

Berufswahlmotive von Lehrkräften an beruflichen Schulen in der Schweiz



JEAN-LOUIS BERGER
Dr., Leiter Forschungsfeld
»Berufsprofile«, EHB IFFP
IUFFP, Renens/Schweiz



CARMELA APREA
Prof. Dr., Lehrstuhl für
Wirtschaftspädagogik,
Friedrich-Schiller-Universität
Jena

Der Zugang von Lehrpersonen in der Schweizer Berufsbildung unterscheidet sich stark von demjenigen in allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe. Unterschiede sind auch bei der pädagogischen Ausbildung und den Berufswahlmotiven auszumachen. Der Beitrag skizziert einleitend diese Unterschiede und stellt basierend auf einer empirischen Studie Motive für die Wahl des Lehrberufs dar. Die Resultate der Studie werden abschließend mit Blick auf die Rekrutierung von Berufsschullehrkräften, ihre Zufriedenheit im Beruf und mögliche Unterstützungsmaßnahmen diskutiert.

Voraussetzungen für die Lehrtätigkeit und Ausbildung von Berufsschullehrkräften

Die beruflichen Schulen stellen Lehrpersonen aufgrund ihres Wissens und ihrer Erfahrung in einem bestimmten Fachgebiet (z. B. Elektrotechnik oder Handel) ein. Gesetzlich verlangt werden für eine Lehrtätigkeit zwei Jahre Berufserfahrung und ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis im entsprechenden Bereich (Sekundarstufe II; Stufe 3B gemäß der International Standard Classification of Education – ISCED). Entsprechend sind Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich bei Tätigkeitsbeginn in der Regel berufserfahrener und oft auch älter als ihre Kolleginnen und Kollegen an allgemeinbildenden Schulen. Außerdem haben sie üblicherweise keine akademische Ausbildung absolviert, sondern bringen einen Lehrabschluss mit. Als wesentliche Stärke gilt somit ihr differenziertes fachpraktisches Wissen, das von den Lernenden und Schulleitenden geschätzt wird.

In der Schweiz stellen die beruflichen Schulen die angehenden Lehrkräfte in der Regel direkt an, d. h. anders als im allgemeinbildenden Bereich können die lehrerbildenden Institutionen nicht entscheiden, welche Personen in die Ausbildung eintreten sollen. Außerdem absolvieren Lehrkräfte an beruflichen Schulen ihre pädagogische Ausbildung üblicherweise erst nach mehrjähriger Lehrtätigkeit im Schuldienst. Wenngleich hier große (kantonale¹ und individuelle) Unterschiede bestehen, bringen sie folglich bereits Unterrichtserfahrung mit, wenn sie die pädagogische Ausbildung beginnen. Die pädagogische Ausbildung findet

parallel zu einer Lehrtätigkeit an einer beruflichen Schule bei einem Bildungsträger wie beispielsweise dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB IFFP IUFFP) statt und beinhaltet sowohl Kurse als auch Unterrichtsbesuche durch die Dozierenden. Die Lehrkräfte erwerben neben Kenntnissen über das Berufsbildungssystem und dessen rechtliche, politische und geschichtliche Aspekte hauptsächlich allgemeines pädagogisches Wissen (z. B. zur Klassenführung) sowie fachdidaktisches Wissen (z. B. über fachspezifische Lehrstrategien). Die Ausbildung der Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich ist auf Bundesebene geregelt und baut auf den vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation festgelegten Rahmenlehrplänen auf. Die pädagogische Ausbildung umfasst je nach Beschäftigungsgrad 300 oder 1.800 Stunden; Personen, die höchstens vier Stunden pro Woche unterrichten,

FIT-Choice-Scale

Die FIT (Factors Influencing Teaching)-Choice-Scale ist ein auf einer elaborierten Modellvorstellung zur Berufswahl von Lehrpersonen basierendes Erhebungsinstrument, welches vor dem Hintergrund der Expectancy-Value-Theorie von WATT/RICHARDSON (2007) in umfangreichen Längsschnittstudien entwickelt und anhand zahlreicher internationaler Stichproben validiert wurde. Die Hauptkomponenten des Modells sind die selbst eingeschätzte individuelle Fähigkeit (bezogen auf den Lehrerberuf), die individuellen Werte sowie die Einschätzung der Anforderungen des Berufs, die antizipierten Vorteile und die Entlohnung. Hinzu kommen äußere Einflüsse und Lehr-Lern-Erfahrungen. »Insgesamt liegen 17 Skalen (52 Items) zur Erfassung der folgenden Bereiche vor: motivations for teaching (11 Skalen), perceptions about teaching (4 Skalen) und eine Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit der Berufswahl Lehramt sowie eine Skala zur Erfassung der social dissuasion.« (ROTHLAND 2013, S. 74).

