

Andreas Pfeffer

Lehrer-Jour fixe

PFL-Mathematik, Nr. 8

IFF: Klagenfurt 1994

Redaktion:

Leonhard Pagitsch

Die Hochschullehrgänge "Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen" (PFL) sind interdisziplinäre Lehrerfortbildungsprogramme der Abteilung "Schule und gesellschaftliches Lernen" des IFF. Die Durchführung der Lehrgänge erfolgt mit Unterstützung von BMUK, BMWF und den Pädagogischen Instituten des Bundes in Kärnten und Wien.

Reihe "Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen"

Herausgegeben von der

Abteilung "Schule und gesellschaftliches Lernen"

des Interuniversitären Instituts für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung

In dieser Reihe veröffentlicht die Abteilung "Schule und gesellschaftliches Lernen" des Interuniversitären Instituts für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) Dokumentations-, Forschungs- und Entwicklungsarbeiten von TeilnehmerInnen der PFL-Lehrgänge, um sie einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Der Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit Zustimmung des Instituts gestattet.

Exemplare können gegen Ersatz der Kopierkosten bei folgender Adresse angefordert werden:

IFF/Schule und gesellschaftliches Lernen

Reihe "PFL"

Sterneckstraße 15

A-9020 Klagenfurt

Lehrer-Jour fixe

Inhaltsverzeichnis:

1. Ich habe mein Lehrerdasein als Einzelkämpfer satt	2
1.1 Teamwork	
1.2 Kommunikation	
1.3 Synergieeffekte	
1.4 Alte Methoden - Neue Maschen	
2. Vor dem ersten Treffen	4
3. Erstes Treffen	5
3.1 Mein Konzept	
3.2 Tatsächlicher Verlauf des ersten Treffens	
3.3 Nachbetrachtung	
4. Zweites Treffen	10
5. Drittes Treffen	11
6. Viertes Treffen	13
7. Abschließende Gedanken zum Lehrer-Jour Fixe	13
8. Ausblick	13

1. Ich habe mein Lehrerdasein als Einzelkämpfer satt

Im Rahmen des Seminars PFL-Mathematik ergaben sich viele Gespräche mit KollegInnen. Gespräche, die ...

- ... mir halfen, das eine oder andere Problem direkt zu lösen.
- ... mich in meinen Handlungsweisen bestätigten.
- ... mir zu anderen Sichtweisen bezüglich mancher Problemstellungen verhalfen und so zu gewissen Entscheidungen im Berufsalltag wesentlich beitrugen.
- ... mir zeigten, daß meine Interessen, Erfahrungen, Probleme auch für andere KollegInnen von Bedeutung sein können.
- ... es ermöglichten, Freundschaften zu schließen und Vertrauen zu gewinnen.
- ... einfach Freude bereiteten, lustig waren und zu einer guten Stimmung in der Gruppe beitrugen.

Dieses Gesprächsklima verglich ich mit meiner Situation in der Schule. Wie schaut hier die Kommunikation zwischen LehrerInnen aus?

Mit ganz wenigen Ausnahmen herrscht ein Klima, das geprägt ist von Distanz, Unsicherheit und Neid. Von Offenheit und gegenseitigem Vertrauen ist nur in den wenigsten Gesprächen etwas zu spüren.

Dieser Zustand ließ mich zunehmend unzufriedener werden und ich fragte mich, ob nicht auch hier, an meinem Arbeitsplatz, ein wenig "PFL-Geist" einziehen könnte.

So entstand in mir die Idee, eine Gesprächsrunde zu initiieren, in der es den einzelnen LehrerInnen vielleicht gelingen würde, sich ein Stück weiter von distanzierten, unsicheren, manchmal von Neid (bezüglich Stundenplan, Überstunden, ...) erfüllten Einzelkämpfern in Richtung teamfähige, gemeinschaftlich denkende und handelnde KollegInnen entwickeln zu können.

Die folgenden Punkte sollen den Sinn eines solchen Vorhabens untermauern und das Ziel einer solchen Gesprächsrunde klarer werden lassen.

1.1 Teamwork

Wir sollen die SchülerInnen auf die Arbeitswelt, auf die Wirtschaft vorbereiten, also müssen wir sie auch mit den arbeitsklimatischen Gegebenheiten vertraut machen. Das Teamwork ist in der Wirtschaft immer mehr gefragt und notwendig. Immer größere Aufgaben werden in immer kleinere Arbeitsabschnitte zerlegt und immer mehr Personen sind an den Lösungen beteiligt. Die Kommunikation und Abstimmung zwischen den, an verschiedenen Abschnitten arbeitenden Personen ist oft der wichtigste Faktor für das Gelingen einer Arbeit.

