

Gelungender Berufseinstieg – Tipps und Tricks für die ersten Jahre im Lehrerberuf

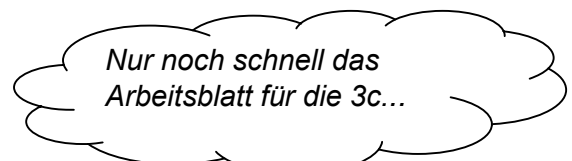


1. Herausforderung Berufseinstieg –
Was ist so schwer in den ersten Berufsjahren?

2. Was weiß die Lehrerforschung? -
Prägende Phase und Hauptbelastungsfelder

3. Handlungsfelder im Berufseinstieg - Tipps und Orientierungshilfen

- Erziehungsprozesse gestalten
- Unterricht planen und durchführen
- Mit Unterrichtsstörungen umgehen
- Klassenlehrerin sein
- Elternarbeit



4. Resümee und Ausblick



Literatur:

Marc Böhmann; Kirsten Hoffmann: Kursbuch Berufseinstieg. Basiswissen, Tipps und Trainingsbausteine für die ersten Jahre im Lehrerberuf. Weinheim, Basel: Beltz.

Marc Böhmann, Thomas Klaffke: Die Neuen kommen. Supplement zum Friedrich Jahresheft. In: Friedrich Jahresheft 2010. Lehrerarbeit – Lehrer sein. Seelze: Friedrich Verlag.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich begrüße Sie sehr herzlich zu dem nun folgenden Vortrag zum Thema „Gelingender Berufseinstieg - Tipps und Tricks für die ersten Jahre im Lehrerberuf“.
Herzlich bedanken möchte ich mich bei den Veranstaltern des Forums Unterrichtspraxis für die freundliche Einladung.

Es geht in den folgenden 45 Minuten um die Frage,
- wie die frisch ausgebildeten Lehrer/innen, die ihr Studium und ihr Referendariat hinter sich gebracht haben, die ersten Jahre im Schuldienst erleben,
- mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind,
- welche Bewältigungs- und Entlastungsstrategien sie bereits anwenden könnten.

Meine Planung wäre, dass ich Ihnen zuerst einige thematische Impulse gebe, in Form eines ca. 30-minütigen Vortrags. Die Gliederung sehen Sie hier an der Wand.
Danach würde ich freuen, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

In den nächsten zehn Jahren wird sich in den bundesdeutschen Lehrerzimmern ein beispielloser Generationenwechsel vollziehen. Bis zum Jahr 2020 werden zirka 35 Prozent der heutigen etwa 700 000 Lehrerinnen und Lehrer in den Ruhestand gehen und dafür zirka 270 000 junge Kolleginnen und Kollegen in den Lehrerberuf einsteigen. Das heißt: Knapp die Hälfte der heutigen Kollegien wird ausgetauscht werden.

Der Berufseinstieg, darunter möchte ich die ersten 3-5 Dienstjahre nach dem Referendariat verstehen, waren noch vor einigen Jahren als eigene berufsbiografische Phase unbekannt. Mittlerweile gibt es in Kultusverwaltungen und Fortbildungsinstituten, aber auch in vielen Schulen ein Bewusstsein dafür, dass dieser Berufseinstieg eigenen Gesetzen unterliegt und die Kolleg/innen, die sich in dieser berufsbiografischen Phase befinden, spezifische Herausforderungen bewältigen müssen.

Ich möchte in meinem Beitrag
- zunächst diese Herausforderungen beschreiben, vor denen junge Kolleginnen und Kollegen zu Beginn ihrer Dienstzeit stehen,
- danach etwas zur Forschungssituation zum Berufseinstieg sagen
- anschließend die wichtigsten Handlungsfelder des Berufseinstiegs skizzieren und dabei jeweils mögliche Tipps und Orientierungshilfen für junge Kolleg/innen benennen (vielleicht können davon auch schon gestandene Kolleg/innen profitieren),
- und abschließend versuchen, über den individuellen Tellerrand zu schauen und mögliche Reformansätze für den Berufseinstieg zu benennen.

Die vorgestellten Gedanken, Materialien und auch Cartoons stammen aus dem „Kursbuch Berufseinstieg“ von Kirsten Hoffmann und mir, erschienen im Beltz Verlag.

Noch ein Hinweis: Wenn ich Lehrerin oder Kolleginnen sage, so fühlen sich bitte die Männer mitgemeint.

