

Wird die Lehrer- und Lehrerinnenausbildung durch die neuen Reformen wirklich besser?

Prof.Dr.Rainer Dollase
Universität Bielefeld, Abt. Psychologie
BAK Landesgruppe Rheinland-Pfalz
Vallendar, den 8.5.2009

Meine Erfahrung

- 40 Jahre LAB in Aachen, Köln, Essen und Bielefeld
- ca. 3000 Lehramtsprüfungen (I. Staatsexamen) in Essen und Bielefeld
- ca. 12 Jahre Durchführung schulpraktischer Studien (1980 bis 1992) zweimal im Jahr je 20 Unterrichtsstunden

Meine Möglichkeiten, zum Reformkonzept Rheinland-Pfalz etwas zu sagen...

- Verbindung Studium-Praxis begrüßenswert
- Problem: Wie ist dabei evidenzbasierte Wissenschaft und praktisches Können der Praxisanleiter verschränkt?
- Was benötigen wir für ein wissenschaftliches und praktisches Personal für eine gute LAB?
- Alle schlechten Beispiele kommen nur aus NRW und kommen in RP keinesfalls vor...

Meine generelle Skepsis

- Organisatorische, administrative Reformen haben kaum einen Effekt
- Was zählt, ist die Veränderung an der Basis: inhaltliche und methodische Aspekte der Ausbildung zum Lehrer/zur Lehrerin sind wichtig
- Die AusbilderInnen sind wichtig

Gliederung

1. Grundlagen wissenschaftlicher Lehrerausbildung
2. Erfolgreicher Unterricht im Spiegel evidenzbasierter Wissenschaft
3. Vermittlungswege des erfolgreichen Unterrichts

I. Grundlagen wissenschaftlicher Lehrerausbildung

- “Die liegende acht verbindet die beiden Hirnhälften”

- „Dreieckige Tische fördern die Kooperation“

Die Hauptprobleme:

- Die effektiven Methoden sind in der Praxis und im Management der Praxis nicht bekannt - weder wissenschaftlich erwiesene noch praktisch bewährte (Bsp. group management)
- Die Praxis wendet unwirksame und gegenangezeigte Methoden an
- Die Praxis wird mit Kriterien bewertet, ausgebildet und kontrolliert, die weder wissenschaftlich noch praktisch die wichtigsten sind.

**Praxis= bewährte
Erfahrungen
Theorie= bewährte
Evidenzen**

- Handlungskompetenz und Handlungswissen sind nicht identisch
- Wissen reicht nicht zur Handlung (z.B. Kunstwissenschaft)
- Man kann etwas können, weiß aber nicht warum (z.B. Fußballspielen)
- ergo: Entkopplung von Wissen und Handeln nötig

- Wünschenswert:
- Wer weiß, soll können.
- Wer kann, soll wissen.

Kriterien Evidenz- bzw. Erfahrungsbasierung

Wirkung wiederholbar	Kontrollgruppen zum Vergleich	“teacher proof”?
Kommunikabel	In der Praxis wirksam	ökonomisch
mit Rahmenbedingungen vereinbar	Heuristik möglich	akzeptiert

Kriterien für Fortschritt

- Erfahrungen- und Evidenzen werden dokumentiert
- Erfahrungs- und Evidenzgewinne sind nur dann neu, wenn sie neu sind, d.h. ein Vergleich mit den dokumentierten Evidenzen stattgefunden hat
- Gesammelte Evidenz muß komprimiert und in praxistaugliche Heuristiken umgewandelt werden

Praktische, als erfolgreich erwiesene Erfahrungen
und empirisch-wissenschaftliche Ergebnisse
müssen Grundlage der LehrerInnenausbildung
sein

2. Erfolgreicher Unterricht im Spiegel evidenzbasierter Wissenschaft

Metaanalyse

Review of Educational Research
Fall 1993, Vol. 63, No. 3, pp. 249–294

Toward a Knowledge Base for School Learning

Margaret C. Wang

Geneva D. Haertel

Temple University

Herbert J. Walberg

University of Illinois at Chicago

The purpose of this article is to identify and estimate the influence of educational, psychological, and social factors on learning. Using evidence accumulated from 61 research experts, 91 meta-analyses, and 179 handbook chapters and narrative reviews, the data for analysis represent over 11,000 relationships. Three methods—content analyses, expert ratings, and results from meta-analyses—are used to quantify the importance and consistency of variables that influence learning. Regardless of which method is employed, there is moderate to substantial agreement on the categories exerting the greatest influence on school learning as well as those that have less influence. The results suggest an emergent knowledge base for school learning. Generally, proximal variables (e.g., psychological, instructional, and home environment) exert more influence than distal variables (e.g., demographic, policy, and organizational). The robustness and consistency of the findings suggest they can be used to inform educational policies and practices.

