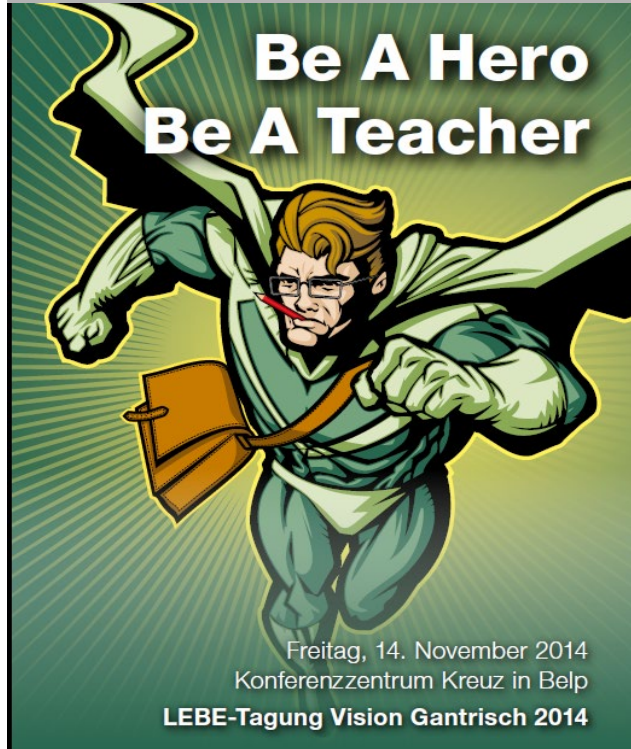


Attraktivierung des Lehrberufs: Forschungsbasierte Anregungen zum entschlossenen Handeln

19 | 09 | 23



Imagekampagnen



Einleitung

Unser Zugang: Die Empirie

Weshalb wird der Lehrberuf
gewählt?

Berufswahlmotive

Wann und weshalb verlassen
Lehrpersonen ihren Beruf?
Und weshalb bleiben sie?

Fluktuationmotive

Verbleibsmotive



Wie zufrieden sind
Lehrpersonen mit ihrem
Beruf?
Berufszufriedenheit

PASSUNG VON PERSON und BERUF

Berufswahlmotive

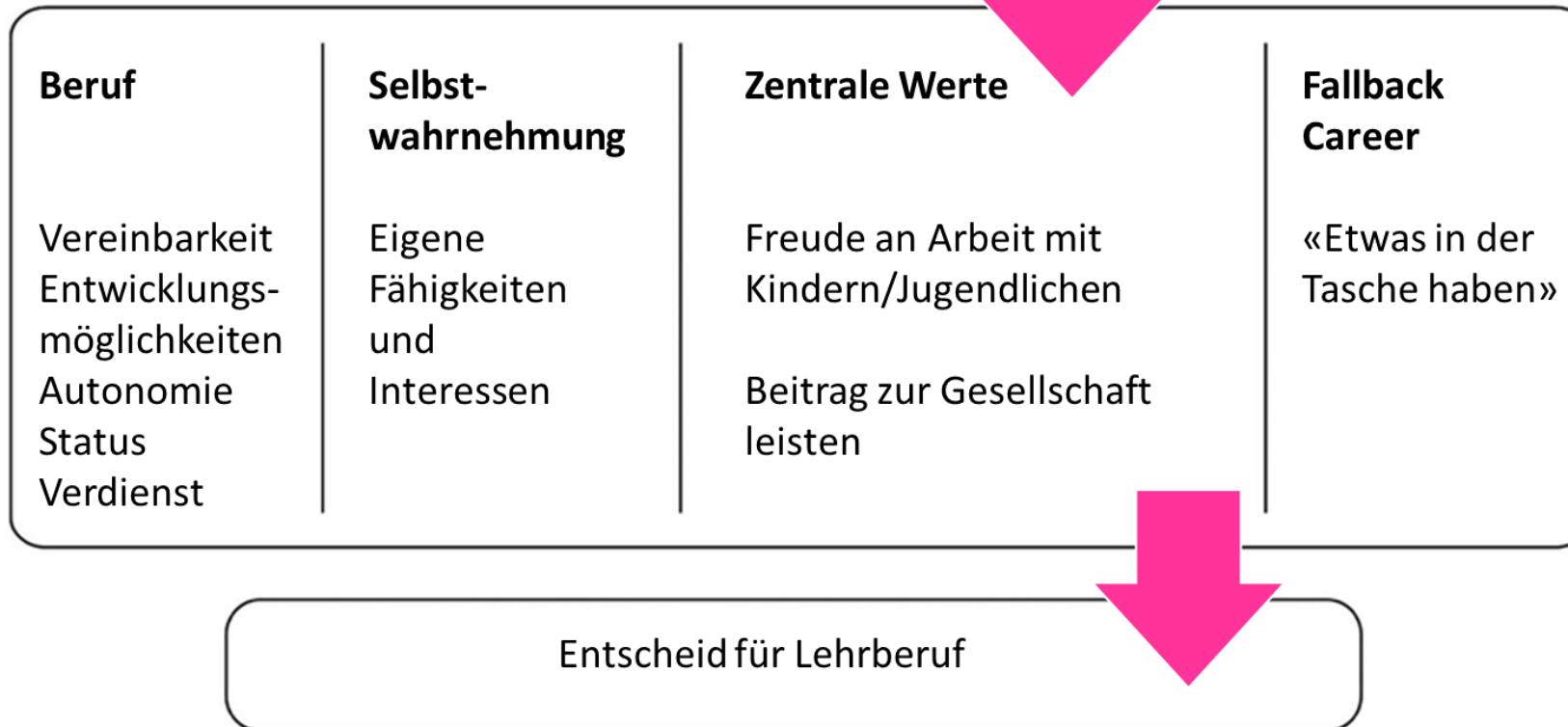
Weshalb wird der Lehrberuf gewählt?

