



10 Jahre nach der Potsdamer Lehrerstudie – eine Bilanz

Uwe Schaarschmidt
COPING (bei Wien)



Gliederung

1. Das AVEM-Konzept als Grundlage
2. Analyse der Beanspruchungsverhältnisse mittels AVEM
3. Eine erste Schlussfolgerung: Eignung frühzeitig erkennen und fördern
4. Eine zweite Schlussfolgerung: Schulen konkret unterstützen - das Programm *Denkanstöße!*
5. Vorläufiges Fazit



1. Das AVEM-Konzept als Grundlage

Es steht außer Frage, dass Lehrerinnen und Lehrer einen sehr anstrengenden Beruf ausüben. Das betrifft speziell die psychischen Belastungen, die ihr Arbeitsalltag mit sich bringt.

Beginnend mit der Potsdamer Lehrerstudie befassen wir uns seit Jahren mit der Beanspruchungssituation in diesem Beruf. Als die entscheidenden Indikatoren des Beanspruchungserlebens dienen uns dabei die Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens. Sie ermitteln wir mittels des Verfahrens AVEM, das das Zueinander von Merkmalen des Engagements, der Widerstandsfähigkeit und der berufsbegleitenden Emotionen erfasst.

(Lit.: Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2008). Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster, Verlag Pearson.)

Aufbau des AVEM

Engagement

1. Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabungsbereitschaft
4. Perfektionsstreben

Widerstandskraft

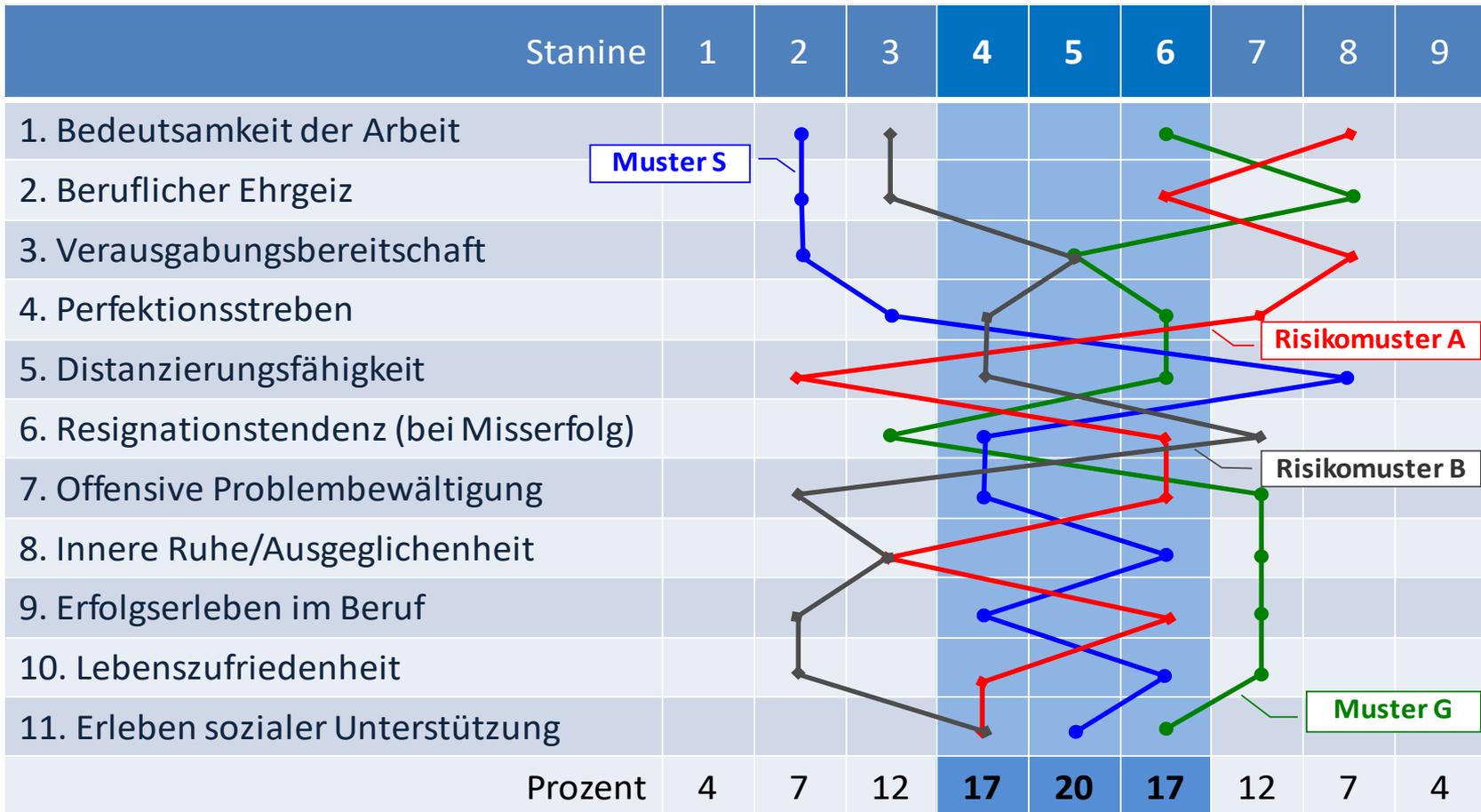
5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe/
Ausgeglichenheit

Emotionen

9. Erfolgserleben im Beruf
10. Lebenszufriedenheit
11. Erleben sozialer Unterstützung

Es können 4 Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit identifiziert werden.

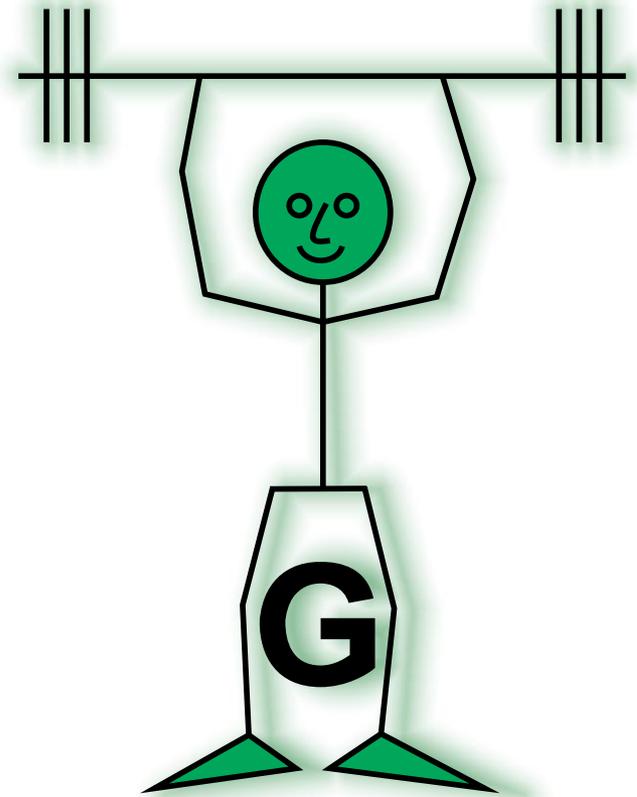
4 Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



4 Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit

Muster G

gesund und leistungsbereit:
hohes, jedoch nicht
überhöhtes Engagement,
verbunden mit
Widerstandsfähigkeit und
Wohlbefinden



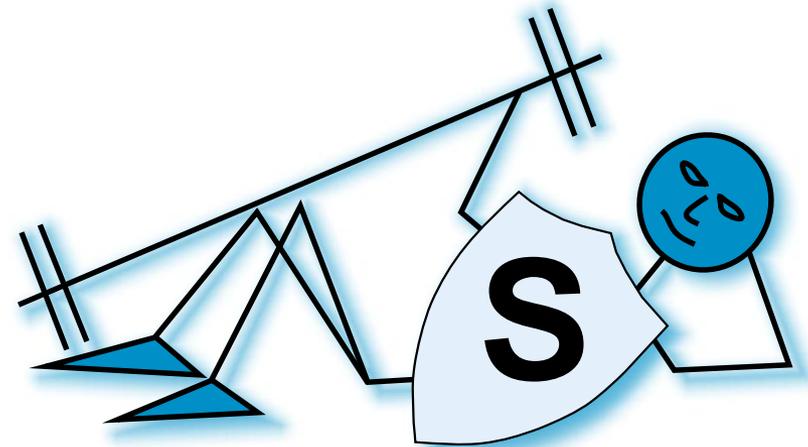
4 Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit

Muster S

sich schonend, vor Belastung schützend; geringes Engagement bei Widerstandsfähigkeit und (relativem) Wohlbefinden

Zur Beachtung:

Geringes Engagement weist häufig auf Rückzug aus unbefriedigenden Arbeitsverhältnissen hin!

