

Bernhard Sieland

Wer Lehren will, der prüfe sich!

Plädoyer für einen Berufs-TÜV

(erscheint in Erziehung und Wissenschaft 9/2000)

Wer es kann, der tut es.

Wer es nicht kann, der lehrt es.

Wer es nicht lehren kann, der lehrt die Lehrer.

Und wer die nicht lehren kann, wird ihr Vorgesetzter oder Supervisor!

Wir geben Milliarden aus für die Bildung aber nur Pfennige für deren Evaluation! Welch ein Unsinn! Wie will man lebenslanges Lernen in einer sich wandelnden Welt vermitteln ohne laufende (Selbst-) Evaluation?

Mir geht es um eine Art „Berufs-TÜV“, um regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen für (werdende) Lehrer und ihre Ausbilder, für Schulpsychologen, Vorgesetzte und Ministerialbeamte, die über die Arbeitsbedingungen in der Schule entscheiden. Evaluation muss ein Pflichtprogramm in (Hoch-) Schule und Schulverwaltung werden! Warum? Vom ersten Semester bis zur Festanstellung verlassen 50% die Lehrerlaufbahn! Aber auch bei berufstätigen LehrerInnen ist laufende Evaluation notwendig: Das Durchschnittsalter für krankheitsbedingte Frühpensionierungen liegt bei ca. 58 Jahren. Etwa 50% der Frühpensionierten haben i.w.S. eine Erschöpfungsdiagnose. Die Hälfte davon suchte deshalb schon in den ersten fünf Dienstjahren den Arzt auf! Etwa 25 % der Lehrer vermissen Erfolgserlebnisse und Sinnerfahrungen im Berufsalltag.

Wirksame Evaluation sollte ermutigend und handlungsleitend, inhaltlich relevant, kontrolliert sowie regelmäßig und rechtzeitig durchgeführt werden. Der Reihe nach:

Ermutigende Evaluation hilft den Beteiligten Gutes wahrzunehmen, sich auf Schwächen und Verbesserungschancen zu konzentrieren, Grenzen zu akzeptieren und bei Gefahren frühzeitig gegenzusteuern! Sie besteht aus einer Kombination von Prüf- und Verbesserungsmaßnahmen: auf 20 Minuten Selbstdiagnose sollten 40 Minuten konsequente Umsetzung folgen!

Inhaltliche Relevanz: Noch so gute Kompetenzen helfen weder Lehrern noch Schülern, wenn ihnen die nötige Motivation oder Kraft fehlt, oder wenn sie die eigenen Fähigkeiten bezweifeln. Wer seine Chancen und Grenzen erkennen will, sollte nicht nur seine Stärken und Interessensgebiete ausbauen sondern sich seiner Schwächen annehmen! Sie könnten sich also fragen:

Kompetenzen: Was kann ich gut - was sollte ich vorrangig üben?

Motivation: Welche Kompetenzen, Ziele und Aufgaben machen mir Freude - welche Interessen sollte ich vorrangig entwickeln? Ist mein Berufsleitbild bei meinen Potenzialen und Grenzen lebbar oder utopisch? Ist es durch die Diskussion mit KollegInnen aktualisiert oder ignoriert es mein Alter und die heutigen Schüler? Erleichtert es Erfolgserlebnisse und Sinnerfahrungen oder nicht?

Gesundheit: Welche Kraftquellen habe und nutze ich, um auch schwere oder weniger angenehme Aufgaben zu bewältigen - wie kann ich Kraft im Alltag tanken?

Realistische Vorstellungen über sich und die Umwelt: Welche Erwartungen und Leistungsvoraussetzungen haben die schulischen Interaktionspartner? Wie können wir Grenzen und Misserfolge ertragen? Oder gilt nach wie vor: Alles geübt nur nicht die Niederlage?

Leistungsförderung kann durch die Arbeit an sich selbst **und** durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden. Aber: Für Schüler wie ihre Lehrer gilt: Kümmern wir uns um das, was wir bisher vernachlässigen, weil es weniger Spaß verspricht! Dort liegen unsere Wachstumschancen!

