Haltungen und Überzeugungen über das Lehren und Lernen kooperativ entwickeln

# Gemeinsam statt einsam

XENIA KUHN • EVA HAHNRATH • DÖRTHE HERBRECHTER

Die kooperative Zusammenarbeit von Lehrenden in Professionellen Lerngemeinschaften (PLGen) kann helfen, professionelle Überzeugungen über das Lehren und Lernen zu entwickeln. Möglichkeiten der Implementierung von PLGen in das Feld der Erwachsenenbildung/Weiterbildung sowie ihre Potenziale für Überzeugungsveränderungen erforschen die Autorinnen in einer Nachwuchsgruppe am DIE.

*Frau D. gibt Englischkurse an einer Volkshochschule. Sie gestaltet ihre Kurse nach dem Prinzip der Teilnehmerorientierung, das sie vor einigen Jahren im Rahmen einer Fortbildung kennengelernt hat. Seitdem ist sie davon überzeugt, dass Teilnehmende besser lernen und sich wohler fühlen, wenn Lehrmethoden und -materialien auf den jeweiligen Lerntyp der Teilnehmenden abgestimmt sind. Sie weiß, dass Teilnehmerorientierung auch kritisch gesehen wird, weil sie einen höheren Vorbereitungsaufwand für Lehrende bedeuten kann und man in den Veranstaltungen manchmal spontan den Inhalt und die Methoden anpassen muss. In einem Interview, das im Rahmen einer Studie zur Erfassung von professionellen Überzeugungen am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt wurde, erzählt Frau D. Folgendes aus ihrem Kursgeschehen: »Manche Teilnehmer sind in der Lage, selbst mit Extraübungen oder mit individuellen Aufgaben zu arbeiten, andere nicht. Ich versuche normalerweise, die individuellen Typen in meinen Kursen zu bestimmen, damit ich kleine Gruppen bilden kann, damit die Leute auch das Gefühl bekommen, dass sie in ihrem eigenen Rhythmus lernen können«.*

Das Fallbeispiel verweist auf unterschiedliche Fragen des Lehrens und Lernens in der Erwachsenen- und Weiterbildung (EB/WB) – wie etwa auf die Frage nach angemessenen didaktischen Mitteln, die das Lernen Erwachsener wahrscheinlicher machen, nach der pädagogischen Autonomie der Lehrenden oder nach ihrem Wissen, ihren berufsbezogenen (Wert-)Haltungen und Überzeugungen, die auf Seiten der Lehrperson Entscheidungen der Kursgestaltung und die Wahrnehmung der Teilnehmenden beeinflussen. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die zuletzt genannten (Wert-)Haltungen, insbesondere aber auf berufsbezogene Überzeugungen von Lehrenden als ein Aspekt ihrer pädagogischen Kompetenz. Frau D. stützt ihre Überzeugungen auf wissenschaftliche Konzepte, die sie (non-)formal erworben hat. Ihre Überzeugungen sind zudem reflexiv zugänglich und begründet, weshalb sie als *professionelle Überzeugungen* bezeichnet werden können. Dem gegenüber stehen so genannte *intuitive Überzeugungen*, die oftmals wenig reflektiert eher auf den subjektiven Erfahrungen der Lehrenden beruhen und daher wissenschaftlichem Wissen oder professionellen Standards widersprechen können. Auch wenn gerade beruflich erfahrene Lehrende in ihrer Lehrpraxis oftmals auf das Intuitive – verstanden als routinisiertes, habitualisiertes Handeln – zurückgreifen, können solche wenig reflektierten intuitiven Überzeugungen eine professionelle Kursgestaltung beeinträchtigen. Dies insbesondere dann, wenn sie sich nicht auf evidenzbasiertes Wissen oder Standards zurückführen lassen. Deshalb werden sie (derzeit allerdings noch primär im Schulkontext) auch zum Gegenstand von Fortbildungsmaßnahmen für Lehrende gemacht.