1. Herausforderung Berufseinstieg -

Was kennzeichnet die berufsbiografische Phase des Berufseinstiegs?

Wenn eine junge Kollegin nach Studium und Referendariat ihre Stelle im Schuldienst antritt, steht sie vor gravierenden beruflichen Herausforderungen:

Zum einen muss sie den Wechsel von der Schülerinnen- in die Lehrerinnen-Rolle vollziehen. Das bedeutet: Nicht nur so tun, als ob man Lehrerin ist, nicht nur die Berufsrolle zu spielen, sondern diese zum Teil der Persönlichkeit werden lassen. Dieser Vollzug ist mit dem Ende des Referendariats häufig noch nicht abgeschlossen.

Zum Zweiten sieht sich die junge Kollegin vielerlei Erwartungen ausgesetzt:

- Die Schülerinnen und Schüler erwarten von ihr einen methodisch vielfältigen Unterricht und oft einen neuen unterrichtlichen und personalen Stil;
- die Kolleginnen und Kollegen freuen sich auf neuen Schwung im Kollegium, auf unverbrauchte Ideen und viel Zeitkapazität; vielleicht sind einige auch neidisch auf das junge Lebensalter, die Frische und die größere Nähe zu den Schüler/innen
- die Schulleitung verspricht sich von ihr möglicherweise die Übernahme von Ämtern und Funktionen, die im bisherigen Kollegium eher unbeliebt waren;
- die Eltern schließlich haben vielleicht die Hoffnung und Erwartung, dass die junge Kollegin noch nicht so starr auf ihren Prinzipien beharrt und sich in Einzelfragen flexibler als ältere Lehrkräfte zeigt;
- und schließlich steht die Berufseinsteigerin auch ihren eigenen (häufig relativ hohen) Erwartungen bezüglich eines guten Unterrichts, gelingender Erziehungsarbeit und nachhaltiger Lernprozesse gegenüber.

Als dritte Herausforderung lässt sich der immense Handlungsdruck beschreiben, unter dem heutzutage Unterricht und Schule ablaufen. Nur selten gibt es für Lehrerinnen die Möglichkeit, in Ruhe und mit Einbeziehung theoretischer Modelle und Konzepte Situationen des Berufsalltags, Lernprobleme oder auch Erziehungsprobleme zu diagnostizieren und gezielt Handlungskonzepte zu entwickeln.

Unterrichten und Erziehen vollziehen sich, besonders angesichts des noch immer verbreiteten bundesdeutschen Ausnahmezustands der Halbtagsschule, in äußerst verdichteten, hoch komplexen Situationen, in denen rasche Entscheidungen gefragt sind und die eigentlich sehr viel berufliche Routine verlangen.

Viele Entscheidungen, die Berufseinsteigerinnen treffen müssen, sind Erstlingsentscheidungen. Ohne die Erfahrung von zehn ähnlichen Fällen, die ihnen bisher im Berufsleben begegneten.

Dazu kommt eine deutlich höhere Unterrichtsverpflichtung als noch im Referendariat.

Viertens steht die junge Kollegin vor dem Problem, die gravierenden Ausbildungsdefizite des Studiums, das praxisfern, häufig praxisfeindlich und anonym abläuft, und des Referendariats, das geprägt ist von der Selektionsstruktur der Seminare und der Orientierung an Wünschen der Ausbilder, ausbaden zu müssen.

Die *tatsächliche* Praxis, wie Jürgen Oelkers sagt, „der rasche Verbrauch von Zeit bei unsicheren Effekten in mühsam stabilisierten Situationen“, diese tatsächliche Praxis kam im Studium und im Referendariat nur in Ansätzen vor. Wir wissen aus zahlreichen Studien, wie irrelevant in vielen Fällen das Ausbildungswissen von Lehrerinnen für die Bewältigung des alltäglichen Unterrichts ist.

Ganze Handlungsfelder werden durch die Ausbildung gar nicht oder nur in Ansätzen abgedeckt. Als Beispiele seien Elternarbeit, Klassenführung, Kooperation mit dem Jugendamt und anderen externen Stellen, Schulentwicklung oder die Gestaltung außerunterrichtlicher Veranstaltungen genannt.

Dazu kommt teilweise die Tatsache, dass im Bereich der Grund- und Hauptschulen die jungen Kolleginnen fachfremd eingesetzt werden und sich fachwissenschaftliches und fachdidaktisches Grundwissen rasch aneignen müssen.

