

Stressfaktor Vielfalt Lehrerleben heute

(Carola Rieger)

Zunächst einige Wort zu meiner Person. Ich war 13 Jahre Schulleiterin zunächst einer Grund- und Hauptschule, dann einer Grund- und Werkrealschule in einem sozialen Brennpunkt der Stadt Reutlingen, sechs Jahre lang geschäftsführende Schulleiterin für die Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Förder- und Sonderschulen in Reutlingen und Vorsitzende des AK Schule/Wirtschaft in Reutlingen.

Beim Blick auf die Frage nach dem Lehrerleben heute möchte ich mit dem Leitbild der Gerhart-Hauptmann-Schule beginnen, das schon vor einigen Jahren im Schulportfolio formuliert wurde. Als oberstes Ziel sehen wir Lehrer die Aufgabe, Schülerinnen und Schüler in ihrer Selbstentfaltung so zu fördern, dass sie befähigt werden, gegenwärtige und zukünftige Anforderungen des Lebens als Individuen und als Mitglieder der Gesellschaft mitgestaltend zu bewältigen. Diese Anforderungen gelten sowohl für Fach- und Sachkompetenzen als auch für Personale Kompetenzen. Dazu vermittelt die Schule grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten nach den individuellen Lernmöglichkeiten jedes Schülers in den Gegebenheiten seines familiären Erfahrungsraumes.

Starke Aussagen, die eine ständige Gesprächsbereitschaft der Lehrer in der Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragen voraussetzen.

Konkret heißt das zum Beispiel für die Grundschule sich immer mit der Frage zu beschäftigen „wollen wir jetzt

doch die Jahrgangsmischung in der Eingangsstufe oder nicht?“ Niveaustufenermittlungen wiesen immer die enorme Bandbreite von Vorwissen, von intellektuellen Fähigkeiten und praktischen Begabungen und Lernverhalten unserer Schüler auf. Die Lehrerinnen und Lehrer arbeiten immer in mindestens vier Niveaustufen und sind der Ansicht, dass das Ziel, jedes Kind im Prozess seiner Persönlichkeitsentwicklung optimal zu fördern nicht möglich ist, wenn durch Jahrgangsmischung die Heterogenität noch erhöht wird.

Bei der Arbeit in der Werkrealschule ist es oberstes Ziel, Ausbildungsreife so zu gestalten, dass am Ende der Schulzeit der Übergang in eine Ausbildung oder bei einer sehr positiven schulischen Entwicklung der Übergang in eine weiterführende Schule stattfinden kann. Prozentual ausgedrückt heißt das, etwa 45% unserer Abgänger haben einen Ausbildungsvertrag, etwa 50% die Zusage für eine weiterführende Schule und nur etwa 5-8% in ein BEJ (Berufseinstiegssjahr) eintreten. Die Lehrer konzipierten das Konzept der beruflichen Bildung neu und beginnen mit der Orientierung in Berufsfeldern bereits in Klasse 5.

Selbstverständlich haben wir in den vergangenen Jahren ein Konzept zur individuellen Förderung entwickelt, in dem die Aufgaben des Lehrers und die Ziele für die Schüler festgeschrieben sind.

Im Bereich der Selbstevaluation haben sich die Lehrer intensiv mit Leistungsrückmeldung beschäftigt und haben dazu Qualitätsleitsätze formuliert.

1. Wir gewährleisten eine transparente und abgestimmte Leistungsbeurteilung

2. Wir führen Schülerinnen und Schüler systematisch dahin ihre eigenen Leistungen einzuschätzen. Für die Ermittlung des Ist-Zustandes wurde für Schüler und Lehrer ein digitaler Fragebogen mit Hilfe einer Befragungssoftware zur Selbstevaluation vom Landesinstitut für Schulentwicklung erstellt und durchgeführt, die Ergebnisse wurden in den Fachschaften interpretiert und diskutiert. Von der Evaluation zur Qualitätsentwicklung kam man dann durch die Festlegung von Mindeststandards in den Bereichen schriftliche Rückmeldung, mündliche Rückmeldung und Beratung in Einzelgesprächen.

