



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies  
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

## **Quereinstieg in den Lehrberuf**

Relevante Faktoren bei der Wahl einer zweiten Laufbahn als  
Lehrperson

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Ralph Schildknecht

am

08.12.2019

Erstbetreuung: Lic. Phil. Susanna Borner, Beraterin und Dozentin BSLB,  
Studienleiterin BSLB, IAP ZHAW

Zweitbetreuung: Lic. Phil. Helen Buss, Fachpsychologin BSLB FSP, Leiterin  
Fachstelle Eignung, PHZH

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie , Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

## **Abstract**

2010 rechnete man im Kanton Zürich aufgrund von zahlreichen bevorstehenden Pensionierungen mit einer grossen Zahl unbesetzter Stellen an den Schulen, es herrschte akuter Lehrpersonenmangel. Eine von verschiedenen Massnahmen den unbesetzten Stellen entgegenzuwirken, war die Etablierung eines neuen, verkürzten und berufsintegrierten Studienformats, welches sich speziell an Quereinsteigende richtete. Dadurch konnte man eine neue und interessante Studierenden-Population erschliessen und dem Schulfeld wirksam neue Lehrpersonen zuführen.

Ein Berufswechsel oder der Beginn einer zweiten Laufbahn ist eine wichtige Entscheidung und eine grosse Herausforderung. Das berufsintegrierte, verkürzte Studium ist intensiv und der Berufseinstieg erfordert ein hohes Mass an Laufbahnadaptabilität. Eine genaue Analyse der eigenen Ressourcen und Kompetenzen im Hinblick auf den Berufswechsel ist empfehlenswert.

Diese Arbeit erörtert mit einer qualitativen Befragung von Quereinsteigenden Lehrpersonen relevante Faktoren, welche die für einen gelungenen Quereinstieg in den Lehrberuf notwendig sind. Weiter werden Instrumente der Entscheidungsfindung analysiert und nötige Ressourcen und Kompetenzen im Hinblick auf eine realistische Laufbahnberatung beleuchtet.

## Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung .....	1
1.1	Einleitung.....	1
1.1.1	Bisherige Studien und Publikationen zum Quereinstieg.....	1
1.2	Fragestellung.....	2
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung.....	3
2.1	Moderne Laufbahnkonzepte.....	3
2.1.1	Passungs- und entwicklungsbezogene Laufbahntheorien .....	4
2.2	Theoretische Prozesse bei beruflichen Übergängen .....	5
2.2.1	Übergangskompetenzen.....	6
3	Quereinstieg in den Lehrberuf .....	6
3.1	Historische Einordnung - Lehrpersonenmangel in der Schweiz.....	7
3.1.1	Kanton Zürich .....	8
3.2	Quereinstiegsprogramme an der PH Zürich.....	9
3.2.1	Zulassungsvoraussetzungen .....	10
3.2.2	Studiengänge der PH Zürich .....	11
3.2.3	Anforderungen und Erwartungen an Quereinstieg Lehrpersonen.....	13
4	Methode / Qualitative Befragung .....	17
4.1	Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Resultaten .....	17
4.1.1	Form des Interviews .....	17
4.2	Qualitative Inhaltsanalyse .....	18
4.2.1	Kategorienbildung.....	19
4.2.2	Charakteristika des Materials .....	19
4.3	Auswertung der qualitativen Befragung .....	21
4.3.2	Biographische Angaben / Werdegang .....	22
4.3.3	Beweggründe der beruflichen Veränderung .....	26
4.3.4	Entscheidungsfindung / Exploration .....	29
4.3.5	Herausforderungen und Unsicherheiten.....	32
4.3.6	Ressourcen und Kompetenzen .....	38

5	Diskussion und Ausblick .....	47
5.1	Konsequenzen für den Beratungskontext .....	49
5.2	Reflexion / Persönliche Erkenntnisse .....	50
5.4	Konklusion .....	52
6	Literaturverzeichnis .....	53
	Anhang .....	57

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Übergangskompetenzmodell. Nohl, 2009. ....	6
Abbildung 2: Quest Studiengänge der PH Zürich. PP Info-Anlass, 2019. ....	11
Abbildung 3: Anforderungen an Lehrpersonen. PP Info-Anlass, 2019. ....	14

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Institutionelle Anforderungen - Übersicht .....	16
Tabelle 2: Biographische Angaben zur Stichprobe.....	22

**Abkürzungsverzeichnis**

BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
IAFOB	Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung
IAFOB	Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung
LCH	Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
PHZH	Pädagogische Hochschule Zürich
QUEST	Quereinstieg (Studienformat im Kanton Zürich)
VSA	Volksschulamt

# 1 Einleitung und Fragestellung

## 1.1 Einleitung

In verschiedenen Kantonen der Deutschschweiz musste man 2010 Massnahmen gegen den Lehrpersonenmangel beschliessen. Das Volksschulamt des Kanton Zürich rechnete aufgrund von bevorstehenden Pensionierungen mit einer grossen Zahl unbesetzter Stellen (PHZH, 2010). Gemeinsam mit dem Kanton Bern und dem gesamten Bildungsraum Nordwestschweiz hat man damals konkrete Massnahmen gegen den Lehrpersonenmangel beschlossen und unter anderem besondere Quereinstiegsformate entwickelt. Auf eidgenössischer Ebene hat später die EDK Richtlinien für Quereinsteigende festgelegt und somit die Rahmenbedingungen für Quereinsteigende schweizweit geprägt.

Die EDK versteht unter «Quereinsteigende in den Lehrberuf», Personen, welche ein Mindestalter von 30 Jahren aufweisen, bereits eine Erstausbildung abgeschlossen haben und mehrjährige Berufserfahrung mitbringen.

Im Kanton Zürich hat man sich bei dieser Personengruppe für ein verkürztes, berufsintegriertes Studienmodell (formation par l'emploi) mit akademischer Vorbildung auf Hochschulstufe entschieden. Gemäss Jahresbericht der PH Zürich stellen die Quest Studierenden heute etwas mehr als 10 % aller Studierenden in den Diplomstudiengängen (Jahresbericht PHZH, 2018, S. 66). Mit dieser neuen Population konnte man demnach effektiv dem akuten Lehrpersonenmangel entgegenwirken und andererseits dem Schulfeld eine interessante Personengruppe zuführen. Gegenüber der Zeitschrift Panorama beschreibt Catherine Bauer quereinsteigende Lehrpersonen als meist stark intrinsisch motiviert, aber auch pragmatisch und gut informiert in ihrer neuen Berufswahl.

Quereinsteigende können auf verschiedenen Kompetenzen aufbauen, die sie sich während ihres bisherigen Werdegangs angeeignet haben (Zbinden, 2019). Dr. Catherine Eve Bauer ist Forschungsauftragne der PH Bern und hat bereits diverse Studien zum Thema Quereinstieg in den Lehrberuf publiziert.

### 1.1.1 Bisherige Studien und Publikationen zum Quereinstieg

Die PH Zürich startete ein Jahr nach dem Beginn der ersten Quereinstiegsstudiengänge (Quest) 2012 das interne Begleitforschungsprojekt «ReQuest». Dabei handelt es sich um eine Längsschnittstudie über die Quest Studiengänge aller Unterrichtsstufen von 2011 bis 2014. Es umfasste gesamthaft vier Teilstudien zu Themen wie Kompetenzentwicklung, Berufsverbleib, Berufsbiografie und Lernen am Arbeitsplatz. Gleichzeitig hat die Bildungsdirektion des Kanton Zürichs die Bildungsplanung mit einer wissenschaftlichen

Evaluation der Quest Ausbildung an der PH beauftragt. Das IAFOB publizierte ihre Ergebnisse in ihrem Schlussbericht von 2014 (Trachsler, Nido & Medici, 2014). Parallel zu den Forschungen im Kanton Zürich führten auch die Forschungsabteilungen der PH Bern und der PH der FHNW Studien zu den Quereinsteigenden in ihren Kantonen durch. Daraus entstand ab 2017 eine Reihe von fachhochschulübergreifenden Publikationen. Die Forschungsabteilungen der PH Bern, PH Zürich und der FHNW publizierten 2017 den Sammelband «Berufswechsel in den Lehrberuf» (Bauer, Bieri Buschor & Safi, 2017). Gleichzeitig folgte der Titel «Über Umwege zum Lehrberuf» der PH Bern (Bauer, Troesch & Aksoy, 2017) zur beruflichen Entwicklung und dem Berufsverbleib von Lehrpersonen auf zweitem Bildungsweg. Im gleichen Jahr publizierten Kamm und Kappeler die Ergebnisse der PH Zürich zu Berufsbiographien und Motiven von Quereinsteigenden in «Wege in den Lehrberuf» (Kamm & Kappler, 2017). Die Soziologin Loretz, ebenfalls Teil der ReQuest Forschungsgruppe verfasste ihre Lizentiatsarbeit 2015 ebenfalls zum Thema Berufswahlmotive (Loretz, 2015).

## 1.2 Fragestellung

Aufgrund der verschiedenen, sehr aktuellen Publikationen bietet sich eine gute Ausgangslage, die Ergebnisse der qualitativen Befragung, die in dieser Arbeit entstehen, zu prüfen und auf dem Hintergrund von Sekundärdaten zu diskutieren. Es bestehen also bereits fundierte Erkenntnisse zu Motiven, Berufsbiographien oder auch zur Kompetenzentwicklung von quereinsteigenden Lehrpersonen.

Die vorliegende Arbeit befasst sich daher insbesondere mit den relevanten Faktoren, welche bei einem erfolgreichen Einstieg in den Lehrberuf notwendig sind. Dabei soll in einer qualitativen Befragung insbesondere die Perspektive von Absolventinnen und Absolventen im Quereinstieg berücksichtigt werden. Die Ansprüche der Ausbildungsstätten an notwendige Kompetenzen für die Berufseignung und ein erfolgreiches Studium sind bereits an verschiedenen Stellen festgehalten. Es soll beleuchtet werden, welche Faktoren bei der Berufswahl nötig sind, damit der Quereinstieg in den Lehrberuf gut gelingt.

Herausforderungen sollen herausgearbeitet und nötige Kompetenzen und Ressourcen erörtert werden.

Für eine ratsuchende Person sind während einer Beratung nicht nur formale und institutionelle Vorgaben und Erwartungen relevant, sondern auch konkrete Erfahrungen von Personen, die einen Quereinstieg in den Lehrberuf erfolgreich gemeistert haben.

Übergeordnet hat diese Arbeit daher zum Ziel, eine realistische Beratung zum Quereinstieg zu ermöglichen und untersucht daher folgende Punkte aus der Perspektive von Quest Absolventinnen und Absolventen der Primarstufe:

- Relevante Faktoren für eine richtige Berufswahl zum Quereinstieg in den Lehrberuf aus der Perspektive von Quereinstiegsabsolventen erarbeiten.
- Beweggründe für den Entscheid zum Quereinstieg in den Lehrberuf erkennen.
- Zentrale Faktoren der Entscheidungsfindung herausarbeiten.
- Beratungsrelevante Herausforderungen für diese spezifische Personengruppe erkennen.
- Ressourcen und Kompetenzen zum erfolgreichen Berufseinstieg, aus der Perspektive von Quereinsteigern beleuchten.

## **2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung**

Gemäss dem Bericht «Berufsbildung 2030 – Visionen und Strategische Leitlinien» von Prof. Dr. Andreas Hirschi folgen moderne Laufbahnen immer weniger bestimmten Mustern und Personen können sich in der heutigen Zeit in ihrem Kompetenzerwerb nicht mehr nur auf einen Kompetenzbereich beschränken. Das heisst Veränderungsprozesse und Karrierewechsel sind heute üblich. Moderne Laufbahnen sind durch verschiedenste Aspekte im Leben geprägt und entwickeln sich oft in einem dynamischen Feld zwischen Bildung, Erwerbsarbeit, Selbstständigkeit, ausserberuflichen Tätigkeiten und privaten Interessen. Die Herausforderung ist es, durch aktive Selbstkonstruktion die verschiedenen Interessensfelder in die eigene Laufbahnentwicklung zu integrieren (Hirschi, 2018, S.19).

Moderne Berufslaufbahnen sind also sehr komplex und bedienen sich je nach Ausgangslage sowohl bei konstruktivistischen, als auch bei entwicklungsbezogenen und bei passungsbezogenen Laufbahntheorien. Um die Gründe und Herausforderungen von quereinsteigenden Lehrpersonen später besser einordnen zu können, gilt es daher zunächst, einen kurzen Überblick über relevanten Laufbahntheorien zu gewinnen.

### **2.1 Moderne Laufbahnkonzepte**

Subjektiver Karriereerfolg wird heute häufig oft grösser gewichtet als Werte einer traditionellen Karriere wie zum Beispiel Prestige oder finanzieller Erfolg. Selbstbestimmung und persönliche Wertehaltungen spielen also oft eine wichtige Rolle beim Berufsentscheid und Hirschi stellt fest, dass zukünftig wohl mehrmals in einer Laufbahn, ein vollständiger Berufswechsel mit einer kompletten Erneuerung von vorhandenem Wissen üblich sein wird (Hirschi, 2015, S. 65ff). Abessolo spricht hierbei von grenzenlosen Laufbahneinstellungen oder proteischen Laufbahnkonzepten. Autonome Laufbahnentscheidungen, der Wunsch nach Veränderung und Weiterentwicklung stehen dabei im Vordergrund. Es handelt sich dabei sowohl um physische als auch um psychische Mobilität in grenzenlosen Laufbahnkonzepten. Gemäss Abessolo sind Personen mit solchen Laufbahnprofilen eher

proaktiv und zufriedener mit der eigenen beruflichen Entwicklung. Als Gründe nennt er ein besseres Anpassungsvermögen und identifiziert stabilere psychische und systemische Ressourcen zur Bewältigung von beruflichen und sozialen Herausforderungen (Abessolo, 2018).

Im gleichen Kontext ist das Prinzip der kaleidoskopischen Laufbahn zu sehen. Das Prinzip geht davon aus, dass Arbeit oft nur als Mosaikstein betrachtet werden kann, um das gesamte Leben positiv zu gestalten. Eine Laufbahn wird als dynamisches Kaleidoskop betrachtet, welche bereits auf kleine Veränderung im System reagieren und das Gesamtbild ständig neu prägen, sowohl beruflich als auch privat (Hirschi, 2013, S.109 -110).

Berufliche Übergänge können aber auch durch eine Aneinanderreihung von verschiedenen Zufällen geprägt sein, welche so ein spezifisches Laufbahnmuster entstehen lassen. Dies postuliert zumindest die Chaos-Theorie, welche die ratsuchende Person als Teil eines komplexen, offenen und dynamischen Systems sieht, dessen Interaktionen mit der Umwelt kaum vorhersehbar sind. Manchmal könnten folglich kleinste Ereignisse sehr grossen Einfluss auf die weitere Entwicklung der persönlichen Laufbahn haben. In die gleiche Richtung zielt die Happenstance-Learning Theorie, die davon ausgeht, dass der Mensch von unzähligen Lernerfahrungen geprägt wird, die in ihrer Zahl und Komplexität kaum erfasst werden können. Es handelt sich um Zusammenspiel von selbstinitiierten und ungewollten Lernerfahrungen. Die Kumulierung von all dieser Erfahrungen bilden die Grundlage für Fähigkeiten, Präferenzen, Wissen oder auch Emotionalität und bestimmt unser Handeln (Sickendiek, 2013, S. 113). Das Prinzip des Zufalls kann also auch ein wichtiger Impuls bei einer zweiten Berufswahl sein.

### **2.1.1 Passungs- und entwicklungsbezogene Laufbahntheorien**

Im vorangegangenen Kapitel wurden die systemischen und komplexen Zusammenhänge bei einer zweiten Berufswahl aufgezeigt. Lebenslanges Lernen und konstante Weiterbildung werden im Sinne einer kontinuierlichen Anpassung an neue Arbeitsinhalte und Arbeitsformen in modernen, selbstverantwortlichen Laufbahnen immer wichtiger. Personen, die sich in der Mitte des Lebens bewusst für eine zweite Laufbahn entscheiden, wägen in der Regel intrinsische, extrinsische, soziale, aber auch statusbezogene Werte gegeneinander ab (Abessolo, 2018). Das bedeutet in der Konsequenz aber auch, dass in den beschriebenen modernen Laufbahnentscheidungen Faktoren der Passung und entwicklungsbezogene Entscheidungsprozesse mitwirken und Erwähnung finden müssen.

Vertreter von entwicklungsbezogenen Ansätzen gehen von einer lebenslangen, kontinuierlichen beruflichen Entwicklung aus, in der ständig neue Erfahrungen und Informationen in die eigene Laufbahn integriert werden. Super entwickelte in den fünfziger

Jahren die Theorie von fünf linearen, lebensumspannenden Laufbahnstadien (Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung, Abbau). Dieses Modell eines Laufbahnzyklus wurde später in die Idee von sich alle 4-6 Jahren wiederholenden Mini-Lernzyklen (Exploration, Erprobung, Etablierung) umgewandelt (Gasteiger, 2014, S. 29). Das bedeutet, dass man sich in regelmässigen Abständen immer wieder beruflichen Herausforderungen stellen muss. Man spricht hierbei heute von auch Laufbahnadaptabilität und unterstreicht damit die Haltung einer ständigen Entwicklungsbereitschaft (lebenslanges Lernen) und Anpassung an die Umwelt des Menschen. Super sah diese Adaptabilität im Rahmen eines persönlichen Leitsystems aus eigenen Werten, Interessen, Zielen und Begabungen. Er nennt dies ein «berufsbezogenes Selbstkonzept», nach denen eine Person ihre Entscheidungen ständig neu ausrichtet und weiterentwickelt. Edgar Schein kombinierte später das berufsbezogene Selbstkonzept, also eine entwicklungsbezogene Vorstellung von Laufbahnen, mit Elementen der Passung. Nach ihm besteht in einer ratsuchenden Person also das Streben, ein Arbeitsumfeld zu finden, welches die eigenen Wertehaltungen und die eigene Persönlichkeit widerspiegelt und wo die eigenen Fähigkeiten eingebracht werden können (Gasteiger, 2014, S. 25).

## 2.2 Theoretische Prozesse bei beruflichen Übergängen

Nach einem Überblick über einige Laufbahntheorien, die eine theoretische Einordnung bei Berufsentscheidungen erlauben, gilt es nun, den Fokus noch etwas enger zu setzen und sich speziell auf die beruflichen Übergänge zu fokussieren.

Hillebrecht (2017) identifiziert verschiedene relevante Punkte, die zum Abbruch der bisherigen Berufslaufbahn führen können:

Sinnkrise / Burnout	Verlängerung der Lebensarbeitszeit / Selbstverwirklichung	Familiäre Umstände / Vereinbarkeit	Anschlussverwendung / begrenzte Berufsausübung	Existenzielle Beweggründe / Arbeitslosigkeit
------------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------

Bei der Planung einer zweiten Laufbahn zeigt er dann Kombinationen aus verschiedenen Faktoren auf, die zum neuen Berufsentscheid beitragen. Es handelt sich bei um ökonomische, psychologische und soziologische Überlegungen (vgl. auch Abessolo, 2018).

<i>Ökonomischer Ansatz:</i>	Sicherheit, Verdienst etc.
<i>Psychologischer Ansatz:</i>	Passung zur Persönlichkeit (Selbstvertrauen, Führungseigenschaften, Risikofreude etc.)
<i>Soziologischer Ansatz:</i>	Lebensumwelt, Erwartungshaltungen, Vorbildern und Erfahrungen

Die Motive hinter einem Berufswechsel lassen sich also zu einem gewissen Grad kategorisieren und identifizieren. Um einen beruflichen Übergang aber effektiv bewältigen zu können, müssen aber auch ganz spezifische Kompetenzen vorhanden sein oder entwickelt werden (Hillebrecht, 2017, S. S.7-18).

## 2.2.1 Übergangskompetenzen

Martina Noll (2009) hat ein Modell erarbeitet, mit welchem sich Übergangskompetenzen analysieren lassen. Kenntnisse dieser Kompetenzen können zur Bewältigung eines beruflichen Übergangs beitragen und auch konkret im Beratungskontext angewendet werden. Nohl baut ihr Modell kreisförmig auf und will damit den zyklischen Charakter in einem Übergang darstellen. Sie strukturiert in drei Phasen.

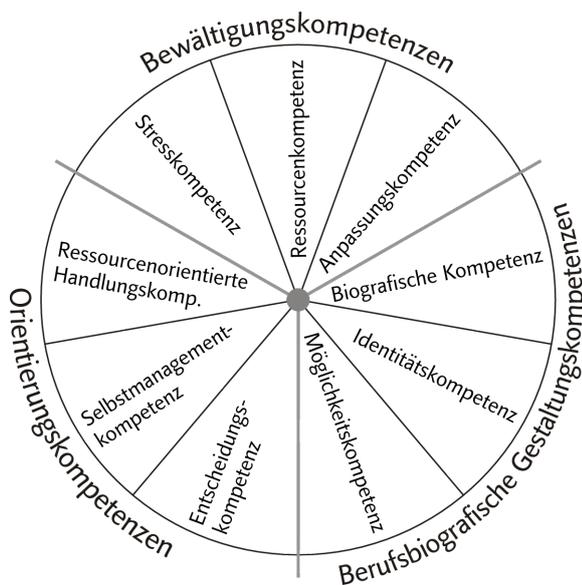


Abbildung 1: Übergangskompetenzmodell, Nohl, 2010.

Phase 1 - Bewältigungskompetenzen: Stehen möglichst viele von diesen Kompetenzen zur Verfügung, so erleichtert dies den ersten Teil eines Übergangs. Hier gilt es auch von alten Rollen und Handlungsmustern Abschied zu nehmen.

### 2. Phase - Berufsbiografische

Gestaltungskompetenzen: Diese Phase kann nach aussen hin wie ein Stillstand wirken, es handelt sich aber um eine Phase der inneren Formierung. Dies ist entscheidend bei der Gestaltung einer zweiten oder neuen Laufbahn.

Die Identitätsentwicklung spielt dabei eine

zentrale Rolle.

3. Phase - Orientierungskompetenzen: Hier geht es um die effektive Umsetzung eines Plans oder Identitätsentwurfs aus Phase 2. Nohl geht bei Kompetenzdefiziten in Phase 3 davon aus, dass die effektive Gestaltung des neuen Lebensentwurfs noch nicht ganz ausgereift ist und noch weiter an Phase 2 gearbeitet werden muss (Nohl, 2010).

Welche Übergangskompetenzen den befragten Lehrpersonen beim Berufswechsel geholfen haben und auf welchen Laufbahnkonzepten ihr Berufsentscheid basiert, soll in Kapitel 4.2.5 untersucht und diskutiert werden.

## 3 Quereinstieg in den Lehrberuf

Personen, die aus einer anderen Profession auf zweitem Bildungsweg in den Lehrberuf wechseln, gab es eigentlich schon immer. Die gezielte Rekrutierung von dieser spezifischen Personengruppe ist allerdings ein bildungspolitisches Thema und wird insbesondere dann thematisiert, wenn ein akuter Fachkräftemangel besteht. Die erhöhte Nachfrage nach Lehrpersonal hat in diversen Ländern verschiedenste Massnahmen hervorgerufen.

