

Kompetenzen von Berufseinsteigenden

Unterschiede von Personen mit traditionellen und alternativen Wegen in den Beruf als Lehrperson

LEHRER*INNENBILDUNG IN ÖSTERREICH

- **Ausbildung:** Das Studium (BA/MA) für die Primarstufe verantwort die Pädagogische Hochschulen, für die Sekundarstufe (BA/MA) si es die Universitäten in Kooperation mit den Pädagogischen Hochschulen.
- **Berufseinstieg:** Es gibt eine einjährige Phase der **Induktion** für alle, die in den Beruf Lehrer*in einsteigen, verbunden mit einführenden Lehrveranstaltungen an den Pädagogischen Hochschulen und einem Mentoring (Frey & Pichler, 2022; Prenzel et al., 2021).
- **Kompetenzorientierung:** Die Lehrer*innenbildung ist kompetenzorientiert ausgerichtet (Baumert & Kunter, 2011; Entwicklungsrat, 2013; QSR, 2014) und wurde österreichweit evaluiert mit hohen (selbsteingeschätzten) Kompetenzwerten am Ende des Studiums bzw. in den ersten Dienstjahren (Flick-Holtsch et al., 2023).
- **Lehrpersonenmangel:** Akuter Lehrpersonenmangel in Österreich (wie auch europaweit) (EACEA, 2021; Kreis et al., 2024) führt zur Zulassung und Etablierung alternativer Wege in den Beruf als Lehrperson.
- **Alternative Wege in den Lehrpersonenberuf:** Quereinsteigende und Personen mit Sondervertrag werden eingestellt (Flick-Holtsch et al., 2024; Schnider & Braunsteiner, 2024).

