



Johannes Dammerer

Berufszufriedenheit und lebenslanges Lernen von Lehrpersonen

Die Zusammenhänge von
Berufszufriedenheit, Dienstalter
und Fort- und Weiterbildung



BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus Dammerer, Berufszufriedenheit und lebenslanges
Lernen von Lehrpersonen, ISBN 978-3-7799-6394-3

© 2021 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6394-3](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6394-3)

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	12
1. Einleitung	15
1.1 Problemlage	17
1.2 Fragestellung	20
1.3 Ausschlusskriterien für die Fragestellung	21
1.4 Verwertbarkeit der gewonnenen Ergebnisse und Zielsetzung	21
1.5 Relevanz „Lebenslanges Lernen“	22
1.6 Methodisches Vorgehen	22
2. Ausgangssituation der Volksschullehrpersonen in Niederösterreich im Kontext Fort- und Weiterbildung	25
2.1 Volksschule in Niederösterreich	26
2.2 Situation der niederösterreichischen Volksschullehrpersonen	26
2.3 Arbeitsrechtliche Situation im Kontext Fort- und Weiterbildung	27
2.4 Europäische Situation	28
3. Begriffsklärung Zufriedenheit	29
3.1 Untersuchungen zur Zufriedenheit im Kontext Schule und Lehrpersonen	31
3.2 Begriffsklärung Berufs- und Arbeitszufriedenheit	33
3.3 Messung der Berufszufriedenheit	35
4. Theoretische Vorannahmen	38
4.1 Bedeutung und Wirkung von Berufszufriedenheit	38
4.2 Bedeutung und Wirkung einer zufriedenen Lehrperson	40
4.3 Bedürfnispyramide nach Maslow	42
4.4 Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan	44
4.5 Weitere Theorien, Modelle und Konzepte	46
4.6 Auslöser für Zufriedenheit und Unzufriedenheit von Lehrpersonen	49
4.7 Lernen macht zufrieden	49
5. Fort- und Weiterbildung	51
5.1 Strukturelle Merkmale von Fort- und Weiterbildung	52
5.2 Wirkung von Lehrerfortbildung	53
5.3 Zwei ausgewählte Modelle zur Wirkung und zum Nutzen von Fort- und Weiterbildung	56

6. Lebenslanges Lernen und Entwicklungsmodelle von Lehrpersonen	60
6.1 „Crises and continuities“ – ein Entwicklungsmodell von Sikes	61
6.2 Dreyfus & Dreyfus Modell der 5 Stufen	62
6.3 Stufenmodell nach Fuller & Brown	62
6.4 Das Phasenmodell von Huberman	64
6.5 Resümee zu den Phasen- und Entwicklungsmodellen im Kontext Fort- und Weiterbildung	65
6.6 Modellwahl für das Forschungsvorhaben	66
6.7 Dienstalter und Berufszufriedenheit	66
7. Forschungslücke	68
8. Methodisches Vorgehen	69
8.1 Forschungsfragen	70
8.2 Fragebogen und Fragebogenskalen	71
8.3 Ansuchen bei der Bildungsdirektion Niederösterreich	75
8.4 Durchführung Pretest	75
8.5 Durchführung der Fragebogenerhebung	76
8.6 Datenanalyse mittels SPSS und statistische Verfahren	76
9. Datenauswertung	78
9.1 Beschreibung der Stichprobe und der soziodemografischen Daten	78
9.1.1 Geschlechterverteilung	79
9.1.2 Alter nach Kategorien	80
9.1.3 Repräsentativität der Untersuchung	80
9.2 Deskriptive Statistik zu den Fragestellungen im Fragebogen	82
9.3 Skala Berufszufriedenheit	85
9.4 Datenanalyse zu den Forschungsfragen	86
9.4.1 Die zentrale Fragestellung	87
9.4.2 Zusammenhang Dienstalter und Berufszufriedenheit	87
9.5 Fragestellungen zur Berufszufriedenheit	89
9.5.1 Zusammenhang Berufszufriedenheit und Anzahl der Unterrichtseinheiten von besuchten Fort- und Weiterbildungen	89
9.5.2 Zusammenhang Berufszufriedenheit und Neigung zu bestimmten Dauern und Organisationsformen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	91
9.5.3 Zusammenhang Berufszufriedenheit und Inhalt von besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	92
9.5.4 Zusammenhang Berufszufriedenheit und Art von besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	93