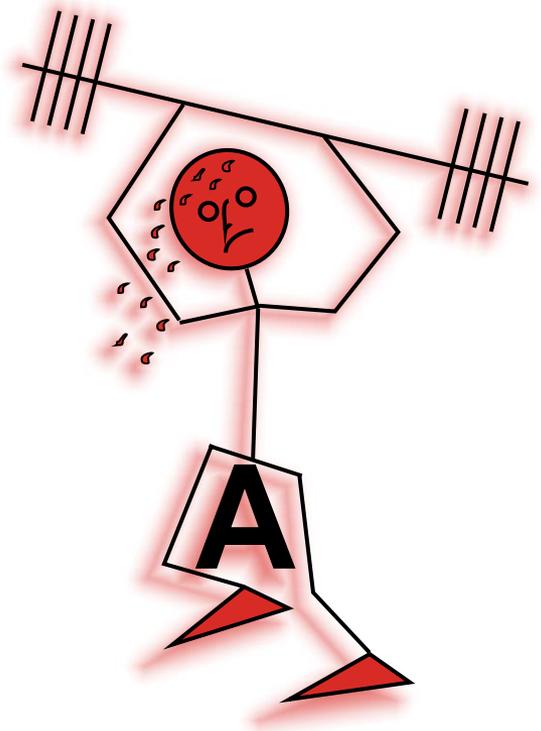


4 Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit

Risikomuster A

überhöhtes Engagement bei
Einschränkungen in der
Widerstandsfähigkeit und im
Wohlbefinden, Erholungsunfähigkeit

„Gratifikationskrise“

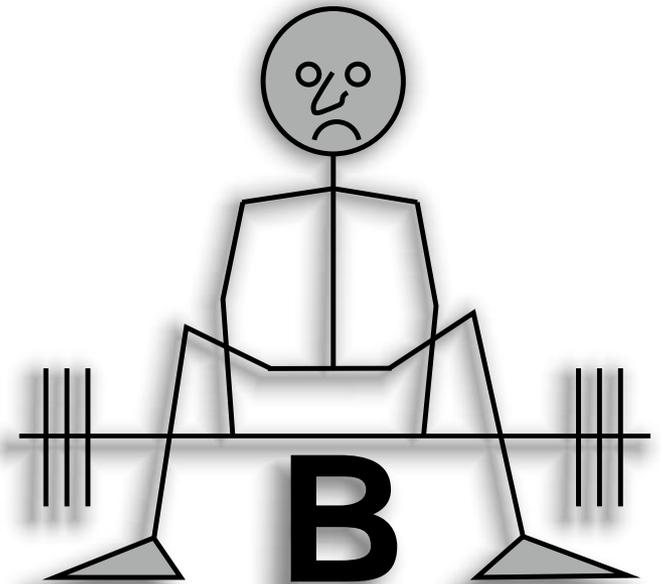


4 Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit

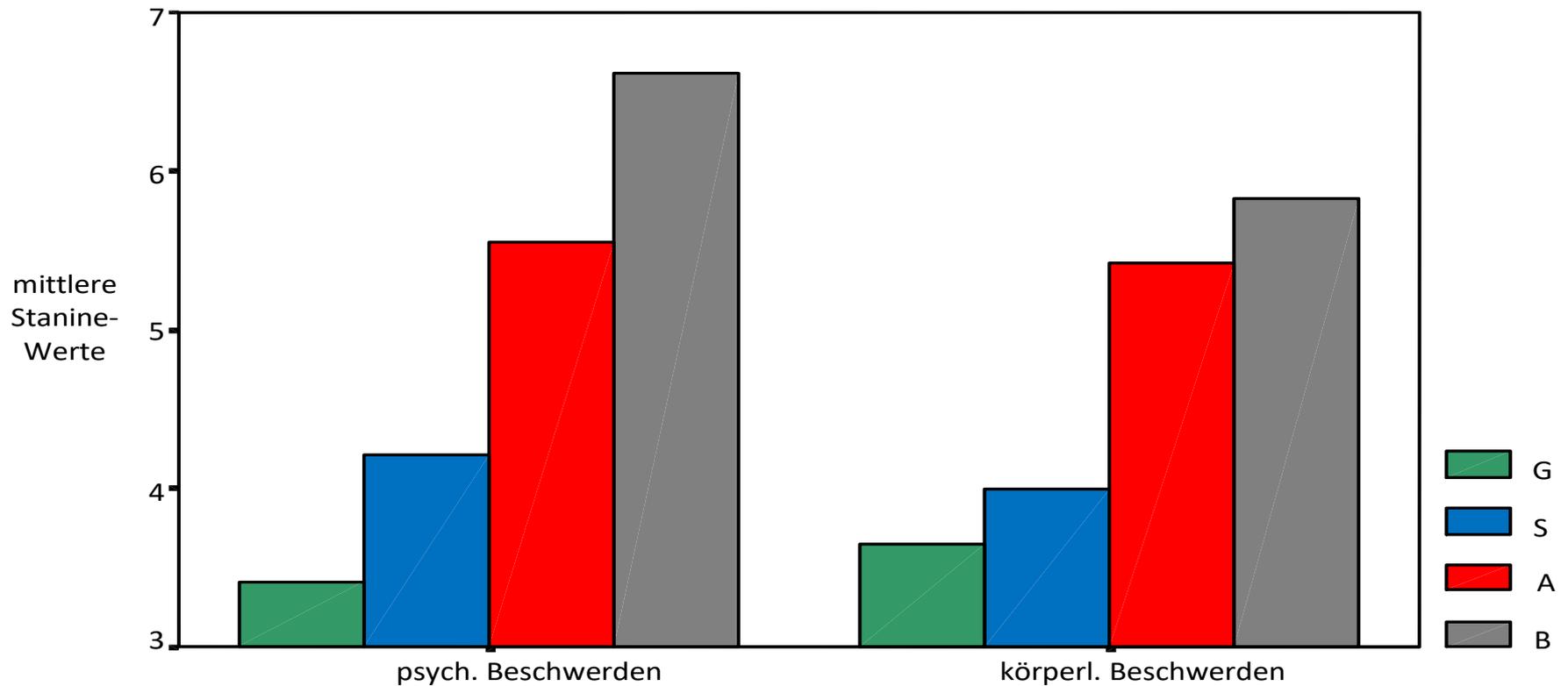
Risikomuster B

verringertes Engagement bei
deutlichen Einschränkungen in der
Widerstandsfähigkeit und im
Wohlbefinden, Resignation,
chronische Erschöpfung