Kontrollierte Evaluation: Wer seine blinden Flecken aufdecken will, sollte Selbsturteile über seine Stärken und seinen Fortbildungsbedarf mit ausgewählten Kollegen besprechen. Noch objektiver

erfassen selbstausswertbare Tests und Fragebogen, die individuellen Stärken und Problembereiche (s.u.) und ermöglichen gezielte und bedarfsgerechte Weiterbildung.

Rechtzeitige und regelmäßige Evaluation: Die Auswahl künftiger Lehrer ist ebenso wichtig, wie ihre Ausbildung. Manche Potenziale z.B. Selbstbewusstsein, Durchsetzungsfähigkeit, Heiterkeit usw. müssen ausreichend mitgebracht werden, weil sie in der Lehrerbildung nur unwesentlich gefördert werden können.

Wann endlich fordern die GEW oder die zuständigen Ministerien ein Vorpraktikum nach dem Abitur als Pflicht zur qualifizierten Selbstevaluation? Müssen die o.g. Zahlen noch drastischer werden? Wann kümmern sich die werdenden Lehrer gezielt um ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit? Es gibt für die gesamte Laufbahn nützliche Potenzialanalysen für (werdende) Lehrer: www.cct-germany.de, oder selbstausswertbare Schülerfragebogen z.B. die Linzer Diagnostik zur Klassenführung von Mayr (1999), die fast immer mehr Positives erbringen als der Lehrer befürchtet! Könnte sich daraus **ein** Faktor für leistungsabhängige Gehaltszuschläge ergeben?

Man kann auch **gemeinsam mit KollegInnen** Untersuchungen über Risiko- und Gesundheitsfaktoren als Checkliste nutzen und fragen: Wie können wir unsere Psychohygiene, Stressresistenz und Berufszufriedenheit verbessern? Wie unterscheidet sich das Leitbild von engagierten und resignierenden Lehrern? Ein idealistisch gesinnter aber depressiver Pastor kann keine frohe Botschaft verkünden! Was sind Zeichen für Überengagement bzw. freizeitorientierter Schonhaltung? Können Sie Berufsprobleme zu Hause abschalten, sich motivierende und erreichbare Berufsziele setzen und positiven Berufserfahrungen der letzten Woche erinnern? Analysieren Sie einmal Ihr soziales Netz! Aber führen ihre Informationen zu bedarfsgerechter Weiterbildung? Sichern Sie neue Erkenntnisse durch kollegiale Supervision im Kampf gegen die eigene Trägheit!

Evaluation dient auch der Umsetzungskontrolle gegen das Absichtsgeschwätz von Politikern und Pädagogen. Hier Forderungen, die noch auf Umsetzung warten: Ein gehalts- oder beförderungsrelevantes Weiterbildungsbuch! Eine Hotline, bei der sich Lehrer von verschiedenen Fachleuten anonym beraten lassen können. Supervision zu 50% vom Arbeitgeber mitfinanziert. Krankenstandsanalysen auch in den Ferien...

An der Universität Lüneburg arbeiten wir an alltagstauglichen Evaluationsmethoden und suchen Kooperationspartner: email unter info@cct-germany.de

Also: To whom it may concern. Es gibt nichts Gutes, außer man tut es! Kontakt aufnehmen, sich selbst evaluieren oder weiter so wie die Lemminge und lamentieren. Sie haben die Wahl! Die Konsequenzen tragen Sie selbst – und ihre Schüler!

Literatur:

Behrens, P., Brandenburg, U. Neumann, A. u. H. Sieland, B., Zirfas-Steinacker, D. (1998). KESS- ein Praxismodell: Im Team an einer besseren Schule arbeiten. In Beispiele: In Niedersachsen Schule machen. 4/1998 S.18 – 23 Die gesamte Ausgabe befasst sich mit Gesundheitsförderung bei Lehrkräften!

Sieland, B. (2000). Auch Lehrer müssen sich wohlfühlen. In Praxis Schule 5-10. Heft 2/2000 (S. 35 – 40), Braunschweig: Westermann

Nützliche Links:

<http://nibis.ni.schule.de> dort suche: KESS
www.cct-germany.de