9.5.5	Zusammenhang Berufszufriedenheit und Interesse an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	94
9.5.6	Zusammenhang Berufszufriedenheit und Wunsch nach alternativen Formen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	96
9.6	Fragestellungen zum Dienstalter	97
9.6.1	Zusammenhang Dienstalter und Anzahl der besuchten Unterrichtseinheiten von Fort- und Weiterbildungen	97
9.6.2	Zusammenhang Dienstalter und Neigung zu bestimmten Dauern und zeitlichen Organisationformen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	99
9.6.3	Zusammenhang Dienstalter und Inhalt von besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	99
9.6.4	Zusammenhang Dienstalter und Art von besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	100
9.6.5	Zusammenhang Dienstalter und Interesse an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	101
9.6.6	Zusammenhang Dienstalter und Wunsch nach alternativen Formen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	102
9.7	Wunsch nach alternativen Formen von Fort- und Weiterbildung	103
9.8	Zusammenfassung der empirischen Auswertungen	104
9.9	Methodenkritik	108
10.	Beantwortung der zentralen Forschungsfragen	110
11.	Fazit	113
	Literaturverzeichnis	117
	Anhang – Hinweise zu den Online-Materialien	126

1. Einleitung

Allen Schülerinnen und Schülern steht eine bestmögliche Förderung in der Schule zu, eine bestmögliche Ausbildung und Vorbereitung auf ein Leben, von dem selbst kühnste Prognosen nicht sagen können, wie dieses einmal sein wird und welche Herausforderungen auf junge Menschen warten. Dazu sind qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer erforderlich, die neben den notwendigen fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Fähigkeiten auch die besondere Kompetenz besitzen, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu selbstbestimmten und sozial verantwortlichen Persönlichkeiten zu unterstützen (Lipowsky, 2006; Hanushek & Rivkin, 2012). Alle Länder müssen sich mit steigenden Herausforderungen im Schulbereich auseinandersetzen. Eine zunehmende Heterogenität der Schülerpopulation durch Migration, ein generell beschleunigter gesellschaftlicher Wandel und die Herausforderungen durch technologische Innovationen stellen alle Bildungssysteme vor die Fragestellung, wie sie diesen Veränderungen am effektivsten begegnen können, um diese zu bewältigen (Fellner & Stürgh, 2017).

In Bezug darauf stellt sich die Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonen als Ressource dar, die gewiss noch qualitativ und quantitativ optimiert werden könnte. Grundlage und zentrale Ressource einer modernen Wissensgesellschaft sind das Lernen und die Auseinandersetzung mit Veränderungen. Folglich gelten als Schlüsselbereiche für die Weiterentwicklung von demokratischen Gesellschaften die Organisation und Durchführung von Lehr- und Lernprozessen.

Die für die kompetente Bewältigung aktueller und zukünftiger sozialer, kultureller, wirtschaftlicher und globaler Herausforderungen notwendigen Lernprozesse konzentrieren sich nicht nur auf den Erwerb von Wissen, sondern betreffen auch soziale, ethische (wertorientierte), motivationale und praktische Erfahrungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dazu benötigen Heranwachsende die Begleitung und Unterstützung durch professionell arbeitende Lehrerinnen und Lehrer. Gezielte Planung, Organisation, Gestaltung und Evaluation von Lehr- bzw. Lernprozessen darf darum als deren Kernkompetenz betrachtet werden. Die Verantwortung von Lehrerinnen und Lehrern für Schülerinnen und Schüler, die die Gesellschaft an sie überträgt, stellt während der gesamten Berufsbiographie einer Lehrperson eine andauernde Herausforderung dar. Fachwissenschaftliche Kenntnisse müssen erweitert und auf den neuesten Stand gebracht werden, didaktische und erzieherische Fertigkeiten sowie die pädagogischen Zielperspektiven („Werte und Normen“) müssen reflektiert und weiterentwickelt werden. Lehrerbildung darf sich aus diesem Grund nicht in einer bloßen „Ausbildung“ erschöpfen. Nur durch ein inhaltlich, institutionell und personell ab-

gestimmtes Zusammenwirken der drei Abschnitte Studium, Berufseinstieg und Fort- und Weiterbildung wird die Lehrerbildung dieser Verantwortung gerecht, sind kumulative, berufsbezogene, berufsbiographisch begleitende Lernprozesse möglich. Lebenslanges Lernen ist eine Grundvoraussetzung und zum Teil gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus beschwören pathetisch Absolventinnen und Absolventen von Universitäten diesen Auftrag mit dem Wort „*spondeo*“ (ich verspreche). Sie geloben damit, der Wissenschaft und dem lebenslangen Lernen verbunden zu bleiben. An Pädagogischen Hochschulen gibt es ähnliche Gelöbnisse, wie zum Beispiel das der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, wo Absolventinnen und Absolventen unter anderem folgendes versprechen:

