



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



### DIMENSION FRAGEND-FORSCHENDE HALTUNG UND REFLEXION

Explore, Reflect, Decide:  
Building an informed PLC culture

# LeaFaP

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

## Dimension fragend-forschende Haltung und Reflexion

<b>1. Fokus der Aktivität</b>	<b>Fragend-forschende Haltung und Reflexion als Voraussetzung für informierte Entscheidungen in einer PLG</b>
<b>2. Dauer</b>	ca. 120 Minuten
<b>3. Vorausgegangene Erfahrungen</b>	Zwischenschritt für PLGs (die PLG-Mitglieder haben den Problembereich identifiziert und ihre Gedanken und Vorgehensweisen mit der Gruppe geteilt und reflektiert)
<b>4. Ziele der Aktivität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die Gruppe beim Reflektieren ihrer bisherigen Vorgehensweisen und Herausarbeiten von Lösungs-/Verbesserungsansätzen für den Problembereich unterstützen.</li> <li>✓ Die Gruppe dabei unterstützen, mit Hilfe einer forschend-nachfragen Haltung Anliegen in Bildungskontexten zu realisieren, um den Hintergründe der/des Probleme/Problems, die entsprechenden Ziele und den Handlungsbedarf zu verstehen.</li> <li>✓ Einführung verschiedener Recherchertools und deren Einsatzmöglichkeiten, die den Untersuchungsprozess unterstützen können.</li> </ul>
<b>5. Beschreibung der Aktivität</b>	<p><b>Einleitung:</b> Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Gruppe und fasst kurz die Ergebnisse des letzten Treffens zusammen. F erklärt das Ziel des heutigen Treffens, siehe oben.</p> <p><b>Phase 1:</b> F bittet die Teilnehmenden, Tool 1 einzeln und in Stichpunkten oder kurzen Sätzen auszufüllen. Tool 1 hilft den Teilnehmenden dabei, ihr bisheriges Vorgehen, die Dokumentation dessen, das Verständnis des Problems und die Entscheidung von Zielen und Vorgehen zu beschreiben sowie eine Überprüfung der bisherigen Bemühungen und damit auch die Effektivität ihrer Handlungen. Wenn die Gruppe eher klein ist (5-8 Mitglieder), bittet F die Mitglieder, ihre Antworten der ganzen Gruppe zu zeigen und sie auf einer Tafel oder einem Slide am Computer zu notieren. Wenn die Gruppe größer ist (10+ Mitglieder), bittet F die Mitglieder, ihre Antworten aus Tool 1 mit einem anderen Mitglied zu besprechen und Ähnlichkeiten bzw. Unterschiede zwischen ihren Antworten herauszuarbeiten. In beiden Fällen unterstützt F mit Frageprompts (Anweisungen) bei der Reflexion: „Waren eure Antworten ähnlich oder eher verschieden?“ „Welche Gedanken habt ihr zu den Unterschieden? Habt ihr das Thema dadurch nochmal überdacht?“ „Ist euch ein dominantes Muster in der Entscheidungsfindung aufgefallen?“</p> <p><b>Phase 2:</b> F zeigt der Gruppe ein Beispiel für die Notwendigkeit und verschiedene Wege eine fragend-forschende und reflexive Haltung einzunehmen, um informierte Entscheidungen innerhalb der PLG zu treffen. F betont dabei, wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung zu anderen Entscheidungen führen kann, als wenn ohne diese professionelle Haltung entschieden wird. Tool 2 beinhaltet ein solches Beispiel. Die Gruppen können die Ergebnisse ihrer Entscheidungsfindung mit und ohne entsprechende Haltung vergleichen. Am Ende dieser Phase besprechen die PLG-Mitglieder ihre Reflexion aus Tool 2 mit Hilfe der folgenden Frageprompts: „Welches neue Verständnis hast du durch dieses Beispiel gewonnen und wie könnte dieses deine Entscheidungen beeinflussen?“ „Was würdest du rückblickend an deinem bisherigen Vorgehen verändern?“</p> <p><b>Phase 3:</b> F leitet in Tool 3 ein, um Raum für Reflexion und kritisches Hinterfragen bisheriger Vorgehensweisen zu der Art der Dokumentation und des Dokumentationsprozesses zu bieten. F bittet die Mitglieder, ihre Reflexion mit der Gruppe zu teilen und sich darauf zu konzentrieren, ihr bisheriges Vorgehen zu hinterfragen und zu überlegen, wie sie alternativ hätten handeln können.</p> <p><b>Phase 4:</b> F bittet die Mitglieder, zusammenzufassen, ob ihre bisherige Vorgehensweise und Einstellung bestätigt wurde oder ob sie sich im Laufe des Dokumentationsprozesses verändert haben und dies mit der Gruppe zu teilen. Leitfragen dazu sind: „Haben sich deine bisherigen Einstellungen und Vorgehensweisen für Entscheidungen hinsichtlich Auswahl, Zielen, Handlungen und Evaluation von Problembereichen bestätigt?“ „Was hat dazu geführt, dass du dich darin bestätigt gefühlt hast?“ „Bist du nach diesem Treffen überzeugt davon, dass eine fragend-forschende und reflexive Haltung ein nützliches Tool für die Entscheidungsfindung ist? Warum/Warum nicht?“</p> <p><b>Abschluss:</b> F fasst das Wissen und das Verständnis, das aus dieser Aktivität gewonnen wurde (wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung zu fundiertem Verständnis des Problems führen kann und folglich die Entscheidung von Zielen, Inhalten und die Evaluation des Aktionsplans beeinflusst). Die PLG-Mitglieder einigen sich auf eine Zeit und einen für das nächste Treffen, der allen passt.</p>

