

# Berufs- und Rollenverständnis entwickeln und gestalten (Stand: 2022-01-01)

Die Professionalisierung des Berufs- und Rollenverständnisses ist eines der zentralen Ziele der Lehrerbildung. Diesem Ziel Rechnung tragend, eröffnet das Ausbildungsformat „Berufs- und Rollenverständnis entwickeln und gestalten“ angehenden Lehrkräften die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Ausgehend von ihren eigenen biographischen Lern- und Lebenserfahrungen, reflektieren die angehenden Lehrkräfte theoriegeleitet aktuelle Praxissituationen und entwickeln daran anknüpfend neue Perspektiven und Lösungsansätze für aktuelle und zukünftige berufliche Herausforderungen. In fachrichtungsübergreifenden Coaching-Gruppen werden im Rahmen einer Kollegialen Fallberatung konkrete Anliegen der angehenden Lehrkräfte, die die Entwicklung ihres Berufs- und Rollenverständnisses betreffen, beraten. Impulsgebend für die Formulierung eines Anliegens zur Kollegialen Fallberatung sind die unten 2. aufgeführten Reflexionsimpulse. Ziel der Kollegialen Fallberatung ist es, bedarfsorientiert die Entwicklung von neuen Perspektiven, Lösungsansätzen und konkreten Handlungsmöglichkeiten zu unterstützen. Alle Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt und nicht nach außen getragen.

## 1. Kollegiale Fallberatung

1.1.	Rollen in der Kollegialen Fallberatung.....	2
1.2.	Ablauf der Kollegialen Fallberatung.....	3
1.3.	Rollenkärtchen zur Kollegialen Fallberatung.....	5

## 2. Reflexionsimpulse

2.1.	Reflexionsimpuls: Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne!.....	10
2.2.	Reflexionsimpuls: Zeitmanagement.....	12
2.3.	Reflexionsimpuls: Umgang mit Konflikten.....	16
2.4.	Reflexionsimpuls: Umgang mit Belastungssituationen.....	20
2.5.	Reflexionsimpuls: Entlastungen im Schulalltag.....	26
2.6.	Reflexionsimpuls: Gesund bleiben im Lehrerberuf.....	33
2.7.	Reflexionsimpuls: Unterrichtliche Routinen (weiter-) entwickeln.....	41
2.8.	Reflexionsimpuls: Die ersten Berufsjahre nach dem Vorbereitungsdienst meistern.....	45

## 1. Kollegiale Fallberatung

---

### 1.1. Rollen in der Kollegialen Fallberatung

## Rollen in der Kollegialen Fallberatung

### Moderation

- strukturiert den Ablauf
- moderiert und beobachtet den Gruppenprozess
- fasst die wichtigen Punkte noch einmal zusammen und lässt die Fallgeber:in prüfen, ob alles richtig verstanden wurde
- wird in den Beratungsrunden der Gruppe auch Teil der Gruppe
- interviewt die Fallgeberin/den Fallgeber in den Phasen 6 und 8

### Fallgeber:in

- schildert den Fall
- trägt das Anliegen vor
- entwickelt ein Ziel
- nimmt Stellung zu den Assoziationen und Vorschlägen der Gruppe
- überlegt erste Umsetzungsschritte

### Berater:innen (Gruppe)

- reflektiert den Fall
- bringt eigene Wahrnehmungen und Fragen ein
- entwickelt Ideen und Vorschläge für erste Umsetzungsschritte
- bestimmt eine(n) Protokollant:in (Flip-Chart)

### Protokollant:in

- protokolliert die einzelnen Phasen
- bringt sich ebenfalls in beratender Funktion ein

## 1. Kollegiale Fallberatung

### 1.2. Ablauf der Kollegialen Fallberatung

Phase	Ziel der Phase
<b>1) Kurze Vorstellung möglicher Anliegen (5 Minuten)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitglieder der Gruppe stellen ihre Anliegen <b>kurz</b> (!) vor.</li> <li>Nach Dringlichkeit/Situation einigen sich die Mitglieder, welcher Fall in der Kollegialen Fallberatung zuerst beraten werden soll.</li> </ul>	Einigung auf einen zu beratendes Anliegen
<b>2) Rollenklärung (5 Minuten)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachdem die <b>Fallgeberin</b>/der <b>Fallgeber</b> feststeht, wird geklärt, wer die <b>Moderation</b> und wer das <b>Protokoll</b> übernimmt.</li> </ul>	Die Gruppe einigt sich auf die Verteilung der Rollen.
<b>3) Vorstellung von Situation &amp; Anliegen (5 Minuten)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die <b>Fallgeberin</b>/der <b>Fallgeber</b> stellt die Situation vor und formuliert ihr/sein Anliegen.</li> <li>Die Gruppe hört zu, stellt jedoch keine Fragen.</li> <li>Die <b>Moderation</b> achtet darauf, dass keine Fragen gestellt werden.</li> <li>Die <b>Protokollantin</b>/der <b>Protokollant</b> notiert auf der Flip-Chart mit.</li> </ul>	Darstellung des Ist-Zustandes und des Beratungsanliegens.
<b>4) Fragenrunde (10 Minuten)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Gruppe darf nun Verständnis- und Informationsfragen stellen.</li> <li>Die <b>Protokollantin</b>/der <b>Protokollant</b> ergänzt ggf.</li> <li>Die <b>Moderation</b> achtet darauf, dass keine Ratschläge, Ideen oder Lösungen eingebracht werden.</li> <li>Am Ende fasst die <b>Moderation</b> die wichtigen Punkte zusammen und vergewissert sich bei der <b>Fallgeberin</b>/beim <b>Fallgeber</b>, ob alles richtig verstanden wurde.</li> </ul>	Klärung offener Fragen und differenzierte Darstellung des Falles.
<b>5) Hypothesen- und Besprechungsrunde (10 Minuten)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Gruppenmitglieder äußern Ihre Assoziationen, Bilder, Hypothesen und Gefühle zu dem gehörten Fall.</li> <li>Die <b>Protokollantin</b>/der <b>Protokollant</b> notiert mit.</li> <li>Die <b>Fallgeberin</b>/der <b>Fallgeber</b> hört zu, stellt keine Fragen und gibt keine Antworten und wählt optional eine Sitzposition abseits der Gruppe.</li> </ul>	Reflexion des Gehörten und Betrachtung des Falles aus unterschiedlichen Perspektiven.

<p><b>6) Stellungnahme und Zielfindung (10 Minuten)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Fallgeberin/der Fallgeber</b> nimmt Bezug zu den Assoziationen und Hypothesen der Gruppe.</li> <li>• Die <b>Moderation</b> befragt die <b>Fallgeberin/den Fallgeber</b>: Was war neu? Was war überraschend? Was hat sich verstärkt?</li> <li>• Die <b>Moderation</b> entwickelt mit der <b>Fallgeberin/dem Fallgeber</b> eine Zukunfts-Vision: Wie sähe es aus, wenn das Problem weg wäre? Woran könnte man das erkennen? Wie würde sich das anfühlen?</li> <li>• Die <b>Moderation</b> bittet die <b>Fallgeberin/den Fallgeber</b> nun, ein Ziel zu formulieren.</li> <li>• Die <b>Protokollantin/der Protokollant</b> notiert das Ziel.</li> </ul>	<p>Reflexion und Ergänzung aus Sicht der Fallgeberin/des Fallgebers und Zielformulierung</p>
<p><b>7) Ideensammlung und Brainstorming (10 Minuten)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Gruppe setzt sich zusammen und beginnt frei und kreativ mögliche Lösungen zu entwickeln.</li> <li>• Diese Lösungen schreibt die <b>Protokollantin/der Protokollant</b> stichwortartig auf.</li> <li>• Die <b>Fallgeberin/der Fallgeber</b> hört zu, stellt keine Fragen und gibt keine Antworten und wählt optional eine Sitzposition abseits der Gruppe.</li> </ul>	<p>Sammlung und Entwicklung von möglichen Lösungen</p>
<p><b>8) Der/Die nächste(n) Schritt(e) (5 Minuten)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Moderation</b> befragt die <b>Fallgeberin/den Fallgeber</b>, welche Ideen den stärksten Impuls ausgelöst haben.</li> <li>• Die <b>Fallgeberin/der Fallgeber</b> wählt eine oder mehrere Ideen aus.</li> <li>• Die <b>Moderation</b> entwickelt mit der <b>Fallgeberin/dem Fallgeber</b> in Bezug auf <b>eine</b> (!) der ausgewählten Ideen einen Handlungsplan: Wer macht was bis wann mit wem?</li> </ul>	<p>Festlegen, was der nächste Schritt sein wird.</p>
<p><b>9) Abschluss und Austausch (5 Minuten)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Beteiligten äußern ihre Eindrücke, Wahrnehmungen &amp; Gefühle. Die <b>Fallgeberin/der Fallgeber</b> darf beginnen.</li> <li>• Die <b>Moderation</b> bedankt sich bei allen Beteiligten.</li> </ul>	<p>Reflexion der Kollegialen Fallberatung</p>

## 1. Kollegiale Fallberatung

### 1.3. Rollenkärtchen zur Kollegialen Fallberatung

- Deine Aufgaben sind:**
- Ablauf Beratung strukturieren
  - Gruppenprozess moderieren & beobachten
  - Wichtige Punkte noch einmal zusammenfassen, Fallgeber/in prüfen lassen, ob alles richtig verstanden wurde (Phase 3)
  - In Beratungsrunden der Gruppe ebenfalls zum beratende Funktion
  - Fallgeber/in in Phasen 6 & 8 interviewen

# Moderation

- Deine Aufgaben sind:**
- Den Fall ausführlich schildern
  - Das Anliegen vortragen
  - Eigenes Ziel im Laufe der Beratung entwickeln
  - Stellung nehmen zu Assoziationen & Vorschlägen der Gruppe
  - Erste Umsetzungsschritte überlegen

# Fallgeber:in

- Deine Aufgaben sind:**
- Einzelne Phasen protokollieren
  - In Beratungsrunden der Gruppe ebenfalls zum beratende Funktion
- (als Teil der Gruppe)

# Protokollant:in

- Deine Aufgaben sind:**
- Den Fall reflektieren
  - Eigene Wahrnehmungen und Fragen einbringen
  - Eigene Ideen & Vorschläge für erste Umsetzungsschritte überlegen
  - Einen Protokollanten/ eine Protokollantin bestimmen

# Berater:in (Gruppe)

## 2. Reflexionsimpulse

---

Die im Folgenden aufgeführten Reflexionsimpulse sind impulsgebend für die Formulierung eines Anliegens zur Kollegialen Fallberatung:

- Reflexionsimpuls 1: Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne!?
- Reflexionsimpuls 2: Zeitmanagement
- Reflexionsimpuls 3: Umgang mit Konflikten
- Reflexionsimpuls 4: Umgang mit Belastungssituationen
- Reflexionsimpuls 5: Entlastungen im Schulalltag
- Reflexionsimpuls 6: Gesund bleiben im Lehrerberuf
- Reflexionsimpuls 7: Unterrichtliche Routinen (weiter-) entwickeln
- Reflexionsimpuls 8: Die ersten Berufsjahre nach dem Vorbereitungsdienst meistern

## Reflexionsimpuls : Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne!?

(Autor:innen: Gnandt, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

**Intention:**

- *Motive für die Berufswahl ins Gedächtnis rufen*
- *Die ersten Wochen des Vorbereitungsdienstes reflektieren*
- *Prüfen, welches Anliegen in die erste kollegiale Fallberatung in der Coaching-Gruppe eingebracht wird*



Dass Sie nun im Vorbereitungsdienst sind, hat eine lange Vorgeschichte und mit früheren Vorentscheidungen zu tun. Wissen Sie noch, was für Sie ausschlaggebend für Ihre Berufswahl war?

