

Zwei psychologische Unterstützungsangebote für die Erhaltung und Stärkung der Lehrergesundheit

Vorbemerkung

Die Potsdamer Lehrerstudie¹ hatte ein problematisches Bild der psychischen Gesundheit im Lehrerberuf aufgezeigt. Zugleich konnte sie deutlich machen, wo angesetzt werden muss, um die Situation zu verändern. Auf zwei solcher Ansatzpunkte sind die folgenden Unterstützungsangebote ausgerichtet: Mit dem **ersten Angebot** werden Lehrerinnen und Lehrern mehr Möglichkeiten gegeben, in gesundheitsförderlicher Weise auf sich selbst und ihre Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen (vgl. „Situation vor Ort analysieren und verändern“). Das **zweite Angebot** zielt darauf ab, die Eignung des Lehrernachwuchses zu verbessern, denn gute berufliche Eignung ist eine erste Voraussetzung dafür, dass die Anforderungen des schulischen Alltags nicht zum Gesundheitsrisiko werden (vgl. „Lehrereignung frühzeitig erkennen und fördern“).

Vorausgeschickt sei, dass mit diesen Angeboten vieles, aber bei weitem nicht alles geleistet werden kann, was notwendig ist, um die Lehrergesundheit umfassend zu fördern. So beschränkt sich das **erste Angebot** im Wesentlichen auf das, was Lehrerinnen und Lehrer an ihrem Arbeitsplatz selbst tun können. Da gibt es ohne Frage noch viele ungenutzte Möglichkeiten. Aber es bedarf darüber hinaus auch veränderter Rahmenbedingungen des Berufes, z. B. einer Arbeitszeitregelung, die sowohl der Qualität der pädagogischen Arbeit als auch der Gesundheit der Lehrkräfte (und Schüler) in bestmöglicher Weise Rechnung trägt. Auch sollte die Hilfe, die der einzelnen Lehrkraft zuteil wird, noch weit über das hinausgehen, was die jeweilige Schule an Unterstützung geben kann. Zu fordern ist u. a. ein schulübergreifendes effektives System der medizinischen und psychologischen Betreuung der Lehrerinnen und Lehrer. Das **zweite Angebot** ist vor allem auf die Möglichkeiten zugeschnitten, die die Ausbildungseinrichtungen haben, um die persönliche Eignung für den Lehrerberuf zu fördern. Aber natürlich muss die Eignungsfrage auch schon früher, vor Aufnahme des Studiums, mit mehr Nachdruck gestellt werden. So wäre z. B. ein verbindliches Vorpraktikum anzustreben, in dem sich Bewerber für das Lehramtsstudium im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erproben können und aus dem sich dann eignungsrelevante Schlussfolgerungen ableiten lassen.

Die beiden Angebote sind ein Ergebnis der Bemühungen des Instituts COPING, die Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie weiter zu konkretisieren und praxiswirksam aufzubereiten. Die Adressaten sind insbesondere Schulen, Schulbehörden und Einrichtungen des Lehramtsstudiums. Wenn Interesse an den unterbreiteten Angeboten besteht oder auch weitere Information gewünscht wird, so kann der Kontakt über die folgende E-Mail-Adresse hergestellt werden:

Uwe.Schaarschmidt@uni-potsdam.de (bis 28.02.2009)

Uwe.Schaarschmidt@coping.at (ab 01.03.2009)

¹ Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands. Weinheim: Beltz.
Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (Hrsg.) (2007). Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim: Beltz.

Situation vor Ort analysieren und verändern

Damit Lehrerkollegien und Schulleitungen sich in effektiver Weise mit der Gesundheitsförderung der Lehrerinnen und Lehrer befassen können, haben wir geeignete Instrumente für die Situationsanalyse vor Ort geschaffen. Sie umfassen sowohl die personen- als auch die bedingungsbezogene Analyse, die aufeinander abgestimmt sind. Unser Angebot sieht folgendes Vorgehen vor:

Die **personenbezogene Analyse** erfolgt mittels des Fragebogens AVEM². Das Verfahren erlaubt es, auf individueller und kollegialer Ebene die Verhaltens- und Erlebensmuster in der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen zu identifizieren und damit die in den Personen liegenden Gesundheitsressourcen zu verdeutlichen, aber auch auf die Risiken für gesundheitsgefährdende Entwicklungen hinzuweisen.

Für die **bedingungsbezogene Analyse** wird das Instrument ABC-L³ bereitgestellt. Mit diesem Verfahren können die Lehrkräfte einer Schule sowohl die Stärken als auch die Defizite in den konkreten Arbeitsverhältnissen einschätzen. Die Aussagen beziehen sich auf die pädagogische Arbeit im engeren Sinne, die sachlichen und organisatorischen Bedingungen und nicht zuletzt die sozialen Beziehungen (ausgedrückt in insgesamt 15 Bereichen wie z. B. Unterrichten, Arbeitsorganisation, Klima im Kollegium, Verhalten der Schulleitung ...). Berücksichtigt werden dabei solche Bedingungen, die zumindest partiell durch die Schule selbst beeinflussbar sind.

