

KOMPETENZMODELL „SOVERÄN FÜHREN“

Domänen werden als Bestimmungsdimensionen verstanden, die das Handeln definieren. Führung erfordert den Umgang mit Ungewissheit, Komplexität und sozialer Dynamik, den Umgang mit Differenz, Kooperation und Beteiligung sowie die Selbstreflexion der Muster, Präferenzen und Stile. Unser Modell des Führens setzt sich aus vier vernetzten Kompetenzen zusammen. Es umfasst vier einzelne Kompetenzfelder, die für gelingende Interventionen zusammenwirken und sich gegenseitig bedingen:

1. **Souverän agieren, ganz gleich was kommt**
2. **Unproduktive Atmosphären in produktive verwandeln**
3. **Bedürfnisse erkennen und Störungen als Potenziale nutzen**
4. **Muster und ihre Wirkungen erkennen und ändern**

Es beginnt mit der Kompetenz, souverän zu agieren – ganz gleich was kommt und setzt sich fort mit der Fähigkeit, unproduktive Atmosphären in produktive zu verwandeln. So wird es möglich, die Bedürfnisse der Menschen zu erkennen und Störungen oder Irritationen als Potenziale zu nutzen. Im Kontakt mit den anderen erlebt man die Wirkungen seines Verhaltens und hat die Möglichkeit sich – aber auch die anderen – in den eigenen Mustern zu erkennen und diese bei Bedarf auch zu ändern. Eine Kompetenz versteht sich als Expertise, es geht um das Wissen, das im konkreten Kontext verfügbar ist und intuitiv abgerufen werden kann. Diese Kompetenz wird dann wirksam, wenn sie sich aus drei Ebenen erschließt:

1. **Bewusstheit**

Das ist die Ebene der Aufmerksamkeit, des Kontakts, der Achtsamkeit und Resonanz als Haltung.

2. **Bereitschaft**

Das ist die Ebene der Motivation, der Beteiligung, des Dialogs und des persönlichen Einlassens.

3. **Befähigung**

Das ist die Ebene der Passung und des Gelingens der Intervention.

Kompetenz = Bewusstheit x Bereitschaft x Befähigung

Kompetenz 1: „In der Souveränität bleiben, ganz gleich was kommt.“

Viele Situationen kommen im Alltag unerwartet und überraschend. Die Realität der Lehrertätigkeit ist bestimmt von Ungewissheit. Es geht darum, Präsenz zu zeigen, bereit zu sein, Führung zu übernehmen und zu erkennen, wo Unterstützung notwendig ist. Souverän agieren heißt, Situationen wahrzunehmen und nicht zu bewerten. Nur so bleibt man im wertschätzenden und aufnahmebereiten Kontakt und agiert im Lösungsmodus statt irritiert oder überfordert zu reagieren. Souveränität braucht kein langes Nachdenken, kommt aus der Intuition und erreicht das Gegenüber.

Woran erkennt man Souveränität?

- Nimmt sich Zeit und bleibt gelassen bei sich.
- Stellt sich der Situation physisch und sucht sich einen guten Platz.
- Nimmt den Kontakt zu den Personen und der Situation auf.
- Vertraut der eigenen Wahrnehmung.
- Bringt sich in die Situation mit Zuversicht ein.

Wann verliert man Souveränität?

- Wenn wir mit „unserem“ inneren Drehbuch für die Welt in eine Situation kommen, in der alles anders abläuft als wir das erwarten und planen.
- Wenn man störende Emotionen nicht regulieren kann. Bei Ärger, Gerechtigkeit, Angst, Enttäuschung, Wut, Scham, Erschrecken und Verletztheit entsteht eine massive Irritation.