„Ich verspreche:
Mich im Auftrag lebenslangen Lernens weiterzubilden:
Im schöpferischen Denken und Gestalten,
im Erwerb fachspezifischen Wissens und in dessen verantworteter Anwendung,
in Kommunikation, kritischer Auseinandersetzung und Toleranz
sowie in globaler und personaler sozialer Kooperation.“
(Auszug aus der Gelöbnisformel der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, 2019)

Wenngleich der Fokus des vorliegenden Forschungsvorhabens mittels eines bildungsbiografischen Ansatzes auf die Ebene der lernenden Subjekte ausgerichtet ist, so werden die Lern- und Bildungsprozesse der Subjekte nicht losgelöst von den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen und Strukturen betrachtet.

Das lebenslange Lernen von Lehrpersonen begleiten große Herausforderungen, hervorgerufen durch große Ansprüche im täglichen Berufsvollzug. Hohe Belastungen und gesellschaftliche Veränderungen wirken auf Lehrpersonen. Ulrich Beck spricht bei den derzeitigen Veränderungen sogar von einer Metamorphose der Welt (2017), also nicht bloß von Veränderungen, sondern von einer Verwandlung. In der Institution Schule werden diese Veränderungen sehr deutlich sichtbar, da alle im Schulalltag handelnden Personen in einer vielfältigen und sich verändernden Welt leben, ganz viele in irgendeiner Form am schulischen Geschehen partizipieren und damit diese Veränderungen in die Schule kommen.

Die dritte Phase der Lehrerbildung, die ständige Fort- und Weiterbildung, begleitet Lehrerinnen und Lehrer während ihrer gesamten Berufslaufbahn. Fort- und Weiterbildung versucht Lehrpersonen bei aktuellen Anforderungen zu unterstützen und wird auch als Instrument der Personalentwicklung verstanden.

All diese Überlegungen resultieren in vorliegender Untersuchung, in der der Versuch unternommen wird, lebenslanges Lernen, Fort- und Weiterbildung und Berufszufriedenheit auf Zusammenhänge zu erkunden. Berufszufriedenheit wird im Verlauf der Arbeit noch ausführlicher besprochen, dennoch soll

hier erwähnt werden, dass diese für Lehrpersonen einen wesentlichen Gradmesser für Freude an der Tätigkeit und Freude am Erbrachten darstellt und kann somit als wesentlicher subjektiver Faktor für gute Arbeit gesehen werden.

1.1 Problemlage

Als häufig bearbeitete Fragestellungen der empirischen Forschung zum Lehrerberuf können die Interessen, Orientierungen und Motive junger Menschen gelten, die sie dazu bewegen, sich zum Lehrerberuf ausbilden zu lassen (FIT-Choice Skalen). Ergänzend dazu kommen u. a. berufsrelevante Vorerfahrungen und Leistungsvoraussetzungen dieser Personen, die ebenso wie Merkmale ihrer sozialen Herkunft untersucht werden. In der empirischen Forschung zum Lehrerberuf ist Auseinandersetzung mit Berufswahlmotiven angehender Lehrerinnen und Lehrer besonders bedeutsam. Mit dem Beruf verbundene Erwartungen, Vorstellungen und Einstellungen können Hinweise dafür liefern, in welchem Ausmaß die Gefahr besteht, dass allzu einseitige Motivkonstellationen oder idealistische Erwartungen in der Berufsrealität enttäuscht werden. Häufig sind es gerade die unrealistischen, zu hoch gesteckten Erwartungen an diesen Beruf und die eigene Tätigkeit, die, werden sie enttäuscht, als Gründe für ungünstige Karriereverläufe ausgemacht wurden. Darüber hinaus lassen sich zahlreiche Studien zur Lehrgesundheit (Hillert, 2016; Schaarschmidt, 2007) und zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen finden. Anschließend an diese Studien tut sich ein Forschungsfeld auf, das sich mit Aspekten der gesamten Berufsspanne von Lehrpersonen auseinandersetzt.

