



Leitung und Moderation Professioneller Lerngemeinschaften (PLGs)

Aktivitäten zur Unterstützung ihrer Einrichtung und Entwicklung



LeaFaP

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

Sofia Avgitidou, Rosa Arcos, Elvira Barrios, José Luis Carmona, Alberto Corpas, María del Mar Gallego, Anne Berit Emstad, Eva Frick, Moschoula Georgalli, Katja Kansteiner, Bård Knutsen, Loucas Louca, Karl Peböck, Katharine Rümmele, Carmen Sanchidrián, Thomas Schroffenegger, Peter Theurl, Mónica Torres-Sánchez, Sabine Welther

2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Beziehungsgestaltung: Das Fundament legen: Vertrauen und Zusammenarbeit in unserer PLG aufbauen	7
Beziehungsgestaltung: In meinen Schuhen gehen: Emotionen erfassen, um Empathie zu fördern.....	15
Beziehungsgestaltung: Offenheit beginnt bei einem selbst - und wächst mit vielen.....	25
Beziehungsgestaltung: Meta in Bewegung: Vom Reden zum Nachdenken über das Reden.....	31
Kommunikation: Die Macht der Fragen: Missverständnisse bewältigen und Erkenntnisse gewinnen.....	35
Zusammenarbeit: Wissenskarte: Unsere Stärken sichtbar machen.....	43
Lernen und Wissensaufbau: Reflektieren, wählen, weiterentwickeln: Maßnahmen durch Forschung bewerten	49
Forschung und Reflexion: Aufdecken, was zählt: Bedürfnisse und Herausforderungen erforschen.....	54
Forschung und Reflexion: Über die Frage hinaus: Überprüfung der Wirksamkeit von klärenden und vertiefenden Fragen.....	60
Forschung und Reflexion: Erforschen. Reflektieren. Entscheiden: Eine fundierte PLG-Kultur aufbauen	71
Forschung und Reflexion: Von Handlungen zu Erkenntnissen: Ereignisse im Klassenzimmer analysieren	82
Organisation: Damit es funktioniert: Das Was, Warum und Wie einer effektiven Zusammenarbeit organisieren	93
Organisation: Sich organisieren: Wie weit sind wir gekommen?	104
Digitalisierung: Menschliche Verbindung in digitalen Räumen: Online-PLGs aktiv gestalten.....	110
Digitalisierung: Gemeinsam smarter arbeiten: Digitale Strategien für den Teamerfolg	115
Digitalisierung: Nutzung einer virtuellen Umgebung zur Entlastung und Strukturierung einer PLG	122

Leitung und Moderation Professioneller Lerngemeinschaften (PLGs) Aktivitäten zur Unterstützung ihrer Einrichtung und Entwicklung

Vorwort

Im Rahmen unseres Erasmus+-Projekts **LEAFAP** haben wir eine umfangreiche Sammlung praxisnaher und ansprechender Aktivitäten entwickelt, die alle Beteiligten beim Aufbau und bei der Förderung Professioneller Lerngemeinschaften (PLG) unterstützen.

Diese Aktivitäten sollen einen bedeutungsvollen professionellen Dialog anregen, kollaboratives Lernen fördern und eine forschungsbasierte sowie reflektierende berufliche Weiterentwicklung begleiten. Unabhängig davon, ob Sie gerade erst mit dem Aufbau einer PLG beginnen oder eine bestehende Gemeinschaft stärken möchten - diese Materialien begleiten Sie auf Ihrem Weg.

Die Aktivitäten wurden von den Projektpartner: innen gemeinsam mit Schulleitungen, Lehrkräften, Lehramtsstudierenden, Schulberatungen, Fortbildner: innen sowie Hochschuldozierenden sorgfältig entwickelt und erprobt. Auf Grundlage ihrer wertvollen Erfahrungen und Rückmeldungen wurden die Materialien überarbeitet und finalisiert, sodass Sie diese sicher an Ihren eigenen professionellen Lernkontext anpassen und einsetzen können.

Um die Orientierung zu erleichtern, sind die Aktivitäten entlang von sieben zentralen Dimensionen organisiert, die für die erfolgreiche Moderation Professioneller Lerngemeinschaften wesentlich sind: [Beziehungsgestaltung](#), [Kommunikation](#), [Zusammenarbeit](#), [Lernen und Wissensaufbau](#), [Forschung und Reflexion](#), [Organisation und digitale PLG-Arbeit](#).