Zwei Reaktionsmodi auf Überraschungen und Unvorhergesehenes zu reagieren

Wenn etwas passiert, womit wir nicht rechnen, was uns überrascht, gibt es zwei Handlungsmuster:

Souveräner Reaktionsmodus:

- Zulassen, was kommt
- Wahrnehmen ohne Be- und Entwertung
- Im Atemrhythmus bleiben, locker bleiben
- Gefühle regulieren
- proaktiv und positiv denken

Unsoveräner Reaktionsmodus: Überforderung entsteht, wenn man die situativen Ereignisse nicht akzeptiert, sich empört, Defizitzuschreibungen oder Schuldzuweisungen macht. Dadurch entstehen negative Gefühle, die den unsouveränen Reaktionsmodus verstärken weil sie in diesem Modus schlecht reguliert werden können.

Was gelingt im souveränen Reaktionsmodus?

Es gelingt, im Kontakt mit der Situation, mit sich selbst und den Beteiligten zu bleiben. Die in der Situation ausgelösten Gefühle können reguliert werden und geben wichtige Handlungsimpulse. Wird die Situation beispielsweise als gefährlich oder bedrohlich erlebt, kommt Angst auf und es entsteht das Bedürfnis nach Sicherheit und Kontrolle als wichtiger Handlungsimpuls und bildet den Wahrnehmungsfokus.

Wozu führt der unsouveräne Reaktionsmodus?

Wer unsouverän wird, geht aus der Situation und damit aus dem Kontakt mit sich selbst und den anderen. Er verliert die Achtsamkeit, wenn er sich von seinen Gefühlen überwältigen lässt und sie nicht mehr regulieren kann oder weil er seine Gefühle abspaltert oder verdrängt. Wer sich von seinen Gefühlen abtrennt, kann wichtige Informationen für sinnvolle Handlungen nicht mehr wahrnehmen. Die Gefühle geben den für die Situation wichtigen und passenden Handlungsimpuls.

Wer mit Schuldzuschreibungen reagiert, sich moralisch empört oder aus der Verantwortung geht, ist mit sich selbst beschäftigt, irritiert bzw. benötigt andere. Menschen im unsouveränen Reaktionsmodus können Führungsfunktionen nicht mehr wahrnehmen.

Was löst den unsouveränen Reaktionsmodus aus?

Überforderung und Perfektionismus (mein Drehbuch ist die Vorgabe) sind meist die Auslöser, aus der Souveränität und damit aus der Situation und dem Kontakt zu fallen. Überforderung entsteht, wenn man das Bedürfnis nach Pause und Ruhe nicht mehr wahrnimmt und sich Leistungen abverlangt, für die sowohl die körperlichen als auch die mentalen Voraussetzungen fehlen. Jede zusätzliche Anforderung bedroht die mühsam aufrecht erhaltene Balance. Man reagiert gereizt, genervt und gerät in eine negative emotionale Abwärtsspirale, die man nicht mehr regulieren kann, weil man den Kontakt zum eigenen Körper mit seinen Signalen und Bedürfnissen verloren hat.

Strategien zur Aufrechterhaltung des souveränen Reaktionsmodus

- Souveränität ist ein mentaler und körperlicher Zustand. Souveränität kann über die Beeinflussung körperlicher Reaktionen wie Atmung, Muskeltonus und die Steuerung der Gedanken eingenommen werden. So kann die wichtige Regulation von Emotionen gelingen.
- Entspannungstechniken, Stressprävention, Übung in Yoga, Meditation, Musik, schöpferischem Tun oder andere entspannende Tätigkeiten regulieren das eigene Spannungsniveau.
- Souveränität ist die Grundlage für die drei anderen Kompetenzen – Atmosphären schaffen, Hilfebedarf erkennen und Muster erkennen.

Kompetenz 2: „Unproduktive Atmosphären in produktive verwandeln“

Dafür braucht man eine wache Aufmerksamkeit, ein intuitives Spüren der Dynamik und die Bereitschaft, die Situation zu erkennen, die Beteiligten zur Kooperation einzuladen und unproduktive Atmosphären zu transformieren. Atmosphären schaffen bedeutet, erwartungsvolle Spannung aufzubauen und Druck wegzunehmen. Hier geht es darum, einen Raum zu eröffnen, in dem sich konstruktive und positive Emotionen entwickeln können und Lernen ohne Angst vor Fehlern und negativen Konsequenzen stattfinden kann. Führung benötigt respektvolle Aufgaben, die den Schüler herausfordern und ihm zu denken geben. Aufgaben, an denen er Fehler machen kann, um zu lernen.

