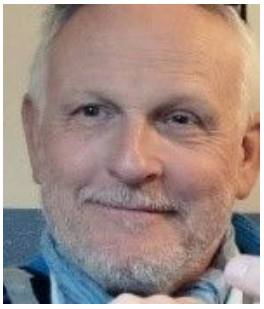
Erfolgsfaktor Lehrperson – oder: Der Pädagogische Kern

Category: Blog
geschrieben von Niklaus Gerber | 13. September 2024



„Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr." – Was Wilhelm Busch in seinem „Julchen" vor rund 150 Jahren schrieb, lässt sich auch auf Berufe übertragen. So auch auf denjenigen von Lehrpersonen.

Die Berufsbildung ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass sie mit Jugendlichen zu tun hat. Während der zwei, drei oder vier Jahre dauernden Ausbildungszeit sind die erfolgreichsten und beliebtesten Lehrpersonen diejenigen mit einer auffallend hohen pädagogischen Haltung. Das Fach- und Sachwissen sowie das didaktische Geschick sind ergänzende Kompetenzen.



Condorcet-Autor
Niklaus Gerber

Aus zahlreichen Untersuchungen wissen wir, was eine gute Lehrperson ist. Das Magazin „Der Spiegel“ formulierte es treffend mit der Aussage: *„Man braucht ein angeborenes Talent zum Lehrersein.“*

Während eines Interviews mit einer EFZ[1]-Lernenden lautete die Frage, weshalb sie von ihrer Berufskundelehrperson so begeistert war. Auf der Skala 1 bis 10 bewertete sie diese mit der Höchstzahl. Den übrigen Lehrpersonen, welche sie während ihrer Lehrzeit hatte, gab die junge Frau auch Noten. Dabei war der tiefste Wert eine 3, der Mittelwert auf der 10er-Skala war eine 6.

Eindrucksvolle Highlights aus der Lehrzeit

Interessant waren die Gründe für die erwähnte Maximalbeurteilung. Es war eindrucksvoll, wie präzis die junge Frau die Highlights ihrer Lehrzeit in Bezug auf den Berufskundelehrer schilderte (*Originalzitate*):

- *Ich spürte das innere Feuer und die Freude des Lehrers für den Unterrichtsstoff.*
- *Er machte ab und zu externen Anschauungsunterricht. Die Tagesexkursionen ergänzten den Stoff und machten diesen verständlicher. Das war sehr nutzbringend.*
- *Anspruchsvolle Inhalte und „trockenen“ Stoff verpackte er in Geschichten.*
- *Zwischendurch war es „flockig“, und wir lachten. Es herrschte stets eine gute Atmosphäre mit viel Abwechslungen.*
- *Ich spürte, wie wichtig dem Lehrer die Chancengleichheit war. Er orientierte sich nicht nur an den starken Lernenden, sondern hatte die ganze Klasse im Blick. Gute Lernende verglich er nicht mit weniger guten.*
- *Mein und unser Wohlbefinden waren dem Lehrer ein Anliegen. Er fragte*

nach, wie es im Ausbildungsbetrieb ging. Und er interessierte sich auch für uns persönlich.

- *Ich freute mich immer auf den Unterricht. Ich fühlte mich wohl und konnte durch das Lob des Lehrers mein Selbstvertrauen stärken und eine Orientierung finden.*
- *Ich merkte, wie er durch seine Art die Klasse führte. Fast unmerklich erreichte er auch die Einhaltung der Regeln, ohne diese explizit zu erwähnen.*
- *Der Lehrer war eine charismatische Persönlichkeit, immer fair und authentisch.*

Dieser Strauss an Zuschreibungen zeigt auf eindrückliche Art und Weise das Profil einer nachhaltig wirkenden Lehrperson. Die Fragen dazu sind: Ist ein solches Verhalten lernbar? Oder auf welche Weise finde ich heraus, ob eine Person für den Lehrberuf geeignet ist?

Berufung als Voraussetzung

Lehrpersonen gehören zu den wichtigsten „Formern" junger Menschen. In einigen Ländern sind sie hoch angesehene Persönlichkeiten. Die Gesellschaft schätzt ihre Arbeit in diesem anspruchsvollen Beruf; und nur die Fähigsten erlernen diesen. Das ist nicht überall so.

