

# Mit Freude unterrichten

## Ein schöner und sinnvoller Beruf

Junge Menschen bei der persönlichen Entwicklung und der fachlichen Ausbildung zu begleiten, also zu unterrichten und zu erziehen, ist die Aufgabe der Lehrerinnen und Lehrer.

Wer gerne mit und für Menschen arbeitet, an der Vermittlung von Inhalten auf dem jeweilig angepassten Verständnis-Niveau Freude hat und Anreize zum Lernen geben möchte, wird auch den Reiz des Berufs der Lehrerin / des Lehrers nachvollziehen und ihn sinnvoll finden.

## Unterrichten ist Beziehungsarbeit

Unterricht geschieht meistens im Klassenverband (normalerweise circa 20-33 Personen), das heißt mit vielen Menschen.

Er gelingt, wenn sich die Beteiligten gegenseitig respektieren oder vielleicht sogar schätzen. Dies ist nur mit einem persönlichen Einsatz der Interaktionspartner zu erreichen.

Dabei hat die Lehrkraft auch soziale Prozesse (z.B. Gruppendynamik in den Klassen/Kursen) so zu steuern, dass die förderliche Lern-Atmosphäre möglich wird und gewahrt bleibt.

## Ziele der Schule sind persönliche und inhaltliche Lernprozesse

Schulisches Lernen und Unterricht bedeutet, die Schülerinnen und Schüler anzuregen, Interesse zu entwickeln und Fragen zu stellen. Dafür ist die Lehr-Person ein wesentliches Medium: Zeigt sie sich interessiert an der Lebens- und Verständnis-Welt der kindlichen, jugendlichen und jung-erwachsenen Schülerinnen und Schüler?

Wenn die Schüler/innen dann Interesse entwickelt haben, benötigen sie begleitende Unterstützung bei der Beantwortung ihrer Fragen und Lern-Interessen.

Schließlich ist es den vielfältigen Lernprozessen förderlich, wenn regelmäßig ausgewertet wird: Was wollten wir erreichen? – Was haben wir erreicht? – Welche Fragen bleiben offen und wie können diese bearbeitet und beantwortet werden?

## Schulsysteme sortieren und bewerten

Jede Schulart hat ihr Ziel und die Schülerinnen und Schüler bekommen am Ende (eines Schuljahres oder einer Schulart) eine Bewertung, ob und wie sehr sie diese Ziele erreicht haben.

Auch dies gehört zur Aufgabe der Lehrkraft: bewerten und Stärken, Grenzen und Entwicklungsbedarf zurückmelden.

## Hohe persönliche Profil-Anforderungen an gute Lehrkräfte

### **Unterrichtshandeln ist geplant, vorbereitet und konzept-orientiert.**

Es ist hilfreich, wenn hinter den Einzel-Stunden oder -projekten ein Gesamt-Konzept steht, welches – neben der Steuerung, Gewichtung und Auswahl der beispielhaften Lehr-Inhalte – auch der Reflexion dienen kann.

### **Hilfreiche Fähigkeiten und Ressourcen**

- kommunikative Persönlichkeit
- an Menschen und deren erfolgreichem Lernen interessiert
- strukturiert, organisiert (fähig zur Planung, Ordnung und Übersicht) und belastbar
- selbstreflexiv und kooperativ
- lernbereit (bereit zu Reflexion, zu kollegialem Feedback und Fortbildung)

## Belastbarkeit und Resilienz

So schön der Beruf auch sein mag, so anstrengend kann die hohe Anzahl der Kontaktpersonen, Heterogenität der Gruppen, Projektionen, hohe Lautstärke, 45-Minuten- oder 90-Minuten-Rhythmen, gesellschaftliche Eingebundenheit und vieles mehr sein.

Daher gehört zur Professionalität der Lehrperson auch kluge Kräfte-Verteilung, Planung einer leistbaren Belastungskurve im Laufe eines Schuljahres und Gesunderhaltung.

Konkret lauten die Fragen dann zum Beispiel:

- Gibt es Entlastung durch „kollaborative Unterrichtsvorbereitungen“?
- Wie wird ein Unterrichtstag und wie die unterrichtsfreie Zeit strukturiert?
- Wann sind Pausen und Reflexions-Zeiten sinnvoll und nötig?
- Wie werden „anstrengende Erlebnisse“ verarbeitet und eingeordnet?
- Wie werden Erfolge gewürdigt, das heißt gefeiert?
- Wie kann Energie geschöpft werden?

## Kollegiale Beratung und Coaching- oder Supervisions-Gruppen unterstützen

Der kollegiale Austausch in der Berufsgruppe kann entlasten, anregen und Lösungsansätze entwickeln helfen. Darum ist kollegiale Beratung zu empfehlen. Oft geschieht sie in den Lehrer/innen-Zimmern informell, auch „zwischen Tür und Angel“. An manchen Schulorten haben sich auch schon kollegiale Fallbesprechungsgruppen etabliert. (Ein [bewährter Vorschlag steckt hinter diesem Link; pdf; 75 KB.](#))

Für die systematische Weiterentwicklung der Professionalität der Lehrerinnen und Lehrer dienen Coaching- oder Supervisions-Gruppen. Aus Aufgaben und Erfahrungen Einzelner werden Herausforderungen und Anreize zur Reflexion und zum Wachstum (auch für die anderen). Eine ausgewiesene Supervisorin oder ein Supervisor steuert den Prozess und gibt Ideen und Anregungen „von außen“ in die Gruppe.

Mein Angebot: [Gruppensupervision mit Coaching-Elementen für Lehrer/innen](#)

### Link-Empfehlungen:

[Selbsttest für Lehrerinnen und Lehrer und solche, die es werden wollen](#) (CCT)

Eine online-Befragung und -Messung der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz:  
[Copsoq-online-Fragebogen](#) (zur Einordnung und Anregung empfohlen)

[Warum ich Lehrkräften Gruppensupervision empfehle](#)

Überlegungen zu [ReflexionsROUTINEN von Praktikern \(Lehren & Co\)](#)  
in einem anregenden Lehrer-Blog ([herrlarbig.de](#))

Meine [Reflexionen auf guten Unterricht](#), seine Bedingungen und Kriterien dafür

Dr. Kim-Oliver Tietze: [Kollegiale Beratung](#)

[Supervision - wirkungsvolles Beratungsinstrument in der Schule \(DGSv-Position\)](#)

[Arbeitskreis Super-Vision-Schule in Freiburg](#)

Ganz praktisch: [Ein hilfreiches System der Ablage-Organisation für Lehrkräfte](#)

Mein Angebot: [Gruppensupervision mit Coaching-Elementen für Lehrer/innen](#)

**Viel Freude an einem wunderschönen und herausfordernden Beruf!**

wünscht Ihnen

Michael Veese-Dombrowski