

# Eignungsreflexion und Kompetenzentwicklung

## Grundlagentext

## Berufswunsch Lehrer\*in?! – Eignungsreflexion und Kompetenzentwicklung

### Was Sie erwartet

1.	Für den Lehrer*innenberuf geeignet?.....	2
2.	Wie lässt sich die Frage nach der Eignung für den Lehrer*innenberuf beantworten?.....	3
3.	Entwicklungsorientiertes Eignungsverständnis: Eignungsreflexion und Eignungsentwicklung .....	3
4.	Der Dreischritt der Eignungsentwicklung: Anforderungen und relevante Kompetenzen kennenlernen – eigenen Standort bestimmen – Ziel(e) entwickeln und erste Schritte planen.....	4
5.	Kompetenz – was ist das? .....	4
6.	Kompetenz oder Kompetenzen? .....	5
7.	Die Bedeutung von Basiskompetenzen für den Lehrberuf .....	6
8.	Beschreibung ausgewählter Kompetenzfacetten .....	6
9.	Und nun? Kompetenzentwicklung eigenverantwortlich anbahnen.....	11
10.	Quellenhinweise .....	12
11.	Weiterführende Literatur.....	12

### 1. Für den Lehrer\*innenberuf geeignet?

Sie haben sich entschieden, ein Lehramtsstudium aufzunehmen. Sie werden sich wahrscheinlich während Ihres Entscheidungsprozesses oder auch nach dem Einstieg ins Studium, angesichts neuer Erkenntnisse und Erfahrungen, gefragt haben, ob Sie für diesen Beruf geeignet sind und ob der angestrebte Beruf zu Ihnen, zu Ihren Fähigkeiten, Ihren Wünschen und Ihren Interessen passt.

**Eignung ist zunächst eine Frage der Passung: Passt dieser Beruf mit seinen spezifischen Anforderungen zu meiner Person, zu dem, was ich mitbringe, was ich kann, was mir wichtig ist und was mir Spaß macht?**

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Text basiert im Wesentlichen auf: Döring-Seipel, E.; Seip, M; Bosse, D.; Dauber, H. (o.J.): *Persönliche Basiskompetenzen für den Lehrerberuf* (URL: <http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/zlb/projekte/persoenliche-basiskompetenzen/basiskompetenzen/informationen-fuer-projektinteressierte.html>). Überarbeitet und ergänzt von Elke Döring-Seipel und Anna Grabosch.

## 2. Wie lässt sich die Frage nach der Eignung für den Lehrer\*innenberuf beantworten?

Wenn man beginnt, über Eignung für den Lehrberuf nachzudenken, schwingt häufig eine – auch im Alltagsverständnis verankerte – Vorstellung des/der „geborenen Pädagogen/Pädagogin“ mit, einer Person, die über eine besondere Gabe verfügt, Heranwachsende zu begeistern, ihre Lernprozesse anzuregen und anzuleiten und ihre Entwicklung zu fördern. Eignung erscheint in diesem Verständnis als etwas, das sich mit überdauernden Eigenschaften einer Person verknüpft, mit Merkmalen, die diese Person ausmachen und die sie mitbringt – oder eben nicht.

In dieser Logik lässt sich die Frage nach der Eignung beantworten, indem man versucht, über diagnostische Verfahren oder auf dem Wege der Selbstreflexion herauszufinden, ob man über diese Eigenschaften verfügt oder nicht, um dann den Beruf bzw. die Ausbildung aufzunehmen oder gegebenenfalls zu wechseln.

Wenn diese statische Vorstellung von Eignung für den Lehrberuf zutreffend wäre, so müsste man sich vor diesem Hintergrund allerdings fragen, welche Funktion Lehrer\*innenbildung erfüllen sollte. Die Lehrer\*innenbildung verfolgt das Ziel, relevante Kompetenzen, Fähigkeiten und Haltungen **erst auszubilden** und **aufzubauen**. Die Unvereinbarkeit eines solchen statischen Eignungsverständnisses, das Eignung an stabilen Persönlichkeitsmerkmalen festmacht, und einem auf Wachstum und Veränderung ausgerichteten Bildungsverständnis‘ führte letztlich dazu, dass sich zunehmend ein **entwicklungsorientiertes Eignungsverständnis durchsetzt, das das Konzept der Eignungsentwicklung in den Mittelpunkt stellt**. Der Fokus verschiebt sich demzufolge von der Entdeckung „personaler Grundmuster bzw. Konstanten“ zur „Betonung von Entwicklungschancen und Potentialentfaltung“ (Lehberger 2012, S. 59).