Die Zusammenarbeit muß daher auch eine wesentliche Stellung bei der Bewältigung der schulischen Aufgaben haben. In dieses Teamwork muß auch in viel größerem Maße der Schüler/die Schülerin mit einbezogen werden.

1.2 Kommunikation

Verbessert man das Gesprächsklima, entsteht die Bereitschaft zu offenem und ehrlichem Gedankenaustausch; So wird es möglich, Konflikte und Probleme, auf eine für alle akzeptable Weise zu diskutieren und so manche dieser Schwierigkeiten zu bewältigen.

1.3 Synergieeffekte

Hat man eine Gesprächsbasis gefunden und ist ein gewisser Grad an Vertrauen zueinander aufgebaut worden, so ist die Zusammenarbeit, das gegenseitige Zur-Verfügung-Stellen von Unterlagen und der Austausch von Ideen und Erfahrungen eine logische Konsequenz. Von diesen Hilfestellungen, zumeist bedeuten sie auch eine Arbeitersparnis, profitieren nicht nur die LehrerInnen, sondern in hohem Maße auch die SchülerInnen. Ein in ein Team integrierter Lehrer wird öfter seinen Unterrichtstil variieren, wird mehr Zeit haben, neue Inhalte vorzubereiten und in den Unterricht einzubringen, und wird, von anderen Teammitgliedern immer wieder neu motiviert, engagierter und freudvoller seinen Arbeitstag bewältigen. Der Beruf kann so zur Berufung werden.

1.4 Alte Methoden - Neue Maschen

Das Rollenbild des Lehrers/der Lehrerin ist einem Wandel unterworfen. Der Lehrer/die Lehrerin als absolute Autorität, der/die, mit dem Stab in der Hand, für Ruhe und Ordnung sorgt, der/die durch Strenge und Leistungsdruck ein Klima der Angst und Unterdrückung schafft, ist nicht mehr gefragt.

Die SchülerInnen werden zunehmend selbstbewußter, kritischer, herausfordernder. Daher "funktionieren" die "alten Methoden" nicht mehr.

- Welche sind aber die "neuen Methoden"?
- Wie sollen wir auf diesen (positiven) Wandel reagieren?
- Es ist nicht alles "Alte" schlecht. - Wie kann ich aber einen kontinuierlichen Übergang von alt zu neu schaffen?

Das sind Fragen, die ein Lehrer/eine Lehrerin allein kaum lösen kann. Hier sind wohl viele Gespräche und Diskussionen im Kollegium und anderen Gruppierungen notwendig, um ein neues Rollenbild des Lehrers/der Lehrerin zu schaffen. Es wird ein Rollenbild sein müssen, das ständig modifiziert, erneuert und angepaßt werden muß. Für starre Einteilungen und Klischees ist in der heutigen Zeit kein Platz mehr.

Die "neuen Methoden" müssen sich auch bisweilen an den Forderungen und Wünschen der SchülerInnen orientieren. Um diese zu erkennen, ist das "miteinander Reden", LehrerIn - LehrerIn und SchülerIn - LehrerIn, unerläßlich und Voraussetzung für eine gedeihliche Zusammenarbeit.

Der/die monologisierende LehrerIn, der/die ausschließlich Frontalunterricht hält, muß sich zum/zur LehrerIn entwickeln, der/die den Dialog mit den SchülerInnen sucht.

2. Vor dem ersten Treffen

Anfang Februar startete ich das Projekt "Lehrer-Jour fixe", indem ich allen KollegInnen, die, wie ich, in der Nachrichtenabteilung beschäftigt sind (ca. 80 Personen), eine Einladung für das erste Treffen ins Postfach legte. Da ich nicht einmal diese 80 Personen persönlich kannte, hielt ich die Ausweitung des Projekts auf den ganzen Lehrkörper der Schule (ca. 190 Personen) für nicht sinnvoll.

Die von mir mit Spannung erwarteten Reaktionen auf meine Einladung kamen prompt und zahlreich. Fast jeder/jede KollegIn, den/die ich traf, sei es in einem Lehrerzimmer, am Gang oder auf der Straße, sprach mich auf das Treffen hin an, und es ergaben sich schon auf diese Art manchmal Gespräche und Diskussionen, wie ich sie in meinen sechseinhalb Dienstjahren zuvor nie mit KollegInnen geführt hatte. In so manche Unterrichtsstunde kam ich in dieser Zeit einige Minuten zu spät. So war für mich der Erfolg des Lehrer-Jour fixe schon vor dem ersten Treffen gegeben.