Jede Aktivität beschreibt die Ziele, die erwarteten Lernergebnisse, die einzelnen Arbeitsschritte sowie unterstützende Materialien, die sowohl bei der Gründung als auch bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung einer PLG eingesetzt werden können. Darüber hinaus enthält der Anhang der jeweiligen Aktivität weitere praktische Werkzeuge für Forschung, Reflexion und Gestaltung.

Alle Ressourcen stehen kostenlos für nicht-kommerzielle Zwecke zur Verfügung und können sowohl für Präsenz- als auch für Online-PLGs angepasst werden. Wir laden Lehrkräfte, Schulleitungen, Fortbildner:innen, Schulberatungen sowie Bildungsfachleute in ganz Europa herzlich dazu ein, diese Materialien zu erkunden und in ihre eigenen kollaborativen Lernpraktiken zu integrieren.

Wir hoffen, dass diese Ressourcen inspirierende Gespräche fördern, professionelle Verbindungen stärken und eine reflektierte sowie forschungsorientierte Schulentwicklung unterstützen.

Im Folgenden finden Sie eine Liste aller Aktivitäten, geordnet nach den sieben Dimensionen.

Beziehungsgestaltung

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Das Fundament legen: Vertrauen und Zusammenarbeit in unserer PLG aufbauen	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
In meinen Schuhen gehen: Emotionen erfassen, um Empathie zu fördern	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli
Offenheit beginnt bei einem selbst - und wächst mit vielen	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Rosa Arcos, Alberto Corpas
Meta in Bewegung: Vom Reden zum Nachdenken über das Reden	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

Kommunikation

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Die Macht der Fragen: Missverständnisse bewältigen und Erkenntnisse gewinnen	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Mónica Torres-Sánchez, & Carmen Sanchidrián

Zusammenarbeit

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Wissenskarte: Unsere Stärken sichtbar machen	University of Education Vorarlberg, Austria	Katharine Rümmele, Peter Theurl, Eva Frick, Karl Peböck, Thomas Schroffenegger

Lernen und Wissensaufbau

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Reflektieren, wählen, weiterentwickeln: Maßnahmen durch Forschung bewerten	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

Forschung und Reflexion

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen

Aufdecken, was zählt: Bedürfnisse und Herausforderungen erforschen	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
Über die Frage hinaus: Überprüfung der Wirksamkeit von klärenden und vertiefenden Fragen	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Carmen Sanchidrián, & Mónica Torres-Sánchez
Erforschen. Reflektieren. Entscheiden: Eine fundierte PLG-Kultur aufbauen	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
Von Handlungen zu Erkenntnissen: Ereignisse im Klassenzimmer analysieren	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli

Organisation

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Damit es funktioniert: Das Was, Warum und Wie einer effektiven Zusammenarbeit organisieren	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther
Sich organisieren: Wie weit sind wir gekommen?	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther

Digitalisierung

Titel der Aktivität	Verantwortlicher Partner	Autor:innen
Menschliche Verbindung in digitalen Räumen: Online-PLGs aktiv gestalten	University of Education Vorarlberg, Austria	Thomas Schroffenegger, Karl Peboeck, Peter Theurl, Katharine Rümmele, Eva Frick
Gemeinsam smarter arbeiten: Digitale Strategien für den Teamerfolg	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
Nutzung einer virtuellen Umgebung zur Entlastung und Strukturierung einer PLG	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Alberto Corpas, Rosa Arcos



Die Ressourcen, Berichte und Bildungsmaterialien wurden im Rahmen des Programms Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice“ (LEAFAP) erstellt, das von der Europäischen Union finanziert wird. Sämtliche Materialien sind unter der [Creative Commons Attribution - Non Commercial - Share Alike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Der gesamte Band kann wie folgt zitiert werden: Avgitidou, S., Arcos, R., Barrios, E., Carmona, J. L., Corpas, A., del Mar Gallego, M., Emstad, A. B., Frick, E., Georgalli, M., Kansteiner, K., Knutsen, B., Louca, L., Peböck, K., Rümmele, K., Sanchidrián, C., Schroffenegger, T., Theurl, P., Torres-Sánchez, M., & Welther, S. (2025). Leitung und Moderation Professioneller Lerngemeinschaften (PLG). Aktivitäten zur Unterstützung ihrer Einrichtung und Entwicklung. Erasmus + Leitung und Förderung Professioneller Lerngemeinschaften an Schulen hin zu einer forschenden und reflektierenden Praxis <https://www.leafap.eu>

Jede einzelne Aktivität kann unter Verwendung der Namen der Autorinnen und Autoren sowie der Titel der Aktivitäten zitiert werden. Ergänzen Sie anschließend bitte:... (2025). Leitung und Moderation Professioneller Lerngemeinschaften (PLG). Aktivitäten zur Unterstützung ihrer Einrichtung und Entwicklung. Erasmus+ Leitung und Förderung Professioneller Lerngemeinschaften an Schulen hin zu einer forschenden und reflektierenden Praxis <https://www.leafap.eu>