Woran erkennt man unproduktive Atmosphären?

Gefühle sind Atmosphären, sie sind räumlich. Man spürt sie als Druck, der Atem bleibt stocken. Wenn Energie sich nicht verbindet und keine Synergie entsteht, kommt es zu keiner Begegnung. Die Stimmung im Raum ist angespannt und bewertend: Entgegen gerichtete Bewegungen, Klima der Missbilligung, geringes Energieniveau, Enttäuschung spürbar, Vorwürfe hörbar oder liegen in der Luft.

Was misst in unproduktiven Atmosphären?

Lernen, Konzentration, Fehlertoleranz, Akzeptanz, Teilen von Erfahrungen und Wissen, Vertrauen, Kreativität, schöpferisches Denken, lustvolles Tätigsein, Humor und Einlenken können sich nicht entfalten. Ängste und Spannungen können nicht aufgelöst werden.

Was lösen unproduktive Atmosphären aus?

Misstrauen, Druck, Spannung, Überforderung, Gefühl von Ausgeschlossenheit, Isolation, Selbstzweifel und Unsicherheit tritt auf. Blockiert sein in Entscheidungen, Risiken werden nicht eingegangen. Es ist kein Wohlwollen zu spüren. Produktivität bleibt aus.

Wie geht man mit unproduktiven Atmosphären um?

Laut denken, angstfrei und beherzt aussprechen, was man empfindet. Deeskalieren, Entschärfen, Humor, „Reframing“, in Kontakt gehen, Zutrauen senden und vermitteln, worum es mir geht. Beschreiben, wie sich die Atmosphäre anfühlt und möglichst mit einem Wunsch koppeln.

Wie verwandelt man unproduktive Atmosphären in produktive?

Unproduktive Realität benennen, dabei entdramatisieren und Verantwortung für die Situation übernehmen: Wir sind festgefahren, wir haben uns blockiert oder wie in der Flurszene Kaan: „Hallo, hallo, was ist da los?“ Zuschreibung von Herzlichkeit und Vertrauen, nach Bedürfnissen fragen. Unproduktiv kann auch die Ablehnung des Gesprächspartners wirken, ein Nichteingehen auf seine Bedürfnisse und Anliegen. Sie muss in einen lösungsorientierten Dialog verwandelt werden, um zu einer gemeinsam getragenen Lösung zu kommen. Die Lerntagebuchszene (Szene B 10 und Demoverision Modul B) zeigt die eigenen Anteile der Lehrerin am Entstehen einer unproduktiven Atmosphäre. Anstatt sich zu entschuldigen, geht sie aus dem Kontakt und bedrängt den Schüler.

Woran erkennt man produktive Atmosphären?

Man spürt sie körperlich als Weite, als Erleichterung, sie zeigt sich im Flowempfinden, in der Spontanität, in Offenheit und Respekt vor Gegenseitigkeit und Unterschiedlichkeit.

Strategien für die Transformation

In der Blockierung durch die Atmosphäre die dahinter liegenden Bedürfnisse erkennen und darauf eingehen. Die Spannung spüren und auflösen. Darüber wird es möglich, die gemeinsamen Handlungspotenziale auszuloten, die man als Vorschlag anbieten kann. Selbst aktiv in die Verantwortung für die Transformation gehen, das schafft eine produktive Atmosphäre, die auf die anderen ausstrahlt! Jede sinnvolle Einladung auf eine neue gemeinsame Handlung hin ist nützlich, wie in der Flurszene Kaan (B 1) gezeigt. Jeder Vorschlag führt zu einem neuen Bezugspunkt. In stärkeren Blockaden helfen paradoxe Interventionen und Problemverschrei-

bungen: Statt der Lähmung und dem Steckenbleiben gilt es, die Kraft zu benennen, die zur Lähmung geführt hat.

