

# ■ Übung macht den Lehrer

## Sieben Schritte zum »bewussten Üben« in der Lehrerfortbildung

Wenn in der Schule das Üben thematisiert wird, geht es in der Regel um die Schüler\*innen. Dabei müssen auch Lehrer\*innen üben, um ihr Lehrerhandeln (weiter) zu professionalisieren. Das ist mit gravierenden Schwierigkeiten verbunden, weil die Handlungssituationen komplex sind und kaum Raum lassen, Alternativen zu entwickeln, auszuprobieren und über das Üben in Routinen zu überführen. Wie kann es dennoch gelingen?

Alexander Brand

Jeden Tag müssen Lehrkräfte Hunderte von spontanen Entscheidungen treffen – meist ohne jegliche Bedenkzeit: Anders als etwa in einem Beruf, der in Ruhe in einem Büro ausgeübt wird, kann eine Lehrkraft im Unterricht nicht länger über eine pädagogische oder didaktische Handlung nachdenken. Sie muss in der Regel in Echtzeit agieren und vor allem reagieren, ihre Tätigkeit gleicht in dieser Hinsicht der von Chirurgen, Piloten, Feuerwehrkräften oder Fußballspielern – allesamt Berufe, in denen eine fehlerlose Ausführung der Tätigkeit im ersten Anlauf wichtig ist.

### Lehrerverhalten ändern bedeutet, etablierte Handlungsmuster aufzubrechen.

Um die Komplexität von Unterricht zu bewältigen, bauen Lehrkräfte Handlungsroutinen auf. Während sich beispielsweise viele Lehrlinge mit der Führung einer Klasse schwertun, gelingt es vielen erfahrenen Lehrkräften fast schon automatisch, Störungen zu unterbinden. So wichtig diese Automatismen für das Unterrichten sind, ziehen sie eine Schwierigkeit nach sich:

Möchte eine Lehrkraft Änderungen an ihrem Verhalten vornehmen, müssen etablierte Handlungsmuster (Routinen) aufgebrochen werden. Dies erfordert eine hohe Konzentration, die beim Unterrichten normalerweise bereits vollständig ausgeschöpft ist. Paradoxe Weise kann daher der Versuch, im Unterricht eine neue Handlungsroutine auszuprobieren, vorerst zu einem Absinken der Leistung führen – in der Schulentwicklungsforschung wird das als »Implementation Dip« (Umsetzungseinbruch) bezeichnet.

### Bewusstes Üben als Schlüssel zum Routineauf- und -ausbau

In anderen Berufen, die vor einem ähnlichen Problem stehen, gibt es einen vergleichbaren Lösungsansatz – man denke hierbei an das Sezieren von Leichen, an das Fliegen im Flugsimulator, an Feuerwehrübungen oder an Fußballtrainings: Sie alle simulieren einen Aspekt der Tätigkeit und erlauben es den Übenden so, ohne Konsequenzen etwas anderes auszuprobieren, dabei Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen. Indem die gewünschte Verhaltensänderung isoliert und unter realistischen Bedingungen, aber außerhalb der realen Situation ausprobiert wird, man Feedback erhält und das neue Ver-

halten wiederholt einübt, lassen sich auch in komplexen Situationen Veränderungen erreichen.

Diese Art von fokussiertem, gezieltem, anspruchsvollem Training mit unmittelbarem Feedback wird »bewusstes Üben« genannt und seit 1993 im Rahmen der Expertiseforschung untersucht – allen voran vom Psychologen K. Anders Ericsson. Dieser erforschte in verschiedenen Berufsfeldern, was Menschen mit Spitzenleistungen im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeiten anderes getan hatten, um ihr Handeln zu professionalisieren, als diejenigen, deren Leistung über die Jahre stagnierte. Das Ergebnis: Entscheidend für die besseren Leistungen ist, wie viel Zeit die Person mit bewusstem Üben verbringt (Ericsson/Pool 2016, S. 143 ff.). Ericsson identifiziert vier Komponenten, die für bewusstes Üben notwendig sind (S. 44 ff.) und welche die Struktur für den Rest dieses Beitrags vorgeben.

