

Prommetta, Anya; Wittmann, Eveline

Der Beruflichkeitsindex – auf dem Weg zur Entwicklung eines Messinstruments für Beruflichkeit am Beispiel der Lehrkräfte

Kögler, Kristina [Hrsg.]; Weyland, Ulrike [Hrsg.]; Kremer, H.-Hugo [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022*. Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2022, S. 183-199. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Quellenangabe/ Reference:

Prommetta, Anya; Wittmann, Eveline: Der Beruflichkeitsindex – auf dem Weg zur Entwicklung eines Messinstruments für Beruflichkeit am Beispiel der Lehrkräfte - In: Kögler, Kristina [Hrsg.]; Weyland, Ulrike [Hrsg.]; Kremer, H.-Hugo [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022*. Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2022, S. 183-199 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-265224 - DOI: 10.25656/01:26522

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-265224>

<https://doi.org/10.25656/01:26522>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

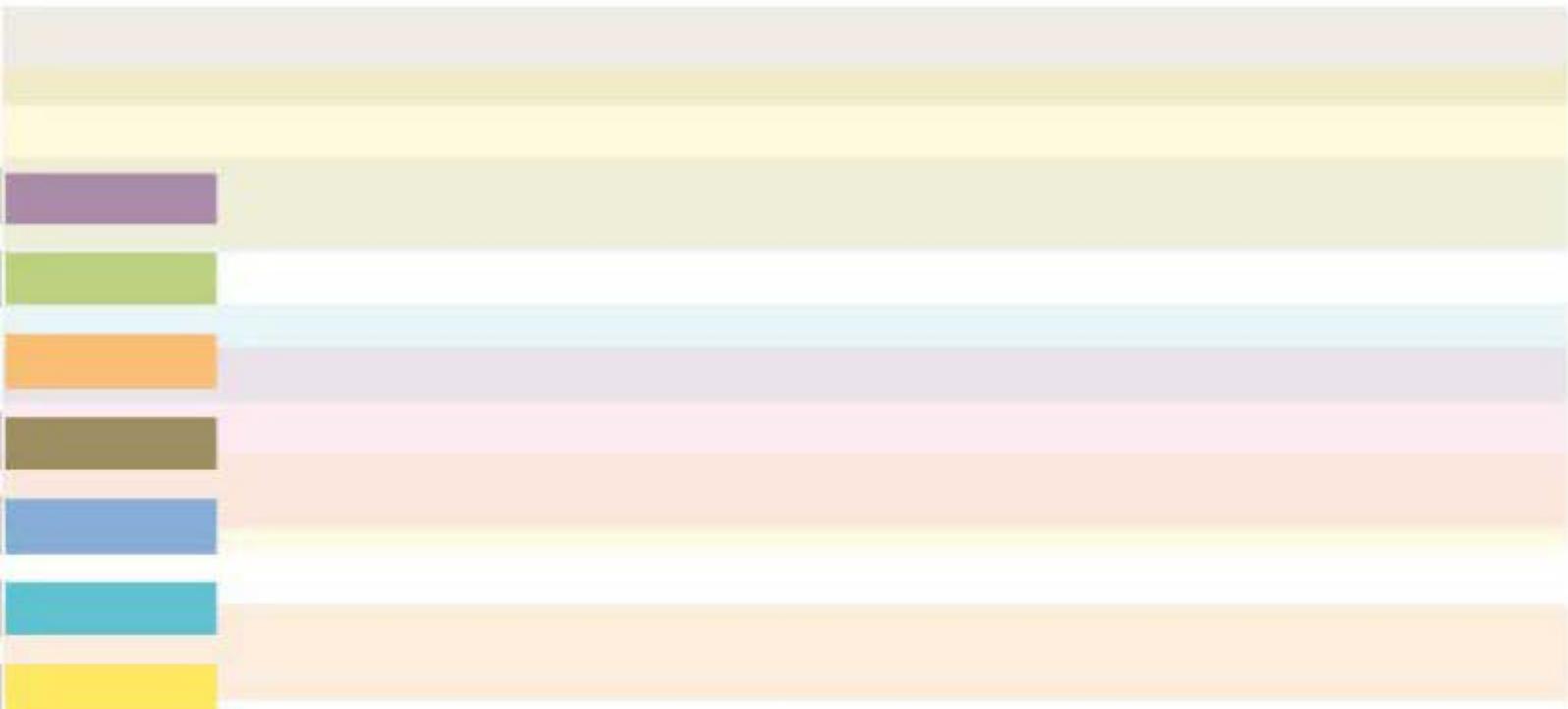
peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022

Kristina Kögler, Ulrike Weyland,
H.-Hugo Kremer (Hrsg.)



DGfE Deutsche Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft

**Jahrbuch der berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung 2022**

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft für
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Kristina Kögler
Ulrike Weyland
H.-Hugo Kremer (Hrsg.)

Jahrbuch der berufs- und
wirtschaftspädagogischen
Forschung 2022

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2022

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

© 2022 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
www.budrich.de



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742628>).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2628-8 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1787-3 (PDF)
DOI 10.3224/84742628

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – kontakt@lektorat-borkam.de
Druck: docupoint GmbH, Barleben
Printed in Europe

Inhaltsverzeichnis

Forschungserträge und Forschungsperspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik	9
Teil 1: Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Berufsbildung	
<i>Georg Tafner, Christiane Thole, Harald Hantke und Marc Casper</i> Paradoxien und Spannungsfelder in Beruf und Wirtschaft wirtschaftspädagogisch nutzen	13
<i>Ariane Neu</i> Höhere beruflich-betriebliche Bildung - Das Dualitätsprinzip in der tertiären Berufsbildung	37
<i>Susanne Miesera, Nicole Kimmelmann, Silvia Pool Maag und Daniela Moser</i> Integration und Inklusion in der Beruflichen Bildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz	53
Teil 2: Hochschulische Ausbildung und Lehre	
<i>Kristina Trampe und Christoph Porcher</i> Zum Status Quo des beruflichen Lehramtsstudiums in Deutschland – Entwicklung und Potential einer Typologie von Studienmodellen	75
<i>Jaqueline Schmidt und Roland Happ</i> Fachspezifisches Wissen, Einstellungen und Überzeugungen zu Anwendungen der Künstlichen Intelligenz bei Studierenden der Wirtschaftspädagogik	89
<i>Miriam Lotze und Thea Nieland</i> Herausforderungen des digitalen Lernens in Zeiten von Corona – Einblicke in das Peer-Mentoring Programm OSKA an der Universität Osnabrück	103
<i>Marlen Beck, Andreas Leon, Stephan Abele und Bärbel Fürstenau</i> Messung des pädagogischen Unterrichtswissens bei Studierenden der Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Evaluation eines Instruments aus dem allgemeinbildenden Bereich	115

