

Professionalisierung und Qualitätssicherung dank kooperativer Unternehmenskultur

Kollegiale Unterrichtsbesuche – ein europaweites Tabu?

Schwerpunkt

ELISABETH FEIGL

Sieben Jahre unterrichtete ich in der Erwachsenenbildung Englisch. In diesem langen Zeitraum setzte nie ein/e Kolleg/in oder ein/e Mitarbeiter/in der vhs einen Schritt über die Schwelle des Kursraums, um meinen Unterricht zu besuchen. Einzig am Rand von Fortbildungen bot sich die Gelegenheit, Kolleg/innen näher kennen zu lernen und sich über didaktische, methodische oder gruppendynamische Fragestellungen auszutauschen.

Rückblickend weiß ich, dass ich diese isolierte Situation von Kursleitenden damals für normal hielt, es aber schon begrüßt hätte, wenn ich mich öfter in dafür vorgesehenen Settings mit Kolleg/innen über meinen Unterricht austauschen hätte können. Auch der Besuch des Unterrichts von (erfahrenen) Kursleiter/innen bzw. Rückmeldungen zu meinem Unterricht wären sicher hilfreich gewesen.

Offensichtlich stellt die oben beschriebene Situation keineswegs einen Einzelfall dar. Wie im Rahmen der Grundtvig-Lernpartnerschaft CODI-GO sichtbar wurde, gehören kooperative Formen der Professionalisierung, wie kollegiale Unterrichtsbesuche und gemeinsame Reflexionen, kaum zum Weiterbildungsangebot der Erwachsenenbildungsinstitutionen in Europa.

Wenngleich das Thema auch von Seiten der Unterrichtenden vielfach tabuisiert wird, erscheint es höchst an der Zeit die vorhandenen Ressourcen zu nutzen und zu bündeln. Das fordert unter anderem auch der renommierte neuseeländische Pädagogikprofessor John Hattie, dessen Studie „Visible Learning“ derzeit in aller Munde ist, und der sich etwa für die Einführung organisierter Kollegien und Lehrteams ausspricht, die von der Institution organisiert werden sollten.¹ In Folge wird skizziert, warum es für alle Seiten gewinnbringend wäre, wenn dem Thema „kollegiale Unterrichtsbesuche“ mehr Raum und Zeit eingeräumt werden würde und was bei der Einführung zu berücksichtigen wäre.

Erfahrungen und Erfolge

Ein kollegialer Unterrichtsbesuch ist ein Erfahrungsaustausch zwischen zwei Lehrenden auf gleicher Ebene (etwa zwei freiberufliche Kursleiter/innen), bei dem wechselseitig der Unterricht besucht wird. Beobachtung

und anschließende Rückmeldung erfolgen wertungsfrei nach zuvor gemeinsam vereinbarten Prinzipien und Richtlinien.

Von der institutionellen Ebene her betrachtet erscheint diese Form des Unterrichtsbesuchs wichtig, weil sie eine kooperative Organisationskultur stärkt und gleichzeitig zur laufenden Professionalisierung der Unterrichtenden beiträgt. Sie unterstützt somit die didaktisch-methodische Qualitätssicherung, die ja auch im Rahmen des allgemeinen Qualitätsmanagements nicht zu kurz kommen sollte und trägt zur Bindung an die Institution bei.

Auf der individuellen Ebene der Kursleiter/innen stärken Unterrichtsbesuche das professionelle Selbstwertgefühl der Lehrenden. Die Unterrichtenden können von den Erfahrungen, den Fähigkeiten und dem Wissen ihrer Kolleg/innen profitieren, z. B. hinsichtlich unterschiedlicher Unterrichtsstile, Ressourcengebrauch, Classroom-Management, Einsatz von Medien, Differenzierungsstrategien, Evaluation sowie Bewertungs- und Beurteilungskriterien. Kursleiter/innen, die gewohnt sind, sich „als Einzelkämpfer/innen durchzuschlagen“, erhalten die Chance, andere Lehrende um Rat bei schwierigen Situationen und Problemen zu fragen und bekommen eine Außenperspektive aufgezeigt.

Die methodisch-didaktischen Kompetenzen und Fertigkeiten der Lehrenden werden so laufend weiterentwickelt, was eine positive Auswirkung auf die Unterrichtspraxis hat.

