

**Elisabeth Swatek**

# Bedingungen der Motivation von Mittelschullehrkräften im Teamteaching

**Doktorarbeit / Dissertation**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



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

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

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

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

## **Impressum:**

Copyright © 2020 GRIN Verlag  
ISBN: 9783346397539

## **Dieses Buch bei GRIN:**

<https://www.grin.com/document/1009492>

**Elisabeth Swatek**

**Bedingungen der Motivation von Mittelschullehrkräften  
im Teamteaching**

## **GRIN - Your knowledge has value**

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

### **Besuchen Sie uns im Internet:**

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

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

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

Elisabeth Swatek

# Bedingungen der Motivation von Mittelschul- Lehrkräften im Teamteaching

## DISSERTATION

zur Erlangung des akademischen Grades

Doktorin der Philosophie

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Fakultät für Kulturwissenschaften

### **Betreuer**

Assoc. Prof. Dr. Florian H. Müller, M.A.  
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt  
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung

### **Begutachter**

Assoc. Prof. Dr. Florian H. Müller, M.A.  
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt  
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung

### **Begutachterin**

Assoc. Prof. Dr. Mag. Daniela Martinek  
Universität Salzburg, School of Education

Klagenfurt, Februar 2020



## Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere an Eides statt, dass ich

- die eingereichte wissenschaftliche Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe,
- die während des Arbeitsvorganges von dritter Seite erfahrene Unterstützung, einschließlich signifikanter Betreuungshinweise, vollständig offengelegt habe,
- die Inhalte, die ich aus Werken Dritter oder eigenen Werken wortwörtlich oder sinngemäß übernommen habe, in geeigneter Form gekennzeichnet und den Ursprung der Information durch möglichst exakte Quellenangaben (z.B. in Fußnoten) ersichtlich gemacht habe,
- die eingereichte wissenschaftliche Arbeit bisher weder im Inland noch im Ausland einer Prüfungsbehörde vorgelegt habe und
- bei der Weitergabe jedes Exemplars (z.B. in gebundener, gedruckter oder digitaler Form) der wissenschaftlichen Arbeit sicherstelle, dass dieses mit der eingereichten digitalen Version übereinstimmt.

Mir ist bekannt, dass die digitale Version der eingereichten wissenschaftlichen Arbeit zur Plagiatskontrolle herangezogen wird.

Ich bin mir bewusst, dass eine tatsachenwidrige Erklärung rechtliche Folgen haben wird.

  
Elisabeth Swatek e. h.

Wolfsberg, 1. Februar 2020



## Zusammenfassung

LehrerInnen sind als EinzelkämpferInnen bekannt (vgl. Kricke & Reich, 2016). Mit der Einführung der Neuen Mittelschule im Schuljahr 2008/09 wurde das Teamteaching bis 2018/19 flächendeckend in Österreich als mögliche Differenzierungsmaßnahme in den drei Hauptgegenständen Deutsch, Englisch und Mathematik eingeführt (vgl. §31 SchUG). Mit mindestens einer zweiten gemeinsamen Person den Unterricht zu planen, durchzuführen und zu reflektieren sowie die SchülerInnen zu beurteilen, setzt die EinzelkämpferInnen unter Druck.

Die anschließende Untersuchung analysiert die Quantität und Qualität der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching auf Basis der Selbstbestimmungstheorie (vgl. Ryan & Deci, 2017) und erörtert, welche personen- und umweltbezogenen Faktoren zur Erklärung der Motivationsqualität im Teamteaching beitragen. Neben den Big Five Persönlichkeitsdimensionen und den Basic Needs als Umweltfaktoren werden auch Beliefs, kollektive Selbstwirksamkeitserwartung sowie soziodemografische Variablen als Prädiktoren der Motivationsqualität angenommen. Die Zufriedenheit, sie steht in einem engen Zusammenhang mit der Motivation (siehe u.a. Bishay, 1996), wird als abhängige Variable der Motivationsqualität angenommen (vgl. O'Reilly, 2014).

Resultate deskriptiver Statistik zeigen, dass die teilnehmenden Lehrkräfte (N = 433 LehrerInnen, 76 % weiblich) eine sehr hohe autonome, eine niedrige kontrollierte und geringe Amotivation aufweisen. Weiters zeigt sich, dass die Lehrkräfte dem Teamteaching gegenüber positiv eingestellt sind und eine hohe Zufriedenheit sowie Selbstwirksamkeitserwartung aufweisen.

Ergebnisse der Regressions- und Strukturgleichungsanalysen zeigen, dass die autonome Motivationsqualität am besten durch die persönliche Einstellung, die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung, die erlebten Basic Needs sowie die Persönlichkeitsmerkmale Offenheit, Extraversion, soziale Verträglichkeit und psychische Stabilität (negativer Neurotizismus) erklärt werden kann. Soziodemografische Variablen haben keine bis geringe Effekte. Die kontrollierte Motivationsqualität kann vor allem durch die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus sowie die erlebten Basic Needs und die Dienstzeit erklärt werden. Für die Erklärung der Amotivation erweisen sich Beliefs, kollektive Selbstwirksamkeitserwartung und erlebte Basic Needs als signifikante Prädiktoren. Insgesamt kann die kontrollierte Motivationsqualität schlechter erklärt werden als die autonome Motivation bzw. Amotivation.