6. PLG-Dimensionen	✓ Fragend-forschende Haltung und Reflexion (Inquiry and reflection)
7. Lernergebnisse für die Teilnehmenden	<p><b>Wissen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Theoretisches Rahmenwissen zu Lernen und einer grundsätzlich fragend-forschenden und reflexiven Haltung</li> <li>o Arten von aussagekräftigen Daten (Fragebögen mit offenen Fragen, Peerbeobachtung, etc.)</li> </ul> <p><b>Fähigkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Fragend-forschende und reflexive Haltung als notwendiges Prozesselement für die berufliche Weiterbildung vorstellen.</li> <li>o Beispiel dafür, wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung das Vorgehen fundierter machen kann, geben.</li> <li>o Einsatz für evidenz-basiertes Vorgehen.</li> </ul>
8. Aktivitätsformat	Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Aktivitäten in der ganzen Gruppe
9. Materialien und Tools	<p><b>Tool 1.</b> Den bisherigen Prozess der Entscheidungsfindung erkunden</p> <p><b>Tool 2.</b> Die Notwendigkeit und Rolle einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung bei fundierten Entscheidungen: Ein Beispiel</p> <p><b>Tool 3.</b> Reflexionstool für bisherige Vorgehensweisen</p> <p><i>*Die Formulierung von Fragen in Tool 1 und 3 weicht bei der Rektor:innengruppe, der Gruppe von Fortbildner:innen für Lehrkräfte und externen Fachkräfte ab.</i></p>
10. Raum & Vorbereitung	<p>Der Raum wird in <math>\Pi</math> Form ausgerichtet, sodass sowohl die Arbeit im ganzen Team als auch Gruppenarbeit ermöglicht werden.</p> <p>Tool 1, 2 und 3 werden für alle Teilnehmenden kopiert. Auf einer Tafel oder durch einen Computer, der mit einem Projektor verbunden ist, werden die Antworten der Gruppe gezeigt. Tool 2 kann auch als PowerPoint präsentiert werden, wobei nur die Fragen hineinkopiert werden, die von den Teilnehmenden beantwortet werden können.</p>
11. Dimension von Inklusion	<p>Diversität innerhalb der PLG: F stellt sicher, dass die Vielfalt an Glaubenssätzen und Vorgehensweisen in der Gruppe von allen Teilnehmenden akzeptiert und respektiert werden. F hilft den Teilnehmenden außerdem dabei, ihre Perspektiven in Zweier-/Kleingruppen und in der ganzen Gruppe zu teilen und so Raum für Dialog zu schaffen. F unterstützt dabei, den gemeinsamen Nenner zusammenzufassen, der durch Reflexion und Diskussion entstanden ist, und regt zu mehr Erkundung dessen innerhalb der Gruppe an.</p>
12. Förderung demokratischer Werte	<p>Die Teilnehmenden nehmen eine aktive Rolle ein und prägen das Verständnis. Alle Teilnehmenden bekommen Zeit, ihre Bedenken und Vorschläge zum Erreichen des Ziels der Aktivität zu teilen. F achtet darauf, Kritik von Meinungen zu vermeiden und stattdessen offene und klärende Fragen zu nutzen, um den Dialog anzuregen.</p>
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>Die Tools können in online Treffen in einem gemeinsamen Dokument geteilt werden. Für Gruppenarbeit können Breakout Rooms genutzt werden.</p>
14. Referenzen und empfohlene Quellen	Eigene Erstellung der Projektdokumente (Berichte, Ergebnisse, Leitung) und Tools ohne externe Quellen.
15. Anhang folgend	Ja

