

**UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG ZUM VORGEHEN BEI HER-
AUSFORDERUNGEN: EINE STUDIE ÜBER NEUE LEHRER UND DIE
GEFÜHLE, DER ANFANG IHRER KARRIERE IN IHNEN WECKT**

Jenna Hintsala

Magisterarbeit

Deutsche Sprache und Kultur

Institut für moderne und klassische Sprachen

Universität Jyväskylä

Mai 2022

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Jenna Hintsala	
Työn nimi Unterstützung und Beratung zum Vorgehen bei Herausforderungen: Eine Studie über neue Lehrer und die Gefühle, der Anfang ihrer Karriere in ihnen weckt	
Oppiaine Saksan kieli ja kulttuuri	Työn laji Maisterin tutkielma
Aika Toukokuu 2022	Sivumäärä 33
Tiivistelmä <p>Tämän tutkielman aiheena on uuden kielenopettajan tunteet uran alkuvaiheessa. Aiheen tutkiminen on tärkeää, sillä tällä hetkellä 1/3 uusista opettajista vaihtaa alaa ensimmäisten työskentelyvuosiensa aikana. Siksi on tärkeää tiedostaa, että siirtyminen opiskelijasta opettajaksi, lyhytaikaiset työsopimukset, perehdytyksen alueelliset vaihtelut ja opettajanrooliin tottuminen luovat uudelle opettajalle haasteita. Näihin ratkaisuksi on aikaisemmin ehdotettu mm. ryhmämentorointia. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten opettajankoulutus on järjestetty Suomessa ja muissa Euroopan eri maissa, sillä opettajankoulutuksen sisältämät opinnot vaikuttavat siihen, millaiset työelämätaidot vastavalmistuneella opettajalla on ja miten hän sopeutuu työelämään.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin anonymillä nettikyselyllä, johon vastasi 28 viimeisten 5 vuoden aikana valmistunutta opettajaa. Kysely sisälsi sekä taustatietoja kerääviä kysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat vastata omin sanoin. Aineisto analysoitiin noudattaen sisällönanalyysin metodeja ja jaoteltiin kolmeen eri yläkategoriaan: Ihmissuhteisiin, opettajan kokemiin tunteisiin ja niiden käsittelyyn, sekä opettajien työhönsä saamaan tukeen.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että suurin osa opettajan negatiivisista ja positiivisista tunteista liittyvät itse oppilaisiin ja oppitunteihin. Tutkimus paljasti myös, että uudet opettajat pitävät kollegoitaan yhtenä tärkeimmistä tuen muodoista, niin työhön liittyvissä asioissa kuin emotionaalisen tuen osalta. Lisäksi kävi ilmi, että lähes kaikki toivoivat saavansa opettajan työhön vielä lisää tukea niin kollegoiden, esimiesten kuin työterveydenhuollon puolesta.</p>	
Asiasanat: opettajankoulutus, työelämään siirtyminen, perehdytys, kielenopetus	
Säilytyspaikka: Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1. EINLEITUNG.....	1
2. ÜBERGANG ZUR ARBEIT ALS WICHTIGER SCHRITT IN DER ENTWICKLUNG DES LEHRERS.....	3
2.1 Lehrerausbildung in der Welt und in Finnland.....	3
2.2 Herausforderungen beim Umzug zur Arbeit.....	5
3. GEFÜHLE UND EMOTIONALE UNTERSTÜTZUNG DER LEHRER.....	7
3.1 Gefühle im Unterricht.....	7
3.2 Neue Lehrer und Unterstützung.....	9
4. METHODE.....	11
4.1 Fragebogen.....	12
4.2 Inhaltsanalyse.....	15
5. ERGEBNISSE.....	17
5.1 Zwischenmenschliche Beziehungen.....	17
5.1.1 Beziehungen zu Schüler.....	18
5.1.2 Beziehungen zu Kollegen.....	21
5.1.3 Beziehungen zu den Familien der Schüler.....	21
5.2 Beziehung zur Arbeit.....	22
5.3 Umgang mit Emotionen.....	23
5.4 Unterstützung für die Arbeit als Lehrer.....	25
6. SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	28
LITERATURVERZEICHNIS.....	3V

IRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.

ANHÄNGE

Anhang 1: Umfrage

1. EINLEITUNG

Der Übergang von Studium ins Arbeitsleben ist eine kritische Phase im Leben aller Studenten. Sie kann bei den jüngsten Absolventen eine Vielzahl von Emotionen auch schon vor dem Abschluss wecken.

Die Idee für diese Untersuchung ist aus meinen eigenen Erfahrungen als Lehrer entstanden. Für etwas über einen Monat war ich im Herbst 2021 für einen Deutsch- und Englischlehrer Stellvertreter in der gymnasialen Oberstufe. Währenddessen erlebte ich ein breites Spektrum von Emotionen, von denen die meisten Gefühle Angst, ein Gefühl der Unzulänglichkeit, Neugier und Begeisterung waren. Durch meine eigenen Erfahrungen interessierte ich mich dafür, welche Emotionen andere neu graduierte Sprachlehrer in den frühen Phasen ihrer Karriere erleben. Die Kenntnis der Gefühle eines neuen Sprachlehrers ist ebenfalls wichtig, da es sowohl in der Lehrerausbildung als auch später in der Einarbeitung und Betreuung eingesetzt werden kann. Darüber hinaus werden viele Lehrer kurz nach dem Abschluss das Fachgebiet wechseln, und es werden Kenntnisse benötigt, um diesen Trend zu ändern und Änderungen an der Lehrerausbildung sowie den Formen zur Unterstützung der frühen Karriere vorzunehmen.

Laut dem Fachverband der finnischen Lehrer, OAJ (2021), erwägen heute sechs von zehn Lehrern das Fachgebiet zu wechseln, weil die Arbeit so belastend ist. In sozialer Hinsicht ist es auch wichtig zu untersuchen, wie neue Lehrer ihre Arbeit wahrnehmen und welche Art von Unterstützung sie wünschen. Da Finnland bis zum Hochschulstudium über ein kostenloses Bildungssystem verfügt, ist es für die gesamte Gesellschaft teuer, Lehrer auszubilden, die kurz nach dem Abschluss das Fachgebiet wechseln.

Ich habe 2 Untersuchungsfragen gehabt. Die erste ist in zwei Teile unterteilt, weil ich sowohl die konkreten als auch die emotionalen Ereignisse herausfinden möchte. Diese Forschungsfragen sind folgende: Wie erleben die finnischen Deutsch-als-

Fremdsprache-Lehrer zu Beginn ihrer Karriere das Unterrichten? Welche Emotionen weckt es in ihnen und wie reagieren sie darauf? Welche emotionalen Unterstützung wollten sie bekommen und von wem? Hier sind mit Gefühlen die emotionalen Erfahrungen und Reaktionen gemeint, die eine Person entweder unmittelbar oder sehr bald nach einem Ereignis erlebt.

In dieser Arbeit wird eine neue Lehrerin / ein neuer Lehrer ¹als jemand verstanden, der weniger als 5 Jahren nach seinem Abschluss als Lehrer gearbeitet hat.

Die Ergebnisse der Studie sollten zeigen, welche Arten von Emotionen Lehrer zu Beginn ihrer Karriere fühlen. Wahrscheinlich variieren diese Gefühle sowohl in Bezug auf positive als auch auf negative Empfindungen stark. Vermutlich entstehen jedoch einige oder mehrere Emotionen aus den Ergebnissen, die von mehr Lehrern beschrieben werden.

Weiter hoffe ich, dass die Studie Studenten, die machen ihren Abschluss bald, Unterstützung durch Gleichaltrige bietet, sobald sie in das Arbeitsleben eintreten. Übergänge lösen immer eine Identitätskrise aus, und daher wäre es nützlich, wenn der Übergang vom Student zum Lehrer auch während der Lehrerausbildung berücksichtigt wurde.

In dieser Arbeit befasst sich das Kapitel 2 mit dem Übergang eines neuen Lehrers vom Student zum Lehrer. Erstens wird in Unterkapitel 2.1 die Lehrerausbildung weltweit und in Finnland besprochen und als zweites werden in Unterkapitel 2.2 über die Herausforderungen, denen neue Lehrer in ihrem Berufsleben gegenüberstehen könnten, dargestellt. In Kapitel 3 werden über Gefühle und emotionale Unterstützung der Lehrer gesprochen. Unterkapitel 3.1 versucht zu erklären, was in dieser Arbeit mit dem Konzept der Emotionen gemeint ist. Kapitel 3.2 konzentriert sich dann auf die Art der Unterstützung, die die Lehrer erhalten, wenn sie nach ihrem Studienabschluss anfangen zu arbeiten. Im Kapitel 4 werden die Methoden vorgestellt. Kapitel 4 ist in zwei Teile unterteilt. Der erste Teil beschäftigt mit den Fragebogen, und der zweite Teil beschäftigt sich mit der Inhaltsanalyse. In Kapitel 5 werden die durch die Umfrage gesammelten Ergebnisse erörtert. Aus den Ergebnissen der Studie werden in Kapitel 6 Schlussfolgerungen gezogen, die mit früheren Studien verglichen werden.

¹ Ab jetzt in dieser Arbeit werden Lehrer und Lehrerinnen nur als Lehrer bezeichnet.

2. ÜBERGANG ZUR ARBEIT ALS WICHTIGER SCHRITT IN DER ENTWICKLUNG DES LEHRERS

Jeder neue Lehrer sollte nach dem Abschluss die Rolle des Schülers aufgeben und die Rolle eines Lehrers und einer Autorität übernehmen. Als Nächstes erfahren wir, was von den Lehramtsstudenten erwartet wird und welche Herausforderungen sie sowohl in der Lehrerausbildung als auch in ihren ersten Beschäftigungsjahren vor sich haben können.

2.1 Lehrerausbildung in der Welt und in Finnland

Wenn man über neue Lehrer sprechen will, muss man auch zumindest einen Überblick über ihre Ausbildung haben. In diesem Absatz ist der Fokus auf der finnischen Lehrerausbildung, aber in dem Absatz werden auch andere europäische Möglichkeiten zur Organisation der Lehrerausbildung diskutiert. Die Lehrerausbildung hat eine lange Geschichte in Europa als auch in Finnland, aber in den Rahmen der Studie ist diese Geschichte unerheblich.

Etwa die Hälfte der europäischen Länder verlangt eine Master-Ausbildung von Fachlehrern der Mittelschule. Nur ein Drittel der europäischen Länder legt ein gewisses Maß an Eignungstests für diejenigen ab, die zur Lehrerausbildung kommen. Daher hat Finnland strengere Kriterien für Studienanfänger als die durchschnittlichen europäischen Länder. (Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 13-14.)

In Finnland wird in der Regel ein Lehrer in die Lehrerausbildung an der Universität studiert. Die Hochschullehrerausbildung wird für Lehrer der frühkindlichen Bildung, Grundschullehrer, Fachlehrer, Sonderlehrer sowie Schülerberater durchgeführt. Die Lehrerausbildung ist seit Jahrzehnten auf der Grundlage der Ansicht entwickelt, dass die Arbeit des Lehrers eine anspruchsvolle Aufgabe ist und dass die Lehrer gut ausgebildet sein sollten (Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 6). Die meisten Lehrer haben einen Hochschulabschluss erworben (Magisterabschluss). Die Berechtigung der Lehrkräfte wurde gesetzlich festgelegt, um die hohe Professionalität der Lehrer zu sichern. (OAJ 2020.)