Die Zufriedenheit kann durch die Motivationsqualität unterschiedlich stark erklärt werden. Während die autonome Motivationsqualität und die Amotivation einen moderaten bis starken

Effekt auf die Zufriedenheit einnehmen, weisen die kontrollierten Motivationsstile geringe Effekte auf die Zufriedenheit auf.

*Schlüsselwörter: Teamteaching, Motivation, Selbstbestimmungstheorie, Basic Needs, Big Five Persönlichkeitsfaktoren (OCEAN), Berufsinteressen (RIASEC), kollektive Selbstwirksamkeitserwartung, Beliefs, Zufriedenheit.*

## Abstract

Teachers are known as the “lonesome cowboys” in the classroom (see Kricke & Reich, 2016). With the introduction of the New Middle School in the school year 2008/09, the team teaching until the school year 2018/19 was introduced nationwide in Austria as a possible differentiation method in the three main subjects German, English and Mathematics (see, §31 SchUG). To plan, conduct and reflect lessons with at least one second person in common, as well as to judge the students, puts pressure on the individual fighters. The subsequent study analyzes the quantity and quality of motivation of teachers in team teaching based on Self-Determination Theory (see Ryan & Deci, 2017) and discusses which personal and environmental factors contribute to the explanation of motivation quality in team teaching. In addition to the Big Five Personality Dimensions and the Basic Needs as environmental factors, beliefs, collective self-efficacy, as well as socio-demographic variables are also assumed as predictors of motivational quality. Satisfaction, seen as closely related to motivation (e.g., Bishay, 1996), is assumed to be a dependent variable of motivation quality (see, O'Reilly, 2014).

Results of descriptive statistics show that the teachers in the sample (N = 433 teachers, 76 % female) have a very high level of autonomous motivation, low level of controlled motivation, and a very low level of amotivation. Furthermore, teachers in this sample are positive about team teaching and have a high level of satisfaction and collective efficacy.

Results of the regression and structural equations show that autonomous motivational quality is explained best by personal attitudes, collective self-efficacy, basic needs, and the personality trait of Openness, Extraversion, Agreeableness, and negative Neuroticism (psychological stability). Socio-demographic variables have no to very small effects in predicting autonomous teacher motivation in team teaching settings. The controlled motivational quality is explained above all by the personality dimension neuroticism, as well as the experienced basic needs and the service time. Beliefs, collective self-efficacy expectations, and basic needs have proven to be significant predictors of motivation. Overall, the controlled motivational quality can be explained worse than the autonomous motivation or amotivation. Satisfaction can be explained differently by the motivation quality. While autonomous motivational quality and amotivation have a modest to strong effect on satisfaction, controlled motivational styles have lower effects on satisfaction.

*Keywords: team teaching, motivation, Self-Determination Theory, basic needs, Big Five Personality traits (OCEAN), occupational interest (RIASEC), collective efficacy, beliefs, satisfaction.*



---

## Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung .....	1
2 Konzepte und Befunde zum Teamteaching .....	6
2.1 Begriffsabgrenzung .....	6
2.2 Konzeption des Teamteachings.....	7
2.2.1 Teamteaching in Österreich.....	9
2.2.2 Länder und Schulen mit Teamteaching.....	10
2.2.3 Lehr- und Lernsettings .....	11
2.3 Aktueller Forschungsstand zum Teamteaching .....	12
2.3.1 Internationale Studien zu den Effekten des Teamteachings.....	13
2.3.2 Internationale Untersuchungen zu den Gelingensbedingungen für Teamteaching.	14
2.3.3 Untersuchungen zum Teamteaching in Österreich .....	15
2.3.4 Kritisches Review zum Forschungsstand (Teamteaching) .....	17
3 Motivation .....	18
3.1 Motivationstheorien .....	19
3.2 Pädagogisch-psychologische Motivationstheorien .....	20
3.2.1 Kognitive Handlungstheorien .....	20
3.2.2 Dynamische Persönlichkeitstheorien .....	21
3.3 LehrerInnenmotivation.....	22
3.4 Kritik an Motivationsmodellen bzw. -theorien .....	23
3.5 Selbstbestimmungstheorie.....	23
3.5.1 Theoretischer Hintergrund – Selbstbestimmungstheorie .....	24
3.5.2 Minitheorien der Selbstbestimmungstheorie.....	26
3.5.3 Selbstbestimmungstheorie im pädagogischen Kontext.....	38
3.6 Zufriedenheit .....	40
4 Persönlichkeit und Persönlichkeitstheorie .....	42
4.1 Theoretischer Hintergrund – Persönlichkeit.....	42
4.2 Persönlichkeitstheorie .....	44

