

# Lernsettings für Berufseinsteiger/innen in pädagogischen Berufen zur Steigerung von Selbstwirksamkeit und Professionsbewusstsein

*Eine empirisch-qualitative Untersuchung der PH NÖ*

*Eva Maria Ortmayr<sup>1</sup>*

## Zusammenfassung

Eine empirisch-qualitative Untersuchung ergab, dass die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger aus der Vielzahl der unterstützenden Maßnahmen der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich auf dem Weg zur Professionalisierung sehr von den Berufseinsteiger/innen-Treffen (BEST-Treffen) profitieren, da diese in Bezug auf Erfahrungswissen, ähnlichen Handlungsfeldern und konstruktiven Rückmeldungen von Gleichgesinnten eine wertvolle Plattform darstellen. In Analogie zur Theorie des situierten Lernens wird in den BEST-Treffen von berufsspezifischen, komplexen Handlungsproblematiken ausgegangen, in den Lernsettings wird das Wissen aller Beteiligten genutzt. Die Zentralität der Aussagen der Befragten weist auf einen hohen Grad an Berufszufriedenheit und Professionsbewusstsein in Zusammenhang mit den BEST-Treffen hin.

### Schlüsselwörter:

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| Situiertes Lernen             | ... |
| Erfahrungswissen              | ... |
| Reflexion                     |     |
| Berufszufriedenheit           | ... |
| Selbstwirksamkeitserwartungen |     |

## 1 Einleitung

In einem Kooperationsprojekt der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich (PH NÖ) mit der Akademie für postgraduale Ausbildung St. Petersburg (APPO) wird in unterschiedlichen Analysefeldern die Situation junger Lehrpersonen erforscht: die Rolle der Schulleitung beim Onboarding-Prozess, Aufgabe und Funktion der Mentorinnen und Mentoren und das bestehende Programm für Berufseinsteiger/innen der PH NÖ: „BEST – Berufseinstieg erfolgreich steuern“ (Publikation in R&E-Source Nr. 8, 2017).

Ergebnis des Erfahrungsaustausches im Analysefeld 2, das sich mit der expliziten Entwicklung von spezifischen Fortbildungsangeboten und Unterstützungsmaßnahmen befasst („Programm für Berufseinsteiger/innen der PH NÖ: BEST – Berufseinstieg erfolgreich steuern“), war die hohe Berufszufriedenheit der niederösterreichischen Pädagoginnen und Pädagogen im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen aus St. Petersburg, deren Freude am Beruf und deren Kreativität, laut Aussagen der Kooperationspartner/innen, nach ein bis zwei Jahren reiner Routine weicht und oftmals zu einem Ausscheiden aus dem Lehrberuf führt. Es wurde vereinbart, das Programm der PH NÖ auf Basis gemeinsam erarbeiteter, theoriegeleiteter Kategorien von Berufszufriedenheit einer empirisch-qualitativen Untersuchung zu unterziehen.

Der Berufseinstieg ist eine sensible Phase, die professioneller Unterstützung bedarf, um im neuen Handlungsfeld einerseits Sicherheit zu gewinnen und andererseits aber auch Kreativität und innovative Lösungswege zuzulassen. Das bestehende Programm für Berufseinsteiger/innen der PH NÖ: „BEST – Berufseinstieg erfolgreich steuern“ basiert auf den EPIK-Domänen („Entwicklung von Professionalität im internationalen Kontext“) und ist ein verpflichtendes Fortbildungsangebot, das speziell für Berufsein-

<sup>1</sup> Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Mühlgasse 67, 2500 Baden.  
Korrespondierende Autorin. E-Mail: [eva.ortmayr@ph-noe.ac.at](mailto:eva.ortmayr@ph-noe.ac.at)

steiger/innen entwickelt wurde. Um in der Phase des Berufseinstiegs erfolgreich agieren zu können, ist es wichtig, bewusst die eigene Rolle als Lehrer/in zu reflektieren und sich darüber auszutauschen, die berufsbezogenen Kompetenzen und Fertigkeiten zu festigen und weiterzuentwickeln sowie den eigenen Unterrichtsstil, der als fördernd für jede einzelne Schülerin/jeden einzelnen Schüler gestaltet werden soll, weiter zu entfalten.