Die **Bearbeitung** beider Verfahren erfolgt **internetbasiert**. Sie ist über jeden Computer mit Internetzugang möglich. AVEM und ABC-L werden dabei in einem Paket (IGEL⁴) geboten. Durch Verwendung von Schul- und Personencodes ist die anonyme Bearbeitung gewährleistet. Die **individuellen Ergebnisse** werden nach der erfolgten Einschätzung unmittelbar zurückgemeldet. Sie sollen bei den Teilnehmern das Nachdenken über sich selbst, über persönlichen Entwicklungsbedarf und eigene Zielsetzungen anregen. Aus der Summe der einzelnen Einschätzungen wird der **schulbezogene Befund** erstellt. Er beinhaltet sowohl die Zusammenfassung der arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster als auch die Gesamtbeurteilung der Arbeitsverhältnisse (ausgedrückt in Mittelwerten und Streuungen über die erfassten Bereiche und in Normwerten, die den Vergleich mit Schulen der gleichen Schulform ermöglichen).

Nachdem die Analyseergebnisse vorliegen, erfolgt die **Auswertung im Kollegium**. Sie dient dazu, die Informationen aus beiden Quellen zusammenzutragen, sie miteinander in Beziehung zu setzen (z. B. darüber nachzudenken, inwieweit sich die persönlichen Verhaltens- und Erlebensmuster aus Besonderheiten in den Arbeitsbedingungen erklären lassen) und schließlich Schlussfolgerungen abzuleiten, die in der Regel sowohl auf **personen- als auch bedingungsbezogene Maßnahmen** hinauslaufen. Das mögliche Spektrum ist dabei sehr breit, denn es kommt eine **Vielfalt von Interventionen** in Betracht: individuelle Beratung, Einzelcoaching, Gruppentraining, Supervision, gezielte Einflussnahme auf das Führungsverhalten, die Teambildung und die Schulkultur, Unterstützung pädagogischer Abläufe, Optimierung der Arbeitsorganisation, Gestaltung der räumlichen Bedingungen etc. Es sollte die Entscheidung des ganzen Kollegiums sein, auf welche der möglichen Maßnahmen der Schwerpunkt gelegt wird. Auch gilt es, gemeinsam kon-

² AVEM: Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster, vgl. Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). AVEM-Manual. London/Frankfurt: Pearson (3. überarbeitete und erweiterte Auflage).

³ ABC-L: Arbeitsbewertungscheck für Lehrkräfte, vgl. Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (2007). s. o.

⁴ IGEL: Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf
U. Schaarschmidt & A. W. Fischer, COPING (2008)

krete Verantwortlichkeiten und Termine für die Durchführung dieser Maßnahmen festzulegen. Und schließlich sollte ein Zeitpunkt für die Kontrolle der erreichten Veränderungen ins Auge gefasst werden. Für diese **Evaluation** bietet sich die erneute Anwendung der o. g. Analysemethoden an.

Die Auswertung im Kollegium und die Umsetzung der Schlussfolgerungen erfordern in aller Regel die **Mitwirkung eines externen Moderators**. Diese Person muss in der Lage sein, die diagnostischen Ergebnisse zu erläutern, die Schlussfolgerungen gemeinsam mit der Gruppe herauszuarbeiten sowie die vereinbarten Maßnahmen zu begleiten und z. T. auch selbst durchzuführen (z. B. als Coach, Trainer oder Supervisor). Der Gewinnung und Befähigung der Moderatoren muss besondere Aufmerksamkeit gelten. Diese Arbeit ist von COPING in Kooperation mit regionalen Einrichtungen (z. B. Ministerien und Schulbehörden, Landesinstituten für die Lehrerfort- und -weiterbildung oder auch Hochschulen) zu leisten. Bei der Auswahl der in Frage kommenden Personen ist zu beachten, dass sie nach Möglichkeit schon über Erfahrungen und Kompetenzen auf dem Gebiet der Personal- und Organisationsentwicklung verfügen sollten. Im Rahmen einer mehrtägigen Einführung werden sie dann mit den diagnostischen Methoden und den darauf aufbauenden möglichen Interventionsschritten, darunter auch dem Potsdamer Lehrertraining⁵, vertraut gemacht. Angestrebt ist, in mehreren Regionen einen Kreis von Moderatoren zu schaffen, der langfristig und zuverlässig interessierten Schulen zur Verfügung steht.

Lehrereignung frühzeitig erkennen und fördern

Mit diesem Angebot soll in erster Linie Lehramtsstudierenden geholfen werden, über ihre persönlichen Voraussetzungen für den Lehrerberuf zu reflektieren und gezielt an der Entwicklung ihrer Berufseignung zu arbeiten. Es handelt sich um vier Bausteine, die auch einzeln zur Anwendung kommen können. Baustein 1 war bereits ein konkretes Ergebnis der Potsdamer Studie. Die Bausteine 2–4 wurden im Rahmen eines von der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerus initiierten Projektes an der Universität Hamburg entwickelt⁶.