4.3 LehrerInnenpersönlichkeit .....	45
4.4 Big-Five-Persönlichkeitsmodell .....	45
4.5 Berufliches Interesse nach Holland (1997) .....	47
4.6 Persönliche Überzeugung – Beliefs .....	51
5 Selbstwirksamkeitserwartung.....	53
5.1 Theoretischer Hintergrund – Selbstwirksamkeitserwartung .....	53
5.1.1 Entstehung der Selbstwirksamkeit .....	54
5.1.2 Lernorte der Selbstwirksamkeit.....	55
5.2 Konzept der individuellen und kollektiven Selbstwirksamkeit.....	56
5.3 Selbstwirksamkeit in Bildungsinstitutionen.....	57
5.4 Bedeutung für die eigene Arbeit .....	58
6 Zum aktuellen Forschungsstand.....	59
6.1 Allgemein zur Motivation von Lehrkräften .....	59
6.2 Forschungsbefunde zur Selbstbestimmungstheorie .....	62
6.3 Forschungen zur Selbstbestimmungstheorie und Zufriedenheit .....	65
6.4 Befunde zur Persönlichkeitsforschung.....	67
6.5 Befunde zu den Berufsinteressen .....	70
6.6 Selbstwirksamkeitserwartung – Motivation.....	72
6.7 Ausgewählte Forschungsbefunde zu den Beliefs.....	74
7 Fazit zum aktuellen Forschungsstand und Bedeutung für die eigene Arbeit.....	77
7.1 Persönlichkeitsfaktoren .....	77
7.2 Selbstwirksamkeitserwartung und Beliefs .....	77
7.3 Umweltbedingungen .....	78
7.4 Soziodemografische Variablen.....	79
7.5 Effekte der Motivation .....	79
8 Fragestellungen und Thesen.....	81
9 Empirische Untersuchung der Motivation im Teamteaching – Forschungsdesign.....	84
9.1 Variablen und Konstrukte des Fragebogens – eine Übersicht .....	84

---

9.2 Vermutete Zusammenhänge der Variablen.....	86
9.3 Analysemethoden und Kennwerte .....	87
9.4 Durchführung Untersuchung.....	91
9.5 Stichprobenbeschreibung .....	93
9.6 Zusammenfassung der Variablen .....	96
9.7 Simplexstruktur .....	97
9.8 Circumplex .....	98
10 Ergebnisse .....	102
10.1 Deskriptive Beschreibungen der Variablen.....	102
10.1.1 Medianvergleiche Geschlecht vs. Persönlichkeitsdimensionen, Interessensorientierungen und kollektive Selbstwirksamkeitserwartung.....	103
10.1.2 Vergleich der Skalen nach Dienstzeitgruppen .....	104
10.2 Inferenzstatistik .....	108
10.2.1 Persönlichkeitsmerkmale, Selbstwirksamkeit und Motivation im Teamteaching .....	108
10.2.2 Beliefs, Selbstwirksamkeitserwartung und Motivation im Teamteaching.....	131
10.2.3 Basic Needs und Motivation im Teamteaching .....	146
10.2.4 Soziodemografische Variablen, Rahmenbedingungen und Motivation im Teamteaching .....	158
10.2.5 Zufriedenheit und Motivation im Teamteaching .....	170
10.2.6 Personen- und umweltbezogene Faktoren zur Erklärung der Motivation im Teamteaching .....	173
11 Zusammenfassung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	182
11.1 Erklärung der Qualität der LehrerInnenmotivation im Teamteaching durch relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale .....	182
Diskussion der Ergebnisse .....	186
11.2 Erklärung der Qualität der Motivation im Teamteaching durch kollektive Selbstwirksamkeitserwartung und Beliefs (Moderationshypothese) .....	188
Diskussion der Ergebnisse .....	190

---

11.3 Erklärung der Motivationsqualität im Teamteaching durch Basic-Needs-Befriedigung .....	191
Diskussion der Ergebnisse .....	193
11.4 Erklärung der Motivationsqualität durch soziodemografische Variablen und Rahmenbedingungen der Lehrkräfte .....	193
Diskussion der Ergebnisse .....	195
11.5. Erklärung der Zufriedenheit durch Motivationsqualität.....	197
Diskussion der Ergebnisse .....	197
11.6 Erklärung der Motivationsqualität im Teamteaching durch personen- und umweltbezogene Faktoren – Modellüberprüfung .....	198
11.7 Abschließende Diskussion der Modelle .....	200
11.8 Limitationen .....	201
12 Gesamtzusammenfassung, Implikationen und Ausblick .....	203
12.1 Theoretische Implikationen.....	204
12.1.1 Persönlichkeit und Motivationsqualität.....	204
12.1.2 Basic Needs und Motivationsqualität.....	205
12.1.3 Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung und Beliefs .....	205
12.1.4 Soziodemografische Variablen und Rahmenbedingungen .....	207
12.1.5 Zufriedenheit als abhängige Variable der Motivation im Teamteaching.....	207
12.2 Praktische Implikationen.....	207
12.2.1 Bedürfnisbefriedigung.....	207
12.2.2 Persönlichkeit, Recruiting und Teambildung von Lehrkräften für das Teamteaching .....	208
12.2.3 LehrerInnen aus-, -fort- und weiterbildung.....	209
12.2.4 Entstehung und Veränderung von Beliefs.....	210
12.3 Ausblick .....	210
13 Literaturverzeichnis.....	212
14 Anhang .....	237