Die finnische Fachlehrerausbildung besteht aus zwei Teilen. Zum ersten studieren die Lehramtsstudierenden die Fächer, die sie später auch unterrichten wollen. Gesetzlich muss man 60 Studienpunkte² für jedes unterrichtete Fach machen, um diesen Fächern zu unterrichten (Finlex 1998/986; Kapitel 3 Abschnitt 5 (2)). Zweitens absolvieren sie ein pädagogisches Studium, das sowohl Theorie an dem Zentrum für Lehrerbildung als auch Praktika unter Kontrolle und Führung von Fachlehrern umfasst (OAJ 2020). Insgesamt müssen diejenigen, die studieren, um Lehrer zu werden, 180 Studienpunkte für einen Bachelor-Abschluss und 120 Studienpunkte für einen Master-Abschluss absolvieren. Ziel der Ausbildung ist es, den Lehrerstudenten die Fähigkeiten für unabhängige Arbeit als Lehrer, Ausbilder und Pädagoge zu vermitteln (OKM 2011, zitiert in Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 7). Ziel des Praktikums ist es, das Wachstum des Schülers zu einem sachkundigen und investigativen Lehrer zu unterstützen. Die meisten Praktika finden in Praktikumsschulen, sogenannten Normalschulen, statt. (Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 9.)

Wenn es um die finnische Lehrerausbildung geht, taucht das Konzept des investigativen Lehrers mehrmals in der Debatte auf. Es ist die Grundlage der finnischen Lehrerausbildung (Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 9). Das Konzept des investigativen Lehrers unterstreicht die eigene Verbindlichkeit des Lehrers für seine Arbeit und die berufliche Entwicklung seiner selbst. Das kann der Lehrer durch die Einstellung zu seiner Arbeit wie ein Forscher machen. Dabei muss man die ethische Professionalität und ihre Funktion als entscheidende Kraft für den Wandel in der Arbeitsgemeinschaft und in der Gesellschaft wahrnehmen. Darüber hinaus bezieht man sich auf die andauernde Interaktion und Mitarbeit mit Kollegen und verschiedenen Mitarbeitern. (Flander 2006; 52-53.) Darüber hinaus sollen Lehrkräfte ihre eigene Lehrtätigkeit explorativ in den Griff bekommen und in der Lage sein, Forschungsprojekte zu starten und umzusetzen. Diese Forschungsprojekte würden zur Entwicklung der Schule und der Qualität des Unterrichts beitragen. (Mahlamäki-Kultanen, Lauriala, Karjalainen u.A 2014; 9.)

Es gibt auch verschiedene Schwierigkeiten bei der Fachlehrerausbildung. Nach Moon (2003; 322) ein der größte Probleme ist, wie man das Lehren zu einem Beruf macht, den junge Leute in diesem Bereich wollen. Besonders wurden Bedenken hinsichtlich der Zahl ausreichend qualifizierter Bewerber geäußert. Nach Mahlamäki-Kultanen, Lauriala,

² 1 Studienpunkt ist 1 ECTS

Karjalainen u.A (2014; 14) sind in Finnland die Bewerberzahlen im Vergleich zu anderen Ländern sehr hoch. Jokinen und Välijärvi (2006) berichten, dass Studierende meinen, dass die Lehrpraxis nicht ausreichend eine normale Lehrerausbildung entspricht oder sehr gut auf das Berufsleben vorbereitet. Darüber hinaus berichten Heikkinen, Markkonen, Pennanen und Tynjälä (2014; 50), dass sich die soziale und mentale Dimension an Praktikumsschulen von denen an anderen Schulen unterscheidet. In Ausbildungsschulen identifiziert sich der Student als Praktikant, nicht als tatsächlicher Lehrer und Autorität. Dies wirkt sich darauf aus, wie die Schüler den Lehrer, die den Unterricht üben, sehen. Diese Ansicht wird auch im nächsten Absatz angesprochen, in dem der Übergang zur Arbeitsphase und die Mittel zur Unterstützung des neuen Lehrers vorgestellt werden.

2.2 Herausforderungen beim Umzug zur Arbeit

Beim Einstieg in die Arbeit steht ein neuer Lehrer vor verschiedenen Herausforderungen.

Heikkinen, Markkonen, Pennanen & Tynjälä (2014; 45) beschreiben den Übergang von der Lehrerausbildung zum Berufsleben als eine Art Brücke, von der ein Ende in der Ausbildung der frühen Unterrichtspraxis und das andere Ende im Schulalltag liegt. International wird die Anfangsphase der Arbeit des Lehrers überall als schwieriger wahrgenommen (Ebd.; 46). Nach Jokinen, Taajamo und Välijärvi (2014; 37) trägt der neue Lehrer oft unmittelbar nach dem Studium die volle juristische und pädagogische Verantwortung. Ein junger Lehrer steht vor vielen neuen Dingen: Zu lernen, Lehrer zu werden, sich zu einem Fachmann zu entwickeln, die Schulgemeinschaft, ihre Aktivitätskultur und ihre Umstände kennenzulernen, sind für ihn neue Dinge. Darüber hinaus unterscheidet sich der Schulalltag von der Lehrerausbildung, da die Unterrichtsgruppen über unterschiedliche Größen, Lehrmittel und finanzielle Ressourcen verfügen. Elterntermine und die Arbeit mit anderen Spezialisten waren während der Ausbildung ebenfalls eingeschränkt. (Ebd.; 37-38.)

Nach der Kommission der europäischen Gemeinschaften (2007; 12-13) jeder Lehrer sollte während seiner ersten drei Arbeitsjahre die Möglichkeit haben, an einem effektiven Einführungsprogramm teilzunehmen.

Die meisten europäischen Bildungssysteme haben ein obligatorisches und strukturiertes Orientierungsprogramm für neue Lehrer. In vier Ländern, darunter Finnland, wird das Orientierungsprogramm für Lehrer empfohlen. Diese Orientierungsprogramme

sind sehr unterschiedlich und sie sind nicht direkt vergleichbar miteinander. Meistens findet diese Orientierungsprogramm während der ersten längeren Arbeitsvertrag statt. (Eurydice 2019; 51 & 53.) Der Zweck der Orientierung besteht darin, dem Lehrer zu helfen, seine berufliche Identität aufzubauen, begleitet von seiner eigenen Vision eines guten Unterrichts. Das Ziel der Orientierung ist, das persönliche und berufliche Wohlbefinden von neu graduierten Lehrern zu sichern und sie in die Handlungskultur der Schulgemeinschaft einzuführen. (Heikkinen u.A. 2012) Die meisten jungen Lehrer, die an der OAJ-Umfrage teilnahmen, waren der Ansicht, dass die Orientierung unzureichend war. 60 Prozent der Befragten waren an einer Teilnahme am Mentoring interessiert, aber es war nicht verfügbar. (Hongisto 2020; 34.)

Weil es in Finnland keine auf dem Gesetz basierende Einführung gibt, entscheiden einzelne Schulen unabhängig voneinander über die Aufnahme neuer Lehrer. Aus diesem Grund sind die Unterschiede zwischen den Schulen groß. Im Durchschnitt basiert die Unterstützung auf der eigenen Aktivität des neuen Lehrers sowie auf der Unterstützung einzelner Kollegen. (Jokinen, Taajamo und Välijärvi 2014; 37-38.) Der Mangel an Einführung und seine Variabilität werfen eine Reihe von Fragen auf, da der neue Lehrer nach der Einführung vielfältige berufliche, psychologische und soziale Unterstützung erhält, um die Arbeit als Lehrer zu beginnen. Dieser Vorteil spiegelt sich in einem erhöhten Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Selbstvertrauen sowie in verbesserten beruflichen Fähigkeiten wider. (Ebd.; 41.)

Einer von fünf Lehrern in Finnland verlässt kurz nach seinem Abschluss den Lehrerberuf (Heikkinen u.A 2008; 206). 2013 waren zwei von zehn Lehrern bereit, ihren Beruf zu wechseln (Jokinen, Taajamo, Miettinen, Weissman, Honkimäki, Valkonen & Välijärvi 2013, 38). Die Situation hat sich in letzter Zeit verschlimmert. Siebenundfünfzig Prozent aller finnischen Lehrer haben in Betracht gezogen, das Fach zu wechseln (OAJ 2021). Gesellschaftlich gesehen ist dies eine große Herausforderung. Die finnischen Schulen sind bereits der Meinung, dass es nicht genügend sachkundige Lehrer gibt (Saavalainen 2019). Außerdem kostet es die Gesellschaft, Lehrer auszubilden. Der finnische Staat gibt jährlich 13,1 Milliarden Euro für Bildung aus. Ein Studienjahr für einen Studenten an der Universität kostet den Staat durchschnittlich 9.279 Euro. Da der Abschluss zur Erlangung einer Lehrerqualifikation in fünf Jahren abgeschlossen sein soll, kostet jeder neue Lehrer den Staat 46.395 Euro. (Valtiovarainministeriö 2017).

3. GEFÜHLE UND EMOTIONALE UNTERSTÜTZUNG DER LEHRER

Dieses Kapitel ist in zwei Teile unterteilt. Erst werden im Teil 3.1 die frühere Studien über die Gefühle, die Lehrer überhaupt während ihrer Arbeit fühlen, beobachtet, und danach werden im Teil 3.2 die konkrete und die emotionale Unterstützung dargestellt, die die neuen Lehrer erhalten haben.

3.1 Gefühle im Unterricht

Eine klare und eindeutige Definition von Emotion ist in der aktuellen Literatur nicht zu finden. Die Definition des Konzepts wird dadurch erschwert, dass das Konzept der Gefühle in verschiedenen Disziplinen auf unterschiedliche Weise angegangen wird. Die Anthropologie berücksichtigt die kulturelle Identifizierbarkeit von Emotionen (Levy 1984), und die Soziologie berücksichtigt die Bedeutung von Emotionen in sozialen Situationen (Peräkylä & Sorjonen 2012, Kapitel 1³). Mehrere Autoren haben jedoch versucht, das Konzept der Emotion auf irgendeine Weise zu definieren.

Nach Von Scheve (2017; 40) ist das Konzept der Gefühle ist die häufigste und am weitesten verbreitete Kategorie subjektiver Erfahrungen. Es gibt viele Arten von Gefühlen, die auf verschiedene Arten in Gruppen eingeteilt werden können. Sie können z. B. mit körperlichen Empfindungen oder Einstellungen, Stimmungen und Emotionen zusammenhängen. Aus diesem Grund ist es wichtig, Emotionen vom oberen Gefühlsbegriff abzubauen zu können. Emotion beinhaltet ein allgemeines Verständnis von Einschätzungen, Absichten, motorischem Verhalten, Tendenzen und Empfindungen. Darüber hinaus wird das subjektive Erleben von Emotionen als die Erfahrung einer geordneten und zeitlich differenzierten Figur auf einer bestimmten Ebene angesehen. Diese Figuren können unter Emotionskonzepten wie „Angst“ oder „Freude“ klassifiziert und benannt werden. (ebd. 40.)

³ In der Quelle selbst sind keine Seitenzahlen angegeben

Wenn über Emotionen gesprochen wird, ist es auch wichtig zu berücksichtigen, dass die Bedeutungen und Wahrnehmungen von Emotionen von kulturellen Mustern beeinflusst werden. Die kulturelle Mustern bestimmen, welche Emotionen geschätzt, erwartet und akzeptiert werden, und beeinflussen auch stark, wie Emotionen ausgedrückt und wie sie wahrgenommen werden. (Von Scheve 2017; 40.)