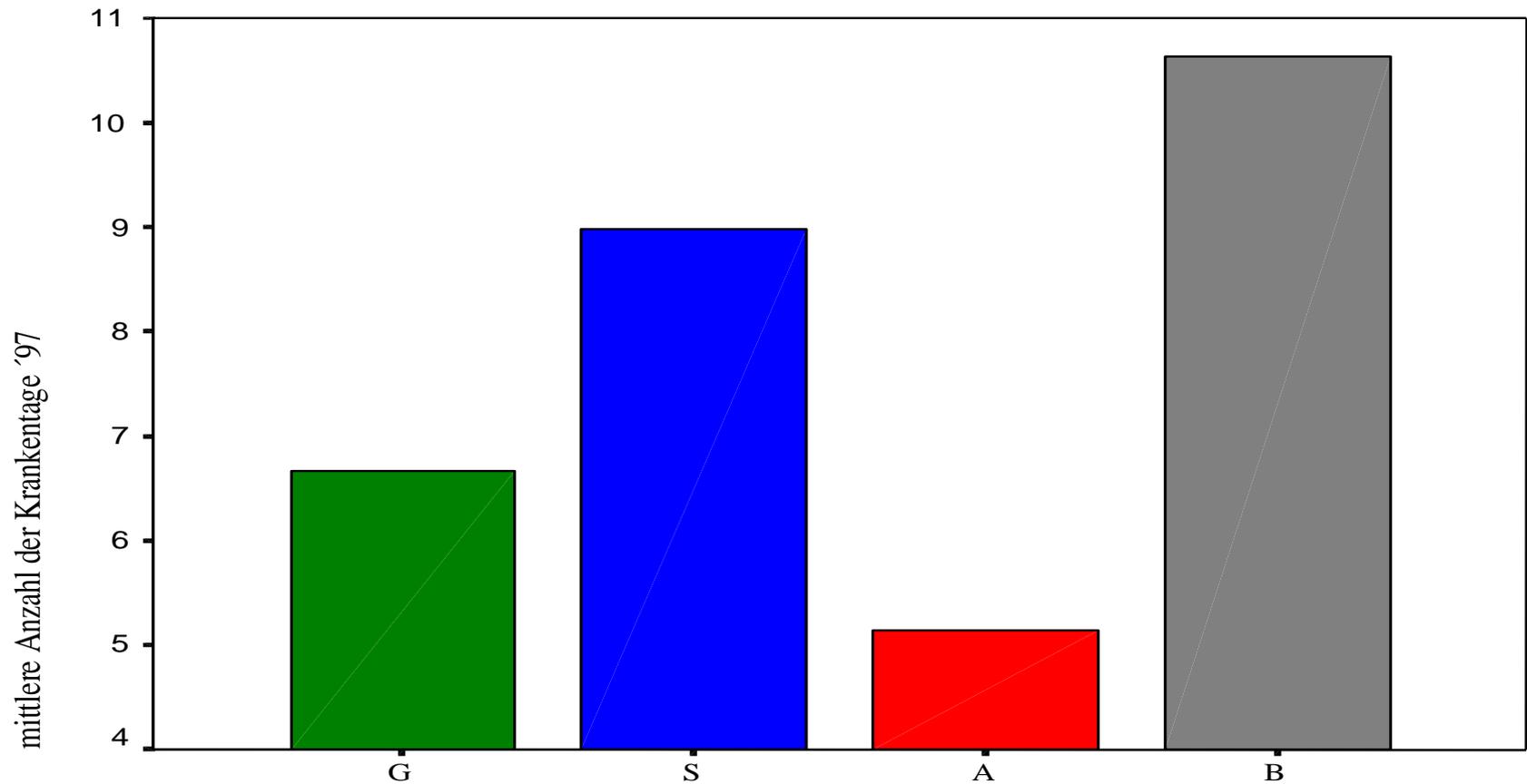
„Burnout“



Beschwerden im Zusammenhang mit den Mustern



Zahl der Krankentage im Zusammenhang mit den Mustern





Lehrerverhalten im Zusammenhang mit den Mustern

Im Schülerurteil heben sich Lehrkräfte des Musters G vor allem ab durch ...

- stärkere Förderung der kognitiven Selbständigkeit
- gerechteres Verhalten
- größeres Interesse an den Schülerbelangen
- angemesseneres Interaktionstempo

(nach Klusmann u.a., 2006)