TABLE 4

T scores, average T scores, and number of sources and statistical relationships by category for the content analyses, expert ratings, and meta-analyses (ordered from greatest to least average T scores)

Category	Content ratings	Expert ratings ^a	Meta-Analyses	Average	Number of sources in content ratings	Number of statistical relationships in meta-analyses
Classroom Management	59.5	64.9	70.0 2	64.8	42	15
Metacognitive	60.0	68.0	61.1 4	63.0	76	186
Cognitive	55.5	58.1	70.2 1	61.3	101	825
Home Environment and Parental Support	51.9	62.1	61.3 3	58.4	47	92
Student and Teacher Social Interactions	57.3	56.1	—	56.7	44	—
Social and Behavioral	55.5	55.0	—	55.2	35	—
Motivation and Affective	53.3	64.9	46.2 14	54.8	81	899
Peer Group	56.4	56.1	49.3 12	53.9	18	122
Quantity of Instruction	57.3	50.2	53.7 7	53.7	69	168
School Culture	49.2	57.7	52.8 8	53.3	49	185
Classroom Climate	56.8	54.2	45.9 15	52.3	75	734
Classroom Instructional	49.7	59.3	47.2 13	52.1	156	4095

Effektstärken auf den Lernerfolg

Wang, Haertel, Walberg, 1993, 270
T-score: Mittelwert 50, SD 10

<i>Maßnahme/Faktor</i>	<i>Stärke T Score</i>
Schülereigenschaften (z.B. IQ)	54.7
Geschehnisse im Klassenraum (z.B. Group management)	53.3
Familiärer und regionaler Bildungskontext	51.4
Design von Unterricht und Instruktion (z.B. curriculum und Klassengröße)	47.3
Schulorganisation	45.1
Schulpolitik	35.0

Einflüsse auf Schulleistung

1. *Proximale Faktoren* (d.h. Einflußfaktoren des Unterrichts, Lehrer- und Schülermerkmale) sind am wichtigsten
2. *Distale Faktoren* (d.h. organisatorische, strukturelle Einflußfaktoren) sind deutlich weniger wirksam

Drei unabhängige Kompetenzen für erfolgreichen Unterricht

- Fähigkeit zur **Gruppenführung** (group management, Vollbeschäftigung im Unterricht, entrainment - Mc Grath, Kompensation der Nachteile der großen Zahl, Organisation von Lernprozessen bei vielen)
- Fähigkeit zur **Beeinflussung Anderer** (veranlassen, überzeugen, erziehen, verändern, zur Selbststeuerung anregen etc.)
- Fähigkeit zum **Unterrichten** (Fachkenntnisse haben und vermitteln können, Übungs- und Kontrollaufgaben stellen können, Lernarrangements und Material herstellen können, Antworten und Lösungen bewerten können etc.)

- **Gruppenführung**

Gruppenführung

„vergrößert oder verkleinert man planmäßig Gruppen, so gelingt es einigen beobachteten Menschen, auch noch große Gruppen glänzend zu steuern, während andere, die kleinere Gruppen relativ geschickt lenken können, bei größeren Gruppen versagen“

Winnefeld, 1948, 143

„begnadete Einzelerzieher versagen als Klassenlehrer“

Kerschensteiner, 1921

Bahnbrechende Studie von Kounin

Kounin, 1970, Classroom management

- **Bescheidwissen** (möglichst viele Vorgänge in der Gruppe richtig wahrnehmen, *Zeit- und Objektfehler* vermeiden)
- **Überlappung** (zwei und mehr Abläufe gleichzeitig steuern können)
- **Reibungslosigkeit** (Vermeiden von Sprunghaftigkeit, Abbruch, thematische Inkonsequenz, Unentschlossenheit, Unvermitteltheiten, Reizabhängigkeit)
- **Schwung** (Verzögerungen vermeiden, z.B. Überproblematisierungen, Zerlegen von Verhaltenseinheiten)
- **Aufrechterhaltung des Gruppenfokus** (Gruppenmobilisierung, Beschäftigungsradius, Rechenschaftsprinzip)

