



© Cmon - Fotolia.com

Fernsicht – Berufseinstieg

Sechs Studienabgängerinnen des IVP NMS an der Pädagogischen Hochschule Bern blicken in ihre berufliche Zukunft.

Text: Annalise Schütz

Etliche Studierende an Pädagogischen Hochschulen stehen kurz vor Studienabschluss, das lang ersehnte Berufsziel rückt näher. Die Motivation, als Lehrperson zu arbeiten und das Gelernte mit der «eigenen» Klasse in der Praxis umzusetzen, steht ihnen buchstäblich ins Gesicht geschrieben. Jetzt gilt es nur noch, eine auf die persönlichen Vorstellungen zugeschnittene Stelle zu finden und ein neuer Lebensabschnitt kann beginnen.

Ganz sorglos blicken Studienabgängerinnen und -abgänger ihrem Berufseinstieg allerdings nicht entgegen. Welche Fragen sie im Hinblick auf den bevorstehenden Berufseinstieg beschäftigen und welche Vorstellungen sie bei der Stellensuche leiten, habe ich von sechs Studentinnen nach ihrem vierwöchigen Abschlusspraktikum in einem Kindergarten oder an der Unterstufe erfahren. Über die gesamte Prakti-

kumszeit unterrichteten sie das Vollpensum und konnten somit erfahren, welche Anforderungen im Hinblick auf den Berufseinstieg an

sie als Lehrpersonen gestellt und welche Herausforderungen sie möglicherweise erwarten werden.

Persönliche Einschätzung und Motivation im Hinblick auf den Berufseinstieg

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
... gut vorbereitet auf die Arbeit als Lehrperson			5	1
... motiviert, das Gelernte praktisch umzusetzen				6
... fähig, eine Klassenlehrerinnen-Stelle anzutreten			4	2
... sicher, vor einer Klasse zu stehen, sie zu führen				6
... rund um den Schulalltag genügend informiert		1	5	
... motiviert, als Lehrperson zu arbeiten				6

Deutlich zum Ausdruck kommt die hohe Motivation, als Lehrperson zu arbeiten und das Gelernte in der Praxis umzusetzen. Alle trauen sich zu, eine Klasse zu führen.

Motivationsgründe

Anhand der folgenden Aussagen bringen die Studentinnen zum Ausdruck, welche Bedeutung sie dem Berufseinstieg beimessen.

«Ich möchte endlich nach meinen eigenen Vorstellungen unterrichten sowie Verantwortung übernehmen, mit allem was dazu gehört.»

«Ich habe drei Jahre lang die Berufsausbildung gemacht und möchte jetzt endlich in den Beruf einsteigen können, und zwar richtig!»

«Ich freue mich darauf, den Unterricht nach meinen Vorstellungen zu planen und durchzuführen, ohne dass ich beobachtet und benotet werde.»

Verantwortung für eine Klasse zu übernehmen heisst für sie, mit den Kindern ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und sie über ein Kindergarten- bzw. Schuljahr in ihrer Entwicklung zu fördern und zu begleiten. Die Palette der weiteren Motivationsgründe ist vielfältig: die Arbeit mit jungen Kindern, Berufserfahrung sammeln, Sicherheit beim Unterrichten gewinnen, Freiraum, Neues ausprobieren, den Kindergartenraum oder das Schulzimmer nach eigenem Gutdünken einrichten und gestalten, Geld verdienen.

Unsicherheiten

Unsicherheiten zeigen sich in den Aussagen der Studentinnen bezüglich der Jahresplanung, dem ersten Kindergarten- oder Schultag und den Aufgaben rund um den Schulalltag. Sie nennen vor allem administrative Arbeiten, um die sie sich in ihren Praktika nicht kümmern mussten. Ein weiterer Bereich betrifft die Diagnostik, die sie als schwierig empfinden. Trotz des erworbenen Grundlagenwissens zu stufen-

spezifischen Lern- und Verhaltensstörungen und der Zusammenarbeit mit Eltern, Fachinstanzen und Speziallehrpersonen in der Ausbildung, beschäftigen sie sich mit Fragen wie: Wann kann oder muss bezüglich «auffälligem Verhalten» eines Kindes mit den Eltern Kontakt aufgenommen und ein Gespräch geführt werden? Wann soll oder muss eine Abklärung eingeleitet werden? Die Studentinnen zeigen sich gewillt, diese Unsicherheiten zu meistern, sei es durch «learning by doing» oder mit Unterstützung einer erfahrenen Berufskollegin oder eines erfahrenen Berufskollegen.

Respekt

«Ich habe das Gefühl, dass es für uns Berufseinsteigerinnen eine Herausforderung ist, alle auf uns zukommenden Aufgaben unter einen Hut zu bringen.»