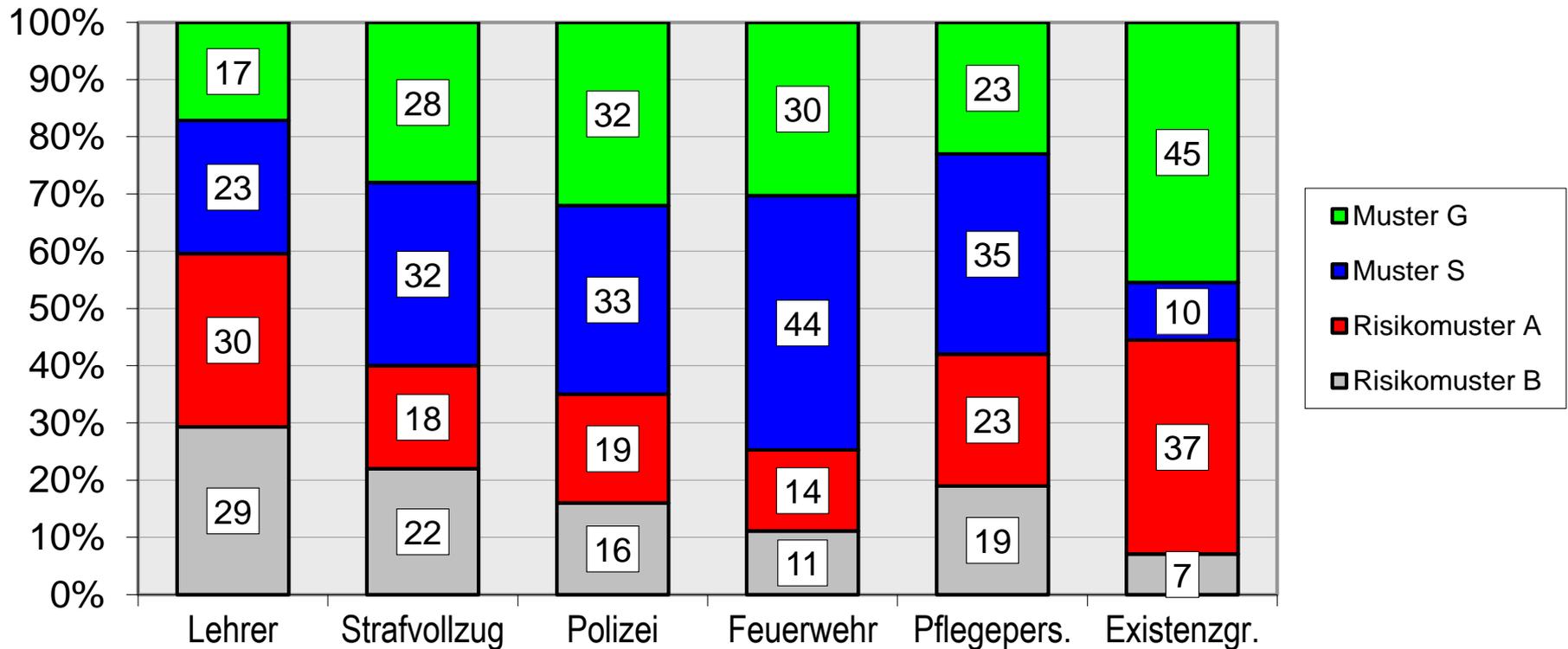


2. Analyse der Beanspruchungsverhältnisse mittels AVEM

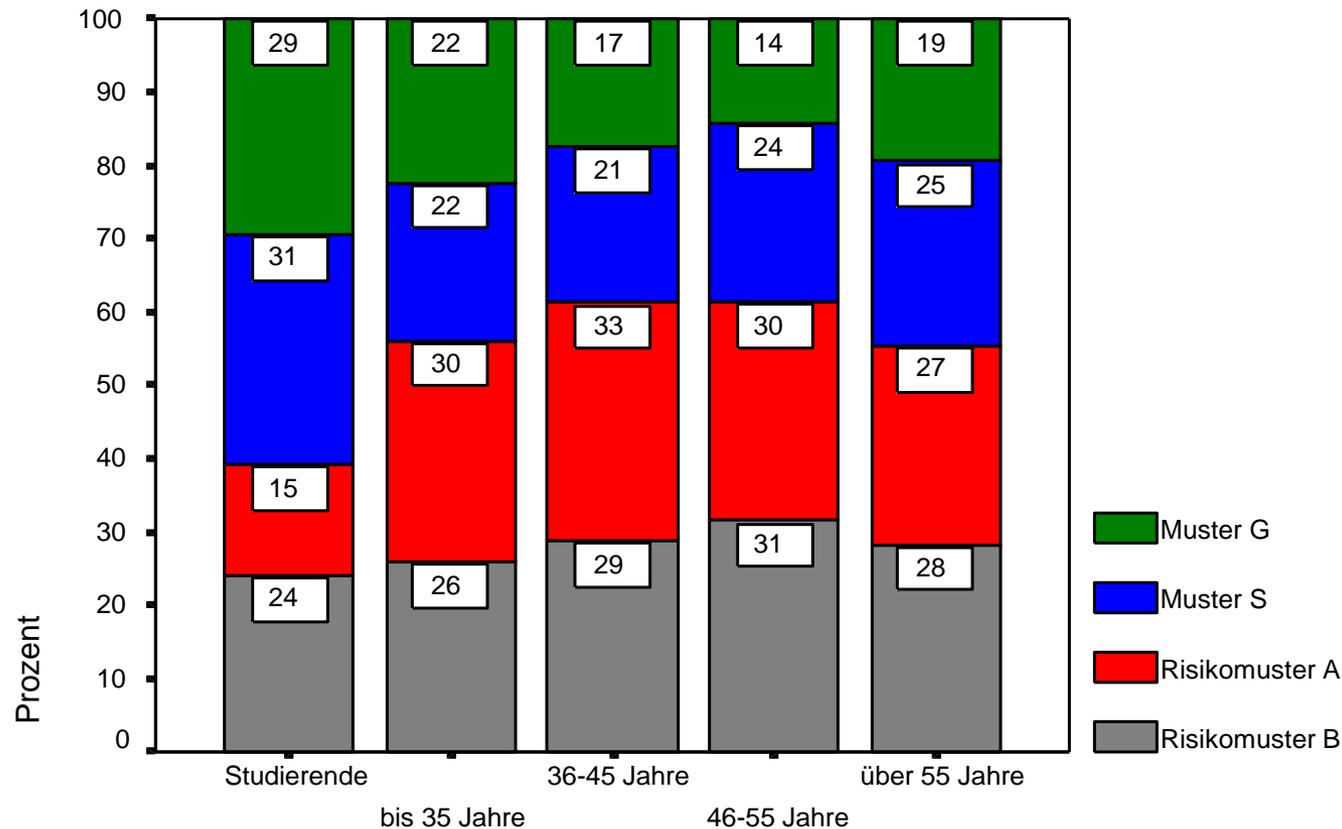
Die Musterkonstellation erweist sich im Lehrerberuf als besonders problematisch. Dabei ist vor allem der relativ hohe Anteil des Risikomusters B und der geringe Anteil des erstrebenswerten Musters G hervorzuheben. Heutige Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich der B-Anteil nicht verringert und der G-Anteil nicht erhöht hat.

Veränderungen lassen sich dagegen für die Muster S und A feststellen. Für ersteres ist ein Anstieg, für letzteres eine Abnahme zu verzeichnen. Diese Entwicklung gilt vorrangig für die jüngeren Lehrkräfte.