Weshalb wird der Lehrberuf gewählt?

Berufswahlmotive

- Erfahrungen im Führen von Kindern (Sport, Pfadi, etc.)
- Lehrpersonen in der Familie

📖 Watt & Richardson (2007) Affolter, Hollenstein & Brühwiler (2015); Berweger et al. (2015); Denzler & Wolter (2008)



Weshalb wird der Lehrberuf gewählt?



Thesen

Die Attraktivität des Lehrberufs wird gewährleistet, wenn...

... im Zentrum der beruflichen Tätigkeit die **Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen** steht.

... die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** möglich ist.

... **Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Berufs** vorhanden sind.

... Lehrpersonen ausreichend **Autonomie und Entscheidungsspielräume** haben.

... der Lehrberuf **gesellschaftlich anerkannt** und wertgeschätzt wird.



Berufszufriedenheit

Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Höchste Zufriedenheit haben Lehrpersonen mit ...

- Möglichkeit eines Teilzeitpensums / Flexibilität in der **Pensengestaltung**
- Respektierung durch die **Schülerinnen und Schüler**
- Sicherheit in der **Lehrkompetenz** (fachdidaktisch und methodisch, erzieherisch)
- Zusammenarbeit im **Team**, Anerkennung der Kolleginnen und Kollegen



Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Tiefste Zufriedenheit haben Lehrpersonen mit ...

- **Schulischen Reformen** (insbesondere Art der Einführung und Umsetzung)
- Lohn und **Lohnentwicklung**
- **Balance** Arbeits- und Erholungszeit
- Berufliche **Entwicklungsperspektiven**
- Anteil **administrativer Aufgaben** im Lehrberuf



Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Exkurs: Schule als „Baustelle“ – wo liegt das Problem?



Es braucht:

- Eine geklärte «Bauherrenschaft» (Führungsstruktur)
- Einen langfristigen «Bauplan» (Vision | Programm)
- Eine Kultur des geduldigen, angemessenen und nachhaltigen «Weiterbauens» (Schulkultur | Bewusstsein | Politik)

Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Weitere Erkenntnisse


Zudem:

Wachsende Unzufriedenheit mit den Gestaltungsfreiräumen
(Steuerung durch Schulleitung, durch Kanton)

Insgesamt

82% der Lehrpersonen würden ihren Beruf wieder wählen.

Arbeit mit Kindern und Einbettung in ein funktionierendes Team
«kompensieren» teilweise die äusseren Rahmenbedingungen.

 Landert (2014)



Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Thesen

Die Attraktivität des Lehrberufs wird gewährleistet, wenn...

