

II.1:

Die Rollen der Lehrperson in den Grundformen des Unterrichts



vgl. Meyer 2015

Leitfragen:

In der Ausübung welcher Rolle sehen Sie Ihre besonderen Stärken?

Welche Chancen sind damit verbunden?

In der Ausübung welcher Rolle sehen Sie eher eine Schwäche?

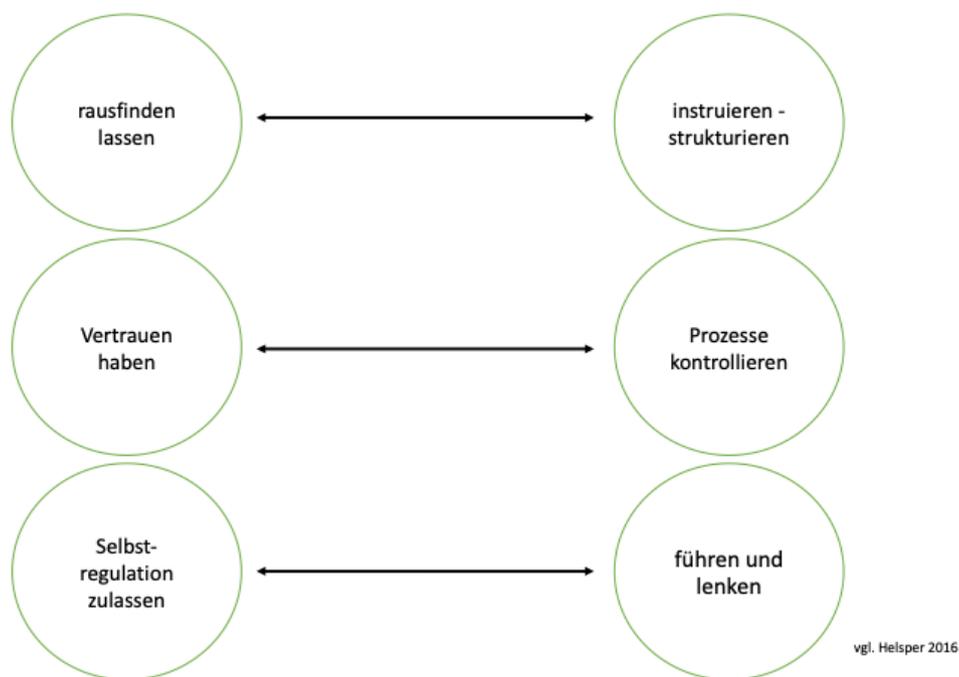
Welche Gefahren sind mit der Ausübung dieser Rolle für Sie verbunden?

II.2:

Der strukturtheoretische Professionsansatz

Antinomien: Pädagogisches Handeln ist grundsätzlich von einer widersprüchlichen Struktur gekennzeichnet. Diese bringt Spannungsverhältnisse mit sich, die „unhintergebar“ sind (vgl. Helsper 2021).

In strukturtheoretischer Perspektive ist eine Lehrperson dann professionell, wenn sie die von Widersprüchen gekennzeichneten Spannungsfelder (Antinomien) des pädagogischen Handelns erkennt und sie auf der Grundlage einer reflexiven Haltung, eines Arbeitsbündnisses mit den Lernenden und der Fähigkeit zum Fallverstehen begründet vermittelt.



Leitfragen:

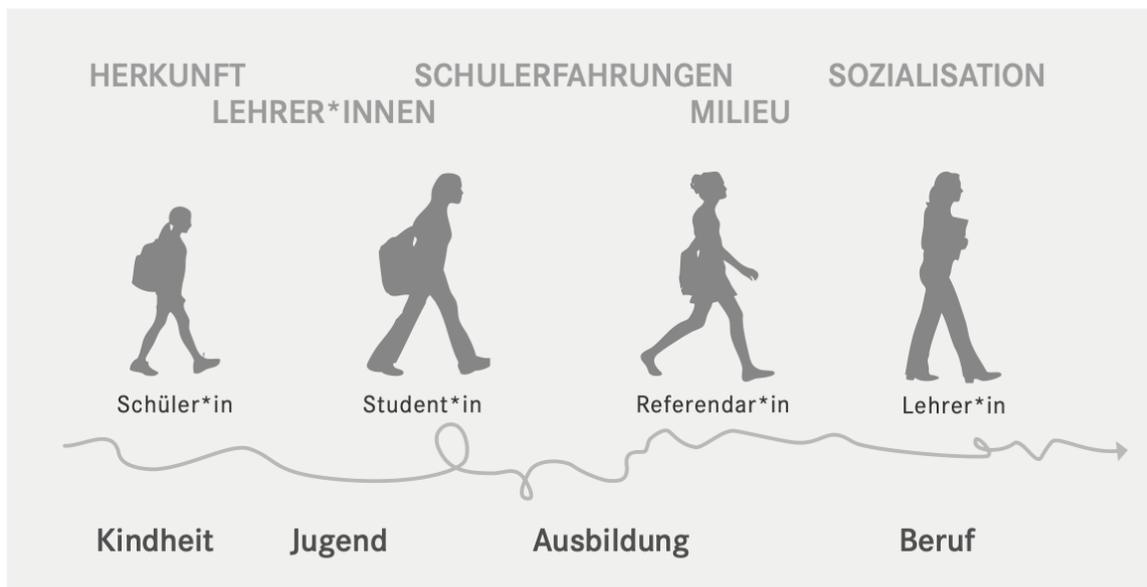
1. Markieren Sie die Position auf der jeweiligen Linie, die Ihnen und Ihrer Persönlichkeit besonders nahekommt.
2. In welchen Situationen Ihres beruflichen Handelns stellt sich die Herausforderung, die antinomischen Pole zu vermitteln, für Sie besonders? Wann entstehen u.U. Konflikte hinsichtlich der antinomischen Pole?
3. Welche Ihrer persönlichen Eigenschaften und beruflichen Fähigkeiten könnten dazu beitragen, die Vermittlung der antinomischen Pole in diesen Situationen positiv zu unterstützen?

II.3:

Der (berufs-)biografische Professionsansatz

Entwicklungsaufgaben: Professionalisierung ist ein berufslanger Prozess. Sie erfolgt auf der Grundlage einer erfolgreichen Bearbeitung von selbst gesetzten und/oder gemeinsam erarbeiteten Entwicklungsaufgaben (vgl. Hericks 2006).

In (berufs-)biografischer Perspektive ist eine Lehrperson dann professionell, wenn sie ihre Lernbiografie reflektiert, sich aus eigenem Antrieb Entwicklungsaufgaben setzt und Erfahrungskrisen als Chance für ihre Weiterentwicklung annimmt.



Cornelsen/Gine Seitz

Für den Berufseinstieg wurden von Hericks vier zentrale Entwicklungsaufgaben definiert und empirisch nachgewiesen:

Rollenfindung	„Die Entwicklungsaufgabe <i>Rollenfindung</i> beschreibt die Entwicklung einer professionellen Identität als Lehrerin bzw. Lehrer. Hierzu gehören insbesondere die Anforderung, Nähe und Distanz angemessen auszubalancieren sowie eigene und fremde Ansprüche mit den eigenen Ressourcen und Grenzen zu vermitteln“ (Hericks et al., 2019: 600; Herv. i. Orig.).
Vermittlung	„In dem Konzept <i>Vermittlung</i> sind Anteile der Lehrtätigkeit zusammengefasst, welche die Verbindung zwischen dem Lerngegenstand und den Lernenden herstellen. Die Lehrenden sind gefordert, ihr eigenes Verhältnis zu den Sachinhalten zu klären und eine Passung zwischen fachlichen Anforderungen und den Aneignungsprozessen der Schülerinnen und Schüler zu entwickeln“ (ebd.).
Anerkennung	„Unter der Kurzbezeichnung <i>Anerkennung</i> werden Anforderungen der Lehrtätigkeit gefasst, die die Wahrnehmung, Einschätzung und Lenkung der Schülerinnen und Schüler als entwicklungsbedürftige und entwicklungsfähige Andere – als Individuen oder als Lerngruppe – betreffen“ (ebd.).
Kooperation	„Die Entwicklungsaufgabe <i>Kooperation</i> fordert, einen Mitgliedschaftsentwurf im Kollegium zu entwickeln (Hurrelmann & Ulich, 2001) und sich aktiv mit der Schule als Institution und als Organisation auseinanderzusetzen. Dies schließt ein, die organisationalen und institutionellen Strukturen sowohl als Ressource als auch als Begrenzung des eigenen Handelns wahrzunehmen und mitzugestalten“ (ebd.).