Kompetenz 3: „Bedürfnisse erkennen und Störungen als Potenziale nutzen“

Schwierigkeiten, Störungen und Konflikte gehören zum Leben und Lernen. Wer im Kontakt empathisch ist, kann die Bedürfnisse seines Gegenübers erkennen und Störungen als Potenziale für Entwicklung nutzen. Entscheidend ist, zu erkennen, was Menschen wirklich brauchen, statt ihnen vermeintlich zu helfen. Vermeintliche Hilfe schwächt das Gegenüber. Es geht darum, das Gegenüber selbst wirksam werden zu lassen. Das Selbstbewusstsein der Menschen wächst, wenn sie erleben, dass sie beteiligt werden und zur Lösung beitragen können. Das motiviert Menschen und stärkt ihre Bereitschaft, in Verantwortung zu gehen.

Woran erkennt man Störungen und Konflikte?

- Wenn es zu einer starken Emotionalisierung und zum Kommunikationsabbruch kommt.
- Wenn Lähmung, Blockade, Eskalation, Willkür die Situation bestimmen.
- Wenn Angst vor Scheitern, Bloßstellung und Beschämung spürbar wird.
- Wenn Handlungsblockaden und Vermeidung öffentlich wird: „Was gesagt werden muss, wird nicht gesagt“ oder „Was entschieden werden muss, wird nicht entschieden“.

Wozu sind Störungen gut?

Störungen „desillusionieren“, sie machen unterschiedliche Bedürfnisse und Sichtweisen klar. Was vorher scheinbar klar oder eindeutig war, wird jetzt widersprüchlich. Störungen enttäuschen, sie fordern zum Hinsehen und Hinspüren auf. Konflikte zeigen die unterschiedlichen Perspektiven und Interessen, Anliegen und Wünsche der Beteiligten in einer Situation. Sie mobilisieren Energien, die zum Erreichen einer höheren Stufe der Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeit nötig sind. Im

klassischen Verständnis ist ein Konflikt eine Störung, die es zu beseitigen gilt. Vor allem in der Schule werden Konflikte als Störungen erlebt. Sie werden als Unterbrechung eines reibungslosen Unterrichtsablaufs wahrgenommen.

Mit unserem Kompetenzverständnis werden Lehrpersonen befähigt, die hinter Konflikten, Spannungen und Störungen liegenden Bedürfnisse und Motivationen zu entschlüsseln und produktiv zu machen. Die Schülerinnen und Schüler werden mit ihrer Not wahrgenommen und in den Lösungsprozess aktiv eingebunden.

Dabei erfährt die Lehrperson unmittelbar den Hilfebedarf und erkennt was dem Einzelnen zur Lösung noch fehlt. Ein Angebot zur Hilfe wird in diesem Kontext leichter angenommen und vom Gegenüber als Unterstützung erlebt.

Wieso ist es für Lehrpersonen so wichtig Bedürfnisse zu (er)kennen?

Weil sie damit auf der Ebene der Motive ihres Gegenübers tätig werden und sich von der Sanktionshaltung entfernen. Wer andere mit ihren Bedürfnissen in Kontakt bringt, stärkt deren Autonomie und ihr Selbst. Damit kommt man selbst aus dem Reagieren heraus und nutzt die Störung als Potenzial für Entwicklung. Wer Bedürfnisse aufgreift und professionelle Bindung eingeht, schafft die Voraussetzungen für Leistung und Potenzialentfaltung.

Wie kann man über Beteiligung die Selbstverantwortung stärken?

Wer Konflikte für andere regelt, entmündigt diese. Dasselbe gilt auch für Trost spenden, ohne zu fragen. Es geht darum, mit den Betroffenen eine Verantwortungsgemeinschaft für die Lösung zu bilden.

Einzelne Schüler/innen wie bei der Szene C 7 „Handyverbot“ fragt man nach ihrer Idee bzw. ihrem Beitrag für eine Lösung. In der Szene C 10 „Mit dem Willy nicht“ hat die Lehrerin die Schüler gefragt, was Willy denn tun müsste, damit sie mit ihm gemeinsam arbeiten können.

