









#### ZEIT FÜR WANDER- & RADGENUSS...

- \_2 Übernachtungen \_Begrüßungsdrink
- \_Reichhaltiges Buffetfrühstück
- \_Nachmittagsjause
- \_Abendessen für Genießer
- \_Benützung des Spa-Bereichs \_Wander-/Radkarte
- \_1 x Mühlviertler Jause & Getränk entlang der Strecke \_Abschiedsgeschenk



240,00 € p.P./2 Nä.

exkl. Ortstaxe/kein Einzelzimmerzuschlag

\*\*\*\*Spa Hotel Bründl Badweg 1, 4190 Bad Leonfelden 07213 611 77 info@hotelbruendl.at

www.hotelbruendl.at







#### Vorwort

Die Gesundheitsförderung von Lehrerinnen und Lehrern hat in Oberösterreich eine große Bedeutung. Physisch und psychisch gesunde Pädagoginnen und Pädagogen können sich den Herausforderungen des Unterrichtsalltages gut stellen und den Anforderungen gerecht werden.

Die vorliegende Broschüre thematisiert, dass eine gute Kommunikation im Lehrkörper, eine gelingende Zusammenarbeit im Team sowie der gegenseitige Austausch zur Entlastung der Lehrerinnen und Lehrer beitragen können. Damit trägt eine gute Kooperation wesentlich zur Gesundheit bei. Für das "Wie" einer guten Zusammenarbeit finden Sie im Folgenden viele Anregungen. Viel Erfolg und beste Gesundheit!



HR Mag. Dr. Alfred Klampfer, B.A.

HR Mag. Dr. Alfred Klampfer, B.A.

HR Mag. Dr. Alfred Klampfer, B.A. Bildungsdirkektor OÖ

Zusammenarbeit im Lehrerkollegium ist ein wesentlicher Motivationsfaktor für ein erfülltes Berufsleben als Lehrerin/Lehrer! Gegenseitiger Austausch, einander Bestärken und Zuhören – das trägt dazu bei, dass man den Schultag gestärkt beginnen kann und die positive Einstellung auch an die Schülerinnen und Schüler ausstrahlen kann.

Gelungene Zusammenarbeit trägt wesentlich zur Gesundheit – sowohl psychisch als auch physisch – bei! Leider gibt es genügend Beispiele wo die Kooperation im Kollegium nicht funktioniert und dies zu enormen Belastungen und Unzufriedenheit führt.

Die vorliegende Broschüre bietet Angebote, dass Kooperation positiv und gewinnbringend gestaltet werden kann. Machen Sie Gebrauch davon!

Ich wünsche Ihnen beste Gesundheit, viel Erfolg und eine gute Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen in Ihrem wunderschönen Beruf.



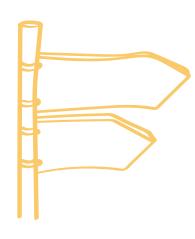
Dir.-Stv. i. R. Johanna Müller

Dipl.-Päd. Johanna Müller Geschäftsführende Vorsitzende des Vorstands des Vereins NLG Dir.-Stv. i. R. der OÖ. LKUF



/ Joleanna Suille

## Inhalt



Hin The Bau Bau	worte weise zum Gebrauch coretischer Referenzrahmen ustein 1: Gelingensbedingungen ustein 2: Wenn's schwierig wird ustein 3: Formen der Kooperation	3 6 8 10 12
Lite	raturtipps	19
Nüt	zliche Links	20
<b>Anh</b> 1 2 3	nang - Kopiervorlagen Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung« Reflexionsbogen »Selbstreflexion« Reflexionsbogen »Schulleitung«	22 26 28
4	Gesprächsleitfaden »KULTE«	29
5	Gesprächsleitfaden »Kooperationsbeziehungen«	30
6	Gesprächsleitfaden »Potentiale der Beteiligten«	31
7	Gesprächsleitfaden »Größere Teams«	33
8	Kooperation in Klassenteams	35
9	Kollegiale Fallberatung	36
10	Kollegiale Hospitation - Vorbereitung	37
11	Kollegiale Hospitation - Protokoll	38

39

#### Impressum



Agnes Buttinger, Danièle Hollick, Martin Kramer Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz

12 Kollegiale Hospitation - Nachbereitung

Karin Ettl

Pädagogische Hochschule Oberösterreich

Kooperation gestalten: Wie Zusammenarbeit gelingen kann

Eine Handreichung des Vereins Netzwerk Lehrer/innen Gesundheit



© 2021 Verein Netzwerk Lehrer/innen Gesundheit Leonfeldner Straße 11, 4040 Linz

Bildnachweis: stock.adobe.com

Satz & Layout: M&M Kramer | Druckerei Haider, Schönau i.M. | Eigenverlag





### Hinweise zum Gebrauch

Für Lehrerinnen und Lehrer gehört die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen zum beruflichen Alltag. Dabei machen sie unterschiedliche Erfahrungen, die in der pädagogischen Arbeit entlastend, manchmal aber auch belastend wahrgenommen werden. Dennoch bleibt es nicht aus, miteinander zu kooperieren. Diese Broschüre stellt Möglichkeiten und Ansätze vor, mit denen Kooperationen im Kollegium so gestaltet werden können, dass diese für alle als Entlastung und somit auch gesundheitsförderlich erlebt werden. Es handelt sich um ein Angebot, mit dem Zusammenarbeit standortbezogen, individuell sowie flexibel gestaltet und umgesetzt werden kann. Diese Broschüre vermittelt daher

- Bausteine zur optimalen Gestaltung von Kooperationen, die für unterschiedliche Bedarfe eingesetzt werden können sowie eine entsprechende
- Auswahl an Umsetzungsmöglichkeiten von solchen Schritten, mit denen Kooperationen nicht nur effektiv, sondern entlastend erlebbar sind.

Das vielfältige Angebot an Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Kooperationen im Rahmen unterschiedlicher Anforderungen und Herausforderungen unterstützt das gemeinsame Arbeiten auf kollegialer Augenhöhe und bezieht Sie als Lehrerin, als Lehrer mit Ihrer Persönlichkeit mit ein. Diese Broschüre bietet mit folgenden Bausteinen, die flexibel ein- und umsetzbar sind, eine umfassende Sicht auf die Gestaltung von Kooperationen:

Baustein 1: Gelingensbedingungen - Was Kooperationsvorhaben grundsätzlich fördert

Baustein 2: Wenn's schwierig wird - Was hilft, um aus schwierigen Kooperationssituationen wieder herauszufinden

Baustein 3: Formen der Kooperation - Wie sich unterschiedlichste Kooperationsformen darstellen und was mögliche Vorgangsweisen bei der Umsetzung sein können

Im Anhang finden Sie entsprechende Reflexionsbögen, Gesprächsleitfäden und Protokollvorschläge, die als Kopiervorlagen verwendet werden können.

An den jeweiligen Stellen in der Broschüre sind Hinweise angeführt, wann welche Kopiervorlage wie eingesetzt werden kann:

Hinweis auf Kopiervorlagen im Anhang

Die Kopiervorlagen können nach Bedarf abgeändert und ergänzt werden. Sie sind auch online verfügbar: www.verein-nlg.at





## Theoretischer Referenzrahmen

Das gemeinsame Planen und Durchführung des Unterrichts, ein gegenseitiges Absprechen in den Fachbereichen sowie die Umsetzung von Schulentwicklungsmaßnahmen – all dies fordert ein berufliches Zusammenarbeiten als fixen Bestandteil schulischen Alltags. Kooperation ist ein wichtiger Aspekt des professionellen Selbstverständnisses und im Hinblick auf eine gualitätsvolle Schulentwicklung unabdingbarer Bestandteil des Qualitätsrahmens (QMS, 2021). Das "Einzelkämpfertum" hat ausgedient. Nach Ahlgrimm, Krey & Huber (2012, S. 18) sprechen weitere Gründe für eine Kooperation an Schulen: (1)Komplexe Anforderungen können ressourcenschonender und effizienter bewältigt werden, (2) eine Steigerung der Qualität schulischer Prozesse kann ermöglicht werden und (3) aus pädagogischer Sicht kann kooperatives Handeln Vorbildwirkung bei Schülerinnen und Schülern haben. Wenn Lehrerinnen und Lehrer kooperieren, werden unterschiedliche Erfahrungen gemacht. So können Kooperationen als entlastend oder belastend erlebt werden. Inwieweit Lehrerinnen und Lehrer der allgemein bildenden Pflichtschulen (APS) und Berufsschulen (BS) Zusammenarbeit an Schulen als Ent- oder Belastung erfahren, war Gegenstand einer Befragung, die 2019 in OÖ durchgeführt wurde (Hollick et al., 2019). Die Ergebnisse liefern einen ersten Einblick, wie Lehrerinnen und Lehrer in OÖ kooperieren, wie Kooperationen erlebt werden und wie sich Kooperationserfahrungen auf die Gesundheit auswirken:

#### Erfahrungen mit Kooperationsaktivitäten

Als entlastend erleben die meisten befragten Lehrerinnen und Lehrer Kooperationstätigkeiten, wie Austausch von Lehr- und Unterrichtsmaterialien, gemeinsames Unterrichten, Diskussion über Lernentwicklungen und Teamteachingaktivitäten sowie der Zusammenarbeit mit Schulpsychologinnen und -psychologen bzw. Beratungslehrerinnen und -lehrern. Dennoch werden von ca. 1/4 der Befragten gemeinsame Aktivitäten mit verschiedenen Klassen und die Teilnahme an fachübergreifenden Konferenzen als Belastung erlebt.

