



Lehrerbildung im Spannungsfeld von Ausbildungs- und Schulstrukturreform

**Professionelle Entwicklung von
Lehramtsstudierenden von Anfang an begleiten
– eine neue Aufgabe für FachleiterInnen**

Professionelle Entwicklung von Lehramtsstudierenden von Anfang an begleiten – eine neue Aufgabe für FachleiterInnen

Arbeitsgruppe → Inhalt, Ziel & Prozedere

Teil I: Input aus universitärer Sicht: Theorie und Empirie zum Thema

Teil II: Impulse & Weiterdenken in der Gruppe, Ergebnisse

- Wer dokumentiert?
- Wer präsentiert?

Professionelle Entwicklung von Lehramtsstudierenden von Anfang an begleiten – eine neue Aufgabe für FachleiterInnen

Teil I: Input aus universitärer Sicht: Theorie und Empirie zum Thema

- System-orientierte Überlegungen
- Person-orientierte Überlegungen

Prämisse: »person-job-fits«

Eine Person ist in ihrem Tätigkeitsfeld vor allem dann erfolgreich und zufrieden, wenn die gewählten Aufgaben und das berufliche Umfeld möglichst kompatibel mit der ihr eigenen Motiv- und Wertestruktur sind und so den beruflichen Verhaltensanforderungen in kompetenter Weise entsprochen werden kann.

(vgl. Hossiep & Paschen 2003, S. 9)

- Die Passung Beruf & Persönlichkeit (person-job-fits) ist keine punktuell zu klärende Frage,
- sondern eine **immerwiederkehrende Selbstklärungsaufgabe in der Berufsbiografie**



Professionelle Entwicklung



Professionelle Entwicklung: **beobachten** **und fördern**



Professionelle Entwicklung

Zwei Traditionen in Empirie und Theorie:

subjekt-orientiert deskriptiv & **normativ-orientiert präskriptiv**



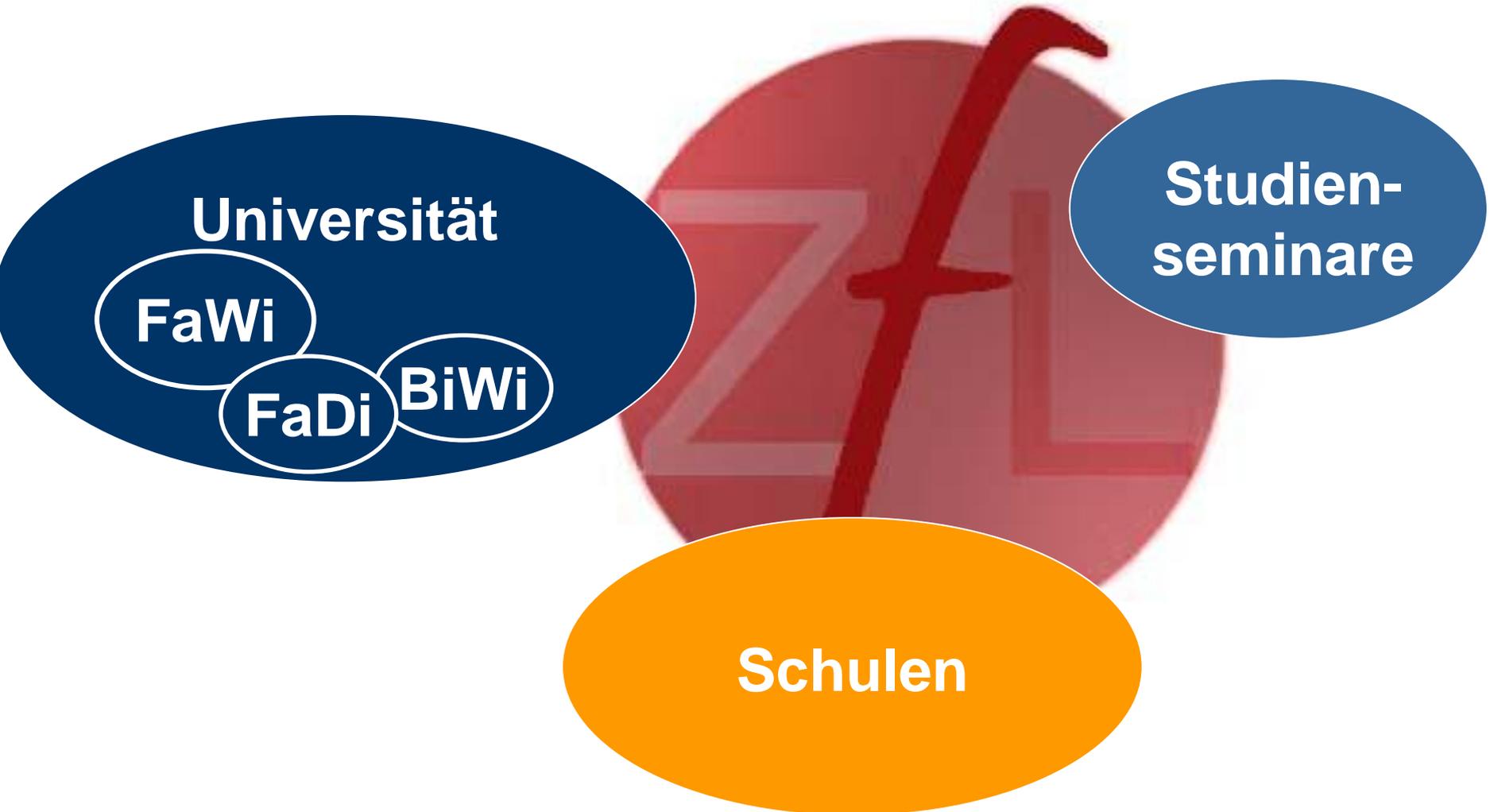
**Eigene
Verantwortung für
die Bewältigung
dieser
Anforderungen**



**Anforderungen und
Erwartungen der
Profession**

(vgl. Hascher 2004)

Zentrum für Lehrerbildung als »institutioneller Ort« der Lehrerbildung → Verzahnung von **Institutionen**



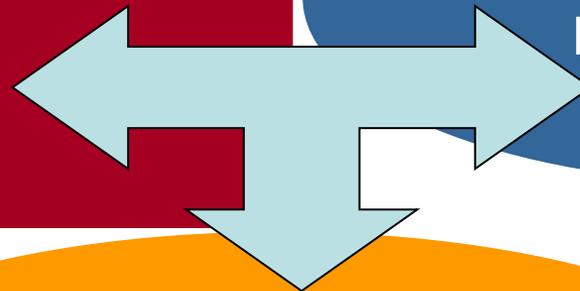
Praktika als konkretes Verzahnungsfeld

→ Kooperation von **Personen**

Universitäten:
Lehrende

Studienseminare:
FachleiterInnen

Schulen:
LehrerInnen



→ Unterschiedliche **Kulturen** der Institutionen

→ Unterschiedliches **Selbstverständnis** der Personen

Bin ich
Lehrer-
bildnerIn?!

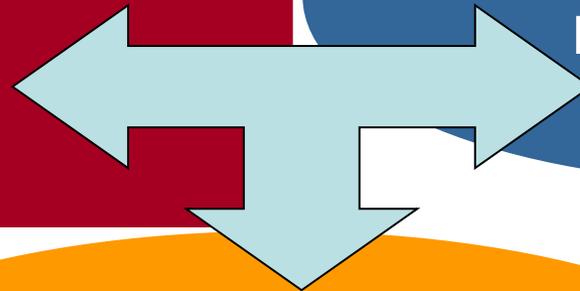
**Universitäten:
Lehrende**

Ich bin
Lehrer-
bildnerIn!

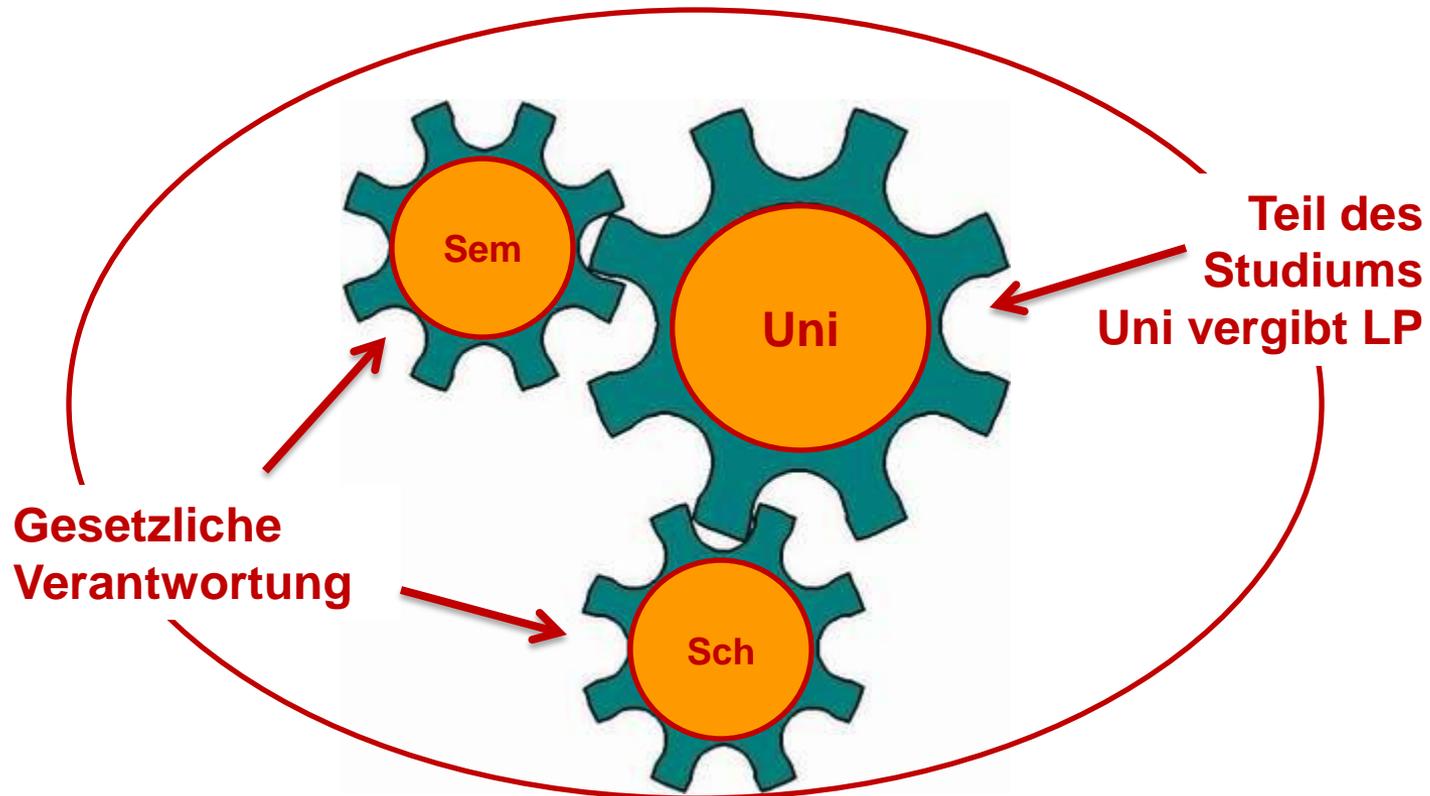
**Studienseminare:
FachleiterInnen**

**Schulen:
LehrerInnen**

Bin ich
Lehrer-
bildnerIn?!