In dieser Arbeit werden Gefühle als solche Emotionen verstanden, die in modernen Sprachen benennbar, identifizierbar und kategorisierbar sind. Diese Gefühle werden als Ausdrücke wie "Angst", "Freude", "Traurigkeit", "Wut", "Scham", "Ekel" und "Stolz" gelesen. In dieser Arbeit wird später über negative und positive Emotionen gesprochen. Negative Emotionen werden im Kontext dieser Arbeit verstanden wie Wut, Scham, Traurigkeit und Unzulänglichkeit. Unter positiven Emotionen werden Gefühle wie Stolz, Freude, Zufriedenheit und Liebe verstanden.

In früheren Studien hat sich das Bild der ersten Jahre des Lehrers ziemlich negativ verfärbt. Die Induktionsphase wird durch ein Gefühl als Außenstehender, Einsamkeit, Unsicherheit und Überwältigung bestimmt. (Schempp u.A 1998, 158, Zitiert in Ruohotie-Lyhty 2011, 34).

Wilson (2004, 15) berichtet über die negativen Gefühle, die in besonders neue Lehrer, oft während und auch nach den Stunden haben. Das verbindende Element dieser Beschreibungen scheint die Unsicherheit der eigenen Kompetenzen zu sein. Wenn etwas im Klassenzimmer schief geht, neigen die Lehrer dazu, sich selbst die Schuld zu geben: Die Kommunikation war schlecht; Die Aktivitäten waren nicht motivierend genug für die Schüler; Die Schüler wurden misshandelt; Die Schüler wussten nicht, wie sie die Situation vorhersehen sollten; Der Lehrer hatte Probleme, die Klasse und sich selbst zu kontrollieren; Die Lehrer stellten sich vor, dass Kollegen ihnen die Schuld geben. Solche Selbstbelastungen und das Gefühl des Misserfolges verursachen eine Spirale, die auch in Zukunft zu misslungenen Stunden führen kann.

In ihrem Text spricht Wilson (2004, 22) auch über die Sachen, die den Lehrern helfen, ihre Arbeit weiterzumachen. Sie berichtet, dass es ersichtlich ist, dass Lehrer grundsätzlich sehr positive Gefühle für ihre Arbeit haben, was Begeisterung für ihr Fach und den Wunsch beinhaltet, anderen sowohl das Verständnis als auch die Begeisterung zu vermitteln. Auch die Schaffung und Aufrechterhaltung guter Beziehungen zu den Schülern durch den Versuch, ihre individuellen Bedürfnisse zu treffen.

Die finnische Lehrergewerkschaft OAJ⁴ führte eine Umfrage bei ihren eigenen Mitgliedern durch, in der sie junge Lehrer zu den Herausforderungen in der frühen Phase der Karriere eines Lehrers fragten. Mehr als die Hälfte der Befragten war befristet beschäftigt. Die befristeten Beschäftigungen sorgten für Unsicherheit über die Zukunft. Diejenigen, die an der Umfrage teilnahmen, waren der Ansicht, dass unangemessene Anforderungen an den Lehrer ein Gefühl der Unzulänglichkeit hervorrufen würden. (Hongisto 2020, 36). Darüber hinaus untergraben diese befristeten und kurzen Arbeitsbeziehungen die Fähigkeit des neuen Lehrers, Unterstützung für seine eigene Arbeit und Kompetenzentwicklung zu erhalten (Schempp u.A 1998, 158, Zitiert in Ruohotie-Lyhty 2011, 34).

3.2 Neue Lehrer und Unterstützung

Viele der jungen Lehrer, die auf die OAJ-Umfrage geantwortet haben, waren der Meinung, dass die Unterstützung durch die Arbeitsgemeinschaft der Faktor ist, der sie immer noch in der Arbeit hält (Hongisto 2020, 35).

Die Bereitschaft junger Lehrer, die Branche zu verändern, hat sich zu einem großen Problem entwickelt (s. Kapitel 2.3). Mentoring wurde als Lösung für das Problem vorgeschlagen. In Finnland gibt es zwei Ansätze für Mentoring, einen humanistischen Ansatz und einen lokalen und kommunalen Ansatz. Im Mittelpunkt des humanistischen Ansatzes steht die Beziehung zwischen einem Mentor und einem Mentee, von der erwartet wird, dass sie eng und vertraulich ist. Darüber hinaus wird erwartet, dass der Mentor auf die emotionalen Bedürfnisse des jungen Lehrers eingeht. Mit Hilfe eines Mentors lernt der junge Lehrer, seinen eigenen Fähigkeiten und sich selbst zu vertrauen. Der lokale und kommunale Ansatz ist eine traditionellere Methode, bei der ein Mentor einem neuen Lehrer hilft, sich an eine bestehende Kultur und an Unterrichtsnormen anzupassen. Darüber hinaus wird der neue Lehrer dabei unterstützt, eine geeignete Arbeitsmethode [FB5] unter den bereits bestehenden Methoden zu finden. Mentoring ist heute nicht nur die Unterstützung eines neuen Lehrers, sondern auch ein Dialog zwischen Lehrern unterschiedlichen Alters, in dem sowohl neue als auch erfahrenere Lehrer Neues lernen. Mentoring

⁴ OAJ = Opetusalan ammattijärjestö. Die finnische Lehrergewerkschaft, die die Interessen ihrer Mitglieder fördert. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

hat einen konzeptionellen Wandel hin zu Zusammenarbeit, Kollegialität und Interaktivität erfahren. (Heikkinen u.A 2008, 207-208).

In Finnland wurde ein neues Modell für die Organisation von Mentoring und Peer-Group-Mentoring geschaffen. Es heißt Verme. (Heikkinen, Jokinen, Markkanen u.A 2012; Zitiert in Heikkinen, Markkanen, Pennanen u.A 2014; 16.) Neben neuen Lehrern haben Lehrer unterschiedlichen Alters und in verschiedenen Karrierephasen an den Gruppen teilgenommen. Seit 2010 wurde Peer-Group-Mentoring durch Mittel des Ministeriums für Bildung und Kultur innerhalb des Netzwerks „Osaava Verme“⁵ entwickelt. Bis zum Ende des Schuljahres 2013-2014 hatte das Netzwerk 530 Mentoren ausgebildet. Das Netz hätte die Kapazität, seine Geschäftstätigkeit auszuweiten. Es wurde jedoch durch die sich verschlechternde wirtschaftliche Situation in den Gemeinden begrenzt. (Heikkinen, Markkanen, Pennanen u.A 2014; 46-47.)

Es gab viele positive Rückmeldungen von den Verme Gruppen. Die Lehrer waren der Meinung, dass Peer-Group-Mentoring ihnen hilft, sich bei der Arbeit wohlfühlen. Darüber hinaus wurden Diskussionen in Gruppen wahrgenommen, um die berufliche Entwicklung zu fördern und die berufliche Identität der Lehrer zu stärken. Die Teilnehmer waren der Ansicht, dass ihr Wohlbefinden besonders durch den Austausch von Ideen und Erfahrungen und die offene Diskussion über Arbeitsfragen in einer sicheren Atmosphäre gefördert wurde. (Heikkinen, Markkanen, Pennanen u.A 2014; 47.)

Mehrere Autoren (z.B. Heikkinen u.A 2012 und Sitomaniemi-San 2017) wiederholen die Idee von der Selbständigkeit und Autonomie des Lehrers. Es wird interessant sein zu sehen, ob dieser Aspekt in den Antworten der Untersuchung vorkommt, und wenn er vorkommt, auf welche Weise. Die Unabhängigkeit der Arbeit steht jedoch im Gegensatz zu der Tatsache, dass junge Lehrer die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte als eine des wichtigsten Grund für den Verbleib in der Branche ansehen.

⁵ Das Name könnte als kompetent Verme übersetzt sein

4. METHODE

Dieses Kapitel beschreibt den Verlauf und den Kontext der Studie. In Unterkapitel 4.1 wird der Fragebogen vorgestellt, der als Forschungsinstrument ausgewählt wurde, und Unterkapitel 4.2 konzentriert sich auf den Verlauf der Inhaltsanalyse.

Diese Arbeit ging davon aus, Antworten auf die Forschungsfragen zu finden. Die Forschungsfragen können wie folgt in drei Teile unterteilt werden:

1. Wie nehmen Lehrer ihre eigene Arbeit wahr?
2. In welchen Situationen erleben Lehrer unterschiedliche Emotionen?
3. Welche emotionale Unterstützung erhalten Lehrer bei ihrer Arbeit?

Deutsch-als-Fremdsprache-Lehrer, DaF-Lehrer, die nach ihrem Abschluss an finnischen Gemeinschaftsschulen arbeiten, sind Gegenstand der Studie. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollten maximal fünf Jahre vorher ihren Abschluss gemacht haben. Die Anzahl der Arbeitsjahre ist auf fünf Jahre begrenzt, um eine maximale Stichprobe zu ermöglichen, aber die Teilnehmer würden die Ereignisse und Empfindungen der frühen Karriere noch frisch im Kopf behalten.

Aus Statistiken des finnischen Zentralamt für Bildungswesen geht hervor, dass etwa 5% der Lehrer in der Gemeinschaftsschule unter 30 Jahren sind. In der gymnasialen Oberstufe sind weniger als 4 Prozent der Lehrer unter 30 Jahren. Darüber hinaus gibt das Zentralamt für Bildungswesen an, dass die Zahl der Lehrer unter 30 Jahren seit 2016 leicht zurückgegangen ist. (OPH 2019a; 9, OPH 2019b; 9-10.) Informationen darüber, wie viele Deutschlehrer oder Sprachlehrer jedes Jahr ihren Abschluss machen, sind nicht verfügbar.

An der Universität Jyväskylä gibt es beispielsweise jedes Jahr 10 Plätze für neue Studenten im Bachelor- und Masterprogramm des Sprachfachlehrers. Es gibt 30 Plätze für neue Studenten für einen Fachlehrer in Englisch, und es gibt insgesamt 25 Startplätze für andere Sprachen. (Universität Jyväskylä, n.A.) Die Universität Tampere gibt an, dass 2021 26 neue Studenten für das Studium der deutschen Sprache ausgewählt wurden. 65 neue Studenten wurden für die englische Sprache, und insgesamt 77 Studenten in anderen Sprachen ausgewählt. (Universität Tampere 2021; 1.) Die von der Universität Tampere bereitgestellten Statistiken geben jedoch keinen Hinweis darauf, wie viele dieser

Studenten das für die Qualifikation als Fachlehrer erforderliches pädagogisches Studi abschließen.

4.1 Fragebogen

Die Datenerhebung wurde im Rahmen einer Umfrage durchgeführt. Laut Tuomi und Sarajärvi (2018; Kapitel 3.1⁶) ist es am einfachsten, die Person selbst direkt zu fragen, wenn man die Gedanken oder Erfahrungen einer Person zu einem bestimmten Thema oder Phänomen erfahren möchte. Die Umfrage wurde für diese Arbeit als Forschungsmethode gewählt, da die Verwendung der gesammelten Datensätze auf verschiedene Hypothesen getestet werden kann und die gesammelten Daten quantifizierbar sind (Tuomi & Sarajärvi 2018; Kapitel 3.1.1.).

Alasuutari (2007; 83) behauptet, dass wenn die Bedeutungsstrukturen studiert werden, wie Menschen verschiedene Dinge wahrnehmen und analysieren, es ein Text sein sollte, in dem sie mit eigenen Worten über ihre Erfahrungen und Gedanken sprechen. Deswegen werden in der Umfrage offene Fragen und die Anfänge von Phrasen verwendet, die von den Studienteilnehmern in eigenen Worten ergänzt werden. Auf diese Weise können die Befragten Fragen so umfassend und frei wie möglich beantworten.

Alasuutari (2007; 83) behauptet auch, dass qualitative Forschung gekennzeichnet durch die Sammlung von Materialien ist, das möglichst viele Arten von Observierung und Aspekten ermöglicht. Daher können die Ergebnisse dieser Umfrage einige Materiale enthalten, die für die Analyse und die Schlussfolgerungen dieser Arbeit nicht verwendet werden.

