

# Berichte der Fokusgruppen über die Praktiken und Bedürfnisse der LeiterInnen und ModeratorInnen von PLGs



Österreich  
2024

**Leafap**

Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
KA220 - SCH - Cooperation partnerships in school education

---

**Projekt-Team des Workpackages**

Peter Theurl, Pädagogische Hochschule Vorarlberg (PHV)

Katharine Rümmele, Pädagogische Hochschule Vorarlberg (PHV)

Eva Frick, Pädagogische Hochschule Vorarlberg (PHV)

---

## Inhalt

1	Bericht über die Befragung einer einzelnen Person .....	4
	Einleitung.....	4
	A. Erfahrungen als PLG-Moderator und Sitzungsleiter .....	4
	B. Herausforderungen.....	5
	C. Kompetenzen und Eigenschaften eines guten PLG-Leiters.....	5
	D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung.....	2
	E. Leitung und Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung .....	2
2	Bericht der Fokusgruppen mit Lehramtsstudierenden .....	3
	Einleitung.....	3
	A. Erfahrungen mit PLGs bzw. über die Leitung von PLGs .....	4
	B. Herausforderungen.....	6
	C. Kompetenzen und Eigenschaften einer guten PLG-Leitung.....	7
	D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung.....	8
	E. Leitung/Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung.....	10
3	Bericht der Fokusgruppe der Fakultätsmitglieder .....	11
	Einleitung.....	11
	A. Erfahrungen als PLG-Moderatorinnen und Sitzungsleiterinnen .....	11
	B. Herausforderungen.....	14
	C. Kompetenzen und Eigenschaften eines guten Moderators/ einer guten Moderatorin .....	15
	D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung.....	16
	E. Leitung und Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung .....	16

---

# 1 Bericht über die Befragung einer einzelnen Person

## Einleitung

Es wurde ein Mitglied der Universitätsfakultät interviewt, das während seiner langjährigen Tätigkeit als Schulleiter über umfangreiche Erfahrungen in der Schul- und Unterrichtsentwicklung verfügt und zahlreiche PLGs auf verschiedenen Ebenen (Lehrer, Schulleiter, Mentoren, Schüler) geleitet hat. Das Interview wurde am 1. Februar 2024 persönlich geführt und nach der mündlichen Zustimmung des Teilnehmers auf Tonband aufgezeichnet.

## A. Erfahrungen als PLG-Moderator und Sitzungsleiter

Hinsichtlich der Leitung einer PLG unterscheidet der Teilnehmer zwischen zwei verschiedenen Führungsaufgaben: Führungs- und Unterstützungsmaßnahmen auf einer eher strukturellen Ebene im Sinne eines Facilitators, wie D. Wiliam den Begriff verwendet, und Maßnahmen auf einer eher inhaltlichen Ebene im Sinne einer inhaltlichen Leitung. Als Facilitator muss man Termine und Räume organisieren, dafür sorgen, dass die Sitzungen protokolliert werden und ggf. zeitliche Ressourcen (z. B. für S-PLGs) bereitstellen. Als inhaltliche Leitung muss man dafür sorgen:

- dass Themen und Ziele entwickelt werden bzw. vorhanden sind und diese auch bearbeitet werden,
- dass die Sitzungen strukturiert sind und die Zeit effektiv genutzt wird,
- dass in der Gruppe eine vertrauensvolle Atmosphäre herrscht,
- dass sich alle Mitglieder beteiligen (können),
- dass Aktionspläne entwickelt werden und daran gearbeitet wird,
- dass Reflexion stattfindet,
- dass die Mitglieder Zugang zu aufgabenorientierter wissenschaftlicher Literatur und Grundlagen haben,
- dass das Lernen unter den Teilnehmenden stattfindet und dass sie ihre Entwicklung auf einer wissenschaftlichen Grundlage aufbauen können.

Der Teilnehmer berichtete von zahlreichen Faktoren, die die Effektivität der Rolle eines Leiters oder Moderators beeinflussen, sowohl externe als auch gruppeninterne oder persönlichkeitsbezogene: externe Faktoren wie geeignete Räumlichkeiten, keine oder unzureichende zeitliche Ressourcen usw. und interne oder persönlichkeitsbezogene Faktoren wie mangelnde Motivation einzelner Mitglieder, persönliche Animositäten zwischen den Teilnehmern oder mangelnde Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitglieder. Andererseits wies der Teilnehmer darauf hin, dass die Mitglieder einer PLG in der Lage sind, sich auf Lernprozesse einzulassen, wenn sie wie oben beschrieben von einem Moderator oder einem Leiter unterstützt werden.

---

## B. Herausforderungen

Die Herausforderungen und Schwierigkeiten hängen sehr stark von der Gruppe ab und liegen wiederum auf zwei Ebenen:

a) **Erleichterung:** Es ist oft schwierig,

- Termine zu finden,
- Räume zu organisieren,
- sicherzustellen, dass alle immer anwesend sind.

b) **Führung:** Die Herausforderungen bestehen darin

- ein Klima des Vertrauens zu schaffen,
- sicherzustellen, dass die Aktionspläne ernst genommen und umgesetzt werden (insbesondere in studentischen PLGs),
- sicherzustellen, dass sich alle Teilnehmenden aktiv an den Sitzungen beteiligen,
- die richtigen Fragen zu stellen, die einerseits Einsicht/Entwicklung ermöglichen und andererseits nicht verletzend oder demotivierend sind,
- den Teilnehmenden wissenschaftliche Antworten auf ihre Fragen geben
- die Gruppe so zu entwickeln, dass sie aus sich selbst heraus funktioniert und nur mich als Experten braucht, um sie mit Wissen zu versorgen.

Inquiry und Reflexion sind schwierig umzusetzen. Reflexion ist etwas einfacher, weil die Mitglieder sehr schnell verstehen, dass es ihnen nützt. Die Fokussierung auf die Wissenschaft scheitert oft daran, dass die Gruppenmitglieder wenig Zeit haben, sich mit Literatur zu beschäftigen, und dass die wissenschaftsorientierte Entwicklung in den Schulen, zumindest in unserem Teil der Welt, keinen hohen Stellenwert hat.

## C. Kompetenzen und Eigenschaften eines guten PLG-Leiters

Der Teilnehmer wies darauf hin, dass eine gute PLG-Leitung zum einen gut strukturiert sein sollte und über bestimmte grundlegende organisatorische Fähigkeiten verfügen muss. Um eine Gruppe gut leiten zu können, sollte man zumindest die Fähigkeiten besitzen, die für das Funktionieren einer PLG unerlässlich sind:

- Fähigkeit, im Team zu arbeiten,
- Fähigkeit zur Reflexion,
- Einfühlungsvermögen,
- Struktur,
- Zielstrebigkeit und Lösungsorientierung,
- Offenheit,
- demokratische Haltung, die es anderen ermöglicht, sich gleichberechtigt am Gruppen- und Lösungsprozess zu beteiligen,
- Fähigkeit, konstruktive Fragen zu stellen,
- wissenschaftliche Einstellung,
- Zuverlässigkeit, etc.