... **schulische Weiterentwicklungen** kohärent sind, sorgfältig eingeführt und mit genügend zeitlichen Ressourcen für die nachhaltige Bearbeitung ausgestattet werden.

... der **administrative Aufwand** für Lehrpersonen gering bzw. sachdienlich sind.

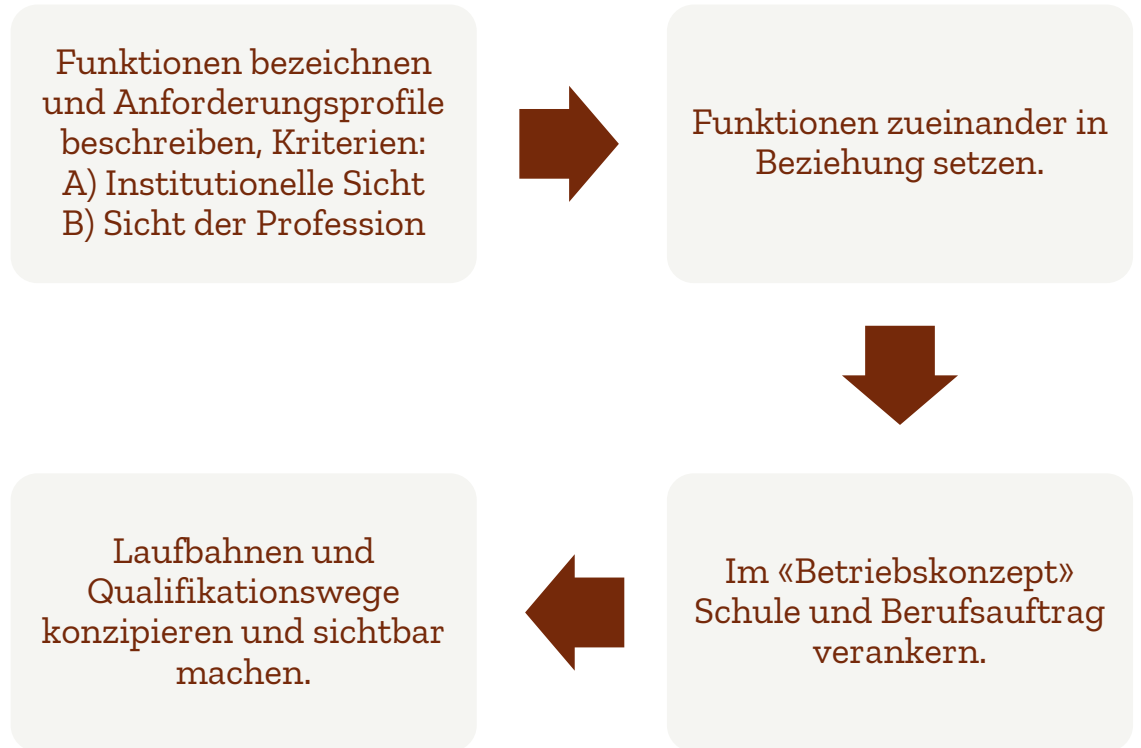
...die **Gestaltungsfreiräume** gross sind.

... **berufliche Entwicklungen im Lehrberuf** systematisch im Berufsauftrag und in der Organisation verankert, unterstützt und „honoriert“ werden.



Wie zufrieden sind die Lehrpersonen?

Exkurs: Ausdifferenziertes Berufsfeld



📖 Abächerli & Leutwyler (2018); Fuchs & Herzog (2022)

Fluktuation

Was wissen wir über die Personen, die aus dem Lehrberuf aussteigen?

Ausstieg aus dem Lehrberuf

Ausmass

Fakten

Jährlich kündigen ca. 15 % der Lehrpersonen, die Hälfte davon verlässt den Lehrberuf.

Es gibt zwischen den einzelnen Schulen erhebliche Unterschiede.