#### Kooperationsformen

Die überwiegende Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer erlebt das gemeinsame Beratschlagen von Stärken und Schwächen einzelner Schülerinnen und Schüler und das Austauschen von Unterrichtsmaterialien zwischen Fachkolleginnen und -kollegen als deutlich entlastend. Als Belastung wird eher die Diskussion über Lehr- und Lernmethoden empfunden. Im Hinblick auf die Arbeitsteilung ist die fachbezogene Absprache für die Förderung einzelner Schülerinnen und Schüler weit verbreitet und wird ingesamt als entlastend beurteilt. Festgestellt werden kann auch, dass die arbeitsteilige Kooperation im Vergleich zum Austausch belastender erlebt wird. Am wenigsten verbreitet ist die Kooperationsform als Kokonstruktion, womit bspw. eine fachbezogene Zusammenarbeit in Teams und eine fachübergreifende Zusammenarbeit gemeint sind. Das Belastungsempfinden ist hier vergleichbar mit dem der arbeitsteiligen Kooperation.





#### Institutionelle Rahmenbedingungen

Werden an der Schule kooperationsfördernde Rahmenbedingungen angetroffen, so werden vermehrt Kooperationsaktivitäten umgesetzt. Zu nennen sind laut Befragung v.a. Zeitressourcen, die Koordination der Unterrichtsarbeit sowie die Unterstützung durch die Schulleitung. Sind diese Bedingungen gegeben, gehen Kooperationen bei Lehrerinnen und Lehrer mit einem höheren Entlastungsempfinden und einem geringeren Belastungsempfinden einher.

#### Kooperationserleben und gesundheitliches Wohlbefinden

Wird die Kooperation als Entlastung wahrgenommen, kann von einem positiveren psychischen Befinden und weniger von einer emotionalen Erschöpfung ausgegangen werden. Das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung und ein negatives psychisches Befinden steigen mit zunehmendem Belastungserleben von Kooperation. Insgesamt ist bei den Ergebnissen auffällig, dass verstärkte Austauschaktivitäten im Zusammenhang mit einem besseren körperlichen Befinden stehen. Dass wahrgenommene gegenseitige Unterstützung im Kollegium sowie produktiv und angenehm empfundene Arbeitsbeziehungen als Schutz gegen Arbeitsunzufriedenheit und Burnout betrachtet werden können, zeigt auch die Lehrerbelastungsforschung (Johnson & Johnson, 2003; Körner, 2003). Damit Kooperationen für die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer als Entlastung erlebt werden und sich förderlich auf die Gesundheit auswirken, sind zu den entsprechenden Rahmenbedingungen auch die bewusste Entwicklung und Gestaltung kooperativer Arbeitsbeziehungen notwendig.

#### Literatur

- Ahlgrimm, F., Krey, J. & Huber, S.G. (2012). Kooperation was ist das? Implikationen unterschiedlicher Begriffsverständnisse. In S.G. Huber & F. Ahlgrimm (Hrsg.), Kooperation. Aktuelle Forschung zur Kooperation in und zwischen Schulen sowie mit anderen Partnern (S.17–29). Münster: Waxmann.
- Hollick, D., Helm, C., Weber, C., Grill, S., Neißl, M. & Zwicker, T. (2019). "Lehrer/innenkooperationen Eine Be- oder Entlastung?" Untersuchung von Kooperation im Lehrer/innenberuf an Allgemeinbildenden Pflichtschulen und berufsbildenden Schulen in OÖ. NLG.
- Johnson, D.W. & Johnson, R.T. (2003). Training for cooperative group work. In M. A. West, D. Tjosvold & K.G. Smith (Hrsg.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (S.167-184). West Sussex: Wiley.
- Körner, S.C. (2003). Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Berlin: Logos.
- QMS. (2021). Der Qualitätsrahmen für Schulen. https://www.qms.at/qualitaetsrahmen/der-qualitaetsrahmen-fuer-schulen





# Baustein 1 Gelingensbedingungen

Um Kooperation unter einem guten Vorzeichen zu beginnen, lohnt ein kurzer Überblick über *Gelingensbedingungen von Kooperation* im schulischen Kontext, wie sie in der einschlägigen Literatur beschrieben sind. Zusammenarbeit wirkt protektiv bezüglich Arbeitsunzufriedenheit und Burnout, kann emotional entlasten und wirkt sich positiv auf die Erholungs- und Leistungsfähigkeit aus, das belegen Befunde aus unterschiedlichen Studien (Egodawatte et al., 2011; Forte & Flores, 2014; Reeves, Pun & Chung, 2017). Besonders wenn das Ziel von Kooperationen eine längerfristige Zusammenarbeit ist, erfordert dies gegenseitiges Vertrauen. Einander kennenzulernen, möglichst persönliche Beziehungen aufzubauen und diesen im Erfahrungsaustausch und bei gemeinsamen Erlebnissen Raum zu geben, ist wichtig (Porsch, 2015). Damit dies gewährleistet ist, bedarf es bestimmter Bedingungen, die professionelle Kooperation fördern (vgl. Huber, Ahlgrimm & Hader Popp, 2012, S.354f., Fabel-Lamla, 2012, S.208ff., Porsch, 2015 S.7f.):

#### Institutionelle Bedingungen

- geteilte Ziele
- ausreichend Zeit
- geeignete Räume
- Personalfluktuation im Kollegium
- überwiegende Freiwilligkeit
- geringer Arbeits- und Standardisierungsdruck

#### Eine kooperationsbefürwortende Schulleitung

- Berücksichtigung von Teamarbeitszeiten im Stundenplan
- die Etablierung von Koordinationsstrukturen/fest installierte Teamarbeitszeiten/Strukturen für jahrgangsinterne und -übergreifende sowie fachbezogene und -übergreifende Abstimmungen
- eine nicht bloß symbolische, sondern eine aktive instrumentelle Unterstützung

#### Personelle Bedingungen

- eine positive Einstellung und Offenheit zu Kooperation
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Rollen-Reflexion
- kommunikative Kompetenz und Konfliktlösungsvermögen

#### Organisationskulturelle Bedingungen

- Klima der Offenheit und des Vertrauens
- gemeinsame Werte
- respektvoller Umgang

#### Zur Anwendung der Materialien

Entlang dieser förderlichen Bedingungen für Kooperation wurden drei Kategorien von Reflexionsfragen zusammengestellt.





#### Reflexionsfragen zur gemeinsamen Abstimmung

Um allgemein gute Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperation von Lehrer/-innen zu schaffen, bedarf es der gemeinsamen Abstimmung. Bestenfalls findet diese ganz zu Beginn des Kooperationsvorhabens statt. Die Fragebögen können so verwendet werden, dass sie parallel von den Beteiligten bearbeitet werden und im Anschluss als Gesprächsgrundlage für ein Abstimmungsgespräch zwischen den Kooperationspartnern dienen. Aber auch einzelne Teile aus den Fragenkatalogen können im Laufe eines Kooperationsgeschehens als Anregung und bei Klärungsbedarf herangezogen werden, um für eine gute Gesprächsstruktur zu sorgen.

-> Kopiervorlage 1:

Reflexionsbogen

»Gemeinsame Abstimmung«

#### Selbstreflexionsfragen

Die eigene Standortbestimmung ist mitunter eine wichtige Voraussetzung, um in der Zusammenarbeit mit anderen, Standpunkte gut vertreten zu können. Gleichzeitig kann sie auch eine offene Begegnung mit den Kooperationspartner/-innen fördern. Die Fragestellungen an die eigene Person können wiederum als Gesprächsanregung genützt werden.

-> Kopiervorlage 2: Reflexionsbogen »Selbstreflexion«

Reflexionsfragen für die kooperationsbefürwortende Schulleitung Diese Fragen richten sich an Schulleiter/-innen, die sich durch die Fragestellungen anregen lassen wollen bei der Unterstützung von Kooperation der Lehrer/-innen an ihrer Schule.

-> Kopiervorlage 3: Reflexionsbogen »Schulleitung«

#### Literatur

Egodawatte, G., McDougall, D. & Stoilescu, D. (2011). Die Auswirkungen der Lehrerzusammenarbeit in der Klasse 9 der angewandten Mathematik. *Bildungsforschung für Politik und Praxis*, 10(3),189-209.

Forte, A.M., & Flores, M.A. (2014). Teacher collaboration and professional development in the workplace: A study of Portuguese teachers. *European Journal of Teacher Education*, *37*(1), 91-105.

Reeves, P. M., Pun, W. H., & Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227-236.

Porsch, R. (2015). Pädagogische Maßnahmen, Kooperationsformen und Herausforderungen an Ganztagsgymnasien im Übergang nach der Grundschule. In H. Wendt & W. Bos (Hrsg.), Auf dem Weg zum Ganztagsgymnasium. Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Projekt Ganz In (S. 201-224). Münster: Waxmann.

Huber, S.G., & Ahlgrimm, F. (Eds.). (2012). Kooperation. Waxmann.

Fabel-Lamla, M. (2012). Vertrauen in der interprofessionellen Kooperation zwischen Lehrern und Sozialpädagogen. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl, & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt* (S. 195-213). VS Verlag für Sozialwissenschaften.