Weitere Rahmenbedingungen kommen dazu: Ein Wohnortwechsel, der Verlust von beruflichen Peer-Groups, die im Studium und Referendariat oftmals Ratgeber und Seelenröster in einem waren, zuweilen fällt auch der Berufseinstieg mit der Gründung einer eigenen Familie zusammen.

Zusammengefasst heißt das: Der Berufseinstieg kann als berufsbiografische Phase verstanden, die die jungen Kolleginnen vor große Herausforderung stellt.

Wie die Kolleginnen mit dieser Herausforderung umgehen, was die Lehrerforschung dazu weiß, das möchte ich im Folgenden skizzieren.

2. Was weiß die Lehrerforschung?

Ergebnisse in der berufsbiographischen Lehrerforschung bestätigen, dass die ersten Jahre im Beruf eine wichtige, man kann sagen: prägende Funktion haben.

Berufseinsteiger durchleben in dieser Zeit große Turbulenzen. In der Literatur wird diese Phase häufig als pädagogisch-persönliche Extremsituation gekennzeichnet.

Fuller/Brown (1975) gehen davon aus, dass Lehrerinnen in ihrer Berufsbiografie im Groben drei Phasen durchlaufen:

- Die Anfangsjahre bezeichnen sie als „survival stage“, als Stufe des Überlebens. Hier geht es darum, im Klassenzimmer zu überleben und seine Berufsrolle zu finden. Die Kolleginnen sind sehr stark mit sich beschäftigt.
- In der zweiten Stufe, dem 'mastery stage' stehen Beherrschen und methodisch-didaktisches Gestalten der Unterrichtssituationen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Dabei kann die Lehrperson den Blick mehr und mehr auf das Geschehen im Unterricht lenken.
- Erst in der dritten Stufe, welche als «routine stage» bezeichnet wird, kann die Lehrperson die erzieherische Verantwortung mit Blick auf die einzelnen Schülerinnen und Schüler ausüben, da Unterrichtshandlungen teilweise routiniert sind. Die Schülerinnen und deren individuelle Interessen und Schwierigkeiten stehen im Zentrum. Beabsichtigte und sich einstellende Lernprozesse, wie auch die gegenseitigen Beeinflussungsprozesse zwischen der Lehrperson und der Klasse, können professionell wahrgenommen werden.

Jeder und jede, der/die den Lehrberuf schon länger ausübt, weiß, wie entscheidend die ausgesprochen arbeitsintensive Anfangsphase im Beruf für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung gewesen ist. Unter diesem Druck entwickeln sich Berufseinstellungen und Routinen, die in den nachfolgenden Jahren zum großen Teil beibehalten werden. Das haben auch deutsche Studien gezeigt.

Michael Hubermann hat 1991 ein differenziertes Berufslaufbild vorgelegt.

Er benennt den Berufseinstieg, das heißt für ihn die ersten drei Jahre, als Dualität von „Überleben und Entdecken“. Die jungen Kolleginnen bauen in dieser Zeit ihre berufliche Identität auf, entwickeln ihre grundsätzliche Einstellung gegenüber den Schülerinnen und gegenüber dem Beruf ganz allgemein. Diese berufliche Identität bestimmt den weiteren berufsbiographischen Verlauf maßgeblich mit.

Nach der Phase des Berufseinstiegs kommt es in vielen Fällen zu einer Stabilisierung. Hier erleben sich die jungen Kolleginnen erfahrener als noch in den ersten drei Jahren.

Über die spezifischen Probleme von Lehrerinnen in den ersten Dienstjahren erfahren wir auch einiges aus empirischen Untersuchungen.

Seit die Autoren der Konstanzer Untersuchung 1978 den Begriff „Praxisschock“ prägten, wird er immer wieder gerne benutzt, um das zu beschreiben, was junge Lehrerinnen in den ersten Dienstjahren erwartet. Der Kern des Problems:

Die Kolleginnen fühlen sich durch ihre Ausbildung nicht auf das vorbereitet, was sie in der Schule erwartet bzw. was die Schule von ihnen erwartet. Den vielfältigen Anforderungen und Erwartungen können sie nicht gleichermaßen genügen. So muss u. a. der eigene Erziehungs- und Unterrichtsstil erst noch entwickelt und gefestigt, Beratungsgespräche mit Eltern zu führen sogar neu erlernt werden.