Neuaufnahmen Lehrpersonal
Schuljahr 2023/24 in Österreich

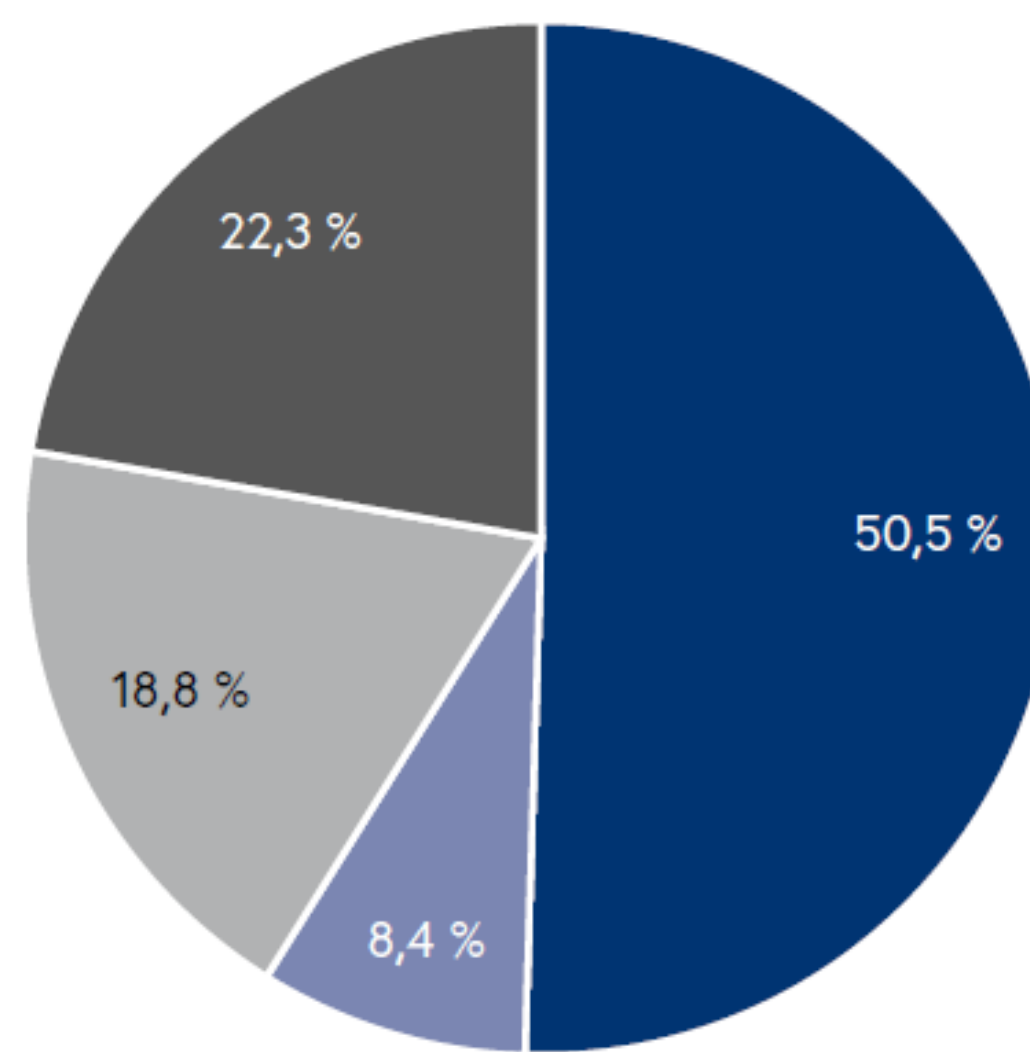


Abb. 1 aus Flick-Holtsch et al. 2024, S. 382

- Lehramtsabsolvent*innen (BA/MA)
- Quereinsteigende
- Lehramtsstudierende
- Übrige Anstellungen (Sondervertrag)

Besonderheiten Quereinstieg

- Voraussetzungen:
 - Abgeschlossenes Studium
 - 3jährige Berufspraxis
 - Zentrales Auswahlverfahren über ZKQ (Zentrale Kommission Quereinstieg)
- Verpflichtung zur Qualifizierung (Hochschul-lehrgang an PH) innerhalb von 8 Jahren

Besonderheiten Sondervertrag

- Kein Studium notwendig, multiple Voraussetzungen
- heterogene Gruppe, z. B. Elementarpädagog*innen, Personen mit Studium der Erziehungswissenschaft, native Speaker, Instrumentalpädagog*innen
- Verpflichtung zur Qualifizierung (Hochschul-lehrgang an PH) innerhalb von 8 Jahren

FORSCHUNGSSTAND

Berufseinstieg: gilt als sehr sensible Phase in der Berufsbiographie (Baer et al., Beck, 2023; 2011; Keller-Schneider, 2020)

Kompetenzerleben alternativ qualifizierter Lehrpersonen: heterogene Studienergebnisse (Flick-Holtsch et al., 2024; Groß Ophoff & Pfurtscheller, 2023; Kleickmann & Anders, 2011; Kunina-Habenicht et al., 2013; Lucksnat et al., 2020; Schweinberger et al., 2017)

FONEB-STUDIE: STECKBRIEF

Wer? Forschungsnetzwerk Berufseinstieg (PHn)
Was? Österreichweite Studie zum Berufseinstieg
Wann? Laufzeit von 2023-2028
Wie? Mixed-Method-Studie

Wen? Befragung verschiedenen Akteursgruppen (Berufseinstiegende, Mentor*innen, Schulleitungen)
Wozu? Multiperspektivische Analyse der komplexen Phase des Berufseinstiegs zur Extrahierung von Gelingensbedingungen (Pädagogische Hochschulen Österreichs, 2025)

STUDIE

Forschungsfragen der Teilstudie „Kompetenzen“

Wie schätzen die Berufseinstiegenden ihre Kompetenzen ein?
Inwieweit unterscheiden sich die Kompetenzeinschätzungen je nach Berufseinstiegsvariante voneinander?

Wie bewerten die Mentor*innen die Kompetenzen der Berufseinstiegenden?

Stichprobe

Daten der zweiten Erhebungswelle (Zeitpunkt der Erhebung: Dezember 2024 bis Januar 2025):
729 Berufseinstiegende und 202 Mentor*innen

TEILSTUDIE

Erhebungsinstrument

Kompetenzerfassung über EvaPäd (Flick-Holtsch et al., 2023 (Selbsteinschätzung Perspektive der Berufseinstiegenden (Mentees) und der sie begleitenden Mentor*innen

