

Ursula Huber

Der Begleitete Berufseinstieg für LehrerInnen in Europa

PETER LANG

1 Einleitung

1.1 Vorbemerkungen

Der Berufseinstieg zählt zu den wichtigen Abschnitten im Leben eines jeden Menschen. „Während der Berufseinstiegsphase fühlen sich viele Lehrpersonen unter Druck, um den komplexen Anforderungen ihres Berufes zu genügen.“ (Birri 2008, S. 6) Gerade JunglehrerInnen sind in der Berufseinstiegsphase oft mit einer Reihe von Problemen konfrontiert, die sie durch kompetente Hilfe in Form einer professionellen Begleitung in der Regel gut meistern könnten. „Junge Lehrpersonen müssen im Gegensatz zu vielen anderen akademischen Berufen vom allerersten Tag ihres Berufseinstieges an die volle Verantwortung für die Führung einer Klasse übernehmen.“ (Oser 1996, S. 12) Hilfsbereite KollegInnen und unterstützende SchulleiterInnen mögen für die BerufseinsteigerInnen als AnsprechpartnerInnen einen konstanten Punkt am Berufshorizont darstellen. Aber die alltäglichen administrativen Notwendigkeiten neben den pädagogischen Herausforderungen spiegeln das „chaotisch“ erscheinende Arbeitsfeld für BerufseinsteigerInnen wider, in dem der Unterricht selbst in seiner Heterogenität und Komplexität große Herausforderungen an die LehrerInnen stellt. Die Berufseingangsphase wird von vielen LehrerInnen als eine persönliche und berufliche Extremsituation (vgl. Hericks 2006, S. 43) bezeichnet. Dabei ist zu beachten, „dass sich Lehrkräfte immer im Spannungsfeld zwischen ihren eigenen Vorstellungen und Zielen bezüglich des Unterrichts und den an sie gestellten Anforderungen befinden.“ (Martinuzzi 2007, S. 26) In dieser Phase werden die LehrerInnen jedoch weitgehend allein gelassen.

Da der Berufseinstieg der erste Schritt in Richtung einer berufsbiografischen Fortbildung unter dem Aspekt des Lebenslangen Lernens darstellt erscheint dieses Thema interessant, weil in Österreich und in einigen europäischen Staaten Konzepte für einen Begleiteten Berufseinstieg und deren Umsetzung in die Praxis kaum vorhanden sind. Marktwirtschaftlich gesehen gibt es auf einem gefragten Markt kaum Angebote.

Der Berufseinstieg in den verschiedenen Berufszweigen verläuft unterschiedlich und viele ArbeitgeberInnen stellen für neue MitarbeiterInnen spezifisch ausgeformte Schulungsprogramme zur Verfügung. Während in vielen Berufen „training on the job“ den Einstieg darstellt, bieten manche Firmen wie z.B. Großban-

ken (Bank Austria) und Organisationen (RZB¹), Behörden (Außenministerium², AKH³) sowie Betriebe (Henkel Österreich⁴) maßgeschneiderte Kurse für BerufseinsteigerInnen an. Für LehrerInnen sind die Einschulungsprogramme in Österreich kaum vorhanden.

Kulturelle und nationale Strukturen im System Schule, das eingebunden ist in ein hierarchisches Konstrukt von Wissensvermittlung, kennzeichnen die verschiedenen Zugänge zum Thema Berufseinstieg für LehrerInnen in den europäischen Staaten. Das Herausfiltern von äquivalenten Ansätzen aus den verschiedenen europäischen Berufseinstiegsmodellen soll neue Möglichkeiten für den Berufseinstieg von LehrerInnen aufzeigen und zur Transparenz und Qualität in der Aus- und Fortbildung von LehrerInnen beitragen. Die Schule als Spiegelbild gesellschaftlicher Entwicklungen, das System Schule im Kontext der globalen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen stellt für LehrerInnen, besonders in den ersten Dienstjahren, eine enorme Herausforderung beim Berufseinstieg dar. „Die ersten zwei Jahre des Schulehaltens sind eine äußerst einschneidende Zeit. Was hier gelingt oder misslingt, hat die Wirkung einer prägenden geistigen Instanz.“ (Oser 1996, S. 6) In der Ausbildung gelerntes Wissen muss an die Bedürfnisse der SchülerInnen angepasst werden, was eine Überprüfung des eigenen Wissenstands zum Zeitpunkt des Eintritts in den Beruf mit sich bringt. Persönlichkeitsentwickelnde Begleitmaßnahmen und das Erweitern der sozialen Kommunikationskompetenz sind Themenbereiche, die beim Berufseinstieg seitens der Fortbildungsinstitute angeboten werden sollten.