Beispielsweise wurde bereits 1990 in den USA das Programm «Teach for America» (Teach for America, 2019) entwickelt, welches zum Ziel hat, aussergewöhnliche Studienabgänger

für ein paar Jahre für den Schulunterricht zu gewinnen und so für mehr Bildungsgerechtigkeit zu sorgen. Ein ähnliches Programm kennt man in Grossbritannien mit «Teach First» (Teach First, 2019), wo man jedoch das Programm auch an die Entwicklung von Leadership knüpft, was sowohl der Gesellschaft als später auch der Privatwirtschaft zugutekommen soll. Aus diesen Programmen ist vor circa 10 Jahren ein weltweites Netzwerk «Teach for all» (Teach for All, 2019) entstanden, welches insgesamt 50 Länder umfasst. Abwandlungen von diesen privat initiierten Programmen kennt man auch in Deutschland. Gerade jetzt, wo in Deutschland in verschiedenen Bundesländern grosser Lehrpersonenmangel herrscht, sind Seiteneinsteiger ohne Lehramtsqualifikation oder quereinsteigende Personen, welche eine Lehrbefähigung anstreben, sehr gefragt (Zeit Online, 2019). In den meisten Kantonen der Schweiz beschäftigt man sich nun seit gut 10 Jahren wieder intensiv mit dem Fachkräftemangel im Lehrberuf.

### **3.1 Historische Einordnung - Lehrpersonenmangel in der Schweiz**

Lehrpersonenmangel ist ein Phänomen, das es auch in der Schweiz schon immer gegeben hat und sich den bisherigen Forschungen zufolge immer wieder zyklisch wiederholt hat. Angebot und Nachfrage wechseln sich ab. Die Gründe dafür werden vielfältig diskutiert und umkreisen Imagefragen, die Attraktivität der Ausbildung, Rahmenbedingungen, Karrieremöglichkeiten bis hin zu demographischen Herausforderungen wie den Generationenwechsel. Eine Langzeituntersuchung von 1848 bis 1998 zeigt, dass sich Lehrpersonenmangel und Arbeitslosigkeit immer wieder ablösen, wobei gegen Ende des 20. Jahrhunderts die Zyklen kleiner wurden, was auch auf wirtschaftskonjunkturelle Einflüsse hindeutet. Da die Ausbildung von Lehrpersonen im Rahmen des Bildungsauftrags geschieht, ist diese auch immer politisch gesteuert. Criblez erkennt Hinweise, dass staatliche Interventionen eher prozyklisch, anstatt antizyklisch wirken. So wird der heutige Lehrpersonenmangel in den Zusammenhang mit einer Pensionierungswelle aus einer grösseren Lehrpersonenpopulation zurückgeführt, die wegen einem Ausbau des Bildungswesens in den 1960er Jahren entstanden ist. (Criblez, 2017, S. 33)

Als sich 2010 praktisch in der ganzen Deutschschweiz der Lehrpersonenmangel aus oben genannten Gründen akut zeigte, war die Schaffung von Studiengängen für Quereinsteigende eine politische Steuerungsmassnahme der Trägerkantone der grössten Pädagogischen Hochschulen (BE, ZH, SO, BL, BS, AG), um diesem entgegenzuwirken und gleichzeitig eine neue Personengruppe anzusprechen. Damals wurde die Situation über die nächsten Jahre als derart akut eingeschätzt, dass man sich zunächst entschied, gar Studienformate anzubieten, die nicht den eidgenössischen Anerkennungsreglementen der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) entsprachen (Jahresbericht PHZH, 2014, S. 11).

Die EDK hat daraufhin reagiert und im Juli 2012 Anerkennungsreglemente der Vorschulstufe, Primarstufe und der Sekundarstufe I mit Bestimmungen für Quereinsteigende ergänzt (EDK, 2019). Zwar sind die Anpassungen infolge des akuten Lehrpersonenmangels in der Deutschschweiz entstanden, jedoch wird die Rekrutierung von Quereinsteigenden längerfristig als interessante Option betrachtet. Lebens- und Berufserfahrung dieser Personengruppe wird von den kantonalen Erziehungsdirektorenkonferenz als Gewinn für die Schulen dargestellt. Das ergänzte Anerkennungsreglement ermöglicht den Kantonen, eidgenössisch anerkannte, spezielle Ausbildungsgänge für Quereinsteigende anzubieten.

Die Grundbedingung der EDK an Quereinsteigende ist ein Mindestalter von 30 Jahren und Berufserfahrung im Umfang von 3 Jahren (300 Stellenprozent). Darüber hinaus sind drei Besonderheiten geschaffen worden:

- Admission sur dossier: Personen mit abgeschlossener Berufslehre (EFZ) können zugelassen werden, sofern die Studierfähigkeit nachgewiesen werden kann.
- Validation des aquis de l'experience: Nicht-formal und informal erworbene Kompetenzen können angerechnet werden, sofern die regulären Zulassungsbedingungen erfüllt sind. Daher lässt sich dieses Verfahren nicht mit «Admission sur dossier» kombinieren.
- Formation par l'emploi: Das Reglement sieht vor, dass frühestens nach einem Studienjahr eine bezahlte Teilzeitstelle übernommen werden kann. Diese Tätigkeit wird von der Hochschule begleitet und ist Teil des Studiums.

Es obliegt jedoch den einzelnen Kantonen ob und in welcher der genannten Formen Quereinsteigende ausgebildet werden (EDK, 2019).

### **3.1.1 Kanton Zürich**

Die EDK hat sich mit den oben genannten Studienformen an bereits existierenden Modellen orientiert, die sich in den verschiedenen Kantonen und Landesteilen in den vorangegangenen Jahren des Lehrpersonenmangels entwickelt haben.

Bis kurz vor Beginn des Schuljahres 2010 war noch unklar, ob alle offenen Stellen an der Volksschule im Kanton Zürich besetzt werden könnten. Als erste Massnahme ermöglichte man Studierenden der Pädagogischen Hochschule schon während des Studiums eine begleitete Stelle an der Volksschule zu übernehmen. Ausserdem wurden Wiedereinsteigende aktiv beworben. Da die Hochrechnungen des Volksschulamts aber einen längerfristigen Lehrpersonenmangel über die nächsten Jahre aufzeigten, waren weitere konkrete Massnahmen erforderlich. Der Zürcher Regierungsrat verabschiedete deshalb dazu am 17. November 2010 die «Verordnung über das besondere Aufnahmeverfahren an der Pädagogischen Hochschule» (RR Kt. ZH, 2010), welche den

Zugang der speziellen Quereinstiegsstudiengängen zunächst kantonal regelten. Als dann 2012 die EDK ihre Reglemente für Quereinsteigende auf eidgenössischer Ebene anpasst hatte (EDK, 2012), waren die Grundlagen gegeben, ein schweizweit anerkanntes Studienformat anzubieten und die befristete Verordnung wurde durch eine entsprechende Anpassung des «Gesetz über die Pädagogische Hochschule» (KTR PHG, 1999) im Kanton unbefristet gesetzlich verankert.

### **3.2 Quereinstiegsprogramme an der PH Zürich**

Das Interesse an den Studiengängen für Quereinsteigende war über die letzten 8 Jahre anhaltend gross. Seit 2011 haben auf allen Stufen der Volksschule insgesamt über 2400 Kandidatinnen und Kandidaten am Quest Auswahlverfahren teilgenommen. Gemäss Angaben am Informationsanlass der PH Zürich im Oktober 2019 bestehen erfahrungsgemäss circa  $\frac{3}{4}$  aller Teilnehmenden das Auswahlverfahren, wobei von diesen danach nicht alle das Studium antreten.

#### Berufsintegriertes und verkürztes Studium

Im Kanton Zürich entschied man sich für das berufsintegriertes Studienformat «formation par l'emploi» und kombiniert dies gleichzeitig mit einer maximalen pauschalen Anrechnung von formalen Bildungsleistungen der Ausbildung. Das bedeutet für den Quereinstieg auf der Primarstufe, dass sich das Studium inhaltlich um 60 ECTS-Punkte verkürzt, so dass noch 120 ECTS-Punkte geleistet werden.

#### Pauschale Anrechnung von Vorleistungen

Bei der pauschalen Anrechnung der Vorleistungen auf Bachelor-Niveau bezieht sich die PH Zürich unter anderem auf den Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich. Darin werden in den sogenannten Dublin Deskriptoren die nötigen Lernergebnisse/Kompetenzen auf Bachelorstufe umschrieben. Sie beschreiben die fünf Kompetenzbereiche, Wissen und Verstehen, Anwendung von Wissen und Verstehen, Urteilen, Kommunikative Fertigkeiten und die Selbstlernfähigkeit (Swissuniversities, 2009). Da Quereinsteigende aufgrund der Eintrittsvoraussetzungen bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, wird davon ausgegangen, dass die in den Dublin Deskriptoren beschriebenen Kompetenzen bei Studienantritt bereits erreicht sind, bzw. davon ausgegangen wird, dass die Studierenden aufgrund Ihrer Vorbildung die in der Lehrpersonenausbildung geforderten Studienleistungen in kürzerer Zeit erwerben können.

### 3.2.1 Zulassungsvoraussetzungen

Die genannte Anrechnung von Vorleistungen ist im Kanton Zürich nur aufgrund hoher fachlicher Zulassungsvoraussetzungen (Hochschulabschluss) möglich. §7b des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule (KTR PHG, 1999) setzt folgende Rahmenbedingungen an die Zulassung zum Studium im Quereinstieg:

*§7b Voraussetzungen für die Zulassung zu den Studiengängen für Quereinsteigende sind:*

- vollendetes 30. Altersjahr,
- Bachelorabschluss auf Hochschulstufe oder gleichwertige Ausbildung oder für die Kindergartenstufe Zulassungsausweis gemäss §6,
- Berufserfahrung,
- erfolgreich abgeschlossenes Aufnahmeverfahren

#### Auswahlverfahren für Quereinsteigende

Nach einer Überprüfung der formalen Zulassungsvoraussetzungen durchlaufen die Kandidierenden ein halbtägiges Auswahlverfahren, welches aus einer Präsentation, einem Interview, einer Fallbearbeitung und aus situativen Herausforderungen besteht. Dabei werden überfachliche Kompetenzen überprüft, welche sowohl für das verkürzte Studium als auch für den Lehrberuf relevant sind. Die Beurteilung der Leistungen erfolgt durch ein Dreier-Team von Assessierenden, über die Zulassung entscheidet eine Aufnahmekommission. Beim Auswahlverfahren für Quereinsteigende handelt es sich um einen ersten Teil der Berufseignung, welche später im ersten Studienjahr mit der «beruflichen Eignungsabklärung» definitiv abgeschlossen wird (vgl. Abschnitt 3.2.2).

In Vorbereitung auf das Auswahlverfahren absolvieren die Kandidierenden folgende drei Aufgaben:

- Schulbesuch an einer Schuleinheit der Zielstufe an zwei Tagen
- Kurzes Lehrgespräch mit einer Kleingruppe von Kindern oder Jugendlichen der Zielstufe
- Selbsteinschätzung / Erkundung des Lehrberufs auf der Webseite <http://www.cct-switzerland.ch> (Career Counseling for Teachers)

Die CCT-Webseite beinhaltet unter anderem einen Interessensfragebogen, speziell entwickelt für Quereinsteigende. Diese Selbsteinschätzung zielt auf die folgenden Bereiche ab: Unterricht gestalten, soziale Beziehungen fördern, Verhalten kontrollieren und beurteilen, mit Eltern und Kollegen zusammenarbeiten und sich fortbilden (CCT, 2019).

Die Zahlen zeigen, dass sich von Beginn der Vorbereitungsaufgaben bis zum Termin am Auswahlverfahren immer wieder Personen selbstständig abmelden. Über die vergangenen Jahre hat sich die Zahl dieser Abmeldungen im Bereich von 7 bis 10 Prozent bewegt.

Es ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil dieser Abmeldungen aufgrund der Erfahrungen während diesen explorativen Elementen des Aufnahmeverfahrens erfolgen. Es findet in dieser Phase also eine Selbstselektion statt.

### 3.2.2 Studiengänge der PH Zürich

Die PH Zürich bietet Studiengänge im Quereinstieg zu allen Stufen der Volksschule an. Eine Übersicht über das Studienangebot bietet folgende Grafik:

	Abschluss	Fächeranzahl	Umfang	Studienform
Quest Kindergarten - Unterstufe	- EDK Lehrdiplom Kindergarten- und 1. – 3. Primarstufe - B.A.	7 – 8 Fächer	120 ECTS (+60 ECTS angerechnet)	berufsintegriert
Quest Primarstufe	- EDK Lehrdiplom Primarstufe - B.A.	7 – 8 Fächer	120 ECTS (+60 ECTS angerechnet)	berufsintegriert (2 Studiengänge)
Quest Sekundarstufe I	- EDK Lehrdiplom Sekundarstufe I - M.A.	4 Fächer	210 ECTS (+60 ECTS angerechnet)	berufsintegriert

Abbildung 2: Quest Studiengänge der PH Zürich, Folie Info-Anlass 2019

Da sich die qualitative Befragung dieser Arbeit auf eine Personengruppe, die den Studiengang Quest Primarstufe absolviert hat, beschränkt, wird hier beispielhaft die Studienstruktur der Primarstufenstudiengänge aufgezeigt.

Für die Primarstufe bietet die PH Zürich zusammen mit dem Institut Unterstrass sowohl ein Teilzeit- als auch ein Vollzeitstudium im Quereinstieg an. Inhaltlich sind die beiden Studiengänge identisch. Sie unterscheiden sich lediglich in der Studiendauer (2. bzw. 3. Jahre).

Das Studium lässt sich in zwei Phasen unterteilen. Ein Grundstudium und ein berufsintegriertes Studium. Im Folgenden soll in den beiden Studienphasen dort spezifiziert werden, wo es für die spätere Frageklärung relevant sein könnte.

#### Grundstudium

Das Grundstudium umfasst 60 ECTS-Punkte und dauert zwei beziehungsweise drei Semester. Ein wesentlicher Schwerpunkt neben grundlegenden Modulen in Fachdidaktik, oder im Bereich Bildung & Erziehung ist die berufspraktische Ausbildung.

#### Berufspraktische Ausbildung

Die berufspraktische Ausbildung bereitet die Studierenden auf ihre Aufgaben als Lehrperson im Berufsfeld vor. Es geht dabei im Wesentlichen um fächerübergreifende, theoretische und praktische Inhalte des Unterrichtens. Planung, Durchführung, Didaktik, Lernprozessbegleitung, diagnostische Kompetenzen oder auch um Classroom-

Management. Auf der Primarstufe haben die Quest-Studierenden bereits in den ersten Wochen im Rahmen eines ersten Praktikums mit ausgewählten Unterrichtsaufträgen die Möglichkeit, erste Erfahrungen als Lehrperson zu sammeln. Im Laufe des Studiums werden immer anspruchsvollere und umfangreichere Unterrichtsaufgaben übernommen.

#### Berufliche Eignung

Im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung im Grundstudium erfolgt auch die definitive berufliche Eignungsbeurteilung. Die erfolgt im Rahmen der zwei Praktika und überprüft folgende personalen und sozialen Kompetenzen. Es handelt sich dabei um überfachliche Kompetenzen gemäss §3 der Richtlinie zur Beurteilung der beruflichen Eignung (PHZH, 2014) an der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche im Anhang spezifiziert sind:

- Kommunikation
- Kooperation
- Strukturierung
- Belastbarkeit
- Reflexion

Neben einer erfolgreichen beruflichen Eignung müssen natürlich auch fachliche Kompetenzen nachgewiesen werden. Zum Beispiel muss für eine Fortsetzung des Studiums Zwischenprüfungen in Bildung & Erziehung und eine Deutschkompetenzprüfung bestanden sein (PHZH, 2014).

#### Berufsintegriertes Studium

Das berufsintegrierte Studium umfasst 60 ECTS-Punkte und dauert ebenfalls zwei beziehungsweise drei Semester. In der berufsintegrierten Phase des Studiums übernehmen die Studierenden bereits eine Teilzeitanstellung an der Volksschule zu 40 – 60 %. Die Studierenden müssen sich dazu auf dem freien Arbeitsmarkt bewerben. Sie erhalten in dieser Phase einen Lohn der 90% eines regulären Lohns einer Lehrperson entspricht. Die Studierenden werden dabei weiterhin durch Mentorinnen und Mentoren begleitet und ihr Unterricht wird besucht. Aktuelle Unterrichtserfahrungen werden in sogenannten Lerngruppen/Supervisionen bearbeitet. Weiter besteht ein spezifisches fachdidaktisches Begleitangebot (Beratung und Coaching).

Während des ganzen Studiums erstellen die Studierenden eine Portfolio-Arbeit, in dem sie fünf Ausbildungsstandards der PH Zürich für sich im Studium und im Unterrichtsalltag vertiefen, theoretisch einordnen und reflektieren. Die 12 Ausbildungsstandards sind im Kompetenzstrukturmodell der PH Zürich (vgl. auch Kapitel 3.2.3) wiedergegeben und bilden das Kernstück der institutionellen Erwartungen ab (PHZH, 2017).

## Berufseinführung

Gerade bei Quereinsteigenden, welche eine verkürzte Berufsausbildung durchlaufen, wird eine sorgfältige Berufseinführung als wichtig erachtet. Die Berufseinführung beginnt nach abgeschlossenem Studium mit der Übernahme der ersten Festanstellung im Kanton Zürich. Rechtlich macht eine Verordnung des Regierungsrats des Kanton Zürich von 2003 die Pädagogische Hochschule für die Durchführung und Organisation verantwortlich (RR Kt. ZH, 2003). Die Berufseinführung sieht obligatorisch eine Fachbegleitung für zwei Jahre am eigenen Arbeitsort vor. Bei der Fachbegleitung handelt es sich in der Regel um eine erfahrene Lehrperson derselben Unterrichtsstufe mit dem Ziel, Erfahrungen auszutauschen, Fragen zu klären und Unsicherheiten zu beheben. Zusätzlich können Beratungsangebote (Einzelsupervisionen, Gruppensupervisionen, Fachdidaktisches Coaching) oder Weiterbildungen freiwillig genutzt werden.

Die Lehrpersonen-Ausbildung im Kanton Zürich widerspiegelt mit dieser Haltung das Konzept des «Lebenslangen Lernen». Dieser Ansatz wird den Studierenden bereits während des Studiums mit dem Kompetenzstrukturmodell vermittelt.

### 3.2.3 Anforderungen und Erwartungen an Quest Lehrpersonen

#### Kompetenzstrukturmodell der PHZH

Die PH Zürich stellt im Kompetenzstrukturmodell einen konkreten Anforderungskatalog an nötige Kompetenzen für einen erfolgreichen Einstieg in den Lehrberuf. Anbei drei Beispiele (Auszüge) aus den 12 Standards mit ihren genauen Beschreibungen.

Standard 4	Heterogenität	...versteht die Komplexität von Integrationsprozessen;
Standard 6	Kommunikation	...kennt psycho- und soziolinguistische Aspekte der Sprache und verfügt über weiteres Hintergrundwissen von Sprache und Kommunikation;
Standard 12	Beruf in der Lebensbalance	...kennt Strategien des Arbeits-, Zeit- und Energiemanagements sowie des Umgangs mit Stress;

Das Kompetenzstrukturmodell wird in dieser Arbeit als Indikationsquelle des deduktiven Kodierleitfadens (vgl. Kapitel 4.1.1) beigezogen. Zum anderen können bei der Auswertung der qualitativen Befragung (vgl. Kapitel 4.2) direkt Querbezüge zum Kompetenzstrukturmodell gemacht und Schlüsse für den Beratungskontext gezogen werden. Die Professionalisierung geht nach dem Studium jedoch weiter. Seitens der Institution wird daher das Kompetenzstrukturmodell als Basis für eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem eigenen pädagogischen Handeln über die ganze Berufslaufbahn gesehen. Ganz konkret findet die institutionelle Unterstützung beim Berufseintritt mit dem Instrument der «Berufseinführung» statt (PHZH, 2019).

## Informationsveranstaltungen

Die Quereinstiegsstudiengänge werden viermal jährlich an Informationsveranstaltungen beworben. Die beruflichen Anforderungen und Erwartungen findet man in einem Foliensatz der PHZH, wo über die beruflichen Anforderungen an Lehrpersonen informiert wird.

## Ein Beruf für mich?



Abbildung 3: Anforderungen an Lehrpersonen, Folie Info-Anlass, 2019



Es wird dabei auf sieben relevante Kompetenzen hinsichtlich des Lehrberufs hingewiesen.

Weiter wurde auch Folgendes als wichtig für den Berufseinstieg genannt:

- Interesse an fachlichen Inhalten
- Interesse am Verhalten und Lernen von Kindern und Jugendlichen
- Bereitschaft Verhalten zu beeinflussen

Neben diesen genannten Herausforderungen fiel am Informationsanlass im Oktober 2019 auf, wie stark alle Studienleitenden das Studium und den Berufseinstieg als eine Herausforderung beschreiben, die einen sorgsamem Umgang mit den eigenen Ressourcen erfordert und auch das nähere Umfeld der Studierenden beeinflussen kann.

## Berufsauftrag

Der Berufsauftrag des Kanton Zürich schreibt 84 % der Tätigkeit einer Lehrperson dem Kerngeschäft zu. Insgesamt sind im Berufsauftrag aber fünf Hauptaufgaben einer Lehrperson definiert, diese umfassen das Kerngeschäft des Unterrichts, die Rolle innerhalb der Schule als System, die kollegiale Zusammenarbeit, die persönliche Weiterbildung und rollenspezifische Funktion als Klassenlehrperson (VSA, 2015).

In fast gleicher Weise formuliert der Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz seine Vorstellung des Berufsauftrags. Er unterteilt die Hauptaufgaben einer Lehrperson jedoch in vier Berufsfelder. Das Unterrichten, die Beratung und Zusammenarbeit, das

Gestalten der Schule und die persönliche Weiterbildung. Die Verantwortlichkeiten werden durch den Sozialpartner wie folgt beschrieben:

*Die Lehrperson ist verantwortlich*

- *für eine fachgerechte Unterrichtsführung und Lernbegleitung (gemeint sind insbesondere angemessene Lernaufgaben und Fördermassnahmen), – für eine nachvollziehbare Beurteilung der Schülerinnen und Schüler,*
- *für die Professionalität der Beziehungsgestaltung in ihrem Zuständigkeitsbereich (z.B. bezüglich der Regeln in der Klasse, der Abmachungen mit den Eltern),*
- *für den Schutz der Integrität der Kinder und die Erfüllung der gesetzlichen Fürsorgepflichten (Kinderschutz),*
- *für ihre Mitwirkung in der geleiteten Schule (vor allem bezüglich der schulinternen Vereinbarungen),*
- *für ihre persönliche Weiterbildung.*

(LCH, 2014)

MAB für Quereinsteigende

Quereinsteigende Studierende, welche in die berufsintegrierte Phase eintreten und eine reguläre Anstellung (zu 90% besoldet) annehmen und in die Lohnstufe 3 oder höher fallen, müssen auf Grund der Gesetzeslage eine Mitarbeitenden-Beurteilung durchlaufen. Gemäss Lehrpersonalverordnung findet die erste Beurteilung bereits im ersten Schuljahr statt. Da Quereinsteigende mit dem Studium zusätzlich belastet sind, gibt das Volksschulamt für die MAB-Verfahren von dieser Personengruppe besondere Empfehlungen ab. Um die Belastung für die Lehrpersonen im Rahmen zu halten, wird empfohlen, sich auf die minimal vorgeschriebenen Besuche von 3 Lektionen zu beschränken. Für die Beurteilung soll nur auf folgende Bereiche fokussiert werden:

- Klassenführung (Grundhaltung, Gemeinschaftsförderung, Beziehung zu den einzelnen Schülerinnen und Schülern)
- Unterrichtsgestaltung (Zielorientiertes Unterrichten, Geeignete Lehr- und Lernformen, Förderung eigenverantwortlichen Lernens)
- Engagement für die Schule (Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Schulleitung, mit Schulpflege, mit Fachpersonen und mit Eltern, Mitwirkung im Schulhaus, in der Schulgemeinde und im Schulwesen)

Aufgrund der besonderen Situation soll auf den Beurteilungsbereich «Weiterbildung» verzichtet werden (VSA, 2018).

