2

Unterrichten macht Spaß!

2.1 Wie Sie Freude am Fachunterricht wecken – 10

2.1.1 Positive und negative Konditionierung durch das Unterrichtsgeschehen – 10

2.1.2 Lehrende mit Expertise – 11

2.2 Welche Rolle nehmen Sie als Dozent ein? – Ihr Dozentenprofil – 14

2.3 Selbsteinschätzung: Ist Unterrichten der richtige Beruf für Sie? – 17

2.4 Notizen – 18

Literatur – 19

C. Reitzer, *Erfolgreich lehren: Ermutigen, motivieren, begeistern,*
DOI 10.1007/978-3-642-41820-4_2, © Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2014

Aus der Ermutigungsumfrage:

» *It is essential to want to be a teacher, it is not just a job; and be enthusiastic; that is half the battle, a job that you really like doing.*[1]

Die Aufgabe als Sprachtrainerin an Hochschulen und interkulturelle Trainerin für Führungskräfte bringt es mit sich, dass ich viele Geschäftsleute und Studierende aus unterschiedlichen Ländern treffe und so einer abwechslungsreichen Tätigkeit nachgehe. Die Vielfältigkeit der verschiedenen Kulturen sowie Menschen begeistert mich; sicherlich auch deshalb, weil der Zusammenhang zwischen Sprache und Kultur schon immer ein spezielles Interesse in mir geweckt hat. Es ermutigt besonders, wenn man Menschen im Seminar nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch die Freude am eigenen Fach weitergeben kann. Denn Begeisterung wirkt ansteckend: Die Schüler oder Studierenden lernen gerne und erledigen die gestellten Aufgaben mit großer Motivation, um ihr Wissen zu vergrößern. So sind Menschen, die von einer Sache begeistert sind, häufig die besten Lehrer, unabhängig von der Tatsache, ob sie dabei eine berufliche Lehrtätigkeit ausüben oder nicht.

Dieses Kapitel zeigt, wie Sie Begeisterung für das eigene Fach weitergeben können und ermöglicht Ihnen, das eigene Profil als Lehrperson zu vertiefen. Am Ende des Kapitels unterstützt Sie ein Fragebogen bei der Einschätzung, ob der Beruf als Lehrender Ihren Begabungen und Vorstellungen entspricht.

2.1 Wie Sie Freude am Fachunterricht wecken

» Success is not final, failure is not fatal: it is the courage to continue that counts (Winston Churchill).

Der neuseeländische Lehr- und Lernforscher John Hattie, Professor an der University of Melbourne (Australien) und Direktor des Melbourne Education Research Institute, untersuchte in seinen empirischen Studien, in welchem Ausmaß die Qualität des Lehrens Auswirkungen auf den Lernerfolg von Studierenden und Schülern hat. Dabei prüfte er verschiedenste Faktoren auf ihren Erfolg hin, u. a. Klassengröße, Raumausstattung, Feedbackkultur, Lernprozesse, Engagement der Studierenden sowie der Lehrenden. In seinen Untersuchungen zeigt er wirksame Mittel auf, wie Lehrende effektiv Menschen für den Unterricht interessieren können und welche Methoden für verschiedene Situationen angemessen sind (◘ Abb. 2.1). Bevor die Ergebnisse seiner Studien hier zusammengefasst dargestellt werden, soll die Frage beantwortet werden, welchen Einfluss die Art des Unterrichts auf den Lernenden und seine Freude am Fach haben kann.

2.1.1 Positive und negative Konditionierung durch das Unterrichtsgeschehen

Ein Zitat aus der Ermutigungsumfrage spiegelt die Haltung der Generation der heutigen Schüler und Studierenden treffend wider:

1 Es ist wesentlich, dass man gerne unterrichtet, und dass man enthusiastisch ist, denn Lehren ist nicht nur ein Job. Es ist die halbe Miete, einen Beruf zu haben, den man mit Freude ausübt.