---

Wirksame Führung und Unterstützung sind die Grundvoraussetzung und das A und O einer funktionierenden PLG. In weiter entwickelten Gruppen sollte die Führungsrolle überflüssig sein, was auch das Ziel jeder Führungskraft sein sollte, sich selbst überflüssig zu machen!

## **D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung**

Unterstützung ist sehr wichtig und notwendig. In Österreich gibt es eine PLG der Hochschullehrenden, in der Probleme und Schwierigkeiten, die in den verschiedenen PLGs auftauchen, diskutiert werden können und in der sich die Teilnehmenden gegenseitig helfen und unterstützen. Ein modulares Ausbildungsprogramm könnte ebenfalls hilfreich sein.

## **E. Leitung und Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung**

Der Befragte berichtete, dass während der Corona-Pandemie einige Online-Sitzungen abgehalten wurden, die jedoch bald wieder eingestellt wurden, weil die Studierenden nicht mehr zu den Praktika gehen konnten und die PLGs deshalb aufgelöst wurden. Die Sitzungen wurden via Zoom abgehalten, aber zu diesem Zeitpunkt hatte niemand Erfahrung damit und alle waren allein aufgrund technischer Unzulänglichkeiten nicht in der Lage, die Sitzungen gut durchzuführen.

Grundsätzlich ist der Befragte der Meinung, dass eine gut funktionierende Online-PLG eine ganz besondere Leitung mit hohen Kompetenzen im Bereich der Online-Kommunikation benötigt. Online-PLC-Sitzungen haben die gleichen Defizite (und möglicherweise auch Vorteile) wie andere Formen der Online-Kommunikation, so dass sie nur in ganz bestimmten Situationen sinnvoll sind.

---

## 2 Bericht der Fokusgruppen mit Lehramtsstudierenden

### Einleitung

Für den vorliegenden Bericht wurden Mitglieder aus zwei Studierenden-PLGs interviewt, die sich in ihrer Zielsetzung und dadurch auch in den Rahmenbedingungen bzgl. Führung und Leitung sehr stark unterschieden haben und deshalb zum besseren Verständnis an dieser Stelle kurz beschrieben werden.

Die **erste Fokusgruppe (S-PLG-TP)** setzte sich aus Studierenden zusammen, die während ihrer ersten beiden Tagespraktika an einer Volksschule im Rahmen der begleitenden Lehrveranstaltung „Analyse und Reflexion“ von einer Dozentin als Studierenden-PLG (S-PLG) geführt wurden. Die Dozentin übernahm die Rolle der PLG-Leitung, indem sie die etwa zweiwöchigen Treffen leitete, moderierte und strukturierte und bestimmte Vorgaben, wie die Erstellung eines Aktionsplans und die Nutzung eines gemeinsamen Teams-Kurses, einführte. An dem etwa einstündigen Interview, das am 31. Januar 2024 in Präsenz stattfand und mit Einverständnis aller Beteiligten aufgezeichnet wurde, nahmen vier der sechs Mitglieder der PLG teil, darunter eine männliche Person. Die Studierenden waren am Ende ihres dritten Semesters im Bachelorstudium Primarstufe, im Alter zwischen 20 und 30 Jahren. Bis auf einen Studierenden, der erst im zweiten Semester der PLG beitrug, hatten alle Teilnehmenden bereits zwei Semester Erfahrung in dieser Lerngemeinschaft gesammelt.

Die **zweite Fokusgruppe (S-PLG-IP)**, bestehend aus Studierenden des Schwerpunkts „Inklusive Pädagogik“, arbeitete zunächst ein Semester lang im Rahmen eines Seminars an einem gemeinsamen Ziel als PLG. Nach einem theoretischen Input durch die Dozentin, die als externe Facilitatorin fungierte, arbeiteten die Studierenden weitgehend selbstständig in ihren Gruppen. Die Dozentin war für die theoretische Einführung in die PLG-Arbeit verantwortlich, stellte den Arbeitsauftrag vor, unterstützte die Studierenden bei der Bildung der PLGs und schuf die nötigen Rahmenbedingungen für deren Arbeit. Während des Semesters stand sie den PLGs unterstützend und beratend zur Seite. Aufgrund der positiven Erfahrungen und der effektiven Zusammenarbeit entschied sich die Gruppe, im folgenden Semester ihr Engagement in der PLG fortzusetzen und im Rahmen der Schwerpunktpraktika ein Gender-Projekt zum Thema „Typisch Mädchen – Typisch Jungs“ für zwei vierte Klassen zu planen und durchzuführen. Auch hier agierte die Dozentin als Facilitatorin von außen und griff nur bei Bedarf unterstützend ein, wodurch die Studierenden noch autonomer arbeiteten als im vorherigen Semester. Das Interview mit den vier weiblichen Studierenden, die zwischen 22 und 32 Jahre alt waren, fand am Ende ihres 7. Semesters statt, nachdem sie die Schwerpunktprojekte abgeschlossen hatten. Die Online-Befragung über Zoom wurde am 22. Februar 2024 durchgeführt und mit Zustimmung aller Teilnehmenden aufgezeichnet.

Die Evaluation der beiden Fokusgruppen-Interviews erfolgte durch einen anonymen Online-Fragebogen, wobei in beiden Gruppen eine Rücklaufquote von nur 50% erzielt wurde. Die Audiodateien beider Interviews wurden mit Hilfe des Programms „Transkriptor“ transkribiert und schließlich für diesen Bericht anhand der Interview-Leitfragen (Tabelle 1) zusammenfassend und vergleichend

---

ausgewertet. Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen der befragten PLGs werden die Ergebnisse der beiden Fokusgruppen nachfolgend zunächst einzeln betrachtet und in einem abschließenden Fazit vergleichend zusammengefasst.

## **A. Erfahrungen mit PLGs bzw. über die Leitung von PLGs**

### **Fokusgruppe 1 (S-PLG-TP)**

In dieser Fokusgruppe wurde berichtet, dass die PLG-Sitzungen stets von der Dozierenden vorbereitet, moderiert und geleitet wurden, die als fester Bestandteil jeder Sitzung galt. Zu ihren Aufgaben gehörte es, in Absprache mit den Studierenden die Agenda und das weitere Vorgehen festzulegen, den Überblick zu bewahren und die Sitzungen zu führen. Die PLG zielte auf ein gemeinsames sowie individuelle Ziele ab, wobei der von der Leitung vorgegebene Aktionsplan half, diese Ziele konsequent zu verfolgen und die eigene Entwicklung im Blick zu behalten. Die regelmäßigen Treffen fokussierten auf den Austausch und die Reflexion durch Diskussionen, was den Studierenden ermöglichte, ihren Horizont zu erweitern und offen über alles zu sprechen. Diese offene Kommunikation und vertrauensvolle Atmosphäre wurde sowohl in Bezug auf die Mitstudierenden als auch die Dozierenden als wichtig erachtet.