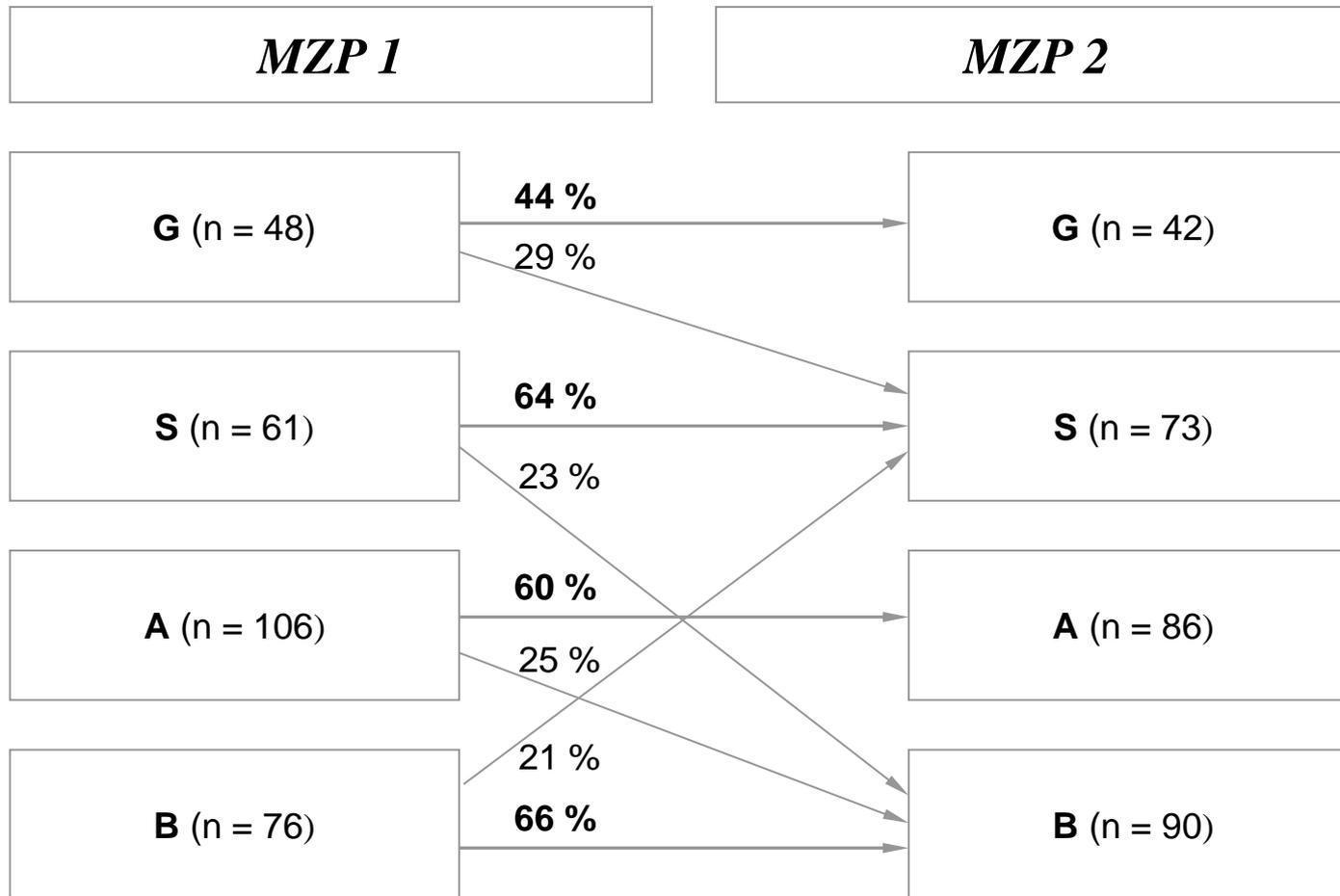
Muster im Berufsvergleich



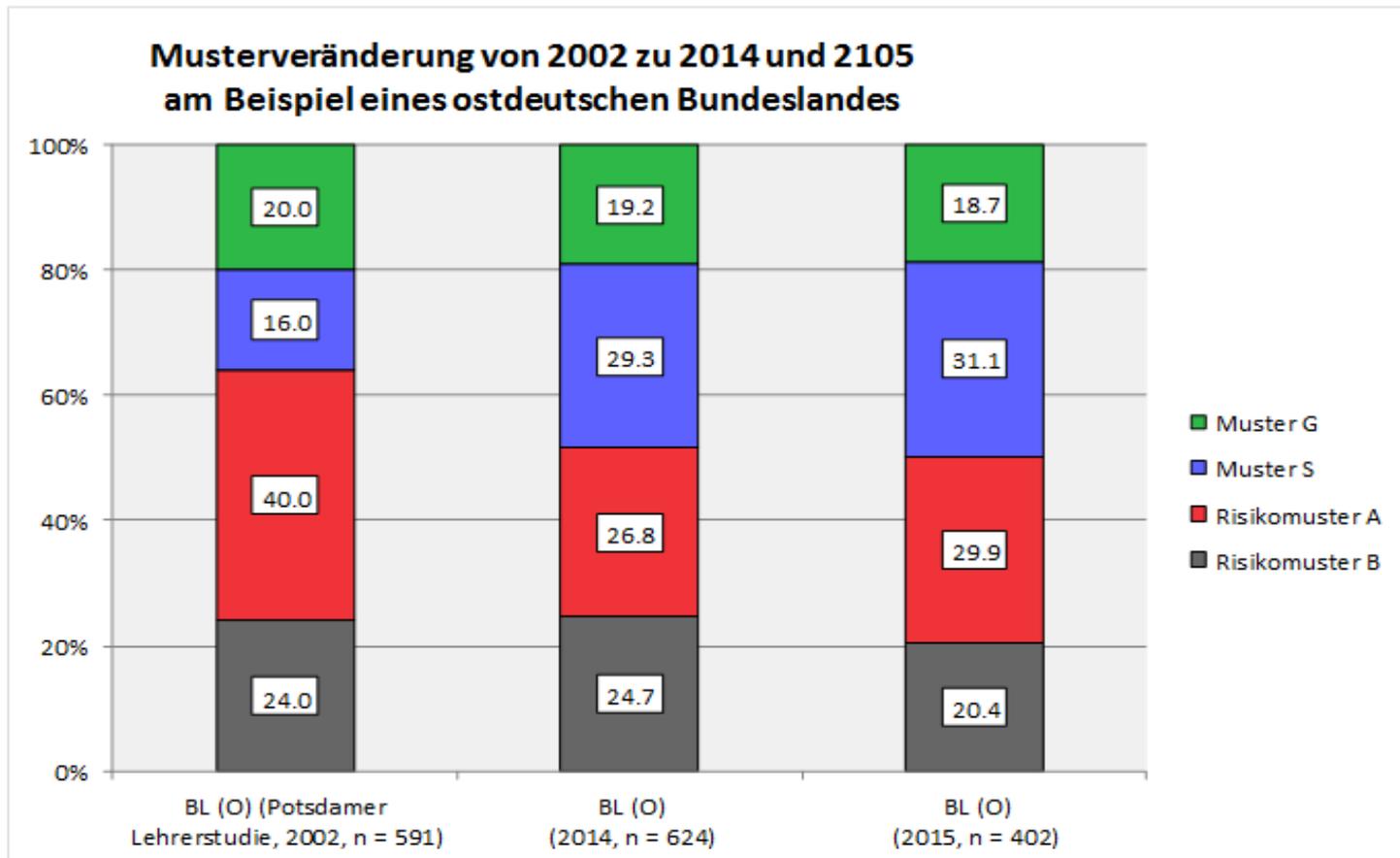
Musterverteilung bei den Lehrkräften im Altersvergleich



Veränderung in den Mustern (Längsschnitt)



Trend der Musterveränderungen seit der Potsdamer Studie





3. Eine erste Schlussfolgerung: Eignung frühzeitig erkennen und fördern

Besonderen Wert legen wir auf diagnostische Methoden, die der Selbsterkenntnis bzgl. der persönlichen Eignungsvoraussetzungen und des Entwicklungsbedarfs dienen (Fragebogen FIT-L, Assessment Center). Darauf aufbauend wird das Trainingsprogramm *Stärkung für die Schule* angeboten.

(Lit.: Schaarschmidt, U., Kieschke, U. & Fischer, A.W. (2016). Lehrereignung. Voraussetzungen erkennen – Kompetenzen fördern – Bedingungen gestalten. Verlag Kohlhammer.)



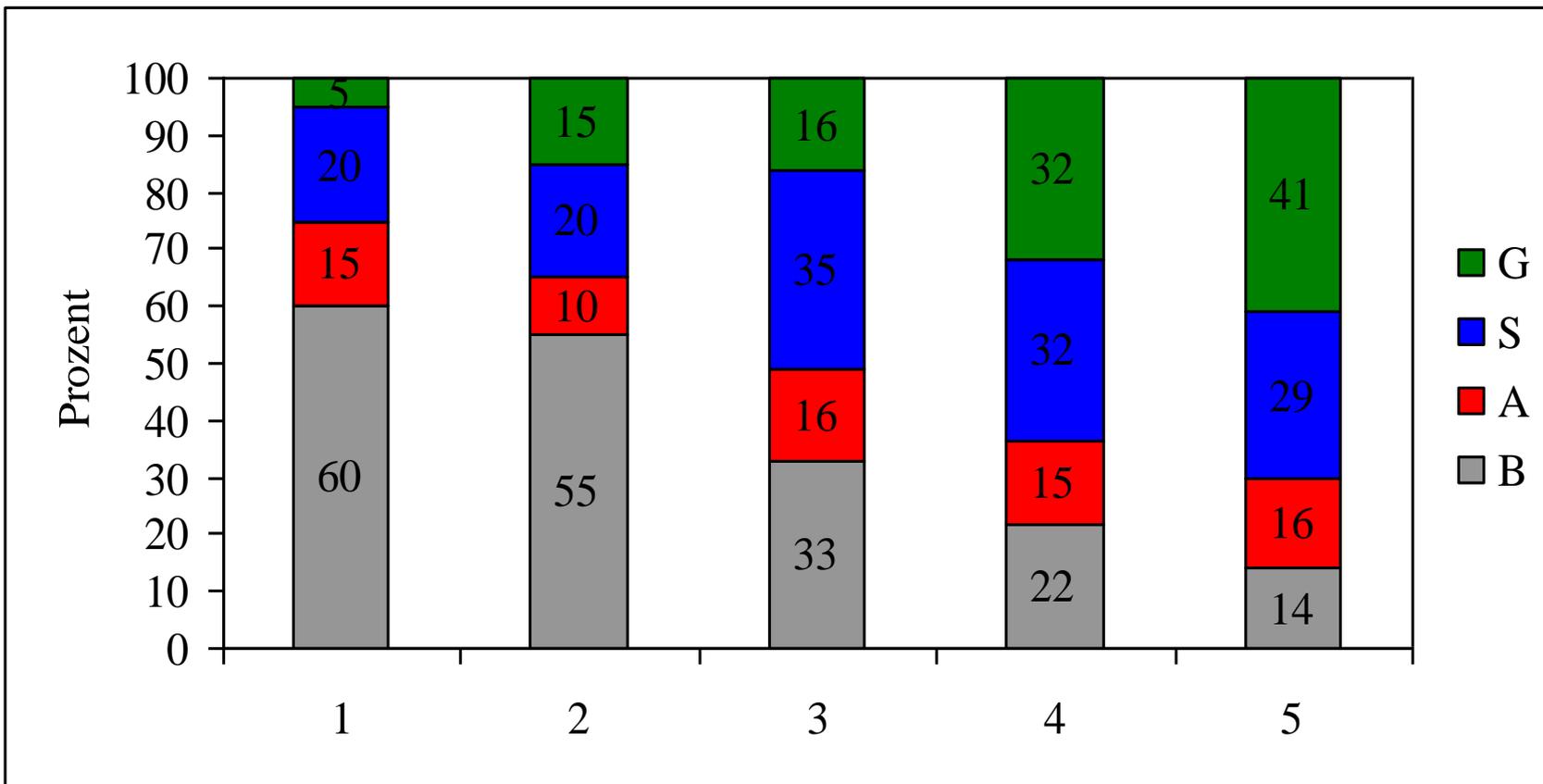
Auch im Interesse der Lehrergesundheit auf Eignung achten!

Wilhelm von Humboldt:

*Nie ist das menschliche Gemüt heiterer
gestimmt, als wenn es seine richtige Arbeit
gefunden hat.*

Muster bei Lehramtsstudierenden und Selbsteinschätzung zur richtigen Berufswahl

1: sehr unsicher, 5: sehr sicher





Unsere Beiträge

- Reflexionsmöglichkeiten schaffen: FIT-L(R), AC
- handlungs- und situationsnahes Lernen ermöglichen:
Training Stärkung für die Schule!

Eignung ist nichts Statisches, ist auch entwickelbar!