Die hauptsächlichen Problemfelder, die von jungen Lehrerinnen in neueren Untersuchungen genannt werden, sind nicht umsonst

- hoher Zeitaufwand für Unterrichtsplanungen
- Disziplinprobleme im Unterricht,
- der Umgang mit schwierigen Schülern,
- Elternarbeit,
- oft schwierige Kooperation mit Kollegen sowie
- die eigenen hohen Ansprüche an Unterrichtsorganisation und Differenzierung im Unterricht (Böhmman/Hoffmann 2002)

Zwischen Enthusiasmus für den Beruf, der Freude auf selbstständiges pädagogisches Handeln in der eigenen Klasse und dem latenten Gefühl, dem Ganzen nicht gerecht zu werden, finden sich die jungen Kolleginnen häufig in einer Situation der Überforderung wieder, auf die sie mit unterschiedlichen Strategien reagieren. Konstruktive Reaktionen, wie zum Beispiel die Zusammenarbeit mit Kolleginnen, werden zwar gewünscht, aber eher selten erlebt. Viele junge Kolleginnen wählen zu Beginn ein reduziertes Deputat und versuchen dadurch – auf eigene Kosten – die Anfangsbelastungen etwas zu reduzieren. Die meisten Strategien sind allerdings darauf ausgerichtet, die eigenen Vorstellungen von Erziehung, Unterricht und Schulleben an die Gegebenheiten vor Ort anzupassen.

Dabei werden Abstriche am eigenen pädagogischen Konzept gemacht, teilweise sogar Verhaltensweisen entwickelt, die man vorher ablehnte bzw. nie anwenden wollte.

Viele der Probleme, die von Berufseinsteigern genannt werden, sind seit Jahrzehnten stabil.

So spielten schon in den Untersuchungen der 1970er Jahre die täglichen Unterrichtsvorbereitungen samt Differenzierungswünschen und einer adäquaten Leistungsmessung, große Klassen, die Ausstattung der Schulen sowie der Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern sowie Lernproblemen eine große Rolle.

Die subjektive Gewichtung der Probleme scheint sich allerdings verändert zu haben. Der Umgang mit Disziplinproblemen und Kindern mit den unterschiedlichsten Verhaltensauffälligkeiten und Lernproblemen werden seit zehn Jahren zunehmend als die am meisten belastenden Faktoren im Berufseinstieg genannt.

Die Forschung hat belegt, wie schnell unter der schwierigen Situation im Berufseinstieg Ausbildungseffekte des Studiums bzw. des Referendariats ausgewaschen werden.

Immerhin: Diese Aussagen gelten längst nicht für alle junge Kolleginnen, aber so doch für die weit überwiegende Mehrheit. Ihnen allen ist zu sagen: Sie sind mit Ihren Belastungen im Berufseinstieg nicht alleine. Es geht den meisten so.

3. Handlungsfelder im Berufseinstieg - Erwartungen und Erfahrungen

Der Berufseinstieg ist eine berufsbiografische Phase, die sich auf unterschiedlichen Handlungsfeldern vollzieht. Ich möchte im Folgenden die wichtigsten skizzieren und dabei jeweils mögliche Tipps und Orientierungshilfen für junge Kolleginnen benennen.

3.1. Erziehungsprozesse gestalten - Interaktion mit Schülerinnen und Schülern

Schüler/innen sind für Lehrerinnen die berufliche Hauptzielgruppe. Mit ihnen verknüpfen sich der Berufsethos, die hauptsächlichen Berufsaufgaben, aber auch die Frage der Berufszufriedenheit. Man weiß aus zahlreichen Studien, dass das Verhältnis zwischen Lehrerinnen und Schülerinnen grundsätzlich als schwierig und problembelastet angesehen werden kann. Berufseinsteiger geben fast durchweg an, dass die Interaktion mit den Schülerinnen sehr stark zur Berufszufriedenheit beiträgt, gleichzeitig auch häufig Belastungsquelle ist.

Junge Kolleginnen werden oft zu Anfang von den Schülerinnen mit einem Sympathievorschuss versehen. Und auch die Berufseinsteigerin kommt den Schülern oft mit einem hohen Maß an Zuwendung und Verständnis entgegen. Schon bald werden aber Brüche in diesem Verhältnis offenbar: Auch die nette junge Kollegin ist letztlich eine Lehrerin wie alle anderen, gibt Noten und Strafarbeiten, hat Lieblingsschüler, informiert Eltern, ist froh, wenn sie zu Hause ist, ist letztlich Teil des altbekannten Systems Schule. Und auch Schüler können lernunwillig sein, Unterricht boykottieren, die Kollegin persönlich angreifen, die Gutmütigkeit ausnutzen.