ERGEBNISSE

Ergebnisse: Berufseinstiegende gesamt und nach Berufseinstiegsgruppe

		Allgemeine pädagogische Kompetenz	Professions- verständnis	Soziale Kompetenz	Gender und Diversität	Fachliche und didaktische Kompetenz
	n	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Absolvent*innen Bachelor (ABA)	171	4.49 (0.66)	4.06 (1.15)	4.56 (0.74)	4.81 (0.91)	4.59 (0.90)
Absolvent*innen Master (AMA)	67	4.66 (0.59)	4.48 (0.95)	4.65 (0.72)	4.83 (0.98)	4.88 (0.71)
Quereinsteigende ² (QE)	209	4.83 (0.70)	4.41 (1.059)	4.76 (0.74)	4.86 (0.99)	5.08 (0.71)
Studierende ³ (STU)	182	4.71 (0.62)	4.31 (1.00)	4.62 (0.67)	4.77 (0.92)	4.68 (0.79)
Sondervertrags- lehrpersonen ⁴ (SV)	100	4.89 (0.68)	4.48 (1.02)	4.89 (0.68)	4.83 (1.10)	4.97 (0.79)
Gesamt ¹	729	4.71 (0.67)	4.32 (1.06)	4.69 (0.72)	4.82 (0.97)	4.83 (0.81)

Tab. 1: Mittelwerte/Standardabweichungen der Kompetenzskalen, Berufseinstiegsgruppen ; Likertskala von 1 „trifft nicht zu“ bis 6 „trifft zu“

1. Die Berufseinstiegenden schätzen ihre Kompetenzen im Mittel hoch ein über alle Gruppen hinweg.
2. QE schätzen sich signifikant höher ein als ABA, $p < .001$
3. SV schätzen sich signifikant höher ein ABA, $p < .001$
4. STU schätzen sich signifikant höher ein als ABA, $p < .05$