**Entscheidend für meine Berufswahl war u.a.**

Der Einstieg in den Vorbereitungsdienst beinhaltet einige Veränderungen. Beurteilen Sie, wie leicht oder wie schwer Ihnen diese fallen - ergänzen Sie ggf. weitere für Sie persönlich relevante Veränderungen:

	fällt mir			
fällt mir schwer	leicht			
Dass ich über einen großen Teil meiner Zeit nicht mehr frei verfügen kann,...				
Dass ich es mit vielen neuen Menschen zu tun habe, ...				
Dass es Dienstverpflichtungen für mich gibt, ...				

Dass ich Vorgesetzte habe, ...				
Meine neue Rolle in meiner Ausbildungsklasse / an meiner Schule zu finden,...				
Den von Seminar und Schule an mich gestellten Anforderungen gerecht zu werden,...				
Den von mir selbst an mich gestellten Anforderungen gerecht zu werden,...				



Notieren Sie nun, was sie aktuell in Ihrem Vorbereitungsdienst besonders beschäftigt bzw. belastet. Überlegen Sie, warum es diese Wirkung bei Ihnen ausgelöst hat.



Notieren Sie daran anknüpfend ein **konkretes Anliegen**, welches Sie in die kollegiale Fallberatung in Ihre Coaching-Gruppe einbringen möchten.

Beispiele für ein formuliertes Anliegen könnten sein:

„Die Zusammenarbeit mit meiner Mentorin gestaltet sich schwierig! Was könnte ich aktiv tun, um diese zu verbessern?“

„Ein Schüler tanzt mir total auf der Nase herum! Welche Handlungsstrategien gibt es für mich?“

## Reflexionsimpuls : Zeitmanagement

(Autor:innen: Gndant, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- Eigene Zeitfresser herausfinden und reduzieren
  - Erfolgsverursacher für eine ökonomische Vorbereitung herausfinden und nutzen

Schon während des Vorbereitungsdienstes geraten viele Anwärter:innen unter Zeitdruck und bekommen Stress. Spätestens mit dem Berufseinstieg im Anschluss an den Vorbereitungsdienst und den damit verbundenen zeitlichen Anforderungen (z.B. im Rahmen eines ganzen Deputats) spielt das Thema Zeitmanagement eine wichtige Rolle. Dies geht vielen erfahrenen Lehrpersonen ebenso, obwohl sie schon Routinen entwickelt haben, die Berufseinsteigern noch fehlen. Daher kann es hilfreich sein, Formen des Zeitmanagements zu kennen und in den Berufsalltag zu integrieren, um auf diese Weise die Arbeitszeit effektiv und ökonomisch zu nutzen und damit Stress zu reduzieren.

### Aufgabe:

1. Welches sind die drei größten Hindernisse und Zeitfresser in Ihrem Zeitmanagement? Untersuchen Sie anhand des folgenden Kriterienkatalogs, wovon Sie Ihr Zeitmanagement beeinflussen lassen und inwieweit Sie die Störungen beseitigen können! Geben Sie der Gewichtigkeit des Hindernisses Punkte:  
**0** = hat **keine** Bedeutung für mein Zeitmanagement  
**1** = hat **manchmal** Einfluss auf meine Arbeit  
**2** = hat **häufig** Einfluss  
**3** = hat **immer** Einfluss

<b>Thema</b>	<b>Frage</b>	<b>Punkte</b>
<b>Ablenkung</b>	Mich stört das Telefon bei meiner Arbeit. Sind die Telefonate meist länger als nötig?	
	Ich lasse mich von Besucher:innen oder Kolleg:innen in Gespräche verwickeln, die mich dann von meiner Arbeit abhalten.	
<b>Besprechungen</b>	Ich nehme häufig an Besprechungen teil, die länger dauern und deren Ergebnisse meine Arbeit wenig unterstützen.	
<b>Starthemmung, Aufschieben</b>	Ich schiebe unangenehme, zeitintensive Aufgaben oft lange vor mich her. Mir fällt das Anfangen mit einer Aufgabe schwer.	
<b>Prioritäten setzen</b>	Ich mache häufig viele Aufgaben auf einmal. Mir fällt es schwer zu erkennen, was am wichtigsten ist. Ich halte mich dann mit unwichtigeren Dingen zu lange auf.	
<b>Termindruck</b>	Meine Zeitpläne und Fristen halte ich nur unter Termindruck ein, da häufig etwas Unvorhergesehenes dazwischen kommt / ich die Aufgaben auf den letzten Drücker erledige.	
<b>Fehlende Ordnung,</b>	Mein Schreibtisch ist häufig unordentlich, die Papierberge	

<b>Bürosystematik</b>	<i>häufen sich. Ich muss oft nach wichtigen Unterlagen suchen.</i>	
<b>Büroarbeit</b>	<i>Für Korrespondenz und Schriftliches brauche ich zu viel Zeit und sie bringt mir keinen Spaß.</i>	
<b>Persönliche Kommunikation</b>	<i>Der verspätete Austausch von Informationen, Missverständnisse und Reibereien mit Kolleg*innen sind bei mir an der Tagesordnung.</i>	
<b>Informationsverarbeitung und -gewichtung</b>	<i>Mir fällt es schwer Informationen (E-Mails, Internetrecherche usw.) aufzunehmen, auszusortieren und zu gewichten. Oft verbringe ich zu viel Zeit mit der Verarbeitung unwichtiger Informationen.</i>	
<b>Delegation</b>	<i>Mir fällt es schwer, Aufgaben aus der Hand zu geben. Am liebsten erledige ich alles selbst, damit es meinen Ansprüchen genügt.</i>	
<b>Nein-sagen</b>	<i>Ich ärgere mich häufig, weil ich Aufgaben für andere übernehme, die mich von meiner Arbeit ablenken. Mir fällt es schwer, eine Bitte von anderen abzulehnen.</i>	
<b>Zielsetzung</b>	<i>Im Laufe einer Arbeit verliere ich manchmal den roten Faden, weil mir nicht klar ist, welches Ziel hinter der Aufgabe steht.</i>	
<b>Selbstdisziplin</b>	<i>Manchmal fehlt mir die Selbstdisziplin, das umzusetzen, was ich mir vorgenommen habe.</i>	

 Aufgabe:

2. Wenn Sie Ihre drei wichtigsten Zeitfresser bestimmt haben, setzen Sie sich mit einer Person Ihrer Wahl zusammen und diskutieren, welche Auswirkungen (auf Zeit, Arbeitsqualität etc.) und Ursachen vermutlich hinter diesen drei Hindernissen stecken könnten.

<i>Hindernis/ Zeitfresser</i>	<i>Auswirkungen (Zeit, Arbeitsqualität, Ansehen, Gesundheit)</i>	<i>vermutliche Ursachen</i>

 Aufgabe:

3. An welchem Zeitfresser möchte ich konkret weiterarbeiten?

.....

Welches konkrete Ziel setze ich mir?

.....

Wie und mit welchen Maßnahmen möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Mit wessen Hilfe möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?

.....

### Das Pareto-Prinzip

Das *Pareto-Prinzip*, auch 80/20 Prinzip genannt, verweist darauf, dass für eine bestimmte Leistung ein Zeitaufwand von 20% bereits 80% der Gesamtleistung erbringt. Anhand dieses Grundsatzes sollen Aufgaben überdacht und priorisiert werden. Anstatt sich mit Aufgaben aufzuhalten, die keinen angemessenen Mehrwert schaffen, sollte der eigene Perfektionismus (Nebensächlichkeiten, „Erbsenzählerei“) gezügelt werden. Statt also 100 % der Aufgaben erfüllen zu wollen, sollte daher eine zielorientierte Ausrichtung auf die Erfüllung weiterer „80 %-Aufgaben“ erfolgen, welche mit nur 20 % des Zeit- und Energieaufwandes erreicht werden können.

Eine Übertragung dieser Gesetzmäßigkeiten auf die (Unterrichts-) Planung einer Lehrperson bedeutet: Man erzielt bereits mit den ersten 20% der aufgewandten Zeit einen Anteil von 80 % der gesamten Leistungsergebnisse. Dagegen erbringen die restlichen 80% der aufgewandten Zeit dann nur noch 20% der Gesamtleistung.

**Pareto-Prinzip**



 **Aufgabe:**

4. Setzen Sie für die Vorbereitung einer Unterrichtsstunde nur 20% der Zeit an, die Sie normalerweise eingeplant hätten. Auch wenn das unvorstellbar klingt. Probieren Sie es aus! Hören Sie nach der Zeit wirklich auf.
5. Führen Sie die geplante Unterrichtsstunde durch! Bewerten Sie gemeinsam mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor das Ergebnis (Berechnen Sie in der Endbewertung auch das Erfolgserlebnis mit ein, Zeit geschenkt zu bekommen).
6. Das Wissen um das *Pareto-Prinzip* kann Ihnen bei der Definition von Zielen sowie dem Planen von Maßnahmen und Aktivitäten helfen. Finden Sie die 20:80%-Erfolgsverursacher für guten Unterricht in Ihrem beruflichen und privaten Bereich heraus und versehen Sie diese mit höchster Priorität.

**Meine beruflichen Erfolgsverursacher:**


**Meine privaten Erfolgsverursacher:**


 **Literatur:**

HAUSNER, MARCUS B./ KIMMICH, MARTIN/LACHMANN, SIEGFRIED/WÖLTJE, HOLGER (2005), Zeitmanagement Trainer, Planegg.



## Reflexionsimpuls: Umgang mit Konflikten

(Autor:innen: Gndant, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- Erkennen, dass hinter jedem Konflikt unterschiedliche Bedürfnisse stehen
  - Proaktive und reaktive Optionen zur Vermeidung von Störungen und Konflikten entwickeln

 Aufgabe:

1. Beschreiben Sie eine selbst erlebte Konfliktsituation aus Ihrem Vorbereitungsdienst.

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Beschreiben Sie Ihre Reaktion auf diese Konfliktsituation.

---

---

---

---

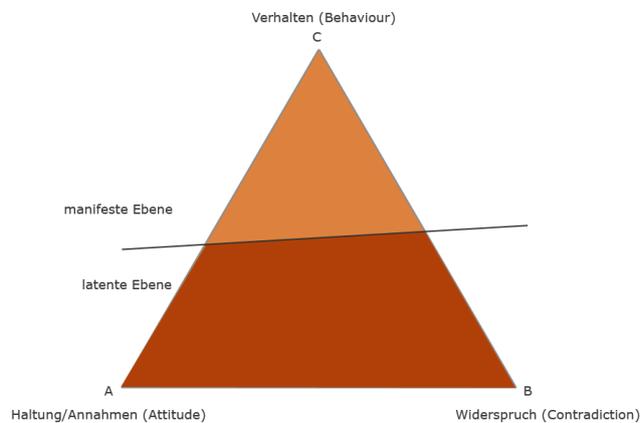
---

---

---

---

- Wo Menschen miteinander zu tun haben, ist der Konflikt der Regel- und nicht der Ausnahmefall.
- Nicht jeder Konflikt muss (auf)gelöst werden.
- Es ist nicht allgemein zu definieren, was ein Konflikt ist; ob eine Situation als Konflikt empfunden wird, hängt von den subjektiven Bewertungen der Beteiligten ab.
- Diese Bewertungen haben unterschiedliche Ursachen, (u. a. das eigene Selbstverständnis, Bedürfnis nach Nähe oder Distanz, Konflikterfahrungen).
- An Konflikten lassen sich immer ein sichtbarer, manifester Anteil (Verhalten) und ein hintergründiger, latenter Anteil (Haltung und Widerspruch) unterscheiden.



