

KUR

—

Kollegiale Unterrichtsreflexion



Ein Manual
für Kolleginnen und Kollegen

Im Folgenden stellen wir eine Materialsammlung zur Verfügung, die bei der Durchführung von Kollegialer Unterrichtsreflexion anregen und unterstützen soll:

Inhaltsübersicht

Seite

1 Checklisten	3
Kontrakt der Projektgruppe / Checkliste	3
Mikrokonzept der Reflexionsgruppen	4
2 Instrumente zur Gestaltung des Arbeitsprozesses (Problem-, Anliegen-, Zielfindung und –formulierung)	5
Satzanfänge	5
Aktives Zuhören	6
Anliegen ermitteln	7
Ziele formulieren	8
Kontextanalyse	9
Kräftefeldanalyse	10
Fischgrätanalyse	11
Leitfaden Vorgespräch	12
Erkunden, Erfassen, Mitteilen	13
3 Instrumente zur Unterrichtsbeobachtung	14
Übersicht: Formen der Unterrichtsbeobachtung	15
Unterrichtsbeobachtungsbogen 1	16
Unterrichtsbeobachtungsbogen 2	17
4 Instrumente zur Reflexion	19
Leitfaden Reflexionsgespräch	19
Die linke Spalte	20
Reflexion mit dem Focus auf die Lehrerrolle	22
Reflexion anhand eines mir wichtigen Ereignisses in der Stunde	24
Reflexion anhand des TZI-Modells	25
TZI-Matrix	26
Reflexion unter Zuhilfenahme des Kommunikationsquadrats von Schulz von Thun	27
Reflexion anhand von zentralen Merkmalen für guten Unterricht	28
Reflexion eines im Unterricht wichtigen Ereignisses unter Zuhilfenahme des „Bewusstheitsrads“	29
5 Instrumente zur Evaluation	30
Evaluationszyklus und -methoden	30
Briefevaluation für die Reflexionsgruppen	31
6 Literatur und Quellen	32
7 Anhang:	33
„Veränderungen“	33
Rahmenkonzeption KUR	33

1 Checklisten

Kontrakt der Projektgruppe

(1. Treffen der Projektgruppe)

Was bedacht und vereinbart werden sollte:	erledigt von / am
<p><i>Bei externer Begleitung</i></p> <p>⇒ Auftragsklärung zwischen externer Begleitung und Projektgruppe erfolgt unter Einbeziehung der SL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema, Ziel², Erwartungen an die Begleitung • Das Vorhaben ist klar abgegrenzt von Hospitationen und Beurteilungswesen • Grobe Prozessbeschreibung • Termine / Stundenumfang / Kosten • Abschluss / Planung der Weiterarbeit 	
<p><i>Ohne externe Begleitung</i></p> <p>⇒ Auftragsklärung der Projektgruppe erfolgt unter Einbeziehung der SL</p>	
<p>⇒ Abstimmung mit den Entwicklungszielen auf Schulebene ist erfolgt¹</p>	
<p>⇒ Die Projektgruppe entwickelt ein Konzept: Ziele werden formuliert², Rahmenbedingungen geklärt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leitung / Sprecher / Moderation wird verabredet • Zeitbedarf / Dauer bzw. Ende werden verabredet • Ressourcen werden geklärt • Ziele und Ergebnisse werden definiert • Unterstützungsbedarf wird geklärt • Mögliche Beobachtungsverfahren und Instrumente werden vereinbart • Regeln für effektive Arbeit (z.B. Vertraulichkeit) werden geklärt und verabredet³ 	
<p>⇒ Verankerung in der Schule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für die Kommunikation des Vorhabens ins Gesamtkollegium und Transparenz für alle wird gesorgt • Weiterarbeit nach Abschluss des Projekts 	

¹ siehe Kontextanalyse S. 9

² siehe Ziele formulieren S. 8
siehe Kräftefeldanalyse S. 10
siehe Fischgrätanalyse S. 11

³ siehe Satzanfänge S. 5

Mikrokonzept der Reflexionsgruppen

Wir empfehlen, dass die Reflexionsgruppen ihre „Mikrokonzepte“ innerhalb der Projektgruppe erarbeiten und sie sich dort gegenseitig vorstellen.

⇒ Die **Reflexionsgruppen** verabreden ein „Mikrokonzept“ (innerhalb des Projektgruppenkonzepts)

- Erwünschter Zustand wird beschrieben (Konkretisierung der Ziele)¹
- Beobachtung erfolgt immer anliegen- und ressourcenorientiert
- Beobachtung: Verabredungen über Verfahren, Instrumente, Ort und Zeiten werden getroffen
- Evaluation wird geplant

⇒ Arbeitsregeln werden miteinander vereinbart²

- Was ist für den/die einzelne/n wichtig, um gut arbeiten zu können?
- Was darf nicht passieren?

¹ siehe Kräftefeldanalyse S. 10
siehe Fischgrätanalyse S. 11

² siehe Satzanfänge S. 5

2 Instrumente zur Gestaltung des Arbeitsprozesses

Satzanfänge...

...zur Verabredung von Vereinbarungen und Regeln:

- Unsere Arbeit wird erfolgreich, wenn ...
- Mir ist besonders wichtig, dass ...
- Hoffentlich wird hier nicht ...
- In unserer Gruppe sollte auf keinen Fall ...

...als Blitzlicht im Arbeitsprozess

- Es ist aus meiner Sicht jetzt erforderlich, dass...
- Wenn wir weiter kommen wollen, müssen wir damit aufhören, dass...
- Am meisten blockiert mich, dass ...
- Als nächstes möchte ich ...

...am Ende einer Sitzung

- Am besten hat mir heute gefallen, dass...
- Erfolgreich waren wir ...
- Mich hat heute bei der Arbeit behindert, dass ...
- Am wenigsten zufrieden bin ich mit ...

Aktives Zuhören

„Richtig verstehen heißt nicht nur verstanden haben, was der andere gesagt hat, sondern auch, was er gemeint hat.“ (E.Crisand)

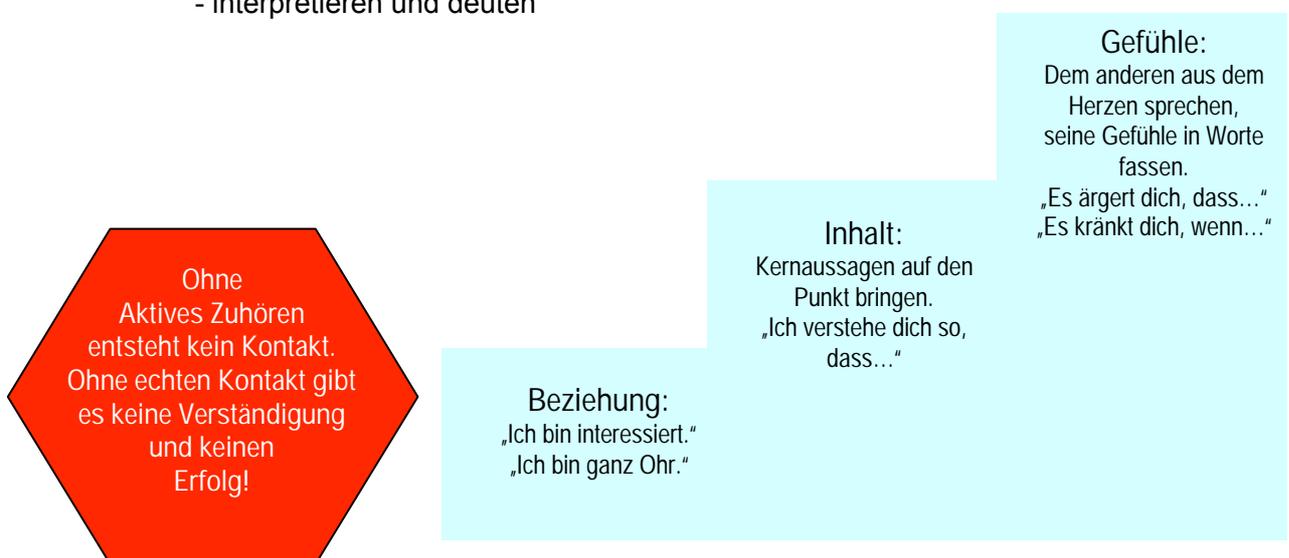
Was ist Aktives Zuhören?

- ✓ Sich in den anderen hineinversetzen, sich in seine Lage hineindenken und –fühlen.
- ✓ Verstehen, was er wirklich meint und ausdrücken will.
- ✓ Die Gefühlslage und Stimmungen des Gegenübers zu erspüren suchen.
- ✓ Eigene Wertungen, Ratschläge und spontane Reaktionen zurückhalten oder zeitweise bewusst unterdrücken.
- ✓ Durch körperliche Signale dem anderen zu erkennen geben, dass man seinen Äußerungen folgt (Blickkontakt, „Hmm“, Kopfnicken, Zuwendung).

Aktives Zuhören ist zu erkennen, wenn ein Empfänger...

- ✓ ... Aussagen des Senders zusammenfasst und wiederzugeben sucht.
- ✓ ... Rückfragen stellt („Habe ich das so richtig verstanden?“).
- ✓ ... paraphrasiert / mit eigenen Worten wiederholt.
- ✓ ... dessen Gefühlslage direkt erfasst und formuliert („Und das ärgert dich.“).
- ✓ ... in offenen oder zum Weiterdenken anregenden Fragen am Kern seiner Äußerung bleibt („Was vermutest du, warum das so ist?“ „Und was denkst du, wie du das ändern könntest?“).
- ✓ ... ausreden lässt.
- ✓ ... Pausen aushalten kann.
- ✓ ... nonverbale Signale aussendet.