Ergebnisse: Berufseinstiegende und Mentor*innen im Vergleich

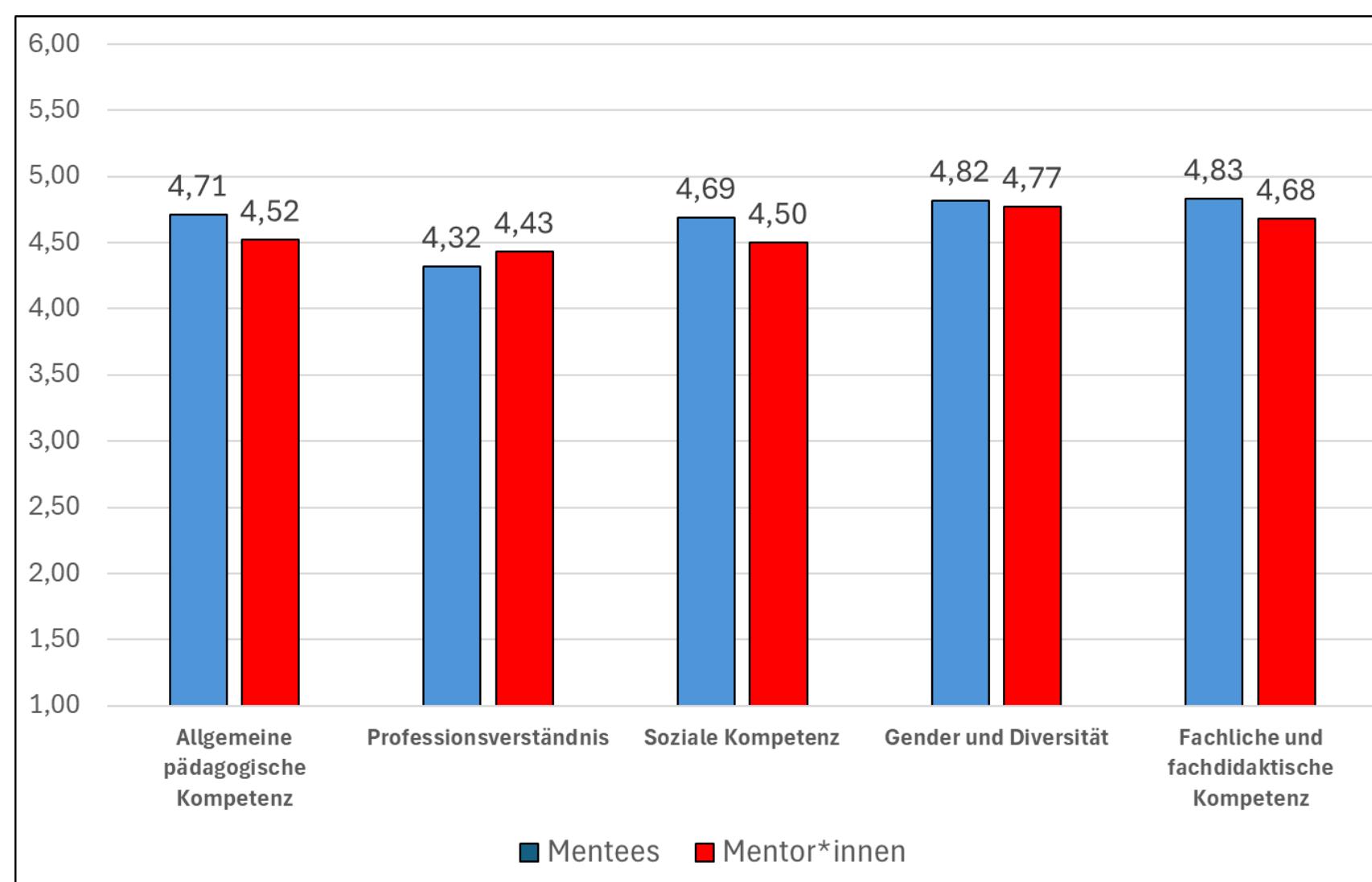


Abb. 2: Mittelwerte der Kompetenzskalen, Mentees/Mentor*innen
Likertskala von 1 „trifft nicht zu“ bis 6 „trifft zu“

Subskala	Gruppe	N	M (SD)
APK	ME	729	4.71 (0.67)
	MO	202	4.52 (1.06)
PV	ME	729	4.32 (1.06)
	MO	202	4.43 (1.18)
SK	ME	729	4.69 (1.18)
	MO	202	4.50 (1.01)
GDK	ME	729	4.82 (0.97)
	MO	202	4.77 (1.06)
FFDK	ME	729	4.83 (0.81)
	MO	202	4.68 (1.08)

Tab. 2: Mittelwerte, Standardabweichungen
Kompetenzskalen, Mentees/Mentor*innen

5. Die Mentor*innen sprechen ihren Mentees Kompetenzen im hohen Maße zu.
6. Es zeigen sich signifikante Differenzen zwischen den Mentees und Mentor*innen in den Berufseinstiegsgruppen (ohne Abbildung/Tabelle): Die Quereinsteigenden und die Sondervertragslehrpersonen schätzen ihre Kompetenzen höher ein als die Mentor*innen.
7. Große Standardabweichungen bei den Angaben der Mentor*innen verdeutlichen, dass es auch unter den 202 bewerteten Mentees welche mit gering eingestuften Kompetenzen gibt.

DISKUSSION

Gruppen im Berufseinstieg: Quereinsteigende und Sondervertragslehrpersonen schätzen sich besonders kompetent ein
➤ zu prüfen wäre: Überschätzung der eigenen Kompetenzen gerade bei Personen im unteren Leistungsbereich (Kruger & Dunning, 1999) bzw. mit wenig Wissen über den Leistungsbereich (Verschiebung von Kriterien)?

Nutzung von Lerngelegenheiten: sehr unterschiedliche Ausgangssituationen in den Berufseinstiegsgruppen
➤ Gefahr einer Professionalisierung *durch* die Praxis, anstatt *für* die Praxis (Flick-Holtsch 2024; Reintjes et al., 2020)
➤ Gefahr einer Festigung von Fehlvorstellungen über das Lehren und Lernen (Menz et al., 2021)

ähnlich gestaltete Induktion für alle Berufseinsteiger*innen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zielt nicht auf individuelle Kompetenzentwicklung

LIMITATIONEN

- Selbsteinschätzung der Kompetenzen der Mentees
- Fremdeinschätzung: Kompetenzeinschätzungen haben immer auch einen subjektiven Charakter (Bezugsmaßstab, diverse Beurteilungsfehler, Rollenverständnis, u.v.m.)
- Keine verbundene Stichprobe Mentee-Mentor*innen
- Querschnitt
- Freiwilligkeit der Teilnahme

IMPLIKATIONEN

Forschung

- Objektivere Methoden zur Erfassung der Kompetenzen/Unterrichtsqualität
- Qualitative ergänzende Forschungen (z. B. Mentoring bei Lehrpersonen mit geringen Kompetenzzuschreibungen)
- Erforschung des Unterstützungspotentials weiterer Akteursgruppen (Schulleitungen, Kollegium)

Praxis

- Induktion individualisieren
- Qualitativ hochwertige Ausbildung der Mentor*innen

LITERATUR

Bei den Autorinnen; Kontakt: anne.frey@ph-vorarlberg.ac.at, gabriele.beer@kphvie.ac.at