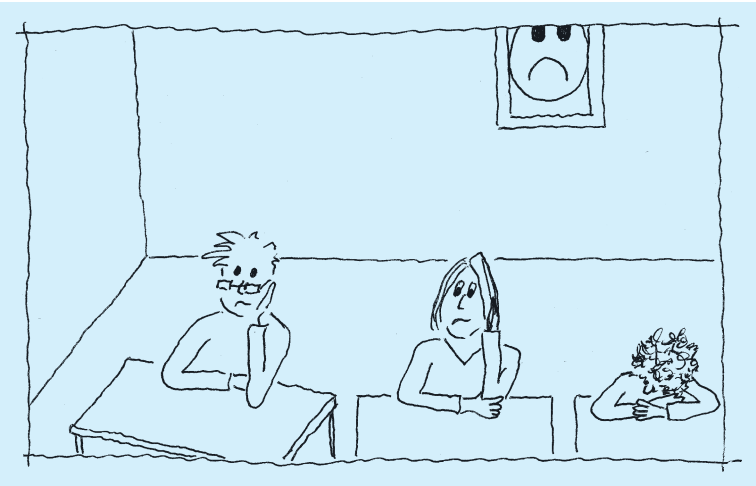


Abb. 2.1 Wie kann ich sie nur motivieren? (© Bettina Modemann)

» *Ich operiere aus einer Leidenschaft heraus, wenn mich etwas nicht anspricht, mach ich es auch nicht (eine Studentin).*

Viele Studierende betreten den Unterrichtsraum mit einer neutralen Einstellung gegenüber einem Fach, beispielsweise Physik, sie bringen ihm weder positive noch negative Gefühle entgegen. Das Unterrichtsfach stellt somit einen neutralen Stimulus für sie dar. Laut Pawlows klassischer Konditionierung, angewendet auf die schulische Erziehung (Lefrançois 2006), kann sich diese Einstellung zum Positiven oder zum Negativen verändern. So kann Unterricht mit einem zuweilen schlecht gelaunten Lehrer, der außerdem vielleicht noch eine zu hohe Stimme hat, ein Unwohlsein oder innere Abwehr auslösen. Das Fach selbst ruft diese emotionalen Reaktionen nicht hervor, die Lehrkraft jedoch schon. Erfolgt im nächsten Schuljahr eine ähnliche negative Situation, ist die Lehrkraft beispielsweise zu schnell und unorganisiert, würde das weitere negative Gefühle bei diesem Schüler erzeugen, ohne dass sich diese direkt auf den Inhalt des Faches beziehen. Dieser Stimulus löst schließlich bei dem Schüler, sobald er an Physik denkt, ein Gefühl des Unwohlseins aus, ohne dass eine Lehrkraft anwesend ist. Das Fach Physik ist somit zu einem konditionierten Stimulus geworden, der als Folgeerscheinung mit negativen Emotionen assoziiert wird (Lefrançois 2006). Lernende können folglich aufgrund ihrer Lernerfahrung negative oder positive Reaktionen in Bezug auf ein Fach zeigen. In den folgenden Kapiteln werden relevante Themen, wie Atmosphäre, Methoden, Unterrichtsstil und Lernstrategien, aufgegriffen, die Ihnen ermöglichen, negative Reaktionen zu vermeiden und positive zu fördern. Für Einsteiger im Bereich der Lehre – sei es als Trainer, Lehrer oder Dozent – ist zu empfehlen, den Fast-Track-Guide am Ende des Buches als Navigationshilfe zu verwenden. Die wichtigsten Punkte, die für den Anfang Ihrer Karriere notwendig sind, sind dort in aller Kürze aufgelistet.

2.1.2 Lehrende mit Expertise

» Dreams don't work, unless you do something about them.