Für alle Teilnehmenden, sowohl Studierende als auch Dozierende, ist eine gewisse Offenheit sowie die Bereitschaft, zuzuhören und Feedback zu akzeptieren, grundlegend. Es ist für die Studierenden besonders wichtig, dass diese Offenheit und Ehrlichkeit ohne negative Konsequenzen bleiben. Zudem legen sie Wert darauf, dass ihre Meinungen und Sichtweisen von der PLG-Leitung ernst genommen werden. Die Führungskraft sollte eine demokratische Haltung einnehmen, Veränderungen zulassen, mit den Studierenden diskutieren und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen, wobei Flexibilität, Offenheit und aktives Zuhören als besonders wichtig erachtet werden. Eine Studierende hebt die Bedeutung des Prinzips "Was in der PLG besprochen wird, bleibt in der PLG" hervor, betonend, dass Vertrauen essenziell ist, einschließlich des Vertrauens, dass dieses Prinzip auch für die Dozierenden als PLG-Leitung gilt. Die Authentizität, Glaubwürdigkeit und spürbare Verlässlichkeit dieser Haltung seitens der Dozierenden ist für die Studierenden von großer Bedeutung.

Auf die Frage nach einer möglichen Übernahme der Leitungs- oder Moderationsrolle in der S-PLG durch die Studierenden in rotierender Form, besteht Einigkeit, dass dies frühestens ab dem zweiten Semester sinnvoll sei, um genügend Routine zu gewinnen. Die Studierenden erkennen den Nutzen solcher Erfahrungen für das spätere Berufsleben, fühlen sich jedoch sicherer und unterstützt, wenn eine erfahrene Dozentin die Sitzungen leitet. Die Rolle der Studierenden sollte sich auf Moderation beschränken, ohne eigene Wissens-Inputs, da dies als überfordernd angesehen wird und ihre Kompetenzgrenzen überschreiten könnte. Die Bedeutung, dass Dozierende als Expert\*innen die inhaltliche Führung behalten, wird hervorgehoben, da dies auch für die professionelle Entwicklung der Studierenden wichtig ist.

Für die Studierenden wäre es denkbar, dass ab dem zweiten Semester der PLG-Arbeit auch moderierende Rollen in der PLG übernehmen, legen jedoch Wert auf eine gleichberechtigte Atmosphäre



---

und die Vermeidung einer autoritären Haltung seitens der Dozierenden. Sie wünschen sich Dozierende als Mentoren, die Unterstützung bieten, ohne Druck auszuüben. Wichtig ist die Bereitschaft der Dozierenden, Verantwortung zu teilen, sowie das Vertrauen in die Fähigkeiten der Studierenden. Eine sorgfältige Vorbereitung auf diese Aufgabe durch Dozierende ist erforderlich, um die Qualität der PLG-Arbeit zu sichern. Dennoch bevorzugen die Studierenden letztendlich, dass die Dozierenden die Leitung auch weiterhin behalten, um die Ernsthaftigkeit und Effektivität der PLG zu gewährleisten.

### **Fokusgruppe 2 (S-PLG-IP)**

In dieser Fokusgruppe arbeiteten die Teilnehmenden seit zwei Semestern in einer selbstständig geführten PLG, im Gegensatz zu einer anderen Gruppe mit durchgehender Dozierenden-Leitung. Die Autonomie in der PLG wurde als positiv und förderlich empfunden, besonders hervorgehoben wurde der Gewinn durch den Austausch von Ideen und das gemeinsame Entwickeln von Lösungsansätzen. Das gemeinsame Reflektieren über erreichte Fortschritte und Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Ziele wurde von den Studierenden als ein zentraler Bestandteil der Zusammenarbeit betrachtet.

Die Studierenden fanden die vorgegebenen Strukturen wie MS Teams als Plattform, Aktionspläne und Sitzungsprotokolle, sowie das Übernehmen spezifischer Rollen innerhalb der Gruppe förderlich für eine konstruktive Zusammenarbeit. Rollen wie Schriftführer und eine leitende Funktion („Chef“) wurden als hilfreich für die Teamarbeit auf gleicher Ebene angesehen. Die Leitung hatte die Aufgabe, die Sitzung zu moderieren, für Arbeitseffizienz zu sorgen und die Zielorientierung zu gewährleisten. Diese Rollen wurden in jeder Sitzung rotierend übernommen, was eine gerechte Aufgabenverteilung ermöglichte.

Jedoch stellten die Studierenden fest, dass manche Personen besser für Führungsrollen geeignet sind und mehr Interesse an der Übernahme dieser Rollen zeigen. Daher kam die Gruppe zu dem Schluss, dass es vorteilhafter wäre, wenn die Leitungsrolle von einer Person mit den entsprechenden Kompetenzen und dem Wohlbefinden in dieser Rolle dauerhaft übernommen wird.

### **Vergleich und Schlussfolgerung**

- a) Leitungsstruktur:** Während Fokusgruppe 1 die Bedeutung einer erfahrenen Leitung durch Dozierende hervorhebt, betont Fokusgruppe 2 die Vorteile der Selbstverwaltung und Autonomie mit einer Präferenz für eine dauerhafte Übernahme der Leitungsrolle durch kompetente Studierende.
- b) Rollenverständnis und Partizipation:** Fokusgruppe 1 sieht die Studierenden eher in einer moderierenden Rolle mit Unterstützung durch Dozierende, während Fokusgruppe 2 die aktive Übernahme von Verantwortung und Führungsrollen durch die Studierenden selbst fördert.
- c) Kommunikation und Atmosphäre:** Beide Gruppen legen Wert auf eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur, wobei Fokusgruppe 1 zusätzlich die Wichtigkeit der Erfahrung und Unterstützung durch Dozierende betont.

Die unterschiedlichen Ansätze beider Fokusgruppen zeigen diverse Möglichkeiten auf, wie PLGs organisiert und geführt werden können, um ein effektives Lernen und eine professionelle Entwicklung zu fördern. Während eine starke Leitung durch Dozierende Sicherheit und Struktur bietet, kann eine größere Autonomie der Studierenden die Eigeninitiative und das Engagement stärken.

