

	Seite
1.                    EINLEITUNG	1
2.                    MÖGLICHE EINFLUSSGRÖSSEN FÜR DAS VERHALTEN VON LEHRERN IN DER BERUFSPRAXIS	12
2.1.                ANFORDERUNGEN UND ERWARTUNGEN AN DEN LEHRERBERUF	16
2.1.1.            Zur 'Rollenproblematik' des Lehrerberufes	16
2.1.2.            Die Funktion der Lehrerausbildung	24
2.1.3.            Das Verhältnis von Theorie und Praxis in der Lehrerausbildung	26
2.1.4.            Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	29
2.2.                LEHRERPERSÖNLICHKEIT UND LEHRERVER- HALTEN AUS WISSENSCHAFTLICHER SICHT	32
2.2.1.            Modellvorstellungen und empirische Untersuchungen zur Lehrerpersönlichkeit	33
2.2.2.            Untersuchungen zur Lehrer-Schüler- Interaktion	56
2.2.3.            Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	72
2.3.                ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE TÄTIGKEIT VON LEHRERN	81
2.3.1.            Schule als Organisation	82
2.3.2.            Lehrerberuf und Professionalisierung	106
2.3.3.            Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	128
2.4.                ZUSAMMENFASSUNG - DISKUSSION	132
3.                    LEHRERVERHALTEN UND DAS 'KOGNITIVE LERNMODELL'	135
3.1.                VERHALTEN ALS TEIL EINES UMFASSENDEN UND AKTIVEN ANPASSUNGSPROZESSES	137
3.1.1.            Das Modell des kognitiven Lernens	140
3.1.2.            Notwendige Zusatzannahmen: Das erweiterte kognitive Lernmodell	146
3.1.3.            Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	163
3.2.                LEHRERVERHALTEN AUS KOGNITIVER SICHT: FUNKTIONEN VON LEHRERTRAININGS	175
3.2.1.            Das erweiterte kognitive Lernmodell als Raster zur Analyse von Lehrer- trainings	186

	Seite	
3.2.1.1.	Vor der Situation: Theoretische Vorstrukturierung und Zielorientierung durch Verhaltenstheorie und Zielkonzepte	190
3.2.1.1.1.	Verhaltenstheorie	190
3.2.1.1.2.	Zielkonzepte	201
3.2.1.2.	In der Situation: Bewältigung durch Aufmerksamkeitsprozesse, Beziehungsprozesse, Merkmale des Reaktionsrepertoires	208
3.2.1.2.1.	Aufmerksamkeitsprozesse	209
3.2.1.2.2.	Beziehungsprozesse	214
3.2.1.2.3.	Merkmale des Reaktionsrepertoires	254
3.2.1.3.	Nach der Situation: Abschließende Bewertung und Speicherung durch Feedback aus der Erfahrung	259
3.2.2.	Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	270
3.3.	ZUSAMMENFASSUNG - DISKUSSION	277
4.	LERNPROZESSE IN VERSCHIEDENEN FORMEN DES LEHRERTRAININGS	289
4.1.	LERNPROZESSE IN GRUPPENDYNAMISCHEN TRAININGS	293
4.1.1.	Der theoretische Hintergrund gruppenspezifischer Trainings	296
4.1.1.1.	Theoretische Vorstrukturierung durch Austausch von naiver und wissenschaftlicher Theorie	296
4.1.1.2.	Zielorientierung	320
4.1.2.	Trainingspraxis und Auswirkungen gruppenspezifischer Training	331
4.1.2.1.	Strukturierung/Veränderung der Aufmerksamkeit	336
4.1.2.2.	Modifikation von Beziehungsprozessen	341
4.1.2.2.1.	Ordnung/Strukturierung	342
4.1.2.2.2.	Herstellen von Zusammenhängen	344
4.1.2.2.3.	Auswahl-Entscheidung und Planung	350
4.1.2.3.	Erweiterung/Veränderung des Reaktionsrepertoires	354
4.1.3.	Beurteilung und Überprüfung des im Training Gelernten	359
4.1.3.1.	Systematisierung und zielvoller Einsatz von Rückmeldeprozessen	359
4.1.4.	Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	363