Abb. 2.2 Motivierte Teilnehmer (© Bettina Modemann)

Hattie (2003) hat im Zuge seiner empirischen Studien die Qualitätsmerkmale von *erfahrenen Lehrenden* mit *Expertise* erfasst. Lehrende mit diesen Merkmalen halten einen besseren Unterricht, an dem die Lernenden infolgedessen mehr Freude haben (Abb. 2.2). Die nachfolgende Zusammenstellung ermöglicht Trainern, Lehrern und Dozenten einen Überblick über ihr derzeitiges Lehrverhalten und regt zur positiven Veränderung an. Einige dieser Fähigkeiten entwickeln sich durch bewusste Anwendung bestimmter Methoden, andere wiederum erfordern Erfahrung.

- **Experten haben die Fähigkeit, situativ unterschiedlich zu planen und zu improvisieren**

Zu Beginn ihrer Karriere fokussieren sich Lehrende hauptsächlich auf Stoffinhalte als wichtigstes Kriterium ihres Unterrichts. Experten, wie Hattie sie nennt, besitzen hingegen die Fertigkeit, den Gesamtüberblick zu behalten. Da ihnen der Lehrstoff bereits vertraut ist, können sie flexibel auf Herausforderungen im aktuellen Lernprozess reagieren und verlieren bei kleinen Beeinträchtigungen weder die Fassung noch den Überblick.

- **Experten haben die Fähigkeit, wichtige Punkte von unwichtigen zu unterscheiden**

Die in Hatties Studien befragten Lehrenden planten in ihrem Unterrichtskonzept wichtige Elemente ein, ließen aber Details wie Zeitangaben oder die Anzahl der Beispiele weg. Diese Entscheidungen wurden erst im Lernprozess gefällt. Diese Vorgehensweise ermöglicht es den Lehrenden, Fragen sowie notwendige Diskussionsansätze situativ zuzulassen, ohne das Kursziel zu vernachlässigen.

- **Experten kreieren ein aktives Lernklima**

Experten kreieren eine Unterrichtsatmosphäre, in der Fehler willkommen sind, viele Fragen gestellt werden, aktive Beteiligung als Norm gilt und der effektive Lerner sich ein gutes Ansehen verdienen kann (weitere Informationen dazu in ► Abschn. 3.3.).

- **Experten behalten den Gesamtkontext im Auge**

Während Einsteiger in den anfänglichen Lehrphasen ihr Augenmerk auf das Verhalten der anwesenden Teilnehmer richten, behalten die erfahrenen Lehrenden das Lerngeschehen insgesamt

im Auge. Wenn beispielsweise ein Teilnehmer durch eine Bemerkung die Aufmerksamkeit auf sich lenken will und damit den Unterricht stört, würde der Einsteiger versuchen, das Problem zu lösen, während der Experte den Einwurf in sein Unterrichtsgeschehen zu integrieren weiß. Er kann die Bemerkung beispielsweise aufgreifen, in sein Konzept integrieren und nach einem kurzen freundlichen Hinweis wieder zum Thema zurückkehren.

- **Experten ermöglichen eine funktionierende Feedbackkultur**

Feedback muss für das Vorankommen relevant, zielgerichtet und ermutigend sein. Experten haben die Fähigkeit, vorausschauend auf Problembereiche hinzuweisen und festzustellen, wenn Einzelne das Interesse verlieren. In diesem Fall werden sie proaktiv eingreifen, also selbst aktiv werden, um eine Veränderung herbeizuführen.

- **Experten sind einfühlsam genug, um auf die Bedürfnisse der Teilnehmer einzugehen**

Die befragten Einsteiger versuchten, durch unnötige Distanz ihre Autorität zu manifestieren, während Experten die Bedürfnisse des Einzelnen klar erkennen und gegebenenfalls darauf eingehen konnten. Innerhalb der Gruppendynamik haben Menschen zu verschiedenen Zeiten das Bedürfnis nach Signifikanz und Annahme (Stahl 2007). Wenn das Lehrpersonal dies im Blick behält, können sich die Gruppen positiv weiterentwickeln.