## Grafikverzeichnis

Grafik 1: Modell der Motivationstheorien nach Krapp et al., 2014, S. 198.....	22
Grafik 2: Kontinuum der Selbstbestimmungstheorie nach Ryan und Deci (2000a).....	31
Grafik 3: Zusammengefasstes Modell aus dem Forschungsstand.....	80
Grafik 4: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zur Beschreibung der Motivationsstile von Lehrkräften im Teamteaching (Forschungsdesign).....	87
Grafik 5: Verteilung der Stichprobe nach Dienstzeitgruppen (DZG).....	94
Grafik 6: Dendrogramm der hierarchischen Clusterstruktur der Items.....	99
Grafik 7: Circumplex der Motivationsqualitäten im Teamteaching.....	100
Grafik 8: Kontinuum der Selbstbestimmung.....	100
Grafik 9: Boxplot Dienstzeitgruppe vs. introjizierte Regulation <sup>TT</sup> .....	105
Grafik 10: Boxplot Dienstzeitgruppe vs. introjiziert positive Regulation <sup>TT</sup> .....	105
Grafik 11: Boxplot Dienstzeitgruppe vs. introjiziert negative Regulation <sup>TT</sup> .....	106
Grafik 12: Boxplot Dienstzeitgruppe vs. kontrollierte Motivation <sup>TT</sup> .....	106
Grafik 13: Boxplot Dienstzeitgruppe vs. Erleben sozialer Einbindung <sup>TT</sup> .....	107
Grafik 14: Pfadmodell-Vorlage, kollektive Selbstwirksamkeitserwartung im Teamteaching – Motivationsstil im Teamteaching.....	133
Grafik 15: Allgemeines, vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 1 (Mediator).....	134
Grafik 16: Allgemeines, vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 1 (Moderatormodell).....	134
Grafik 17: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – intrinsische Regulation.....	135
Grafik 18: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – intrinsische Regulation.....	135
Grafik 19: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – identifizierte Regulation.....	136
Grafik 20: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – identifizierte Regulation.....	136
Grafik 21: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – autonome Motivation.....	137
Grafik 22: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – autonome Motivation.....	138

Grafik 23: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – introjizierte Regulation.....	139
Grafik 24: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – introjizierte Regulation.....	139
Grafik 25: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – introjiziert positive Regulation.....	140
Grafik 26: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – introjiziert positive Regulation.....	141
Grafik 27: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – introjiziert negative Regulation.....	141
Grafik 28: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – introjiziert negative Regulation.....	142
Grafik 29: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – extrinsischer Regulation.....	143
Grafik 30: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – extrinsische Regulation.....	143
Grafik 31: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – kontrollierte Regulation.....	144
Grafik 32: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – kontrollierte Motivation.....	144
Grafik 33: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Mediator) zu Forschungsfrage 2 – Amotivation.....	145
Grafik 34: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell (Moderator) zu Forschungsfrage 2 – Amotivation.....	146
Grafik 35: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 5 (allgemein).....	174
Grafik 36: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – intrinsische Regulation.....	175
Grafik 37: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – identifizierte Regulation.....	176
Grafik 38: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – autonome Motivation.....	177
Grafik 39: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – introjizierte Regulation.....	178

---

Grafik 40: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – introjiziert positive Regulation .....	178
Grafik 41: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – introjiziert negative Regulation .....	179
Grafik 42: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – extrinsische Regulation .....	180
Grafik 43: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – kontrollierte Motivation .....	180
Grafik 44: Vereinfachtes Strukturgleichungsmodell zu Forschungsfrage 6 – Amotivation..	181
Grafik 45: Zusammenfassung zum Regressionsmodell (Forschungsfrage 1).....	185
Grafik 46: Zusammenfassung verallgemeinertes Pfadmodell (Forschungsfrage 2) .....	189
Grafik 47: Zusammenfassung Regressionsmodell (Forschungsfrage 3).....	192
Grafik 48: Zusammenfassung verallgemeinertes Modell Zufriedenheit - Motivationsqualität (Forschungsfrage 5).....	197
Grafik 49: Zusammenfassung verallgemeinertes Strukturgleichungsmodell (Forschungsfrage 6).....	198

