

Zu Kompetenzen von Berufseinsteiger:innen an landwirtschaftlichen Schulen

Konzeptioneller Beitrag eines laufenden Projektes ohne Begutachtung

Zusammenfassung

Dieser Beitrag gibt einen Überblick zur Selbsteinschätzung der Kohorte Berufseinsteiger:innen (Mentees) in der Induktionsphase 2024 an landwirtschaftlichen Schulen. Die österreichweite Studie wurde im Rahmen des Forschungsprojekts *Anforderungen im Berufseinstieg im Kontext der Lehrer:innenbildung des Netzwerks FoNeB* für alle pädagogischen Hochschulen Österreichs durchgeführt. Die Studie erhebt Ressourcen und Belastungen, die als Prädiktoren auf das Gelingen des Berufseinstiegs einwirken. Selbsteinschätzungen der Mentees zu Kompetenzen sowie Überzeugungen zur Selbstwirksamkeit werden hier berichtet. Die Ergebnisse verweisen auf einen überwiegend gelungenen Berufseinstieg und hohe Kompetenzeinschätzungen in der Selbstwahrnehmung der Mentees.

Schlagworte: Induktionsphase, Kompetenzen im Lehrberuf, Mentoring

Abstract

This article provides an overview of the cohort of career starters (mentees) in the 2024 induction phase at agricultural schools. The Austria-wide study was conducted at all types of schools as part of the research project *Requirements for starting a career in the context of teacher training* of the FoNeB network of all Austrian universities of teacher education. The study investigates the resources and burdens of the mentees, which act as predictors of career entry. The mentees' self-assessments of their skills, beliefs about self-efficacy are reported here. The results indicate a predominantly successful career start and high competence ratings in self-perception.

Keywords: Induction phase, skills in the teaching profession, mentoring

1. Kompetenzen als Prädiktoren eines gelingenden Berufseinstiegs

Die Studie zum Berufseinstieg im Kontext der Lehrer:innenbildung des österreichweiten Netzwerkes FoNeB der pädagogischen Hochschulen widmet sich den Prädiktoren eines gelingenden Berufseinstiegs. Ob Berufseinsteiger:innen (Mentees) den eigenen Berufseinstieg als gelungen wahrnehmen, hängt unter anderem von ihren,

durch Studium, Ausbildung und Vorerfahrungen erworbenen, Kompetenzen ab. Eine zentrale Frage beschäftigt sich deshalb mit den Kompetenzen als Ressource der Berufseinsteiger:innen (Mentees), um die vielfältigen Herausforderungen in der Induktionsphase zu bewältigen. Das Feld der Kompetenzforschung (z. B. Baumert & Kunter, 2011; Erpenbeck & Rosenstiel, 2007; Keller-Schneider, 2014; König, 2020; Schratz et al., 2007) ist in der Lehrer:innenbildung maßgeblich und empirisch gut belegt. Die Kompetenzbereiche werden in den Forschungen unterschiedlich ausdifferenziert, Kompetenzentwicklung findet in jedem Fall domänen- bzw. bereichsspezifisch statt. Die Curricula der Lehrer:innenbildung fokussieren seit 2016 die zu erreichenden Kompetenzbereiche: *Allgemeine pädagogische Kompetenz, fachliche und didaktische Kompetenz, Gender- und Diversitätskompetenz, Professionsverständnis* sowie *soziale Kompetenz*.

Der Bereich *Allgemeine pädagogische Kompetenz* beinhaltet pädagogisches, psychologisches, bildungswissenschaftliches Wissen und Fähigkeiten, die sich auf Vermittlungs- und Förderkompetenz, Differenzierung und Individualisierung, Diagnostik und Strategien der Klassenführung beziehen. Die *fachliche und didaktische Kompetenz* umfasst die adäquate Auswahl von Inhalten und ihrer methodischen Aufbereitung. *Diversitäts- und Genderkompetenz* fußt auf einer inklusiven Grundhaltung und dem anerkennenden sowie produktiven Umgang mit der Vielfalt der Lernenden. Das *Professionsverständnis* bezieht sich auf die reflektierte Haltung zu Aspekten des Qualitätsmanagements und der Akzeptanz der Vorbildrolle. Die *soziale Kompetenz* fokussiert die konstruktive, empathische, verantwortungsvolle Beziehungsgestaltung mit Lernenden sowie den präventiven Umgang mit Konflikten.