### Mentales Modell

Üben hilft eine klare Vorstellung davon, wie eine Handlung in der Umsetzung aussehen soll, weil sie daran ihren Fortschritt erkennen können.

### **Schritt 1: Lehrerhandeln in seine Bestandteile zerlegen**

Anstatt zu überlegen, welches Wissen Lehrkräfte aus einer Fortbildung mitnehmen sollen, stellt sich beim bewussten Üben die Frage: Welche konkreten Verhaltensweisen sollen Lehrkräfte nach dieser Fortbildung zuverlässig in ihren Unterricht integrieren können? Und wie könnte man diese einüben? Die Aufmerksamkeit einer Schulklasse zu gewinnen oder eine Diskussion zu moderieren, sind anspruchsvolle Kompetenzen. Um sie Lehrkräften zugänglich zu machen, müssen sie in umsetzbare Strategien und Techniken zerlegt werden. Aber Achtung: Im Unterschied zu den anderen skizzierten Berufen gibt es in pädagogischen Kontexten selten Patentrezepte. Wirksames Lehrverhalten ist abhängig von der Situation, von der Schülergruppe sowie von der Lehrperson selbst. Deswegen geht es hier darum, ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten aufzubauen – die man beschreiben, beobachten und eintrainieren kann.

### **Schritt 2: Am Beispiel erklären**

Sobald eine Strategie identifiziert worden ist, sollten Lehrkräfte die Möglichkeit erhalten, Beispiele guter Umsetzung zu sehen, in denen explizit hervorgehoben wird, welche Faktoren zum Erfolg führen. Erst dann kann mit dem Üben begonnen werden. Ein anschauliches Beispiel gibt Lehrkräften ein erstes mentales Modell, an dem sie ihren Übungserfolg festmachen können. Statt etwa eine Strategie zum Umgang mit Störungen auf abstrakte Weise zu erklären, kann die Fortbildungsleitung diese der Gruppe gleich vorführen. Dieses »Live«-Modell muss von einer erklä-

renden Beschreibung begleitet werden, welche die Aufmerksamkeit der Teilnehmer auf wichtige Aspekte des Modells lenkt. Vor allem Lehranfänger können häufig nicht das Wesentliche vom Unwesentlichen unterscheiden.

### **Um Lehrkräften Handlungskompetenzen zugänglich zu machen, müssen sie in umsetzbare Strategien und Techniken zerlegt werden.**

Sie brauchen Unterstützung dabei, das Richtige zu beobachten und das Beobachtete richtig zu interpretieren, um keine falschen Schlussfolgerungen zu ziehen.

### **Fokussiertes Üben**

Übende richten ihre gesamte Aufmerksamkeit auf die zu erlernende Technik und bauen durch Wiederholungen eine Routine auf, welche die Umsetzung im Alltag vereinfacht.

### **Schritt 3: Auf das Wesentliche reduzieren**

Für das Aufbrechen alter Routinen und den Aufbau neuer benötigt man Fokussierung und Wiederholung. Gute Übungen vereinfachen eine Situation aus dem Unterrichtsalltag, damit die Lehrkräfte ihre volle Aufmerksamkeit auf einen Aspekt der Fertigkeit lenken können, bis dieser zur Routine wird. Die Praxissituation wird bewusst auf wenige Elemente reduziert. Wird z. B. der Umgang mit Unterrichtsstörungen geübt, ist es wenig hilfreich, zu Be-

ginn den »realistischen Fall« zu simulieren, bei dem die Lehrkraft mit jedem möglichen Schülerverhalten rechnen muss. Stattdessen ist es sinnvoll, zunächst die Anzahl und Arten von Störungen zu beschränken, damit die übende Person die Umsetzung der Grundtechnik sichert, bevor sie zu schwierigeren Fällen übergeht.