- Jeder Konflikt hat einen Sachanteil und einen Beziehungsanteil.
- Konflikte können konstruktiv und destruktiv bearbeitet werden. In der (häufigeren) destruktiven Bearbeitung setzt eine Seite Haltung und Verhalten auf Kosten der anderen Seite durch. In der konstruktiven Bearbeitung wird im Lichte gemeinsamer Interessen nach Handlungsalternativen gesucht.
- Konflikte und der Umgang mit Konflikten sind immer mit unangenehmen Empfindungen verbunden, Konfliktarbeit benötigt Kraft.

Hinter jeder Störung / hinter jedem Konflikt stehen unterschiedliche Bedürfnisse!

3. Beschreiben Sie ...

a) Ihre Bedürfnisse, die sich in Ihrer Reaktion auf die beschriebene Konfliktsituation ausdrücken.

.....

.....

.....

b) die möglichen Bedürfnisse Ihres „Konfliktpartners“, die sich in dessen Verhalten ausdrücken.

.....

.....

.....

4. Formulieren Sie auf dem Hintergrund von 3b) eine alternative Reaktion zu 2) von Ihrer Seite.

.....

.....

.....

## Zehn Schritte der Konfliktlösung (REINHOLD MILLER)

---

1. **Das Gespräch suchen:** Gesprächsbereitschaft beinhaltet Offenheit für das, was die andere Seite mitteilen will - und sei es auch noch so kontrovers und von der eigenen Meinung meilenweit entfernt.
2. **Emotionen zulassen:** »Dampf ablassen« ist erlaubt! Wer sich in einem Konflikt und/oder unter Stress befindet, kann nicht sofort »vernünftig« und cool agieren. Gefühlsäußerungen befreien und machen den Kopf frei für Argumente und Sachklärungen.
3. **Die eigene Befindlichkeit klären:** Dies geschieht durch *Selbstwahrnehmung*, zum *Beispiel*: Ich spüre Magendrücken, Herzklopfen ... Ich fühle mich angespannt und nervös ... Ich brauche jetzt noch etwas Zeit zur Beruhigung, innerer Sammlung und Konzentration ... Ich bereite mich sachlich *und* mental vor ... Wir sind häufig konditioniert worden und es deshalb auch gewohnt, bei unseren Interaktionen sofort auf das Gegenüber zu achten und uns selbst zu vernachlässigen. »Ohne uns« geht nichts, und *rasch* ins Geschehen zu *stürzen* hat keinen Sinn.
4. **Ziele und Wünsche reflektieren:** Es geht um die *eigenen* Ziele und Absichten und nicht um diejenigen, die wir für *andere* haben, zum *Beispiel*, dass *sie* sich verändern, dass *sie* ihre Skepsis aufgeben, dass *sie* mitmachen, dass *sie* eine andere Haltung einnehmen ... Übrigens: Das wünschen sich die anderen auch von uns als Gegenseite ...! Ich unterscheide deshalb zwischen a) *den eigenen Zielen*, die wir *uns selbst* setzen und *Wünschen*, die wir an *andere* haben.
5. **Die verschiedenen Positionen artikulieren:** Die Beteiligten äußern ihre Meinungen/ Sichtweisen (= Positionen), die unbewertet akzeptiert werden, so wie sie sind. (Es gibt keine falschen Meinungen!) In dieser Phase ist häufig eine »Übersetzungsarbeit« zu leisten, das heißt, herauszuarbeiten, was die Einzelnen wirklich mitteilen wollen, und zwar so lange, bis alle Äußerungen (u.a. Kritik, Vorwürfe, Anschuldigungen, Missbilligungen) als Eigenpositionen klargeworden sind; zum *Beispiel*: *Ich* sehe dies so, *ich* habe die Absicht, *ich* habe den Wunsch, *meine* Sicht ist ... Am Ende entsteht ein u.U. sehr divergierendes *Meinungsbild*.
6. **Einführung, Verstehen, Verständnis zeigen:** Gespräche sind Interaktionen und »zwischenmenschliche Pendelbewegungen«, bei denen sich die Einführung in den/die anderen als sehr förderlich erwiesen hat. Sie wird dadurch eine wichtige Voraussetzung für Verstehen und Verständnis der gegenseitigen Wirklichkeiten: Wer sich in die »Welt« des anderen hineinversetzen kann, der wird auch sehr förderlich (und nicht kontraproduktiv oder gar destruktiv) mit dessen Ansichten umgehen können.
7. **Perspektiven wechseln und darüber diskutieren:** Die Beteiligten verlassen gedanklich ihre eigene Position, nehmen andere Sichtweisen ein (unter anderem durch Rollenspiele) und sprechen über ihre (neuen) Erfahrungen. In dieser Phase geht es nicht um »richtig« oder »falsch«, sondern - im kommunikativen Hin und Her - um die Erhellung, Reflexion und Meinungsvielfalt, mag sie auch noch so kontrovers sein, und um das Verstehen der gegenseitigen Ansichten.
8. **Vereinbarung anstreben:** Sie geschieht aus der Einsicht heraus, dass man nicht der alleinige Besitzer der Wahrheit ist und dass auch die anderen Wahrheiten besitzen - seien sie auch noch so weit von der eigenen entfernt. Vereinbarung bedeutet, Teile des Eigenbesitzes herzugeben und sich auf anderes einzulassen. Aus dem »Mehr desselben« entstehen neue, anders zusammengefügte Qualitäten. Konfliktfähig ist, wer nicht auf »Besitzständen« verharret, sondern hergeben kann.

9. **Grenzen beachten:** Alle Meinungsäußerungen sind autonom und deshalb auch selbst zu verantworten - mit allen Konsequenzen. In dieser Phase geht es darum, dass die Beteiligten die Rahmenbedingungen und Grenzen (der »Spielräume«) beachten. Schule ist keine »beliebige Spielwiese«, sondern eine Institution mit bestimmten Regelungen, Vorschriften und Rahmenbedingungen.
10. **Ziele und Absichten realisieren:** Vereinbarungen sind getroffen, Grenzen und Folgen aufgezeigt worden. Nun kann es an die Realisierung der Ziele und Absichten gehen. Dies geschieht durch erste Handlungsschritte. Der Weg kann beginnen.

5. Hinter jeder Störung / hinter jedem Konflikt stehen unterschiedliche Bedürfnisse!  
Welche proaktiven und reaktiven Optionen stehen Ihnen auf dem Hintergrund dieser Tatsache zur Verfügung zur Vermeidung von Störungen und Konflikten (z.B. in Ihrem Unterricht)?

Proaktive Optionen:	Reaktive Optionen:

 Literatur:  
MILLER, REINHOLD, 99 Schritte zum professionellen Lehrer. Erfahrungen – Impulse – Empfehlungen, Seelze  
32006. 20-23.

## Reflexionsimpuls: Umgang mit Belastungssituationen

(Autor:innen: Gndant, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- *Einschätzung der persönlichen Voraussetzungen für den Lehrer:innenberuf*
  - *Reflexion und Analyse der eigenen Belastungssituation*
  - *Geeignete Schlussfolgerungen für weitere Entwicklungsschritte ziehen*

Auch wenn noch immer die Meinung weit verbreitet ist, dass sich das Lehrer:innendasein vor allem durch die Annehmlichkeiten langer Ferien und einer Halbtagsbeschäftigung bei voller Bezahlung auszeichnet, so spricht die Realität doch eine andere Sprache. Lehrpersonen sind keineswegs beneidenswerte Halbtagsjobber! Vielmehr üben sie einen der anstrengendsten Berufe aus. Das betrifft speziell die psychischen Belastungen, die dieser Beruf mit sich bringt. Hier ist offensichtlich eine kritische Grenze erreicht, wie Schaarschmidt im Rahmen der Potsdamer Lehrerstudie aufzeigt (vgl. Schaarschmidt & Fischer 2013).



Auch Sie haben in der zurückliegenden Zeit schon erste Erfahrungen im Vorbereitungsdienst gewonnen und sich damit ein genaueres Bild über die vielfältigen Anforderungen im Lehrer:innenberuf machen können. Mit Hilfe des Verfahrens *Fit für den Lehrerberuf?! (FIT-L)* von Uwe Schaarschmidt und Andreas Fischer möchten wir Ihnen im Rahmen dieses Impulses die Möglichkeit geben, vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen:

- a) Ihre persönlichen Voraussetzungen für den Lehrer:innenberuf einzuschätzen.
- b) persönliche Stärken zu identifizieren, auf denen Sie aufbauen können
- c) Entwicklungsfelder zu identifizieren, die besonderer Aufmerksamkeit und verstärkter Veränderungsbemühungen bedürfen, um Belastungen im Lehrer:innenberuf zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Das Verfahren *Fit für den Lehrerberuf?!* unterscheidet folgende 10 für den Lehrer:innenberuf relevante Merkmale:

- Selbstvertrauen
- Belastbarkeit
- Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit
- Durchsetzungsfähigkeit
- Sensibilität
- Freude an der pädagogischen Arbeit

- Selbstreflexion
- Motivierungsfähigkeit
- Belastbarkeit der Stimme
- Fähigkeit zum rationellen Arbeiten

Diese 10 Merkmale sind (in der Auswertung) zu folgenden 4 inhaltlichen Schwerpunkten zusammengefasst:

- a) Psychische Stabilität
- b) Sozial-kommunikative Kompetenz
- c) Motivation und Motivierungsfähigkeit
- d) Grundlegende instrumentelle Fähigkeiten

Bitte schätzen Sie im Selbsteinschätzungsbogen zu jedem Aussagen ein, in welchem Maße sie für Ihre Person zutrifft. Dabei sollten Sie sich vor allem von Ihrem Erleben im Vorbereitungsdienst leiten lassen. Stellen Sie sich immer folgende Frage: *Wie sehr trifft diese Aussage für mich zu, wenn ich an mein Verhalten im Vorbereitungsdienst denke und dabei die Erfahrungen berücksichtige, die ich im Kontakt mit Schüler:innen, Eltern, Lehrer:innen, Schulleitungen, ...gewinnen konnte?*

Zur Einschätzung steht Ihnen eine Skala mit fünf Ausprägungen zur Verfügung.

Bitte beachten:  
Voller Kreis heißt, dass Sie der Aussage **völlig** zustimmen, **leerer** Kreis heißt, dass Sie **überhaupt nicht** zustimmen.

Die Aussage trifft ...

völlig zu	überwiegend zu	teils-teils zu	überwiegend nicht zu	überhaupt nicht zu
				

(Schaarschmidt & Fischer 2010)

Bitte kreuzen Sie immer das zutreffende Zeichen an. Lassen Sie sich nicht dadurch irritieren, dass die Aussagen zum Teil positiv und zum Teil negativ formuliert sind.

**3. Als Lehrer/in hat man stets zu kommunizieren. Das ist die Basisanforderung an eine Lehrkraft. Unverzichtbare Voraussetzungen sind deshalb Kommunikationsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit.**

---

**Wie ist das bei Ihnen?**

	trifft völlig zu	trifft überwie- gend zu	trifft teils-teils zu	trifft überwie- gend nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
3.1 Ich ergreife ohne zu zögern die Initiative, wenn es darum geht, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 Es gibt Gesprächssituationen, in denen ich etwas zurückhaltender bin als ich sein sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 Es gelingt mir problemlos, den "richtigen Draht" zu Schülern, Kollegen und Eltern zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4 In Gesprächen/Diskussionen bin ich schlagfertig und habe sofort die passenden Worte parat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5 Wenn ich mit anderen Menschen ein Problem habe, fällt es mir ziemlich schwer, dieses auch offen anzusprechen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Schaarschmidt & Fischer 2010)

Bearbeiten Sie das Verfahren zügig und vollständig und bemühen Sie sich in Ihrem eigenen Interesse um eine möglichst realistische Selbsteinschätzung. Sie erhalten zum Schluss eine persönliche Auswertung mit einem erklärenden Text.