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



Beziehungsgestaltung

Das Fundament legen: Vertrauen und Zusammenarbeit in unserer PLG aufbauen

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	Verbindungen aufbauen; Aktivität zur Stärkung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Zusammenarbeit der Mitglieder einer PLG
2. Dauer	120 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Teilnehmende, die gerade erst mit der PLG-Arbeit beginnen
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Förderung von zwischenmenschlichen Kompetenzen am Arbeitsplatz unter Betonung ihrer Bedeutung für eine Führungsposition, das Management von Beziehungen, effektiver Kommunikation und dem Aufrechterhalten gesunder Beziehungen mit PLG-Mitgliedern, um kooperativ zusammenzuarbeiten und Konflikte durch einen kritisch-reflektierenden Ansatz zu lösen. ✓ Ermutigen von individueller Reflexion als vorbereitende Ressource, um Dialoge und Kooperationen in der PLG zu stärken. ✓ Stärken und verbesserungsbedürftige Bereiche innerhalb der PLG durch effektive Kommunikation, klare Beschreibung von Ideen und Gefühlen und aktivem Zuhören in der Gruppe und bei persönlichen Interaktionen identifizieren. ✓ Empathie innerhalb des Teams durch Stärkung des Verständnisses und Anerkennung der Emotionen und Perspektiven anderer fördern. ✓ Konfliktmanagement verbessern, Moderator:innen in Streitschlichtung trainieren, Spannungen vermeiden und für alle zufriedenstellende Lösungen finden. ✓ Zu Kooperation und Teamarbeit ermutigen, respektvolle Zusammenarbeit und das Schätzen der Beiträge und Ideen aller Mitglieder fördern. ✓ Entwicklung zwischenmenschlicher Flexibilität, Empathie in verschiedenen Situationen, Beziehungsarten und emotionalen Bedürfnissen im Bildungskontext auf respektvolle Art und Weise fördern.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Die hier beschriebene Aktivität besteht aus drei Teilen, die unterschiedliche lang sind. Es wird empfohlen, diese in der vorgegebenen Reihenfolge auszuführen, was insgesamt 140 Minuten dauert. Zusammen integrieren diese eine fragend-forschende Haltung und kritische Reflexion in einer professionellen Lerngemeinschaft (PLG), um Beziehungen und Lehre zu verbessern. Am Ende der drei Aktivitäten steht eine Phase zur Implementierung und anhaltenden Evaluation aus.</p> <p>Aktivität 1: Mit Hilfe einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung und Analyse den Kontext erkunden (Geschätzte Dauer: 30 - 35 Minuten)</p> <p>Ziel ist es, effektive Kommunikationsfähigkeiten und Empathie durch die Reflexion der eigenen Erfahrungen der Mitglieder zu entwickeln. Moderator:innen, die in kleine Gruppen eingeteilt werden, diskutieren ihre Erfahrungen mit Kommunikation (im Bildungskontext) aus der Vergangenheit. Durch die fragend-forschende und reflexive Fragen werden die Elemente effektiver Kommunikation und die Hindernisse, die den Teilnehmenden begegnet sind, sichtbar (15-20 Minuten). Danach teilen und reflektieren sie diese im Plenum für 15 Minuten (TOOL 1).</p> <p>Es ist wichtig, eine angenehme und entspannte Umgebung zu schaffen, die das Stellen von Rückfragen, aktives Zuhören und klare, empathische Kommunikation und damit Verständnis für andere Perspektiven fördert.</p> <p>Aktivität 2: Kritische Reflektion bei Konfliktmanagement (Geschätzte Dauer: 35 Minuten)</p> <p>Diese Aktivität stärkt die Fähigkeit zum Konfliktmanagement durch kritische Reflexion von Situationen aus der Vergangenheit und fördert die Entwicklung konstruktiver Konfliktlösungen.</p> <p>Eine frei ausgedachte Konfliktsituation wird dem Team präsentiert (5 Minuten). Die Teilnehmenden reflektieren 10 Minuten lang individuell, wie sie in der Situation handeln würden. Danach besprechen sie verschiedene konstruktive Handlungsstrategien (20 Minuten). Sie verwenden Reflexionsfragen, um Verhaltensmuster herauszuarbeiten und sich effektivere Alternativen zu überlegen. (TOOL 2).</p>