Das online-Verfahren FIT-L(R)

(s. www.coping.at)

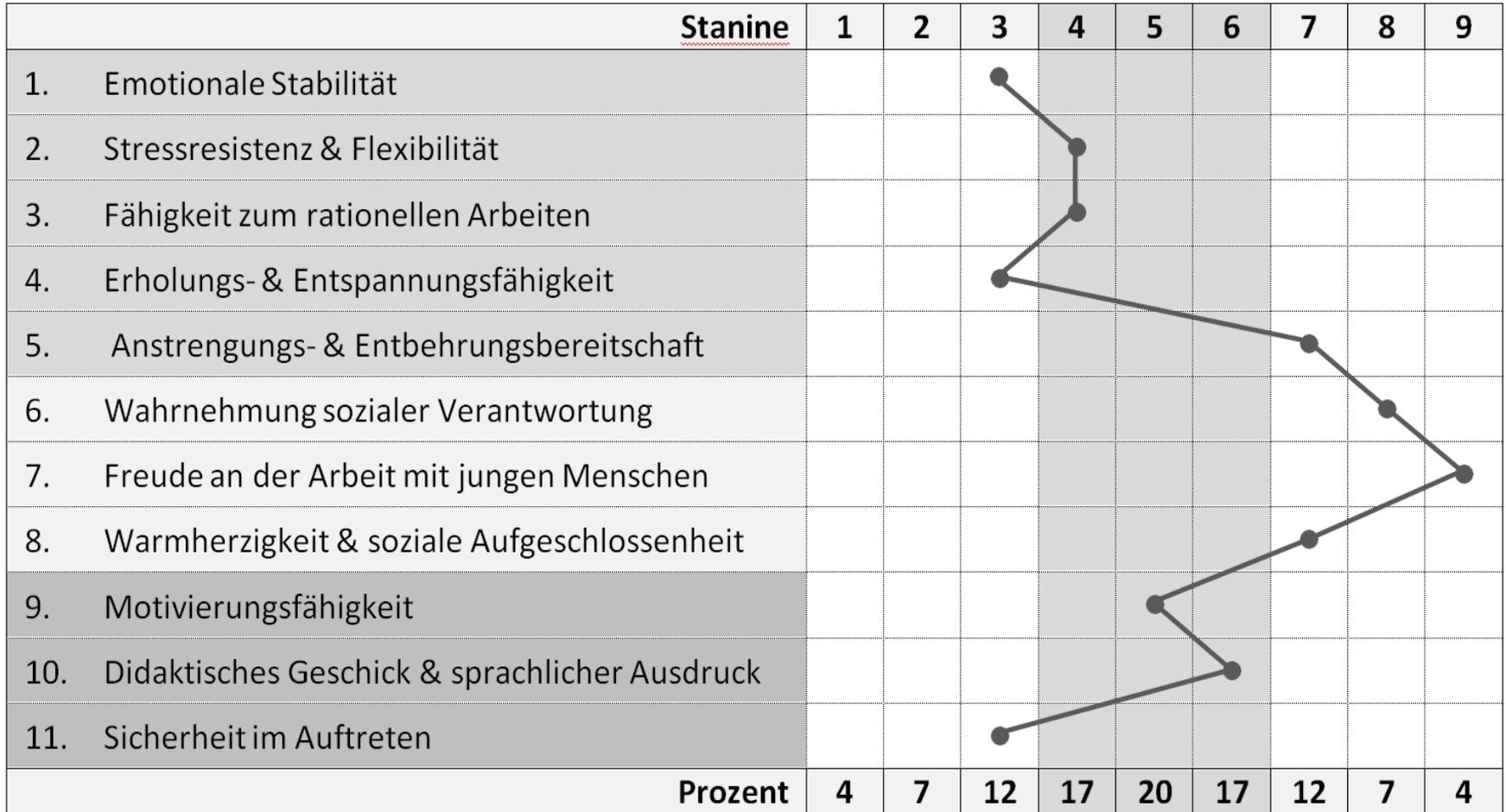


Susanne Faust, Uwe Schaarschmidt & Andreas W. Fischer



Selbsteinschätzung einer Abiturientin

3 Bereiche: 1. Widerstandskraft und Bewältigungsverhalten, 2. sozial-emotionales Engagement, 3. grundlegende Fähigkeiten für wirksames pädagogisches Auftreten





ASSESSMENT CENTER

Beobachtung der Teilnehmer/innen in simulierten, für den Lehrerberuf relevanten Anforderungssituationen.

Einschätzung unter drei Aspekten:

- *Ausdrucksverhalten*: Aktivität, Lebendigkeit und Lockerheit im Auftreten, Klarheit und Flüssigkeit der Sprache, Ausdrucksfähigkeit bei mündlichen und schriftlichen Äußerungen
- *Gesprächsverhalten*: Einstellung auf die jeweiligen Kommunikationspartner, Geschick in der Gesprächsführung, Sensibilität und soziales Gespür, Sicherheit und Selbstbehauptung
- *Problemlöseverhalten*: Verstehen der jeweiligen Aufgabenstellung, problemangemessene Analyse und Strukturierung, Treffsicherheit und Verständlichkeit in den Argumenten und Erklärungen.

Anlage i.S. eines Sinne eines Förder-Assessment-Centers: Die Ergebnisse führen (in der Regel) nicht zu Eignungsauswahl, sondern sie zeigen vor allem Entwicklungsbedarf und –möglichkeiten auf.



Training *Stärkung für die Schule!*

30-stündiges Gruppentraining zur Kompetenzförderung unter 2 Aspekten:
Umgang mit der eigenen Person (Selbstmanagement) und Umgang mit
anderen (Kommunikation)

1. Selbstmanagement

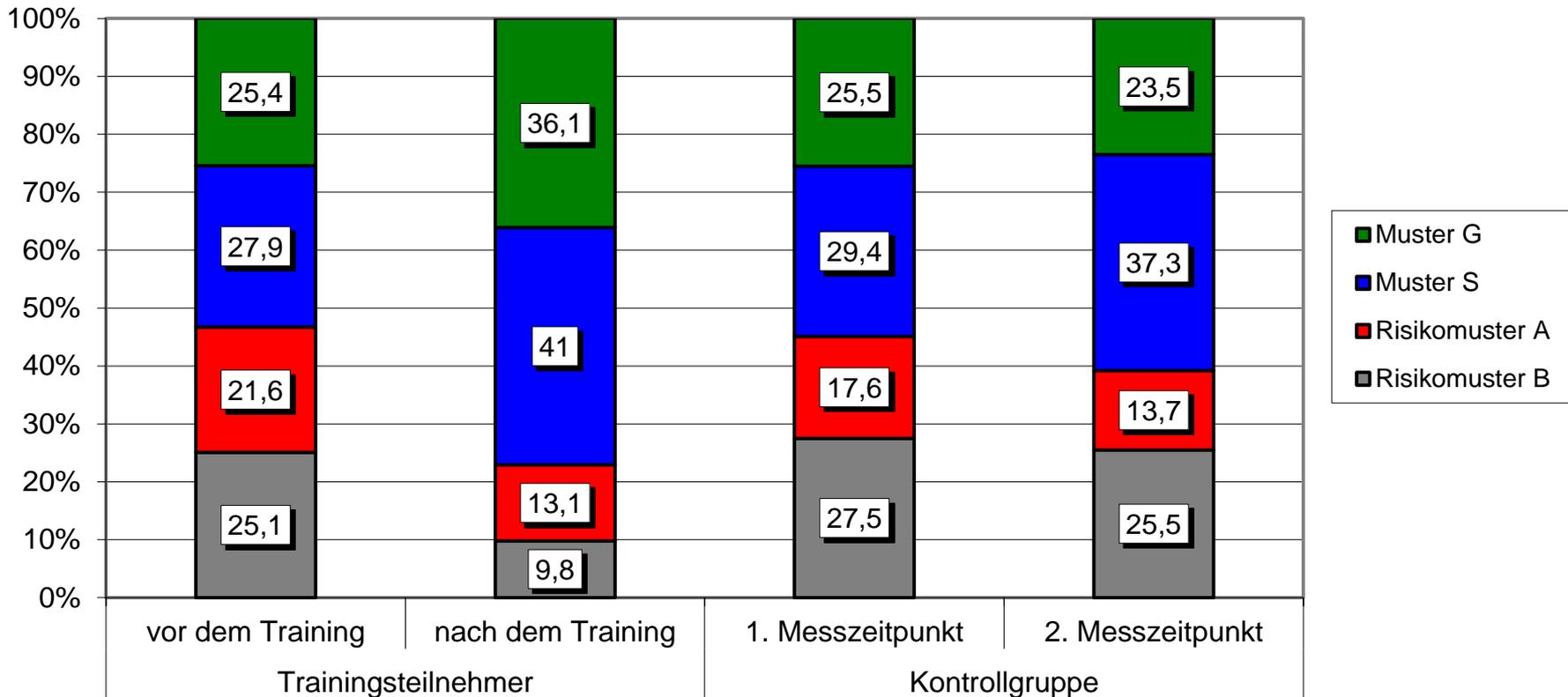
- Probleme im Beruf offensiv angehen
- persönliche Arbeits- und Zeitorganisation verbessern
- berufliche Ziele setzen
- berufsbezogenes Selbstverständnis klären
- Entspannung lernen

