

Professionalität unterstützen - Entwicklung reflektieren

Professionelle Weiterentwicklung im kollegialen Tandem

Worum es geht

Aufgrund der Veränderungen in den Sozialisationsbedingungen junger Menschen von heute und der komplexer werdenden Anforderungen an die Schule als Organisation stehen auch Lehrer/innen vor neuen Herausforderungen. Daher rückt neben der Unterrichts- und Schulentwicklung die Professionalisierung stärker in den Vordergrund. Neben der Lehrerausbildung, die sich in dieser Hinsicht gerade selbst weiterentwickelt, ist es auch Aufgabe der Schule, Möglichkeiten zu schaffen, damit sich die Lehrerinnen und Lehrer in ihrer eigenen Arbeit weiter professionalisieren.

Bei der professionellen Entwicklungsplanung geht es darum, einen längerfristigen Prozess zu initiieren und die eigenen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen „on the job“ weiter zu entwickeln. Dazu ist es für erste erforderlich, eine strukturierte Form der Vorgehensweise zu finden, welche es der einzelnen Lehrperson ermöglicht, ihre eigene Unterrichtsarbeit zu analysieren und aufgrund der Erkenntnisse neue Kompetenzen zu erwerben.

Die Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen und Kollegen an der Schule (oder an anderen Schulen) soll der Vereinzelung des Lehrberufs entgegenwirken und – im Sinne einer aufgeklärten Pädagogik - über dialogische Formen des Verstehens zu einer „Qualität durch Kooperation“ beitragen. Durch die Zusammenarbeit und den Austausch über die jeweiligen Erfahrungen soll darüber hinaus eine förderliche Netzwerkstruktur für Innovationsprozesse an der Schule geschaffen werden.

Wie es geht

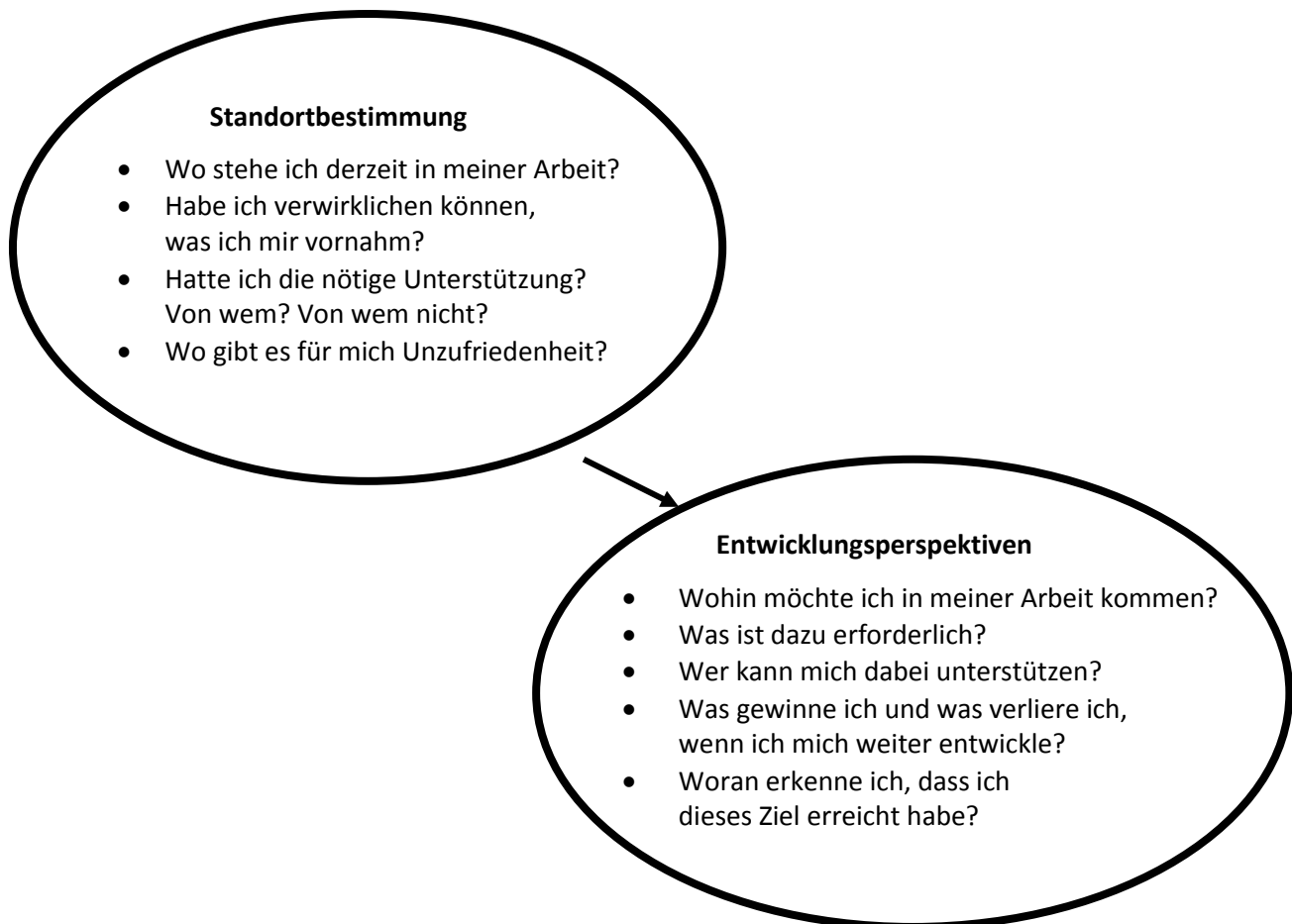
Ständige persönliche, soziale und fachliche Weiterentwicklung gehört zur Selbstverpflichtung in einem Berufsstand, der eine so hohe Verantwortung trägt. Daher sollte jede Lehrperson eine persönliche Entwicklungsplanung initiieren, durch welche sie systematisch an ihrer Weiterqualifizierung arbeitet.