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fördernde und hemmende Faktoren für die Motivation (Mohr & Ittel, 2014) .....	60
Tabelle 2: Übersicht der enthaltenen Variablen im Fragebogen .....	86
Tabelle 3: Referenzwerte für Messmodelle .....	89
Tabelle 4: Interpretation der Korrelationskoeffizienten .....	90
Tabelle 5: Referenzwerte für Strukturgleichungsmodelle.....	91
Tabelle 6: Übersicht der Signifikanzniveaus .....	91
Tabelle 7: Deskriptive Statistik der verwendeten Variablen.....	97
Tabelle 8: Korrelationstabelle zur Simplexstruktur .....	98
Tabelle 9: Signifikante Rangunterschiede der Skalen nach Geschlecht .....	103
Tabelle 10: Vereinfachte Korrelationstabelle Dienstzeitgruppe mit Skalen .....	108
Tabelle 11: Korrelationstabelle zu Hypothese 1 .....	109
Tabelle 12: Korrelationen zu Interessensorientierungen und Unterrichtsfach im Teamteaching .....	112
Tabelle 13: Korrelationstabelle zu Hypothese 2b .....	113
Tabelle 14: Korrelationstabelle zu Hypothese 2c.....	115
Tabelle 15: Vereinfachte Korrelationstabelle zu Hypothese 3.....	116
Tabelle 16: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – intrinsische Regulation .....	118
Tabelle 17: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – intrinsische Regulation .....	118
Tabelle 18: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – identifizierte Regulation .....	119
Tabelle 19: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – identifizierte Regulation .....	120
Tabelle 20: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – autonome Motivation.....	121
Tabelle 21: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – autonome Motivation.....	121
Tabelle 22: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – introjizierte Regulation .....	122
Tabelle 23: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – introjizierte Regulation .....	123
Tabelle 24: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – introjiziert positive Regulation .....	123
Tabelle 25: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – introjiziert positive Regulation .....	124
Tabelle 26: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – introjiziert negative Regulation .....	125
Tabelle 27: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – introjiziert negative Regulation .....	125
Tabelle 28: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – extrinsische Regulation.....	126
Tabelle 29: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – extrinsische Regulation.....	127
Tabelle 30: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – kontrollierte Motivation.....	127
Tabelle 31: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – kontrollierte Motivation.....	128
Tabelle 32: Regressionstabelle zu Forschungsfrage 1 – Amotivation .....	129

---

Tabelle 33: Koeffizienten zu Forschungsfrage 1 – Amotivation .....	130
Tabelle 34: Korrelationstabelle zu Forschungsfrage 2.....	131
Tabelle 35: Ergebnisse der Pfadmodelle zu Forschungsfrage 2.....	133
Tabelle 36: Korrelationstabelle zu Forschungsfrage 3.....	147
Tabelle 37:Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – intrinsische Regulation .....	149
Tabelle 38: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – identifizierte Regulation .....	150
Tabelle 39: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – autonome Motivation .....	150
Tabelle 40: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – introjizierte Regulation .....	151
Tabelle 41: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – introjiziert positive Regulation .....	151
Tabelle 42: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – introjiziert negative Regulation .....	152
Tabelle 43: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – extrinsische Regulation .....	152
Tabelle 44: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – kontrollierte Motivation .....	153
Tabelle 45: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: erlebte Basic Needs – Amotivation .....	153
Tabelle 46: Koeffizienten zur Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – intrinsische Regulation .....	154
Tabelle 47: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – identifizierte Regulation .....	154
Tabelle 48: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – autonome Motivation .....	154
Tabelle 49: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – introjizierte Regulation .....	155
Tabelle 50: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – introjiziert positive Regulation.....	155
Tabelle 51: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – introjiziert negative Regulation.....	156

---

Tabelle 52: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – extrinsische Regulation .....	156
Tabelle 53: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – kontrollierte Motivation .....	157
Tabelle 54: Koeffizienten zu Forschungsfrage 3: Unterstützung Basic Needs – Amotivation .....	157
Tabelle 55: Korrelationstabelle zu Forschungsfrage 4 .....	159
Tabelle 56: Medianvergleich zu Hypothese 9: Teamzusammensetzung vs. Motivationsstile .....	160
Tabelle 57: Vereinfachte Korrelationstabelle zu Anzahl TeamteachingpartnerInnen vs. diverse Skalen .....	161
Tabelle 58: Medianvergleiche zu Hypothese 11: Status der Lehramtsausbildung vs. Motivationsstile .....	163
Tabelle 59: Medianvergleiche zu Hypothese 12: Geschlecht vs. Motivationsstile .....	164
Tabelle 60: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – intrinsische Regulation .....	165
Tabelle 61: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – identifizierte Regulation .....	166
Tabelle 62: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – autonome Motivation .....	166
Tabelle 63: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – introjizierte Regulation .....	167
Tabelle 64: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – introjiziert positive Regulation .....	167
Tabelle 65: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – introjiziert negative Regulation .....	168
Tabelle 66: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – extrinsische Regulation .....	168
Tabelle 67: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 – kontrollierte Motivation .....	169
Tabelle 68: Koeffizienten zu Forschungsfrage 4 - Amotivation .....	169
Tabelle 69: Korrelationstabelle zu Forschungsfrage 5 .....	171
Tabelle 70: Zusammengefasste Regressionstabelle zu Forschungsfrage 5 .....	172





## 1 Einleitung

- LP 1: „Peter, bitte wiederhole doch, was Lisa gerade vorgelesen hat!“  
S: „Weiß ich nicht.“  
LP 1: „Ich hätte mir von dir erwartet, dass du aufmerksam bist und nicht zusammenräumst!“  
S: „Aber LP 2 hat doch gesagt, ich soll aufräumen!?“  
LP 2: „Lass ihn, das ist in Ordnung! Sein Platz ist unordentlich.“