Nach Tuomi und Sarajärvi (2018; Kapitel 3.4) ist in einer qualitativen Studie es wichtig, dass Personen, von denen Informationen zu dem zu untersuchenden Thema gesammelt werden, persönliche Erfahrung in dem zu untersuchenden Fach haben. Deswegen richtete sich die Umfrage an Deutschlehrer, die in den letzten fünf Jahren ihren Abschluss gemacht haben und die Qualifikation besitzen, Deutsch an einer finnischen Gemeinschaftsschule oder gymnasialen Oberstufe zu unterrichten. Weil es schwierig war, genug Personen zu erreichen, dass eine Stichprobe ausreichend gewesen wäre, wurde die

⁶ In der Quelle selbst sind keine Seitenzahlen angegeben

Umfrage später für alle neuen Sprachlehrer mit der Qualifikation zum Unterrichten einer Sprache eröffnet.

Der Begleittext des Links, der zur Umfrage führt, und auf der ersten Seite der Studie gab an, was der Zweck der Untersuchung ist und wer die Antworten bekommen würde. Es wurde auch berichtet, dass die Ergebnisse der Umfrage für die Durchführung einer Masterarbeit an der Universität von Jyväskylä verwendet werden. Die Teilnehmer wurden auch darüber informiert, dass sie durch ihre Antwort ihre Zustimmung zur Verarbeitung der in der Umfrage bereitgestellten Informationen geben. Die Antworten sind jedoch anonym, und in keiner Phase der Studie konnten die Antworten mit bestimmten Personen verknüpft werden. Die Forschungsergebnisse wurden dem Dozenten und anderen Teilnehmern des Master-Seminars gezeigt. Der Zugang zu den Antworten auf die Umfrage erfolgte nur durch die Forscherin selbst. Nach Verabschiedung der Masterarbeit werden die Daten gelöscht.

Da in der Studie keine Anmeldeinformationen der Befragten eingeholt werden mussten, wurde die Umfrage anonym durchgeführt. Daher mussten die persönlichen Daten und Namen der Antwortenden nicht erhoben und gespeichert werden.

Die Fragen in der Umfrage wurden im November und Dezember 2021 erstellt und Anfang Januar 2022 weiter verbessert. Die Umfrage war zwischen Januar und Ende Februar 2022 geöffnet. Der Link, der zu der Umfrage führte, wurde mit einem Begleittext verteilt, in den Facebook Gruppen der finnischen DaF-Lehrer⁷ und Sprachlehrer, und in einer gemeinsamen WhatsApp-Gruppe deutscher Studenten und Alumni der Universität Jyväskylä.

Die Fragebogen besteht aus 17 Fragen (S. Anhang 1). Die Fragen in der Umfrage sind in drei Kategorien unterteilt. Erstens wurden die Teilnehmer um Hintergrundinformationen, wie das Jahr ihres Abschlusses, die Unterrichtserfahrung vor dem Abschluss u.Ä. (S. Anhang 1), gebeten (Fragen 1-6). Die zweite dieser Kategorien konzentrierte sich auf die Emotionen, die die Befragten in ihrer Arbeit erleben, sowie auf Situationen, in denen diese Gefühle geweckt wurden (Fragen 7-13). Dritte Kategorie von Fragen konzentrierte sich auf den Umgang mit Emotionen und die emotionale und konkrete Unterstützung, die Lehrer erhalten (Fragen 14-17).

⁷ Deutsch als Fremdsprache

Am Ende haben 28 Personen auf die Umfrage geantwortet. 26 Teilnehmer gaben ihr Geschlecht als weiblich an, einer gab an, männlich zu sein, und einer wählte die Option Andere/Ich möchte es nicht sagen.

Es gab eine Menge Streuung in Bezug auf die Zeit nach dem Abschluss. Alle hatten jedoch während der Jahren 2017 und 2022 ihren Abschluss gemacht, außer einer, der schon ohne Abschluss unterrichtet. Sieben Umfrageteilnehmer hatten bereits vor dem Abschluss als tatsächlicher Lehrer gearbeitet. Die Erfahrung von diese Befragten reichte von Einzelkursen bis zu eineinhalb Jahren Unterricht. 13 der Befragten hatten während und vor ihrem Studium Vertretungen gemacht. Die Dauer der Vertretungen reichte von Tagen über Wochen bis hin zu Monaten, aber ein einheitlicher Faktor bei diesen Antworten war, dass die Erfahrungen über einen langen Zeitraum verteilt waren. Acht Befragte hatten neben ihrem Studium überhaupt keine Erfahrung mit der Arbeit als Lehrer.

Darüber hinaus wurde in den Hintergrundinformationen gefragt, welche Fächer die Befragten zu diesem Zeitpunkt unterrichten.

Welche Fächer unterrichten Sie gerade?

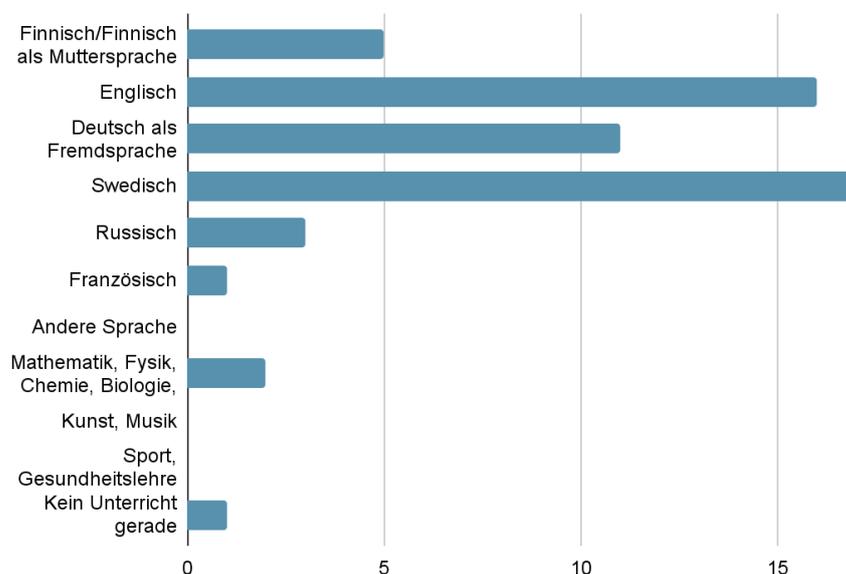


Diagramm 1: Antworten zu der Frage "Welche Fächer unterrichten Sie gerade?"

Aus den Antworten geht hervor, dass im Durchschnitt jeweils zwei verschiedene Fächer unterrichtet werden.

4.2 Inhaltsanalyse

Diese Arbeit verwendet die datenbasierte Inhaltsanalyse als Analysemethode. Die materialbasierte Inhaltsanalyse versucht, aus den Forschungsdaten eine theoretische Einheit zu schaffen. Die zu analysierenden Abschnitte werden aus den Daten entsprechend dem Zweck der Studie und den Forschungsfragen ausgewählt. (Tuomi & Sarajärvi 2018, Kapitel 4) Einige der von der Inhaltsanalyse durchgeführten Studien basieren auf der Idee einer Beziehung zu einer Welt, in der es wichtig ist, das Unsichtbare zu verstehen. Der Mensch möchte die Realität als menschliche Denkweise verstehen, nicht als Wahrheit selbst. (Ebd; Kapitel 4.4.) Diese Studie versucht, menschliche Erfahrungen zu verstehen. Wenn diese Idee mit einer geringen Anzahl von Befragten kombiniert wird, sollte verstanden werden, dass diese Studie nicht versucht, Verallgemeinerungen zu erstellen. Ziel ist es, die Erfahrungen einzelner Menschen über die Gefühle, die der Beginn der Arbeit mit sich bringt, abzubilden und zu versuchen, eine Vorstellung vom Gesamtbild zu schaffen.

Nach Tuomi und Sarajärvi (2018, Kapitel 4) sollte die Analyse der qualitativen Forschung wie folgt ablaufen: Zunächst wird das Material durchgesehen und daraus wird ausgewählt, welche Punkte des Materials interessant sind. Der Rest des Materials wird dann von der Studie ausgeschlossen. Das Material sollte dann klassifiziert und thematisch gestaltet werden. Als letzter Schritt bleibt das Schreiben einer Zusammenfassung. (Ebd.)

Darüber hinaus beschreiben Miles und Huberman (1994; Zitiert in Tuomi & Sarajärvi 2018, Kapitel 4.4.3) die Analyse datenbasierter qualitativer Daten als einen etwa dreistufigen Prozess:

1. Reduzierung des Materials
2. Gruppierung von Daten
3. Erstellung theoretischer Konzepte(ebd.)

Für diese Arbeit hat die gesammelte Datenanalyse diese zwei Ideen stark eingebunden. Das Material wurde öfter durchgelesen, bevor mit der Auswahl begonnen wurde. Alle Teile der Antworten, die sich mit den am stärksten angesprochenen Themen befassen, wurden aus dem Material ausgewählt. Zu diesen Themen gehören zuerst die Emotionen, die durch unterschiedliche Beziehungen in der Arbeit der Lehrer hervorgerufen werden, zweitens die Emotionen, die durch die Arbeit des Lehrers selbst

hervorgerufen werden, dritter der Umgang mit Emotionen und vierter die Unterstützung der Lehrer. Danach ist das verbleibende Material nach verschiedene Themen klassifiziert. Das Material zum ersten Thema wurde durch verschiedene zwischenmenschliche Beziehungen weiter unterteilt. Die Antworten wurden danach aufgeteilt, ob die Situation mit Schülern, Kollegen, Familien der Schüler oder dem Lehrer selbst zusammenhängt. Als letzter Schritt wurde eine Zusammenfassung geschrieben.

Die Fragen 7-11 bemühen sich, die Emotionen zu beleuchten, die Lehrer während des Arbeitstages erleben. Diese Fragen versuchen, die erste Untersuchungsfrage zu beantworten. Die Fragen 12 und 13 versuchen herauszufinden, welche Situationen erwecken negative und positive gefühle. Diese Fragen beziehen sich auf die zweite Forschungsfrage. Die Fragen 14 und 15 handeln davon wie Lehrer mit ihren Gefühlen umgehen und sie ausdrücken. Die Fragen 16 und 17 untersuchen, welche Art von emotionaler Unterstützung Lehrer erhalten und welche emotionale Unterstützung sie erhalten möchten. Die vier letzten Fragen handeln betreffen die dritte Untersuchungsfrage.

Im folgenden Kapitel werden die Antworten auf den Fragebogen weiter behandelt und kategorisiert, und Beispiele für Antworten gegeben.

5. ERGEBNISSE

Im Durchschnitt wurde die Arbeit des Lehrers als positiv angesehen. Die Arbeit als Lehrer wurde 47mal mit positiv gefärbten Worten beschrieben. Negativ gefärbte Wörter, die sich auf die eigene Arbeit der Lehrer beziehen, tauchten 29mal in den Antworten auf.

In den Fragen 12 und 13 wurden die Lehrer gebeten, von solche Situationen zu erzählen, in denen sie positive und negative Emotionen erlebt haben. Die zwei Fragen wurden am längsten beantwortet.