- **Experten können Selbstvertrauen und Eigenverantwortung der Lernenden positiv beeinflussen**

Durch Ermutigung, erfüllbare Aufgaben sowie Erklärungen, wie das Erlernte umgesetzt werden kann, gelingt es den Experten, das Vertrauen der Kursteilnehmer in die eigenen Lernfortschritte zu stärken. Gleichzeitig appellieren sie an die Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer und zeigen ihnen aber auch auf, welche Unterstützungsangebote sie wahrnehmen können.

Aus der Praxis

Eine angesehene Schuldirektorin beschrieb in meiner Ermutigungsumfrage die elementaren Qualitätsmerkmale Lehrender wie folgt:

Ein Lehrender kennt seine eigenen Stärken und hat so die Fähigkeit erworben, bei anderen Menschen Stärken zu erkennen und diese fördern zu wollen. Dazu ist es notwendig, anderen Menschen den entsprechenden Raum einzuräumen. Man behält sozusagen das Ganze, also den Gesamtunterricht, im Blick, dazu darf man allerdings nicht nur sich selbst sehen.

Es ist wichtig, das Interesse am anderen zu behalten, d. h. nachzufragen, was denn der Person wirklich fehlt. Man versucht, die Wurzel des Problems zu finden und nicht nur die offensichtliche Ursache zu beheben.

Als Person erlangt man eine gewisse Weite, wenn man Dinge loslassen kann. Sogar die eigene Position muss man loslassen können, um effektiv zu sein.

Welche Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach eine gute Lehrperson aus?

_____

_____

Sind Sie noch neugierig auf Ihre Teilnehmer und können situativ auf diese eingehen?

Gibt es Situationen, in denen es Ihnen eine Hilfe wäre, etwas loszulassen (um die Situation aus einer gewissen Distanz oder aus einer anderen Perspektive betrachten zu können)?

2.2 Welche Rolle nehmen Sie als Dozent ein? – Ihr Dozentenprofil

» Du musst Dinge von dir erwarten, bevor du sie tun kannst (Michael Jordan, Basketballspieler).

Aus der Praxis: Mein Dozentenprofil

Eine Dozentin aus Osteuropa äußert sich in der Umfrage folgendermaßen:

Beim Unterrichten kann man beispielsweise die folgenden Rollen einnehmen:

- *Ich bin die Expertin!*
- *Gleichzeitig ist es wichtig, sich als Mensch zu zeigen.*
- *Oft ist man Mitspieler und Mitstreiter bei den Übungen oder*
- *Psychologe, um die Lernenden zu unterstützen.*

Und man muss von einer Rolle in die andere Rolle schlüpfen, ohne die Hauptrolle in Frage zu stellen, das ist das Wichtigste.

Bei Erwachsenen ist es relevant, kompetent und charakterstark aufzutreten, um so Vertrauen aufzubauen. Anschließend kann man in einer späteren Phase des Kurses andere Rollen einnehmen. Letztendlich sind wir alle Kinder und spielen gerne. Die meisten Menschen gewinnt man mit spielerischen Übungen, die das Thema vertiefen.

Für Studierende ist es bedeutsam, dass man Interesse an ihnen als Person zeigt. Das bedeutet oft, sie gezielt zu unterstützen. Künstliches Interesse ist dabei fehl am Platz, aber echte Bereitschaft, sie zu fördern, dagegen sehr willkommen. Diese Art von persönlicher Unterstützung ist natürlich nicht bei allen Studenten möglich – aber dies möchten ja auch nicht alle. Die anderen, die dies nicht selbst in Anspruch nehmen, aber beobachten, respektieren den Lehrenden dafür.

Als Abschlussbemerkung noch: Personen, die sehr motiviert sind, soll man mehr Raum im Unterrichtsgeschehen und innerhalb der Gruppe lassen. So können sie ihre Kommilitonen motivieren.