Emotionale und motivationale Faktoren wie Selbstwirksamkeit (z. B. Abele & Candova, 2007) können den Berufseinstieg grundlegend prägen. Selbstwirksamkeitserleben steht in engem Zusammenhang mit Kompetenzerfahrungen und wirkt sich günstig auf Motivation und Leistung aus (Baumann et al., 2023; Schwarzer & Jerusalem, 2002; Ziegler, 2012).

Die Gruppe der Mentees in der Induktionsphase ist an landwirtschaftlichen Schulen, wie auch an anderen Schultypen, vielfältig in ihrem Ausbildungsgrad. Die unterschiedlichen Gruppen sind in der Selbsteinschätzung hinsichtlich Kompetenzen und Selbstwirksamkeit zu vergleichen.

2. Methode

Im Rahmen des Forschungsprojekts zum Berufseinstieg werden anonymisierte, quantitative Online-Fragebogenstudien über mehrere Kohorten durchgeführt. Die Pilotstudie fand im Dezember 2023 statt, die Auswertungen der Daten zeigten Unschärfen auf, die im adaptierten konsekutiven Fragebogen behoben wurden. Bei der Erhebung im Dezember 2024 wurden für das landwirtschaftliche Schulwesen mit der österreichweiten Unterstützung der jeweiligen Schulaufsichten alle Berufseinsteiger:innen (Mentees), die sich in der Induktionsphase befinden, zur Befragung eingeladen und mehrmals mittels Reminder kontaktiert.

Die Studie erhebt soziodemografische Metadaten und die Selbsteinschätzung zu standardisierten Skalen von Prädiktoren für den Berufseinstieg. In diesem Bericht

wird auf die Selbsteinschätzung der Prädiktoren Kompetenzen und Selbstwirksamkeit in den unterschiedlichen Gruppen der Mentees fokussiert. Auch die allgemeine Zufriedenheit mit dem Mentoringprozess und die Unterstützung durch Gespräche mit den Mentor:innen wird kurz berichtet, weil diese das Kompetenz- und Selbstwirksamkeitserleben fördern.

3. Ergebnisse

Bei der Befragung der zweiten Kohorte haben an allen Schultypen österreichweit 729 Mentees und 275 Mentor:innen teilgenommen.

An den landwirtschaftlichen mittleren und höheren Schulen wurden insgesamt 187 Berufseinsteiger:innen (145 Personen an landwirtschaftlichen mittleren Schulen und 42 Personen an landwirtschaftlichen höheren Schulen) über die Schulaufsichten zur anonymen Beantwortung des Fragebogens eingeladen. 53 Mentees im Berufseinstieg an landwirtschaftlichen mittleren Schulen und 4 Personen an höheren landwirtschaftlichen Schulen haben den Fragebogen begonnen zu beantworten, wobei eine Person den Fragebogen nicht abgeschlossen hat, somit verringert dies die Stichprobe ($n = 56$).

3.1. Stichprobenbeschreibung der Mentees

Die Aufteilung der befragten Mentees an LFS/HLFS nach Bundesländern zeigt Tabelle 1.

Bundesland	Teilnehmer:innen
Vorarlberg	1
Tirol	11
Salzburg	6
Kärnten	5
Steiermark	11
Oberösterreich	14
Niederösterreich	7
Wien	1

Tabelle 1: Bundesländerverteilung der Proband:innen an LFS/HLFS (eigene Darstellung)

Das Geschlechterverhältnis der Mentees ist ausgewogen ($n_{\text{weibl}} = 29$, $n_{\text{männl}} = 26$). Eine Person ordnet sich bei divers ein und wird in den Geschlechtervergleich nicht miteinbezogen.

73,2 % der Berufseinsteiger:innen sind zwischen 22 und 36 Jahren alt. Die Altersspanne der Mentees ist breit und liegt zwischen 22–59 Jahren. Zwischen den Alters-

gruppen (22–27; 28–40; 41–59) konnten keine signifikanten Unterschiede bei den Einschätzungen zu Kompetenzen und Selbstwirksamkeitserleben berechnet werden.