Meine Tipps:

- Machen Sie sich die Mühe, zumal bei den Schülern Ihrer eigenen Klasse, ihre Zielgruppe möglichst gut kennenzulernen. Was bewegt sie, wie wohnen sie, welche Interessen und Hobbys haben sie, was können sie gut, welche Hoffnungen und Träume haben sie. Auch Schülersprechstage können hier behilflich sein.
- Loben Sie so oft es geht. Bemühen Sie sich, freundlich, fair, aber im Konfliktfall auch konsequent zu handeln. Strafen Sie so, dass Sie das Fehlverhalten, nicht den Menschen sanktionieren.
- Nutzen Sie die Chancen zu außerunterrichtlichen Begegnungen: bei Lerngängen, Klassenfahrten, Projekten.
- Machen Sie sich klar, dass Ihre Lebenswelt, Ihre Werte, Ihre Ideale und Ihre Umgangsformen nicht die der Schüler sein müssen.

3.2. Unterricht planen und durchführen

Sie werden als junge Kollegin noch stärker als im Referendariat erleben, dass realer Unterricht in aller Regel anders abläuft als von Ihnen geplant. Tatsache ist: Jeder Schultag verlangt von Ihnen Flexibilität: Stundenziele müssen während der Stunde revidiert werden, Methoden anders eingesetzt oder ganz gestrichen werden, Konflikte zwischen Schüler/innen müssen zuerst bearbeitet werden, und Vieles mehr.

Bedeutsam ist, dass junge Kolleginnen große Reformwünsche an Unterricht haben. Sie möchten schülerzentriertere, offenere Formen des Lehrens und Lernens voranbringen und rechnen implizit mit der Unterstützung der Schülerinnen. Nun erleben sie, dass die geplante Umsetzung neuer Unterrichtsformen aus mehreren Gründen schwierig ist:

- Die Schüler/innen haben bislang häufig wenig Erfahrung mit offeneren Settings und sind überfordert
- Sie finden nicht umstandslos schülerzentrierte Unterrichtsformen besser und effektiver, es kommt zu Disziplin Konflikten und Widerständen,
- das Ausbildungswissen der jungen Kollegin ist zu dünn, um die schwierige Einführung offeneren Unterrichts zu managen.

Meine Tipps:

- Erstellen Sie für jeden Schultag und möglichst für jede Stunde eine grobe Planung. Notieren Sie hier alles Wichtige, zum Beispiel zentrale Arbeitsanweisungen oder Punkte, auf die Sie besonders achten möchten.
- Planen Sie Ihren Unterricht so flexibel, dass auch unvorhergesehene Lernschwierigkeiten, Unterrichtsstörungen oder auch aktuelle Ereignisse nicht die ganze Planung über den Haufen werfen können.
- Seien Sie realistisch in Ihren Reformwünschen an Unterricht. Führen Sie offenere Unterrichtsformen schrittweise ein. Planen Sie Widerstände und Rückschläge ein.
- Beobachten Sie während des Unterrichts die tatsächlich ablaufenden Lernprozesse der Schülerinnen. Werden Sie zu Expertinnen für Lernprozesse.
- Machen Sie den Schülern und Eltern ihre Notenfindung und Gewichtung zu Beginn des Schuljahres transparent. Bemühen Sie sich bei der Bewertung und Benotung von Schülerleistungen um Objektivität. Aber seien Sie sich bewusst, dass auch Ihnen Beurteilungsfehler unterlaufen.
- Legen Sie sich ein Reservoir an Themen und Materialien für Vertretungsstunden in unterschiedlichen Klassenstufen an.

3.3. Unterrichtsstörungen und Disziplinschwierigkeiten

Kaum eine Unterrichtsstunde verläuft ohne Unterrichtsstörung. Man kann sagen: Störungen gehören zum Unterrichtsprozess. Mal sind sie häufiger, mal seltener, mal offener, mal verdeckter. Wenn das Unterrichten insgesamt gefährdet ist, liegen größere Disziplinschwierigkeiten vor.

Unterrichtsstörungen und Disziplinschwierigkeiten können viele Ursachen haben. Nicht immer liegen diese bei den Schülern, die unkonzentriert oder gezielt störend sind. Auch Lehrerinnen können für Unterrichtsstörungen verantwortlich sein.

