

# **Unterricht beobachten und reflektieren**

Einführungsveranstaltung für neu ernannte  
Praktikumslehrkräfte

9. Februar 2015

Christine Enders / Klaus Wild

1

## **Was traue ich mir an Beratung zu?**

- Welchen Anforderungen sehe ich mich gegenüber?
- Was will ich möglichst erreichen?
- Welche Basis habe ich für meine professionellen Gespräche?
- Wo liegen meine Stärken in derartigen Gesprächen?
- Wo liegen meine Grenzen in solchen Gesprächen?

2

## Basis für meine Gespräche

1. Laufende, gezielte Beobachtungen
2. Aufzeichnungen anhand vorher festgelegter Kriterien, abstrakte Begriffe operationalisieren (vgl. Helmke)
3. Gesprächsstruktur mit klarem Ziel

3

## Begriffe präzise fassen

Ein Kriterium für „gute Lehrperson“ ist z.B. die Fähigkeit, Beziehung zu Kindern/Jugendlichen aufzunehmen:

Dies ist **beobachtbar durch Handlungen der Lehrperson** wie z.B.

- ein Gespräch mit einem Kind/Jugendlichen beginnen.
- auf die Meldung eines Kindes/Jugendlichen eingehen.
- einem Kind/Jugendlichen bei einem Lernproblem helfen.
- in einem Konflikt vermitteln.

4

## Professionelle Beobachtungen

- mittels operationalisierter Kriterien
- zu festgelegten Zeiten (z.B. in einer festgelegten Stunde, 3x pro Stunde)
- mittels unmittelbar notierter Wahrnehmungen
- durch die Vermeidung von Interpretationen und Bewertungen

5

## Beobachtete und interpretierte Fakten

**Abstrakte Begriffe ohne Operationalisierungen** (d.h. in real beobachtbare Handlungen zerlegt ) bergen die Gefahr in sich,

dass ich **nur meine eigenen Theorien reproduziere** (sympathischer Mensch > guter Lehrer > Halo-Effekt)

oder nur dann Handlungen registriere, wenn mir gerade etwas angenehm oder unangenehm auffällt, d.h. meine implizite Theorien bestätigt.

**Professionell ist hingegen eine inhaltlich und zeitlich fest umrissene und nachvollziehbare Beobachtung.**

6

**„Wir glauben nur, was wir sehen;  
leider sehen wir nur, was wir  
glauben.“**

Atteslander

**Professionelle Beobachtung hilft,  
Beobachtungsfehler zu vermeiden!**

7

## **Verdichtung der Beobachtungen**

Die Einzelbeobachtungen bleiben erhalten, werden für das Gespräch jedoch verdichtet und sind jederzeit zur Veranschaulichung des Gemeinten verfügbar.

z.B.: Sie haben auf mich in vielen Fällen so... gewirkt, als Sie dieses taten...

### **Wichtig:**

**Sie geben der Studentin / dem Studenten Rückmeldung über ihr / sein beobachtetes „Lehrer“-Verhalten anhand von (durch Beobachtung) belegbaren Einzelaussagen in Form von ICH-Botschaften.**

8

## Zielsetzungen oder Beurteilungen?

Eine Lehrperson entwickelt sich, indem sie Ziele in den Blick nimmt und an sich arbeitet.

Der Weg dahin führt **AUCH** über Reflexionsgespräche mit Experten für Schule und Unterricht.

**Die Förderung der Selbst-Wahrnehmung und Selbst-Reflexion hat von der Gewichtung her einen mindestens ebenso großen Anteil wie die Förderung der didaktisch-methodischen Ebene.**

9

## Belehren? Beurteilen? Beraten?

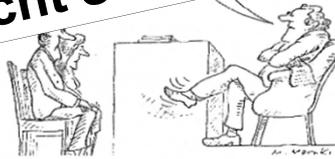


10

## Die „perfekte“ Einleitung

also ich sage Ihnen zuerst,  
was Sie alles falsch gemacht haben -  
ich erkläre Ihnen aber natürlich auch  
wie Sie Ihre Fehler beheben können

**Wenn nicht so – wie dann???**



11

## Förderung von Selbstreflexion

**Rahmenbedingungen klären (Raum, Zeit ...)!**

**Ein solches Gespräch braucht Zeit – der Mensch steht im Vordergrund!**

**Hören Sie aktiv zu und versuchen Sie, den Studierenden in seinen Anliegen ernst zu nehmen!**

**Vermeiden Sie es, Lösungen aufzudrängen!**

**Eine klare Moderation, ggf. mit Visualisierung, kann bei der Klärung nützlich sein!**

**Versuchen Sie, falls dies nötig ist, zu Handlungsoptionen zu kommen!**

**Reflektieren Sie gemeinsam den Gesprächsverlauf!**

12

## Förderung von Selbstreflexion

### Verpflichtung zur Selbstentwicklung

(eventuell mit „Trainingspartner“)

**Mögliche Schritte** genau besprechen (wer, was, wann?)

**Unterstützungsbedarf** klären und entsprechende Maßnahmen bei Bedarf aufzeigen

13

## Nachbereitung eines Reflexionsgesprächs

### Reflexion des Gesprächsverlaufs

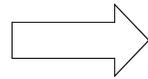
- \* positive Entwicklungen (bei sich selbst in Beziehung auf Gesprächsführung) anerkennen
- \* positive Veränderungen im Lauf eines Praktikums bei Beteiligten anerkennen
- \* bei negativen Entwicklungen erneut Gespräch suchen
- \* bei voraussehbar schwierigen Gesprächen sich vorher beraten

14

## Abschließende Fragen



**Wer hat Vertrauen in meine  
Entwicklung als  
Lehrer/Lehrerin gesetzt?**



**Wie viel Vertrauen setze ich in  
das Entwicklungspotential des  
Studierenden?**

15



**Wer zu schnell unterwegs ist,  
eilt oft an der Mitte vorbei  
ohne sie zu bemerken.**

16