Beginnend mit einem Dialog erfolgt der Einstieg in die Thematik zu den Bedingungen der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching. Dabei handelt es sich um eine real erlebte Unterrichtssituation in einer fünften Schulstufe im Unterrichtsfach Deutsch zwischen Lehrperson 1 (LP 1), einem Schüler (S) und einer weiteren Lehrperson (LP 2). Erlebnisse dieser Art können die empfundene Lehr- und Unterrichtskompetenz von Lehrpersonen unterminieren, was in weiterer Folge zu einer verminderten Befriedigung bzw. Frustration der drei psychologischen Grundbedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit nach Ryan und Deci (u.a. 2017) führt. Aus derartiger und dauerhafter Frustration resultiert ein Mangel an Motivation und das Risiko, an beispielsweise Burnout zu erkranken, steigt an (vgl. Aloe, Shisler, Norris, Nickerson & Rinker, 2014; Fernet, Guay, Senécal & Austin, 2012). Weitere Studien belegen, dass bei mangelnder Motivation die Zufriedenheit im Beruf (z.B. Bishay, 1996; DeJesus & Conboy, 2001; DeJesus & Lens, 2005; Gehlawat & Gupta, 2013; Pelletier, Séguin-Lévesque & Legault, 2002) bzw. die Lebenszufriedenheit (vgl. Porter & Steers, 1973; Triyanto, 2016) sinkt. Eine verminderte Zufriedenheit wiederum geht mit einem häufigeren Jobwechsel einher (vgl. DeJesus & Lens, 2005; Porter & Steers, 1973). Neben den angesprochenen gesundheitlichen Auswirkungen und dem drohenden Abfall der Zufriedenheit hängt die Motivation von Lehrkräften auch mit der Motivation von SchülerInnen zusammen (vgl. Roth, Assor, Kanat-Maymon & Kaplan, 2007; Viseu, DeJesus, Rus & Canavarro, 2016). Sämtliche in Studien präsentierte Ergebnisse erlebte auch die Autorin während ihrer Tätigkeit als Lehrkraft im Teamteaching. Mangelnde erlebte Kompetenz und Autonomie (wie aus dem Eingangsdialog hervorgeht) sowie mangelnde soziale Einbindung führten bei ihr zu einer Frustration der psychologischen Grundbedürfnisse (vgl. Ryan & Deci, 2017), was in weiterer Folge zum Absinken der Berufs- und allgemeinen Zufriedenheit führte und schließlich auch Auswirkungen auf die Gesundheit hatte. Studien zeigen, dass die Lehrkräfte auf Bachelor-Niveau intrinsisch motivierter sind als Lehrkräfte mit postgraduaalem Abschluss (vgl. Gehlawat & Gupta, 2013; Triyanto, 2016). Als ein weiterer berichteter und empirisch bereits belegter Demotivationsfaktor (vgl. Eder, Altrichter, Bacher, Hofmann & Weber, 2015) gilt die konfliktbehaftete Zusammenarbeit von LehrerInnen im Teamteaching bei mangelnden Zeitressourcen für die gemeinsame Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes.

Die Forschungsliteratur zeigt weiters, dass die Motivation ein Zusammenspiel von Umweltbedingungen, relativ stabilen persönlichkeitsbezogenen Aspekten und Rahmenbedingungen ist (z.B. Maslow, 1954; Müller & Hanfstingl, 2018; Rothermund & Eder, 2011; Woodworth, 1918). In dieser Arbeit werden daher auch Persönlichkeitsfaktoren aufgegriffen. Dabei handelt es sich um die Big-Five Persönlichkeitsmerkmale Offenheit (O), Gewissenhaftigkeit (C), Extraversion (E), soziale Verträglichkeit (A) und Neurotizismus (N) (Costa & McCrae, 1976, 1985) und die Interessensstruktur nach Holland (z.B. 1997), diese sind: handwerklich (R), forschend (I), künstlerisch/sprachlich (A), sozial (S), unternehmerisch (E) und konventionell (C) (vgl. Holland, 1977). Mayr (2014) belegt, dass das Berufsinteresse nach Holland ebenso wie die Persönlichkeitsmerkmale nach Costa und McCrae (1976, 1985) relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale sind. Mayr (2014) und Mayr und Neuweg (2006) zeigen, dass Gewissenhaftigkeit (C), Extraversion (E) und psychische Stabilität (N) sowie Ausprägungen der sozialen, künstlerischen/sprachlichen und unternehmerischen Orientierungen für den LehrerInnenberuf gute Voraussetzungen sind, um längerfristig im Beruf bestehen zu können. Weiters konnte in Forschungsberichten auch der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsdimensionen und Motivation belegt werden (z.B. Brinkman, 2013; Clark & Schroth, 2010; Müller, Palekcic, Beck & Wanninger, 2006).