Meine Tipps zum Handlungsfeld „Unterrichtsstörungen und Disziplinschwierigkeiten“

- Begegnen Sie Unterrichtsstörungen präventiv: Mit einem gut geplanten, abwechslungsreichen Unterricht, der die Schüler weder über- noch unterfordert, der die Sozialformen wechselt, der Lernergebnisse anstrebt, der differenziert gestaltet ist, der den Kontaktbedürfnissen der Schüler Platz einräumt, der ihnen Erfolgserlebnisse vermittelt und sie mit ihren Interessen und Bedürfnissen ernst nimmt.
 - Versuchen Sie, die wenigen wirklich störenden Schüler mit positiven Verstärkern zu locken statt mit Sanktionsspiralen unnötig Kraft zu verbrauchen. Dabei erhält der Schüler immer bei richtigem Verhalten eine Belohnung.
- Ein anderes Modell ist das Trainingsraum-Modell, das störenden Schülern eine Auszeit während des Unterrichts bietet.
- Ziehen Sie möglichst mit allen Kolleginnen der Klasse an einem Strang. Und möglichst auch noch in dieselbe Richtung. Eine kurze Form der schülerbezogenen Kooperation bietet z.B. ein Verhaltensprotokoll.
 - Verschaffen Sie sich bei Disziplin Konflikten, wo das möglich ist, Handlungsaufschub.

3.4. Klassenlehrerin sein

In vielen Fällen bekommen neu eingestellte Kolleginnen eine eigene Klasse. Als Klassenlehrerin ist man mit relativ vielen Stunden in der Klasse, kann „seine“ Klasse prägen. Das reicht von der Sitzordnung bis zur Klassenraumgestaltung, von Regeln und Ritualen bis hin zu außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Elternarbeit. Das schätzen viele Berufseinsteiger als großen Vorteil ein. Nach all den Jahren, wo man sich nach anderen richten musste, v.a. im Referendariat, hat man nun die Möglichkeit zur Gestaltung der eigenen Klasse.

Andererseits bedeutet die Klassenlehrertätigkeit auch eine besondere Verantwortung und verlangt besondere Fähigkeiten in Bereichen wie Organisieren, einen Gruppenprozess steuern, Konflikte lösen, Elternarbeit, Absprachen mit den Kolleginnen, die noch in der Klasse unterrichten (s. Zitat vom Einstieg).

Berufseinsteiger erleben diese Verantwortung für die eigene Klasse häufig als ganz spezielle Belastung. Im Referendariat wurden Fragen der Klassenführung oft nur am Rande oder zufällig behandelt, sind aber in den seltensten Fällen curricularer Teil der Ausbildung.

Meine Tipps:

- Befragen Sie, sofern das möglich ist, die vorherige Klassenlehrerin der Klasse. Welche Arbeits- und Sozialformen kennen die Schülerinnen? Welche besonderen Regeln galten? Welche Informationen zu den einzelnen Schülern und ihren Elternhäusern sind wichtig?
- Legen Sie sich ein festes Organisationssystem für Unterricht und Schulleben an. Erstellen Sie Listen, auf denen alles Wichtige (z.B. Hausaufgaben, Milchgeld, Mitarbeit) notiert werden kann.
- Führen Sie zu jeder Schülerin Ihrer Klasse eine Akte, in der alle wichtigen Dokumente, Entschuldigungen, Notizen oder Gesprächsnotizen zu Elterngesprächen (mit jew. Datumsangabe) zu finden sind. So haben Sie immer einen aktuellen Überblick.
- Entscheiden Sie sich, gfs. mit der Klasse, für einige wenige, leicht einzuhaltende und auch zu kontrollierende Regeln und Rituale. Wie begrüßen wir uns? Welche Regeln gelten im Unterricht? Wie läuft der Klassenrat ab? Welche Strafen gibt es für welche Vergehen?
- Gestalten Sie den Klassenraum gemeinsam mit den Schülerinnen als Lern-, Arbeits- und Lebensraum. Dabei geht es um Funktionalität *und* Ästhetik.

- Suchen Sie von sich aus regelmäßig das Gespräch mit den anderen Kolleginnen, die in der Klasse unterrichten. Nicht nur, wenn es Konflikte gibt. Hospitieren Sie nach Möglichkeit einmal bei einer Kollegin, um Ihre Klasse aus einer anderen Perspektive kennenzulernen.
- Nutzen Sie die Chancen von außerunterrichtlichen Veranstaltungen: Lerngängen, Klassenfahrten, Lesenächten, Feuerwehrbesuchen, Schwimmbadbesuchen, um die Schülerinnen auch anders zu erleben.