 Aufgabe:

7. Füllen Sie den Selbsteinschätzungsbogen zum Verfahren *Fit für den Lehrerberuf?! (FIT-L)* aus. Klicken Sie hierzu unter [www.coping.at/index.php?fit-l-nutzen](http://www.coping.at/index.php?fit-l-nutzen) auf [Selbsteinschätzung mit FIT-L jetzt vornehmen](#)

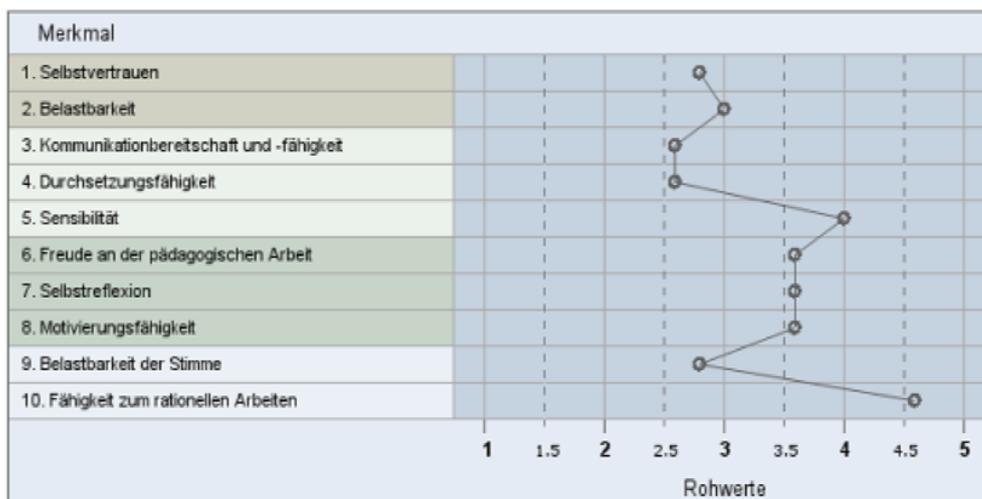
8. Betrachten Sie anschließend Ihr Ergebnisprofil sowie die individuelle Auswertung Ihres Profils zu den 4 inhaltlichen Schwerpunkten.

- Psychische Stabilität
- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Motivation und Motivierungsfähigkeit
- Grundlegende instrumentelle Fähigkeiten

## Selbsteinschätzung (weiblich, 22 Jahre)



### FIT-L (S50): Ihr Profil



(Schaarschmidt & Fischer 2010)

Bei Selbsteinschätzungen – gerade auch wenn es um so zentrale Fragen wie die berufliche Eignung geht – ist das Ergebnis selten objektiv. Einerseits besteht die Tendenz, sich selbst in zu günstigem Licht zu sehen. Andererseits gibt es auch die umgekehrte Tendenz zur überkritischen Sicht auf die eigene Person. In beiden Fällen kann das Urteil einer außenstehenden Person hilfreich sein, denn es erlaubt den Vergleich von Selbst- und Fremdbild. Aus diesem Grund gibt das Verfahren *Fit für den Lehrerberuf?!* die Gelegenheit, die Selbsteinschätzung durch eine Fremdeinschätzung als Korrektiv zu ergänzen.

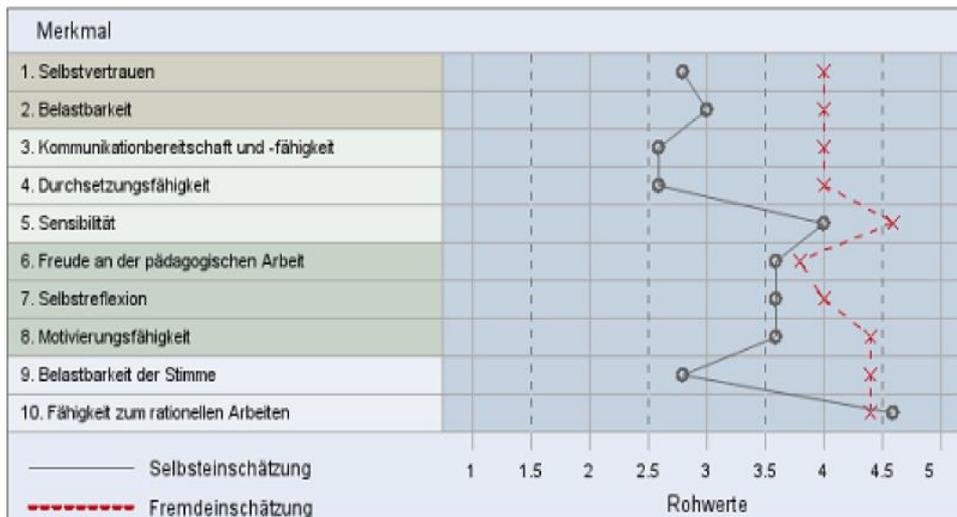
### Aufgabe:

- Bitte Sie eine Person, die Sie gut kennt, die Fremdeinschätzungsversion von *Fit für den Lehrerberuf?!* zu bearbeiten. Am ehesten dürfte hier Ihre Mentorin/Ihr Mentor oder ein:e Mitantwörter:in in Frage kommen. Sie erhalten am Ende Ihrer Selbsteinschätzung sowohl LOGIN als auch CODE, die Ihr:e Fremdeinschätzer:in unter [www.coping-tests.eu](http://www.coping-tests.eu) eingeben muss, um ihre/seine Fremdeinschätzung vorzunehmen. Wenn Sie sich nach erfolgter Fremdeinschätzung unter Angabe Ihres Logins und Codes wieder in das System einloggen, finden Sie die Gegenüberstellung beider Ergebnisse. Ihr:e Fremdeinschätzer:in kann Ihre Selbsteinschätzung *nicht* einsehen. Sie/Er lernt Ihre Selbsteinschätzung erst dann kennen, wenn Sie ihr/ihm diese im anschließenden Auswertungsgespräch zugänglich machen.

## Vergleich Selbst- & Fremdeinschätzung (weiblich, 22 Jahre)



### FIT-L (P50): Vergleich Ihrer Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung



(Schaarschmidt & Fischer 2010)

10. Führen Sie mit der Fremdeinschätzer:in das unter 3. erwähnte Auswertungsgespräch.
- Schauen Sie sich gemeinsam die Selbst- und Fremdeinschätzung in jedem der 10 Merkmale an.
  - Bei abweichenden Einschätzungen sollten Sie gemeinsam nach den möglichen Ursachen suchen (Auf welchen Beobachtungen und Erfahrungen stützt sich das jeweilige Urteil? Welche Maßstäbe wurden angelegt?)
  - Ziehen Sie Ihre Schlussfolgerungen aus beiden Einschätzungen: Wo liegen die Stärken, auf die Sie sich stützen können? Wo gibt es Entwicklungsfelder?
  - Denken Sie über geeignete Entwicklungsmaßnahmen nach. Holen Sie sich dazu auch den Rat Ihrer Mentorin/Ihres Mentors mit ein.

 Aufgabe:

a) An welchem Bereich möchte ich konkret weiterarbeiten?

.....

Welches konkrete Ziel setze ich mir?

.....

Wie und mit welchen Maßnahmen möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Mit wessen Hilfe möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?

.....

 Literatur:

SCHAARSCHMIDT, U./ FISCHER A. (2010): Fit für den Lehrerberuf?! ([www.coping.at](http://www.coping.at))

SCHAARSCHMIDT, U./ FISCHER A. (2013): Lehrergesundheit fördern-Schulen stärken. Weinheim: Beltz.

## Reflexionsimpuls: Entlastungen im Schulalltag

(Autor:innen: Gndt, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- *Bereits genutzte/noch ungenutzte Möglichkeiten zur Entlastung im Schulalltag analysieren*
  - *Vielfältige Formen der Arbeitsentlastung kennenlernen*
  - *Ausgewählte Ideen ausprobieren und deren Effektivität überprüfen*

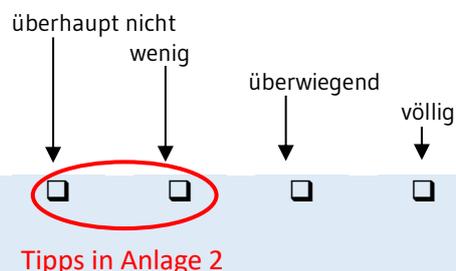
Das Thema „Entlastung im Schulalltag“ hat vielfältige Aspekte. Wenn Sie im Folgenden analysieren, wie die/der Einzelne sich um Entlastung kümmert, so darf nicht übersehen werden, dass auch ein intelligentes Schulmanagement und politisch zu verantwortende Rahmenvorgaben (z. B. Deputatshöhe, Klassengröße) zur Be- oder Entlastung im Lehrer:innenberuf beitragen.

Schätzen Sie sich nun bitte selbst ein. Wo gelingt Ihnen bereits, Möglichkeiten zur Entlastung zu nutzen und an welchen Punkten möchten/müssen Sie noch arbeiten?

### 1. Entlastung durch Verbesserung des Selbstmanagements

	überhaupt nicht	wenig	überwiegend	völlig
<p><b>Grenzen setzen</b> Lehrer:innen sind <i>Fachleute für das Lehren und Lernen</i> (vgl. Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004.) Lehrpersonen sind also nicht: Therapeuten, Reiseunternehmer, PC-Experten ... <b>Wie gut gelingt es Ihnen in Ihrem Schulalltag, diese Grenzen zu setzen?</b></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Realistische Ansprüche versus Perfektionismus</b> Blättern Sie zurück zum Impuls zu den „Inneren Antreibern“. Zahlreichen Tätigkeiten sind auch mit 60% oder 80% Zeitaufwand und Anstrengung gut machbar. <b>Wie gut gelingt es Ihnen, von Ihrem Anspruch auf Perfektion hin zu einem realistischen Anspruch zu gelangen?</b></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Arbeitsrhythmus, Biorhythmus</b> Die Leistungsfähigkeit ändert sich im Laufe des Tages. Um Konzentrations- und Motivationstiefs zu vermeiden, sollten Sie Ihren Arbeitsplan der persönlichen Leistungskurve anpassen und auch immer wieder Pausen einlegen. <b>Wie gut gelingt es Ihnen, auf Ihren Rhythmus und auf ausreichend Pausen zu achten?</b></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tipps in Anlage 1



**Ordnung**

Äußere und innere Ordnung stehen häufig im Zusammenhang. Ordnung hat eine entlastende Funktion, sie hilft z. B. Dinge/ Materialien schneller zu finden.

**Wie gut gelingt es Ihnen, Ihre Unterlagen, Stundenplanungen, Material etc. zu organisieren?**

Tipps in Anlage 2

**Distanz gewinnen**

Um Distanz vom Schulalltag zu gewinnen, sind unterschiedliche Maßnahmen wichtig:

- Freizeit bewusst einplanen, Zeit für sich, für Partner:in, Familie
- Auf ausreichenden Schlaf und ausreichende Bewegung achten
- Arbeitsbereich und Wohnbereich trennen
- keine Materialien zur Unterrichtsvorbereitung in den Urlaub mitnehmen, lieber einen Tag später fahren

**Wie gut gelingt es Ihnen in Ihrer Freizeit, Distanz zur Arbeit zu gewinnen?**

**2. Entlastung durch entsprechende Unterrichtsgestaltung**

**Langfristige Planung**

Die Grobplanung des ganzen Jahres (in Form eines Stoffverteilungsplans) oder der mittelfristigen Unterrichtsvorhaben entlastet, da manches langfristig in Blick genommen werden muss, wie z. B. Filmbeschaffung, Lerngänge.

