

Berufliche Selbstregulation von Lehrkräften – Überprüfung eines Kurzinstruments

Claudia Menge und Hilde Schaeper

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

6. GEBF-Tagung, Basel, 16. Februar 2018

Begriffsklärung

- Berufliche Selbstregulation als Fähigkeit, im Beruf effektiv mit den eigenen Ressourcen zu haushalten (vgl. Klusmann 2011)
- Mögliche Folgen mangelnder beruflicher Selbstregulation:
 - geringere berufliche Produktivität und Effektivität
 - Berufsunzufriedenheit
 - Beeinträchtigung der Gesundheit
- Beeinflusst die Unterrichtsqualität von Lehrkräften und ist damit ein wichtiger Kompetenzaspekt (vgl. Baumert und Kunter 2006)

Das AVEM-Inventar

- Im Rahmen der Potsdamer Lehrerstudie entwickelt (Schaarschmidt und Fischer 2001)
- Erfassung *arbeitsbezogener Verhaltens- und Erlebensmuster* anhand von Merkmalen aus drei inhaltlichen Bereichen:
 - Berufliches Engagement
 - Widerstandsfähigkeit
 - Arbeitsbezogene Emotionen
- Ermöglicht Unterscheidung von vier Mustern beruflicher Selbstregulation
 - vielfach repliziert (siehe z. B. Künsting et al. 2012; Römer et al. 2013; Klusmann et al. 2008)
 - sind prädiktiv für u. a. den Verbleib im Beruf, die Gesundheit und die Qualität der Berufsausübung von Lehrkräften

Methodisches Vorgehen: Operationalisierung

AVEM-Originalinventar

Bereich	Dimension
Berufliches Engagement	subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
	beruflicher Ehrgeiz
	Verausgabungsbereitschaft
	Perfektionsstreben
Widerstandsfähigkeit	Distanzierungsfähigkeit
	Resignationstendenz bei Misserfolg
	Offensive Problembewältigung
	innere Ruhe und Ausgeglichenheit
Arbeitsbezogene Emotionen	Erfolgserleben im Beruf
	Lebenszufriedenheit
	Erleben sozialer Unterstützung

66 Items (Kurzversion: 44 Items)

Methodisches Vorgehen: Operationalisierung

AVEM-Originalinventar		NEPS-Kurz-instrument	
Bereich	Dimension	Anzahl Items	α
Berufliches Engagement	<u>subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit</u>	3 Items	0,82
	<u>beruflicher Ehrgeiz</u>	4 Items	0,77
	Verausgabungsbereitschaft		
	Perfektionsstreben		
Widerstandsfähigkeit	<u>Distanzierungsfähigkeit</u>	3 Items	0,80
	<u>Resignationstendenz bei Misserfolg</u>	3 Items	0,78
	Offensive Problembewältigung		
	innere Ruhe und Ausgeglichenheit		
Arbeits-bezogene Emotionen	Erfolgserleben im Beruf		
	Lebenszufriedenheit		
	Erleben sozialer Unterstützung		
66 Items (Kurzversion: 44 Items)		13 Items	

Methodisches Vorgehen: Daten

Datenbasis

- NEPS-Startkohorte 5: Studienanfänger/innen des Wintersemesters 2010/2011 an deutschen Hochschulen (DOI:10.5157/NEPS:SC5:8.0.0; vgl. Blossfeld et al. 2011)
- Überproportional gezogene Lehramtsstichprobe
- Erfassung der AVEM-Items im Herbst 2016 (Online)

Stichprobe

- Befragte, die sich zum Erhebungszeitpunkt in einem Lehramtsreferendariat oder einer Erwerbstätigkeit als Lehrkraft befanden und die Fragen zur Selbstregulation beantwortet haben ($n = 1.009$)

Ergebnisse 1: Validierung

Faktorielle Validität

- Faktorielle Struktur mittels KFA bestätigt
 - 4 Faktoren
 - Modellfit: $RMSEA = 0,067$; $CFI = 0,944$; $TLI = 0,926$
- Modell mit zwei Faktoren höherer Ordnung geschätzt
 - Berufliche Engagement
 - Bedeutsamkeit der Arbeit
 - beruflicher Ehrgeiz
 - Widerstandsfähigkeit
 - Distanzierungsfähigkeit
 - Resignationstendenz
 - Modellfit: $RMSEA = 0,066$; $CFI = 0,944$; $TLI = 0,929$