- ! **Fallen:**
- eigene Ideen/ Vorschläge unterbreiten
 - interpretieren und deuten



(Thomann 1998, S.267ff)

Anliegen ermitteln

»Probleme sind verkleidete Möglichkeiten« (Henry Ford)

Was ein Anliegen ist:

Ein *Thema*, das mich beschäftigt, wird zu einem *Anliegen*,

- wenn es mich *persönlich berührt* und
- wenn ich es mit einer *Fragestellung* verbinde.

Kriterien für ein gut formuliertes Anliegen:

- eine *offene Frage* ist enthalten
- das Wort „*ich*“ kommt vor
- das Ziel ist *positiv* formuliert (keine Negation, kein Vergleich)
- es ist zumindest teilweise durch *eigenes Handeln erreichbar*
- das Ziel ist *messbar*, hat eine *angemessene Größe* und lässt sich *zeitlich* festlegen

Beispielformulierung: „Was kann ich tun, dass...“

Anliegen ermitteln in Zweierteams

Spaziergang zu zweit:

5-10 min eine Person erzählt (Was beschäftigt dich?), die zweite Person hört aktiv zu.
5 min Formulierung des Anliegens, Rollenwechsel.

Ziele formulieren

Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben, und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten endlosen Meer. ANTOINE DE SAINT-EXUPERY



Wenn es um Ziele geht, so haben die an der Planung beteiligten Personen oft ganz verschiedene Vorstellungen über das Ziel. Hier kann die Zielscheibe mit ihren Fragen ein hilfreiches Werkzeug sein, um die verschiedenen Vorstellungen zu klären und dann zu einem Konsens zu kommen. Auf einer Flipchart können die gemeinsamen Formulierungen in die Zielscheibe eingetragen werden.

Ziele formulieren – aber wie?

- > Das Ziel beschreibt einen erwünschten Zustand in der Zukunft.
- > Das Ziel ist positiv formuliert.
- > Es wird deutlich, auf wen oder was sich das Ziel bezieht.
- > Der Zeitpunkt der Zielerreichung ist genannt.

Smarte Ziele...

- s**pezifisch: Konkrete (Teil-) Ziele sind angegeben, sie sind eindeutig formuliert.
- m**essbar: Der Grad der Zielerreichung lässt sich beobachten oder messen. Indikatoren sind benannt.
- a**kzeptiert: Das Ziel ist attraktiv. Ein Minimalkonsens im Kollegium liegt vor.
- r**ealistisch: Die Ziele sind unter den gegebenen Rahmenbedingungen erreichbar.
- t**erminiert: Ein Zeitpunkt für die Zielerreichung ist angegeben.

Ziele	Maßnahmen	Indikatoren
Welche Veränderungen sollen sich einstellen?	Wie, womit oder wodurch wollen wir dieses Ziel erreichen?	Woran werden wir erkennen, dass diese Veränderungen eingetreten sind?

Kontextanalyse

Ziel: Klärung von Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen für ein Projekt
Ergebnis: Verortung im System und Netzwerk des Projektes ist deutlich

Sachlicher Kontext: Welche Projekte/Vorhaben werden zur Zeit noch durchgeführt und können Einfluss auf das Projekt/Vorhaben haben?

-
-
-
-
-

Zeitlicher Kontext: Was ist vor dem Projekt/Vorhaben passiert und beeinflusst es u.U.? Was ist für die Zeit nach Abschluss geplant, auf das schon Rücksicht genommen werden muss?

Vorher:

Nachher:

Sozialer Kontext: Welche Personen und Personengruppen haben Einfluss auf das Projekt/Vorhaben? Wie intensiv ist der Einfluss hinsichtlich Haltung und Bedeutung? Ist er eher förderlich oder hinderlich?

Personen

vermutete Haltung

förderlich/hinderlich

Was für **Schlussfolgerungen** ergeben sich daraus für die konkrete Vorgehensweise?
In welcher Reihenfolge werden wir vorgehen?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Donnensberg, Lazeron 1999, S. 128

Kräftefeldanalyse

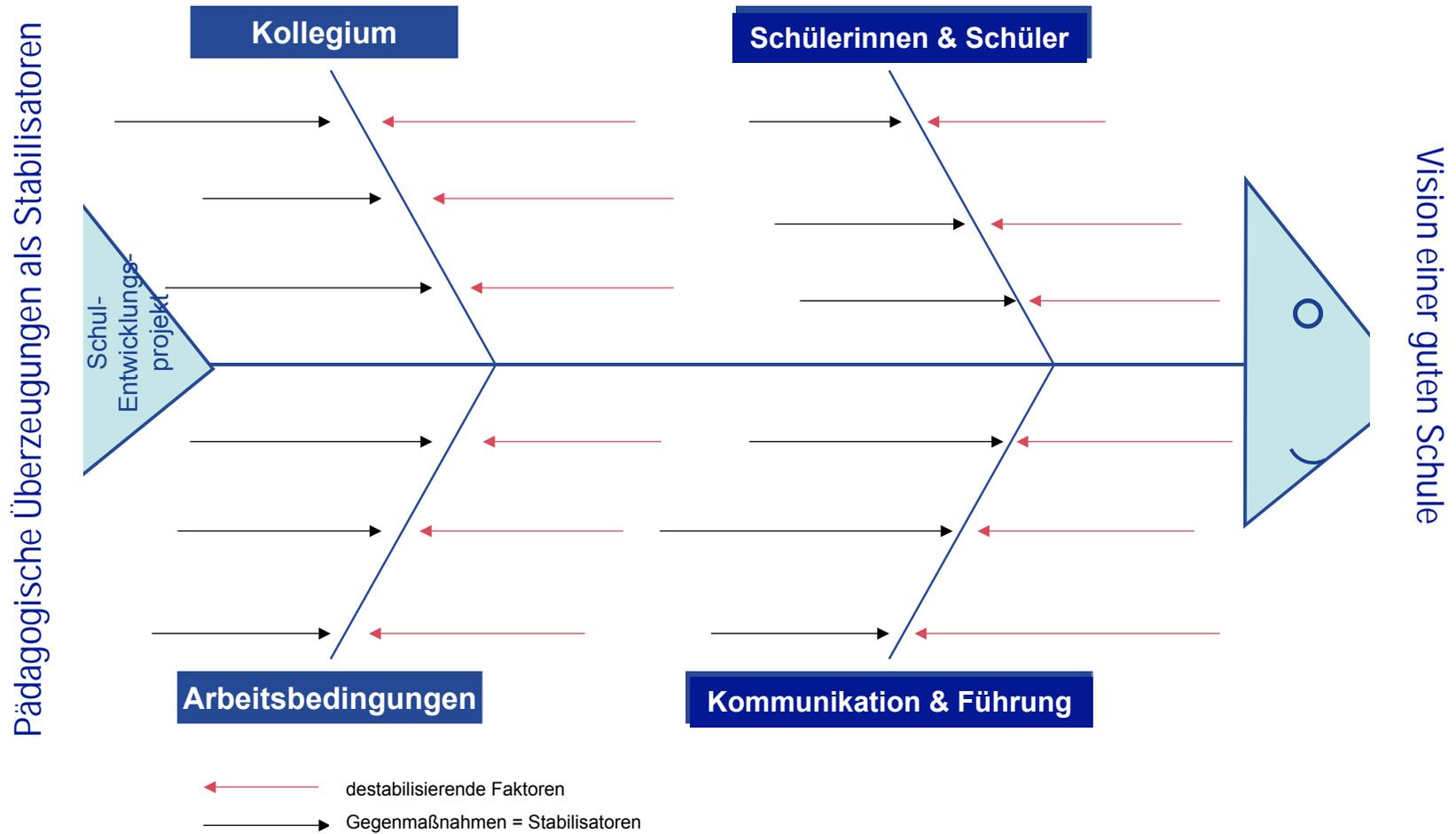
Ziel: Selbstreflexion, Gesprächsgrundlage oder Leitfaden für Reflexionsgespräch, kann auch der Klärung von Anliegen dienen

Ergebnis: Analyse der Einflussfaktoren und begründeter Aktionsplan
Formulierung eines Anliegens

1. Problem: Mich stört, dass ...			
2. Ziel: Ich will erreichen, dass ...			
3. Weg: Mögliche Schritte sind, dass ...			
4. Einflusskräfte und Bedingungen Die Zielerreichung wird gefördert durch...		Die Zielerreichung wird gehemmt durch ...	
5. Gewichtung der Einflusskräfte Der am meisten fördernde Faktor ist:		Der am meisten hemmende Faktor ist:	
6. Ideen zur Veränderung: Fördernde Faktoren werden verstärkt durch:		Hemmende Faktoren werden vermindert durch:	
7. Aktionsplan			
Ziel	Maßnahme	Indikator der Überprüfung	Termin
.....

Fischgrätanalyse

Was fördert und was behindert einen erfolgreichen Unterricht?



Leitfaden **VORGESPRÄCH**

1. Anliegen erheben:

- Was beschäftigt dich auch über die konkrete Unterrichtszeit hinaus?
- Wie heißt das Problem?
- Was macht dich unzufrieden? Was stört dich?
- Was möchtest du besser machen?

dabei:

- aktiv zuhören
- nachfragen
- zusammenfassen
- innerlich mitgehen ...und **nicht**: den eigenen Senf dazugeben!