---

## B. Herausforderungen

### Fokusgruppe 1 (S-PLG-TP)

In der ersten Fokusgruppe wurden spezifische Herausforderungen in Bezug auf die PLG-Leitung durch Dozierende identifiziert. Ein zentrales Thema ist der Konflikt zwischen der Rolle der Dozierenden als Beurteilende und als Facilitatoren, die eine vertrauensvolle und sichere Umgebung schaffen sollen. Die Balance zwischen Beurteilung und Begleitung ist entscheidend, um zu verhindern, dass sich Studierende überwacht fühlen und Angst haben, sich frei zu äußern. Bezüglich der Möglichkeit, dass Studierende die Leitung oder Moderation der PLG übernehmen, besteht Einigkeit darüber, dass zunächst Erfahrung und Verständnis für das PLG-Konzept durch die Anleitung der Dozierende notwendig sind. Dies soll eine Überforderung vermeiden und die Qualität der PLG-Arbeit sicherstellen. Die Studierenden heben außerdem hervor, dass angeleitete Reflexionen durch die Dozentinnen essenziell sind, da ohne ausreichende Übung und Fachwissen die Gruppenreflexion leiden und die Intensität der Auseinandersetzung mit Themen abnehmen könnte.

### Fokusgruppe 2 (S-PLG-IP)

Die Studierenden identifizieren unterschiedliche Arbeitsweisen, Arbeitshaltung und Qualitätsansprüche innerhalb der Gruppe als wesentliche Herausforderungen für die PLG und ihre Leitung. Daraus resultierende Machtkämpfe und Konflikte könnten die Einbeziehung einer außenstehenden Person, wie des/der Dozierenden (als Facilitator), zur Mediation erforderlich machen. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Aufrechterhaltung der Motivation innerhalb der PLG. Die Leitung sollte motivieren können, aber auch externe Facilitatoren (Dozierende) könnten unterstützend wirken, besonders nach Rückschlägen, um die Gruppe zu ermutigen und in die richtige Richtung zu lenken. Für einen produktiven Umgang mit Konflikten und Herausforderungen ist ein offener Dialog auf Augenhöhe zwischen Studierenden und Dozierenden entscheidend. Eine Balance aus Steuerung und Vertrauen, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigt, fördert eine positive Kommunikationskultur. Dies ist essenziell, damit Studierende sich wohl fühlen, offen zu sprechen und Dozierende bei Schwierigkeiten einzubeziehen, und so die Qualität der PLG-Arbeit nicht unter mangelnder Kommunikation leidet.

### Vergleich und Schlussfolgerung

In der ersten Fokusgruppe (S-PLG-TP), die als PLG mit Dozent\*innen-Leitung gearbeitet hat, wird als Herausforderung vor allem eine mögliche **Überforderung** bei frühzeitiger Leitungsübernahme durch die Studierenden thematisiert. In der zweiten Fokusgruppe (S-PLG-IP), die ihre Erfahrungen als selbstgesteuerte Studierenden-PLG teilt, werden als mögliche Herausforderungen der Umgang mit unterschiedlichen Arbeitsstilen und daraus resultierenden **Konflikten** sowie die **Erhaltung der Arbeits-Motivation** angesprochen. Die Herausforderung des **Rollenkonflikts der Dozent\*innen**, die in beiden Fokusgruppen thematisiert wird, thematisiert die Notwendigkeit, eine Balance zwischen der Rolle als Bewertende\*r und als Facilitator zu finden, um eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und effektiv

---

auf Augenhöhe mit den Studierenden zu kommunizieren. Diese Balance ist essenziell, um sicherzustellen, dass die Studierenden sich nicht beobachtet oder beurteilt fühlen, was ihre Bereitschaft, sich zu öffnen und aktiv am PLG-Prozess teilzunehmen, beeinträchtigen könnte. Die Dozierenden stehen vor der Herausforderung, gleichzeitig Unterstützung zu bieten, ohne dabei die Autonomie und Eigeninitiative der Studierenden zu untergraben.

## C. Kompetenzen und Eigenschaften einer guten PLG-Leitung

### Fokusgruppe 1 (S-PLG-TP)

Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe betonen durchgängig, dass der Erfolg der Studierenden-PLG maßgeblich von der Interaktion und dem Verhalten der Dozierenden in ihrer Rolle als PLG-Leitung abhängt. Eine offene Auseinandersetzung mit Herausforderungen und die Reflexion über die eigenen Handlungsgrenzen sind nur in einer vertrauensvollen und gleichberechtigten Atmosphäre möglich. Die Wichtigkeit der Begegnung auf Augenhöhe wird hervorgehoben, da dies eine essentielle Vertrauensbasis schafft und es ermöglicht, offen miteinander umzugehen. Eine hierarchische Distanz, die durch das Verhalten der Dozierenden erzeugt wird, kann hingegen die Offenheit und den Willen zur Teilnahme der Studierenden erheblich einschränken. Die in der Fokusgruppe genannten Kernkompetenzen, Eigenschaften und Aufgaben der **Dozierenden als PLG-Leitung** umfassen:

- a) **Fachliche Kompetenzen:** Als Expertinnen für PLG-Arbeit und das Tagespraktikum sollten Dozentinnen in der Lage sein, in die PLG-Arbeit einzuführen, Aktionspläne zu erarbeiten, zur Reflexion anzuleiten, und konstruktives Feedback zu geben. Zudem ist fachliche Begleitung bei der Unterrichtsplanung und das Einbringen von Fachwissen gefordert.
- b) **Demokratische Kompetenzen:** Wertschätzung und Vertrauen sind essentiell für eine Begegnung auf Augenhöhe. Dozent\*innen sollten offen für Anregungen sein, Verantwortung abgeben können, dialogorientiert arbeiten und eine positive Fehlerkultur fördern.
- c) **Persönliche Kompetenzen:** Flexibilität, Offenheit, kompetente Gesprächsführung, Empathie, Kongruenz und die Fähigkeit zur Selbstreflexion sind Schlüsselqualitäten, die eine effektive und unterstützende PLG-Leitung ausmachen.

### Fokusgruppe 2 (S-PLG-IP)

Die Teilnehmenden der zweiten Fokusgruppe heben die Bedeutung verschiedener Kompetenzen und Aufgaben für **Studierende als interne PLG-Leitung** hervor. Diese umfassen:

- a) **Fachliche Kompetenzen:** Dazu gehören Gesprächsführung, Moderationstechniken, Konfliktmanagement, aktives Zuhören, PLG-Kompetenz (Wissen über Struktur, Rolle, Abläufe), methodisches Wissen (Gruppenarbeits-/Kollaborationsmethoden) und digitale Kompetenz.
- b) **Demokratische Kompetenzen:** Beinhalten demokratische Grundhaltung mit einem wertschätzenden, respektvollen Umgang und die Förderung von Partizipation.

---

c) **Persönliche Kompetenzen:** Schließen Verantwortungsbewusstsein, Führungskompetenz, Offenheit, Ruhe, organisatorisches Geschick, Empathie, soziale Kompetenz, Problemlösefähigkeit und Motivationsfähigkeit ein.

Eine Studierende merkt an, dass Dozierende als externe Facilitatoren ähnliche Fähigkeiten wie die internen PLG-Leitungen mitbringen sollten, insbesondere in Bezug auf Problemlösefähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Empathie, während sie in fachlichen Bereichen mehr Wissen einbringen sollten. Dozierenden sind zudem gefordert, das Konzept der Professionellen Lerngemeinschaften zu vermitteln, gute Strukturen zu schaffen und die Studierenden bei der Entwicklung einer PLG-Routine zu unterstützen. Besonders wertvoll ist die Unterstützung bei Konflikten oder in der Motivationsförderung sowie die Bereitstellung fachlicher Expertise.