**Wie gut gelingt Ihnen eine langfristige Planung?**

**Zurückgreifen auf bereits vorhandenes Material**

Das Rad muss nicht immer neu erfunden werden. Nicht jedes Material muss neugestaltet werden. Auch ein Austausch von Materialien im Kollegium ist sehr hilfreich.

**Nutzen Sie bereits vorhandene Materialien?**

**Lärm in der Schule**

Unterricht spielt sich häufig im Bereich von 60 bis 78 Dezibel ab, dabei ist geistige Tätigkeit ab 55 Dezibel nur erschwert

möglich. Nun muss die Lehrperson außerdem noch etwa 9 Dezibel lauter sprechen, um sich Gehör zu verschaffen und auch verstanden zu werden. Sorgen Sie in Ihrem und im Interesse Ihrer Schüler:innen für eine angemessene Lautstärke.

**Wie gut gelingt es Ihnen, während Ihres Unterrichts eine angemessene Lautstärke zu halten?**

### 3. Entlastung durch gezielte Qualifizierung der Schüler\*innen

**Berücksichtigung und Förderung der Eigenverantwortung der Schüler:innen**

Nehmen Sie ernst, dass Sie im Klassenzimmer nicht alleine für alles verantwortlich sind, geben Sie bewusst Verantwortung ab.

(Vgl. KLIPPERT, Heinz [2001]: Eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen. Bausteine für den Fachunterricht, Weinheim/ Basel Eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen).

Klären Sie in dem Zusammenhang auch ihr eigenes Selbst- und Rollenverständnis.

**Wie gut gelingt Ihnen die Abgabe von Verantwortung während Ihres Unterrichts?**

### 4. Entlastung durch verstärkte Kooperation der Lehrer\*innen

**Kooperation im Kollegium**

Kooperation gelingt dann, wenn Sie ohne Scheu gegen das Einzelkämpfer:innentum im Lehrer:innenberuf bewusst angehen! (Dabei werden andere auch Schwächen von Ihnen mitbekommen – aber keine/r kann alles.)

**Wie gut gelingt Ihnen die Kooperation im Kollegium?**

**Kollegiale Beratung**

Jede/jeder hat Probleme mit Schüler:innen, deshalb kann (eigentlich) ganz offen damit umgegangen werden.

Die Außenperspektive ist ein wichtiges Korrektiv bei Problemen im sozial-kommunikativen Bereich.

Sich gegenseitig beraten, austauschen, besuchen, beobachten ist also auch eine Möglichkeit zur Entlastung im Schulalltag.

**Inwiefern nutzen Sie Möglichkeiten zur kollegialen Beratung?**



Wählen Sie nun aus den in der Analyse aufgegriffenen Bereichen drei aus, in denen Sie für sich noch Optimierungsbedarf sehen. Was möchten Sie sich ganz konkret bis zu den nächsten Ferien vornehmen?

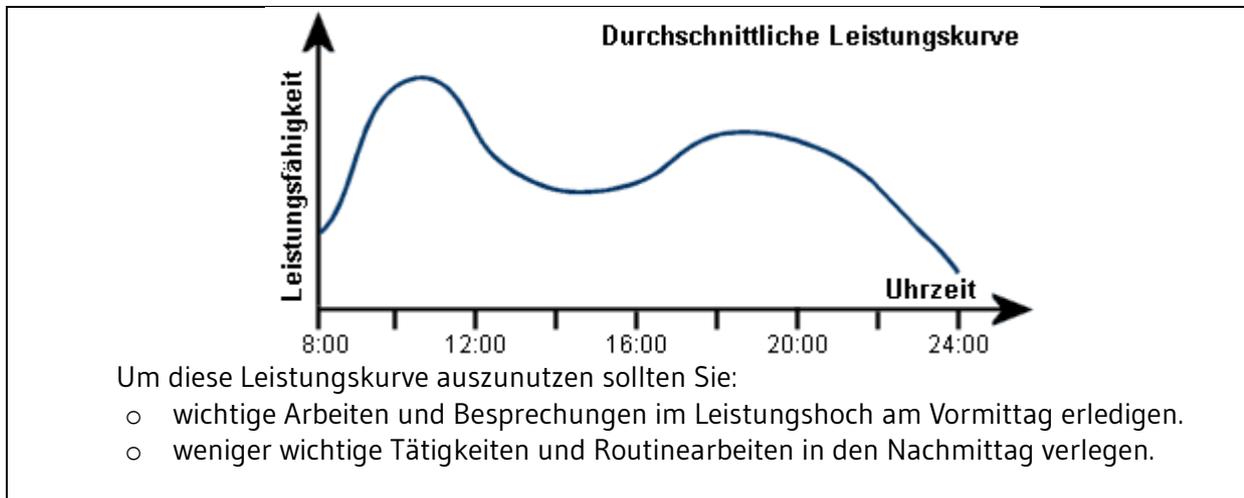
1.	Konkret nehme ich mir vor:
2.	Konkret nehme ich mir vor:
3.	Konkret nehme ich mir vor:

Geben Sie diese Liste auch an jemanden weiter, zu dem Sie Vertrauen haben. Bitten Sie diese Person, zu Beginn der Herbstferien bei Ihnen nachzufragen, wie und mit welchem Erfolg Sie diese drei Ideen umgesetzt haben.

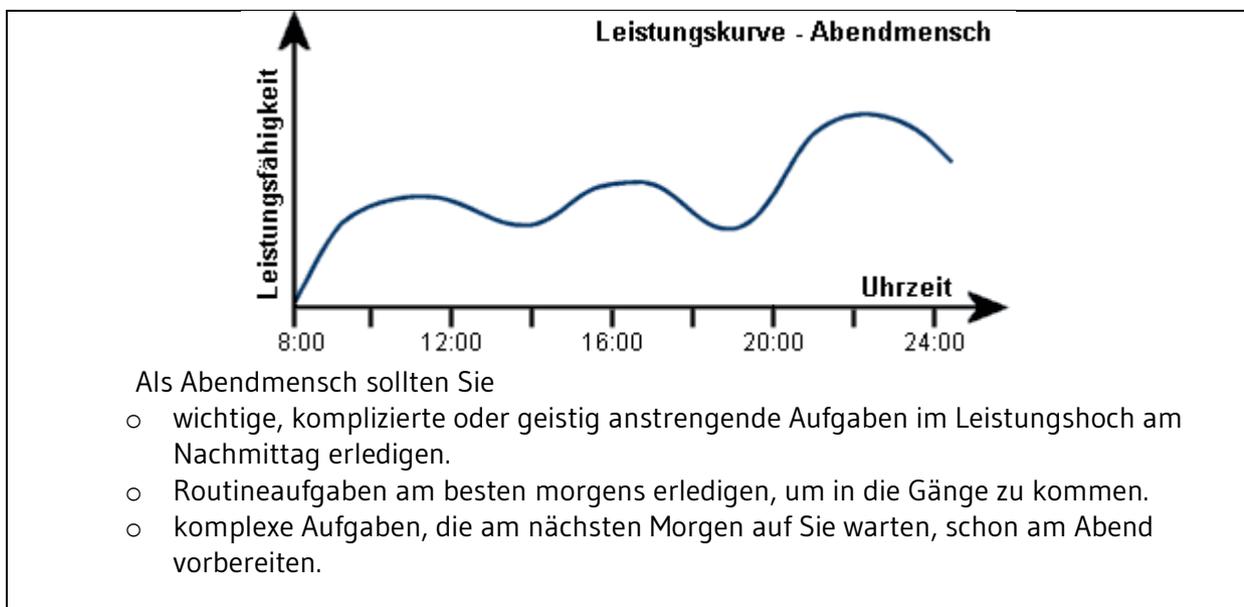
 Literatur:

KLIPPERT, HEINZ (2006): Lehrerentlastung. Strategien zur wirksamen Arbeitserleichterung in Schule und Unterricht, Weinheim/Basel.

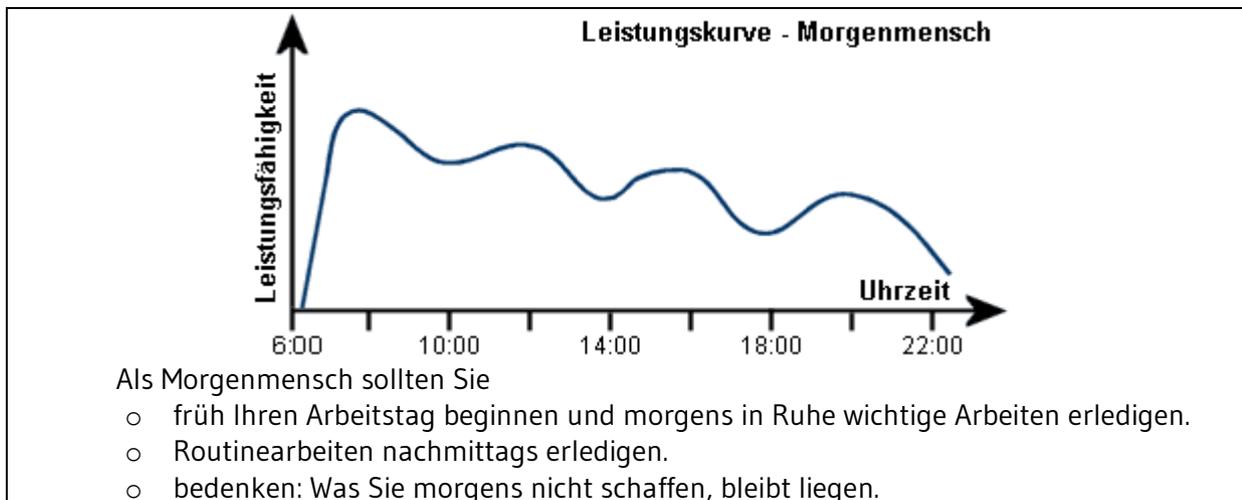
### Anlage 1: Biorhythmus und Arbeitsrhythmus/Pausen



- Ihre persönliche Leistungskurve kann erheblich von der durchschnittlichen Leistungskurve abweichen. Falls Sie Ihre persönliche Leistungskurve nicht genau kennen, lohnt es sich, diese ein paar Tage zu beobachten und zu dokumentieren.
- Sie schlafen spät ein, sind früh morgens nicht munter und haben zur frühen Stunde weder Appetit noch sind Sie besonders gesprächig? Treffen diese Fragen größtenteils auf Sie zu? - Dann sind Sie wahrscheinlich ein *Abendmensch*:



- Sie werden oft vor 21.00 Uhr müde, Gäste sind Ihnen abends nicht so willkommen. Sie sind morgens fit und sofort ansprechbar. Treffen diese Fragen größtenteils auf Sie zu? Dann sind Sie wahrscheinlich ein *Morgenmensch*.



**Die wichtigsten Pausen im Überblick:**

	Denkpause	Minipause	Kurzpause	Erholungs- pause
Wann?	alle 5 Min. bzw. nach Bedarf	nach 25-30 Minuten	nach 1-2 Stunden	nach 3-4 Stunden
Wie lange?	ca. 1 Minute	ca. 5 Minuten	ca. 15 Minuten	ca. 60-120 Minuten
Was tun?	Notizen machen; Definitionen, Formeln einprägen; Blitzwieder- holung	Arbeitstechnik wechseln, räkeln, dehnen, Frischluft tanken, Wasser trinken	Platzwechsel, Spaziergang, Stoff/ Technik wechseln, trinken, Obst essen	Essenspausen, Musik; Nickerchen wirken Wunder

**Anlage 2: Ordnung**



Holen Sie sich von 3 Personen Tipps ein, wie Unterrichtsmaterial und PC-Dateien geordnet werden können! Wählen Sie daraus zwei Vorschläge aus, die Ihnen am sinnvollsten erscheinen, probieren Sie diese 4 Wochen lang aus und überprüfen Sie anschließend die Effektivität!

