

Barbara Eppler

Woraus beziehen Primar-Lehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen?

Eine Untersuchung im Kanton Zürich

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2012 GRIN Verlag
ISBN: 9783668711310

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/212695>

Barbara Eppler

Woraus beziehen Primar-Lehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen?

Eine Untersuchung im Kanton Zürich

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Woraus beziehen Primar-Lehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen?

Eine Untersuchung im Kanton Zürich

Barbara Eppler

Masterlehrgang „Coaching und Organisationsentwicklung“

ARGE Bildungsmanagement Wien

2012

Dank

Mein Dank geht an alle Lehrpersonen 50+, die sich Zeit für die Interviews genommen und sich daran engagiert beteiligt haben. Ihr Interesse und Engagement am Forschungsgegenstand haben diese Arbeit unterstützt und Wesentliches dazu beigetragen. Auch an die Schulleiter richtet sich mein Dank für ihre Unterstützung im Finden von geeigneten Lehrpersonen und vor allem für ihr Expertenwissen. Durch ihr Vertrauen und die langjährigen Erfahrungen gelingt es, Zusammenhänge aus der kantonalen Schulentwicklung zu sammeln.

Durch Frau Dr. Eva-Maria Kremsner's Unterstützung spülte sich mein Interesse am Thema ins Bewusstsein. Ganz herzlichen Dank für die motivierenden, öffnenden Impulse und die klaren Hilfestellungen in der Begleitung dieser Masterarbeit. Ein besonderer Dank gilt Ulrike Arens-Fischer, die diese Arbeit auf Verständlichkeit und deutsche Sprache hin prüfte.

Weiter danke ich Maria Siefert, die mich mit ihren Tuina-Massagen unterstützte, dass sich die Muskeln wieder entspannten und ein intensives Schreiben möglich war und mir ein salutogenetischer Zugang leibhaftig erfahrbar wurde.

Schliesslich geht mein Dank auch an meinen Schatz, der in dieser Zeit auf Vieles verzichtet hat, mich in Ruhe schreiben liess und öfters sehr grosszügig über Einiges hinweggesehen hat.

Vorwort

Aus der ehrenamtlichen Schulbehördentätigkeit, in der es in den letzten acht Jahren darum ging, die Einführung des neuen Volksschulgesetzes (nVSG) in einem Schulhaus der Stadt Winterthur vorzubereiten und zu implementieren, kam es zu einer interessanten, engagierten Zusammenarbeit mit Lehrpersonen. Die Beobachtung, dass es viele Gründe für Vorbehalte gegenüber den kantonalen Vorgaben der Reformen gibt und dass dabei engagierte, aktive und hervorragende Lehrpersonen teilweise krank wurden oder sich in ihre Klassenzimmer zurückgezogen haben, beschäftigte mich auch nach meinem Weggehen aus der Schulbehörde nachhaltig.

Im Gespräch mit älteren Lehrpersonen fiel mir auf, dass ihre Argumentationen schlüssig, nachvollziehbar und auch mir sinnvoll erschienen. Worum ging es eigentlich?

Als eine 30jährige Lehrperson, die wegen Burnout zu mir gekommen war, mir in aller Ernsthaftigkeit rückmeldete, dass sie im Coaching erst in kleinen Schritten hätte lernen müssen, dass sie auf ihre inneren Impulse hören dürfe und nicht bloss das erfüllen müsste, was von aussen von ihr verlangt würde, motivierte mich das dazu, mich mit dem Thema der eigenen Motivation von Lehrpersonen auseinanderzusetzen. Nachdem ich die 50 Jahre Schwelle selber überschritten habe, interessiert es mich herauszufinden, inwiefern sich das Älterwerden auf das berufliche Engagement auswirken kann.

