

Inhaltsverzeichnis

1. Anspruchsvolle Rahmenbedingungen	3
1.1 Besondere Belastungen im Lehrberuf	3
1.2 Forschungsbefunde zum Transfer	3
2. Neues Verhalten aufbauen – ein längerer Weg	4
3. Wer entscheidet über die Inhalte von Fortbildungen, an denen die ganze Schule teilnimmt?	4
4. Fortbildungen mit der ganzen Schule und Autonomiebedeutnis der Lehrpersonen	4
5. Fortbildungen mit der ganzen Schule und Unterstützung vieler Lehrpersonen	5
6. Transfer ermöglichen – Die Chancen von Schulleitungen	5
7. Das schulische Leitbild als Unterstützung der in einer Weiterbildung erarbeiteten Lernpunkte	7
8. Das Support-Team	8
9. Als Schulleitung Interesse zeigen	9
10. Vorsatzforschung – Ziele umsetzen	9
11. Die Positive-Self-Monitoring-Tabelle (Eichhorn, 2022)	11
12. Zusammenfassung	11

1. Anspruchsvolle Rahmenbedingungen

E-Learning, Workshops und andere Formen der Fortbildung boomen. Viele Führungskräfte finden das sehr hilfreich. Viele meinen, dass ihre Mitarbeitenden das Gelernte dann von sich aus in ihren Alltag umsetzen. Das ist auch bei einigen Lehrpersonen so. Vor allem bei „Lehrpersonen aus Leidenschaft“. Aber selbst die Mitglieder dieser Gruppe können schnell einmal an ihre Grenzen kommen. Nämlich beispielsweise,

1. weil ihr Arbeitsaufwand so hoch ist, dass sie so gut wie keine Zeit und Energie mehr haben, um das Gelernte weiter umzusetzen.
2. wenn sie der Ansicht waren, das Gelernte umzusetzen sei einfach, und sie im Alltag plötzlich spüren, dass das gar nicht so einfach ist. Das ist ein typischer Aspekt gerade im pädagogischen Bereich. Denn dort sind die Anforderungen an die Lehrpersonen sowieso schon äußerst hoch.

Diethelm Wahl sprach bereits 1997 vom „Handeln unter Druck“ – so der Titel seines Buches. Diese hohe Belastung ist immer noch vorhanden – und vermutlich sogar noch höher geworden. Eine aktuelle Studie der Deutschen Angestellten Krankenkasse zeigt, dass die vierte Lehrperson von Burnout gefährdet ist (DAK Studie 2020).

1.1 Besondere Belastungen im Lehrberuf

Doyle (2006) benennt einige der besonderen Anforderungen im Lehrberuf, wie z. B.

- Es ist nicht möglich, zukünftige Geschehnisse vorzusehen. Es kann jederzeit spontan vorkommen, dass eine Schülerin oder ein Schüler stört oder aus dem Unterricht.
- Es bleibt keine Zeit, um in Ruhe über die Reaktion auf eine schwierige Situation nachzudenken.
- Die Dauerbelastung ist permanent hoch.

Die genannten Aspekte verdeutlichen, wie schwierig es ist, zusätzlich das in Fortbildungen neu Erlernte umzusetzen.

1.2 Forschungsbefunde zum Transfer

Wir wissen aus der Forschung, dass es bereits im Beruf viele Lehrpersonen sehr anspruchsvoll ist, in ihrem Unterricht

1. mehr Anerkennung und Wertschätzung zu zeigen (Vierbuchen, Bartels, 2019).

Zahlreiche Studien zeigen in diesem Zusammenhang, dass dies sehr wichtig ist:

- Lehrpersonen, die SchülerInnen und Schüler mit herausforderndem Verhalten unterrichten, profitieren davon, wenn sie proaktive Unterrichtsstrategien wie Anerkennung und Wertschätzung einsetzen (Wong, et. al., 2015)
- Anerkennung und Wertschätzung sind zwei der wirksamsten Präventions- und Interventionsstrategien (Gable et al. 2009).

2. die Interventionsstrategien bei Unterrichtsstörungen umzusetzen (Wong and Wong, 2018).

Wenn eine Schülerin oder ein Schüler stört, geht es darum, zeitnah und ruhig zu intervenieren: Die Lehrperson weist den Lernenden nur kurz anzuweisen, was sie oder er tun soll – statt sich in Diskussionen verwickeln zu lassen, emotional zu reagieren, usw. Dann ist es wichtig, sofort weiter zu unterrichten und auch darauf zu achten, ob die oder der Lernende auch wirklich kooperiert, oder

Hohe Belastung im Lehrberuf

Strategie „Wertschätzung und Anerkennung“

8. Das Support-Team

Das Support-Team
als Unterstützer
individueller Ziele

Fallbeispiel

Das Support-Team einer Schule arbeitet nach den folgenden Aspekten, die seine Arbeit erleichtern und professionalisieren:

Die Zuständigkeit: Auch wenn die Mitglieder des Support-Teams am gleichen Thema arbeiten, z. B. mehr Anerkennung und Wertschätzung geben, die Interventionsleitlinien bei Unterrichtsstörungen umsetzen, die Einhaltung von Klassenregeln einfordern usw., wählt jedes Mitglied sein eigenes Ziel und bleibt bezüglich der Umsetzung dafür zuständig. Die Mitglieder des Support-Teams können sich gegenseitig Anregung geben. Letztlich entscheidet aber die zuständige Lehrperson, wie sie damit umgeht.