Praktika als Verzahnungsfeld



→ Abstimmung bei Inhalt & Struktur

Praktika: Herausforderungen

Universitäten:

- Abstimmung der Curricula
- Konstrukt „vorlesungsfreie Zeit“
 - Studierbarkeit
- Eingriff in universitäre Abläufe
- Universitäten wirken mit, neue Aufgabe

Studienseminare:

- neue Aufgabe & neue Zielgruppe
- Abstimmung der Curricula
- Studierende sind keine Referendare

Schulen:

- Aufgabe „Ausbildung“ verdichtet sich
- viele P. in engen Zeitfenstern
- Sicherung des Unterrichts
- Wer betreut P. wie & wann

Reformsegment Praktika im Lehramtsstudium



**„Professionelle Entwicklung von
Lehramtsstudierenden von Anfang an
begleiten – eine **neue Aufgabe für
FachleiterInnen**“**

aber auch

- eine neue Aufgabe für viele Schulen**
- eine neue Aufgabe für Universitäten**
- eine neue Aufgabe für viele
Akteure/Personen**

Professionelle Entwicklung von Lehramtsstudierenden von Anfang an begleiten – eine neue Aufgabe für FachleiterInnen

Teil I: Input aus universitärer Sicht: Theorie und Empirie zum Thema

→ System-orientierte Überlegungen

→ **Person-orientierte Überlegungen**

Professionelle Entwicklung

- spezifisch berufsbiographischer Entwicklungsprozess mit unterschiedlichen **Phasen**
- **Phasenmodelle**
- Eng verwoben mit Persönlichkeitsentwicklung
- Professionelle Entwicklung im **Studium** → **LA-Studierende**
- Professionelle Entwicklung im **Beruf** → **LehrerInnen/FachleiterInnen**

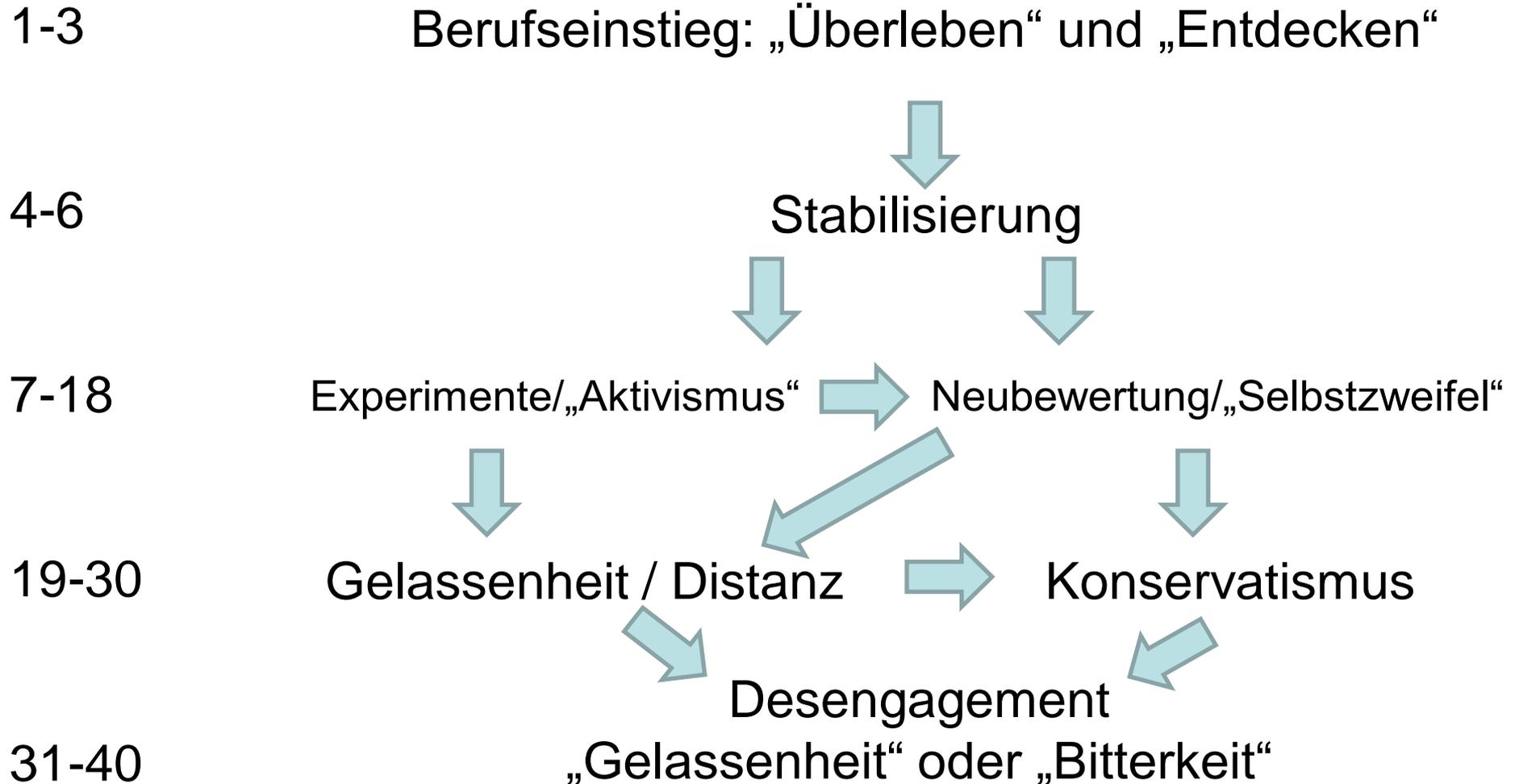
Studium und Vorbereitungsdienst	Sozialisierung in die Traditionen der Berufspraxis; Erprobung und Einübung praktisch-pädagogischen Handelns	„ survival stage “
bis 28 Jahre Initiation	Durch- bzw. Überleben des Praxisschocks Erlernen der ungeschriebenen Regeln im Umgang mit KollegInnen Auseinandersetzung mit Erwartungen von Eltern und Schulgemeinde	
28-33 Jahre Konsolidierung	Häufig Krise, letzte grundlegende Veränderungen (privat und beruflich) Motive: Festlegung und Sicherheit Unterschiede in männlicher und weiblicher Karriere (Familiengründung)	„ mastery stage “
34-40 Jahre Routinisierung	Lehrer: Karriere Lehrerinnen: Familienorientierung erste Enttäuschungen bei Männern eher Interesse an Schulorganisation und -verwaltung	
40-50/55 Jahre Plateau-Phase „Mid-Career“	Berufliche Erfahrung Verhältnis zu SchülerInnen mütterlich / väterlich Mentorenverhältnis zu jüngeren LehrerInnen	„ routine stage “
50/55 Jahre und älter	Stärkere Gelassenheit im Beruf <i>oder</i> Zynismus und Verbitterung	

Vgl.: Sikes u.a. (1985): Teacher Careers. Crises and Continuities; Fuller & Bown (1975): Becoming a teacher; Schönknecht (1997): Innovative Lehrerinnen und Lehrer; Hascher (2004): Professionelle Entwicklung von Lehrpersonen.

Entwicklungsstadien nach Huberman (1991, S. 249)

Berufsjahre

Themen / Phasen

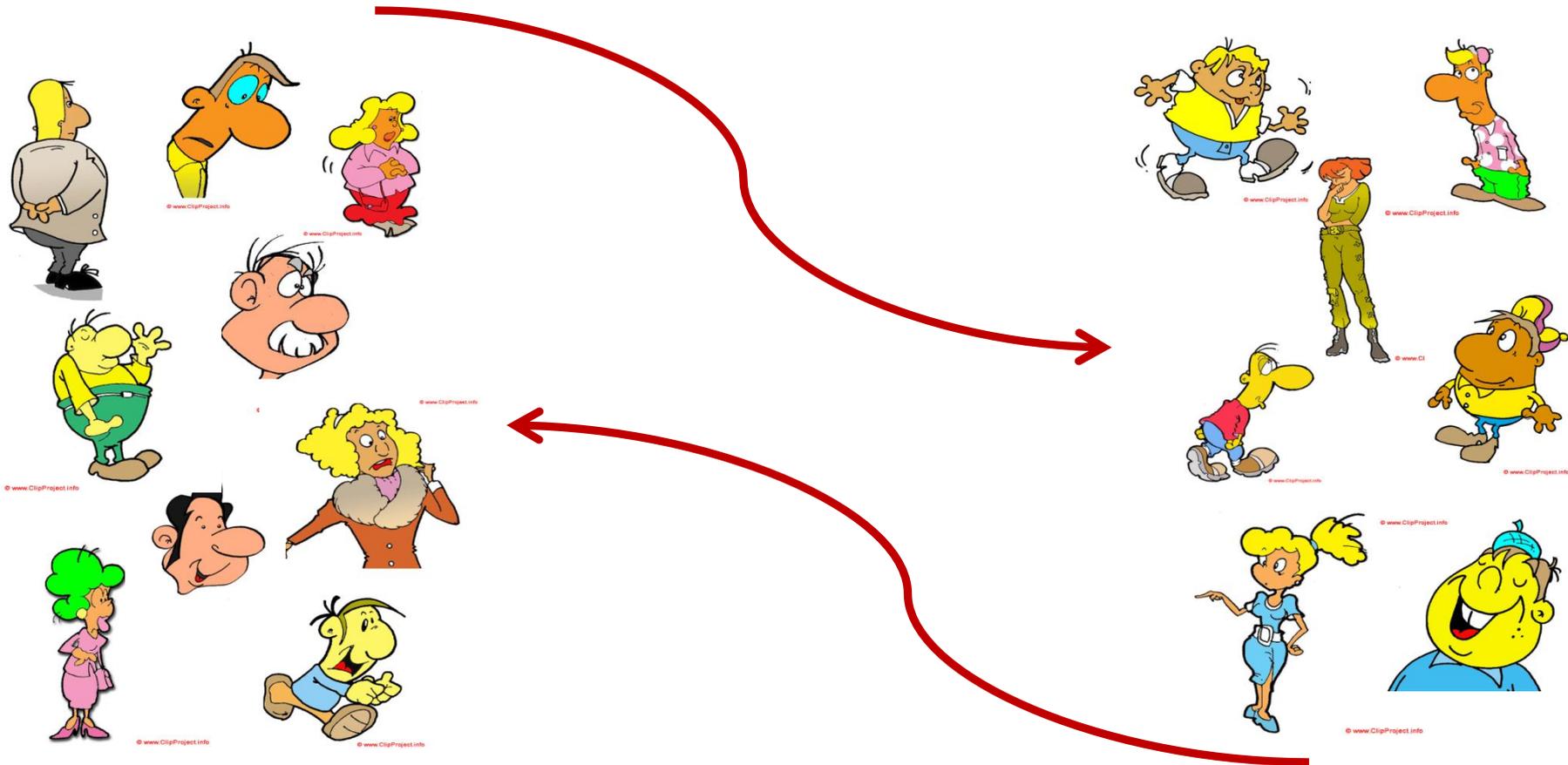


Sensible Phasen in der Professionellen Entwicklung

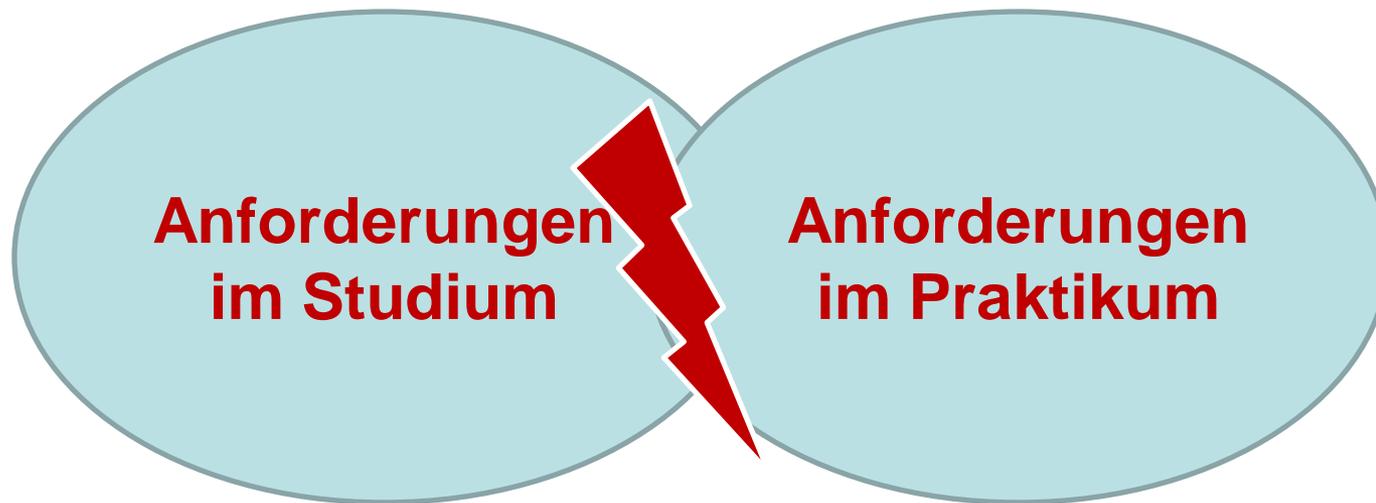
- für das Interesse an systemischer und individueller Weiterentwicklung
 - für Kooperation mit anderen
 - für die Übernahme neuer Aufgaben
- Interindividuelle Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede

Praktikumsbegleitung & Professionelle Entwicklung

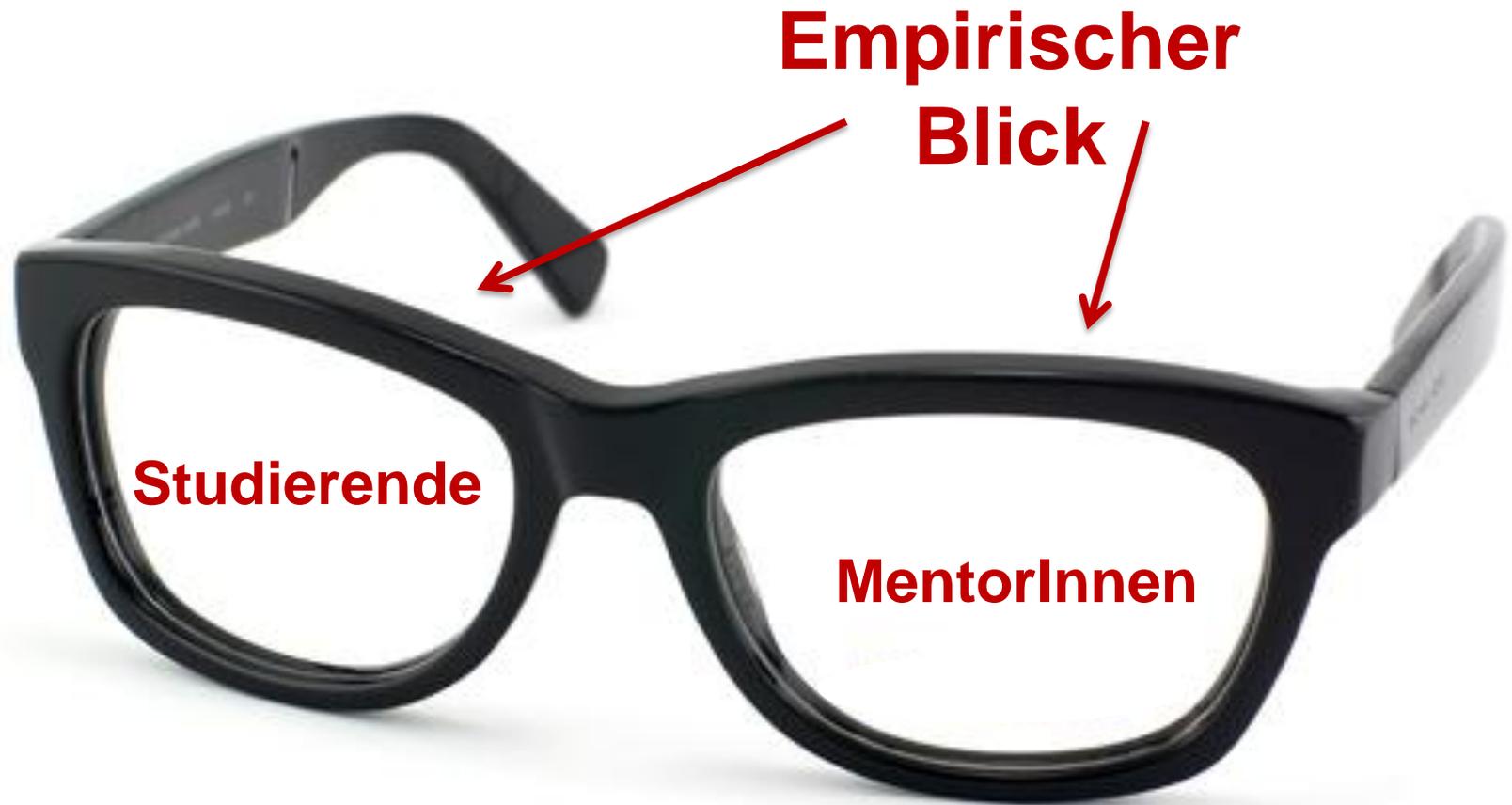
→ Komplexes Wirkungsgefüge



Neue Praktika → neue Aufgabe für Studierende



Theorie-Praxis-Kluft
Strukturelle Friktionen
Zeitgleiche Sozialisation in unterschiedliche Institutionen und ihre Kulturen



Studierende/PraktikantInnen

Orientierende Praktika

- Wie sicher bin ich, dass ich Lehrer/in werden will?
- Wie sicher bin ich, dass ich dafür geeignet bin?
- Welche Schulart kommt in Frage?
- Bringe ich die notwendigen Voraussetzungen mit?
- Kenne ich das berufliche Anforderungsprofil?
- Sind mir meine Stärken und Schwächen bewusst?
- Wie stark ist meine Motivation?

Vertiefende Praktika

- Kann ich einen Kompetenzzuwachs bei mir feststellen?
- Wissen, Können, Haltung?
- Sehe ich das berufliche Anforderungsprofil klarer?
- Kann ich den Anforderungen zunehmend entsprechen?
- Habe ich Freude am Praktikum?
- Kann ich mir den Beruf langfristig vorstellen?
- Was kann ich schon, was muss ich noch lernen?

Professionelle Entwicklung ist auch Persönlichkeitsentwicklung

(Hascher 2004, S. 47)



**unbewusste
Inkompetenz**



**bewusste
Inkompetenz**



**unbewusste
Kompetenz**

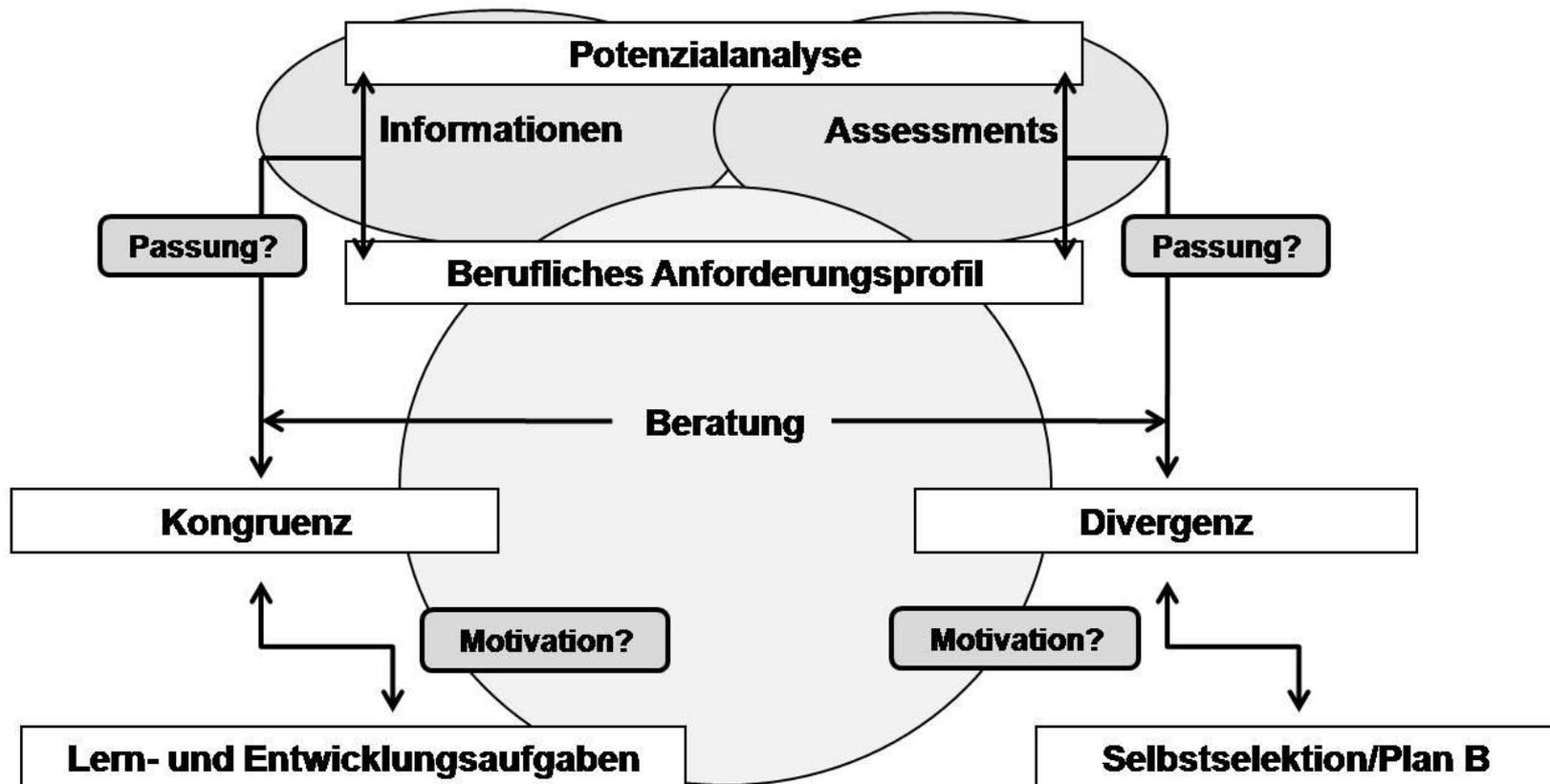


**bewusste
Kompetenz**



Professionelle Entwicklung von Lehramtsstudierenden → Kompetenzentwicklung

Theoretisches Modell zum Trierer Ansatz (Weyand 2004)



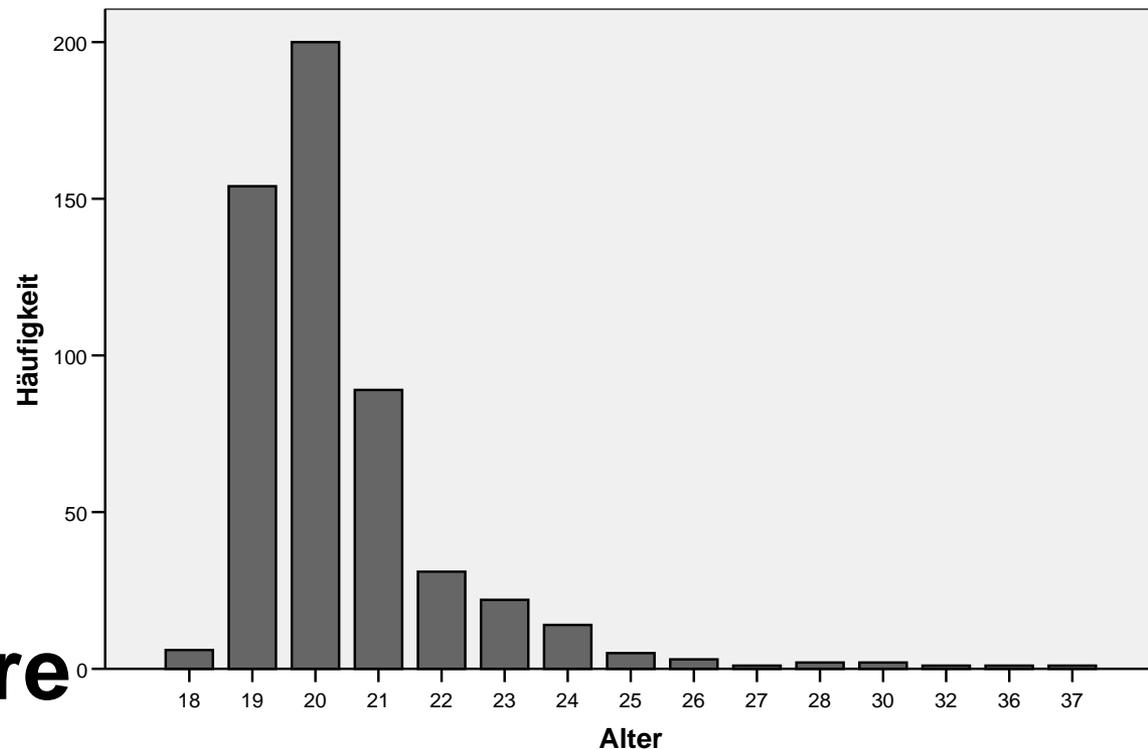
Empirie I: Selbsteinschätzung von StudienanfängerInnen im Lehramt „14. Schuljahr“ (Universität Trier, Lehramt RS & GY, 2005-2007)

N = 532

Geschlecht:

- **64,5% weiblich**
- **35,5% männlich**

Alter: Ø 20,45 Jahre



Sicherheit in Studienwahl & Eignung nach Geschlecht:

Studienwahl → Frauen geben häufiger als erwartet „ziemlich sicher“ an; Männer geben häufiger als erwartet „sehr sicher“ und auch etwas häufiger als erwartet „absolut sicher“ an.