2. Anliegen formulieren:

- offene Frage
- „ich“ kommt vor
- positiv formuliert
- smartes Ziel

3. Bisherige Lösungsversuche / welche Ergebnisse?

4. mögliche Lösungsideen / unterstützende und hemmende Faktoren?

5. Beobachtungswünsche / Worauf soll besonders geachtet werden?

6. Vereinbarungen:

Ort / Zeit der Unterrichtsbeobachtung
Ort / Zeit des Reflexionsgesprächs

Erkunden, Erfassen, Mitteilen (Wandering, capturing, sharing)

- Ziel: Strukturierte Reflexion, um aus der Erfahrung mit Projekten, schwierigen Ereignissen oder aktuellen Vorfällen zu lernen
- Ergebnis: Selbstklärung und zielorientierter Austausch in einem Lernduo, neue Denkanstöße durch Gruppenreflexion

Das Vorgehen ist orientiert an folgender Phasierung von Reflexion:

- Erkunden (Wandering)
- Erfassen (Capturing)
- Mitteilen (Sharing)

1. Erkunden: Individuelle Reflexion durch unstrukturiertes Denken, Stichworte notieren, Malen von Bildern, Aufzeichnen von Beziehungsgeflechten, Auflisten von Eindrücken und Einsichten ohne Beurteilung und Selektion (mind. 15 Min)

2. Erfassen und Mitteilen: Reflexion zu Zweit, Schlussfolgerungen und Erkenntnisse herausarbeiten, Handlungsalternativen und deren Folgen diskutieren, überragende Einsichten formulieren, Einfälle schriftlich festhalten (mind. 20 Min)

3. Mitteilen: Reflexion in der Gesamtgruppe, kurzer Bericht jedes Mitglieds über inhaltliche Lernergebnisse, konkrete Vorhaben und u.U. darüber, was jede einzelne Person über sich selbst gelernt hat

Einzuhaltende Regeln:

- Sich für andere Perspektiven und Aspekte interessieren
- Während der Einzelreflexion nicht sprechen, in Ruhe über alles Nachdenken und andere zu Ende denken lassen
- Selbstverantwortung übernehmen über das, was berichtet wird
- Berichterstattung in der Gesamtgruppe zeitlich auf 30-60 Sek. beschränken
- Vertraulichkeit und Respekt wahren

(Donnenberg, Lazoner 1999, S. 130)

3 Instrumente zur Unterrichtsbeobachtung - Formen der Unterrichtsbeobachtung¹

Kriteriengeleitete Unterrichtsbeobachtung		Offene Unterrichtsbeobachtung																																															
Ziel: Rückmeldungen zu vorher in der Schule insgesamt, der Projektgruppe oder der Reflexionsgruppe festgelegten Qualitätsansprüchen an Unterricht. Strukturierte Beobachtungskriterien steuern den Wahrnehmungs- und Reflexionsprozess		Ziel: Die Wahrnehmungsselektion bleibt dem Feedbackgeber überlassen. Damit fließen in hohem Maße seine Vorannahmen, Haltungen und Wertungen in die Beobachtung ein. Diese mentalen Modelle sind ebenfalls Gegenstand des Feedbackgespräches.																																															
Beobachtungen mit quantitativer Ausrichtung	Beobachtungen mit Indikatorenliste	Beobachtungen mit qualitativer Einschätzung																																															
Beobachtungskriterien sind bestimmte Ereignisse oder Verhaltensweisen, die direkt beobachtbar sind. Es wird die Häufigkeit meist in Form einer Strichliste festgehalten.	Aus den Qualitätsansprüchen für Unterricht sind Indikatoren abgeleitet worden. Diese dienen als Grundlage für die Beobachtung.	Die Qualitätskriterien werden mit einer Einschätzskala versehen.	Die Kriterienreflexion findet nach dem Unterricht statt. Die Beobachtung findet unter Frage „Was fällt mir auf?“ statt.																																														
Beispiel: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Verhalten</th> <th style="width: 15%;">Mädchen/</th> <th style="width: 15%;">Jungen/</th> <th style="width: 15%;">Klasse</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Loben</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Korrigieren</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zurechtweisen</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Verhalten	Mädchen/	Jungen/	Klasse	Loben				Korrigieren				Zurechtweisen				Beispiel Qualitätsmerkmal: Förderung der Selbstständigkeit <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Indikator</th> <th style="width: 30%;">beobachtetes Ereignis</th> <th style="width: 40%;">Kommentar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sch. beurteilen eigene Lernergebnisse</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sch. setzen sich eigene Ziele</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Indikator	beobachtetes Ereignis	Kommentar	Sch. beurteilen eigene Lernergebnisse			Sch. setzen sich eigene Ziele			Beispiel: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Qualitätskriterien:</th> <th style="width: 5%;">++</th> <th style="width: 5%;">+</th> <th style="width: 5%;">-</th> <th style="width: 5%;">--</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>Sachliche Richtigkeit:</u> Inhalte sind sachlich richtig u. entsprechen dem Erkenntnisstand des Faches</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><u>Inhaltlicher Aufbau:</u> Inhaltlicher Aufbau und Struktur des Unterrichts ist für Lernende nachvollziehbar</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Qualitätskriterien:	++	+	-	--	<u>Sachliche Richtigkeit:</u> Inhalte sind sachlich richtig u. entsprechen dem Erkenntnisstand des Faches					<u>Inhaltlicher Aufbau:</u> Inhaltlicher Aufbau und Struktur des Unterrichts ist für Lernende nachvollziehbar					Beispiel: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Stichworte zum Verlauf des Unterrichts</th> <th style="width: 25%;">Beobachtungen „Was fällt mir auf?“</th> <th style="width: 50%;">Selbstreflexion Normen u. Wertvorstellungen von gutem Unterricht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Stichworte zum Verlauf des Unterrichts	Beobachtungen „Was fällt mir auf?“	Selbstreflexion Normen u. Wertvorstellungen von gutem Unterricht			
Verhalten	Mädchen/	Jungen/	Klasse																																														
Loben																																																	
Korrigieren																																																	
Zurechtweisen																																																	
Indikator	beobachtetes Ereignis	Kommentar																																															
Sch. beurteilen eigene Lernergebnisse																																																	
Sch. setzen sich eigene Ziele																																																	
Qualitätskriterien:	++	+	-	--																																													
<u>Sachliche Richtigkeit:</u> Inhalte sind sachlich richtig u. entsprechen dem Erkenntnisstand des Faches																																																	
<u>Inhaltlicher Aufbau:</u> Inhaltlicher Aufbau und Struktur des Unterrichts ist für Lernende nachvollziehbar																																																	
Stichworte zum Verlauf des Unterrichts	Beobachtungen „Was fällt mir auf?“	Selbstreflexion Normen u. Wertvorstellungen von gutem Unterricht																																															

¹ Landwehr, Norbert: Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur. Bern 2003, S. 55 - 59

Unterrichtsbeobachtungsbogen 1

Schule:

Datum: Klasse: Lehrkraft:

Stunde: Thema/ Anliegen/ Focus:

Wahrnehmung: gesehen, gehört, gefühlt → L-verhalten, Sch-verhalten → Was funktioniert?	Interpretation / Idee / Handlungsalternative / These

Unterrichtsbeobachtungsbogen 2

Datum	Zeit	Klasse	Fach	LehrerIn

Anliegen:

Beobachtungen / Wahrnehmungen	Hypothesen / Ideen /Vorschläge
Wie wird am subjektiven Konzept der Sch. angeknüpft?	
Welche Ressourcen sind bei Sch. zu erkennen? Was können Sch. gut?	
Was funktioniert bei L. gut? (mehr davon!)	
Wie wird der einzelne Schüler aktiviert?	

Beobachtungen / Wahrnehmungen	Hypothesen / Ideen /Vorschläge
Wie viele Sch. arbeiten? Wie viele Sch. schalten ab? (Wann?) Schwierige Schüler?	
Wie wird dem einzelnen Sch. Verantwortung übertragen?	
<p>Wie (klar) wird der Lehr- und Lernprozess strukturiert?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rituale/ Regeln/ Strukturen • Anfang/ Ende • Ziele/ Inhalte 	
Wie werden Schülerleistungen gewürdigt?	
Besondere Beobachtungskriterien/ von L. gewünscht	

4 Instrumente zur Reflexion

Leitfaden REFLEXIONSGESPRÄCH

1. Vereinbarung des Rahmens

(Zeit, Vertraulichkeit, für entspannte Atmosphäre und ungestörten Raum sorgen, Visualisierung/Flip)

2. Bestätigung des Anliegens

(„Was kann ich tun, dass...“)

3. Unterrichtsakteur/in / Ratsuchende/r erhält die Möglichkeit, zunächst etwas zur Stunde/ zur eigenen aktuellen Befindlichkeit zu sagen

4. Zusammenfassendes Feedback

Was habe ich gesehen, gehört (konkrete Wahrnehmungen, keine Interpretationen/Bewertungen)

Ressourcen: Was klappt gut? Worauf kann man aufbauen? L. kann ergänzen

Entwicklungsbedarf: (eig. Einschätzung) Was funktioniert noch nicht zufrieden stellend? L. ergänzt

5. Lösungsideen / Handlungsalternativen sammeln (Brainstorming)

6. L. entscheidet, was er/sie wann mit wem tut / ausprobiert Wer kann unterstützen?

7. Anliegen überprüfen: Hat es sich geändert?

8. Rückblick auf das Gespräch / Feedback durch L.

Die linke Spalte

Ziel dieses Instruments ist es, den eigenen mentalen Modellen auf die Spur zu kommen und zukünftig in der Situation selbst schneller Zugang auch zu seiner „linken Spalte“ zu bekommen und diese offen zu kommunizieren.