¹ In einigen Kantonen werden die Lehrtätigkeit und die Ausbildung gleichzeitig aufgenommen.

Tabelle

Dimensionen zur Erfassung der Berufswahlmotivation von Lehrpersonen an beruflichen Schulen

Dimension	Definition	Beispiel
Intrinsischer Wert der Tätigkeit	Wahl des Lehrberufs aus Interesse an der Tätigkeit	Ich unterrichte gern.
Eigene Kompetenzwahrnehmung	Wahl des Lehrberufs aufgrund der Einschätzung der eigenen Lehrbefähigung	Ich habe die Qualitäten einer guten Lehrperson.
Sozialer Wert der Tätigkeit	Wahl des Lehrberufs aufgrund von sozial bzw. interpersonal motivierten Aspekten (z. B. Beitrag zum sozialen Ausgleich, Unterstützung von Benachteiligten)	Als Lehrperson kann ich etwas Nützliches für die Gesellschaft tun. Als Lehrperson kann ich benachteiligten Jugendlichen Mut machen, mehr zu erreichen.
Sich bietende Gelegenheit	Wahl des Lehrberufs ohne eigenständige vorgeschaltete Berufswahlintention (passive Motivation)	Die Gelegenheit zum Unterrichten hat sich angeboten.
Persönlicher Wert der Tätigkeit	Wahl des Lehrberufs aufgrund der damit verbundenen persönlichen Vorteile (z. B. Sicherheit des Lehrberufs, Vereinbarkeit Beruf-Familie)	Als Lehrperson hat man eine sichere Stelle. Die Arbeitszeiten einer Lehrperson lassen sich gut mit der Verantwortung für eine Familie vereinbaren.

sind nicht verpflichtet, eine pädagogische Ausbildung zu absolvieren. Hier ist anzumerken, dass ein großer Teil der Lehrpersonen (ca. 50 %) an beruflichen Schulen die Lehr-tätigkeit als Nebenbeschäftigung neben dem angestammten Beruf ausübt. Die Ausbildung endet mit dem Erwerb eines Lehrdiploms.

Angesichts dieser spezifischen Rahmenbedingungen ist es von Interesse zu erfahren, warum sich jemand für eine Lehrtätigkeit an dieser Schulform entscheidet und welche Bedeutung die Motivation für die Zufriedenheit und den weiteren Verbleib im Beruf hat. Diese Frage ist nicht nur deshalb bedeutsam, weil die Qualität des Unterrichts maßgeblich von der Expertise und dem Engagement der Lehrkräfte abhängt und folglich besonders motivierte Personen für diesen Beruf gewonnen werden sollen, sondern resultiert auch aus der Altersstruktur der Kollegien im berufsbildenden Bereich: ca. 40 Prozent der Lehrpersonen sind über 50 Jahre alt. Damit stellt sich das Problem der Gewinnung von geeigneten Nachwuchskräften. Zur Beantwortung der oben genannten Frage wurde am EHB IFFP IUFP im Jahr 2010 eine Studie durchgeführt, deren Anlage und ausgewählte Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden.

Studie zu den Berufswahlmotivationen

An der Studie nahmen 605 Lehrpersonen für berufskundliche Fächer teil, die in einer pädagogischen Ausbildung am EHB IFFP IUFP standen. Davon kamen 193 Personen aus der französischsprachigen Schweiz und 412 aus der Deutschschweiz. 230 unterrichteten hauptberuflich und 253 nebenberuflich an einer beruflichen Schule, während 122 in Lehrwerkstätten oder überbetrieblichen Kursen tätig waren. Vertreten waren verschiedene Berufsfelder, wie etwa der gewerblich-technische und der kaufmännische

Bereich sowie die Gesundheitsberufe. Obgleich es sich aus forschungspraktischen Gründen um eine Gelegenheitsstichprobe handelte, welche einen Jahrgang von Studierenden am EHB IFFP IUFP umfasste, konnte die Vielfalt der Berufssektoren mit dem Sample abgedeckt werden.