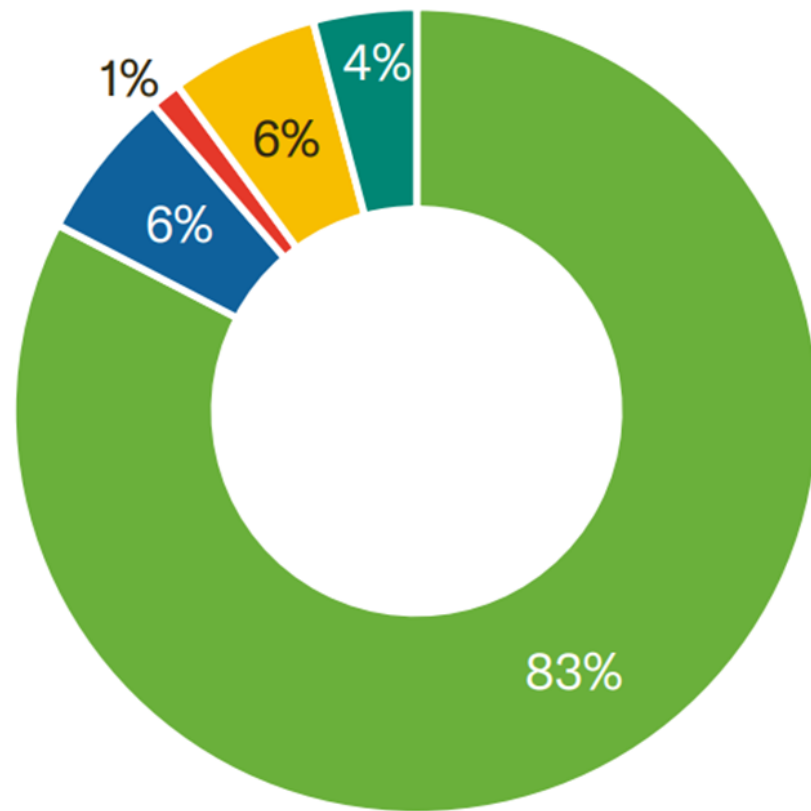
Fazit 1:

- Die Verbleibsquote ist im Lehrberuf im Vergleich mit anderen Berufen relativ hoch.
- Die Daten können zwar seit 2011 auf nationaler Ebene ausgewertet werden, aber werden nicht systematisch publiziert.



Ausstieg aus dem Lehrberuf

Wege



- Lehrtätigkeit an der obligatorischen Schule
- Lehrtätigkeit auf einer anderen Stufe
- andere Funktion an einer Schule
- andere Erwerbstätigkeit
- nicht erwerbstätig

Ausstieg aus dem Lehrberuf

Gründe

Kündigungsmotive

- Private Gründe
- Perspektivensuche
- Balance von Ressourcen und Belastungen

Verbleibsmotive

- Autonomie und klare Aufgabenbereiche
- Unterstützung durch die Schulleitung
(v.a. Berufseinstieg)
- Wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten

📖 DVS Luzern (2023), Herzog et al. (2007); Keller-Schneider (2010); Muehlhausen et al. (2023); Sandmeier und Muehlhausen (2020)