Die Reaktionen waren vielfältig:

Mit einem Kollegen ergab sich nach einer Konferenz ein Gespräch, das eineinhalb Stunden dauerte. Er fragte nach meinen Zielen und Vorstellungen und berichtete von seinen Erfahrungen in der Schule und in der Erwachsenenbildung. In der Folge ließ er mir viele Zeitungsausschnitte, die das Thema Kommunikation in der Schule behandeln, zukommen. Wenig später übergab er mir eine Cassette mit einem Vortrag von Prof.Dr. Frederic Vester zum Thema "Das andere Denken - das neue Denken". Ich bin dankbar für diese Unterstützung, besonders auch deswegen, weil ich mit diesem Kollegen, bis zu diesem Gespräch, noch kein Wort gewechselt hatte.

Kollege M. meinte: *"Danke für deine Einladung - ist ja recht lieb, aber Montag ist der Tag wo ich eislaufen und schwimmen geh. Ich wünsch dir alles Gute - ich sag' nicht was ich mir denke, sonst mach ich dich mutlos!"*

Viele KollegInnen zeigten sich interessiert, entschuldigten sich aber für das erste Treffen:

Kollege T.: *"Ich kann leider nicht - ich hab' Abendschule."*

Kollege R.: *"Die Probleme, die ich hab', muß ich selber lösen." ... "Du wirst keinen Lehrer mehr ändern können." ... "Ich komme nicht - ich hab' nichts vom Gerede - die Zeit ist zu kostbar."*

Wenig ernstzunehmend fragte Kollege B.: *"Gemma kegeln?" ... "Gibts ein Buffet?" ... "Du machst einen Vortrag?"*

Es gab also ebenso einige negativ zu wertende Reaktionen, aber auch diese waren oft der Einstieg in ein durchaus ehrliches, für mich fruchtbringendes Gespräch.

3. Erstes Treffen

Dieses erste Zusammenkommen war für meine weiteren Aktivitäten in Richtung Lehrer-Jour fixe sicherlich sehr wichtig, darum berichte ich über Planung und Ablauf dieses Abends sehr genau.

3.1 Mein Konzept

Da ich mit solchen Treffen keinerlei Erfahrung hatte, versuchte ich Sicherheit zu gewinnen, indem ich mir ein genaues Konzept für den Ablauf des Abends überlegte:

Thema: Ideales - tatsächliches Rollenbild der LehrerInnen - Wie hängt dieses mit der geringen Gesprächsbereitschaft unter den LehrerInnen zusammen?

- a) Begrüßung
- b) Fragebogen: Was hat Dich/Sie bewogen hierher zu kommen? Was sind Deine/Ihre Erwartungen, Vorstellungen für diese Gruppe?
- c) Ich bitte die TeilnehmerInnen, in einer Eröffnungsrunde sich kurz vorzustellen und zu den zwei Fragen Stellung zu beziehen.
- d) Ich erkläre, daß für mich der Wunsch nach einer besseren Kommunikation vorrangiges Ziel dieses Lehrer-Jour fixe ist und Berichte über drei Gespräche der letzten Tage, die für mich Kommunikation in seiner negativen Art dokumentieren.

1. Gespräch mit Kollegen W.: In einem Gespräch bezüglich disziplinärer Probleme der SchülerInnen meint Kollege W.: *"Ich hab' noch nie disziplinäre Probleme gehabt."* Gleichzeitig sammelt er in einer Klasse zehn Stundenprotokolle ein.

2. Gespräch mit Kollegen R.: In einem Gespräch über das geplante Lehrer-Jour fixe sagt Kollege R.: *"Meine Probleme muß ich selber lösen - da kann mir niemand helfen."*

3. Gespräch: Ich komme in das Lehrerzimmer und berichte über meine Schwierigkeiten mit einer sehr leistungsschwachen Klasse. Ohne auf meine Probleme einzugehen, beginnen die anwesenden KollegInnen sofort über die heutzutage doch so schwachen SchülerInnen zu schimpfen und es fallen Sätze, wie die beiden folgenden: *"Die können nicht einmal das Alphabet."* ... *"Das Verlangen des 1x1 kommt einer leichten Körperverletzung gleich."*

Für mich steckt hinter diesen Erlebnissen die Grundhaltung vieler LehrerInnen, einem gewissen Rollenbild zu entsprechen. Dieses Rollenbild erlaubt es vor allem nicht, Probleme zu haben und besonders schlimm dürfte es sein, wenn man als LehrerIn mit Schwierigkeiten disziplinärer Art kämpfen muß.