Teil 3: Schulisches und betriebliches Bildungspersonal

Robert Hantsch, Vivien Peyer und Andreas Diettrich
Kollaborationen zur Strukturentwicklung beruflicher Lehramtsausbildungen – Herausforderungen phasenübergreifender Professionalisierung . 133

Stefan Harm, Sebastian Anselmann und Uwe Faßhauer
Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung 149

Christian Schadt, Julia Warwas, Tobias Körner und Simon Huhn
Das Paradoxon der Lehrkräftekooperation: Konzeptualisierung und Einordnung bisheriger empirischer Befunde auf Basis eines integrativen Literaturreviews 165

Anya Prommetta und Eveline Wittmann
Der Beruflichkeitsindex – auf dem Weg zur Entwicklung eines Messinstruments für Beruflichkeit am Beispiel der Lehrkräfte 183

Teil 4: Berufliche Didaktik

Anja Rogas und Marko Ott
Der Einsatz von Graphic Novels im wirtschaftlichen Bildungskontext - Eine systematische Literaturanalyse 201

Stefanie Findeisen, Jennifer Messner und Josef Guggemos
Dynamische, interaktive Visualisierungen – Erkenntnisse eines systematischen Reviews und Vorstellung einer digitalen Lernumgebung für die Domäne Wirtschaft 219

Teil 5: Domänenspezifische Perspektiven: Gesundheit und Pflege

Aldin Striković, Eveline Wittmann, Julia Warwas, Veronika Philipps, Ulrike Weyland und Larissa Wilczek
Berufsfeldspezifische und prozessnahe Erfassung von Ausbildungsbedingungen im Gesundheitsbereich 237

<i>Markus Wochnik, Elena Tsarouha, Antje Krause-Zenß, Kristina Greißl und Karin Reiber</i> Lernortkooperation als besondere Anforderung in den neuen Pflegeausbildungen	261
<i>Ingrid Darmann-Finck und Andreas Baumeister</i> Fortbildungsbedarf von Pflegelehrerinnen und Pflegelehrern	275
Herausgeberschaft	293
Autorinnen und Autoren	293

Der Beruflichkeitsindex – auf dem Weg zur Entwicklung eines Messinstruments für Beruflichkeit am Beispiel der Lehrkräfte

Anya Prommetta und Eveline Wittmann

1. Die Relevanz der Beruflichkeit

Der Terminus „Beruflichkeit“ variiert in seiner Verwendung und wird beispielsweise als „Berufskonzept“ (vgl. etwa Kutschka 2015, S. 9) oder als „Organisationsprinzip von Arbeit“ (hierzu Deißinger 1998, S. 136) zur Beschreibung externer Gegebenheiten bzw. Strukturen verstanden, die sich durch den Beruf ergeben. Im Gegensatz dazu referenziert Klaus Beck in seinem Verständnis von Beruflichkeit einen inneren Beruflichkeitsstatus im Sinne einer Metakognition (2018, 19).

Mit dem Bestreben einer einheitlichen Begriffsfassung hat Beck (1997, Wiederauflage 2018, 20) eine erste theoretische Skizzierung des Konstrukts der Beruflichkeit vorgelegt. Er folgt dabei einem pädagogischen Berufsverständnis, wonach der Beruf ein Konstrukt darstellt, welches das Individuum durch seine Arbeitstätigkeit mit der Gesellschaft und den daraus entspringenden notwendigen Arbeitsprozessen in Beziehung setzt. Hierbei kann auf Seiten des Individuums ein Beruflichkeitsbewusstsein bestehen, das als tätigkeitsbezogene Metakognitionen zu verstehen ist. Es handelt sich hierbei um ein durch die berufliche Tätigkeit entwickeltes Selbstverständnis. Dieses Selbstverständnis umfasst die subjektive Wahrnehmung verschiedener Aspekte der Berufstätigkeit hinsichtlich ihrer Relevanz und ihrer zeitlichen Dimension ebenso wie die darin erlebten eigenen Kompetenzen, auch im Vergleich zu den beruflichen Standards, dem beruflichen Status und der individuellen Sinnhaftigkeit (Beck 2018). Diese Indikatoren sind in einem mehrdimensionalen Konstrukt abgebildet, welches das Beruflichkeitsbewusstsein eines Individuums darstellt. Dieses kann „als Indikator ebenso wie als Prädiktor“ (2018, S. 34) der beruflichen Eingebundenheit eines Individuums gelten und gegebenenfalls auch eine Bedingung guter Arbeit sein. Davon ausgehend können gezielte Maßnahmen zur Förderung des Beruflichkeitsbewusstseins i. S. einer gelungenen Berufsbiographie aufgesetzt werden, wenn unterschiedliche Ausprägungen dieser Metakognition inter- sowie intraindividuell aufzeigbar sind.

Bislang fehlt allerdings die Möglichkeit, Beruflichkeit in jeglicher Form zu messen, obwohl Beck bereits 1997 einen theoretischen Vorschlag für einen Beruflichkeitsindex unterbreitet und diesen aufgrund fehlender Beachtung

2018 nochmals veröffentlicht hatte (1997, 2018). Die Autor:innen verfolgen daher das Forschungsvorhaben, Beruflichkeit sensu Beck in Form eines Beruflichkeitsindex zu operationalisieren. Der vorliegende Beitrag präsentiert erste Ergebnisse einer Untersuchung an der Berufsgruppe der Lehrkräfte, die Hinweise für die weiteren Pilotierungsschritte im Zuge der Instrumentenentwicklung liefern und zur Diskussion stellen sollen. Am Beispiel des Lehrerberufs wurde hier der Frage nachgegangen, inwieweit sich das Konstrukt – wie angenommen – über unterschiedliche berufliche Entwicklungsstadien ausbildet. Der berufliche Werdegang einer Lehrkraft bietet sich aufgrund der institutionell geregelten drei (Ausbildungs-)Phasen des Studiums, des Referendariats und des Lehrerseins bzw. Tätigseins als ausgebildete Lehrkraft dafür an (vgl. Ülpenich 2015, S. 153).

Nach einer theoretischen Erläuterung des Konstrukts mit seinen sechs Dimensionen, wird eine kurze Abgrenzung zu anderen gängigen und in ihrem Inhalt ähnlich anmutenden Konzepten in Kapitel 2 vorgenommen. Das methodische Vorgehen zur Operationalisierung von Beruflichkeit wird in Kapitel 3 ausgebreitet, bevor in Kapitel 4 die empirischen Befunde dargestellt werden. Eine Diskussion der Ergebnisse sowie Limitationen und offene Fragen der Untersuchung finden sich schließlich in Kapitel 5.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Beruflichkeit – ein multidimensionales Modell des beruflichen Selbstverständnisses

Das mehrdimensionale Konstrukt der Beruflichkeit nach Beck (2018, S. 27) besteht aus sechs Inhaltsbereichen: *Relevanzkognition*, *Zeitkognition*, *Kompetenzkognition*, *Idealitätskognition*, *Statuskognition* und *Sinnkognition*. Die einzelnen Inhaltsbereiche weisen zudem weitere Subdimensionen auf, die auch bei der Konzeptualisierung abgebildet werden.