#### Mögliche Anbieter für Supervision und Mediation

#### PH Diözese Linz

Beratungszentrum

Supervision:

Mag. Bernhard Mittermayr +43 732 77 26 66-4606 oder 0676 87 76 64 05 bernhard.mittermayr@ph-linz.at

Mediation und Konfliktmanagement: Beratungsteam 0676 87 76 64 05 beratung@ph-linz.at

#### PH Oberösterreich

Institut Fortbildung und Schulentwicklung I

Mag. Dr. Helene Feichter BEd Koordinatorin Supervision / Mediation +43 732 74 70-7456 helene.feichter@ph-ooe.at

Karin Ettl, BEd MA Koordinatorin Teamentwicklung +43 732 74 70-7182 oder 0650 70 36 774 karin.ettl@ph-ooe.at

-> Kopiervorlage 4: **Gesprächsleitfaden »KULTE«** 

# Baustein 2 Wenn's schwierig wird

Konflikte gehören zum Menschsein. Sie zeigen einen Änderungsbedarf an, der sich an den Konfliktschnittstellen erahnen lässt. Was sich unter der Oberfläche verbirgt, wird oft erst im Verlauf der Klärung sichtbar. Erst wenn Konfliktkerne offengelegt werden können, werden damit auch Lösungsansätze sichtbar (vgl. von Hertel, 2013).

Dies gilt auch für Kooperationssituationen, wenn diese von Spannungen und vielleicht sogar Konflikten geprägt sind. Damit sind soziale Kompetenz und die Weiterentwicklung von Konfliktfähigkeit wichtige Voraussetzungen, damit Kooperation zwischen Lehrern und Lehrerinnen gelingen kann, wie dies von Massenkeil & Rothland (2016) gut belegt ist. Dennoch kann es zu Unstimmigkeiten und Schwierigkeiten kommen. Um diesen konstruktiv begegnen zu können, gibt es unterschiedliche Zugänge und Vorgangsweisen. Die im folgenden vorgestellten Möglichkeiten zur Verbesserung schwieriger Kooperationssituationen basieren auf dem Ansatz, über gemeinsame Analyse und Reflexion wieder zu einem kooperativen Miteinander im besten Sinn und ggf. zu neuen Vereinbarungen zu gelangen.

#### Mögliche Vorgangsweisen

Je nach Komplexität und Schwierigkeitsgrad in der Zusammenarbeit können abgestufte Vorgangsweisen sinnvoll sein. Die vorgeschlagenen Schritte können in dieser Reihenfolge vollzogen werden, sollte der Klärungsbedarf nach dem jeweiligen Verbesserungsversuch weiterhin bestehen bleiben.

Schritt 1: gezielte Selbstreflexion (siehe Baustein 1)

Schritt 2: Gemeinsames Gespräch mit Gesprächsleitfaden - Möglichkeit A/B/C als Gesprächsgrundlage

Schritt 3: Gemeinsames Gespräch unter Einbeziehung einer weiteren Person als Moderator/-in mit gegenseitigem Einverständnis (Schulleitung/ Kollege/Kollegin) (Gesprächsleitfaden für Lehrer/-innenteams)

Schritt 4: Gemeinsames Gespräch mit professioneller externer Begleitung - Supervision/Mediation

#### Gesprächsleitfäden für Klassenteams/Kleinteams

## Möglichkeit A: KULTE - ein Gesprächsleitfaden, der die Sachebene in den Vordergrund stellt

Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zeigen sich häufig bei Unstimmigkeiten in Sachfragen und Sachthemen. Um eine Kooperation, die auf dieser Ebene ins Stocken geraten ist, wieder in Schwung zu bringen, kann die Möglichkeit A als Leitfaden für ein gemeinsames Gespräch dienen. Es führt wie ein roter Faden durch das Gespräch und hilft, sich nicht in Details zu verlieren oder die Zielsetzung aus den Augen zu verlieren.





## Möglichkeit B: Ein Gesprächsleitfaden, der die Kooperationsbeziehung(en) in den Vordergrund stellt

Spielen sich die Unstimmigkeiten zwischen den kooperierenden Lehrer/-innen nach eigener Einschätzung mehr auf der Beziehungsebene ab, kann der Gesprächsleitfaden »Kooperationsbeziehungen« hilfreich sein. Im Sinne eines Eisbergmodells kann auch besprochen werden, was sich unter der Oberfläche der Konfliktpunkte auf der zwischenmenschlichen Ebene verbirgt. Dementsprechend können sich über einen gleichberechtigten Austausch von Wahrnehmungen und Bedürfnissen, die die Zusammenarbeit betreffen, neue Möglichkeiten für die Kooperation eröffnen.

-> Kopiervorlage 5: Gesprächsleitfaden »Kooperationsbeziehungen«

## Möglichkeit C: Ein Gesprächsleitfaden, der von den Potentialen der Beteiligten ausgeht

Ausgehend von der Vorstellung einer geglückten Kooperation werden Ansatzpunkte für eine verbesserte Kooperation entwickelt. Dabei ist es wichtig, dass die unterschiedlichen Zugänge ausgetauscht werden, Bedürfnisse und Interessen benannt werden und damit eine neue Vereinbarung für die Zusammenarbeit entsteht.

-> Kopiervorlage 6: Gesprächsleitfaden »Potentiale der Beteiligten«

## Gesprächsleitfaden für Lehrer/-innenteams mit mehreren Personen zur Verbesserung von Kooperation

Finden Klärungsgespräche innerhalb größerer Kooperationsteams statt, ist eine transparente Vorgangsweise und klare Strukturierung des Gesprächs von besonderer Bedeutung. Eine Gesprächsmoderation kann dabei dafür sorgen, dass unterschiedlichen Sichtweisen entsprechend Raum gegeben wird und verschiedene Interessen/Bedürfnisse geäußert werden. Daraus können sich neue Optionen für eine Verbesserung der Zusammenarbeit entwickeln.

-> Kopiervorlage 7: **Gesprächsleitfaden »Größere Teams«** 

#### Literatur

Berndt, C., Bingel, C., & Bittner, B. (2009). *Tools im Problemlösungs-prozess: Leitfaden und Toolbox für Moderatoren*. Managerseminare Verlag.

Von Hertel, A. (2013). *Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz*. Frankfurt: Campus.

Massenkeil, J., & Rothland, M. (2016). Kollegiale Kooperation im Lehrerberuf. Überblick und Systematisierung aktueller Forschung. In K. Moegling, S. Hadeler & G. Hund-Göschel (Hrsg.), Was sind gute Schulen? Teil 1. Konzeptionelle Überlegungen und Diskussion (S.87-118). Immenhausen bei Kassel: Prolog.

Wißing, A. (2013). Einsatz von Phasenstrukturmodellen in der Mediation und Konfliktmanagementsystemen. In C. Schön & C. Sari (Hrsg.), *Arbeitshefte Wissenschaftliche Weiterbildung* (Heft 37, S. 144-164). Ruhr-Universität Bochum. https://www.akademie.rub.de/wp-content/uploads/2018/05/Arbeitsheft-37-Endfassung.pdf





# Baustein 3 Formen der Kooperation

Lehrerkooperation ist Alltag in vielen Schulen, wobei der Grad der Kooperation sehr unterschiedlich sein kann. Zur Planung von Kooperation ist es sinnvoll zu fragen, welche Aufgaben an der Schule im Team wahrgenommen werden sollen, weil die Zusammenarbeit einen größeren Nutzen bringt – für die Lehrpersonen, für die Schüler/-innen, für die Schule insgesamt – als die Einzelleistung bzw. wo die autonome (Einzel)arbeit der Lehrpersonen effektiver ist. Eine weitere Frage ist die nach den Formen der Kooperation, welche Anforderungen diese stellen und welche Kooperationsformen wofür sinnvoll und erfolgsversprechend sind.

#### 1) Kooperationsformen nach dem Grad der Intensität:

## AUSTAUSCH: niederschwellige Kooperationsform, wenig Verbindlichkeit und hohe Autonomie für jede Lehrperson

Vorteile dieser Kooperationsform

- hohes Maß an Autonomie, jeder arbeitet weitgehend unabhängig
- erfordert kaum Abstimmung bezüglich Ziele
- Gelegenheit für (kurze) Gespräche und Treffen notwendig
- wenig Risiko für Konflikte bei Aushandlungsprozessen

Nachteil dieser Kooperationsform

- unverbindlich, oft Gelegenheitscharakter
- auch bloßer Austausch erfordert gegenseitiges Vertrauen, Interesse und Offenheit

Aufgabe der Schulleitung

- wechselseitiges Vertrauen fördern
- produktiven Austausch fördern

#### Formen

- Sich gegenseitig informieren
- Austausch von Ideen, Materialien und Methoden
- Austausch über Unterrichtserfahrungen, Rat und Unterstützung suchen und anbieten
- Austausch über Schüler/-innen, ihr Verhalten und ihre Leistungen
- Unterstützungsangebote für Einbegleitung der "neuen" Kollegen und Kolleginnen (siehe Schulleitungsbroschüre "Leitfaden fürs Erstgespräch")
- ...

## ARBEITSTEILUNG: gemeinsame Ziele und geteilte Verantwortung, produktorientiert

Vorteile dieser Kooperationsform

- jede/r trägt zum gemeinsamen Ziel bei
- Zeitliche Entlastung, da jeder auch von der Arbeit von anderen profitieren kann
- Effizienzsteigerung
- Verbesserung der Qualität des eigenen Lehrerhandelns durch Anregungen und Reflexion
- Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen



#### Nachteile dieser Kooperationsform

- Personen sind aufeinander angewiesen und vom Ergebnis der anderen abhängig
- großes Vertrauen erforderlich
- relativ hoher Aufwand für gemeinsame Abstimmungen bezüglich Ziel und Ergebnis
- größere Gefahr für sachliche und soziale Konflikte, v.a. wenn sich nicht alle an die getroffenen Vereinbarungen halten

#### Aufgabe der Schulleitung bzw. Teamleitung

- eventuell Moderation, um zu unterstützen: klare Aufträge zu formulieren und die Verbindlichkeit der Vereinbarungen einzufordern.
- Darauf achten, dass Neigungen und Kompetenzen der Teammitglieder bei der Aufgabenverteilung berücksichtigt werden

#### Formen

- (fachübergreifende) Unterrichtsplanung
- Entwicklung von Unterrichtsmaterialien
- Erarbeitung von Leistungs- und Beurteilungskriterien
- ...