- e) Ich lege einen großen Bogen Papier (Plakat 1) auf und bitte alle KollegInnen alle Punkte, die ihrer Meinung nach zum "Lehrerideal" gehören, aufzuschreiben.
- f) Danach lese ich die "Definition" des Ideallehrers aus meiner erste PFL-Studie vor: *"Die ideale Lehrkraft sollte eine pädagogisch und rhetorisch gebildete, fachliche wie persönliche Autorität mit guter Allgemeinbildung und gepflegtem, aber nicht zu strengem Äußeren sein, die mit harter Hand für Ruhe und Ordnung sorgt und auf freundschaftlicher Basis auf die Wünsche und Probleme der SchülerInnen, schulischer wie privater Art, eingeht, um ihnen in möglichst kurzer Zeit alles, für das spätere Leben Notwendige, beizubringen. Weiters sollte sie eine Bezugsperson darstellen, die im Klima von Vertrauen und Geborgenheit, aber auch mit der nötigen Distanz, die SchülerInnen für den Stoff interessiert und diese objektiv und gerecht, unter Einbeziehung von Willen und Ehrgeiz des/der einzelnen SchülerIn, benotet."* (nach Schülermeinungen zusammengestellt)
- g) Ich zeige den Video Film "2 Lehrertypen", in dem SchülerInnen den "Harten" und den "Softy" nach ihren Vorstellungen darstellen. (Diesen Film drehten die SchülerInnen im Juni 1992 auf meine Initiative hin im Rahmen der ersten PFL-Studie.)
- h) Ich meine, daß es viele Dinge gibt, die wir LehrerInnen verlieren bzw. versäumen, weil wir uns hinter einem Rollenbild, sei es selbstgemacht oder aufgezwungen, verstecken.
- i) Ich bitte alle Anwesenden auf einem weiteren großen Bogen Papier (Plakat 2) jene Dinge zu notieren, die ihnen im Berufsalltag abgehen, die wir durch ehrliche Zusammenarbeit gewinnen könnten.
- j) Ich teile Zettel aus. Jeder soll aus den beiden Plakaten jene Punkte herausfiltern, die seinen Vorstellungen am meisten entsprechen und in einer Feedback Runde eventuelle Konsequenzen daraus erläutern.
- k) Abschluß - Hinweis auf das nächste Treffen.

(Für ein Protokoll nehme ich alle Gespräche auf Cassette auf)

3.2 Tatsächlicher Verlauf des ersten Treffens

Es kamen 15 Lehrkräfte zum ersten Treffen, eine Anzahl, mit der ich nicht gerechnet hatte und die mich sehr freute.

Innerhalb der Eröffnungsrunde (Punkt c) werden die zwei Fragen, nach dem Grund des Kommens und nach den Erwartungen, wie folgt beantwortet:

- *"Interesse" (wird sehr oft genannt)*
- *"Neugier" (wird sehr oft genannt)*
- *"Wohltollendes Wissen-Wollen, ob es etwas gibt, was mir entgangen ist."*
- *"Ich will einen neuen Weg kennenlernen."*
- *"Der Satz 'Das Leben als 'Einzelkämpfer' satt haben' hat mich angesprochen."*
- *"Wunsch nach Gruppe von halbwegs Gleichgesinnten, in der mehr Wert auf Zusammen-*

- arbeit gelegt wird."
- "Kommunikation unter den KlassenlehrerInnen verbessern, Probleme miteinander besprechen."
 - "Wir haben einen Beruf, wo wir dauernd mit Menschen zu tun haben und es gibt kaum ein Miteinander. Wahrscheinlich gibt es gerade in unserem Beruf Ängste, sich eine Blöße zu geben, wenn man Schwächen eingesteht."
 - "Ich erhoffe mir, daß man mehr Offenheit erzielen könnte."
 - "Ich wünsche mir eine Gruppe, in die man jederzeit einsteigen kann."
 - "Mit KollegInnen mehr sprechen, über Probleme diskutieren."
 - "Besseren Informationsaustausch"
 - "Kennenlernen von Problemen, die man selber bereitet oder die einem bereitet werden."
 - "Viele KollegInnen brauchen nur einen kleinen Anstoß für Mitarbeit."
 - "Ich hoffe, wenn wir zusammen sind und etwas Vernünftiges zusammenstellen, daß wir andere MitarbeiterInnen auch gewinnen."
 - "Mich hat das Wort 'Einzelkämpfer' interessiert."
 - "Ich erwarte mir Information und Erfahrungsaustausch in der Gruppe und wie kommt man zu einer richtigen Teamarbeit in der Gruppe."
 - "Treffen können ein Ideenpool sein."
 - "Erörterungen der schulinternen Probleme."
 - "Erfahrungsaustausch, persönliches Kennenlernen, besseres Gesprächsklima."
 - "...daß wir miteinander Probleme von mehreren Seiten her behandeln können, den Horizont erweitern, die pädagogischen Scheuklappen zur Seite gebogen werden, und daß jeder etwas davon hat."
 - "Weil ich finde, daß ich ein kommunikatives Wesen bin."
 - "Frustabbau in dieser Runde"
 - Kollege B. (Werkstättenlehrer) nennt vier ganz konkrete Punkte, die er innerhalb dieser Runde behandeln will:
 - 1) "Die Eingangsvoraussetzungen der SchülerInnen sind nicht in Ordnung. Die Anwendung bleibt am Rande liegen, wenn ich Stoff vermitteln muß."
 - 2) "Wir stehen in der Werkstätte vor dem Problem, eine komplette Vernetzung vornehmen zu müssen. Wir würden da Hilfe brauchen."
 - 3) "Die Deutschkenntnisse, die Sprachfähigkeit der SchülerInnen ist katastrophal. Wie man die zur Matura lassen kann, frag' ich mich manchmal."
 - 4) "Gesundheitsbelange der SchülerInnen - Problem Buffet. Wir sind nicht imstande, den SchülerInnen eine gesunde Ernährung anzubieten. Problem Raumklima - Zentralheizung - wenig Pflanzen."