Ausstieg aus dem Lehrberuf

Zeitpunkt: Relevanz



Qualitative Perspektive

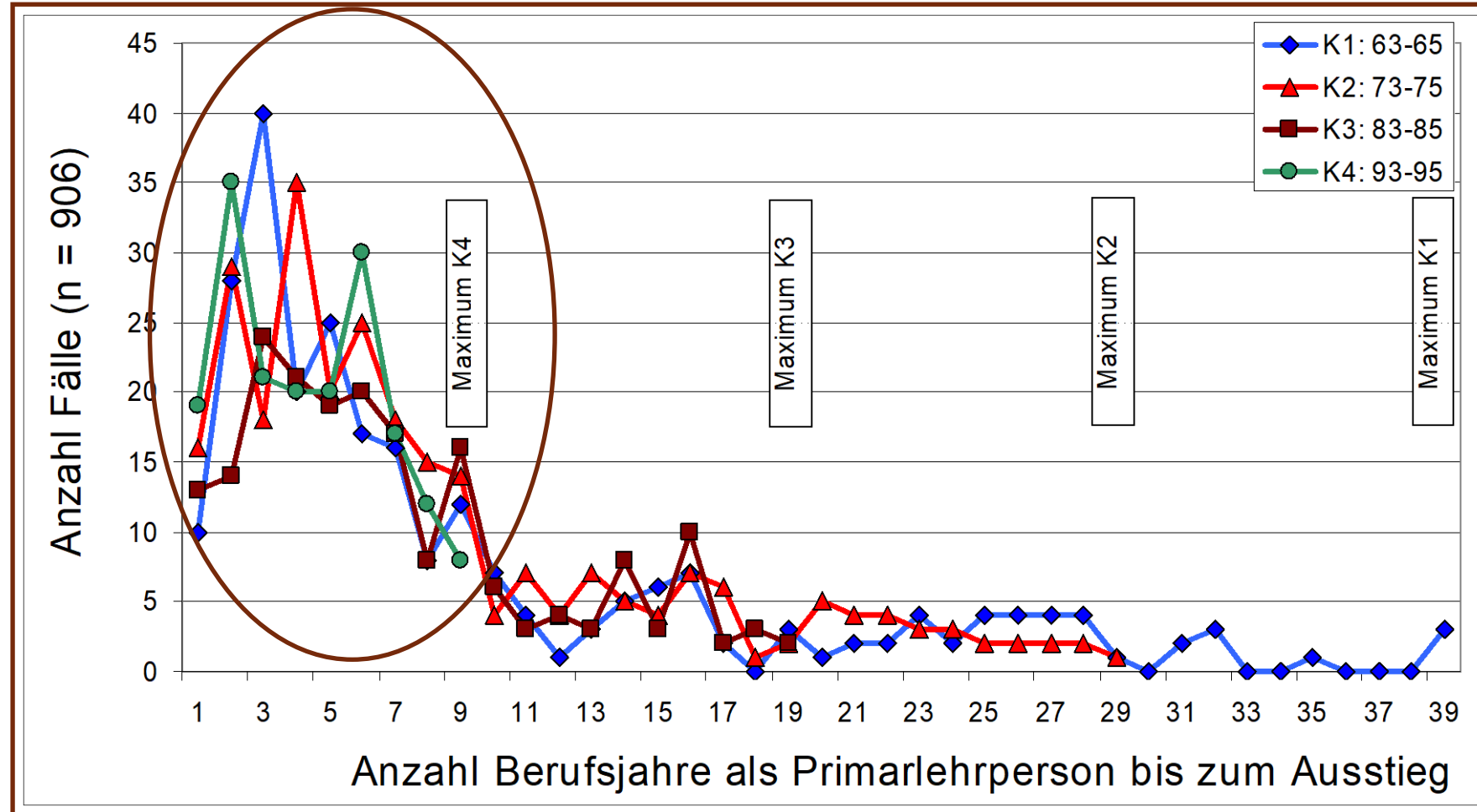
Expertise als Lehrperson wächst mit der Erfahrung.

Quantitative Perspektive

Längere Verweildauer im Beruf mindert den Bedarf an neuen Lehrpersonen

Ausstieg aus dem Lehrberuf

Zeitpunkt



Kündigungs- und Verbleibsmotive

Thesen



Die Attraktivität des Lehrberufs wird gewährleistet, wenn...

... Personen, die sich beruflich weiter entwickeln wollen, **Perspektiven** innerhalb der Klassenlehrerfunktion finden.

... Aufgabenbereiche **geklärt** sind und Autonomie und **Entscheidungsspielräume** geschützt werden.

... genügend **Ressourcen für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben** zur Verfügung gestellt werden (insbesondere Berufseinsteigende und ältere Lehrpersonen).

... Lehrpersonen am Arbeitsplatz **Unterstützung und Wertschätzung** erfahren.



Teilzeitarbeit

Exkurs

Teilzeitbeschäftigung ist im Lehrberuf im Vergleich zu anderen Berufen stark verbreitet.

Gründe für Teilzeitarbeit:

- 1) Familienarbeit
- 2) Aus- und Weiterbildung
- 3) Gesundheitliche Probleme bzw. Vermeiden zu hoher Arbeitsbelastung
- 4) Kein Angebot zur Vollzeitbeschäftigung

📖 BfS (2019); Brägger (2016)



Fazit und Diskussion

Anhaltspunkte für das entschlossene
Handeln

Thesen zur Diskussion

Wir gewährleisten die Attraktivität des Lehrberufs, wenn ...

