

Unterrichten zu beginnen: Lehrpersonen erzeugen direkt mit ihrem Unterrichten selbst Daten, mit deren Hilfe sie – optimal ohne jeden zusätzlichen Zeitaufwand – evaluieren, wie gut es ihnen gelingt, gewünschte Lernprozesse auszulösen und Lernergebnisse zu erreichen. Dies leistet „Luuisse“ (Lehrpersonen unterrichten und untersuchen integriert, sichtbar und effektiv). Eine Unterrichtsmethode, z. B. eine inszenierte Klassendiskussion im Fach Geschichte, wird so vorbereitet, dass gleichzeitig (z. B. durch darauf vorbereitete Schüler) Daten zur Menge, zur Verteilung und zur Qualität der inhaltlichen Beiträge erhoben werden. Die Daten werden für alle z. B. auf einem Plakat sichtbar gemacht und gemeinsam interpretiert. Alles, was getan wird, dient dem Lernen: dem fachlichen und dem methodischen.

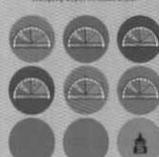
Zierer: Die Strukturen der Lehrerbildung in Deutschland sind – abgesehen von der zu hohen Pro-Kopf-Relation zwischen Studierenden und Dozierenden an Universitäten – im internationalen Vergleich nicht schlecht. Vieles von dem, was Hattie fordert, lässt sich damit umsetzen. Allerdings ist ein gewisses Umdenken nötig, das mit der Evidenzbasierung einhergeht. Auch Hochschullehrende an Universitäten müssen sich die Frage stellen, welche Wirkungen ihr Lehrerhandeln auf die Studierenden hat und wie sie diese Wirkung nachweisen können.

Wann wird die Hattie-Vision in Deutschland Realität?

Beywl: In zehn Jahren gibt es dies an der Mehrzahl der Schulen, in den Ländern, die klar auf evidenzbasierte Unterrichtsentwicklung setzen und den Kontrollapparat zurückfahren.

Klett-Themendienst Nr. 62, Stephan Lüke

JOHN HATTIE
Lernen sichtbar machen
Übersetzt von Stephan Lüke
Wolfgang Beywl und Klaus Zierer



John Hattie
Lernen sichtbar machen
Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“ besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer

Schneider V., Baltmannsweiler 2013, 439 S.
ISBN 978-3-834011909 / 28,00 €

„Die Lektüre des Buches bereitet große Freude, ist hoch interessant und setzt wichtige Impulse.“
Pädagogik 11/2012

„Sein Befund muss übereifrige Reformer stoppen: Auf den Unterricht kommt es an.“
Der Spiegel 16/2013



Wer sorgt eigentlich für die Gesundheit der Lehrpersonen?

Lehrpersonen gehören zu den Berufsgruppen mit hoher Burn-out-Gefährdung. Bisherige Untersuchungen fragen meist nach den subjektiv wahrgenommenen Belastungen. Arbeitsmedizinische Studien über die Auswirkungen struktureller Mängel fehlen dagegen weitgehend. Dabei zehren gerade diese nicht selten enorm an den Kräften von Unterrichtenden.

Große Klassen sind schwierig zu führen, weil vermehrt disziplinarische Probleme auftreten. Die Korrekturarbeit uferst aus. Die Rolle der Klassenlehrperson wird zur komplexen Managementaufgabe. Die Ansprüche der Eltern sind ebenso groß wie der Selektionsdruck vor Übertritten. Dazu kommen eine enorme Arbeitsbelastung mit gut und gern 60 Stunden pro Woche, Reformdruck, Projektarbeiten, Bürokratisierung, Administrationsaufwand, aufwendige Kooperationen und eine schwierige Unterrichtsgestaltung in heterogenen Klassenverbänden ohne geeignete Lehrmittel.

All diese Faktoren werden von Lehrpersonen regelmäßig genannt, wenn sie nach der Belastung im Berufsalltag gefragt werden. Kaum wahrgenommen – aber nicht minder wichtig: strukturelle Mängel im direkten beruflichen Umfeld. Dass das Sensorium für diese selbst bei den Betroffenen oft weitgehend fehlt, hängt damit zusammen, dass Lehrpersonen ihr ganzes Leben im Schulzimmer verbringen. Sie sind mit diesen Umständen vertraut, kennen nichts anderes und nehmen die Einschränkungen deshalb kaum als Problem wahr. Schaut man genauer hin, erschließt sich einem aber ein großer Bedarf für die Arbeitsmedizin:

■ **Raumgrößen:** Der Dichtestress ist mit 3.2 qm/Person enorm. Schulzimmer für 25 Personen werden bis heute mit minimalen 80 qm Fläche gebaut. Zum Vergleich die Normen für Büroräume: 6–10 qm.