### **Schritt 4: Die Komplexität steigern**

Sobald eine Technik in ihrer Grundform solide umgesetzt wurde, gilt es, die Komplexität der Übung Schritt für Schritt zu erhöhen. Das Ziel ist es, eine realistische Unterrichtssituation zu bewältigen, ohne die Teilnehmer auf dem Weg dorthin zu überfordern. Ein Schwierigkeitsgrad, der leicht über dem Leistungsstand der Übenden liegt, gewährleistet, dass sie sich durch kleine Veränderungen verbessern. Zu komplexe Übungen haben zur Folge, dass man auf alte Handlungsmuster zurückgreift. Verschiedene Übungsformate können die Realität des Unterrichts unterschiedlich gut simulieren, indem sie mehrere Stufen der Interaktion und Berechenbarkeit bieten.

- **Individuelles Üben:** Lehrkräfte üben alleine oder zu zweit an einer eng gefassten Unterrichtstechnik (z. B. Fragen entwerfen, Schülergespräche führen).
- **Kleingruppen-Simulation:** Eine Lehrkraft unterrichtet fünf bis zehn Minuten lang eine Kleingruppe an Fortbildungsteilnehmern, die sich wie Schülerinnen und Schüler verhalten. Die Fortbildungsleitung weist der Gruppe Verhaltensweisen zu, sodass die Lehrkraft nur eine begrenzte Anzahl von Techniken einsetzen muss.
- **Probedurchlauf mit simulierter Schulklasse:** Der Unterricht wird so authentisch wie möglich nachgestellt, indem die Lehrkraft eine Unterrichtseinheit vor der ganzen Gruppe durchführt. Die Lehrkraft muss spontan auf Unvorhergesehenes eingehen.

### **Beispiel 1: Mentales Modell und fokussiertes Üben**

Anhand von Videos mit Unterrichtssituationen erarbeitet die Gruppe Strategien für das Erteilen von Konsequenzen bei Fehlverhalten (z. B. der störenden Person keine Bühne bieten, klaren Bezug zur Störung herstellen). Die Fortbildungsleitung demonstriert die Strategien nochmals »live« vor der Gruppe. Anschließend bilden sich Dreiergruppen, jeweils mit den Rollen Lehrkraft, Schüler und Coach. Der Schüler stellt eine Störungssituation nach und die Lehrkraft wendet eine der Strategien an. Nach der Übung erhält diese ein bis zwei Tipps zur Verbesserung, bevor die Übung ein zweites Mal durchgeführt wird. Daraufhin wechseln die Rollen.

### **Unterstützendes Feedback**

Übende erhalten von einer anderen Person oder durch Selbstreflexion un-

## Beispiel 2: Unterstützendes Feedback und umsetzbare Ziele

Eine Gruppe von drei Lehrkräften beschließt nach einer Fortbildung zum Frageverhalten, sich alle drei Wochen zu treffen, um an den neuen Techniken weiterzuarbeiten. Am Schluss jeder Sitzung schreiben alle Lehrkräfte zwei bis drei Handlungsschritte für die nächsten drei Wochen auf und legen fest, in welcher Klasse und in welcher Situation sie die Veränderung konkret umsetzen. Kurz vor der nächsten Sitzung hospitieren zwei Lehrkräfte im Unterricht der anderen mit einem besonderen Augenmerk auf die angestrebte Veränderung. Im Treffen selbst geben sie ihr ein Feedback und alle berichten über ihre Fortschritte.

terstützendes Feedback, das Hinweise zur Leistungssteigerung enthält.

### Schritt 5: Lösungen anbieten

Wirksames Feedback ist positiv gerahmt, beschreibt spezifisches Lehrverhalten und gibt klare Empfehlungen für Veränderungen. Ein rein beschreibendes Feedback kann schnell negativ aufgefasst werden und demotivierend wirken. Motivierendes Feedback erkennt an, was gut gelaufen ist und was noch gesteigert werden kann – es weist auf mögliche Lösungen hin. Auf ein hohes Sprechtempo kann man z. B. zwei Arten von Feedback geben: Entweder »Du sprichst sehr schnell und wirkst nervös« (beschreibt das Problem) oder »Versuche, zwischen deinen Anweisungen Pausen zu machen. Dann kann ich dir noch besser folgen« (beschreibt eine Lösung). Die zentrale Frage ist: Was stattdessen? Welchen Tipp kann man der Person geben, damit der nächste Durchgang besser wird?