Institutionelle Anforderungen - Übersicht

Wie in Kapitel 3.2.3 beschrieben werden an Quereinsteigende schon bei der Zulassung zur Ausbildung, während der Ausbildung, aber auch im Lehrberuf selbst von verschiedensten Seiten Erwartungen und Anforderungen gestellt.

Eine für diese Arbeit erstellte, tabellarische Zusammenstellung dieser institutionellen oder externen Erwartungen an eine Lehrperson soll Übersicht verschaffen. Diese Darstellung stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist in Stichworten verfasst. Die Zuordnungen in der Matrix sind nicht immer trennscharf.

Kompetenzstrukturmodell PHZH	Berufliche Eignung PHZH	Dublin Deskriptoren	CCT Webseite	Quest Info-Veranstaltung PHZH	Berufsauftrag LCH	MAB Quest Lehrpersonen
Fachspezifisches Wissen und Können		Wissen und Verstehen		Interesse an fachlichen Inhalten	Unterrichtsführung	Klassenführung
Lernen, denken und Entwicklung				Improvisationsgeschick	Lernbegleitung	
Motivation und Interesse				Interesse an Verhalten und Lernen von SuS		
Heterogenität			Soziale Beziehungen fördern			
Kooperation, Partizipation und soziales Umfeld	Kooperation		Zusammenarbeit mit Eltern und Kollegen	Kooperationsfähigkeit	Beziehungsgestaltung	
Kommunikation	Kommunikation	Kommunikative Fertigkeiten		Kommunikationsfähigkeit		
Planung und Durchführung von Unterricht	Strukturierung	Anwendung von Wissen und Verstehen	Unterricht gestalten	Organisationskompetenz		Unterrichtsgestaltung
Diagnose und Beurteilung		Urteilen	Verhalten kontrollieren und beurteilen	Analyse & Strukturierungsfähigkeit	Beurteilung	
Sicherstellung der Qualität und professionelle Weiterentwicklung	Reflexion	Selbstlernfähigkeit	sich fortbilden	Reflexionsfähigkeit	Persönliche Weiterbildung	
Schule und Gesellschaft					Beratung und Zusammenarbeit	
Schule als Organisation					Gestaltung der Schule	Engagement für die Schule
Beruf in der Lebensbalance	Belastbarkeit			Belastbarkeit		

## **4 Methode / Qualitative Befragung**

Anhand einer qualitativen Untersuchung einer Stichprobe sollen relevante Faktoren für die Berufswahl von Lehrpersonen in einer zweiten Laufbahn ergründet werden. Die Methodenwahl begründet sich darin, dass bei einer qualitativen Untersuchung die individuellen Laufbahnen beleuchtet werden können und subjektive Sichtweisen aufgezeigt werden.

### **4.1 Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Resultaten**

Mayring betont in seinen Ausführungen über das qualitative Denken, dass dieses keine Alternative zum quantitativen Verfahren darstellen soll. Eine Verknüpfung von qualitativem und quantitativem Denken wirkt der Verzerrung von Ergebnissen entgegen (Mayring, 2015, S. 51). Aus diesem Grund wird zur Überprüfung der Ergebnisse der vorliegenden qualitativen Befragung nach Möglichkeit auch Daten aus einer quantitativen Erhebung beigezogen oder Parallelen zu Ergebnissen anderer Begleitstudien gemacht. Eine argumentative Verallgemeinerung von humanwissenschaftlichen Forschungsergebnissen darf gemäss Mayring erst dann stattfinden, wenn diese argumentativ abgesichert und auf spezifische Situationen oder Konstellationen generalisiert werden können (Mayring, 2016, S. 36). Das bedeutet, dass die gewonnen Erkenntnisse aus der qualitativen Befragung später nach Möglichkeit in den Kontext von quantitativen oder breiter angelegten sekundären Forschungsergebnissen gestellt werden soll.

#### **4.1.1 Form des Interviews**

Die grundlegende Fragestellung legt eine qualitative Befragung im Rahmen eines sogenannten Experteninterviews nahe. Die Befragten sollen dabei als sogenannte Spezialisten in Bezug auf die Fragestellung nach ihrer Sichtweise befragt werden (Mayring, 2015, S.33). Die Literatur legt dabei ein narratives Verfahren oder ein sogenanntes, «problemzentriertes Interview» nahe.

Für diese Arbeit habe ich mich also grundsätzlich an dieser theoretischen Form des Interviews orientiert, wobei aber auch typisch narrative Elemente Platz haben sollen. Gemäss den Kriterien handelt es sich beim «problembasierten Interview» um ein offenes und teilstandardisiertes Interview. Die befragte Person ist dabei frei in seinen Antworten, der Interviewer hält sich an eine gewisse Grundstruktur und fragt nur dort nach, wenn und wo nötig und greift relevante/spannende Aspekte auf. Die teilweise Standardisierung durch den Leitfaden erleichtert die Vergleichbarkeit der verschiedenen Interviews. Die Auswertung des Interviews erfolgt qualitativ (Mayring, 2016, S. 66-72). Auch wenn theoretisch von einem «problemzentrierten Interview» ausgegangen wird, soll der Aufbau des Interviewleitfadens

dieser Arbeit (vgl. Anhang A) unbedingt auch narrative Elemente zulassen und möglichst ergebnisoffen gestaltet sein. So ist insbesondere der gewählte Einstieg möglichst ergebnisoffen und soll narrativ, biographische Entscheidungspunkte erkunden. Weiter soll eine Übersicht über die grundsätzlich anzusprechenden Themen ein freies Erzählen auslösen. Dies soll als sogenannten «Erzählstimulus» wirken. (Küsters, 2009, S.44-55)

## 4.2 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Auswertung der Befragung erfolgte als «Einzelfallanalyse». Dies ermöglicht, ein Individuum in seiner ganzen Komplexität zu erfassen, was gemäss Mayring zu tiefer greifenden Ergebnissen führt. Es gilt zu beachten, dass biographische Fallanalysen subjektiven Verzerrungen unterworfen sind. Das bedeutet demnach, dass Aussagen und Ergebnisse im Sinne der Objektivität nach Möglichkeit durch weitere Quellen geprüft werden sollten (Mayring, 2016, S. 44). Die Adäquatheit und Verfahrensweise muss daher ständig reflektiert werden. Diese Art von Forschungsprozess verlangt eine Offenheit gegenüber Ergänzungen, Revisionen oder neuen Hypothesen.

Technisch hat die qualitative Inhaltsanalyse zum Ziel, den befragten Gegenstand auf gewisse inhaltliche oder formale Aspekte oder auf eine Typisierung zu filtern und eindeutig zu zuordnen.

Mayring schlägt dafür eine Kategorienbildung vor, die in drei Schritten vorgeht. (Mayring, 2015, S.118)

1. Definition von Kategorien (Explizite Nennung von Textbestandteilen)
2. Ankerbeispiele (Aufführung von beispielhaften Textstellen als Prototyp)
3. Kodierregeln (Dort wo eine Abgrenzung unter den Kategorien nötig ist)

Grundsätzlich wird vorgeschlagen zunächst die grundlegenden Analyseaspekte zu kategorisieren und danach im Laufe der Überarbeitung immer wieder Rückkoppelungsschleifen und einer Reliabilitätsprüfung durchzuführen. Daraus sollen dann Überkategorien entstehen. In der Vorgehensweise wird zwischen zwei Methoden der Kategorienentwicklung unterschieden:

### Deduktive Kategorisierung

Beim deduktiven Verfahren werden die Kategorien methodisch abgesichert und bereits vor der Bearbeitung des Interviewmaterials erstellt. Bei der Auswertung erfolgt direkt die Zuordnung gemäss vordefinierten Regeln / Kodierleitfaden. Es handelt sich dabei um eine theoriegeleitete Methode zur Definition von Ankerbeispielen und Kodierregeln.

Gegebenenfalls wird der Kodierleitfaden nachträglich noch überarbeitet. (Mayring, 2015, S. 66)

### Induktive Kategorisierung

Hierbei handelt es sich um einen systematischen Reduktionsprozess. Das heisst, zunächst wird das Interviewmaterial gelesen und aus verschiedenen Textsequenzen ergeben sich einzelne Kategorien. Er spricht dabei von Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Es wird dabei empfohlen, spätestens nach der Hälfte des Materials die Kategorien zu bearbeiten oder zu revidieren. (Mayring, 2015, S. 66)

#### **4.2.1 Kategorienbildung**

Für die Kategorienbildung in dieser Arbeit habe ich zunächst deduktiv vorausschauend mögliche Kategorien aus verschiedenen Indikationsquellen wie Dublin Deskriptors, Kompetenzstrukturmodell, Instrument der Eignungsbeurteilung PHZH und aus Ergebnissen von bestehenden Studien erstellt. Induktive Kategorien sind zusätzlich während der «Fundstellensuche» innerhalb der verschiedenen Frageblöcken im Interviewleitfragen entstanden, wobei während der Bearbeitung des Materials eine Differenzierung und zum Teil eine Neudefinierung stattgefunden hat. Gemäss Mayring ist eine Vermischung auch durchaus üblich. Nach ihm folgt die Inhaltsanalyse keinem Standardinstrument, welches immer gleich aussieht. Es muss immer auf den konkreten Gestand hin speziell konstruiert werden. Weiter erwähnt er die Überprüfung des Interviewleitfadens und der zugehörigen Analyseinstrumente anhand von Pilotstudien (Mayring, 2015, S. 49 - 50). Eine solche Gegenkontrolle mittels Pilotinterview wurde auch in dieser Arbeit durchgeführt (vgl. auch Kapitel 4.2.2)

#### **4.2.2 Charakteristika des Materials**

##### Beschreibung der Stichprobe

Für die qualitative Befragung wurden sechs Lehrpersonen der Primarstufe gesucht, welche das Quereinstiegsprogramm der PH Zürich durchlaufen haben und bereits seit zwei oder mehr Jahren nach dem Studium an der Volksschule im Kanton Zürich unterrichten. Eine der Personen stellte sich für ein Pilotinterview zu Verfügung. Für die effektive Datenanalyse blieben schlussendlich fünf Personen. Diese wurden durch Studienleitende des Studiengangs Quest Primarstufe an der PH Zürich und dem Institut Unterstrass zur Befragung vorgeschlagen, weil nach deren Einschätzung sowohl das Studium als auch der Berufseinstieg positiv durchlaufen wurde. Lehrpersonen der Primarstufe wurden ausgewählt, weil es sich dabei um die grösste Population handelt.

Generell war das Ziel, eine Gruppe von Personen zu finden, die möglichst das Gesamtbild der Population wiedergegeben. Der Männeranteil im Studiengang Quest Primarstufe lag gemäss der ReQuest Studie bei etwas weniger als 20%. Dieses Verhältnis ist auch in der vorliegenden qualitativen Befragung wiedergegeben. Das Durchschnittsalter der

Quereinsteigenden an der PH Zürich liegt bei etwa 40 Jahren. Vier der fünf befragten Personen liegen in diesem Bereich (36-43 Jahre), eine Person liegt mit 53 Jahren etwas über dem Durchschnitt. Zwei der fünf Personen sind aus Deutschland zugewandert, dies ist auch nicht untypisch, gemäss statistischen Angaben liegt der Anteil mit Migrationshintergrund nach Schulabschluss bei den Quest Studierenden bei 24% (Loretz et al., 2017, S. 60).

#### Vorgehensweise bei der Befragung

Die Teilnahme am Interview war freiwillig. Von 10 Personen angefragten Personen haben sich 6 Personen zur Befragung bereit erklärt.

Das erste Interview wurde im Sinne einer Pilotstudie durchgeführt und führte zu einigen Anpassungen im Interviewleitfaden und in der Fragetechnik. Diese Daten fliessen nicht in qualitative Auswertung ein.

Alle Befragten wurden zunächst schriftlich über das grundsätzliche Anliegen und die geplante Vorgehensweise informiert. Am Tag des Interviews erfolgten dann detailliertere Informationen zum Hintergrund der Befragung und deren Zielen. Es fand auch ein lockeres Vorgespräch statt, bei dem ich mich und meinen Hintergrund persönlich vorstellte.

Die Interviews wurden an der PH Zürich durchgeführt. Wie institutionell und im Kollegium üblich hat man sich das «du» angeboten. Die Befragung fand in Mundart / Dialekt statt.

Gemäss Kuster ist ein Vorgespräch und eine Art «Small Talk» eine wichtige vertrauensbildende Massnahme, die es der erzählenden Person eher erlaubt in einen Erzählfluss zu gelangen (Küsters, 2009, S. 54).

Bevor ich die erste Frage initiierte, stellte ich eine Übersicht über die fünf Frageblöcke vor. Diese fünf Themen wurden jeweils am Ende des Interviews nochmals einzeln mit der Frage nach möglichen Ergänzungen wiederholt. Zum Schluss des Interviews erhielten die Teilnehmenden eine kleine Süßigkeit als Dankeschön. Alle Befragten bekamen die Möglichkeit, die fertiggestellte Masterarbeit einzusehen.

Die fünf Interviews dauerten jeweils zwischen 42 und 65 Minuten.

#### Transkription

Sämtliche durchgeführten Interviews wurden gemäss Vorgaben der Richtlinien zur Erstellung einer Masterarbeit transkribiert und werden entsprechend aufbewahrt. Gemäss Mayring ist die wörtliche Transkription eine wichtige Basis für eine interpretative Auswertung. Er legt jedoch nahe, im Dialekt geführte Interviews in normale Schriftsprache zu übertragen und so im Protokoll festzuhalten. Sprachliche Verfärbungen seien in den meisten Fällen nicht inhaltsrelevant (Mayring, 2016, S. 91).

### Pilotstudie

Zur Optimierung der eigenen Fragetechnik und zur Einschätzung des eigenen Interviewleitfadens wurde ein Pilotinterview durchgeführt. Der Proband war eine Lehrperson mit einer Quereinstiegsausbildung an der PH Zürich und entsprach den gleichen Kriterien wie die Lehrpersonen der Stichprobe.

Im Anschluss an das Pilotinterview fand eine Metaanalyse des Interviewleitfadens direkt zusammen mit dem Probanden statt. Aufgrund dieser Rückmeldungen und eigenen Überlegungen wurde für die effektive Befragung im Interviewleitfaden Folgendes angepasst bzw. festgestellt:

1. Um den selbstständigen und möglichst Frage-Unabhängigen Erzählfluss zu fördern, wurde neu am Anfang des Interviews eine Übersicht über die fünf Frageblöcke gegeben.
2. Die Eingangsfrage des jeweiligen Frageblocks wurde möglichst offen gestellt.
3. Neu wurde konkret auch folgende Frage ergänzt: «Sind Sie zufrieden an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle? Was macht es aus?»
4. Durch die Teilstrukturierung des Interviews konnte es zu Fragen kommen, die wiederholend wirken, weil gewisse Themen bereits selbstständig angesprochen wurden. Dies wurde aber nicht als irritierend empfunden, im Gegenteil brachten Wiederholungen und Rückfragen weitere Themen hervor, die sonst vergessen gegangen wären.
5. Am Schluss wurden im Sinne von potentiellen «Ergänzungen» nochmals alle Frageblöcke durchgegangen.
6. Der narrative Charakter dieses Interviewstils erfordert eine hohe Flexibilität. Reihenfolge und Intensität in den einzelnen Frageblöcken können stark variieren.

## 4.3 Auswertung der qualitativen Befragung

Im folgenden Kapitel sollen die konkreten Ergebnisse der qualitativen Befragung aufgezeigt und diskutiert werden. Die Auswertung erfolgte nach den in Kapitel 4.2 beschriebenen Kriterien. Der dafür angefertigte Kodierleitfaden findet sich im Anhang B. Die Ergebnisdiskussion erfolgt entlang der festgelegten Kategorien. Diese wiederum orientieren sich in der Reihenfolge an den fünf Themenblöcken des Interviewleitfadens (vgl. Anhang A).

### 4.3.2 Biographische Angaben / Werdegang

Eine Gegenüberstellung der biographischen Eckdaten der Stichprobe gibt zunächst eine grobe Übersicht zu den befragten Personen.

Name	Interview 1 (IP1, w.)	Interview 2 (IP2, w.)	Interview 3 (IP3, w.)	Interview 4 (IP4, m.)	Interview 5 (IP5, w.)
<b>Jahrgang</b>	1983	1980	1981	1966	1976
<b>Familiäre Situation</b>	Ledig / Partnerschaft	Ledig / Partnerschaft	Ledig	Verheiratet, 2 Kinder	Verheiratet, Patchwork-Familie, 4 Kinder
<b>Sekundarstufe II</b>	Gymnasiale Maturität	Abitur (Deutschland)	Gymnasiale Maturität	BMS	Abitur (Deutschland)
<b>Tertiäre Aus- Weiterbildungen vor der Quest Ausbildung</b>	Wirtschafts- und Politwissenschaften (Universität Bern)	Wirtschaftsingenieurin FH (Deutschland)	Veterinärmedizinerin (Universität Zürich)	Elektroingenieur HTL, NDS Software Ingenieur, Projektmanager	Betriebswirtin FH (Deutschland)
<b>Berufserfahrung vor der Quest Ausbildung</b>	Auslandjahr: Universität, Spanien	Auslandsemester: Universität, Australien	Auslandsemester: Universität, Österreich		Auslandjahr: MBA, England
<b>Berufserfahrung vor der Quest Ausbildung</b>	Marketing/Unternehmen sführung, Kommunikationsspeziali- stin (5 Jahre)	Kommunikation und Beratung (8 Jahre)	Praktika, Assistentzientärztin (über 3 Jahre)	Projekt-Management, Software, Elektronikentwickler (über 26 Jahre)	Projektmanagement, Kommunikation, Marketingmanager
<b>Ausserberufliche Tätigkeiten</b>	Leitung Pfadfinder Kulturveranstaltungen		Cello, eigene Band	Tennis, Musik (Saxophon, Klarinette)	
<b>Biographisch- relevante Schnittpunkte</b>	Halbjährige Reise, Südamerika - Schulprojekt	Seit 2007 in der Schweiz (Arbeit), Weltreise, Auszeit auf der Alp		Berufliche Auszeit, Sinnkrise	Seit 2014 in der Schweiz (Partner & Arbeit), Burnout
<b>Quest</b>	Quest Primar 2-Jahre	Quest Primar 2-Jahre	Quest Primar 3-	Quest Primar 2-Jahre	Quest Primar 2-Jahre
<b>Studiengang</b>	2014	2016	Jahre 2012	2016	2016
<b>Abschluss</b>	2016	2018	2015	2018	2018
<b>Anstellung</b>	Klassenlehrperson 65%	Klassenlehrperson 83%	Klassenlehrperson/ Schulleitung 100%	Klassenlehrperson 96%	Klassenlehrperson 70%

Bei der Auswahl der Stichprobe wurde Alter, Geschlecht und die Unterrichtsstufe berücksichtigt. Dies wurde bereits in Kapitel 4.1.2 beschrieben und analysiert.

Betrachtet man Gegenüberstellung der berufsbiographischen Eckdaten der Stichprobe so können verschiedene Parallelen, aber auch Unterschiede festgestellt werden.

#### Berufliche Hintergründe

So fällt beispielsweise auf, dass drei von fünf Personen ein Hochschulstudium im Wirtschaftsbereich gemacht haben und danach mehrere Jahre in den Bereichen Marketing und Kommunikation tätig waren. Vergleicht man dies mit den Auswertungen der PH Zürich zu früheren Berufstätigkeiten von Quereinsteigenden, so ist dies sicher kein repräsentativer Wert. Gemäss den Auswertungen der PH Zürich stammen auf der Primarstufe etwas mehr als 35% aus den Bereichen, die dem Marketing und der Kommunikation zugeordnet werden

können. Die grösste festgestellte Berufskategorie umfasst die Bereiche «Gesundheit, Lehre, Kultur und Wissenschaften». Diese waren gemäss Studie zu 52% vertreten, die Veterinärmedizinerin (IP3) würde unter diese Kategorie fallen. IT Berufe sind 8% vertreten (PHZH ReQuest, 2017).

Die Stichprobe wurde nicht speziell auf die berufliche Stellung im letzten Beruf befragt. Auf Grund der Angaben im Interview kann man aber in allen Fällen von einem Angestellten-Verhältnis in verantwortungsvollen, herausfordernden Positionen ausgehen. IP4 arbeitete 26 Jahre im gleichen Bereich und hat dabei auch immer Führungsverantwortung übernommen.

*IP4: Und die letzten elf Jahre, bin ich dort bei dieser Firma, bei der ich gearbeitet habe, habe ich, in diesem Team, habe ich Team- und Projektleiter übernommen. Also die letzten elf Jahre. (I: Bevor du dich dann entschieden hast, zu wechseln.) Genau.*

Auch IP5 hatte diverse Aus- und Weiterbildungen absolviert und grosses persönliches Engagement in die Entwicklung ihrer ursprünglichen Stelle investiert. Die Arbeitszeiten waren lang und der Arbeitsdruck war sehr ausserordentlich hoch, so dass IP5 ihre Belastungsgrenze erreicht hatte. Dieser persönliche Wendepunkt zwang sie dazu, neue berufliche Wege einzuschlagen. Eine Kollegin hatte sie auf den Lehrberuf hingewiesen, worauf Sie zunächst ablehnend reagiert hat:

*IP 5: Dann habe ich sie gefragt, ob sie noch ganz richtig tickt. Ich habe Kinder genug, das reicht mir, ich mache vielleicht Dozentin. Und so ist das dann, mit der Zeit fielen die Puzzleteile zusammen und es war klar, ich mache das. (...) Zum Lehrberuf hat mich nicht die finanzielle Sicherheit..., also ich meine, ich verdiene noch die Hälfte wie früher, das alles war nicht attraktiv.*

Der Statistik der PH Zürich zufolge haben rund 20% aller Quest Absolventen im vorangegangenen Beruf als Angestellte mittleren Kaders gearbeitet, knapp 50% waren in einem Angestellten-Verhältnis ohne Führungsfunktion (ReQuest PHZH, 2017). Es gibt also doch eine beträchtliche Zahl an Personen, die im Geiste von modernen Laufbahnkonzepten (vgl. Kapitel 2.1) mit dem Berufswechsel einen Prestige oder Lohnverlust in Kauf nehmen und den subjektiven Karriereerfolg über die genannten Werte stellen.