Das BEST-Programm gliedert sich in BEST-Treffen und BEST-Wahlseminare. Die BEST-Treffen finden einmal pro Semester mit Berufseinstiegskoordinatoren/-kordinatorinnen statt und dienen der Beratung und Reflexion des schulischen Geschehens und aktueller Themen. Die BEST-Wahlseminare sind inhaltlich konzipiert und behandeln Bereiche, die in den ersten Berufsjahren von besonderem Interesse sind, wie Konfliktmanagement, Elternarbeit, Aufgabenkultur, Migration, Vorbereitung auf den Klassenvorstand und vieles mehr.

## 2 Erkenntnisinteresse

Im Erfahrungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus St. Petersburg wurde Berufszufriedenheit als ein wesentlicher Grund für das Verbleiben im pädagogischen Dienst herausgearbeitet. Während in Niederösterreich ein hoher Prozentsatz der Berufseinsteiger/innen im Dienst des Landesschulrates bleibt, scheiden in Russland viele Pädagoginnen und Pädagogen nach wenigen Jahren aus dem Schuldienst aus.

Die Literaturrecherche ergab einen signifikant hohen Zusammenhang zwischen Berufszufriedenheit und Selbstwirksamkeit, weswegen der Fokus der Untersuchung auf Selbstwirksamkeitserwartungen gelegt wird. Weitere Faktoren wie Respektierung durch die Schüler/innen, eigene erzieherische Sicherheit, eigene methodische Sicherheit, Zusammenarbeit im Team und Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen (Landert, 2014, S. 7 f.) werden nicht explizit berücksichtigt, da sie zum Teil mit Selbstwirksamkeit korrespondieren.

Die vorliegende Arbeit geht somit der Beantwortung der Frage nach, welche der angebotenen Settings und Unterstützungsmaßnahmen den Bedürfnissen der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in Hinblick auf Selbstwirksamkeit und Professionsbewusstsein gezielt entsprechen.

Somit ergibt sich die leitende Fragestellung: Welche Unterstützungsmaßnahmen seitens des BEST-Programmes tragen zur Selbstwirksamkeit bei? Wie hat das BEST-Programm der PH NÖ die Berufseinsteiger/innen in den unterschiedlichen Bereichen unterstützt?

## 3 Theoretische Grundlagen

Berufliches Lernen dient der Stärkung der professionellen Autonomie der Lernenden, das Wissen wird aktualisiert und kann kreativ und innovativ genutzt werden. Pädagoginnen und Pädagogen haben in der Regel eine relativ autonome Arbeitssituation und sind für die Entwicklung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz selbst verantwortlich. Dies fördert die Bereitschaft zu lernen, die Lern- und Arbeitsprozesse werden selbstständig gestaltet. Da bei den Lernenden die Auseinandersetzung mit den Themen und Inhalten in ihr Interessensgebiet fällt, wird eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung entwickelt.

### 3.1 Selbstwirksamkeitserwartungen und Berufszufriedenheit

Gemäß dem Konzept der Selbstwirksamkeit von Schwarzer & Jerusalem (2002) sind Menschen durch Wissens- und Erfahrungszuwachs davon überzeugt, etwas bewirken und in schwierigen Situationen angemessen reagieren zu können. „Selbstwirksamkeitserwartung wird definiert als die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen auf Grund eigener Kompetenzen bewältigen zu können“ (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 35). Untersuchungen in Zusammenhang mit Lern- und Leistungsverhalten, Stressbewältigung und das Gesundheitsverhalten von Lehrerinnen und Lehrern zeigen, dass Menschen mit einem starken Glauben an die eigene Kompetenz größere Ausdauer bei der Bewältigung von Aufgaben, eine niedrigere Anfälligkeit für psychische Erkrankungen und mehr Erfolge in Ausbildung und Berufsleben aufweisen. Selbstwirksamkeit ist somit eine wesentliche Grundlage für kompetente Selbstregulation, indem Handeln, Ausdauer, Anstrengung und Zielsetzung beeinflusst werden (Jerusalem & Hopf, 2002, S. 238 f.).