## KO-KONSTRUKTION: gemeinsame Ziele und geteilte Verantwortung, intensiver Austausch über eine Aufgabe, Lernen durch Zusammenarbeit

#### Vorteile dieser Kooperationsform

- Jede Lehrperson bringt ihr individuelles Wissen ein Lernen voneinander
- Lehrpersonen entwickeln gemeinsam Aufgaben- oder Problemlösungen
- Steigerung der Qualität der eigenen Arbeit durch Anregungen und Reflexion
- Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen
- verbesserter Umgang mit der Heterogenität in den Schulklassen durch das Erleben der Heterogenität im Team

#### Nachteile dieser Kooperationsform

- Autonomie der/des Einzelnen ist eingeschränkt
- erfordert hohes Vertrauen, um Fehler anzusprechen, zu kritisieren, zu hinterfragen
- eigene Vorschläge können auf Ablehnung stoßen
- relativ hoher Aufwand für enge Koordination und Abstimmung auch im Hinblick auf den Arbeitsprozess
- Möglichkeit des Auftretens von Konflikten auf Sach- und Beziehungsebene steigt

#### Aufgabe der Schulleitung bzw. Teamleitung

- Schulleitung sorgt dafür, dass es eine Teamleitung gibt und unterstützt diese
- Die Teamleitung übernimmt Moderationsaufgaben zur Unterstützung der produktiven Zusammenarbeit

#### Formen

- Gemeinsames Erstellen von Lernaufgaben und Unterrichtsreihen
- Gemeinsames Aufbauen von kompetenzorientierten Lernkontrollen
- Gemeinsames Auswerten von Feedback- und Evaluationsergebnissen
- Gegenseitige Unterrichtsbesuche/Hospitationen mit gemeinsamer Reflexion
- Professionelle Lerngemeinschaften
- Teamteaching
- •





## 2) Verschiedene Kooperationsformen nach der Art der Tätigkeit

#### a) ARBEITSTEAMS:

"Arbeitsteams haben ihre Stärken in der konkreten entlastenden Zusammenarbeit im Unterrichtsalltag, ihre Schwächen können darin liegen, dass neben dem Alltagdruck kaum Zeit und Raum geschaffen werden, um die eigene Praxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dies aber ist für den grossen Problemdruck, dem sich Lehrpersonen alltäglich im Umgang mit der gesellschaftlich bedingten Heterogenität in den Klassen ausgesetzt fühlen, notwendig" (Brägger, Friedrich, Koblitz & Posse, 2017, S.29).

## -> Kopiervorlage 8: Kooperation in Klassenteams

#### Kooperation in Klassenteams

Organisation

- Lehrpersonen mit verschiedenen Fächern, die in der gleichen Klasse unterrichten
- Klassenvorstand/Klassenlehrer/-in als Teamleitung (für effiziente und ergebnisorientierte Teamsitzungen sowie ressourcen- und zielorientierte Entwicklungsarbeit)
- Ergebnisprotokolle der Sitzungen (für alle Teammitglieder zugänglich abgespeichert)

#### Mögliche Aufgaben

- gemeinsame Zuständigkeit für Förderung der Schüler/-innen innerhalb einer Klasse
- gemeinsame Verantwortung für die konkrete Erziehungsarbeit
- Themen rund um das Lernen (Verbesserung der Lernmethodik, Unterstützen der Schüler/-innen, Evaluation des Unterrichts, ...).
- fachübergreifende Unterrichtsentwicklung.
- Einbegleitung der Berufseinsteiger/-innen

Kompetenzen in folgenden Bereichen sind hilfreich für Teamleiter/-innen

- Teamsitzungen organisieren und leiten
- Moderationstechniken
- Unterrichtsentwicklung im Team fördern
- Projekte anleiten
- Gruppendynamik erkennen und nutzen
- Wissen über Positionen und informelle Rollen in Teams
- Konstruktiver Umgang mit Widerstand

#### Aufgabe der Schulleitung

• Klassenteams möglichst klein halten

#### Kooperation in Jahrgangsteams

#### Organisation

- Klassenlehrerteams der einzelnen Klassen des Jahrgangs
- Klassenvorstände oder Tandemklassenlehrer sind der Kern eines Jahrgangsteams
- Fachlehrer/-innen, die mit vielen Unterrichtsstunden im Jahrgang eingesetzt sind
- Wahl einer Teamleitung: Organisation der Jahrgangsarbeit, Übersicht über aktuelle Themen, Vertretung des Jahrgangs gegenüber der Schulleitung
- regelmäßige Termine für Teamsitzungen (Vereinbarung zu Schulbeginn für das Schulhalbjahr – optimal ein Termin alle zwei Wochen)
- Sammlung der Protokolle in einem Ordner, zugänglich für Schulleitung und alle Lehrkräfte



• Optimal: regelmäßiges Treffen der Teamleiter/-innen (inklusive Schulleitung) zur Koordination der Teamarbeit an der Schule.

#### Mögliche Aufgaben

- Treffen wichtiger pädagogischer und organisatorischer Entscheidungen für die Klassen eines Jahrgangs
- Entwicklung von Lösungsansätze für jahrgansspezifische Schwierigkeiten
- Organisation gemeinsamer Elternarbeit (Gestaltung gemeinsamer Elternabende, Elterngespräche, Lernvereinbarungen, etc.)
- Organisation von Projekten und gemeinsamen Ausflügen und Klassenfahrten inklusive p\u00e4dagogischer Vorbereitung
- Aufbau von fachübergreifenden Kompetenzen (Methodentraining, Leistungsmessung, …)
- Erarbeitung gemeinsamer Regeln im Jahrgang, z.B. einheitliche Rituale und Regeln für die Klassengemeinschaften
- Umgang mit lernschwachen und verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern (verbindliche, individuelle Förderung)

#### Aufgabe der Schulleitung

• Koordination der Teamarbeit an der Schule

#### Kooperation in Fachteams

#### Organisation

• alle Lehrperson, die das gleiche Fach unterrichten

#### Mögliche Aufgaben

- Besprechung fachinhaltlicher und fachdidaktischer Fragen (quer durch die Jahrgangsstufen)
- Erarbeitung gemeinsamer Leistungs- und Beurteilungskriterien
- Einbegleitung der Berufseinsteiger/-nnen

#### **Teamteaching**

#### Organisation

- mindestens zwei Lehrer/-innen sind an der Instruktion der Schüler/-innen beteiligt.
- Der Unterricht wird zusammen geplant, durchgeführt und anschließend besprochen und ausgewertet.

#### Vorteile

- Entlastung der einzelnen Lehrkraft durch Verteilung der Aufgaben
- mehr Zeit für die individuelle Förderung und Betreuung der Schüler
- Probleme in der Klasse können zu zweit leichter bewältigt werden.
- Objektivität der Leistungsbeurteilung steigt (zwei Lehrpersonen beobachten und beurteilen)
- jede Lehrperson erhält neue Impulse durch gemeinsame Reflexion des Unterrichts

#### Herausforderungen

- Terminabsprachen erforderlich
- intensiver Austausch
- notwendige Kompromisse

Formen von Teamteaching (Friend, Cook, Hurley-Chamberlain & Shamberger, 2010, S. 12):

- One teach, one assist: Eine Lehrkraft führt den Unterricht inhaltlich, die andere assistiert im Klassenzimmer und unterstützt die Schüler/-innen beim Lernprozess.
- One teach, one observe: eine Lehrperson hält den Unterricht, der/ die andere führt Verhaltensbeobachtungen (einzelne Schüler/innen oder größerer Gruppen) durch.
- Station Teaching: Die Lehrpersonen teilen den Klassenraum in



- mehrere Stationen, betreuen diese inhaltlich (Schüler/-innen erarbeiten selbstständig Unterrichtsinhalte oder bearbeiten vorgegebenes Material).
- Parallel Teaching: Die Klasse wird geteilt und je eine Lehrperson unterrichtet einen Teil der Schüler/-innen (niedrigeres Betreuungsverhältnis, Intensivierung der Lehrer-Schüler-Beziehung).
- Alternative Teaching: Eine Lehrkraft unterrichtet eine kleinere Gruppe von Personen mit besonderen Lernbedürfnissen, die andere den Rest der Schüler/-innen.

#### b) LERNTEAMS

"Im Lernteam stehen die persönliche Entwicklung und das Lernen vonund miteinander im Vordergrund. Zwei Ziele machen den kollegialen Austausch als Lerngemeinschaft besonders attraktiv: den eigenen Unterricht und die persönlichen Berufskompetenzen weiterentwickeln sowie vom Expertenwissen und Erfahrungen der Teammitglieder profitieren und lernend Unterrichtsformen weiterentwickeln, die das aktive Lernen fördern, Vielfalt positiv nutzen und möglichst allen Schülerinnen und Schülern Lernerfolge ermöglichen" (Brägger, Friedrich Koblitz & Posse, 2017, S.31).