1. Selbsteinschätzung der beruflichen Eignung vor Aufnahme des Studiums: Über die internetbasierte Bearbeitung des Selbsterkundungsbogens „Fit für den Lehrerberuf?“⁷ werden den Interessenten am Lehramtsstudium künftige Anforderungen an die Person des Lehrers/der Lehrerin verdeutlicht und Möglichkeiten der Selbstbeurteilung nach diesen Kriterien eingeräumt. Konkret geht es dabei um Merkmale aus vier anforderungsrelevanten Bereichen:

- Psychische Stabilität
- Aktivität, Motivation und Motivierungsfähigkeit
- Soziale Kompetenz
- Grundfähigkeiten und -fertigkeiten

⁵ Vgl. Abujatum, M., Arold, H, Knispel, K., Rudolf, S. & Schaarschmidt, U. (2007). Intervention durch Training und Beratung. In U. Schaarschmidt & U. Kieschke (s.o.)

⁶ Vgl. Projektleitfaden „Lehrereignung frühzeitig erkennen und fördern“, Projekt für die ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerus, Hamburg 2008.

⁷ Vgl. Herlt, S. & Schaarschmidt, U. (2007). Fit für den Lehrerberuf?! In U. Schaarschmidt & U. Kieschke (s.o.)

Die Ergebnisse, die auch an Normwerten (u. a. gewonnen an erfolgreichen Lehrkräften) gewichtet werden können, sollen vor allem zum gründlichen Nachdenken über die Richtigkeit der Studien- und Berufswahl veranlassen.

2. Selbst- und Fremdeinschätzung der Eignungsvoraussetzungen zum Abschluss des ersten Schulpraktikums: Unter Bezug auf die im Praktikum erworbenen Erfahrungen wird in der letzten Praktikumswoche (wiederum internetgestützt) der gleiche Bogen „Fit für den Lehrerberuf?“ bearbeitet. In diesem Falle wird die Selbsteinschätzung durch eine Fremdeinschätzung seitens des schulischen Mentors ergänzt. Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild, die in einem gemeinsamen Auswertungsgespräch thematisiert wird, soll den Studierenden dabei helfen, die richtigen Schlussfolgerungen für weitere Entwicklungsbemühungen zu ziehen.

3. Trainingsseminar nach Absolvierung des Praktikums: Eine der Schlussfolgerungen aus den Selbst- und Fremdeinschätzungen am Praktikumsende kann die Teilnahme an einem 5tägigen Lehrertraining sein, in dem die Studierenden an der gezielten Weiterentwicklung mehrerer berufsrelevanter Kompetenzen arbeiten. Folgende Kompetenzbereiche stehen im Fokus: Gesprächsführung, Konfliktbearbeitung, systematische Problemlösung, Zeitmanagement und Umgang mit Belastungen. Das Konzept orientiert sich an dem in der Potsdamer Studie erprobten und evaluierten Trainingsmodell (s. o.).

4. Situationsbezogenes Lernen im Rahmen integrierter Übungen: Es werden Übungen (im Umfang von bis zu 15 Stunden) angeboten, die ein am Lehreralltag orientiertes situationsnahes Lernen ermöglichen sollen. Sie gilt es in geeignete seminaristische Veranstaltungen zu integrieren. (In Hamburg geschieht dies in der aktuellen Pilotphase im Seminar „Praxisorientierte Einführung“ im 1. Semester, doch kommen auch Lehrveranstaltungen in späteren Studienabschnitten in Frage.) Die Übungen beinhalten Rollenspiele, in denen Studierende sich mit lehrertypischen kommunikativen Anforderungen auseinandersetzen. Es geht dabei um die Bewältigung von sozialen Konflikt- und Problemsituationen im Kontakt mit Schülern, Eltern und Kollegen. Dabei sind die Studierenden einmal als Akteure und ein anderes Mal als Beobachter gefordert. Beide Perspektiven geben ihnen Entwicklungsanregungen in einem Kompetenzbereich, der für den späteren Berufserfolg von entscheidender Bedeutung ist.

Eine grundlegende Voraussetzung für die wirksame Umsetzung des Angebotes ist auch hier die gezielte **Vorbereitung der damit beauftragten Personen**. Die gründlichste Schulung ist für die Durchführung des Trainings erforderlich (Baustein 3). Die hierfür benötigten Trainer sollten bevorzugt aus den Hochschulen vor Ort kommen. Es könnte hier auch, soweit diese Möglichkeit besteht, auf den Kreis der Moderatoren zurückgegriffen werden, die für das 1. Angebot („Situation vor Ort analysieren und verändern“) auszubilden sind. Darüber hinaus sind die schulischen Mentoren (für Baustein 2) und die Seminarleiter (für Baustein 4) in gesonderten Unterweisungen mit ihren Aufgaben vertraut zu machen. Alle notwendigen Schulungen werden von COPING übernommen.