Eignung → Männer sind signifikant sicherer, $\alpha = ,018$

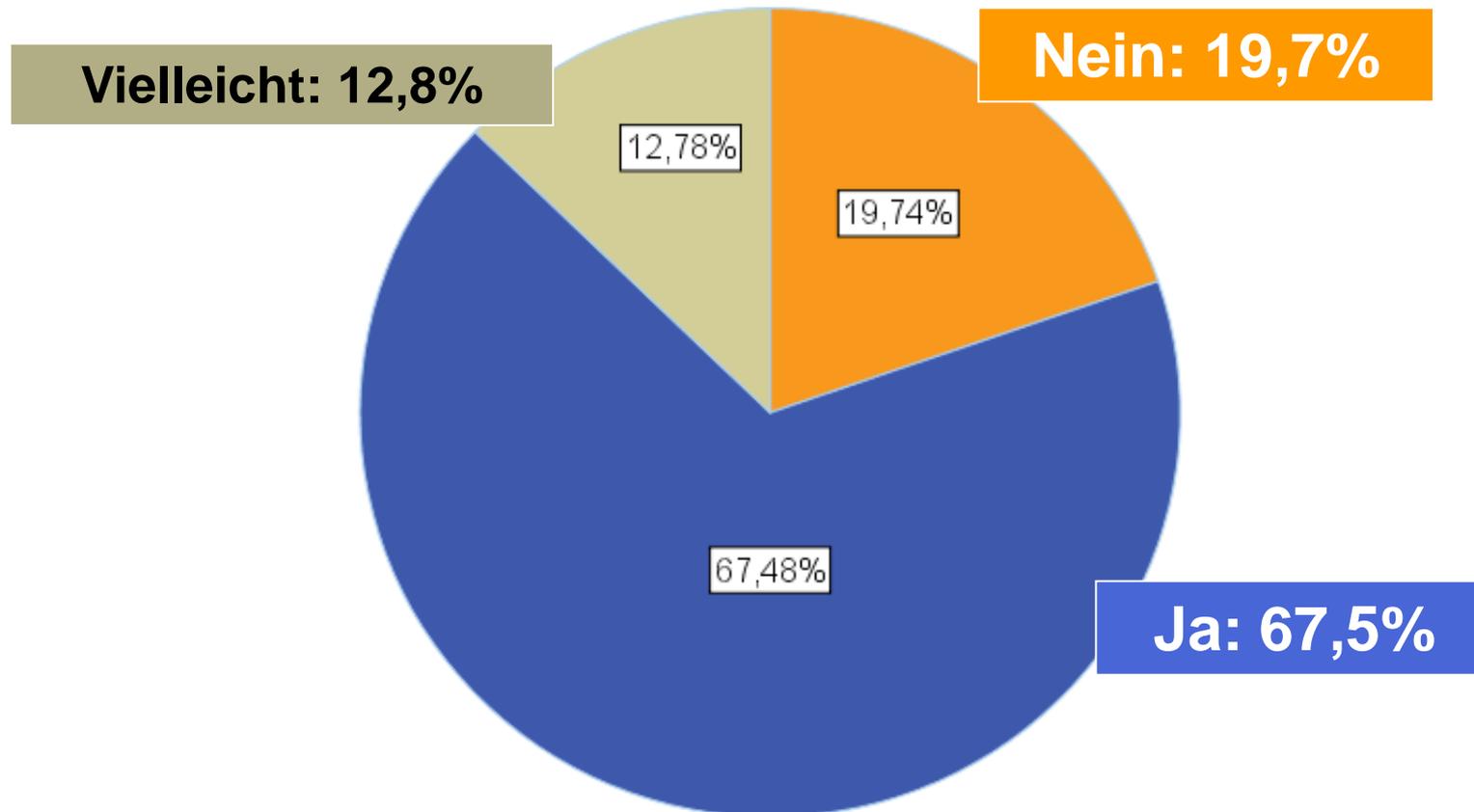
wie sicher in der **Berufswahl**

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,55	343	,800
männlich	3,62	189	,839
Insgesamt	3,58	532	,814

wie sicher in der **Eignung**

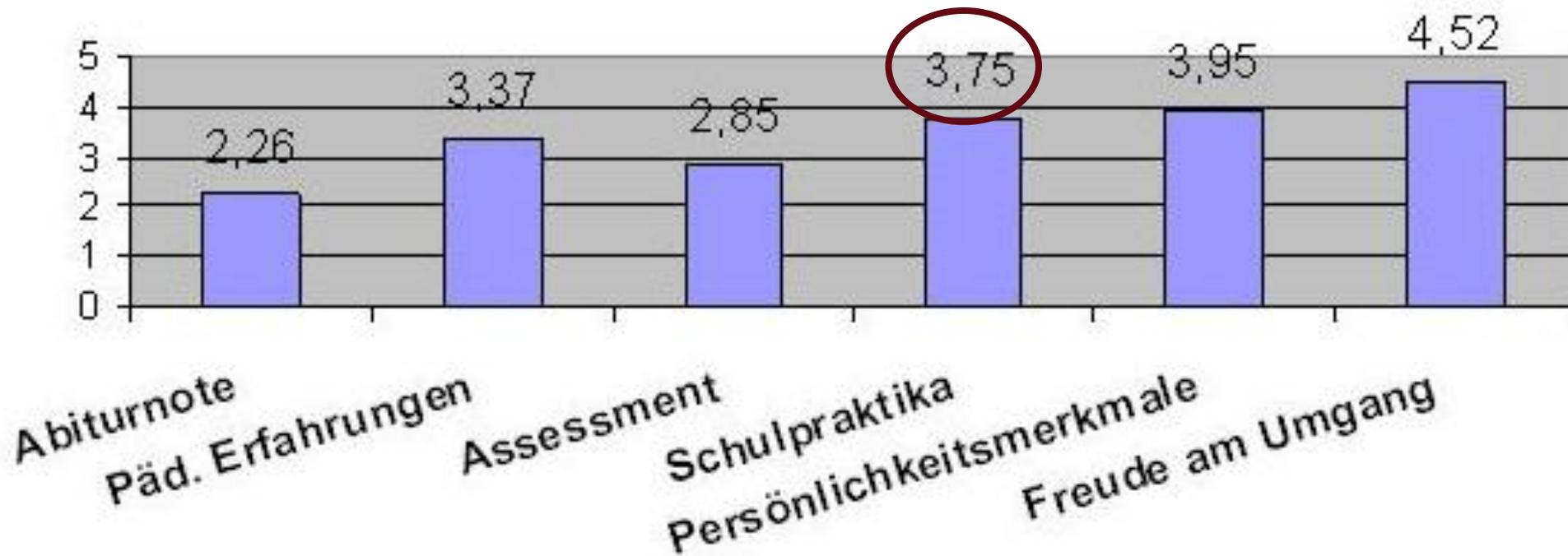
Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,31	341	,734
männlich	3,47	188	,824
Insgesamt	3,37	529	,770

Halten Sie eine Zulassungsbeschränkung im Lehramt für sinnvoll?

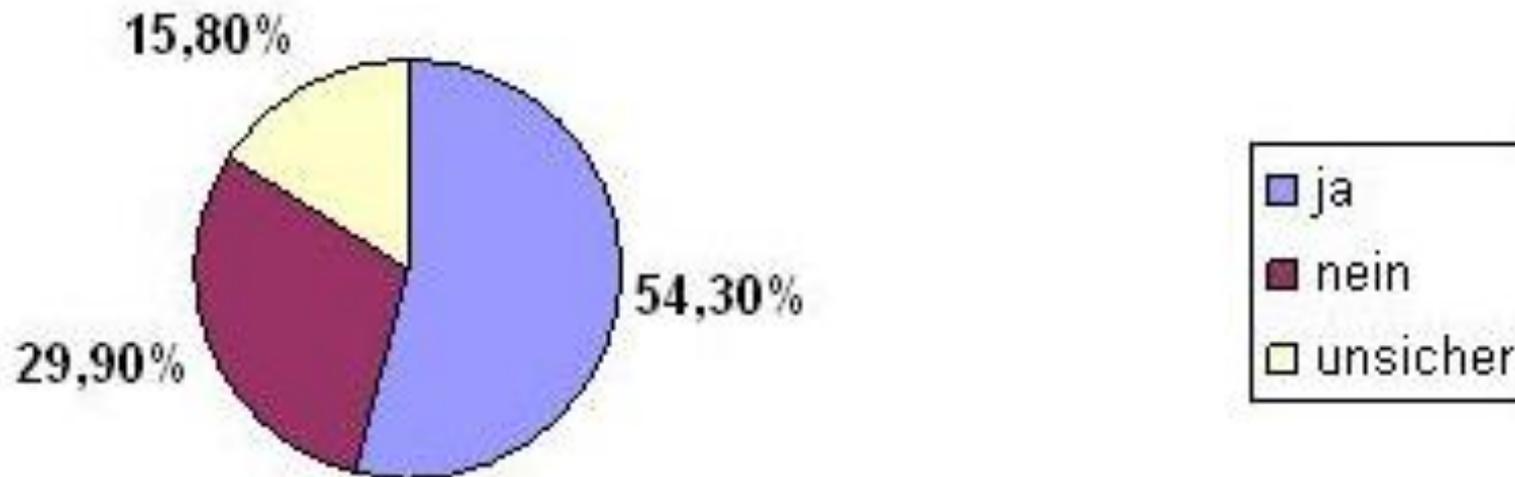


Skalierung 1-5: 1= sehr wichtig, 5= unwichtig

Wie bedeutsam würden Sie folgende Kriterien zur Zulassung zum Lehramtsstudium halten?



Wünschen Sie eine (weitere) Beratung zu Ihrer Berufswahlentscheidung? (Ende FB)



Über 80% würden an einem Assessment zur Überprüfung ihrer Eignung teilnehmen

<i>1=niedrigster W</i> <i>5 = höchster W</i>	Wichtigkeit	Geschlecht w-m	Eigene Ausprägung	Geschlecht w-m
Zuneigung K&J 4,52 für Zulassungskriterium	4,16	w: $\alpha = ,000$	4,23 (2.)	w: $\alpha = ,000$
Empathie	4,27 (5.)	w: $\alpha = ,001$	4,23 (2.)	w: $\alpha = ,000$
Konfliktfähigkeit	4,03	n.s.	3,65	n.s.
Erfassen komplexer Situationen	3,92	n.s.	2,75	n.s.

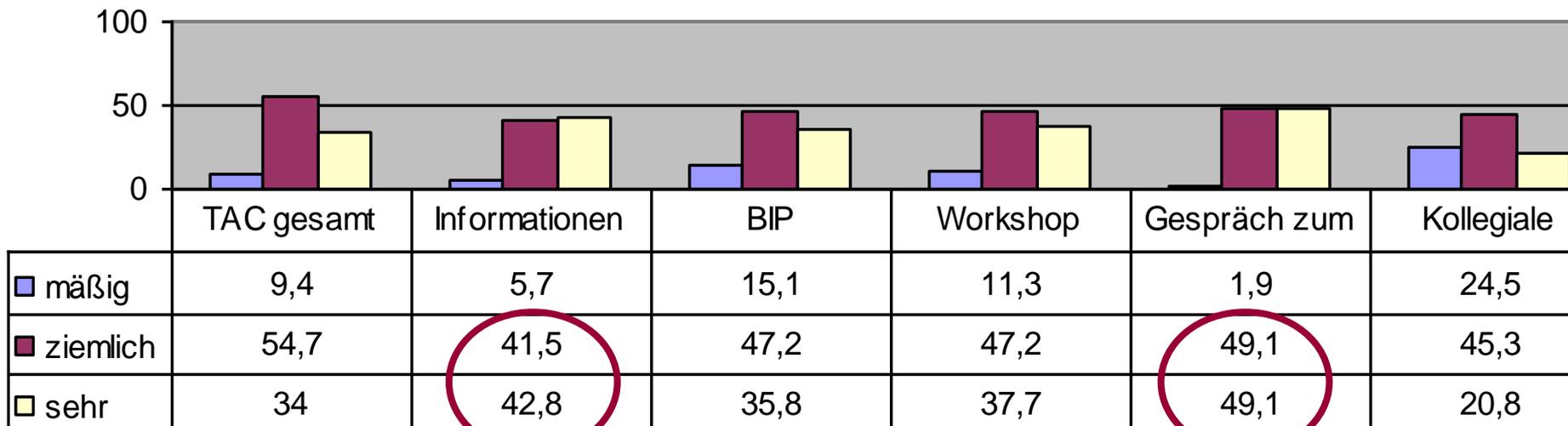
<i>1 = niedrigster W</i> <i>5 = höchster W</i>	Wichtigkeit	Geschlecht w-m	Eigene Ausprägung	Geschlecht w-m
Fachliche Komp.	4,29	n.s.	2,84	n.s.
Kommunikations- fähigkeit	4,40	n.s.	4,05	w: $\alpha = ,000$
Reflexionsfähigkeit	3,70	n.s.	3,37	n.s.
Selbstbeurteilung	4,01	n.s.	3,59	n.s.

<i>1 = niedrigster W</i> <i>5 = höchster W</i>	Wichtigkeit	Geschlecht w-m	Eigene Ausprägung	Geschlecht w-m
Erkennen/Beurteilen v. Leistungen/Poten- zialen/ Störungen	4,25	n.s.	3,07	n.s.
Bewältigung von Disziplinproblemen	3,87	w: $\alpha = ,03$	3,22	w: $\alpha = ,02$
Autorität	3,89	n.s.	3,20	n.s.
Methodenkompetenz	3,73	n.s.	2,75	n.s.