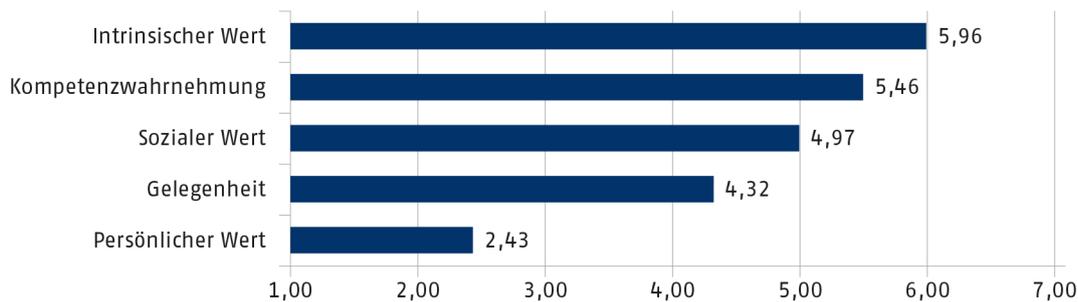
Zur Erhebung der Berufswahlmotivationen von Lehrpersonen wurde eine Auswahl an Items aus der »FIT-Choice-Scale« (vgl. Infokasten) eingesetzt, wobei insbesondere die in der Tabelle mit entsprechenden Beispiel-Items wiedergegebenen Dimensionen erhoben wurden. Für die Erhebung wurden die Items vom Englischen ins Deutsche und Französische übersetzt sowie für den Kontext der Schweizer Berufsbildung angepasst.

Die an der Untersuchung teilnehmenden Lehrkräfte wurden gebeten, auf einer Skala von 1 (»überhaupt nicht wichtig«) bis 7 (»äußerst wichtig«) die relative Bedeutsamkeit der einzelnen Aspekte für ihre Berufswahl einzuschätzen. Neben diesen Einschätzungen und weiteren Personenmerkmalen (z. B. soziodemografische Daten, berufliche Laufbahn vor Aufnahme der Lehrtätigkeit, Geschlecht) wurde außerdem die wahrgenommene Berufs- und Arbeitszufriedenheit anhand von vier Items mit siebenstufigem Antwortformat (z. B. »Wie zufrieden sind Sie mit der Wahl des Lehrberufs?«; 1 = überhaupt nicht zufrieden; 7 = sehr zufrieden) erfasst. Die Erhebung fand im Rahmen der regulären ausbildungsbezogenen Präsenzveranstaltungen am EHB IFFP IUFP statt.

Die Daten wurden zunächst mittels deskriptiver Verfahren ausgewertet. Außerdem wurden Clusteranalysen durchgeführt, um individuelle Profile von Lehrpersonen mit unterschiedlichen Berufswahlmotivationen zu erstellen; unter anderem wurde geprüft, inwiefern sich die den Profilen zugeordneten Personengruppen hinsichtlich der wahrgenommenen Berufszufriedenheit unterscheiden.

Abbildung 1

Bedeutung verschiedener Berufswahlmotive für Lehrpersonen an beruflichen Schulen



Intrinsische und gesellschaftliche Motive dominieren

Abbildung 1 zeigt die Durchschnittswerte für die unterschiedlichen Motivationen zur Wahl des Lehrberufs.

Die am höchsten ausgeprägte Berufswahlmotivation stellt der intrinsische Wert der Lehrtätigkeit dar gefolgt von der Wahrnehmung der eigenen Kompetenz und Motivationen, die sich auf den sozialen Wert der Lehrtätigkeit beziehen. Niedriger fallen demgegenüber Motivationen aus, die den persönlichen Wert der Lehrtätigkeit betreffen. Die Wahl des Lehrberufs aufgrund einer sich bietenden Gelegenheit (z. B. infolge einer angebotenen Vertretung an einer beruflichen Schule) ist im Vergleich mit den anderen Dimensionen von mittlerer Bedeutung.

Die hier dargestellten Befunde stehen partiell im Einklang mit vergleichbaren Studien zu den Berufswahlmotivationen von Lehrpersonen auf der Primar- und Sekundarstufe, in denen ebenso eine herausragende Bedeutung der intrinsischen und gesellschaftlichen Motivation ermittelt wurde (vgl. BERGER/D'ASCOLI 2012). Die Berufswahl aus Gründen einer sich bietenden Gelegenheit ist aufgrund der o. g. Rahmenbedingungen eine spezifische Motivation für Lehrpersonen in der beruflichen Bildung, welche sich so bei anderen Gruppen von Lehrpersonen nicht findet.

Die weitere Auswertung zeigte, dass die Gewichtung der Motivationen zur Wahl des Lehrerberufs von diversen weiteren Merkmalen der Befragten wie Sprachregion, Geschlecht oder beruflichem Status beeinflusst werden. So zeigte sich beispielsweise, dass Lehrpersonen in der Romandie den Lehrberuf öfter aufgrund einer sich bietenden Gelegenheit wählten als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Deutschschweiz (vgl. hierzu ausführlich BERGER/GIRARDET 2015 sowie D'ASCOLI/BERGER 2013).