Wie erkennt man Bedürfnisse

- Über einführendes Verstehen (man schlägt dem Schüler vor zuzustimmen oder abzulehnen, was man als Empfindung gespürt hat)
- Über wertschätzendes Nachfragen (Was brauchst Du jetzt – und was von mir?)

- Über Beobachtung von Lösungsstrategien (Was treibt einen Menschen eine Störung zu signalisieren?)

Unterstützung geben

Hilfe annehmen können sowie um Hilfe bitten können, ist eine Leistung, die wertgeschätzt werden sollte. Sie erfordert, die eigene Begrenzung zu akzeptieren und sich vom Perfektionismus zu verabschieden. „Mich ärgert es, dass ich das nicht selbst geschafft habe!“ Unterstützung muss immer gesichtswahrend gegeben werden und darf nicht zu Abhängigkeiten führen. Deshalb darf Unterstützung nicht als Unterordnung inszeniert werden. An einem Beispiel wollen wir das verdeutlichen: Ein Schüler folgt einer subjektiven und damit falschen Rechtschreibstrategie. Er schreibt alles für ihn Wichtige groß. Der Lehrer kann diese subjektive Regel kommentieren: „Diese Strategie ist lustig, leider hat Herr Duden eine andere Regel gewählt und es ist klug, im Diktat sich dieser Regel unterzuordnen.“

Wie stärkt man die Bereitschaft, Unterstützung anzunehmen?

- Wenn die Lösungsfindung ein gemeinsamer und ergebnisoffener Prozess ist, fühlen sich alle beteiligt.
- Wenn die Lehrperson sich selbst als Ressource für die Schülerinnen und Schüler zur Verfügung stellt, kann Hilfe leichter angenommen werden im Gegensatz zu Bevormundung oder Besserwisseri.
- Über konstruktive Vorschläge, die man ablehnen, annehmen und verändern kann.
- Als Lehrperson eine Mitverantwortung für die Lernschwierigkeiten übernehmen und dies etwa derart kommunizieren: „Entschuldige, ich habe eine falsche Aufgabe für Dich gewählt“.
- Motive für das Verhalten im Konflikt würdigen und damit den Schüler oder die Schülerin in seiner Persönlichkeit wertschätzen.

Kompetenz 4: „Muster und ihre Wirkungen erkennen und ändern“

Das Korrektiv zur Intuition ist die Reflexion. Es geht darum, eine Selbstaufmerksamkeit für eigene Muster und Prägungen zu entwickeln und die Muster und Prägungen der Interaktionspartner wertschätzend wahrzunehmen. Im Kontakt mit den anderen erlebt man sich über die Wirkungen des eigenen Verhaltens. Wer die Möglichkeit hat, das zu verändern, hat den größten Lerngewinn und zeigt sich als Vorbild für Offenheit. Wer seine Grenzen kennt, kann sie überwinden. Er ist dann in der Lage, seine Spielräume zu nutzen und zu erweitern. Die Bereitschaft, sich auf Feedback einzulassen, ist dabei wesentlich. Nur so erfährt man, was das eigene Verhalten in den Anderen auslöst und kann negative Wirkungen ändern. Im neuen Paradigma der Personalisierung geht es darum, die Schülerinnen und Schüler in ihren Stärken zu sehen und sie darin differenzsensibel wahrzunehmen. Wer in seiner Individualität wertgeschätzt wird, entfaltet seine Leistungspotenziale. Darum geht es in der neuen professionellen Praxis.

Woran erkennt man eigene und fremde Muster, Vorlieben und Gewohnheiten?

Eigene Muster erkennt man im Spiegel der anderen, d.h. an ihrer kritischen Reaktion und meistens dann, wenn sie einem nicht passen. Fremde Muster erkennt man an der emotionalen Besetzung, d.h. wenn es keine Offenheit mehr für Alternativen gibt, weil man auf dieses Muster eingefahren ist. Das Gegenüber wird eng und beharrt auf seinem Wollen. Man erkennt die Muster an der Selbstgewissheit der Akteure und der wiederkehrenden Anwendung (Rigidität).