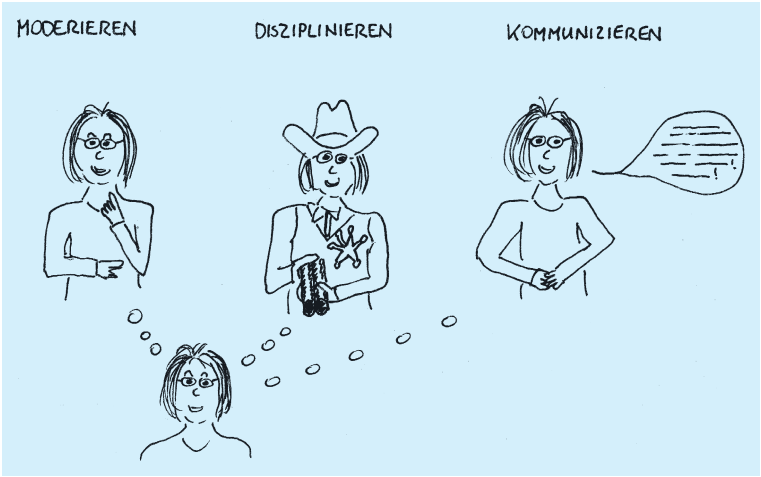


Abb. 2.3 Welche Rolle nehmen Lehrende ein? (© Bettina Modemann)

Nach Mollica & Nuessel (1999) nehmen Lehrende innerhalb des Seminarraums mehrere Rollen abwechselnd ein (Abb. 2.3):

- Lehrender,
- Motivator,
- (Aufgaben-)Bewerter,
- Moderator,
- Innovator,
- Kommunikator,
- Autoritätsperson.

Nicht zu unterschätzen sind dabei die Rollen, die sie zusätzlich außerhalb des Unterrichts einnehmen:

- Planer,
- Organisator,
- Bewerter von Kompetenzen,
- Ideenentwickler,
- Experte.

Welche Rolle nehmen Sie in Ihren Kursen hauptsächlich ein?

Sind Sie mit dieser Rolle zufrieden? Oder würden Sie diese gerne verändern?



Abb. 2.4 Ich soll locker sein? (© Bettina Modemann)

Die meisten Lehrenden würden der Aussage zustimmen, dass sie als Experten Fachwissen an andere weitergeben. Das bedeutet allerdings in diesem Zusammenhang auch: *Welches* Fachwissen gebe ich für *diese* Teilnehmergruppe weiter und *wie* präsentiere ich die Lerninhalte im Lernprozess?

Das Rollenverständnis als Lehrender kann sich innerhalb mehrerer Jahre verändern. Zu Beginn verstehen sich Lehrende oft vorwiegend als Experten, mit zunehmender Erfahrung und Routine entwickeln sie Fähigkeiten, die sie über den eigenen Tellerrand hinausschauen lassen. Lehrende entfalten dabei zunehmend Fähigkeiten, nicht nur den eigenen Lehrstoff als den Mittelpunkt der Veranstaltung zu sehen, sondern vermehrt die Bedürfnisse der anwesenden Teilnehmer wahrzunehmen und in ihr Konzept zu integrieren. Laut Beck (2003) wird der Lehrende, wenn er der modernen Gehirnforschung Rechnung trägt, zum „Berater und Moderator von Lernprozessen" und muss sich von der Rolle des reinen Stoffvermittlers verabschieden (Abb. 2.4).

Kumaravadivelu (2012) stellt fest, dass bis vor kurzem das entscheidende Thema, wie sich das Werteverständnis Lehrender auf ihren Unterricht auswirkt, fast völlig vernachlässigt wurde. Zur Reflexion des eigenen Rollenverständnisses schlägt er als Anhaltspunkte folgende Fragen vor, die anschließend zur Vertiefung auch gemeinsam mit Kollegen beantwortet werden können:

- Schreiben Sie auf, welche Rolle Sie in Ihren Seminaren verkörpern. Aus welchem Grund nehmen Sie diese Rolle ein und welches Wertesystem liegt dieser Rolle zugrunde?
- Wählen Sie einen Kollegen aus, der gerne an diesem Projekt teilnimmt. Formulieren Sie ein Dozentenprofil, wie Sie ihn wahrnehmen.
- Denken Sie als nächsten Schritt darüber nach, ob sich Ihre Rolle und Ihr Wertesystem mit der Zeit verändert haben. Wenn ja: Was könnten die Gründe dafür sein?