Das Erleben der eigenen Wirksamkeit und die Überzeugung von der eigenen Kompetenz führen zu Wohlbefinden und Berufszufriedenheit (Krapp, 2002, S. 71 f.). In Untersuchungen wurde auch festgestellt, dass sich selbstwirksame Personen sozial schneller integrierten und zufriedener und gesünder waren als nicht selbstwirksame Personen (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 38-41). In der Literatur werden folgende Faktoren für positives Selbstwirksamkeitserleben genannt:

Die Kompetenzerfahrung bezieht sich auf das Wissen, berufsspezifische Aufgaben erfüllen zu können und über ein entsprechendes differenziertes, situationsadäquates Handlungsrepertoire zu verfügen. Diese positive Selbstwirksamkeitsüberzeugung führt zum Einsatz von innovativen und kreativen Ideen, um Anforderungen zu bewältigen und auch die entsprechende Ausdauer aufbringen zu können (Krapp, 2002, S. 71 f.; Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 36 ff.).

„Wird der Wissens- und Erfahrungszuwachs in bereits erworbene Schemata integriert, so resultiert eine weiter entwickelte Kompetenz, die in Kompetenzprofilen in bestimmten Situationen wiederum sichtbar wird. Diese erweiterte, sichtbare und nicht sichtbare Kompetenz stellt wiederum als veränderte individuelle Ressource einen neuen Referenzrahmen für die Wahrnehmung und Einschätzung nachfolgender Anforderungen dar. Was als zu bewältigende und als bewältigbare Herausforderung angenommen wird, entscheidet sich in der Widerspiegelung der zur Verfügung stehenden und der zu investierenden Ressourcen.“ (Keller-Schneider, 2011, S. 161 f.)

Erfolgserfahrungen sind für den Aufbau von Selbstwirksamkeitserfahrungen verantwortlich, wenn die Erfolge der persönlichen Anstrengung und Ausdauer zuzuschreiben sind. „Selbstwirksame Personen setzen sich höhere Ziele als nicht selbstwirksame Personen“ (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 37), da sie durch erworbene Erfolgserfahrungen bestätigt sind, Vertrauen in die eigene Kompetenz haben und Widerstände überwinden.

Die soziale Eingebundenheit wird dem Bedürfnis gerecht, von „signifikanten Anderen“ akzeptiert und anerkannt zu werden. Sie ist damit auch für die Entwicklung und Stärkung des Professionsbewusstseins verantwortlich, da „Verhaltensmuster und Wertbezüge signifikanter Personen in einer Bezugsgruppe beachtet werden und diese Verhaltensprinzipien internalisiert werden“ (Krapp, 2002, S. 73). Individuelle Überzeugungen werden in Übereinstimmung mit den Überzeugungen der Gruppe gebracht, und diese „Gruppen-Selbstwirksamkeit“ führt zu einem kollektiven Wirkungspotential, indem unterschiedliche individuelle Ressourcen koordiniert und kombiniert werden. Das Vertrauen in die Gruppe und damit in die eigenen Fähigkeiten führt zudem zu einer optimistischen Auffassung, dass künftige Situationen erfolgreich bewältigt werden können (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 40 f.).

Die Beobachtung und Nachahmung von Modellen führen zu einer hohen Selbstwirksamkeit, wenn die Erfahrungen von den Lernenden noch nicht selbst gemacht wurden und sie aus vergleichbaren Modellen, die ihrer beruflichen Situation ähnlich sind, eigene Fähigkeiten wahrnehmen und stärken können (Schwarzer & Jerusalem 2002, S. 43 f.).

Sprachliche Überzeugungen im Sinne von Fremdbewertung fördern die Selbstwirksamkeit, wenn sie in Form von wertschätzenden, konstruktiven Rückmeldungen gegeben werden. Die Rückmeldungen müssen für den Lernenden verstehbar, handhabbar und bedeutsam sein. Im Sinne von Selbstreflexion ermöglichen sie Selbstwirksamkeit durch das Wahrnehmen eigener Gefühle (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 44 f.).