Motivationsprofile

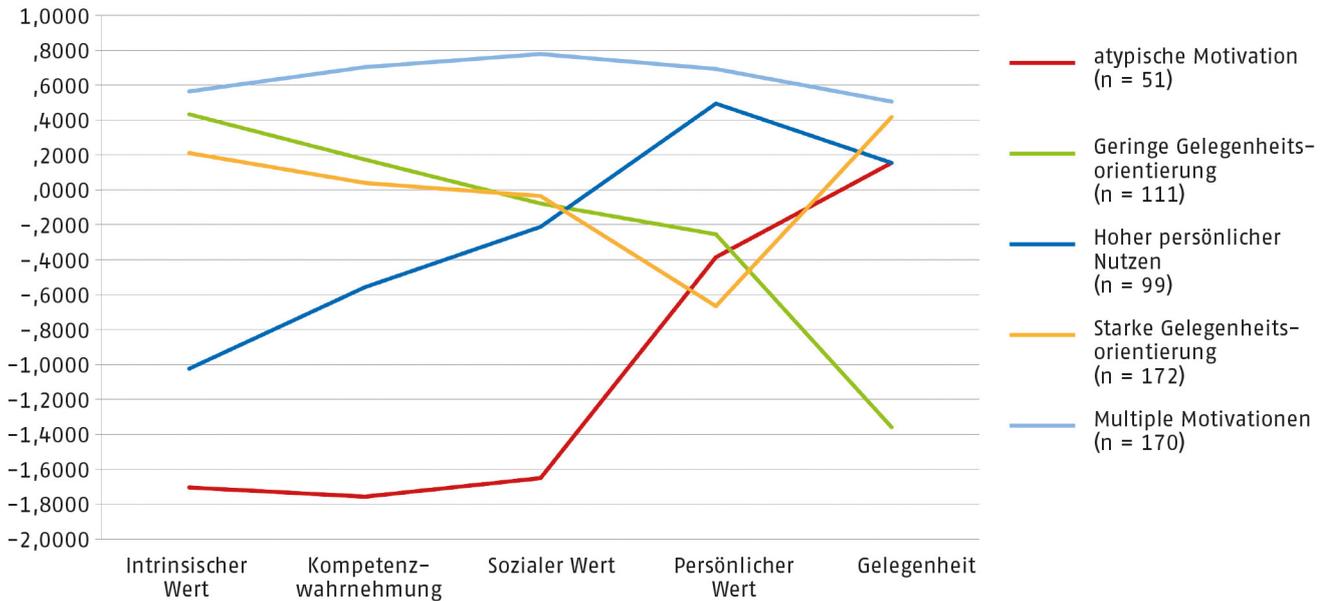
Bei der Wahl des Lehrberufs sind der Datenlage zufolge individuell unterschiedliche Kombinationen von Faktoren ausschlaggebend. Eine Clusteranalyse ergab fünf verschiedene Profile (vgl. Abb. 2).

In Bezug auf die Ausprägung der Berufswahlmotivationen fallen hierbei besonders auf: Das Profil der »atypischen Motivation« betrifft jene Lehrpersonen, welche die Lehrtätigkeit im Bereich der beruflichen Bildung weniger aus den für Lehrpersonen aus dem allgemeinbildenden Bereich typischen Gründen (d. h. intrinsischer und sozialer Wert der Tätigkeit sowie Wahrnehmung der eigenen Kompetenz), sondern vorwiegend aufgrund des persönlichen Wertes dieser Tätigkeit und der sich bietenden Gelegenheit gewählt haben. Diese Lehrpersonen bilden eine abweichende Gruppe, die in unserer Auswertung eine niedrigere berufliche Zufriedenheit als andere Profile aufweist. Das könnte dazu führen, dass sie den Beruf nach relativ kurzer Zeit verlassen oder aber sich bei der Berufsausübung nicht voll engagieren. Das andere auffällige Profil ist dasjenige der »multiplen Motivationen«. Lehrpersonen dieser Gruppe haben den Beruf aus mehreren verschiedenen Gründen gewählt. Studien zur Motivation von Lehrpersonen haben über die Schulstufen hinweg ergeben, dass ein solches Profil von Vorteil ist, da ein möglicher Interesseverlust in einem bestimmten Bereich der beruflichen Tätigkeit durch die Attraktivität einer anderen Facette des Berufs aufgefangen werden kann. In der vorliegenden Studie waren die Lehrpersonen mit diesem Profil jene mit der höchsten beruflichen Zufriedenheit.