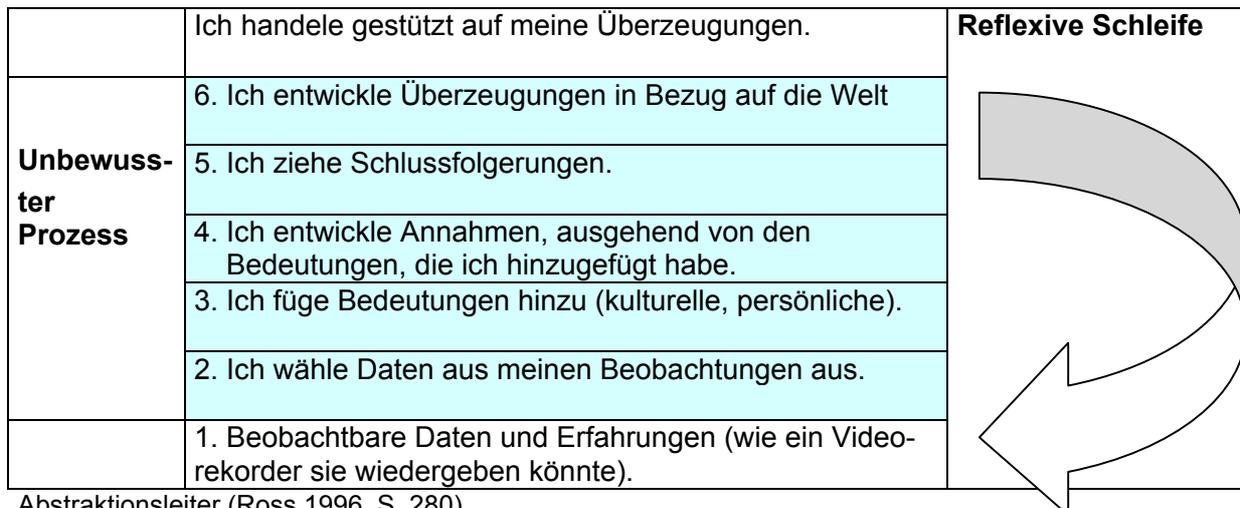
Das Instrument hilft dabei, die Abstraktionssprünge in unserem Denken nachzuvollziehen.

Grundgedanke ist, dass ein Prozess, der zu einer Schlussfolgerung und Handlung führt, mit einer konkreten selektiven Wahrnehmung beginnt, die individuell aus einer Fülle von zu beobachtenden Daten und Erfahrungen in einer Situation ausgewählt wird.

Die Interpretation der Wahrnehmung, die Annahmen, die daraus mit Hilfe hinzugefügter Deutungen gezogen werden, die Schlussfolgerungen und auch daraus entwickelten Überzeugungen in Bezug auf die Welt entziehen sich meist der bewussten Wahrnehmung.

Dieser blitzschnelle innere Prozess wird, wenn überhaupt, als diffuses Gefühl wahrgenommen. Die Handlung stützt sich dann auf die Schlussfolgerungen, derer sich die Person oft gar nicht wirklich bewusst ist. Hinzu kommt, dass die in dem Prozess entwickelten Überzeugungen in Bezug auf die Welt zu einer reflexiven Schleife führen, d.h. diese Überzeugungen bestimmen wesentlich mit, welche Daten wir in der nächsten Situation auswählen. Obwohl es sich hierbei um einen dynamischen Prozess handelt, klingt das doch alles recht unveränderlich.

Die Aufdeckung der **Abstraktionsleiter** im Kopf macht es zwar nicht möglich, dass wir zukünftig ohne zusätzliche Deutungen oder Schlussfolgerungen leben, ermöglicht es uns aber, die Kommunikation zu verbessern.



Abstraktionsleiter (Ross 1996, S. 280)

Dabei wird diese Abstraktionsleiter auf drei Weisen genutzt:

- „um sich das eigene Denken und Schlussfolgerungen bewusster zu machen (Reflexion);
- um das eigene Denken und Schlussfolgerungen sichtbarer für andere zu machen (Plädieren);
- um das Denken und die Schlussfolgerungen anderer zu erkunden (Erkunden).“ (Ross 1996, S. 283)

Vorgehen:

Mehrere Blätter Papier werden zwei Spalten geteilt:

Was ich gedacht habe...	Was wir gesagt haben ...
-------------------------	--------------------------

Es werden folgende Schritte durchgeführt (Zeitbedarf 1-2 Stunden):

Schritt 1: Ins Gedächtnis Rufen eines Gesprächs, das nicht stimmig war und mit einer unangenehmen Erinnerung verbunden ist.

Schritt 2: Die rechte Spalte, der Ablauf des Gesprächs wird nun vollständig ausgefüllt.

Schritt 3: In die linke Spalte wird eingetragen, was dabei von der reflektierenden Person gedacht wurde.

Beispiel:

Was ich gedacht habe ...	Was wir gesagt haben ...
Jetzt will sie mir wieder ihre Themen aufzwingen und die Planung so organisieren, dass keine Freiräume bleiben, um entsprechend der Bedürfnisse der Lernenden zu arbeiten.	KOLLEGIN A: Wir müssen einen Termin machen, um uns abzustimmen, damit in unseren parallel verlaufenden Lerngruppen inhaltlich gleich gearbeitet wird.
Ich kann ja nicht gegen Abstimmung und Zusammenarbeit sein. Wenn ich es rausschiebe, vergisst sie es vielleicht.	ICH: Ja, das ist sicher sinnvoll. Allerdings kann ich in den nächsten drei Wochen keinen Termin mehr unterbringen.
Auch das noch. Ich glaube, sie will mich wirklich kontrollieren. Ich traue ihr nicht.	KOLLEGIN A: Ok, dann könnten wir bis dahin aufschreiben, was wir bisher gemacht haben und noch vorhaben.
Wie komme ich da raus? Ich will das nicht machen. Sie hat eine völlig andere Vorstellung von Unterricht.	ICH: Ich hoffe, ich schaffe das. Im Moment bin ich wirklich stark eingebunden.

Schritt 4: Reflexion durchführen

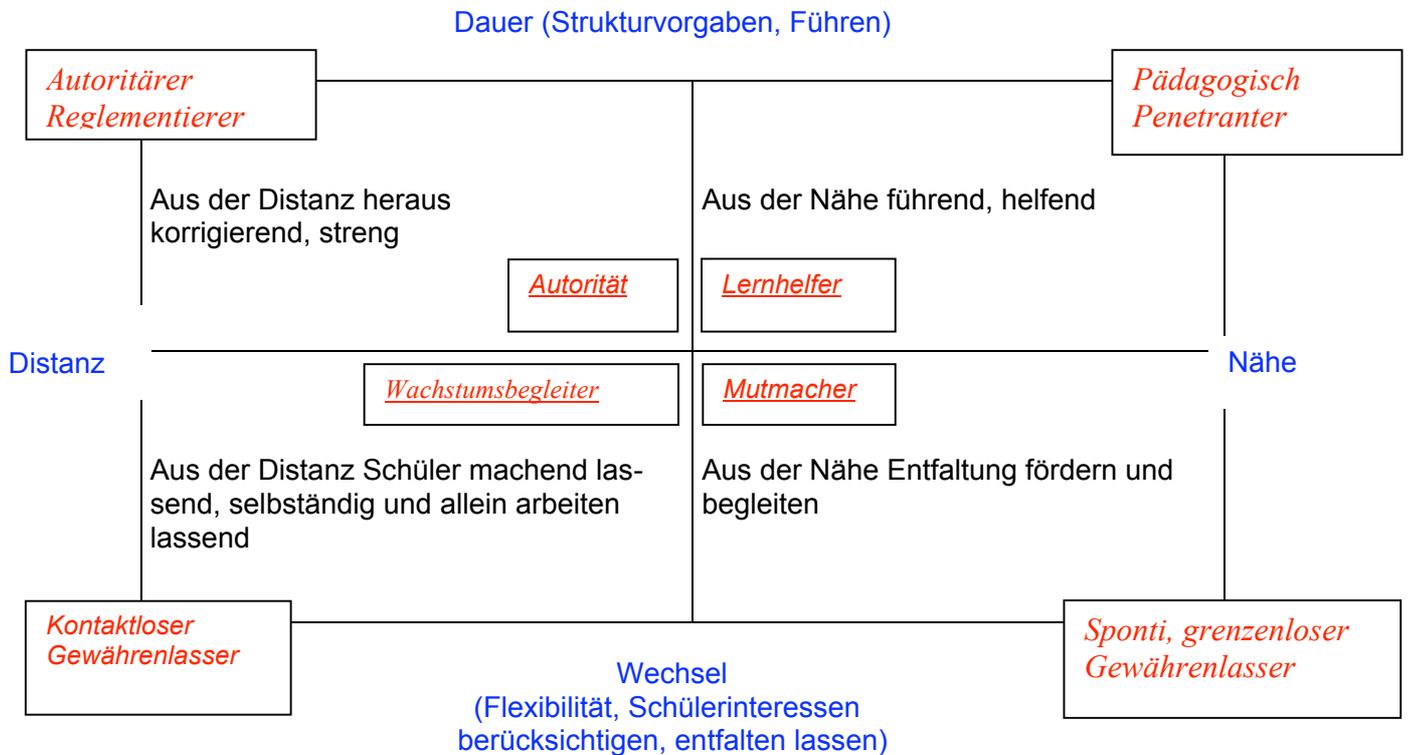
Ziel der Reflexion ist es, eigenes Denken zu beobachten. Dazu helfen die folgenden Fragen: (Ross, Kleiner 1996, S. 286)

- Was hat mich wirklich zu diesen Gedanken und Gefühlen veranlasst?
- Wie bin ich die Abstraktionsleiter hinaufgeklettert?
- Was war meine Absicht? Was wollte ich erreichen?
- Haben meine Äußerungen zu den Schwierigkeiten beigetragen?
- Warum habe ich nicht gesagt, was in der linken Spalte steht?
- Welche Mutmaßungen stelle ich über die andere Person oder die Personen an?
- Was hat mich mein Verhalten gekostet?
- Was habe ich dadurch gewonnen?
- Wie kann ich meine linke Spalte als Ressource für eine bessere Kommunikation nutzen?