## 3. Entwicklungsorientiertes Eignungsverständnis: Eignungsreflexion und Eignungsentwicklung

Eignungsentwicklung wird im Rahmen von BASIS dementsprechend als ein dynamischer Prozess verstanden, den Sie als Lehramtsstudierende\*r während ihrer Ausbildung (und danach) aktiv mitgestalten. Salopp formuliert geht es darum, Eignung herzustellen statt sie festzustellen. Dazu gehört, dass Sie sich als Studierende\*r in der Auseinandersetzung mit berufstypischen Anforderungen oder berufsrelevanten Kompetenzen nicht nur einmalig zu Beginn, sondern auch im weiteren Verlauf ihrer Lehramtsausbildung immer wieder auf Eignungsreflexionsprozesse einlassen, über ihre Passung zum angestrebten Beruf nachdenken und, daran anknüpfend, gezielt Kompetenzentwicklungsprozesse starten.

Das erfordert zunächst eine Standortbestimmung bei der Sie sich mit Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen ins Verhältnis setzen, zu wahrgenommenen Anforderungen und professionellen Kompetenzen des Lehrer\*innenberufs und sich fragen: „Wo stehe ich gerade? Was kann ich schon, was gelingt mir, über welche Kompetenzen verfüge ich bereits?“ um dann in einem nächsten Schritt zu überlegen: „Wo möchte ich hin? Was bzw. welche Kompetenzen möchte ich weiterentwickeln und was sind dafür die nächsten Schritte?“

#### 4. Der Dreischritt der Eignungsentwicklung: Anforderungen und relevante Kompetenzen kennenlernen – eigenen Standort bestimmen – Ziel(e) entwickeln und erste Schritte planen

Eignungsentwicklung meint somit einen Professionalisierungsprozess, bei dem relevante Kompetenzen für den Lehrer\*innenberuf auf- bzw. ausgebaut werden und der gekennzeichnet ist durch eine Abfolge dreier aufeinander aufbauender Schritte, die wiederholt durchlaufen werden:

1. **Schritt:** Anforderungen und relevante Kompetenzen, über die Sie verfügen sollten, kennenlernen (Was sollte ich eigentlich als Lehrperson können?)
2. **Schritt:** Vornehmen einer Standortbestimmung (Was kann ich schon, d.h. über welche Kompetenzen verfüge ich bereits?)
3. **Schritt:** Ziel(e) entwickeln (Was genau möchte ich können? Welche Kompetenzen möchte ich weiterentwickeln?)

#### 5. Kompetenz – was ist das?

Jetzt haben wir in diesem Text schon mehrfach den Begriff Kompetenz verwendet und geschrieben, dass ein Ziel des Lehramtsstudiums die Ausbildung von Kompetenz ist. Aber was ist eigentlich Kompetenz? Im Folgenden möchten wir neben der Beantwortung dieser Frage auch aufzeigen, was Kompetenz von anderen Merkmalen, die Sie als Person kennzeichnen, unterscheidet.

Kompetenz beschreibt ganz allgemein **die Befähigung zum angemessenen und erfolgreichen Handeln in spezifischen Handlungssituationen**. Im Gegensatz zu Fertigkeiten, womit ein spezifisches Können gemeint ist, das eine Person routiniert ausführen kann und das speziell auf einen Aufgabenbereich zugeschnitten ist (z.B. die Bedienung einer Maschine oder die Bedienung des Computerprogramms „WORD“), sind Kompetenzen eher allgemeiner und flexibler und befähigen eine Person dazu, auch in veränderten oder neuen Situationen erfolgreich zu handeln. Wenn Sie beispielsweise über die Kommunikationsfähigkeit als Teil der Sozialkompetenz verfügen, dann wird es Ihnen in verschiedenen Kontexten gelingen, sich mit anderen Personen zu verständigen. Auch in Situationen, die Ihnen in dieser Form das erste Mal begegnen und in denen Sie über keine spezifische Vorerfahrungen verfügen.