	Unterrichtsmaterial sammle und ordne ich folgendermaßen:	Meine PC-Dateien ordne ich folgendermaßen:
Mitanwärter*in		
Lehrer*in		
Ausbilder*in		

Davon werde ich ausprobieren:	
1.	Überprüfung am ..... Wie effektiv war dieser Vorschlag für mich?
2.	Überprüfung am ..... Wie effektiv war dieser Vorschlag für mich?

## Reflexionsimpuls: Gesund bleiben im Lehrer:innenberuf

(Autor:innen: Gnandt, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- Reflexion und Analyse der eigenen beruflichen Praxis mit Hilfe von Leitfragen zur Lehrer:innengesundheit

„Warum bleiben Menschen – trotz vieler potenziell gesundheitsgefährdender Einflüsse - gesund? Wie schaffen sie es, sich von Erkrankungen wieder zu erholen?

Das sind die zentralen Fragen, die für ANTONOVSKY zum Ausgangspunkt seiner theoretischen und empirischen Arbeiten wurden. ANTONOVSKY hat für die Blickrichtung, die in dieser Fragestellung enthalten ist, den Neologismus ‚Salutogenese‘ (Salus, lat.: Unverletztheit, Heil, Glück; Genese, griech.: Entstehung) geprägt, um den Gegensatz zur bisher dominierenden ‚Pathogenese‘ des biomedizinischen Ansatzes und des derzeitigen Krankheitsmodells, aber auch des Risikofaktorenmodells, hervorzuheben.

Die vorherrschende Denk- und Handlungsprämisse der Medizin vergleicht ANTONOVSKY mit der salutogenetischen Perspektive in einer Metapher: Die pathogenetische Herangehensweise möchte Menschen mit hohem Aufwand aus einem reißenden Fluss retten, ohne sich darüber Gedanken zu machen, wie sie da hineingeraten sind und warum sie nicht besser schwimmen können. Aus Sicht der Gesundheitserziehung hingegen springen Menschen aus eigenem Willen in den Fluss und weigern sich gleichzeitig, das Schwimmen zu lernen. ANTONOVSKY benutzt für die Salutogenese eine andere Version dieser Metapher:

*„... meine fundamentale philosophische Annahme ist, dass der Fluss der Strom des Lebens ist. Niemand geht sicher am Ufer entlang. Darüber hinaus ist für mich klar, dass ein Großteil des Flusses sowohl im wörtlichen als auch im übertragenen Sinn verschmutzt ist. Es gibt Gabelungen im Fluss, die zu leichten Strömungen oder in gefährliche Stromschnellen und Strudel führen. Meine Arbeit ist der Auseinandersetzung mit folgender Frage gewidmet: ‚Wie wird man, wo immer man sich in dem Fluss befindet, dessen Natur von historischen, soziokulturellen und physikalischen Umweltbedingungen bestimmt wird, ein guter Schwimmer?‘ (ANTONOVSKY, Übersetzung durch FRANKE, 1997, S. 92).*

In diesen Bildern werden verschiedene Ebenen deutlich, die die Arbeit ANTONOVSKYS und auch die Diskussion um seine Ideen prägen: Die Metapher des Flusses als Abbild des Lebens und die Vorstellung, dass ein Mensch immer in einem mehr oder weniger gefährlichen Fluss schwimmt, spiegeln seine philosophischen Anschauungen wider. [...]

Die individuelle Fähigkeit, ‚zu schwimmen‘ entspricht einer Persönlichkeitseigenschaft, die von ANTONOVSKY *Kohärenzgefühl* genannt wird. [...]

ANTONOVSKYS Vorstellung über die Entstehung von Gesundheit ist von systemtheoretischen Überlegungen beeinflusst: Gesundheit ist kein normaler, passiver Gleichgewichtszustand, sondern ein labiles, aktives und sich dynamisch regulierendes Geschehen. Das Grundprinzip menschlicher Existenz ist nicht Gleichgewicht und Gesundheit, sondern Ungleichgewicht, Krankheit und Leiden. Unordnung und Tendenz zu mehr Entropie sind allgegenwärtig: ‚Der menschliche Organismus ist ein System und wie alle Systeme der Kraft der Entropie ausgeliefert.‘ (ANTONOVSKY, 1993a, S. 7) [...] ‚Der salutogenetische Ansatz betrachtet den Kampf in Richtung Gesundheit als permanent und nie ganz erfolgreich‘ (ANTONOVSKY, 1993a, S. 10).“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> BENDEL/ STRITTMATTER/ WILLMANN (2001), 24f.

„Der Gesundheits- bzw. Krankheitszustand eines Menschen wird nach Antonovsky wesentlich durch eine individuelle, psychologische Einflussgröße bestimmt: eine allgemeine Grundhaltung eines Individuums gegenüber der Welt und dem eigenen Leben – durch eine *Weltanschauung*, wie Antonovsky es einmal unter Verwendung dieses deutschen Wortes beschreibt [...] ANTONOVSKY bezeichnet diese Grundhaltung als **Kohärenzgefühl** (*sense of coherence, SOC*). Kohärenz bedeutet Zusammenhang, Stimmigkeit. Je ausgeprägter das Kohärenzgefühl einer Person, desto gesünder sollte sie sein bzw. desto schneller sollte sie gesund werden und bleiben.“<sup>2</sup>

„Diese Grundhaltung, die Welt als zusammenhängend und sinnvoll zu erleben, setzt sich nach Antonovskys Überlegungen aus drei Komponenten zusammen:

### 1. Gefühl von Verstehbarkeit (*sense of comprehensibility*)

Diese Komponente beschreibt die Erwartung bzw. Fähigkeit von Menschen, Stimuli – auch unbekannte – als geordnete, konsistente, strukturierte Informationen verarbeiten zu können und nicht mit Reizen konfrontiert zu sein bzw. zu werden, die chaotisch, willkürlich, zufällig und unerklärlich sind. Mit Verstehbarkeit meint Antonovsky also ein *kognitives Verarbeitungsmuster*.

### 2. Gefühl von Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit (*sense of manageability*)

Diese Komponente beschreibt die Überzeugung eines Menschen, dass Schwierigkeiten lösbar sind. Antonovsky nennt dies auch instrumentelles Vertrauen und definiert es als das ‚Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass man geeignete Ressourcen zur Verfügung hat, um den Anforderungen zu begegnen‘ (ANTONOVSKY, Übersetzung durch FRANKE, 1997, S. 35). Dabei betont Antonovsky, dass es nicht nur darum geht, über eigene Ressourcen und Kompetenzen verfügen zu können. Auch der Glaube daran, dass andere Personen oder eine höhere Macht dabei helfen, Schwierigkeiten zu überwinden, ist damit gemeint. [...] ANTONOVSKY betrachtet das Gefühl von Handhabbarkeit als *kognitiv-emotionales Verarbeitungsmuster*.

### 3. Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit (*sense of meaningfulness*)

Diese Dimension beschreibt das ‚Ausmaß, in dem man das Leben als emotional sinnvoll empfindet: Dass wenigstens einige der vom Leben gestellten Probleme und Anforderungen es wert sind, dass man Energie in sie investiert, dass man sich für sie einsetzt und sich ihnen verpflichtet, dass sie eher willkommene Herausforderungen sind, als Lasten, die man gerne los wäre (ANTONOVSKY, Übersetzung durch FRANKE, 1997, S. 36). ANTONOVSKY sieht diese motivationale Komponente als die wichtigste an. Ohne die Erfahrung von Sinnhaftigkeit und ohne positive Erwartungen an das Leben ergibt sich trotz einer hohen Ausprägung der anderen beiden Komponenten kein hoher Wert des Kohärenzgefühls. Ein Mensch ohne Erleben von Sinnhaftigkeit wird das Leben in allen Bereichen nur als Last empfinden und jede weitere sich stellende Aufgabe als zusätzliche Qual. [...]

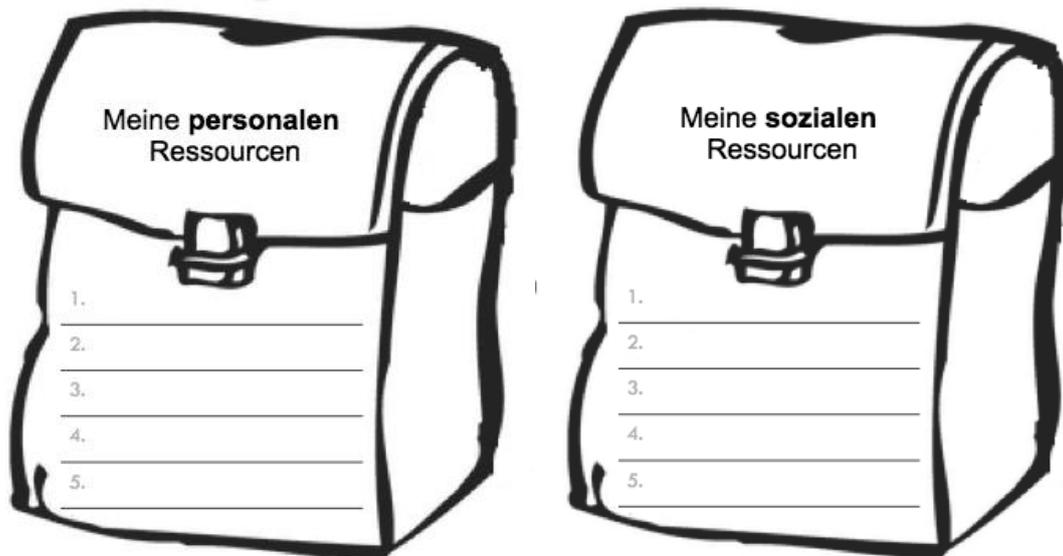
Das Kohärenzgefühl ist ‚eine globale Orientierung, die das Ausmaß ausdrückt, in dem jemand ein durchdringendes, überdauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, dass erstens die Anforderungen aus der inneren oder äußeren Erfahrungswelt im Verlauf des Lebens strukturiert, vorhersagbar und erklärbar sind und dass zweitens die Ressourcen verfügbar sind, die nötig sind, um den Anforderungen gerecht zu werden. Und drittens, dass diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Investition und Engagement verdienen.‘ (ANTONOVSKY 1993a, S. 12)

<sup>2</sup> Ebd. 28.

Ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl führt dazu, dass ein Mensch flexibel auf Anforderungen reagieren kann. [...] Der SOC wirkt als flexibles Steuerungsprinzip, als Dirigent, der den Einsatz verschiedener Verarbeitungsmuster (*Copingstile, Copingstrategien*) in Abhängigkeit von den Anforderungen anregt.“<sup>3</sup>  
Für ANTONOVSKY entwickelt sich das Kohärenzgefühl vor allem im Laufe der Kindheit und Jugend. Mit etwa 30 Jahren ist es seiner Meinung nach ausgebildet und bleibt relativ stabil; eine grundlegende Veränderung im Erwachsenenalter ist nur sehr begrenzt möglich.

 Aufgabe:

11. Füllen Sie den Fragebogen zur Salutogenese (auf den Folgeseiten) aus.
12. Betrachten Sie anschließend das Auswertungsschema mit Ihrem individuellen Sense of Coherence (SOC).
13. Leitfrage zur Handhabbarkeit:  
*Auf welche personalen und sozialen Ressourcen aus meinem „Überlebensrucksack“ kann ich zur Bewältigung beruflicher Anforderungen zurückgreifen?*



 Literatur:

BENGEL, J. & STRITTMATTER, R. & WILLMANN, H. (2001): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Erweiterte Neuauflage, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln (= Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung Band 6).  
SCHIFFER, E. (2011): Wie Gesundheit entsteht. Salutogenese: Schatzsuche statt Fehlerfahndung. Weinheim/Basel: Beltz.

