



AKTIVITÄTEN zur Entwicklung von PLGs und zur Förderung einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung



BEZIEHUNGSDIMENSION

Meta in Motion: From talking to thinking about talking

LeaFaP

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

Beziehungsdimension	
1. Fokus der Aktivität	Reflexionsteam - eine gemeinsame Basis und Ausgangspunkt für Meta-Kommunikation
2. Dauer	Fortlaufende Aktivität während einer PLG-Sitzung
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Teilnehmende, die bereits etwas Erfahrung damit haben, Teil einer PLG zu sein.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Reflexionsteam als Ressource zum Lernen nutzen. • Zu persönlicher Reflexion unter Lehrpersonen anregen. • Lehrpersonal ermutigen, Verantwortung für ihre berufliche Entwicklung zu übernehmen. • Lehrpersonal befähigen, ihre Gedanken klar auszudrücken und zu erklären, bedeutungsvolle Schlussfolgerungen zu ziehen und mehr Einblick in ihre Praxis zu bekommen.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Mindestens zwei (,wenn möglich mehr) PLG-Mitglieder ziehen sich aus der Gruppe bzw. dem Sitzungsgeschehen zurück und nehmen dafür die Beobachtungsrolle ein. Ihre Aufgabe ist es, zu beobachten und sich die Kommunikation der Gruppe anzuhören.</p> <p>Schritt 1: Die PLG beginnt wie gewöhnlich mit ihrem Treffen. Egal um welches Thema es gerade geht- es ist wichtig, dass die Gruppe bereits diskutiert und reflektiert hat, bevor der/die Moderator:in (F)das Treffen pausiert. Das Reflexionsteam beobachtet und hört aktiv zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tauschen die Teilnehmenden nur Erfahrungen und Geschichten über ihre Tätigkeit aus, oder fordern sie sich gegenseitig heraus, indem sie „Warum“-Fragen stellen- „Warum hast du das so gemacht? Warum hast du dich so entschieden?“ • Wird nach Quellen gefragt oder basiert die Konversation auf Meinungen und Vermutungen über Konsequenzen und Ergebnisse? • Werden offene oder suggestive/leitende Fragen gestellt? • Springt die Unterhaltung von einem Thema zum nächsten oder versucht jemand, den Inhalt zusammenzufassen, das eigene Verständnis zu überprüfen oder andere Perspektiven miteinzubeziehen? • Neigen die Mitglieder dazu, schnell Ratschläge zu geben, ohne erst tiefer in das Thema einzutauchen? • Werden solche Fragen gestellt, die die Diskussion vertiefen? • Gibt es Bereiche, in denen mehr Tiefgang gut gewesen wäre? <p>Schritt 2: Reflexion (10 Minuten) Der/die Leiter:in der PLG-Gruppe pausiert die Konversation und die PLG-Gruppe hört nur zu. Während dieser Pause erzählen die Mitglieder der Reflexionsgruppe, was ihnen aufgefallen ist. Die Mitglieder der anderen Gruppe dürfen dies nicht kommentieren. Sie sollten sich ausschließlich anhören, was dem Reflexionsteam aufgefallen ist.</p> <p>Das Reflexionsteam teilt seine Gedanken zu der Kommunikation und der Art, wie sich die Gruppe über Themen/Fragen unterhält. Die Mitglieder des Reflexionsteams sprechen miteinander- nicht mit der Gruppe. Der/die Leiter:in stellt sicher, dass die Unterhaltung beim Thema bleibt und versucht zu vermeiden, dass sich eine Debatte um „gut“ oder „schlecht“ entwickelt. Die Frage ist nicht, ob die Kommunikation gut oder schlecht ist, sondern Feedback zu bekommen und herauszufinden, ob die Kommunikation oberflächlich ist oder ob die Gruppe fähig ist, sich mit mehr Tiefgang zu unterhalten - ob sie sich gegenseitig herausfordern und somit reflektieren und lernen können. Das ist sehr wichtig!</p> <p>Nachdem diskutiert wurde, was sie beobachtet haben, dürfen die Teilnehmenden einige Minuten darüber nachdenken, bevor die Konversation weitergeht.</p> <p>Schritt 3: Feedback (maximal 5 Minuten) Am Ende des Treffens nehmen alle an der Meta-Kommunikation teil. Alle PLG-Teilnehmenden können kurz kommentieren, welche Gedanken sie während der Reflexionsrunde hatten. Sie können außerdem Ideen dazu teilen, wie man mehr zur gemeinsamen Erkundung der Praxis und zur gegenseitigen Herausforderung in den Treffen beitragen könnte. Das Reflexionsteam nimmt an dieser Konversation ebenfalls teil.</p> <p>Schritt 2 und 3 können während des Meetings ein oder zweimal wiederholt werden. Die Teilnehmenden der PLG wechseln sich damit ab, wer im Reflexionsteam ist.</p>

