ 3	□ 4	□ 5	□ 6

- 1 z.B. Mehrklassenschulen; Fremdsprachige; grosse Leistungsunterschiede; soziale Heterogenität
- 2 z.B. Disziplinarprobleme etc.
- 3 Vorbereiten (z.B. Unterricht, Schüler/innenarbeiten); Korrigieren; Kommentieren; eigene Unterrichtsplanung; kurzfristige Auswertung des Unterrichts; Erstellen und Beschaffen von Arbeitsmitteln etc.
- 4 Eigene Unterrichtsplanung; Unterrichtsmaterial sammeln; Absprachen mit Kollegin / Kollege; Stellvertretung organisieren etc.
- 5 Konvent; Arbeitsgruppen; gemeinsame Unterrichtsvorbereitung; Fach-, Lehrerkonferenzen; Sitzungen; Hospitieren etc.
- 6 **Leistungstätigkeiten** (Schulleiter/in resp. Vertreter/in; Vertreter/in Behörde; Vorstandsarbeiten, etc.); **Gremienarbeit** etc.
- 7 Materialdienst; Unterhalt von Arbeitsräumen; Betreuung von Sammlungen; Mediothek; technischen Unterrichtsmitteln etc.

⇒ **Frage1B:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben? (Bitte beachten Sie, dass die Frage nach **Vorschlägen für die Ausbildung in Frage 3** folgt).

⇒ **Frage1C:** Nennen Sie stichwortartig was Sie in Tätigkeitsbereichen, in denen Sie sich nach der Ausbildung nicht genügend vorbereitet fühlten, getan haben um im Berufsalldag zu bestehen (*allgemein und / oder bereichsspezifisch*).

⇒ **Frage1D:** Bitte schätzen Sie nun für jeden der Tätigkeitsbereiche ein, ob die **Inanspruchnahme** des Tätigkeitsbereiches für Sie in den letzten **5 Jahren zugenommen hat, gleichgeblieben ist oder abgenommen hat.** (Die Tätigkeitsbereiche wurden durch die Fort- und Weiterbildung ergänzt).

In den letzten 5 Jahren war für mich die Inanspruchnahme des Tätigkeitsbereichs ...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs				
		zunehmend ↗	gleichbleibend →	abnehmend ↘
1. Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel, verschiedenen Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
5. Beurteilung Kindergartenkinder, Übertritte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
6. Betreuung und Beratung Kindergartenkinder	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
7. Schulhausteam	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
8. Zusammenarbeit mit ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
9. Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
10. Nebenämter / administrative Aufgaben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung ⁸	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	
13. Weiteres ↗ _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	

⁸ Selbstorganisierte Fortbildung; Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Fortbildung; schulinterne Fortbildung etc.

⇒ **Zur näheren Beschreibung ausgewählter Tätigkeitsbereiche vgl. Frage 1 A.**

⇒ **Frage1E:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben? (Bitte beachten Sie, dass die Frage nach **Vorschlägen für die Ausbildung in Frage 3** folgt.)

2. Belastungen im Lehrberuf

⇒ **Frage2A:** Bitte versuchen Sie nun jeden der Tätigkeitsbereiche in bezug auf Ihre **ganz persönliche subjektive Belastung während des letzten Jahres** einzuschätzen. Bitte geben Sie ausserdem an ob die Belastung **v.a. zeitlich oder anderer Art** (z.B. mangelnde Unterstützung) war / ist.

(Falls sowohl zeitliche als auch andere Faktoren eine gleich grosse Rolle spielten, kreuzen Sie bitte beide Felder an. **Kommt ein Tätigkeitsbereich in Ihrer Arbeit nicht vor, kreuzen Sie bitte „Trifft nicht zu“ an.**)

Während des letzten Jahres belastete mich ...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs	Belastung							
	überhaupt nicht	stark	v.a. zeitlich	v.a. anderer Art	Trifft nicht zu			
1. Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Erziehungsarbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Exkursionen, Lager, Schulanlässe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Individuelle Förderung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Umgang mit heterogenen Klassen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Umgang mit schwierigen Situationen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel, verschiedenen Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
7. Schulhausteam								
Zusammenarbeit Kolleginnen/Kollegen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Umgang mit Problemen im Schulhaus	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Schulentwicklung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
8. Zusammenarbeit mit ...								
Eltern	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Schulleiter/innen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Schulbehörden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
Fachstellen, z.B. SPD	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
9. Leitungsfunktionen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
10. Nebenämter / administrative Aufgaben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung ⁸	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
13. Weiteres	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8

⁸ Selbstorganisierte Fortbildung; Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Fortbildung; schulinterne Fortbildung usw.

