

# **Kollegiale Unterrichtsbesuche**

## **Durch Austausch Potentiale vervielfältigen**

---

# KOLLEGIALE UNTERRICHTSBESUCHE ZWISCHEN LEHRENDEN IN DER ERWACHSENENBILDUNG

## Was verstehen wir unter kollegialen Unterrichtsbesuchen?

Ein kollegialer Unterrichtsbesuch ist ein Erfahrungsaustausch zwischen zwei Lehrenden auf gleicher Ebene (etwa zwei freiberufliche KursleiterInnen oder zwei Programm-ManagerInnen, die auch unterrichten etc.), bei dem wechselseitig der Unterricht besucht wird. Beobachtung und anschließende Rückmeldung erfolgen wertungsfrei nach zuvor gemeinsam vereinbarten Prinzipien und Richtlinien.

## Warum erachten wir diese Form des Unterrichtsbesuchs für wichtig?

*Auf institutioneller Ebene:*

- Sie fördert Zusammenarbeit und stärkt eine kooperative Organisationskultur.
- Sie unterstützt die laufende Professionalisierung der Unterrichtenden.
- Sie trägt zur didaktisch-methodischen Qualitätssicherung bei.

*Auf der individuellen Ebene der KursleiterInnen:*

- Das professionelle Selbstwertgefühl der Lehrenden wird gestärkt.
- Das institutionelle Zugehörigkeitsgefühl wird verbessert.
- Die Lehrenden werden zur regelmäßigen Reflexionen ihres Unterrichts angeregt.
- Die Lehrenden können von den Erfahrungen, den Fähigkeiten und dem Wissen ihrer KollegInnen profitieren, z.B. hinsichtlich unterschiedlicher Unterrichtsstile, Ressourcengebrauch, Class-Room-Management, Einsatz von Medien, Differenzierungsstrategien, Evaluation sowie Bewertungs- und Beurteilungskriterien. Die methodisch-didaktischen Kompetenzen und Fertigkeiten der Lehrenden werden so laufend weiterentwickelt.
- Lehrenden erkennen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit und entwickeln gemeinsam Strategien, um herausfordernden Unterrichtssituationen besser gewachsen zu sein.
- Die Unterrichtspraxis wird so laufend verbessert.

## Wie erfolgt die Einbettung in den institutionellen Rahmen?

Damit kollegiale Unterrichtsbesuche zu den gewünschten Ergebnissen führt:

- sollte es innerhalb der Institution ein gemeinsames Verständnis davon geben, was gelungenes Lehren und Lernen ausmacht,
- ist die Bereitschaft zu dieser Art von Zusammenarbeit bei allen Beteiligten erforderlich,

- sollte diese Form der Unterrichtsbeobachtung aktiv innerhalb der Institution gefördert und unterstützt werden.
- ist eine klare Abgrenzung von anderen Formen der Unterrichtsbeobachtung unerlässlich, vor allem von solchen, die eine Beurteilung des Unterrichtsprozesses einschließen.

### **Worin besteht der Nutzen für Lehrende und Organisationen?**

Kollegiale Unterrichtsbesuche ermöglichen es Lehrenden:

- sich über Unterrichtserfahrungen und -organisation auszutauschen,
- andere Lehrende um Rat bei schwierigen Situationen und Problemen zu fragen,
- eine Außenperspektive aufgezeigt zu bekommen,
- Einblick in andere didaktisch-methodische Ansätze, Unterrichtsstile und Strategien zu erhalten,
- mehr Selbstsicherheit und Inspirationen für Neues zu bekommen,
- Tipps und Hinweise für die Verbesserung des Unterrichts zu geben und zu bekommen,
- den eigenen Weiterbildungsbedarf zu reflektieren
- die Unterrichtspraxis zu verbessern um den Lernprozess der TN optimal zu fördern.

Durch die Teilnahme an kollegialen Unterrichtsbesuchen:

- fühlen sich Lehrende unterstützt, da Interesse an ihrer persönlichen Entwicklung gezeigt wird,
- entwickeln sich Unterrichtende fachlich weiter,
- haben Lehrende eine klarere Vorstellung von ihrem spezifischen Weiterbildungsbedarf.