## Salutogenese – Fragebogen (nach Antonowsky)

Fragebogen entnommen aus: Singer S & Brähler E (2007): Die „Sense of Coherence Scale“. Testhandbuch zur deutschen Version. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht

Hier ist eine Reihe von Fragen, welche sich auf verschiedene Bereiche unseres Lebens beziehen. Bitte kreuzen Sie die Zahl an, welche Ihrer Antwort entspricht, wobei die Zahlen 1 bis 7 Extremantworten darstellen. Wenn die Antwort unterhalb 1 für Sie zutrifft, dann kreuzen Sie die 1 an; wenn die Antwort unter der Zahl 7 für Sie zutrifft, dann kreuzen Sie die 7 an. Wenn Sie die Antwort irgendwo zwischen 1 und 7 sehen, kreuzen Sie die Zahl an, die Ihrer Beurteilung am besten entspricht. Bitte geben Sie **immer nur eine Antwort pro Frage**.

**1. Wenn Sie mit anderen Leuten reden, haben Sie das Gefühl, dass Sie nicht verstanden werden?**  
habe nie dieses Gefühl      1   2   3   4   5   6   7      habe immer dieses Gefühl

**2. Wenn Sie in der Vergangenheit etwas tun mussten, das von der Zusammenarbeit mit anderen Menschen abhängig war, hatten Sie das Gefühl, es würde...**  
sicher nicht erledigt werden      1   2   3   4   5   6   7      sicher erledigt werden

**3. Einmal abgesehen von den Menschen, die Ihnen am nächsten stehen: Wie gut kennen Sie die meisten Leute, mit denen Sie täglich zu tun haben?**  
sie sind Ihnen völlig fremd      1   2   3   4   5   6   7      Sie kennen sie sehr gut

**4. Haben Sie das Gefühl, dass es Ihnen ziemlich gleichgültig ist, was um Sie herum passiert?:**  
sehr selten oder nie      1   2   3   4   5   6   7      sehr oft

**5. Ist es in der Vergangenheit vorgekommen, dass Sie vom Verhalten von Menschen überrascht waren, die Sie gut zu kennen glaubten?**  
das ist nie passiert      1   2   3   4   5   6   7      das ist immer wieder passiert

**6. Ist es vorgekommen, dass Sie von Menschen enttäuscht wurden, auf die Sie gezählt hatten?**  
das ist nie passiert      1   2   3   4   5   6   7      das ist immer wieder passiert

**7. Das Leben ist...**  
ausgesprochen interessant      1   2   3   4   5   6   7      reine Routine

**8. Bis jetzt hatte ihr Leben...**  
überhaupt keine klaren Ziele      1   2   3   4   5   6   7      sehr klare Ziele

**9. Haben Sie das Gefühl, dass Sie ungerecht behandelt werden?**  
sehr oft      1   2   3   4   5   6   7      sehr selten oder nie

**10. War ihr Leben in den letzten 10 Jahren...**

voller Veränderungen, ohne dass Sie nicht wussten, was als Nächstes passiert      1   2   3   4   5   6   7      ganz beständig und klar

**11. Das meiste, was Sie in Zukunft tun werden, wird wahrscheinlich...**

völlig faszinierend sein      1   2   3   4   5   6   7      todlangweilig sein

**12. Haben Sie das Gefühl, dass Sie in einer ungewohnten Situation sind und nicht wissen, was Sie tun sollen?**

sehr oft      1   2   3   4   5   6   7      sehr selten oder nie

**13. Was beschreibt am besten, wie Sie das Leben sehen?**

Man kann für die schmerzvollen Dinge im Leben immer eine Lösung finden.      1   2   3   4   5   6   7      Es gibt für die schmerzvollen Dinge im Leben keine Lösung.

**14. Wenn Sie über Ihr Leben nachdenken, dann ist es sehr oft so, dass...**

Sie spüren, wie schön es ist, zu leben      1   2   3   4   5   6   7      Sie sich fragen, wieso Sie überhaupt leben

**15. Wenn Sie vor einem schwierigen Problem stehen, ist die Wahl einer Lösung...**

immer unsicher und schwer zu treffen      1   2   3   4   5   6   7      immer völlig klar

**16. Die Dinge, die Sie täglich tun, sind für Sie...**

eine Quelle tiefer Freude und Befriedigung      1   2   3   4   5   6   7      eine Quelle von Schmerz und Langeweile

**17. Ihr Leben wird in Zukunft wahrscheinlich...**

voller Veränderungen sein, ohne dass Sie nicht wissen, was als Nächstes passiert      1   2   3   4   5   6   7      ganz beständig und klar sein

**18. Wenn in der Vergangenheit etwas Unangenehmes geschah, neigten Sie dazu...**

sich deswegen aufzureiben oder innerlich „aufzuzehren“      1   2   3   4   5   6   7      zu sagen: „Nun gut, so ist es eben. Damit muss ich leben“ – und weiterzumachen

**19. Wie oft sind Ihre Gefühle und Gedanken ganz durcheinander?**

sehr oft      1   2   3   4   5   6   7      sehr selten oder nie

**20. Wenn Sie etwas tun, das Ihnen ein gutes Gefühl gibt...**

dann ist es bestimmt so, dass Sie sich auch weiterhin gut fühlen werden 1 2 3 4 5 6 7 dann wird bestimmt etwas passieren, das dieses Gefühl wieder verdirbt

**21. Kommt es vor, dass Sie Gefühle in sich haben, die Sie lieber nicht spüren würden?**

sehr oft 1 2 3 4 5 6 7 sehr selten oder nie

**22. Sie erwarten für die Zukunft, dass ihr eigenes Leben...**

ohne jeden Sinn und Zweck sein wird 1 2 3 4 5 6 7 voller Sinn und Zweck sein wird

**23. Denken Sie, dass es immer Menschen geben wird, auf die Sie in der Zukunft zählen können?**

Sie sind sicher, dass es die geben wird 1 2 3 4 5 6 7 Sie bezweifeln, dass es die geben wird

**24. Kommt es vor, dass Sie das Gefühl haben, nicht genau zu wissen, was demnächst geschehen wird?**

sehr oft 1 2 3 4 5 6 7 sehr selten oder nie

**25. Viele Leute – auch solche mit einem starken Charakter – fühlen sich in bestimmten Situationen als traurige Verlierer. Wie oft haben Sie sich in der Vergangenheit so gefühlt?**

sehr oft 1 2 3 4 5 6 7 sehr selten oder nie

**26. Wenn etwas passierte, hatten Sie dann im Allgemeinen den Eindruck, dass Sie dessen Bedeutung...**

über- oder unterschätzen 1 2 3 4 5 6 7 richtig einschätzen

**27. Wenn Sie an Schwierigkeiten denken, denen Sie bei wichtigen Dingen im Leben wohl begegnen werden, haben Sie das Gefühl, dass...**

es Ihnen immer gelingen wird, die Schwierigkeiten zu überwinden 1 2 3 4 5 6 7 Sie es nicht schaffen werden, die Schwierigkeiten zu überwinden

**28. Wie oft haben Sie das Gefühl, dass die Dinge, die Sie im täglichen Leben tun, wenig Sinn haben?**

sehr oft 1 2 3 4 5 6 7 sehr selten oder nie

**29. Wie oft haben Sie Gefühle, bei denen Sie sich nicht sicher sind, ob Sie die unter Kontrolle halten können?**

sehr oft 1 2 3 4 5 6 7 sehr selten oder nie

**Prozentrang-Normen und T-Werte für die SOC-Skala mit 29 Items**

Alter	PR	T	Männer			Frauen		
			18-40	41-60	61-90	18-40	41-60	61-90
<b>Addierte Antwortzahlen aller 29 Items</b>								
5	34	34	112	110	103	106	107	99
10	37	37	118	115	111	114	112	108
15	40	40	123	122	115	118	116	112
20	42	42	129	127	119	123	122	117
25	43	43	135	132	124	128	127	119
30	45	45	139	135	130	133	130	125
35	46	46	142	139	133	135	134	130
40	47	47	145	144	136	139	137	133
45	49	49	149	146	141	142	139	136
<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>151</b>	<b>149</b>	<b>144</b>	<b>145</b>	<b>143</b>	<b>140</b>
55	51	51	154	152	147	148	145	143
60	53	53	159	156	151	151	149	146
65	54	54	162	158	153	154	151	151
70	55	55	165	162	155	157	155	156
75	57	57	169	167	159	162	159	160
80	58	58	173	171	163	167	164	164
85	60	60	176	174	169	172	168	170
90	63	63	180	178	176	178	174	174
95	67	67	186	185	182	184	183	181
100	89	89	203	203	203	203	203	203
Skalenmittelwert			151.31	149.34	143.56	145.82	144.03	140.93
Standardabweichung			24.35	23.38	24.43	23.96	23.01	25.61

**Itemzuordnungen der Subskalen**

Item	SOC-V Verstehbarkeit	SOC-H Handhabbarkeit	SOC-S Sinnhaftigkeit
1	✓		
2		✓	
3	✓		
4			✓
5	✓		
6		✓	
7			✓
8			✓
9		✓	
10	✓		
11			✓
12	✓		
13		✓	
14			✓
15	✓		
16			✓
17	✓		
18		✓	
19	✓		
20		✓	
21	✓		
22			✓
23		✓	
24	✓		
25		✓	
26	✓		
27		✓	
28			✓
29		✓	

## Reflexionsimpuls: Unterrichtliche Routinen (weiter-)entwickeln

(Autor:innen: Gndant, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- Reflexion und Analyse bisher entwickelter und für einen gelungenen Berufseinstieg bedeutsamer unterrichtlicher Routinen
  - Geeignete Schlussfolgerungen für weitere Entwicklungsschritte ziehen

Welches der folgenden Bilder steht **für Sie** symbolisch für Ihren bevorstehenden Berufseinstieg?



Begründen Sie, warum Sie gerade dieses Bild ausgewählt haben!



.....

.....

.....

### Die Berufseingangsphase

Beim Schachspiel kennen wir den Begriff der Eröffnung als den Beginn der Partie. Die Eröffnung ist die Phase, in der die Partner:innen ziehen, um rasch die Mitte zu besetzen und Raum zu schaffen, damit Läufer, Springer, Türme und Dame freie Bahn haben. Kurz: In der Eröffnung werden die Vorbereitungen geschaffen, damit das eigentliche Spiel beginnen kann. Schon da können die Weichen sehr verschieden gestellt sein. Eine gute Eröffnung ist oft schon die halbe Miete.

Das gilt auch für die Berufseingangsphase nach dem Vorbereitungsdienst. Die Berufseingangsphase ist die entscheidende Phase in der beruflichen Sozialisation und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften. Hier bilden sich *personenspezifische Routinen, Wahrnehmungsmuster und Beurteilungstendenzen* sowie insgesamt die *Grundzüge einer beruflichen Identität*. Die in dieser Phase gemachten und verarbeiteten

Erfahrungen sind für die weitere Entwicklung (im Blick auf Stabilität und Wandel) der Person in ihrer Berufsbiografie und Kompetenzentwicklung von großer Bedeutung (Terhart 2000). Das ist Grund genug, dieser Phase einen ganzen Reflexionsimpuls zu widmen.



*Nach dem Vorbereitungsdienst ist vor dem Berufseinstieg*

Sie haben viel im Vorbereitungsdienst gelernt – und müssen gleichzeitig weiterhin viel lernen. Und das in der ausgesprochen arbeitsintensiven Anfangsphase des Berufseinstiegs! Die meisten unter Ihnen unterrichten in naher Zukunft erstmals mit einem vollen Deputat und übernehmen die komplette Verantwortung z.B. als Klassenlehrer:in. Oft muss mangels Zeit unter großem Druck gehandelt, gearbeitet und kommuniziert werden, weswegen Fuller & Brown diese Anfangsjahre sogar als „*survival stage*“, als Stufe des Überlebens, bezeichnen.