Über die *Relevanzkognition* wird abgebildet, inwieweit die Berufsausübung für das Individuum subsistenznotwendig, und aus dessen Sicht für die Gesellschaft bedeutsam ist (ebd., S. 26).

Die *Zeitkognition* gibt wieder, ob die Berufsausübung einen Großteil der individuellen Zeit einnimmt und darüberhinaus auch eine längerfristige (Lebens-)Perspektive darin gesehen wird (ebd., S. 26 f.).

Bei der *Kompetenzkognition* geht es um die individuelle Wahrnehmung des eigenen Leistungsvermögens (auch hinsichtlich der eigenen Qualifikation) und der eigenen Leistungsbereitschaft im Handlungsvollzug der beruflichen

Tätigkeit. Hier spielt sowohl das Können als auch das Wollen eine Rolle (ebd., S. 28).

Die Idealitätskognition bildet die Selbstbewertung des eigenen Tuns sowie ein subjektives Fehler- und Defizitkonzept ab, welches als ein Bewusstsein für berufliche Standards und der Fähigkeit beschrieben werden kann, das eigene berufliche Tun dahingehend beurteilen zu können (ebd., S. 28 f.).

Über die *Statuskognition* werden der Platz innerhalb einer Sozietät und das damit verbundene Prestige identifiziert, die das Individuum qua seines Berufs sich selbst zuordnet. Hier geht es um die Frage: Wo nehme ich mich innerhalb der beruflichen, sozialen Umgebung und in meinem Beruf innerhalb der Gesellschaft wahr? (ebd., S. 29)

Die *Sinnkognition* stellt die Grundlage der Tätigkeitsmotivation dar. Sie entsteht, wenn das Individuum seine Berufsausübung in einen größeren gesellschaftlichen Kontext zu stellen vermag und daraus auch einen Sinn ziehen kann (ebd., S. 29 f.).

Es besteht laut Beck die Annahme, dass zum Entstehen des Beruflichkeitsbewusstseins jede einzelne der sechs Inhaltsbereiche zumindest minimal positiv ausgeprägt sein muss. D.h. keine völlige Verneinung bzw. Ablehnung, Orientierungslosigkeit oder ein Nicht-Vorhandensein in den einzelnen Dimensionen vom jeweiligen Individuum wahrgenommen wird. Theoretische wird zudem unterstellt, dass kein Beruflichkeitsbewusstsein bestehen kann, sobald eine der sechs Dimensionen überhaupt nicht ausgeprägt ist. Gleichzeitig ist aber eine Minimalausprägung keine Bedingung für ein Vorhandensein von Beruflichkeit (ebd., S. 30). Bei der Operationalisierung ist daher zu beachten, dass das Spektrum von *nicht* bis hin zu *hoch ausgeprägt* möglich sein muss.

2.2 Theoretische Abgrenzung zu weiteren Konstrukten am Beispiel des Lehrerberufs

Beruflichkeit sensu Beck umfasst als metakognitives Bewusstsein des beruflichen Handelns verschiedene Inhaltsbereiche, von denen einzelne bislang als Kognitionen, jedoch nie als Gesamtkonstrukt untersucht wurden. Die Betrachtung des individuellen beruflichen Tätigseins, das einem pädagogischen Begriffsverständnis des Berufs folgt (vgl. Beck 2018, S. 32), wird in gängigen Konzepten wie bspw. der Selbstwirksamkeit oder dem beruflichen Selbstkonzept nur singular aufgegriffen. Der Unterschied liegt hier jedoch in der metakognitiven Betrachtung. Metakognitionen stellen das Wissen und die Kontrolle über die eigenen Kognitionen dar. Dafür ist werden die eigenen Kognitionen Gegenstand der Reflexion (Hasselhorn 1992, S. 36).

In der empirischen Lehrerbildungsforschung werden neben den Einstellungen und Überzeugungen von Lehrkräften vor allem die Lehrerkompetenzen in den Fokus genommen (Weyland & Wittmann 2020, S. 259 f.; Gräsel 2021,

70 f.). Im Zuge der Professionalisierungsdebatte in der Lehrer:innenbildung findet Beruflichkeit – so wie es Beck (2018) beschreibt – aktuell noch eine eher untergeordnete Beachtung, insbesondere deshalb, da bisher neben der theoretischen Modellierung noch keine Instrumente zur empirischen Erfassung vorliegen. Ebenso verwendete Konstrukte wie das professionelle Selbstverständnis (Fuchs-Rechlin 2010, S. 41) oder das berufliche Selbstkonzept (Rothland & Straub 2018, S. 137) werden heterogen definiert und auf unterschiedliche Weise operationalisiert (Lutz 2010, S. 94; von Bargen 2014, S. 83 f.). Z.B. operationalisieren Retelsdorf et al. das berufliche Selbstkonzept, indem sie es auf die vielfältigen Anforderungen der Lehrertätigkeit mit den Dimensionen Fach, Erziehung, Beratung, Diagnostik, Innovation und Medien beziehen (2014, S. 99 f.). So fehlt den angesprochenen Konstrukten die metakognitive Ebene des Beck'schen Konstrukts, die den Bezug von Individuen zum beruflichen Tätigsein auf abstrakter, d.h. berufsunabhängiger Ebene adressiert.

Bei den aufgeführten Konzepten handelt es sich um selbstbezogene Kognitionen (vgl. Rothland & Straub 2018, S. 137). Dagegen stellt das Beruflichkeitskonzept eine Metakognition dar und umfasst damit genannte Konstrukte durchaus, im Sinne dessen, dass sie Gegenstand der Reflexion werden.

Die Abgrenzung von Metakognition und Kognition ist hier grundlegend. Erschwert wird dies auch durch Negativbeispiele: So findet man mitunter eine undifferenzierte Betrachtung von Metakognitionen und Selbstkonzepten in empirischen Untersuchungen. Dabei sind Selbstkonzepte und Selbstwirksamkeitserwartungen nicht als Metakognitionen einzuordnen (vgl. Hasselhorn 1992, S. 40), auch wenn sie im Rahmen des Beruflichkeitskonstrukts als zu reflektierende Kognitionen tangiert werden. Auch in Bezug auf eine motivationale Komponente soll deutlich werden, dass die metakognitive Betrachtung das Wollen und eben nicht das Können thematisiert (ebd., S. 39). In Bezug auf das berufliche Handeln ist vor allem von Interesse, ob dem Individuum bewusst ist, wann welches Wissen, welche Fertigkeiten und Fähigkeiten einzusetzen sind. Hier haben Flavell und Wellman den Begriff „sensitivity“ als Bestandteil der Metakognition eingeführt, welcher ein derartiges Erkennen erforderlicher Handlungen in einer bestimmten Situation beschreibt (1977) und über das Wissen über das eigene Können und Wirken hinausgeht.