Beginnend mit dem Schuljahr 2012/2013 haben sich die Lehrer zusammen mit zwei Prozessbegleitern in bis jetzt fünf pädagogischen Nachmittagen mit dem Thema Individualfeedback beschäftigt und zusätzlich in pädagogischen Fachgruppen versucht, eine Zusammenführung mit einer benachbarten Realschule zur Gemeinschaftsschule anzubahnen.

Wenn ich die Entwicklung der vergangenen zwei Jahre genauer betrachte möchte ich bezüglich der Aufgabe der Lehrer mit einem Bild beginnen, das der Kollege und Erziehungswissenschaftler Dr. Walter Korinek vor einigen Wochen im Arbeitskreis Bildung der CDU in Reutlingen gezeichnet hat.

Die Schule als Fluggesellschaft, die von sich selbst behauptet „Wir können alles, was Sie als Passagiere von uns verlangen“ – vor allem die unterschiedlichsten Ziele dieser Welt erreichen

Die Klasse als Flugzeug, in das Passagiere einsteigen mit den unterschiedlichsten Reisezielen, den

unterschiedlichsten Erwartungen hinsichtlich dessen, was dort angeboten wird – und alles mit der selbstverständlichen Erwartung, dass all diese Wünsche von der Besatzung schnellstmöglich, effektiv und effizient umgesetzt werden.

Die Lehrer als Piloten, die nicht recht wissen, wie sie mit diesen unterschiedlichen Erwartungen zurecht kommen sollen, sie haben keine klaren Aufgaben und Ziele. Persönlich ist das fliegende Personal desorientiert, Burn-Out-Symptome treten verstärkt auf. Letztlich bleibt das Flugzeug auf dem Boden, denn niemand weiß, wo es hinfliegen soll. Fortbildungen für das fliegende Personal werden zunehmend extern zur Steigerung der diversen auseinanderstrebenden Ziele der Gesellschaft angeboten

Das Management verspricht allen alles und verbreitet den Slogan „Mit uns können Sie alles erreichen, was Sie wollen.“ Die Manager selbst sind keine Piloten, haben in der Regel keinerlei fliegerische Erfahrungen, verstehen sich selbst als absolut kundenorientiert.

Die Verwaltungsebene der Gesellschaft wächst im Verhältnis zum fliegenden Personal, die administrative Ebene gewinnt an Wichtigkeit, da alle diese Aufgaben organisiert werden müssen. Diskutiert werden immer mehr Strukturfragen, wie diese Diversifikation optimal erreicht werden kann.

Betrachten wir die Aussagen im Werkstattbuch Hauptschule aus dem Schuljahr 2009/2010 zur Kompetenzanalyse über die Rolle der Lehrerin/des Lehrers in Unterricht und Schule bezüglich produktivem,

stärkenorientiertem Umgang mit der zu erwartenden Heterogenität so werden unter vielen anderen besonders die folgenden Fähigkeiten erwartet:

Vielfalt und Verschiedenheit der Lernenden werden als Selbstverständlichkeit berücksichtigt und allen werden aktive Erfahrungen mit dem sich anzueignenden Wissen ermöglicht. Dazu muss die Lehrerin/der Lehrer die Ursachen der Unterschiede im Lernen verstehen, da sie nur dann diese Unterschiede angemessen berücksichtigen können und Lernsettings, die eigenständiges Lernen begünstigen arrangieren können.

Selbstverständlich muss der Lehrende in der Lage sein, Motivationsprozesse hervorzurufen, zu stärken und zu unterstützen, Impulse zu setzen und er muss in der Lage sein, die dadurch erzeugte anspruchsvolle Lernkultur immer wieder zu evaluieren und zu reflektieren. Lernentwicklungen werden adäquat dokumentiert und sachlich beschrieben bevor sie interpretiert und bewertet werden.

Natürlich sind in einem neuen Lehr- und Lernverständnis auch die bisherigen Qualifikationen der Pädagogen unverzichtbar. Die große Veränderung soll darin bestehen, dass der aktiv Handelnde im Unterricht vor allem die Schülerin/der Schüler ist und nicht die Lehrerin/der Lehrer.