Das Bestreben nach Autonomie beschreibt das Bedürfnis, sich selbst als Ursache seines Handelns wahrzunehmen und damit verbunden auch die Konsequenzen zu tragen. Je mehr sich eine Person kontrolliert fühlt, desto eher wird sie die Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg abgeben und an Selbstwirksamkeit einbüßen (Krapp, 2002, S. 72 ff.).

Der Unterricht von selbstwirksamen Lehrerinnen und Lehrern wird in der Literatur als herausfordernd, abwechslungsreich und kreativ beschrieben. Sie unterstützen Schüler/innen durch differenzierte Lehr- und Lernarrangements und übernehmen eine hohe Verantwortung für ihren Unterricht, da sie selbst motiviert sind und sich viel zutrauen. Wenig selbstwirksame Lehrer/innen hingegen bevorzugen „einfache und sichere Unterrichtsaktivitäten, da sie sich durch komplexe, innovative Planungen überfordert fühlen und sich selbst wenig zutrauen“ (Schwarzer & Jerusalem, 2002, S. 40).

### 3.2 Kategorien für den Interviewleitfaden

Zur Erstellung des Leitfadens werden deduktiv theoriegeleitete Oberkategorien angenommen, Unterkategorien und gegebenenfalls auch weitere Oberkategorien werden induktiv aus dem transkribierten Material gezogen

und in Übereinstimmung mit dem theoretischen Hintergrund gebracht. Folgende Oberkategorien wurden angenommen:

- **Kompetenzerfahrung:** In dieser Kategorie werden das Erreichen der Ziele in der vorgegebenen Zeit und das Ausschöpfen kreativen Potentials von Lehrerseite erhoben.
- **Erfolgsenerfahrungen:** Diese Kategorie beschäftigt sich mit der Bewältigung von Herausforderungen und dem Meistern schwieriger Situationen.
- **Soziale Eingebundenheit:** Gegenstand dieser Kategorie ist die Entwicklung der Selbstwirksamkeit durch Vertrauen und die Gruppendynamik.
- **Beobachtung und Nachahmung von Modellen:** In dieser Kategorie wird der Einsatz neuer Methoden und Lern- und Lehrformen erhoben.
- **Sprachliche Überzeugungen:** Das Hauptaugenmerk dieser Kategorie liegt auf positivem Feedback.
- **Bestreben nach Autonomie:** Gegenstand dieser Kategorie ist die Entwicklung und Stärkung des Professionsbewusstseins.

## 4 Empirische Untersuchung

Der Fokus dieser Untersuchung liegt auf der Beantwortung der Frage, wie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger die Angebote der PH Niederösterreich im Bereich des Berufseinstieges wahrnehmen und bewerten. Da dies ein sehr individueller und subjektiver Zugang ist, ist die Methode einer empirisch-qualitativen Untersuchung nach der qualitativen Sozialforschung geeignet. Unter Berücksichtigung der Komplexität wird der Gegenstand nicht punktuell prüfend, sondern möglichst umfassend beschrieben und analysiert.

### 4.1 Erhebungsinstrumente

Zur Erhebung der Daten wird das problemzentrierte Interview herangezogen. Im Gegensatz zum narrativen Interview tritt der Forscher/die Forscherin beim problemzentrierten Interview mit theoretisch-wissenschaftlichem Vorverständnis in die Erhebungsphase ein, er/sie geht mit einem bestehenden wissenschaftlichen Konzept in die Befragung, das jedoch dem/der Befragten wegen der Gefahr der suggestiven Beeinflussung nicht mitgeteilt wird.