Durch die diesbezüglich vielfältigen Inhaltsaspekte, die im Modell nach Beck abgebildet werden, unterscheidet und grenzt sich dieses Beruflichkeitsbewusstsein auch von benachbarten Konstrukten wie der Berufskultur ab. Die Berufskultur etwa „bezeichnet die für einen bestimmten Beruf bzw. für ein Berufsfeld typischen Wahrnehmungsweisen, Kommunikationsformen und langfristigen Persönlichkeitsprägungen derjenigen Personen, die in diesem Beruf arbeiten“ (Terhart 1999, S. 452). Die metakognitive Betrachtungsweise kann hier teilweise in der Art der Wahrnehmung gefunden werden, darüber hinaus sind jedoch andere, weitere Punkte enthalten, die in Becks Definition ausgeklammert sind.

Die Entwicklung der Beruflichkeit bei Lehrkräften kann im Verlauf der Erwerbsbiographie betrachtet werden. Im Gegensatz zu den meisten anderen Berufen mit akademischem Studium verläuft der Weg von der Ausbildung ins Erwerbsleben hinein beim Lehrberuf einerseits standardisiert (Ülpenich 2015). Andererseits ist die Ausbildung mit Absolvierung der institutionellen Stationen des Lehramtsstudiums und dem anschließenden Referendariat nicht abgeschlossen, sondern kann als ein lebenslanger Entwicklungsprozess gesehen werden (Messner & Reusser 2000).

3. Methodisches Vorgehen zu einer ersten empirischen Erfassung des Beruflichkeitskonstrukts

3.1 Operationalisierung von Beruflichkeit

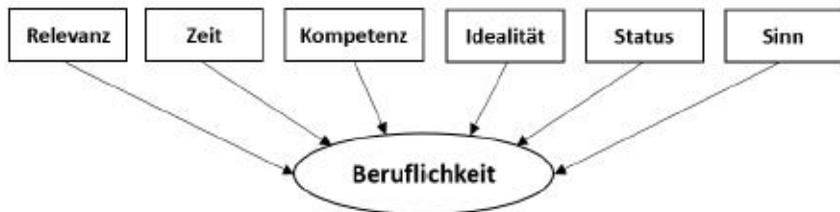
Der Theorie von Beck folgend, bedingen die sechs Inhaltsbereiche des Konstrukts das Vorhandensein bzw. Entstehen von Beruflichkeit. Die Kausalität weist demzufolge von den Indikatoren hin zum Konstrukt.¹ Bei der Wahl der Modellierungsvariante ist diese theoretisch angenommene Kausalitätsrichtung entscheidend, d.h. die Frage, wie Konstrukt und Indikatoren zusammenhängen (Fluck 2020, S. 4). Daher wird Beruflichkeit, wie in Abbildung 1 zu sehen, als formatives Konstrukt modelliert (vgl. Fluck & Lichtenberg 2021, S. 12; Christophersen & Grape 2009, S. 105). Die sechs Inhaltsbereiche bzw. Indikatoren *Relevanz-, Zeit-, Kompetenz-, Idealitäts-, Status- und Sinnkognition* stellen zudem selbst latente Konstrukte dar, die sich in ihrer theoretischen Beschreibung inhaltlich sehr unterscheiden. Komplexe Konstrukte, die derart heterogene Dimensionen aufzeigen, lassen sich als Index operationalisieren und damit auf eine Kennzahl verdichten (vgl. Döring & Bortz 2016, S. 277).

Zur Messung formativer Modelle werden üblicherweise Indizes gebildet (Kuckartz, Rädiker, Ebert & Schehl 2013, S. 17; Fluck & Lichtenberg 2021, S. 22), welche in der Erziehungswissenschaft und Psychologie allerdings eher weniger gängig sind (Fluck 2020, S. 11).

Fluck und Lichtenberg (2021) greifen das Vorgehen zur Entwicklung eines Index von zwei Autor:innengruppen auf (Diamantopoulos & Winklhofer, 2001; Christophersen & Grape, 2009) und fassen diese angepasst in der MARI-Methode zusammen: (1) Mentale Experimente, (2) Analyse der Items, (3) Regressionsanalytische Validierung, (4) Datengeleitete Indexbildung.

¹ Reflektive Messmodelle weisen eine andere Kausalitätsrichtung auf: vom latenten Konstrukt hin zu den Indikatoren (Fluck 2020, S. 4).

Abb. 1: Modellierung von Beruflichkeit



Quelle: Vereinfachte Darstellung in Anlehnung an Beck 2018, S. 27.

In Schritt 1 wurden im Rahmen der sogenannten mentalen Experimente Expert:innen hinzugezogen, die zum einen die Art der Modellierung entlang von Entscheidungsfragen trafen und sich für ein formatives Messmodell aussprachen. Darüber hinaus sind die von einer vorangegangenen Expert:innenrunde auf Basis der Theorie formulierten Items hinsichtlich ihrer Passung zum inhaltlichen Umfang des Konstrukts zu validieren und die Kausalitätsrichtung zu überprüfen (vgl. Fluck & Lichtenberg, 2021, S. 54). Für die vorliegende Arbeit wurde bei Schritt 1 auch auf die Ausführungen von Beck (2018) zurückgegriffen. Bei der Operationalisierung der einzelnen formativen Indikatoren wurde darauf geachtet, die Inhaltsbereiche mit möglichst treffenden wenigen Items abzubilden (vgl. Abdel-Khalek, 2006).

Im zweiten Schritt wurden die Items hinsichtlich ihrer Güte validiert.² Bei dieser qualitativen Analyse wurden Items entsprechend der Rückmeldungen zur Inhaltsvalidität angepasst oder entfernt (vgl. Fluck & Lichtenberg 2021, S. 61 f.). Zur Optimierung der sprachlichen Verständlichkeit wurde sowohl ein Studierender als auch eine Lehrkraft einbezogen.