### Schritt 6: Feedback direkt umsetzen

Wenn man Feedback erhält, ist es ein natürlicher Impuls, dieses Feedback gedanklich evaluieren zu wollen: Würden die vorgeschlagenen Lösungen wirklich helfen? Passen sie zu mir? Das vor dem Ausprobieren zu entscheiden, kann zu einem vorzeitigen Ablehnen führen. Daher lohnt es sich, die Übungseinheit unter Anwendung der Rückmeldung erneut auszuführen. Feedbackgeber und -nehmer können so einschätzen, inwiefern das Feedback verstanden wurde und sinnvoll war. Durch sofortiges Ausprobieren erhalten Lehrkräfte einen ersten Erfahrungswert und damit eine bes-

sere Grundlage, das Feedback zu reflektieren.

### Umsetzbare Ziele

Übende teilen die gewünschte Veränderung in kleine, umsetzbare Schritte ein.

### Schritt 7: Den nächsten Handlungsschritt planen

John Wooden, ein erfolgreicher US-amerikanischer Basketballtrainer, sagte einmal: »Suche nicht nach der großen, schnellen Verbesserung. Siehe stattdessen die kleinen Verbesserungen, die von einem Tag auf den anderen eintreten. Das ist der einzige Weg, wie die große eintreten wird«. Was für Basketballer gilt, gilt für Lehrkräfte genauso. Sie müssen kontinuierlich aufeinander aufbauende Änderungen an ihrer Unterrichtspraxis vornehmen, sodass die restlichen, etablierten Routinen weiterlaufen. Statt umfassender Ziele braucht es klar definierte Handlungsschritte, die ausgewähltes Verhalten betreffen. Ideal sind ein bis zwei Handlungsschritte, die man innerhalb weniger Tage umsetzen kann. Ein guter Handlungsschritt beschreibt beobachtbares Lehrerverhalten. Vage gehaltene Ziele (z. B. »Ich Sorge für Ruhe«) beschreiben den Zielzustand (Ruhe), aber nicht, wie dieser erreicht wird (z. B. »Ich höre mitten im Satz auf zu sprechen, stelle Augenkontakt her und warte, bis es ruhig ist«).

### Ein Zyklus – viele Durchläufe

Die Schritte 1 bis 7 kann man als einen »Modell-Üben-Feedback-Ziel-Zyklus« auffassen. Bewusstes Üben erzielt nur dann eine langfristige Ver-

besserung, wenn dieser Zyklus möglichst oft durchlaufen wird. Eine eintägige Fortbildung allein wird Lehrverhalten nicht ändern. Routinen werden nur kontinuierlich und Schritt für Schritt verändert. Das Wichtigste beim bewussten Üben in der Fortbildung – so banal sich dies anhört – ist, dass tatsächlich geübt wird. Es ist bequem, nur in der Gruppe zu diskutieren und Vorsätze zu fassen. Vor anderen zu üben, ist unangenehm, zumindest am Anfang. Doch Übung macht den Meister ... und den Lehrer.

## Beispiel 3: Üben als Zyklus

Im amerikanischen Schulnetzwerk Uncommon Schools werden Lehrkräfte alle zwei Wochen von einem Coach (z. B. einer Fachleitung/erfahrenen Kollegin) ca. 15 Minuten im Unterricht besucht. In derselben Woche treffen beide sich für 20 Minuten, um die Hospitation zu besprechen und ein Ziel für die nächsten zwei Wochen zu setzen. Die Regelmäßigkeit wird garantiert, indem Hospitation und Besprechung bewusst kurz gehalten werden. Die Hospitationen haben keinen evaluativen Charakter. Es geht allein darum, kontinuierlich am Unterricht zu arbeiten.

### Literatur

Ericsson, K. A./Pool, R. (2016): Top: Die neue Wissenschaft vom Lernen. Pattloch.

**Alexander Brand** ist Lehramtsabsolvent der Universität Augsburg. In seiner Abschlussarbeit untersuchte er, wie bewusstes Üben in der Lehrerbildung umgesetzt werden kann.  
mail@alexanderbrand.de