Mit Blick auf die fehlende Einbindung in ein Kollegium und die oftmals zwar hohen fachlichen, aber überwiegend nur geringen pädagogischen Qualifikationen von Lehrenden in der EB/WB (Autorengruppe wb-personalmonitor, 2016) ist anzunehmen, dass viele Lehrende bei pädagogischen Entscheidungsfragen eher isoliert und subjektiv erfahrungsbasiert vorgehen, also ohne regelmäßigen kollegialen Austausch auf ihre intuitiven Überzeugungen zurückgreifen. Vor diesem

Hintergrund rückt der Beitrag die Frage in den Mittelpunkt, ob und in welcher Art und Weise (intuitive) berufsbezogene Überzeugungen berufsbegleitend zu professionellen Überzeugungen (weiter-)entwickelt werden können. Bevor wir auf die Frage der Überzeugungsveränderung und das Konzept der professionellen Lerngemeinschaften als einen vielversprechenden kooperativen Fortbildungsansatz näher eingehen, skizzieren wir zunächst, was im Sinne der Bildungsforschung unter (Wert-)Haltungen und Überzeugungen zu verstehen ist.

## (Wert-)Haltungen und Überzeugungen

(Wert-)Haltungen und Überzeugungen werden als ein Aspekt der professionellen Kompetenz von Lehrenden verstanden. Analytisch werden sie innerhalb der (Lehrer-)Bildungsforschung insofern voneinander unterschieden, als sich (Wert-)Haltungen primär in einem berufsethischen Sinne auf berufsmoralische Vorstellungen (wie etwa eine Verpflichtung auf Gerechtigkeit) beziehen (Baumert & Kunter, 2006). Überzeugungen sind demgegenüber konzeptionell vielfältiger gefasst; sie beinhalten Überzeugungen zum Selbst, zum Lehr-/Lernkontext, zum Bildungssystem und zur Gesellschaft. Darüber hinaus zeichnet Überzeugungen aus, dass sie

- sich je nach Person unterscheiden können,
- individuell für wahr gehalten werden,
- eng mit dem Wissen einer Person verbunden sind,
- gemeinsam mit anderen Überzeugungen das Überzeugungssystem einer Person formieren, das in sich durchaus widersprüchlich sein kann (z. B. Engagement für Lebenslanges Lernen und zugleich Skepsis gegenüber grundlegenden Veränderungen jenseits des jungen Erwachsenenalters),
- sich nur schwer verändern lassen (Wilde & Kunter, 2016).

In unserem Beitrag schließen wir an dieses Verständnis der (Lehrer-)Bildungsforschung an, das sich insofern von anderen Konzepten professioneller pädagogischer Haltung (s. bspw. den Beitrag von Schwer in diesem Heft) unterscheidet, als insbesondere den Überzeugungen zum Lehr-/Lernkontext eine konkretere Relevanz für das pädagogische Handeln zukommt. Bei diesen Überzeugungen zum Lehr-/Lernkontext, die auch als *lerntheoretische Überzeugungen* bezeichnet werden, handelt es sich zum einen um grundlegende Annahmen über das Wesen und die Struktur des zu vermittelnden (Fach-)Wissens und zum anderen um Vorstellungen darüber, wie Teilnehmenden dieses Wissen angemessen vermittelt werden kann. Obwohl Befunde der bisherigen (Lehrer-)Bildungsforschung zeigen, dass lerntheoretische Überzeugungen die Gestaltung des Lehr-/Lerngeschehens durch die Lehrenden beeinflussen (Dubberke et al., 2008), sind sie in der EB/WB bislang noch kaum systematisch untersucht worden (zu Werthaltungen von Lehrenden in der EB/WB: Schwendemann, 2018; zu Numeracy-Überzeugungen von Lehrenden in der EB/WB: Beeli-Zimmermann, 2019).