Abstrakt

Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, welche bedeutsamen motivationalen Ressourcen Primar-Lehrpersonen 50+ des Kantons Zürich steuern. Diese motivationalen Ressourcen werden mit der Methode der mündlichen Befragung erfasst. Einerseits werden Experteninterviews mit drei Schulleiter/innen und andererseits drei strukturierte Gruppeninterviews mit Lehrpersonen 50+ aus den gleichen Schulen durchgeführt. Parallel dazu werden diese Ergebnisse der Lehrpersonen und der Schulleitern als Experten in einen Zusammenhang gebracht mit Antonovskys (1997) salutogenetischen Konzept und Bauer's (2006) Studien bezüglich der Auswirkungen von Spiegelneuronen. Das Neue dieser Masterthesis sind konkrete Hinweise auf die bedeutsamen motivationalen Ressourcen von älteren Lehrpersonen und deren Bedeutsamkeit für eine Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension. Als Ergebnisse sollen Hinweise für motivatonale Ressourcen herausgearbeitet werden, welche einen Beitrag leisten, damit Lehrpersonen bis zur Pension engagiert und gesund arbeitsfähig bleiben können.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
ABSTRAKT.....	4
INHALTSVERZEICHNIS	5
1 EINLEITUNG	8
1.1 Forschungsleitende Frage.....	9
1.2 Ziel.....	9
1.3 Abgrenzung.....	9
1.4 Sprachregelung.....	10
1.5 Inhaltliche Übersicht.....	10
2 THEORETISCHER TEIL.....	11
2.1 Arbeits- und Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.....	11
2.1.1. Zum Begriff des Alters.....	11
2.1.2. Arbeitsfähigkeit.....	12
2.1.3. Motivation von älteren Arbeitnehmerinnen	14
2.1.4. Zusammenfassung für ein erfolgreiches Altern im Betrieb.....	15
2.2 Salutogenese und das Konzept des Kohärenzgefühl	16
2.2.1 Der salutogenetische Ansatz	16
2.2.2 Das Kohärenzgefühl.....	17
2.2.3 Die Frage nach der Bedeutsamkeit und dem Lebens-Sinn	23
2.2.4 Bewältigungsstrategien von Stress.....	26
2.2.5 Das Kohärenzgefühl in der Gruppe.....	28
2.2.6 Umgang mit Emotionen	31
2.2.7 Fazit.....	32
2.3 Neurobiologische Erkenntnisse	33
2.3.1 Die neurobiologische Entdeckung der Spiegelneuronen	33
2.3.2 Spiegelung und Identität.....	36
2.3.2.1 Beziehungsaufnahme und –gestaltung	36
2.3.2.2 Irritation und Störbarkeit durch Spiegelungsphänomene	37
2.3.3 Lehrpersonen in der Schule.....	38
2.3.3.1 Kompetenzen für die Beziehungsgestaltung zu Schülern	39
2.3.3.2 Selbst-Achtung in der Beziehungsgestaltung zu sich selber	39
2.3.3.3 Schülerinnen und Schüler sind Experten.....	40
2.3.3.4 Beziehungsgestaltung mit Eltern.....	40
2.3.3.5 Gesundheitsförderndes Verhalten	40
2.3.4 Fazit.....	42
2.4 Primarschule des Kantons Zürich	43
2.4.1 Auftrag der Primarschule gemäss Leitbild der Standesorganisation der CH-Lehrer.....	44
2.4.2 Gesetzliche Regelung im Kanton Zürich	45
2.4.3 Veränderung des Schulsystems des Kantons Zürich in den letzten Jahren	46
2.4.4 Fazit: Auswirkungen der strukturellen Veränderungen im Schulsystem	47