Ergebnisse 1: Validierung

Diskriminante Validität

- Überprüfung unter Einbezug der Skala „globales Selbstwertgefühl“
 - Erwartung an die Skala:
 - Ist konzeptionell von beruflicher Selbstregulation abgrenzbar
 - weist Zusammenhang zur beruflichen Widerstandsfähigkeit auf (aufgrund geringeren Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten)
 - Ergebnis:
 - akzeptabler Modellfit der KFA mit dem Selbstwertgefühl und den 4 Skalen der Selbstregulation: RMSEA = 0,052; CFI = 0,935; TLI = 0,922
 - In KFA ermittelte Intrakorrelationen: moderate Korrelationen mit den Subskalen der Widerstandsfähigkeit
- Die Ergebnisse deuten auf eine ausreichende diskriminante Validität der AVEM-Kurzskala hin

Ergebnisse 2: Klassifikation

Muster der beruflichen Selbstregulation

- Latente Profilanalysen legen die Unterscheidung von vier Profilen der beruflichen Selbstregulation nahe
- Diese lassen sich analog zur bekannten Typologie interpretieren

1

N = 342 (34%)
hohes Engagement
hohe Widerstandfähigkeit
GESUNDHEITSMUSTER

3

N = 177 (18%)
überhöhtes Engagement
niedrige Widerstandfähigkeit
RISIKOMUSTER A

2

N = 245 (24%)
niedriges Engagement
hohe Widerstandfähigkeit
SCHONUNGSMUSTER

4

N = 245 (24%)
niedriges Engagement
niedrige Widerstandfähigkeit
RISIKOMUSTER B

Ergebnisse 3: Überprüfung der Profillösung

- Analysen mit ausgewählten Prädiktoren der beruflichen Selbstregulation
- Geschlecht
 - Frauen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit im Burnoutmuster und mit niedrigerer Wahrscheinlichkeit im Schonungsmuster
 - Siehe z. B. Schaarschmidt und Fischer (2001); Schaarschmidt und Kieschke (2007a, 2007b); Küsting et al. (2012)
- globales Selbstwertgefühl
 - höheres Selbstwertgefühl → geringere Wahrscheinlichkeit eines risikobehafteten Regulationsmusters
 - Siehe z. B. Litzcke und Schuh (2005); Schaarschmidt und Kieschke (2007a); Litzcke et al. (2013); Potreck-Rose und Jacob (2013)

Ergebnisse 3: Überprüfung der Profillösung

- **intrinsische Studienwahlmotivation**
 - höhere Werte → geringere Wahrscheinlichkeit auf Ausprägung des unengagierten Schonungsmusters und höhere Wahrscheinlichkeit auf Risikomuster A
 - Siehe z. B. Küsting et al. (2012) und Rothland (2013b)
- **Big Five-Persönlichkeitsmerkmale**
 - Neurotizismus: höhere Werte → höhere Wahrscheinlichkeit der Ausprägung des Risikomusters A und B
 - Gewissenhaftigkeit: höhere Werte → höhere Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zum überengagierten Risikomuster A, niedrigere Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zum Schonungsmuster
 - Siehe z. B. Küsting et al. (2012); Würfl (2013)

Fazit und Ausblick

- Kurzskala hat sich in bisherigen Analysen als valides und reliables Instrument bewährt
 - Ermöglicht Reproduktion der Regulationstypen
 - Die Muster zeigen weitreichende Übereinstimmungen mit den Befunden anderer Untersuchungen
 - Kann auch bei begrenzter Befragungszeit für die weitere Forschung zur Belastungssituation von Lehrkräften eingesetzt werden
- Ausstehende Untersuchungen
 - Prüfung der prädiktiven Validität erfolgt mit dem Vorliegen von Daten aus nachfolgenden Wellen, z. B. zur emotionalen Erschöpfung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Fragen?