Da das berufliche Selbstverständnis hier als berufsübergreifendes Konstrukt gesehen wird, wurden die Items so formuliert, dass sie für alle Berufsgruppen passen. Das Beruflichkeitsbewusstsein muss jedoch – so die theoretische Annahme – bei den Studierenden bzw. Auszubildenden noch anders als bei voll Berufstätigen verfasst sein und sich beginnend in der Ausbildung bis ins Erwerbsleben hinein entwickeln. Daher ist eine Beobachtung dieser Metakognition in den drei für den Lehrberuf typischen Phasen anzusetzen. Dennoch geht es um die gleichen Inhaltsbereiche, die von den jeweiligen Gruppen subjektiv erfahrbar sind. Die Items wurden für diese Untersuchung lediglich insoweit

² Im Rahmen des dem Artikel zugrundeliegenden Dissertationsvorhabens zur Entwicklung eines Messinstruments von Beruflichkeit von Anya Prommetta, betreut durch Eveline Wittmann, wurde eine Expert:innenbefragung durchgeführt, im Rahmen derer die entwickelten Items hinsichtlich der Inhaltsvalidität evaluiert wurden. Einzelne Items wurden für die vorliegende Befragung herangezogen und auf den Lehrberuf angepasst.

sprachlich angepasst, dass sie sowohl von den Studierenden als auch der Gruppe der Referendar:innen und Lehrkräfte sinnhaft beantwortet werden konnten. Für die Dimensionen der Kompetenz- und Statuskognition wurden jeweils noch ein bzw. zwei Items für die Referendar:innen und Lehrkräfte ergänzt, da diese im Gegensatz zu den Studierenden bereits umfassendere Aussagen über wahrgenommene positive Rückmeldungen und deren Wichtigkeit für das Individuum (Kompetenzkognition) sowie die erlebte Wertschätzung und ebenso respektive deren individuelle Bedeutung (Statuskognition) abgeben können. Tabelle 1 gibt jede Dimension mit einem Beispielitem wieder.

Eine kleine Itemauswahl wurde sodann im Rahmen der vorliegenden Befragung anhand von Proband:innen getestet, bevor sie in den folgenden Pilotierungsschritten nochmalig an einer größeren Stichprobe und über verschiedene Berufsgruppen hinweg überprüft werden soll. Schritt 3 der regressionsanalytischen Validierung und Schritt 4 zur Indexbildung kann daher an dieser Stelle noch nicht durchgeführt werden und ist somit nicht Bestandteil der Fragestellung dieses Artikels. Als Ausblick wird jedoch eine beispielhafte Indexbildung (Kap. 4.2) aufgezeigt.

Diese Vorstudie soll Hinweise zu möglichen Entwicklungsverläufen von Beruflichkeit liefern und Tendenzen aufzeigen, die in die weitere Fragebogenkonstruktion einfließen können, auch dahingehend, ob sich in Ausbildung Befindende Bestandteil der Stichprobe in den Folgeuntersuchungen sein sollen. So besteht in der Theorie noch eine gewisse Unsicherheit, ob es sich bei Metakognitionen um ein state- oder trait-Modell handelt (Hasselhorn 1992, S. 41), was auch in diesem Forschungsvorhaben von Relevanz für die darauffolgenden Implikationen ist. Hierfür sind i. S. der Wirkungszusammenhänge weitere Konstrukte mit in die Befragung aufzunehmen, auf die Beruflichkeit wirken könnte (vgl. Hardin, Chang, Fuller & Torkzadeh 2011, S. 298; Fluck & Lichtenberg 2021, S. 2).

Die Proband:innen schätzen sich dabei selbst hinsichtlich ihrer Metakognitionen auf der 4-stufigen Antwortskala von 3 = „Trifft voll zu.“ bis zu 0 = „Trifft gar nicht zu.“ ein. Der Wert „3“ steht hier für eine „hohe Ausprägung“ von Beruflichkeit, während „0“ als „keine Ausprägung“ gewertet wird. Neben Items zu dem Beruflichkeitskonstrukt wurden Fragen zu den sozio-demographischen Daten gestellt.

Tab. 1: Beschreibung der Dimensionen des Beruflichkeitskonzepts im Lehrberuf

Dimension	Itemanzahl	Beispiele
Relevanzkognition	2	Mit meiner Arbeit leistet die Chemie einen relevanten Beitrag für die Gesellschaft.
Zeitkognition	2	Ich gehe davon aus, dass die Chemie ein ganzes Erwerbsleben die essenziellen Berufe überbrücken werden.
Kompetenzkognition	4/5*	In meiner Arbeit ist es mir wichtig, meine Fähigkeiten zu geben.
Idealtätskognition	3	Die Standards der Chemie sind zu erfüllen schwierig.
Statuskognition	2/4*	Ich nehme wahr, dass die Chemie der Regel Anerkennung der Gesellschaft erfährt.
Sinnkognition	2	In meiner Berufung finde ich grundsätzliche Erfolge.

Anmerkung: 4-stufiges Antwortformat: 3 = „Trifft voll zu.“, 2 = „Trifft eher zu.“, 1 = „Trifft weniger zu.“, 0 = „Trifft gar nicht zu.“. * = unterschiedliche Itemanzahl für die Gruppe der Studierenden bzw. Referendar:innen und Lehrkräfte

Quelle: eigene Darstellung

3.2 Datenerhebung und Stichprobe

Für die Untersuchung wurden Studierende des Lehramts für berufliche Bildung der TU München sowie Referendar:innen und Lehrkräfte mittels eines Onlinefragebogens im Sommersemester 2021 befragt. Der Onlinefragebogen wurde im Rahmen der Lehre an der TU München unter den dortigen Studierenden beworben. Referendar:innen und Lehrkräfte sind über die Anfrage an Studienseminare sowie an Unilehrkräfte als Zugang zu Lehrkollegien und über das Schneeballprinzip rekrutiert. Der Link wurde insgesamt 149 Mal aufgerufen, wobei 128 Personen (85,9 %) vollständige Angaben machten. Die Stichprobe besteht aus 59 Studierenden des beruflichen Lehramts sowie 22 Referendar:innen und 47 Lehrkräften aller Schularten.

Tab. 2: Stichprobe

Merkmal	Ausprägung	n	%
Studierende	Bachelor	25	42,4
	Master	34	57,6
Referendare	aller Schularten (s. u. in Tab.)	22	0
Lehrkräfte	Vollzeit im Beamtenverhältnis	27	57,4
	Teilzeit im Beamtenverhältnis	13	27,7
	Vollzeit in Anstellung	3	6,4
	Teilzeit in Anstellung	3	6,4
	Sabbatical	1	2,1
Schulart	Berufliche Schulen	14	20,6
	Gymnasium	16	23,5
	Realschule	1	1,5
	Mittelschule	18	26,5
	Grundschule	9	13,2
	Grund- und Mittelschule ³	7	10,3
	Förderschule	3	4,4

Anmerkung: Die Kategorie „Schulart“ umfasst die befragten Referendar:innen und Lehrkräfte.