### Wendepunkte

Hillebrecht beschreibt den «Karriereknick» als häufigen Ausgangspunkt für eine zweite Laufbahn. Er versteht unter diesem Begriff Stagnation, Unzufriedenheit, Verlangsamung oder auch abrupte Unterbrüche in einer Berufslaufbahn. Ein solcher Knick kann sich in verschiedenster Weise äussern und kann gar in eine Sinnkrise oder in ein Burnout münden. Idealerweise entstehen daraus aber auch der Impulse für eine Veränderung (Hillebrecht, 2017, S. 12).

### Stagnation und Unzufriedenheit

Drei der fünf befragten Personen nannten explizit, dass sie mit der ursprünglichen Stelle nicht mehr zufrieden waren und einen Punkt der Stagnation erreicht hatten. Bei den anderen beiden Befragten spielte Überlastung eine grössere Rolle als die effektive Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten.

Die beiden Jüngsten der befragten Personen waren beide anfangs 30 und ein paar Jahre im Beruf, als sie die gewählte Arbeit hinterfragten. IP1 erreichte nach fünf Jahren Tätigkeit im Bereich Marketing und Kommunikation für ein grosses Schweizer Transportunternehmen den Punkt der Stagnation, bei IP3 kam die Ernüchterung nach zwei Jahren in der Festanstellung als Fachtierärztin in Zürich.

*IP1: Wenn ich jetzt in diesem Bereich bleiben würde, müsste ich mich wie weiterbilden auf dem Gebiet und das hat mich zu wenig interessiert und nichts in diesem Bereich zu machen, wäre wohl auch nicht so gegangen, einfach ja, weil ich mich irgendwann nicht mehr so am richtigen Ort gefühlt habe.*

*IP3: Und dort ist eigentlich irgendwie herausgekommen, dass der Beruf als Tierärztin eigentlich überhaupt nicht das ist, was für mich (lacht) in Frage kommen würde. Und das einzige was mich hält im Job ist, dass das Team gut ist, der Arbeitsweg gut ist, so in diesem Stil.*

### Sinnkrise, Überlastung, Burnout

IP4 stellte sich die Sinnfrage seiner bisherigen Tätigkeit mit Mitte 40, was gemäss Hillebricht ein typisches Alter für einen Karriereknick und Sinnkrisen ist. Man hat bereits eine beträchtliche und oft auch geradlinige Laufbahn hinter sich, jedoch noch mehr als 10 Berufsjahre vor sich, so dass man schlichtweg den Sinn nicht mehr sieht, die gleiche Tätigkeit weiter fortzusetzen. Solche Sinnkrise münden häufig auch in einem Burnout, was die Dringlichkeit nach einer Neuorientierung beschleunigen kann (Hillebrecht, 2017, S.18ff).

*IP4: ...ich hatte eigentlich gute Firmen, gute Leute, es ist eigentlich alles wunderbar gewesen. Aber ich habe dann irgendwann mit 45 eine Sinnkrise gehabt. War dann auch ein wenig am Rande eines Burnouts. Hab dann eine kleine Auszeit genommen, also nur einen Monat, da hat mich die Firma recht unterstützt.*

In der Übergangsforschung wird eine Krise oft als eine zeitlich begrenzte Phase von aussergewöhnlichen Belastungen beschrieben, welche die Person an die Grenze der Bewältigungsfähigkeit bringt. Diese gilt als Wendepunkt im Übergangsprozess. Hat dabei noch keine tiefere Schädigung stattgefunden (z.B. Burnout), kann diese Bedrohungs- oder Überforderungssituation oft antizipiert werden (Nohl, 2009, S.115/116)

*IP2: Und da war es dann wirklich von der Arbeitsbelastung-, da war ich Mitte 30, da war es einfach wirklich-, ich hatte eine 60-Stunden-Woche, vier Wochen Ferien, ich hatte wirklich einen Wahnsinnsstress, riesige Belastung und da fand ich wirklich, nein....*

*...Hey, ich gebe-, also meine ganze Gesundheit, alles, meine ganze Zeit für einen Job, der eigentlich total hirnweich ist.*

Für IP2 war die Grenze erreicht, sie hat ihre Stelle gekündigt. Anschliessend hat sie zwei Sommer auf einer Alp mitgeholfen und im Winter dazwischen eine Stelle in Mutterschaftsvertretung beim Bund angenommen, bevor sie mit der Quest Ausbildung begonnen hat.

*IP5: Und einschneidend war schlichtweg, ich hatte ein Burnout. Also so richtig anderthalb Jahre krankgeschrieben, also vollumfänglich nicht eine Erschöpfung, die innerhalb weniger Wochen vorbei war... Was mache ich mit den Ressourcen, die ich habe oder jetzt dann noch habe. Wo will ich....*

Bis eine Person nach einer Krise oder einem Burnout wieder fit ist die nächsten Schritte in einen Übergang zu gehen, müssen verschiedene Kompetenzen und Ressourcen zuerst regeneriert oder neu entwickelt werden. Nohl beschreibt diese Fähigkeit als Bewältigungskompetenz. Zum einen hat die belastende Situation an sich grosse Auswirkungen auf die Stresskompetenz einer Person. Diese wiederum ist für das Management der eigenen Ressourcen essentiell und kann daher wiederum die Ressourcenkompetenz belasten. Die Anpassungskompetenz schliesslich baut auf den beiden ersten Kompetenzen auf, befähigt sowohl eine Innen- als auch eine Aussenperspektive einzunehmen und aktiv am eigenen Übergang teilzuhaben (Nohl, 2009, S. 168/169).

#### Laufbahnadaptabilität

Die fünf Beispiele aus der Stichprobe lassen an zahlreichen Punkten ihrer Biographien laufbahntheoretische Bezüge zu. Wie in der Übersicht deutlich wird, haben vier von fünf Personen zumindest einen Teil ihrer Studienzzeit im Ausland verbracht, zwei von ihnen sind aus beruflichen und privaten Gründen von Deutschland in die Schweiz umgezogen. Hier würde man wohl von proteischen und grenzenlosen Laufbahnmustern sprechen. Die Bereitschaft sich auf andere Kulturen, Gesellschaften und neue persönliche Herausforderungen einzulassen, weisst zudem auf eine hohe Laufbahnadaptabilität und eines gut entwickelten Selbstkonzept hin. Wie das Beispiel von IP1 im vorangegangenen Abschnitt zeigt. Sie reflektiert an ihrem Wendepunkt eigene Werte, Ziele und Fähigkeiten. Bei IP2 zeigt sich die gleiche Agilität an Scheidepunkten, wobei sie ihre Laufbahn nicht im gleichen Masse proaktiv gesteuert hat, sondern einfach eine grosse Offenheit für Veränderungen mitbrachte und dann oft antizipierte. Man erkennt in ihrem Beispiel, wie

Laufbahnen systemisch und dynamisch entwickeln können und Zufälle (Chaos-Happenstance Theorie) durchaus relevante Entscheidungen herbeiführen können.

*IP2: Also, Matur. Und ja, und danach-, ich habe so einen ziemlichen Zickzack-Weg. Ich habe zuerst ein Designpraktikum gemacht bei BMW in München, ging nach Stuttgart, um Architektur zu studieren, habe bald gemerkt so, das ist es doch nicht. (...) Habe dann Werbung studiert, bin dann immer wieder für Praktika ins Ausland, war in Australien zum Studieren, ja, habe ich in Köln dann meine Diplomarbeit geschrieben, und eigentlich wollte ich in Köln bleiben, um in einem Unternehmen zu arbeiten. Es kam anders, ich kam in die Schweiz, innerhalb eines Monats war ich da. Ich sage immer wie die Jungfrau zum Kind, es war wirklich nicht geplant, es war 2007, man konnte einfach. Und mit der Wirtschaftsflüchtlingswelle (lacht.) kam ich in die Schweiz und bin in einer Agentur gelandet und bin da vier Jahre geblieben.*

Den Berufsentscheid zur Lehrperson hat IP2 dann nach einer gut einjährigen Orientierungsphase sehr bewusst gewählt. Ebenso scheinen auch die anderen Personen der Stichprobe in ihrer zweiten Berufswahl sehr reflektiert vorgegangen zu sein.

### **4.3.3 Beweggründe der beruflichen Veränderung**

Betrachtet man die Stichprobe so fällt auf, dass vier der fünf befragten Personen ihren Entscheid zum Berufswechsel in einer kürzeren oder längeren Auszeit gefällt haben. Es bestand also zunächst ein sogenannter Push-Effekt, weg vom angestammten Beruf. Die Unzufriedenheit der fünf Befragten bezog sich insbesondere auf Motive wie abnehmende Identifikation mit dem Arbeitgeber, Vorhersehbarkeit der Tätigkeit, aber zum Teil auch hoher Druck und Überlastung. Bei einem gelungenen Übergang sind aber neben Push-Faktoren auch immer Pull-Faktoren notwendig, damit ein Berufswechsel längerfristig gelingt. Neuber beschreibt in ihrer Studie, dass insbesondere jene Quereinsteigende den Berufseinstieg als gelungen beschreiben, die sich speziell von den Zielen und Qualitäten des Lehrberufs angezogen fühlen. Sie vermutet hinter dieser «Hin-zu» Motivation zum neuen Beruf eine erhöhte Selbstwirksamkeitserwartung (Neuber, 2017, S. 84). Diese Selbstwirksamkeit hat sicherlich bei allen fünf Befragten an einem Punkt im Übergangsprozess eine wichtige Rolle gespielt und wird in Kapitel 4.3.6 im Zusammenhang mit Übergangskompetenzen nach dem Modell von Nohl (2009) noch genauer diskutiert.

#### Schlüsselmomente

Im Übergangsprozess manifestierten sich oft Schlüsselmomente als wichtige wegweisende Elemente, die den möglichen Berufswechsel plötzlich begreifbar machen oder festigen. Zwei Beispiele aus den Befragungen werden hier aufgeführt:

*IP3: Dass eine Freundin von mir mich mitgenommen hat, in den Kindergarten. Also, sie hatte mich schon ein paar Mal gefragt, ob ich ihr helfe. Und ich fand immer: «Ja, nein, eigentlich nicht.» Und*

*danach bin ich mal mitgegangen. (I: Also bei, aha bei so einem Ausflug.) In den Wald sind wir gegangen, ja. Und dann dachte ich: «Aha!». Das wäre es ja eigentlich genau, mega cool.*

*IP4: Ausschlaggebend war danach ein Elternabend von meiner Tochter in der Schule. An der Primarschule Adliswil, bei dem der Vikar gewesen ist. Der diesen Elternabend geschmissen hat. Ich habe den noch nie gesehen. Der war da-. Einfach als Person, finde ich, hat er, einfach einen wahnsinnig aufgelockerten Elternabend gemacht. Der war irgendwie so ein wenig, Feuer und Flamme dafür. Und am Schluss sagte er, er sei ein Quereinsteiger...*

### Motive für den Berufswechsel

Betrachtet man die Motivlage für den Berufswechsel innerhalb der Stichprobe, so sind für die Stichprobe insbesondere intrinsische Motive ausschlaggebend. Aber auch extrinsische Werte spielten bei der Entscheidungsfindung eine Rolle. Bei einer Person scheint auch die Vereinbarkeit mit Familie und Sicherheit ein wichtiger Faktor gewesen zu sein. Weiter wurden die Gestaltungsfreiheit und Kreativität des Lehrberufs als Beweggrund hin zum Lehrberuf hervorgehoben.

### Intrinsische Motive

Intrinsische Motive wie die Sinnhaftigkeit im neuen Beruf haben vier der fünf befragten Personen im Interview betont. Der Gesellschaft etwas zurückgeben zu können, Wissen zu vermitteln und Kindern oder Jugendliche in ihrer Entwicklung zu unterstützen scheint ein wichtiger Motivator in der Berufswahl gewesen zu sein. Die interviewten Personen nennen auch die individuelle Gestaltungsfreiheit und Vielseitigkeit des Lehrberufs als wichtige Motive.

*IP4: Hier habe ich das Gefühl, mit Kindern, für die Zukunft, einfach irgendwie so Zeugs, das ist für mich so sinnstiftend, was es nicht mehr war, das andere. Und das bereitet mir Freude, das ist eigentlich so der Hauptgrund, warum ich das gerne mache. Und ich finde auch, der Job ist so abwechslungsreich. Ich kann viel geben, ich kann oft auf die Kinder eingehen, große Beziehung zu den Kindern, so das macht mich extrem glücklich.*

Intrinsische Berufswahlmotive zeigen sich eigentlich durchwegs in allen bisherigen Studien. Interessant ist dabei jedoch auch die Diskussion von sozialer Erwünschtheit, welche Kamm und Kappler (2017) einbringen. Diese könne durchaus die Antworten beeinflussen. Es entspräche der offiziellen «Berufsmoral» intrinsische und pädagogische Motive bezüglich der Berufswahl zu nennen. (Kamm & Kappler, 2017, S. 239)

Auch internationale Untersuchungen zeigen, dass intrinsische Motive am häufigsten angegeben werden. So zeigten beispielsweise Untersuchungen aus Australien, dass bei «career changers» (Quereinsteigenden) neben intrinsischen und altruistischen Motiven auch pragmatische Erwägungen im Berufsentscheid beigezogen werden. Werte wie

«Vereinbarkeit mit Familie», «Sicherheit» und «Flexible Anstellungsverhältnisse» fallen ebenso ins Gewicht. (Williams, 2013, S.45/46)

### Extrinsische Motive

Auch bei den fünf befragten Lehrpersonen sind im Entscheidungsprozess rationale und pragmatische Abwägungen gemacht worden. Die Vereinbarkeit mit der Familie und die materielle Sicherheit werden in der Literatur als zwei bedeutende extrinsischen Motive genannt.

*IP5: Für mich ist attraktiv, dass ich Ferien habe wie mein neunjähriger Sohn, dass ich nachmittags früher abends zu Hause sein kann für meinen Sohn, das ist attraktiv. Dass ich mich selbst organisieren kann, ich habe meine klaren Arbeitszeiten, da braucht man nicht darüber reden, weil die Kinder sind da wenn sie da sind.*

Die Untersuchungen von Loretz zeigen, dass das Vereinbarkeitsmotiv bei der Berufswahl insbesondere dann spielt, wenn minderjährige Kinder im Haushalt sind. Es zeigt sich auch, dass Frauen höhere Vereinbarkeitswerte aufzeigen als Männer (Loretz, 2014, S. 63).

Bei der vorliegenden Stichprobe zeigte sich dies sehr schön bei IP5, wie das angeführte Zitat zeigte. Für sie scheint die Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit und die Arbeitszeiten im Lehrberuf attraktiv. Der befragte männliche Quest Absolvent mit Familie (IP4) hingegen erwähnte das Vereinbarkeitsmotiv mit der eigenen Familie nicht explizit.

In verschiedenen Publikationen scheint das Sicherheitsmotiv bei der Berufswahl zur Lehrperson ebenfalls eine Rolle zu spielen, jedoch zeigte sich dies an der vorliegenden Stichprobe nicht. Tatsächlich ist es auch so, dass mit zunehmendem Alter und Qualifikation das Sicherheitsmotiv weniger wichtig wird. Ausserdem spielt nach Loretz auch das vorherige Berufsfeld eine wichtige Rolle. Personen aus Berufsfeldern mit eher instabilen Einkommensverhältnissen streben eher nach Sicherheit im neuen Beruf. Bei den fünf befragten Personen war dies jedoch nicht der Fall. (Loretz, 2014, S. 69-74).

Bezüglich der Studienwahl jedoch spielt der extrinsische Faktor der Finanzierbarkeit eine wichtige Rolle. Drei der Befragten erwähnen, dass für sie das berufsintegrierte und verkürzte Quest Studienmodell wie es im Kanton Zürich angeboten wird, auch entscheidend war.

*IP3: ...dass es überhaupt ein Angebot gibt, das heißt, dass man kann, dass man irgendwie nochmal ein Studium machen kann. Ohne dass man von vorne anfangen muss, mit 20-jährigen, ohne Lohn. Das hilft beim Entscheid.*

Verschiedene intrinsische und extrinsische Motive spielen also bei der Konstruktion eines neuen Berufsbilds in einer Übergangsphase eine wichtige Rolle. Ökonomische, psychologische und soziologische Faktoren werden dabei miteinander abgewogen (Hillebrecht, 2017). Nach dem Schema von Nohl befänden sich die betroffenen Personen in

der Phase der «berufsbiographischen Gestaltung», es geht dabei um eine persönliche Formierung, dem Verständnis der eigenen Biographie und Identität und deren Entwicklungsmöglichkeiten (Nohl, 2010).

#### 4.3.4 Entscheidungsfindung / Exploration

Bei der Erarbeitung einer neuen berufsbiographischen Identität gilt es sich selbst und seine Möglichkeiten auf verschiedenste Weise kennen zu lernen. Entwicklungsbezogen würde man wohl von der Phase der Exploration in einem Mini-Lernzyklus sprechen. Es geht dabei insbesondere auch um Informationsgewinn im Hinblick auf eine sachliche Einschätzung der Situation.

##### Lehrpersonen im Umfeld

IP1 und IP3 sind in einem Umfeld von Lehrpersonen aufgewachsen und beschreiben, dass dies ihnen nachträglich bei der Entscheidungsfindung geholfen hat. Das Umfeld hat sie in ihrem Berufsentscheid gestützt und beide hatten keine grossen Bedenken, diesen neuen Weg in ihrer Laufbahn einzuschlagen.

*IP3: Also mein Großvater ist Lehrer gewesen, meine Tante von Vatersseiten ist Sportlehrerin gewesen und meine Tante, also die Schwester von meiner Mutter ist jetzt, also sie hat erst auch etwas anderes gemacht, aber sie ist jetzt Schulleiterin und Lehrerin.*

Kamm spricht hier von «beruflicher Vererbung» und einem spezifisches Wertesystem, das mit der familiären Sozialisierung mitgegeben wird und eigentlich durch die ganze Laufbahn immer wieder als Orientierungshilfe dient (Kamm & Kappler, 2017, S.92ff). Es ist dabei aber nicht untypisch, dass die Erstwahl eines Studiums nicht unbedingt nahe bei den eigenen Wurzeln liegen muss und eine solche Entscheidung erst im Laufe eines späteren Übergangsprozesses erkannt wird oder erst dann zu den dazugewonnenen Kompetenzen passt.

*IP1: Ich habe es mir auch schon nach dem Gymnasium so überlegt, für irgendwie Gymnasium-Lehrerin oder so und habe es mir dann wie noch nicht zugetraut. Also ich finde, ich habe mega Respekt vor denen, die mit 22 eine Klasse übernehmen.*

##### Hinweise durch Peers

Alle Befragten haben während des Entscheidungsprozesses mit Lehrpersonen im näheren oder entfernteren Umfeld Kontakt gehabt oder von Freunden oder Bekannten direkte Hinweise auf eine Passung zum Lehrberuf erhalten.

*IP4: Es haben mir, ein paar haben mir gesagt: »du bist doch der geborene Lehrer!«. Und da habe ich gesagt: »Bloß nicht.«*

Drei der Befragten berichten, dass sie zunächst eine Abwehrhaltung gegen solche Aussagen aus dem Umfeld hatten. Aus den Interviews geht aber auch hervor, dass solche

Rückmeldungen aus dem Umfeld für den Berufswahlprozess stimulierend waren. Setzt man die Abwehrhaltung von IP4 in den Kontext mit seinem Schlüsselmoment, als er am Elternabend plötzlich durch das Gespräch mit einem Quereinsteiger zur Berufswahl motiviert wurde, so lässt sich dahinter auch ein grosses Bestreben nach selbstverantwortlicher Laufbahnplanung vermuten und mit der Entwicklung eines berufsbezogenen Selbstkonzepts verknüpfen.

*IP4: Und am Schluss sagte er, er sei ein Quereinsteiger... Was ist denn das komisches? (Lacht) Bin nach Hause, habe gegoogelt, habe mich dann informiert und ab diesem Moment habe ich gewusst, das möchte ich machen.*

#### Informationsmaterialien der PH Zürich

Die PH Zürich bietet Online-Informationen, Telefonberatungen, beantwortet Anfragen per E-Mail und zusätzlich werden Informationsveranstaltungen (vgl. Kapitel 3.2.3) zur grundsätzlichen Orientierung angeboten. Die Vorbereitungsaufgabe des Auswahlverfahrens für Quereinsteigende enthält dann konkret explorative Elemente wie den zweitägigen Schulbesuch oder die Aufgabe eines Lehrgesprächs. Weiter dient ein Fragebogen über den Lehrberuf (CCT) einer Selbsteinschätzung bezüglich der Studien- und Berufswahl (vgl. Kapitel 3.2.1).

Alle befragten Personen haben die Informationsveranstaltung besucht und sich auch im Vorfeld im Internet über die grundsätzlichen Bedingungen informiert. Die Informationsanlässe werden nicht als entscheidungsgebend für die Berufswahl beschrieben. An die Selbsteinschätzung durch den CCT Fragebogen konnten sich nur noch zwei Personen wage erinnern. IP5 vermutet, dass sie sich kaum noch an den Interviewleitfaden erinnern kann, weil dieser für sie keine Überraschungen hervorbrachte, sondern ihren bereits gefällten Berufswunsch nur bestätigte. IP3 sinnierte, dass sie das schulische Umfeld bereits aus ihrer Bekanntschaft sehr gut kannte und für eine Selbsteinschätzung bezüglich Berufswahl zuvor dort die nötigen Informationen und Bestätigungen einholen konnte.

#### Schulbesuche / Hospitationen

Den zweitägigen Schulbesuch und das Lehrgespräch mit Schülerinnen und Schülern haben alle fünf Befragten noch gut in Erinnerung gehabt und nennen es ein wichtiges Element im Berufsentscheid. IP4 beschreibt es wie folgt.

*IP4: ... es hat doch nochmal etwas gebracht. Ich bin noch nie so nervös gewesen, wie in dieser Viertelstunde, in der ich etwas habe unterrichten müssen. Vor dieser Klasse, die ich nicht kenne. Und so. (Lacht) Und es hat nochmal etwas gebracht, um zu sehen, wie läuft das, wie ist das so. Wie ist der Job, von einer Lehrperson. Was kann ich da machen, wenn ich vor Kindern stehe? Es hat mich eigentlich bestätigt, dass ich auf dem richtigen Weg bin.*

Drei der fünf Befragten hatten bereits im Vorfeld zu ihrer Anmeldung am Auswahlverfahren, selbstständige Hospitationen an Schulen organisiert oder kürzere Praktika durchlaufen.

*IP2: Und die zwei Wochen in der Schule haben mir dann eigentlich schon gezeigt, doch, ich habe erstens keine Berührungängste mit den Kindern, ich kann es gut mit den Kindern, auch mit den etwas Schwierigeren.*

Diese noch intensivere Auseinandersetzung mit dem Beruf haben diese Personen als äusserst wertvoll für die Berufswahl beschrieben, weil man tiefere Einblicke ins Kerngeschäft erhält und auch Tätigkeiten ausserhalb des Kerngeschäft kennen lernt.