### **Was ist bei kollegialen Unterrichtsbesuchen zu beachten?**

Kollegiale Unterrichtsbesuche sollten sich an den folgenden Prinzipien orientieren. Die als wesentlich bezeichneten Aspekte erachten wir als essentiell, die optionalen Aspekte werden als zusätzliche Empfehlungen angesehen.

#### Wesentliche Aspekte

Der Unterrichtsbesuch sollte die folgenden drei Stadien umfassen:

1. *Vorbesprechung*: Grund des Besuches, Thema/Fokus der Beobachtung, Dauer, Zeit, abklären was unter „gelungenem Unterricht“ verstanden wird etc.
2. Unterrichtsbesuch: Vorstellung des/der Beobachtenden zu Beginn der Stunde, Darlegung des Besuchsgrundes, wichtig: der/die BeobachterIn beteiligt sich nicht aktiv an der Stunde
3. *Nachbesprechung*: Fokussierung auf Reflexion der gesehenen/gehaltenen Stunde und gemeinsame Überlegungen zum Transfer in die zukünftige Praxis

Kollegiale Unterrichtsbesuche sollten:

- konstruktiv sein,
- nicht-wertend sein,
- eine Vertraulichkeitsvereinbarung zwischen den Beteiligten beinhalten
- keinesfalls Konsequenzen in Bezug auf Anstellungsverhältnis/oder Arbeitsvertrag haben,
- unter ArbeitskollegInnen auf gleicher Ebene stattfinden: z.B. LehrerIn und LehrerIn, Programm-ManagerIn und Programm-ManagerIn.

### Optionale Aspekte

Kollegiale Unterrichtsbesuche sollten:

- das Geben und Erhalten von Feedback beinhalten (jede/r der beiden KollegInnen beobachtet den Unterricht der/des anderen und wird beobachtet)
- in einen Dialog münden, der zu konkreten positiven Veränderungen anregt,
- zur Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen führen
- als ein Teil eines größeren Maßnahmenkatalogs gesehen werden, der dazu beiträgt, die eigene Unterrichtspraxis laufend zu verbessern und insbesondere Herausforderungen konstruktiv zu lösen.

## **FEEDBACK NACH DER BEOBACHTUNG**

### **Ansatz mit Fokus auf der wertfreien Beobachtung**

#### **Kurze Beschreibung des Ansatzes**

Bei diesem Ansatz liegt der Fokus auf der genauen Beobachtung und Dokumentation des Gesehenen, Gehörten etc., wobei sehr darauf geachtet wird, dass nur das Beobachtete notiert wird und keine Wertungen vorgenommen werden. Der/die BeobachterIn berichtet der/dem Unterrichtsrichtenden genau - fast filmartig - nur das, was sie/er beobachtet hat.

#### **Beispiel**

*Beobachtung: „Du hast fünf Minuten gesprochen. Die TN haben nach etwa 3 Minuten angefangen, andere Dinge zu machen: Eine TN hat gelesen. Zwei haben sich unterhalten und drei haben Nachrichten auf ihrem Handy abgerufen.“*

*Bewertung: „Du hast sehr lange und monoton gesprochen. Die TN haben sich gelangweilt und waren desinteressiert.“*

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/ihren Unterricht auseinander. Der/die BeobachterIn versucht möglichst objektiv zu sein und keine Empfehlungen, Annahmen oder Urteile abzugeben. Das fällt den meisten BeobachterInnen zu Beginn sehr schwer, da wir gewohnt sind, dem Gesehenen/Gehörten sofort eine Bewertung zu verpassen.

Ziel ist es, sich über gelungene Praxisbeispiele auszutauschen und so das eigene Unterrichten zu verbessern. Auch der/die BeobachterIn kann auf dieser Weise sehr viel von diesem Gespräch lernen.

### **Inwiefern unterscheidet sich dieser Ansatz von anderen Methoden?**

- Der/die BeobachterIn beschreibt was er/sie sieht, aber gibt keine Wertungen ab.
- In der Regel findet der Unterrichtsbesuch einmalig, so vereinbart wechselseitig, statt, und es handelt sich um keinen Prozess wie beim Coaching. Die Besuche können aber durchwegs auch mehrmals durchgeführt werden.
- Wie oben beschrieben wertet der/die BeobachterIn nicht und erwähnt explizit keine ihr oder ihm besonders gut erscheinenden Punkte oder verbesserungswürdige Aspekte, wie etwa im Sandwich-Modell.