Anmerkungen?

Claudia Menge
E-Mail: menge@dzhw.eu

Hilde Schaeper
E-Mail: schaeper@dzhw.eu

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
Abteilung Bildungsverläufe und Beschäftigung
Lange Laube 12, 30159 Hannover

Literatur

- Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9(4), 469–520.
- Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G., & Maurice, J. von (Hrsg.) (2011). *Bd. 14: Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS)*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Collani, G. v., & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*(24), 3–7.
- Ferring, D., & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42(3), 284–292.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715.
- Klusmann, U. (2011). Individuelle Voraussetzungen von Lehrkräften. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss, & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 297–304). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Literatur

- Klusmann, U., Kunter, M., Voss, T., & Baumert, J. (2012). Berufliche Beanspruchung angehender Lehrkräfte: Die Effekte von Persönlichkeit, pädagogischer Vorerfahrung und professioneller Kompetenz. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 26(4), 275–290.
- Kunter, M., Baumert, J., Leutner, D., Terhart, E., Seidel, T., Dicke, T., Kunina-Habenicht, O., Linninger, C., Lohse-Bossenz, H., Schulze-Stocker, F., & Stürmer, K. (2016). Dokumentation der Erhebungsinstrumente der Projektphasen des BilWiss-Forschungsprogramms von 2009 bis 2016. Frankfurt a. M. https://www.iqb.hu-berlin.de/fdz/studies/BilWiss/BilWiss_Skalenha.pdf. Zugegriffen: 4. Oktober 2017.
- Künting, J., Billich-Knapp, M., & Lipowsky, F. (2012). Profile der Anforderungsbewältigung zu Beginn des Lehramtsstudiums. *Journal für Bildungsforschung online*, 4(2), 84–119.
- Pohlmann, B., & Möller, J. (2010). Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA). *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 24(1), 73–84.
- Litzcke, S., Schuh, H., & Pletke, M. (2013). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungsdruck - Belastungen im Beruf meistern - Mit Fragebögen, Checklisten, Übungen (6., vollst. überarb. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Litzcke, S. M., & Schuh, H. (2005). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz (3. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Literatur

- Potreck-Rose, F., & Jacob, G. (2013). Selbstzuwendung, Selbstakzeptanz, Selbstvertrauen. Psychotherapeutische Interventionen zum Aufbau von Selbstwertgefühl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Römer, J., Drews, F., Rauin, U., & Fabricius, D. (2013). Riskante Studien- und berufsrelevante Merkmale von Studierenden. Ein Vergleich von Lehramts- und Jurastudierenden. Zeitschrift für Bildungsforschung, 3(2), 153–173.
- Rothland, M. (2013b). „Riskante“ Berufswahlmotive und Überzeugungen von Lehramtsstudierenden. Erziehung und Unterricht, 163(1-2), 71–80.
- Würfl, A. (2013): Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und Risikomerkmale bei Lehramtsstudierenden. Diplomarbeit. Wien.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U., & Kieschke, U. (2007a). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie. In M. Rothland (Hrsg.), Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle – Befunde – Interventionen (S. 81–98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schaarschmidt, U., & Kieschke, U. (Hrsg.) (2007b). Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim u. a.: Beltz.

Anhang: Subdimensionen und Items der Dimension „Berufliches Engagement“

Subdimension	Items	M	SD	α
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	„Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.“	2,79	0,98	0,82
	„Die Arbeit ist mein Ein und Alles.“	2,27	0,98	
	„Ich brauche die Arbeit wie die Luft zum Atmen.“	2,18	1,01	
Beruflicher Ehrgeiz	„Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.“	3,76	0,84	0,77
	„Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.“	2,47	1,01	
	„Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.“	3,21	0,95	
	„Beruflicher Erfolg ist für mich ein wichtiges Lebensziel.“	3,31	0,97	
Antwortskala: 1 = „trifft gar nicht zu“, 2 = „trifft eher nicht zu“, 3 = „teils/teils“, 4 = „trifft eher zu“, 5 = „trifft völlig zu“				