Das Kernproblem und seine Lösung

- Die psychologische Verkleinerung von Schulklassen, d.h. die Kompensation der großen Zahl
- = group management
- z.B.durch funktionale Äquivalente zu den Techniken des Group Management: Regeln, Normen, Selbstverpflichtung, Attraktivität, Individualisierung, Homo-Heterogenität, Kounin Techniken

- Kann man das „group management“ aus Texten lernen?
- Von Menschen, die es weder kennen, noch beherrschen?

- Menschen beeinflussen

Standardreaktion bei “Ungehorsam”

- Verbale Ermahnung
- Drohen
- Maßnahmen einstellen, ablenken

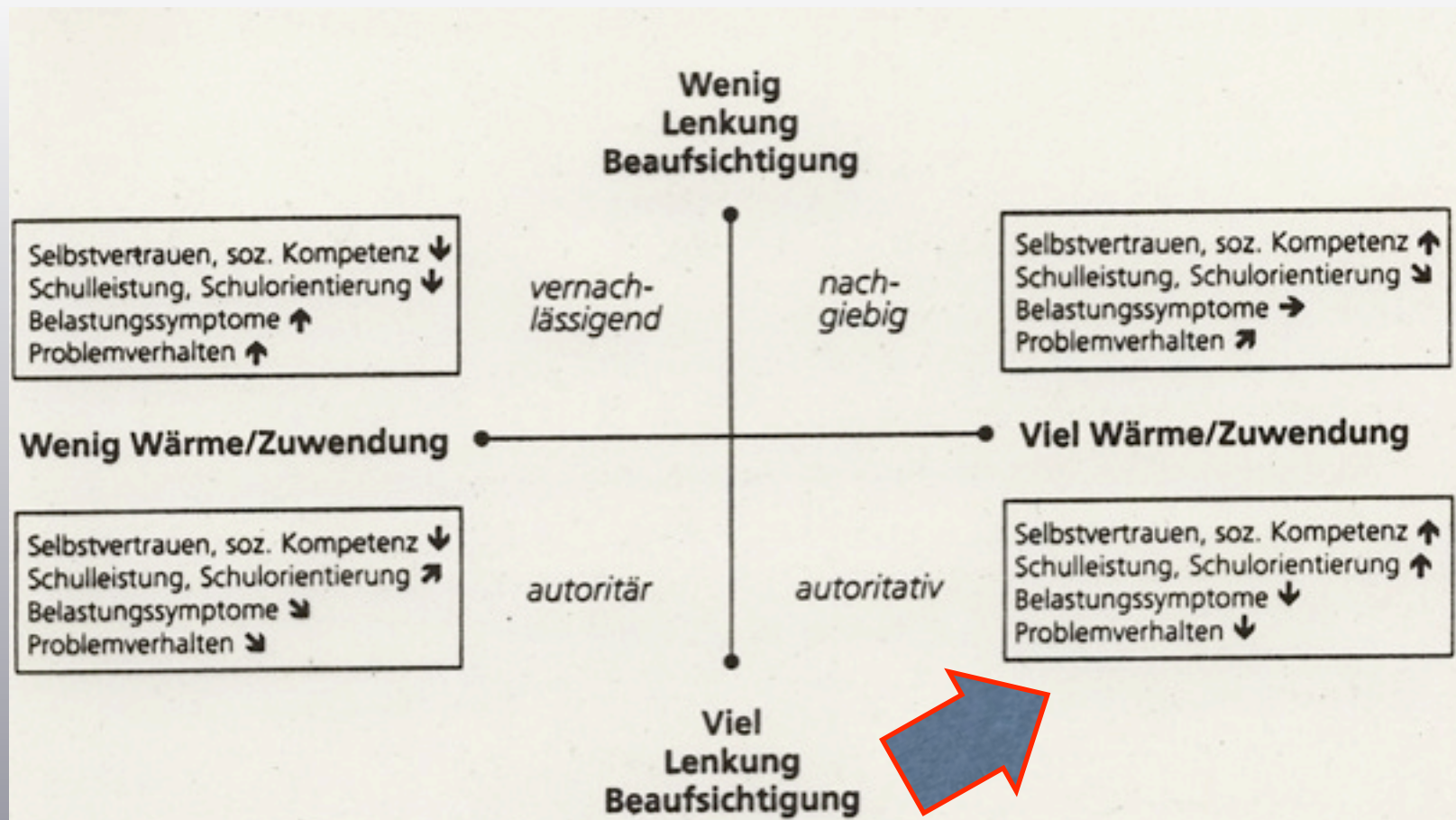
Beeinflussungsmethoden

- Methoden der Information (Lernen aus Einsicht) - appellieren, einsichtig machen
- Methoden der Dressur (Verhaltensmodifikation) - vor allem Lob (und Tadel) zur Verhaltensänderung einsetzen
- Methoden des Zwangs (Strafen) - Time out, Trainingsraumprogramm
- Methoden der Bedürfnisbeachtung (Maslow) - Zugehörigkeitsbedürfnis und Geltungsbedürfnis befriedigen, bevor Leistungsbedürfnisse aktiv werden
- Methoden der Bindung (Bowlby) - Selbständigkeit wird durch sichere Bindung erreicht, erst sicher machen - dann alleine tun; „Hilf mir es selbst zu tun“