> *Das Prädikat „schlecht" müsste ein No-Go sein. Ja, es scheint mir unverantwortlich, Jugendliche solchen Lehrpersonen anzuvertrauen.*

Die aus dem Interview erkennbare Streubreite in der Beurteilung von Lehrpersonen ist nichts Aussergewöhnliches. Es gab sie schon immer, die guten und die weniger guten Pädagogen. Aber das Prädikat „schlecht" müsste ein No-Go sein. Ja, es scheint mir unverantwortlich, Jugendliche solchen Lehrpersonen anzuvertrauen. Hier bräuchte es den frühzeitigen und korrigierenden Einfluss bei der Berufswahl. Beruf und Berufung sind nicht das Gleiche.

Das Profil einer Lehrperson

Rund um den pädagogischen Kern als zentralen Teil der Sozial- und Selbstkompetenz braucht es das berufliche Können und die zwingende

Beherrschung des Unterrichtsstoffes. Für die Vermittlung und Bearbeitung desselben mit den angehenden Berufsleuten benötigt es Lernwege. Im schulischen Kontext sprechen wir von der Kompetenz-Trias.

Angelehnt an Pestalozzis Dreiteilung „Kopf, Herz und Hand“ wage ich diese Systematik auf die heute klassischen Kompetenzen zu übertragen:

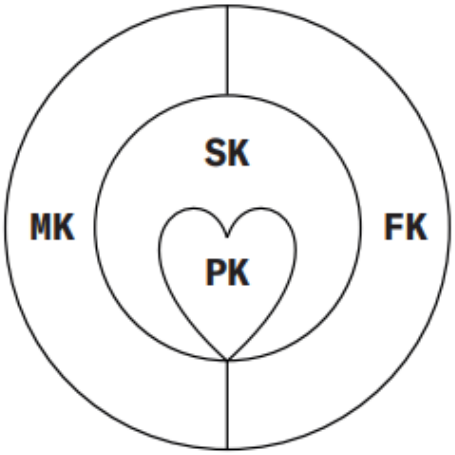
	o Der „Kopf“ weise ich dem Intellekt und damit der methodisch-didaktischen Kompetenz (MK) zu. o Das „Herz“ steht für die Beziehung zu den Lernenden und damit für die pädagogische Kompetenz bzw. den gleichnamigen Kern (PK). Diese bzw. dieser ist Teil der Sozial- und Selbstkompetenz (SK). o Die „Hand“ sehe ich für die praktischen Fertigkeiten, ergo für die fachliche und die sachliche Kompetenz (FK).

Abb.: Die Kompetenz-Trias: Ein Kern mit zwei Schalen.

Die methodische und didaktische Kompetenz (MK)

Die Methoden- und Didaktik-Kompetenz in der linken Schalenhälfte ist – im Gegensatz zur pädagogischen Kompetenz – grundsätzlich erlernbar und Gegenstand der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern.

Hierbei geht es um das eigentliche Rüstzeug einer Lehrperson. Sie muss über ein breites „Lernwege-Repertoire“ verfügen, um erfolgreich zu werden, zu sein und zu bleiben. Das Know-how in diesem Kompetenzbereich erlaubt es beispielsweise, Dinge zu vereinfachen, differenzierte Lernsettings zu erstellen und die Lernenden als Moderator/in auf ihren unterschiedlichen Lernwegen zu begleiten.

Die pädagogische Kompetenz (PK)

Auf der Berufsbildungsstufe ist der Grossteil der Lernenden im Jugendalter. Die Adoleszenz ist Teil der mehrjährigen und bewegten Ausbildungszeit. Die Ablösung vom Elternhaus, Erwartungen im Ausbildungsbetrieb, der körperliche Reifeprozess, Identitätsbildung, Freundschaften, Sinnsuche usw. sind Beispiele

von Herausforderungen, die oft gleichzeitig auftreten und zur psychischen Überbelastung bei jungen Menschen führen können. Solche Ereignisse muss eine gute und aufmerksame Lehrperson mittragen können und wollen. Dazu gehören eine ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenz sowie natürliche Führungseigenschaften. Wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, gehört ihr Platz nicht an eine Bildungsinstitution.