Für eine effektive Zusammenarbeit und Begleitung ist es wesentlich, dass Dozierende den Studierenden auf Augenhöhe begegnen und in ihrer Rolle als Facilitator Kontrolle und Führung teilweise abgeben. Mitsprache bei der Bestimmung des Arbeitsauftrags fördert zum Beispiel die Motivation und Identifikation mit dem Thema und ermöglicht persönlichen Lerneffekt. Die Studierenden schätzen inhaltlichen und gestalterischen Freiraum, eine an persönlichen Bedürfnissen orientierte Gruppeneinteilung und zunehmende Autonomie im Verlauf der PLG-Arbeit. Die Beziehung zu den Dozierenden als externe Facilitatoren, geprägt von einer Arbeitsbindung und der Möglichkeit, auf Augenhöhe zu kommunizieren, wird als essenziell für die Bewältigung interner Konflikte und Schwierigkeiten angesehen. Eine offene und vertrauensvolle Beziehung erleichtert es, Probleme anzusprechen und fördert ein Klima, in dem ehrliche Gefühle und Gedanken geteilt werden können.

### **Vergleich und Schlussfolgerung**

Die Analyse der Erfahrungen beider Fokusgruppen zeigt, dass fachliche, demokratische und persönliche Kompetenzen als grundlegende Voraussetzungen für die effektive Leitung einer PLG erachtet werden. Beide Gruppen unterstreichen die Bedeutung dieser Kompetenzbereiche, wobei sich Unterschiede – je nach Art der PLG – hauptsächlich in der praktischen Umsetzung und Schwerpunktsetzung dieser Kompetenzen ergeben. Besonders hervorgehoben wird in beiden Fokusgruppen auch hier die Rolle der Dozent\*innen, die den Studierenden auf Augenhöhe begegnen müssen, um eine vertrauensvolle und inklusive Lernumgebung zu schaffen. Diese Begegnung auf Augenhöhe ist entscheidend für die Förderung von Selbstvertrauen und Eigenverantwortung unter den Studierenden, was wiederum eine erfolgreiche PLG-Arbeit unterstützt.

## **D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung**

### **Fokusgruppe 1 (S-PLG-TP)**

Im Anschluss an die Diskussion über notwendige Kompetenzen von Dozent\*innen als PLG-Leitung, wurden die Studierenden der ersten Fokusgruppe gefragt, ob sie der Meinung sind, dass man diese in einer Schulung oder einem Training erlernen könne. Als Grundvoraussetzung benennen die

---

Studierenden auch hier vor allem eines: die Bereitschaft die eigene „Machtrolle“ abzugeben und sich als gleichberechtigte Person zu sehen. Diese Haltung ermöglicht es, die für die PLG-Arbeit erforderlichen Kompetenzen zu erlernen. Dabei wird hervorgehoben, dass neben der Bereitschaft zur Rollenänderung auch die Persönlichkeit und emotionale Intelligenz der Dozentinnen eine wichtige Rolle spielen. Für die Entwicklung der notwendigen Kompetenzen sehen die Studierenden Schulungen oder Trainings als sinnvoll an, in denen neben dem erforderlichen Fachwissen über PLGs insbesondere Kommunikationsfähigkeiten und Gesprächsführungstechniken vermittelt werden sollten. Dazu gehören aktives Zuhören, Beratungs-, Coaching- und Moderationstechniken sowie Methoden zur Reflexion und zum Feedback.

### **Fokusgruppe 2 (S-PLG-IP)**

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe werden in diesem Zusammenhang gefragt, ob sie sich nach diesen zwei Semestern, in denen sie als PLG zusammengearbeitet haben, nun in der Lage sehen würden, die Arbeitsweise beispielsweise in einem Lehrer\*innen-Kollegium vorzustellen, dort PLGs zu initiieren und zu leiten. Die Studierenden fühlen sich prinzipiell dazu in der Lage, obwohl sie Unsicherheiten bezüglich des fachlichen Hintergrundwissens über PLGs äußern. Für eine effektive Schulung für PLG-Leitungen betonen sie die Bedeutung einer umfassenden Einführung in das Konzept und den Nutzen der PLG-Arbeit, mit besonderem Fokus auf die verschiedenen Rollen und Aufgabenbereiche innerhalb einer PLG. Die Vermittlung einer demokratischen Grundhaltung wird als essenziell erachtet, wobei betont wird, dass alle Mitglieder, einschließlich der Leitung, auf Augenhöhe zusammenarbeiten sollten.

Die Studierenden empfinden es als sinnvoll, in der Schulung konkrete PLG-Projekte und deren Arbeitsweisen vorzustellen und realistische Zeitrahmen für Prozesse innerhalb der PLG-Arbeit aufzuzeigen. Die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien wie Vorlagen für Aktionspläne und Sitzungsprotokolle sowie Tools für eine effektive Gruppenarbeit wird als wichtig angesehen. Darüber hinaus sollte die Schulung Kompetenzen in Gesprächsführung und Konfliktmanagement umfassen. Die Teilnehmerinnen betonen auch die Wichtigkeit von Selbsterfahrung im Rahmen der Schulung, um den PLG-Prozess aus erster Hand zu erleben und ein tieferes Verständnis für die PLG-Arbeit zu entwickeln. Dieser praktische Einblick soll die theoretischen Kenntnisse festigen und den Teilnehmerinnen helfen zu entscheiden, ob das PLG-Konzept für sie geeignet ist.

### **Vergleich und Schlussfolgerung**

Beide Gruppen sehen die Notwendigkeit einer spezifischen Ausbildung für PLG-Leitungen, um die erforderlichen Kompetenzen und das notwendige Verständnis für die erfolgreiche Leitung von PLGs zu entwickeln. Während Fokusgruppe 1 besonders die Persönlichkeit und emotionale Intelligenz der Dozierenden sowie die Notwendigkeit von Schulungen hervorhebt, legt Fokusgruppe 2 Wert auf die praktische Anwendung und Selbsterfahrung in der Ausbildung. Die Empfehlungen beider Gruppen betonen die Bedeutung einer demokratischen Grundhaltung, die Förderung von Kommunikationsfähigkeiten und die Bereitschaft, traditionelle Machtstrukturen zu hinterfragen, um eine effektive und gleichberechtigte Zusammenarbeit in PLGs zu ermöglichen.