- Methoden der Spiegelung (Rogers, Tausch + Tausch) - Akzeptanz, Empathie, Kongruenz
- Methoden der Überzeugung (Cialdini) - Metaanalyse Überzeugungstechniken

Die Methoden der Überzeugung

(nach Robert Cialdini, 1998)

- 1. **Mit anderen im Ausgleich leben wollen:** es ist mir unangenehm, auf Kosten anderer zu leben, wer mir was gibt, dem gebe ich zurück
- 2. **Verpflichtungen einhalten:** wer A sagt, muß auch B sagen, wenn ich etwas versprochen habe, halte ich mich daran
- 3. **Tun, was sich bewährt hat:** alle tun es, alle haben es, es hat großen Erfolg, es gibt tolle Vorbilder, deswegen tue ich es auch
- 4. **Sympathischen Menschen folgen:** war attraktiv, hat mich gelobt, war kooperationsbereit, deswegen tue ich es auch
- 5. **Kompetenten Ratgebern folgen:** besaß fachliche Autorität, wußte genau Bescheid, hat alles richtig vorhergesagt, deswegen tue ich es



Tafel 18: Erziehungsstile und korrelierte Erzeugenenmerkmale im direkten Vergleich nach vier Kriterien (grafisch dargestellt nach Daten von Lamborn et al. 1991). »Belastungssymptome« bezieht sich auf psychische und somatische Beschwerden, »Problemverhalten« bezieht sich auf Fehlverhalten in der Schule, Drogenkonsum und Delinquenz.

- Unterrichten können..