Bei Punkt 1) entwickelt sich eine Diskussion (jeder hat Erfahrungen mit "unwissenden" SchülerInnen), die ich abbrechen muß, um Kollegen B. das Nennen der weiteren Punkte zu ermöglichen.

Nach meinem Statement in der Eröffnungsrunde (Punkt d) sind alle KollegInnen eifrig bei der Sache, wenn es gilt, das 'Idealbild des Lehrers' zu Papier zu bringen.

Folgende Funktionen und Eigenschaften soll das 'Lehrerideal' ausfüllen bzw. besitzen:

- emotionlos zu sein
- Erfahrung
- Aufklärungsfachmann/frau

- Psychologe/in
- Seelentröster/in
- Nachsicht
- Gerechtigkeit
- Erziehung
- humorvoll
- allwissend
- kann Fehler zugeben
- fachlich sattelfest
- engagiert
- gleiche Wellenlänge
- Durchsetzungskraft
- SchülerInnen als Menschen betrachten und behandeln -
in der Jugend die Zukunft sehen und prinzipiell junge Menschen gerne haben
- Lehrstoff interessant bringen
- Geduld
- soll auch Faule interessieren bis faszinieren können
- Nervenstärke
- Fachwissen
- Idealismus
- Konsequenz
- Unterhalter
- Gerechtigkeitsempfinden
- Verständnis für SchülerInnen und ihre Situation
- Leistungsvermögen und persönliche Situation des Schülers/der Schülerin richtig einschätzen können
- gutes persönliche Verhältnis zu den SchülerInnen -
SchülerInnen sollen einem aber als natürliche Autorität akzeptieren: Zweck: Optimale Vermittlung der fachlichen und menschlichen Anliegen
- Vorbild mit Geduld
- Ziele vorgeben
- Vorbildfunktion
- ausgleichend wirken

Als ich danach die Definition des Ideallehrers aus der ersten PFL-Studie vorlese, meint eine Kollegin: "*Gott müßte man da sein.*"

Der Schülerfilm "2 Lehrertypen" wird aufmerksam verfolgt. Ich erkläre kurz seine Entstehungsgeschichte und auf Intervention von Kollegen S. hin, "*Der Film hat mich emotional angesprochen, betroffen in beide Richtungen, weil ich beide Situationen kenne. Aus dem Grund könnte ich mir vorstellen, daß wir noch ein bißchen über die Situation reden.*", entwickelt sich eine heftige Diskussion, über die im Film gezeigten Lehrertypen, der "Softy" und der "Harte".

Mittelpunkt dieser Diskussion ist die Fragestellung:

Wie "hart" muß der/die LehrerIn sein, will er/sie den SchülerInnen etwas beibringen und in welchem Ausmaß ist der/die einzelne LehrerIn in der Wahl seiner/ihrer Mittel von der Kollegenschaft abhängig.

Danach bitte ich jene Dinge auf ein weiteres Plakat zu notieren, die jedem einzelnen im Berufsalltag abgehen, die wir durch ehrliche Zusammenarbeit gewinnen könnten.

Nach anfänglichem Zögern kommen die KollegInnen dieser Aufforderung nach und folgende Punkte sind das Ergebnis dieser Gruppenarbeit:

- eigene, "eingefahrene" Gleise verlassen
- Wohlbefinden, innere Ruhe finden
- effektivere Arbeit
- fachliche Beratung
- private Zeit einsparen
- Verständnis
- Anerkennung auf kollegialer Ebene
- Problem-SchülerIn, Feedback von KollegInnen
- Abstimmung: Theorie - Werkstatt und verwandte Fachgebiete
- Arbeitersparnis - Gewinn an Freizeit
- besseres Arbeitsklima
- breitere Arbeitsplattform
- fachliche Bereicherung
- Kaffeerunde
- streßfreies Arbeiten
- Austausch von fachlichen Unterlagen - Arbeitersparnis - Ideen jeder Art
- Zusammenarbeit der Klassenlehrer

Der Punkt j) meines Konzepts - Aus beiden Plakaten jene Punkte herausfiltern, die einem persönlich am meisten ansprechen und Konsequenzen daraus überlegen - wird nicht mehr angenommen. Vielen KollegInnen dürfte das Treffen schon zu lange dauern (2 Stunden) und sie haben nicht mehr genug Energie für diese gedankliche Arbeit. So initiiere ich eine Abschlußrunde, in der jeder kurz seine Vorstellungen bezüglich weiterer Treffen bekannt geben soll.