Die Fach- oder Sachkompetenz (FK)

Auch die Fach- oder Sachkompetenz in der rechten Halbschale lässt sich im Gegensatz zum pädagogischen Kern erlernen und weiterentwickeln, wenn die motivationalen Voraussetzungen gegeben sind.

Eine junge Frau lernt beispielsweise Automobil-Mechatronikerin, weil sie von der Technik der Autos und der zukunftsweisenden Elektromobilität fasziniert ist. Als gute Lernende belegt sie an der Berufsfachschule parallel zum Fachunterricht die Berufsmaturitätsfächer. Schliesslich folgt das Studium zur Automobilingenieurin an der Fachhochschule. Interessante Praxisjahre mit gezielten Weiterbildungen – unter anderem im Bereich künftiger Antriebstechnologien – machen sie von Grund auf zu einer Person mit fachlich hoher Kompetenz bzw. zur Fachspezialistin im Automobilbereich.



In früheren Zeiten hat es gereicht, jemanden mit fachlichem Mehrwissen vor eine Schar lernwilliger Schüler/innen zu stellen. Dieser Jemand kam und sprach, die Schülerschaft hörte zu. Dieses Bild der angesehenen Wissens-Gilde ist mittlerweile verstaubt. Heute ist das Wissen global verteilt und überall verfügbar. Der reine Wissensvorsprung auf einem Berufsfeld existiert nur noch marginal.

Wenn nun also bei der mehrjährig praxiserfahrenen Automobilingenieurin im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit der pädagogische Kern zu einem starken Bedürfnis erwacht, ihr Wissen und ihre Erfahrung mit jungen angehenden Berufsleuten zu teilen und zu erarbeiten, dann sind das erfolgsversprechende Voraussetzungen, eine Lehrtätigkeit näher zu prüfen.

Assessment für angehende Lehrpersonen

Heute wird an den meisten Berufsfachschulen im Rahmen des Anstellungsprozesses von Lehrpersonen ein Standardvorgehen gewählt. Dieses besteht in der Regel aus ein bis zwei Gesprächen einschliesslich eines Unterrichtsbesuches[2] mit möglichen Kandidatinnen oder Kandidaten. Dabei werden Themen zur erwähnten Kompetenz-Trias erörtert. Die Bezeichnung

„Assessment“ ist hierfür jedoch zu hoch gegriffen.

Der Fokus eines erweiterten Assessments müsste aus den dargestellten Gründen auf den pädagogischen Kern gerichtet sein. Mit gezielten Fragen kann dieser herausgearbeitet und ergründet werden. Sind die Assessment-Ergebnisse positiv, dann kann mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer lang andauernden Lehrpersonenkarriere ausgegangen werden. Das Risiko, während der anspruchsvollen Unterrichtstätigkeit mit Jugendlichen auszubrennen, wird minimiert. Dieses Vorgehen müsste im Interesse jeder Bildungsinstitution und ein erklärtes Ziel sein.

> *Der Entscheid, Lehrerin oder Lehrer zu werden, dürfte nicht ein rein freiwilliger sein. Für all jene, die den Lehrberuf erlernen möchten, müsste es ein gezieltes Assessment mit Fokus auf den pädagogischen Kern geben.*

Die Konzipierung eines Assessments – eines Eignungstests für angehende Lehrpersonen, welcher den Berufsfachschulen zur Verfügung stünde – könnte im Rahmen eines Forschungsprojektes unter Einbezug verschiedener Fachdisziplinen – Pädagogik, Psychologie, Erziehungswissenschaften usw. – erfolgen.