ANHANG

Tools, die in dieser Aktivität benutzt werden

Da die Tools von zwei verschiedenen Gruppen genutzt werden können (Rektor:innen und Lehrerfortbildner:innen), wurden die Fragen in Tool 1 und 2 leicht verändert, um besser zu den Rollen der Gruppenmitglieder zu passen.

## TOOLS FÜR REKTOR:INNEN

### Tool 1. Den bisherigen Prozess der Entscheidungsfindung erkunden

Beantworte die folgenden Fragen bitte basierend auf der Art, wie du in deiner Schule bislang an Problemlösungen/ der Verbesserung von Situationen gearbeitet hast.

Problembereich: .....

Warum hast du diesen Problembereich gewählt?	
Welche Informationen hattest du, um herauszufinden, wo Verbesserungsbedarf/Veränderung nötig war? (Wie hast du dich für ein Handlungsziel entschieden?)	
Von wem hattest du deine Informationen?	
Auf welchem Weg hast du die Informationen bekommen?	
Auf welcher Grundlage/wie hast du dich für eine Vorgehensweise, das Problem zu lösen/zu verbessern, entschieden?	
Wie hast du die Ergebnisse des Aktionsplans für dich festgehalten?	
Hast du spezifische Informationen gesammelt, um die Ergebnisse des Aktionsplans überprüfen zu können?	
Hast du spezifische Informationen gesammelt, um die Ergebnisse des Aktionsplans zu überprüfen oder hat jemand anderes diese Informationen zur Verfügung gestellt?	
Welche Art von Informationen waren das und wie konntest du sie in Erfahrung bringen?	

## Tool 2. Die Notwendigkeit und Rolle einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung zu fundierten Entscheidungen: Ein Beispiel

Dieses Tool beschreibt zwei verschiedene Arten, wie mit demselben Problem - „Beziehung zwischen Lehrkräften und Schüler:innen“- an einer Schule (Fall 1 und 2) umgegangen werden kann. Bitte vergleicht die zwei verschiedenen Handlungswege und beantwortet die Fragen. Berücksichtigt dabei die Ergebnisse mit Hilfe einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung im zweiten Fall.

### Fall 1 - Entscheidungsfindung ohne fragend-forschende und reflexive Haltung

#### 1. WAS IST DAS PROBLEM?

Lehrer:innen haben beobachtet, dass die Schüler:innen oft Schwierigkeiten haben, im Unterricht aufmerksam zu sein, und oft laut sind oder Fehlverhalten zeigen, was dazu führt, dass die Lehrkräfte deshalb häufig ermahnen und sich dadurch beim Unterrichten nicht gut fühlen. Das führt zu Konflikten mit den Schüler:innen und sorgt für ein negatives Klassenklima und schlechte Beziehungen zwischen Lehrkräften und Schüler:innen.