⇒ Zur näheren Beschreibung ausgewählter Tätigkeitsbereiche vgl. Frage 1 A, 1D.

⇒ **Frage2B:** Die Frage bezieht sich auf die vorhergehende Tabelle. Bitte wählen Sie **bis zu zwei Bereiche** aus, in denen Ihnen der Umgang mit der Belastung im vergangenen Jahr als besonders schwierig erschien. Bitte überlegen Sie sich kurz, **welche Aspekte** dieses Bereichs belastend waren und **warum**.

1. Bereich

↙

2. Bereich

↙

3. Berufssituation heute

⇒ **Frage3:** Bitte überlegen Sie sich, ob es in Ihrer heutigen Berufssituation Aspekte gibt, in denen Sie sich mehr Kenntnisse / Informationen / Unterstützung wünschen würden?

4. Vorschläge für die Ausbildung

⇒ **Frage4:** Bitte machen Sie Vorschläge, welche **Aspekte / Kompetenzen** Ihrer Meinung nach in der Ausbildung **mehr, zusätzlich bzw. in veränderter Weise** berücksichtigt werden sollten.

5. Berufsbild und Umfeld des Lehrberufs

⇒ **Frage5A:** Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zum Lehrberuf und zu seinem **Umfeld**. Bitte kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit an, mit der Sie am meisten übereinstimmen und fügen Sie wichtige Ergänzung an.

Berufseinstieg

- | | nicht | stimmt kaum | stimmt eher | stimmt genau | stimmt |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------|
| 1. Während des ersten Berufsjahres ist die Begleitung / Beratung durch eine Kollegin / einen Kollegen hilfreich. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 2. Theorien sind eine wichtige Grundlage für die Praxisarbeit. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 3. Professionell geleitete regelmässige Diskussionsgruppen im ersten Berufsjahr hätte ich mir sehr gewünscht. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

(Schul-)Organisation

- | | nicht | stimmt kaum | stimmt eher | stimmt genau | stimmt |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------|
| 4. Entwicklungsprojekte beeinflussen die Berufszufriedenheit positiv. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 5. Die zeitliche Entlastung für übernommene Zusatzaufgaben ist genügend. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 6. Schulen, die mehr Eigenständigkeit erhalten, funktionieren besser. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 7. Es sollte klare Regeln geben, was in disziplinarisch besonders schwierigen Situationen in Schulen getan werden kann. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 8. Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil einer Schule. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| 9. Klare (Schul-)Regeln und Organisationsformen erleichtern die Arbeit als Lehrperson. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

Berufsperspektiven

	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
--	-----------------	----------------	----------------	-----------------

10. In meiner Schule / Gemeinde gibt es seit 1 – 2 Jahren Schwierigkeiten alle Pensen zu besetzen. 1 2 3 4
11. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund berufsbezogener Qualifikationen. 1 2 3 4
12. Teilzeitstellen im Lehrberuf nehmen zu. 1 2 3 4
13. Das Image des Lehrberufes in der Öffentlichkeit ist gut. 1 2 3 4
14. Attraktive Angebote aus der Wirtschaft sind ein Grund für einen Berufswchsel. 1 2 3 4
15. Familienaufgaben und pädagogische Weiterbildung sind häufige Gründe für einen Unterbruch / eine Aufgabe des Lehrberufs. 1 2 3 4
16. Die öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel schadet dem Berufsbild. 1 2 3 4
17. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund der Beurteilung der Persönlichkeit. 1 2 3 4

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

⇒ **Frage5B:** Welche Aspekte machen den Beruf einer Lehrerin / eines Lehrers **attraktiv**?

