

«Bildungsfachleute sind professionelle Beziehungsgestalter/innen.»

In folgendem Interview erklärt Christine Hofer, wie Bildungsfachleute ihre Professionalität stärken können.

Christine Hofer, was zeichnet eine professionelle Bildungsfachperson aus?

Ein Profi ist kein «Mister Perfect», keine «Mrs. Allwissend», sondern ein lernendes, neugieriges und fragendes Wesen, das seine Berufsrolle durch differenzierte Reflexion ständig weiterentwickelt – unter anderem vielleicht auch mal in einem externen Coaching. Eine Bildungsfachperson orientiert sich in ihrem Berufsfeld an professionellen Standards und wird auch an ihnen gemessen. So vertritt der Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) als Standesorganisation die Anliegen der schweizerischen Lehrpersonen und definiert spezifische Professionsstandards. Die Schulleitenden sind analog dazu im VSLCH standesmäßig organisiert. Und natürlich orientiert sich auch die PH Zug als Aus- und Weiterbildungsbildungsstätte an internationalen Professionsstandards der INTASC (siehe Seite 5).

Nebst dem Bezug auf definierte Professionsstandards: Welche weiteren Aspekte von Professionalität sind auch noch wichtig?

Aus soziologischer und rollentheoretischer Sicht scheint mir die Entwicklung einer professionellen Identität wesentlich zu sein – das Bewusstsein, dass ich als «Profi» eine Berufsrolle ausübe, also nicht als Privatperson tätig bin. Diese Berufsidentität beinhaltet neben dem Umgang mit spezifischen gesellschaftlichen Rollenerwartungen, dem theoretischen und handlungsorientierten Professionswissen auch Haltungen und überfachliche Kompetenzen im psychosozialen Bereich oder kurz gesagt: Bildungsfachleute sind auch professionelle Beziehungsgestalter/innen! Denn ohne eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Beziehung zwischen Lehrpersonen, Lernenden, Eltern, Führungspersonen usw. können Lernprozesse nicht oder nur sehr erschwert stattfinden, wie u.a. die Hattie-Studie von 2009 aufzeigt. Und als weiteren wichtigen Aspekt einer professionellen Berufsidentität erachte ich die Bereitschaft und Freude, beruflich nicht stehenzubleiben, sondern im Sinne des lebenslangen Lernens im Lernmodus zu bleiben und berufliche Herausforderungen als vielfältige Lernanlässe zu verstehen.

Sie sind Leiterin der Beratungsstelle für Bildungsfachleute und haben es u.a. auch mit

Konfliktfällen zu tun. Wie können sich die betroffenen Schulen bzw. die involvierten Personen professionell verhalten?

Beziehungen finden immer zwischen Menschen statt – und diese sind nun einmal nicht nur rationale und sachliche, sondern auch emotionale und verletzliche Wesen. Unter einem professionellen Verhalten verstehen wir im Volksmund ja oftmals ein relativ distanziertes und sachorientiertes Verhalten und Kommunizieren; professionell ist also jemand, der möglichst keine eigenen Emotionen zeigt, sie sich nicht anmerken lässt und sich möglichst sachlich ausdrückt. Dies kann ich als Profi aber nur, wenn ich meine Rolle kenne und weiß, was meine Aufgabe ist. Zudem muss ich ein Fachwissen über zwischenmenschliche psychische Prozesse haben, mich im emotionalen Bereich gut auskennen. Denn paradoxe Weise ist es eben oft so, dass ich erst wirklich professionell agieren und kommunizieren kann, wenn ich die Emotionen nicht ausklammere, sondern direkt anspreche: Es hilft dem Gegenüber meistens mehr, wieder auf eine sachliche Ebene zu kommen, wenn ich die Emotionen, die in der Luft liegen, klar anspreche und abhole. Was ausgesprochen ist, kann auch bearbeitet werden.

Können wir überhaupt ständig professionell, d.h. rollenbewusst sein?

Als «Profi» bin ich keine Maschine und kann deshalb als Mensch auch einmal die Contenance verlieren, aus der Rolle fallen und verschiedene Ebenen vermischen – das passiert uns allen hier und da. Es ist keine Katastrophe, wenn es passiert! Schlimm – oder der Professionalität abträglich – wird es erst, wenn ich es auf Dauer nicht erkenne, nicht zu meiner Verantwortung stehe und entsprechende Feedbacks von aussen ignoriere, wenn ich also aus dem Lernmodus falle.

Welche Rolle spielen bezüglich dieser Professionalitätsentwicklung die PH-Angebote der «Weiterbildung und Beratung»?

Coaching/Beratung und Weiterbildung ergänzen sich im Idealfall und können zu nachhaltigeren Lernergebnissen führen. Ein Beispiel dafür ist das vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte Forschungsprojekt «Die Kunst, sich als Lehrperson selbst zu managen» der PH Zürich, in dem ich im ersten Halbjahr 2018 mitarbeiten durfte. Im dreiwöchigen Weiterbildungsbereich der Berufseinführungsphase im Kanton Zürich absolvierten die jungen Lehrpersonen in Gruppen



Christine Hofer

Christine Hofer

Die Beratungsstelle für Bildungsfachleute der PH Zug wird von Dr. Christine Hofer geleitet. Sie ist ausgebildete Primarlehrerin, verfügt über einen Studienabschluss in Allgemeiner Pädagogik/Pädagogischer Psychologie, Philosophie und Soziologie und promovierte im Fach Allgemeine Pädagogik. Sie war als Lehrerin auf der Grundschulstufe und als Praxislehrerin in der Lehrerausbildung tätig und hatte Lehraufträge in Erziehungswissenschaften, Pädagogik und Psychologie an verschiedenen Bildungsinstitutionen. Bevor sie an die PH Zug wechselte, war sie an der PH Zürich in der Weiterbildung und Beratung von Lehr- und Führungspersonen tätig.