Durch die Teilnahme an kollegialen Unterrichtsbesuchen fühlen sich Lehrende von der Institution gesehen und unterstützt, da Interesse an ihrer persönlichen Entwicklung gezeigt wird. Sie sind eher bereit, sich fachlich weiterzuentwickeln und haben eine klarere Vorstellung von ihrem spezifischen organisierten Weiterbildungsbedarf. Durch die Rückmeldung an die Institution, kennt diese den Weiterbildungsbedarf genauer und kann Fortbildungen effizienter und bedarfsorientierter planen.

Im institutionellen Rahmen

Damit kollegiale Unterrichtsbesuche zu den gewünschten Ergebnissen führen, ist es allerdings wichtig, dass es innerhalb der Institution ein gemeinsames Verständnis davon gibt, was gelungenes Lehren und Lernen ausmacht. In diesem Zusammenhang findet auch (endlich wieder) eine Diskussion zu Inhalten, deren Bedeutung und Auswahl, statt, wie nach der konstruktivistischen Wende immer wieder gefordert.²

Selbstverständlich ist die Bereitschaft zu dieser Art von Zusammenarbeit bei allen Beteiligten erforderlich und sie sollte sich klar von anderen Formen der Unterrichtsbeobachtung abgrenzen (vor allem von solchen, die eine Beurteilung des Unterrichtsprozesses einschließen bzw. Rückmeldungen des Unterrichtsgeschehens an die Institution vorsehen).

Von und miteinander lernen

Kollegiale Unterrichtsbesuche sollten sich an vereinbarten Prinzipien orientieren. Es wird empfohlen, dass der Unterrichtsbesuch die folgenden drei Stadien umfasst:

¹ Vgl. Hattie, John (2014): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning for Teachers“. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag, 28–36; weiters siehe: Ertel, Helmut (2014): Lernen sichtbar machen. Hatties Metastudie und ihre Bedeutung für Dozenten in der Erwachsenenbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, (1), 39.

² Vgl. Kempfert, Guy & Ludwig, Marianne (2010): Kollegiale Unterrichtsbesuche. 2., neue Aufl. Weinheim et al.: Beltz, 61–63; weiters: Lehner, Martin (2013): Inhalte als zentrale Aspekte einer Didaktik der Erwachsenenbildung. In: Magazin Erwachsenenbildung.at, (20), 03–5.

Vorbesprechung: Hier wird Folgendes thematisiert: Grund des Besuches, Thema/Fokus der Beobachtung, Dauer, Zeit, Abklärung, was unter „gelungenem Unterricht“ verstanden wird etc.

Unterrichtsbesuch: Zu Beginn der Stunde ist eine kurze Vorstellung des/der Beobachtenden sowie die Darlegung des Besuchsgrundes empfehlenswert. Wichtig ist während der gesamten Unterrichtseinheit, dass sich der/die Beobachter/in nicht aktiv an der Stunde beteiligt, um die Teilnehmer/innen nicht zu irritieren.

Nachbesprechung: Im anschließenden Gespräch wird der Fokus auf die Reflexion der gesehenen/gehaltenen Stunde gelegt und gemeinsam überlegt, wie der Transfer in die zukünftige Praxis funktionieren kann.

Ganz wichtig erscheint, dass kollegiale Unterrichtsbesuche konstruktiv sind und eine Vertraulichkeitsvereinbarung zwischen den Beteiligten beinhalten. Keinesfalls sollten sie Konsequenzen auf das Anstellungsverhältnis

oder den Arbeitsvertrag haben. Es hat sich auch als positiv erwiesen, wenn die Besuche wechselseitig durchgeführt werden und das jeweilige Geben und Erhalten von Feedback beinhalten (jede/r der beiden Kolleg/innen beobachtet den Unterricht der/des anderen und wird beobachtet).

Die einführenden Institutionen könnten die Einbettung in einen größeren Maßnahmenkatalog vorsehen, der dazu beiträgt, die Unterrichtspraxis laufend zu verbessern und die Unterrichtenden dabei unterstützt, (neue) Herausforderungen konstruktiv zu lösen.

Im Dialog

Was ist beim Geben und Erhalten von Feedback im Rahmen des anschließenden Gesprächs zu beachten?

