

Kollegiale Unterrichtsbeobachtung Unterricht beobachten und besprechen – aber wie?

Dr. Annegret Schmidjell, Seehausen b. Murnau

Fortbilderin und Trainerin für DaF

Co-Autorin: Unterrichtsbeobachtung und kollegiale Beratung, Langenscheidt 2012

1. Was ist kollegiale Unterrichtsbeobachtung?

Kollegiale Unterrichtsbeobachtung bedeutet, den Unterricht gegenseitig, partnerschaftlich und gleichberechtigt zu beobachten, um gemeinsam in einen Lernprozess treten zu können.

2. Warum brauchen wir sie und wozu dient sie?

- Eigenes unterrichtliches Verhalten bewusst machen („Blick von außen“)
- Unterstützung der Eigenerforschung des Unterrichts
- Veränderungen des unterrichtlichen Verhaltens einleiten
- Eigene Lehrkompetenz erweitern
- Unterrichtsqualität verbessern
- Sich eigenständig/autonom fortbilden können

3. Welche Hilfen/Techniken gibt es für die Beobachtung?

- Vorgespräch: Beziehung/ Setting/ Aufträge klären
- Fokussiertes Beobachten: Schwerpunkte setzen
- Gesteuertes Beobachten: Beobachtung protokollieren
- Nachgespräch: Strukturierung/ Feedback-Regeln einhalten
- Maßnahmen: Nachhaltigkeit sichern

4. Wie werden Auswertungsgespräche nach der Beobachtung professionell geführt?

- Das kollegiale Auswertungsgespräch nach der Beobachtung folgt
- einem Dreierschritt
 - konstruktiven Feedbackregeln
 - und lösungsorientierten Fragestellungen.

Basisprinzipien für die Unterrichtsbeobachtung und Auswertung/

- Bei der Unterrichtsbeobachtung ist zu trennen zwischen einer Beschreibung des Gesehenen und der Bewertung des Gesehenen.
- Es kann und soll nicht alles auf einmal beobachtet und ausgewertet werden.
- Die in der Unterrichtsbeobachtung/-wahrnehmung unbewusst miteinfließenden Kriterien, was „guter“ und was „schlechter“ Unterricht sei, müssen bewusst gemacht und offen gelegt werden.
- „Sinnvoll“ beobachtet werden soll nur „veränderbares“ Lehrerverhalten.
- Viele Kritikpunkte in und nach der Beobachtung sind eigentlich Fragen. Deshalb gilt es, Kritikpunkte zunächst als Fragen zu formulieren.
- Die Unterrichtsbeobachtung sollte immer durch Beobachtungsbögen protokolliert und ausgewertet werden.

Feedback nach einer Unterrichtsbeobachtung

- sollte nie auf das gesamte Lehrerverhalten oder auf alle Unterrichtsaspekte bezogen sein, sondern sich auf einige wenige Aspekte konzentrieren,
- sollte den Schwerpunkt auf positive Bemerkungen und die Verstärkung gewünschter Verhaltensweisen setzen,
- sollte sachliche und möglichst konkrete Informationen zum beobachteten Aspekt geben,
- sollte als „Kritik“ sich immer nur auf Lehrtechniken und Verhaltensweisen beziehen, die veränderbar sind,
- sollte nie unter Zeitdruck gemacht werden (eine Pause zwischen Unterricht und Auswertungsgespräch ist hilfreich, um etwas Abstand gewinnen zu können).
- Konkrete Aussagen („*Ich habe gesehen, gehört/beobachtet, dass...*“) und punktuell wörtlich mitprotokollierte Äußerungen der Lehrenden oder Lernenden bieten die Möglichkeit, die Auswirkungen spezieller Verhaltensweisen und Lehrtechniken (auch auf die Lernenden) genauer benennen zu können – dies ist sinnvolles Feedback!

