

Inhalt

Vorwort	7
1. Kollegiale Fallberatung	9
1.1 Ein Intervisionsmodell	9
1.2 Inhaltliche und methodische Aspekte der Intervention	11
Übung: Systemische Arbeit zur eigenen Lernbiografie	20
1.3 Zwei Leitbegriffe für die Lehrerrolle: „Präsenz und Absenz“	24
1.4 Damit wir mitreden können: „Lernen und Gehirn“	31
Übung: Lernen und Gehirn	37
<i>Filmdeutung 1: Hundeliebe. Auch Rivalität</i>	38
2. Beratungstabu „Unterricht“	47
2.1 Resonanz	54
Übung: Der Resonanz erzeugende Unterrichtseinstieg	55
2.2 Transparenz	57
Übung: Transparenz	59
2.3 Instruktion	61
Übung: Instruktion in der Form des Lehrlingslernen	65
2.4 Konstruktion	66
Übung 1: Präzisierung von Arbeitsanweisungen	72
Übung 2: Eingreifen oder Nicht-Eingreifen in die Gruppenarbeit?	73

2.5 Präsentation	75
2.6 Evaluation	77
<i>Filmdeutung 2: Stalker. Auch Unterricht ist kein Picknick</i>	78
3. Unterrichtsentstörungen	81
3.1 Klassenmanagement	81
3.2 Störungsprävention	83
Übung: Nonverbale und verbale entstörende Signale senden!	91
3.3 Störungsintervention – Ein Beispiel: „ <i>Mir ist nur die Hand ausgerutscht!</i> “	92
Übung: Hilfen für die Selbstdiagnose – Provozierende Schüler	95
3.4 Diagnose von Unterrichtsstörungen	96
Übung: Diagnose von unerwünschtem Verhalten	101
3.5 Praxisbeispiel für eine kooperative Strategie: <i>Klassentage</i>	104
<i>Filmdeutung 3: Winterreise. Auch Burnout</i>	107
4. Beratungsmodelle für die Schulentwicklung	115
4.1 Problemanzeige	116
4.2 Kollegiale Hospitation	118
Übung: „Szene-Stopp-Reaktion“	125
4.3 Videoanalyse	126
Übung: Microteaching	128

*Die gemeinsame Not verlangt die größtmögliche
Beratung über das, was die Not wenden kann.*
Eugen Fink, Erziehungswissenschaft und
Lebenslehre, Freiburg 1970, 190.

Vorwort

Lehrer sind nicht beratungsresistent. Das habe ich selbst erfahren. *Vielleicht* haben Lehrer und Lehrerinnen manchmal noch nicht die Erfahrung gemacht, dass man die persönlichen und fachlichen Ressourcen von Kolleginnen und Kollegen für die Verbesserung eigener Professionalität nutzen kann. *Vielleicht* sind wir in der Schule zu wenig gewohnt, uns über unsere Arbeit miteinander zu beraten. *Vielleicht* sind wir zu sehr darauf getrimmt, selbst zurechtzukommen. *Vielleicht* werden wir manchmal auch zu sehr gezwungen im Team zusammenzuarbeiten, ohne den Gewinn zu sehen. *Und vielleicht* sind auch die ministeriellen Wünsche nach fächerübergreifendem Unterricht, Teambildung im Kollegium und gemeinsamer Schulentwicklung manchem von uns zu abstrakt. Wer weiß, was uns im Einzelnen manchmal daran hindert, uns als kompetente Kollegen gegenseitig zu beraten? Eines weiß ich jedenfalls: Wir sind nicht beratungsresistent. Wir können uns gegenseitig beraten. Wir können einander unterstützen und helfen. Denn ich weiß auch: Kollegiale Beratung funktioniert und ist einfach. Jedes Kollegium kann sie ohne fremde Hilfe initiieren. Es brauchen nur drei, vier Dinge beachtet werden. Im Grunde muss man nur ein paar Kolleginnen und Kollegen in der Schule ansprechen, einen Gesprächstermin vereinbaren und die hier vorgestellten Gesprächsregeln berücksichtigen oder sie entsprechend eigener Bedürfnisse abändern. Und schon kann es losgehen, das Handeln in der

1. Kollegiale Fallberatung

1.1 Ein Intervisionsmodell¹

Intervision bedeutet, dass Kollegengruppen lernen, ihre eigene Arbeit zu reflektieren, die Interaktionen in der Schule besser zu verstehen und sich gegenseitig zu beraten.