Ein Umschreiben des Gesprächs, wie man es gern geführt hätte, hilft, zukünftig klarer und für einen selbst befriedigender zu kommunizieren. (Ross 1996, S. 279ff)

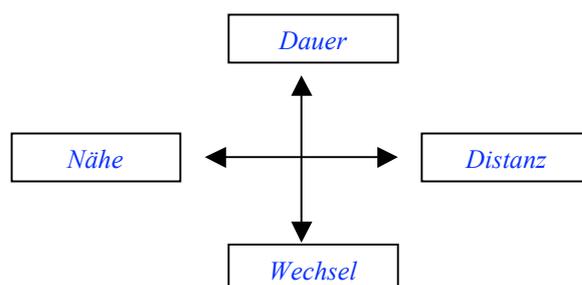
Reflexion mit dem Focus auf die Lehrerrolle

In welcher Rolle als Lehrerin bzw. Lehrer befand ich mich?
War sie situationslogisch?

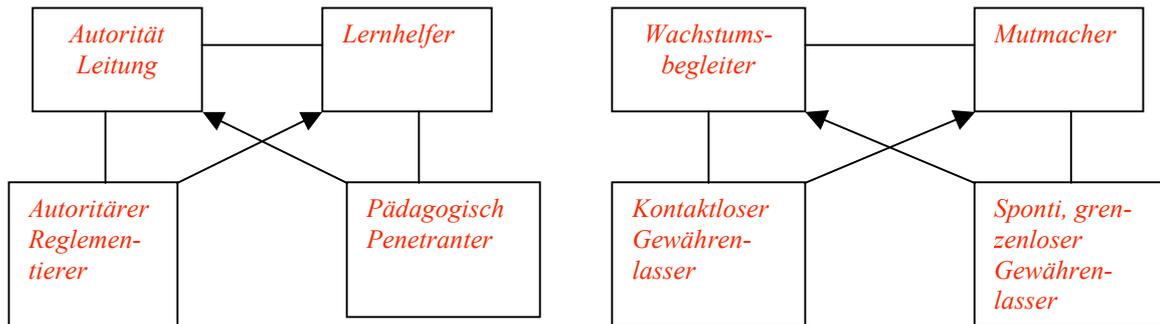


Als Grundlage für die Reflexion der Lehrerrolle dienen das Riemann-Thomann-Modell von Christoph Thomann und das Werte- und Entwicklungsquadrat von Friedemann Schulz von Thun.

Das Riemann-Thomann-Modell hilft, menschliche Unterschiede und ihre Auswirkungen auf die Kommunikation zu verstehen. Danach lassen sich vier menschliche Grundausrichtungen beobachten: Das Bedürfnis nach Nähe (z.B. zwischenmenschlicher Kontakt, Harmonie, Geborgenheit, Vertrauen, Bindung), das Bedürfnis nach Distanz (z.B. Unabhängigkeit, Ruhe, Individualität, Abgrenzung, Autonomie), das Bedürfnis nach Dauer (z.B. Ordnung, Regelmäßigkeit, Kontrolle, Zuverlässigkeit, Kontinuität, Planung) und das Bedürfnis nach Wechsel (z.B. Spontaneität, Flexibilität, Kreativität, Leidenschaft, Phantasie). „Jeder kennt alle von sich selber, aber im zwischenmenschlichen Geschehen werden oft nur ein oder zwei aktiviert, die dann sichtbar werden“ (Thomann 1998, 219) als Verhalten.

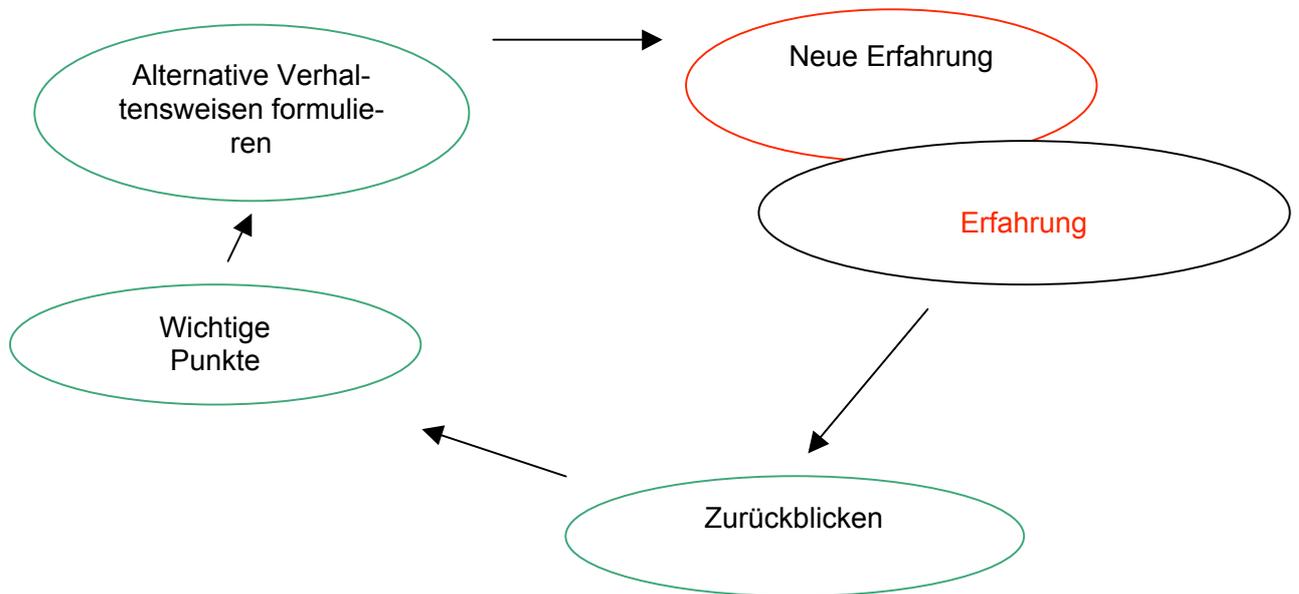


Das Modell des Werte- und Entwicklungsquadrats bietet eine Orientierung sowohl für konkrete Situationen als auch für die gesamte Lebensführung. Dieses Modell geht davon aus, dass „jeder Wert (jede Tugend, jedes Leitprinzip, jedes Persönlichkeitsmerkmal) nur dann zu einer konstruktiven Wirkung gelangen (kann), wenn er sich in *ausgehaltener Spannung* zu einem positiven gegenwert, einer „Schwesterntugend“ befindet. ... Ohne diese ausgehaltene Spannung (Balance) verkommt ein Wert zu seiner „Entartungsform“ (Helwig) – oder sagen wir lieber zu seiner „entwertenden Übertreibung“ (Schulz von Thun 1991b, 38). Für die Reflexion der Lehrerrolle wurden zwei Werte- und Entwicklungsquadrate als Grundlage genommen.



Reflexion anhand eines mir wichtigen Ereignisses in der Stunde:

Dies ist anhand eines erfahrungsbezogenen Lernzyklus (Korthagen 2002, S. 116ff) möglich:



Mit Fragen zurückblicken:

- Was ist passiert?
- Was war daran für mich wichtig?
Im Sinne von gelungen?
Im Sinne von verbesserungswürdig?
- Was genau geschah?
Wie waren die Aktionen und Reaktionen?
Was für ein Gefühl bestimmte meine Reaktion?

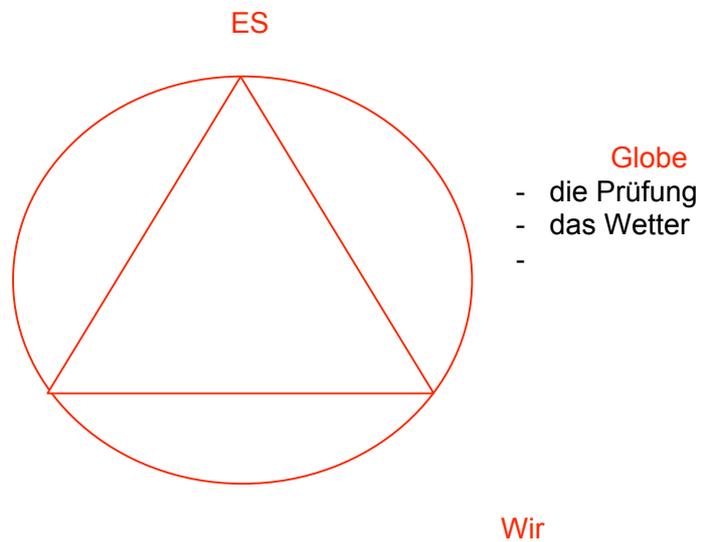
Wichtige Punkte feststellen:

- Zu welchen Lernvorhaben oder Konsequenzen führt das für mich?
- Was soll der Besprechungsschwerpunkt sein?
- Wie haben die anderen die Situation wahrgenommen? (Zuschauer)
- Welche Vermutungen gibt es bezüglich des Wollens, Fühlens, Denkens und Tuns der Schülerinnen und Schüler?

