

Im Guten weiterkommen

Dass Lehrpersonen ihre eigene Wirkung untersuchen, sollte zunehmend normal werden. Davon ist Prof. Dr. Wolfgang Beywl von der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz überzeugt. Mit seinem Team hat er das Weiterbildungsprojekt «Luise» lanciert, das sich auf die Erkenntnisse des Bildungsforschers John Hattie stützt. Dabei geht es darum, Lernen sichtbar zu machen.



Prof. Dr. Wolfgang Beywl

Wolfgang Beywl ist Professor für Schulentwicklung an der Pädagogischen Hochschule FHNW am Campus Brugg-Windisch. Er und sein Team haben das Weiterbildungsprojekt «Luise» entwickelt.

Wolfgang Beywl, angenommen, John Hattie stände jetzt hier. Was würden Sie ihm sagen?

John, ich gratuliere dir, du hast es geschafft, dass gerade ein Dutzend erziehungswissenschaftlicher und fachdidaktischer Bücher erschienen ist, von denen du Mitautor bist. So etwas habe ich noch nie erlebt.

Wie lässt sich dieser Pädagogik-Popstar-Status erklären?

John Hattie ist total überzeugt, dass er auf dem richtigen Weg ist mit seinen pädagogischen Vorstellungen. Er ist sich sicher: Auf die Haltung der Lehrpersonen (Plural!) kommt es an. Leidenschaft ist von Bedeutung, das konkrete Handeln im Unterricht ist immens wichtig; Fachwissen ist die Grundlage. Er will diesen Impuls in die Welt bringen. Dafür spielt er auf allen Klavieren, auch auf den Marketingklavieren. Er will unmittelbar in die Praxis einwirken und Vorgehensweisen der Lehrpersonen gezielt unterstützen. Ihm liegt daran, die pädagogische Welt in eine bestimmte Richtung zu bewegen.

Welche Wirkungsfaktoren respektive deren Effekte haben Sie persönlich am meisten erstaunt?

Natürlich die Selbsteinschätzung des eigenen Leistungsniveaus der SchülerInnen. Sie ist immer noch der stärkste Effekt. Erstens be-

kommt man dank «Visible Learning» bestätigt, dass die Lernenden ihre Leistungen mehrheitlich richtig einschätzen. Zweitens wird aufgezeigt, dass diese Selbsteinschätzung einen ganz hohen Effekt auf die Lernergebnisse hat. Habe ich eine positive Selbsteinschätzung, bedeutet das in aller Regel, dass ich erfolgreich weiter lerne; wenn ich eine negative habe, dass ich beim Lernen immer erfolgloser werde.

Was bedeutet diese Erkenntnis für die LehrerInnen?

Vergegenwärtigen wir uns, wie wichtig dieser Aspekt ist, dann müssen wir unsere Verantwortung als Lehrpersonen gegenüber Lernenden mit niedriger Selbsteinschätzung besonders gross schreiben. Glaubenssätze wie «Setze die schwachen Schüler unter Druck, dann werden sie schon besser lernen» gelten nicht. Unser Handeln hat weitreichende Folgen.

Hatties Forschungsbericht wird auch kritisiert. Seine Erkenntnisse basierten auf relativ alten Studien, die Faktoren, die er für den Lernerfolg verantwortlich mache, seien ziemlich frei interpretierbar, oder: die Daten verlören durch die Ablösung von den konkreten Kontexten an Bedeutung für die Praxis, liest man etwa. Was entgegnen Sie?

Den Kontext muss man einbeziehen. Wesentlich dabei sind die nationalen Bildungssysteme, die sich stark voneinander unterscheiden.

Sowohl eine pauschale als auch eine an den vielen kleinen Mängeln aufgehängte Ablehnung finde ich nicht produktiv. Ich möchte

appellieren: Seht euch das Ganze, die breite Basis an. Steigt tief ein in das, was an Forschungsbasis geboten wird. Sucht neue Studien zum Thema. Bildet euch ein Urteil. Die Zugänge dazu sind für Lehrpersonen leichter geworden. Streitet euch – forschungsbasiert!

Einer der wirksamsten Faktoren ist die Lehrperson respektive ihre Haltung. Ist das nicht eine alte Erkenntnis?

Wenn man darüber nachdenkt, welche Lehrperson einen gestärkt hat, sieht man im Kern ihre Persönlichkeit, welche die Lehrer-Schüler-Beziehung beeinflusst. Eine starke emotionale Komponente ist dabei. Hattie wurde ja gefragt, ob man zur guten Lehrperson geboren wird. Seine Antwort lautete: Nein. Unverzichtbar sei eine mindestens durchschnittliche Intelligenz. Den Rest könne man lernen. Die Lehrperson ist gefordert, Kompetenzen für erfolgreichen Unterricht ein Leben lang weiterzuentwickeln. Persönlichkeit ist wichtig, reicht aber allein nicht aus. Es geht um das Weiter-Lernen der Lehrpersonen – in Lerngemeinschaften, daher Plural.