Die Reflexion der professionellen Weiterentwicklung baut auf einer von den einzelnen Lehrerinnen und Lehrern jeweils für sich selbst erstellten Standortbestimmung auf. Sie ist der erste Teil einer professionellen Entwicklungsplanung, deren Umsetzung in Folge auch evaluiert werden kann.

Ablaufschritte Standortbestimmung:

1. In einem ersten Brainstorming widmet sich die Lehrperson ihrer aktuellen Arbeitssituation. Sie notiert Bereiche, in denen es aus ihrer Sicht gut läuft (Stärken), ebenso wie Bereiche, wo es immer wieder Schwierigkeiten gibt (Entwicklungsbereiche).
2. In einem nächsten Schritt sichtet die Lehrperson vorhandene Rückmeldungen zu ihrem Unterricht, z.B. aus dem Individualfeedback von Schüler/innen oder aus kollegialen Unterrichtsbeobachtungen. Diese Rückmeldungen werden den verschiedenen Bereichen/Fragestellungen zugeordnet und ihre Bedeutung für die professionelle Weiterentwicklung reflektiert.
3. Dann füllt die Lehrperson den ersten Teil des [professionellen Entwicklungsplans](#) aus (Standortbestimmung).
4. Im Anschluss priorisiert die Lehrperson die Entwicklungsbereiche, indem sie z.B. besondere „Knackpunkte“ ihrer Unterrichtspraxis herausfiltert.
5. Sie füllt nun auch den zweiten Teil des [professionellen Entwicklungsplans](#) aus.

6. Sobald klar ist, auf welche Bereiche und Themen sie sich konzentrieren möchte, überlegt sie, wie sie weiter vorgehen möchte und was sie dafür braucht. Ein etwaiger Unterstützungsbedarf durch [Fortbildung und andere Maßnahmen der Personalentwicklung](#) wird konkretisiert und mit der Schulleitung abgestimmt.



Ablaufschritte professionelle Weiterentwicklung

7. Dann sucht sich die Lehrperson einen Partner bzw. eine Partnerin, der/die sie in ihrer Entwicklung als kritische/r Freund/in begleitet („Tandem“).
8. Im ersten Treffen werden die Standortbestimmung und die weitere Vorgangsweise bei der Begleitung der Entwicklungsarbeit besprochen. Um eine gewisse Verbindlichkeit für die Zusammenarbeit zu schaffen, kann es hilfreich sein, eine Art „Kontrakt“ mit Aktionsplan und mit Zeitleiste für die weitere Zusammenarbeit zu erstellen.
9. Lehrperson X arbeitet in den angeführten Entwicklungsbereichen und tauscht in bestimmten Abständen ihre Erfahrungen mit Partner/in Y aus. Y versucht als „kritische/r Freund/in“ auf Problembereiche hinzuweisen, bietet Unterstützung an und sorgt durch regelmäßige Konsultationen für konsequente Arbeit an der vorgenommenen Zielstellung.
10. Unterstützung für diese Konsultationen sind Daten, die Auskunft über die Wirkung der Entwicklungsmaßnahme(n) geben sollen. Die Auswahl richtet sich nach der jeweiligen Maßnahme. Möglichkeiten dazu bieten:
 - schriftliche Aufzeichnungen (z.B. aus dem Unterricht, Protokolle, Tagebucheintragen)
 - audio/visuelle Aufzeichnungen (Tonband und Video)