In den Antworten auf die Umfrage sind unterschiedliche Beziehungen zu Kollegen, Schülern und Eltern von Schülern stark entstanden. Aus diesem Grund wurde jede dieser zwischenmenschlichen Beziehungen, die der Lehrer in seiner Arbeit benötigt, zu einem eigenen Unterkapitel (Unterkapitel 5.1) gemacht, in dem sie genauer behandelt werden. Unterkapitel 5.2 konzentriert sich auf die Ergebnisse, wie Lehrer ihre Arbeit betrachten und welche Situationen Einfluss darauf haben. Darüber hinaus konzentriert sich die Analyse darauf, wie neue Lehrer mit ihren Emotionen umgehen (Unterkapitel 5.3) und welche Unterstützung sie für ihre Arbeit erhalten (Unterkapitel 5.4).

Jeder der folgenden Absätze folgt derselben Formel. Erst werden mit den Antworten im Zusammenhang mit positiven Emotionen beschäftigt. Danach werden mit Situationen und Problemen, die bei Lehrern negative Emotionen hervorrufen, beschäftigt.

5.1 Zwischenmenschliche Beziehungen

Als eine große Teilmenge der Antworten des Fragebogens schienen die zwischenmenschlichen Beziehungen. Weil das Thema und die Antworten auf den Fragebogen sehr umfangreich sind, ist dieses Thema in noch kleineren Unterkapiteln unterteilt. Erstens werden die Beziehungen zu den Schülern behandelt. Zweitens werden die Beziehungen zu den Kollegen behandelt, und drittens die Beziehungen zu den Eltern der Schüler.

5.1.1 Beziehungen zu Schüler

In diesem Unterkapitel wird die Beziehung zwischen Lehrern und Schülern erörtert. Da die Arbeit des Lehrers eng mit den Schülern verbunden ist, war es nicht überraschend, dass die Lehrer-Schüler-Beziehung die meisten sowohl positiven als auch negativen Emotionen hervorrief. Zunächst wird erst auf Situationen, die positive Emotionen hervorrufen, eingegangen, und danach interessieren wir uns für den Situationen, die bei den Lehrern negative Emotionen geweckt haben.

– – Wenn Schüler überraschen und Erfolg haben, und wenn sie den Unterricht genießen und ihn als angenehm finden, neue Dinge lernen, sie lernen [die Sprache] zu sprechen und Sachen in Frage zu stellen.⁸

Von positiven Situationen treten am häufigsten Situationen auf, in denen die Schüler Erfolge erzielt hatten. Über einer solche Situation wurde von 9 Befragten berichtet. Die Interaktion, die von den Studierenden selbst initiiert wurde, teilweise sogar in wirklich persönlichen Angelegenheiten, war eine weitere häufige Ursache für positive Emotionen.

– – Die wichtigsten Momente sind, wenn ein Schüler oder Student nach langen schwierigen Phasen Erfolg hat, und wenn sie in schwierigen Fragen zu mir kommen und sie reden wollen (das erzählt mir, dass sie mir vertrauen).⁹

Darüber hinaus wurde das Einholen positiver Rückmeldungen von Schülern als angenehm und wichtig empfunden. Diese beiden Situationen traten jeweils achtmal auf. Andere positive Situationen, die in den Ergebnissen der Umfrage aufgeworfen wurden, waren Situationen, in denen die Schüler von dem unterrichteten Fach inspiriert wurden, in der die Schüler gut am Unterricht teilgenommen hatten, der Lehrer die Entwicklung der Schüler überwachen durfte. Die befragten haben auch Situationen, in denen sie Erfolg der

⁸ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 8: – – Kun oppilaat yllättää ja onnistuu ja kun he nauttii ja kokee oppitunnit mielekkäinä, oppii uusia asioita, oppii puhumaan, oppii kyseenalaistamaan

⁹ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 12: Merkittävimmät hetket ovat, kun oppilas tai opiskelija onnistuu pitkien haasteellisten jaksojen jälkeen, ja kun he lähestyvät hankalissa asioissa ja haluavat keskustella (se kertoo luottamuksesta).

Kontaktaufnahme mit einzelnen Schülern hatten, Freude am Lernen der Schüler gesehen, sehr genossen. Auch die Tatsache, dass der Lehrer den Schülern gute Noten geben durfte, produzierte Freude.

Situationen, die positive Emotionen geweckt haben

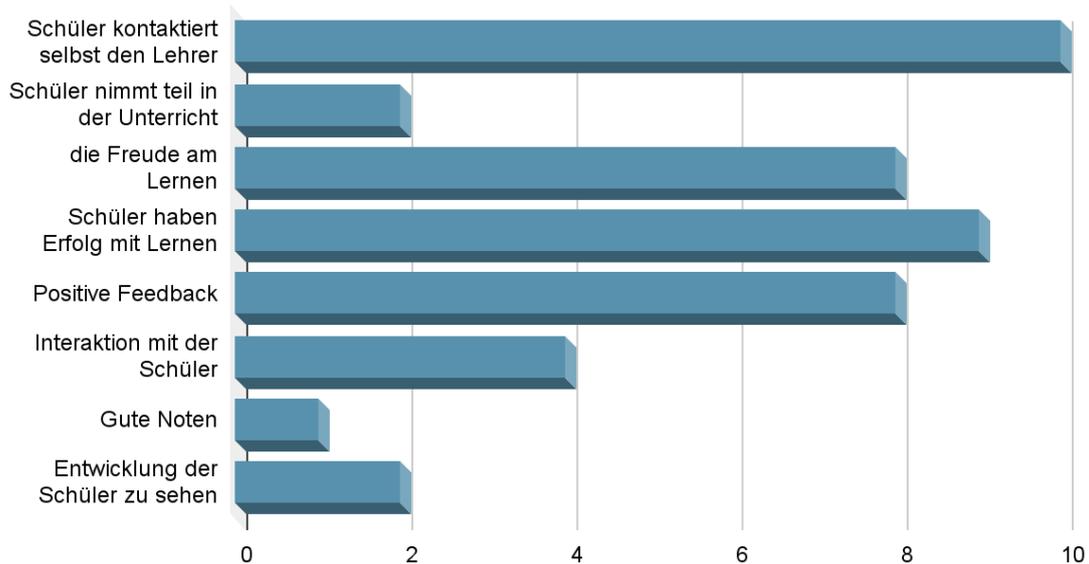


Diagramm 2: Situationen im Zusammenhang mit Schülern, in denen der Lehrer positive Emotionen empfand

Es gab sehr viele Arten von Situationen, die durch negative Emotionen verursacht wurden. Als eine negative und sogar beängstigende Sache bei der Arbeit als Lehrer wurde die Zunahme von Verhaltensstörungen, Mobbing-Fällen und sogar Gewalt angesehen. Zwölf Befragte haben über solche Empfindungen erzählt. Einer berichtete, dass er während seines Unterrichts auch Gewalt gegen sich selbst ausgesetzt war. Die Befragten beschrieben diese Situationen als beängstigend, belastend und sehr frustrierend. Es gab auch ein Lehrer, der sich Sorgen um die Situation der einsamen Schüler machte.

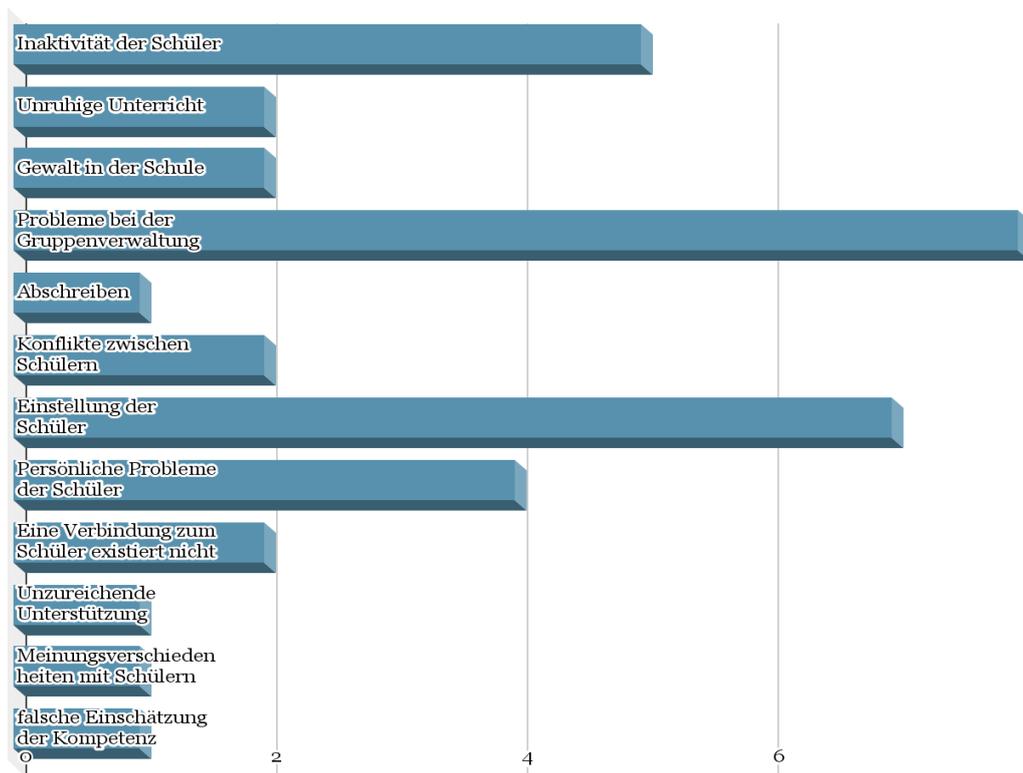


Diagramm 3: Situationen im Zusammenhang mit Schülern, die negative Emotionen hervorrufen.

Es gab mehrere Situationen, die negative Emotionen hervorriefen. Wie in Diagramm 2 gezeigt, erzählten fünf Befragte, dass sie negative Gefühle haben, wenn Schüler nicht am Unterricht beteiligt waren. Sieben dachten, dass unangemessenes und gewalttätiges Verhalten der Schüler während des Unterrichts und der Pausen herausfordernd und beängstigend ist. Sieben Befragte erzählten, dass Probleme bei der Gruppenverwaltung im Unterricht ein großes Problem ist. Von den persönlichen Problemen der Schüler haben vier Befragte als negative Situationen erzählt. Sechs haben auch gesagt, dass die negative Einstellung der Schüler gegenüber dem Lehrer oder das Lernen nervig oder belastend ist.

5.1.2 Beziehungen zu Kollegen

Fünf der Befragten waren sich einig, dass die Kollegen einer der besten Aspekte der Arbeit waren. Zwei der Befragten waren der Meinung, dass das Arbeitsumfeld selbst das beste bei der Arbeit ist. Einer der Befragten war der Meinung, dass es überhaupt nett ist, während des Arbeitstages mit anderen Erwachsenen zu sprechen.

Einzelne Befragte berichteten über Situationen, in denen sie positive Rückmeldungen von ihren Kollegen und neue Ideen für ihre eigene Arbeit erhalten hatten. Einer der Befragten war auch in der Lage, sowohl negative als auch positive Empfindungen mit seinen Kollegen zu teilen.

Auf der anderen Seite wurden negative Emotionen für zwei Befragte durch die Tatsache hervorgerufen, dass die Zusammenarbeit mit anderen Lehrern nicht funktionierte und zwei der Befragte der Ansicht waren, dass andere, erfahrenere Lehrer den neuen Lehrer nicht schätzten.

– Bei Besprechungen im Lehrerzimmer sprechen ältere Lehrer darüber oder glauben nicht, dass meine Ideen genauso viel wert haben wie ihre¹⁰

Drei Befragte gaben auch an, Probleme und Konflikte mit Kollegen gehabt zu haben. Darüber hinaus berichteten einzelne Befragte über Einsamkeit, Ausschluss aus der Arbeitsgemeinschaft und mangelnde Hilfe und Wertschätzung. Einer der Lehrer, die an der Umfrage teilgenommen hatten, hatte das Gefühl, von seinen Kollegen ungerechtes Feedback erhalten zu haben. Einer der Befragten fand es schwierig, keine Unterstützung vom Vorgesetzten erhalten zu haben, wenn er sie brauchte.