Eine Intervisionsgruppe funktioniert nach folgenden Gesprächsregeln: Ein Gesprächsleiter für die Intervisions-sitzung wird bestimmt. In einer ersten kurzen Gesprächsrunde werden von den Kolleginnen und Kollegen Themen oder Fälle genannt, für die sie sich eine Beratung wünschen. Natürlich muss nicht jeder einen Fall „dabei haben“. Wer möchte, kann in dieser Runde kurz sagen, wie es ihm/ihr gerade geht.

Falls mehrere Themen genannt werden, müssen sich die Kollegen, die ein Thema einbringen möchten, auf ein Thema oder eventuell auf die Reihenfolge der Themen einigen. Sollen mehrere Themen besprochen werden, muss der zeitliche Rahmen für die Einzelthemen von der Gruppe bestimmt werden.

Falls die Einbringenden sich nicht entscheiden wollen oder ihnen die Themen gleich wichtig erscheinen, muss der Kollegenkreis entscheiden, welches Thema für ihn momentan vorrangig ist. Kriterium für die Wahl: Welches Thema scheint (sachlich oder persönlich gesehen) am dringendsten zu sein?

¹ Das Beratungsmodell haben mein Kollege Burkhard Hoffmann und ich formuliert. Dafür gibt es kein Copyright. Es gibt viele ähnliche Abläufe, wie z.B. das „Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung“; www.kollegiale-beratung.net oder von „Ergon, Team Kronberg, Organisationsentwicklung und Coaching“.

ander im Kopf besser aufzulösen und die zum Lernen erforderliche Offenheit und innere Ruhe bzw. suchende Unruhe wiederzufinden als Vertrauen. Lernen heißt demnach, Dinge in Beziehung setzen zu können. Basis dafür ist die Beziehung, die wir zu unseren Kindern haben (Gerald Hüther, 70ff.).

Übung: Lernen und Gehirn

Ziel

Konsequenzen aus dem Zusammenhang von Lernen und Gehirn für den Unterricht erarbeiten.

Einzelarbeit

Notieren Sie sich anhand von zwei bis drei der folgenden Thesen jeweils eine konkrete Veränderung, die Sie in Ihrer nächsten Unterrichtsstunde vornehmen können.

1. Das meiste und wichtigste lernen Kinder von allein, wenn wir ihnen ein einigermaßen ordentliches Umfeld bieten, wozu vor allem auch die Schule gehört.
2. Wenn unsere Schüler lernen, Sachverhalte selbständig zu erschließen, dann können aus Fakten Kompetenzen werden.
3. Lernen funktioniert nur bei guter Laune, es braucht gleichermaßen Anregung und Entspannung.
4. Das Gehirn ist ein soziales Organ, darum braucht Lernen gegenseitige Resonanz, d.h. für unsere Schüler eine positive Wahrnehmung von uns Lehrerinnen und Lehrern.
5. Wissen kann nicht vermittelt werden, es kann nur jeweils neu geschaffen werden. Erfasste Bedeutungsgehalte verankern sich besser als mechanisch Gelerntes.
6. Gefühle sind intelligent, weil auf sie schnell und unmittelbar zurückgegriffen werden kann.
7. Es gibt kein Zeitfenster für das Lernen, jedes Muster kann verändert werden.

2. Beratungstabu „Unterricht“

Angeblich darf man einem Mann eher sagen, dass er schlecht im Bett ist, als dass er ein schlechter Autofahrer sei. Lehrerinnen und Lehrer können entsprechend eher ertragen, dass man ihnen vorwirft, schlechte Pädagogen zu sein, als schlechten Unterricht zu machen. Ist daher das Thema „Unterricht“ in der Beratung tabu?

Mir fällt jedenfalls auf, dass in der Beratung vor allem die *lieben* Kolleginnen und Kollegen, die *lieben* Schülerinnen und Schüler, die *liebe* Schulleitung und die *netten* Vorgaben „von Oben“ thematisch werden. Was ist jedoch mit dem eigenen Unterricht? Bietet er nicht ganz zentral die häufigsten Belastungsmomente? Braucht nicht unser „Kerngeschäft“ in der Beratung unsere größte Aufmerksamkeit? Warum widmen wir uns dem in unseren Beratungen also eher selten und am Rande? Unterricht ist anscheinend etwas sehr Intimes. Die Schüler sind vielfach genauso diskret, wie die Ehefrauen, wenn es um die Leistungen in diesen intimen Stunden geht. Zuschauer bei diesem Geschäft wie Referendare und Praktikanten oder gar Teilnehmer der Kollegialen Beratung sind nicht erwünscht. Ehrlich gesagt, mir geht es da tendenziell nicht anders.