Die Grundidee der „Individualisierung“ als neues Paradigma von Schule wurde in den letzten Jahren weiter verstärkt. Im Fokus stehen nicht die Ziele der Schule bezüglich Bildung und ein Spektrum von Ressourcen, um diese erfolgreich vermitteln zu können, sondern im Fokus stehen allein die höchst unterschiedlichen Voraussetzungen, Prägungen und

Begabungen welche das Kind oder der Jugendliche mitbringen und die persönlichen Ziele, die erreicht werden wollen. Methodisch soll dies durch „Innere Differenzierung“ und „Individualisierung“ so umgesetzt werden, dass die Lehrerin oder der Lehrer im Unterricht für „jeden Schüler ein individuelles Lernpäckchen“ zusammenstellt. Die Idee des „Lernbegleiters“, des „Unterrichtskoachs“ ist die logische Fortsetzung dieser Grundidee.

Nun ist es für den neuseeländischen Erziehungswissenschaftler John Hattie keineswegs damit getan den Lehrer zum Lernbegleiter, zum Architekten von Lernumgebung zu verwandeln um erfolgreiches Lernen zu garantieren. Allerdings ist es auch zu einfach ihn auf die Aussage zu reduzieren „es kommt nur auf den Lehrer an“. Laut seiner Studie steht eine gute Lehrperson strukturiert und disziplinbewusst fachbezogen im Mittelpunkt des Geschehens. Sie ist also eine besonders aktive Lehrperson, die sich hervorragend vorbereitet, Regeln einübt, dazu Lernen durch Lehren, reziproken Unterricht und viele andere lernwirksame Settings vorsieht.

Mit Wachsamkeit, höchster Aufmerksamkeit, um gegebenenfalls, wenn etwas schief läuft behutsamen einzugreifen verfolgt ein guter Pädagoge laut Andreas Helmke die Arbeit seiner Schüler. Mit der von manchen Pädagogen geschätzten Vorstellung eines Lehrers, der das Lernen der Schüler bestenfalls begleitet und ansonsten darauf setzt, dass die Schüler das Richtige zur richtigen Zeit schon selbst entdecken werden, ist dieses Konzept allerdings nicht kompatibel. Warum? Weil die Selbststeuerung des Lernens nicht automatisch funktioniert, weil eigenständiges Lernen selbst gelernt

und geübt werden muss. Den Schülern bei der Erreichung dieses Zieles zu helfen, ist eine wichtige Aufgabe für jeden Lehrer.

Welchen Weg soll ich nun einschlagen, wenn ich ein erfolgreicher Lehrer sein möchte, ein aktiver Lenker von Lernprozessen?

Die Forschung zeigt, dass Schülerinnen und Schüler mit Lernschwierigkeiten und defizitären Sprachkompetenzen unbedingt eine starke Struktur, eine klare Führung, ein kognitives Gerüst und viele kurzschrittigen Hilfen, Anregungen und Rückmeldungen benötigen, ansonsten sind sie verloren. Wie gehe ich mit Inklusionsschülern um, bekomme ich Lernbegleiter oder Sonderpädagogen an die Seite? Begabte, lern- und leistungsstarke Schüler dagegen brauchen ganz andere Impulse. Was tue ich als Lehrer, wenn meine Klasse immer heterogener wird? Woher bekomme ich das Rüstzeug, um diesen Spagat zu leisten?

Aus dieser Frage leite ich die folgenden Forderungen ab:

- Wir brauchen eine Lehrerausbildung, die auf die zu bewältigenden Aufgaben hinführt
- Wir brauchen eine würdigende Feedbackkultur innerhalb der Schule und zwar sowohl im Lehrer-Lehrer als auch im Lehrer-Schulleitung Feedback.
- Wir brauchen aber auch eine würdigende Feedbackkultur auf der Ebene Schulleitung-Schulaufsicht außerhalb der Schule.
- Wir brauchen qualitativ hochwertige Fortbildungen und Prozessbegleitungen für Lehrer (wir haben in Reutlingen vor Jahren gute Vorträge z.B. mit

Andreas Helmke und gute Fortbildungen z.B. mit Frank Müller anbieten können weil wir eine Finanzierung mit Hilfe von Südwestmetall und der KSK Reutlingen stemmen konnten)

- Wir brauchen Anerkennung und Würdigung der Leistungen der Lehrer durch das Management (um beim Ausgangsbild zu bleiben), die sich auch in einem durchdachten Anrechnungskontingent für vielfältige zusätzliche Aufgaben widerspiegelt.