2. Kommunikation

- Grundlagen
- schwierige kommunikative Situationen bewältigen
- Gespräche führen

Musterverteilung vor dem Training und 6 Monate danach (Studierende)

(Vergleich von Trainings- und Kontrollgruppe)





4. Eine zweite Schlussfolgerung: Schulen vor Ort unterstützen – das Programm *Denkanstöße!*

Den Leitungen und Kollegien der Schulen stellen wir das Programm *Denkanstöße!* zur Verfügung. Es ermöglicht eine Analyse der Beanspruchungssituation jeder einzelnen Lehrkraft und des Kollegiums im Ganzen. Als Instrumente kommen neben AVEM eine Beschwerdenliste sowie ein Arbeitsbewertungscheck (ABC-L) zum Einsatz (zusammengefasst im Inventar IEGL). Das Programm liefert Aussagen i.S. der (von den Schulen geforderten) Gefährdungsanalyse, geht aber über diese hinaus, indem es auch und vor allem dem Aufdecken von Ressourcen dient. Die Schlussfolgerungen münden in bedingungs- und personenbezogene Maßnahmen (Arbeits- und Organisationsgestaltung, Beratung, Coaching und Training).

(Lit.: Schaarschmidt, U./Fischer, A. W. (2013). Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken. Ein Unterstützungsprogramm für Kollegium und Leitung. Beltz-Verlag.)



Bereitstellung des Programms *Denkanstöße!*

Zwei Bestandteile:

- Analyse mittels IEGL
(Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf)
- Gestaltungs- und Fördermaßnahmen
(aufbauend auf den Ergebnissen von IEGL)

(www.ichundmeineschule.de)



Analyse mittels IEGL

1. Personenbezogene Analyse

- AVEM
- ergänzend: BESL (Beschwerdenliste)

2. Bedingungsbezogene Analyse

- ABC-L (Arbeitsbewertungscheck für Lehrkräfte)



Beschwerdenliste (BESL)

ergänzend zu AVEM: Erfassung von Belastungssymptomen

Selbsteinschätzung zu 5 Bereichen:

1. Herz-Kreislauf- und vegetative Beschwerden
2. Emotionale Beeinträchtigungen
3. Schlafstörungen
4. Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen
5. Erschöpfungszustände



ABC-L: Arbeitsbewertungscheck für Lehrkräfte

ABC-L gibt Auskunft über die **Stärken und Schwächen in den Arbeitsverhältnissen einer Schule** in Bezug auf

- die Bewältigung der pädagogischen Anforderungen,
- die organisatorischen und sachbezogenen Bedingungen,
- die sozialen Beziehungen

(insgesamt 15 Bereiche, 69 Einzelmerkmale)

ABC-L: schafft Vergleichsmöglichkeiten (über schulformspezifische Normen)



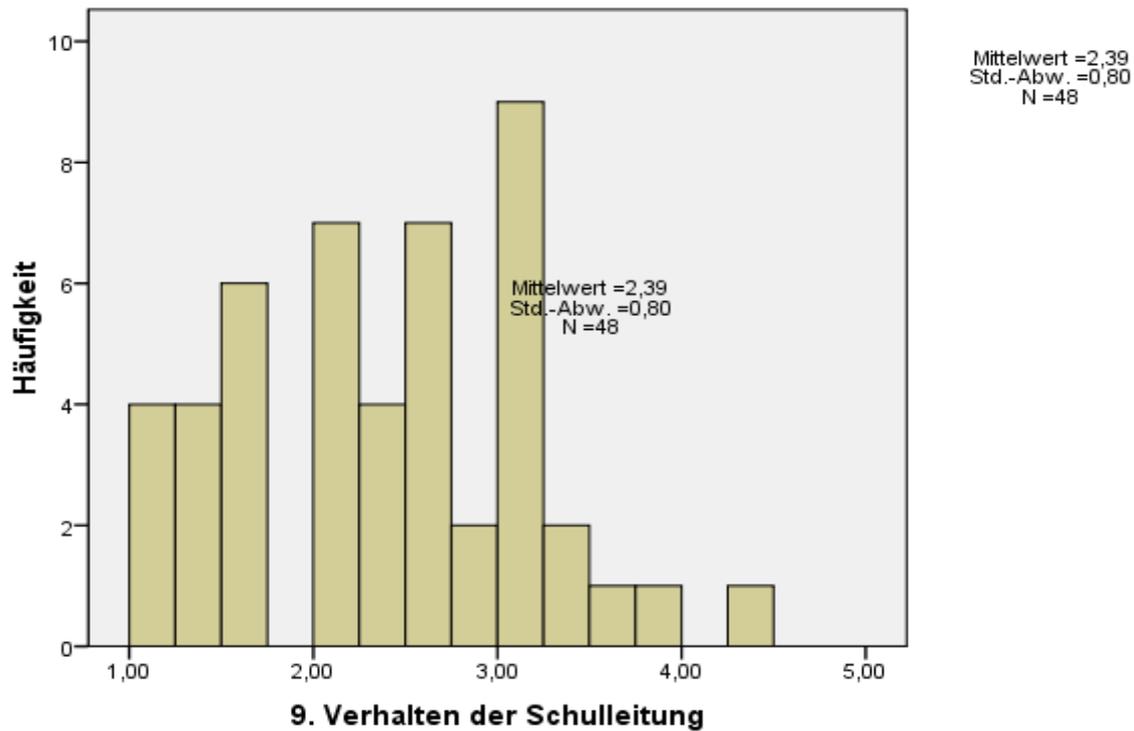
ABC-L Beispiel „Klima im Kollegium“

| 8. Wie sehr trifft es zu, dass im Kollegium ... | trifft völlig zu | trifft überwiegend zu | trifft teils-teils zu | trifft überwiegend nicht zu | trifft überhaupt nicht zu |
|--|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 30. ein offenes und vertrauensvolles Klima besteht? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. gegenseitige Unterstützung erfolgt? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. entlastende Gespräche möglich sind? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. gemeinsame Normen und Ziele verfolgt werden? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. Probleme und Schwierigkeiten offen angesprochen werden können? | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Bereich | Merkmal | Stanine-Werte | | | | | | | | |
|--|---|---------------|---|----|----|----|----|----|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| A. Arbeit mit Schülern und Eltern | 1. Unterrichten | | | | | ○ | | | | |
| | 2. Außerunterrichtliche Arbeit mit Schülern | | | ○ | | | | | | |
| | 3. Verhalten der Schüler | | | | | | | ○ | | |
| | 4. Verhalten der Eltern | | | | | | | | ○ | |
| | 5. Gespräche mit Eltern | | | | | ○ | | | | |
| B. Organisation und Kooperation | 1. Verhalten der Schulleitung | | | ○ | | | | | | |
| | 2. Offizielle Zusammenkünfte im Kollegium | ○ | | | | | | | | |
| | 3. Klima im Kollegium | | | | | ○ | | | | |
| | 4. Arbeitsorganisation in der Schule | | | ○ | | | | | | |
| | 5. Schulkultur | | | ○ | | | | | | |
| | 6. Möglichkeiten der Fort- & Weiterbildung | | | | | ○ | | | | |
| C. Äußere Arbeitsbedingungen | 1. Räumliche Bedingungen | | | ○ | | | | | | |
| | 2. Arbeitshygienische Bedingungen | | | ○ | | | | | | |
| | 3. Bereitstellung von Arbeitsmitteln | | | | | ○ | | | | |
| D. Schulbezogene Arbeit zu Hause | | | | ○ | | | | | | |
| | | 4 | 7 | 12 | 17 | 20 | 17 | 12 | 7 | 4 |
| | | Prozent | | | | | | | | |

Verteilung der Einschätzungen prüfen!