### **Für wen eignet sich dieser Ansatz?**

a) Im Unterricht:

**Von KollegIn zu KollegIn:** Dieser Ansatz eignet sich für KollegInnen auf der gleichen Ebene, sprich von Lehrendem/r zu Lehrendem/r.

**Aus- und Weiterbildung:** Er kann aber auch in der KursleiterInnen-Aus- und Weiterbildung eingesetzt werden, wo die WeiterbildnerInnen den (neuen) KursleiterInnen ein Feedback geben. In diesem Fall hat es sich jedoch bewährt, dass die Aus- oder WeiterbildnerInnen am Ende des Gesprächs eine zusammenfassende Bewertung der beobachteten Unterrichtseinheit mit Empfehlungen geben.

**Mentoring:** Ebenso kann es für Mentoring (neuer KollegInnen) eingesetzt werden.

### **Was ist bei der Anwendung zu beachten?**

- Es ist sehr wichtig, dass die Beteiligten das gleiche Verständnis davon haben, was „guten“ Unterricht ausmacht.
- Der/die BeobachterIn sollte zumindest eine ganze Unterrichtseinheit anwesend sein.
- Es empfiehlt sich, das Gespräch mit einer Frage an den/die Unterrichtende/n zu eröffnen, bzw. berichtet der/die Unterrichtende zu Beginn, wie es ihm/ihr ergangen ist.



Claudia Teissier de Wanner & Elisabeth Feigl 5. – 7. September 2013

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Der/die BeobachterIn sollte sich auf die Beobachtung beziehen und auf die vereinbarten Kriterien konzentrieren. Es ist empfehlenswert, auf drei bis vier Punkte der Beobachtung zu näher einzugehen, um so Raum für Reflexionen zwischen den verschiedenen Punkten zu schaffen.
- Der/die Beobachtete sollte die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen. Er/sie kann diese nutzen, um zu klären, was der/die Beobachtende ihm/ihr vermitteln wollte.

### **Welche Probleme könnten sich bei der Durchführung ergeben?**

Als Beobachtende/r ist es schwierig wertungsfrei zu beobachten. Während es sich für den/die Beobachtete/n nicht einfach gestalten könnte, die eigentliche Botschaft zu verstehen, da wir es gewohnt sind, wertendes, positives oder negatives Feedback zu erhalten.

### **Vorteile des Ansatzes?**

Da keine Bewertungen erfolgen, lernen bzw. pflegen Beobachtende und Beobachtete einen sehr wertschätzenden Umgang miteinander. So ist es möglich, eine gute Beziehung miteinander aufzubauen bzw. zu erhalten und sehr konstruktiv zu arbeiten. Mögliche Ängste und Hemmschwellen werden abgebaut und das Konfliktpotential wird verringert.

Der Ansatz bietet auch eine sehr gute Basis für die Weiterarbeit. Er ermöglicht es den Lehrenden, sich selbst klare, realistische zukünftige Ziele zu setzen und in Folge kontinuierlich daran zu arbeiten.

### **Wenn doch bewertet werden „muss“:**

#### **Die Sandwich-Methode:**

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.).

### **Vorgangsweise (siehe S. 2)**

1. Vorbesprechung: wichtig ist es hier auch abzuklären, ob ein gemeinsames Verständnis von „Gelingenem Unterricht“ vorliegt
2. Unterrichtbeobachtung