Unterstützung und Rekrutierung von Lehrkräften

Die Studie förderte ein Bild der Berufswahlmotivationen von Lehrpersonen an beruflichen Schulen zutage, das in verschiedener Hinsicht (z. B. hoher sozialer Wert der Lehrtätigkeit) mit demjenigen von Lehrpersonen allgemeinbildender Schulen vergleichbar ist. Ein wesentlicher Unterschied zeigt sich indes in Bezug auf Motivationen, die aufgrund einer sich bietenden Gelegenheit zustande kommen, welche als mittelmäßig wichtiger Grund für die Berufswahl von Lehrpersonen an beruflichen Schulen angeführt wird. Bei diesen Lehrkräften erfolgt die Berufswahl im Gegensatz zu den Lehrpersonen an allgemeinbildenden Schulen auf Sekundarstufe demzufolge eher passiv. Die

Abbildung 2
 Motivationsprofile von Lehrpersonen an beruflichen Schulen*



* Die Durchschnittswerte sind standardisiert, wobei 0 den Durchschnitt aller Befragten darstellt. Ein positiver Wert besagt demnach, dass Vertreter/-innen des betreffenden Profils einem bestimmten Faktor mehr Bedeutung zumessen als die untersuchte Gruppe insgesamt.

personenorientierte Analyse ergab zudem, dass die individuellen Gründe, eine Lehrtätigkeit zu wählen, in Bezug auf die zugrunde liegenden Motivationen heterogen sind. So schätzen nicht alle Lehrpersonen die gleichen Aspekte der Lehrtätigkeit, und manche weisen ein atypisches Profil auf, das ihrem beruflichen Engagement und ihrer Berufszufriedenheit abträglich sein könnte.

Die Studie lässt erste Rückschlüsse in Bezug auf die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung sowie auf die Rekrutierung von Lehrpersonen im Bereich der Berufsbildung zu. In Bezug auf erstgenannten Aspekt ist zu vermuten, dass sich vor allem für Personen, die eine hohe intrinsische und soziale Motivation aufweisen, die Herausforderung der Bewahrung einer angemessenen Work-Life-Balance insbesondere während der pädagogischen Ausbildung stellt. Diesbezüglich würde ihnen eine temporäre Verringerung des Arbeitsvolumens oder ein reduzierter Beschäftigungsgrad helfen, sich mehr für die Ausbildung einzusetzen. Ferner könnten die beiden Profile, bei denen die Motivation »Wahrnehmung der eigenen Kompetenz« niedrig eingestuft wurde, von einem spezifischen Coaching profitieren, mit dem ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugungen gefördert werden könnte. Ein solches Coaching könnte in Form einer Unterstützung durch einen Unterrichtscoach im schulischen Umfeld stattfinden. Eine weitere Möglichkeit, die Wahrnehmung der eigenen Wirksamkeit zu stärken, wäre die Schaffung von professionellen Lerngemeinschaften. In Bezug auf die Rekrutierung und die Auswahl von Lehrpersonen an beruflichen Schulen in der Schweiz bietet die

vorliegende Studie eine Grundlage für Richtlinien zur Anwerbung von Kandidatinnen und Kandidaten. Um für die Lehrtätigkeit zu werben, könnte potenziellen Lehrkräften aufgezeigt werden, dass sie mit einer solchen Laufbahn die Chance erhalten, in ihrem Fachgebiet weiterzuarbeiten und gleichzeitig ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen. Entsprechende Gelegenheiten für die Erprobung einer Lehrtätigkeit anzubieten, scheint hier ein attraktiver Weg zu sein, um diese Personengruppe für den Lehrberuf zu motivieren. ◀

Literatur

BERGER, J.-L.; D'ASCOLI, Y.: Becoming a VET teacher: Investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. In: *Asia-Pacific Journal of Teacher Education* 40 (2012) 3, S. 319-343

BERGER, J.-L.; GIRARDET, C.: The determinants of VET educators' occupational choice. In: *Education + Training* 57 (2015) 1, S. 108-126

D'ASCOLI, Y.; BERGER, J.-L.: Les déterminants du choix de carrière des enseignants de la formation professionnelle et leur relation aux caractéristiques sociodémographiques. In: *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation* 15 (2013) 2, S. 1-33

ROTHLAND, M.: »Riskante« Berufswahlmotive und Überzeugungen von Lehramtsstudierenden. In: *Erziehung und Unterricht* (2013) 1-2, S. 71-80

SWISS FEDERAL STATISTICAL OFFICE: *Education statistics 2009*, Neuchâtel 2010

WATT, H. M. G.; RICHARDSON, P. W.: Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-choice scale. In: *Journal of Experimental Education* 75 (2007) 3, S. 167-202