Es scheint gegenwärtig eine Zeit der Veränderungen im österreichischen Bildungsbereich zu sein: Der Bologna-Prozess, die PISA-Studien, die neue Reifeprüfung, die Umstellung der Hauptschule in die Mittelschule, Bildungsstandardsüberprüfungen, Tendenzen zur Individualisierung und inklusiven Unterricht, veränderte Ausbildungen von Pädagoginnen und Pädagogen, das Thema Gesamtschule und Ganztageschule, um nur einige beispielhaft zu nennen. Viele davon berühren die gesamte Gesellschaft, doch eine Profession trifft dieser Wandel ganz maßgeblich, die Lehrerinnen und Lehrer. Unzählige Innovationen in den Schulen sorgen für Aufbruchsstimmung, für Resignation, für Verständnis, für Missverständnis, für Mut, für Unmut, für Zufriedenheit und Unzufriedenheit. Ziele scheinen bekannt, neue Wege werden beschritten. Neue Curricula machen keine neuen Haltungen, neue organisatorische Strukturen verändern keine Menschenbilder, keine individuellen Konzepte von Gesellschaft.

Im Fokus dieser Arbeit sollen die Volksschule, die Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer stehen. Die Volksschule ist Gesamtschule und von zahlreichen strukturellen Veränderungen bisher nicht so stark berührt. Es scheint, als wäre sie lange Zeit vergessen worden.

Doch rund um diese Schulform hat sich die Welt verändert. Erfahrungsberichte von Lehrpersonen schildern immer wieder, dass vor Jahren zum Beispiel zu Schulantritt noch fast alle Kinder Deutsch sprechen konnten, keiner lesen und rechnen und die Klassen schienen homogen, so trifft man heute in einer ersten Volksschulklasse Kinder, die schon lesen und rechnen können und Kinder, die kein Wort Deutsch sprechen.

Man spricht von Kompetenzen und von neuen Lernformen, die den Lernenden in den Mittelpunkt stellen. Es wird sogar von einem Paradigmenwechsel gesprochen. Die Art und Weise, wie Lernen definiert wird, steht dabei genauso zur Diskussion wie die Rolle, die Lehrende und Lernende im Lernprozess einnehmen. Dennoch: Ein Paradigmenwechsel in der Schule wird von den handelnden Personen in der Schule vollzogen, das wären vorwiegend alle Lehrerinnen und Lehrer.

Der Erziehungswissenschaftler Wolfgang Klafki (2007, S. 49) bezeichnet Bildungsfragen immer auch als gesellschaftliche Fragen. Bildungskrisen hängen daher auch immer mit gesellschaftlichen Umbrüchen zusammen.

Nun sind gesellschaftliche Veränderungen nichts Neues, sie gehören zur Entwicklungsgeschichte der Menschheit. Was allerdings neu ist, das ist die Geschwindigkeit, mit der Veränderungen stattfinden.

Die Profession Lehrer treffen diese strukturellen Veränderungen, doch der Paradigmenwechsel spricht darüber hinaus eine Veränderung einer pädagogischen Perspektive an. Die Rolle der Lehrenden wandelt sich von einer vormals vermittelnden und disziplinierenden zu einer begleitenden, betreuenden und Rückmeldung gebenden. Im Zentrum dabei steht der/die Lernende, das, was diese können und wie sie ihre Lernziele erreichen (Lenz, Pflanzl & Vogel, 2014, S. 9).

Ist dieser Wandel eine Konsequenz zunehmender Heterogenität in der Gesellschaft, findet er schon länger statt, verändert er die Profession und das Mindset der Lehrenden in Schulen? „Es mag paradox klingen, aber der größte Teil von Innovationen ist weniger Ursache als das Ergebnis des sozialen Wandels“ (Hochgerner, 2013, S. 7). Diese Themen stehen im Kontext der vorliegenden Arbeit, wobei der Fokus auf die in der Schule tätigen Menschen gerichtet sein soll.

Der Lehrerberuf beansprucht wie fast keine andere Berufsgruppe für sich, an diesen Veränderungen und Innovationen teil zu haben bzw. mit diesen zu arbeiten oder sich mit diesen zu arrangieren.