5.1.3 Beziehungen zu den Familien der Schüler

¹⁰ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 13: Opettajanhruoneen kokouksissa vanhemmat opettajat puhuvat päälle tai eivät pidä ideoitani saman arvoisina kuin heidän.

Die positive Beziehung zu den Erziehungsberechtigten der Schüler wurde durch die Tatsache verstärkt, dass sie dem Lehrer positives Feedback gaben oder ein Dankeschön schickten.

Manche Leute lassen Dinge aus dem Mund, die ich mir nicht vorstellen kann, und ich sollte dann angemessen auf sie reagieren können.¹¹

Drei der Befragten waren der Ansicht, dass das Verhalten der Eltern der Schüler gegenüber dem Lehrer manchmal sehr unangemessen ist und Angst und Frustration in ihnen hervorruft. Darüber hinaus war es für sie schwierig zu wissen, wie sie reagieren oder mit der Situation umgehen sollten.

Einzelne Befragte gaben an, dass sie Meinungsverschiedenheiten mit den Erziehungsberechtigten gehabt hätten oder sehr negative Rückmeldungen von ihnen erhalten hätten. Darüber hinaus wurde die Missachtung der Schulbildung des Kindes durch den Erziehungsberechtigten als etwas angesehen, das die Arbeit erschwerte. Darüber hinaus hatte einer der Befragten Angst, die Eltern zu kontaktieren, wenn es um etwas Negatives ging.

5.2 Beziehung zur Arbeit

Auf der anderen Seite mochten Lehrer, die auf die Umfrage geantwortet hatten, die Vorbereitung von Unterricht und Materialien. Vier der Befragten erwähnten auch, dass sie es mochten, dass der Lehrer die Freiheit habe, seine Arbeit auszuführen, wie er es wünschen. Die Arbeit des Lehrers wurde als bedeutend und vielfältig angesehen.

Einer der Befragten gab zu, dass das Beste an der Arbeit als Lehrer lange Sommerferien sind, und ein anderer sagte, er mochte die Tatsache, dass der Lehrer regelmäßige Arbeitszeiten habe.

“Wenn man bemerkt, dass er entwickelt ist und tatsächlich ein ziemlich guter Lehrer ist”¹²

¹¹ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 11: Jotkut ihmiset päästävät suustaan sellaisia asioita, että en voi käsittääkään ja niihin pitäisi sitten pystyä reagoimaan asiallisesti.

¹² Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 10: Kun huomaa itse kehittyneensä ja olevansa itse asiassa ihan ok ope.

Für einen der Befragten war es auch wichtig, seine eigene Entwicklung zu bemerken und zu verfolgen. Derselbe Befragte war der Ansicht, dass die berufliche Entwicklung auch das Wohlbefinden bei der Arbeit verbessert. Obwohl mehrere Lehrer angaben, dass sie in ihrer Arbeit ein Gefühl der Unzulänglichkeit verspüren, hatten viele der Befragten jedoch auch Erfolge erzielt und entwickelten sich in ihrer Arbeit weiter. Diese Kategorie umfasst Ereignisse und Arbeitsaufträge, die im Wesentlichen mit der Arbeit des Lehrers zusammenhängen, aber nicht direkt mit anderen Personen oder Interaktionen zusammenhängen.

Auf der anderen Seite waren acht Befragte der Meinung, dass es einfach zu viel Arbeit gibt. Einer der Befragten beschrieb seine Arbeit so, dass das schlimmste bei der Arbeit ist, "dass sie niemals endet".¹³ Auch Datenprotokollierung und andere Bürokratie wurden ebenfalls als zeitaufwändig und negativ angesehen. Die Eile trug auch dazu bei, dass die Lehrer das Gefühl hatten, zu wenig vorbereitet zu sein. Aufgrund der Eile waren die Lehrer auch gezwungen, Arbeitsaufgaben zu erledigen, die sie in Bezug auf ihr eigenes Können für zu anspruchsvoll hielten. 10 der Befragten hatten das Gefühl, dass ihre eigene Unerfahrenheit und Inkompetenz ihre Arbeit und Funktionsfähigkeit innerhalb der Arbeitsgemeinschaft beeinträchtigte.

Lange Arbeitszeiten, Fragmentierung der Arbeit und Unterbrechungen während des Arbeitstages wurden ebenfalls als sehr belastend empfunden. Einer der Befragten war sich nicht sicher, ob er aufgrund der kleiner werdenden Unterrichtsgruppen weiter unterrichten würde, und ein anderer der Befragten hatte aufgrund der durch die Pandemie verursachten Veränderungen eine noch größere Unsicherheit in der Arbeit des Lehrers erfahren.

5.3 Umgang mit Emotionen

Zu den in den Antworten auf die Umfrage beschriebenen Emotionen gehörten Eile, Stress und ein Gefühl der Unzulänglichkeit. Es gab auch Hinweise auf Erschöpfung. Vier Befragte haben über Eile und Stress gesprochen, und sechs haben über das Gefühl der Unzulänglichkeit erzählt. Trotzdem hat einer der Befragten die Eile in der Arbeit auch als positiv angesehen. "Wut", "Beklemmung", "Angst", "Traurigkeit", "Frustration",

¹³ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 11: Se, että se ei lopu koskaan

“Ärger”, “Scham”, und “Gefühl der Unvollständigkeit” traten als die in den Antworten genannten negativen Emotionen auf.

Die Antworten sagten sehr wenig über positive Emotionen aus, so dass die Gefühle, die der Lehrer selbst erlebte, genannt werden. Die positiven Emotionen, die in den Antworten genannt wurden, waren “Freude”, “Glück”, “Stolz”, “Neugier” und “Zufriedenheit”. Außerdem wurde erwähnt, dass mit Schülern gelacht wurde. Die Antworten ergaben jedoch, dass der Erfolg der Schüler und ihre Freude als positiv angesehen wurden. Weil neun Befragte die Geschehen auf die gleiche Weise erzählten, kann davon ausgegangen werden, dass diese Geschehen auch beim Lehrer Freude wecken.

Die gebräuchlichste Art, mit Emotionen umzugehen, war die Unterstützung durch Gleichaltrige, die die Befragten sowohl von Kollegen als auch von ihren anderen Freunden, die als Lehrer arbeiten, erhielten. Zweiundzwanzig Befragte nannten die Unterstützung durch Gleichaltrige als eine Möglichkeit, mit ihren Gefühlen umzugehen. Die zweithäufigste Methode bestand darin, in der Freizeit Gedanken mit Ihren eigenen Lieben auszutauschen. Siebzehn Befragte sagten, sie hätten Gefühle, die während des Arbeitstages geweckt wurden, mit ihrem Partner, Ehepartner, anderen Familienmitgliedern oder Freunden geteilt. Eine der Befragten sagte, sie entschärfe ihre Gefühle, indem sie im Gespräch mit ihrer Freundin kräftige Schimpfwörter benutzt.

– –Es wird keinen Verstoß gegen die Geheimhaltung geben, wenn man einfach sagt: ‘alles Scheiße, großer Mist.’¹⁴

Darüber hinaus wurde in den drei Antworten auf die Umfrage darauf hingewiesen, dass die Verschwiegenheitspflicht eines Lehrers auf einer bestimmten Ebene beeinflusst, was und wie viel die Lehrer in ihrer Freizeit mit ihren Familien und Freunden über ihre eigenen Gefühle sprechen können. Wie das Beispiel zeigt, erleben Lehrer während des Unterrichts starke Emotionen, von denen sie gerne sprechen würden. Wegen der Verschwiegenheitspflicht sind sie jedoch nicht immer in der Lage, über die Situationen zu sprechen, die diese Gefühle hervorgerufen haben.

Darüber hinaus berichteten die Befragten ausführlich über verschiedene Arten des Umgangs mit Emotionen. Die Befragten gingen folgendermaßen mit ihren Emotionen

¹⁴ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 15: Ei tule rikottua mitään salassapitovelvollisuutta, jos vain sanoo "voi vittu saatana mitä paskaa."

um: Sie konzentrierten sich auf ihre Atmung, machten Pausen, arbeiteten daran, ihre Gefühle zu erkennen und zu äußern, und baten um Hilfe von Kollegen und der arbeitsmedizinischen Versorgung. Manche genossen Stille, erinnerten sich an positive Dinge, schrieben über ihre Gefühle und nutzten Selbstreflexion als Hilfsmittel beim Umgang mit Emotionen. Diese Antworten traten ein- bis dreimal auf.

Drei der Befragten gaben an, dass sie nicht das Gefühl hatten, während der Arbeitszeit oder in ihrer Freizeit Zeit zu haben, um mit Emotionen umzugehen. Darüber hinaus kamen Antworten, dass die Befragten die durch die Arbeit hervorgerufenen Emotionen unterdrückten oder vergessen wollten, anstatt sich mit Emotionen zu befassen.

Diejenigen, die auf die Umfrage geantwortet haben, wurden auch gefragt, ob sie der Meinung waren, dass alle Emotionen für den Lehrer erlaubt sind. Alle haben mit ja geantwortet. Andererseits enthielten die Antworten auch die Ansicht, dass es nicht angemessen ist, den Schülern alle Emotionen zu zeigen, oder sie sollten konstruktiv angesprochen werden und so Kindern und Jugendlichen die Fähigkeit vermitteln, mit ihren eigenen Emotionen umzugehen. Andererseits wurde auch erwähnt, dass Lehrer den Schülern positive Emotionen zeigen dürfen, aber negative Emotionen sollten verborgen werden und erst später behandelt werden.

Einer der Befragten fasste die Gedanken mehrerer Befragter mit dem Satz „Wir sind Menschen“ zusammen. Im Allgemeinen schienen die Antworten eine Ansicht der Menschlichkeit des Lehrers zu sein, und dass schlechte Tage auch für Lehrer kommen.

5.4 Unterstützung für die Arbeit als Lehrer

Die 24 Befragten erhielten bis zu einem gewissen Grad Unterstützung für ihre Arbeit von ihren Kollegen. Darüber hinaus erhielten elf Befragten Führung oder Unterstützung von ihren Vorgesetzten.

Man erhält den besten Peer-Support von Kollegen und anderen Freunden, die auch Lehrer sind, — —.¹⁵

¹⁵ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 16: Kollegoilta ja muilta opettajakavereilta saa parhaan vertaistuen

Die Antworten auf die Umfrage stützen auch die in der OAJ-Umfrage geäußerte Ansicht, dass die Unterstützung von Kollegen und die Gemeinschaft in der Schule der Faktor dafür ist, dass sich viele entscheiden, weiterhin als Lehrer zu arbeiten. (Sieh Kapitel 3.2). Sieben der Befragten erhielten von ihren Angehörigen Unterstützung für ihre eigene Arbeit. Die drei Befragten hatten über soziale Medien Rat für ihre Arbeit eingeholt und erhalten. Darüber hinaus hatten zwei Befragten beim arbeitsmedizinischen Dienst Unterstützung für ihre Arbeit beantragt. Eine der Befragten erhielt Unterstützung von ihrem Mentor und eine von ihrem Manager für Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Zwei der Befragten waren der Meinung, dass sie in Bezug auf ihre Arbeit fast überhaupt nicht unterstützt wurden.