Wie wirken eigene und fremde Muster zusammen?

Es kommt entweder zu komplementären Ergänzungen mit Unterordnung, Delegation, Zusammenspiel oder symmetrischen Interaktionen mit rivalisierenden, konkurrierenden, streitenden oder ablehnenden Haltungen.

Wozu sind Muster gut?

Sie vermitteln innere Orientierung, strukturieren das Verhalten, geben ein Gefühl der Sicherheit, führen zu unbewusster Kompetenz, Rollenidentität und Ritualen.

Wann sind Muster nicht hilfreich?

- Wenn in professionellen Situationen private Muster durchdringen: z. B. hat eine Lehrperson Stress zu Hause und ist ungeduldig mit den Schüler/innen.
- Wenn sie das Wahrnehmen außer Kraft setzen und den Kontakt auf Augenhöhe gefährden (Stereotype).
- Wenn sie Regression fördern (Vermeidung, Kindchenschema)
- Wenn sie manipulativ sind („Ich hab Dich lieb, wenn Du brav bist.“)
- Wenn alte Muster auf neue Kontexte als Vorurteile unreflektiert übertragen werden. „Ich kenne Schulklassen, da muss man aufpassen nicht unter die Räder zu kommen.“

Muster verhindern offene Wahrnehmung und die Nutzung der Kreativität. Man findet eine alte Antwort auf ein neues Problem. Deshalb müssen Muster erkannt und wenn sie nicht passen, verändert werden.

→ „Man muss ab und zu in die Änderungsschneiderei.“

Private und kollektive Muster

Viele Muster sind Teil der Persönlichkeit und damit privat. Sie wirken als Standardisierung des Verhaltens und können von der „Festplatte herunter geladen werden“. Durch berufliche Sozialisation und stereotype Zuschreibungen werden sie kollektiv. „Wenn die Mutter arbeitet, werden die Kinder nicht genügend betreut und werden verhaltensgestört.“ Das Verharren in bestimmten Mustern verhindert Lernprozesse: „Kinder mit unterschiedlicher Herkunft können nicht in einer Klasse unterrichtet werden.“ Bei dieser Aussage unterliegt man dem Muster der Gleichheit.

Wozu braucht es Feedback und Kritik auf private und kollektive Muster?

Private Muster entstehen aus dem blinden Fleck. Feedback sowie Kritik helfen, diesen blinden Fleck auszuleuchten und zu überwinden. Der Musterwechsel braucht die Außenperspektive. Supervision, kollegiale Beratung und Coaching sowie professionelles Feedback sind wesentliche Formen, in denen das eigene Verhalten als Muster erkannt werden kann. Das Trainieren der dialogischen

Interventionen ist auch eine Form in den sozialen Spiegel zu sehen. Insbesondere kollektive Muster wirken als geschlossene Systeme und Feedback hilft, das System zu öffnen und lernfähig zu machen. In der Professionalisierung geht es um die Identifizierung der kollektiven Muster. Die Lernplattform mit den 40 Szenen macht die kollektiven Muster von Führungs- und Lernprozessen im schulischen Unterricht sichtbar und beschreibbar.

Die Wirkung von Entschuldigungen auf die Beziehung und den Kontakt

Entschuldigung ist eine starke Botschaft. Menschen fühlen sich dadurch gesehen, aufgewertet und ernst genommen. Entschuldigung stärkt unmittelbar den Kontakt und fördert die Beziehung durch die Kommunikation auf Augenhöhe.

Welche Herausforderungen stellt das individualisierte Lernen an Lehrkräfte?