Folgende Fragen können einen Einstieg in die Reflexion des eigenen Rollen- und Ausbildungsverständnisses darstellen:

- Was hat Sie motiviert, Lehrer:in werden zu wollen?
- Wie ist das Referendariat von Ihnen persönlich erlebt worden?
- Was haben Sie in der Rolle als Referendar:in als fördernd und angenehm, was als hinderlich und unangenehm empfunden?
- Welche Vorstellungen von einer guten Lehrkraft haben sich in dieser Zeit entwickelt?
- Inwiefern beeinflussen diese Vorstellungen heute Ihre eigene Arbeit als Lehrer:in?
- Welche Fähigkeiten in der Rolle als Lehrer:in würden Sie gerne weiterentwickeln?
- Auf welche Ressourcen greifen Sie zurück, um die komplexen Anforderungen in Ihrer Rolle als Lehrer:in konstruktiv zu bearbeiten?

II.4:

Berufsphasenspezifisch konkretisierte Entwicklungsaufgaben

Person: Berufsrolle

Sache: Vermittlung

<p>Veränderungsbereite Rollengestaltung Sich auf aktuelle Anforderungen einlassen Bereitschaft für Veränderungen Ressourcenbewusste Weiterentwicklung</p>	<p>Adressatendifferenzierende Vermittlung Den Blick für die Einzelnen öffnen Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung fördern Spezifische Förderung einzelner Schülerinnen und Schüler</p>
<p>Identitätsstiftende Rollenfindung Mit den eigenen Ansprüchen umgehen Eigene Ressourcen stärken und schützen Eigene Möglichkeiten nutzen Verantwortung als Berufsperson übernehmen</p>	<p>Adressatenbezogene Vermittlung Individuelle Passung des Unterrichts erreichen Lern- und Leistungsverhalten beurteilen, fördern Elternkontakte aufbauen und pflegen</p>
<p>Explorierende Rollenfindung Als Lehrperson auftreten, bewirken, Im Moment das Geschehen verantworten Eigene Vorstellungen erkennen, erproben und ausdifferenzieren</p>	<p>Sachangemessene Vermittlung Sachbezogenes Wissen aufbauen Unterrichtssequenzen planen, durchführen, Ergebnisse und Lernprozesse evaluieren Schüler/-innen im Lernen begleiten</p>
<p>Kohärente Klassenführung Klassendynamik erkennen und sich positionieren Führungsverantwortung für die einzelne Sequenz ausüben</p>	<p>Anschlussfähige Kooperation in und mit der Institution Kultur eines Kollegiums erkennen Schulkultur und ihre Möglichkeiten wahrnehmen Mit asymmetrischen Beziehungen umgehen</p>
<p>Anerkennende Klassenführung Klassenkultur aufbauen und pflegen Unterrichtsabläufe sicherstellen</p>	<p>Mitgestaltende Kooperation in und mit der Institution Sich im Kollegium positionieren Zusammenarbeit mit Vorgesetzten finden Systembezogene Möglichkeiten erkennen und nutzen</p>
<p>Adressatendifferenzierende Anerkennung Mitakteurinnen/-akteure in Klassenkulturgestaltung integrieren Führungsverantwortung für Prozesse von großer Reichweite übernehmen</p>	<p>Mitverantwortende Kooperation in und mit der Institution Wandel des Kollegiums als Chance nutzen Spezifische Aufgaben im Schulfeld übernehmen</p>