- Arbeitsdokumente (Vorbereitungen, Schülerarbeiten u.ä.)
- Befragungsinstrumente, Interviews etc.

11. Partner/in Y kann X dabei unterstützen (etwa durch die Übernahme von Beobachtungsaufgaben, von gezielten Interviews, durch Shadowing [shadow = Schatten: eine Person wird „beschattet“, d.h. X wird von Y wie ein Schatten über einen bestimmten Zeitraum hinweg begleitet] u.ä.).
12. Nach einer vorab festgelegten Zeit, zieht die Lehrperson (im Dialog mit ihrem Partner/ihrer Partnerin) in einer erneuten Standortbestimmung ein Resümee über das Erreichte.

Was noch wichtig ist

Wenn in der beruflichen Arbeit die eigenen Probleme, Schwierigkeiten und Nöte die Grundlage für die persönliche Weiterentwicklung darstellen, ist eine Atmosphäre der Offenheit und Wertschätzung erforderlich. Zunächst gilt dies für die Lehrperson selbst, die bereit ist, selbstkritisch Rechenschaft über die Wirksamkeit der eigenen Arbeit abzulegen, aber auch bei den Kolleginnen und Kollegen, welche über Formen gegenseitiger Analyse und Reflexion von Erfahrungen eine professionelle „Austauschkultur“ erarbeiten. Die Bereitschaft dazu ist am ehesten dann gegeben, wenn dieser Prozess möglichst selbständig gestaltet und die eigenen Fähigkeiten aufgrund der Analysebefunde entwickelt werden können. Sie steigt außerdem, wenn durch die professionelle Entwicklungsplanung auch der Stellenwert der Profession in der Öffentlichkeit wächst, was wiederum dem Berufsstand ein besseres Ansehen ermöglicht.

Da pädagogische Tätigkeit immer mit Menschen zu tun hat, sind die dialogische Arbeit und das Schaffen einer professionellen Kultur des gemeinsamen Austauschs erforderlich, um persönliche Entwicklungsplanung zu einem Anliegen der ganzen Schule zu machen. Es ist der Rahmen dafür so weit zu stecken, dass die unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch gefördert und entwickelt werden können. Der Schulleitung kommt dabei die wichtige Aufgabe zu, Mitverantwortung für die Entwicklung der Lehrerinnen und Lehrer zu übernehmen und dies auch – etwa in Form von Mitarbeitergesprächen – deutlich zu machen.

Wenn die persönliche Entwicklungsplanung Anliegen der ganzen Schule ist, kann von Zeit zu Zeit (z.B. halbjährlich) an der Schule (z. B. im Rahmen eines Pädagogischen Tages) ein „Personalentwicklungstag“ durchgeführt werden, bei dem die Erfahrungen der „Tandems“ ausgetauscht, gemeinsame Erkenntnisse individuellen gegenüber gestellt und weitere Vorgangsweisen besprochen werden. Zur „Vergemeinschaftung“ von professioneller Weiterentwicklung in der Schule. Siehe auch: [Nachhaltige Personalentwicklung](#)

Für hartnäckige und knifflige Probleme kann auch auf [kollegiale Beratung](#) in Form einer Balint-Gruppe, eines „Intervisionssterns“ oder eines Analysegesprächs zurückgegriffen werden.

Womit

[Professioneller Entwicklungsplan](#)

[Fortbildungsplan](#)

Quelle: Überarbeiteter Text aus den [Verfahrensvorschlägen]/[Offenen Methoden] von Q.I.S. – Qualität in Schulen; vgl. auch Schratz, M./Iby, M./Radnitzky, E.: Qualitätsentwicklung. Verfahren, Methoden, Instrumente. Beltz 2000.