Die Gruppe der Berufseinsteiger:innen weist unterschiedliche Ausbildungsgrade auf. Die größte Gruppe umfasst 28 Personen, die sich im verfrühten Berufseinstieg befinden, sie haben noch keinen abgeschlossenen Studienabschluss für das Lehramt an berufsbildenden landwirtschaftlichen Schulen. 9 Personen sind im regulären Berufseinstieg mit Bachelorabschluss Lehramt. Im regulären Berufseinstieg mit Masterabschluss Lehramt befinden sich 4 Personen. 15 Mentees sind im Quereinstieg Sekundarstufe, sie weisen ein anderes Studium oder einen Quellberuf zertifiziert durch die ZKQ auf bzw. fallen sie in die Sondervertragsregelung.

Die meisten Berufseinsteiger:innen sind an einem Schulstandort tätig, lediglich zwei Personen unterrichten an zwei Schulstandorten. Die Arbeitsbelastung an Unterrichtsstunden weist eine Streuung von 3–25 Stunden/Woche auf, wobei 50 % der Mentees zwischen 11–16 Wochenstunden unterrichten.

3.2. Ergebnisse zur Selbsteinschätzung der Mentees in Bezug auf die Kompetenzen für den Lehrberuf

Die Reliabilitätswerte der Kompetenzskalen, die teilweise eine hohe Itemanzahl beinhalten, sind durchgängig sehr zufriedenstellend (Tabelle 2). Die Mittelwerte und Mediane der Kompetenzskalen verweisen auf durchgängig hohe Selbsteinschätzungen (6-stufige Likertskala) der Mentees.

Kompetenzskala	Itemanzahl der Skala	Cronbach Alpha	Mittelwert (M)
Allgemeine pädagogische Kompetenz	10 Items	$\alpha = 0,866$	M = 4,821 Md = 4,90
Professionsverständnis	3 Items	$\alpha = 0,788$	M = 4,512 Md = 4,67
Diversitäts- und Genderkompetenz	4 Items	$\alpha = 0,908$	M = 4,540 Md = 4,50
Fachliche/Fachdidaktische Kompetenz	6 Items	$\alpha = 0,845$	M = 4,949 Md = 5
Soziale Kompetenz	8 Items	$\alpha = 0,852$	M = 4,763 Md = 4,88

Tabelle 2: Skalenkonsistenz und durchschnittliche Selbsteinschätzung der Mentees für die Kompetenzskalen (eigene Darstellung)

Beim Gruppenvergleich der Mentees mit ($n = 13$) und ohne Lehramt ($n = 43$) zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Kompetenzen. Bei den Skalen *Professionsverständnis* und *Gender/Diversität* sind die Mittelwerte der Gruppe ohne Lehramt etwas geringer. Bei den anderen Skalen schätzen sich die Mentees ohne Lehramt geringfügig höher ein.

Auch im Geschlechtervergleich bestehen kaum Unterschiede bei der Selbsteinschätzung der Kompetenzen. Lediglich bei der Skala *Gender/Diversität* zeigen die weiblichen Probandinnen eine signifikant ($p = 0,013$; Cohens $d = 0,694$) höhere Einschätzung ($M = 4,810$) als ihre männlichen Kollegen ($M = 4,269$).

3.3. Ergebnisse zum Selbstwirksamkeitserleben

Die Einschätzungen zur *Selbstwirksamkeit* der Mentees (Skala mit 3 Items; $\alpha = 0,849$) zeigen überdurchschnittliche Werte (6stufige Likertskala), aber auch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Weibliche Berufseinsteiger:innen ($M = 4,632$) schätzen sich selbst geringer in ihrer Wirksamkeit ein als die männlichen Mentees ($M = 5,077$), die Varianzen unterscheiden sich dabei hochsignifikant ($p < 0,001$). Der Vergleich ohne Varianzhomogenität (Welch-Test) zeigt im Geschlechtervergleich einen hochsignifikanten Unterschied ($p = 0,003$; Cohens $d = 0,589$) in der *Selbstwirksamkeit*.