Fast alle Befragten waren der Meinung, dass sie in irgendeiner Form mehr Unterstützung für ihre Arbeit wünschen. Am meisten erwähnt wurde die Unterstützung durch Vorgesetzte, die von zehn Personen zitiert wurde. Darüber hinaus wollten fünf eine Gelegenheit zur Diskussion über arbeitsbezogene Gefühle und Situationen. Zwei der Befragten haben auch geantwortet, dass sie gerne ein eigener Mentor haben hätten.

Einer der Befragten fasste seine Gedanken in einem Satz zusammen:

Unterstützung und Beratung zum Vorgehen bei Herausforderungen¹⁶

Es unterstreicht die Tatsache, dass der Geber der Unterstützung schließlich nicht so wichtig ist, solange Unterstützung und Hilfe immer verfügbar sind, wenn sie benötigt werden.

Andere Formen der Unterstützung, die von den Befragten gewünscht wurden, waren die Möglichkeit, angemessene Pausen einzulegen, die Möglichkeit zur Mitplanung, Gespräche mit einer außerschulischen Einrichtung, Diskussionsunterstützung durch einen Psychologen, eine bessere Zusammenarbeit mit Kollegen, Ratschläge zum Umgang mit der Bürokratie und Zusatzleistung um Kultur und körperliche Aktivität zu genießen. Einer der Befragten wies auf die Notwendigkeit einer Unterstützung hin, insbesondere bei Fragen, die in der Lehrerausbildung nicht ausführlich behandelt wurden.

Darüber hinaus wollte einer der Befragten überhaupt eine Einarbeitung, die seiner Meinung nach sehr mangelhaft war. Einer der Befragten hatte auch das Gefühl, dass er am Arbeitsplatz ohne Unterstützung durch Gleichaltrige blieb, weil er der einzige neue junge Lehrer an der Schule war.

¹⁶ Eine übersetzte Antwort zur Frage Nummer 17: [--]Tukea ja neuvoja miten toimia, jos on haasteita.

Fast alle Befragten hofften auf Zeit oder Gelegenheiten zum Gespräch. Mit wem die Befragten gerne sprechen würden, reichte von Kollegen, Betreuern und Direktoren bis hin zu Psychologen und Schulkuratoren, aber der Wunsch, mit anderen Menschen zu diskutieren, blieb bestehen.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Studie versuchte herauszufinden, wie Lehrer ihre eigene Arbeit wahrnehmen. Im Allgemeinen wurde die Arbeit als Lehrer positiv beschrieben und jeder Befragte berichtete von mindestens einer positiven Situation, die sie während der Arbeit erleben hatte. Trotzdem nannten Lehrer, die an der Studie teilnahmen, mehr negative als positive Emotionen.

Dieses Phänomen wirft die Frage auf, ob negative Emotionen leichter zu merken sind oder ob sie in der Arbeit des Lehrers jedoch eher negativen emotionalen Situationen öfter passieren, als diese Studie nahelegt.

Obwohl mehrere Lehrer angaben, dass sie in ihrer Arbeit ein Gefühl der Unzulänglichkeit verspüren, hatten viele der Befragten jedoch auch Erfolge erzielt und entwickelten sich in ihrer Arbeit weiter. Aus diesem Grund kann der Schluss gezogen werden, dass das Feedback sowohl von Schülern als auch von Kollegen und Vorgesetzten die Wahrnehmung der Arbeit stark beeinflusst.

Der größte Fokus der Arbeit lag auf der Frage, in welchen Situationen Lehrer unterschiedliche Emotionen erleben. Bei dem Kontakt mit den Schülern wurden die positivsten Emotionen durch Situationen hervorgerufen, in denen die Schüler Erfolg hatten oder wenn die Schüler Vertrauen in den Lehrer zeigten und mit ihnen über schulische und persönliche Angelegenheiten diskutieren wollten.

Die Kollegen wurden als das Beste in der Arbeit angesehen, und die Befragten sahen sie als Vorteil. Auf der anderen Seite gab es Streitigkeiten mit Kollegen, und einige der Befragten befanden sich in Situationen, in denen die Befragten von älteren Lehrern nicht geschätzt wurden.

Da die Lehrer die Eltern der Schüler in ihrer täglichen Arbeit nicht ständig treffen, blieben auch ihre Auswirkungen auf die Emotionen der Lehrer gering. Die Lehrer hielten es jedoch für nett, positive Rückmeldungen von den Eltern zu erhalten. Auf der anderen Seite sorgten sich unangemessen verhaltende Eltern auch für Angst.

Die Arbeit des Lehrers wurde stark von der Eile und der großen Arbeitsbelastung beschrieben. Insbesondere Situationen, in denen die Arbeit unterbrochen wurde oder Lehrer nicht genügend Zeit für die Planung hatte, wurden als negativ empfunden. Die

Erstellung von Materialien und Unterrichtsplänen bereitete einigen Lehrern jedoch auch Freude.

Darüber hinaus wollte die Studie herausfinden, welche Unterstützung Lehrer für ihre Arbeit erhalten. Die Mehrheit der Lehrer war der Meinung, dass sie von ihren Kollegen oder Angehörigen Unterstützung für ihre Arbeit erhalten haben. Die betriebliche Gesundheitsversorgung und soziale Medien wurden auch genutzt, um mit Emotionen umzugehen. Trotz der Tatsache, dass viele der Lehrer ihre Arbeit in irgendeiner Form unterstützten, hofften viele auf mehr Unterstützung für ihre Arbeit. Zu den erwünschten Formen der Unterstützung gehörten die Unterstützung der Betreuer, angemessene Pausen, Mentoring und genug Zeit für Unterhaltungen zu haben. Wie Hongisto (2020; 34) ansprach, wäre Mentoring erwünscht, ist aber nicht genug verfügbar.

Wie in früheren Studien gezeigt wurde (z.B. Heikkinen, Markkonen u.A. 2014, Jokinen, Taajamo und Välijärvi 2014), wurde in dieser Arbeit auch gezeigt, dass der Beginn einer Lehrerkarriere bei neuen Lehrern starke Gefühle hervorruft.

Das positivste an den Ergebnissen der Studie war, dass die Unterstützung der Kollegen ist für die Lehrkräfte im Unterricht wichtig und hilft bei der Bewältigung. Die Arbeitsgemeinschaft und die Anpassung daran sind ein wichtiger Teil des Arbeitslebens. Dies unterstützt der Ansicht von Jokinen, Taajamo und Välijärvi (2014). Wie sie beschrieben, sind das Kennenlernen der Arbeitsgemeinschaft und die Anpassung daran neue Dinge für einen Absolventen (Ebd.). Daher wäre es in der Einführungsphase erforderlich, dass die Anpassung des neuen Lehrers an die Arbeitsgemeinschaft überwacht und durch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen gefördert werden sollte.

Die Studie warf auch eine beunruhigende Menge an Gesprächen über Gewalt und Mobbing auf. Dreiundvierzig Prozent der Befragten gaben an, bei ihrer Arbeit auf ein gewisses Maß an Gewalt oder Mobbing gestoßen zu sein. Wie sich Gewalt und Mobbing auf Lehrer auswirken, wurde nicht ausreichend untersucht. Es besteht auch die Sorge, dass viele der Lehrer ihre Arbeit als stressig und zeitraubend bezeichneten.

Leider bekräftigte diese Studie auch die Ansicht, dass nicht alle neuen Lehrer genug Orientierung für ihre Arbeit bekommen. Das gleiche Problem wurde durch die Ergebnisse einer vom OAJ durchgeführten Umfrage festgestellt (Hongisto 2020). Die Studie bestätigte auch die Ansicht von Jokinen, Taajamo und Välijärvi (2014), dass die Unterstützung neuer Lehrer stark von den Kollegen und der Aktivität einzelner Lehrer abhängt.

Diese Studie hob die Bedeutung von Gleichaltrigen und zwischenmenschlichen Beziehungen in der Arbeit des Lehrers hervor. Dies wurde auch in anderen Studien angesprochen und es wurden Wege entwickelt, um darauf zu reagieren. Mentoring und Peer-Group-Mentoring werden in Finnland bereits durchgeführt (Heikkinen, Markkanen, Pennanen u.A 2014). Untersuchungen scheinen jedoch zu zeigen, dass diese nicht funktionieren, wenn neue Lehrer nicht in das Mentoring einbezogen werden. Der Grund, warum neue Lehrer nicht die gewünschte Betreuung erhalten, liegt möglicherweise in der Abwesenheit ausreichender Mittel oder ausgebildeter Mentoren oder in der Tatsache, dass neue Lehrer häufig befristet sind oder als Vertreter arbeiten. Es ist jedoch die Notwendigkeit von Mentoring und Unterstützung durch Gleichaltrige festgestellt.

Da die zwischenmenschliche Beziehung der Lehrer zu ihren Eltern nicht sehr intensiv untersucht wurde, war dies ein Interessenbereich. Da die Lehrer in ihrer täglichen Arbeit nicht sehr viel mit den Eltern der Schüler interagieren, blieb der Einfluss der Eltern der Schüler auf die Emotionen des Lehrers recht gering. Man könnte das Thema noch weiter untersuchen, indem man die Fragen so ausrichtet, dass sie sich nur mit dieser zwischenmenschlichen Beziehung befassen.

Zu demselben Thema könnte man weiter untersuchen, ob sich die Art und Weise, wie der Lehrer mit während des Arbeitstages auftretenden Emotionen umgeht, darauf auswirkt, wie der Lehrer seine Arbeit wahrnimmt. Und wenn ihre Quantität oder Qualität der Wohlbefinden des Lehrers beeinflusst, muss herausgefunden werden, welche Mittel am funktionellsten sind und wie viele Mittel zum Umgang mit Emotionen sind erforderlich, um das Wohlbefinden zu gewährleisten.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, eine ähnliche Studie durchzuführen, um Personen zu erreichen, die einen Berufswechsel in Betracht gezogen haben oder bereits von der Lehrerarbeit zu anderen Berufen gewechselt sind. Dies könnte erkennen, ob es einen Unterschied zwischen denjenigen gibt, die ihre Arbeit fortsetzen, und denjenigen, die kündigen. Wenn es solche Unterschiede gibt, ist zu überlegen, ob die Gesellschaft oder Schulen etwas tun können, damit jungen Lehrern geholfen wird und sie weiterhin als Lehrer arbeiten.

Während der Arbeit wurde auch die Ethik der Forschungsarbeit berücksichtigt. Das untersuchte Material wurde anonym gesammelt und die Antworten konnten nicht auf einzelne Personen zurückgeführt werden. Darüber hinaus wurden die Befragten vor Durchführung der Umfrage darüber informiert, an welcher Forschung sie teilnehmen, zu

welchem Zweck die gesammelten Daten verwendet werden und wer sie lesen kann. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer darüber informiert, dass sie durch die Beantwortung der Umfrage die Erlaubnis erteilen, die in der Studie bereitgestellten Informationen zu verwenden. Darüber hinaus kann eine Umfrage über das Internet als ziemlich neutrale Methode zum Sammeln von Informationen wahrgenommen werden. Mit einem Fremden über Emotionen und verwandte Situationen zu sprechen, kann für manche unangenehm sein. Daher wurde dieses Problem durch die Verwendung eines anonymen Fragebogens zur Datenerfassung behoben.

Die Fragen in der Umfrage wurden so eingerichtet, dass die Lehrer, die sie beantworteten, wählen konnten, inwieweit sie Informationen über Arbeitssituationen austauschen wollten. Auf diese Weise musste keiner der Lehrer Informationen austauschen, die dem Berufsgeheimnis des Lehrers unterliegen könnten.