**Anforderung
als Impuls der
Entwicklung**

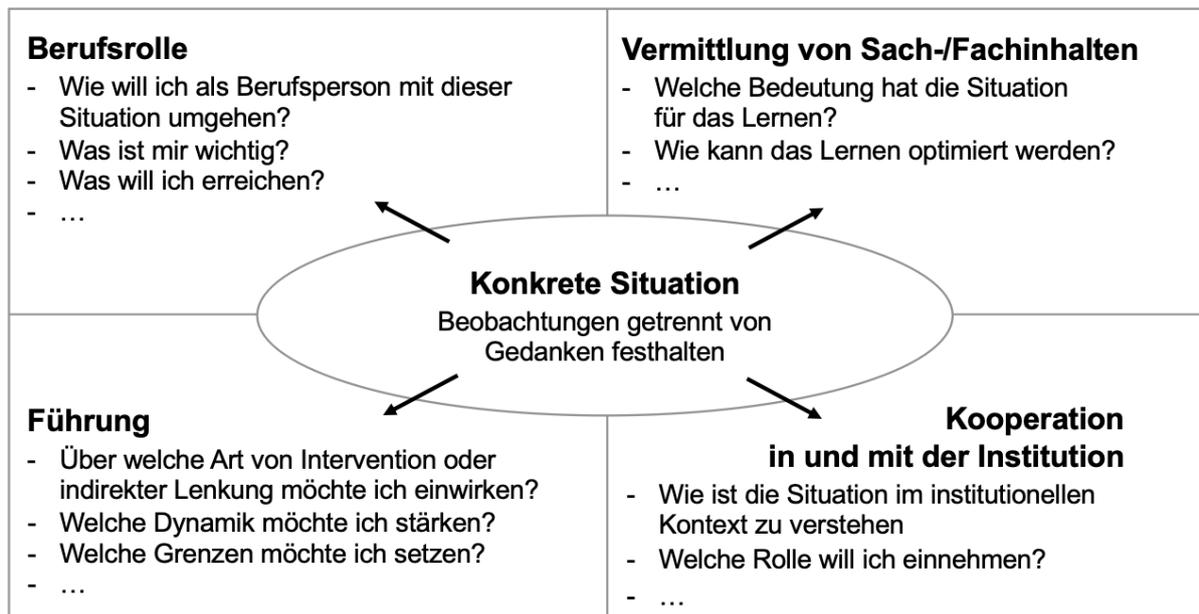
Adressatinnen/Adressaten: Anerkennung

Institution: Kooperation

Entwicklungsaufgaben des Berufseinstiegs von Lehrpersonen:

1. Adressatenbezogene Vermittlung: Der Blick der Lehrperson erweitert sich über das eigene unterrichtsbezogene Handeln auf das Lernen der Schülerinnen, um diese in ihrem Lernen zu erreichen und zu fördern.
2. Anerkennende Klassenführung: In der Interaktion mit der Klasse und den einzelnen Schülerinnen ist die Lehrperson gefordert, eine Lernkultur aufzubauen, zu etablieren und die Klassen in ihrem schulischen Lernen und Verhalten zu führen.
3. Identitätsstiftende Rollenfindung: Im Zentrum steht die berufliche Rolle der Lehrperson, die es zu finden und zu gestalten gilt.
4. Mitgestaltende Kooperation in und mit der Institution Schule: Das Einnehmen der Berufsrolle geht mit der Mitverantwortung im schulischen Kontext einher. Als Lehrperson Teil der Schule zu werden und diese mitzugestalten und mitzuverantworten, stellt den Kern der vierten Entwicklungsaufgabe des Berufseinstiegs dar.

Impulse zur Reflexion herausfordernder Situationen, nach Zugängen der beruflichen Entwicklungsaufgaben differenziert



aus: Keller-Schneider, M. (2021): Entwicklungsaufgaben aus entwicklungspsychologischer sowie aus stress- und ressourcentheoretischer Perspektive als Zugang zur Professionalisierung von (angehenden) Lehrpersonen. Zürich, S. 11-16.

Wittek, D. & Keller-Schneider, M. (2022): Als Lehrperson in den Beruf einsteigen. Stuttgart, S. 27-32.