---

## E. Leitung/Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung

Da dieser Themenbereich im Interview mit der ersten Fokusgruppe (S-PLG-TP) nicht besprochen wurde, beziehen sich alle nachfolgenden Ergebnisse auf das Interview mit der **zweiten Fokusgruppe** (S-PLG-IP). Die Studierenden haben die Nutzung von Online-Meetings via Zoom als eine praktische Lösung hervorgehoben, um trotz unterschiedlicher Wohnorte und langer Anfahrtswege effizient zusammenzuarbeiten. Die Zeitersparnis durch Online-Treffen wurde als entscheidender Vorteil gesehen. Allerdings wurde auch der fehlende direkte Kontakt als Herausforderung identifiziert, der die Kommunikation erschwert, besonders wenn die Gruppenmitglieder sich noch nicht gut kennen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, empfehlen die Befragten, die ersten und gelegentliche weitere Treffen in Präsenz abzuhalten, um ein besseres Kennenlernen zu ermöglichen. Die Einschränkungen in der nonverbalen Kommunikation, wie Gestik und Mimik, werden als Nachteil der Online-Meetings genannt, da es schwieriger ist, die Reaktionen und das Engagement der anderen Teilnehmenden einzuschätzen. Die Vorbereitung auf Online-Meetings erfordert klare Absprachen, beispielsweise bezüglich der Vorab-Bereitstellung und der Präsentation von Materialien. Für den Erfolg von Online-PLG-Sitzungen ist es essenziell, dass alle Teilnehmenden technisch versiert sind und über eine stabile Internetverbindung verfügen. Die PLG-Leitung sollte nicht nur mit der Technik vertraut sein, sondern auch mit Online-Kollaborationstools, die die Zusammenarbeit erleichtern. Zusätzlich werden spezielle Online-Etikette-Regeln als wichtig erachtet, um eine produktive Zusammenarbeit zu gewährleisten, wie etwa das Einschalten der Kamera, das Vermeiden von Unterbrechungen und das Fokussieren auf das Meeting. Die PLG-Leitung hat zudem die Aufgabe, für eine gerechte Redezeitverteilung und effektives Zeitmanagement zu sorgen, um die Online-Sitzungen optimal zu nutzen.

---

# 3 Bericht der Fokusgruppe der Fakultätsmitglieder

## Einleitung

Im Februar 2024 wurde ein Fokusgruppeninterview mit 5 Lehrenden (alle weiblich) der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg durchgeführt. Von den Befragten sind drei Professorinnen für Bildungswissenschaften, eine Person arbeitet im Fachbereich Mathematik (Fachdidaktik) und eine im Fachbereich Deutsch (Fachdidaktik). Alle verfügen über mehrjährige Erfahrung als Moderatorinnen und Leiterinnen von Studierenden-PLGs und sind selbst Mitglieder einer Dozierenden-PLG an der Hochschule.

Die Studierenden, die an den PLGs teilnehmen, sind im zweiten und dritten Semester an der Universität und absolvieren ein Praktikum, bei dem sie zwei Semester lang einen Tag pro Woche an einer Schule verbringen und erste Erfahrungen mit dem Unterrichten und dem Lehrberuf sammeln. Sie werden während des Praktikums von einem Mitglied des Lehrkörpers betreut und haben die Möglichkeit, ihre Erfahrungen in einem Begleitseminar unter der Leitung desselben Professors bzw. derselben Professorin zu reflektieren und an ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung zu arbeiten. Diese Begleitseminare werden als PLG, sog. Studierenden-PLG (S-PLG), durchgeführt und finden alle zwei Wochen statt.

Das Interview fand online über Zoom statt, dauerte etwa zwei Stunden und wurde nach Zustimmung aller Teilnehmerinnen auf Video aufgezeichnet. Die Leitfragen wurden den Teilnehmerinnen ein paar Tage vor dem Interview zur Verfügung gestellt.

## A. Erfahrungen als PLG-Moderatorinnen und Sitzungsleiterinnen

Die Interviewten sind sich einig, dass eine effektive Unterstützung von Studierenden-PLGs stark vom Alter bzw. von den Erfahrungen der Studierenden abhängt. Speziell jüngere Studierende, wie sie in den praktikumsbegleitenden PLGs vorkommen, benötigen eine engere Begleitung, sowohl auf der Ebene der PLG-Leitung als auch auf der Ebene des Facilitators.

Bei **erfahreneren/älteren Studierenden** geht es hauptsächlich darum:

- Input zu geben über Funktionsweise von PLGs und über den Ablauf einer PLG-Sitzung,
- Arbeitsaufträge zu besprechen,
- helfen, dass Studierende sich in PLGs hineinflnden,
- für Raum und Zeit innerhalb der Lehrveranstaltungs-Zeit sorgen,
- auf Bedürfnisse reagieren,
- kontrollieren, ob Studierende mit dem Arbeitsprozess zurechtkommen, ob alles funktioniert, ob es Fragen gibt usw.

---

Grundsätzlich berichten die interviewten Fakultäts-Mitglieder, dass ihre Aufgabe als PLG-Leiterinnen folgende Aufgaben, die sie als **Moderationsaufgaben** bezeichneten, umfassen:

- das Ganze strukturieren: Ort, Zeit, eine Agenda erstellen, protokollieren, den ganzen Ablauf steuern,
- Rahmenbedingungen festlegen und deren Einhaltung einfordern,
- Zeitwächter zu sein,
- Erfüllung der Pflichten einfordern (z. B. Aktionspläne bearbeiten),
- alle zu Wort kommen zu lassen,
- Überleitungen zu schaffen,
- Zusammenfassungen zu gestalten,
- flexibel zu sein und auf aktuelle Bedürfnisse einzugehen,
- Reflexion anzuregen,
- Themen einzubringen
- Vertrauen innerhalb der Gruppe aufbauen
- den Studierenden auf Augenhöhe begegnen, damit sie sich getrauen, offen zu kommunizieren,
- Erarbeitung eines gemeinsamen Wertkatalogs.

Die Interviewten äußerten den Wunsch, dass sie gerne Teil der Gruppe wären, weil das einen mehr demokratischen Führungsstil ermöglichen würde, bei dem die Studierenden in Selbstverantwortung gebracht werden, Moderation und Leitung wechseln würde/könnte, der Lead bewusst abgegeben werden kann (z. B. sagen: OK, diesen Input bereitet ihr vor). Durch die spezielle Situation in einer Studierenden PLG, die von Lehrenden geleitet wird, herrscht immer ein Gefälle, durch das die Leiter\*innen in der Rolle als Lehrperson wahrgenommen und die Studierenden sich an ihnen orientieren und sie dadurch immer den Lead haben.