Mit Blick auf eine möglichst kontinuierliche, berufsbegleitende Kompetenzentwicklung bringt die große Widerstandskraft von Überzeugungen gegenüber Veränderungen allerdings auch besondere Herausforderungen mit sich. Denn Überzeugungen sind zwar, wie alle Teilaspekte professioneller Kompetenz, prinzipiell erlern- und veränderbar; ihre Veränderung bedarf aufgrund ihrer Beständigkeit jedoch eines hohen kognitiven, emotional-motivationalen und verhaltensbezogenen Engagements des Überzeugungsträgers. Eine solche Aktivierung wird wahrscheinlicher, wenn ein mit bestimmten Überzeugungen verknüpftes Thema von der Lehrperson als relevant empfunden wird, sie die reflexive Auseinandersetzung mit dem Thema als positive Herausforderung wahrnimmt und hierfür auch über genügend Ressourcen (Zeit, motivationale Orientierung etc.) verfügt (Wilde & Kunter, 2016). Hilfreich ist zudem ein regelmäßiger diskursiver Austausch mit anderen Lehrenden in einem geschützten Rahmen, der auch die Möglichkeit bietet, eigene Überzeugungen zur Sprache zu bringen, zu reflektieren und ihre Gültigkeit, angeregt durch die Diskussion mit anderen, auch kritisch zu hinterfragen (Schlax, 2016).

Vor diesem Hintergrund sind Fortbildungskonzepte für Lehrende, die auf die (Weiter-)Entwicklung von Überzeugungen abzielen, an besondere Bedingungen geknüpft und anspruchsvoll. Vielversprechend erscheinen insbesondere solche Fortbildungskonzepte, die arbeitsplatznah kooperatives Lernen und einen regelmäßigen reflexiven Dialog über die eigene Lehrpraxis unterstützen.

## Professionelle Lerngemeinschaften zur (Weiter-)Entwicklung berufsbezogener Überzeugungen

Ein solches Konzept, das über das Potenzial verfügt, berufsbezogene Überzeugungen zu verändern, ist das der Professionellen Lerngemeinschaften (PLGen). PLGen haben mit dem Ziel der Unterrichts-, Professionalitäts- und Organisationsentwicklung in den vergangenen Jahren – bislang primär im Schulbereich – vermehrt Anwendung gefunden. Ganz allgemein handelt es sich bei PLGen um Zusammenschlüsse von drei bis zehn Lehrenden, die gemeinsam (pädagogische) Fragen und Probleme ihres beruflichen Alltags diskutieren und hierfür – auch unter Bezugnahme auf wissenschaftliche Erkenntnisse – Lösungen erarbeiten. Die Lehrenden führen gegenseitig Hospitationen durch, tauschen kollegiales Feedback und Lernmaterialien aus und entwickeln didaktische Konzepte (weiter) (Buhren, 2015).[1]

Erste empirische Studien zur Wirksamkeit von PLGen für die Kompetenzentwicklung von Lehrenden deuten darauf hin, dass sie die Entwicklung des fachdidaktischen Wissens, des Fachwissens und der Überzeugungen positiv beeinflussen.[2] Mit Blick auf die bisherigen Befunde der (Lehrer-)Bildungsforschung dürften insbesondere die gemeinsame Auseinandersetzung mit Herausforderungen der eigenen Lehrpraxis, die Aufforderung zu einem regelmäßigen reflexiven Dialog, der bisherige Überzeugungen auch zu irritieren vermag, und das gemeinsame Nachdenken über alternative Handlungsoptionen (auch unter Hinzunahme von wissenschaftlicher Literatur) die Entwicklung professioneller Überzeugungen unterstützen.

Genau diese Merkmale machen PLGen einerseits zu einem vergleichsweise ressourcenintensiven Fortbildungskonzept: Sie benötigen u. a. die Unterstützung durch die Einrichtungsleitung und hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitenden; zudem müssen die Lehrenden bereit sein, Zeit zu investieren; sie müssen Vertrauen in die Gruppe haben und benötigen die Bereitschaft, sich jenseits ihrer beruflichen Lehrtätigkeit auch selbst in die Rolle des Lernenden zu begeben. Andererseits verfügen sie nicht zuletzt aufgrund dieser Merkmale über ein enormes Potenzial für Lehrende der EB / WB, da sie im Vergleich zum Kontext Schule noch viel stärker von dem Phänomen »working in isolation« betroffen sein dürften und angesichts der kaum reglementierten beruflichen Anforderungen in ihrer professionellen (Weiter-)Entwicklung primär auf sich selbst verwiesen sind.