#### 2. WAS SIND DIE ZIELE?

- Die Regeln, die im Klassenzimmer von allen eingehalten werden müssen, um Ermahnungen und Konflikte mit den Schüler:innen zu vermeiden, klar zu definieren.
- Strengere Maßnahmen und Konsequenzen zu verhängen, wenn Schüler:innen über einen längeren Zeitraum Fehlverhalten zeigen.
- Die Eltern über das Problem informieren und sie um ihre Mithilfe bitten.

#### 3. WAS IST DER AKTIONSPLAN?

- ✓ Lehrkräfte bereiten ein Regelblatt vor, das die Kinder unterschreiben, um zu signalisieren, dass sie sich der Regeln bewusst sind und bereit sind, diese zu befolgen. Dieses Blatt wird im Klassenzimmer als Erinnerung für die Schüler:innen aufgehängt.
- ✓ Die Lehrkräfte setzen die Kinder auch über mögliche Maßnahmen/Konsequenzen, die nach der zweiten Ermahnung eintreten, in Kenntnis.
- ✓ Die Lehrkräfte bereiten einen Brief vor, um die Eltern über das Problem und die eingeleiteten Maßnahmen zu informieren und bitten um ihre Unterstützung, indem sie mit ihrem Kind über sein Verhalten im Unterricht sprechen.

#### 4. WIE WIRD DER AKTIONSPLAN ÜBERPRÜFT?

- ✓ Das Kollegium tauscht sich darüber aus, ob sich die Aufmerksamkeit und das Verhalten eines Kindes verbessert haben, basierend auf ihrem Unterricht mit dem:der Schüler:in.

### FALL 2 - ENTSCHEIDUNGEN AUF BASIS VON NACHFORSCHUNG IM BILDUNGSKONTEXT TREFFEN

#### 1. WAS IST DAS PROBLEM?

Lehrer:innen haben beobachtet, dass die Schüler:innen oft Schwierigkeiten haben, im Unterricht aufmerksam zu sein, und oft laut sind oder Fehlverhalten zeigen, was dazu führt, dass die Lehrkräfte deshalb häufig ermahnen und sich dadurch beim Unterrichten nicht gut fühlen. Die Lehrer:innen beschließen, sich mit dem Thema ausgiebiger zu beschäftigen. Die Lehrkräfte entscheiden:

- A) den Schüler:innen zu erklären, wie wichtig ihre Meinungen und Vorschläge dafür sind, einen gemeinsamen Plan zur Lösung der Situation aufzustellen. Deshalb geben sie ihren Schüler:innen die Möglichkeit, anonymisiertes Feedback dazu zu geben, was sie im Unterricht oder generell in der Schule gerne machen oder weniger mögen, was sie gerne verändern würden, wie sie sich dabei fühlen, wenn der Unterricht unterbrochen wird und es laut ist und wie sie damit umgehen würden (Fragenbogen mit offenen Fragen), entweder handgeschrieben oder digital.
- B) sich gegenseitig dabei zu unterstützen und die Situation zu verstehen, indem sie den Unterricht der anderen besuchen und beobachten, wann und warum Kinder unaufmerksam oder laut sind (Peerbeobachtung). Die Lehrkräfte treffen sich nach der Peerbeobachtung und tauschen Informationen und ihre Reflexionen aus.

Ergebnisse:

Erste Ergebnisse der Überprüfung deuten darauf hin, dass A) die Schüler:innen das Gefühl haben, dass es den Lehrkräften nur darum geht, den Inhalt der Lehrwerke zu vermitteln, anstatt die Emotionen der Schüler:innen zu berücksichtigen und auf Lernschwierigkeiten unterstützend einzugehen. Einige Kinder haben das Gefühl, es ist ihnen durch das Tempo und den Schwierigkeitsgrad nicht möglich, dem Unterricht zu folgen. Sie berichten, dass sie Kritik von ihren Lehrkräften bekommen haben, wenn sie sie darum gebeten haben, die Inhalte noch einmal zu erklären.

Ergebnisse der Überprüfung B) zeigen, dass die Lehrkräfte dazu neigen, den Kindern nicht genügend Zeit zum Beantworten von Fragen zu geben, wodurch Kinder die Motivation verlieren, weil die schnelleren Kinder immer zuerst aufgerufen werden. Die Lehrkräfte geben nur bei korrekten Antworten positives Feedback. Nach den ersten zehn Minuten stellen sie nicht mehr die Teilhabe von allen Kindern sicher. Gruppenarbeit wird sehr selten als Weg für die Teilhabe aller Kinder gewählt.