Beratungsangebot

Die Beratungsstelle für Bildungsfachleute der PH Zug bietet prozessorientierte Begleitungen an – sowohl in pädagogischen, psychologischen Belangen wie auch in Fragen des Managements, der Zusammenarbeit und der Personalentwicklung. Bildungsfachleute, die im Kanton Zug an einer an der Beratungsstelle angeschlossenen Schule oder Institution tätig sind, können sich niederschwellig und auf eigene Initiative hin bei der Beratungsstelle anmelden.

Mehr Infos und Kontakt:
beratung-bildungsfachleute.phzg.ch

mehrere Trainingseinheiten in Selbstmanagement; ergänzend dazu wurden die Themen in Face-to-Face- und/oder Online-Coachings vertieft und auf den eigenen Berufsalltag heruntergebrochen. Über die Forschungsergebnisse wird zu gegebener Zeit auch an der PH Zug berichtet.

Aber was genau kann ein professionelles Coaching im Vergleich zu einem Weiterbildungskurs leisten?

In einem Coaching kann in einem geschützten, vertraulichen Rahmen ganz konkret auf die individuelle Situation eingegangen werden; das heisst z. B., die bereits erwähnten Rollen-Vermischungen bewusst machen, die Dinge ordnen, theoretisch klären, weitere Schritte davon ableiten und aufzeigen, dass es sich bei der aktuellen Herausforderung im Schulfeld um einen idealen professionellen Lernanlass handelt. Die Rollenbewusstheit und -klarheit hilft dann auch, mich in einem gesunden Sinn zu distanzieren: Ich kann als Bildungsfachperson nicht alle Probleme der Gesellschaft lösen, ich kann Kinder in herausfordernden Familiensituationen nicht «retten», sondern muss immer auch meine persönlichen und die Grenzen meines Berufsauftrags akzeptieren! Oftmals geht es ganz einfach darum, zu erkennen, dass ich weder allmächtig noch ohnmächtig bin – ich leiste einfach meinen professionellen Beitrag nach bestem Wissen und Gewissen in Kooperation mit anderen Fachpersonen und den direkt Betroffenen. Dies sind entscheidende Aspekte von Selbstmanagement- oder Selbstregulationsfähigkeiten, die u. a. auch helfen können, berufliche Überlastung bis hin zum Burn-out zu verhindern. Denn hinter Burn-out-Phänomenen steckt fast immer ein überhöhter, oft sehr perfektionistischer Selbstanspruch.

Nebst der Reflexion der eigenen Anliegen und Herausforderungen: Wie kann ein Coaching-Prozess sonst noch zur professionellen Praxis beitragen?

Coaching bietet eine exemplarische Erfahrung von erwachsenengerechten Interaktionen in anspruchsvollen Situationen. Für Bildungsfachleute auf allen Ebenen ist es hilfreich, ganz konkrete Coaching-Tools zu kennen und in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden. In der Erwachsenen-Kommunikation, z. B. in einem Elterngespräch, ist es meist zielführender, in einer neugierig-offenen und fragenden Coaching-Haltung das Gespräch zu moderieren als in einer belehrenden Expertenhaltung. Insfern unterstützen uns solche Coaching-Tools in der professionellen Beziehungsgestaltung mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen des Systems Schule.

Das Coachingangebot steht ja auch den Studierenden und angehenden Lehrpersonen zur Verfügung. Inwiefern kann ein solches Angebot den Professionalisierungsprozess bereits während der Ausbildung fördern?

Wie vorhin erwähnt, brauchen wir im Schulfeld nicht nur Kompetenzen in Bezug auf die Lernprozessgestaltung im Unterricht, sondern auch erwachsenengerechte Verhaltens- und Kommunikationsstrategien für die Gestaltung der öffentlichen sozialen Rolle wie z.B. im Umgang mit Eltern, Behörden, Fachstellen, Kolleginnen und Kollegen usw. Im Coaching können Studierende unterschiedliche Rollenerwartungen im Kontext des Studiums reflektieren; das Pendeln zwischen Schüler/in-Rolle – als Studierende – und der Lehrer/in-Rolle – in den Praktika – ist anspruchsvoll und löst Fragen und Unsicherheiten aus. Das Coaching unterstützt sie in der Entwicklung ihrer professionellen Rolle, ermutigt sie, ihre Eigenverantwortung für den Lernprozess wahrzunehmen, und vermittelt ihnen Werkzeuge, um angstfrei klare Fragen zu stellen und konstruktiv-kritische Feedbacks nicht nur zu empfangen, sondern auch zu geben.

Die Fragen stellte Luc Ulmer,
Leiter Kommunikation & Marketing.