

ABSTRACT

Nelly Were Otube

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel:

"Berufsmotivation von Lehrern von Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarf in vier Provinzen Kenias"

(Originaltitel der Arbeit: " Job motivation of teachers educating learners with special needs in four provinces in Kenya")

Eine der Hauptstrategien für die Qualitätsverbesserung der Sonderpädagogik ist es, die Einstellungen und die Motivationen der Lehrer zu heben. Um erfolgreich zu sein brauchen die Bildungsinstitutionen das Engagement der Lehrer. Das Wissen darüber, was Lehrer veranlasst professionell zu handeln ist wesentlich, um solches Engagement zu erzeugen. Lehrer von Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarf leisten häufig zusätzliche Aufgaben. Sie müssen zudem täglich mit den individuellen Lern- und Verhaltensproblemen umgehen. Auch speziell ausgebildete Lehrer können nur bedingt erfolgreich mit der Problemstruktur von Schülern mit besonderen Bedürfnissen umgehen.

Der Gegenstand des Hauptinteresses in der vorliegenden Studie ist es Faktoren zu gewinnen, die die Motivation der Sonderschulpädagogen heben oder senken. Das Wissen um diese motivierenden Faktoren ist von großem Wert und kann als Ausgangspunkt dienen, die sonderpädagogische Handlungskompetenz weiter zu entwickeln. Die von mir gesichteten Studien stellen die Bedeutung der Beziehung zwischen der Arbeitsplatzzufriedenheit der Lehrer und den besonderen Arbeitsbedingungen wie Merkmale der Schüler, materielle Zuwendungen, die Wahrnehmung der Unterstützung durch die Institution und Administration das Schulklima heraus, Es wurde bislang noch keine Studie mit direktem Bezug zur vorliegenden durchgeführt.

Der Studie liegen der *Job-Design-Fragebogen* von Hackman und Oldham sowie die Untersuchung über die Zufriedenheit von Lehrern von Herzberg zugrunde. Die wichtigsten Theorien, die die Studie leiten, sind Maslows Theorie von der Hierarchie der Bedürfnisse, Herzbergs Theorie über Zwei Faktoren der Motivation und das Arbeitsplatzcharakterisierungsmodell von Hackman und Oldham. Die Population der Studie ist vier gezielt ausgewählten Provinzen entnommen und umfasst Nyanza, Ostkenia, Zentralkenia und Nairobi. Die Schulen sind nach den vier Hauptkategorien der Behinderungen geordnet, d. h. Seh-, Hör-, Körper- und geistig Behinderung. 32 Sonder- und integrative Schulen sind nach dem Zufallsprinzip aus diesen Kategorien ausgewählt. Im Detail sind es 142 Sonderschullehrer und 128 Lehrer an integrativen Schulen. Die Gesamtzahl betrug 270 Lehrer als Untersuchungspersonen für die Hauptstudie; Lehrer wurden im Rahmen Pilotstudie befragt.

Die Daten wurden durch Anwendung des *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) ausgewertet. Die Forschungshypothesen der Studie wurden durch den Unabhängigen Sample-T-Test überprüft, der verwendet wurde um die Unterschiede zwischen den Mittelwerten/Medianen der Sonderschulen und der integrativen Schulen ebenso wie den Familienstand und das Geschlecht der Lehrer mit den Arbeitsmotivationsfaktoren zu vergleichen. Die Varianzanalyse (Analysis of Variance, ANOVA) wurde angewandt, um Unterschiede innerhalb der Gruppe der Mittelwerte/Mediane zu finden, während der Korrelationskoeffizienten-Test verwandt wurde, um die Beziehung der Arbeitsplatzfaktoren mit der Motivation der Lehrer zu bestimmen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sind vereinbar mit der Theorie der Bedürfnisse nach Maslow und verweist darauf, dass jede Person die Erfüllung bestimmter Bedürfnisse anstrebt.

Die vorliegende Studie zeigt, dass der tatsächliche Status in der Klassifikation der Gesamtbedürfnisse der Lehrer sein oder ihr Verhalten bei der Arbeit bestimmt. In anderen Worten, die Position, in der sich der Lehrer in der Hierarchie der Bedürfnisse befindet, beeinflusst seine Ausübung der Arbeit. Das Wissen über unerfüllte Bedürfnisse der Lehrer kann die Schuladministration befähigen, die Ausführung der Arbeit zu beeinflussen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie stimmen mit Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie und Hackmans Modell der Motivation überein. Herzbergs Theorie zeigt, dass intrinsisch wirkende Faktoren wie Anerkennung, die Arbeit selbst und Verantwortung zu Zufriedenheit bei der Arbeit führen, im Gegensatz zu Faktoren wie Verwaltung, Gehalt und Arbeitsbedingungen, auch bekannt als *dissatisfiers* (Unzufriedenheitsproduzenten) in Herzbergs Theorie. Sie wurden von den Lehrern als Faktoren, die sich negativ auf die Motivation auswirken, identifiziert. Schulorganisationen müssen sicherstellen, dass die Faktoren, die Zufriedenheit der Lehrer verursachen, gefördert werden, um Unzufriedenheit bei ihrer Arbeit zu vermeiden.