Die folgende Tabelle stellt eine Empfehlung für das Geben und Erhalten von Feedback bei kollegialen Unterrichtsbesuchen dar:

Beim Geben von Feedback

- Geben Sie mündliches Feedback unmittelbar nach der Stunde.
- Schaffen Sie eine offene und angenehme Atmosphäre.
- Eröffnen Sie das Gespräch mit einer offenen Frage. Etwa: „Wie ist es dir beim Unterrichten gegangen?“ Oder: „Wie hast du dich gefühlt?“
- Geben Sie Zeit nachzudenken und zu reflektieren.
- Seien Sie möglichst objektiv; beschreiben Sie was Sie gesehen haben ohne Bewertungen vorzunehmen³.
- Stellen Sie Fragen, statt Aussagen zu treffen.
- Verwenden Sie die Sandwich-Methode⁴, wenn Sie Kritik äußern.
- Seien Sie spezifisch: der Fokus liegt auf dem Ziel der Unterrichtsbeobachtung.
- Kommentieren Sie die Aktivität, und nicht die Person.
- Bleiben Sie auf der gleichen Ebene und wechseln Sie nicht auf eine höhere.
- Stellen Sie sicher, dass Feedback ein wechselseitiger Prozess ist, ein Dialog und kein Monolog.
- Strukturieren Sie ihr Feedback, das (wie bereits erwähnt) alle Aspekte des Lehrens und Lernens umfassen sollte.
- Machen Sie klar, dass es sich bei dem Feedback um das Ihre handelt (könnte bei einer anderen Person ganz anders ausfallen).
- Beenden Sie das Gespräch indem Sie wichtige Gesprächspunkte bzw. zukünftige/gesetzte Ziele zur Optimierung des Unterrichts nochmals zusammenfassen.

Beim Erhalten von Feedback

- Überlegen Sie nochmals, wie der Unterricht abgelaufen ist. Was ist passiert ist? Hat das ihrem Plan entsprochen? Womit waren Sie zufrieden, was würden Sie verbessern?
- Hören Sie dem/der Beobachtenden zu ohne diese/n zu unterbrechen.
- Seien Sie offen für Diskussionen und nehmen Sie die Rückmeldungen nicht persönlich.
- Versuchen Sie sich nicht zu rechtfertigen.
- Stellen Sie Fragen zum Thema und fragen Sie bei Unklarheiten nach.
- Zeigen Sie Interesse an dem was der/die Beobachtende sagt.
- Akzeptieren Sie, dass es unterschiedliche Meinungen und Ansichten geben kann.
- Reflektieren Sie, wie Sie den Transfer zu zukünftigen Praxissituationen schaffen können.
- Erinnern Sie sich daran, dass Feedback angenommen werden kann oder nicht.

³ Ziel ist es, der/dem Unterrichtenden eine Art Spiegel vorzuhalten, der für die anschließende Reflexion herangezogen werden kann. Das heißt, der/die Unterrichtende setzt sich selbst sehr aktiv mit seinem/ihrer Unterricht auseinander. Der/die Beobachter/in versucht möglichst objektiv zu sein und keine Empfehlungen, Annahmen oder Urteile abzugeben. Das fällt den meisten Beobachter/innen zu Beginn sehr schwer, da wir gewohnt sind, dem Gesehenen/Gehörten sofort eine Bewertung zu geben.

⁴ Bei dieser Feedback-Methode wird zunächst eine Rückmeldung zu positiven Aspekten gegeben und dann zu solchen, wo Verbesserung möglich/notwendig erscheint. Das heißt, zuerst werden v. a. positive Aspekte erwähnt, in der Mitte wird das eher Negative „verpackt“ und zum Schluss kommt nochmals Positives. Diese Herangehensweise könnte angewandt werden, wenn eine Bewertung notwendig erscheint (eher bei Rückmeldungen durch die Institutionen, Vorgesetzte etc.).

⁵ Diesbezügliche Ergebnisse werden in einer weiteren Ausgabe der övH vorgestellt.

Gelebte Praxis

Im Rahmen eines dreitägigen Weiterbildungsseminars des vöV im vergangenen Sommer hatten Sprachkursleitende aus ganz Österreich Gelegenheit, das Konzept näher kennen zu lernen und es in Folge auch gleich selbst zu erproben. In Tirol und Linz wird das Vorhaben derzeit systematisch umgesetzt. In Wien, Steiermark und Salzburg wurden erste Umsetzungsüberlegungen gestartet. Erfahrungswerte können somit ausgetauscht und transferiert werden.