3	METHODISCHES VORGEHEN	47
3.1	Rahmenbedingungen des Forschungsfeldes	48
3.2	Theoretischer Ansatz: Qualitative Forschung	49
3.2.1	Erhebungsverfahren: Experteninterview	50
3.2.2	Erhebungsverfahren: Gruppeninterview	50
3.3	Stichproben	51
3.3.1	Stichproben: Gruppeninterviews mit Lehrpersonen 50+	51
3.3.2	Stichproben: Einzelinterviews mit Schulleitenden	51
3.3.3	Interviewgruppen	52
3.3.3.1	Einzelinterviews: Interviews mit Schulleitern	52
3.3.3.2	Gruppeninterview: Interviews mit Lehrpersonen 50+	52
3.4	Arbeitsinstrumente und deren Nutzung	53
3.4.1	Kontaktaufnahme für die Interviews	54
3.4.2	Interviewleitfaden / halbstrukturierte Interviews	55
3.4.3	Mündliche Datenerhebung bei den Gruppeninterviews Lehrpersonen 50+	56
3.4.4	Einzelinterviews mit Schulleitenden	58
3.5	Vorgehen bei der Inhaltsanalyse	59
3.5.1	Aufbereitungsverfahren	59
3.5.2	Grundsätze für das Auswertungsverfahren	59
4	DARSTELLUNG DER DATEN	61
4.1	Antworten zur Frage 1: Was war damals deine Motivation?	62
4.2	Antworten zu Frage 2: Was tust du heute dafür, um gesund und engagiert zu sein?	63
4.3	Antworten zu Frage 3: Empfehlungen, um arbeitsfähig zu bleiben	65
4.4	Antworten zu Frage 4: Das Bedeutsamste, um gesund und engagiert zu sein	67
4.5	Ergänzende Aspekte von Seiten der Schulleitenden	68
5	DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	70
5.1	Darstellung und Analyse der Ergebnisse	70
5.1.1	Auffälligkeiten des quantitativen Verhältnisses der vier Grundbedürfnisse	72
5.1.2	Auffälligkeiten der einzelnen Bedürfnisse bei den Fragen 1 bis 4	75
5.1.3	Auffälligkeiten der genannten Bedürfnisse der Schulleitenden	77
5.1.4	Auffälligkeiten bezüglich der Handlungsebenen (gemäss Schichtenmodell)	78
5.1.5	Allgemeine Auffälligkeiten	79
5.2	Vergleich mit der Literatur	80
5.2.1	Vergleich der Ergebnisse bezüglich Arbeits- und Leistungsfähigkeit	80
5.2.2	Vergleich mit dem Konzept des Kohärenzgefühls	80
5.2.3	Vergleich mit Resonanzphänomenen	82
5.2.4	Zusammenfassung der „motivationalen Ressourcen“	83
5.3	Interpretation der Ergebnisse	85
5.4	Reflexion der Ergebnisse	90
5.4.1	Inhaltliche Reflexion:	90
5.4.2	Reflexion des Ergebnis-Prozesses	91
6	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK	92

6.1	Schlussfolgerungen Lehrperson 50+.....	92
6.2	Schlussfolgerungen für die Schulleitungen	93
6.3	Schlussfolgerungen für Rahmenbedingungen	94
6.3.1	Schlussfolgerungen zwischenmenschlicher Rahmenbedingungen.....	94
6.3.2	Schlussfolgerungen struktureller Rahmenbedingungen.....	95
7.	LITERATURVERZEICHNIS	97
8.	ANHANG	100

1 Einleitung

Die Eidgenössische Erziehungsdirektorenkonferenz formuliert in den „Basics Bildungswesen Schweiz“, (vgl. www.edk.ch) dass das Bildungssystem in der mehrsprachigen, föderalistischen Schweiz von der Vorschule (Kindergarten) bis zur Tertiärstufe (Hochschule und höhere Berufsbildung) eine Staatsaufgabe ist. Die finanzielle Verantwortung für das Bildungswesen obliegt dabei den 26 einzelnen Kantonen. Ca. 85% der Schulkosten bezahlen die Kantone. Die Gemeinden sind für die Organisation und Durchführung der Volksschule verantwortlich. Aus diesem Grund finden sich in sämtlichen Kantonen ganz unterschiedlich strukturierte Schulsysteme. So variieren in verschiedenen Kantonen die Kindergartenzeiten zwischen 1 bis 3 Jahren, die Primarschulzeit zwischen 4 und 6 Jahren. Diese markanten und inhaltlich stark variierenden Schulsysteme in der Schweiz sind der Grund, weshalb sich diese Arbeit auf den Kanton Zürich beschränkt.