IP2 und auch bereits die Person im Pilotinterview hat darauf hingewiesen, dass allenfalls eine Ausdehnung des Schulbesuchs wünschenswert wäre. Ebenso empfiehlt sie, den Informationsaustausch weiter auszubauen:

*IP2: ...wenn man vielleicht wirklich ehemalige Questler mal noch hätte, so Alumni, um zu Fragen: Wie ging es euch? Wo sind die Herausforderungen? Auch beim Studium. Und das haben wir jetzt gerade am Unterstrass-, weil ich direkt unterm Unterstrass wohne, habe ich M. (Studienleitung) gesagt: »Hey, wenn ihr mal irgendjemand habt, der das Gefühl hat, er muss jetzt mit jemand reden, der das schon durchlaufen hat, ihr könnt jederzeit auf mich zurückkommen«. Ich bin so nah am Unterstrass. Drei Minuten zu Fuss.*

*IP5: Ich weiß auch nicht, wie man das wirklich rüberbringen soll. Also am besten wahrscheinlich dadurch, dass man Ehemalige einlädt und man so ein bisschen aus dem Nähkästchen plaudert. Es hängt völlig auch von der Familiensituation ab, vom persönlichen Typ, ich bin total organisiert, damit habe ich es hingekriegt.*

### Studien- und Laufbahnberatung

In beruflichen Übergangsprozessen wird oft auch professionelle Beratung beigezogen. Vier der fünf befragten Personen haben für ihre Entscheidungsfindung eine Laufbahnberatung in Anspruch genommen. Eine Person (IP4) durfte darüberhinaus auch einen Workshop 50+ teilnehmen, wodurch er neue Ideen erhielt und sich selber besser kennenlernen konnte.

*IP4: In der Laufbahnberatung habe ich wieder mehr Blickwinkel bekommen. Ja was gibt es denn noch? Auch meine Interessen zu finden. Ich bin vom BIZ aus, glaube ich, irgendwie in so einen Workshop 50 Plus - irgend so etwas. Den habe ich noch vor 50 gemacht, habe ich noch machen dürfen (lacht). Und dort ist so ein wenig, um sich kennen zu lernen, wie ist man, was hat man gemacht, was fand man gut. Das hat mir einfach-. Ich habe dort nichts gefunden, dadurch. Aber es hat mir so den Blick geöffnet. Und das ist so irgendwie eine Vorbereitung gewesen, die ich doch recht wichtig fand.*

Weiter betonte IP4, dass er sich von anderen Personen, welche sich in einer ähnlichen Situation befanden, verstanden und getragen fühlte. Er verknüpfte den persönlichen Entscheid Lehrer werden zu wollen nicht direkt mit Laufbahnberatung, erkannte darin aber ein wichtiges Element der Selbstfindung.

IP5 und IP3 erinnerten sich insbesondere an den Interviewleitfaden, welche sie während ihrer Laufbahnberatung gemacht hatten. Die Resultate daraus gaben ihnen Hinweise, dass sie wohl an ihrem bisherigen Werdegang etwas anpassen sollten.

*IP3: Und dort ist eigentlich irgendwie, herausgekommen, dass der Beruf als Tierärztin eigentlich überhaupt nicht das ist, was für mich (lacht) in Frage kommen würde. Und das einzige was mich hält im Job ist, dass das Team gut ist, der Arbeitsweg gut ist, so in diesem Stil.*

*IP5: Und da wurden dann auch so verschiedene Tests gemacht und es kam sehr eindeutig raus, dass bei mir dann einmal das Soziale und andererseits das Ökonomische sehr stark sind und dass eher eine seltenere Mischung ist mit der Ausprägung. Und dann spucken diese Tests ja auch Berufsvorschläge aus und einer war Schulleitung.*

IP2 erinnert sich begeistert an die eigenen Laufbahnberatung zurück und sah sich durch die Intervention der beratenden Personen herausgefordert, sich tiefergehend mit der eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen.

*IP2: Weil der hat wirklich so den Finger auch in Wunden gelegt und wollte rausfinden, warum habe ich meinen Job, den ich eigentlich gut gemacht habe, der hatte ja meine Zeugnisse und fand: Hey, Frau L., hallo? Warum ich den aufgeben wollte. Und wir haben auch einige Tests gemacht, und ich fand einfach, im Sozialen schlägt es bei Ihnen irgendwie aus. Und ich so: »Nein, ich bin doch überhaupt nicht so sozial«*

IP2 hat anschliessend eine längere explorative Phase durchgemacht, um dann schliesslich einem definitiven Entscheid für sich zu kommen.

*IP2: Also, ich bin dann im April 2015 zur Infoveranstaltung, habe zuvor hospitiert, habe mit dem Berufsberater geredet, der fand, also, alles was er jetzt gehört hat und die vielen Tests und so weiter, würde er mir nicht davon abraten, das zu machen.*

Die aufgeführten Beispiele zeigen, welche Impulse eine Beratung bei einer ratsuchenden Person im Übergangsprozess auslösen kann. Nach Nohl handelt es sich dabei um den Übergang von der berufsbiographischen Gestaltungsphase hin zur effektiven Orientierungskompetenz, wo dann eine Entscheidung gefällt kann. Bis zur effektiven Entscheidungsfindung passieren komplexe introspektive Prozesse, die sich auf eine Vielzahl von externen Orientierungshilfen stützt. Erst dann kann eine selbstbestimmte und bewusste Berufswahl getroffen und umgesetzt werden (Nohl, 2009).

#### **4.3.5 Herausforderungen und Unsicherheiten**

Wie bereits in Kapitel 3.2 erwähnt, ist das Studium für Quereinsteigende im Vergleich zum Curriculum im Regelstudiengang inhaltlich um einen Drittel gekürzt und bereits in der Mitte des Studiums treten die Quereinsteigenden eine eigene Stelle an (berufsintegrierte Phase). Das bedeutet, dass im Quereinstieg die Studieninhalte stark komprimiert sind, selbstständiges Lernen gefordert ist und ein grosser Teil des Lernens direkt am Arbeitsplatz erfolgt.

### Arbeitsaufwand im Studium

Der Arbeitsaufwand wird von vier der fünf Befragten allgemein als gross eingeschätzt, insbesondere stellen auch die zahlreichen Leistungsnachweise eine Herausforderung dar.

*IP5: Also auch das zweijährige Studium - weiß nicht ob es wirklich besser ist im dreijährigen - der unglaubliche Aufwand außerhalb der Studienzeiten am Seminar. Dieser unglaubliche Aufwand, diese Arbeiten zu schreiben.*

Ähnlich beschreibt IP1 den schieren Arbeitsaufwand während des Studiums als grosse Herausforderung. Sie differenziert jedoch, dass Sie sich intellektuell den Studieninhalten gewachsen sah. Ähnlich sah das IP3, für die das Studium als einzige nicht als eine grosse Herausforderung erklärt. Die Begleitstudie des IAFOB beschreibt, dass Quest Studierende in der Regel den intellektuellen Anforderungen des Studiums gewachsen sind, jedoch der zeitliche Aufwand des Studiums als hoch eingestuft wird. Die Studie zeigt ausserdem, dass sich 81% aller Befragten durch die Ausbildung (Prüfungen, Stoffumfang) eher stark belastet fühlen (Trachsler et al., 2014, S.43 - 63).

Sicherlich ist aber nicht abzustreiten, dass die Quereinsteigenden an der PH Zürich dank ihrem vorangegangenen Studienabschluss bereits über akademisches Vorwissen mitbringen und die Lebenserfahrung sich in der Regel auch sachdienlich auswirkt. Die internationale Studie von Williams attestiert Quereinsteigenden ein hohes Verantwortungsbewusstsein und eine reife (reifere) Herangehensweise an Aufgaben im Studium (Williams, 2013, S. 67).

### Eigene Erwartungshaltung - Gewissenhaftigkeit

Eine hohe Erwartungshaltung gegenüber sich selbst, kann im Studium und im Berufseinstieg eine Herausforderung darstellen. Auch Bauer et al. (2017) identifiziert hohe Ansprüche an sich selbst und Perfektionismus als möglichen Stolperstein. Die eigene Erwartungshaltung ist oft mit einer Unsicherheit gekoppelt und kann sich auf die Selbstwirksamkeit auswirken. Drei der fünf Befragten haderten mit einer erhöhten Leistungserwartung an sich selbst. Es ist davon auszugehen, dass die Messbarkeit (Leistungsnachweise etc.) im Studium die Erwartungshaltung an sich selbst zusätzlich steigerte. Im Gegensatz dazu entfallen später beim Berufseinstieg diese eindeutigen Qualitätsmassstäbe, dies kann gemäss Bauer wiederum Unsicherheiten hervorrufen (Bauer et al., 2017, S.129)

*IP1: ...so ein bisschen das «Sehr gut machen zu wollen». Und ich habe das in der Ausbildung mega fest wahrgenommen, das ist es, was mich gestresst hat. ... Ja, und auch mal was entscheiden. Komm jetzt probiere ich es mal so. Und da habe ich vor allem in der Ausbildung mega fest darunter gelitten.*

IP1 beschreibt es dann für sich selbst auch wünschenswert, dass sie das Studium mit mehr Gelassenheit und Selbstvertrauen hätte angehen können. Dies seien aber wohl schwer vermittelbare Werte.

#### Äussere Erwartungshaltung

Die eigene Erwartungshaltung bei IP1 steigerte sich zusätzlich, weil sie ihre Leistung auch gegenüber den Studienleitenden, den Dozierenden etc. beweisen wollte. Sie beschreibt daher die Studienphase diesbezüglich als grössere Herausforderung wie den Berufseinstieg, weil sich dort hauptsächlich gegenüber sich selbst verantworten musste.

IP4 beschreibt Ähnliches, wenn er die formalen Anforderungen von Berufseinstieg der Studiumsphase gegenüberstellt.

*IP4: Man kann es sich besser einteilen und vorher hat man einfach diese fixen Termine, die Abgabetermine und - ... genau.*

IP4 fühlt sich nach dem Studium in der Berufsausübung plötzlich entlastet, dass die institutionelle Erwartungshaltung von aussen mit dem Abschluss des Studiums wegfällt. Selbstverständlich bleiben andere, äussere Anspruchsgruppen wie Schülerinnen und Schüler, Eltern, Schulleitungen etc. und Rahmenbedingungen wie der Lehrplan und Mitarbeitendenbeurteilung bestehen. Die Doppel- oder gar dreifach Belastung während des Studiums ist bei allen Befragten erwähnt und daher als eine relevante Herausforderung einzustufen.

#### Vereinbarkeit mit Familie

Die beiden befragten Personen mit einer Familie erwähnen ausserdem, dass Vereinbarkeit von Familie, Studium und Privatleben eine grosse Herausforderung darstellt. Genaue Absprachen mit der Partnerin oder dem Partner sind notwendig und eine genaue Planung von zeitlichen, aber auch finanziellen Ressourcen ist notwendig. Gleiches stellt auch Kamm & Kappler in ihren Befragungen fest (Kamm & Kappler, 2017, S.226).

IP5 und IP4 beschreiben beide in ihren Ausführungen eindrücklich, wie wichtig bei dieser Studienwahl die Unterstützung durch den eigenen Partner war, dass es genaue Absprachen, Kompromisse und viel Verständnis vom eigenen Umfeld erforderte.

*IP5: ...ich hatte nicht den Ansatz einer Ahnung, was das für meine Familie bedeutet, für mich und wie grenzwertig das wird. (...) Im ersten Jahr sind es die ganzen Sachen lesen, die Leistungsnachweise, dann nachher die Diplomnachweise und Arbeiten und Präpen das ist grenzwertig, das geht massiv an die Ressourcen. Also dann auch wirklich viele Wochenend-Aktivitäten oder Sonntagsaktivitäten die mein Mann alleine mit den Kinder gemacht hat und ich einfach dageblieben bin, um Arbeiten zu schreiben.*

*IP4: Das Studium, mit einer Familie, gut die Kinder sind jetzt schon 13 und 17 aber trotzdem. Als Familienvater und meine Frau hat mich extrem unterstützt, ohne Unterstützung wäre das gar nicht möglich gewesen. Und einfach die das Studium nochmals machen mit 50 oder über 50, ist einfach heftig. Und mich hat es einfach das Ganze energetisch, hat mich das an die Grenzen - ein bisschen manchmal über die Grenzen - gebracht.*

Die aspirierte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird in den verschiedenen Publikationen als häufiges, extrinsisches Motiv bei der Berufswahl genannt (vgl. z.B. Loretz, 2014 oder Neuber, 2017). Dies scheint für die Berufsausübung seine Richtigkeit zu haben, für den Beratungskontext gilt jedoch festzuhalten, dass genau diese Vereinbarkeit oder Mehrfachbelastung während der Studiumsphase eine Herausforderung darstellt.

Gesamthaft beschreibt IP1, dass die kompakt gehaltene Ausbildung als Herausforderung gilt, weil gewisse Themen oft nur angeschnitten werden können und aus ihrer Sicht nicht genügend tief erarbeitet werden können. Hinsichtlich des Berufseinstiegs hätte sich IP1 beispielsweise intensivere Hospitationssequenzen gewünscht.

*IP1: Ich glaube eben, das was mir jetzt geholfen hätte in der Ausbildung wäre mehr zuschauen oder mehr darüber zu erfahren wie es Erfahrene machen.*

#### Einstieg in die Klassenarbeit

Böhmman (2011) betitelt die Anfangsjahre im Lehrberuf als «survival stage» und häufig wird dabei in der Literatur auch ein sogenannter «Praxisschock» erwähnt. Eine Stabilisierung stellt sich gemäss dem Modell von Böhmman erst nach circa 3 Jahren im Beruf ein. Hier folgt eine stabile Phase, in der man sich gezielter der methodisch-didaktischen Gestaltung des Unterricht widmen kann (Böhmman, 2011, S. 48–51). Auch eine holländische Studie kommt zum gleichen Schluss, dass es 3-5 Jahre dauert bis eine Lehrperson in ihre eigenen Fähigkeiten richtig vertrauen kann. Dabei geht es sowohl um pädagogisches Wissen als auch fachdidaktische Strukturen (Tigchelaar & Melief, 2017, S. 49). Die Aussage von IP4 zeigt beim Berufseinstieg eine gewisse Überforderung im Umgang mit den verschiedenen Herausforderungen einer Lehrperson.

*IP4: Und es war eigentlich wunderbar, ich hatte mega Freude, gute Klasse, war alles wunderbar. Und dann ging es irgendwie ein paar Wochen lang, Herbstferien und so. Und dann habe ich gemerkt, ja ich würde eigentlich gerne Unterrichten, aber ich kann gar nicht. Da habe ich nochmal ein wenig eine Krise gehabt, wobei ich gemerkt habe, einfach diese Beziehungsarbeit mit den Kindern, das braucht so viel Energie, dass ich diese Energie gar nicht mehr gehabt habe, um vorzubereiten und zu unterrichten, einmal eine Zeit lang. Da habe ich, also ich, das-. Ich bin nicht nahe dran gewesen, aufzugeben.*

IP4 beschreibt darauf hin eindrücklich, dass ihn diese Erkenntnis kurzfristig in eine Krise gestürzt hat. Er habe seine Energie fast gänzlich für die Beziehungsarbeit mit den Schülerinnen und Schülern gebraucht und so zeitweise kaum noch Zeit für eine

befriedigende Unterrichtsvorbereitung und die Klassenführung gefunden. Er fühlte sich in dieser Phase jedoch durch das Kollegium gut getragen und fand auch in einem Coaching Unterstützung.

IP3 erwähnte den administrativen Teil der Arbeit und diverse Vorgaben wie beispielsweise den Grad an zu leistender Integrationsarbeit als Herausforderung in der Startphase, so dass das Kerngeschäft in gewisser Weise darunter litt. IP3 arbeitet an einer Schule mit grossem Migrationsanteil, daher war der Umgang mit Heterogenität eine zusätzliche Herausforderung im Berufseinstieg. In den Untersuchungen von Bauer bekunden ebenfalls mehr als 20% der Befragten die Klassenarbeit, das heisst den Umgang mit Heterogenität, die Elternarbeit oder beispielsweise die Vor- und Nachbereitung als Herausforderung (Bauer et al., 2017, S.124).

### Systemisches Verständnis der Schule als Organisation

Für berufseinsteigende Lehrpersonen scheint die Komplexität der Schule als System, Organisationsprozesse, Strukturen und Rollen eine Herausforderung darzustellen. Mit Standard 11 (Schule als Organisation) im Kompetenzstrukturmodell, hat die PHZH den Anspruch genau diese Kompetenzen während der Ausbildung zu entwickeln, wobei die Professionalisierung als kontinuierlicher Prozess angesehen wird, der über die Berufslaufbahn fortzusetzen ist (KSM PHZH, 2017).

Drei der fünf befragten Personen bekundeten unter anderem Schwierigkeiten sich am Anfang ihrer Berufslaufbahn als Lehrperson in den organisationalen Strukturen, den Abläufe im Bildungswesen und in administrativen Prozessen zurechtzufinden.

*IP1: Das es halt nicht nur das Unterrichten ist, sondern das ganze Pack mit Beziehungspflege zu den Kindern, zu den Eltern, alles Administrative, die ganzen Schulhausabläufe, es geht dann sofort in alle Ebenen.*

*IP5: Ich hatte in dieser Klasse, die ich jetzt habe einen Mobbingfall. Ich wusste nicht, dass es Fachstelle Gewaltprävention gab...*

Laut Böhmman ist der Erwerb von Sachkenntnissen bezüglich Verwaltungswege, Strukturen, Schulrecht etc. als eine von sechs zentralen Herausforderungen für quereinsteigende Lehrpersonen (Böhmman, 2011, S. 61).

*IP2: Ja, und einfach, was alles so kommt, und überhaupt, wie der Beruf funktioniert so in seiner Struktur. Also, an welcher Stelle man jetzt genau sitzt. Also dass der Kindergarten hier quasi auch schon so eine Art Lehrberuf ist und nicht nur auf Kinder aufpassen wie in Deutschland, wo die Eltern noch dafür bezahlen. Sondern, dass es der KG hier quasi an die Volksschule angegliedert ist. Das sind halt alles so Sachen, die man einem Schweizer nicht erzählen muss, ein Deutscher hat keine Ahnung davon. Das sind einfach so Informationen, die immer wieder so wie ein Puzzleteil, das unter dem Sofa war. Aha, da ist es ja. Upps.*

Wie das Zitat von IP2 zeigt, ist die Herausforderung besonders gross, wenn man selber in einem anderen Bildungssystem sozialisiert wurde. Neben IP2 stammt auch IP5 aus Deutschland und musste sich zuerst im zürcherischen Bildungssystem zurechtfinden. Betrachtet man die gesamte Population der Quereinsteigenden, so haben gemäss der Begleitevaluation ReQuest (2017) rund 21% der Quest Lehrpersonen auf der Primarstufe eine ausländische Nationalität, circa 80% dieser Personen sind erst nach der 7. Klasse oder später in die Schweiz gekommen.

#### Zusammenarbeit im Beruf

Die Studie von Bauer et al. (2017) zu den wichtigsten Herausforderungen bei Berufseinsteigenden stellt deutlich fest, dass die berufliche Zusammenarbeit als grösste Herausforderung im Arbeitsfeld Schule eingestuft wird. Es werden zum einen problematische Beziehungen und schwierige Hierarchien im Kollegium beschrieben. Andererseits wird aber auch häufig die mangelnde Kooperation oder das auf sich allein gestellt sein, als grosse Herausforderung aufgeführt. Generell wurde der Wunsch nach mehr Austausch geäussert. IP2 erlebte besonders die Anfangsphase in der Schule als schwierig.

*IP2: Was mir am Anfang recht Mühe bereitet hat im Beruf dann, waren mehr die Kollegen. Also wirklich so, das sage ich heute noch, der Lehrer an sich ist eine komische Person. Ich kann es gar nicht genau sagen, woran das liegt, ob es daran liegt, dass man vor allem früher so Einzelkämpfer war und der Teamgedanke erst so langsam aber sicher in den Schulhäusern Einzug hält.*

IP2 hatte insgesamt keinen einfachen Start in den Lehrberuf, weil die Zusammenarbeit mit der ersten Stellenpartnerin in einem Konflikt endete. Mit der zweiten Stellenpartnerin hatte IP2 dann mehr Glück und sie spricht begeistert von der Zusammenarbeit.

Ein Quervergleich von verschiedenen Studien lässt vermuten, dass quereinsteigende Lehrpersonen oft mit sehr spezifischen Erwartungen an die Zusammenarbeit im Kollegium, den Lehrberuf antreten und so die Zusammenarbeit im Team eine besondere Herausforderung darstellt. In der Konsequenz bedeutet dies oftmals, dass eigene Vorstellungen und Arbeitsweisen an jene des Kollegiums angepasst werden müssen (Bauer et al., 2017, S.126). IP5 und IP2 erlebten am Anfang ihrer Lehrtätigkeit den Wechsel von der Privatwirtschaft ins Teamzimmer im Schulhaus deutlich und mussten in Folge dessen die eigene Arbeitskultur angleichen.

*IP5: Das verwirrt aber auch viele Kollegen, die sagen: Du bist aber hier sehr hmmm.*

*IP2: Ich musste mich ziemlich zurücknehmen am Anfang. Einfach weil, ich war zu schnell. Zu laut, zu «fast forward», einfach irgendwo zu direkt. Und da habe ich natürlich auch immer wieder angeeckt. Und da habe ich einfach wirklich für mich gesagt: »So, jetzt machst Du etwas langsamer«.*

Die Studie des IAFOB von 2014 beleuchtet interessanterweise aber die Perspektive des Kollegiums, wo nebst einer Reihe von positiven Rückmeldungen, teilweise auch kritische Rückmeldungen zu den Quest Lehrpersonen gemacht wurden. Dies reicht von Vorbehalten betreffend der Unerfahrenheit, Kritik an Abwesenheiten aufgrund des Studiums bis hin zu neidischen Äusserungen (Trachsler et al., 2014, S. 57).

Das heisst, die Zusammenarbeit im Kollegium kann für den Berufseinstieg eine Herausforderung sein. Neben den vorgestellten, spezifischen Zitaten zur Zusammenarbeit, haben die fünf der befragten Personen aber allesamt auch die Kooperationen mit Arbeitskolleginnen und Kollegen im Beruf und im Studium als hochrelevante Ressource beschrieben.

Generell gilt zu sagen, dass die befragten Personen zwar an verschiedensten Stellen Herausforderungen benannt haben, jedoch haben sie diese auch dank ihrer Vorerfahrung und mitgebrachten Kompetenzen aus dem bisherigen Werdegang bewältigen können. Dies soll nun im folgenden Kapitel genauer beleuchtet werden.

#### **4.3.6 Ressourcen und Kompetenzen**

Da die quereinsteigenden Lehrpersonen im Kanton Zürich mindestens 30 Jahre alt sind, bereits über einen Hochschulabschluss verfügen und auch mehrjährige Berufserfahrung mitbringen, geht man davon aus, dass durch Lebens- und Arbeitserfahrung bereits einige Ressourcen und Kompetenzen vorhanden sind, die direkt in den Lehrberuf transferiert oder als Ressource gezielt aktiviert werden können.