II.5:

Das Phasenmodell des Deeper Learning und die damit einhergehende Lehrerrolle

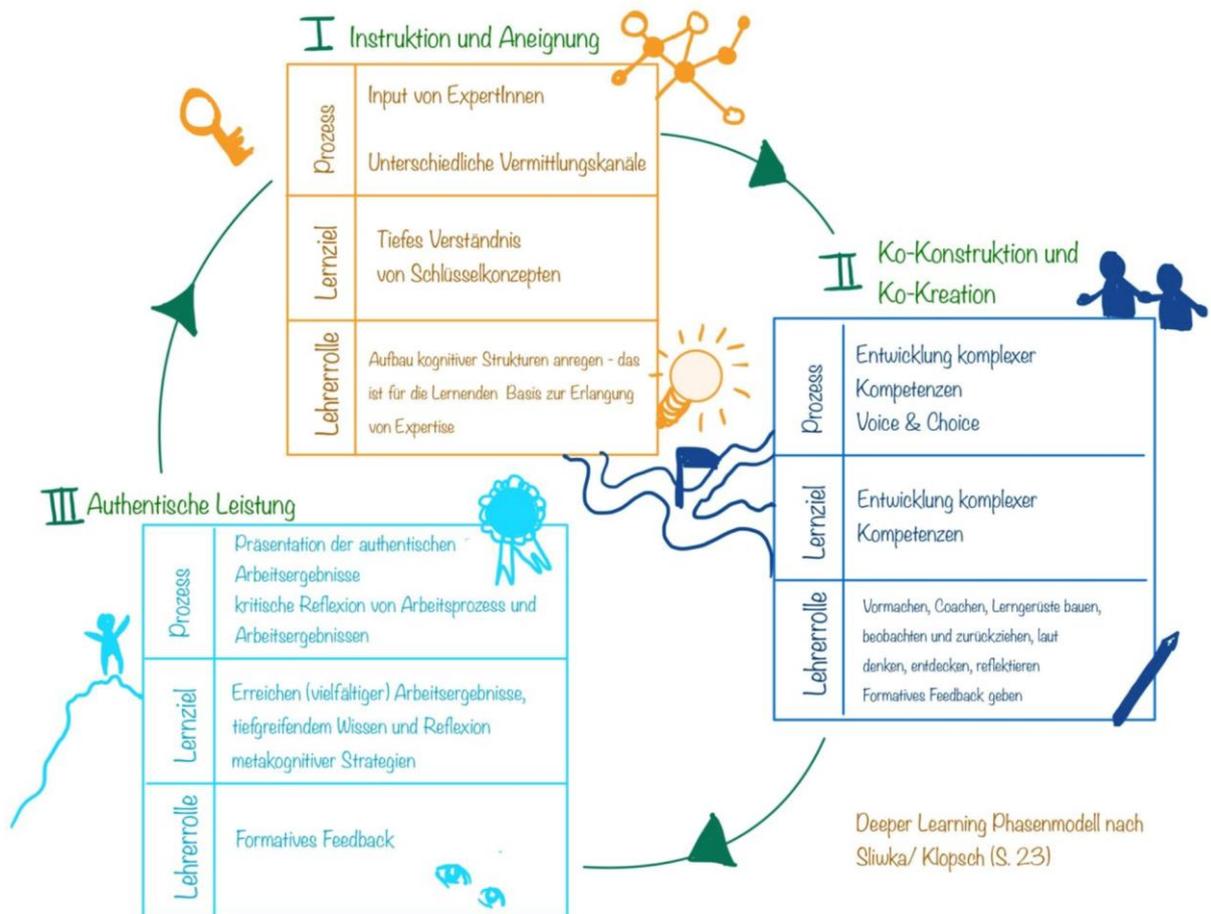
1. Basis: Drei Phasen des Unterrichtsmodells *Deeper Learning*:

Phase 1: Instruktions- und Aneignungsphase von Wissen

Phase 2: Projektarbeit der Lernenden

Phase 3: Präsentation der Projekte, Reflexion und Evaluation des Lernprozesses und der Lernprodukte