In dieser Runde werden vor allem Wünsche bezüglich der Häufigkeit (schwanken zwischen 1x pro Monat und alle 2 Monate) und Ort (z.B. Schule, Gasthaus, Privatwohnung) der Treffen genannt. Die Gesprächsdisziplin läßt in dieser Phase stark nach, immer wieder werden Personen während ihres Statements unterbrochen und das Gespräch in ganz andere Richtungen gelenkt. Z.B.: Kollege K. unterbricht Kollege D. und meint: "*So, ich glaube wir haben viel gesprochen, jetzt müssen die Ziele ganz genau, punktweise, bestimmt werden.*" Darauf hin kommt es zu einer kurzen Diskussion über die hohe Ausfallsrate in den ersten Klassen - ein Thema, das derzeit den größten Teil des Lehrkörpers beschäftigt.

Während dieser Abschlußrunde muß ich mehrmals intervenieren, um es zu ermöglichen, daß wirklich noch jede Lehrkraft zu Wort kommt.

3.3 Nachbetrachtung

Auf Grund meiner Empfindungen und dem Feedback vieler teilnehmenden Personen werte ich das erste Treffen als sehr positiv und so war es für mich auch keine Frage, daß es weitere Jour fixe Termine geben wird.

Einige Problempunkte haben sich für mich an diesem Abend aber doch ergeben:

- Es war für mich schwierig, einerseits Teilnehmer und andererseits Diskussionsleiter zu sein. So war es z.B. kein leichtes, meine Vorgesetzte, die Frau Abteilungsvorstand, in ihrem Redefluß bisweilen zu unterbrechen.
- Manche KollegInnen waren sehr an sofortigen Aktionen interessiert: "*Jetzt haben wir viel geredet, nun brauchen wir Ziele.*" Ich habe prinzipiell nichts gegen Aktionen, sie sind für mich aber keine notwendige Konsequenz des Jour fixe. Einander besser kennenzulernen und miteinander offene Gespräche zu führen scheint mir als Ziel erstrebenswert genug.
- Bei vielen KollegInnen bin ich mit Vorurteilen, positiv wie negativ, behaftet. Passen in einem Gespräch ihre Aussagen mit diesen nicht zusammen, so komme ich in einen inneren Konflikt. z.B.: Lehrer S. sagt: "*Ich komme gut aus mit den Schülern.*" Von vielen SchülerInnen hörte ich aber, daß sie mit Lehrer S. überhaupt nicht gut auskommen. Ich meine, daß die Bewältigung dieser Konflikte, die Klärung dieser Art von Unsicherheiten ein großes Ziel dieser Treffen sein könnte.

Alles in allem ermutigte mich aber der erste Abend zu weiteren Aktivitäten und ich habe das Gefühl, für so manchen Kollegen bzw. so manche Kollegin, plötzlich ein akzeptabler Gesprächspartner geworden zu sein.

4. Zweites Treffen

Das Thema des zweiten Treffens, "Die hohe Ausfallrate in den ersten Klassen", hat sich durch Zwischendiskussionen am ersten Abend geradezu aufgedrängt.

Wir verlieren in unserer Abteilung ca. 50% der SchülerInnen im ersten Schuljahr, woraus sich auf der Schülerseite viele soziale Probleme ergeben, und wodurch für die LehrerInnen bereits Arbeitsplatzprobleme entstanden sind.

Es ist also ein Thema, das keine engagierte Lehrperson "kalt lassen" dürfte.

Ich wählte für das zweite Treffen einen anderen Wochentag, so war es nicht weiter verwunderlich, daß von den neun anwesenden Lehrkräften fünf neu (= beim ersten Treffen nicht anwesend) waren. Diese Fluktuation bei den TeilnehmerInnen fand ich auch durchaus wünschenswert. Fünf KollegInnen hatten sich bei mir persönlich für ihr Nichtkommen entschuldigt.

Wäre die Anzahl der TeilnehmerInnen größer gewesen, so hätte ich Diskussionsrunden zu folgenden Bereichen des Hauptthemas initiiert:

- 1) Welche Änderungen im Unterricht sind möglich, um einen besseren Lernerfolg zu erzielen?
- 2) Welche Änderungen in der Schulorganisation sind möglich, um einen besseren Lernerfolg zu erzielen?