Abschluss:

⇒ **Frage6:** Wenn Sie auf unser Gespräch zurückblicken, gibt es noch irgendeinen Punkt, den Sie gerne ansprechen möchten oder auf den Sie nochmals zurückkommen möchten?

Problemanalyse des Lehrberufs

Fragebogen für Personen, die sich mit
schulbezogenen Aufgaben befassen

Der **Fragebogen** besteht aus 2 Teilen. In einem ersten Teil werden einige allgemeine Angaben zu ihrer Person und ihrer beruflichen Position erfasst. Der zweite Teil umfasst die eigentliche Befragung. Bitte beachten Sie, dass wir Sie am Ende der Befragung darum bitten werden, **diesen Bogen an uns zurückzugeben!**

Wir möchten Sie nun bitten, folgendermassen vorzugehen:

Teil I: Bitte **füllen** Sie den ersten Teil der Befragung **vollständig aus**.

Teil II: **Füllen** Sie im zweiten Teil bitte diejenigen Fragen aus, bei denen **einfach eine Antwort** angekreuzt werden muss (**Frage**). Bei den **übrigen Fragen** (**Frage**) bitten wir Sie, sich als **Vorbereitung** für das **Gespräch** kurz **Gedanken** darüber zu machen und diese **stichwortartig** zu notieren.

Bitte beachten Sie, dass sich die Fragen im zweiten Teil auf Primarlehrer/innen beziehen. Sofern Sie auch direkt mit Kindergärtner/innen zu tun haben, werden wir Sie im Gespräch am Ende der entsprechenden Fragen jeweils bitten, kurz Vergleiche zu ziehen.

Teil I: Angaben zur eigenen Person und zur beruflichen Situation

Bitte ergänzen Sie die leerstehenden Linien und kreuzen Sie das jeweils Zutreffende an:

1. Ihr Alter: ↘ ____ Jahre
2. Seit wie vielen Jahren haben Sie die Funktion eines ↘ _____?
Seit ↘ _____ Jahr(en)
3. Für welche Region sind Sie zuständig? ↘ _____
4. Welche Organisationsformen sind in Ihrem Schulkreis vertreten?
 geleitete Schulen → Wie viele Schulen in welcher Projektphase?
↘ ____ Startphase ↘ ____ Aufbauphase ↘ ____ Evaluationsphase ↘ ____ Normalbetrieb
 Schulen mit Schulentwicklungsprozessen
 Schulen mit administrativen Leitern
 Andere ↘ _____
5. Sind Sie auch für Kindergärtner/innen zuständig? Ja Nein

6. Ihre Aufgaben im Bereich der Schule übernehmen Sie:



Bitte füllen Sie die folgenden Fragen

- in einer Laienbehörde**
 nebenamtlich

a. Haben Sie vor Ihrer jetzigen Funktion bereits andere schulbezogene Aufgaben übernommen?

- Nein
 Ja

Welche? ↘ _____

b. Welche Berufstätigkeit(en) üben Sie zur Zeit aus?

↘ _____ zu ↘ ____ %
↘ _____ zu ↘ ____ %



Bitte füllen Sie die folgenden Fragen

- hauptamtlich**

a. Welche der folgenden Aufgaben im Bereich der Schule haben Sie bereits inne gehabt?

- Schulleitung
 Kommissionsmitglied /Präsidium
 Anderes

↘ _____
↘ _____

b. Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Welche Ausbildungen haben Sie abgeschlossen und welche Weiterbildungen besucht?

- Lehrer/innenpatent
 Universität / Hochschule

↘ _____
↘ _____

Teil II: Problemanalyse des Lehrberufs

1. Tätigkeitsbereiche von Lehrpersonen

Frage1A: Im Folgenden finden Sie eine Liste verschiedener Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs **heute**. Bitte wählen Sie diejenigen Bereiche aus über die Sie Auskunft geben können und überlegen Sie sich, wie gut Ihrer Meinung nach **Lehrpersonen in den letzten 5 Jahren** auf den **jeweiligen Tätigkeitsbereich** in Ihrer Ausbildung vorbereitet wurden und kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