Das Projekt CODI-GO beschäftigt sich auch mit diversen anderen Formen der kooperativen Professionalisierung von Kursleitenden. So wurde etwa dem Thema Vernetzung ein Schwerpunkt gewidmet⁵ und derzeit stehen Fragestellungen zu gelungener Reflexion und dem Transfer von neuen Ansätzen oder eigenen Erkenntnissen in die eigene Unterrichtspraxis im Mittelpunkt.

Näheres zum Projekt findet sich auch unter:

<http://www.vhs.or.at/271/>

//



CODIGO

Kollegiale Unterrichtsbesuche Implementierung in Tirol

Schwerpunkt

CLAUDIA TEISSIER DE WANNER

Das in der Grundvig-Lernpartnerschaft Collaborative Professional Development for Language Teachers (CODI-GO) entwickelte Modell von Peer Observation, der kollegialen Unterrichtsbesuche konnte an der vhs Tirol gut eingeführt werden.

Der von Elisabeth Feigl und Claudia Teissier de Wanner entwickelte Aktionsplan

konnte mithilfe von Christine Bitsche, der Stellvertretenden Leiterin der vhs Tirol, erfolgreich in der vhs Tirol implementiert werden. Konkrete Umsetzung und Organisation der kollegialen Unterrichtsbesuche lagen allerdings in den Händen der Kursleiter/innen. Die sehr positiv wahrgenommenen gegenseitigen Unterrichtsbesuche

stießen auf eine breite Resonanz unter Kolleg/innen, was weitere Kursleiter/innen zur Teilnahme animierte.

Zur Vorbereitung wurden Workshops angeboten. So wurden allgemeine Fragen eines gelungenen Unterrichts, der Methodik und Didaktik sowie spezielle Aspekte der Unterrichtsbesuche, deren Reflexion und Implikationen diskutiert. Zur anschließenden Reflexion wurde ein World Café organisiert, das Raum für einen fachlich-kollegialen Austausch ermöglichte.

Im Zuge dieses Projekts erwiesen sich die Peer Observations als geeignetes Werkzeug, um die Qualität des eigenen Unterrichts zu hinterfragen und gezielt zu optimieren und zugleich die Wertschätzung der eigenen Arbeit und die Zusammenarbeit unter den Sprachkursleiter/innen zu steigern. Für die Kontinuität dieses Erfolgs spricht auch der von den Beteiligten des World Cafés nun initiierte Stammtisch der Sprachkursleiter/innen, der monatlich in Innsbruck stattfinden soll. //

Gelungener Unterricht an österreichischen Volkshochschulen

Schwerpunkt

Zu dieser Ausgabe der ÖVH haben wir das Qualitätsverständnis der Volkshochschulen und der Lehrenden in Volkshochschulen abgefragt.

Die Sicht der vhs-Organisation wurde so erfragt:

- Wie wird in ihren QM-Systemen qualitätsvoller Unterricht bzw. „gelungener Unterricht“ definiert?

Kursleiter/innen wurden gefragt:

- Bitte reflektieren Sie Ihren Unterricht und benennen Sie die für Sie wichtigsten Indikatoren zur Erreichung von „gelungenem“ Unterricht.
- Der Lernfortschritt der Teilnehmer/innen ist ein Indikator der Volkshochschule für „gelungenen“ Unterricht. Wie gestalten Sie Ihren Unterricht, damit dies gelingt?

Der zur Verfügung stehende Platz erlaubt es leider nicht, alle Antworten abzudrucken. Es musste daher eine Auswahl getroffen werden und teilweise mussten auch umfangreiche Kürzungen vorgenommen werden.

BEARBEITUNG: GERHARD BISOVSKY

Qualitätsverständnis aus der Sicht der Volkshochschulen

Lernen gelingt, wenn Wissen, neue Fähigkeiten und Erkenntnisse (im persönlichen, beruflichen, sozialen oder politischen Miteinander) konkret erfahrbar werden und in die eigene Lebenssituation, (sowie in Denk- und Verhaltensweisen) integriert werden und schließlich die Handlungskompetenz nachhaltig steigern. Dadurch entsteht das Bedürfnis nach mehr Wissen, neuen Fähigkeiten und weiteren Erkenntnissen.

Diese Definition wird unserem umfassenden Bildungsbegriff gerecht und bleibt auch nicht beim bloßen Erwerb von Kenntnissen und Fertig-