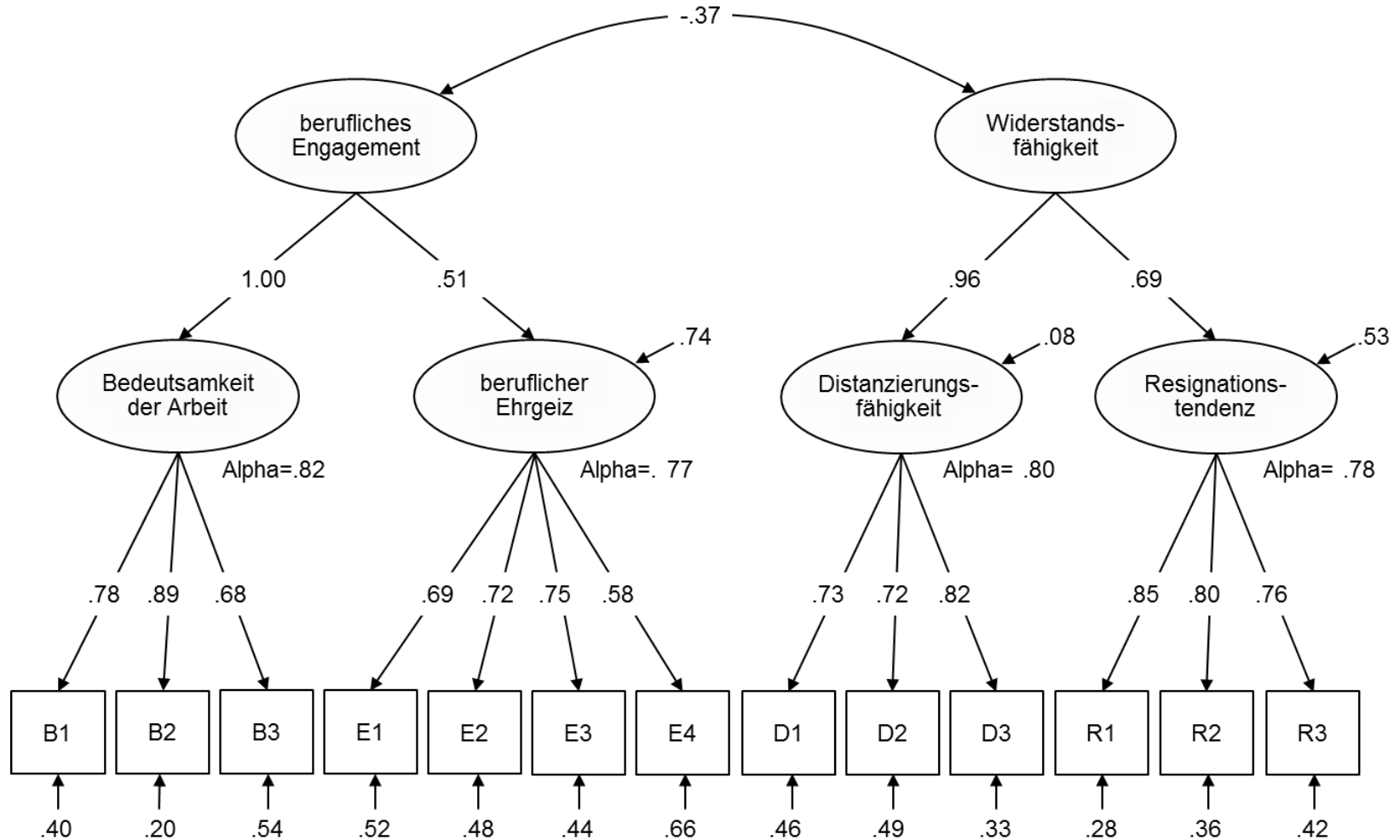
Anhang: Subdimensionen und Items der Dimension „Widerstandsfähigkeit gegenüber beruflichen Belastungen“

Subdimension	Items	M	SD	α
Distanzierungsfähigkeit	„Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.“ (-)	3,72	0,93	0,80
	„Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.“	2,66	0,99	
	„Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.“ (-)	2,95	1,05	
Resignations-tendenz (bei Misserfolg)	„Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.“ (-)	3,10	0,96	0,78
	„Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.“ (-)	2,85	0,96	
	„Wenn ich in der Arbeit erfolglos bin, deprimiert mich das sehr.“ (-)	3,18	1,00	

(-) Items wurden für die Analysen invers codiert.