Bourdieu geht davon aus, dass Menschen unter den gleichen existenziellen Rahmenbedingungen homogene Habitusformen ausbilden und sich hiermit von Menschen aus anderen Lagen und Praxisformen unterscheiden. Bourdieu versteht unter dem Habitus eines Menschen bestimmte Klassifikationsschemata sozialer Wahrnehmung, die „jenseits von Bewusstsein und diskursivem Denken arbeiten“. Der Habitus stellt ein Produkt sozialer Strukturen dar, zugleich

aber auch das Erzeugungsprinzip sozialer Handlungspraxis (Bourdieu, 1994, S. 730).

An Pädagogischen Hochschulen und Universitäten beginnen Lehramtsstudierende ihr Studium mit bestimmten individuellen Vorstellungen. Diese sind geprägt durch Erlebnisse in der eigenen Schulzeit (Däschler-Seiler, Esslinger-Hinz, Fischer, Kust, Reinhard-Hauck, Röbe & Unseld, 2007, S. 15). Im Dienst stehende Lehrerinnen und Lehrer hatten diese, als sie ihren Dienst antraten auch, doch nicht alle nehmen veraltete Denkmuster wahr und ändern Denkweisen. Manche ignorieren die veränderten Anforderungen und manche sind ihnen sogar voraus. Darüber hinaus herrscht in der Gesellschaft häufig ein entweder verklärtes oder längst nicht mehr aktuelles Bild der Lehrerrolle vor (Weyand, Justus & Schratz, 2012).

Schule ist historisch gewachsen und oftmals das Resultat gesellschaftlicher Interventionen oder Umbrüche. Die Pflichtschule könnte somit als ein „historisch-gesellschaftlich eingerichteter Lernort für die heranwachsende Generation“ bezeichnet werden (Wiater, 2009, S. 13).

So viele gravierende Veränderungen im Schulsystem sind selten und aktuell bietet sich die Möglichkeit, bedeutsame Faktoren für ein zufriedenes Berufsleben von Lehrpersonen zu erkunden. Als bedeutsame Faktoren werden im Kontext dieser Arbeit das Dienstalder, aufgespannt am Thema des lebenslangen Lernens, und das Lernen durch institutionalisierte Fort- und Weiterbildung untersucht.

Fellner (2017a) nennt fünf Zugänge, wenn es um eine steigende Qualität der Arbeit von Lehrpersonen geht:

„(1) Die generelle Attraktivität des Lehrerberufs und damit die Frage, wer sich um eine Ausbildung für diesen Beruf bemüht. (2) Die Auswahl geeigneter Kandidaten für das Lehramtsstudium und damit die Frage, wer zu einer Ausbildung zugelassen wird. (3) Die Grundausbildung der angehenden Lehrer, in denen die erforderlichen fachlichen, erziehungswissenschaftlichen und pädagogischen Kompetenzen vermittelt werden. (4) Der Berufseinstieg, der als Abschnitt zwischen Grundausbildung und der vollen beruflichen Tätigkeit gesehen wird. (5) Die Phase des berufsbegleitenden, im Idealfall lebenslangen Lernens und der Weiterbildung von Lehrern im aktiven Berufsleben.“

In weiterer Folge konzentriert sich diese Untersuchung auf den fünften Punkt dieser Aufzählung, die Phase der berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung.

Es ist davon auszugehen, dass Berufszufriedenheit für Menschen große Bedeutung hat, da ganz besonders der Lehrerberuf in Österreich einer ist, in welchem Menschen lange tätig bleiben, also ein häufiger Berufswechsel eigentlich ausbleibt, wie in Kapitel 2 dargelegt wird.

Erwerbsarbeit nimmt neben der Freizeit einen großen zeitlichen Raum im Leben eines Menschen ein und dient ihm dabei nicht nur beim Erwerb von

Prestige und materiellen Gütern, sondern trägt auch maßgeblich zur persönlichen Entwicklung bei. Diese Lebenszeit von Lehrerinnen und Lehrern, die in der Erwerbsarbeit verbracht und welche durch Fort- und Weiterbildung begleitet wird, wird einer im Nationalen Bildungsbericht 2018 geäußerten Forderung von Florian Müller entsprechend, in den Fokus genommen. In diesem fordert er:

„Die Forschung zur LFWB¹ sollte forciert werden. Dabei ist der Fokus vor allem auf das Zusammenwirken von personenbezogenen und institutionellen Voraussetzungen, Prozessen und Angeboten sowie Outcomes zu legen (Lipowsky, 2010). Das aus der Forschung gewonnene Wissen ist nicht nur für die inhaltliche und methodische Planung von LFWB essenziell, sondern auch im Sinne von Grundlagenforschung relevant. Zudem sollte auch die Wirksamkeit und Effizienz der politischen und administrativen Steuerung der LFWB stärker zum Gegenstand der Bildungsforschung gemacht werden. Ein in Österreich völlig unerforschtes Feld sind die Kompetenzen sowie die Praxen der Lehrerbildner/innen und deren Zusammenhang mit der Qualität von LFWB, insbesondere hinsichtlich intendierter und nichtintendierter Wirkungen. Neben den bereits publizierten Studien aus Österreich zur Lehrerfortbildung sind weitere Forschungen zu fördern, beispielsweise in einem Sonderforschungsbereich Lehrerbildungsforschung.“ (S. 131).

Dieser Aufforderung nachkommend soll durch die nun folgende Abhandlung ein Beitrag zu diesem Thema geleistet werden.

1.2 Fragestellung

Ausgehend von einem angenommenen Einfluss von Fort- und Weiterbildung auf die Berufszufriedenheit von Lehrpersonen in der niederösterreichischen Volksschule wurde die folgende Forschungsfrage formuliert.

Wie hängen die Berufszufriedenheit und das Dienstalter von Lehrpersonen der niederösterreichischen Volksschule mit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zusammen?

Die forschungsleitende Annahme, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Fort- und Weiterbildungsverhalten von Lehrpersonen in der niederösterreichischen Volksschule und der Berufszufriedenheit gibt, soll in dieser Untersuchung überprüft werden.

1 Lehrerfort- und Weiterbildung

Ebenso soll erkundet werden, ob Zusammenhänge zwischen dem Dienstalter und dem Fort- und Weiterbildungsverhalten sowie dem Dienstalter und der Berufszufriedenheit bestehen. Diese drei Themen stehen im Zentrum der Untersuchung und sollen mittels unterschiedlicher Fragestellungen auf ihre Zusammenhänge überprüft werden. In Kapitel 8.1 werden alle Unterfragen zu dieser Fragestellung aufgelistet.

1.3 Ausschlusskriterien für die Fragestellung

Diese Fragestellung schließt explizit einige Themen aus, die in diesem Kontext auch interessant erscheinen, dennoch den Rahmen sprengen würden.

- Der hohe Anteil von Frauen im Lehrerberuf ist auffällig, insbesondere in der Primarstufe, dennoch bleibt eine Genderthematik unberücksichtigt in dieser Untersuchung.
- Auswirkungen der Freizeitgestaltung auf die Berufszufriedenheit können mit dem vorliegenden Forschungsdesign nicht überprüft werden.
- Schulstandortspezifische Besonderheiten und Einflüsse von Schulteams werden ebenso ausgeschlossen von dieser Untersuchung.
- Die Ansprüche von Schülerinnen und Schüler sowie persönliche familiäre Bedingungen bleiben ebenso unberücksichtigt.

1.4 Verwertbarkeit der gewonnenen Ergebnisse und Zielsetzung

Das vorrangige Ziel dieser Untersuchung besteht darin, Zusammenhänge zwischen Berufszufriedenheit, Dienstalter und Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonen aufzudecken. Macht lebenslanges Lernen durch den Besuch von institutionalisierter Fort- und Weiterbildung berufszufriedener? Oder welche Formen und Inhalte von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen besuchen berufszufriedene Lehrpersonen vorwiegend?

Die forschungsleitende Fragestellung dient als Orientierung. Die Ergebnisse sollen sowohl für die Wissenschaft als auch für die pädagogische Praxis einen nutzbaren Erkenntnisgewinn über Zusammenhänge von Fort- und Weiterbildung und Berufszufriedenheit über die Lebensspanne darstellen. Kenntnisse darüber können in der Planung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigt werden und deren Effizienz steigern. Fort- und Weiterbildungen könnten noch adressatengerechter erstellt werden. Beruflich zufriedene Lehrpersonen sollen durch lebenslanges Lernen befähigt werden, erfolgreicher auf die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler eingehen zu können.