Was wollte ich? Was fühlte ich? Was dachte ich? Was tat ich?	Was wollten die SchülerInnen? Was fühlten die SchülerInnen? Was dachten die SchülerInnen? Was taten die SchülerInnen?
---	--

Reflexion anhand des TZI-Modells

Ich bin mit der thematischen Schwerpunktsetzung/Aufbereitung
 Zufrieden, weil...
 nicht ganz zufrieden, weil...



<p>Ich habe mich in meiner Rolle wohl gefühlt ...</p> <p>Ich konnte mich tatsächlich zurücknehmen ..</p> <p>An der Stelle x war ich mir unsicher, ob ...</p> <p>Ich habe so straff geführt, weil ...</p>	<p>Die Klasse hat sich erwartungsgemäß ... / eher entgegen meinen Erwartungen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - auf die Situation eingelassen ... - sich untereinander verhalten... - sich mir gegenüber verhalten ... <p>Einzelnen waren heute ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - besonders aktiv... <p>Mein Kontakt zur Klasse war ...</p>
--	--

TZI- Matrix

	ICH (Leitung)	WIR (Lerngruppe und ich)	ES (Thema)	GLOBE (Umfeld)
ICH (Leitung)	Wie ging es mir mit mir selbst?	Wie war mein Kontakt zur Gruppe?	Wie war meine Einstellung zum Thema?	Konnte ich das Umfeld so gestalten, dass es mir gut ging?
WIR (Lerngruppe und ich)	Wie glaube ich, dass die Gruppe mich sah?	Wie glaube ich, sah die Gruppe sich?	Wie glaube ich, war die Einstellung der Gruppe zum Thema?	Glaube ich, dass es der Gruppe mit dem Umfeld gut ging?
ES (Thema)	Was löste das Thema bei mir aus?	Was glaube ich, bewirkte das Thema bei der Gruppe?	Waren die Zugangswege zum Thema gut gewählt?	Wurden die Möglichkeiten des Themas zur Gestaltung oder Thematisierung des Umfeldes genutzt?
GLOBE (Umfeld)	Wie beeinflusste das Umfeld mich?	Wie glaube ich, beeinflusste das Umfeld die Gruppe?	Was glaube ich, welchen Einfluss das Umfeld auf das Thema hatte?	Wurden die Gestaltungsmöglichkeiten des Umfeldes genutzt?

Für eine sehr ausführliche Reflexion bietet es sich an, jeden Aspekt zu betrachten. In der Regel reicht eine Auswahl der Fragestellungen.

Reflexion unter Zuhilfenahme des Kommunikationsquadrats von Schulz von Thun

Sache

Was waren meine fachlichen Ziele?
Was habe ich erreicht, was nicht?

Selbstkundgabe

Wie, meine ich, habe dargestellt?

Wie habe ich die Situation wahrgenommen?

Wie habe ich mich gefühlt?



Appell

Welche Wünsche habe ich mich von den Lernenden wahrgenommen?

Welche Wünsche habe ich an die Lernenden gesendet?

Beziehung

Wie habe ich das Verhältnis zwischen den Schülerinnen und Schülern und mir erlebt?

Wie glaube ich, dass die Lernenden dieses Verhältnis sehen?

Leitfragen für die Auswertung:

- Welche Stärken und Schwächen sehe ich bei mir?
- Worüber möchte ich Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge erhalten?
- Welche Arbeitsaufträge formuliere ich für mich?
- Welche Hilfestellung hole ich mir/benötige ich?

Reflexion anhand von zentralen Merkmalen für guten Unterricht

Bei der Reflexion sollte in der Regel eine Auswahl getroffen werden, die sich aus den Intentionen des Unterrichts ergibt. Bei der Reflexion bietet es sich an, auszuführen, wie dieses Merkmal im Unterricht genau zum Tragen kam.

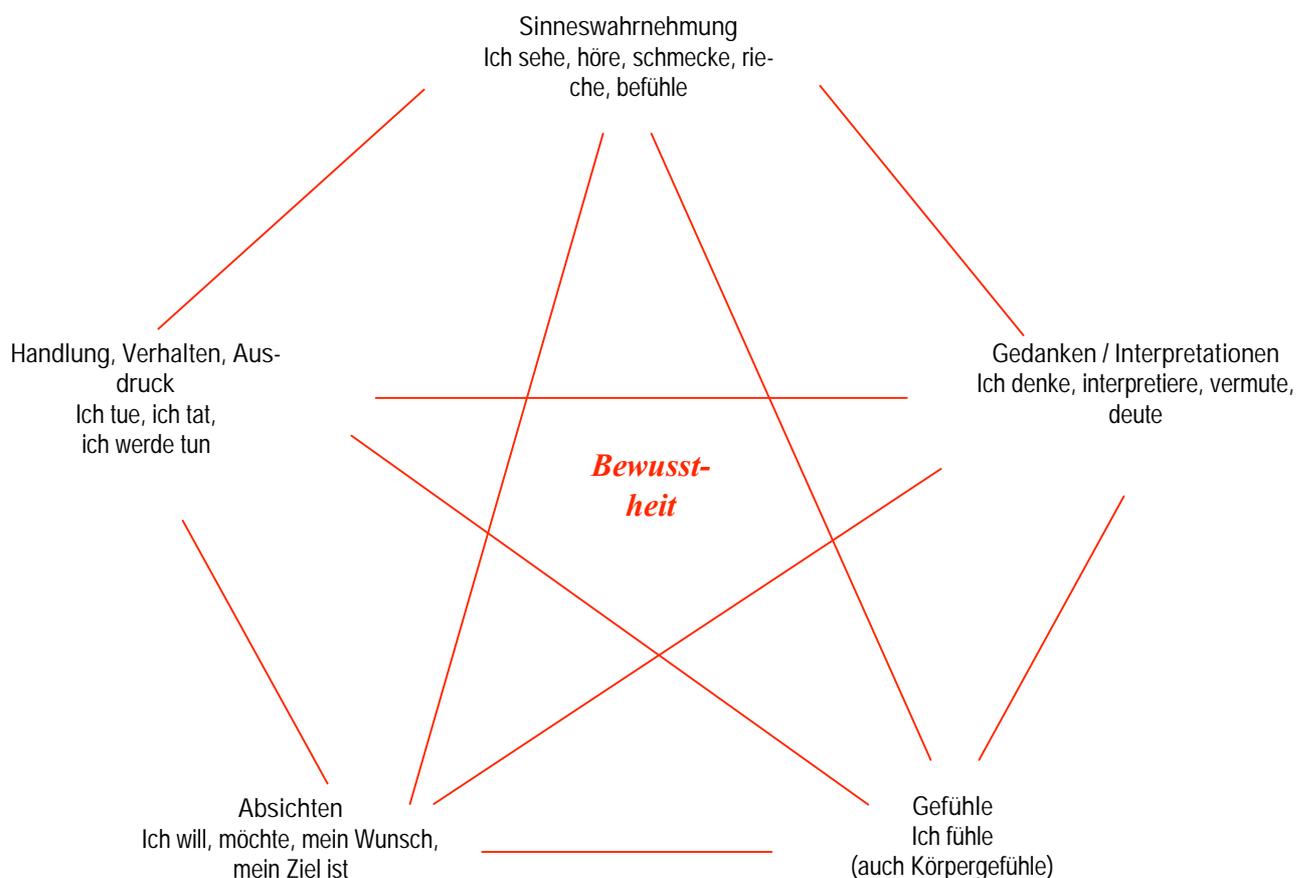
Merkmal¹	Erläuterung
Sinn stiften	Ziele des Unterrichts und Aufgaben wurden den Lernenden sorgfältig erläutert. Sie konnten den Sinn von Lernanstrengungen erkennen.
Lernen in den Mittelpunkt stellen	Die im Unterricht verfügbare Zeit wurde vor allem dafür genutzt, dass Lernende Probleme bearbeiten und sich mit fachlichen Fragen und Inhalten auseinandersetzen. Die Vermittlung von Inhalten durch die Lehrperson wurde in einem angemessenen Zeitrahmen durchgeführt.
Lernvoraussetzungen beachten	Die Lernenden konnten an Vorwissen anknüpfen und an damit verbundene Gefühle und Werte. Die Lehrperson unterstützte und steuerte diesen Prozess bewusst.
Selbständigkeit fördern	Den Lernenden waren die Vorgaben der Ansprüche bekannt. Zudem erhielten sie auch die Chance, sich selbst Ziele zu setzen und Lernaktivitäten zu gestalten.
Ansprüche stellen	Die Lernenden konnten sich neben der Auseinandersetzung mit Routinewissen und rasch verfügbarem Wissen auch mit komplexen Aufgabenstellungen befassen. Sie lösten Probleme und reflektierten auch über die eigene Arbeit.
Alltagsbezüge herstellen	Neben dem Theoriebezug, also der begrifflichen Auseinandersetzung mit Inhalten, fand eine Auseinandersetzung mit der Praxis statt.
Zusammenarbeit erleichtern	Die Lernenden erhalten Zeit und Anleitung zur gemeinsamen Arbeit an Problemen und gegenseitiger Unterstützung.
Evaluieren und weiter entwickeln	Der Unterricht wird mit den Lernenden regelmäßig evaluiert, die Ergebnisse werden reflektiert und Schlussfolgerungen gezogen.
Vertrauensvolle Beziehung zu der Lerngruppe aufbauen	Es herrschte ein entspanntes Lernklima. Fehler wurden als Lernchance genutzt.