**Kompetenzen sind wichtige persönliche Ressourcen, auf die Sie zur Bewältigung von Anforderungen und zur Erreichung von Zielen zurückgreifen können.**

**Kompetenz ist erlernbar und veränderbar.** Sie entwickelt sich in Abhängigkeit von Lernerfahrungen. Kompetenz im Laufe des Lebens erworben, kann trainiert und erweitert, ausgebaut und verändert werden.

**Kompetenz ist nicht direkt beobachtbar, sie kann nur aus dem Verhalten von Personen erschlossen werden.** Daher ist die Rückmeldung von anderen Personen, insbesondere von Expert\*innen für eine Kompetenzentwicklung hilfreich (Fremdwahrnehmung).

Wenn Sie selbst Aussagen über Ihre eigene Kompetenz machen möchten (Selbstwahrnehmung), gehen Sie übrigens nicht anders vor: Auch Sie ziehen Rückschlüsse auf Ihre eigene Kompetenz, indem Sie an Ihr Verhalten in entsprechenden Situationen denken; daran, wie erfolgreich Sie mit diesem Verhalten waren und vielleicht noch, wie leicht Ihnen dieses gefallen ist. Um Ihre eigene Kompetenz einschätzen zu können, ist es daher wichtig, dass Sie sich immer wieder in Situationen begeben, in denen Sie bestimmte Kompetenzen einsetzen können und Ihre Erfahrungen durch Selbstreflexion auswerten. Selbstreflexion hilft, sich seiner eigenen Kompetenzentwicklung bewusst zu werden und diese gezielt zu beeinflussen.

## 6. Kompetenz oder Kompetenzen?

Teilweise wird von Kompetenz oder auch von Kompetenzen im Plural gesprochen – gibt es nun die Kompetenz oder gibt es mehrere Kompetenzen?

In der Literatur wird Kompetenz in der Regel in verschiedene Kompetenzklassen eingeteilt. Häufig findet man eine Einteilung in Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz (Frey 2008). Der **Fachkompetenz** können Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zugeordnet werden, die für eine berufliche Spezialisierung sorgen. Sie sind Wandlungen unterworfen und bedürfen einer stetigen Weiterentwicklung. Bezogen auf den Lehrberuf können beispielsweise Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen (Fach-)Didaktik, Leistungsbeurteilung, Diagnose und Bewältigung von Disziplinproblemen usw. der Fachkompetenz zugeordnet werden. „Unter **Methodenkompetenz** werden häufig solche Fähigkeitskonzepte aufgelistet, die der Analysefähigkeit, Flexibilität, Reflexivität, dem zielorientierten Handeln und den Arbeitstechniken zugeordnet werden“ (ebd., S. 52, Hervorhebung d.A.). Zur **Personalkompetenz** zählen persönlich-psychische Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es einer Person ermöglichen, im Sinne ihrer Ziele erfolgreich zu agieren, Leistungen zu erbringen und sich als Person weiterzuentwickeln. Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit, Selbstwahrnehmungs- und Selbstreflexionsfähigkeiten sowie Fähigkeiten zur Selbstregulation gehören in diesen Bereich. **Sozialkompetenz** bezieht sich auf Fähigkeiten zum Aufbau und zur Gestaltung von Beziehungen, zur Verständigung und zur Auseinandersetzung mit anderen Personen. Sozialkompetenz befähigt Personen, in Kooperation mit anderen, Ziele zu erreichen und Aufgaben zu lösen. Zur Sozialkompetenz zählen unter anderem Fähigkeiten zur Beziehungsaufnahme und -gestaltung, Kommunikationsfähigkeit und Fähigkeit zu situativ adäquatem Ausdrucksverhalten, Kooperationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Wertschätzung und Empathie.