Aus der Literatur werden die Items zur Kategorienbildung, nach denen der Leitfaden entwickelt wird, ermittelt. Nach der Erstellung eines Leitfadens bietet sich der Verfasserin während der Interviews die Möglichkeit, die Fragen unterschiedlich zu reihen, zu variieren und Ad-hoc-Fragen, Rückspiegelungen und Verständnisfragen zu stellen. Der Interviewleitfaden lenkt zwar auf konkrete Fragestellungen hin, ermöglicht aber dennoch die geforderte Offenheit und frei formulierte Fragen. Die theoretischen Vorstellungen werden durch das Interview mit der beruflichen Realität der zu Befragenden konfrontiert. (Lamnek, 2010, S. 313)

### 4.2 Versuchsanlage und Durchführung

Im Sinn der Gegenstandsorientierung erfolgte die bewusste Auswahl einer Personengruppe, die nach ihren Erfahrungen in Bezug auf das Programm der PH NÖ „BEST – Berufseinstieg erfolgreich steuern“ befragt wurde. Die Stichprobe war auf eine definierte Berufsgruppe beschränkt, es handelte sich ausschließlich um Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger am Ende ihres zweiten Dienstjahres, da das BEST-Programm innerhalb der beiden ersten Dienstjahre im APS-Bereich verpflichtend absolviert werden muss. Es wurden je fünf Personen aus dem Bereich der Primar- und der Sekundarstufe befragt. Da die Antworten der Befragten bei den Interviews sehr ähnlich waren, darf davon ausgegangen werden, dass die Stichprobengröße für die gewählte Untersuchungsgruppe gesättigt ist.

Aufgrund der Stichprobengröße und -auswahl, die sich ausschließlich auf die Berufseinsteiger/innen im Dienst des Landesschulrates für Niederösterreich bezieht, können keine verallgemeinernden Schlussfolgerungen gezogen werden, die Ergebnisse werden jedoch dem weiteren Forschungsprozess mit dem Kooperationspartner zugrunde gelegt.

Die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger wurden gebeten, sich für ein Interview zu wissenschaftlichen Zwecken zur Verfügung zu stellen. Der Kontakt wurde telefonisch oder durch persönliches E-Mail hergestellt.

Die Interviews wurden auf Wunsch der Befragten in den jeweiligen Schulen durchgeführt. Alle Interviews fanden am frühen Nachmittag zwischen 14 Uhr und 15 Uhr statt, somit war ein einheitliches Setting für alle Interviewsituationen gewährleistet. Bei der Terminvereinbarung wurde zugesichert, dass das Interview nur im Rahmen des Forschungsvorhabens Verwendung findet. Dazu wurde eine Einverständniserklärung vorbereitet, in der festgehalten wird, dass alle Daten streng vertraulich behandelt und anonymisiert werden und dass das Interview ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet wird. Die Befragten gaben auch ihr Einverständnis zur Aufzeichnung des Gespräches auf Band.

Die Autorin war jeweils eine halbe Stunde vor dem Termin vor Ort und bereitete das Aufnahmegerät und die Einverständniserklärungen vor. Ebenso wurde ein Block für Notizen bereit gelegt, da die Interviewten nicht unterbrochen werden sollten und die Forscherin während des Erzählflusses Stichworte für weiterführende Fragen notierte.

### 4.3 Auswertung und Beantwortung der Forschungsfrage

Das Textmaterial wurde mithilfe des thematischen Codierens nach Kuckartz (2010) aufbereitet, strukturiert und ausgewertet. Dazu werden die den Kategorien zugeordneten repräsentativen Aussagen mit der Theorie in Übereinstimmung gebracht. In einem ersten Schritt wurden die Tonbandaufnahmen transkribiert. Dialekt, Verschlucken von Silben etc. und Selbstkorrekturen während der Satzkonstruktion wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit geglättet. Mit der thematischen Zuweisung zu den deduktiv angenommen Kategorien und der Induktion von neuen Kategorien begann der zentrale inhaltsanalytische zirkuläre Prozess, der mehrere Revisions Schleifen beinhaltet und immer mit der leitenden Fragestellung in Übereinstimmung gebracht wird.