¹ Diese Merkmale sind auf der Basis von Unterrichts- und Schulqualitätsforschung von Andreas Helmke entwickelt worden. Hier zitiert aus: Altrichter u.a. 2004, S.68

Reflexion eines im Unterricht wichtigen Ereignisses unter Zuhilfenahme des „Bewusstheitsrads“

Mit Bewusstheit („awareness“) wird die umfassende nicht bewertende Wahrnehmung von sich Selbst und seiner Umwelt bezeichnet. Das Bewusstheitsrad von Sherod Miller und Michael Paula ist ein Instrument, um Kommunikationssituationen zu analysieren und die eigene Wahrnehmung zu verbessern. Dabei geht es um die Wahrnehmung

- der äußeren Welt, also der aktuellen Umwelt und dem, was ich gerade sehe, höre, rieche, schmecke oder befühle und
- der inneren Welt, also dem Kontakt zu meinen inneren Vorgängen in Form von Gedanken, Interpretationen, Phantasien und Gefühlen.



5 Instrumente zur Evaluation

Der Evaluationszyklus und -methoden

An verschiedenen Punkten eines Qualifizierungsprozesses will man herausfinden, was erreicht wurde und in wieweit die Ergebnisse mit den ursprünglich formulierten Zielen übereinstimmen. Den Zyklus zu durchlaufen über Zielsetzung, Maßnahmenplanung und -durchführung gefolgt von Auswertung macht Lernen und Weiterentwicklung der Organisation Schule zielorientiert möglich. In solchen Lernschleifen werden Wissen und Erfahrungen produziert, die mit den Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht werden können und Schritt für Schritt die Praxis verändern. Dieser Prozess verläuft spiralförmig: Nach jeder Evaluation werden neue Ziele formuliert, neue Maßnahmen geplant, durchgeführt, wieder ausgewertet...



Die Evaluation der Arbeit ist umso einfacher je genauer die Ziele zu Beginn beschrieben wurden.

Mit den gängigen Verfahren kann man sich einen schnellen Überblick zur Teilnehmerzufriedenheit oder zu einzelnen Fragen verschaffen:

„**Blitzlicht**“: Jedes Gruppenmitglied äußert sich reihum kurz in ein bis drei Sätzen zur gestellten Reflexionsfrage, zur Zufriedenheit, zur eigenen Befindlichkeit oder äußert Kritik, es findet keine Diskussion statt.

„**Ampelfeedback**“: Die Farben grün, gelb, rot stehen z.B. für „Es war prima“, „Ich weiß nicht so genau“ und „Es hat mir nicht gefallen“.

„**Stimmungsbarometer**“: Auf einem Plakat, das ein Barometer (Skala) darstellt, geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Rückmeldung zu ihrer Stimmungslage. Kurze Reflexion zu bestimmter Fragestellung auf Moderationskärtchen.

„**Skalierung**“: Auf einer Skala werden 2 Endpunkte benannt, nach denen bewertet wird. Zum Beispiel:

Das Ziel wurde erreicht zu

0 %					100 %
-----	--	--	--	--	-------

Auf dem Papier oder auch im Raum positionieren sich die Befragten und begründen im Gespräch ihren Standpunkt. Geeignete Fragen sind:

- Warum stehst du hier?
- Was brauchst du, um näher an das wünschenswerte Ergebnis heranzukommen?

Briefevaluation für die Reflexionsgruppe

Jedes Mitglied schreibt für jedes andere Mitglied einen Brief. Nach dem Lesen, erfolgt ein Austausch, der zu Vereinbarungen führt.

In der Zusammenarbeit mit Dir war für mich hilfreich...

In der Zusammenarbeit mit Dir hat mich behindert....

Für die zukünftige Zusammenarbeit wünsche ich mir von Dir...

6 Literatur und Quellen:

Altrichter, H.; Messner, E.; Posch, P.: Schulen evaluieren sich selbst – Ein Leitfaden. Hannover 2004

IVLOS: Materialien zur Arbeit mit dem Reflexionsmodell

Korthagen, F.: Einzelnen Referendaren helfen, reflektierend zu werden: Der Supervisionsprozess. In Korthageb, F.; Kessels, J.; Koster, B.; Lagerwerf, B.; Wubbels, T.: Schulwirklichkeit und Lehrerbildung. Hamburg 2002, S. 116-140

Krawiec, I.Th.: Wahrnehmungsfähigkeit verbessern. www.train-the-trainer-seminare.de monatstipps/wahrnehmungsfähigkeit.htm(Stand : 11.03.2007)

Langmaack, B.; Braune-Krickau, M: Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen.Weinheim 1993

Ruppel, Alfred: Ganzheitlich angelegte Unterrichtsnachbesinnung/Unterrichtsanalyse

Sander, Bettina: Materialien zur Reflexion von Unterricht für die Arbeit im Hauptseminar. Hamburg 2001

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg 1991a

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Reinbek bei Hamburg 1991b

Thomann, Ch.; Schulz von Thun, F.: Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen. Reinbek bei Hamburg 1995

Thomann, Ch.: Klärungshilfe: Konflikte im Beruf. Reinbek bei Hamburg 1998

Senge, Peter M: Die Fünfte Disziplin. Klett–Cotta, Stuttgart 1996

Senge, Peter M.; Kleiner, Art; Smith, Bryan; Roberts, Richard: Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Klett–Cotta, Stuttgart 1996

Ross, Rick: Die Abstraktionsleiter. In: Senge, Peter M.; Kleiner, Art; Smith, Bryan; Roberts, Richard: Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Klett–Cotta, Stuttgart 1996, 279 - 284

Ross, Rick; Kleiner, Art: Die linke Spalte. In: : Senge, Peter M.; Kleiner, Art; Smith, Bryan; Roberts, Richard: Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Klett–Cotta, Stuttgart 1996, 284 – 288

Donnenberg, Otmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Klett-Cotta, Stuttgart 1999

Donnenberg, Otmar: Action Learning taucht auf. In: Donnenberg, Otmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Klett-Cotta, Stuttgart 1999, 44 -87

Donnenberg, Otmar; Lazeron, Nina: Wie organisiere und gestalte ich ein Action-Learning-Programm? In: Donnenberg, Otmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Klett-Cotta, Stuttgart 1999, 108 – 145

7 Anhang

Veränderungen

Achte auf deine Gedanken - denn sie werden deine Worte.

Achte auf deine Worte - denn sie werden deine Taten.

Achte auf deine Taten - denn sie werden deine Gewohnheiten.

Achte auf deine Gewohnheiten - denn sie werden dein Charakter.

Achte auf deinen Charakter – denn er wird dein Schicksal.

(Orientalische Weisheit)

Angebot „KUR – Kollegiale Unterrichtsreflexion“ – Information für Schulen

Rahmenkonzeption

1 Was verstehen wir unter dem Vorhaben „Kollegiale Unterrichtsreflexion“?

Unter dem Vorhaben „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ verstehen wir, dass im größeren Rahmen einer „Projektgruppe“ (12-16 TeilnehmerInnen) zwei bis vier (möglichst 3) Kolleginnen und Kollegen im kleineren Rahmen ihrer „Reflexionsgruppe“ auf der Grundlage wechselseitiger Unterrichtsbesuche miteinander ihren Unterricht reflektieren.

Im ersten Schritt wird die Unterrichtsbeobachtung vorbereitet: das Veränderungs- oder Entwicklungsanliegen wird erarbeitet.

Im zweiten Schritt findet die Beobachtung statt: das Lehrer- und Schülerhandeln und die Wirksamkeit von Unterricht werden unter vorher festgelegten Fragestellungen/Aspekten beobachtet.

Im dritten Schritt sprechen die Beteiligten in einem Reflexionsgespräch nach einem vorher vereinbarten Ablauf über Beobachtungen und Wahrnehmungen und ziehen Schlussfolgerungen. Schwerpunkte des Gesprächs sind der Austausch der Wahrnehmungen und Beobachtungen zum vorher erarbeiteten Anliegen (z.B. Aufbau- und Ablauf des Unterrichts, Verhalten von Lehrenden und Lernenden, Stärken und Entwicklungsbedarfe der Lehrperson, Erarbeiten von Verhaltensalternativen und Verbesserungsmöglichkeiten). Voraussetzung für ein Gelingen ist dabei unbedingt Vertrauen und Vertraulichkeit.

In der parallel laufenden Projektgruppe lernen die KollegInnen die notwendigen Fertigkeiten und Grundlagenkenntnisse und tauschen sich über ihre Praxiserfahrungen, ihre Erfolge und Schwierigkeiten aus.

Ziel und Nutzen von kollegialer Unterrichtsreflexion für die KollegInnen...

.... ist es, sich gegenseitig in seinem unterrichtlichen Tun zu unterstützen. Eigenes Verhalten und Handlungsschemata können überprüft und weiter entwickelt werden, um die Qualität des Unterrichts und die eigene Professionalität zu verbessern.