3.5. Elternarbeit

Das Verhältnis zwischen Lehrerinnen und Eltern ist nicht einfach. Ein Hintergrund dieser Tatsache ist, dass Eltern Erwartungen an die Schullaufbahn ihrer Kinder haben, die von der Schule zum Teil enttäuscht werden. Dies gilt besonders für die Grundschulempfehlungen am Ende des 4. Schuljahres sowie für die Schulabschlüsse der Sekundarstufe.

Sozialpsychologisch ist das Verhältnis zwischen Lehrerin und Eltern vor allem durch vier Merkmale gekennzeichnet:

- Klare Machtunterschiede: Lehrerinnen sitzen am längeren Hebel, wenn es um schulische Belange geht.
- Kompetenzkonflikte: Jede Seite ist bemüht der anderen Seite zeigen, dass man selbst in Erziehungsfragen kompetenter ist.
- Wechselseitige Ängste: Für viele Eltern ist der Elternabend oder der Besuch der Eltern-Sprechstunde eine wenig vergnügungssteuerpflichtige Veranstaltung. Aber auch für Lehrerinnen bedeutet der Kontakt mit dem Elternhaus das Risiko, dass das eigene Tun kritisch beäugt wird.
- Der Widerspruch der Perspektive: Die Eltern haben vor allem ihr eigenes Kind im Blick, die Lehrerin das Wohl der gesamten Klasse.

Die Elternarbeit der jungen Kolleginnen ist in mehrfacher Hinsicht nicht einfach:

- Das weite Feld der Elternarbeit wird noch immer in der Ausbildung eher stiefmütterlich behandelt, es gibt in den seltensten Fällen eine curriculare Einbindung in das Ausbildungsprogramm im Referendariat
- Viele Eltern sind älter als man selbst und haben eine größere Erfahrung. Daher ist es für junge Kolleginnen nicht immer einfach, eigene Standpunkte deutlich zu machen.
- Als junge Kollegin lernt man durch den Kontakt mit Eltern Gesellschaftsschichten oder Kulturen kennen, die man bislang nicht kannte, die andere Normen und Ausdrucksformen haben
- Offene, schülerorientierte Unterrichtsformen, die man als Berufseinsteigerin einführen möchte, stoßen zuweilen bei den Eltern auf Skepsis und Widerstand
- Es gibt Eltern, die ratlos im Umgang mit ihrem Kind sind und Rat und konkrete Hilfe von der Lehrerin erwarten. Das kann zu Überforderung führen.

Meine Tipps

- Sorgen Sie für einen größtmöglichen Informationsaustausch zwischen Elternhaus und Schule. Möglichkeiten dazu:
 - * Ein Elternheft führen lassen,
 - * regelmäßige Elterninfobriefe mit Angaben zu den bevorstehenden Unterrichtsthemen oder Lerngängen oder Kompetenzschwerpunkten;

* kurze Telefonate mit den Eltern, auch wenn gerade einmal nichts Schlimmes passiert ist oder die Schülerin eine besonders gute Leistung oder ein sehr vorbildliches Verhalten gezeigt hat.

* Elternsprechtage

- Die Frage von Hausbesuchen ist nicht einfach zu entscheiden. Dafür gibt es gute Pro- und Kontra-Argumente. Mein Tipp wäre: Machen Sie am Elternabend den Vorschlag und probieren Sie es aus. Ähnlich ist es mit der Weitergabe der privaten Telefonnummer. Ich selbst mache das seit Beginn meiner Dienstzeit. Negative Erfahrungen habe ich dabei nur ganz selten gemacht.

- Vertrauen Sie nicht nur auf Ihren professionellen Kompetenzvorsprung. Gehen Sie davon aus, dass auch Sie von den Eltern noch das ein oder andere lernen können.

- Investieren Sie Zeit und Mühe in die Gestaltung guter Elternabende. Versuchen Sie nicht nur frontal zu berichten, sondern Methoden zu wählen, bei denen die Eltern untereinander ins Gespräch kommen, sich austauschen und Ideen entwickeln können. Oder, wenn Sie den Eltern mit dem Elternabend auch Ihre Unterrichtsmethoden näher bringen, z.B. durch ein Gruppenpuzzle oder Plakatpräsentation. Gut ist, wenn es ein Kurzprotokoll für diejenigen Eltern gibt, die verhindert waren.