Quelle: eigene Darstellung

3.3 Auswertungsverfahren

Die Auswertungen der exploratorischen Datenuntersuchung wurde mit SPSS 26 und Excel durchgeführt. Im Fragebogen gab es keine Pflichtfragen, wodurch vereinzelt fehlende Werte entstanden sind, die als Missing Values codiert wurden. Auf eine Imputation wurde wegen nicht vorhandener Annahmen über die Ursachen des Fehlens und der nur wenigen fehlenden Werte verzichtet.

In der Modellierung der Indikatoren wurde jeweils ein Summenscore pro Indikator gebildet, wobei die zugrundeliegenden Daten als intervallskalierte Daten

³ Die Frage nach der Schulart war offen gestellt, weswegen die Angabe variierte. Um eine korrekte Wiedergabe zu gewährleisten, werden Lehrkräfte sowie Referendar:innen, die sowohl an der Grund- und Mittelschule unterrichten, gesondert ausgewiesen.

interpretiert werden. Die Antworten der Proband:innen wurden daher umcodiert. Wurde bei dem Item „In meinem Beruf finde ich grundsätzlich Erfüllung“ bspw. 3 = „Trifft voll zu.“ angegeben, dann wurde diese als 3 = „hohe Ausprägung“ codiert. Aus den einzelnen Werten wurden dann pro Inhaltsbereich ein additiver Summenscore gebildet.

Bei zwei Items wurde jeweils ein weiteres Item ergänzt, das sich genau auf die Frage bezieht und als quantitative Gewichtung dieser fungiert:⁴ So wird bspw. bei der Kompetenzkognition die wahrgenommene positive Rückmeldung der eigenen Arbeitsleistung mit einem weiteren Item abgefragt, i.S.v. „Solche Rückmeldungen sind mir sehr wichtig.“ Würde ein Proband angeben, dass dieses Item für ihn bzw. sie unwichtig ist, dann würde der Einzelscore Null ergeben. D.h. dieser Einzelaspekt wäre für die Ausprägung der Kompetenzkognition und damit des Beruflichkeitsbewusstseins irrelevant, wenn dem Individuum Rückmeldungen i.S. von Feedback keine Bedeutung beigemessen werden.

Das gewählte Vorgehen der formativen Modellierung und damit der Operationalisierung durch Index-Bildung bedingt, dass der Fokus hier methodisch auf der Validität der Einzelitems liegt und interne Konsistenzen nicht als Reliabilitätsmaße herangezogen werden können (Fluck & Lichtenberg 2021, S. 7).

Bei formativen Messmodellen, wo die Indikatoren bzw. Inhaltsbereiche als ursächlich für das latente Konstrukt gelten, bedingen Veränderungen einzelner Indikatoren auch eine Veränderung des latenten Konstrukts. Gleichzeitig kann ein Indikator einen anderen dabei auch ersetzen bzw. ausgleichen, wodurch das Konstrukt in diesem Falle gleichbliebe. Die Korrelationen der Indikatoren können daher sehr unterschiedlich von „sehr hoch“ bis „nicht vorhanden“ ausfallen. Die Berechnung der internen Konsistenz ist daher kein Kriterium (Christophersen & Grape 2009, S. 106).

4. Empirische Befunde

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Mittelwerte der Summenscores dieser ersten Untersuchungen sind in Tabelle 3 für die drei untersuchten Gruppen auf den sechs erfragten Dimensionen Zeit (Ze), Relevanz (Re), Kompetenz (Ko), Idealität (Id), Status (St) und Sinn

⁴ Bei reflektiven Konstrukten gelten „Items als Stichproben aus dem Itemuniversum“ (Fluck & Lichtenberg 2021, S. 9). Zur Konstruktvalidierung werden hierbei die Reliabilitäten analysiert und eine konfirmatorische Faktorenanalyse berechnet. Sofern die Items hoch korrelieren, gilt die Messung als reliabel. Dieses Vorgehen kann bei formativen Messmodellen nicht angewendet werden, da es nicht auf die Korrelationen zwischen den Indikatoren ankommt (ebd.).

(Si) des Beruflichkeitskonstrukts abgebildet. Für alle drei Gruppen konnten für alle Inhaltsbereiche, ausgenommen der Statuskognition, hohe Werte identifiziert werden (vgl. Straub, Kreische & Rothland 2021). Die Werte der fünf weiteren Dimensionen reichen hierbei auf der vierstufigen Ausprägungsskala (von 0 = „keine Ausprägung“ bis 3 = „hohe Ausprägung“) von $M = 2,29$ bis $M = 2,65$ bei den Studierenden (Stud), von $M = 2,32$ bis $M = 2,50$ bei den Referendar:innen (Ref) und von $M = 2,15$ bis $M = 2,66$ bei den Lehrkräften (Lehr).

Tab. 3: Mittelwerte der Summenscores der sechs Inhaltsbereiche des Beruflichkeitsbewusstseins

	Re	Ze	Ko	Id	St	Si
Studierende						
N	59	57	56	56	59	59
Min	1,50	0,50	1,25	1,67	0,00	1,50
Max	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
M	2,64	2,46	2,33	2,29	1,92	2,65
SD	,39	,57	,43	,41	,77	,46
Referendar:innen						
N	22	22	22	22	22	22
Min	1,50	1,00	1,75	1,67	1,17	1,50
Max	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
M	2,45	2,50	2,46	2,42	1,95	2,32
SD	,43	,46	,29	,33	,55	,50
Lehrkräfte						
N	47	47	47	47	47	47
Min	2,00	1,00	1,25	1,00	0,67	1,00
Max	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	3,00
M	2,66	2,46	2,23	2,35	1,68	2,15
SD	,38	,51	,42	,48	,49	,55

Anmerkung: Die sechs Dimensionen Relevanz-, Zeit-, Kompetenz-, Idealitäts-, Status- und Sinnkognition sind jeweils mit den ersten zwei Buchstaben angegeben. Werte von

0 = „keine Ausprägung“ bis 3 = „hohe Ausprägung“; fehlende Werte wurden als Missing Values codiert

Quelle: eigene Darstellung

Auffällig ist, dass bei allen drei Gruppen die Statuskognition mit $M = 1,92$ (Stud), $M = 1,95$ (Ref) und $M = 1,68$ (Lehr) von allen sechs Dimensionen am niedrigsten ausgeprägt ist. Außerdem gaben die Lehrkräfte hier niedrigere Werte als Studierende und Referendar:innen an.