Die Beliefs werden in der Abschlussarbeit als persönliche Überzeugung im Bezug auf das Teamteaching interpretiert, anders als im Modell von Kunter und Pohlmann (2009) bzw. Kunter (2011). Kagan (1992) schreibt den Beliefs – analog zu den Persönlichkeitsmerkmalen – stabilen Charakter zu, daher wird die persönliche Überzeugung in der theoretischen Aufarbeitung auch im Kapitel Persönlichkeitstheorie im Speziellen behandelt. Neben den Überzeugungen zum Teamteaching wird auch die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung in die Arbeit mit eingehen. Schwarzer und Jerusalem (2002) untersuchten die von Bandura (1976, 1977) entwickelte Selbstwirksamkeitserwartungstheorie im Kontext von LehrerInnenberuf bzw. ihren Zusammenhang mit der Motivation von Lehrkräften. Studienergebnisse zeigen weiters, dass die individuelle Selbstwirksamkeitserwartung positive Effekte auf die Motivation von Lehrkräften hat (z.B. Coladarci, 1992; Schunk, 1995; Skaalvik & Skaalvik, 2014). Neben der individuellen Selbstwirksamkeitserwartung wird auch die kollektive Form in Aufsätzen untersucht (z.B. Schwarzer & Warner, 2014). Shambaugh (2008) wies nach, dass es zwischen der kollektiven Wirksamkeitserwartung von LehrerInnen und der Leistungsmotivation von Lehrenden einen moderaten Zusammenhang gibt. Bandura (z.B. 1986) belegte sowohl den Zusammenhang von kollektiver Selbstwirksamkeitserwartung und Motivation als auch die Prädiktoreffekte der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung auf die Motivation.

Insgesamt ist die Befundlage von Lehrkräften im Teamteaching als unzureichend zu bezeichnen. Es ist bis heute noch keine Untersuchung zur Motivation von Lehrkräften im Teamteaching veröffentlicht worden. Hattie (2009) berichtet ebenfalls von einem Mangel an Untersuchungen zur Motivation von Lehrkräften im Teamteaching. Deutsche ForscherInnen beispielsweise untersuchen die Motivation von kooperierenden Lehrkräften, welche in LehrerInnen-Teams arbeiten, aber nicht gemeinsamen Unterricht durchführen (z.B. Drossel, 2015; Gräsel, Fußangel & Pröbstel, 2006). Auch in der Schweiz finden sich keine Untersuchungen zum Zusammenhang von Teamteaching und Motivation, obwohl Unterricht auch dort teilweise im Teamteaching erfolgt (z.B. Kricke & Reich, 2016; Halfhide, 2009).

In der Forschung zur LehrerInnenmotivation wird im Allgemeinen zwischen mehreren Motivationstheorien (siehe Kapitel 3.2) unterschieden: 1) kognitiven Handlungstheorien (z.B. Zielorientierungstheorie nach Dweck & Elliott, 1983), 2) Inhaltstheorien (z.B. Maslow'sche Bedürfnistheorie, Maslow, 1954) und 3) Prozesstheorie (z.B. Triebtheorie, Freud, 1915). Im deutschsprachigen Raum findet man Untersuchungen zur Motivation von Lehrkräften beispielsweise von Nitsche, Dickhäuser, Dresel und Dickhäuser (2008) oder Nitsche, Dickhäuser, Dresel und Fasching (2013) bzw. Nitsche und KollegInnen (2017), die zur Erforschung der LehrerInnenmotivation die Theorie der Zielerreichung nach Dweck und Elliott (1983) oder Butler (2007) heranziehen. Außerdem stellen auch Erwartung-mal-Wert-Modelle eine solide theoretische Basis zur Untersuchung der Motivation von Lehrkräften dar (z.B. Drossel, 2015). Jüngst publizierte Neumann (2019) eine Studie zu motivationalen Bedingungen von Lehrkräften im Co-Teaching auf Basis der Selbstbestimmungstheorie.

Die Arbeit auf die Selbstbestimmungstheorie nach Ryan und Deci (2017) zu stützen, hat mehrere Gründe. TheoretikerInnen beschreiben die Motivation als Ergebnis von Person und Umwelt. Dieser Aspekt wird bei Ryan und Deci (2017) aufgegriffen, weiters werden die Umweltbedingungen in der Selbstbestimmungstheorie in Form der Basic Needs (psychologische Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung) als gestaltbar beschrieben. Dies ist auch in der Bildungswissenschaft ein wesentlicher Aspekt, da unmittelbare Lebensumwelten der Lehrkräfte an der Schule erfasst werden (z.B. Unterstützung durch Schulleitung, KollegInnen etc.). Ein weiterer Vorteil der Selbstbestimmungstheorie ist die qualitative und quantitative Differenzierung der Motivation. Dies führt dazu, dass die Motivation kein dichotomes Konstrukt (intrinsisch und extrinsisch) ist, sondern die extrinsische Motivationsqualität in insgesamt vier Stufen, abhängig vom Internalisierungsgrad (siehe dazu Kapitel 3.3), beschrieben wird (vgl. Ryan & Deci, 2017).

Diese genannten Aspekte zur Selbstbestimmungstheorie lassen übrige Theorien zur Beschreibung der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching an ihre Grenzen kommen. Drossel (2015) empfiehlt darüber hinaus, zur Untersuchung von kooperierenden Lehrkräften alternative Motivationsmodelle zum Erwartung-mal-Wert-Modell heranzuziehen. Auch die Ergebnisse von Neumann (2019) sprechen für die Selbstbestimmungstheorie als Basis zur Untersuchung der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching.