<i>1 = niedrigster W 5 = höchste W</i>	Wichtigkeit	Geschlecht w-m	Eigene Ausprägung	Geschlecht w-m
Geduld	4,50	n.s.	3,80	n.s.
Selbstbewusst- sein	4,20	n.s.	3,74	m: $\alpha = ,022$
Gerechtigkeit	4,33	n.s.	4,25	w: $\alpha = ,001$
Emotionale Stabilität	4,24	n.s.	3,82	n.s.

Zufriedenheit mit einzelnen Interventionen

TAC_Post: Zufriedenheit mit Interventionen (%)

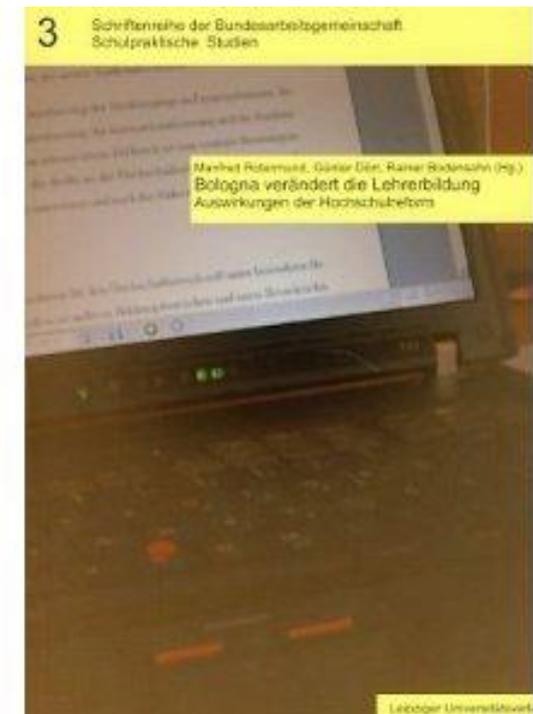




- Persönliche Beratung** als
zentrales Wirkungselement
- Hohe **normative Kraft** der
SchulpraktikerInnen!
 - Diagnostische Kompetenz
 - Beratungskompetenz
 - Strukturen &
Rahmenbedingungen



Weyand, B. (2008): "Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten...?" Assessment, Beratung und Coaching zur Berufseignung in der Lehrerbildung. In: Seminar 2/2008. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 68-82



Weyand, B. (2008). Aus der Schule in die Schule - Der Perspektivenwechsel vom Schüler zum angehenden Lehrer. In: Rotermund, M., Dörr, G. & Bodensohn, R. (Hg.). Bologna verändert die Lehrerbildung - Auswirkungen der Hochschulreform. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, S. 184-207.

LehrerbildnerInnen

LA-Studierende

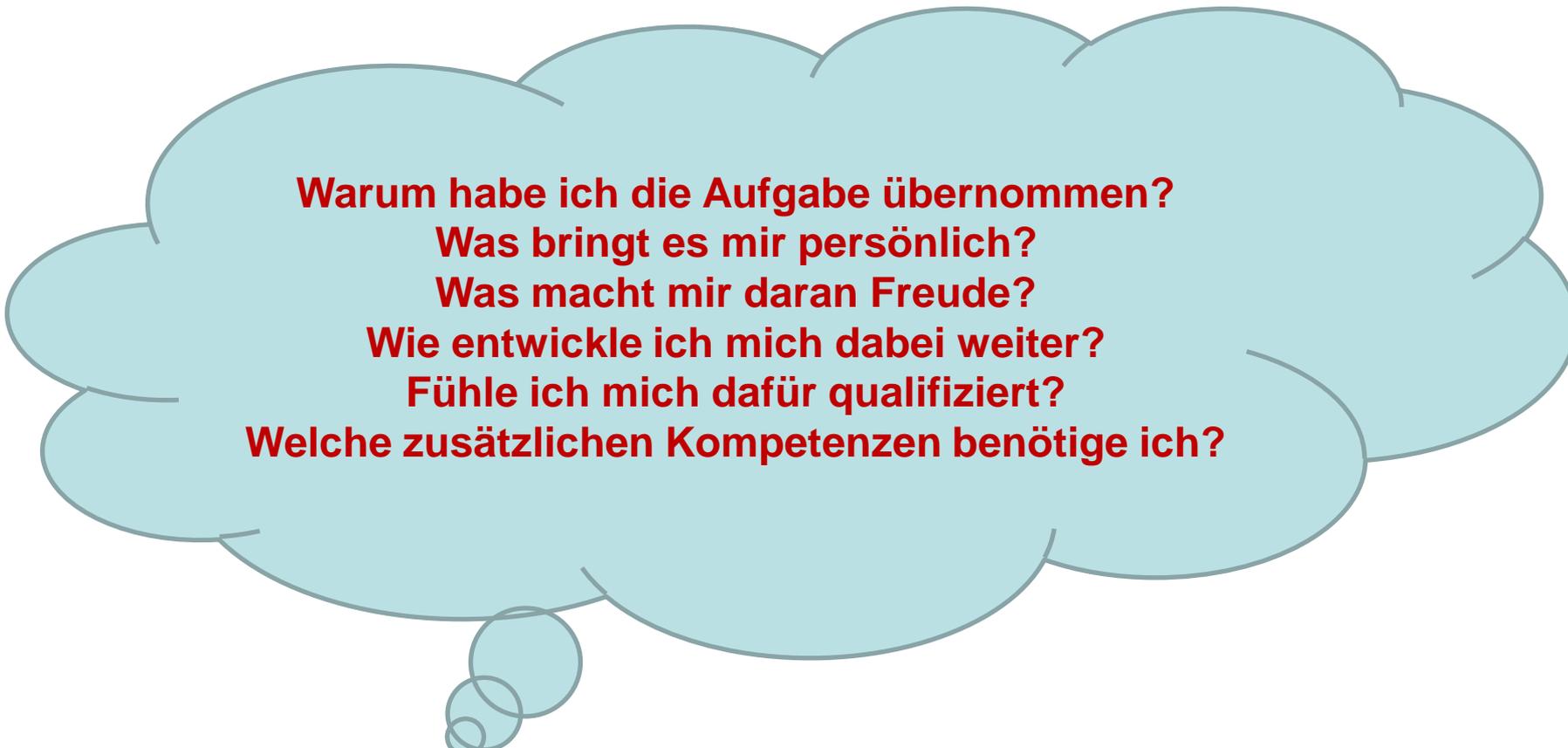


**denken
Lehrerbildung
vom Ende her**

**denken ihre
Lehrerausbildung vom
Anfang bzw. vom
aktuellen
Entwicklungsstand her**

LehrerInnen/FachleiterInnen

- Professionelle Entwicklung der PraktikantInnen?
- Eigene professionelle Entwicklung?!



**Warum habe ich die Aufgabe übernommen?
Was bringt es mir persönlich?
Was macht mir daran Freude?
Wie entwickle ich mich dabei weiter?
Fühle ich mich dafür qualifiziert?
Welche zusätzlichen Kompetenzen benötige ich?**

Empirie II: Selbsteinschätzungen von MentorInnen (2007-2008)