Die Einteilung in verschiedene Kompetenzklassen führt dazu, dass häufig nicht von Kompetenz, sondern von Kompetenzen gesprochen wird – weil es eben Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz gibt. Die Einteilung ist aber insbesondere für didaktische oder Forschungszwecke relevant. Sie hilft, angestrebte Ziele konkreter werden zu lassen: so kann eine Unterrichtseinheit beispielsweise die Förderung von Fachkompetenz fokussieren und eine Forschungsarbeit unter-

sucht ausschließlich die Entwicklung der Sozialkompetenz von Schüler\*innen durch Gruppenarbeit, anstatt alle vier Kompetenzklassen in den Blick zu nehmen. Grundsätzlich sind die Kompetenzklassen jedoch nicht immer trennscharf, da alle vier sozusagen als eine Kompetenz im Individuum vereint sind. Zum Beispiel kann die Kommunikationsfähigkeit sowohl als eine Facette der Personal- als auch Sozialkompetenz gesehen werden, je nachdem, wie man dies begründet: Einerseits wird die Kommunikationsfähigkeit vom Individuum selbst erlernt und angewandt (Personalkompetenz), andererseits braucht ein Individuum zur Anwendung und auch zum Erlernen bzw. Üben der Kommunikationsfähigkeit den Austausch mit anderen Personen. Es ist also sowohl korrekt von Kompetenz als auch von Kompetenzen zu sprechen – es kommt eben auf die Perspektive an.

## 7. Die Bedeutung von Basiskompetenzen für den Lehrberuf

Die Fachkompetenz ist vor allem Gegenstand Ihres Fach- und Fachdidaktikstudiums. Daher konzentrieren wir uns in BASIS auf die Bereiche Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz, die wir Basiskompetenzen nennen.

Der Lehrerberuf ist ein Beziehungsberuf. **Lehren, Lernen und Unterrichten finden immer in einem sozial-kommunikativen Kontext statt.** Das gilt für alle Schulstufen und Schulformen (und nicht – wie irrtümlicherweise häufig angenommen wird – ausschließlich in der Grundschule).

Die Zentralität sozialer Kompetenzen für den Lehrberuf wird inzwischen allgemein anerkannt. So bezeichnet beispielsweise die Kultusministerkonferenz (KMK) in einer offiziellen Stellungnahme „Kommunikation, Interaktion und Konfliktbewältigung als grundlegende Elemente der Lehr- und Erziehungstätigkeit“ (KMK 2004/2005, S. 282).

Die Realisierung von qualitativem Unterricht, der effektive Klassenführung mit kognitiver Herausforderung und persönlicher Unterstützung von Schülerinnen und Schülern verbindet, erfordert personale und soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Empathie und die Fähigkeit Feedback zu geben. Aber auch jenseits der Unterrichtstätigkeit spielen personale und soziale Kompetenzen für die Lehrtätigkeit eine wichtige Rolle, da gute, gesunde Schulen auf **Kooperations- und Teamfähigkeit, kollegialen Zusammenhalt, Mitwirkung und Mitverantwortung** ihres jeweiligen Kollegiums angewiesen sind und umso besser und gesundheitsförderlicher funktionieren, je stärker die entsprechenden personalen Kompetenzen in den Kollegien ausgeprägt sind (vgl. Rothland, 2007). Die Fähigkeit zur Analyse, (Selbst-)Reflexion und Flexibilität sind wichtige Methodenkompetenzen, die eine Grundlage für die Arbeit als Lehrperson liefern und die eigene Kompetenzentwicklung fördern.

## 8. Beschreibung ausgewählter Kompetenzfacetten

Wir möchten Ihnen einen ersten Zugang zu Ihrer Kompetenzentwicklung und damit Professionalisierung eröffnen. Die im Folgenden aufgeführten Kompetenzfacetten stellen eine kleine Auswahl von Facetten der Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz im Lehrberuf dar. Wir halten diese

einerseits für wichtig und grundlegend und andererseits können diese im Rahmen der universitären Lehrer\*innenbildung (z.B. in Seminaren, Vorlesungen, Praxisphasen) sinnvoll geübt werden. Wir möchten Sie dazu ermuntern, diese Kompetenzfacetten zu betrachten, um anschließend eine Selbstreflexion vorzunehmen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Kompetenzfacetten:

- Kommunikationsfähigkeit
- Durchsetzungsfähigkeit
- Wertschätzung
- Kontaktfähigkeit
- Empathie
- Sicherheit im Auftreten
- Feedbackkompetenz
- (Selbst-)Reflexion

**KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT** meint die Fähigkeit,

- **Inhalte klar, verständlich und strukturiert darstellen zu können,**
- **Form, Inhalt und Umfang von Botschaften auf die jeweiligen Adressat\*innen abstimmen zu können und**
- **Botschaften von Kommunikationspartner\*innen verstehen und daran anknüpfen zu können.**

Kommunikationsfähigkeit ist eine wichtige Voraussetzung, um sich in sozialen Arbeitsbereichen über gemeinsame Aufgaben, Ziele und Anliegen verständigen zu können. Kommunikationsfähigkeit gehört zu den professionellen Kernkompetenzen des Lehrerberufs. Lehren, Unterrichten, Erziehen und Fördern sind ausnahmslos kommunikationsgebundene Tätigkeiten, deren erfolgreiche Ausübung nicht zuletzt von der Qualität der Kommunikation abhängt.

So konnte u. a. nachgewiesen werden, dass die **Kommunikationsfähigkeit** von Lehrerinnen und Lehrern in einem signifikant positiven Zusammenhang mit den Leistungen ihrer Schülerinnen und Schüler steht (vgl. Blömeke, 2004). Für Aufgabenbereiche jenseits des Unterrichts wie z.B. Zusammenarbeit mit Kollegen und mit Eltern sind Kommunikationsfähigkeiten ebenfalls bedeutsam.

**DURCHSETZUNGSFÄHIGKEIT** meint die Bereitschaft und die Fähigkeit,

- **in Gruppensituationen aktiv und gestaltend aufzutreten,**
- **Verantwortung für das Gelingen eines Gruppen(arbeits)prozesses zu übernehmen und**
- **an der Organisation des Arbeitsprozesses und der Bearbeitung einer gemeinsamen Aufgabe aktiv mit eigenen Ideen, Beiträgen und Impulsen mitzuwirken.**

Durchsetzungsfähigkeit ist wichtig, damit Zusammenarbeit mit anderen Personen überhaupt in Gang kommen und gelingen kann. In schulischen Zusammenhängen wird diese Kompetenz vor allem in zwei Kontexten wichtig:

**Durchsetzungsfähigkeit in Unterrichtskontexten:** In der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern geht es immer wieder darum, Gruppen anzuleiten, Gruppen eine Orientierung zu geben, Gruppenlern- und -arbeitsprozesse zu ermöglichen, zu gestalten und zu unterstützen. Lehrerinnen und Lehrer erfüllen hier zum einen eine Vorbildfunktion für die Gestaltung von Zusammenarbeit und übernehmen andererseits in ihrer Leitungsrolle die Aufgabe, die noch nicht voll entwickelten Selbstorganisationsfähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zu ergänzen und strukturierend sowie orientierend zu wirken.

**Durchsetzungsfähigkeit in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen:** Kooperation, wechselseitige soziale Unterstützung und Teamarbeit gewinnen im System Schule zunehmend an Bedeutung. Schulen, die ein hohes Maß an Kooperation und sozialer Unterstützung etablieren, sind sowohl erfolgreicher als auch förderlicher für die Gesundheit ihres Kollegiums (vgl. Rothland, 2007). Damit kooperative Formen der Schulorganisation produktiv funktionieren können, braucht es Lehrerinnen und Lehrer, die Führungsverantwortung übernehmen und teamfähig sind. Um wirkungsvoll Einfluss nehmen zu können, benötigt man neben Durchsetzungsvermögen auch soziale Kompetenzen, wie z.B. Einfühlungsvermögen, Wertschätzung, Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit.

Einflussnahme ist eine wichtige Kompetenz, die Kooperation und Teamarbeit überhaupt erst möglich macht. Einflussnahme setzt eine hohe Durchsetzungsfähigkeit voraus, ermöglicht aber nur in Kombination mit einer hohen Wertschätzung eine produktive und kollegiale Zusammenarbeit.

**WERTSCHÄTZUNG** meint die Fähigkeit

- **eine zugewandte, interessierte und respektvolle Haltung anderen Menschen gegenüber einnehmen zu können.**

Wertschätzung zeigt sich in kooperativem, freundlichem und unterstützendem Verhalten gegenüber anderen Personen. In der humanistischen Psychologie wird Wertschätzung als zentraler Faktor behandelt, der persönliches Wachstum und Entwicklung von Personen ermöglicht.