Einer dieser Aufgaben begegnen alle sechs Studentinnen mit grossem Respekt: der Elternarbeit. Die Erwartungen von Seiten der Eltern an eine «Junglehrerin» schätzen sie als sehr hoch ein. Ihren Respekt vor dieser Aufgabe begründen sie darin, dass die Praktika kaum Möglichkeiten boten, in diesem Bereich Erfahrungen zu sammeln. Aufgrund der Teilnahme an einem Elternabend oder bei Elterngesprächen wurde ihnen bewusst, welche Anforderungen an sie als Berufseinsteigerinnen gestellt werden. Deshalb sind ihre Bedenken durchaus gerechtfertigt. Finde ich die richtige Balance zwischen Nähe und Distanz? Wird es mir gelingen, mich gegenüber den Eltern durchzusetzen? Werden sich die Eltern tolerant zeigen, wenn mir aufgrund mangelnder Berufserfahrung Fehler passieren?

Erwartungen

«Das Wichtigste ist, nicht allein gelassen zu werden.»

Damit der Berufseinstieg trotz vorhandenen Unsicherheiten gelingt, vertrauen die Studentinnen auf Verständnis und die nötige Unterstützung von Seiten der Schulleitung und des Kollegiums. Nebst einer persönlichen Ansprechperson, die ihnen beispielsweise bei organisatorischen und administrativen Angelegenheiten behilflich ist und an die sie sich mit Fragen im Zusammenhang mit Elternarbeit oder schwierigen Klassensituationen wenden können, erachten sie es als wichtig, eine gute Einführung in die Schulhauskultur zu erhalten. Ihre Bereitschaft, sich kooperativ ins bestehende

Kollegium einzubringen ist hoch. Sie wünschen sich, dass sie trotz ihres «Anfänger-Status» als vollwertige Lehrerkolleginnen im Team aufgenommen werden. Das «Praktikantinnen-Dasein» möchten sie bei Stellenantritt endgültig abstreifen.

Blick auf die Stellensuche

Obschon sich alle sechs Studentinnen zutrauen, eine Klasse zu führen und die Verantwortung für das Lernen der Kinder zu übernehmen, sind die Stellenwünsche individuell geprägt. Nur eine der Studentinnen möchte mit einer 100%-Anstellung in den Beruf einsteigen. Die anderen würden lieber nur mit einer 80%-Anstellung starten. Gründe dafür sind entweder der Vorteil, dass mit einer Teilpensenlehrperson zusammengearbeitet werden kann oder der persönliche Freiraum neben der Berufstätigkeit. Trotz des gewählten Studienprofils «Kindergarten-Unterstufe» zeichnen sich bei der Stellensuche klare Stufenprioritäten ab. Vier Studentinnen möchten im Kindergarten unterrichten, eine könnte sich auch eine gleichzeitige Teilanstellung an einer Unterstufe vorstellen. Eine Studentin hat sich für eine 1. Klasse entschieden und eine Studentin ist offen für eine Anstellung an einer 1. oder 2. Klasse oder sogar für eine jahrgangsgemischte 1./2. Klasse.

Berufseinführung – Berufseinstieg

Die Berufseinführung für Lehrpersonen war bereits in den letzten 20 Jahren ein wichtiges Thema in der Entwicklung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz und ist heute aktueller denn je. In den Kantonen wurden verschiedene Modelle für den begleiteten Berufseinstieg entwickelt und umgesetzt, aufgrund von Evaluationsergebnissen bezüglich ihrer Wirksamkeit aber auch wieder verworfen. Die Berufseinführung hat zum Ziel, begleitende

Literatur

Institut für Weiterbildung, Fachbereich Berufseinführung: Literaturergebnisse zur Berufseinführung. Aus: Bauer, Catherine/Hofer, Kurt (2010): Empfehlungen zur Berufseinführung von Lehrpersonen auf der Basis der aktuellen Forschungslage. Zentrum für Forschung und Entwicklung der PHBern.

Unterstützungsmassnahmen für Berufseinstiegende in den Bereichen Einarbeitung und Betreuung und der Einführung in ihre neue Arbeitsumgebung bereitzustellen. Die Entwicklung dieser Modelle für den begleiteten Berufseinstieg stützt sich auf empirische Befunde und theoretische Grundlagen.

Zentral erscheinen Einbezug der Voraussetzungen der Studienabgängerinnen und -abgänger und die Anforderungen, welche beim Berufseinstieg bewältigt werden müssen.