#### 1. WELCHE NEUEN INFORMATIONEN GIBT ES?

Basierend auf den Ergebnissen der Nachforschung: Welche Dimensionen/ Informationen haben die Lehrkräfte beim ersten Beispiel nicht berücksichtigt und dadurch ihre Beziehung zu den Schüler:innen beeinflusst?

#### 2. WIE VERÄNDERN SICH DIE ZIELE AUF BASIS DIESER INFORMATIONEN?

Welche Ziele würdet ihr auf Basis dieser Ergebnisse festlegen?

Wie unterscheiden diese sich von Fall 1 und warum?

#### 3. WIE SIEHT DER AKTIONSPLAN AUS?

Wie unterscheidet sich der Aktionsplan von dem von Fall 1?

#### 4. WIE WIRD DER AKTIONSPLAN BEWERTET?

Die Lehrkräfte entscheiden sich dazu, die Kinder wiederholt den offenen Fragebogen ausfüllen zu lassen und Peerbeobachtungen durchzuführen, um die Ergebnisse mit den ursprünglichen Ergebnissen zu vergleichen. Die Lehrkräfte teilen die Ergebnisse außerdem mit ihren Schüler:innen und bitten diese, ihr Verständnis nochmal zu bestätigen und/oder weitere Verbesserungsvorschläge für ihre Schulerfahrung zu machen.

**Tool 3. Reflexionstool für bisherige Vorgehensweisen**

Basierend auf der Art und Weise, wie die Fragen in Tool 1 beantwortet und in Tool 2 bearbeitet wurden: Wie viel Vertrauen hast du in deine bisherigen Vorgehensweisen, wenn es um Entscheidungen geht? Welche Gründe sprechen dafür? Denkst du, du hättest etwas anders machen können?

Wie viel Vertrauen hast du in deine bisherige Vorgehensweise, Entscheidungen zu treffen, und warum?	BISHERIGE VORGEHENSWEISEN BEZOGEN AUF:	Ich hätte etwas anders machen können/sollen ....
	Deine Entscheidung, am Problembereich zu arbeiten	
	Die Ziele, die du dir gesetzt hast, um die Situation zu verändern bzw. zu verbessern	
	Die Angemessenheit deines Aktionsplans für die Veränderung/Verbesserung dieser Situation	
	Wie du die Ergebnisse deines Aktionsplans bewertest	

# TOOLS FÜR LEHRKRÄFTE-FORTBILDNER:INNEN UND EXTERNE FACHKRÄFTE

## Tool 1. Vorgehensweisen zur Entscheidungsfindung in Schulen entdecken

Liste auf Grundlage der bisherigen Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Schulen, mit denen du zusammenarbeitest, die vorherrschenden Praktiken der Schulen in der zweiten Spalte der folgenden Tabelle auf. In der dritten Spalte kannst du deine Bedenken der Herangehensweisen oder Empfehlungen für Alternativenotieren.

	GÄNGIGE PRAKTIKEN	REFLEXION ODER VORSCHLAG FÜR ALTERNATIVE STRATEGIEN
1. Wie werden Problembereiche in der Schule identifiziert? Was passiert danach?		
2. Gibt es spezifische Ziele, die Situation zu verändern oder zu verbessern? Wenn ja, wie und von wem werden die Ziele definiert?		
3. Auf welcher Basis/in welcher Hinsicht hilft der Aktionsplan dabei, die Situation zu lösen/zu verbessern? Wie und von wem wird entschieden, welche Schritte eingeleitet werden?		
4. Werden die Ergebnisse des Aktionsplans bewertet? Wenn ja, von wem und wie?		