THE MEDIOCRE TEACHER TELLS. THE GOOD TEACHER EXPLAINS. THE SUPERIOR TEACHER DEMONSTRATES. THE GREAT TEACHER INSPIRES.

WILLIAM ARTHUR WARD
(AMERICAN EDUCATOR AND COLLEGE ADMINISTRATOR 1921-1994)

-
- 1 Die Presse, 4.10.2008, Karriere Lounge, Koller, Nikolaus, Karriere nach dem Rotationsprinzip. K2
 - 2 Die Presse, 4.10.2008, Karriere Lounge, Koller, Nikolaus, Karriere nach dem Rotationsprinzip. K2
 - 3 Der Standard, 9.10.2008, Nimmervoll, Lisa, Den Medizin-Unis rennt der Nachwuchs davon. S.8
 - 4 Die Presse, 4.10.2008, Karriere Lounge. Kriwan, Monika, Talente Training. K4

Dieses Zitat (BELB 2003) eines amerikanischen Pädagogen verdeutlicht den langen Weg von der Ausbildung zur LehrerIn über den Berufseinstieg zur „erfahrenen“ LehrerInnenpersönlichkeit. Aus dem Blickwinkel des Lebenslangen Lernens befinden sich BerufseinsteigerInnen am Beginn eines Erfahrungs- und Lernprozesses in einem neuen Arbeitsfeld. Diesen Prozess zu unterstützen und zu forcieren, muss ein Anliegen jeder Schulbehörde als Arbeitgeberin sein. Daraus ist es aus bildungspolitischer Sicht eine notwendige Investition in das öffentliche Bildungswesen eines Staates, ein Modell zum Begleiteten Berufseinstieg für BerufseinsteigerInnen anzubieten. „Eine Berufseinführung ist eine Investition in die Qualität des Schulsystems, die der Gesellschaft, den LehrerInnen und vor allem den SchülerInnen zugute kommt.“ (Martinuzzi 2007, S. 12) Die dazu notwendige Bereitstellung finanzieller Ressourcen zur Begleitung von PflichtschullehrerInnen beim Berufseinstieg ist von den für Bildung Verantwortlichen einzufordern. „Die Aufgabe, den Berufseinstieg von jungen (oder auch älteren) LehrerInnen so zu gestalten, dass Haltungen und Handlungsmuster entwickelt werden können,“ setzt eine Zusammenarbeit „vieler an der Gestaltung von Schule beteiligten Akteuren voraus.“ (vgl. Terhart et al. 2006) Die Qualität der Arbeit der BerufseinsteigerInnen in der Schule und in der Klasse kann durch effiziente Begleitmaßnahmen erhöht werden. (vgl. Hericks 2006, S. 27f) Zudem wird ein Begleiteter Berufseinstieg dem Wunsch der Eltern nach praxisgeschulten LehrerInnen für ihre Kinder gerecht und zeugt von der Verantwortung im Personalmanagement seitens des Arbeitgebers (der Schulbehörde) gegenüber seinen MitarbeiterInnen.

Ein Fokus dieser Arbeit liegt auf den unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen zum Berufseinstieg, einerseits aus der Sicht des Arbeitgebers und andererseits aus der der ArbeitnehmerInnen. Diese Perspektiven zu erforschen, steht im Mittelpunkt dieser wissenschaftlichen Untersuchung und findet sich in der inhaltlichen Ausprägung der Arbeitshypothese wieder.

Ein Seitenblick auf andere Berufszweige und deren Berufseinstiegszenarios soll die allgemeine Problematik beim Berufseinstieg aufzeigen. Zudem soll auf etwaige Parallelitäten bei Modellen zum Berufseinstieg in der Privatwirtschaft und der Schule hingewiesen werden.

„Untersuchungen zum Lehrerberuf sollten, wenn von der Fragestellung her möglich und angebracht, die analogen Verhältnisse in anderen (ähnlichen) Berufen zum Vergleich heranziehen. Dann erweisen sich womöglich Dinge, die man immer speziell mit dem Lehrerberuf verbindet (z.B. Praxisschock, Burn-out u.a.), als Kennzeichen akademischer Berufe generell. Besonderheiten des Lehrerberufs können letztlich nie nur immanent, sondern grundsätzlich immer nur im Vergleich mit anderen Berufen erkannt und behauptet werden; insofern sind es immer relative Be-

sonderheiten. Den Lehrerberuf immer nur isoliert und immanent zu erforschen, unterstützt womöglich den Nimbus des Besonderen, der vielleicht gar nicht existiert.“ (vgl. Terhart et al. 2006)