	<p>Aktivität 3: Gemeinsame Erarbeitung neuen Wissens (Geschätzte Dauer: 30 Minuten)</p> <p>Diese Aktivität findet gemeinsam statt und soll die Kooperation fördern. Das Ziel ist es, als Team gut zusammenzuarbeiten, die Lösungen zur Verbesserung von beruflichen Beziehungen anzupassen und die gemeinsame Gestaltung neuer Übungen.</p> <p>Die Moderator:innen gestalten in Teams (ca. 15 Minuten) eine Aktivität zur Verbesserung des Beziehungsklimas im Bildungskontext und integrieren die in den vorigen Phasen entwickelten Fähigkeiten (Kommunikation, Empathie, Konfliktmanagement). Als Abschluss präsentiert jedes Team seinen Vorschlag der Gruppe und passt diesen je nach Feedback an (15 Minuten).</p> <p>Phase der Implementierung und anhaltenden Evaluation (Geschätzte Dauer: 25 Minuten)</p> <p>In der letzten Phase wird die Handlungsreflexion gestärkt, um Beziehungen kontinuierlich zu verbessern. Die Moderator:innen können gemeinsam Pläne in ihrem Team machen, die später in einem Reflexionstreffen analysiert werden.</p> <p>Als abschließende Aktivität wird ein Poster gestaltet, auf dem jedes Mitglied Fragen zur Zusammenfassung des Prozesses beantwortet und Alternativen notiert. Der Ablauf ist wie folgt: Alle Teilnehmenden bekommen 5 Minuten zum Nachdenken und um ihre Antworten auf Haftnotizen zu notieren, dann kleben alle ihre Zettel auf die dafür vorgesehenen Stellen auf dem Poster (ca. 5 Minuten). Zum Schluss werden die Antworten besprochen und gemeinsam reflektiert, dabei liegt der Fokus auf der Identifikation von Bereichen, die noch verbesserungsbedürftig sind. (ca. 15 Minuten, TOOL 3)</p> <p>Zusammenfassung</p> <p>In den verschiedenen Phasen integriert diese Aktivität eine fragend-forschende und kritische Reflektion, um zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern und gemeinsame Ansätze zur Verbesserung beruflicher Praxis durch die Entwicklung von zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu fördern.</p>
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zwischenmenschliche Kompetenz. ✓ Gemeinsames Lernen und Wissen. ✓ Fragend-forschende und reflexive Haltung. ✓ Kollaborative Dimension. <p>Zusammenfassend ist es grundlegend, an Strategien zur Vertrauensbildung und Empathie innerhalb einer Gruppe zu arbeiten, um positive zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern. Zwischenmenschliche Fähigkeiten, wie Empathie und Respekt, sollten sowohl verbal als auch nonverbal ausgedrückt werden und es sollte angemessen auf die emotionalen Signale der Gruppenmitglieder reagiert werden.</p> <p>Aktivitäten, die Respekt und Offenheit in einer professionellen Lerngemeinschaft (PLG) stärken, sollten eingesetzt werden, um einen sicheren Raum für alle Mitglieder zu gestalten. Zusätzlich werden eine kollaborative Einstellung, aktives Zuhören, zwischenmenschliche Kommunikation und Kooperation gefördert.</p>
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<p><u>Welches Wissen entwickeln die Teilnehmenden?</u></p> <p>Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für Beziehungskompetenzen und konzentrieren sich auf effektive Kommunikation, Empathie, konstruktives Konfliktmanagement und das Wertschätzen diverser Perspektiven. Sie erlernen außerdem Strategien zur kritischen Reflektion und zur Identifikation von Verhaltensmustern im Team und erkunden alternative Arten des Konfliktmanagements.</p> <p>Zusammenfassend sind die Lernresultate für jede Dimension folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beziehungskompetenz: <ul style="list-style-type: none"> - Rollenspiele zur Übung von Empathie, Konfliktlösung und effektiver Kommunikation. - Selbstreflexion und Übungen zum Managen von Emotionen und zur Verbesserung von Beziehungsfähigkeiten. • Gemeinsames Lernen und Wissen: <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsgruppen, in denen jedes Mitglied sein Wissen und seine Erfahrungen beiträgt.

- Fragend-forschende und reflexive Haltung:
 - Sokratische Fragen (offene Fragen), um zu tieferer Reflexion zu ermutigen.
 - Reflexionstagebuch über die Erfahrungen und das Gelernte zur kritischen Analyse.
- Aktives Zuhören:
 - Techniken zum Paraphrasieren (sinngemäße Wiedergabe des Gesagten), um sicherzustellen, dass alles richtig verstanden wurde.
 - Fest vereinbarte Redezeit ohne Unterbrechungen für jede Person.
- Zwischenmenschliche Kommunikation:
 - Gewaltfreie Kommunikation zum Ausdruck von Emotionen und Bedürfnissen ohne Urteil.
 - Konstruktives Feedback, um hilfreiche Verbesserungsvorschläge anzubieten.
- Kooperation:
 - Projektbasiertes Lernen, aufteilen von Aufgaben und Verantwortlichkeit.