Antwortskala: 1 = „trifft gar nicht zu“, 2 = „trifft eher nicht zu“, 3 = „teils/teils“, 4 = „trifft eher zu“, 5 = „trifft völlig zu“

Anhang: Faktorenmodell



Anhang: Auswahl von AVEM-Items

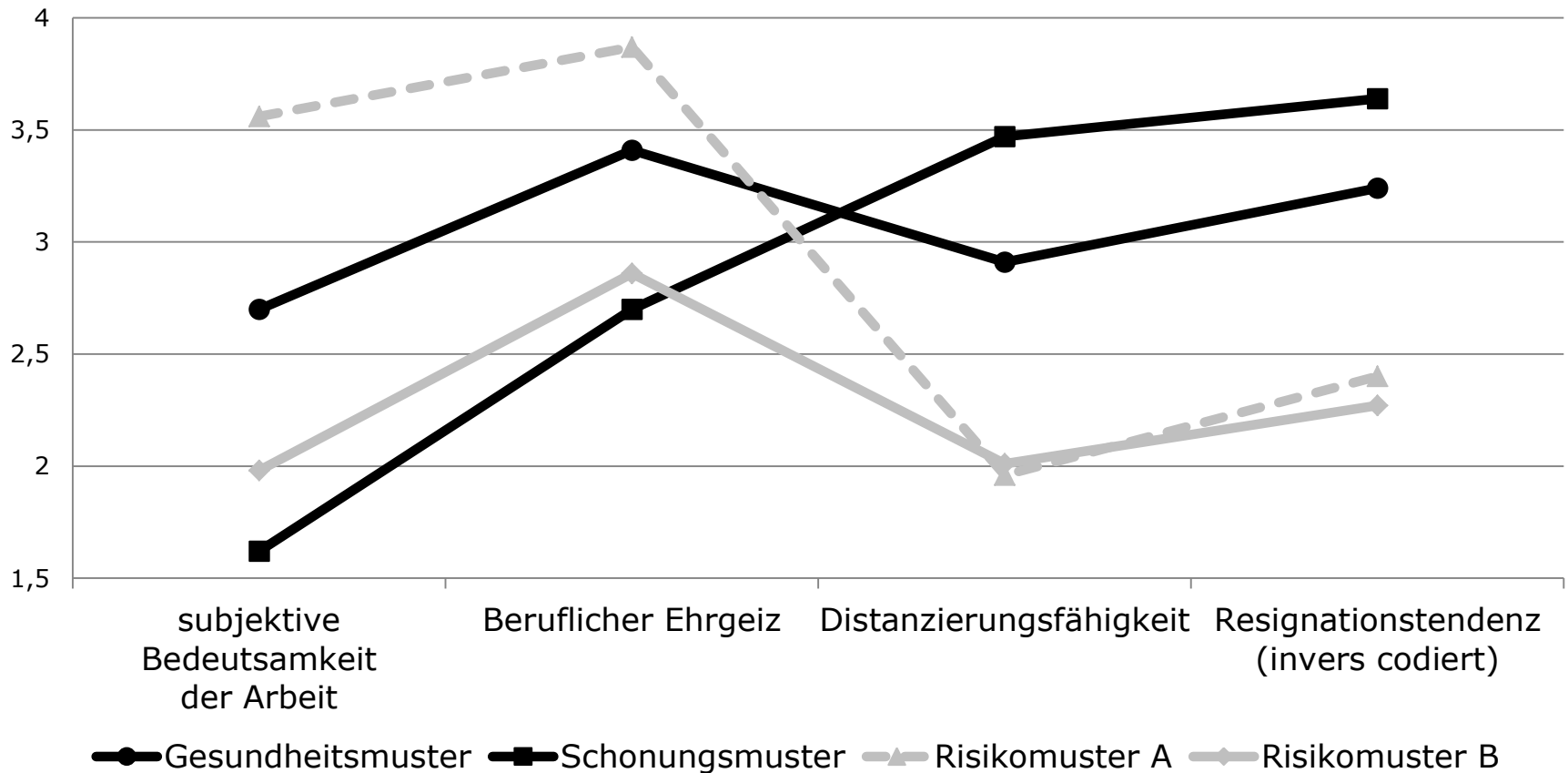
- Auswahl auf Grundlage von Ergebnissen anderer Studien:
 - Potsdamer Lehrerstudie (Schaarschmidt und Fischer 2001)
 - COACTIV (Klusmann et al. 2008)
 - COACTIV-R (Klusmann et al. 2012)
 - TOSCA (Roloff Henoch et al. 2015)
 - BilWiss (Kunter et al. 2016)
- Verzicht auf Erfassung der „berufsbezogenen Emotionen“
siehe COACTIV-R und in TOSCA
- Auswahl einzelner Subskalen auf Basis der Ergebnisse von Schaarschmidt und Fischer (2001) und BilWiss
- Auswahl der 3-4 trennschärfsten Items je Subskala auf Basis der veröffentlichten Skalenkennwerte aus COACTIV, COACTIV-R und BilWiss