In der Schule ist Wertschätzung wichtig für die Beziehungsgestaltung zu Schülerinnen und Schülern. Wertschätzende Beziehungen unterstützen die Entwicklung von Identität und Selbstwertschätzung bei Schülerinnen und Schülern und reduzieren die Wahrscheinlichkeit von problematischen Lehrerverhaltensweisen, die mit Abwertung und Kränkungen verbunden sind.

Ein von gegenseitiger Wertschätzung geprägtes Klima ist ein Merkmal von Schulkultur, das sich gesundheitsfördernd und leistungssteigernd auswirkt.

**KONTAKTFÄHIGKEIT** meint die Fähigkeit,

- **auch zu unbekanntem Personen leicht einen Kontakt herstellen zu können und**
- **Beziehungen knüpfen, gestalten und aufrechterhalten zu können.**

Kontaktfähigkeit zeigt sich darin, dass Personen verschiedene verbale und nonverbale Mittel nutzen können, um Kontaktbereitschaft zu signalisieren, auf entsprechende Signale von anderen zu reagieren und aktiv einen Erstkontakt zu potentiellen Interaktionspartnern herstellen zu können (durch Blickkontakt, ermunternde, einladende Signale und direkte Ansprache).

Lehrerinnen und Lehrer brauchen Kontaktfähigkeit, um sich immer wieder auf neue Schülerinnen und Schüler einstellen und einlassen zu können. Das gilt für neue Klassen und (neue) Schüler und Schülerinnen; das gilt aber auch für jede neue Unterrichtsstunde, wo es immer wieder darum geht, schon in den ersten Minuten einen spontanen Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern herzustellen. Kontaktfähigkeit ist eine Basiskompetenz für den Lehrerberuf (Stichwort: Beziehungsberuf), um Beziehungen zu Schülerinnen und Schülern anbahnen zu können, die die Grundlage für Lehren und Lernen bilden und individuelle Wahrnehmung und Förderung von Schülerinnen und Schülern ermöglichen.

**EMPATHIE** meint die Fähigkeit

- **sich in andere Personen hineinversetzen zu können** und sich eine Vorstellung von deren Motiven, Absichten und sozialen sowie kulturellen Hintergründen machen zu können und diese empathisch spiegeln zu können.

Empathie umfasst die beiden Bereiche der kognitiven Empathie (o. Perspektivenübernahme) und der emotionalen Empathie:

- **KOGNITIVE EMPATHIE (Perspektivenübernahme)** meint die Fähigkeit, die Dinge (Sichtweisen, Gefühle und Wertvorstellungen) aus der Perspektive einer anderen Person betrachten zu können.
- **EMOTIONALE EMPATHIE** meint die Fähigkeit, des Einfühlens und Teilen der Gefühle anderer Personen und dieses Mitfühlen in der Interaktion berücksichtigen zu können.

Verstehen und Ernstnehmen von Personen funktioniert nur über diesen Weg des Hineinversetzens. Andererseits ist es ein Kennzeichen von Konfliktsituationen, dass Perspektivenübernahme nicht (mehr) gelingt bzw. aktiv unterbunden wird. Deshalb erscheinen Konflikte häufig unlösbar.

Empathie ermöglicht Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schüler in ihrer individuellen Situation wahrnehmen zu können und entsprechend individuell motivieren, fördern und unterstützen zu können.

**SICHERHEIT IM AUFTRETEN** meint,

- **Situationen, in denen man sozial exponiert ist, d.h. im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, souverän und ohne große innere Anspannung anzugehen sowie stimmig und authentisch auf die Rezipient\*innen zu wirken.**

Ein situativ adäquates Ausdrucksverhalten zeigt sich darin, dass eine gewisse Stimmigkeit zwischen nonverbalem (Körperhaltung und -bewegung, Gestik, Mimik) und paraverbalem (Stimme) Verhalten wahrgenommen werden kann, ohne, dass die im Fokus stehende Person übermäßig verkrampft, nervös oder aufgesetzt wirkt. Ein adäquates Ausdrucksverhalten erweckt den Gesamteindruck, dass man in Situationen, die mit öffentlicher Aufmerksamkeit verbunden sind, auf eine unangestregte Weise präsent sein kann.