Nach Hericks & Keller-Schneider (2006) werden folgende Anforderungsbereiche beziehungsweise Tätigkeitsfelder unterschieden, die insbesondere beim Berufseinstieg einen Kompetenzaufbau erfordern:

- **Rollenfindung:** eine professionelle Persönlichkeit entwickeln;
- **Vermittlung:** Sicherheit in Unterrichtsgestaltung und Didaktik erhalten;
- **Führung/Lenkung:** entsprechende Anforderungen situativ kompetent wahrnehmen und bewältigen können;
- **Institution/Mitgestaltung:** sich im Kollegium einbringen, Möglichkeiten und Grenzen der institutionellen Rahmenbedingungen kennen.

Die Grundausbildung ermöglicht den Studierenden, erste Kompetenzen und Routinen in diesen Tätigkeitsfeldern aufzubauen. Beim Berufseinstieg müssen diese jedoch innerhalb des Rahmens, der durch die spezifischen Gegebenheiten des Schulhauses wie Schul- und Klassenkultur vorgegeben sind, weiterentwickelt werden. Dazu kommen neue Anforderungen, deren Bewältigung in der Grundausbildung noch nicht eingeübt werden konnte. Dazu gehören die Planung für ein Kindergarten- bzw. Schuljahr, das Eingliedern und sich Einbringen in ein bestehendes Kollegium, der Umgang mit Eltern und mit den eigenen Ressourcen.

Der Berufseinstieg als Entwicklungsprozess: ein Stufenmodell

Im Hinblick auf den Berufseinstieg ist auch das Stufenmodell des Entwicklungsprozesses im Berufseinstieg von Lehrpersonen erwähnenswert. Hubermann (1991) entwickelte es auf der Basis von Interviews mit 150 Lehrpersonen aus der Schweiz.

Das Modell umfasst vier Phasen mit zwei verschiedenen Entwicklungslinien:

1. Phase (1. bis ca. 3. Berufsjahr): Das Überleben in der Berufsrolle und die Qualität des Entdeckens stehen im Vordergrund.

2. Phase (4. bis 6. Berufsjahr): Sie dient der Stabilisierung. Nach dieser zweiten Phase gehen die Entwicklungslinien auseinander.

3. Phase (7. bis ca. 18. Berufsjahr) und 4. Phase (ab ca. 19. Berufsjahr): Ein Teil der Lehrpersonen geht über in eine Phase des aktiven Experimentierens. Für einen anderen Teil der Lehrpersonen folgt nach der Stabilisierungsphase eine Phase des Zweifelns, die häufig verbunden ist mit der Empfindung von Langeweile und Routine. Das hat nicht in jedem Fall einen Berufsausstieg oder die Einnahme einer konservativen pädagogischen Haltung («Ich kann ja nichts verändern.») zur Folge. Nach einem «Tief» nimmt der Entwicklungsprozess möglicherweise auf der anderen Entwicklungslinie seine Fortsetzung und mündet in eine vierte Phase der Abgeklärtheit und Gelassenheit.

Wenn wir den Blick auf die erste Phase des Stufenmodells von Hubermann richten, wird deutlich, dass für jede Lehrperson mit dem Berufseinstieg ein «neuer» Entwicklungsprozess seinen Anfang nimmt.

Die Erwartungen an die Studienabgängerinnen sind hoch.

«Ich bin der Meinung, dass es keine Probleme gibt, sondern nur Herausforderungen. Und ich freue mich, diese anzunehmen.» Was braucht es noch mehr?

Ich danke den sechs Studentinnen für die Bereitschaft, ihre Gedanken im Hinblick auf den bevorstehenden Berufseinstieg offen darzulegen und wünsche ihnen gutes Gelingen im zukünftigen Tätigkeitsfeld. Wenn möglich, werden die sechs Frauen in einem Jahr rückblickend auf ihren Berufseinstieg berichten.

Annalise Schütz

ist Kindergarten- und Unterstufenlehrperson (mit Zusatzausbildung für die unteren Klassen der Primarstufe), Dozentin für Didaktik am IVP NMS Bern und Mitglied der Redaktionskommission.

Die Fragen zum Berufseinstieg haben Studentinnen des IVP NMS Bern (Stufenprofil KGU/Kindergarten-Unterstufe) beantwortet: Esra Bukmez-Caliskan, Ursula Jossi, Nicole Leuenberger, Nathalie Schneider, Katrin Spahni und Anna-Barbara Thüer.

Wir suchen

Kindergartenlehrperson 100%

Aufgaben

- Sie führen als Klassenlehrerin eine unserer altersgemischten Kindergartenklassen
- Zusammenarbeit im Kindergarten-Team und mit Lehrpersonen für Spezialunterricht
- aktive Mitarbeit im Gesamtkollegium

Anforderungen

- Bachelor of Arts in Pre-Primary Educations oder Kindergartenpatent
- hohe Motivation, grosses Engagement
- Offenheit für Neues
- Flexibilität
- Freude an der Arbeit im Team

Wir bieten

Es erwartet Sie ein offenes, erfahrenes Team