2.3 Selbsteinschätzung: Ist Unterrichten der richtige Beruf für Sie?

Aus der Ermutigungsumfrage:

» *Teaching is a vocation never just a job. That is what a famous magazine title said years ago; this title goes back a long way; if you hate the job and think at least I get paid for it, then it is probably time to quit.*[2]

Jeder Beruf hat seine Herausforderungen und bietet zahlreiche Möglichkeiten, sich persönlich weiterzuentwickeln. Wenn die Arbeitssituation es allerdings erfordert, dass man unter konstanter Hochspannung steht und an den meisten Tagen entmutigt nach Hause kommt, ist die Frage erlaubt, ob dies nicht eher einer Überforderung gleichkommt. In diesem Fall fehlt vielleicht notwendiges Wissen, wie man den eigenen Arbeitsplatz für sich besser gestalten kann, oder aber man arbeitet nicht innerhalb seiner eigenen Begabungen. *Bevor* Sie als Lehrender Ihre Arbeit beginnen, sollten Sie sich wichtige Fragen in Bezug auf Ihr eigenes Profil stellen. Dabei will der anschließende Fragebogen Sie unterstützen.

Fragebogen: Ist Unterrichten der richtige Beruf für Sie?

1. Sind Sie eine Person, die gerne mit anderen Menschen in Kontakt tritt? Macht es Ihnen generell Freude, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten?
   Ja: A Nein: B
2. Wenn Menschen um Sie herum hektisch oder nervös werden, verlieren Sie dann schnell den Überblick?
   Ja: B Nein: A
3. Wenn Ihre Schüler oder Studierenden zu müde oder langsam sind, Ihrem vorgefertigten Unterricht zu folgen, sind Sie dann flexibel genug, Ihren gut vorbereiteten Unterrichtsplan abzuändern, um sich auf die Bedürfnisse der Studierenden besser einzustellen?
   Ja: A Nein: B
4. Wenn Sie morgens aufstehen, belastet Sie es dann, Ihren Unterricht halten zu müssen?
   Ja: B Nein: A
5. Haben Sie häufig Schwierigkeiten zu verstehen, was Menschen wirklich meinen, wenn Sie mit Ihnen sprechen?
   Ja: B Nein: A
6. Unterrichten Sie am liebsten die gleichen Grammatikübungen, die sich schon seit über zehn Jahren bewährt haben?
   Ja: B Nein: A
7. Ist das freie Sprechen vor Menschen für Sie eher eine Anstrengung als ein Vergnügen?
   Ja: B Nein: A
8. Fallen Ihnen abends vor dem Schlafengehen noch interessante Übungen ein, die einigen Lernenden den Stoff, den sie nicht verstanden haben, näherbringen könnten?
   Ja: A Nein: B

2 „Unterrichten ist eine Berufung, nicht nur irgendein Job." Das hat eine berühmte Zeitschrift vor Jahren einmal getitelt. Diese Äußerung kennt man schon seit langem. Wenn du deinen Beruf hasst oder dir denkst: „Na, wenigstens bekomme ich meine Arbeit bezahlt", dann ist es Zeit aufzuhören.

9. Glauben Sie an andere Menschen und daran, dass sie ihr Potential entfalten können und wollen?

   Ja: A Nein: B

10. Haben Sie Freude daran, neue Übungen und Aktivitäten für neue Teilnehmergruppen zusammenzustellen?

    Ja: A Nein: B

11. Wenn Sie morgens aufstehen, würden Sie dann gerne erst einmal drei Stunden mit Ihrer Kaffeetasse alleine gelassen werden?