Die drei „W-Regel“ beim Feedback

Wahrnehmung	<i>Wenn ich sehe, höre, wahrnehme...</i> („Ich habe beobachtet dass.../ mir ist aufgefallen, dass...“)	← beobachtbares Verhalten, Beispiele
Wirkung	<i>... dann ist aufgefallen, dass...</i> (Wirkung auf Schüler/innen/ auf den Unterricht...)	← Beziehung, Ich Botschaft ← Handlungsauswirkungen
Wunsch	<i>...und ich stelle mir vor, dass....</i> (Gemeinsame Überlegungen, was anders gemacht werden könnte)	← Veränderungswunsch

BEOBACHTUNGSBOGEN A

Gezieltes, detailliertes Beobachten

anhand zuvor verabredeter Beobachtungsaspekte
(methodisch-didaktische Aspekte)

Beispiel: Hörverstehen

Beobachtungskriterien (bzw. Planungskriterien)	Beobachtung (Aktivitäten TN und KL)		
<p>a) Vorbereitungsphase - Wie wird Motivation, Neugierde und eine Hörbereitschaft bei den KTN geweckt? - Wie wird das Vorwissen aktiviert? - Wie wird eine konkrete Hörerwartung aufgebaut?</p>			
<p>b) Hörphase(n) Darbietung Wie viele Hörphasen /mit jeweils welchen Zielen gibt es? Wie wird der Text vorgespielt (ganz, abschnittsweise)?</p> <p>Höraufgaben Welche Höraufgaben erhalten die TN? Mündlich/schriftlich? Wann: vor/während/nach dem Hören? Welche(n) Hörstil(e)üben sie?</p> <p>Aktivitäten der Lernenden Was genau tun die Lernenden? Sozialformen Was davon bearbeiten die Lernenden in Einzel-, Partner-, Gruppenarbeit?</p>	<u>1. Hören</u>	<u>2. Hören</u>	<u>3. Hören</u>
<p>c) Verständniskontrolle Wie erfolgt eine Verständnis- bzw. Ergebniskontrolle (mündlich, schriftlich, an der Tafel, OHP)?</p>			
<p>d) Weiterarbeit/Transfer Gibt es eine Nachbereitung und/oder Weiterarbeit und/oder einen Transfer? In welcher Form?</p>			

BEOBACHTUNGSBOGEN B

Beobachten mit globalen Leitfragen: Kollegiale Beobachtung

Von **KollegInnen zur Kollegialen Beobachtung und Beratung** auszufüllen

a) Bestätigung/Bestärkung: Welche Teile, Momente, Aspekte des gesehenen Unterrichts halten Sie für so gut und anregend, dass Sie die Unterrichtende darin gerne bestärken würden?

b) Fragen, Unklarheiten: Was ist Ihnen an dem gesehenen Unterricht unklar? Worüber hätten Sie gerne weitere Auskünfte? Welche Fragen würden Sie gerne an die Unterrichtende/den Unterrichtenden stellen, die helfen, den gesehenen Unterricht noch besser zu verstehen?

c) Anregungen/ Alternativvorschläge: Zu welchen Aspekten des gesehenen Unterrichts möchten Sie die Kollegin anregen, Alternativen zu ihrer Unterrichtsgestaltung oder Veränderungsvorschläge zu machen? - Zu welchen Aspekten oder Situationen des gesehenen Unterrichts fallen Ihnen Ideen oder Varianten ein, wie Sie es anders machen könnten? Warum?

BEOBACHTUNGSBOGEN C (Reflexionsbogen)

Selbst-Beobachtung anhand eines Beobachtungsbogens zur Nachbereitung für ein gemeinsames Auswertungsgespräch **(für Unterrichtende und Beobachtende)**

„Bitte beantworten Sie im Anschluss an die Unterrichtsbeobachtung die für Sie wichtigsten Fragen“. Oder: „Einigen Sie Unterrichtende sich bitte mit der BeobachterIn auf Fragen, die gemeinsam nach dem Unterricht besprochen werden sollen.“