| Kategorie   | IV           | Repräsentative Aussagen  |
|---|--------------|--|
| Erreichen der Ziele in der vorgegebenen Zeit          | B/7          | Das haben wir in der Ausbildung, in den schulpraktischen Studien gelernt. Die BEST-Wahlseminare und BEST-Treffen helfen mir nicht in der Planung, das kann ich schon.  |
| Ausschöpfen kreativen Potentials                      | H/9          | In den BEST-Treffen wird man schon ermutigt, etwas auszuprobieren, da kommen gute Ideen, z. B. Ateliertage.  |
| Herausforderungen und schwierige Situationen meistern | J/16<br>A/ 9 | Man hat in den BEST-Treffen viele Ansprechpartner, ich kann im Notfall mit jemandem darüber sprechen und habe jemanden, den ich kontaktieren kann.<br>Das ist schon toll bei den BEST-Treffen, ein großer Vorteil, dass man eine Gruppe von Leuten hat, die in der gleichen schwierigen Situation sind wie man selbst. |
| Einsatz neuer Lehr- und Lernformen                    | A/13<br>E/8  | Die Kollegen in den BEST-Treffen haben andere Methoden vorgestellt, die ich sehr positiv gefunden habe und die gut zu mir passen.<br>Auch Tipps, wie würden andere damit umgehen. Das bestärkt insofern, dass man sich ein soziales Wissen und Repertoire aneignet, das man immer wieder abrufen kann.                 |
| Positives Feedback                                    | F/2          | Bei uns in der BEST-Gruppe wird viel Feedback gegeben, das bestärkt natürlich auch. Dass man mit gutem Gefühl hinausgeht, dass man eine Sache oder Situation richtig gehandhabt hat.   |
| Vertrauen   | D/5          | Man ist gut aufgehoben unter Mentoren, denen man sich an höherer Stelle anvertrauen kann, ohne dass es gleich die Direktion ist. Also auf vertrauensmäßiger Ebene, wo man denkt, der hat das erlebt und kann mir weiterhelfen. Sie geben uns das Vertrauen und das Selbstbewusstsein.                                  |
| Entwicklung und Stärkung des Professionsbewusstseins  | D/12<br>J/7  | Die BEKOs geben uns immer das Gefühl, dass wir die Lehrpersonen sind und sie uns nicht als Schülerinnen und Schüler sehen.<br>Bei den BEST-Seminaren kann man sich Sachen für den Unterricht mitnehmen, da fühlt man sich dann stärker in seiner Rolle als Lehrer/in, besonders in der Kommunikation mit den Eltern.   |

|            |      |  |
|------------|------|--|
| Sicherheit | E/15 | <p>Durch das Kommunizieren miteinander kriegt man schon so viel Ballast los, alleine schon beim Zuhören. Man ist ja Einzelkämpfer in der Klasse und kommt mit den Kollegen der eigenen Schule oft nicht so zusammen. Hier nimmt man sich bewusst Zeit zum Austausch.</p> <p>Ich finde es gut, dass es zu einer Art Supervision kommt, dass man nicht bestimmte Inhalte durchbringen will, sondern zulässt: Ich bin gar nicht allein mit dem Problem. Die BEST-Treffen sind das Beste, weil man sieht, wie geht es den anderen, welche Probleme haben die. Da bin ich oft froh, dass ich diese Probleme nicht habe. Man unterstützt sich gegenseitig und wir geben uns Tipps.</p> |
|------------|------|--|

**Tabelle 1:** Codierleitfaden: Selbstwirksamkeit und Professionsbewusstsein.

## 5 Ergebnisse

In den Interviews wurden die BEST-Treffen überdurchschnittlich oft genannt und ihre positive Wirkung auf Professionsbewusstsein und Selbstwirksamkeit erwähnt. Die Aussagen konnten den deduktiven Kategorien zugeordnet werden, nur die Kategorie „Sicherheit“ wurde induktiv aus dem Textmaterial gezogen.

Die Auswertung der Kategorie „Erreichen der Ziele in der vorgegebenen Zeit“ ergab, dass das BEST-Programm in dieser Hinsicht nicht unterstützt, da die Befragten im Rahmen der schulpraktischen Studien bereits ausreichend auf Unterrichtsplanung vorbereitet werden und das Initiieren und Leiten von inhaltlichen und methodisch didaktischen Prozessen in der Interaktion Lehrer – Schüler erfahren.