Ziel und Nutzen von kollegialer Unterrichtsreflexion für die Schule...

.... ist es, eine Feedbackkultur in der Schule aufzubauen und einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung des Systems zu leisten.

2 Welche Merkmale lassen sich für das Vorhaben „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ benennen?

- ⇒ Auftragsklärung erfolgt unter Einbeziehung der SL
- ⇒ Abstimmung mit den Entwicklungszielen auf Schulebene ist erfolgt
- ⇒ Das Vorhaben ist klar abgegrenzt von Hospitationen und Beurteilungswesen
- ⇒ Die **Projektgruppe** entwickelt ein Konzept:
 - Ziele werden formuliert, Rahmenbedingungen geklärt:
 - Leitung / Sprecher / Moderation wird verabredet
 - Zeitbedarf / Dauer bzw. Ende werden verabredet
 - Ressourcen werden geklärt
 - Unterstützungsbedarf wird geklärt
 - Ziele und Ergebnisse werden definiert
 - Mögliche Beobachtungsverfahren und Instrumente werden vereinbart
 - Für die Kommunikation des Vorhabens ins Gesamtkollegium und Transparenz für alle wird gesorgt
 - Vertraulichkeit wird geklärt / verabredet
- ⇒ Die **Reflexionsgruppen** verabreden ein „Mikrokonzept“ (innerhalb des Projektgruppenkonzepts)
 - Erwünschter Zustand wird beschrieben (Konkretisierung der Ziele)
 - Beobachtung erfolgt immer anliegen- und ressourcenorientiert
 - Beobachtung: Verabredungen über Verfahren, Instrumente, Ort und Zeiten werden getroffen
 - Evaluation wird geplant

3 Die Ausgangssituation: Aus welchem Anlass kann in einem Kollegium „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ eingeführt werden?

Wir stellen uns zwei Ausgangssituationen vor, die zur Einrichtung des Vorhabens „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ führen können:

- Die Schule hat eine Entwicklungsaufgabe formuliert: ZLV, Schulprogramm.... z.B. Individualisierung des Unterrichts durch Einführung von Kompetenzrastern, Verbesserung der Sprachkenntnisse oder Lernergebnisse durch Einführung kooperativer Lernformen o.a. Zur Umsetzung wird in einer bestimmten Stufe oder Fachgruppe eine **Projektgruppe** gebildet, die aus 10 bis 16 Personen besteht. Diese Gruppe untergliedert sich in **Reflexionsgruppen** aus 2-4 Personen.
- Es gibt eine Gruppe von Kolleginnen und Kollegen mit einer bestimmten Fragestellung oder Problembeschreibung – daraus entsteht eine **Projektgruppe**, sie stellt den Zusammenhang zu schulischen Entwicklungsaufgaben her. Die Kollegiale Unterrichtsreflexion findet in **Reflexionsgruppen** aus 2-4 Personen statt.

4 In welchem Zusammenhang steht das Vorhaben „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ zur Schulentwicklung und zum (Aufbau eines) Qualitätsmanagement(s)?

Schulentwicklung:

- Umsetzung von Entwicklungsaufgaben und Schulprogramm
- Arbeit an unterrichtlichen Problem- bzw. Fragestellungen, deren Lösung von einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen (und der Leitung) als bedeutsam für die Wirksamkeit des Lernens angesehen werden
- intensive Arbeit an der Unterrichtsentwicklung, ebenso an der Personalentwicklung (Innovation, die beim Schüler ankommt)
- eine mögliche Konsequenz aus Evaluationsergebnissen wie KESS, LAU oder PISA

QM:

Prozesse (Projektmanagement, Arbeit in Projektgruppe und Reflexionsgruppen, Kommunikation ins Kollegium ...) und Struktur werden konkret beschrieben.

Bezug zum Orientierungsrahmen:

- Qualitätsbereich 2.2 *Unterrichten, lernen, erziehen* – darin besonders die Qualitätsmerkmale
- 2.2.1 *Reflexion und Kooperation im Kollegium* (hier lässt sich das Vorhaben u.a. insgesamt einordnen)
- 2.2.2 *Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen*

- 2.2.3 Gestaltung von Erziehungsprozessen
- 2.2.4 Klassen- und Gruppenführung
- Auch der Qualitätsbereich 2.4 Leistungen beurteilen
- Und das Qualitätsmerkmal 2.5.1 Systematische Erfassung der Unterrichtsqualität
- Im Qualitätsbereich 1.2 Personal entwickeln das Merkmal 1.2.2 Personal- und Teamentwicklung

Bezug zu Ziel-/Leistungsvereinbarungen

Zielvereinbarungen sind von Vorgesetzten und Mitarbeitern gemeinsam geklärte und übereinstimmend festgelegte Ziele. Sie stellen ein Arbeitsbündnis dar. SL und Projektgruppe können in diesem Sinne eine Zielvereinbarung abschließen.

Die Ziele orientieren sich am Schulentwicklungskonzept bzw. am Leitbild:

1. Sie werden in gegenseitigem Einverständnis ausgehandelt.
2. Sie beschränken sich auf das tatsächlich machbar Erscheinende.
3. Sie werden zu einem vereinbarten Zeitpunkt evaluiert.

5 Die Organisationsstruktur: Welche Struktur bietet sich für das Vorhaben „Kollegiale Unterrichtsreflexion“ an?

Projektgruppe „Kollegiale Unterrichtsreflexion“			
(12 – 16 Personen)			
Projektleitung			
<u>Aufgaben:</u>			
Planung: Konzeptentwicklung inkl. Eval.planung, Fortbildung			
Durchführung: regelmäßige Treffen			
<ul style="list-style-type: none"> • zum Erfahrungsaustausch, zur Reflexion und zur Zusammenführung der Erkenntnisse aus der Arbeit in den Reflexionsgruppen und • zur Fortbildung: abwechselnde <i>Reflexionstreffen</i> (mit permanentem Zielabgleich und <i>Fortbildungen</i> (Modelle, Methoden, Fertigkeiten...)) 			
Bewertung: Reflexion und Evaluation des Erfolgs			
Reflexionsgruppe (2-4 Personen)	Reflexionsgruppe (2-4 Personen)	Reflexionsgruppe (2-4 Personen)	Reflexionsgruppe (2-4 Personen)
<u>Aufgaben:</u>			
Planung (Konzept): Ziele, Vorgehensweise, Zeiten, Rollen			
Durchführung: Anliegen ermitteln, Beobachtung + Reflexionsgespräche			
Bewertung: Reflexion des Prozesses und Evaluation			

In der Projektgruppe wird also die Gesamtkonzeption für das Vorhaben erarbeitet und in Absprache mit der Schulleitung die Einbindung in den Schulentwicklungsprozess geklärt. Diese Gruppe sollte eine oder zwei Personen als Leitung haben, die dann auch Mitglieder der Schulentwicklungsgruppe/Steuergruppe o.ä. werden bzw. den Kontakt herstellen. Mitglieder der Projektgruppe sind alle Lehrerinnen und Lehrer aus den Reflexionsgruppen. Die Projektgruppe sollte durch externe Moderation und Fortbildung unterstützt und begleitet werden. Grundlage des Erfahrungsaustausches sind die nicht personenbezogenen bzw. gebündelten Wahrnehmungen und Erkenntnisse aus den Unterrichtsbeobachtungen und den Rückmeldegesprächen.

In einer Reflexionsgruppe sind diejenigen Lehrerinnen und Lehrer, die ihren Unterricht wechselseitig beobachten. Für die Arbeit in diesen Gruppen ist Offenheit, Vertrauen und Vertraulichkeit eine unabdingbare Voraussetzung.

6 Die Vorgehensweise: In welchen Schritten wird in der Projektgruppe das Konzept entwickelt?

- 1 **Anliegen** ermitteln / **Nutzen** für mich, für die Schüler, für die Schule

- 2 **Entwicklungsaufgabe** identifizieren/präzisieren
- 3 **Ziele** formulieren (als Beschreibung eines erwünschten Zustands) und **Indikatoren**
- 4 **Projektgruppenarbeit planen**
 - Funktion (Austausch und Fortbildung)
 - Ablaufplanung
 - Metakommunikation
- 5 **Unterrichtsbeobachtung – Schwerpunkte, Verfahren und Instrumente vereinbaren**
Verfahren: strukturiert oder offen
Instrumente: Beobachtungsbögen (fertige / selbst entwickelte)
- 6 **Reflexionsgespräche planen**
 - Ablaufplanung
 - Metakommunikation

7 Welche Kompetenzen sind durch eine externe Begleitung und Fortbildungen innerhalb des Vorhabens sinnvoll zu fördern?

- **Anliegen erheben und Entwicklungsaufgabe formulieren**
- **Ressourcen orientiert beobachten und protokollieren**
- **Feedbackgespräche führen**
- **Mentale Modelle abgleichen, neue kennen lernen**
- **„Guten Unterricht“ theoriegeleitet einschätzen/beobachten**
- **Faktoren kennen, die das Lernen der SchülerInnen unterstützen können**

Das Angebot ist im Verzeichnis 2007/08 des Landesinstitutes bei den Angeboten des Referates **Schulformen und –stufen der allgemein bildenden Schulen (LIF 21)** zu finden.
Bei Fragen wenden Sie sich bitte an

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
Agentur für Schulbegleitung
Eckhard Spethmann

Hartsprung 23
22529 Hamburg
Telefon: 040-42801-2801 oder -2908
Telefax: 040-42801-2906
eckhard.spethmann@li-hamburg.de