Fragestellungen	Notizen zum Gespräch: <u>Beobachtete/r</u> (Unterrichtende)	Notizen zum Gespräch: <u>Beobachtende/r</u> (Kollege/in)
1. Was fällt Ihnen spontan zu dem eben erteilten Unterricht ein. Was ist Ihnen besonders – positiv oder diskussionswürdig – in Erinnerung geblieben?		
2. Wie haben Sie sich beim Unterrichten gefühlt? Gab es Momente, in denen Sie sich besonders gut oder nicht so gut gefühlt haben? Welche? Warum?		x
3. Verließ der Unterricht so, wie Sie ihn geplant und sich vorgestellt haben? Wenn nicht, warum nicht? Sind die Ziele für diese Stunde erreicht worden? Wenn nicht –warum nicht?		
4. Was ist ihrer Meinung nach in diesem Unterricht besonders gelungen?		
5. Wenn Sie die gleiche Stunde noch einmal geben/sehen würden, was würden Sie anders machen?		
3. Was möchten Sie noch im Auswertungsgespräch gerne erläutern, erklären, nachfragen usw.?		

Tipps und Hilfestellungen für den Verlauf eines kollegialen Auswertungsgesprächs

Was ist kollegiale Unterrichtsbeobachtung?

„Bei der kollegialen Unterrichtsbeobachtung handelt es sich um die Zusammenarbeit von mindestens zwei Kollegen oder Kolleginnen, die eine Art Arbeitsteilung vereinbaren, bei der im Wechsel jeweils einer/eine die Rolle des Lehrenden und der/die andere die des Beobachtenden wahrnimmt. Im Zusammenführen der beiden Perspektiven liegen die besonderen Möglichkeiten der kollegialen Unterrichtsbeobachtung. Tragen beide im Anschluss ihre Wahrnehmungen und Einschätzungen zusammen, kommen sie dem wirklichen Geschehen näher!“ (aus FSE, Ziebell/Schmidjell, 2012)

Die drei Hauptsäulen eines guten Auswertungsgesprächs sind – nach einem kleinen persönlichen Einstieg („Eisbrecher“) – folgende:

„Gelungenes präzisieren – Fragwürdiges thematisieren – Zukünftiges anvisieren“ (Tremel 1996)

(1) Im ersten Schritt geht es um die Bestärkung dessen, was gut geklappt hat, was erfolgreich war, womit alle Beteiligten sehr zufrieden waren: **„Gelungenes präzisieren“**. Unterrichtende, die beobachtet worden sind, fühlen sich oft unter Druck, besonders wenn im Unterricht nicht alles so geklappt hat, wie sie es sich gewünscht haben. Wichtig ist es daher, die Gesprächspartner in ihren eigenen Kompetenzen zu bestärken, d. h. ihnen ihre eigenen Stärken und Ressourcen wieder bewusst zu machen. Ein einfaches und sehr effektives Instrument hierfür ist „Loben“. Allerdings muss es unbedingt echt, authentisch und ehrlich gemeint sein! Echtes positives Feedback holt die eigenen Stärken ins Bewusstsein - aber es muss genau sein: An Stelle von: *„Das war ein toller Unterricht! Das hast du super gemacht!“* ist es hilfreicher zu sagen: *„Mir hat besonders gefallen, wie die Schüler nach der lebhaften Gruppendiskussion wieder ganz ruhig wurden. Wie hast du das geschafft?“* oder *„Sehr hilfreich fand ich, wie du jeden Lernschritt kurz begründet hast und über das Ziel jeweils kurz gesprochen hast.“*

(2) Im zweiten Schritt geht es um die kritische und dennoch behutsame Reflexion von weniger gut Gelingenem, auch darum, ob möglicherweise etwas nicht klar verstanden worden ist, also **„Frag-Würdiges thematisieren“**. - Dieser Ausdruck betont beide Seiten: ein bestimmter Aspekt, eine Beobachtung ist es „wert“, nachgefragt zu werden. Er impliziert aber auch, dass eine bestimmte unterrichtliche Handlung auch unbefriedigend oder problematisch gewesen sein kann. Wichtig ist hier die Form der Gesprächsführung, das konstruktive Feedback, die Fragestellungen!

Ein Beispiel: *„Als mehrere Schüler sich spontan zu deiner Frage geäußert haben, hast du gesagt: Moment, bitte meldet euch der Reihe nach! Danach war es ganz still.“* - *„Was hat dich zu dieser Äußerung geführt, wie hast du diesen Moment erlebt?“* - Hier mag zwar die Beobachterin die Aussage als „autoritär“ empfunden haben, dennoch wird zuerst nach dem Kontext der Lehrenden gefragt, warum sie das so gemacht hat.