Ziel dieser Studie ist es, ein multimodulares Modell zum Begleiteten Berufseinstieg zu erstellen, dass den Ansprüchen und Vorstellungen der Zielgruppen – der BerufseinsteigerInnen, der Schulbehörden und der Fortbildungsinstitute – entspricht. Dieses Modell soll dazu beitragen, die von der Gesellschaft eingeforderte Professionalität von LehrerInnen in den ersten Dienstjahren zu stärken und ihnen beim Berufseinstieg Informationen und Beratung zur Verfügung zu stellen. Den Berufseinstieg effizienter und professioneller zu gestalten, ist für europäische und internationale Schulbehörden ein Auftrag seitens der ArbeitnehmerInnen zur Erhöhung der Psychohygiene im Berufsalltag. „Deshalb sollten der Zugang zum und die Teilnahme am Lebenslangen Lernen für alle – auch für benachteiligte Menschen – und die Nutzung von Qualifikationen auf nationaler und auf Gemeinschaftsebene gefördert und verbessert werden.“ (vgl. EU 2008). Europäische und nationale Modelle zum Berufseinstieg von LehrerInnen folgen dem Anspruch des Lebenslangen Lernens. „Education is never a complete/ finished process“ (Crosier 2007, S. 11). Die LehrerInnen sind daher aufgerufen, durch die Reflexion der eigenen Berufseinstiegsphase selbst den Berufseinstieg mitzustalten.

1.2 Fragestellung

Diese Forschungsarbeit geht der Frage nach, mit welchen Maßnahmen der Berufseinstieg für PflichtschullehrerInnen organisiert und unterstützt werden kann. Es soll begründet werden, warum der Begleitete Berufseinstieg für PflichtschullehrerInnen im Sinne des Lebenslangen Lernens notwendig ist und Unterstützungsmaßnahmen von den PflichtschullehrerInnen erwünscht sind. Daher bezieht sich die Arbeit auf die folgenden zwei zentralen Fragen:

Wie muss ein Modell zum Begleiteten Berufseinstieg für LehrerInnen konzipiert sein, sodass sowohl die BerufseinsteigerInnen als auch die VerantwortungsträgerInnen die Effizienz der Maßnahme erkennen?

Welche Konzepte zum Berufseinstieg für Erwerbstätige in wirtschaftlich geführten Betrieben können für den Schulbereich adaptiert werden?

Im Weiteren sind folgende Fragestellungen für die Untersuchungsergebnisse relevant:

Welche europäischen Modelle des Begleiteten Berufseinstiegs forcieren die Qualität des Berufseinstiegs für LehrerInnen?

Welche Merkmale muss ein Modell für den Begleiteten Berufseinstieg aufweisen, damit die Qualität des Berufseinstiegs gehoben wird und die Zufriedenheit der LehrerInnen mit dem Berufseinstiegsmodell gegeben ist?

Welche Art von Unterstützung bzw. welche methodische Gestaltung eines Begleiteten Berufseinstiegs soll den LehrerInnen angeboten werden, um die Motivation zur Teilnahme an einem Modell zum Begleiteten Berufseinstieg zu erhöhen?

Welche Inhalte sollen beim Begleiteten Berufseinstieg seitens des Arbeitgebers und der LehrerInnen transportiert werden?

Welcher Personenkreis sollte als „BegleiterIn“ bzw. „ReferentIn“ bei einem Begleiteten Berufseinstieg mitwirken?

Welche Erfahrungen aus dem Bereich des Personalmanagements zum Thema Berufseinstieg können aus privatwirtschaftlich geführten Betrieben auf die Situation bei PflichtschullehrerInnen umgelegt werden?

Außerdem wird hinterfragt, ob das Konzept eines multimodularen Modells für den Begleiteten Berufseinstieg die effizienteste Art einer professionellen Berufseinführung darstellt. Die Frage der Zertifizierung, des Zeitrahmens und der Freiwilligkeit der Teilnahme an einem Begleiteten Berufseinstieg wird im empirischen Teil durch die Untersuchungsergebnisse beantwortet.

Zukünftig könnten die Pädagogischen Hochschulen die Organisation eines Begleiteten Berufseinstiegs in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden in Österreich zu ihren Verantwortungsbereichen zählen. So wird der Begleitete Berufseinstieg ein Teil der Berufsbiografie von LehrerInnen auf dem Weg zur Professionalität werden.