Der Gruppenvergleich zwischen Mentees mit Lehramt ($M = 4,410$) und ohne Lehramt ($M = 4,907$) ist tendenziell signifikant ($p = 0,051$, ohne Varianzhomogenität), wobei sich die Gruppe ohne Lehramt höher in der Überzeugung zu *Selbstwirksamkeit* einschätzt.

3.4. Ergebnisse zur Unterstützung im Mentoringprozess

In der Zusammenarbeit mit den Mentor:innen werden nach den Angaben der Mentees alle relevanten Themen (6stufige Likertskala) besprochen, wobei die *administrativen Tätigkeiten* ($M = 4,29$), die *Schulorganisation* ($M = 4,24$) sowie die *Leistungsbeurteilung* ($M = 4,04$) und die *Zusammenarbeit im Kollegium* ($M = 4,02$) oft thematisiert wurden (Abbildung 1).

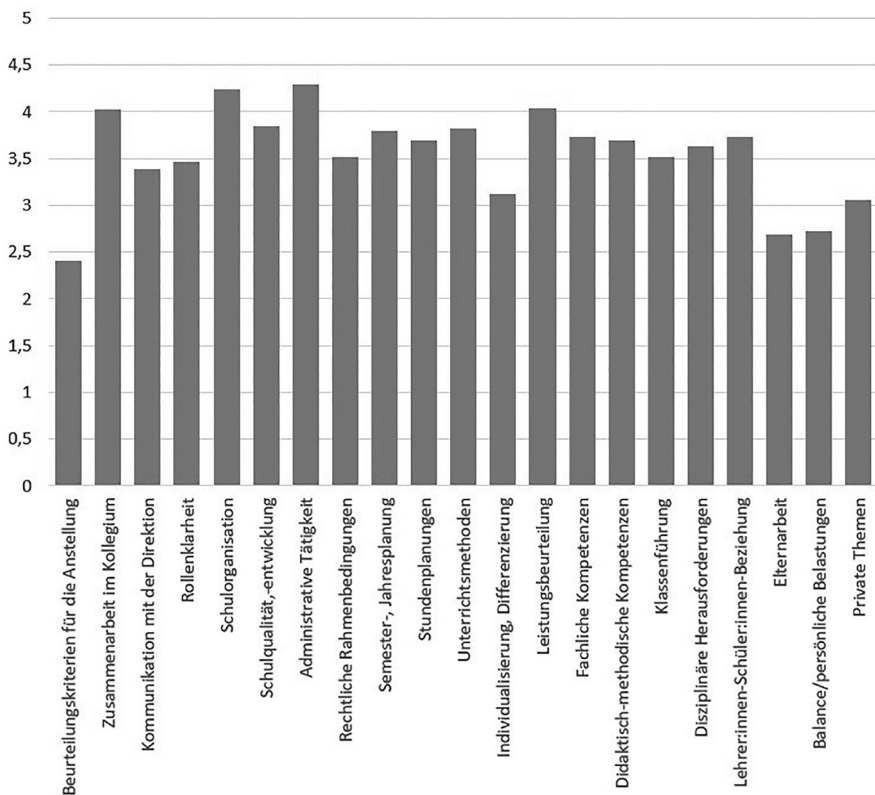


Abbildung 1: Vergleich der Mittelwerte zu relevanten Gesprächsthemen mit Mentor:innen (eigene Darstellung)

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die ersten Ergebnisse der FoNeB-Studie für das landwirtschaftliche Schulwesen geben einen positiven Überblick zur Situation der Mentees in der Induktionsphase.

Hohe Selbsteinschätzungen in den Kompetenzbereichen für das Lehramt und im Selbstwirksamkeitserleben sind unabhängig von Geschlecht, Ausbildungssituation oder Alter der Mentees zu verzeichnen. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Selbstwirksamkeitserleben können unter anderem auf geschlechtsspezifische Beliefs zurückgeführt werden (Budde & Blasse, 2014). Personen ohne Lehramt schätzen sich lediglich in *Professionsverständnis* und *Gender-/Diversitätskompetenz* etwas geringer ein, bewerten sich aber in den anderen Kompetenzbereichen höher. Dieser zunächst irritierende Befund kann ein Hinweis auf unbewusste Inkompetenz (Dunning-Kruger-Effekt) sein.