Zwei Anlässe haben dazu geführt, mich wieder stärker mit der Gestaltung des eigenen Unterrichts zu beschäftigen, zum *einen* haben wir an unserer Schule in unserer Stundenplanung stärker von Einzelstunden auf Doppelstunden umgestellt, zum *anderen* haben wir unterstützend eine schulinterne Fortbildung zum Thema „Unterrichtsmethoden“ durchgeführt. Beides finde ich gut, bin aber überrascht, dass anscheinend viele Kollegen sich mit diversen Unterrichtsmethoden gut auskennen und daher keinen Fortbildungsbedarf haben und dennoch über die neue Taktung schimpf-

fen. Merken sie also doch, dass diese andere Taktung des Unterrichts ein methodisches Umdenken erfordert, für die sie nicht genügend Instrumente entwickelt haben? Mir jedenfalls geht es so. In 45 Minuten mag man noch Ostereierpädagogik veranstalten, bei der der Lehrer das Wissen versteckt, das die Schüler finden sollen. Oder Pfingstpädagogik: In der zu Beginn der Stunde ein Impuls mit der fröhlichen Aufforderung, „Na, was fällt euch denn mal dazu ein?“ gegeben wird und frei nach Beckett bis zum Klingeln „Warten auf Aha!“ gegeben wird.

Um selbst nicht dem Gefühl zu erliegen, dass Schule mehr und mehr zu einer Unterrichtsvollzugsanstalt wird, habe ich mir wieder verstärkt aus der pädagogischen Literatur Hilfe geholt und mich auch wieder beraterisch umgesehen.

Zunächst möchte ich die Literatur nennen, die mich ins Denken gebracht hat, bevor ich die Konsequenzen, die sich mir für Unterricht und Beratung nahelegen, ausführe.

Wenn ich z.B. Hilbert Meyers¹⁴ zehn Merkmale eines Guten Unterrichts nehme und als Checkliste sehe, was kann ich da mit einem (+) versehen und wo muss ich leider immer wieder ein (-) einsetzen? Und wenn ich ein Plus habe, wie sieht das in einer Skalierung zwischen eins und zehn aus? Bin ich erst bei 1–2 oder schon im mittleren Bereich bei 4–5 oder gar schon bei 8–9? Wollen Sie den guten Unterrichtscheck mitmachen?

Hier sind die zehn Merkmale:

1. Klare Strukturierung
2. Hoher Anteil echter Lernzeit
3. Lernförderliches Klima
4. Inhaltliche Klarheit
5. Sinnstiftende Kommunikation
6. Methodenvielfalt
7. Individuelles Fördern
8. Intelligentes Üben

¹⁴ Hilbert Meyer, Was ist guter Unterricht? Berlin 2004.

4. Beratungsmodelle für die Schulentwicklung

Es mag nicht völlig sinnlos sein, wenn ich als einzelner in der Schule, versuche mich weiterzuqualifizieren und fortzubilden. Dadurch wirklich etwas zu verändern, ist jedoch schwer. Man wird selten mit einem Kanadier einen Luxusdampfer vom Kurs abbringen. Wenn man wenigstens wahrgenommen werden würde? Besser ist es sich in Kollegialen Beratungsteams zusammenschließen. Was macht jedoch unser Luxusdampfer? Ein paar kleine Schnellboote werden ihm doch wohl kaum unbemerkt bleiben? Aber seinen Kurs? Wird er den ändern? Am besten wird es sein, wir verstehen uns selbst als Teil der Mannschaft auf dem Luxusdampfer! Warum sollten wir unsere Wahrnehmungen und Entwicklungswünsche nicht ins Schulleben einbringen? Warum sollte nur der *nächste* Studientag im Kollegium vorbereitet werden? Warum nicht die nächsten *beiden* zum Thema: Kollegiale Beratung als Motor der Unterrichtsentwicklung? Warum können wir nicht Teams bilden, die mit unterschiedlichem Fokus und unterschiedlichen Methoden Kollegiale Beratung durchführen? Warum lassen wir uns nicht bei einer Impulsveranstaltung eine gediegene Speisekarte, die eines Luxusdampfers würdig ist, vorlegen, um daraus das für einzelne Gruppen und Grüppchen Geschmackvollste auszusuchen? Und warum berichten wir nicht beim nächsten Studientag (verpflichtend!), was sich in einem Jahr in unseren kleinen Teams entwickelt hat? Warum sollte eine Dokumentation dieser Teamarbeit nur der persönlichen Entwicklung und der institutionellen Qualität dienen? Warum kann nicht auch beschlossen werden, dass die Gesamtkonferenz die vielfältigen Formen Kollegialer Beratung für so wichtig hält, dass sie die Schulleitung bittet, deren Teilnahme bei Beförderungen besonders zu berücksichtigen?