##### **Fach – und Methodenkompetenzen**

Die im Beispiel von IP2 gezeigte Analysefähigkeit ordnet Bauer et al. zusammen mit der Strukturierungsfähigkeit der Methodenkompetenz zu. In ihrer Untersuchung zur Bedeutung von vorberuflicher Erfahrung stellt sie fest, dass Fach- und Methodenkompetenzen bei rund einem Viertel aller Befragten als wichtigste, transferierte vorberufliche Erfahrung eingestuft wird (Bauer et al., 2017, S.131).

##### **Organisations-, Strukturierungs- und Analysefähigkeit**

Auch in der qualitativen Befragung dieser Arbeit betonten vier der fünf Befragten die mitgebrachten organisatorischen Fähigkeiten, das mitgebrachte Strukturierungsvermögen und eine rasche Situationsanalyse als äusserst hilfreich beim Berufseinstieg und im Studium.

*IP1: Also ich glaube es braucht ein gewisses Maß an Strukturfähigkeit. Also wirklich schnell zu entscheiden, was ist wichtig was nicht. (...) Ja. Also ich rede jetzt von meinen Ressourcen.*

*Organisieren können, schnell sein können. Also vor allem in der Ausbildung -, also ich bin sehr genau, aber ich bin zum Glück auch mega schnell, sonst wäre es wie nicht gegangen.*

*IP3: Organisation. Wie man - ja, wie man sich organisiert. Um zu lernen, um die Praktika zu -, das dann, das alles zusammen organisieren und so zu machen, also. Sich einen Plan zu machen, wann man was lernt. (...) Eine Arbeit schreiben und so weiter. Also dort habe ich das schon gemerkt, ich meine, weil ich das Tiermedizin Studium gemacht hatte, ist das für mich alles nicht so schwierig oder schlimm gewesen.*

### Kommunikationsfähigkeit

Drei der fünf befragten Personen waren in ihrer ursprünglichen Tätigkeit Expertinnen im Bereich Kommunikation / Marketing und in der Beratung. Sie bringen also spezifisches Fachwissen in diesem Bereich mit. Alle drei benennen dieses Vorwissen auch explizit als wichtige Ressource und hilfreich beim Berufseinstieg. Sie beschreiben, dass es ihnen meist gut gelingt Gesprächssituationen einzuschätzen, situationsadäquat zu handeln und adressatengerecht zu kommunizieren.

*IP2: Ich hatte auch sehr schwierige Kunden teilweise, und natürlich auch sehr schwierige Verhandlungen als Beraterin. Ich hatte zum Beispiel auch keine Angst vor den Eltern.*

Das gerade Quereinsteigende mit mehr Lebens- und Berufserfahrung das eigene Interaktionsgeschick für ihren neuen Beruf als Lehrperson zu nutzen wissen, beschreiben auch verschiedene internationale Studien (Bauer et al., 2017, S. 132). Die Studie von Williams zu «career changers in teacher education» zeigte beispielsweise, dass über die Hälfte der Befragten die eigene Kommunikationsfähigkeit, die Teamfähigkeit und das eigene Organisationsgeschick als direkt transferierbares Fachwissen einstufen. Die gleiche Studie zeigt auch, dass sich über ein Drittel der Befragten ein angemessenes Verständnis für die Bedürfnisse der Eltern der Schulkinder zuschreibt und auch daher die Kommunikation bei Elterngesprächen gelingt (Williams, 2013, S. 67/68).

Zwei der fünf Befragten bringen selbst Erfahrung als Eltern mit, was beide beim Umgang mit den Schülerinnen und Schülern, aber auch mit den Eltern als wichtigen Erfahrungsschatz beschreiben.

*IP5: Weil mein Benefit ist einerseits mein Alter, ich habe Familie, das hilft extrem bei Elterngesprächen, ich bin ausgebildet, wirklich ausgebildet auf Personalführung, das ist extrem gut mit Kollegen und da gehören auch die ganzen Sachen dazu, wie unangenehme Verhandlungsgespräche et cetera, das ist super für Elterngespräche. Das ist super für Kollegengespräche, je nachdem worum es geht.*

IP1 äussert sich in Ihren Ausführungen zum direkten Wissenstransfer aus dem angestammten Beruf als Kommunikationsspezialistin etwas differenzierter und gibt an, dass für sie der schulspezifische und fachinhaltliche Teil der Interaktionen für sie absolutes Neuland bedeutete.

*IP1: ... klar, also man muss auch mega in verschiedenen Ebenen gleichzeitig arbeiten können als Lehrerin finde ich. Und organisieren können, Überblick bewahren, kommunizieren, aber ja also viel direkter als jetzt über verschiedene Kommunikationskanäle wie Blogg und Medienmitteilungen und Reden und so, was ich da gemacht habe. (...) Wie führt man das Elterngespräch, was gehört überhaupt da rein, was gehört in einen Bericht für einen Schulpsychologen oder für einen Kinderarzt, also das sind alles-. Also, weil alles macht man irgendwie das erste Mal.*

In der Literatur wird beschrieben, dass der Transfer von Fachwissen nur dann gelingt, wenn dieses Vorwissen auf einer im Schulfeld handlungsrelevanten Basis gründet.

Gewisse Fähigkeiten und Fertigkeiten wie Kommunikation oder andere fachspezifische Praxisbezüge lassen sich dann aber relativ leicht auf den Lehrberuf und den Unterricht adaptieren und können daher beim Berufseinstieg dienlich sein (Bauer et al., 2017, S. 16).

#### Unterrichtsbezogenes und technisches Vorwissen

Akademisches Vorwissen oder berufliche Vorerfahrung mit direktem Bezug zu einem Unterrichtsfach erlauben oftmals die direkte Anwendung, dies zeige sich insbesondere in den gestalterischen Unterrichtsfächern (Bauer et al., 2017, S.131). Zwei der fünf befragten Personen schildern einen solchen direkten Praxisbezug. IP4 beschreibt sein technisches Vorwissen als Zugewinn, er ist ursprünglich Informatiker. Die fortschreitende Digitalisierung hält auch im Klassenzimmer Einzug, so dass er nach eigenen Aussagen dieses Wissen direkt im Unterricht einsetzt und mit diesem Fachwissen bewusst Akzente setzt. Gleichzeitig stellte er fest, dass andere Lehrpersonen im Umgang mit technischen Geräten zum Teil Defizite aufweisen, so dass er durch seinen konkreten Beitrag auch das ganze Kollegium stützen kann. Ähnliches stellte auch IP2 fest und beschreibt, dass ihr dank ihrer beruflichen Vorerfahrung gewisse technische Arbeitsprozesse leichter fallen.

*IP2: Ja, also ich meine das ganze, in Anführungszeichen Compi-Zeug, dass mir das halt einfach wirklich von der Hand läuft und keine Herausforderung ist für mich. Dass ich schnell aus irgendeinem blöden PDF-Arbeitsblatt wieder ein Word machen kann, und dann halt doch noch etwas verändern kann, und zack, zack, zack, das einfach schnell erledigt ist und ich nicht einen Doktor brauche, bis das erledigt ist.*

#### Personale- soziale Kompetenzen

Die Untersuchungen von Kamm & Kappler (2017) zeigten, dass insbesondere soziale Fähigkeiten und die eigene persönliche Reife von quereinsteigenden Lehrpersonen als Vorteil betrachtet wird. Es sind dies insbesondere die eigene Lebenserfahrung und eine beschriebene Handlungsfähigkeit die sich auch in Gelassenheit und Humor im Umgang mit Schülerinnen und Schülern zeigt.

Bauer stellte in ihren Befragungen fest, dass quereinsteigende Lehrpersonen die eigene Lebenserfahrung als Vorteil beim Berufseinstieg einstufen. Sowohl mitgebrachte fachliche, aber auch um überfachliche Kompetenzen wurden dabei erwähnt. (Bauer et al., 2017, S.133). Die fünf Personen, die im Rahmen dieser Arbeit befragt wurden, nannten ebenfalls an verschiedenen Stellen, die Erfahrungen aus dem bisherigen Werdegang als relevante Ressource.

*IP5: Es hat mich gestärkt, weil ich gesehen habe, dass die Kompetenzen und Ressourcen, die ich aus meinen Charakter und aus meinem alten Job und meiner Ausbildung und meinen Weiterbildungen et cetera mitbringe, extrem gebrauchen kann in dem Job.*

Ähnlich schildert auch IP2 ihren Kompetenztransfer aus ihrem Alpaufenthalt und die Ressourcen, die sie für sich im Schultag zieht an einem sehr konkreten Beispiel.

*IP2: Und ja, dann hat mir lustigerweise wirklich auch das Leben auf der Alp noch was gebracht. Also die Erfahrung, du kannst mit etwas komplett neuem - . Du kommst mit der Situation klar, du meisterst die, egal wie sie aussieht. Ob das jetzt eine Kälbergeburt ist oder ein Kinderstreit, du kriegst das irgendwie hin. Und wirklich auch so, wenn man mit Tieren arbeitet, ich meine, die arbeiten ganz viel, logischerweise, über Körpersprache. Und das sind auch gesellige Tiere. Das sind auch Herdentiere. Bei mir so, die Übersicht auf dem Pausenplatz, wo es jetzt dann bald «beef» gibt, ich sehe das immer sofort.*

IP2 zeigt in der beschriebenen Situation nicht nur Sozialkompetenz, sondern auch analytisches Geschick in ihrem schnellen, vernetzten und situationsadäquaten Handeln und beweist damit, dass sie auch in schwierigen Situationen handlungsfähig bleibt.

In aussergewöhnlichen Situationen handlungsfähig zu bleiben, gelassen zu bleiben oder mit Humor zu reagieren, ist eine Kompetenzanforderung an Lehrpersonen, auf die beispielsweise an den Informationsanlässen hingewiesen wird. Geht man nach den Dublin Deskriptoren, so bringen Personen mit abgeschlossenem Masterstudium die Fähigkeit mit, auch in unvertrautem Umfeld oder in multidisziplinären Kontexten handlungsfähig und problemlösefähig zu reagieren (swissuniversities, 2019).

*IP2: Eben - einfach wirklich, ich bin wahnsinnig nervenstark. Also wirklich so, mich bringt fast nichts draus.*

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, reagiert IP2 aufgrund ihres grossen Erfahrungsschatzes auch in aussergewöhnlichen Situation gelassen und mit klarem Kopf. IP4 beschreibt ebenfalls die Gelassenheit als wichtige überfachliche Kompetenz, die er durch die Erziehungstätigkeit der eigenen Kindern, aus seiner Funktion als Teamleiter, aber auch durch seine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst während seiner Sinnkrise in den Lehrberuf mitbringt. Diese Erfahrung im Umgang mit Menschen und Situationen kann er direkt im Lehrberuf anwenden kann.

*IP4: Sich auf das Wichtigste zu konzentrieren. Ich stürze mich da nicht-, ich habe da keine Panik und sage - oh Hilfe. Sondern, ich weiß ich kann es trennen; Wichtiges und Unwichtiges. Und wenn es einmal etwas viel gewesen ist, half es mir einfach (mir zu sagen), - ich sehe mir jetzt mal das Nächste an. Und dann mache ich das. Und erst danach mache ich das Übernächste.*

Dank den verschiedenen Erfahrungen, die IP4 während des Übergangsprozesses in den neuen Beruf machen konnte, insbesondere auch wegen einer intensive Auseinandersetzung mit sich selbst, kann IP4 nun viel gelassener und flexibler mit schwierigen Situationen umgehen. Nach Nohl (2009) wäre die von IP4 beschriebene dazugewonnene Fähigkeit eine klassische, aus dem Übergang hervorgegangene Resilienz.

Neben der Fähigkeit Gelassenheit und Lockerheit in die eigene Unterrichtstätigkeit hineinzubringen, wurde auch von drei der Befragten zusätzlich Humor als wichtige persönliche Ressource beschrieben, wobei wohl das eine das andere bedingt.

*IP2: Ja. Natürlich dann einfach Humor. Und ich glaube, was mit Kindern wichtig ist, auch die Authentizität.*

*IP4: Einfach so eine gewisse Lockerheit und Humor. Irgendwie Humor braucht es. Ohne Humor kann ich nicht leben und ich finde das hilft auch, das zu bewältigen.*

IP4 meint damit, dass ihm Humor hilft, herausfordernde Situationen im Berufsalltag zu bewältigen. Humor kann sicherlich ein wesentliches Element von Unterrichtsgestaltung und Klassenführung sein. Es kann sich zum einen positiv auf die Lernbereitschaft der Schülerinnen und Schüler auswirken als auch die eigene Selbstwirksamkeit fördern.

### Selbstwirksamkeitserwartung und Berufszufriedenheit

Die Befragungen für diese Arbeit zeigten bei allen fünf Personen eine hohe Berufszufriedenheit und eine grosse Berufsmotivation.

*IP3: Meine Zufriedenheit macht aus, dass ich jetzt etwas mache, wo ich das Gefühl habe, dass ich das gut kann. Also ich fühle mich kompetent darin. Plus ist es etwas Positives. Jeden Tag etwas sehr Sinnvolles. Etwas wo man wirken kann - , etwas bewirken kann.*

Quereinsteigende weisen gemäss der Erhebung von Troesch & Bauer (2017) allgemein, eine höhere lehrerspezifische Selbstwirksamkeitserwartung und Berufszufriedenheit aus, als die Vergleichsgruppe, die den Lehrberuf auf erstem Bildungsweg bestritten hat. Gleichzeitig zeigte die Studie auch eine Korrelation zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und dem Empfinden der beruflichen Belastung. (Troesch & Bauer, 2017, S.70).

*IP4: Ich kann mir nicht mehr vorstellen zu wechseln, zurück zu gehen. Bin extrem zufrieden, richtig glücklich. Und einfach so ein bisschen, die Ressourcenfrage ist ein wenig ein Thema, an dem ich einfach dranbleiben muss. Weil ich arbeite so viel, wie ich noch nicht gearbeitet habe in meinem Leben. Es hat jetzt halt Sinn, darum mache ich es gerne.*

Wie das Beispiel von IP4 zeigt, steigert das berufliche Wohlbefinden die Selbstwirksamkeitserwartung und umgekehrt, was wiederum den Umgang mit beruflichen Belastungssituationen und schwierigen Herausforderungen erleichtert.

### Ressourcenkompetenz

In den vorangegangenen Abschnitten wurden beispielhaft anhand der fünf befragten Personen verschiedene Kompetenzen Ressourcen von Quereinsteigenden beschrieben. Alle Fünf zeigten, dass sie sich sowohl ihrer Grenzen aber auch ihrer Ressourcen und Kompetenzen bewusst sind. Nohl stellt die Ressourcenkompetenz, das heisst die Fähigkeit, die eigenen Ressourcen urbar zu machen und diese für sich zu nutzen, über die effektiven Ressourcen (Nohl, 2009, S.174).

IP4 und IP5, welche in ihrer Übergangsphase auch psychologische Unterstützung erhalten haben, lernten in dieser Phase sich den eigenen Ressourcen bewusst zu werden und konnten so für den Berufseinstieg neue Strategien entwickeln, besser Prioritäten setzen und generell auch in herausfordernden Situationen gelassener handeln. IP5 beschreibt die eigene Burnout-Erfahrung rückblickend gar als Gewinn für die heutige Tätigkeit als Lehrperson.

*IP5: Rückblickend muss ich bei mir sagen, die Gründe, die mich zum Burnout gebracht haben, sind viele menschliche gewesen, auch die ganze Familie, Arbeitskonstellation, die ich so im Schulumfeld nicht erlebe. Und damit ist diese Gefahr bei mir nicht und ich habe dieses wunderbare Ressourcenpaket aus dem Ganzen rausgeholt, für das ich sehr dankbar bin.*

Sie stellt in ihren Ausführungen auch in den Raum, dass es grundsätzlich für angehende Lehrpersonen sinnvoll wäre, eine Art Ressourcen-Coaching anzubieten, um ein besseres Verständnis der eigenen Grenzen und Ressourcen zu entwickeln.

Auch nach dem Modell von Nohl macht eine solche Forderung Sinn. Psychische, soziale und auch materiellen Ressourcen müssen nicht nur erkannt, sondern auch erhalten, gepflegt oder erweitert werden (Nohl, 2009, S.174).

Im Kompetenzstrukturmodell der PHZH wird die bewusste Rücksichtnahme auf die eigene physische und psychische Gesundheit unter «Standard 12: Beruf in der Lebensbalance» als relevante Kompetenz einer Lehrperson genannt (KSM PHZH, 2018, S.22). Auch die Studie des IAFOB weist darauf hin, dass insbesondere auch während des Studiums ein achtsamer Umgang mit den eigenen Ressourcen wichtig ist, weil die Mehrfachbelastung in diesem berufsintegrierten Studienmodell besonders hoch ist. (Trachsler et al., 2014, S.80)

### Externe Ressourcen

Neben kognitiv erworbenen Überzeugungssystemen wie Selbstwirksamkeit oder andere beschriebene internen Ressourcen sind auch externe Ressourcen für quereinsteigende

Lehrpersonen von grosser Bedeutung. Funktionierende soziale Netzwerke und Beziehungen, aber auch materielle Güter und institutionelle Strukturen können entscheidende Unterstützung bieten. Da externen Ressourcen nur indirekt kontrollierbar sind, müssen diese nicht nur erkannt und gepflegt oder auch etabliert werden, um diese nutzen zu können (Nussbeck, 2014, S. 78-80).

Für Quereinsteigende ist die Ausbildungsphase oft auch eine finanzielle und organisatorische Herausforderung. Es darf nicht unterschätzt werden, selbst wenn das Studienmodell im Kanton Zürich zumindest während der berufsintegrierten Phase entlohnt ist.

*IP3: Ich meine, man verdient ja im ersten Jahr nichts. Also man muss ja-. Und das ist schon ein Faktor, den man sich vorher überlegen muss, wie man das dann macht. (...) Ja. Ich habe Unterstützung gehabt. Ich habe irgendwie zwei Darlehen haben können. Also beide zinslos, zinsfrei. Das eine von der Schule selbst. Und das andere von meinen Eltern.*

Neben dem finanziellen Aspekt wie von IP3 beschrieben, bedarf es aber auch einer gut durchdachten Organisation im privaten Umfeld und genaue Absprachen mit der eigenen Familie etc., um sich Entlastung im Studium und im Berufseinstieg zu schaffen.

IP4 beschreibt die materielle Herausforderung als bewältigbar, sofern man sich gut organisiert und drauf vorbereitet ist.

*IP4: Es ist ja ein Jahr, in dem ich nichts verdient habe. Meine Frau arbeitet, sie hat dann ein bisschen aufgestockt. So ging es irgendwie dann. Ich hatte etwas angespart. Ich habe gemerkt, ja ist klar, das sinkt alles ein, aber es reicht.*

### Soziale Ressourcen

Bereits in Kapitel 4.2.4. wurde die Vereinbarkeit mit der eigenen Familie im Sinne einer der Herausforderung aufgegriffen. Gegenteilig können aber Familienmitglieder oder andere nahestehende Personen durch praktische Handlungen oder durch geistige und moralische Unterstützung Entlastung bieten. Die beiden befragten Personen mit eigener Familie (IP4 und IP5) haben dies speziell hervorgehoben.

*IP5: Ohne meinen Mann keine Chance, also mit all dem, was er einfach übernommen hat und also auch ausgehalten hat ohne da-. Keine Chance.*

Gemäss Zellweger liegt die grösste Herausforderung in beruflichen Übergängen oft darin, Unterstützung anzunehmen und sich bewusst Freiräume für einen Ausgleich zu schaffen und empfiehlt daher eine bewusste Vorbereitung des eigenen Netzwerks und eine gezielte Aktivierung dieser Ressource (Zellweger, 2008, S. 115).

In Bezug auf die konkrete Herausforderung des Studiums haben die fünf Befragten auch die Bedeutung der Peers (Kommilitoninnen und Kommilitonen) als wichtige Ressource hervorgehoben.

*IP1: Ja, man hat ja recht schnell so ein paar, wo man sich gut versteht und wo man vielleicht auch zusammen Sachen vorbereitet oder austauscht und sich einfach so ein bisschen gut zuredet.*

Die Peergruppe kann sich sowohl als fachliche, aber auch moralische Unterstützung manifestieren und ist daher als wichtige soziale Ressource für die Bewältigung des Studiums zu betrachten.

#### Institutionelles Unterstützungsangebot

Quest Lehrpersonen können im Studium und beim Berufseinstieg auf gewisse institutionalisierte Ressourcen zurückgreifen (vgl. Kapitel 3.2.2). Die Quest Studiengänge sind so konzipiert, dass während der berufsintegrierten Phase ein grosser Teil des Lernens am eigenen Arbeitsplatz stattfindet. Im Bewusstsein, dass der frühe Einstieg in die Berufspraxis eine besondere Herausforderung darstellt, wurde ein spezielles Unterstützungsangebot für Quest Studierende entwickelt. Es stehen Mentorinnen und Mentoren, Fachbegleitungen, Lerncoaches etc. zu Verfügung. Die Begleitstudie der PHZH hat gezeigt, dass die befragten Studierenden das Unterstützungs- und Betreuungsangebot während der berufsintegrierten Phase insgesamt als positiv eingeschätzt haben (ReQuest, 2017).

Der Resonanz aus der qualitativen Befragung ist ebenfalls zu entnehmen, dass dieses institutionelle Unterstützungsangebot als relevante, strukturelle Ressource zu werten ist.

*IP5: Ich bin nicht nahe dran gewesen aufzugeben. (...) Ich habe damals - wir hatten ja noch ein Coaching vom Studium - , ich habe dieses Coaching dann erhöht. Dabei hat mich auch die Schule unterstützt und dann mitgetragen. Der gleiche Coach, den ich gehabt habe, den ich sehr gut fand, ist dann nochmal mehr gekommen und hat diese Sachen einfach auch nochmal mit mir zusammen angeschaut.*

Die Beschreibung von IP5 zeigt zum einen die Bedeutung dieses individualisierten Unterstützungsangebots auf, es zeigt aber zum anderen auch, dass die Quereinsteigenden selbstverantwortlich solche Angebote einfordern müssen. Für IP2 war dies im Falle der Fachbegleitung teilweise auch eine gewisse Herausforderung, weil die Fachbegleitung auch Teil des Kollegiums ist. Andererseits wurde es aber natürlich auch als Vorteil beschrieben, direkt im Schulhausteam Unterstützung vor Ort zu erhalten.

*IP2: Aber es ist wirklich so, Fachbegleitung musst du dir mehr holen, als dass du da quasi direkt etwas kriegst. (...) die Fachbegleitung gehört immer zum Kollegium, das ist immer ein Lehrerkollege oder eine Kollegin.*

*IP5: Ich habe eine gute Fachbegleitung gehabt im Schulhaus. Und ganz viel geholfen hat mir, das Kollegium rund um mich - alle habe ich fragen können. Ich habe ein cooles Umfeld gehabt im Schulhaus.*

Drei der befragten Personen haben speziell die Lerngruppenarbeit in der Mentoratsgruppe als wichtiges Unterstützungsangebot identifiziert. In der Regel können in diesem Rahmen konkrete Fälle aus der Praxis im Rahmen einer Inter- oder Supervision bearbeitet werden.