Quelle: <https://www.campushebe.de/deeper-learning/>

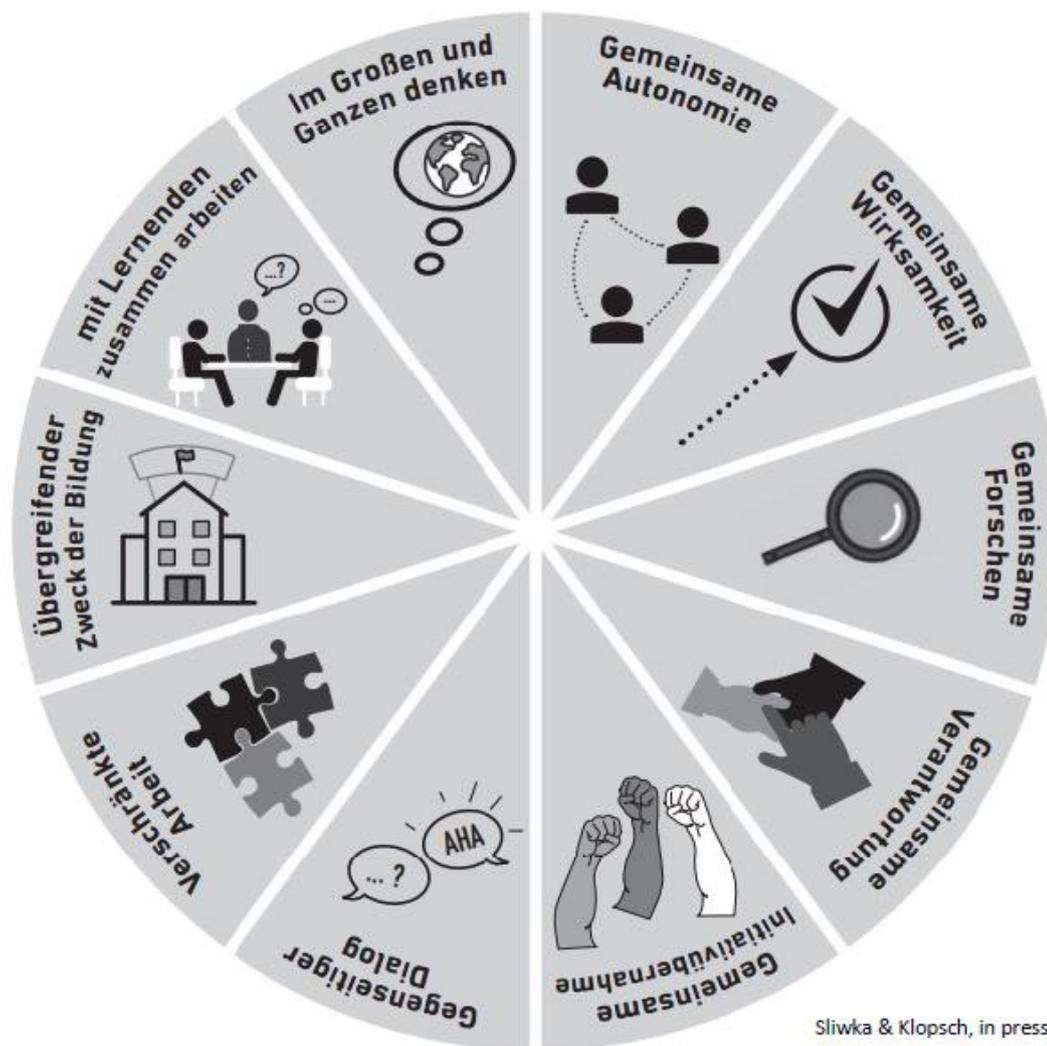


Weiterführendes Erlärvideo, 14 Minuten, von Dr. Anne Sliwka über das Unterrichtsmodell des Deeper Learning in der Schule: <https://youtu.be/2otby2gO4DA>

2. Das Lehrerhandeln innerhalb dieses Unterrichtsmodells und das Konzept der kooperativen Professionalität

Bei der Umsetzung dieses Unterrichtsmodells bietet es sich an, dass Lehrkräfte auf der Basis der kooperativen Professionalität kokonstruktiv miteinander arbeiten.