Zwischen Enthusiasmus für den Beruf, der Freude auf selbstständiges pädagogisches Handeln in der eigenen Klasse und dem latenten Gefühl, dem Ganzen nicht gerecht zu werden, finden sich junge Kolleg:innen häufig in einer Situation der Überforderung wieder, auf die sie mit unterschiedlichen Strategien reagieren. Konstruktive Reaktionen, wie zum Beispiel die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen, werden zwar gewünscht, aber eher selten erlebt. Viele junge Kolleg:innen wählen zu Beginn ein reduziertes Deputat und versuchen dadurch – auf eigene Kosten – die Anfangsbelastungen etwas zu reduzieren.

Die meisten Strategien sind allerdings darauf ausgerichtet, die eigenen Vorstellungen von Erziehung, Unterricht und Schulleben an die Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Dabei werden Abstriche am eigenen pädagogischen Konzept gemacht, teilweise sogar Verhaltensweisen entwickelt, die man vorher ablehnte bzw. nie anwenden wollte. Die Forschung hat belegt, wie schnell unter der schwierigen Situation im Berufseinstieg Ausbildungseffekte des Studiums bzw. des Vorbereitungsdienstes ausgewaschen werden (Böhmman 2010).

Um dieser drohenden Überforderungssituation präventiv entgegenzuwirken, kommt der frühzeitigen

Entwicklung unterrichtlicher Routinen eine besondere Bedeutung zu. Darunter versteht man Handlungsabfolgen, die durch vielfältige Wiederholung zur Gewohnheit geworden sind. Wenn eine Person öfter mit vergleichbaren (unterrichtlichen) Situationen konfrontiert wird, können diese nach der Internalisierung oder Habitualisierung der zur Problemlösung notwendigen Handlungsabfolgen schneller und erfolgreicher bewältigt werden, wobei hinzukommt, dass Menschen durch Routinen (auch in Stresssituationen) eine größere Handlungssicherheit erreichen.



Füllen Sie den Selbsteinschätzungsbogen zum Lehrer:innenhandeln im Unterricht von Klaus Buhren vom Institut für Schulentwicklungsforschung aus, den Sie unter folgendem Link finden:

[http://equi.bildung-rp.de/fileadmin/user\\_upload/equi.bildung-rp.de/LLK/Selbsteinschaetzung\\_des\\_Lehrerhandelns\\_im\\_Unterricht.pdf](http://equi.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/equi.bildung-rp.de/LLK/Selbsteinschaetzung_des_Lehrerhandelns_im_Unterricht.pdf)

Durch das Übertragen der Ergebnisse in die Tabelle auf S. 4 erhalten Sie Ihr „individuelles Kompetenzprofil“ zu folgenden Bereichen, die im Rahmen der Entwicklung unterrichtlicher Routinen von großer Bedeutung sind:

- Unterricht organisieren und strukturieren
- Lernatmosphäre schaffen
- Methoden einsetzen und ermöglichen
- Lernarrangements herstellen
- Verhalten und Entscheidungen transparent machen
- Differenzieren und fördern

Bitten Sie nun Jemanden, der Sie in Ihrem Vorbereitungsdienst gut kennengelernt hat, z. B. Ihre Mentorin/Ihren Mentor, ebenfalls den Bogen (zur Fremdeinschätzung Ihres Lehrer:innenhandelns) auszufüllen. Vergleichen Sie Selbst- und Fremdeinschätzung miteinander!

Welche gemeinsamen Wahrnehmungen/Unterschiede stellen Sie fest?

Bei abweichenden Einschätzungen sollten Sie gemeinsam nach den möglichen Ursachen suchen! (Auf welche konkreten Beobachtungen während des Vorbereitungsdienstes stützt sich die jeweilige Einordnung?)

Ziehen Sie Ihre Schlussfolgerungen aus beiden Einschätzungen: Auf welche bereits entwickelten unterrichtlichen Routinen können Sie sich stützen? Wo gibt es Handlungsbedarf zur Kompetenzerweiterung?



An welchen (unterrichtlichen) Routinen möchte ich weiterarbeiten?

.....

Welches konkrete Ziel setze ich mir dabei?

.....

Wie und mit welchen Maßnahmen möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Mit wessen Hilfe möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?

.....

 Literatur:

Böhm M. (2010): Gelingender Berufseinstieg – Tipps und Tricks für die ersten Jahre im  
Lehrerberuf. Forum Unterrichtspraxis Didacta Köln 2010.

Institut für Schulentwicklungsforschung (2000): Einschätzung des Lehrerhandelns im Unterricht.

[http://equi.bildung-rp.de/fileadmin/user\\_upload/equi.bildung-rp.de/LLK/Selbsteinschaetzung\\_des\\_Lehrerhandelns\\_im\\_Unterricht.pdf](http://equi.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/equi.bildung-rp.de/LLK/Selbsteinschaetzung_des_Lehrerhandelns_im_Unterricht.pdf)

Terhart E. (2000): Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der  
Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission.

Weinheim und Basel, 2000, S. 128.

## Reflexionsimpuls: Die ersten Berufsjahre nach dem Vorbereitungsdienst meistern

(Autor:innen: Gnant, G.; Stecher, M.; Dautzenberg, K.; Rauner, R.)

- Intention:**
- Um die Herausforderungen der ersten Berufsjahre wissen
  - Den eigenen Kompetenzstand im Hinblick auf den Berufseinstieg reflektieren

Dass der Einstieg in den Lehrer:innenberuf ganz eigenen Gesetzen unterliegt und die Kolleg:innen, die sich in dieser berufsbiografischen Phase befinden, spezifische Herausforderungen bewältigen müssen, ist mittlerweile nicht nur Thema bei den betroffenen Junglehrer:innen, sondern auch ins Bewusstsein vieler Schulen und Fortbildungsinstitute gerückt (vgl. Böhmann 2010, 2).

So liegen beispielsweise Untersuchungen vor, die zeigen, dass etwa 50% der frühpensionierten Lehrer:innen im weiteren Sinne eine Erschöpfungsdiagnose haben und die Hälfte dieser Gruppe deshalb schon bereits in den ersten fünf Berufsjahren einen Arzt aufsuchte (vgl. Sieland 2001, 36).

Doch welche sind die spezifischen Herausforderungen dieser ersten Berufsjahre, die die Lehrer:innengesundheit beeinträchtigen können?

Böhmann beschreibt sie folgendermaßen:

- Vollzug des Wechsels von der Rolle der/des Lernenden zur Lehrer:innenrolle (mit dem Ende des Vorbereitungsdienstes häufig noch nicht abgeschlossen)
- Großer Erwartungsdruck an Junglehrer\*innen:
  - Schüler:innen erwarten einen methodisch vielfältigen Unterricht
  - Kolleg:innen freuen sich auf neuen Schwung im Kollegium
  - Die Schulleitung verspricht sich möglicherweise die Übernahme von Ämtern und Funktionen
  - Die Eltern hoffen auf eine (im Vergleich zu älteren und erfahreneren Kolleg:innen) flexiblere Haltung
  - Die eigene Erwartungshaltung bezüglich eines guten Unterrichts, gelingender Erziehungsarbeit und nachhaltiger Lernprozesse ist häufig relativ hoch
- Immenser Handlungsdruck
  - Wenig Möglichkeit, in Ruhe Situationen des Berufsalltags, Lernprobleme oder auch Erziehungsprobleme zu diagnostizieren und Konzepte zu entwickeln
  - Viele Entscheidungen, die Berufseinsteiger\*innen treffen müssen, sind Erstlingsentscheidungen (also ohne die Erfahrung von zehn ähnlichen Fällen, die ihnen bisher im Berufsleben begegneten)
  - Deutlich höhere Unterrichtsverpflichtung als noch im Vorbereitungsdienst
- Aus dem Ausbildungskontext in die tatsächliche Praxis (Volles Deputat, Elternarbeit, Kooperationen, Schulentwicklung, außerunterrichtliche Veranstaltungen ...) kommen

Setzen Sie sich diese Herausforderungen mit Blick auf Ihren Berufseinstieg besonders unter Druck?  
 Notieren Sie, warum Sie hier für sich Schwierigkeiten sehen:



---

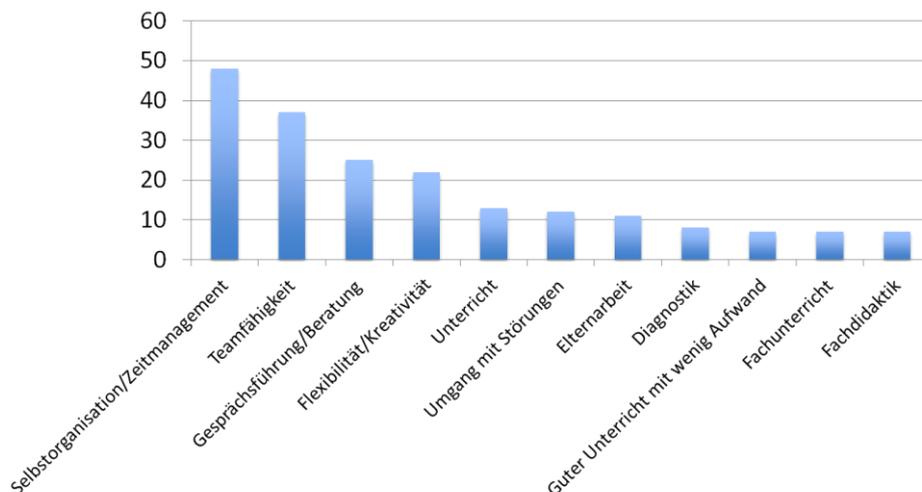


---



---

Am Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Freiburg wurden die bisherigen Absolvent:innen der Sonderpädagogikabteilung dazu befragt, welche Anforderungen sie in den ersten Berufsjahren nach dem Vorbereitungsdienst besonders herausgefordert haben:  
 Hierbei ergab sich folgendes Bild:



Nehmen Sie einen Bereich, der für Sie im Hinblick auf Ihren Berufseinstieg besonders relevant erscheint, mit Hilfe der SOFT-Analyse genauer in den Blick.

„SOFT“ ergibt sich aus den Begriffen

<b>S</b>	Satisfactions	Wo fühle ich mich sicher? Was bringe ich mit? Was macht mich zuversichtlich?
<b>O</b>	Opportunities	Was sind meine Wünsche? Welche Hoffnungen/Erwartungen habe ich?
<b>F</b>	Faults	Wobei fühle ich mich noch unsicher? Was möchte/muss ich noch lernen?
<b>T</b>	Threats	Was bereitet mir Ängste/Sorgen?

Halten Sie beim Ausfüllen die Reihenfolge S-O-F-T ein!

	<b>S</b> atisfactions	<b>F</b> aults
GEGENWART		
	<b>O</b> pportunities	<b>T</b> hreats
ZUKUNFT		



Anknüpfend an die SOFT-Analyse:

An welchem Kompetenzbereich möchte ich weiterarbeiten?

.....

Welches konkrete Ziel setze ich mir in diesem Bereich?

.....

Wie und mit welchen Maßnahmen möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Mit wessen Hilfe möchte ich mein Ziel erreichen?

.....

Woran erkenne ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?

.....

 Literatur:

BÖHMANN, MARC: Gelingener Berufseinstieg – Tipps und Tricks für die ersten Jahre im Lehrerberuf. Vortrag im FORUM UNTERRICHTSPRAXIS (Didacta Köln 2010)

SELAND, PROF. DR. BERNHARD: Was ist am Lehrerberuf wirklich belastend? in: Grundschule 3/2001. Braunschweig: Westermann S. 36 – 39