*IP2: Ja, wir hatten eben Supervision. Und das war im Fall mega cool. So cool, dass wir das jetzt weiter organisiert haben, privat. (...) In fast derselben Gruppe. (...) Und ich finde, das ist extrem wertvoll. Also, das ist etwas, was man echt-, was man glaube ich auch den Studierenden nochmal sagen muss. Es ist keine Zusatzbelastung, sondern das bringt es wirklich.*

*IP4: Wir haben eine gute Gruppe gehabt, eine gute Leitung. Und ziehen es jetzt sogar noch weiter, weil es so gut war. Nur schon um zu sehen, dass man ja nicht allein ist, dass andere auch kämpfen.*

#### Arbeitsumfeld als Ressource

In Kapitel 4.2.4 wurde das Schulhausteam bereits im Sinne einer Herausforderung für Quereinsteigende diskutiert. Gleichzeitig stellt ein gutes Arbeitsumfeld und Unterstützung im Kollegium eine relevante Ressource für einen erfolgreichen Berufseinstieg dar. Die Befragungen haben durchgehend den hohen Wert einer guten Stellenpartnerin oder einer unterstützenden Schulleitung hervorgehoben. IP2 hat die Relevanz einer gut funktionierenden Teamarbeit direkt bei Stellenantritt erlebt. Die Zusammenarbeit mit einer ersten Stellenpartnerin hat zunächst gleich zu grossen Spannungen geführt, so dass sich IP2 bereits über einen Abbruch des Arbeitsverhältnisses Gedanken machen musste. Die Teamkonstellation wurde danach aber umgestellt, so dass IP2 mit einer Stellenpartnerin zusammenarbeiten konnte, durch welche sie sich getragen fühlte.

*IP2: Und ich hatte da super Glück mit (mit K.), und sie hat mich einfach mega unterstützt, weil ich war eigentlich noch ein «Totschli», und hatte keine Ahnung von nichts, dazu noch Studium und Prüfung und ja, das war schon relativ viel.*

Es ist sicherlich eine Realität, dass quereinsteigende Lehrpersonen auf starke Partnerschaften im Beruf angewiesen sind, weil die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben nicht unterschätzt werden darf.

*IP5: Das sind Dinge, sie (die Stellenpartnerin) hat mir den Rücken freigehalten und ohne das wäre ich gnadenlos an die Grenzen gekommen und das habe ich auch an meinen Kollegen gesehen, also an den Kommilitonen, die eingestiegen sind, die genau dort an den Anschlag gekommen sind.*

Die Studie des IAFOB von 2014 zeigte, dass 86% aller befragten Quest-Lehrpersonen sich in ihren Team akzeptiert fühlten und 75% der Befragten fühlten sich konkret durch ihre Arbeitskolleginnen und Kollegen gestützt (Trachsler et al., 2014, S.58).

## 5 Diskussion und Ausblick

Die fünf befragten Quereinsteigenden brachten alle keine berufsbiographische Vorerfahrung in pädagogischen Berufen mit und betraten mit dem Berufswechsel daher Neuland. Zwei der Befragten stammen aus einem familiären Umfeld mit Lehrpersonen, es sind auch diese beiden Personen, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Biographie bereits die Idee des Lehrberufs in Betracht gezogen haben.

Die Idee, die eigene Laufbahn zu überdenken und neu zu planen, kam bei allen Befragten zunächst durch eine gewisse Konsternation oder gar durch eine Sinnkrise im alten Beruf auf. In der Fachliteratur spricht man von Push-Faktoren, die einem aus dem bisherigen Berufsfeld drängen. Dieser Push-Faktor scheint bei den Befragten den beruflichen Übergang initiiert zu haben, jedoch liessen sich die Befragten genügend Zeit, um nötige Übergangskompetenzen zu entwickeln. Eine intensive Auseinandersetzung mit eigenen Interessen, Werten, Kompetenzen und Ressourcen mittels Introspektion und durch gezielte Exploration ist bei allen befragten Personen festzustellen. Durch diese berufsbiographische Gestaltungsarbeit konnten die Befragten die eigenen intrinsische und extrinsische Berufsmotive (Sinnstiftung, Vereinbarkeit, Sicherheit) erkennen, welche auch als Pull-Faktoren wirken und sich in der Berufsmotivation hin zum Lehrberuf manifestieren. Für die Entscheidungsfindung scheint das praktische Erleben des Berufs wichtig. Alle Befragten verbanden ihre Motivation zum Lehrberuf an konkrete Erfahrungen oder gar an Schlüsselmomente aus Hospitationen oder anderen persönlichen Unterrichtserfahrungen. Die obligatorischen Schulbesuche im Rahmen des Auswahlverfahrens sind daher als relevant einzustufen. Kaum in Erinnerung geblieben ist hingegen der CCT-Fragebogen (CCT, 2019). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass dieses Element lediglich zur Selbstevaluation dient und inhaltlich nur implizit ins effektive Auswahlverfahren einfließt. Für den Übergangsprozess scheint eine professionelle Begleitung durch eine Laufbahnberatung sinnvoll, sie wird als unterstützend bei Entwicklung von Übergangskompetenzen eingestuft.

Neben einer professionellen Begleitung haben sich die Befragten auch im näheren privaten Umfeld direkt aus erster Hand über den Lehrberuf informiert und alle befragten Personen auch den Informationsanlass der PH Zürich besucht. Als zusätzlich wünschenswert wurde ein Erfahrungsaustausch mit Quest-Lehrpersonen eingebracht. Es wäre zu evaluieren, ob beispielsweise im Rahmen einer Informationsveranstaltung eine solche Perspektive eingebracht werden könnte.

Die befragten Quereinsteigenden sahen sich im Studium aber auch beim Berufseinstieg einem hohen Arbeitsaufwand ausgesetzt. Die Herausforderung ist dabei nicht unbedingt intellektueller Natur, sondern besteht insbesondere durch die Parallelität verschiedenster

Aufgaben und Anspruchsgruppen. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben erfordert eine gute Organisation, Planung und einen gewissen Pragmatismus. Aus den Befragungen ging hervor, dass die eigene Leistungserwartung und Gewissenhaftigkeit ein möglicher Stolperstein im Studium sein kann. Interessanterweise empfanden die Befragten die eigene Leistungserwartung in der Klassenarbeit als nicht mehr so ausgeprägt. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass Messbarkeit der eigenen Leistung nicht mehr ganz eindeutig und grösstenteils selbstverantwortlich erfolgt. Beim Berufseinstieg scheint die Herausforderung wieder in der Vielfältigkeit der Aufgaben einer Lehrperson zu liegen, was wieder Organisation, Planung und Pragmatismus erfordert. Die Befragungen zeigten, dass gerade in der Anfangsphase wegen der mannigfaltigen Aufgabenkatalog einer Lehrperson, der zunächst auch inhaltlich und strukturell verstanden werden muss, oft das Kerngeschäft darunter leidet. Es wäre zu analysieren, inwiefern ein Starthilfepaket für neue Lehrpersonen ausgebaut werden müsste.

Quereinsteigende Lehrpersonen bringen aufgrund ihrer akademischen Vorbildung, beruflicher Vorerfahrung und allgemeiner Lebenserfahrung in diversen Gebieten relevante fachliche und überfachliche Kompetenzen mit. Nach der Auswertung der qualitativen Befragung lassen sich generalisierend sowohl die Strukturierung- und Analysefähigkeit als auch die Interaktionsfähigkeit als wichtige transferierbare Kompetenzen feststellen. Ein Abgleich der in dieser Arbeit festgestellten vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen mit den extern und institutionell gestellten Erwartungen an angehende Lehrpersonen welche in einer Tabelle in Kapitel 3.2.3 zusammengestellt wurden, zeigt, dass die Befragten Quereinsteigenden, bereits vor Stellenantritt über einen breiten Kompetenzrucksack verfügten. Folgendes konnte identifiziert werden:

Fachspezifisches Wissen und Können	Improvisationsgeschick	Motivation und Interesse	Soziale Beziehungen fördern	Zusammenarbeit mit Eltern und Kollegen	Kooperationsfähigkeit
Kommunikationsfähigkeit	Organisationskompetenz	Selbstlernfähigkeit	Reflexionsfähigkeit	Engagement für die Schule	Belastbarkeit

Das fachliche Vorwissen ist je nach Werdegang unterschiedlich und wird je nach dem spezifisch in den Schultag eingebracht. Dies scheint von Kolleginnen und Kolleginnen im Schulhausteam geschätzt zu werden. Es wäre interessant zu untersuchen, inwiefern der individuelle Wissenstransfer unter den Studierenden im Studium funktioniert und gegenseitige Entlastung bieten kann. Um ein besseres Bild über fachliche Herausforderungen von Quereinsteigenden zu erhalten, wäre eine grössere, quantitative Studie notwendig.

Grundsätzlich berichteten alle der Befragten von einer hohen Berufszufriedenheit, was sich auf ihre Selbstwirksamkeitserwartung auswirkt. Es lässt die Vermutung zu, dass sich daraus

die beschriebene Gelassenheit im Berufsalltag ableiten lässt und sie dadurch auch in schwierigen Situationen handlungsfähig bleiben.

Die Biographien der befragten Personen weisen facettenreiche und zum Teil herausfordernde Lebensabschnitte auf. Den Beschreibungen zu Folge haben sie aus solchen Grenzerfahrungen ihre Konsequenzen gezogen und daraus neue Strategien für den herausfordernden Berufswechsel entwickelt. Diese Arbeit an der eigenen Ressourcenkompetenz hat teilweise durch fachliche Begleitung und teilweise selbstständig stattgefunden. Dem Hinweis, dass allenfalls ein gezieltes Ressourcen-Coaching für alle Quereinsteigenden sinnvoll wäre, ist auf Grund der hohen Belastung im Studium und im Berufseinstieg, durchaus etwas abzugewinnen.

## **5.1 Konsequenzen für den Beratungskontext**

Da es sich um eine qualitative Befragung handelte, können die in der Ergebnisdiskussion erwähnten Punkte nicht pauschalisiert werden. Die persönlichen Erkenntnisse der Befragten zeigen aber die Diversität von quereinsteigenden Lehrpersonen auf und zeigen, dass im Beratungskontext individuelle Faktoren berücksichtigt werden sollten, um eine Person im Berufswechsel unterstützend zu begleiten. Da die qualitativen Ergebnisse aber nach Möglichkeit auch auf dem Hintergrund von bereits bestehenden wissenschaftlichen Erkenntnissen diskutiert wurden, liessen sich dennoch gewisse Aussagen machen, welche wohl auf die meisten quereinsteigenden Lehrpersonen zutrifft.

Die berufsbiographischen Hintergründe von potentiellen quereinsteigenden Lehrpersonen sind mannigfaltig und die Beweggründe einen neuen Berufsweg einzuschlagen divers. Die Befragungen haben gezeigt, dass hinter einem Berufswechsel verschiedene Motive wie zum Beispiel der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung, ein genereller Wertewandel oder die Suche nach Sinnstiftung stehen kann.

Wie in modernen Laufbahnkonzepten beschrieben, wird der subjektive Karriereerfolg in einer zweiten Laufbahn häufig höher gewichtet als das berufliches Prestige. Im Vordergrund steht der Wunsch nach persönlicher Veränderung und Weiterentwicklung. Dahinter steht aber auch eine Kombination aus ökonomischen, psychologischen als auch soziologischen Überlegungen. Im Beratungskontext gilt es daher entwicklungs- und passungsbezogene Elemente einzubauen, wodurch ein intrinsische, extrinsische, soziale, aber auch statusbezogene Werte in Bezug auf die neue Berufswahl abgewogen werden können und ein berufsbezogenes Selbstkonzept entstehen kann. Berufsbiographisch ist im Beratungskontext auch die Ursache für den Bruch mit dem angestammten Beruf zu berücksichtigen. Je nach Ausgangslage müssen zunächst relevante Übergangskompetenzen erarbeitet werden.

Die Arbeit hat gezeigt, dass die Mehrfachbelastung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben häufig als herausfordernd beschrieben wird. Der Quereinstieg in den Lehrberuf erfordert folglich ein hohes Mass an persönlicher Ressourcenkompetenz. Beratungspersonen können daher nicht nur auf die herausfordernden Elemente hinweisen, sondern die angehenden Lehrpersonen auch konkret dabei unterstützen, die eigenen Ressourcen und Kompetenzen zu entdecken, urbar zu machen und zu pflegen. Ebenso ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Anforderungen an eine Lehrperson ratsam. Weil es sich bei diesem Studienformat um eine verkürzte Ausbildung handelt, macht ein Abgleich (Passung) der Anforderungen auf dem Hintergrund der Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Klienten Sinn und kann Entlastung bieten. In einer Beratung wäre beispielsweise eine Kompetenzanalyse anhand des Kompetenzstrukturmodells der PH Zürich denkbar (KSM PHZH, 2018). Auch die für die diese Arbeit erstellte tabellarische Übersicht über externe Anforderungen an Lehrpersonen aus Kapitel 3.2.3 (S.16) wäre ein mögliche Diskussionsgrundlage für eine Kompetenzanalyse. Für einen definitiven Berufsentscheid scheint neben den gängigen Informationsquellen, welche durch die PH zur Verfügung gestellt werden, das praktische Erleben des Lehrberufs (Hospitationen an einer Schule) und allenfalls ein konkreter Erfahrungsaustausch mit Quereinstiegsabsolventinnen und Absolventen äusserst sinnvoll.

## **5.2 Reflexion / Persönliche Erkenntnisse**

Die Konzipierung einer gelungenen Fragestellung und Zielsetzung für diese Arbeit stellte mich persönlich vor eine grosse Herausforderung. Zudem erarbeitete ich ein Thema, in welches ich institutionell selber involviert bin und zum anderen bestehen zum Thema Quereinstieg bereits fundierte Forschungsergebnisse, die teilweise durch die PH Zürich durchgeführt wurden. Es war für mich also ein Spagat zwischen thematischer Abgrenzung und Bezugnahme auf bestehende Publikationen.

Die gewählte Form der qualitativen Befragung hat sich daher angeboten, weil dadurch individuelle Ergebnisse zu erwarten waren. Es sollte bewusst die Perspektive der Befragten dargestellt werden in Abgrenzung zu institutionellen Vorstellungen. Auf bestehende Forschungsergebnisse und Sekundärliteratur wurde nach Möglichkeit Bezug genommen. Rückblickend stellt sich für mich die Frage, inwiefern diese Verknüpfung von qualitativen Daten mit Sekundärdaten den Grad einer qualitativen Arbeit beeinflusst. Die Beantwortung der Fragestellung, nämlich konkrete relevante Faktoren aus allen befragten Bereichen herauszuarbeiten, wurde in dieser Arbeit über die Narration einer individuellen Laufbahngeschichte gestellt.

Die Fragestellung dieser Arbeit war breit gefasst und umfasste verschiedene Themen. Entsprechend gestaltete sich der Interviewleitfaden in fünf Frageblöcke (Biographie,

Beweggründen, Entscheidungsfindung, Herausforderungen und Unsicherheiten, Ressourcen und Kompetenzen). Rückblickend ist diese bereite Anlage als qualitativer Gewinn einzustufen. Es ermöglichte einen breiten Einblick in die Lebensgeschichten der befragten Personen. Thematisch ist es während der Interviews teilweise zu Wiederholungen gekommen, dies liegt sicherlich zum einen an der gewählten Form des Interviews (narrativ, teilstrukturiert), als auch an der Konstruktion der Frageblöcke, die sich inhaltlich zum Teil überschneiden. Andererseits ist aus dem durchgeführten Pilotinterview die Erkenntnis entstanden, dass die gezielte Repetition von Fragen auch zu fundierten Ergebnissen führen kann. Dies hat dazu geführt, dass ich nach Ende des Interviews bewusst wiederholend nach Ergänzungen zu den fünf Frageblöcken gefragt habe, was in vielen Fällen weitere Erkenntnisse hervorbrachte. Die gewählte Interviewform, möglichst narrativ und dennoch in gewissem Masse strukturiert, erfordert eine hohe Aufmerksamkeit und die Bereitschaft zur Intervention an der richtigen Stelle. Insbesondere am Anfang war das eine Herausforderung. Später war es aber befriedigend festzustellen, dass die Interviews von Mal zu Mal besser und mit immer weniger Interventionen steuern liessen.

Betrachtet man jedoch die Ergebnisse der qualitativen Befragung, so ergeben sie keine speziellen, stufenspezifischen Charaktere. Zwar behandelt Frageblock II des Interviewleitfadens unter anderem auch die Zielstufenwahl, jedoch ist die Zielstufe (Primarstufe) kein konkreter Bestandteil der formulierten Ziele dieser Arbeit. Diese Diskrepanz liesse sich sicher durch gezielte Ausklammerung vermeiden, beziehungsweise mit einem expliziteren Fokus ergänzen.

## 5.4 Konklusion

Diese Arbeit hatte zum Ziel, relevante Faktoren bei der Wahl einer zweiten Laufbahn als Lehrperson im Quereinstieg zu erarbeiten, Herausforderungen zu erkennen und nötige Ressourcen und Kompetenzen festzustellen.

Durch die qualitativen Befragungen von fünf erfolgreich in den Lehrberuf gestarteten Quest-Lehrpersonen der Primarstufe konnten verschiedene Herausforderungen identifiziert werden. Insbesondere scheint die Mehrfachbelastung im Studium und im Berufseinstieg in besonderem Masse persönliche und soziale Ressourcen zu beanspruchen.

Um ein besseres Bild über fachliche Herausforderungen zu erhalten, wäre eine grössere, quantitative Studie notwendig. Eine Analyse der Berufsbiographien hat gezeigt, dass Beweggründe für einen Berufswechsel vielfältig sind und im Beratungskontext entsprechend individuell berücksichtigt werden müssen.

Zentral für eine gelungene Entscheidungsfindung sind solid entwickelte Übergangskompetenzen, wobei in der Orientierungsphase insbesondere konkrete praktische Berufserfahrung als richtungsweisender Faktor Bedeutung zukommen muss. Wegen ihrer Lebenserfahrung, der akademischer Vorbildung und ihrer Berufserfahrung verfügen quereinsteigende Lehrpersonen bereits bei Studienantritt über diverse berufsrelevante, fachliche und überfachliche Kompetenzen. Diese gilt es sowohl im Studium als auch beim Berufseinstieg gezielt als persönliche Ressource zu nutzen.

## 6 Literaturverzeichnis

- Abessolo, M. (2018). *Welche Werte prägen neue Laufbahnkonzepte?*. In Panorama. 2.  
Zugriff am 2.8.2019: [http://www.panorama.ch/dyn/1127.aspx?id\\_article=1722](http://www.panorama.ch/dyn/1127.aspx?id_article=1722)
- Bauer, C. E., Aksoy, D., Troesch, L., Hostettler, U. (2017). *Herausforderungen im Lehrberuf: Die Bedeutung vorberuflicher Erfahrungen*. In Bauer et al. Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Bauer, C. E., Bieri Buschor, C., Safi, N. (2017). *Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung* (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Bauer, C. E., Troesch, L. & Aksoy, D. (2017). *Über Umwege zum Lehrberuf: berufliche Entwicklung und Berufsverbleib von Lehrpersonen auf dem zweiten Bildungsweg* (1. Auflage., Band 7). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Bieri Buschor, C., Kappler, C., Keck Frei, A., Kocher, M., Schuler, P. (2014): *Quereinstieg in den Lehrberuf - Erste Ergebnisse der Begleitevaluation zu den Studiengängen des Quereinstiegs an der PH Zürich*. Zürich: PHZH.
- Böhmman, M. (2011). *Das Quereinsteiger-Buch: so gelingt der Start in den Lehrberuf*. Weinheim: Beltz.
- Career Counseling for Teachers (Webseite). Zugriff am 1.8.2019: <http://www.cct-switzerland.ch>
- Criblez, L. (2017). *Lehrerinnen und Lehrermangel in den 1960er- und frühen 1970er-Jahren – Phänomen, Massnahmen, Wirkungen*. In Bauer et. al. Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.
- EDK (2012). *Medienmitteilung vom 5.7.2012, Quereinstieg in den Lehrberuf: Die EDK legt gemeinsame Regeln fest*. Zugriff am 2.8.2019: <http://www.edk.ch/dyn/25343.php>
- EDK (2019). *Quereinstieg – Lehrerin und Lehrer werden als Zweitausbildung*. Zugriff am 1.8.2019: <http://www.edk.ch/dyn/27569.php>
- EDK (2019). *Reglement über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen*. Bern: EDK. Zugriff am 1.8.2019:  
[https://edudoc.educa.ch/static/web/arbeiten/diplanerk/anerkennung\\_lehrdiplome\\_regl\\_d.pdf](https://edudoc.educa.ch/static/web/arbeiten/diplanerk/anerkennung_lehrdiplome_regl_d.pdf)
- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung: berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Praxis der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Hillebrecht, S. (2017). *Die zweite Karriere. Theoretische Basis und praktische Modelle für*

- den beruflichen Neustart*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hirschi, A. (2013). *Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis*. In Hammerer, M., Kanelutti-Chilas, E., Melter, I. (eds). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hirschi, A. (2015). *Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert*. In Zihlmann, R., Jungo, D. (Eds). *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Aufl.). Zürich: SDBB Verlag.
- Hirschi, A. (2018). BSLB – Bericht im Auftrag des SBFI im Rahmen des Projekts Berufsbildung 2030 – “Visionen und Strategische Leitlinien”. Bern: ED WBF.
- Kamm, E., Kappler, C. (2017). *Wege in den Lehrberuf: Berufsbiographien und Motive von Quereinsteigenden* (1. Auflage). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Kantonsrat Zürich (1999). Gesetz über die Pädagogische Hochschule (PHG). Zürich: Kantonsrat ZH. Zugriff am 1.8.2019:  
[http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex\\_r.nsf/0/019230725085899EC1257F5E00278CAA/\\$file/414.41\\_25.10.99\\_92.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/appl/zhlex_r.nsf/0/019230725085899EC1257F5E00278CAA/$file/414.41_25.10.99_92.pdf)
- Küstners, I. (2009). *Narrative Interviews: Grundlagen und Anwendungen* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- LCH (2014). *Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer*. Zürich: LCH. Zugriff am 1.8.2019:  
[https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Verlag\\_LCH/Berufsauftrag\\_LCH.pdf](https://www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Verlag_LCH/Berufsauftrag_LCH.pdf)
- Loretz, C. (2014). *Berufswahlmotive angehender Lehrpersonen im Quereinstieg: Determinanten von Vereinbarkeits- und Sicherheitsmotiven bei der Wahl zum Lehrberuf als Zweitberuf* (Lizentiatsarbeit) Zürich: Zürich.
- Loretz, C., Schär, P., Keck Frei, A., Bieri Buschor, C. (2017). *Motiviert in den Lehrberuf - Berufswahlmotive von quereinsteigenden Männern und Frauen*. In Bauer, C. et al. *Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung* (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage.). Weinheim: Beltz.
- Neuber, D., Quesel, C., Rindlisbacher, S., Safi, N., Schweinberger, K. (2017). *Endlich Lehrerin. Über Umwege in den Lehrberuf*. In Bauer, C. E., Bieri Buschor, C., Safi, N. (2017). *Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung* (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.
- Nohl, M. (2009). *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*. Berlin: Köster.