4.2.	LERNPROZESSE IM ERFAHRUNGSTRAINING	365
4.2.1.	Theoretischer Hintergrund des Trainings	367
4.2.1.1.	Theoretische Vorstrukturierung durch Austausch zwischen naiver und wissenschaftlicher Theorie	367
4.2.1.2.	Zielorientierung	385
4.2.2.	Trainingspraxis und Auswirkungen von Erfahrungstrainings	396
4.2.2.1.	Strukturierung/Veränderung der Aufmerksamkeit	402
4.2.2.2.	Modifikation von Beziehungsprozessen	406
4.2.2.2.1.	Ordnung/Strukturierung	406
4.2.2.2.2.	Herstellen von Zusammenhängen	409
4.2.2.2.3.	Auswahl-Entscheidung und Planung	418
4.2.2.3.	Erweiterung/Veränderung des Reaktionsrepertoires	423
4.2.3.	Beurteilung und Überprüfung des im Training Gelernten	427
4.2.3.1.	Systematisierung und zielvoller Einsatz von Rückmeldeprozessen	427
4.2.4.	Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	431
4.3.	LERNPROZESSE IN LERNTHEORETISCH ORIENTIERTEN FORMEN DES LEHRER-TRAININGS	433
4.3.1.	LERNPROZESSE IM MICROTACHING	434
4.3.1.1.	Theoretischer Hintergrund des Trainings	435
4.3.1.1.1.	Theoretische Vorstrukturierung durch Austausch zwischen naiver und wissenschaftlicher Theorie	435
4.3.1.1.2.	Zielorientierung	448
4.3.1.2.	Trainingspraxis und Trainingsauswirkungen im Microteaching	452
4.3.1.2.1.	Strukturierung/Veränderung der Aufmerksamkeit	456
4.3.1.2.2.	Modifikation von Beziehungsprozessen	460
4.3.1.2.2.1.	Ordnung/Strukturierung	461
4.3.1.2.2.2.	Herstellen von Zusammenhängen	466
4.3.1.2.2.3.	Auswahl-Entscheidung und Planung	472
4.3.1.2.3:	Erweiterung/Veränderung des Reaktionsrepertoires	475
4.3.1.3.	Beurteilung und Überprüfung des im Training Gelernten	480
4.3.1.3.1.	Systematisierung und zielvoller Einsatz von Rückmeldeprozessen	480
4.3.1.4.	Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	485

		Seite
4.3.2.	TRAINING IN VERHALTENSMODIFIKATION	486
4.3.2.1.	Theoretischer Hintergrund des Trainings	489
4.3.2.1.1.	Theoretische Vorstrukturierung durch Austausch zwischen naiver und wissenschaftlicher Theorie	489
4.3.2.1.2.	Zielorientierung	501
4.3.2.2.	Trainingspraxis und Auswirkungen von Trainings in Verhaltensmodifikation	508
4.3.2.2.1.	Strukturierung/Veränderung der Aufmerksamkeit	512
4.3.2.2.2.	Modifikation von Beziehungsprozessen	515
4.3.2.2.2.1.	Ordnung/Strukturierung	516
4.3.2.2.2.2.	Herstellen von Zusammenhängen	521
4.3.2.2.2.3.	Auswahl-Entscheidung und Planung	526
4.3.2.2.3.	Erweiterung/Veränderung des Reaktionsrepertoires	533
4.3.2.3.	Beurteilung und Überprüfung des im Training Gelernten	537
4.3.2.4.	Zusammenfassung - Schlußfolgerungen	543
4.4.	ZUSAMMENFASSUNG - DISKUSSION	545
5.	ABSCHLIESSENDE DISKUSSION	551
	Literaturverzeichnis	575