■ **Luftverbrauch:** Eine Person verbraucht 30 cbm pro Stunde. Die 200 cbm in einem Schulzimmer von 80 qm reichen für 25 Personen gerade einmal 16 Minuten. Lüften ist in der kalten Jahreszeit beschränkt angesagt, Lüftungssysteme trifft man aber nur in Neubauten an.

■ **Lärm:** Die Büronorm beträgt 55 dB. In Schulzimmern sind 65–75 dB die Regel. Noch lauter geht es in Musikräumen oder Turnhallen zu. Hier werden im Durchschnitt 85 dB, temporär sogar gegen 100 dB gemessen.

■ **Nachhall:** Die Kommunikation gilt als wesentliches Instrument im Unterricht. Weil es in Schulzimmern oft unerträglich nachhallt, kann Gesprochenes oder Gensuchtes über Distanz nur mit andauernder Hörkonzentration herausgefiltert werden. Akustisch meistens gänzlich untolerierbar sind Korridore, die als Gruppenräume eingesetzt werden.

■ **Entscheidungsdruck:** Lehrpersonen sind laufend mit unvorhersehbaren Situationen konfrontiert, die oft rasche Entscheidungen erfordern. Die Interaktionsdichte ist mit 25 Personen enorm. Schamgefühle: Wenig erfahrene Lehrpersonen haben die gleichen Aufgaben wie erfahrene. Sie wissen um ihre Defizite und haben Angst vor disziplinarischen Problemen und Kontrollverlust. Zudem ist den Eltern ihre Leistung oft kaum gut genug.

■ **Fehlende Privatsphäre:** Eine Lehrperson wird dauernd von 50 Augen beobachtet. Während des größten Teils ihrer Arbeit genießt sie praktisch keine Privatsphäre.

■ **Arbeitszeit:** Die saisonalen Schwankungen sind groß. Während der intensiven Zeiten – Beispiel Zeugnissaison – arbeiten Lehrpersonen 60 Stunden und mehr pro Woche. Dazu kommt, dass sie trotz vieler Pausen kaum Ruhezeiten haben, weil sie Fragen von Schülerinnen und Schülern beantworten müssen. Die große Vormittagspause ist geprägt von Absprachen mit Kolleg(inn)en und Spezialist(inn)en, der Schulleitung oder Eltern.



Verantwortlichkeiten werden nicht wahrgenommen

Wer sich bei den verantwortlichen staatlichen Stellen zum Thema kundig machen will, wird von einem Bundesamt zum anderen weitergereicht: Zahlen fehlen gänzlich oder sind wenig tauglich. Dies mag am föderalistischen System liegen: Jede Gemeinde oder jeder Kanton versichert ihre/seine Lehrpersonen bei einem anderen Anbieter. Krankheitsfälle werden via Krankenkassen und Pensionskassen abgewickelt.

Das Problem wird individualisiert

Rechtlich ist es so, dass Arbeitgeber – in unserem Fall Gemeinden oder Kantone – für gute Gesundheit sorgen und ihre Maßnahmen überprüfen müssten. Doch die gesamte Prävention richtet sich vornehmlich ans Individuum oder ans Kollegium und die Schulleitung. Es gibt Kurse, Beratung, Coaching und Merkblätter zu Casemanagement, Salutogenese, Burnout, Copingstrategien, Stressreduktion, Work-life-Balance, Resilienz – alles für Betroffene. Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen bleibt auch vonseiten der Forschung aus. Diese fokussiert bisher mehrheitlich auf die subjektive Befindlichkeit und die Belastungsfähigkeit.

Auch die Versicherer werfen kaum ein Auge aufs Problem, weil die Kosten gut verteilt und unsichtbar gemacht werden. Und weil keine spektakulären Vergiftungen oder Unfälle zu vermeiden sind, berichten die Medien kaum je über die Thematik. So wirken die gesundheitlichen Gefährdungen still und schleichend. Als „Berufskrankheit“ sind sie nicht anerkannt.

Gravierende Konsequenzen

Die Folgen dieses Nichthinschauens können auf mehreren Ebenen dramatisch sein: Erkrankte Lehrpersonen kämpfen beispielsweise mit vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf, Lohnneinbußen, Beschämung und familiären Problemen. Die Zusammenarbeit an der Schule leidet, weil Betroffene sich immer mehr aufs Notwendigste beschränken, auf Vorgaben und Rechten beharren, in Ruhe gelassen werden möchten, das Interesse an gesamtschulischen Entwicklungen verlieren und oft ausfallen. Das Versicherungssystem sieht sich enormen Folgekosten gegenüber. Die ganz großen, aber stillen Verlierer sind Kinder und Jugendliche; sie können nicht mehr auf eine engagierte, empathische und motivierte Lehrperson und interaktiven Unterricht zählen.