In der Kategorie „Ausschöpfen kreativen Potentials“ kommt deutlich zutage, dass es im Rahmen der BEST-Treffen, bedingt durch die unterschiedlichsten Lehrerpersönlichkeiten und durch die Vernetzung aller Schultypen, bereits zu einem schöpferischen Austausch kommt, der sich ermutigend auf die eigene Unterrichtspraxis auswirkt, das Eingehen auf Diversität ermöglicht und Kreativität zulässt.

Die Kategorie „Herausforderungen und schwierige Situationen meistern“ wurde dahingehend interpretiert, dass in den BEST-Treffen diverse Unterrichtssituationen reflektiert und analysiert werden, wodurch die Betroffenen ein individuelles Handlungsrepertoire entwickeln können.

In dieser Kategorie lassen sich Überlappungen mit „Einsatz neuer Lehr- und Lernformen“ feststellen, ebenso mit der Kategorie „Ausschöpfen kreativen Potentials“. Es wird ersichtlich, dass die Berufseinsteiger/innen durch den Austausch mit ihresgleichen deutlich in ihrer Rolle und Funktion als Pädagoginnen und Pädagogen gestärkt werden und neue Lehr- und Lernformen kennenlernen. In dieser Kategorie wurden von den Befragten sowohl die BEST-Treffen als auch die BEST-Wahlseminare als unterstützend beschrieben.

Zu „Entwicklung und Stärkung des Professionsbewusstseins“ lässt sich zusammenfassend sagen, dass sich die Berufseinsteiger/innen speziell im Rahmen der BEST-Treffen als Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen fühlen, was im Bereich „Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen“ als bereichernd empfunden wird. Dies wird bei den Seminaren mit dem herkömmlichen Setting Vortragende – Hörende weniger empfunden. In den Seminaren profitieren sie von den fachspezifischen und methodischen Inhalten. Besonders häufig wurde hier der Bereich „Elternarbeit“ genannt. Die Berufseinsteiger/innen beschreiben, dass sie aufgrund ihrer Jugend von den Eltern manchmal nicht ernst genommen würden und in den Seminaren und BEST-Treffen entsprechende Handlungsmöglichkeiten kennenlernen und trainieren.

Ebenso sind Überlappungen in den Kategorien „Positives Feedback“ und „Vertrauen“ festzustellen. In der Auswertung wird deutlich, dass es der geschützte Rahmen innerhalb der BEST-Treffen ermöglicht, auch Ängste und eventuelle Fehler einzugestehen und in der vertrauten Gruppe zu behandeln, ohne dass es in die schulische Umgebung getragen wird. Es wird auch betont, dass die Stärkung durch die Gruppe ein sicheres Auftreten zur Folge hat und individuelle Lernprozesse gefördert werden. Es wird als selbstbestärkend beschrieben, stärkt die Motivation und hilft, eigene Fehler zu erkennen und Ziele zu erreichen.

Die Kategorie „Sicherheit“ wurde induktiv aus dem Datenmaterial gezogen. Wie aus dem Codierleitfaden ersichtlich ist, schätzen die jungen Lehrpersonen die Kommunikation und den Austausch mit ihresgleichen und erkennen, dass sich alle in einer vergleichbar schwierigen Situation befinden, was wiederum der Stärkung der psychischen Gesundheit dient.

## 6 Fazit

Aus den Antworten wird ersichtlich, dass die Befragten zu einem großen Teil von den BEST-Treffen profitieren. Diese vermitteln den jungen Lehrpersonen Sicherheit und Professionsbewusstsein, da sie hier in ihrer Rolle und Funktion als Pädagoginnen und Pädagogen auftreten und als solche wahrgenommen werden. In fast allen Kategorien werden die BEST-Treffen genannt, da in diesem Setting das Lernen nicht nur als individueller Fortschritt, sondern als Hineinwachsen in eine „community of practice“ erlebt wird.