Die kooperative Professionalität zielt auf kollektive Wirksamkeit (statt individueller Selbstwirksamkeit) bei der gemeinsamen Erforschung und Weiterentwicklung des Lehrens und Lernens. Dieser Prozess führt zur Professionalisierung der Lehrkräfte und einer Transformation von Schule und Unterricht. Er beinhaltet die dargestellten zehn Prinzipien, die nachfolgend stichpunktartig erläutert werden:



Gemeinsame Verantwortung

... der kooperierenden Lehrkräfte für alle am Projekt teilnehmenden Lerner

- Geteilte Verantwortung (Entlastung)
- Mehr Ansprechpartner für Lernende
- Gemeinsame Verantwortlichkeit der Lehrkräfte dient als Vorbild für Lernende

Gemeinsame Initiativübernahme

- Aktive und kreative Weiterentwicklung von Unterricht und Schule
- Positive und konstruktive Inkaufnahme der Möglichkeit des Scheiterns von innovativen Herangehensweisen
- Gemeinsame Expertise und Erfahrungen sichern die Qualität des Vorgehens

Gegenseitiger Dialog

- Ausgangspunkt: Wunsch nach Inspiration und Information, individuelle oder schulwiete Erfahrungen
- Bedingungen: Kompromissbereitschaft und Verständigungsorientierung
- Impulse aller Beteiligten
- Mögliche Nutzung unterschiedlicher Formen der Kommunikation bei gemeinsamen Austausch- und Planungsprozessen

Verschränkte Arbeit

- Arbeitsbereiche der Lehrkräfte verschränken sich komplementär zu einem gemeinsamen Ganzen (Entlastung)
- Ermöglichung eines breiteren und evtl. tiefergehenden Lehr-Lernangebots für die Lernenden
- Komplexität und Mehrperspektivität
- Arbeitsteilung bei der Unterstützung der Lernerteams

Übergreifende Bildungsziele

- Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden (Mastery, Kreativität, Identität)
- Möglichkeit für Lernende, vielschichtige (digitale) Zugänge zur Welt wahrzunehmen und damit zu lernen

Mit Lernenden zusammenarbeiten

- Aktive Einbindung der Lernenden in die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen
- Lernende teilen ihre Wahrnehmung von Lernprozessen mit (z.B. gelingenden oder problematischen)
- Jeder Schüler/jede Schülerin muss sich ein eigenes Wissensfundament aneignen (Phase 1), dann entwickeln die Lernenden eine eigene gemeinsame Fragestellung und bearbeiten diese (dynamisches Selbstkonzept, Phase 2) und stellen ihr Ergebnis vor (Phase 3).
- Zunehmende Verantwortung der Lerner bei der Steuerung ihrer Lernprozesse
- Die Lehrer nehmen die Schüler:innen als Dialogpartner mit eigener Expertise über ihr Lernen ernst

Im Großen und Ganzen Denken

- Lehrer denken über das Große und Ganze schulischer Bildung nach und beziehen es in ihre Unterrichtsplanung mit ein
- Ganzheitlicher Blick > interdisziplinär > produktive Sythese > Annäherung an die Komplexität der Welt
- Gestaltung hybrider Lernumgebungen (z.B. digitale und analoge Lernmaterialien und Lernorte)

Weiterführendes Erklärvideo: <https://www.youtube.com/watch?v=Of4XkpVkJyW>

II.6:

Der kompetenzorientierte Professionsansatz

Wissen - Können - Wollen: Die drei Dimensionen bilden die Kerndimensionen von Kompetenz (vgl. Weinert 2001). Um die berufsethische Verantwortungsübernahme stärker zu betonen, wird auch von Wissen - Können - Wollen und Haltung gesprochen (vgl. Meyer & Junghans 2022).

In kompetenzorientierter Perspektive ist eine Lehrperson dann professionell, wenn sie in den vorgegebenen Anforderungsbereichen hohe Kompetenz entwickelt und über die affektiven und motivationalen Voraussetzungen für selbstreguliertes Arbeiten verfügt.