(3) Dieser zweite Schritt geht am Schluss schon über in den dritten Schritt: **„Zukünftiges anvisieren“**. - Zu diskutieren sind hier Lösungsansätze und Anregungen für eine veränderte Unterrichtsgestaltung. Wir fragen auch danach, welche Erfahrungen und Lernergebnisse festgehalten und in die Unterrichtspraxis überführt werden können und was dafür hilfreich ist. Es geht darum, wie neue Handlungsmöglichkeiten konkretisiert werden können – diese Lösungen sollten idealerweise von der beobachteten Lehrperson selbst kommen! Das heißt: Lehrende sind die „Experten“ für ihren Unterricht! Unsere Aufgabe und Chance als Beobachtende ist es, sie dabei zu unterstützen und gute Fragen zu stellen.

Auswertungsgespräche und/Gesprächsverhalten nach der Unterrichtsbeobachtung (=Kollegiale :Beobachtung)

Das Auswertungsgespräch (3er Schritt wichtig!!!)

1. Begrüßen, freundliche Einleitungsworte, „Eis brechen“
2. Gespräch wie verabredet führen (Zielsetzung, anhand von Beobachungskriterien xx und Beobachtungsbogen x)
3. Möchte die/der Lehrende zuerst sprechen? (Wahl lassen!)
- 4. POSITIVES besprechen:**
 - *Was hat besonders gut geklappt/ was ist besonders gelungen?*
 - *Womit ist die/der Lehrende besonders zufrieden?*
 - *Was hat den SchülerInnen besonders gut gefallen? (Einschätzung)*
 - *Wobei haben sie besonders gut mitgearbeitet?*
- 5. FRAGEN/ UNKLARHEITEN gemeinsam besprechen und klären**, miteinander in ein didaktisches Gespräch kommen!
 - *Worüber macht sie/er sich Gedanken?*
 - *Worüber würde sie/er gerne vom Beobachtenden etwas wissen?*
 - *Was könnte/ sollte genauer besprochen werden?*
 - *Wo gab es möglicherweise Probleme, für die man gemeinsam Lösungen finden sollte.*
- 6. ANREGUNGEN FÜR DIE WEITERARBEIT besprechen**
 - *Was wurde nun erkannt? Gelernt?*
 - *Was könnte sie/er zukünftig anders machen? Wie (kleine Schritte benennen)?*
 - *Wo/wozu können Alternativen, Veränderungsvorschläge eingebracht werden?*
 - *Gibt es Momente aus dem Unterricht (oder: aus dem Auswertungsgespräch), die Ihnen besonders wichtig waren, und aus denen Sie etwas für Ihren zukünftigen Unterricht gelernt haben? Wenn ja, was?*
6. Kurzprotokoll bei Bedarf besprechen
7. evtl. Verabredungen für die nächste Hospitation treffen.

**Redemittel/-hilfen und Feedbackregeln nach einer Beobachtung/
nach der Lehrprobe/ auch nach einer im Seminar simulierten
Unterrichtssituation**

Wir wollen Mut machen, den (eigenen) Unterricht zu verbessern.

Wir loben und bestärken, aber möglichst konkret und genau.

Wir kritisieren nicht, wir werten nicht ab, wir verletzen niemanden.

Wir sprechen über unsere Wahrnehmung (in der Schülerrolle) und über unsere Beobachtungen (in der Lehrerrolle).

Wir beschreiben, benennen auch subjektive Eindrücke, aber wir bewerten nicht.

Wir sprechen als „Ich-Person“ und nicht „Wir“ oder „Man“.

Beispiele/Redemittel:

- *Mir hat sehr gefallen, wie Sie/du.../als Sie/du ...*
- *Mir ist aufgefallen, dass....*
- *Ich habe beobachtet dass, ...*
- *Schwierig war für mich, dass...*
- *Fragen würde ich gerne, ob...*
- *Könnten Sie mir erklären/ könntest du mir erklären, wie.../warum...*
- *Insgesamt war mein Eindruck...*
- *Gelernt habe daraus, wie..., dass...*
- *Vielen Dank für die Bereitschaft....*