Ist Beziehungsfähigkeit demnach lernbar?

Aspekte davon auf jeden Fall. Wenn ich keine grundlegende Störung auf dieser Ebene habe, dann kann ich sie weiterentwickeln. Ich erinnere mich sehr gut an die Antwort meines Kollegen Stefan Keller, Basler Englisch-Didaktiker, der gefragt wurde: «Wenn du Peer-Tutoring einforderst und da kommt ein starker mit einem schwachen Schüler zusammen. Was hat denn da der starke Schüler davon?» Keller

antwortete: «Es gibt keine schwachen SchülerInnen.» Es ist eine Frage der Perspektive auf den Schüler und das Kommunizieren mit ihm. Der schwache Schüler ist in den Kompetenzen des Sprechens nicht weit fortgeschritten, aber er sieht vielleicht Dinge, die der starke Schüler gar nicht bemerkt. Dies ist eine durch die Lehrperson erlernbare Haltung.

Es geht also um eine Perspektivenverschiebung.

Ja. Wenn ich mit der schwachen Schülerin zu tun habe, passe ich die Perspektive an, damit ich selber wieder Energie gewinne, um mit ihr zu arbeiten. «Lernen sichtbar machen» gibt klare Hinweise, welche methodischen Vorgehensweisen in besonderen Situationen vielversprechend sind. Die Anweisungen gehen bis ins Handwerkliche hinein. Das Handwerk kann man während des Lehrlebens immer weiter verfeinern.

Lehrpersonen möchten ja gerne Rezepte dafür haben ...

Mit den Rezepten sind wir an einer kritischen Stelle. Ich erlebe in der Weiterbildung immer wieder, dass Lehrpersonen am Anfang einen optimalen Musterfall zum Nachlesen wollen, damit sie sich überlegen können, ob oder wie sie ihn nachmachen wollen. Rezept bedeutet Nachmachen. Es funktioniert beim Kuchenbacken. Meistens. In Wirklichkeit ist es ja so, dass ich von den konkreten Lernenden ausgehen muss; ich muss auch meine eigenen Anteile mit einbringen: Ich muss wissen, wo die Zone der nächsten Entwicklung liegt, auch für mich. Muster können Orientierung geben. Ich behaupte, wenn man den LehrerInnen Rezepte gibt, werden die meisten sich distanzieren und sagen: Das ist nicht mein Weg.

Dann gibt Hattie keine Rezepte?

Nein, er sagt: Nimm etwas aus dem Korb der Möglichkeiten und versuch es damit – experimentiere und untersuche das. Hattie bietet eine Auswahl von Vorgehensweisen, die sogar einen festgefahrenen Unterricht aus der Sackgasse bringen können.

Setzt man jetzt auf die Ressource Lehrperson, die vor allem verantwortlich sein soll für guten Unterricht, weil kein



Geld mehr da ist, um Strukturen zu verändern? Zum Beispiel das Betreuungsverhältnis zu verbessern?

Studienresultate kann man natürlich missbrauchen. Grössere Klassen kann man damit begründen: Den Studienresultaten zufolge hat die Klassengrösse allein keinen wesentlichen Einfluss auf das Lernen. Aber Klassenvergrößerung ist ein Eingriff ins Gesamtsystem und hat negative Effekte auf die Lehrpersonen, z.B. höhere wahrgenommene Belastung. Lehrpersonen sehen Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit gemindert. Hatties Aussage ist: «Wenn ihr die Klassen vergrössert und ihr investiert das gesparte Geld nicht in etwas Vielversprechendes, dann werdet ihr an Lernleistung verlieren.» Wenn man Ressourcen aus dem Bildungssystem herauszieht, wird die Lernleistung sinken. Werden Klassen grösser, braucht es kompensatorische Leistungen, z.B. Assistenzen oder eine E-Learning-Beauftragte und ihre Weiterbildung. Und dies erfordert diejenigen Ressourcen, die herausgezogen worden sind. Dieser Zusammenhang wird natürlich dann ausgeblendet.

Gerade von Bildungsökonominnen.