- 3) Welche Möglichkeiten hat der jeweilige Jahrgangsvorstand, einen besseren Lernerfolg bei seinen SchülerInnen zu erwirken?

So aber hielt ich es für besser, an einem Tisch zu bleiben, und es ergab sich eine mehr als zweistündige Diskussion, wobei folgende Ideen bzw. Überlegungen zur Verbesserung der Situation in den ersten Klassen genannt und besprochen wurden:

- Schon im September Aktionen (Projekttag) in 1. Klassen anbieten, um die Attraktivität der Schule zu steigern und das Klassenklima zu verbessern.
- Die Aufteilung der SchülerInnen in die einzelnen Klassen (a,b und c) neu zu überdenken (z.B. Ausländerproblem, Konfessionszugehörigkeit).
- Jahrgangsvorstände der ersten Klassen gezielter auswählen.
- Kollege R.: *"Wie wollen wir heimelige Atmosphäre vermitteln, wenn wir sie selber untereinander nicht haben." ... "Zuerst angenehmes Klima schaffen und dann das Angebot erweitern."*
- Die räumliche Trennung zwischen Theorie und fachpraktischem Unterricht ist von Nachteil (der fachpraktische Unterricht findet in einer Expositur statt).
- Kollege R: *"Sehen wir den Schüler als Partner?"*
- Kollege M. legt ein Arbeitskonzept vor, das lange besprochen wird. Konkrete Arbeitsaufträge ergeben sich aus dieser Diskussion aber nicht.

Ich habe an diesem Abend wieder zwei Kollegen kennengelernt, mit denen ich zuvor noch nie ein Wort gewechselt habe. Viele Ideen wurden gesammelt, und wenn auch "nur" geredet wurde, so weiß ich doch, an wen ich mich wenden kann, will ich den einen oder anderen Versuch starten, die Situation in den ersten Klassen zu verbessern.

Zur geforderten Klimaverbesserung hat schon dieser Abend beigetragen und in vielen Pausengesprächen ist die Thematik des zweiten Treffens nun immer wieder gegenwärtig.

5. Drittes Treffen

Das dritte Treffen fand am Montag, den 24. April 1993, statt und stand unter keinem "guten Stern". Nur drei Lehrer und eine Lehrerin versammelten sich, um über das Thema "Meine Methoden, meine 'Maschen'" zu reden. Mögliche Ursachen für den spärlichen Besuch dieser Veranstaltung waren folgende:

- Ich war die Woche vorher auf Schikurs, so hat für Anfragen der persönliche Ansprechpartner gefehlt
- Der Assistent hat die Einladungen für das Treffen erst relativ spät ausgeteilt
- Das Thema sprach die KollegInnen nicht an
- Der letzte Durchgang der Schularbeiten und Prüfungen hat zu dieser Zeit begonnen - Zeitmangel.

Mit der Wahl dieses Themas beabsichtigte ich eine Konfrontation der LehrerInnen, die eher die "harte" Linie im Umgang mit den SchülerInnen bevorzugen, mit denen die eher die "weiche" Linie vertreten, zu initiieren. Für und Wider bezüglich diverser Methoden und

'Maschen' sollte das Verständnis füreinander etwas verbessern und vielleicht auch zur Definition der Begriffe "hart" und "weich" beitragen.

Die vier anwesenden KollegInnen waren alle Vertreter der "weichen Linie" und so war man sich schnell einig, was die richtigen Unterrichtsmethoden betrifft und von einer heftigen Diskussion weit entfernt.

Die Gesprächsrunde löste sich aber nicht auf. Im Gegenteil, es wurde über diverse schulorganisatorische Probleme geplaudert und im Zuge dieser Gespräche haben wir drei Punkte herausgearbeitet, bei denen wir Änderungen bewirken wollen:

- a) Es gibt im Schuljahr vier "Spezialtage" (3 Wandertage und Tag der Aufnahmeprüfung). Und die Einteilung der LehrerInnen für diese Tage, die derzeit von der Abteilungsvorstellung vorgenommen wird, ist immer wieder Anlaß zu großem Ärger. Manche KollegInnen kommen ständig zum Einsatz, andere haben sie schon als Urlaubstage im Kalender angestrichen.
Wir wollen bewirken, daß am Beginn des Schuljahres eine Liste aufgehängt wird, in der sich jede Kollegin und jeder Kollege für zwei dieser vier "Spezialtage" einzutragen hat. Änderungen dieser Einteilung sollen für die Abteilungsvorstellung natürlich möglich sein, sollten aber begründet werden, um eine wirkliche Transparenz zu gewährleisten.
- b) Die Postfächer der Lehrkräfte werden überflutet von schulinternen Informationen. Die meisten werden, Werbungen gleich, nur sehr kurz betrachtet und schnell entsorgt. Es wäre sicher möglich, genauso wie für die SchülerInnen, auch für die Lehrkräfte, im Schulgebäude eine Informationstafel zu montieren, an der alle allgemein gültigen Informationen ausgehängt werden. Ob diese Änderung den Informationsstand des Lehrpersonals verbessert, ist nicht vorhersehbar, sicherlich wird dadurch aber der enorme Papierverbrauch etwas gemindert.
- c) Es wurde beschlossen, einmal pro Woche, zu einer Zeit, in der relativ viele Lehrkräfte eine längere Unterrichtspause haben, eine gemütliche Kaffeejause zu organisieren. Die KollegInnen sollten zu Kaffee, Tee und Kuchen Woche für Woche eingeladen werden. Dieser Plan konnte in die Tat umgesetzt werden und jeden Donnerstag um 10²⁰ Uhr stehen diverse "Stärkungen", abwechselnd von einer Kollegin und mir angerichtet, zum allgemeinen Verzehr bereit. In dieser Kaffee- und Teerunde kommt es immer wieder zu tollen Gesprächen und ich freue mich, daß sie zu einer richtigen Institution werden dürfte. Ein kleiner Schritt in Richtung Klimaverbesserung ist, glaube ich, getan.

So betrachte ich auch das dritte Treffen als gelungen. Es ist offensichtlich die Anzahl der TeilnehmerInnen für den Erfolg des Treffens nicht ausschlaggebend.

6. Viertes Treffen

Das letzte Treffen des Schuljahres sollte einen anderen Rahmen bekommen. Daher lud ich in ein gemütliches "Alt Wiener Gasthaus" ein. Neun KollegInnen plauderten in einem schönen Gastgarten mehr als drei Stunden lang über Schule, SchülerInnen und LehrerInnen. Das leibliche Wohl kam ebenfalls nicht zu kurz. Es war ein nettes Beisammensein, bei dem sich, glaube ich, alle wohl fühlten.

7. Abschließende Gedanken zum Lehrer-Jour fixe

Gedanke 1: Die Einrichtung eines Lehrer-Jour fixe wurde von vielen KollegInnen für gut befunden und von einigen auch in Anspruch genommen. Die Anzahl der Teilnehmer war für mich zufriedenstellend und ich bin froh darüber, daß diese relativ kleine Gruppe doch einiges an Diskussionsstoff geliefert hat und manche Veränderungen (z.B. Kaffeejause) initiiert hat.

Gedanke 2: Meine Situation in der Schule hat sich doch sehr verändert. Durch das Lehrer-Jour fixe war jederzeit ein Anknüpfungspunkt gegeben, wenn ich mit jemandem oder ein Kollege bzw. eine Kollegin mit mir ins Gespräch kommen wollte. So ergaben sich viele Plaudereien, Diskussionen, in denen ich meine Meinung bezüglich wichtigen, schulischen Themen (z.B. Schulorganisation, Unterrichtsgestaltung, Wandertage, Schikurse, Lehrpläne, ...) darlegen und vertreten konnte. Ich habe das Gefühl, daß ich nun von einem größeren Kreis des Kollegiums angehört und ernst genommen werde und nicht mehr mit den typischen Worten, "Na ja, er ist noch jung, er wird auch noch d'rauf kommen!", abgestempelt werde. Das ist ein Umstand, der mein Selbstvertrauen gestärkt hat und es mir ermöglicht, mit Zuversicht neue Wege im schulischen Alltag zu erproben.

Gedanke 3 : Durch den Wechsel der Wochentage, an denen die Treffen stattfanden, konnten mehr KollegInnen für diese Veranstaltung gewonnen werden. Durch diese starke Fluktuation bei den TeilnehmerInnen ergibt sich aber der Nachteil, daß jeder Abend einen Neubeginn darstellt. Ein intensiveres Kennenlernen der KollegInnen, das Sprechen auch über private Belange und Schwierigkeiten, ist in solch einer Runde nur schwer möglich.

8. Ausblick

Trotz der vielen positiven Aspekte möchte ich das Lehrer-Jour fixe in dieser Form nicht weiterführen.

In mir ist der Wunsch erwacht, mit einer fixen Gruppe von KollegInnen und mit einer psychologischen Betreuung mein Lehrereisen zu beleuchten. In einer solchen Runde soll unter fachkundiger Leitung ein intensiveres Kennenlernen und ein kontinuierliches Arbeiten möglich sein.

Eine Gemeinschaft dieser Art ist dann sicherlich stark genug, um größere Veränderungen, in schulklimatischer wie schulorganisatorischer Hinsicht, bewirken zu können.
Erste Umfragen unter den KollegInnen stimmen mich zuversichtlich, genügend Teilnehmer für eine Gruppe dieser Art zu finden.

Mag. Andreas Pfeffer
HTL 1
Schellinggasse 13
1015 Wien