Welche Fähigkeiten entwickeln die Teilnehmenden?

Die Teilnehmenden verbessern ihre Schlüsselfähigkeiten, darunter: aktives Zuhören, Empathie, Konfliktmanagement und klare Kommunikation. Sie eignen sich außerdem die Fähigkeiten der kritischen Reflexion an, um ihre Herangehensweisen entsprechend der Gruppendynamik oder bei Herausforderung anpassen können.

Fähigkeiten entsprechend den Dimensionen:

- Beziehungskompetenz:
 - Entwicklung von Empathie.
 - Konfliktmanagement in Gruppeninteraktionen.
- Gemeinsames Lernen und Wissen:
 - Herangehensweisen je nach Gruppendynamik und Herausforderung anpassen.
 - Teamarbeit durch Reflexion und Adaption verbessern.
- Fragend-forschende und reflexive Haltung:
 - Kritische Reflexion eigener Vorgehensweisen.
 - Analyse der Gruppendynamik und Anpassung der Strategie.
- Aktives Zuhören.
 - Verbessertes aktives Zuhören für effektivere Kommunikation.
- Zwischenmenschliche Kommunikation:
 - Klare und effektive Kommunikation üben.
 - Tools zum Ausdruck von Ideen und Lösen von Konflikten nutzen.
- Kooperation:
 - Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in Teams verbessern.

Welche Einstellungen entwickeln die Teilnehmenden?

Die Teilnehmenden entwickeln eine offene und respektvolle Einstellung gegenüber Meinungspluralität und anderen Perspektiven, wodurch ein inklusives und kollaboratives Umfeld entsteht. Sie erlernen außerdem, Selbstreflexion für kontinuierliche Verbesserung zu nutzen und eine proaktive Haltung bezüglich Konfliktlösung einzunehmen.

Die Haltungen entsprechen den Dimensionen:

- Beziehungskompetenz:
 - Respekt für Meinungspluralität und verschiedene Erfahrungen.
 - Proaktive Haltungen gegenüber Konfliktmanagement.
- Gemeinsames Wissen:
 - Einsatz für gemeinsames Lernen.
 - Inklusiver Haltung, die die Zusammenarbeit stärkt.
- Fragend-forschende und reflexive Haltung:
 - Konstante Selbstreflexion.
 - Kritische Einstellung gegenüber Gruppendynamiken.
- Aktives Zuhören:
 - Offenes und aufmerksames Zuhören, schätzen der Beiträge anderer.
 - Empathie als Basis des aktiven Zuhörens.