1. im Zentrum des Berufs die **Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen** steht.
2. genügend **Ressourcen** für die Bewältigung der beruflichen Aufgaben und schulischen Weiterentwicklungen zur Verfügung stehen.
3. die **Flexibilität in der Pensengestaltung** möglich ist.
4. der **administrative Aufwand** sachdienlich ist.
5. **berufliche Entwicklungen** im Lehrberuf systematisch im Berufsauftrag und in der Organisation verankert, unterstützt und „honoriert“ werden.
6. Aufgabenbereiche geklärt sind und **Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume** von Lehrpersonen geschützt werden.
7. der Lehrberuf **gesellschaftlich anerkannt** ist und Lehrpersonen innerhalb und ausserhalb der Schule **wertgeschätzt** werden.

Nun ist Ihre Sichtweise...

... auf das konkrete Handeln an den Schulen des Kantons Thurgau gefragt!



Sichtweise der
Lehrpersonen

Allgemeine
Forschungs-
ergebnisse



Sichtweise der
Schulleitung |
Schulbehörde

Situation an den
Schulen
des Kantons Thurgau

... weil wir die besten Lehrpersonen gewinnen und halten müssen.



Literatur I



Abächerli, A. & Leutwyler, B. (2018): Kriterien zur Funktionsdifferenzierung in Schulen: Postulate und Kandidaten. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 36, 82–102.

Affolter, B., Hollenstein, L. & Brühwiler, C. (2015). Unsere zukünftigen Lehrpersonen: Idealistisch, realistisch oder selbstbewusst pragmatisch. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 33 (1), 69–91.

Berweger, S., Kappeler, C., Frei, A. K., & Buschor, C. B. (2015). Geschlechtsuntypische Laufbahnpläne–Wie interessant ist der Lehrerberuf für Gymnasiasten?. *Swiss Journal of Educational Research*, 37(2), 321-340.

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

BfS, Bundesamt für Statistik (2022): Verbleib der Lehrkräfte an der obligatorischen Schule. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. <https://www.bfs.admin.ch/news/de/2021-0281> (Abruf 1.11.2022).

Brägger, M. (2016). *Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums. Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz*. Wallisellen: Landert Brägger Partner.

Literatur II



Denzler, S. & Wolter, S. C. (2008). Selbstselektion bei der Wahl eines Lehramtsstudiums: Zum Zusammenspiel individueller und institutioneller Faktoren. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 112-141.

DVS Luzern, Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (2023). *Befragung zum Lehrpersonenmangel im Kanton Luzern. Schlussbericht*. Zugriff am 22.8.2023. Verfügbar unter: https://volksschulbildung.lu.ch/-/media/Volksschulbildung/Dokumente/index/Aktuelles/bericht_lp_mangel_kt_luzern.pdf

Fuchs, M. & Herzog, S. (2022): Die " profilierte" Lehrperson: eine konzeptionelle Antwort auf berufsimmanente Widersprüche. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 44, S. 35–47.

Glutsch, N., König, J. & Rothland, M. (2018). Die Berufswahlmotivation von angehenden Lehrkräften bei Eintritt in ihre Ausbildung - Unterschiede nach Fächerwahl? *Zeitschrift für Pädagogik*, 64 (4), 461–485.

Hanushek, E. A./Rivkin, S. G./Schiman, J. C. (2016): Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review* 55, 132–148.

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

Literatur III



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

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

Krauss, S./Bruckmaier, G. (2014): Das Experten-Paradigma in der Forschung zum Lehrerberuf. In: Terhart, E./Bennewitz, H./Rothland, M. (Hrsg.): *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (2. überarb. und erw. Aufl., S. 241-261). Münster: Waxmann.

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

Verfügbar unter:

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

Muehlhausen, J./Spurk, D./Hirschi, A./Sandmeier, A. (2023): Called to stay? The moderating roles of feedback from others and role clarity in the relationship between experiencing a calling and organizational embeddedness. *Career Development International* 28, S. 160–179.

Literatur IV



Sandmeier, A./Muehlhausen, J. (2020): *Was hält Lehrpersonen in der Schule? (WahLiS-Studie). Belastungen und Ressourcen auf der Schulebene.* Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz. DOI: 10.5281/zenodo.3595206.

SKBF (2023): *Schweizer Bildungsbericht 2023.* Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
<https://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>.