Als Lehrerin oder Lehrer vor einer Schulklasse zu stehen, bedeutet, ständig vor Publikum agieren und sich zeigen zu müssen. Dabei stehen Lehrkräfte oftmals auch in unerwarteten oder mehrdeutigen Situationen im Fokus der Aufmerksamkeit. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass man nur

schwer vorhersehen kann, was passiert, und sie insofern schlecht planbar sind. Neben einem stimmigen Ausdrucksverhalten ist daher auch eine gewisse „Ungewissheitstoleranz“ eine wichtige Voraussetzung, um mit den Herausforderungen des vielschichtigen Geschehens in der Schule erfolgreich umgehen zu können und um in der Lehrerrolle akzeptiert und ernst genommen zu werden.

### FEEDBACKKOMPETENZ

Konstruktives Feedback ist ein wichtiges Instrument zur Steuerung von Lernprozessen und zur Unterstützung von Entwicklung. Die Fähigkeit konstruktives Feedback geben zu können, gehört zu den grundlegenden Kompetenzen, die Lehrkräfte erwerben müssen, um Schüler\*innen in ihrer Lernentwicklung unterstützen zu können.

Durch **konstruktives Feedback** kann eine Person mitteilen, wie sie das Verhalten eines Anderen wahrgenommen, aufgefasst und erlebt hat. Die feedbackgebende Person beobachtet Ausdruck und Verhalten der feedbackempfangenen Person (Verhaltensbeobachtung) und beschreibt es ihr, verbunden mit der eigenen gefühlsmäßigen Resonanz darauf (**Verhaltensbeschreibung und Gefühlsresonanz**).

**FEEDBACKKOMPETENZ** setzt die Fähigkeit voraus,

- **eigene innere Prozesse und Zustände (z.B. körperliche Empfindungen) und das Verhalten anderer Personen differenziert wahrnehmen zu können und**
- **und präzise und bewertungsfrei beschreiben zu können.**
- **Darüber hinaus die Fähigkeit, eine Beziehung zwischen beiden Ebenen (Verhalten von Interaktionspartnern – eigene innere Empfindungen) herstellen zu können.**

Die präzise und differenzierte **Wahrnehmung eigener innerer Prozesse und (Körper-) Empfindungen** sowie die **differenzierte Wahrnehmung und Beschreibung des Verhaltens anderer Personen** sind grundlegende Kompetenzaspekte, die erforderlich sind, um konstruktives Feedback geben zu können. Zur Feedbackkompetenz gehören noch weitere Facetten, wie z.B. wertschätzende Kommunikation, aktives Zuhören, Geduld, Wertschätzung.

**(SELBST-)REFLEXION** meint die Fähigkeit,

- **des bewussten, differenzierten und kritischen Nachdenkens über etwas oder jemanden.**

Es kann unterschieden werden zwischen:

- **REFLEXION (FREMDREFLEXION):** Diese bezieht sich auf andere Personen, Handlungen, Situationen oder (fiktive) Gegenstände.
- **SELBSTREFLEXION:** Diese bezieht sich auf die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Gefühle, Haltungen, Meinungen, Intentionen usw.

Eine Reflexion kann grundsätzlich sowohl gedanklich, mündlich oder schriftlich erfolgen. In Ausbildungs- oder beruflichen Kontexten wird Reflexion meist dazu genutzt, das eigene oder das Handeln anderer Personen oder erlebte Situationen differenziert zu betrachten, um ggf. Veränderungen im Sinne von Verbesserungen im Handeln der Personen vorzunehmen. Reflexionen können vor,

während oder nach einer Handlung bzw. einer erlebten Situation ausgeführt werden. Sie können allein oder gemeinsam mit Kolleg\*innen erfolgen (vgl. Wyss 2008).