#### PLG (Professionelle Lerngemeinschaft)

Beschreibung

- Lehrpersonen treffen sich in Gruppen, entwickeln gemeinsame Werte und Normen (z.B. von sinnvoller Kooperation, förderlicher Leistungsbeurteilung, ...) und arbeiten gemeinsam an der Verbesserung ihrer Unterrichtsmethoden (Dogan, Pringle & Mesa, 2016).
- Die systematische Kooperation in Form kooperativer Lernarrangements führt zur Entwicklung neuen Wissens und zum Aufbau neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- Ihr Lernen ist auf die Weiterentwicklung der Lernprozesse der Schüler/-innen ausgerichtet.
- Lehrpersonen haben als Experten für Lernen gemeinsam einen immensen Fundus an Wissen und Können. Diese Expertise muss ständig aktualisiert, erweitert und vertieft werden. In professionellen Lerngemeinschaften sind die Teilnehmenden selbstbestimmte, eigenmotivierte, aktive Gestaltende ihres eigenen Lernprozesses, sie übernehmen die Verantwortung für ihr Lernen selbst.
- Initiierung von PLGn entweder aus dem Kollegium heraus oder auf Anregung der Schulleitung (vgl. Kempfert & Rolff, 2005, S. 82 ff.)

Vorteile von PLGn (nach Hord 1997):

- Reduktion der Isolation von Lehrpersonen
- gemeinsame Übernahme der Verantwortung für das Lernen, die Entwicklung und den Erfolg von Schülerinnen und Schülern
- wirkungsvolle Lernprozesse, die guten Unterricht definieren und neues Wissen schaffen sowie das Bewusstsein, eine lehrende und lernende Gemeinschaft zu sein
- positive Wirkung auf die Bereitschaft zur Fortbildung
- größere Berufszufriedenheit
- höhere Motivation, an sinnvollen schulischen Veränderungen mitzuwirken

Mögliche Anlässe für Initiierung von PLGn

 schulinterne Fortbildungsveranstaltungen zur Unterrichtsentwicklung (z.B. als Methodenworkshop, Austauschbörse für Unterrichtsmethoden etc.)



- Hospitationen in anderen Schulen, die mit PLGn Erfahrungen haben (oder ein Besuch von Vertretern solcher Schulen an der eigenen)
- Ergebnisse der IKM plus Testungen

Verantwortung der Schulleitung:

- garantierte Freiwilligkeit, niemanden in eine PLG hineinzwingen
- Anfang der PLG-Arbeit »im Kleinen« (etwa auf Fach-, Klassen- oder Jahrgangsebene)
- Experimentierfreude fördern anstatt Angst vor Fehlern und Scheu vor Risiko
- Verhalten der Schulleitung als glaubwürdiges Vorbild für professionellen Dialog und kollegiales Lernen
- angemessener Stellenwert der PLG-Arbeit im Kollegium

#### Kollegiale Fallberatung

Lehrpersonen treffen sich regelmäßig, um gemeinsame Lösungsansätze für anstehende Probleme zu suchen (Probleme mit Schülerinnen und Schülern, mit Eltern, Probleme aus dem Unterricht, ...).

#### Beschreibung

- Instrument für gegenseitige Beratung im Kollegenkreis: wechselseitiger Vortrag von Fällen, die nach bestimmten Regeln besprochen werden
- keine hierarchischen Unterschiede zwischen den Mitgliedern (die Schulleitung sollte bei der kollegialen Beratung nicht dabei sein)
- freiwillige Teilnahme

Organisation

- 6-8 Teilnehmer, die bereit sind eigene Fälle aus der Praxis einzubringen sowie eigene Erfahrungen offen auszutauschen
- keine Beteiligten mit Konflikten, die nicht bereinigt sind
- nur Kolleginnen/Kollegen, die regelmäßig teilnehmen wollen
- Wahrung der Vertraulichkeit

Verantwortung der Schulleitung:

- fixe Zeitfenster im Stundenplan für kollegiale Fallberatung
- geeignete Räume bereit stellen

Kollegiale Unterrichtshospitation mit anschließendem Feedback

So unterschiedlich die Lehrpersonen an einer Schule sind, so verschieden ist auch ihr Unterricht. Lehrpersonen können von dieser Vielfalt lernen, die Beobachtung einer anderen Lehrperson kann neue Perspektiven aufzeigen. Kollegiale Unterrichtshospitation mit anschließendem Feedback ist eine wirksame Methode den eigenen Unterricht zu reflektieren und zur Professionalisierung der Lehrpersonen beizutragen.

Beschreibung und Nutzen

- Möglichkeit zur individuellen (auf den eigenen Unterricht zugeschnittenen) Beratung von einem Kollegen/einer Kollegin
- Ergänzung der Selbstwahrnehmung und Selbstanalyse des eigenen Unterrichts durch Fremdwahrnehmung
- Reflexion des eigenen Unterrichts
- Weiterentwicklung der eigenen Unterrichtskompetenz, Stärkung des eigenen Lehrstils
- Motivation zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Intensivierung des kollegialen Austauschs

Organisation

- Den Zeitpunkt der kollegialen Hospitation, die Durchführung, den Termin und Ort der Nachbesprechung organisieren die Tandempartner/-innen selbst.
- nicht zwingend erforderlich, dass die Tandempartner/-innen das



-> Kopiervorlage 9: Kollegiale Fallberatung

-> Kopiervorlagen 10-12: Kollegiale Hospitation Vorbereitung Protokoll Nachbereitung



- gleiche Fach unterrichten (außer bei fachdidaktischen Beobachtungsschwerpunkten)
- Absprechen von Verhaltensregeln und Regeln des Feedbacks
- Festlegung von Beobachtungsschwerpunkten und Beobachtungsinstrumenten
- Festlegung von Indikatoren für die Qualität der zu beobachtenden Aspekte im Unterricht
- Überlegung zu den Rollen des Beobachters und des Unterrichtenden, wie der Unterrichtsgast vorgestellt wird und welchen Platz dieser im Klassenzimmer einnehmen soll
- optimal: zwei gegenseitige Unterrichtsbesuche pro Semester
- Erkenntnisse aus den Unterrichtsbesuchen aufarbeiten, Unterrichtsentwicklungsziele festlegen und darauf aufbauend in "die zweite Runde" der gegenseitigen Besuche im folgenden Semester starten.

Grundsätze des kollegialen Hospitierens

- Wertschätzung und Respekt
- Toleranz und Akzeptanz
- Vertraulichkeit
- Diskretion
- nur das beobachten und protokollieren, was gemeinsam als Beobachtungsschwerpunkt vereinbart wurde.
- eine Unterrichtseinheit hospitieren (nicht nur einen Teil der Stunde)

#### Literatur

- von Aesch, V. (o.D.). *Methodenkoffer Kollegiale Beratung (Intervision). Modelle und Methoden.* IQES GmbH. https://www.igesonline.net
- Brägger, G., Friedrich J., Koblitz A. & Posse N. (2017). *Methodenkoffer Kooperative Methoden für die Teamentwicklung und Teamarbeit*. IQES GmbH. http://www.igesonline.net
- Dogan, S., Pringle, Rs., & Mesa, J. (2015). The impacts of professional learning communities on science teachers' knowledge, practice and student learning: A review. *Professional Development in Education*, 42(4), 569-588.
- Friend, M., Cook, L., Hurley-Chamberlain, D. & Shamberger, C. (2010). Co-Teaching: An Illustration of the Complexity of Collaboration in Special Education. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20, 9-27.
- Hargreaves, A. (1994). Lehrer wechseln, Zeiten ändern: Arbeit und Kultur der Lehrer in der Postmoderne. New York: Teachers College Press
- Hord, Shirley M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. https://eric.ed.go-v/?id=ED410659
- Kempfert, G. & Rolff, H-G. (2005). Qualität und Evaluation: Ein Leitfaden für Pädagogisches Qualitätsmanagement. Weinheim, Basel: Beltz.

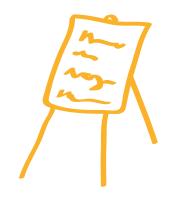




## Literaturtipps

- Becker, F. (2016). Teamarbeit, Teampsychologie, Teamentwicklung: So führen Sie Teams! München: Springer.
- Bender, S. (2015). Teamentwicklung: Der effektive Weg zum 'Wir'. CH Beck
- Benien, K. & Schulz von Thun, F. (2003). Schwierige Gespräche führen: Modelle für Beratungs-, Kritik- und Konfliktgespräche im Berufsalltag (11. Edition). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Van Dick, R. & West, M.A. (2013). Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe.
- Gellert, M., & Nowak, C. (2007). Teamarbeit-Teamentwicklung-Teamberatung: ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Limmer.
- Klappenbach, D. (2013). *Mediative Kommunikation: Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden.* Junfermann.
- Krenz, A. (2004). Teamarbeit und Teamentwicklung: Grundlagen und praxisnahe Lösungen für eine effiziente Zusammenarbeit. Verlag Gruppenpädagog. Literatur.
- Lencioni, P.M. (2014). *Die 5 Dysfunktionen eines Teams*. Weinheim: Wiley-VCH.
- Lencioni, P.M. (2019). Die 5 Dysfunktionen eines Teams überwinden: Ein Wegweiser für die Praxis. Weinheim: Wiley-VCH.
- Philipp, E. (2014). Multiprofessionelle Teamentwicklung: Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit in der Schule. Weinheim/Basel: Beltz.
- Schulz von Thun, F. (2010). Miteinander reden, Band 1: Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation (48. Edition). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schulz von Thun, F. (2010). Miteinander reden, Band 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung: Differentielle Psychologie der Kommunikation (32. Edition). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schulz von Thun, F. (2013). Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation (28. Edition). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Thomann, C. & Schulz von Thun, F. (2004). Klärungshilfe 2: Konflikte im Beruf: Methoden und Modelle klärender Gespräche (Miteinander reden: Praxis; 8. Edition). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.