    Ja: B Nein: A

12. Wäre das ein Gedanke von Ihnen: Ich habe mehr angenehme Studierende/Schüler als schwierige?

    Ja: A Nein: B

13. Können Sie zu Ihrem Publikum problemlos in Kontakt treten, oder fühlt es sich an, als wäre eine Mauer zwischen Ihnen und den Zuhörern?

    Ja: B Nein: A

14. Sind Sie ein geduldiger Zuhörer und warten bereitwillig, bis andere ausgesprochen haben?

    Ja: A Nein: B

15. Würden Sie sich am liebsten den größten Teil Ihres Arbeitstages hinter einem Computer verstecken, wenn Sie könnten?

    Ja: B Nein: A

Zählen Sie alle A und B zusammen. Das Ergebnis finden Sie vor dem Literaturverzeichnis dieses Kapitels.

Zu Beginn der Karriere als Lehrender ist ein Präsentationsseminar sehr zu empfehlen. Dabei werden alle Teilnehmer von anderen Anwesenden, die im gleichen Boot sitzen, beurteilt und man kann sich gleichzeitig selbst auf dem Bildschirm unterrichten sehen. Erfahrungsgemäß sehen viele Beobachter viel mehr, als der Präsentator selbst vermutet. Nicht immer sind dabei Eigen- und Fremdwahrnehmung deckungsgleich. Viele Menschen würden sich zudem selbst ohne die positive Wahrnehmung anderer zu kritisch sehen.

Für Neuanfänger unter den Lehrenden befindet sich am Ende des Buches ein Fast-Track-Guide ► Anhang. Dieser weist auf fundamentale Bausteine für den Unterricht hin und führt Sie sicher zu den wichtigen Methoden und Tipps. Über diejenigen Elemente, auf die Sie zu Beginn nicht achten können, informieren Sie sich dann später.

2.4 Notizen

Ergebnis Niemand anderes als Sie selbst kann entscheiden, ob Sie gerne unterrichten. Das ist der wesentliche Faktor, einen guten Unterricht zu halten, auch wenn Sie noch einige Schwächen bei sich erkannt haben sollten. Diese können Sie sicher mit Hilfe des Buches oder Weiterbildungen beheben. Wenn Sie allerdings mehr als 7 Mal mit B geantwortet haben, lässt das darauf schließen, dass Sie generell sachorientierte Tätigkeiten der Arbeit mit Menschen vorziehen. Möglicherweise wäre eine Arbeit mit weniger Personenkontakt für Sie besser?

Literatur

Beck, Herbert 2003. Neurodidaktik – oder wie lernen wir? *Erziehungswissenschaften und Beruf* 3: 323–330.

Hattie, John 2003. *Teachers make a difference: What are the research evidence?* Melbourne: Australian Educational Council for Research Annual Conference.

Kumaravadivelu, Balasubramanian 2012. *Language teacher education for a global society: a modular model for knowing, analysing, recognizing, doing, and seeing*. New York: Routledge.

Lefrançois, Guy 2006. *Psychologie des Lernens*, 4. Aufl., Heidelberg: Springer.

Mollica, Anthonyn, und Frank Nuessel. 1999. The good language learner and the good language teacher: A review of the literature and classroom application. *Mosaic* 4(3):3–16

Schulze-Seeger, Jürgen 2009. *Schwarzer Gürtel für Trainer: Wie Sie im Seminar nichts und niemand zu Boden wirft*. Weinheim: Beltz.

Stahl, Eberhard 2007. *Dynamik in Gruppen: Handbuch zur Gruppenleitung*, 2. Aufl., Weinheim: Beltz.

http://www.springer.com/978-3-642-41819-8

Erfolgreich lehren: Ermutigen, motivieren, begeistern
Reitzer, C.
2014, X, 269 S. 51 Abb. in Farbe., Hardcover
ISBN: 978-3-642-41819-8