Der eigentliche Reichtum in der Welt ist die Vielfalt. Für Lehrpersonen ist es ein Musterwechsel, Schülerinnen und Schüler in ihrer Individualität wertzuschätzen. Über Wertschätzung können Zuschreibungen überwunden werden. Das neue Muster ist Differenzsensibilität. Beim individualisierten Lernen kommt es darauf an sensibel für Unterschiede zu werden und diese positiv hervorzuheben. Im traditionellen kollektiven Muster von schulischem Lernen werden die Abweichungen betont: Schule hat eine Erwartung, was Schüler/innen leisten sollen und bewertet Abweichungen negativ. Das Abweichende wird fokussiert. Im neuen Paradigma werden individuelle Stärken und Profile in den Blick genommen. Anstelle der Musterzuschreibung tritt die individuelle Wahrnehmung mit einer individuellen positiven Zuschreibung.

Strategien für Differenzsensibilität

- Positive Konnotation (das, was passiert, positiv benennen)
- Komplimente machen: Das Besondere wahrnehmen, Stärken stärken
- Assessment – Situationen mit positiven Hervorhebungen schaffen

Strategien für die Arbeit an den eigenen Mustern

- Erkannte Muster akzeptieren und sich nicht dafür bestrafen oder schämen.
- Muster, wenn sie auftauchen als vertraute Freunde, begrüßen.
- Muster nicht verabschieden, sondern sie bewusst als Teil der Wahrnehmung und Lebenserfahrung akzeptieren.
- Die Muster um Erlaubnis bitten, sich weiter entwickeln zu dürfen (Änderungsschneideri): „Ihr habt mir gut geholfen die letzten 20 Jahre, aber jetzt möchte ich bitte weiterlernen.“
- Erkennen und unterscheiden von produktiven und unproduktiven Routinen.
- Wahrnehmen von Stressauslösern. Erkennen von „hot buttons“ („Wo und wann gehe ich hoch?“)

DIE PRAXIS DER DIALOGISCHEN INTERVENTION

Für das Training dialogischer Interventionen arbeiten wir mit Filmszenen. Dazu haben wir die Lernplattform „souverän führen im Unterricht“ als ein innovatives computer- und mediengestütztes Trainingstool entwickelt. Die Szenen im PERFORMANCE SIMULATOR bieten ein Lernumfeld, in dem Methoden des erfahrungsorientierten Lernens auf konkrete Situationen angewandt werden, um Kompetenzen zu entwickeln. Der Begriff der Simulation wurde in Anlehnung an die Erkenntnisse der Neurowissenschaften gewählt, da das menschliche Gehirn wie ein Flugsimulator funktioniert (Bauer, 2006). Jeder, der die Handlung eines anderen Menschen beobachtet, erlebt diese Erfahrung als inneres Simulationsprogramm. Unsere Lernplattform ist über den eigenen PC abspielbar und ist interaktiv aufgebaut. Die Plattform enthält 40 kurze in sich abgeschlossene Filmsequenzen mit relevanten Szenen, die vom Betrachter auf die zu trainierenden Kompetenzen beobachtet und beurteilt werden.

Wolfgang Schley als virtueller Coach kommentiert die Szenen und hilft den Lernenden, die Szenen zu verstehen, aus ihnen zu lernen und die Erfahrung auf die eigene Praxis zu übertragen. Der PERFORMANCE SIMULATOR misst die Kompetenz des Lernenden und bewirkt einen Lernprozess, der auf den Ebenen Bewusstheit, Bereitschaft und Befähigung abläuft. Zu jeder der vier Kompetenzen haben wir zehn kurze Szenen aus dem Alltag einer Lehrerin bzw. eines Lehrers entwickelt. Es handelt sich dabei um unterschiedliche Situationen, in denen die gezeigte Lehrerin bzw. der gezeigte Lehrer mit Schüler/innen, Eltern und Kollegen agiert. In den Szenen wird sichtbar, ob die Lehrperson in der Interaktion eine Bewusstheit entwickelt für die Perspektive der Beteiligten und merkt, „was läuft“. Darüber hinaus wird gezeigt, ob die Lehrkraft eine Bereitschaft zeigt, sich auf die Situation einzulassen und „in Resonanz“ geht. Schließlich wird sichtbar, ob die Lehrkraft befähigt ist, mit der Situation produktiv umzugehen und „eine Lösung im Dialog herbeiführt“. Durch das Training lernen Sie Ihre Intuition zu schulen.