- Versuchen Sie, Elterngespräche in freundlicher Atmosphäre und zugleich effizient zu führen. Klären Sie zu Beginn den Zeitbedarf, lassen Sie alle Beteiligten ihre jeweilige Sichtweise darstellen, machen Sie sich Notizen, stellen Sie Nachfragen und dringen Sie am Ende auf konkrete Vereinbarungen, eventuell in Verbindung mit einem Zeitpunkt, wo man sich erneut trifft.

Weitere wichtige Handlungsfelder, z.B.

- die Kooperation im Kollegium
- die Zusammenarbeit mit der Schulleitung
- Schulentwicklung
- die Kooperation mit außerschulischen Experten

habe ich aus Zeitgründen weglassen müssen. Sie finden auch dazu Tipps und Kopiervorlagen im oben bereits erwähnten „Kursbuch Berufseinstieg“ vom Beltz Verlag.

Zusammengefasst könnte man die Ratschläge für die ersten Berufsjahre so verdichten

Goldene Tipps für den Berufseinstieg

1. Setzen Sie Schwerpunkte: Wer alles machen will, macht nichts richtig.
2. Lernen Sie, nein zu sagen: Davon geht die Welt und Ihre Schule nicht unter.
3. Versuchen Sie, Ihren Unterricht methodisch vielfältig zu gestalten. Das beugt Unterrichtsstörungen und Disziplin Konflikten vor (aber verhindert sie leider nicht).
4. Gewähren Sie sich bei Konflikten und schwierigen Entscheidungen, wo immer das möglich ist, Handlungsaufschub.
5. Suchen Sie gezielt nach Kooperation. Klein anfangen und langsam steigern. Vorsicht: Nichteinmischungsnorm!

6. Holen Sie sich Hilfe von außen. Fortbildung, Fachliteratur, Supervision oder auch die gegenseitige Hospitation helfen oft weiter.

7. Nehmen Sie bewusst Erfolge wahr. Kein Schultag ohne eigene Lernprozesse.

8. Engagieren Sie sich in Schulentwicklungsprozessen. Aber nur, wenn es Ihnen und Ihrem Unterricht etwas bringt.

9. Verabschieden Sie sich vom Ideal der Lehrproben-Stunden. Auch das Scheitern ist eine pädagogische Grundkategorie.

10. Bringen Sie Ihre Persönlichkeit ein. Erziehung und Bildung braucht Beziehung. Und: Bleiben Sie humorvoll. Das relativiert zuweilen einiges.

4. Resümee und Ausblick

Die ersten Jahre als Lehrerin und Lehrer sind eine ebenso belastende wie sensible Phase jeder Lehrerbiografie. Große Erwartungen treffen auf konflikträchtige Handlungsfelder und ergeben oft große Belastungen.

Ich möchte abschließend dafür plädieren, der Berufseinstiegsphase in der gesamten Lehrerbildung mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Bei aller Komplexität kristallisieren sich einige Punkte heraus, an denen von verschiedenen Seiten aus angesetzt werden kann.

- Aufgabe von Forschung ist, die Bedingungen und Prozesse des Berufseinstiegs zu untersuchen und die Zusammenhänge zu klären.

- Aufgabe der Schulen ist, die Situation junger Kolleginnen als das zu betrachten, was sie ist: eine neue, herausfordernde, hochkomplexe Situation, in der Unterstützung und Raum für Lernen sein soll. Junge Kolleginnen brauchen in ihren Schulen Ansprechpartner, Coachs, Mentorinnen, die für diese Aufgabe eine Deputatsermäßigung bekommen müssen.

- Aufgabe der Schulverwaltungen ist, Konzepte für den Berufseinstieg zu entwickeln und gezielte, qualifizierte Fortbildung für die jungen Kolleginnen anbieten. Hier sind einige Bundesländer wie Brandenburg, Baden-Württemberg und Hamburg notwendige Wege gegangen.

- Aufgabe der Lehrerbildung ist, ihre Arbeit als Einstieg und Basis eines professionellen, lebenslangen Lernens zu konzipieren und weiterzuentwickeln.

Ein gelingender Berufseinstieg wäre demnach keine ausschließliche Grenz-, sondern vor allem eine Gestaltungserfahrung, bei der die jungen Kolleginnen nicht nur ihre unterrichtlichen Kompetenzen, aufbauend auf ihren Kenntnissen und Erfahrungen in Studium und Referendariat, erweitern, sondern auch ihren Platz innerhalb ihrer lernenden Einzelschule vor Ort finden.

Davon würden nicht nur die jungen Kolleginnen und Kollegen profitieren, sondern vor allem die, für die Schule schließlich veranstaltet wird: die Schülerinnen und Schüler.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.