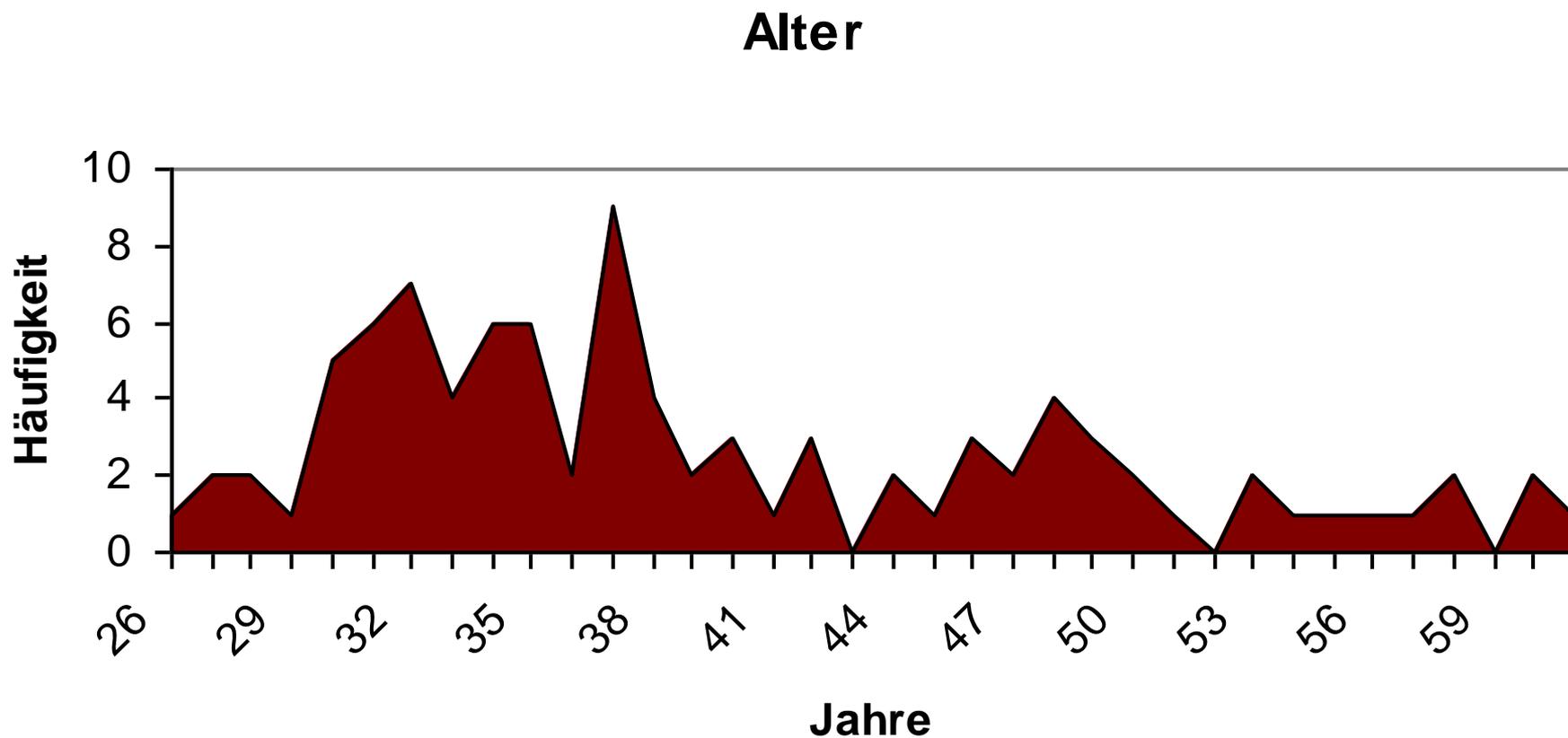
Stichprobe: N=96

Davon: $N_{GY}=41$, $N_{RS}=42$, $N_{BBS}=13$

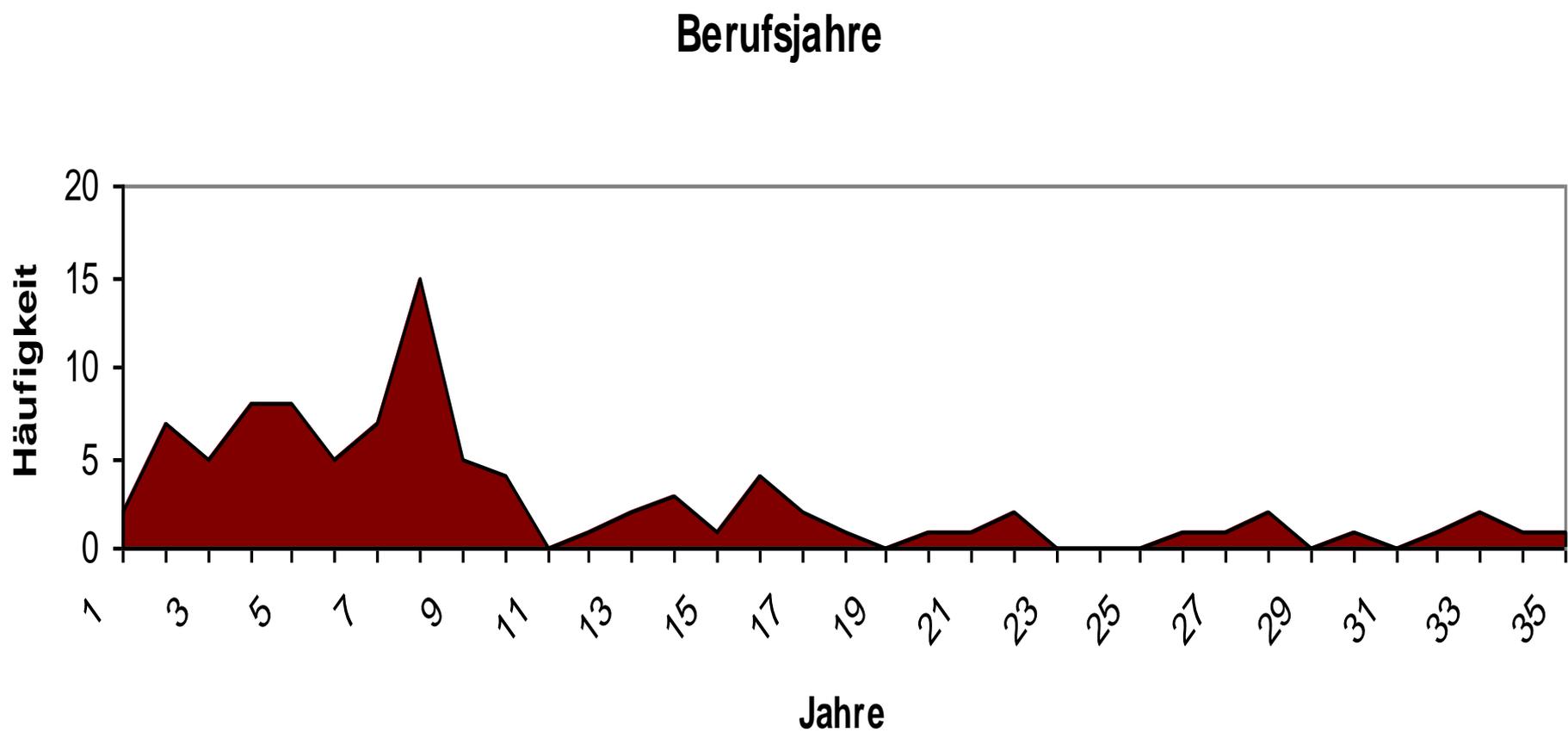
Geschlecht: 57% weiblich, 38% männlich

Viele Teilzeitkräfte

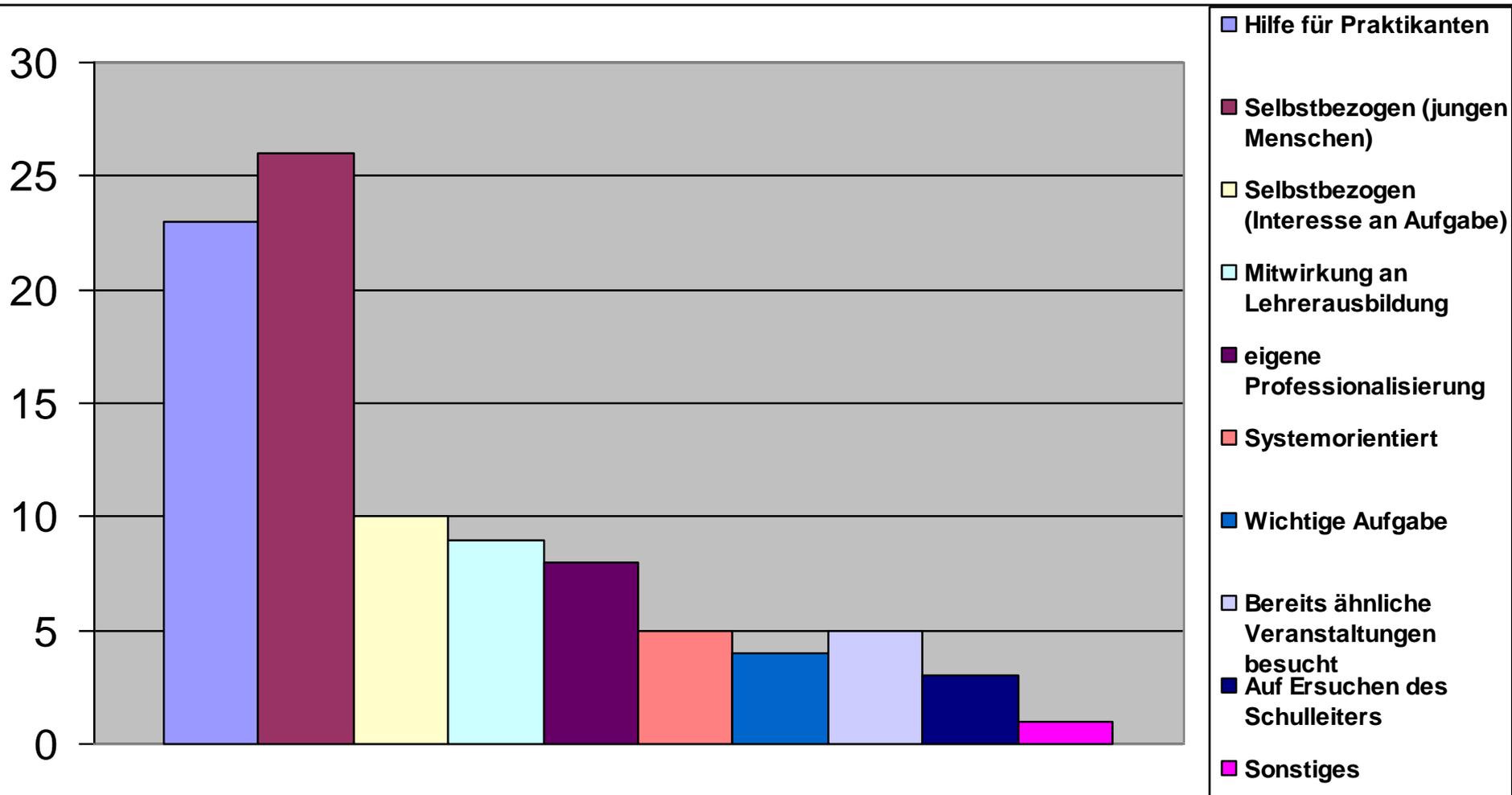
Alter: 39,5 Jahre Ø



Berufsjahre: 10,5 Jahre Ø



Aus welchen Motiven heraus möchten Sie Praktikanten betreuen?



Motive (qualitativ-inhaltsanalytische Auswertung)

Selbstbezogen	Praktikantbezogen	Systembezogen
Anregungen erhalten	Hilfestellung für Berufsanfänger	Mitwirken an Ausbildung
Interesse an Lehrerausbildung	Hilfestellung bei Berufswahl	Ausbildung von Lehrern wichtig
Interesse an Aufgabe	Wissen/Erfahrungen weitergeben	
Kontakt zu jüngeren Kollegen		
Reflexion der eigenen Tätigkeit		

Motive (qualitativ-inhaltsanalytische Auswertung)

52 % der geäußerten Motivationslagen beziehen sich auf die eigene Person,

22% auf die PraktikantInnen und

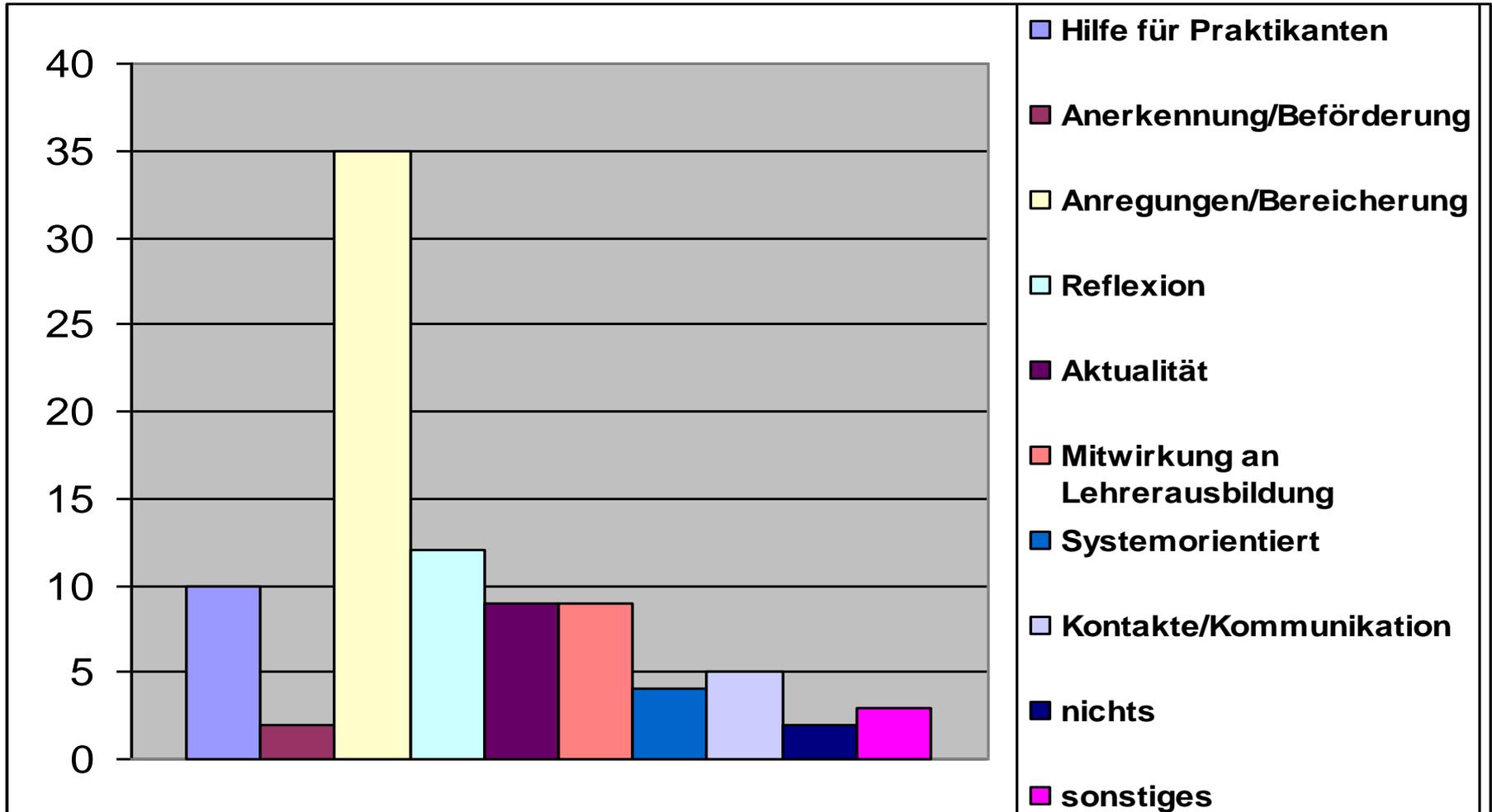
18% auf das System

→ für die Mehrzahl der "Freiwilligen" mehr oder

weniger bewusste, persönliche, professionelle

Weiterentwicklung

Was erhoffen Sie von dieser Rolle/Aufgabe?

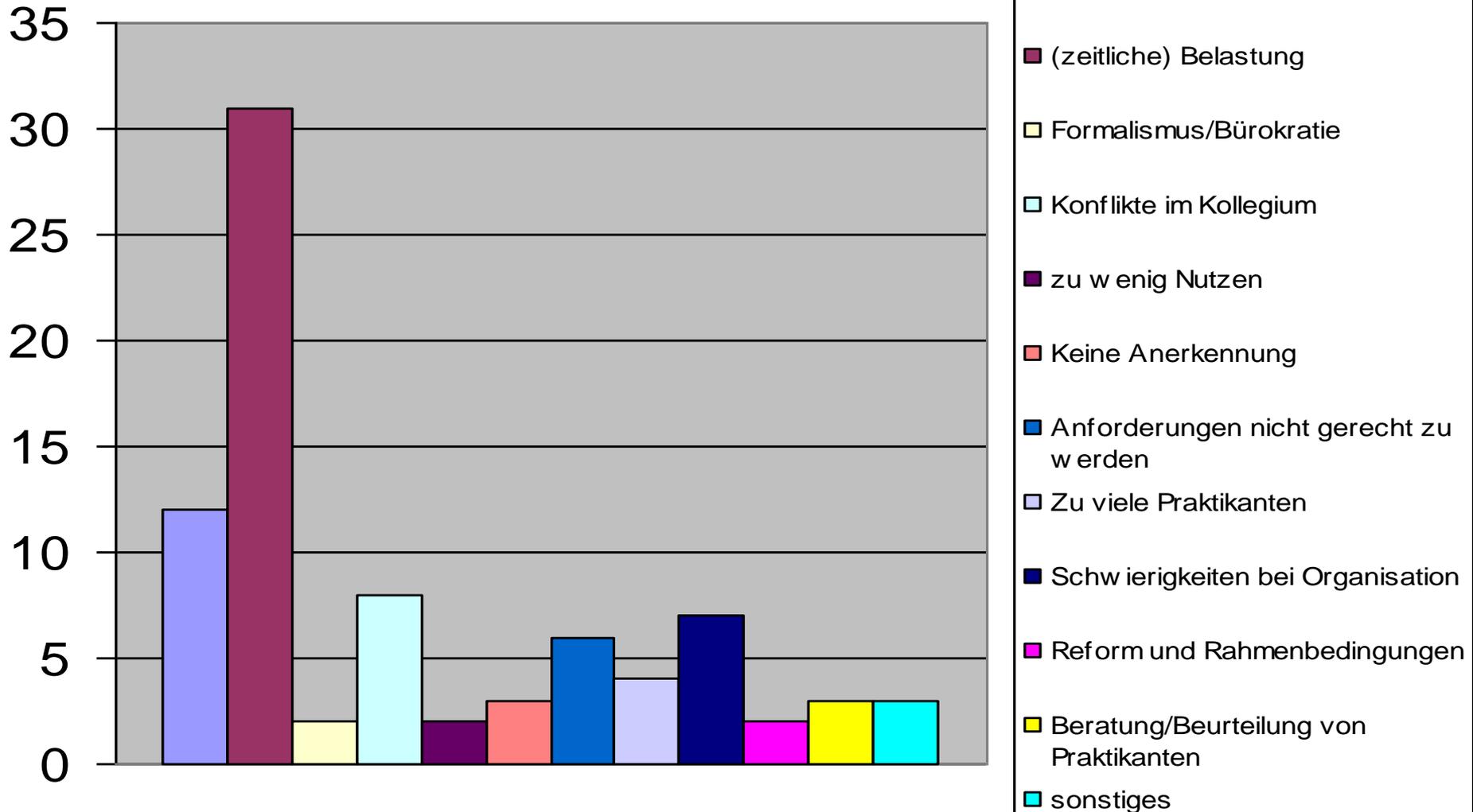


"Was erhoffen Sie von der Übernahme dieser Aufgabe?" (Häufigkeit der kategorisierten Nennungen)