- Nohl, M. (2010). *Bewältigung beruflicher und privater Übergänge*. In *Berufsbildung*, 121.  
Zugriff am 23.11.2019:  
<https://meinberufsweg.de/pdfs/Uebergangskompetenzmodell.pdf>
- Nussbeck, S. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie*. München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- PHZH (2010). *Massnahmen gegen den Lehrerinnen- und Lehrermangel*. (Medienmitteilung).  
Zugriff am 2.8.2019: <https://phzh.ch/de/ueber-uns/Medien/News/2010/07/massnahmen-gegen-den-lehrerinnen--und-lehrermangel/>
- PHZH (2014). Jahresbericht PHZH. Zürich: PHZH. Zugriff am 1.8.2019:  
<https://phzh.ch/de/ueber-uns/Publikationen/Jahresberichte/>
- PHZH (2014). Richtlinie zur Beurteilung der beruflichen Eignung an der PH Zürich. Zugriff am 1.8.2019:  
[https://stud.phzh.ch/globalassets/phzh.ch/ausbildung/studieren\\_studieninfos/richtlinie\\_eignungsbeurteilung.pdf](https://stud.phzh.ch/globalassets/phzh.ch/ausbildung/studieren_studieninfos/richtlinie_eignungsbeurteilung.pdf)
- PHZH (2017). Kompetenzstrukturmodell: Ausbildungsmodell (Broschüre). Zürich: PHZH
- PHZH (2017). ReQuest Begleitstudie – Quereinstieg in den Lehrberuf. Zugriff am 23.11.2019: <https://phzh.ch/de/Forschung/Forschung-auf-einen-Blick/projekt Datenbank/projekt detail/?id=144>
- PHZH (2019). *Das Angebot der Berufseinführung*. Zürich PHZH. Zugriff am 23.11.2019:  
[https://phzh.ch/globalassets/phzh.ch/weiterbildung/volksschule/lehrpersonen/berufseinfuehrung/bef-flyer\\_19-20.pdf](https://phzh.ch/globalassets/phzh.ch/weiterbildung/volksschule/lehrpersonen/berufseinfuehrung/bef-flyer_19-20.pdf)
- PHZH (Webseite). *Informationsveranstaltung für Quereinsteigende*. Zugriff am 23.11.2019:  
<https://phzh.ch/de/Ausbildung/Studieren-an-der-PH-Zurich/Informationsveranstaltungen/Informationsveranstaltungen-fur-Quereinsteigende/>
- Regierungsrat Kanton Zürich (2003). Verordnung über die Berufseinführung von Lehrpersonen an der Volksschule: RR ZH. Zugriff am 1.8.2019:  
[http://www2.zhlex.zh.ch/App/zhlex\\_r.nsf/0/9B0EFB43A9753E7BC1257A3E0028F30E/\\$file/414.416.3\\_29.1.03\\_78.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/App/zhlex_r.nsf/0/9B0EFB43A9753E7BC1257A3E0028F30E/$file/414.416.3_29.1.03_78.pdf)
- Regierungsrat Kanton Zürich (2010). Verordnung über das besondere Aufnahmeverfahren an der Pädagogischen Hochschule. Zürich: RR ZH. Zugriff am 1.8.2019:  
[http://www2.zhlex.zh.ch/App/zhlex\\_r.nsf/0/85342689479C27BCC12577F1002B1D01/\\$file/414.413.pdf](http://www2.zhlex.zh.ch/App/zhlex_r.nsf/0/85342689479C27BCC12577F1002B1D01/$file/414.413.pdf)
- Sickendiek, U. (2011). *Ungewissheit, Zufall, Metaphern: Erprobung neuerer Ansätze in der Laufbahnberatung*. In Hammerer, M., Kanelutti-Chilas, E., Melter, I. (eds). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung I*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Swissuniversities (2009). *Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich*.

Zugriff 1.8.2019:

<https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/NQR/nqf-ch-HS-d.pdf>

Teach first (Webseite). Zugriff am 1.8.2019: <https://www.teachfirst.org.uk/>

Teach for All (Webseite). Zugriff am 1.8.2019: <https://teachforall.org>

Teach for America (Webseite). Zugriff am 1.8.2019: <https://www.teachforamerica.org/>

Tigchelaar, A., Melief, K. (2017). *Kontinuität und Diskontinuität: Erfahrungen von Quereinsteigenden im Lehrberuf*. In Bauer et al. *Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung* (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.

Trachsler, E., Nido, M. & Medici, E. (2014). *Evaluation der Ausbildung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger an der Pädagogischen Hochschule Zürich*. Zürich: Bildungsdirektion, Bildungsplanung.

Troesch, L., Bauer, C.E. (2017). *Gehen oder bleiben? Berufsverbleib und Ausstiegsgründe von Berufswechslerinnen und Berufswechslerinnen in den Lehrberuf*. In Bauer et al. *Berufswechsel in den Lehrberuf: neue Wege der Professionalisierung* (1. Auflage., Band 1). Bern: hep der Bildungsverlag.

VSA (2015). *MAB für Mitarbeitende - Empfehlung für Quereinsteigende*. Zürich: VSA.

Zugriff am 2.8.2019:

[https://vsa.zh.ch/internet/bildungsdirektion/vsa/de/personelles/personalfuehrung/mitarbeiterbeurteilungmab/informationen/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist\\_0/downloaditems/mab\\_f\\_r\\_quereinsteig.spooler.download.1544514317443.pdf/mab\\_fuer\\_quereinsteigende.pdf](https://vsa.zh.ch/internet/bildungsdirektion/vsa/de/personelles/personalfuehrung/mitarbeiterbeurteilungmab/informationen/_jcr_content/contentPar/downloadlist_0/downloaditems/mab_f_r_quereinsteig.spooler.download.1544514317443.pdf/mab_fuer_quereinsteigende.pdf)

VSA (2018). *Neu definierter Berufsauftrag. Informationen (Broschüre)*. Zürich: VSA. Zugriff am 1.8.2019:

[https://vsa.zh.ch/internet/bildungsdirektion/vsa/de/personelles/anstellungsbedingungen0/neudef\\_berufsauftrag/informationen-berufsauftrag/\\_jcr\\_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/neu\\_definierter\\_berufsauftrag.spooler.download.1546608625597.pdf/berufsauftrag\\_information.pdf](https://vsa.zh.ch/internet/bildungsdirektion/vsa/de/personelles/anstellungsbedingungen0/neudef_berufsauftrag/informationen-berufsauftrag/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/neu_definierter_berufsauftrag.spooler.download.1546608625597.pdf/berufsauftrag_information.pdf)

Williams, J. (2013). *Constructing new professional identities: career changers in teacher education*. Rotterdam: Sense Publishers.

Zbinden Lüthi, A. (2019). Quereinstieg: *Ja, aber...*. In Panorama, 3. Zugriff 1.8.2019:

[http://www.panorama.ch/dyn/1122.aspx?id\\_article=1797&search\\_keyword=quereinstieg](http://www.panorama.ch/dyn/1122.aspx?id_article=1797&search_keyword=quereinstieg)

Zeit Online. *Schulleiter klagen über Mangel an qualifizierten Lehrkräften*. Zugriff am

1.8.2019: <https://www.zeit.de/gesellschaft/schule/2019-03/lehremangel-schulberufszufriedenheit-fachkraeftemangel-umfrage>

Zellweger, R. (2012). *Aufbruch in die zweite Karriere: So gelingt die Neuorientierung im Job*.

Zürich: Beobachter Verlag.

## **Anhang**

Anhang A: Interview-Leitfaden.....	58
Anhang B: Kodierleitfaden .....	61

## Anhang A: Interview- Leitfaden

**Masterarbeit MAS BSLB:** Quereinstieg in den Lehrberuf - Relevante Faktoren bei der Wahl einer zweiten Laufbahn als Lehrperson

**Name / Vorname**      Ralph Schildknecht  
**E-Mail**                      [schilral@students.zhaw.ch](mailto:schilral@students.zhaw.ch)

### Interview-Leitfaden

Problembasiertes Interview. Gemäss den Kriterien handelt es sich um ein offenes (Befragter ist frei in seinen Antworten) und teilstandardisiertes Interview (Interviewer hält sich an eine gewisse Grundstrukturen, fragt aber nach wo nötig und greift relevante/spannende Aspekte auf und adaptiert) Die teilweise Standardisierung durch den Leitfaden, erleichtert die Vergleichbarkeit der verschiedenen Interviews. (Mayring, 2016, S. 66–72)

Vorgehensweise: Übergeordnete Frage (a), weitere Fragen kommen dann zum Tragen, wenn gewisse Punkte nicht direkt, bzw. nicht ausführlich genannt werden. Diese Punkte werden dann aufgegriffen und vertieft.

### Einleitung (*ausformulieren*)

- Bedanken
- Hintergrund: *Masterarbeit im Rahmen der Weiterbildung BSLB, Titel der Arbeit, Ziel der Arbeit*
- Vorgehensweise: *Narratives, teilstrukturiertes Interview, Aufnahme mit Smartphone, Transkription, Daten werden anonymisiert, gerne in Standardsprache, Einwilligung*
- Dauer: *circa 60 min.*
- Alle Frageblöcke benennen

### Angaben zur Person

Vorname:

Nachname:

Alter:

Familiäre Situation:

Bisherige Aus- und Weiterbildungen:

Ausbildung zur Lehrperson abgeschlossen am:

Unterrichtstätigkeit seit:

Stellenprozent:

**I) Bisheriger Werdegang**

- a. Beschreiben Sie kurz ihren bisherigen Werdegang? Was waren die wichtigsten Stationen? (Aus- Weiterbildungen, Auszeiten, zentrale Ereignisse etc.)
- b. Haben die beschriebenen Stationen rückblickend Ihre Wahl zum Lehrberuf beeinflusst? Wenn ja, können Sie dies näher beschreiben?
- c. Sind Sie zufrieden mit der neuen Berufswahl?
  - i. Wenn ja, was macht diese Zufriedenheit aus?

**II) Beweggründe der beruflichen Veränderung hin zum Lehrberuf**

- a. Wie sind auf die Idee gekommen, eine Veränderung zu wagen? (Was waren die Entscheidungsfaktoren? Auslöser? Zeitpunkt?)
- b. Motive (Peers, Prestiges, Sicherheit...)
- c. Weshalb haben Sie sich für diese Zielstufe entschieden?
- d. Wie haben Sie diese Berufs- und Stufenwahl überprüft?
- e. Haben Sie auch Alternativen geprüft? Wenn ja, welche waren das?

**III) Entscheidungsfindung / Exploration**

- a. Wie haben Sie sich im Vorfeld über diesen grossen Schritt informiert?
- b. Wurden Sie in Ihrer Entscheidung gestützt oder beraten? Durch wen?  
Falls eine Beratung stattgefunden hat, wie fand diese statt?
- c. Wie haben Sie für sich geprüft, ob dieser Beruf für Sie passen könnte?
- d. Welche zusätzlichen Informationen wären für Sie rückblickend für die Studien-/Berufswahl nötig gewesen?
- e. Inwiefern haben Sie CCT oder die Schulbesuche (2 Tage) in Ihrer Berufswahl bestätigt? Was wäre für Sie zusätzlich wünschenswert gewesen?

**IV) Herausforderungen und Unsicherheiten**

- a. Wenn Sie sich zurückerinnern, wo waren ihre Zweifel bezüglich der Berufswahl? Inwiefern haben sich diese bestätigt oder als unbegründet erwiesen? Wie hätte man Ihre Zweifel aus dem Weg schaffen können?
- b. Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen während des Studiums?
- c. Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen im Lehrberuf?
  - i. Oder umgekehrt, was gefällt Ihnen besonders?
- d. Waren Sie sich diesen Herausforderungen bewusst? Was wäre wünschenswert gewesen? Was hat Sie überrascht?

**V) Ressourcen und Kompetenzen**

- a. Auf welchen Ressourcen konnten zurückgreifen? Was hat Ihnen geholfen? (Berufswahl/Studium/Lehrberuf)

- b. Welche zusätzlichen Ressourcen / Unterstützung wären wünschenswert gewesen?
- c. Welche mitgebrachten Kompetenzen konnten Sie für Ihr Studium und den Lehrberuf besonders gut nutzen?
- d. Welche berufsrelevanten Kompetenzen mussten Sie sich zusätzlich im Studium und im Beruf aneignen?

### **Abschluss des Gesprächs**

Wir sind bereits am Ende des Interviews angekommen. Alle Frageblöcke nochmals erwähnen.

Gibt es von Ihrer Seite her noch Ergänzungen, Anmerkungen oder Frage?

Bedanken.

Weiteres Vorgehen erklären.

Auf Wunsch kann die abgeschlossene Masterarbeit zugestellt werden.

### ***Nachfragen / Gespräch steuern:***

*Könnten Sie das noch etwas detaillierter erläutern?*

*Was meinen Sie mit...?*

*Ich habe nicht ganz verstanden wie...?*

*Was kommt Ihnen noch in den Sinn?*

*Wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen?*

*Weitere Erkenntnisse?*

## Anhang B: Kodierleitfaden

Kodierleitfaden - Relevante Faktoren bei Quereinsteigenden in den Lehrberuf

Kategorie	Definitionsquelle (falls vorhanden)	Definition (z.T. mittels Zitaten vgl. Definitionsquelle)	Ankerbeispiel (Kontextgemäß paraphrasiert)	Beobachtet	Kodierregel
Soziale Verhältnisse		Umstände unter welchen die Person zur Zeit lebt werden erhoben (z.B. Familie, Kinder, Partnerschaft).	Ich bin Mutter von zwei Kindern und lebe in einer Patchwork-Familie.	alle (unterschiedlich)	In der Auswertungen sollen Personengruppen berücksichtigt und gemeinsam besprochen werden. Es ist davon auszugehen, dass Personen mit eigener Familie ein anderes Handlungs- und Bedürfnismuster verfolgen als Personen die alleinstehend sind.
	Lehrpersonen im engeren Umfeld	Personen mit Lehrpersonen im näheren Umfeld (Partner, Mitbewohner/in, Eltern, Verwandte).	Meine Mutter war bereits Lehrerin.	IP1, IP3	Bestandesaufnahme (dient der Analyse der Beweggründe der beruflichen Veränderung)
	Auszeiten	Bewusste Auszeiten vom ursprünglichen Beruf welche eine Zäsur vor dem Berufswechsel darstellen.	Ich habe mir eine Auszeit genommen und habe ein halbes Jahr auf einer Alp gearbeitet.	IP1, IP2, (IP3, IP4)	Die Auszeiten müssen in sich noch genau differenziert werden. (Selbstmotivierte Auszeit vs. Fremdbestimmte Auszeit).
	Auslandsemester / Ortswechsel	Mobilität: Auslandaufenthalte oder Ortswechsel.	Ich war für ein Auslandsjahr in England und habe dort meinen MBA gemacht.	IP1, IP2, IP3, IP5	
	Umstände im ursprünglichen Beruf	Beschreibung der Umstände im ursprünglichen Beruf (Zufriedenheit, Unzufriedenheit, Überlastung, Langeweile etc.).	Die beruflichen Inhalte haben mich zuwenig interessiert, dass ich mich innerhalb des ursprünglichen Berufsfelds hätte weiterbilden / weiterentwickeln wollen.	alle (unterschiedlich)	Bestandesaufnahme (dient der Analyse der Beweggründe der beruflichen Veränderung).
Sinnkrise		Der inhaltliche Sinn einer Tätigkeit wird nicht mehr verstanden.	Ich arbeitete seit XY Jahren in meinen angestammten Beruf, es machte für mich keinen Sinn mehr.	IP4 (weitere implizite Nennungen prüfen)	
Stagnation		Person findet keine Erfüllung mehr im angestammten Beruf, möchte oder kann sich nicht mehr weiterentwickeln.	Ja klar, ich hätte noch ein paar Jahre weitermachen können aber mir fehlt die Motivation, ich wäre persönlich nicht weitergekommen.	IP1, IP2, IP4	Gründe für die Stagnation im alten Beruf genau unterscheiden (Abrenzung zu Sinnkrise/Burnout ) Hier: Es fehlt die Motivation weiterzuarbeiten
Informationsbeschaffung / Beratung		Relevante Faktoren der Information, Exploration und Beratung bzgl. der Berufswahl.	Ich habe die Informationsveranstaltung der PHZH besucht	alle (unterschiedlich)	Für die Auswertung zu berücksichtigen sind: Informationen der PHZH, Hospitationen, Peers, BSLB etc.
Sinnstiftung		Die neue berufliche Tätigkeit führt zu einer inneren Erfüllung und Sinnhaftigkeit, die Person fühlt sich intrinsisch motiviert. Oftmals nehmen die Personen auch einen "Karriereabstieg" in Kauf. Intrinsische Motivation.	Es machte mir Freude den Schülerinnen und Schülern etwas beizubringen, meine Tätigkeit ergab für mich einen Sinn	alle	
Sicherheitsmotiv		Die neue Tätigkeit bietet Stabilität, finanzielle oder auch strukturelle Sicherheit. Extrinsische Motivation.	Die Schichtarbeit fällt weg, im Lehrberuf habe ich geregelte Unterrichtszeiten und die Vor- und Nachbereitung kann selber einteilen	IP3, IP5	

Kategorie	Definitionsquelle (falls vorhanden)	Definition (z. T. mittels Zitaten vgl. Definitionsquelle)	Ankerbeispiel (Kontextgemäss paraphrasiert)	Beobachtet	Kodierregel
Entscheidungsfindung / Exploration	Informationsbeschaffung	Relevante Faktoren der Information, Exploration und Beratung bzgl. der Berufswahl.	Ich habe die Informationsveranstaltung der PHZH besucht	alle (unterschiedlich)	Internet, Informationsveranstaltungen, Medien etc.
	Laufbahnberatung	Eine Laufbahnberatung wird in Anspruch genommen.	Ich war am Laufbahnzentrum in einer Beratung, der Berater hat mich gefordert. Das hat bei mir einen Denkprozess ausgelöst	alle	Wirkung der Beratung ausarbeiten (es hat mir etwas gebracht / es nichts gebracht)
	Peers / Umfeld	Informationsbeschaffung / Exploration durch Lehrpersonen im eigenen Umfeld.	Mein Mitbewohner war Lehrer, er wirkte auf mich immer so zufrieden	IP1, IP2, IP3, (IP5)	
	Schulbesuche / Hospitationen	Entscheidungsfindung wird durch Schulbesuche / Hospitationen gestärkt.	Ich habe an einer Schule hospitiert, ich hatte einen guten Zugang zu den Kindern. Es hat mir Spass gemacht.	IP3, IP4, IP5 (IP1, IP2)	
	Belastung	Das Studium bzw. der Berufseinstieg stellt eine Herausforderung dar, führt zu einer Belastungsprobe.	Der Arbeitsaufwand im Studium war sehr gross, ausserhalb der Studienzeiten standen Leistungsnachweise an und gleichzeitig mussten die Lektionen für den Unterricht vorbereitet werden.	IP1, IP4, IP5	
Herausforderungen und Unsicherheiten	Systemisches Verständnis der Schule als Organisation	Eine Lehrperson verfügt über Organisations- und Systemwissen (z.B. über den Ist-Zustand, über Strukturen und Prozesse).	Da ich aus Deutschland komme, was es für mich zunächst eine Herausforderung das hiesige Schulsystem und die genauen Abläufe zu verstehen.	IP3	
	Rollenbewusstsein / Zusammenarbeit im Kollegium	Eine Lehrperson versteht ihre Rolle als Lehrperson im System Schule / Verbindliches Zusammenarbeiten, Adäquate Perspektiven- und Rollenwechsel.	Es war für mich am Anfang eine Herausforderung die Kultur im Kollegium zu verstehen und mich darin einzufügen.	IP3, IP5	
	Selbstlernfähigkeit	Dublin Deskriptor / Swissuniversites	Intellektuell stellte für mich das Studium keine grosse Herausforderung dar.	IP2 (weitere Nennungen prüfen)	Muss im Kontext interpretiert werden
	Gewissenhaftigkeit	Eine hohe Gewissenhaftigkeit ist sehr wichtig im Lehrberuf, zu hohe Ansprüche an sich selber können aber auch eine Herausforderung darstellen.	Ich wollte am Anfang immer alles etwas zu gut machen. Das brachte mich auch an Grenzen.	IP1	

Kategorie	Definitionsquelle (falls vorhanden)	Definition (z. T. mittels Zitaten vgl. Definitionsquelle)	Ankerbeispiel (Kontextgemäss paraphrasiert)	Beobachtet	Kodierregel
Belastbarkeit	KSM PHZH - 12	Eine Lehrperson verfügt über Strategien des Arbeits-, Zeit- und Energiemanagements sowie des Umgangs mit Stress.	Ich bin gut organisiert und kann gut meine Zeit einteilen und planen. So fällt es mir leichter in stressigen Situationen oder Überblick zu bewahren.	IP1, IP2, IP3, (IP4, IP5)	
Lebensbalance	KSM PHZH - 12	Eine Lehrperson ist bereit, die eigene Lebensbalance immer wieder zu überdenken: ...möchte Beruf, Familie und eigene Bedürfnisse in Einklang bringen. Flexible Strukturen etc.....	Ohne den Rückhalt meiner Familie hätte ich keine Chance gehabt. Aber wir konnten uns gut organisieren. Dafür bin ich dankbar.	IP4, IP5	
Flexibilität / Anpassungsfähigkeit		Die Tätigkeit als Lehrperson erfordert ein hohes Mass an Flexibilität und situationsadäquatem Handeln.	Ich kann verschiedene Situationen im Berufsalltag mit Humor nehmen. Schwierige Situationen bringen mich nicht so schnell aus dem Konzept.		
Kommunikation	Dublin Deskriptor , KSM PHZH - 6	(Bachelorabsolventin und Absolvent)...kennt psychosoziale Aspekte der Sprache und verfügt über weiteres Hintergrundwissen von Sprache und Kommunikation, ... Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen sowohl an Experten als auch an Laien vermitteln können.	Meine Lebenserfahrung, der Umgang mit Erwachsenen in meinem Vorberuf etc. hilft mir in meiner jetzigen Tätigkeit als Lehrperson beispielsweise bei Elterngesprächen.	IP3, IP5 (weitere implizite Nennungen)	
Strukturierungs- und Analysefähigkeit		Eine Lehrperson muss im Berufsalltag gut organisiert und gut strukturiert sein. Sie muss Situationen schnell erfassen können und braucht daher auch die Fähigkeit, Situationen schnell zu erfassen und zu analysieren.	Ich würde sagen, es braucht eine rasche Auffassungsgabe und man muss gut organisiert sein im Lehrberuf.	IP1, IP2, IP3, IP5	
Lebenserfahrung		Fachliche und überfachliche Kompetenzen die im Laufe des bisherigen Werdegangs gesammelt wurden können als Ressource dienen.	Die Erfahrung die ich mit der Erziehung meiner Kinder machen durfte und meine Erfahrung als Teamleiter haben mir geholfen.	alle (unterschiedlich)	
Soziale Ressourcen		Das private Umfeld als Unterstützung beim herausfordernden Studium um beim Berufseinstieg.	Ohne die Unterstützung meines Partners hätte ich das nie geschafft.	insb. IP4, IP5	
Berufszufriedenheit - Selbstwirksamkeitserwartung			Meine jetzige Tätigkeit macht mich zufrieden und glücklich. So kann ich auch leichter belastende Situationen meistern.	IP3, IP4 (Berufszufriedenheit ist bei allen Personen vorhanden)	

Ressourcen und Kompetenzen