Ob und in welcher Art und Weise PLGen im Feld der EB / WB Akzeptanz und Implementationsinteresse finden, ist letztlich aber eine empirische Frage. Im Rahmen einer DIE-Nachwuchsgruppe untersuchen die Autorinnen derzeit Möglichkeiten der Implementierung von PLGen in das Feld der EB / WB[3]. Auch wenn die Datenauswertung noch nicht vollständig abgeschlossen ist, liefern die erhobenen Daten erste Hinweise auf ein grundsätzliches Interesse an PLGen, das exemplarisch in folgender Einschätzung einer Kursleitenden Ausdruck findet: »[...] jeder ist im Grunde genommen ziemlich allein. Und diese Fortbildungen, dazu als, sagen wir mal, Mittel zu nehmen, um die KURSLEITER zu vernetzen und den Austausch zu fördern. Und dadurch eben halt auch den Teilnehmern dadurch [...] besseren Unterricht, was immer das jetzt auch heißt, zukommen zu lassen. Die Idee finde ich sehr gut, ja«.

1 S.a. https://epale.ec.europa.eu/de/blog/professionelle-lerngemeinschaften-ein-innovatives-arbeitsplatznahes-personalentwicklungskonzept.

2 Allerdings ist die Befundlage nur eingeschränkt belastbar, da das PLG-Konzept in den Studien sehr unterschiedlich operationalisiert wird und ein Großteil der Wirksamkeitsbeurteilungen auf Selbsteinschätzungen der Lehrenden beruht.

3 Darüber hinaus beschäftigen sich die Autorinnen im Rahmen der Nachwuchsgruppe u. a. mit der Erfassung von lerntheoretischen Überzeugungen von Lehrenden der EB/WB; s. a. www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/nachwuchs/nachwuchsgruppe.aspx.


Autorengruppe wb-personalmonitor [Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Elias, A. & Rosendahl, A.] (Hrsg.) (2016). *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf (DIE Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung).* Bielefeld. Verfügbar unter http://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf.

Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft,* 9 (4), 469–520.

Beeli-Zimmermann, S. (2019). Extending belief research to adult basic education: An exploration of some adult educators‹ beliefs about numeracy and its teaching. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung,* 42 (3), 357–377.

Buhren, C. G. (2015). Personalentwicklung durch kollegiale Hospitation und Professionelle Lerngemeinschaften. In J. Berkemeyer, N. Berkemeyer & F. Meetz (Hrsg.), *Professionalisierung und Schulleitungshandeln. Wege und Strategien der Personalentwicklung an Schulen* (S. 160–184). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Dubberke, T., Kunter, M., McElvany, N., Brunner, M. & Baumert, J. (2008). Lerntheoretische Überzeugungen von Mathematiklehrkräften. Einflüsse auf die Unterrichtsgestaltung und den Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie,* 22 (34), 193–206.

Schlax, J. (2016). *Überzeugungswandel bei Lehrkräften: Eine Überprüfung des Cognitive Affective Model of Conceptual Change am Thema des kooperativen Lernens.* Wiesbaden: Springer-Verlag.

Schwendemann, N. (2018). *Werthaltungen von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung: Eine rekonstruktive Studie.* Wiesbaden: Springer VS.

Wilde, A. & Kunter, M. (2016). Überzeugungen von Lehrerinnen und Lehrern. In M. Rothland (Hrsg.), *Beruf Lehrer/Lehrerin: Ein Studienbuch* (utb Schulpädagogik, S. 229–653). Stuttgart: utb GmbH.

Foto: DIE/Rothbrust


XENIA KUHN (m.) UND EVA HAHNRATH (r.)

arbeiten als Doktorandinnen in der Nachwuchsgruppe »Professionelle Überzeugungen von Lehrenden der Weiterbildung« des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).

kuhn@die-bonn.de, hahnrath@die-bonn.de

DR. DÖRTHE HERBRECHTER (l.)

leitet die Nachwuchsgruppe »Professionelle Überzeugungen von Lehrenden der Weiterbildung« am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).

herbrechter@die-bonn.de