Die befragten PLG-Leiterinnen verfolgen mit ihrer Tätigkeit vielfältige Ziele, die sich in drei Gruppen zusammenfassen lassen:

- a) Einmal geht es darum, dass die Studierenden sich grundsätzliche **Fähigkeiten und Kompetenzen** aneignen, die für das Arbeiten in PLGs wichtig sind wie,
  - dass sie lernen, einander Feedback zu geben,
  - dass sie lernen, kokonstruktiv zu planen und sich auszutauschen u.a.
- b) Zum anderen sollen die Studierenden ihre Entwicklungsziele und ihre **Professionsentwicklung** im Fokus behalten und kritisch reflexiv entwickeln, insbesondere in Hinblick auf ihre Aufgaben als Lehrpersonen:
  - die klare Professionalisierung der Studierenden als Lehrperson,
  - sie zu sensibilisieren für die Rolle als Lehrperson,
  - sie zu sensibilisieren für die persönlichen Entwicklungsbereiche,
  - die Teilnehmerinnen zu befähigen, kritisch-reflexiv über ihre Rolle als Lehrperson, ihr konkretes Handeln in der Unterrichtssituation nachzudenken
  - Entwicklungsziele, die die Mitglieder sich gesetzt haben, im Blick zu behalten, sie immer wieder zurückzuführen auf die eigentlichen Aspekte und Anliegen.



---

c) Und schließlich geht es den Interviewten vor allem darum, die Studierenden so weit zu bringen, dass sie ihre **Arbeit in der PLG selbstgesteuert und selbstverantwortlich** durchführen und die Leitungsfunktion dadurch überflüssig wird:

- Mitglieder der PLG tatsächlich ins Denken, in eine aktive Auseinandersetzung zu bringen
- immer lösungsorientiert und mit Fokus auf die Schülerinnen, zu agieren,
- Studierende dazu bringen, aktiv Themen in die PLG-Sitzungen einzubringen
- Studierende in die Selbstverantwortung für die PLG-Arbeit zu bringen.

Was Faktoren, die die Wirksamkeit der PLG-Leitung beeinflussen, betrifft, wurde eine große Anzahl genannt, die sich in folgende Kategorien subsumieren lassen:

#### **a) Strukturelle/Externe Faktoren:**

Damit sind Bedingungen gemeint, die die PLG-Arbeit ermöglichen und gleichzeitig unterstützen wie

- Rahmenbedingungen wie Zeitfenster, die optimal sind,
- geeignete Räumlichkeiten, wo es einfach ruhig ist, wo man Platz hat,
- kommunikationsförderliche Sitzordnung (z. U-Form oder Kreis) u.a.
- über Sinn und Zweck einer PLG Bescheid wissen
- Arbeit an konkreten Fällen

#### **b) Prozessuale/Interne Faktoren**

Eine zweite Gruppe von intervenierenden Faktoren umfasst die innere Struktur und Beschaffenheit der Gruppe, zu nennen sind hier:

- Vertrauen untereinander und der Leitung gegenüber,
- Gruppenregeln,
- Atmosphäre der Offenheit, des Vertrauens,
- Offenes Sprechen über Probleme, damit die Mitglieder merken, dass die anderen ähnliche Probleme haben,
- Erleben der Gruppe als geschützten Raum,
- Motivation der Teilnehmenden
- Selbstwirksamkeitserfahrung der Teilnehmenden

#### **c) Führungskompetenzen**

Die dritte Gruppe umfasst die unmittelbaren Führungskompetenzen der PLG-Leitung sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene:

- fachliche Kompetenz der Leitung
- Sorgfalt und Engagement der Leitung (z. B. in den Feedbacks usw.)
- Wertschätzung der Teilnehmenden,
- ständige Anleitung der Teilnehmenden zu „Reflection on Action“
- Anteilnahme an den Entwicklungsschritten der Teilnehmenden

- 
- Demokratische Führung, Eingehen auf Bedürfnisse der Teilnehmenden, gegebenenfalls auch Strukturen und Inhalte ändern
  - Kompetenz der Leitung, vertrauensvolle Rahmenbedingungen zu schaffen
  - Professionalität der Leitung

#### **d) Unterstützungsmaßnahmen**

An konkreten Unterstützungsmaßnahmen, die die Qualität der PLG-Arbeit positiv beeinflussen, nannten die Interviewten:

- Motivation schaffen, indem man Aspekte findet, die den Teilnehmenden ein Anliegen sind, in denen sie sich verbessern möchten, nach denen ein Bedürfnis besteht,
- In kleinen Schritten intrinsisch motivieren
- Ermunterung und gezieltes Nachfragen,
- Fragetechniken liefern,
- Informationen und Input zu bestimmten Fragestellungen geben,
- Gruppe animieren, Kolleg\*innen bei Problemen Lösungsvorschläge anzubieten
- Tipps geben, Lösungsideen anbieten

Schließlich nannten die befragten PLG-Leiterinnen noch (indirekte) Indikatoren, an denen sie den Erfolg ihres Leitungsverhaltens erkennen können wie die professionellen Entwicklungen der PLG-Mitglieder, ihre aktive Teilnahme an den einzelnen Sitzungen, die Offenheit der Teilnehmenden, das gegenseitige Vertrauen untereinander, die Qualität des Feedbacks, das sie anderen Gruppenmitgliedern geben und die Fähigkeit kritische Rückmeldungen, die sie selber betreffen, anzunehmen. Unmittelbar sichtbar wird der Erfolg der Leitung durch positive Rückmeldungen der Teilnehmer:innen an die PLG-Leitung, wenn Teilnehmende sich eine Fortsetzung der PLG in anderen Praktika wünschen und wenn die Lehrveranstaltungsreflexion durch das Qualitätsmanagement positiv ausfällt.

## **B. Herausforderungen**

Eine Herausforderung ist der Beginn einer PLG und der PLG-Arbeit. Hierbei wurde festgestellt, dass es notwendig ist, sich als Moderator:in aktiv einzubringen und eine stärkere Rolle als Facilitator zu übernehmen.

Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass sich die Teilnehmer:innen zuerst als Gruppe finden müssen, um als PLG funktionieren und arbeiten zu können.

In diesem Zusammenhang kristallisiert sich der dritte Aspekt heraus: Die Rahmenbedingungen bzw. ein Klima zu schaffen, dass die Teilnehmenden Vertrauen aufbauen können. Erst wenn dies gelingt, kann auch der nächste Aspekt, die De-Privatisierung – in diesem Fall die De-Privatisierung von Schwierigkeiten, Lernfeldern etc., aber auch von Planungen – gelingen. Herausforderungen, die im zwischenmenschlichen Bereich zu finden sind, wie die Zusammenarbeit mit anderen Studierenden (z. B. beim Teamteaching, als Tandempartner:innen etc.), aber auch das Zurechtfinden mit der Ausbildungslehrperson, sind Faktoren, die die Zusammenarbeit in der PLG unter anderem negativ beeinflussen können. Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Charaktere (z. B. in Bezug auf

---

Arbeitshaltung, Zuverlässigkeit etc.) kann zu Konflikten führen, die vom Moderator/ von der Moderatorin gelöst werden müssen.

Eine Herausforderung betrifft die wissenschaftsorientierte Entwicklung der Studierenden und wie es gelingt, diese zu initiieren und im Rahmen der S-PLG zu implementieren.