Anhang: Kennwerte der latenten Profilanalysen

Anzahl der Profile	Entropie	geschätzte mittlere Klassen-zuordnungswahrscheinlichkeit	AIC	BIC	ssaBIC	Signifikanz-niveau VLMR-Test	Signifikanz-niveau LMRA-Test
1			36563,70	36691,58	36609,01		
2	0,788	0,935 bis 0,937	34836,21	35032,96	34905,92	0,002	0,002
3	0,804	0,892 bis 0,934	34006,55	34272,16	34100,65	0,001	0,001
4	0,801	0,857 bis 0,908	33539,05	33873,52	33657,55	0,010	0,010
5	0,805	0,832 bis 0,908	33312,19	33715,53	33455,09	0,108	0,111
6	0,792	0,784 bis 0,919	33121,50	33593,70	33288,79	0,586	0,588

Anhang: Beschreibung der Profile

Vergleich der Selbstregulationsprofile anhand der AVEM-Subskalen



Anhang: Regression

	Typ G	Typ S	Typ A	Typ B
Geschlecht	-0,003	-0,149***	0,038	0,113*
globales Selbstwertgefühl	0,042	0,057**	-0,034*	-0,065***
pädagogisches Interesse	0,009	-0,016	0,039	-0,032
lehrerbezogenes Selbstkonzept	0,014	-0,081*	0,061	0,005
fachliches Interesse	0,013	-0,054*	0,066**	-0,025
n	632			
R² McFadden (adj.)	0,035 (0,014)			
R² Nagelkerke	0,097			

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$. Ausgewiesen sind die durchschnittlichen Marginal effekte. Quelle: doi:10.5157/NEPS:SC5:8.0.0 und LAP-Projekt

Anhang: Regression

	Typ G	Typ S	Typ A	Typ B
Geschlecht	0,008	-0,099*	0,009	0,083
globales Selbstwertgefühl	0,018	0,044	-0,026	-0,037
pädagogisches Interesse	0,005	-0,014	0,040	-0,030
lehrerbezogenes Selbstkonzept	0,002	-0,074*	0,062	0,010
fachliches Interesse	0,014	-0,041	0,058*	-0,032
Extraversion	0,017	0,030	-0,015	-0,032
Verträglichkeit	0,018	-0,018	-0,019	0,020
Gewissenhaftigkeit	0,038	-0,045*	0,043*	-0,036
Neurotizismus	-0,070*	-0,076***	0,051*	0,094***
Offenheit	0	-0,028	0,008	0,020
n	632			
R² McFadden (adj.)	0,063 (0,024)			
R² Nagelkerke	0,168			

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$. Ausgewiesen sind die durchschnittlichen Marginal Effekte. Quelle: doi:10.5157/NEPS:SC5:8.0.0 und LAP-Projekt