- Anregungen/Bereicherung (35)
- Reflexion (12)
- Hilfe für Praktikanten (10)
- Aktualität (9)
- Mitwirkung an Lehrerbildung (9)
- Kontakte/Kommunikation (5)
- Anerkennung/Beförderung (2)
- nichts (2)

60% selbstbezogene Hoffnungen,
22% praktikantenbezogene Hoffnungen
14% systembezogene Hoffnungen.

Haben Sie Befürchtungen bzgl. dieser Rolle/Aufgabe?



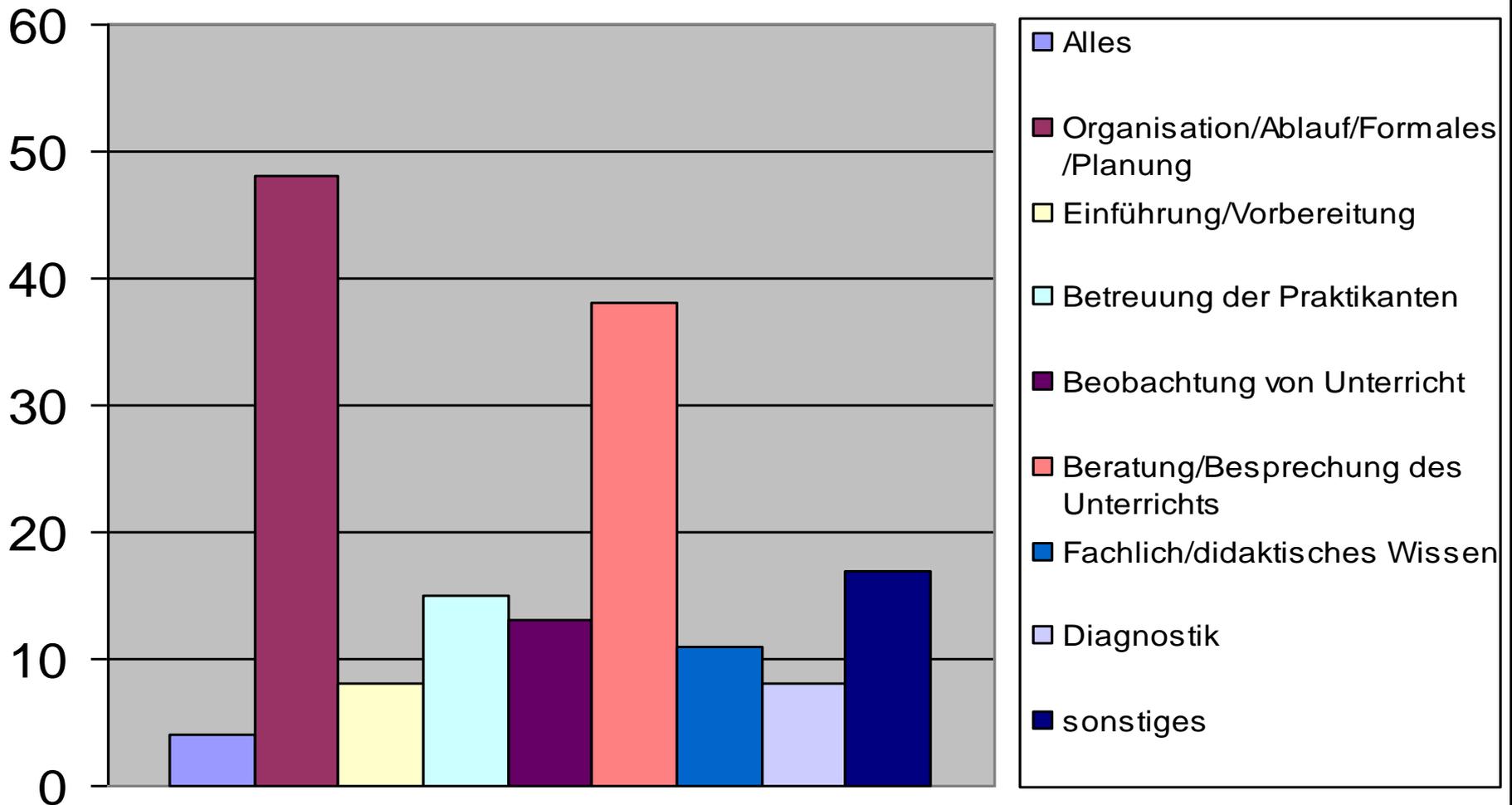
"Welche Befürchtungen haben Sie bzgl. der Rolle/Aufgabe?"

- **(zeitliche) Belastung (31)**
- **keine Befürchtungen (12)**
- **Konflikte im Kollegium (8)**
- **Schwierigkeiten bei der Organisation (7)**
- **den Anforderungen nicht gerecht zu werden (6)**
- **keine Anerkennung zu erhalten (3)**
- **Beratung /Beurteilung (3)**

geäußerte Befürchtungen beziehen sich

- **zu 66 % auf die eigene Person,**
- **zu 10% auf die PraktikantInnen und**
- **zu 19% auf das System.**

Auf welche konkreten Teilaufgaben fühlen Sie sich gut vorbereitet?

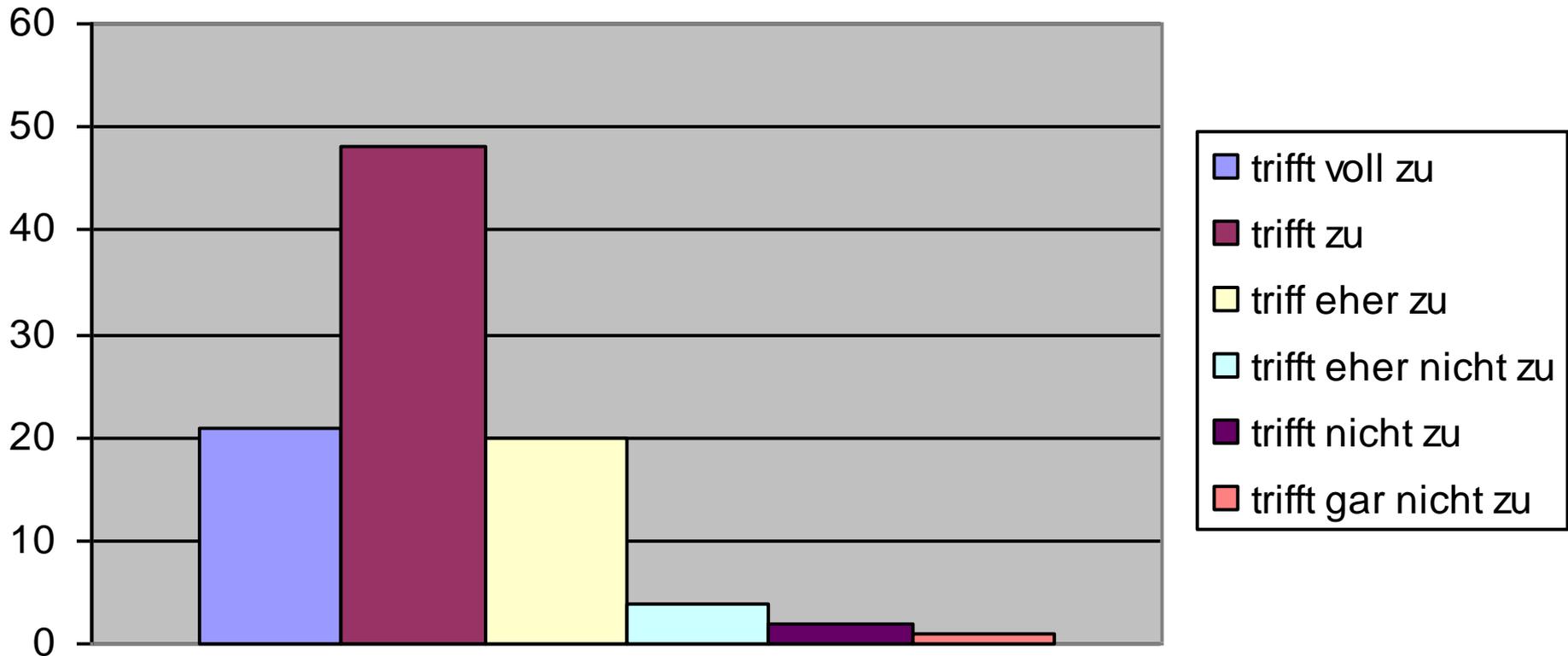


"Auf welche konkreten Teilaufgaben fühlen Sie sich gut vorbereitet?"

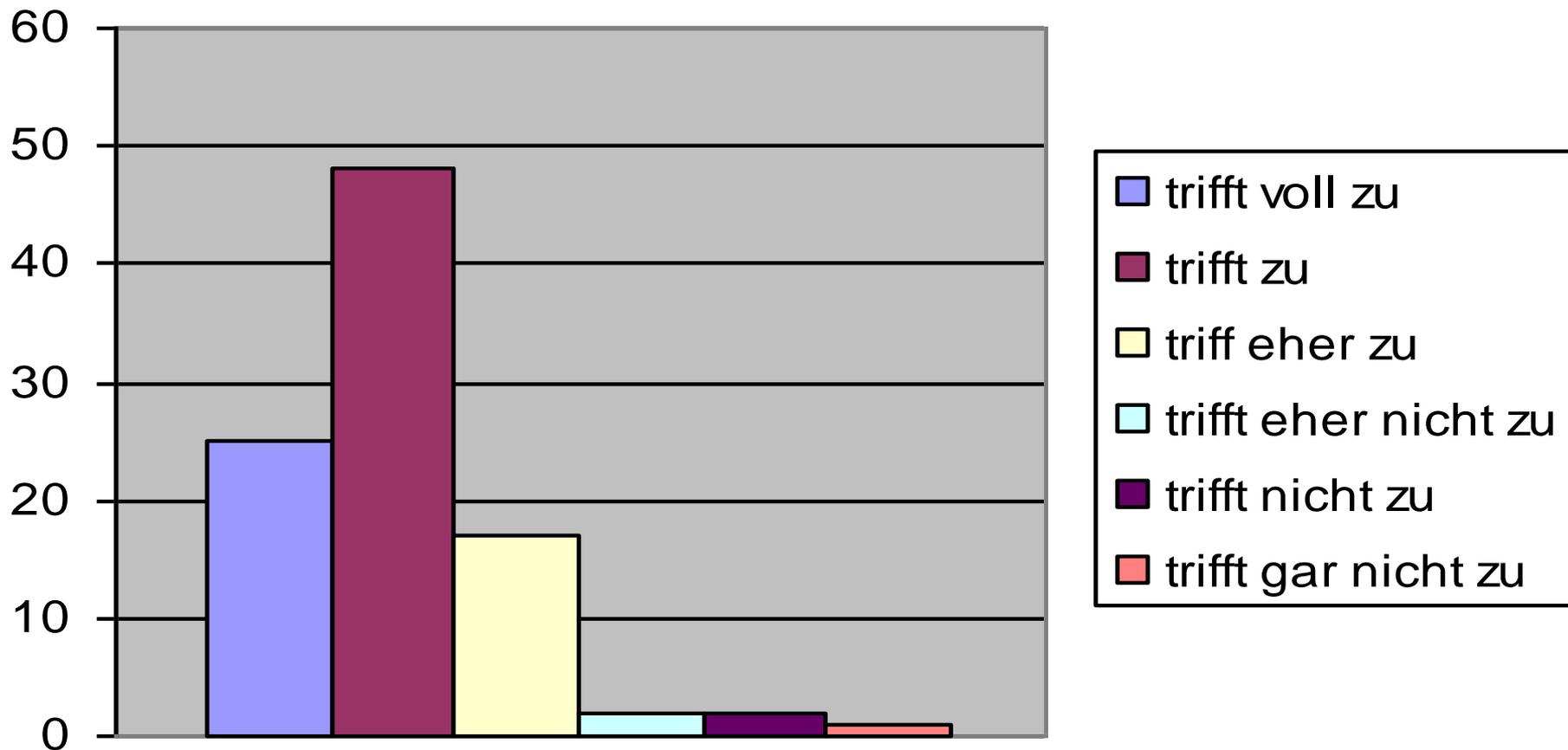
- **48 Nennungen zu Organisation/Ablauf/Formales**
- **39 Nennungen zu Beratung/Besprechung v. Unterricht**
- **12 Nennungen zu Betreuung der PraktikantInnen**
- **8 Nennungen zu Diagnostik**
- **8 Nennungen zur Vorbereitung der PraktikantInnen**
- **10 Nennungen zu fachlichem/didaktischem Wissen**

Anteile m.E. überdenkenswert...