Learning-Community: Das Support-Team einigt sich auf das Kooperationskriterium: „Ich kann von allem, was meine Kolleginnen und Kollegen einbringen, etwas lernen. Oft sogar auch dann, wenn ich dem im ersten Moment gar nicht zustimme. Ich überlege vorher zuerst, was ich daraus lernen kann!“

Fehlertoleranz: „Wenn Kolleginnen und Kollegen Probleme ansprechen, ist das ein Zeichen von Souveränität und psychischer Stärke. Und es ist bedeutend wertvoller für jeden von uns, als wenn Kolleginnen und Kollegen schweigen, als ob sie alles im Griff hätten, obwohl das gar nicht so ist.“

Vertrauensklima: Die Mitglieder des Support-Teams bemühen sich um ein gutes Klima und vor allem um Offenheit und Vertrauen. Das bedeutet konkret,

- andere ausreden lassen.
- überlegen, ob man auch wirklich alles verstanden hat.
- darauf achten, was aus dem, was der andere berichtet, wertvoll sein könnte, z. B. dass er ein persönliches Anliegen hat.
- Anerkennung und Wertschätzung für das geben, was die einzelnen Teammitglieder schon erreicht haben – auch wenn es kleine Schritte sind.
- darüber nachdenken, wie man von Anregungen der Kolleginnen und Kollegen profitieren kann.

Wirksame Ziele: Die Mitglieder des Support-Teams stellen, wenn sie möchten, ihr Ziel vor. Alle überlegen sich:

- ob das Ziel klein und nicht zu groß ist.
- ob es konkret definiert ist.
- ob es realistisch ist.

Außerdem legen sie darauf, dass Ziele geändert werden können.

Die Vorteile: Nachdem ein Ziel besprochen wurde, überlegen die Mitglieder des Support-Teams welche Vorteile das Ziel für die Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrperson hat. Viele Lehrpersonen notieren die Vorteile, die sie bei der Umsetzung dazu motivieren, auch bei Schwierigkeiten eher dranzubleiben.

11. Die Positive-Self-Monitoring-Tabelle (Eichhorn, 2022)

Diese Tabelle unterstützt uns dabei, unsere Aufmerksamkeit auf das zu richten, was uns schon gelungen ist – statt auf Misserfolge, Fehler und Fehlschläge. Das motiviert, weiter dranzubleiben.

Mein Ziel		
Datum	Ich habe mein Ziel erreicht	Wie ich es geschafft habe

In der Spalte „Wie ich es geschafft habe“ können besondere Voraussetzungen eingetragen werden, z. B.: „Obwohl es heute in der Klasse sehr unruhig war, ist es mir gelungen, meinen Vorsatz umzusetzen. Das lag vermutlich daran, dass ich

- mich auf den Unterricht gut vorbereitet hatte
- damit gerechnet hatte, dass es in der Klasse unruhig werden kann.
- mir mit den Kolleginnen und Kollegen im Support-Team im Voraus überlegt hatte, wie ich dann handle.“

Wichtig

Geben Sie bitte nicht auf, wenn Ihre Pläne einmal nicht gelingen sollten. „Ausrutscher“ sind erlaubt! Im „Support-Team“ legen alle zusammen, was man daraus lernen kann!

Literatur

- ▶ **Achtziger, Anja/Goldsmith, Peter M./Sheeran, Paschal (2008):** Implementation intentions and shielding goal striving from unwanted thoughts and feelings. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 34, S. 381–393.
- ▶ **Chabuto, James E./Scholl, Richard W. (1998):** Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. In: *Psychological Reports* 82/3, S. 1011–1022.
- ▶ **Brehm, Jack W./Miron, Anca M. (2006):** Reactance Theory – 40 Years Later. In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 37/1, S. 9–18.
- ▶ **Clear, James (2020):** Die 1%-Methode – Minimale Veränderung, maximale Wirkung: Mit kleinen Gewohnheiten jedes Ziel erreichen. München. Goldmann Verlag.

Dieses Werk ist Bestandteil der RAABE Materialien

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Es ist gemäß §60b UrhWissG hergestellt und ausschließlich zur Veranschaulichung des Unterrichts und der Lehre an Bildungseinrichtungen bestimmt. Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH erteilt Ihnen für das Werk das einfache, nicht übertragbare Recht zur Nutzung für den persönlichen Gebrauch gemäß vorgenannter Zweckbestimmung. Unter Einhaltung der Nutzungsbedingungen sind Sie berechtigt, das Werk zum persönlichen Gebrauch gemäß vorgenannter Zweckbestimmung herunterzuladen, zu speichern und in Klassensatzstärke auszudrucken. Jede darüber hinausgehende Nutzung sowie die Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Hinweis zu §§ 60a, 60b UrhG: Das Werk oder Teile hiervon dürfen nicht ohne eine solche Einwilligung an Schulen oder in Unterrichts- und Lehrmedien (§ 60b Abs. 3 UrhG) vervielfältigt, insbesondere kopiert oder eingescannt, verbreitet oder in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht oder wiedergegeben werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Die Aufführung abgedruckter musikalischer Werke ist ggf. GEMA-meldepflichtig. Darüber hinaus sind Sie nicht berechtigt, Copyrightvermerke, Markenzeichen und/oder Eigentumsangaben des Werks zu verändern.

Sie wollen mehr für Ihr Fach?

Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



✓ **Über 5.000 Unterrichtseinheiten**
sofort zum Download verfügbar

✓ **Webinare und Videos**
für Ihre fachliche und
persönliche Weiterbildung

✓ **Attraktive Vergünstigungen**
für Referendar:innen
mit bis zu 15% Rabatt

✓ **Käuferschutz**
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:
www.raabe.de