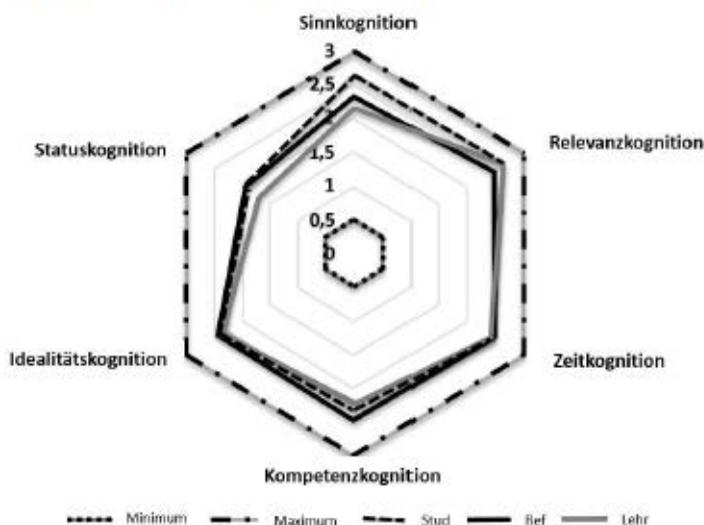
Während bei der Relevanz-, Zeit-, Kompetenz- und Idealtitätskognition keine steigende Tendenz im Berufsverlauf erkennbar ist, sinkt die Ausprägung der Sinnkognition mit steigendem Niveau der Ausbildungs- bzw. Erwerbsphasen. So weisen die Studierenden hier mit $M = 2,65$ eine höhere Ausprägung auf als die Referendar:innen mit $M = 2,32$, die wiederum über dem $M = 2,15$ der Lehrkräfte liegen.

4.2 Beispielhafte Indexbildung

Mit dem Ziel der Indexbildung werden die Summenscores der sechs Inhaltsbereiche in Form eines Spinnendiagramms wie in Abbildung 2 visualisiert. So kann die Fläche für jede Ausprägungskonstellation berechnet und dann verglichen werden.

Der Beruflichkeitsindex ermöglicht es, Individuen hinsichtlich der für das berufliche Tätigsein relevanten Aspekte zu beschreiben. Dies eröffnet zudem die Betrachtung des abstrakten Verhältnisses von Individuum und Beruf dahingehend, ob und inwieweit Personen beruflich integriert sind. Weiterhin kann so laut Beck – gerade etwa in der Ausbildungsphase – ein Augenmerk auf die Förderung und Entwicklung der Kompetenz-, Idealtitäts- sowie Sinnkognition gelegt werden. Bezogen auf die gesamte Erwerbsspanne ist mit dem Gesamtkonstrukt schließlich auch die Frage nach einer gelungenen Erwerbsbiographie möglich (vgl. Beck 2018, S. 32).

Abb. 2: Indizes der drei Gruppenmittelwerte



Anmerkung: Vier Ausprägungsstufen des Beruflichkeitsbewusstsein von 0 = „keine Ausprägung“ bis hin zu 3 = „hohe Ausprägung“

Quelle: eigene Darstellung

5. Fazit und Ausblick

Es liegt nahe, dass die Art der Ausprägung des Beruflichkeitsbewusstseins Einfluss auf die Berufsausübung selbst hat (Beck 2018, S. 25, 33). Nachdem jedoch bislang kein Messinstrument vorliegt, um Beruflichkeit inter- und intra-individuell messen und darauf basierend Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen vornehmen zu können, wurde dieses Forschungsdesiderat in der vorliegenden Untersuchung angegangen, um erste Ergebnisse zu gewinnen. Diese wiederum fließen in den nun folgenden Pilotisierungsschritten zur Entwicklung eines berufsübergreifenden Erhebungsinstruments für Beruflichkeit ein. Die theoretische Annahme eines möglichen steigenden Beruflichkeitsbewusstseins im Laufe der Erwerbsbiographie wurde hier am Beispiel des Lehrberufs untersucht. Der Lehrberuf weist mit seiner relativen Standardisierung

durch institutionell geregelte Rahmenbedingungen und der zumeist schon klaren Ausrichtung des Studiums gewisse Besonderheiten auf, die für die Untersuchung der Fragestellung geeignet erschien.

In der Befragung stachen vor allem die Status- und die Sinnkognition heraus: Die Statuskognition war über alle drei Gruppen hinweg relativ niedrig ausgeprägt, wobei die Lehrkräfte hier sogar niedrigere Werte als Studierende und Referendare aufwiesen. Der wahrgenommene Status scheint von außen betrachtet aus Sicht der Studierenden also höher zu liegen, als der erlebte Status der Lehrkräfte selbst (vgl. Paseka 2013, S. 131). Der sinkende Wert kann auf schlechte Erfahrungen hinsichtlich des Staturempfindens im Beruf selbst hindeuten. Hinsichtlich der Rekrutierungsschwierigkeiten gilt dies insbesondere im beruflichen Lehramt (Ziegler 2018). Zu interpretieren wäre die Sinnkognition für eine homogenere oder repräsentative Stichprobe derart, dass zu Beginn der Ausbildung noch eine andere und höhere Erwartungshaltung hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Tätigkeit für die eigene Sinnerfüllung besteht als im späteren Berufsverlauf. An dieser Stelle ist eine genauere Betrachtung der Gründe für eine abnehmende Sinnkognition in der laufenden Erwerbsbiographie möglicherweise ein Prädiktor für etwa die Berufszufriedenheit, die Weiterbildungsbereitschaft oder Resilienz, die präventiv angegangen werden könnten.

Hinsichtlich der Übertragbarkeit und Deutung der vorliegenden Ergebnisse muss auf gewisse Einschränkungen hingewiesen werden, die sich aus einer ersten Untersuchung ergeben, welche jedoch aufschlussreich und damit relevant für die anschließenden Pilotierungsschritte der Instrumentenentwicklung für Beruflichkeit sind, wenn es um die Frage des Einbezugs von sich in Ausbildung Befindenden sowie die Besonderheiten mancher Berufsgruppen gehen mag.

Für die Operationalisierung kann nochmals ein kritischer Blick auf das Format des Instruments geworfen werden: Fragen nach der subjektiven Wahrnehmung beinhalten mögliche Verzerrungen in den Antworten der Befragten durch eine geringe Tendenz zur Selbstüberschätzung (vgl. Mummendey 2006, S. 225). So ist bei der Abfrage zur Selbsteinschätzung insbesondere mit Blick auf die Kompetenzkognition eine gewisse *social desirability* erwartbar. Hier wurde bei der Formulierung der Frage bereits versucht, den Einfluss gering zu halten. Dennoch kann eine gewisse Erwünschtheit in der Fragenbeantwortung nicht ganz ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund sollen die Items im Rahmen von Interviews mit lautem Denken dahingehend überprüft und ggf. verbessert werden.