6. PLG-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsdimension - Kommunikationsdimension - Kollaborative Dimension - Lern- und Wissenskonstruktionsdimension - Reflexions- und Nachforschungsdimension - Organisationsdimension
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p><i>Wissen, das die Teilnehmenden erarbeiten werden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prinzipien der effektiven Kommunikation, darunter aktives Zuhören und klarer, respektvoller Ausdruck von Ideen. - Moderations- und Vermittlungstechniken. - Techniken zur Stärkung gleichberechtigter Teilhabe. - Techniken zur Stärkung reflektierter Praxis. - Techniken für das Führen eines produktiven Dialogs. <p><i>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln werden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbessern des aktiven Zuhörens. - Klares und präzises Umschreiben und Zusammenfassen von Grundaussagen und Entscheidungen aus Diskussionen. - Einsatz für Inklusion und Fairness. - Nutzung des Vorwissens und der Erfahrungen der Gruppe, um Reflexion und kritisches Denken anzuregen. - Spezifisches, umsetzbares und unterstützendes Feedback geben. - Die Ergebnisse von Nachforschung und reflektierenden Gesprächen strukturieren. <p><i>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln werden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - In Diskussionen offen für verschiedene Perspektiven und Ideen sein. - Offenheit für Feedback und kontinuierliche Verbesserung der Kommunikation. - Einsatz für Inklusion und Fairness. - Kritische Analyse als Tool für Verbesserung schätzen. - Dazu anregen, Annahmen zu hinterfragen und kritisch zu denken.
8. Format der Aktivität	Gruppenaktivität
9. Materialien	Alle Mitglieder der PLG-Gruppe haben die Anleitung in Abschnitt 8 und die zusätzliche Beschreibung des Reflexionsteams gelesen und verstanden. (Anhang 1: Was ist ein Reflexionsteam).
10. Raum & Vorbereitung	Keine besonderen Anforderungen bezüglich der Räumlichkeiten.
11. Dimension von Inklusion	Wenn gewünscht, kann das Reflexionsteam auch beobachten, wie die Teilnehmenden gegenseitig aufeinander Acht geben - aber das Hauptaugenmerk sollte die Kommunikation sein und wie sie die Reflexion und Beteiligung der Teilnehmenden beeinflusst.
12. Förderung demokratischer Werte	Wenn gewünscht, kann das Reflexionsteam auch beobachten, inwiefern die Gruppe demokratische Werte und Praktiken umsetzt - aber das Hauptaugenmerk sollte die Kommunikation sein und wie sie die Reflexion und Beteiligung der Teilnehmenden beeinflusst.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Diese Aktivität kann auch in digitalen Treffen durchgeführt werden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<ul style="list-style-type: none"> - Andersen, T. (1987). The reflecting team. <i>Fam Proc</i> 26: 415 - 428. - Earl and Timperley, 2008 - Killen, K. (2012). <i>Profesjonell utvikling og faglig veiledning</i>. Oslo: Gyldendal - Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E. (2015). Genuine inquiry: Widely espoused yet rarely enacted. <i>Educational Management Administration & Leadership</i>, 43(6), 883-899. - MacPhail, A., Tannehill, D. & Ataman, R. (2021). The role of the critical friend in supporting and enhancing professional learning and development. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&needAccess=true#abstract - Ulleberg, I., & Jensen, P. (2017). Asking Questions in Supervision. <i>Supervision of Family Therapy and Systemic Practice</i>, 45-67.
15. Anhang	Ja

Anhang

Was ist ein Reflexionsteam?

Das Konzept eines Reflexionsteams entstand in den 1980er Jahren durch die Arbeit von Familientherapeut:innen, die entdeckt haben, dass die Einbindung von Familien in das Therapiegespräch die Perspektive erweitern und das Denken voranbringen kann (Andersen, 1987). Reflexionsteams werden auch in Schulen und Kindergärten eingesetzt, wo sie als Methode für berufliche Treffen dienen (Ulleberg & Jensen, 2017, p. 189). Durch die gleichbleibende Struktur können neue Ideen entwickelt werden und alle Teilnehmenden auf positive Weise miteinbezogen werden. Diese Struktur kann als Workshop oder während der Weiterbildungszeit der Angestellten als Teil der Organisationsentwicklung genutzt werden. Bei LeaFaP empfehlen wir Reflexionsteams als Aktivität, um introspektive Unterstützung für bereits bestehende PLGs zu bieten, die Schwierigkeiten damit haben, Kommunikationsnormen zu entwickeln, die Reflexion und Lernen fördern. In Gesprächen, die kritischen und herausfordernden Diskurs beinhalten, werden die Vorgehensweisen und Wahrnehmungen der Teilnehmenden sichtbar und überprüfbar (Earl and Timperley, 2008). Um die kritische Reflexion zu steigern, muss der Wille da sein, herausgefordert zu werden und andere herauszufordern.

In einer Studie über den Nutzen von critical friends für die berufliche Entwicklung von Lehrkräften argumentieren MacPhail et al. (2021), dass der Wille, herausgefordert zu werden, eine Einstellung ist, die bedeutet, dass jemand entweder bereit ist, kritisches Feedback umzusetzen oder sich selbst durch bedeutungsvolles kritisches Feedback herauszufordern (MacPhail et al., 2021). Allerdings werden viele Fragen nicht aus Neugier oder Interesse am Lernen gestellt, sondern um auf eher indirekte Art den eigenen Standpunkt auszudrücken (Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E., 2015).

Was diese Aktivität von Reflexionsteams, wie wir sie aus dem Gesundheitssystem kennen, unterscheidet, ist die Möglichkeit des Double-Loop Lernens. Das Reflexionsteam gibt wichtiges Feedback dazu, wie die Gruppe kommuniziert, was wichtig für die Entwicklung von Kommunikationsnormen ist, bei denen die gegenseitige Herausforderung die Norm ist. Gleichzeitig üben die Personen im Reflexionsteam, aktiv zuzuhören, weil sie selbst nicht zur Konversation beitragen müssen. Sie achten so mehr auf Nuancen und können diese Einblicke, wenn sie selbst als „reguläres“ Mitglied zurückkehren, nutzen, um aktive Zuhörer:innen zu werden.

LeaFap

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.