Für (angehende) Lehrpersonen ist Selbstreflexion ein unverzichtbares Mittel zur (Weiter-)Entwicklung ihrer Kompetenzen. Erst, wenn eine Person den Blick auf sich selbst, die eignen Fähigkeiten, Gefühle, Haltungen usw. richtet und diese kennenlernt, weiß sie um ihre Ausgangssituation, den sogenannten Ist-Zustand. Der Ist-Zustand ist für Weiterentwicklungen wichtig und kann mit dem persönlichen Ziel, dem Soll-Zustand, abgeglichen werden. Aus der Differenz lassen sich Handlungsschritte ableiten, die zu einer Kompetenzentwicklung führen können.

## 9. Und nun? Kompetenzentwicklung eigenverantwortlich anbahnen

Wie Sie nun erfahren haben, sind Kompetenzen keine Persönlichkeitsmerkmale, deren Ausprägung zu Beginn des Studiums festgelegt und unveränderbar ist – zum Glück! Denn das heißt für Sie: **Kompetenzen können Sie im Laufe Ihres Studiums und auch darüber hinaus entwickeln, ausbauen und trainieren.** Die Entwicklung von Kompetenz wird in der Regel als aufeinander aufbauende Schritte gedacht (vgl. Jung 2010, S. 12, Keller-Schneider, Hericks 2011). Gemein ist den unterschiedlichen Modellen der folgende, bereits in Kapitel 4 aufgezeigte, Dreischritt:

1. **Schritt:** Anforderungen sowie relevante Kompetenzen, über die Sie verfügen sollten, kennenlernen (Was sollte ich eigentlich als Lehrperson können?)
2. **Schritt:** Vornehmen einer Standortbestimmung (Was kann ich schon, d.h. über welche Kompetenzen oder Kompetenzfacetten verfüge ich bereits?)
3. **Schritt:** Ziel(e) entwickeln (Was genau möchte ich können? Welche Kompetenzen oder Kompetenzfacetten möchte ich weiterentwickeln?)

## 10. Quellenhinweise

- Blömeke, S. (2004). Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki, & J. Wildt. (Hrsg.), *Handbuch Lehrerbildung* (S. 59–91). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Frey, A. (2008). *Kompetenzstrukturen von Studierenden in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung. Eine nationale und internationale Standortbestimmung*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik
- KMK (Kultusministerkonferenz) (2004/2005). Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften, *Zeitschrift für Pädagogik*, 51, 280–290
- Lehberger, R. (2012): Von der Eignungsreflexion zur Potenzialentwicklung. In: D. Bosse, H. Dauber, E. Döring-Seipel & T. Nolle (Hrsg.), *Professionelle Lehrerbildung im Spannungsfeld von Eignung, Ausbildung und beruflicher Kompetenz* (S. 59–66). Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Rothland, M. (2007). Soziale Unterstützung. Bedeutung und Bedingung im Berufsalltag von Lehrerinnen und Lehrern. In: M. Rothland. (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf? Modelle, Befunde, Interventionen* (S. 249-266). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Jung, E. (2010): *Kompetenzerwerb. Grundlagen, Didaktik, Überprüfbarkeit*. München: Oldenbourg Verlag
- Keller-Schneider, M.; Hericks, U. (2011): Forschungen zum Berufseinstieg. Übergang von der Ausbildung in den Beruf. In: Terhart, E.; Bennewitz, H. & Rothland, M. (Hrsg.): *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster u.a.: Waxmann Verlag, S. 296-313
- Wyss, C. (2008): *Zur Reflexionsfähigkeit und –praxis der Lehrperson*. In: *Bildungsforschung*, 5 (2), S. 1-15

## 11. Weiterführende Literatur

- Bosse, D., Dauber, H., Döring-Seipel, E. & Nolle, T. (2012). *Professionelle Lehrerbildung im Spannungsfeld von Eignung, Ausbildung und beruflicher Kompetenz*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Döring-Seipel, E. & Seip, M. (2016). Projekt „Psychosoziale Basiskompetenzen“: Standortbestimmung und Selbstprofessionalisierung. In A. Boeger (Hrsg.) *Eignung für den Lehrerberuf: Auswahl und Förderung*. Berlin: Springer Verlag
- Rothland, M. (2010). Soziale Kompetenz: angehende Lehrkräfte, Ärzte und Juristen im Vergleich. *Zeitschrift für Pädagogik*, 56(4), 582-603