Dringender Forschungsbedarf

Vor diesem Hintergrund müssten folgende Forschungsfragen in nächster Zeit energisch angegangen und beantwortet werden:

- Was sind die phänomenologisch beobachtbaren Dauerbelastungen in der Arbeitssituation als Lehrperson?
- Was lässt sich an körperlichen Auswirkungen beobachten und messen? Und wie wirken sie sich auf Dauer aus?
- Muss aufgrund der Erkenntnisse von einer oder mehreren Berufskrankheiten gesprochen werden?

Um diese Frage zu klären, welche Normen angepasst werden müssten und wie, wären folgende Punkte zu untersuchen:

- Überschreitung der Lärmnormen (Turnhallen, Werkräume, Gänge, Pausen, Musik) mit gleichzeitiger Kommunikationsanforderung (Hördifferenzierung),
- Übermäßige Belastungen des Gehörs durch Nachhall wegen ungenügender Raumakustik (SIA-Norm 181), auch in Korridoren, die als Gruppenräume benutzt werden,
- Dauerkonzentrationen (Zuhören, Beobachten, Disziplin) mit gleichzeitiger Absorbierung durch Inhalte und Technologie,
- Dichtestress durch enge Raumverhältnisse (1 P./3,2 qm),
- Daueraufenthalt in großen Gruppen mit Leitungsfunktion,
- Arbeit ohne Privatsphäre, dauernd vielen Blicken ausgesetzt sein,
- Dauernder Entscheidungsdruck in nicht vorhersehbaren Situationen,
- Arbeit ohne wirkliche Pausen (Absprachen mit Schülern und Kolleg(inn)en),
- Veränderungen der Belastbarkeit mit zunehmendem Alter.



Der Autor des Beitrags **Jörg Brühlmann** ist Leiter der Pädagogischen Arbeitsstelle des LCH-Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer der Schweiz. Der VBE Bund kooperiert mit

dem LCH und der österreichischen GÖD in einer trinationalen Arbeitsgemeinschaft bei supernationalen bildungs- und berufspolitischen Themen. Der Beitrag ist ein Nachdruck aus »Schule heute« 11/13 des VBE NRW

Was können Schulleitungen und Lehrpersonen tun?

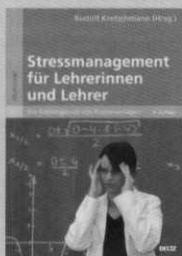
- Auf neue Lehrpersonen hören. Sie sind an bestimmte Umstände noch nicht gewöhnt und daher sensibler für problematische Rahmenbedingungen. Ebenso kann helfen, selber zwischendurch innere Distanz aufzubauen oder bei Besuchen in anderen Schulen die Rahmenbedingungen zu vergleichen.
- Mit Experimenten und Messungen zum Beispiel der Luftqualität, von körperlichen Stressfaktoren oder evtl. von Nachhall im Rahmen des Sek.-I/II-Unterrichts (Physik, Chemie, Geometrie, Mathematik, Biologie) kann die Situation analysiert und mit Normen verglichen werden.
- Aufgrund der rechtlichen Situation kann bei begründetem Verdacht auch der Arbeitgeber aufgefordert werden, Messungen vorzunehmen. So lassen sich Einschränkungen für den Unterricht und Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.

Rudolf Kretschmann (Hrsg.)

Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer

Beltz V., Weinheim 2012, 144 S.

ISBN 978-3-407-25679-9 / 19,95 €



Dieses Trainingsbuch beschreibt die unterschiedlichen Stressursachen bei Lehrern/Lehrerinnen und gibt erprobte Hilfen zur Stressreduktion.

Die Bausteine zeigen, wie Sie sich so organisieren, dass weder Beruf noch Privatleben zu kurz kommen. So erhalten Sie sich trotz hoher Belastungen Lebensfreude, Effizienz und Freude am Beruf.

- Mit zahlreichen Arbeitsblättern,
- Kopiervorlagen und
- detaillierten Übungsanleitungen

Uwe Schaarschmidt / Andreas W. Fischer

Gesunde Lehrer – Gesunde Schule

Von der Diagnose zum Trainingsprogramm

Beltz V., Weinheim 2013, 176 S.

ISBN 978-3-467-25704-8 / 29,95 €

Dieses Buch knüpft an die bisherigen Publikationen zur Potsdamer Lehrerstudie an und bereitet deren Ergebnisse für die praktische Umsetzung auf. Im Zentrum steht die Frage, wie Schulleitung und Kollegium aus eigener Kraft gesundheitsförderliche Arbeitsverhältnisse entwickeln können. Die Autoren präsentieren mit dem Programm »Denkanstöße« ein konkretes Unterstützungsangebot, das Schulen dabei hilft, Ressourcen und Veränderungsbedarf zu erkennen. Darauf aufbauend können verschiedene Wege der Intervention beschränkt werden: von der Arbeits- und Organisationsgestaltung über die individuelle Beratung bis hin zum Gruppentraining mit den Schwerpunkten Selbstmanagement und Kommunikation.