Keine vollständige Auflistung!

## **Nützliche Links**

#### Beratungszentrum der PHDL

https://www.phdl.at/ueber\_uns/zentren\_initiativen/beratungszentrum/

#### Betreuungslehrer/-innen

https://www.betreuungslehrer-ooe.at

#### Fortbildung und Schulentwicklung I PHOÖ

https://ph-ooe.at/aps.html

#### Fort- und Weiterbildung PHDL

https://www.phdl.at/ueber\_uns/institute/fort\_weiterbildung/

#### Institut Suchtprävention

https://www.praevention.at

#### **IQESonline**

Digitale Arbeits- und Lernplattform für Schule und Unterricht <a href="https://www.iqesonline.net/at">https://www.iqesonline.net/at</a>

#### Kinder- & Jugendanwaltschaft OÖ

http://www.kija-ooe.at

#### Landesschulrat Notfallmappe

https://www.lsr-ooe.gv.at/gesunde-schule/notfallmappe/

#### OÖ. Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorge

https://www.lkuf.at

#### **Personalvertretung APS**

http://www.za-aps.ooe.at

#### Personalvertretung BPS

http://www.za-berufsschule.at

#### SuSA (Schulsozialarbeit)

http://www.kinder-jugendhilfe-ooe.at/387.htm

#### Verein Netzwerk Lehrer/innengesundheit

https://www.verein-nlg.at

#### ZIS

https://www.lsr-ooe.gv.at/schulen-und-unterricht/allgemein-bilden-de-pflichtschulen/zentren-fuer-inklusiv-und-sonderpaedagogik.html





## **Anhang - Kopiervorlagen**

1	Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung«	22
2	Reflexionsbogen »Selbstreflexion«	26
3	Reflexionsbogen »Schulleitung«	28
4	Gesprächsleitfaden »KULTE«	29
5	Gesprächsleitfaden »Kooperationsbeziehungen«	30
6	Gesprächsleitfaden »Potentiale der Beteiligten«	31
7	Gesprächsleitfaden »Größere Teams«	33
8	Kooperation in Klassenteams	35
9	Kollegiale Fallberatung	36
10	Kollegiale Hospitation - Vorbereitung	37
11	Kollegiale Hospitation - Protokoll	38
12	Kollegiale Hospitation - Nachbereitung	39

Sämtliche Kopiervorlagen können auch unter www.verein-nlg.at heruntergeladen werden.



# 1 Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung« (1/4)

## Reflexionsbögen zur gemeinsamen Abstimmung aktueller und künftiger Kooperationen von Lehrern und Lehrerinnen

Geteilte Ziele:
Angenommen, wir würden ein oder mehrere gemeinsame Ziele für unsere Zusammenarbeit benennen, wie lauten diese Ziele?
Was erscheint uns für unsere Kooperation wirklich wichtig? Was sind aus unserer Sicht die drei wichtigsten Faktoren, damit die Kooperation gelingen kann?  1.
2.
3.
Worauf können wir uns einigen?

Zeitliche Abstimmung:
Welchen Zeitrahmen halten wir für unsere Kooperation für nötig?
Welcher Zeitrahmen ist für uns realisierbar?
Bevorzugen wir eine regelmäßig wiederkehrende Kooperationszeit, oder bevorzugen wir eine bedarfsorientierte flexible Kooperationszeit?
Wie lang im Voraus brauchen wir die Terminplanung unserer Kooperationszeit?
Finden wir miteinander die Voraussetzungen für gemeinsame Kooperationszeiten, oder braucht es Absprachen darüber hinaus? (Schulleitung,)



## 1 Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung« (2/4)

Räumliche Bedingungen
Finden wir für unsere Kooperation geeignete Räume für Besprechungen und andere kooperative Aktivitäten vor?
Wie/wo/mit wessen Unterstützung können wir uns entsprechende Räume schaffen und organisieren?
Kooperationsklima
Wie können wir unser gegenseitiges Vertrauen weiterentwickeln/stärken?

Wie verbindlich treffen wir unsere Absprachen?

b) Es gibt Veränderungsbedarf. Welchen?

a) Ausreichend

Institutionelle Vorgaben
Wie/durch wen kommt die Kooperation zustande?
Beeinflusst das unsere Zusammenarbeit? Inwiefern?
Wie groß ist der Freiraum für unsere Kooperation?
Wie können wir uns durch Kooperation Freiräume schaffen?
Ist an unserer Schule längerfristige Kooperation möglich? Spielt das in unserem Zusammenhang eine Rolle? Inwiefern?

## 1 Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung« (3/4)

Zuständigkeiten/Rollen und Kompetenzen			
Welche Aufgaben u werden?	nd Zuständigkeiten n	nüssen im Rahmen unserer k	Cooperation abgedeckt
Wer übernimmt dak	pei welche Aufgaben	?	
Name:	Name:	Name:	Name:
Name:	Name:	Gemeinsam:	
Welche Absprachen	darüber hinaus müs	sen wir treffen?	
Was ist noch offen?		o Kooporationspartner/ inne	an?
Anliegen, Bedurtnis:	se, wunscne, an di	e Kooperationspartner/-inne	enr

## 1 Reflexionsbogen »Gemeinsame Abstimmung« (4/4)

	Anlassbezogene	<b>Kooperationen</b>	
Was ist der Anlass für u		iulerbezogen,)	
Welchen Zeitraum umfa	sst der Kooperationsanlas	ss?	
Welches Ziel/Welche Zie	ele verfolgen wir?		
Was sind ainzolnen Etan	ppen/Schritte/Meilenstein	a discar Kannaration?	
was sind emzemen ctap	ppen/schritte/Mehenstein	e dieser kooperation:	
Was ist ein realisierbare	r 7aitablauf?		
was ist ein realisierbare	r Zeitabiaur:		
Wer übernimmt welche	Aufgaben/Kompetenzen	<b>&gt;</b>	
Name	Name	Name	Name
Name	Name	Name	Name
Wer muss informiert, ei	 ngebunden werden?		
Was muss für diesen An	lass speziell berücksichtig	t werden?	



## 2 Reflexionsbogen »Selbstreflexion« (1/2)

Einstellung und Offenheit zu Kooperation
Wie ist es um meine positive Einstellung und Offenheit zu Kooperation bestellt? Auf einer Skala von 1–10: Betrachte ich Kooperation grundsätzlich positiv?
12345678910
Wie könnte ich auf dieser Skala um einen Punkt nach rechts rücken?
Auf einer Skala von 1–10: Wie offen bin ich für Kooperation?
12345678910
Wie könnte ich auf dieser Skala um einen Punkt nach rechts rücken?
Bereitschaft zur Zusammenarbeit
Was könnte meine Bereitschaft zur Zusammenarbeit erhöhen?
Wie kann ich selbst dazu beitragen? Was konkret könnte das sein?
Wer kann sonst etwas dazu tun? Kann/muss ich das kommunizieren? Wie?
Gemeinsame Werte  Gibt es gemeinsame Werte in unserer gemeinsamen Arbeit?
olde es genienisante werte in anserer genienisanten / u bete.
Was sind unsere gemeinsamen Werte?
Wie/wodurch werden diese spürbar?
Wo/wobei wären diese wichtig und hilfreich?

## 2 Reflexionsbogen »Selbstreflexion« (2/2)

Rollen-Reflexion
Wie sind bei uns in der Zusammenarbeit die Rollen verteilt?
Bin ich mit meiner Rolle zufrieden?
Wodurch könnte sich meine Zufriedenheit zu erhöhen?
Was kann ich dazu beitragen?
Kommunikative Kompetenz und Konfliktlösungsvermögen
Wie hin ich mit unserem Austausch zufrieden?

Kommunikative Kompetenz und Konfliktlösungsvermögen
Wie bin ich mit unserem Austausch zufrieden?
Was müsste ich ansprechen, um meine Zufriedenheit zu erhöhen?
Was können wir präventiv tun, um unseren Austausch, unsere Kommunikation konstruktiv zu gestalten?
Wer/was könnte uns in heiklen Kooperationssituationen unterstützen?

	ns
Nie ist es um das Klima des Vertrauens und der Offenheit zwischen uns best	rellt?
Können heikle Themen zwischen uns/an unserer Schule insgesamt angespro	chen werden?
Bleibt Vertrauliches zwischen uns/an unserer Schule insgesamt vertraulich?	
Wie ist der Umgang mit Meinungsvielfalt zwischen uns/an unserer Schule in:	sgesamt?

Posnoktvollor I Imgang
Respektvoller Umgang
Was bedeutet für mich respektvolle Zusammenarbeit?
Fühle ich mich in der Zusammenarbeit respektiert?
runie ich mich in der Zusammenarbeit respektiert:
Wie, wodurch genau nehme ich unsere respektvolle Zusammenarbeit wahr?
Wie und wo genau würde ich mir mehr Respekt wünschen?
Wie and Wo genda Warde for this meshere wansoners
<u>l</u>



## 3 Reflexionsbogen »Schulleitung«

#### Aktive, instrumentelle Unterstützung

Woran wird meine Unterstützung von Kooperation im Kollegium für die Lehrer/-innen erkennbar?

Was konkret tue ich dafür?

## Strukturen für jahrgangsinterne und -übergreifende sowie fachbezogene und -übergreifende Abstimmungen

Inwieweit sind an meiner Schule Koordinationsstrukturen etabliert?

Wie/wodurch wird jahrgangsinterne bzw. -übergreifende Abstimmung meinerseits gefördert?