Viele Unterrichtsformen sind gut

Weinert/Helmke 1997, 250

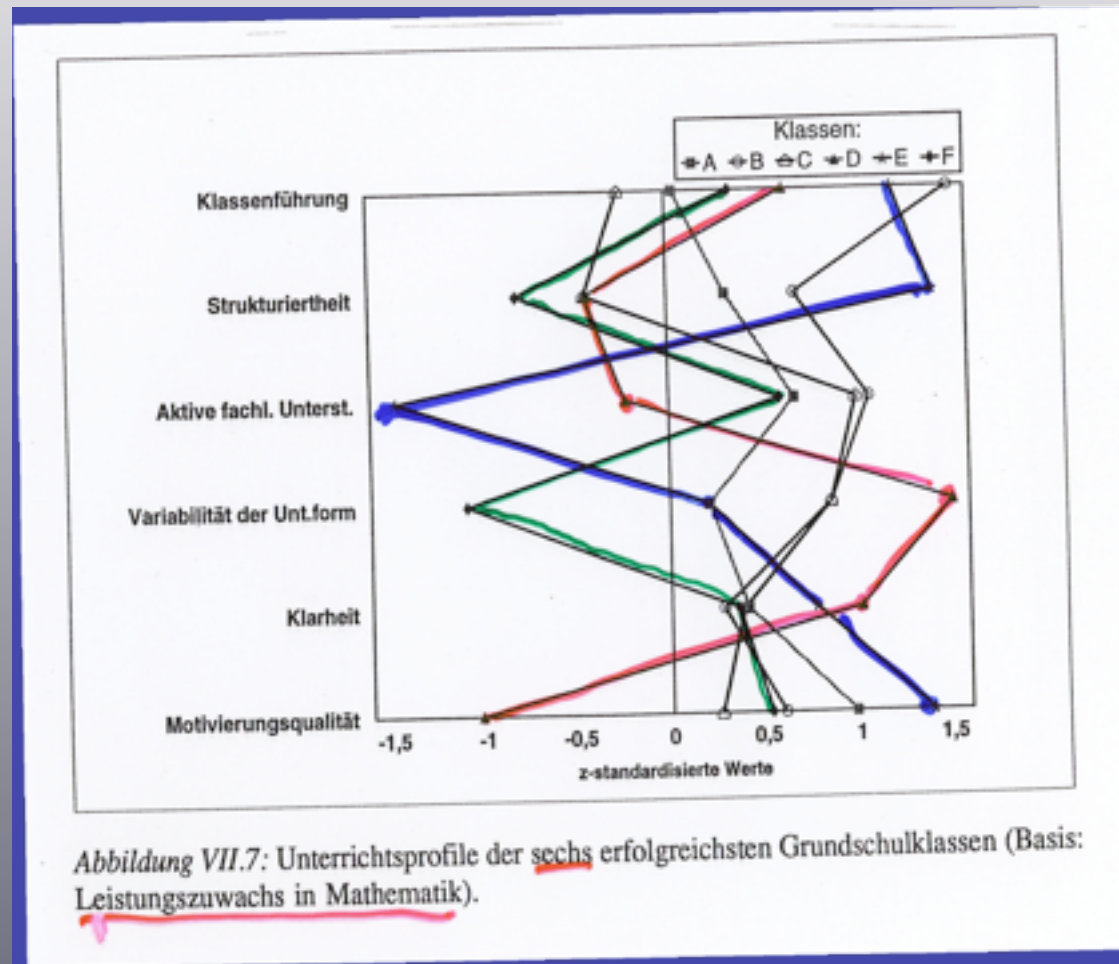


Abbildung VII.7: Unterrichtsprofile der sechs erfolgreichsten Grundschulklassen (Basis: Leistungszuwachs in Mathematik).

- Zitat Helmke (2006):
- „Es gibt nicht das ‚richtige‘ Profil, das zu erreichen man sich als Lehrperson bemühen sollte, sondern es führen sehr unterschiedliche Wege zum Erfolg. Mit anderen Worten: Je nach Talent und Neigung gibt es viele Möglichkeiten zu unterrichten: Schwächen oder Defizite bei einem Merkmal lassen sich auf vielfache - aber nicht beliebige Weise - durch Stärken in anderen Bereichen kompensieren oder substituieren.“

Meine Interpretation:

Optimierung der jeweiligen Methode in Richtung **Vollbeschäftigung** im Unterricht bzw. Optimierung der psychologischen Reduzierung der Gruppengröße

d.h. gefühlter individueller Rapport

- Übrigens: Studierende und Referendare sollten alle möglichen Unterrichtskonzepte erlernen (Frontal-, Gruppen-, freien Unterricht, Vorträge, direct teaching....)
- ...damit sie dann ihren eigenen Stil finden und optimieren können...

- Kann man das von Menschen lernen, die es selber nicht können? Gibt es genügend Wissenschaftler, die international hochrangig und doch ganz nah an der Praxis forschen?