Im weiteren Verlauf des Forschungsvorhabens stehen nun die Überprüfung der Konstruktspezifikation und damit der gewählten Items an. Erst dann können entsprechend der MARI-Methode die Folgeschritte der regressionsanalytischen Validierung sowie der datengeleiteten Indexbildung angegangen

werden. Hier sind bspw. weitere Konstrukte aufzunehmen, die durch Beruflichkeit i.S. einer Ursache-Wirkungsverhältnisses beeinflusst werden.

Schlussendlich ist immer auch das gewählte Index-Format zu reflektieren. So ist die Entscheidung für ein formatives und gegen ein reflektives Messmodell im Forschungsverlauf immer wieder auf den Prüfstand zu stellen, ebenso wie die Schwierigkeiten, die sich bei der Umsetzung ergeben (Fluck & Lichtenberg 2021, S. 43 f.).

Literatur

- Abdel-Khalek, A. M. (2006). Measuring happiness with single-item scale. *Social Behavior and Personality*, 34(2), 139–150.
- Beck, K. (1997). Die Zukunft der Beruflichkeit – Systematische und pragmatische Aspekte der Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In M. Liedke (Hrsg.), *Berufliche Bildung: Geschichte, Gegenwart, Zukunft*, (S. 351–369). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Beck, K. (2018). „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept. Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In Seifried, J., Beck, K., Ertelt, B.-J. & Frey, A. (Hrsg.). *Beruf, Beruflichkeit, Employability*, (S. 19–33). Bielefeld: wbv.
- Christophersen, T. & Grape, C. (2009). Die Erfassung latenter Konstrukte mit Hilfe formativer und reflektiver Messmodelle. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung*, (S. 103–118). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Deißinger, T. (1998). Beruflichkeit als ‚organisierendes Prinzip‘ der deutschen Berufsausbildung. Markt Schwaben: Eusl.
- Diamantopoulos, A. & Winklhofer, H. (2001). Index construction with formative indicators: An alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269–277.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Flavell, J. H. & Wellman, H. M. (1977). Metamemory. In R.V. Kail & J. W. Hagen (Hrsg.), *Perspectives on the Development of Memory and Cognition*, (S. 3–33), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fluck, J. (2020). *Formative Messmodelle und Möglichkeiten ihrer Anwendung im empirisch-pädagogischen Kontext – Datengeleitete Indexbildung nach der MARI-Methode*. RWTH Aachen: Institut für Erziehungswissenschaft. Online verfügbar: file:///C:/Users/ga53yak/AppData/Local/Temp/Manuskript_MARI-1.pdf (10.12.2021).
- Fluck, J. & Lichtenberg, H. (2021). *Formative Modellierung in Psychologie und Erziehungswissenschaft. Datengeleitete Indexbildung nach der MARI-Methode*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32995-2>.
- Fuchs-Rechlin, K. (2010). „Und es bewegt sich doch ...!“ – eine Untersuchung zum professionellen Selbstverständnis von Pädagoginnen und Pädagogen. Dissertation. Münster, München, Berlin u. a.: Waxmann.

- Gräsel, C. (2020). Der Professionsbezug der Forschung zur Lehrerinnen und Lehrerbildung – ein Blick auf die aktuelle Situation in Deutschland. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38(1), 67–78.
- Hardin, A. M., Chang, J. C., Fuller, M. A. & Torkezadeh, G. (2011). Formative measurement and academic research: In search of measurement theory. *Educational and Psychological Measurement*, 71(2), 281–305.
- Hasselhorn, M. (1992). Metakognition und Lernen. In G. Nold (Hrsg.), *Lernbedingungen und Lernstrategien: welche Rolle spielen kognitive Verstandsstrukturen?*, (S. 35–63). DOI: 10.25656/01:2001.
- Kutscha, G. (2015). Erweiterte moderne Beruflichkeit – Eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1–22. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf (06.05s.2021).
- Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T. & Schehl, J. (2013) (Hrsg.). Skalenbildung. In *Statistik* (S. 239–257). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Lutz, T. (2010). Soziale Arbeit im Kontrolldiskurs. Jugendhilfe und ihre Akteure in postwohlfahrtstaatlichen Gesellschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Messner, H. & Reusser, K. (2000). Die berufliche Entwicklung von Lehrpersonen als lebenslanger Prozess. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung* 18(2), 157–171.
- Mummendey, H. D. (2006). Psychologie des ‚Selbst‘. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung. Göttingen u. a.: Hogrefe Verlag.
- Paseka, A. (2013). Selbstthematizierungen von Lehrerinnen und Lehrern - zwischen Überhöhung, Normalitätsansprüchen und Verachtung. *Zeitschrift für Pädagogik* 59(1), 131–150.
- Retelsdorf, J., Bauer, J., Gebauer, S. K., Kauper, T. & Möller, J. (2014). Erfassung berufsbezogener Selbstkonzepte von angehenden Lehrkräften (ERBSE-L). *Diagnostica*, 60(2), 98–110.
- Rothland, M. & Straub, S. (2018). Die Veränderung berufsbezogener Selbstkonzepte im Praxissemester. Empirische Befunde zur Bedeutung sozialer Unterstützung durch betreuende Lehrkräfte sowie Kommilitoninnen und Kommilitonen. In J. König et al. (Hrsg.), *Learning to Practice, Learning to Reflect?* (S. 135–162). https://doi.org/10.1007/978-3-658-19536-6_5.
- Straub, S., Kreische, T. & Rothland, M. (2021). Die differentielle Veränderung des berufsbezogenen Selbstkonzepts von Lehramtsstudierenden in unterschiedlichen Praxisphasen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (2021). <https://doi.org/10.1007/s11618-021-01018-3>.
- Terhart, E. (1999). Berufskultur und professionelles Handeln bei Lehrern. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität*, (S. 448–471, 3. Aufl.). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Ülpenich, B. (2015). Der Weg in die Schule – Passagenbewältigung von Lehramtswärtern und -anwärterinnen in Eigenkonstruktion. In S. Schmidt-Lauff & H. von Felden & H. Pätzold (Hrsg.), *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*, (S. 151–162). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- von Barga, I. (2014). *Lehrkräfte in einer globalisierten Welt. Eine länderübergreifende Studie zu ihrem beruflichen Selbstverständnis*. Dissertation. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06189-0>.
- Weyland, U. & Wittmann, E. (2020). *Lehrerinnen- und Lehrerbildung für die beruflichen Schulen*. In C. Cramer, J. König, M. Rothland & S. Blömeke (Hrsg.), *Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, (S. 256–262). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Ziegler, B. (2018). *Das Kreuz mit dem Lehrkräftemangel an beruflichen Schulen. Systematische Analysen zur Nachwuchsproblematik aus professions- und berufswahltheoretischer Perspektive*. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 114(4), 578–608