## Tool 2. Die Notwendigkeit und Rolle von Nachforschung bei fundierten Entscheidungen: Ein Beispiel

Dieses Tool beschreibt zwei verschiedene Arten, mit demselben Problem - „Beziehung zwischen Lehrkräften und Schüler:innen“ - an einer Schule (Fall 1 und 2) umzugehen. Bitte vergleicht die zwei verschiedenen Handlungswege und beantwortet die Fragen. Berücksichtigt dabei die Ergebnisse der Nachforschung im zweiten Fall.

### Fall 1 - Entscheidungsfindung ohne Nachforschung

#### 1. WAS IST DAS PROBLEM?

Lehrer:innen haben beobachtet, dass die Schüler:innen oft Schwierigkeiten haben, im Unterricht aufmerksam zu sein, und oft laut sind oder Fehlverhalten zeigen, was dazu führt, dass die Lehrkräfte deshalb häufig ermahnen und sich dadurch beim Unterrichten nicht gut fühlen. Das führt zu Konflikten mit den Schüler:innen und sorgt für ein negatives Klassenklima und schlechte Beziehungen zwischen Lehrkräften und Schüler:innen.

#### 2. WAS SIND DIE ZIELE?

- Die Regeln, die im Klassenzimmer von allen eingehalten werden müssen, um Ermahnungen und Konflikte mit den Schüler:innen zu vermeiden, klar zu definieren.
- Strengere Maßnahmen und Konsequenzen zu verhängen, wenn Schüler:innen über einen längeren Zeitraum Fehlverhalten zeigen.
- Die Eltern über das Problem informieren und sie um ihre Mithilfe bitten.

#### 3. WAS IST DER AKTIONSPLAN?

- ✓ Lehrkräfte bereiten ein Regelblatt vor, das die Kinder unterschreiben um zu signalisieren, dass sie sich der Regeln bewusst sind und bereit sind, diese zu befolgen. Dieses Blatt wird im Klassenzimmer als Erinnerung für die Schüler:innen aufgehängt.
- ✓ Die Lehrkräfte setzen die Kinder auch über möglich Maßnahmen/Konsequenzen, die nach der zweiten Ermahnung eintreten, in Kenntnis.
- ✓ Die Lehrkräfte bereiten einen Brief vor, um die Eltern über das Problem und die eingeleiteten Maßnahmen zu informieren und bitten um ihre Unterstützung, indem sie mit ihrem Kind über sein Verhalten im Unterricht sprechen.

#### 4. WIE WIRD DER AKTIONSPLAN ÜBERPRÜFT?

- ✓ Das Kollegium tauscht sich darüber aus, ob sich die Aufmerksamkeit und das Verhalten eines Kindes verbessert haben, basierend auf ihrem Unterricht mit dem:der Schüler:in.

### FALL 2 - ENTSCHEIDUNGEN AUF BASIS VON NACHFORSCHUNG IM BILDUNGSKONTEXT TREFFEN

#### 1. WAS IST DAS PROBLEM?

Lehrer:innen haben beobachtet, dass die Schüler:innen oft Schwierigkeiten haben, im Unterricht aufmerksam zu sein, und oft laut sind oder Fehlverhalten zeigen, was dazu führt, dass die Lehrkräfte deshalb häufig ermahnen und sich dadurch beim Unterrichten nicht gut fühlen. Die Lehrer:innen beschließen, sich mit dem Thema ausgiebiger zu beschäftigen. Die Lehrkräfte entscheiden:

- A) den Schüler:innen zu erklären, wie wichtig ihre Meinungen und Vorschläge dafür sind, einen gemeinsamen Plan zur Lösung der Situation aufzustellen. Deshalb geben sie ihren Schüler:innen die Möglichkeit, anonymisiertes Feedback dazu zu geben, was sie im Unterricht oder generell in der Schule gerne machen oder weniger mögen, was sie gerne verändern würden, wie sie sich dabei fühlen, wenn der Unterricht unterbrochen wird und es laut ist und wie sie damit umgehen würden (Fragenbogen mit offenen Fragen), entweder handgeschrieben oder digital.
- B) Sich gegenseitig dabei zu unterstützen und die Situation zu verstehen, indem sie den Unterricht der anderen besuchen und beobachten, wann und warum Kinder unaufmerksam oder laut sind (Peerbeobachtung). Die Lehrkräfte treffen sich nach der Peerbeobachtung und tauschen Informationen und ihre Reflexionen aus.