Folgende Beispielfragen zu Aspekten in der Arbeit mit jugendlichen Lernenden könnten Teil eines Assessments sein:

- Wie ausgeprägt ist die natürliche Autorität eines/einer Lehrpersonenkandidaten/-kandidatin?
- Wie beurteilt der/die LP-Kandidat/ in seine/ihre Vorbildrolle? Woran lässt sich das erkennen?
- Wie reagiert der/die LP-Kandidat/ in auf bestimmte bzw. verschiedene Verhaltensweisen von Jugendlichen (positiv: loben, anerkennen, wertschätzen usw.; negativ: Störungen im Unterricht, Nichterledigen von Aufträgen, zu spätes Eintreffen usw.)?
- Wie begegnet der/die LP-Kandidat/in dem Leistungsgefälle in einer Klasse bzw. bei den Lernenden?

Fazit

Bildungsinstitutionen brauchen die besten Lehrpersonen. Unterrichten bedeutet Beziehungs- und Führungsarbeit mit jungen Menschen in der anspruchsvollen Phase der Adoleszenz. Der Entscheid, Lehrerin oder Lehrer zu werden, dürfte nicht ein rein freiwilliger sein. Für all jene, die den Lehrberuf erlernen möchten, müsste es ein gezieltes Assessment mit Fokus auf den pädagogischen Kern geben. Ohne die klare Existenz dieses Kerns als Eigenschaft und Merkmal – eine *„conditio sine qua non“* sozusagen – dürfte es keinen Zugang zum Studium geben.



Zum Nachdenken…

Die Schilderung des nachstehenden Ereignisses zeigt auf eindrückliche Weise, wie der Mathematikprofessor als Lehrperson mit hoher pädagogischer Prägung eine nachhaltige Wirkung bei seinen Schülerinnen und Schülern zu erzeugen vermag.

Ein Professor der Mathematik schrieb Folgendes an die Tafel:

1 × 9=9 | 2 × 9=18 | 3 × 9=27 | 4 × 9=36 | 5 × 9=45 | 6 × 9=54 | 7 × 9=63 | 8 × 9=72 | 9 × 9=81 | 10 × 9=91.

Erst erscholl leises Gekicher, dann lachten viele der Studenten/ Studentinnen los, weil der Professor sich offensichtlich verrechnet hatte. 10 × 9 = 91! – Irgendwann lachte der ganze Raum.

Der Professor wartete, bis alle wiederum still waren. Dann sagte er: „Ich habe diesen Fehler absichtlich gemacht, um Ihnen etwas zu demonstrieren. Ich habe neun Aufgaben richtig gelöst und nur einen Fehler gemacht. Statt mir zu gratulieren, dass ich neun von zehn Aufgaben richtig gelöst habe, haben Sie über meinen einzigen Fehler gelacht. Und damit zeigen Sie sehr deutlich, wie unser Bildungssystem funktioniert. Und das ist sehr traurig, aber leider wahr.

„Statt mir zu gratulieren, dass ich neun von zehn Aufgaben richtig gelöst habe, haben Sie über meinen einzigen Fehler gelacht. Und damit zeigen Sie sehr deutlich, wie unser Bildungssystem funktioniert. Und das ist sehr traurig, aber leider wahr.“

Wir haben eine Fehlerkultur, die dazu führt, dass Menschen verletzt, zum Teil sogar gedemütigt werden, nur weil sie sich einmal irren. Wir müssen lernen, Menschen für ihre Erfolge zu loben – und auch – sie für ihre kleinen Fehler zu schätzen. Glauben Sie mir, die meisten Menschen machen viel mehr richtig als falsch. Und dennoch werden sie nach den wenigen Fehlern beurteilt, die sie machen. Ich möchte Ihnen damit nahelegen, dass es gut ist, mehr zu loben und weniger zu kritisieren. Daraus resultiert nämlich noch so viel mehr. Mehr Zuneigung, mehr liebevolles Miteinander und weniger Gehässigkeit. In diesem Sinne, kommen Sie gut nach Hause.»

Damit nahm er seine Unterlagen und verliess den Saal. Es blieb noch lange still nach diesen Worten. Die meisten Studenten und Studentinnen nickten und sprachen leise über das eben Gehörte. Und nicht wenige unter ihnen haben verstanden, dass die Lektion, die sie gerade gelernt haben, viel wichtiger war als das Ergebnis von 10 × 9.

[1] EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

[2] Ein solcher Besuch wird vielerorts auch als so genannte Probelektion bezeichnet.