	<ul style="list-style-type: none"> • Zwischenmenschliche Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> - Klare und bestimmte Kommunikation von Ideen und Emotionen. - Respektvoller Ausdruck von Meinungen, um für alle ein sicheres Umfeld zu schaffen. • Kooperation: <ul style="list-style-type: none"> - Kollaborative Einstellung, Priorisierung des Teamerfolgs über die individuellen Interessen. - Anpassung an die Bedürfnisse und Herausforderungen der Gruppe, Stärkung des Teamzusammenhalts und der Effektivität.
8. Format der Aktivität	Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit
9. Materialien/Tools	<p>Tool 1: Tabelle- fragend-forschende und reflexive Fragen.</p> <p>Tool 2: Tabelle- Reflexionsfragen zu Verhaltensweisen.</p> <p>Tool 3: Reflexion unserer Vorgehensweisen: Mehr (von), weniger (von), Start, Stop, weitermachen.</p>
10. Raum & Vorbereitung	Die Stühle und Tische im Raum sollten kreisförmig angeordnet werden, um verbale und visuelle Kommunikation einfacher zu machen. Die Teilnehmenden bekommen Kopien der Tools.
11. Dimensionen von Inklusion	<p>Die Dimension der Inklusion entwickelt sich im Laufe der beschriebenen Phasen und Aktivitäten und stellt sicher, dass alle Stimmen und Perspektiven wertgeschätzt, respektiert und berücksichtigt werden.</p> <p>Gleichberechtigte Teilhabe stellt sicher, dass alle Moderator:innen ihre Ideen ausdrücken, die vielfältigen Perspektiven der anderen schätzen und gegenseitiges Verständnis fördern. Aktives Zuhören und Empathie helfen dabei, dass sich jedes Mitglied respektiert fühlt und Konfliktmanagement inklusiv und gemeinsam angegangen wird.</p> <p>Durch gemeinsame Gestaltung und Anpassung werden alle Stimmen in die Entscheidungsfindung miteinbezogen, während kritische Reflexion dabei hilft, mögliche Exklusion zu identifizieren und zu verändern. Konstruktives Feedback fördert schließlich eine Kultur des Lernens und der kontinuierlichen Verbesserung.</p>
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Wie in der Aktivität 1 „Nachforschen und reflektieren“ beschrieben, werden verschiedene Werte und demokratische Praktiken, die essenziell für Teamarbeit und die Arbeit im Bildungsbereich sind, entwickelt. Hier einige dieser Werte und Praktiken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktive Teilhabe und Gerechtigkeit. 2. Aktives Zuhören und Dialog. 3. Empathie und Respekt für Vielfalt. 4. Friedliche Konfliktlösung. 5. Kooperation und gemeinsame Konstruktion. 6. Kritische Reflexion und Verantwortung. 7. Transparentes und konstruktives Feedback.
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>Für dieses Format sollte ein virtuelles Treffen über eine Plattform wie Webex, Zoom, Meet, etc. ausgerichtet werden. Neben dem Hauptraum können Breakoutrooms für die Arbeit in kleineren Teams erstellt werden.</p> <p>Um die Ergebnisse zu präsentieren, kann eine interaktive Tafel wie Padlet, Microsoft Whiteboard, Lucid Spark, etc. genutzt werden.</p>
14. Referenzen und empfohlene Quellen	Eigene Erstellung der Projektdokumente(Berichte, Ergebnisse, Leitung) und Toolsohne externe Quellen.
15. Anhang	Ja

ANHANG

TOOL 1: TABELLE- FORSCHEND-ERKUNDENDE FRAGEN

Die folgende Tabelle zeigt fünf mögliche forschend-erkundenden Fragen zu Aktivität 1: Nachforschungs- und Kontexterkundung. Alle Teilnehmenden beantworten diese individuell, teilen ihre Antworten dann mit der Gruppe, wie in den Phasen beschrieben.

Diese Fragen helfen den Teilnehmenden dabei, ihre Erfahrungen mit Kommunikation, Empathie und Emotionsmanagement zu reflektieren, wodurch sie verbesserungsbedürftige Bereiche und Schlüsselkompetenzen in ihrer Beziehungsfähigkeit herausarbeiten können.

TOOL 1: TABELLE- FORSCHEND-ERKUNDENDEFragen		
FRAGE	ZIEL	ANTWORT
Wie hast du dich beim Kommunizieren einer wichtigen Idee im Bildungs- oder Arbeitskontext gefühlt und wie denkst du, hat diese Emotion die Effektivität deiner Kommunikation beeinflusst?	Entdecke die Verbindung zwischen Emotionen und effektiver Kommunikation.	
Welche Schwierigkeiten hattest du beim Versuch, die Perspektiven anderer in einer Situation zu verstehen? Was denkst du, hättest du tun können, um das gegenseitige Verständnis zu verbessern?	Sieh dir die Herausforderungen von Empathie beim Kommunizieren im Detail an.	
Wie haben Menschen in dieser Situation auf deine Aussage reagiert? Gab es einen Unterschied zwischen dem, was du ausdrücken wolltest und dem, was sie verstanden haben?	Potenzielle Missverständnisse und Möglichkeiten, Aussagen klarzustellen, reflektieren.	
Welche Strategien hast du genutzt, um Emotionen (deine und die von anderen) während einer Interaktion zu managen? Glaubst du, diese waren erfolgreich? Warum?	Emotionsmanagement und den eigenen Einfluss auf Kommunikation reflektieren.	
Wenn du dir andere Perspektiven angehört hast, wie haben diese deine Herangehensweise an das Gespräch verändert? Was hast du in dieser Situation über den Wert des aktiven Zuhörens gelernt?	Entdecke die Rolle des aktiven Zuhörens beim Fördern von Empathie und Verständnis.	

TOOL 2: TABELLE-REFLEXIONSFRAGEN ZU VERHALTENSWEISEN

Die folgende Tabelle zeigt drei mögliche nachforschende Fragen zur Durchführung von Aktivität 2: Kritische Reflektion und Konfliktmanagement. Jede*r Teilnehmende*r beantwortet diese individuell und teilt dann die Antworten mit der Gruppe, wie in den Phasen beschrieben.