Weiters hat sich das Hinführen der Studierenden zu einer kritisch-reflexiven Haltung als herausfordernd herausgestellt mit dem Ziel, sich professionell weiterzuentwickeln, d. h. die Teilnehmenden in die eigene Verantwortung für ihre professionelle Entwicklung zu bringen.

Ein Aspekt, der zu den genannten Herausforderungen gehört, ist die Diskrepanz für den Moderator bzw. die Moderatorin, einerseits selbst Mitglied in der PLG zu sein, andererseits aber doch die Rolle des Moderators/ der Moderatorin bzw. des Facilitators einzunehmen. Dieser Rollenkonflikt, einerseits auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden der S-PLG zu sein und andererseits zugleich Lehrende zu sein, die die Studierenden beurteilen, gilt es professionell zu meistern.

Eine letzte, wesentliche Herausforderung für die Moderator:innen ist es, den Teilnehmer:innen der S-PLG den Mehrwert der Arbeit in einer PLG zu vermitteln. In erster Linie wird der Mehraufwand gesehen; der eigentliche Mehrwert, die persönliche Professionalisierung, ist nicht zu Beginn der PLG-Arbeit sichtbar. Dies erfordert ein ständiges Einfordern der Anwendung des Aktionsplans, von Feedback etc. von Seiten des Facilitators.

## **C. Kompetenzen und Eigenschaften eines guten Moderators/ einer guten Moderatorin**

Im Rahmen der Kompetenzen, die einen guten Moderator bzw. eine gute Moderatorin ausmachen, werden mehrere Punkte genannt.

Einerseits ist ein Aspekt die Wirksamkeit als Moderator:in, sichtbar durch das zugewandte, positive Verhalten der Teilnehmer:innen der PLG gegenüber. Vertrauensaufbau – sowohl zum/zur Moderator:in, als auch zu den anderen Teilnehmenden – spielt dabei eine wesentliche Rolle. Erst dadurch wird es möglich, sich zu öffnen und tiefgreifende Themen anzusprechen.

Ein weiterer Aspekt bezüglich Eigenschaften eines guten Facilitators betrifft die Authentizität. Wird ein Facilitator als authentisch wahrgenommen, kann dies als positiver Wirkmechanismus im Sinne Vertrauensbildung, Offenheit etc. im Rahmen der S-PLG gesehen werden.

Weiters geht es darum, im Blick zu haben, dass alle beteiligten Personen zu Wort kommen und sich gegenseitig berichten – nicht ausschließlich dem/der Moderator:in. Dafür ist es notwendig, die Teilnehmer:innen dahingehend zu sensibilisieren, dass die S-PLG u. a. nur dann funktioniert, wenn sich die Teilnehmenden gegenseitig auf Augenhöhe begegnen, sich wertschätzen und sich so offen begegnen können, dass auch von weniger positiven Aspekten berichtet und Feedback oder Vorschläge von anderen Teilnehmenden angenommen werden kann. So kann es notwendig sein, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, an die ganze Gruppe zu berichten, dass der/die Moderator:in die Person, die gerade berichtet, an die anderen Teilnehmenden weiterleitet.

Zum anderen geht es darum, die Teilnehmenden zu befähigen, kritisch-reflexiv agieren zu können, d. h. dass als Moderator:in darauf geachtet wird, die Teilnehmenden zu befähigen, kritisch-reflexiv über ihre Rolle als Lehrperson, ihr konkretes Handeln in der Unterrichtssituation nachzudenken, mögliche Verbesserungspotentiale herauszukristallisieren beziehungsweise zu erkennen und dies auch in den

---

nächsten Unterrichtseinheiten zu beachten und sich dessen bewusst zu sein. Der nächste Schritt unter diesem Aspekt ist die Reflexion auf Meta-Ebene, die sog. Reflection ON Action.

Eine der Kompetenzen, die als Moderator:in einer PLG benötigt werden, zeigt sich darin, die Aspekte herauszufiltern, die den Teilnehmenden ein wirkliches Anliegen sind, die sie verbessern möchten. Dafür ist das Wissen um verschiedene Fragetechniken wichtig.

Ein weiterer Aspekt ist das eigene Wissen, die eigene Professionalität als Moderator:in, so dass professionell Informationen, Input zu einem Thema, aber auch Beispiele für passende Entwicklungsziele gegeben werden können.

Zu den Schlüsselkompetenzen zählen somit die eigene Professionalität als Moderator:in in Bezug auf Themenbereiche, die sich für die Studierenden stellen, d. h. fachliche Expertise bzw. Fachwissen, und auf den Inhalt betreffend grundlegende Aspekte der PLG-Arbeit, Moderationskompetenzen, um einen adäquaten Rahmen der PLG-Arbeit gewährleisten zu können, persönliche Kompetenzen sowie klassische Führungskompetenzen, die sich z. B. im Umgang mit Widerständen zeigen, sowie die Haltung und die Einstellung eines Facilitators.

## **D. Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung**

Der Bedarf an spezifischer Unterstützung ist durchwegs gegeben. Ein Hauptaspekt liegt in der Teilnahme an der Lehrenden-PLG, die den Rahmen bietet, um sich auszutauschen und zu reflektieren, Rat zu holen, Selbsterfahrung zu erleben etc. Zusätzliche Maßnahmen wie eine Fortbildung im Bereich Moderationskompetenzen, Fragetechniken, (personenzentrierte) Gesprächsführung oder zu Tools im Rahmen von Coaching-Maßnahmen wie teambildende Maßnahmen, Gesprächsführung, Umgang mit Widerständen und Konfliktmanagement werden als nützlich erachtet.

## **E. Leitung und Moderation von Sitzungen in einer Online-Umgebung**

Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Online-Sitzungen waren:

- Die unzuverlässige Anwesenheit der Teilnehmer:innen
- Weniger Ruhe (z. B. Teilnahme zu zweit vor einem Bildschirm)
- Technische Voraussetzungen (z. B. Internetverbindung)
- Herstellung der entsprechenden, notwendigen Atmosphäre
- Augenkontakt kaum bis nicht möglich im Vergleich zum Face-to-face-Setting

Eventuell wären erweiterte Online-PLG-Regeln notwendig, z. B.:

- Keine Teilnahme aus einem fahrenden Auto oder dem Zug
- Man sorgt für die notwendigen Rahmenbedingungen wie Zeit, Raum, Verbindung etc.; d. h. hier müssen Aufgaben übernommen werden im Sinne der Eigenverantwortung, die ansonsten vom Facilitator übernommen werden
- Nutzung unterschiedlicher, vielfältiger Tools für Onlinemeetings

---

Ein Vorteil von Online-Meetings ist der zeitliche Aspekt, d. h. es fällt leichter, ein Zeitgefäß zu finden, da der Anfahrtsweg entfällt. Dies kann sich unter Umständen auch positiv auf die Motivation zur Teilnahme auswirken.