Die Ausbildung für den Tätigkeitsbereich war...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs	umfas- send/ sehr gut	gut		mittel mässig	ehrer un- genügend	ungenü- gend	weiss nicht
		1	2	3	4	5	6
1. Unterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erziehungsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exkursionen, Lager, Schulanlässe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuelle Förderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit heterogenen Klassen ¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit schwierigen Situationen ²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung ⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Einführung in Lehrplan, Lehrmittel, verschiedene Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Schulhausteam							
Zusammenarbeit Kolleginnen / Kollegen ⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Problemen im Schulhaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Zusammenarbeit mit ...							
Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulleiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulbehörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachstellen, z.B. Schulpsychologischer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Einführung in Leitungsfunktionen ⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Einführung in Nebenämter/administrative Aufgaben ⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Weiteres ↗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ z.B. Mehrklassenschulen; Fremdsprachige; grosse Leistungsunterschiede; soziale Heterogenität
² z.B. Disziplinarprobleme etc.

- 3 Vorbereiten (z.B. Unterricht, Schüler/innenarbeiten); Korrigieren; Kommentieren; eigene Unterrichtsplanung; kurzfristige Auswertung des Unterrichts; Erstellen und Beschaffen von Arbeitsmitteln etc.
- 4 Unterrichtsplanung; Unterrichtsmaterial sammeln; Absprachen mit Kollegin / Kollege; Stellvertretung organisieren etc.
- 5 Konvent; Arbeitsgruppen; gemeinsame Unterrichtsvorbereitung; Fach-, Lehrerkonferenzen; Sitzungen; Hospitieren etc.
- 6 Leitungstätigkeiten (Schulleiter/in resp. Vertreter/in; Vertreter/in Behörde; Vorstandsarbeiten, etc.); **Gremienarbeit** etc.
- 7 Materialdienst; Unterhalt von Arbeitsräumen; Betreuung von Sammlungen; Mediothek; technischen Unterrichtsmitteln etc.

⇒ **Frage1B:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben? (Bitte beachten Sie, dass die Frage nach **Vorschlägen für die Ausbildung in Frage 3** folgt).

⇒ **Frage1D:** Bitte schätzen Sie nun für jeden der Tätigkeitsbereiche ein, ob Ihrer Meinung nach die **Inanspruchnahme** des Tätigkeitsbereiches für Lehrpersonen in den letzten **5 Jahren zugenommen hat, gleichgeblieben ist oder abgenommen hat**. (Die Tätigkeitsbereiche wurden durch die Fort- und Weiterbildung ergänzt).

In den letzten 5 Jahren war für Lehrpersonen die Inanspruchnahme des Tätigkeitsbereichs ...

Tätigkeitsbereiche des Lehrberufs		zunehmend	gleichbleibend	abnehmend	weiss nicht
					1 2 3 4
1. Unterricht	Erziehungsarbeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Exkursionen, Lager, Schulanlässe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Individuelle Förderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Umgang mit heterogenen Klassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Umgang mit schwierigen Situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kurzfristige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Langfristige Unterrichtsplanung und Auswertung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Arbeit mit Lehrplan, Lehrmittel, verschiedenen Unterrichtsmethoden		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beurteilung Schüler/innen, Übertritte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Betreuung und Beratung Schüler/innen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Schulhausteam	Zusammenarbeit Kolleginnen / Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Umgang mit Problemen im Schulhaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Schulentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Zusammenarbeit mit ...	Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Schulleiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Schulbehörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fachstellen, z.B. SPD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Leitungsfunktionen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Nebenämter / administrative Aufgaben		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Persönliche Organisation der Arbeit, Zeitmanagement		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Berufliche Fort- und Weiterbildung ⁸		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Weiteres ↗		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸ Selbstorganisierte Fortbildung; Besuch von Kursen privater Anbieter; institutionelle Fortbildung; schulinterne Fortbildung etc.

⇒ **Zur näheren Beschreibung ausgewählter Tätigkeitsbereiche vgl. Frage 1A.**

⇒ **Frage1D:** Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?

2. Belastungen im Lehrberuf

- ⇒ **Frage2:** In welchen Bereichen wurden Ihnen **während des letzten Jahres** besonders **häufig** Schwierigkeiten / Belastungen von Lehrpersonen berichtet? Welcher Art waren diese Schwierigkeiten / Belastungen (z.B. zeitlich, fehlende Unterstützung). **Welche Gründe** sehen Sie bzw. die Lehrpersonen für diese Belastungen?