Da müsste man bei Prof. Stefan Wolter, dem prominenten Schweizer Bildungsökonom, noch einmal nachlesen. Er sagt ja auch, dass die Lehrpersonen die Wirksamkeit ihres Unterrichts viel genauer untersuchen müssten. Genau hierfür braucht es jedoch Investitionen in die Lehrpersonen-Weiterbildung und in Support vor Ort. Dies denken allerdings manche vom bildungsökonomischen Effizienzdenken begeisterte Bildungspolitiker nicht

mit. Und die Bildungsökonominnen haben ausser dem Druckaufbau über künstliche Märkte kaum realistische und forschungsbasierte Vorschläge. Die Verantwortung wird auf die Lehrpersonen abgewälzt, im Sinn von: Wenn ihr euch mehr anstrengen würdet, würde es schon klappen.

Wie müssten die Impulse von «Lernen sichtbar machen» konkret in die Ausbildung von angehenden LehrerInnen einfließen?

Die Novizen sind ja in der Regel zwischen 20 und 24. Die brauchen auf ganz vielen Ebenen viel Sicherheit, z.B. zur fachlichen Basis. Sie müssen lernen, die Stoffselektion, die Unterrichtsplanung für 20 Lektionen und mehr pro Woche zu machen. Das ist eine Riesenherausforderung. Viele tun es in dieser Arbeitsdichte zum ersten Mal. Sie sind mit Schülerverhalten konfrontiert, das sie nicht erwartet hätten. Die Anforderungen in der Ausbildungsphase müssen richtig dosiert sein, so dass die jungen Lehrpersonen starten und ein Stück laufen können. In der nachfolgenden Berufseinführungsphase kann man «Lernen sichtbar machen» verstärkt umsetzen. Ich verstehe die Vorstellung nicht, man kriege fertiggebackene Lehrpersonen in die Primarschule geliefert. Wie schon gesagt: Auch Lehrerbildung ist etwas anderes als Kuchenbacken.

Trotzdem kommt immer wieder die Kritik, dass die Faktoren, die wirksamen Unterricht ermöglichen, in der Ausbildung nicht genügend berücksichtigt werden. Erfahrungen im Unterrichten

haben die Studierenden ja auch schon gemacht.

Wirksam und realistisch scheint mir Folgendes: Die Dozierenden an den PH sind aufgefordert, in ihren Lehrveranstaltungen Modellverhalten zu zeigen. Das heisst, sie leben vor,

«Die Lehrperson ist gefordert, Kompetenzen für erfolgreichen Unterricht ein Leben lang weiterzuentwickeln.»

wie man gutes Feedback gibt, zeigen, wie sie mit Störungen (der Studierenden) umgehen. Sie äussern klare Erwartungen, intervenieren, wenn die Studierenden sich nicht genügend vorbereiten. Das wäre für mich der Weg, und es hätte einen starken Effekt als Spiegel und Vorwegnahme der schulischen Unterrichtssituation.

Angenommen, Sie sind Schulleiter und wollen in Ihrer Schule das Lernen sichtbar machen. Wie beginnen Sie damit ganz konkret?

Da habe ich ein gutes Beispiel erlebt, auf der Sekundarstufe I. Der Weiterbildungstag zum Thema «Lernen sichtbar machen», an dem ich ein Referat hielt, hat am letzten Ferientag stattgefunden. Die Lehrpersonen waren recht entspannt. Der Unterricht begann ja erst am Montag danach. Der Schulleiter hat den Lehrpersonen für ihre nächstjährige Qualitätsentwicklung drei Optionen angeboten:

1. Unterrichtshospitation, 2. ein «Luise»-Projekt durchführen, 3. gegenseitiges Videofeedback. Jeder und jede musste sich entscheiden. Wofür war den Lehrpersonen überlassen. Sie durften wählen, mit wem sie zusammenarbeiten wollten. Ich war erstaunt, dass sich so viele bei Video eintrugen. Nur wenige LehrerInnen hatten damit Erfahrung. Dieses System von Verbindlichkeit, allen etwas abzufordern, klar zu machen, dass jeder an seiner Unterrichtsentwicklung arbeitet, überzeugte mich. Die Lehrpersonen müssen im verbindlichen Rahmen grosse Wahlmöglichkeiten haben. Verbindlichkeit und Gestaltungsfreiraum richtig zu verbinden, darum geht es. Dass man seine eigene Wirkung untersucht, sollte zunehmend normal werden. Die damit immer noch oft verbundene Abwehr «Ah, du zweifelst daran, dass ich gut bin» verhindert die eigene Entwicklung.

Manchmal fehlt ja diese Wertschätzung des Gewesenen bei Schulentwicklungen.

Ich fände es schlecht, wenn der Eindruck entstünde, es gebe keine guten Schulen. Es gibt sie vielfach. Eine gute Schulleitung ist ein möglicher fördernder Faktor unter mehreren. Sie macht klar: Es ist in aller Regel gut, was ihr macht. Ihr könnt im Guten noch weiterkommen. ☺

Interview Franziska Schwab