Auch bei Berufseinsteiger:innen anderer Schultypen sind ähnliche Ergebnisse zu verzeichnen (siehe Ergebnisse der Pilotstudie FoNeB 2023, in Druck). Die wahrgenommenen Ressourcen der Berufseinsteiger:innen sind erfreulich, weil demzufolge

anzunehmen ist, dass sie positiv und motiviert die Induktionsphase bewältigen. Die Selbsteinschätzungen der Mentees sind für weitere fundierte Ergebnisse in folgenden Berichten mit der Fremdwahrnehmung durch die Mentor:innen zu vergleichen. Qualitative Videostudien könnten zudem die Performanz der Mentees während des Unterrichts dokumentieren.

Die Ergebnisse zur Induktionsphase an landwirtschaftlichen Schulen verweisen auf eine positive Beziehung zwischen Mentees und Mentor:innen. Die Mentees fühlen sich überwiegend sehr gut betreut. Im Mentoringprozess werden vielfältige Themen besprochen, die für die Mentees von hoher Relevanz sind. Hier können qualitative Studien wertvolle Ergänzungen leisten, um die Gesprächskultur elaboriert zu erheben.

Literatur

- Abele, A., Candova, A. (2007). Prädiktoren des Belastungserlebens im Lehrerberuf. Befunde einer 4jährigen Längsschnittstudie. In *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 21(2), 107–118.
- Baumann, R., Meyer, S., Bärtlein, L. & Martschinke, S. (2023). Intrinsische Motivation, Wissen und Selbstwirksamkeit zu BNE im Grundschullehramt. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 18(4), 229–249. <https://doi.org/10.21240/zfhe/18-04/13>
- Baumert, J. & Kunter, M. (2011). Das Kompetenzmodell von COACTIV. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenzen von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 29–53). Waxmann.
- Budde J. & Blasse, N. (2014). Thematisierungen von Geschlecht in pädagogischen Kontexten. In V. Eisenbaum & S. Uhl (Hrsg.), *Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung* (S. 13–28). Waxmann.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. (Hrsg.). (2007). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und Bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (2. Auflage). Schäffer Poeschl Verlag.
- Keller-Schneider, M. (2014). *Berufsanforderungen von Lehrpersonen (EABest-K, Kurzversion EABest)*. URL: https://phzh.ch/MAP_DataStore/53623/publications/2014_Keller-Schneider_EABest-k.pdf
- Knauder, H. & Koschmieder, C. (2019). Individualized student support in primary school teaching. A review of influencing factors using the Theory of Planned Behavior (TPB). *Teaching and Teacher Education* 77, 66–76. <https://doi.org/10.1016/j.tate.218.09.012>
- König, J. (2020). Kompetenzorientierter Ansatz in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In C. Cramer, J. König, M. Rothland & S. Blömeke (Hrsg.), *Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung* (S. 163–171). UTB.
- Schratz, M., Schritteser, I., Forthuber, P., Pahr G. Paseka, A. & Seel, A. (2007). Domänen von Lehrer/innen/professionalität. *Entwicklung von Professionalität im internationalen Kontext (EPIK)*. *journal für lehrerInnenbildung* (2), 70–80.

- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44. Beltz, 28–53. <https://doi.org/10.25656/01:3930>
- Ziegler, E., Stern, E. & Neubauer, A. (2012). Kompetenzen aus der Perspektive der Kognitionswissenschaften und der Lehr-Lern-Forschung. In M. Paechter, M. Stock, S. Schmölder-Eibinger, P. Slepcevic-Zach & W. Weirer (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzorientierter Unterricht*, (S. 14–27). Beltz.

Autorin

HS-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Angela Forstner-Ebhart, MEd. ist Dozentin an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und Lehrbeauftragte an der Universität Wien. Sie lehrt im Fachbereich Pädagogische Psychologie und Allgemeine Pädagogik und forscht zu den Themen Kompetenzen, Ambiguitätstoleranz und Future Skills für Lehrpersonen.

angela.forstner@haup.ac.at; angela.forstner-ebhart@univie.ac.at