Was rege ich dahingehend an oder ermögliche ich dahingehend?

#### Teamarbeitszeiten im Stundenplan

Gibt es fest installierte Teamarbeitszeiten?

Lässt die Stundenplangestaltung die Berücksichtigung von Teamarbeitszeiten zu?

Wie gut können kooperierende Kollegen und Kolleginnen ihre Koordinationszeiten in ihre Arbeitsabläufe/ihre Freiräume im Stundenplan unterbringen?

Welche Priorität kann dem bei der Stundenplangestaltung eingeräumt werden?

#### Klima der Offenheit und des Vertrauens

Wo bewege ich mich in Punkto Kooperation zwischen Vertrauen und Kontrolle?

Was möchte ich diesbezüglich von meinen Lehrerinnen und Lehrern wissen, was überlasse ich der Autonomie der Lehrer/-innen-Teams?

Wie kommuniziere ich das?

#### **Gemeinsame Werte**

Worauf begründet sich die Kooperation an meiner Schule? Pragmatisches/Organisatorisches? Unterrichtsspezifisches? Darüber hinaus?

Gibt es Werte, die ich in Bezug auf Kooperation an meiner Schule hochhalte?

Inwiefern kommuniziere ich diese?

Welche weiteren Ideen, Gedanken kommen noch, wie ich Kooperation an meiner Schule unterstützen und fördern möchte:



## 4 Gesprächsleitfaden »KULTE«

#### KULTE – ein Gesprächsleitfaden, der die Sachebene in den Vordergrund stellt

#### 1. Klärung – Situationsanalyse

Um ein konstruktives Gespräch über Schwierigkeiten in der gemeinsamen Kooperation zu führen, bedarf es des gegenseitigen Zuhörens und der jeweiligen Darstellung der Situation. Eine sachlich beschreibende Schilderung des eigenen Erlebens der Zusammenarbeit ist an dieser Stelle hilfreich. Wie kann ich die gegenwärtige Situation aus meiner Perspektive möglichst sachlich und konkret beschreiben?

#### 2. Ursachenforschung

Beim gemeinsamen Nachforschen, wo die Ursachen und Gründe für die Schwierigkeiten liegen, geht es vor allem darum mögliche Ansatzpunkte für Veränderungen auszumachen. Schuldzuweisungen tragen in der Regel zu Lösungsfindungen nichts bei. Somit sind sie in diesem Zusammenhang nicht dienlich.

Wo liegen meiner Einschätzung nach mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Kooperation?

Worum geht's?

Kompetenzverteilung/ Arbeitsverteilung

Pädagogische Ausrichtung

Unterrichtsstil und Unterrichtsmittel

Informationsaustausch

Kommunikation

Unterschiedliche Erwartungen

Respekt und Wertschätzung ...

Wie wirkt sich das auf mich aus?

Was brauche ich um in dieser Kooperation wieder gut/besser arbeiten zu können?

Welche Bedürfnisse/Veränderungswünsche habe ich?

#### 3. Lösungsideen gemeinsam kreieren und sammeln

An dieser Stelle können Ideen und Vorschläge gemacht werden, die erst im nächsten Schritt auf Durchführbarkeit überprüft werden. Manchmal können verrückten Ideen dazu beitragen, gewohnte Denkmuster zu überwinden und damit den Weg für neue Lösungsmöglichkeiten freizumachen. Also nur Mut zum freien Denken!

Welche Ideen, Vorschläge, Möglichkeiten tauchen auf, um die Kooperation und Zusammenarbeit zwischen uns zu verbessern?

#### 4. Transfer – neue Vereinbarungen treffen

Um die gegenseitige Verständigung, die bis hierher stattgefunden hat, nun auch konkret abzusichern, bedarf es noch der Ausformulierung konkreter Handlungsschritte und Vereinbarungen. Falls diese zu Anfang nicht getroffen wurden, ist es ein guter Zeitpunkt, es an dieser Stelle zu tun oder diese zu adaptieren und zu ergänzen.

Worauf einigen wir uns?

Wie genau machen wir es ab jetzt?

Worauf werden wir ab jetzt besonders achten?

1.

2.

3. ...

#### 5. Evaluierung der neuen Übereinkunft

Je nach eigener Einschätzung legen Sie einen Zeitraum fest, wann Sie sich noch einmal Zeit nehmen, um zu überprüfen, ob und inwiefern die neue Übereinkunft noch weitere Adaptierung und Verbesserung braucht.

Wie läuft es?

Braucht es noch weitere Adaptierung und Verbesserung?

Wenn ja, wie und was konkret?

Adaption des KULT Modells zur Konfliktlösung nach Berndt, Bingel & Bittner (2009).



# 5 Gesprächsleitfaden »Kooperationsbeziehungen«

#### Ein Gesprächsleitfaden, der die Kooperationsbeziehung(en) in den Vordergrund stellt

#### 1. Wahrnehmungen abgleichen

Die Beteiligten schildern möglichst konkret und sachbezogen, wie sie die Situation wahrnehmen. Die Sichtweisen sind gleichberechtigt (keine Wahrnehmung hat Anspruch auf Wahrheit). Es geht **nicht** um eine etwaige Schuldfrage, sondern um das unterschiedliche Erleben der Situation.

Wie nehme ich die gegenwärtige Situation wahr?

Wie kann ich beschreiben, was im Rahmen unserer Zusammenarbeit gut funktioniert?

Wie kann ich beschreiben, was im Rahmen unserer Zusammenarbeit die Stolpersteine, Schwierigkeiten sind?

#### 2. Hypothesen entwickeln

Jeder der Beteiligten äußert die Vermutungen, wie diese Situation entstanden ist im Sinne von Hypothesen, nicht von Schuldzuweisungen oder Wahrheiten.

Wie denke ich, kommen meine Wahrnehmungen zustande?

Was könnte der Hintergrund sein?

Wie hängen meine eigenen Reaktionen damit zusammen?

#### 3. Eigene Bedürfnisse erkennen und mitteilen

Hinter Unstimmigkeiten in der Zusammenarbeit verbergen sich oft Erwartungen aneinander oder Bedürfnisse, die nicht kommuniziert wurden und sich dann als Differenzen in Sachfragen zeigen.

Welche Erwartung, welches Bedürfnis habe ich vielleicht noch nie geäußert?

Was muss mein Gegenüber wissen, damit die weitere Zusammenarbeit gut funktionieren kann?

Was konkret wünsche ich mir von meinem Kooperationspartner, meiner Kooperationspartnerin künftig? (Unterrichtsgestaltung, Rolle, Mitsprache, gegenseitiger Umgang, Wertschätzung, ...)

#### 4. Neue Übereinkunft treffen

Nach einer gemeinsamen Aussprache bedarf es einer neuerlichen Übereinkunft, vielleicht sogar schriftlich festgehalten, die für alle Beteiligten stimmig ist.

Was machen wir ab jetzt anders?

Wie lautet unsere konkrete Vereinbarung?



# 6 Gesprächsleitfaden »Potentiale der Beteiligten« (1/2)

#### Ein Gesprächsleitfaden, der von den Potentialen der Beteiligten ausgehi

	Eiii Gespraciisieitiat	ien, der von den Potentialen (	ier beteingten ausgent
1.	<ol> <li>Vision einer geglückten Kooperation entwickeln</li> <li>Im Sinne eines attraktiven Ziels entsteht eine Vision von Zusammenarbeit wie sie den Beteiligt</li> </ol>		
	wünschenswert erscheint.		
	Wenn meine Vision von geglückt	er Zusammenarbeit verwirklicht i	st, dann zeigt sich das konkret
	in/bei/durch:		
	1.		
	2.		
	3		
2. Wahrnehmungen abgleichen			
	_		sie die Situation wahrnehmen. Die
		•	uch auf Wahrheit). Es geht <b>nicht</b> um
	eine etwaige Schuldfrage, sonder	rn um das unterschiedliche Erlebe	en der Situation.
	Wie kann ich beschreiben, was in	n Rahmen unserer Zusammenarb	eit
Ī	jetzt schon gut funktioniert	unsere Vision fördert	ich/wir als Stolperstein
			betrachte(n)
-			
-			
-			
-			
-	Zur Weiterarbeit wird empfohlen,	die Snalte der Stolnersteine weg	zuklannen und vor allem die
	anderen Spalten zu nützen.	are sparte der storpersterrie wegi	anappen and vor anem are
3.	Eigene Interessen/Bedürfnisse e	•	
	Hinter Unstimmigkeiten in der Zusammenarbeit verbergen sich oft Erwartungen aneinander oder Bedürfnisse, die nicht kommuniziert wurden und sich dann als Differenzen in Sachfragen zeigen.  Welche Erwartung, welches Interesse/Bedürfnis habe ich vielleicht noch nie geäußert?		
	Was muss mein Gegenüber wisse	en, damit die weitere Zusammena	rbeit gut funktionieren kann?
	Was konkret wünsche ich mir vor	n meinem Kooperationspartner, n	neiner Kooperationspartnerin?



#### 6 Gesprächsleitfaden »Potentiale der Beteiligten« (2/2)

# 4. Ideen sammeln Was konkret kann uns unserer Vision von Zusammenarbeit näherbringen? künftig? (Unterrichtsgestaltung, Rolle, Mitsprache gegenseitiger Umgang, Wertschätzung, ...) konkret:

#### 5. Neue Übereinkunft treffen

Nach dem gegenseitigen Darlegen der Sichtweisen bedarf es einer neuerlichen Übereinkunft, bestenfalls schriftlich festgehalten, die für alle Beteiligten stimmig ist.