3. Vermittlungswege des erfolgreichen Unterrichts

Strukturen verändern

Unterrichtswissenschaftliche und unterrichtspraktische Infrastruktur

1. **Unterrichtswissenschaftliche Infrastruktur**
(Universitäten, die jederzeit über den Stand der internationalen Unterrichtsforschung Auskunft geben können; eigene unterrichtspraktische Forschung; laufende Metaanalysen, reviews; z.B. Campbell Collaboration, Cochran library)
2. **Unterrichtspraktische Infrastruktur** (Gute Lehrkräfte, die ihr praktisches Können durch „Vormachen-Nachmachen“ weitergeben können)
3. **Regelmäßiger Austausch beider Strukturen**

Zentrale Aufgaben

- Die *wissenschaftlichen* Erkenntnisse sammeln und für die Praxis und Wissenschaft verfügbar machen, die nachweislich (evident) erfolgreich sind
- Die *praktischen* Erkenntnisse sammeln und für die Wissenschaft und Praxis verfügbar machen, die nachweislich erfolgreich sind

Warum?

- Überinformation, fehlende Zusammenfassung, fehlende Relevanzbewertung
- Desinteresse der Wissenschaft an der Praxis, Deregulationsfolge
- erschreckende Ignoranz von empirischen Ergebnissen, Spezialisierung der Experten verhindert Überblick, Expertenkrise
- Klingt gut = ist gut - führt zu krassen Fehlentscheidungen
- Zunehmende Verbreitung esoterischer Maßnahmen

Überinformation - Hits in Datenbanken zu EBB Themen

(ERIC, Psycinfo, PsycBOOKS, PSYINDEX)

- education = 1.042.376
- aggression = 34.293
- prejudice = 9.359
- heterogeneous groups = 561
- preschool = 55.602
- Kindergarten = 25.012
- learning = 487.543
- teaching = 311.349
- instruction = 268.349
- class = 114.490
- tuition = 5.945

Evidenzbasierung Praxis

- Entwicklung von Verfahren zur Identifizierung von praxiskompetenten Praktikern (Praxisexperten)
- Aufstiegsmöglichkeiten für praxiskompetente Praktiker
- Beschäftigung der Praxisexperten in der Aus- und Fortbildung, Supervision, Kontrolle
- Sicherung und Archivierung der analogen Tradition (z.B. AV Aufzeichnung)

Leitlinien

- Wissenschaft näher an Praxis - Praxis näher an Wissenschaft bringen
- Wer weiss - soll können! Wer kann - soll wissen!
- Wissenschaft von der Praxis und praktische Wissenschaft sind gleichwertig

Strukturveränderung

- Mindestens zwei erziehungswissenschaftliche Hochschulen mit Universitätsrang in RP (I gibt es ja schon) mit dem Auftrag internationaler, praxisnaher Forschung
- Einphasigkeit der LAB - zwar nicht erreicht, aber Koop zwischen Praxis und Wiss möglich
- Integration der Lehrerfort- und weiterbildung in die Aktivitäten der Hochschulen = geschieht in RP ansatzweise

Personen verändern

Personen: Eigenrealisation und Vorbild

- Ausbilder in der LAB müssen jedes Jahr drei Wochen in schwierigen SI oder P Klassen hospitieren
- Sie müssen Unterricht vormachen können
- (juristisches bzw. medizinisches Modell)

Inhalte verändern

Inhalte

- Orientierung am juristischen bzw. medizinischen Modell
- Ausweitung der praktischen Phasen
- Kernfächer: Fachwissenschaft (Überblick über Schulstoff und Methoden des Faches, exemplarische Vertiefung), Fachdidaktik, Schulpädagogik, Psychologie

Methoden verändern

Wie lernt man Unterricht und Erziehung?

- „Sprich ihn freundlich an...“ Text und Realität
- „Gut, dass wir mal darüber gesprochen haben...“ -
Über das Lügen in Reflexionsrunden
- Selber ausprobieren
- Vormachen und Nachmachen
- Vormachen, Nachmachen, Rückmeldungen bekommen

Wie ändert man sich?

- Gute Beispiele beobachten - Vormachen lassen - Besprechung der Beispiele
- Ausprobieren und Rückmeldungen einholen, z.B.
 - Fachleiter und Mentoren (heißt so in NRW)
 - Camcorder (allein und mit Fachleiter/Mentoren)
 - Schülerrückmeldungen (anonym)
 - Elternrückmeldungen (anonym)
 - Kollegiale Supervision „Kollege besucht Kollege“
- in Ruhe und ohne Rückmeldungen auch mal was alleine ausprobieren können

Ende