Ergebnisse:

Erste Ergebnisse der Untersuchung deuten darauf hin, dass A) die Schüler:innen das Gefühl haben, dass es den Lehrkräften nur darum geht, den Inhalt der Lehrwerke zu vermitteln, anstatt die Emotionen der Schüler:innen zu berücksichtigen und auf Lernschwierigkeiten unterstützend einzugehen. Einige Kinder haben das Gefühl, es ist ihnen durch das Tempo und den Schwierigkeitsgrad nicht möglich, dem Unterricht zu folgen. Sie berichten, dass sie Kritik von ihren Lehrkräften bekommen haben, wenn sie sie darum gebeten haben, die Inhalte noch einmal zu erklären.

Ergebnisse von Untersuchung B) zeigen, dass die Lehrkräfte dazu neigen, den Kindern nicht genügend Zeit zum Beantworten von Fragen zu geben, wodurch Kinder die Motivation verlieren, weil die schnelleren Kinder immer zuerst aufgerufen werden. Die Lehrkräfte geben nur bei korrekten Antworten positives Feedback. Nach den ersten zehn Minuten stellen sie nicht mehr die Teilhabe von allen Kindern sicher. Gruppenarbeit wird sehr selten als Weg für die Teilhabe aller Kinder gewählt.

#### **1. WELCHE NEUEN INFORMATIONEN GIBT ES?**

Basierend auf den Ergebnissen mit einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung: Welche Dimensionen/Informationen haben die Lehrkräfte beim ersten Beispiel nicht berücksichtigt und dadurch ihre Beziehung zu den Schüler:innen beeinflusst?

#### **2. WIE VERÄNDERN SICH DIE ZIELE AUF BASIS DIESER INFORMATION?**

Welche Ziele würdet ihr auf Basis dieser Ergebnisse festlegen?  
Wie unterscheiden diese sich von Fall 1 und warum?

#### **3. WIE SIEHT DER AKTIONSPLAN AUS?**

Wie unterscheidet sich der Aktionsplan von dem von Fall 1?

#### **4. WIE WIRD DER AKTIONSPLAN BEWERTET?**

Die Lehrkräfte entscheiden sich dazu, die Kinder wiederholt den offenen Fragebogen ausfüllen zu lassen und Peerbeobachtungen durchzuführen, um die Ergebnisse mit den ursprünglichen Ergebnissen zu vergleichen. Die Lehrkräfte teilen die Ergebnisse außerdem mit ihren Schüler:innen und bitten diese, ihr Verständnis nochmal zu bestätigen und /oder weitere Verbesserungsvorschläge für ihre Schulerfahrung zu machen.

**Tool 3. Reflexionstool für bewährte Vorgehensweisen**

Basierend auf deinen Antworten in Tool 1, wie viel Vertrauen hast du in die bisherigen Praktiken, wenn es um Entscheidungen und deren Aushandlung an den Schulen geht, mit denen du zusammenarbeitest, bzw. wie siehst du deine eigenen Praktiken? Welche Gründe befürworten deine Meinung/Einstellung und welche nicht? Denkst du, die Schule, mit der du zusammenarbeitest und/oder du selbst, sollten etwas an ihrem Prozess der Entscheidungsfindung verändern?

Wie viel Vertrauen hast du in die bisherigen Prozesse der Entscheidungsfindung an Schulen und warum?	VORGEHENSWEISEN	Was muss/müsste an den bereits bestehenden Praktiken verändert werden?	Was musst du, wenn du an die Zusammenarbeit mit Schulen denkst, verändern um Praktiken zu verändern? Welche Unterstützung wäre (von deiner Seite aus) möglich und notwendig?
	1. Auswahl von Problembereichen an Schulen		
	2. Ziele setzen und herausarbeiten, was sich an den Schulen verändern soll		
	3. Angemessenheit des Aktionsplans der Schule, um die Situation zu verbessern		
	4. Wie werden die Ergebnisse des Aktionsplans bewertet?		



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

# 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.