Die Qualifizierung hat zu meinem persönlichen Lernfortschritt beigetragen: 2,18 Ø



Die Qualifizierung hat mein persönliches Interesse für die Lehrerausbildung gefördert: 2,06 Ø



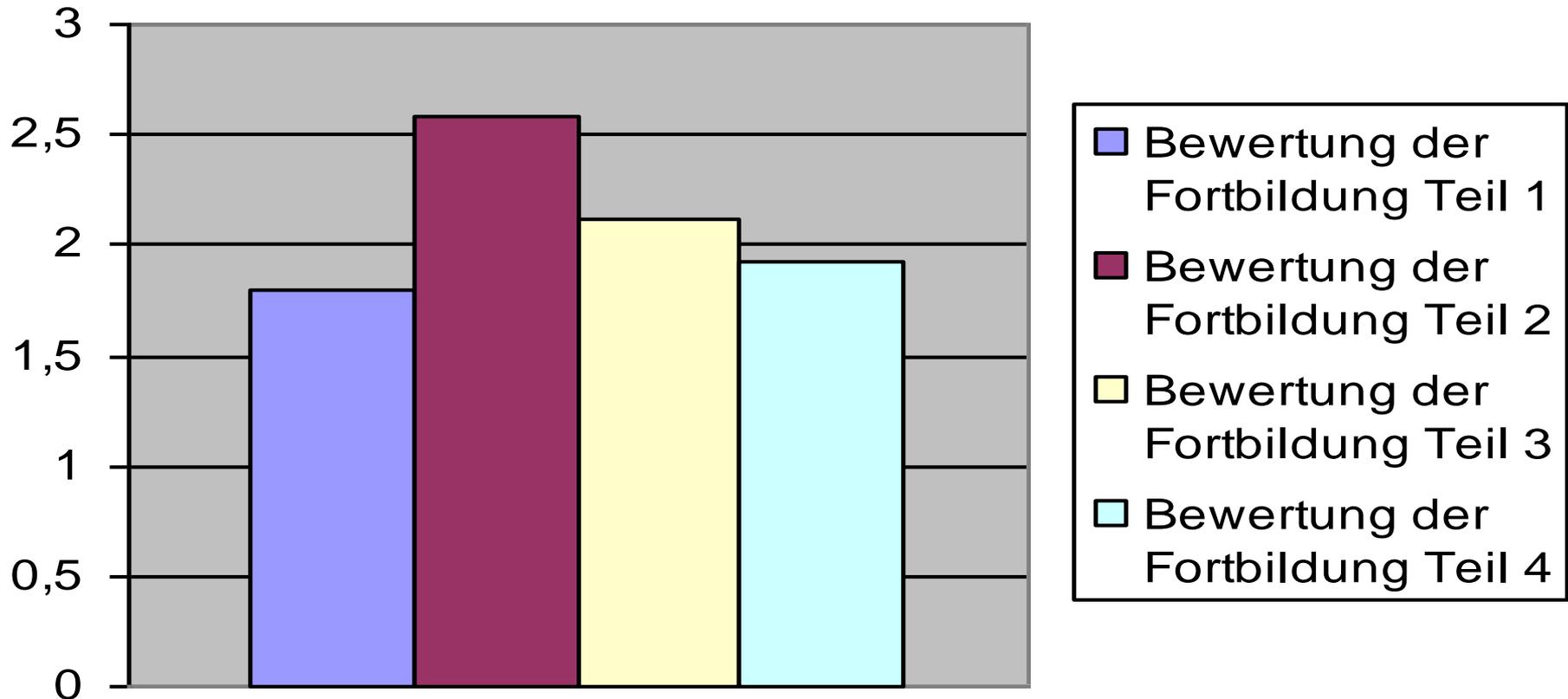
Bewertung der Fortbildung

Teil 1: Organisation, rechtliche Grundlagen, Verantwortlichkeiten

Teil 2: Unterricht, Diagnose und Förderung

Teil 3: Hospitationen im Unterricht

Teil 4: Beurteilung und Bewertung



Bewertung der 4 Fortbildungsteile

Ebenfalls breite Streuung!

**Teil 1 Organisation, rechtliche Grundlagen,
Verantwortlichkeiten: von 1,44 bis 2,44, Gesamtnote 1,79;**

**Teil 2 Unterricht, Diagnose und Förderung: von 2,08 bis
3,38, Gesamtnote 2,59;**

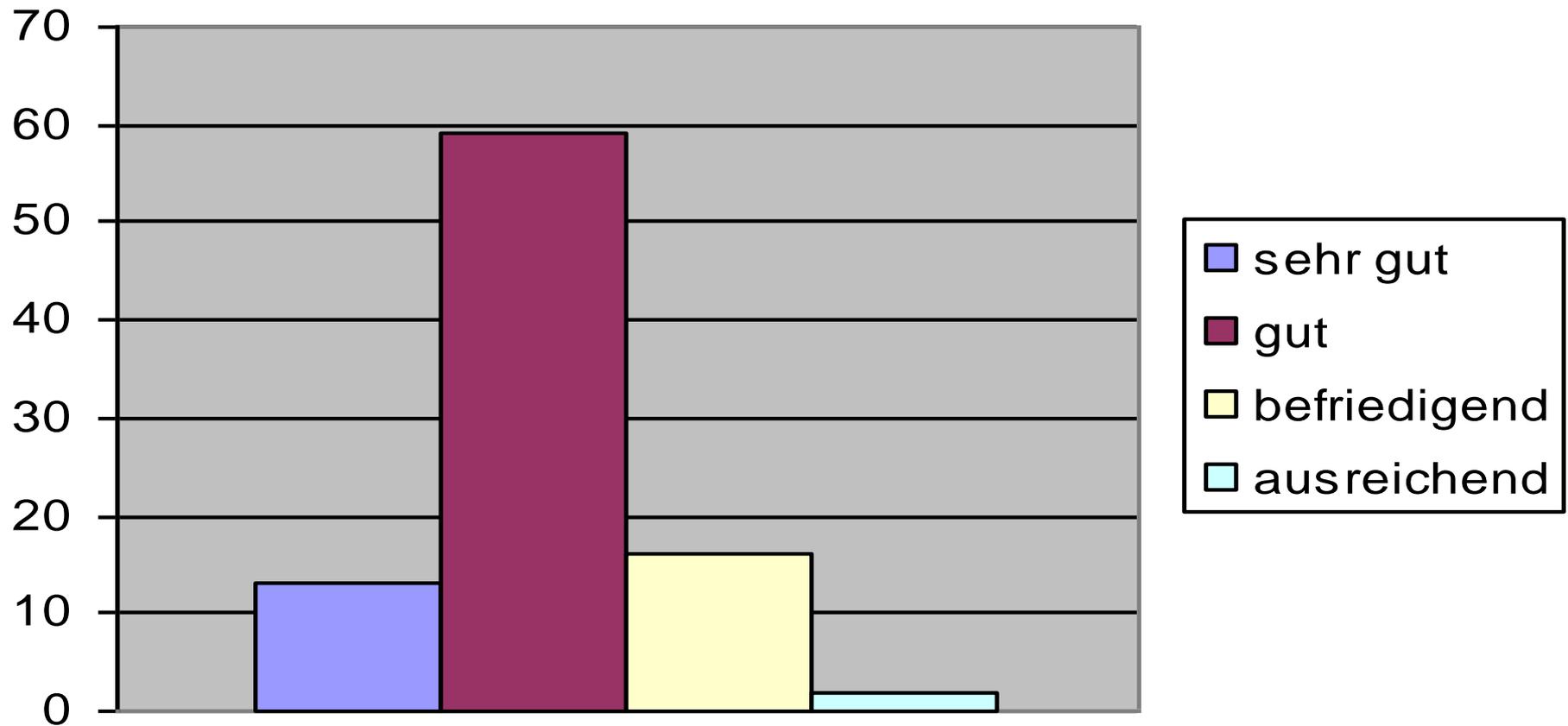
**Teil 3 Hospitationen im Unterricht: von 1,62 bis 2,31,
Gesamtnote 2,12;**

**Teil 4 Beurteilung und Bewertung: von 1,54 bis 2,25,
Gesamtnote 1,92.**

Weitere Mittelwerte

- Ich habe die Qualifizierungsveranstaltung gern besucht: 1,69 Ø
- Ich habe dabei viel gelernt: 2,16 Ø
- Die Qualifizierung hat meinen Erwartungen entsprochen: 2,34 Ø
- Durch die Qualifizierung fühle ich mich gut auf die Aufgaben einer praktikumsbetreuenden Lehrperson vorbereitet: 2,34 Ø

Gesamtnote für die Qualifizierung: 2,08 Ø



Weyand, B. (2009): Praktikumsbegleitung als Baustein zur professionellen Weiterentwicklung von LehrerInnen im Beruf. In: Seminar - Theorie und Praxis - wie wirkt Lehrerbildung? Heft 2/2009, Schneider Verlag Hohengehren, S. 105-115



Weyand, B. (2010): Laufbahnberatung und Reflexion der eigenen Berufseignung - Bedarf und Bedürfnis; In: Jürgen Abel & Gabriele Faust (Hrsg.): Wirkte Lehrerbildung? Münster: Waxmann, S. 195-204

Vorträge unter: www.zfl.uni-trier.de → Forschung

Professionelle Entwicklung von Lehramtsstudierenden von Anfang an begleiten – eine neue Aufgabe für FachleiterInnen

Arbeitsgruppe → Inhalt, Ziel & Prozedere

Teil I: Input aus universitärer Sicht: Theorie und Empirie zum Thema

Teil II: Impulse & Weiterdenken in der Gruppe, Ergebnisse

- Wer dokumentiert?
- Wer präsentiert?

Wandel der Lehrerausbildungskultur

Damit die Verzahnung gelingt und die Ausbildungsabschnitte kohärent und konsistent sind:

- Expertisenaustausch (wie hier)**
- Perspektivenerweiterung**
- Verständigung über gemeinsame Werte**
- Gemeinsame Kultur braucht eine gemeinsame Hintergrundfolie!**
- Leitbild „Was ist gute Lehrerbildung?“**
- Menschenbild für Begleitung und Förderung prof. Entwicklung?**

- systembezogene Anforderungen → Klärung!**
- personenbezogene Anforderungen → Klärung!**

Zentrale Aspekte der Begleitung von LA-Studierenden in Praktika

- Lehramtsstudierende sind keine ReferendarInnen;
- Lehramtsstudierende sollen dabei unterstützt werden, sich selbst als Subjekte in ihrem Lern- und Entwicklungsprozess zu begreifen und zu behandeln;
- dazu benötigen sie Anleitung sowie kriteriengeleitetes und förderliches Feedback;
- dies setzt systematisches Beobachten und professionelle Feedbackkompetenzen der MentorInnen voraus;
- die qualifizierte Begleitung der Studierenden benötigt entsprechendes Wissen und Können, persönliches Engagement, genügend Zeit und eine lern- und entwicklungsförderliche Grundhaltung;
- Supervision bzw. angeleitete kollegiale Fallbesprechungen im Prozess sollten die Arbeit unterstützend begleiten.

→ normative Anforderungen/Menschenbild → Klärung!

Teil II – mögliche Diskussionsstränge

- **Leitbild guter Lehrerbildung**
- **Menschenbild als Grundlage zur Begleitung/Förderung professioneller Entwicklung**
- **Anforderungen: Individuum/System**
- **Gelingensbedingungen: Individuum/System**
- **Potenziale/Probleme**

Teil II – Ergebnisse

...