### 3. Nachbesprechung

#### **Was ist beim Geben und Erhalten von Feedback noch zu beachten?**

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

<b>Beim Geben von Feedback</b>	<b>Beim Erhalten von Feedback:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geben Sie mündliches Feedback unmittelbar nach der Stunde.</li> <li>• Schaffen Sie eine offene und angenehme Atmosphäre.</li> <li>• Eröffnen Sie das Gespräch mit einer offenen Frage. Etwa: Wie ist es dir beim Unterrichten gegangen? Oder: Wie hast du dich gefühlt?...</li> <li>• Geben Sie Zeit nachzudenken und zu reflektieren.</li> <li>• Seien Sie möglichst objektiv; beschreiben Sie was Sie gesehen haben ohne Bewertungen vorzunehmen.</li> <li>• Stellen Sie Fragen statt Aussagen zu treffen.</li> <li>• Seien Sie spezifisch: der Fokus liegt auf dem Ziel der Unterrichtsbeobachtung.</li> <li>• Kommentieren Sie die Aktivität, und nicht die Person.</li> <li>• Bleiben Sie auf der gleichen Ebene und wechseln Sie nicht auf eine höhere.</li> <li>• Stellen Sie sicher, dass Feedback ein wechselseitiger Prozess ist, ein Dialog und kein Monolog.</li> <li>• Strukturieren Sie ihr Feedback, das (wie bereits erwähnt) alle Aspekte des Lehrens und Lernens umfassen sollte.</li> <li>• Machen Sie klar, dass es sich bei dem Feedback um das Ihre handelt (könnte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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?</li> <li>• Hören Sie dem/der Beobachtenden zu ohne diese/n zu unterbrechen.</li> <li>• Seien Sie offen für Diskussionen und nehmen Sie die Rückmeldungen nicht persönlich.</li> <li>• Versuchen Sie sich nicht zu rechtfertigen.</li> <li>• Stellen Sie Fragen zum Thema und fragen Sie bei Unklarheiten nach.</li> <li>• Zeigen Sie Interesse an dem was der/die Beobachtende sagt.</li> <li>• Akzeptieren Sie, dass es unterschiedliche Meinungen und Ansichten geben kann.</li> <li>• Reflektieren Sie, wie Sie den Transfer zu zukünftigen Praxissituationen schaffen können.</li> <li>• Remembern Sie sich daran, dass Feedback angenommen werden kann oder nicht;</li> </ul>

Beim Geben von Feedback	Beim Erhalten von Feedback:
<p>bei einer anderen Person ganz anders ausfallen).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beenden Sie das Gespräch indem Sie wichtige Gesprächspunkte bzw. zukünftige/gesetzte Ziele zur Optimierung des Unterrichts nochmals zusammenfassen</li> </ul>	

### Methoden, die dabei unterstützen, sich realistische Entwicklungsziele zu setzen:

Die beiden folgenden Methoden können Ihnen dabei helfen, sich realistische Ziele zu setzen, um Ihren Unterricht zu verbessern.

#### G-R-O-W-Methode:

**G:** goal bzw. Ziel (idealerweise wird dieses schon in der Vorbesprechung vereinbart); vielleicht kristallisiert sich während des Besuches ein anderes Ziel heraus

**R:** Realität: Diese Phase hilft Lehrenden beim Erkennen von Details der Unterrichtseinheit durch das Stellen von Fragen („Wie finden Sie ist die Stunde gelaufen“, etc.). Der/die Coach beschreibt dann ebenfalls die Stunde. Der/die Lehrende identifiziert einige Hauptaspekte, die er/sie verbessern könnte. (Diese Bereiche können dieselben sein, die während der Vorbesprechung thematisiert wurden oder auch neue Bereiche.)

**O:** Optionen: Der Coach hilft dem/r Lehrenden bei der Reflexion des Lehrens und bei der Identifizierung alternativer Wege die relevanten Ziele zu erreichen. Der Coach macht sich Notizen und erinnert den/die Beobachteten an das, was er/sie gesagt hat und fasst schlussendlich zusammen, was der Gecoachte zu tun beschlossen hat.

**W:** Wille/Wunsch: Der Coach stellt Fragen, um dem dem/r Gecoachtem/n dabei zu helfen herauszufinden, ob die gesetzten Ziele realistisch sind und zu entscheiden welche Vorgehensweise anfänglich gewählt werden soll. Sie diskutieren mögliche Hindernisse, mit denen der/die Gecoachtem/n konfrontiert werden könnte und welche externen Mittel der/die Gecoachte verwenden könnte, um diese Hindernisse zu bewältigen. Sie sprechen auch darüber, wie groß die Motivation des Gecoachten die Unterrichtspraxis zu verändern wirklich ist.



## **SMART**

Die gesetzten Ziele sollten SMART sein:

**S:** Spezifisch

**M:** Messbar

**A:** Erreichbar (achievable)

**R:** Realistisch

**T:** Zeitlich gebunden (time-bound)