Was genau behalten wir bei wie bisher?

Was konkret machen wir ab jetzt anders?

Wie lauten unsere konkreten Vereinbarungen?

Wie bisher weiter:	Ab jetzt anders/neu:

In Anlehnung an das Reteaming-Modell (Wißing, 2013)

# 7 Gesprächsleitfaden »Größere Lehrer/-innenteams« (1/2)

#### 1. Klärung der Gesprächsführung

Es gibt einen klaren Auftrag an eine Person aus dem Team oder eine externe Person das Gespräch zu moderieren. Als Voraussetzung bedarf es eines deutliches Commitments innerhalb des Kooperationsteams einander zuzuhören und die Gesprächsleitung anzuerkennen.

#### 2. Abgleich der Wahrnehmungen

Methodenvorschlag:

1. Blickpunktrunde: Eine Blickpunktrunde soll möglichst viele verschiedene Blickwinkel ermöglichen, deren Richtigkeit weder bewertet wird, noch wird darüber diskutiert. Sie dient dazu das Bild einer Situation zu schärfen, indem jeder seine Sicht der Dinge äußern kann und auch gehört wird.

**Ablauf:** In dieser Runde gibt es nur Meinungsäußerungen, keine Diskussionen, da jede Sichtweise auf die Situation gleich wichtig ist und in weiterer Folge zur Lösungsfindung beitragen kann. Jeder kommt einmal dran, darf nicht unterbrochen werden und gibt deutlich zu erkennen, wann sein Statement beendet ist. Ggf. dürfen Verständnisfragen gestellt werden. Es ist wichtig, dass sich jede/-er äußert und alle auch dazu ermutigt werden. Für diese Methode ist eine eindeutige Moderation nötig, die ggf. die Regeln einfordern kann.

Aus der eigenen Perspektive wird **beschreibend berichtet.** Dabei wird **Sachliches/Fachliches und Persönliches erkennbar getrennt**;

Wie sehe ich die Situation?

#### 3. (Bisher ungenannte) Interessen/Bedürfnisse/Wünsche äußern

Jedes Bedürfnis, jedes Interesse und jeder Wunsch, der nicht geäußert werden konnte, kann zu einem späteren Zeitpunkt wieder zum Konfliktpunkt werden.

2. Blickpunktrunde - gegenseitiges Zuhören ist in dieser Runde besonders von Bedeutung. In dieser Runde geht es darum, anzusprechen was jedem einzelnen für die Kooperation einerseits auf der persönlichen Ebene und andererseits auf der Sachebene wichtig ist. Der Moderator/Die Moderatorin macht in Stichworten das Gesagte für alle sichtbar.

Was ist mir für diese Zusammenarbeit wichtig persönlich/sachlich/fachlich?

Formulierungsvorschläge:

Ich-Botschaften (Ich würde mir wünschen, dass ...; mir ist wichtig, dass ...)

#### Interessen/Wünsche/Bedürfnisse

Persönliches	Sachlich/Fachliches



## 7 Gesprächsleitfaden »Größere Lehrer/-innenteams« (2/2)

4.	Veränderungs-/Lösungsvorschläge und Ideen uhören sind möglicherweise bereits konkrete Ideen für konstruktive anden. Diese werden wertfrei gesammelt.		
	Wo sehe ich konkrete Ansatzpunkte für Veränderungen?		
	Was ist mein konkrete	er Vorschlag?	
5.	<b>Einigungsprozess und Verschriftlichung</b> Die gesammelten Ideen werden nach Zustimmung abgefragt und die Ergebnisse verschriftlicht.		
		nsätzen kann ich zustimmen? g: Jeder hat 3–5 Klebepunkte zur Verfügung, die er vergeben kann	
	Wie genau setzen wir	das um?	
Vereinbarungen vom (Datum):			
	Vorschlag	Umsetzung	
Unterschriften:			
6. Überprüfung der neuen Vereinbarungen Mit zeitlichem Abstand, der klar vereinbart wird, wird im Rahmen einer ohnehin stattfir Besprechung überprüft, was sich bewährt und was eventuell nachgeschärft werden mus		d, der klar vereinbart wird, wird im Rahmen einer ohnehin stattfindenden	



## 8 Kooperation in Klassenteams

Mitglieder des Klassenteams	Namen Rollen/ Funktionen
Aufgaben, Funktionen	
Wer ist wofür zuständig?	
Organisation	
Wer trifft sich in welcher Konstellation in welchem zeitlichen Abstand?	
Welchen zeitlichen Umfang haben unsere Treffen?	
Wie informieren wir uns in dringenden Fällen?	
Klassenführung	
Welche Klassenregeln sind uns wichtig?	
Wie gehen wir bei Unterrichtsstörungen vor?	
Wer interveniert wann/wie?	
(Lern-)Themen für das heurige Schuljahr	
z.B. Welche kooperative Unterrichtsformen wollen wir heuer einführen/einüben?	
Förderangebote	
Wie können wir alle unsere Schüler/-innen individualisiert fördern?	
Wie sorgen wir dafür, dass keine Schüler/-innen durch die Unterrichtsangebote ausgegrenzt werden?	
Elternkontakte	
Wer ist erste Ansprechperson für die Eltern?	
Wer vom Klassenteam nimmt an welchen Elternanlässen in welcher Rolle und mit welcher Aufgabe teil?	
Anhang	
Was wollen wir in welcher Form festlegen (z.B. Termine, Arbeitsplanung, Abläufe)?	
Datum/Unterschriften	



## 9 Kollegiale Fallberatung

#### Rollen:

- Fallbringer/-in: stellt seinen/ihren Fall zur Diskussion
- Berater/-innen: Rest der Gruppe, unterstützen Fallbringer/-in bei der Falllösung
- Moderator/-in: leitet die Sitzung, achtet auf Zeit, Struktur und die Einhaltung der Regeln und lässt keine Lösungsvorschläge, Deutungen, Vermutungen während der Vorstellung des Falls zu

#### Ablauf:

#### Phase 1: Fall einbringen und klären - max. 20 min

1. Fallbringer/-in stellt den Fall vor:

detaillierte Schilderung des Falls und der Rahmenbedingungen, damit die Berater/-innen die Zusammenhänge gut nachvollziehen können.

- 2. Die beratende Gruppe fragt nach:
- Die Berater/-innen erfragen Hintergründe und Details, um die Komplexität zu verstehen und sich ein genaues Bild zu machen.
- Fragen, welche Lösungen der Fallgeber bereits erprobt hat.
- Noch keine Deutungen oder vorschnelle Lösungen
- 3. Fallbringer/-in formuliert die Schlüsselfrage, die sie/er beantwortet haben möchte.

#### Phase 2: Lösungsideen suchen, erarbeiten, gewichten – 20 min

- 1. Sammlung von Lösungsvorschlägen:
- Die Gruppe sammelt Lösungsideen (schriftlich festhalten).
- KEINE Bewertungen von Lösungsvorschlägen
- Fallbringer/-in hört sich die Lösungsvorschläge der Gruppe ein, beteiligt sich nicht am Brainstorming.
- 2. <u>Fallbringer/-in bewertet die Lösungsideen:</u>
- Fallbringer/-in wählt aus den Lösungsvorschlägen aus, was für sie/ihn erfolgsversprechend scheint und fragt nach, wenn sie/er noch nähere Informationen zu einem Lösungsansatz braucht.
- ➤ Der Moderator/Die Moderatorin fordert Fallbringer/-in auf, den ersten Schritt Richtung Lösung festzulegen.

#### Phase 3: Reflexion des Ergebnisses in der Beratergruppe (Sharing) - 10 min

Zum Schluss nehmen die Teilnehmer/-innen Stellung, was sie aus der Fallbearbeitung gelernt haben und welche Anregungen jede/-r für die eigene Arbeit mitnimmt.



## 10 Kollegiale Hospitation - Vorbereitung

Organisatorisches	
person	Klasse
oachter/-in	
ım und Zeit des Unterrichtsbesuchs	
ım und Zeit für die Nachbesprechung	
Planung der besuchten Unterrichtsstunde	
Thema:	
Ziele Unterrichtsstunde für Schülerinnen und Schüler: Was sollen sie lernen?	Ziele der Unterrichtsstunde für <u>Lehrperson</u> : was will ich lernen/ worüber möchte ich Rückmeldung?
Beobachtungsschwerpunkte und -indikator	ren für die kollegiale Hospitation
obachtungsschwerpunkt:	
ikatoren:	
	pachter/-in



## 11 Kollegiale Hospitation - Protokoll

Hospitation bei	Datum:	
Klasse:	Anzahl Sch	üler/innen:
Fach:	Thema der Unterrichtsstunde:	
INDIKATOREN	BEOBACHTUNGEN Was sehe ich? Was passiert?	KOMMENTAR Was sind meine Überlegungen, Fragen, Ideen dazu?
Folgendes ist mir noc	n aurgeralien:	

## 12 Kollegiale Hospitation - Nachbereitung

1.	Reflexion: Inwieweit sind die Ziele erreicht worden			
	Ziele für Schülerinnen und Schüler:	Ziele für Lehrkräfte:		
2.	Konsequenzen für die Weiterarbeit: Welche Schlüsse ziehen wir aus den Beobachtungen?			
	Für Schülerinnen und Schüler:	Für Lehrkräfte:		
		·		
		·		
		·		
3.	Organisation der weiteren Arbeit Wann soll die nächste Hospitation stattfinden?			
lotizen:				

Verein Netzwerk Lehrer/innen Gesundheit Leonfeldner Straße 11, 4040 Linz www.verein-nlg.at