Im Allgemeinen wird zur Motivation von Lehrkräften im Unterricht ein Mangel an empirischer Evidenz, insbesondere im Hinblick sowohl auf personen- als auch auf umweltbezogene Faktoren, festgestellt (vgl. Müller & Hanfstingl, 2018; Roth, Assor, Kanat-Maymon & Kaplan, 2007). Bisherige empirische Untersuchungen zum Teamteaching in Österreich beschränkten sich auf die Leistungsveränderungen der SchülerInnen (z.B. Eder et al., 2015) oder auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Krammer, Gastager, Paleczek, Gasteiger-Klicpera & Rossmann, 2017). Auch international finden sich nur wenige Studien, welche sich mit der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching befassen. Dies führt zur Formulierung der folgenden drei übergeordneten Forschungsfragen:

1. **Wie ist die Qualität und Quantität der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching an Neuen Mittelschulen ausgeprägt?**
2. **Welche Prädiktoren eignen sich zur Erklärung der Motivationsqualität von Lehrkräften im Teamteaching?**
3. **Inwiefern hängen Motivation und Zufriedenheit zusammen?**

Die Bearbeitung des Themas „Die Bedingungen der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching an österreichischen Neuen Mittelschulen“ wird anhand des folgenden Aufbaues vollzogen: Zunächst wird die theoretische Grundlage dieser Dissertation aufgearbeitet. Beginnend mit der Definition des Teamteachings und der Abgrenzung des Begriffes zu weiteren Kooperationsformen von Lehrkräften in Kapitel 2, schließt daran die Herleitung des Begriffes Motivation im Allgemeinen (Kapitel 3) an; die Selbstbestimmungstheorie (Ryan & Deci, 2017) wird anschließend erläutert. Das Big-Five-Modell (nach Costa & McCrae, 1976, 1985; McCrae, John & Srivastava, 1992) und die Interessensstruktur nach Holland (1997) folgen gemeinsam mit den kontextuellen Beliefs zum Teamteaching in Kapitel 4. Weiters wird in Kapitel 5 das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung beschrieben (z.B. Schwarzer & Jerusalem, 2002) – dieses gilt als ein wesentlicher Prädiktor in der Motivationsforschung. Im daran anschließenden Forschungsreview (Kapitel 6) wird ein ausführlicher Überblick zur Forschungslage gegeben. Daran schließt die Erläuterung der Bedeutung für die eigene Arbeit an (Kapitel 7). Kapitel 8

formuliert die Forschungsfragen bzw. Hypothesen. Kapitel 9 stellt schließlich das Erhebungsinstrument zur empirischen Untersuchung sowie das zu überprüfende Modell zur Erklärung der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching (Kapitel 9.2) und die Beschreibung der verwendeten Analyseverfahren (Kapitel 9.3) vor, ehe die Durchführung der Untersuchung und die Stichprobe (Kapitel 9.4 und 9.5) vorgestellt werden. In Kapitel 9.6 wird eine deskriptive Übersicht zu den Variablen gegeben, ehe die Güte der Instrumente diskutiert wird (Kapitel 9.7 und 9.8). Im 10. Kapitel werden schließlich deskriptive und inferenzstatistische Analysen durchgeführt. Das allgemein zu überprüfende Modell aus Kapitel 9.2 wird nun für die jeweilige Motivationsqualität angepasst und berechnet. Der 11. Abschnitt fasst die Ergebnisse der Untersuchung zusammen, vergleicht und diskutiert diese mit der Forschungsliteratur und leitet in weiterer Folge theoretische (Kapitel 12.1) und praktische Implikationen (Kapitel 12.2) ab.

Die Arbeit wurde mit mehreren Zielsetzungen verfasst, welche hier nun vorgestellt werden. Ein explizites Ziel des Forschungsvorhabens war es, ein Motivationsmodell zu entwickeln, welches die Prädiktoren der Motivation von Lehrkräften im Teamteaching darlegt. Es soll gezeigt werden, welche Rolle die Persönlichkeit, das Berufsinteresse, die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung, die drei psychologischen Grundbedürfnisse, die Beliefs und soziodemografische Variablen (z.B. aktive Dienstzeit) in der Erklärung der Motivation spielen. In weiterer Folge soll gezeigt werden, wie stark die Motivationsstile nach Ryan und Deci (2017) die Zufriedenheit im Teamteaching erklären können.

Die Ergebnisse sollen einen Ist-Stand zur Einstellung, Motivation, Zufriedenheit und zu den Rahmenbedingungen des Teamteachings darstellen. Dies gilt als Basis für weitere Untersuchungen zu speziellen Fragestellungen. Die Entwicklung eines geeigneten Messinstrumentes zur Erfassung der Motivation, Basic Needs, Zufriedenheit und Beliefs von Lehrkräften im/zum Teamteaching gilt ebenfalls als Ziel der Untersuchung.