Die in dieser Studie belegte Bedeutung der BEST-Treffen wird durch die Theorie des situierten Lernens gestützt. Es wird davon ausgegangen, dass Wissen in einem bestimmten Kontext erworben wird und berufliches Handeln in konkreten Situationen beeinflusst. Dabei spielt die Situation, in der die Lernprozesse stattfinden, eine wesentliche Rolle. Die Lernsituation ist definiert durch die konkrete Lernumgebung und die soziale Umwelt, einschließlich der für das Lernen relevanten Personen.

Lernumgebungen für situiertes Lernen weisen insbesondere folgende Merkmale auf, die auch in dieser Untersuchung die BEST-Treffen charakterisieren: Sie bauen auf berufsspezifischen, komplexen Ausgangsproblemen auf, da authentische und realistische Probleme die spätere Anwendung in Bezug auf konkrete Handlungsproblematiken erleichtern. Die Lernsettings nützen das Wissen aller beteiligten Personen, die Vermittlung des Wissens erfolgt nicht (nur) von einer Lehrperson zu Lernenden. Lernen im Sinne kognitiver Prozesse spielt sich nicht ausschließlich in der Einzelperson ab, sondern vielmehr im Austausch mit anderen Gleichgesinnten. In diesem sozialen Kontext entsteht gemeinsam etwas Neues auf Grundlage einer gemeinsamen Intentionalität, einer gemeinsamen Sprache und einer sozialen und kulturellen Rollenverteilung.

Auf Basis dieser Überlegungen werden Lernen und Kompetenzerwerb nicht als individueller Fortschritt, sondern als Hineinwachsen in eine „community of practice“ verstanden. Die Mitglieder erwerben durch den gegenseitigen Austausch Sichtweisen und Problemlösungsstrategien, die für diese Gemeinschaft gültig sind. „Als primärer Ort des Lernens wird nicht die Einzelperson verstanden, sondern die sozial strukturierte Gemeinschaft in situierten Kontexten. Angesprochen werden damit Kompetenzen, die sich in der sozialen Auseinandersetzung mit der Praxis und durch den Austausch von Erfahrungswissen herausgebildet haben.“ (Spieler, 2006, S. 2) Neue Erfahrungen dienen der Bewältigung der Berufsanforderungen, daraus resultierend ergibt sich eine veränderte Kompetenz.

Die Erfahrungen, die die Lernenden im Rahmen dieser Lernsituationen machen, verleihen Sicherheit und führen zu einer Steigerung der Selbstwirksamkeit und des Professionsbewusstseins.

### Literatur

- Buhren, C. (2010). Kollegiale Hospitation. Verfahren, Methoden und Beispiele aus der Praxis. Köln: Link.
- Jerusalem, M. & Hopf, D. (2002). Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 44*, 214-259.
- Keller-Schneider, M. (2011). Die Bedeutung von Berufswahlmotiven von Lehrpersonen in der Bewältigung beruflicher Anforderungen in der Berufseingangsphase. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand, 4(2)*, 157-185.
- Krapp, A. (2002). Selbstwirksamkeit und Lernmotivation. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (S. 54-82). Weinheim: Beltz. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 44*.
- Kuckartz, U. (2010). Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamnek, S. (2010). Qualitative Sozialforschung. (5. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- Landert, C. (2014). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer (2014). Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH).
- Pind-Roßnagl, S. (2015). Kompetenzentwicklung von Berufseinsteiger/innen in Niederösterreich. Eine Professionalisierungs- und Unterstützungsmaßnahme im Rahmen des verpflichtenden Fortbildungsangebots. *Open Online Journal for Research and Education, Special Issue, #3*.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (S. 28-53). Weinheim : Beltz. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 44*.
- Spieler, B. (2006). Ansätze situierten Lernens in der (wirtschaftsberuflichen) Lehrerbildung. Online verfügbar unter [https://www.sowionline.de/reader/lehrausbildung\\_oekonomische\\_bildung/theorie\\_situierten\\_lernen](https://www.sowionline.de/reader/lehrausbildung_oekonomische_bildung/theorie_situierten_lernen).