9. Verhalten der Schulleitung





Nach der Analyse: Gestaltungs- und Fördermaßnahmen

1. Schlussfolgerungen für die **Arbeits- und Organisationsgestaltung**
(von Leitung und Kollegium selbst zu ziehen und umzusetzen)
2. **Maßnahmen individueller Förderung**
(setzen externe Unterstützung voraus)



Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

Auf der Grundlage der IEGL-Ergebnisse diskutieren Leitung und Kollegium mögliche Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse an der Schule und legen dafür geeignete Maßnahmen fest.

Am häufigsten erörterte Fragen:

Wie gelingt es uns ...

- die Mitsprache und Mitgestaltung aller zu erreichen?
- übermäßigen Druck durch ein Zuviel an Aufgaben zu vermeiden?
- den Unterrichtstag auch unter dem Aspekt der Beanspruchung günstiger zu gestalten?
- ein Klima sozialer Unterstützung zu schaffen?



Förderung durch persönliche Beratung

Mit diesem Angebot sollen vor allem Personen mit erhöhtem Belastungserleben (Muster A und B) unterstützt werden.

Die Beratung dient...

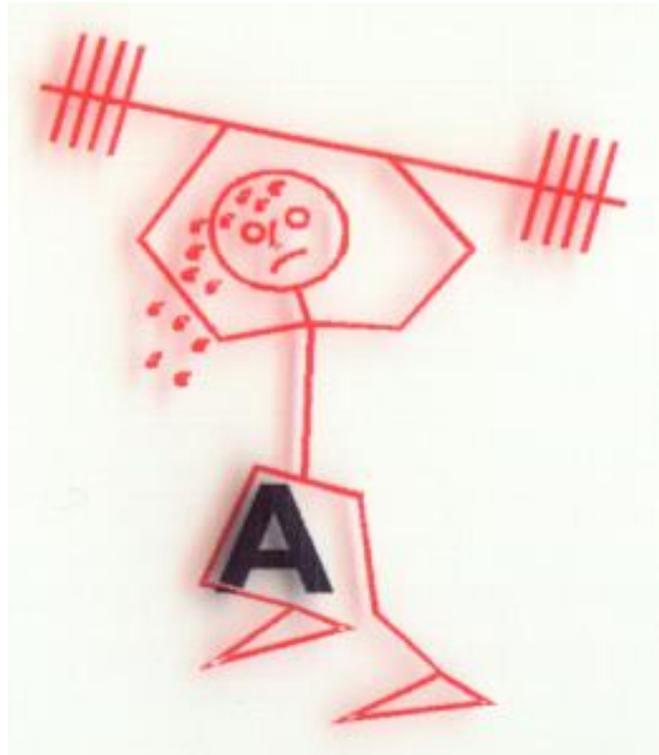
- dem Nachdenken über anzustrebende Veränderungen,
- der Einleitung von Veränderungsschritten.
- der Auseinandersetzung mit der persönlichen Beanspruchungssituation (Ursachenanalyse)

Wichtig dabei: Betonung der Eigenverantwortung!

Konzept der „Lösungsorientierten Beratung“

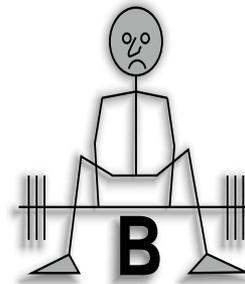
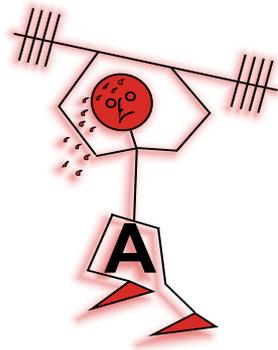


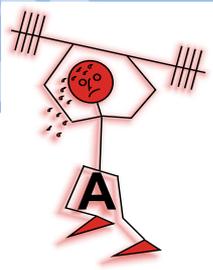
Ein Fallbeispiel: Herr A



Wichtig für Leitung und Kollegium:

Wie lassen sich im Schulalltag Risikomuster erkennen und beeinflussen?

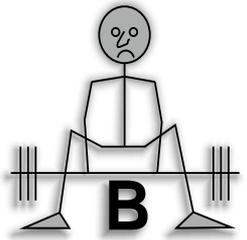




So erkennen Sie die Tendenz zum Muster A:

Eine Kollegin/ein Kollege ...

- gehört regelmäßig zu den Letzten, die die Schule am Unterrichtstag verlassen,
- dürfte sich kaum einen arbeitsfreien Feierabend gönnen,
- ist stets zur Stelle, wenn es um zusätzliche Aufgaben geht,
- scheint immer unter „Dampf“ zu stehen, macht sich und anderen Druck,
- hebt sich das Kranksein für die Ferien auf.



Und so erkennen Sie die Tendenz zum Muster B:

Eine Kollegin/ein Kollege ...

- gehört meist zu denen, die zuletzt kommen und zuerst gehen,
- hat offenkundig Probleme mit der Disziplin und der Lernbereitschaft der Schüler,
- zeigt wenig Interesse und Beteiligung an den schulischen Belangen,
- zieht sich mehr und mehr in die Einsamkeit zurück,
- lässt zunehmend Anzeichen von Lustlosigkeit, Erschöpfung und Resignation erkennen.



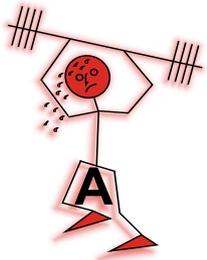
Was können Sie tun?

Entscheidend ist das rechtzeitige persönliche Gespräch!

Im Gespräch sollten Sie...

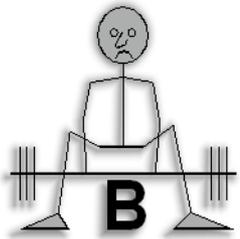
- der Kollegin/dem Kollegen Ihre Beobachtungen mitteilen,
- mit ihr/ihm gemeinsam die Situation erörtern und über Wege der Problembewältigung nachdenken,
- Unterstützung anbieten, wo immer das machbar und angemessen ist (nicht entmündigen!).

Und wie kann Ihre weitere (musterspezifische) Unterstützung aussehen?



Bei der Tendenz zu Muster A:

- Aufgabenpensum prüfen, auf Aufgabenteilung und Kooperation Einfluss nehmen,
- Ansprüche und Erwartungen hinterfragen,
- sozial unterstützen (Anerkennung, Wertschätzung),
- erhöhte Verausgabungsbereitschaft nicht ausnutzen.



Bei der Tendenz zu Muster B:

- ggf. für Entlastung sorgen,
- soziale Unterstützung fördern,
- Möglichkeiten weiterer Kompetenzentwicklung schaffen,
- bei fortgeschrittener Resignation: zur Inanspruchnahme professioneller Hilfe ermutigen.

5. Vorläufiges Fazit



- Noch immer besteht für Lehrerinnen und Lehrer eine problematische Beanspruchungssituation.
- Soweit sich Veränderungen abzeichnen, steht die Rücknahme des beruflichen Engagements im Vordergrund.



- Die Sensibilität und Aufgeschlossenheit für das Thema haben sich erhöht.
- Es gibt eine Reihe konkreter Unterstützungsangebote, deren Umsetzung langsam, aber stetig vorangeht . Hier sind Schulpsychologen als Verbündete dringend gefragt!



Literatur

Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes*. Weinheim: Beltz.

Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (Hrsg.) (2007). *Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer*. Weinheim: Beltz.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2013). *Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken. Ein Unterstützungsprogramm für Kollegium und Leitung*. Weinheim: Beltz.

Schaarschmidt, U., Kieschke, U. & Fischer, A. W. (2016). *Lehrereignung. Voraussetzungen erkennen, Kompetenzen fördern, Bedingungen gestalten*. Stuttgart: Kohlhammer.