TOOL 2: TABELLE-REFLEXIONSFRAGEN TABELLE ZU VERHALTENSWEISEN		
FRAGEN	ZIEL	ANTWORT
Welche Reaktionen oder Verhaltensmuster hast du bei dir selbst oder bei anderen während des Konfliktmanagements beobachtet und wie haben diese Verhaltensweisen die Konfliktlösung beeinflusst?	Identifikation von Mustern: Die Teilnehmenden lernen, ihre eigenen Verhaltensweisen und die ihrer Kolleg:innen im Konfliktmanagement zu erkennen.	
Welche Strategien oder Vorgehensweisen hätten benutzt werden können, um den Konflikt konstruktiver zu lösen und wie hätten diese Veränderungen die Beziehungen im Team möglicherweise beeinflusst?	Erkundung von Alternativen: Moderator:innen ermutigen dazu, neue Strategien für das konstruktive Lösen von Konflikten in Erwägung zu ziehen und zu reflektieren, inwiefern diese Veränderungen die Beziehungen im Team verbessern können.	
Welche Kommunikationsweisen und Übungen für aktives Zuhören könnten in Zukunft eingeführt werden, um die Eskalation von Konflikten zu vermeiden und ein kollaboratives Umfeld zu fördern?	Effektive Kommunikation fördern: Zur Einführung von Kommunikations- und Zuhörübungen ermutigen, um zukünftige Konflikte zu vermeiden und ein kollaboratives und positives Umfeld zu schaffen.	

TOOL 3: REFLEXION UNSERER VORGEHENSWEISEN: MEHR (VON), WENIGER (VON), START, STOP, WEITERMACHEN

Diese Dynamik entspricht der Phase „Implementierung und kontinuierliche Evaluation“: Implementierung und kontinuierliche Evaluation, bei der der Ansatz der reflektierenden und kontinuierlichen Verbesserung durch Impulse in Form von Prompts, als Anweisung, unterstützt wird. Jede/r Teilnehmende denkt einzeln über die Prompts nach und schreibt die Antworten auf bunte Haftnotizen.

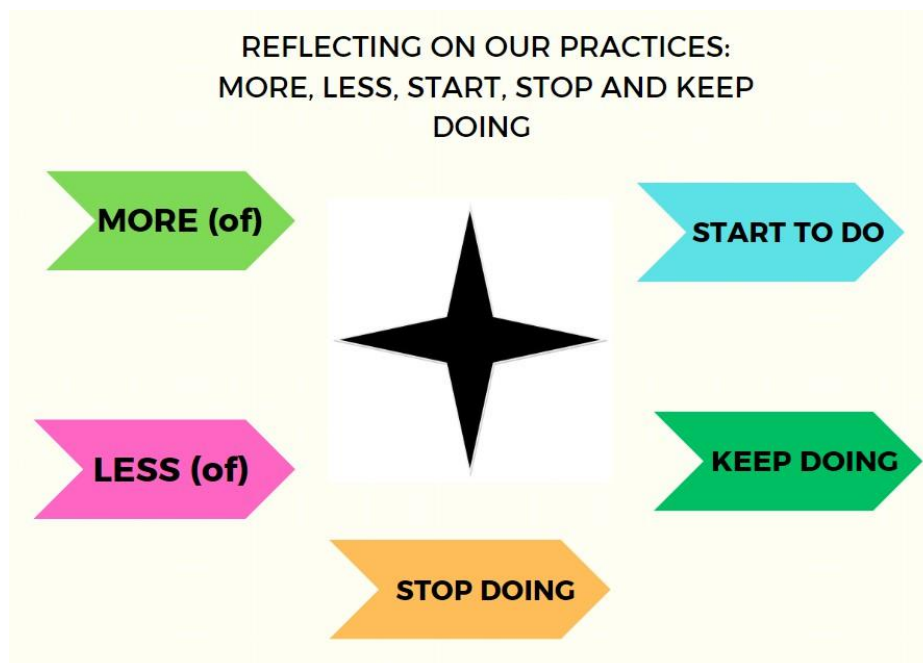
Die Teilnehmenden haben 10 Minuten, um nachzudenken und ihre Antworten aufzuschreiben. Wenn alle Antworten aufgeschrieben wurden, kleben alle Teilnehmenden ihre Zettel an die dafür vorgesehene Stelle auf dem Poster (das dauert ungefähr 5 Minuten). Zum Schluss werden die Antworten gemeinsam reflektiert und diskutiert, um gemeinsam verbesserungsbedürftige Bereiche herauszuarbeiten und positive Punkte zu vertiefen. Die Prompts lauten wie folgt:

- Mehr von... (More (of) ...).
- Weniger von... (Less (of) ...).
- Anfangen, ... zu tun (Start to do ...).
- Aufhören, ... zu tun (Stop doing...).
- Weitermachen mit ... (Keep doing).