Obwohl DaF-Lehrer ursprünglich die Zielgruppe der Studie waren, musste die Zielgruppe auf alle neue Sprachlehrer ausgedehnt werden, die gerade an finnischen Schulen arbeiten. Diese Entscheidung wurde aufgrund der Tatsache getroffen, dass es nicht so viele neu graduierte Deutschlehrer gab, dass die Stichprobe der Forschung ausreichend umfassend gewesen wäre. Diese Entscheidung garantierte, dass aus den Ergebnissen Schlussfolgerungen gezogen konnten und ein unvollständiges Bild des Umfelds geschaffen konnte, in dem neue Sprachlehrer gerade arbeiten.

Aufgrund der geringen Menge an Studienproben sollten die Ergebnisse der Studie kritisch betrachtet werden und sie mit früheren Studien zu diesem Thema in Verbindung gebracht werden. Darüber hinaus wurde diese Studie aus der Perspektive des finnischen Bildungssystems durchgeführt. Wenn Untersuchungen durchgeführt werden sollen, die dasselbe Problem aus der Perspektive der Bildungssysteme in mehr Ländern untersuchen würden, sollten kulturelle Unterschiede zwischen den Ländern berücksichtigt werden.

Es sollte auch berücksichtigt werden, dass diese Studie nicht diejenigen erreicht hat, die beschlossen haben, nicht mehr als Lehrer zu arbeiten. Deswegen geben die in dieser Studie erzielten Ergebnisse kein umfassendes Bild davon, welche neuen, vor kurzem graduierten Lehrer die Arbeit des Lehrers wahrnehmen. Trotzdem hat die Studie ihr Ziel erreicht und vermittelt ein Bild davon, wie die Arbeit eines Lehrers im Moment aussieht und wie junge Lehrer sie wahrnehmen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Alasuusari, P. (2017). Laadullinen tutkimus. Gummerus kirjapaino Oy. Vaajakoski.
- Barcelos, A. M. F., & Ruohotie-Lyhty, M. (2018). Teachers' emotions and beliefs in second language teaching: Implications for teacher education. In *Emotions in Second Language Teaching* (pp. 109-124). Springer, Cham. Online: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64560/CHAPTER%207%20%28Barcelos%20Ruohotie-Lyhty%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Zuleztz angesehen am 13.5.2022
- Eurydice, Europäische Exekutivagentur für Bildung und Kultur (2019); Birch, P., Piedrafita Tremosa, S., Davydovskaia, O., et al. *Laufbahnen für Lehrkräfte in Europa : Zugang, berufliche Weiterentwicklung und Unterstützungsangebote*, Delhaxhe, A.(editor), Publications Office
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. In J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (Hrsg.), *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. S. 43-60. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Finlex 1998/986. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Online: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986> Zuleztz angesehen am 13.5.2022
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. 2012. Osaaminen jakoon: Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Tynjälä P., Välijärvi, J. (2008) Mistä tukea uudelle opettajalle? Kolme mentorointimallia vertailussa. In *Kasvatus* 3/2008, S. 205-217. Online: <https://mentor-vermeet.files.wordpress.com/2014/02/mistc3a4-tukea-uudelle-opettajalle.pdf> Zuleztz angesehen am 13.5.2022
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. 2014. Opettajankoulutuksesta työelämään. In *Mahlamäki-Kultanen, S., Lauriala, A., Karjalainen, A., Rautiainen, A., Rökköläinen, M., Helin, E., Pohjonen, P., Nyssölä K. (Hrsg.) 2014: Opettajankoulutuksen tilannekatsaus*. Opetushallitus. 45-54.
- Hongisto, S. (2020). Nuoret opet haluavat esimiehiltään lisää tukea. In *Opettaja* 1/2020. Online: <https://www.opettaja.fi/digilehti/oa0120/34-208> Zuleztz angesehen am 13.5.2022
- Jokinen & Välijärvi (2006) Making mentoring a tool for supporting teachers' professional development. In Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. 2012. Osaaminen jakoon: Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Jokinen, H., Taajamo, M., Miettinen, M., Weissman, K., Honkimäki, S., Valkonen, S. & Välijärvi J. (2013) *Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä -hankkeen tulokset*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Jokinen, H., Taajamo, M. & Välijärvi, J. (2014) *Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä ja muutoksessa - huomisen haasteita*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Online:

<https://ktl.jyu.fi/vanhat/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2014/D114.pdf> Zulezt angesehen am 13.5.2022

Jouni, T. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kommission der europäischen Gemeinschaften. 2007. Mitteilung der Kommission an den Rat und das europäische Parlament: Verbesserung der Qualität der Lehrerbildung. Online: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0392&from=DE> Zulezt angesehen am 13.5.2022

Levy, R. 1984: Emotion, knowing, and culture. – Richard A. Sheder & Robert A. Levine (Hrsg.) Culture theory. Essays on mind, self, and emotion. 214–237. Cambridge: Cambridge University Press.

Mahlamäki-Kultanen, S., Lauriala, A., Karjalainen, A., Rautiainen, A., Rökköläinen, M., Helin, E., Pohjonen, P., Nyyssölä K. (Hrsg.) 2014: Opettajankoulutuksen tilannekatsaus. Opetushallitus.

Moon, B. 2003. A retrospective view of the national case studies on institutional approaches to teacher education. In Moon, B.; Vlasceanu, L. und Barrows, L. C. (Hrsg.). Institutional Approaches to Education within Higher Education in Europe. Paris: UNESCO, S. 321–335.

OAJ 2021. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. Online: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> Zulezt angesehen am 4.5.2022

OPH 2019a. Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Lukiokoulutus. Online: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/opettajat-ja-rehtorit-suomessa-2019-lukiokoulutus> Zulezt angesehen am 13.5.2022

OPH 2019b. Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Esi- ja perusopetuksen opettajat. Online: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/opettajat-ja-rehtorit-suomessa-2019-esi-ja-perusopetuksen-opettajat> Zulezt angesehen am 13.5.2022

Peräkylä, A. & Sorjonen, M-L. (Hrsg.) 2012: Emotion in interaction. Oxford: Oxford University Press.

Ruohotie-Lyhty, M., Korppi, A., Moate, J., & Nyman, T. (2018). Seeking understanding of foreign language teachers' shifting emotions in relation to pupils. In Scandinavian Journal of Educational Research, 62(2), 272-286. Online: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57163/ruohotielyhtyetalsjerfinalauthorversion.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Zulezt angesehen am 13.5.2022

Ruohotie-Lyhty, M. (2011) Opettajuuden alkutaival - vastavalmistuneen vieraan kielen opettajan toimijuus ja ammatillinen kehittyminen. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Online:

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27200/9789513943608.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Zulezt angesehen am 13.5.2022

Saavalainen, T. 2019 Kouluamme uhkaa opettajapula. Online: <https://www.oajpaakaupunki-seutu.fi/blogit/kouluamme-uhkaa-opettajapula/> Veröffentlicht 12.12.2019, zulezt angesehen am 4.5.2022.

Sitomaniemi-San, J. 2017. Tutkivan opettajan rakentuminen akateemisessa opettajankoulutuksessa: Kohti monimutkaisia keskusteluja. In T. Autio, L. Hakala & T. Kujala (Hrsg.) Opetussuunnitelmatutkimus. Keskustelunavauksia suomalaiseen kouluun ja opettajankoulutukseen. Tampere: Tampere University Press, 137–160

Universität Jyväskylä. n.A. Online: <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/kivi/hae/kielten-aineenopettajan-kandidaatti-ja-maisteriohjelma/kielten-aineenopettajan-kandidaatti-ja-maisteriohjelma> Zulezt angesehen am 21.4.2022

Universität Tampere. 2021. Online: https://www.tuni.fi/sites/default/files/2021-10/kandimaisteri-tilasto_2021.pdf Zulezt angesehen am 21.4.2022.

Valtiovarainministeriö. (Januar 2017) Budjettikatsaus 2017. Online: <https://verkkojulkaisut.vm.fi/zine/110/article-16159> Zulezt angesehen am 21.4.2022

Von Scheve, C. 2017. Affekteista, emootioista ja tunteista. In Tieteessä tapahtuu 2/2017. 40-41.

Wilson, D. F. 2004. Supporting Teachers Supporting Pupils : The Emotions of Teaching and Learning. London: Routledge.

ANHÄNGE

ANHANG 1: UMFRAGE

1. Sukupuoli/Geschlecht

Nainen/Weiblich

Mies/Männlich

Muu/en halua kertoa/Andere/ich will nicht erzählen

2. Kuinka kauan olet työskennellyt opettajana?/Wie lange hast du als Lehrer gearbeitet?

1-2 kuukautta/1-2 Monate

3-6 kuukautta/3-6 Monate

½-1 vuotta/½-½ Jahr

2 vuotta/2 Jahre

3 vuotta/3 Jahre

4 vuotta/4 Jahre

5 vuotta/5 Jahre

3. Valmistumisvuosi/ Jahr des Abschlusses

4. Paljonko sinulla oli kokemusta opettajan työstä ennen valmistumista?/Wie viel Erfahrung hatten Sie vor Ihrem Abschluss von dem Beruf eines Lehrers?

5. Mitä oppiaineita opetat tällä hetkellä? Voit valita useita vaihtoehtoja/Welche Fächer unterrichten Sie derzeit? Sie können mehrere Optionen wählen

Suomi/äidinkieli/Finnisch/Finnisch als Muttersprache

Englanti/Englisch

Saksa/Deutsch

Ruotsi/Swedisch

Venäjä/Russisch

Ranska/Französisch

Muu kieli/Andere Sprache

Matematiikka, fysiikka, kemia, biologia, maantieto, tietotekniikka/Mathe, Physik, Chemie, Biologie, Geografie, Informationstechnologie

Kuvaamataito, musiikki/Kunst, Musik

Liikunta, terveystieto/Sport, Gesundheitsinformationen

En opeta tällä hetkellä/Ich unterrichte im Moment nicht

6. Millä kouluasteella opetat? Voit valita useita vaihtoehtoja/Auf welcher Schulstufe unterrichten Sie? Sie können mehrere Optionen wählen

Alakoulu/Grundschule Klassen 1-6

7. Koen työni pääosin.../Ich erlebe meine Arbeit hauptsächlich...

8. Koen oloni hyväksi töissä kun.../Ich fühle nicht gut bei der Arbeit wenn...

9. Töissä oleminen tuntuu vaikealta, kun.../Bei der Arbeit zu sein fühlt sich schwer an wenn...

10. Parasta työssäni on.../Das Beste an meiner Arbeit ist...

11. Pahinta työssäni on.../Das Schlimmste an meiner Arbeit ist...

12. Kuvaile tilanteita, joissa olet kokenut positiivisia tunteita. Voit kuvailla useita tilanteita./Beschreiben Sie Situationen, in denen Sie positive Emotionen erlebt haben. Sie können verschiedene Situationen beschreiben.

13. Kuvaile tilanteita, joissa olet kokenut negatiivisia tunteita. Voit kuvailla useita tilanteita./Beschreiben Sie Situationen, in denen Sie negative Emotionen erlebt haben. Sie können verschiedene Situationen beschreiben.

14. Koetko, että opettajalle kaikki tunteet ovat sallittuja?/Haben Sie das Gefühl, dass für den Lehrer alle Emotionen erlaubt sind?

15. Miten käsittelet tunteitasi työpäivän aikana ja sen päätyttyä?/Wie gehen Sie mit Ihren Gefühlen während des Arbeitstages und nach dessen Ende um?

16. Millaista tukea saat työhösi? Keneltä saat sitä?/Welche Unterstützung erhalten Sie für Ihre Arbeit? Von wem bekommen Sie es?

17. Millaista tukea haluaisit saada työssäsi ja keneltä haluaisit saada sitä?/Welche Unterstützung möchten Sie bei Ihrer Arbeit erhalten und von wem möchten Sie sie erhalten?