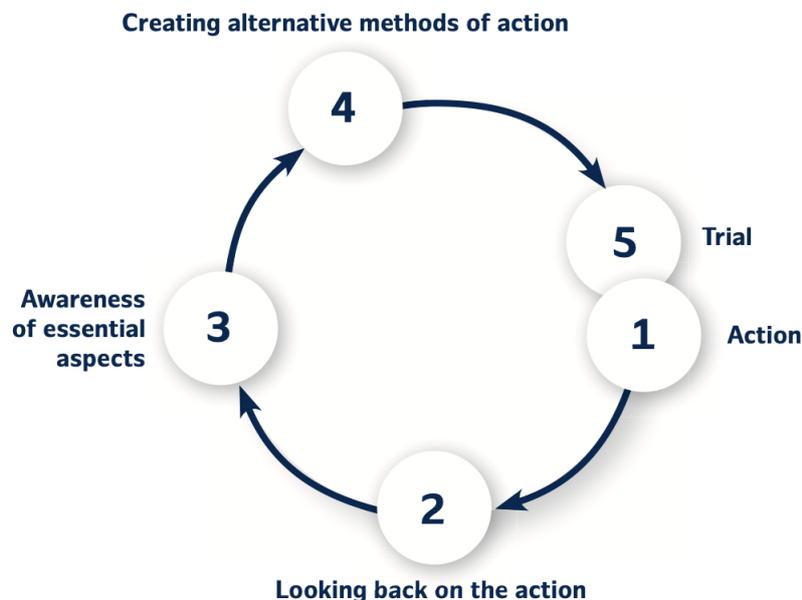


Das generische Modell professioneller Kompetenz, Abb. nach König (2016: 137)

II.7:

Der Reflexionszirkel nach Korthagen (ALACT-Modell)

Mit dem Reflexionszirkel können Sie eine komplexe Situation wie z. B. eine Unterrichtssituation oder ein schwieriges Gespräch analysieren und in Teilbereichen greifbar machen. Nehmen Sie sich Zeit für die einzelnen Schritte. Schildern Sie sich oder einem Gesprächspartner im ersten Schritt eine reale Situation. Fokussieren Sie anschließend die Handlung sowie die damit verbundenen Gefühle und Gedanken. Kommen Sie auf den Punkt. Erst wenn in Schritt 3 deutlich herausgearbeitet ist, welches Anliegen/welche Anliegen bearbeitet werden sollen, können Sie konkrete Handlungsoptionen erarbeiten, um in einer ähnlichen Situation beim nächsten Mal professionell zu reagieren. Um eine Mehrperspektivigkeit zu erreichen, kann Punkt 4 gut im Gespräch bearbeitet werden. Das Hinzuziehen von Tipps aus der Fachliteratur ist an dieser Stelle sehr hilfreich. Schließlich entscheiden Sie in Schritt 5, wie Sie weiter vorgehen möchten. Denken Sie daran, sich realistische Ziele zu setzen.



Leitfragen für die Reflexion

1. Was habe ich erlebt? Was genau ist passiert?
Wer war daran beteiligt? Welche Gefühle hatte ich?
2. Wenn ich jetzt mit etwas Abstand auf das Erlebte zurückblicke:
Was steht dann für mich im Vordergrund?
Was beschäftigt mich heute noch am meisten?
3. Welche Anliegen ergeben sich daraus für mich?
Was möchte ich klären/ergründen?
4. Was kann ich beim nächsten Mal anders machen?
Welche Ratschläge bekomme ich in der Literatur?
5. Das werde ich konkret ausprobieren!

II.8:

Das Entwicklungsquadrat

Im Gegensatz zur klassischen Unterrichtsnachbesprechung, die unmittelbar an das Beobachtete anknüpfen möchte und die häufig den Blick auf Details aus der Perspektive der (Fach-) Didaktik oder Pädagogik richtet, erweist es sich für wirksame Reflexionsprozesse als sinnvoll, Unterricht oder andere berufliche Handlungssituationen mit einem gewissen zeitlichen Abstand zu betrachten und zu eruieren, was (auch auf der emotionalen Ebene) als bedeutsam im Bewusstsein bleibt. Hier kann ein einfaches Werkzeug wie das Entwicklungsquadrat hilfreich sein und als Ausgangspunkt für eine theoriegeleitete Reflexion genutzt werden.

Im Entwicklungsquadrat können die Lehramtsanwärter:innen ihre wichtigsten Erkenntnisse und Vorsätze festhalten: Vom Aha-Moment zum Verbesserungswürdigen, dann die Stärken nutzen, um einen konkreten, sofort umsetzbaren Vorsatz zu fassen.

Stärken	Verbesserungswürdiges
Aha!-Erlebnisse	Ziele / Vorsätze