3. Berufssituation heute

- ⇒ **Frage3:** Bitte überlegen Sie sich, ob es in Ihrer heutigen Berufssituation Aspekte gibt, in denen Sie sich mehr Kenntnisse / Informationen / Unterstützung wünschen würden?

4. Vorschläge für die Ausbildung

- ⇒ **Frage4:** Bitte machen Sie Vorschläge, welche **Aspekte / Kompetenzen** Ihrer Meinung nach in der Ausbildung **mehr, zusätzlich bzw. in veränderter** Weise berücksichtigt werden sollten.

5. Berufsbild und Umfeld des Lehrberufs

⇒ **Frage5A:** Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zum **Lehrberuf und zu seinem Umfeld**. Bitte kreuzen Sie immer diejenige Antwortmöglichkeit an, mit der Sie am meisten übereinstimmen und fügen Sie wichtige Ergänzung an.

Berufseinstieg

- | | stimmt
nicht | stimmt
kaum | stimmt
eher | stimmt
genau |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Während des ersten Berufsjahres ist die Begleitung / Beratung durch eine Kollegin / einen Kollegen hilfreich. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 2. Theorien sind eine wichtige Grundlage für die Praxisarbeit von Lehrpersonen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 3. Professionell geleitete regelmässige Diskussionsgruppen im ersten Berufsjahr wären für Lehrpersonen wünschenswert. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

Schulorganisation

- | | stimmt
nicht | stimmt
kaum | stimmt
eher | stimmt
genau |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 4. Entwicklungsprojekte beeinflussen die Berufszufriedenheit von Lehrpersonen positiv. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 5. Die zeitliche Entlastung von Lehrpersonen für übernommene Zusatzaufgaben ist genügend. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 6. Schulen, die mehr Eigenständigkeit erhalten, funktionieren besser. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 7. Es sollte klare Regeln geben, was in disziplinarisch besonders schwierigen Situationen in Schulen getan werden kann. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 8. Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil einer Schule. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 9. Klare Schulregeln und Organisationsformen erleichtern die Arbeit der Lehrpersonen. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

Berufsperspektiven

stimmt
nicht stimmt
kaum stimmt
eher stimmt
genau

10. In der Schule/in den Schulen für die zuständig bin gibt es seit 1 – 2 Jahren Schwierigkeiten alle Pensen zu besetzen. 1 2 3 4
11. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund berufsbezogener Qualifikationen. 1 2 3 4
12. Teilzeitstellen im Lehrberuf nehmen zu. 1 2 3 4
13. Das Image des Lehrberufes in der Öffentlichkeit ist gut. 1 2 3 4
14. Attraktive Angebote aus der Wirtschaft sind ein Grund für einen Berufswechsel. 1 2 3 4
15. Familienaufgaben und pädagogische Weiterbildung sind häufige Gründe für einen Unterbruch / eine Aufgabe des Lehrberufs. 1 2 3 4
16. Die öffentliche Diskussion über den Lehrer/innenmangel schadet dem Berufsbild. 1 2 3 4
17. Die Anstellung einer Lehrperson erfolgt hauptsächlich aufgrund der Beurteilung der Persönlichkeit. 1 2 3 4

⇒ **Haben Sie wichtige Ergänzungen zu Ihren vorherigen Angaben?**

⇒ **Frage5B:** Welche Aspekte machen den Beruf einer Lehrerin / eines Lehrers **attraktiv**?

Abschluss:

⇒ **Frage6:** Wenn Sie auf unser Gespräch zurückblicken, gibt es noch irgendeinen Punkt, den Sie gerne ansprechen möchten oder auf den Sie nochmals zurückkommen möchten?

PH Solothurn
Pädagogische Hochschule Solothurn
Direktion

*Obere Sternengasse 7
Postfach 1360
4502 Solothurn
Telefon 032 627 92 20
Fax 032 627 92 12*

*direktion@ph-solothurn.ch
www.ph-solothurn.ch*