Im Juni 2005 hat das Stimmvolk des Kantons Zürich das neue Volksschulgesetz mit einer deutlichen Mehrheit von gut 70 Prozent angenommen. Seit drei Jahren ist nun das neue Volksschulgesetz des Kantons Zürich (nVSG) umgesetzt. Das bedeutet, dass jedes Schulhaus der Primarstufe 2 Jahre Kindergarten und Klassen von der 1. bis zur 6. Klasse führt. Einzelne Schulhäuser werden neu zu Schuleinheiten zusammengefasst und jede Schuleinheit wird von einer Schulleitung geführt. Lehrpersonen werden durch Heilpädagogen und andere Fachlehrpersonen entlastet, indem sie einzelne Kinder im Lernen, in der Sprachförderung, Motorik etc. unterstützen. Ebenfalls neu ist der Kindergarten der Schule angegliedert und eine Schuleinheit wird alle vier Jahre qualitativ extern evaluiert. Die Neuerungen bedeuten für die einzelnen Klassenlehrpersonen, dass sie neu von einer Schulleitung geführt werden, plötzlich nicht mehr alleine im Klassenzimmer stehen und sich auf eine Zusammenarbeit mit Fachlehrpersonen einstellen müssen. Gleichzeitig sind sie durch die Schulleitungen von manchen von administrativen Aufgaben entlastet.

Somit erfahren Primarlehrpersonen des Kantons Zürich aktuell enorme Veränderungen. Dies könnte eine Erklärung sein, dass das Thema Motivation von Lehrpersonen in der Schweiz bisher weder von den Pädagogischen Hochschulen noch von den Universitäten bearbeitet wurde. Verwunderlich ist jedoch, dass sich auch in den europäischen Nachbarländern für dieses Thema, speziell mit Fokus Motivation von älteren Lehrpersonen, keine wissenschaftliche Literatur findet. Einzig der Themenkomplex Kündigungsmotive von Lehrpersonen (Keller-Schneider, 2011) befasst sich mit der Motivation von jüngeren und älteren Lehrpersonen im Kanton Zürich, eine Anstellung zu kündigen. Bei diesen gewaltigen

Veränderungsprozessen stellt sich in dieser Arbeit die Frage, worauf zu achten ist, damit speziell ältere Lehrpersonen den Berufsauftrag des „Bildens und Erziehens“ (vgl. Volksschulgesetz des Kantons Zürich, 2005) optimal erfüllen können. Bei der Beantwortung dieser Frage soll der Fokus speziell auf den motivationalen Ressourcen einer Lehrperson liegen, denn es soll in Erfahrung gebracht werden, was es braucht, damit ältere Lehrpersonen 50+ gesund und engagiert ihren beruflichen Auftrag bis zur Pensionierung erfüllen können. Im Ausblick wird der Frage nachgegangen, welche zwischenmenschlichen und strukturellen Rahmenbedingungen notwendig sind, damit diese motivationalen Ressourcen überhaupt wirksam werden können.

1.1 Forschungsleitende Frage

Woraus beziehen Primarlehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen?

1.2 Ziel

Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, dass einerseits die motivationalen Ressourcen von Lehrpersonen 50+ im schulischen Alltag von Primarschulen des Kantons Zürich untersucht werden. Andererseits soll eingeschätzt werden, welche Rahmenbedingungen hilfreich wären, damit diese motivationalen Ressourcen optimal wirksam werden können.

1.3 Abgrenzung

Der Fokus der Arbeit liegt schwerpunktmässig auf den Erfahrungen der Lehrpersonen 50+ und ihrer Einschätzung, wie sie engagiert und möglichst gesund die Pension erreichen können. Zur Einbindung der organisatorisch politischen Dimension, welche mit den motivationalen Ressourcen in Zusammenhang stehen könnte, werden drei Schulleiter als Experten mit ihrer Sichtweise und ihren Erfahrungen an der inhaltlichen Diskussion teilnehmen.

Die Themenkreise

- Inhalte und Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes,
- verschiedene Schulsysteme innerhalb der Schweiz und im europäischen Ausland,
- der politischen Diskussionen im Kanton Zürich,
- der Finanzierung der Schule,
- der Motivationstheorien,
- der demografischen Entwicklung innerhalb der Schweiz und europaweit