Die Antworten auf die Prompts überlegen sich die Teilnehmenden einzeln und schreiben sie auf Haftnotizen, die in verschiedenen Farben passend zu den Prompts ausgesucht werden können.

Das Poster, auf das die Haftnotizen geklebt werden, wird so ausgerichtet:

(Hier ein visuelles Design oder Schema, das genutzt werden kann, um die einzelnen Bereiche aufzuteilen.)





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



Beziehungsgestaltung

In meinen Schuhen gehen:
Emotionen erfassen, um Empathie zu fördern

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	„Empathie durch das Erstellen einer Emotionskarte entdecken“: Die Einstellung der PLG-Teilnehmenden gegenüber Empathie entwickeln
2. Dauer	75 Minuten (ca.)
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Einige Teilnehmende waren bereits zuvor Teil einer PLG, während andere noch keine Erfahrung haben. Die Teilnehmenden befinden sich im Anfangsstadium der PLG-Gründung.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Das Verständnis für andere Perspektiven in Interaktionen stärken. ✓ Visualisierungstechniken zum Verständnis anderer emotionaler Perspektiven erlernen. ✓ Fördern der Entwicklung von Reflexion und Bewusstsein von Empathie als Fähigkeit für berufliche Entwicklung.
5. Beschreibung der Aktivität	<p><i>Diese Aktivität begleitet die Teilnehmenden bei der Analyse der Emotionen von Charakteren aus ausgewählten Videoclips. Durch Prompts (Anweisungen), Visualisierung und reflektierende Gespräche entwickeln die Teilnehmenden Empathie, die ihnen dabei hilft, positive und vertrauensvolle Beziehungen innerhalb der professionellen Lerngruppe (PLG) aufzubauen.</i></p> <p><i>Empathie ist die Fähigkeit, die Erfahrungen und Emotionen einer anderen Person zu verstehen, ohne zu urteilen. Wie in jemand anderes Schuhe zu schlüpfen und etwas aus dessen Perspektive zu betrachten. (Eisenberg & Strayer, 1990; Clark, 2010; Coplan & Goldie, 2011).</i></p> <p><i>Empathie ist grundlegend in PLGs, weil so Vertrauen, Inklusion und bedeutungsvolle Zusammenarbeit entstehen kann. Indem die Perspektive der anderen wertgeschätzt und verstanden wird, können die PLG-Mitglieder effektiver zusammenarbeiten und sich beruflich weiterentwickeln, gemeinsame Ziele verfolgen und bessere Ergebnisse erzielen.</i></p> <p>Einführung: Der/die Moderator:in (F) stellt das Konzept von Empathie vor (und betont, dass Empathie das aktive, gemeinsame Verständnis der Perspektive einer anderen Person ist) und dessen Relevanz beim Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen innerhalb von PLGs.</p> <p>F erklärt, dass die Teilnehmenden Empathie erkunden werden, indem sie die Emotionen von Charakteren aus Videoclips analysieren und die Gefühle, Gedanken und Handlungen des jeweiligen Charakters beobachten.</p> <p>Warm-Up: Subtile Emotionen interpretieren (5-7 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeige ein Foto, GIF oder Video ohne Ton, in dem jemand eine Emotion subtil zeigt (z.B. Peinlichkeit, leise Begeisterung). • Fragen: <ul style="list-style-type: none"> ○ "Welche Emotionen empfindet diese Person möglicherweise?" ○ "Welche Hinweise finden sich dafür in ihrer Mimik, Körpersprache oder in der Umgebung?" • Rege zu einem kurzen Gespräch über Nuancen von Emotionen und kulturelle Unterschiede im Ausdruck von Emotionen an. • Phase 1 - Video-Beobachtung: <p>F sucht vier Videoclips aus <i>Anhang 1: Empfohlene Videoclips</i> (beinhaltet eine Liste von Videoclips mit Beschreibung) aus und leitet die Teilnehmenden an:</p> <p>„Seht euch den Clip an und konzentriert euch auf die Perspektive eines einzelnen Charakters. Achtet genau auf verbale und non-verbale Signale, die etwas über die Emotionen des Charakters verraten.“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden sehen sich den Clip an und konzentrieren sich auf die Perspektive eines spezifischen Charakters.

- **Phase 2 - Emotionale Landkarte:**

F verteilt die *Emotionale Landkarte Prompts* (Anhang 2- Beinhaltet eine Seite mit Prompts für die Teilnehmenden zum Notieren von Beobachtungen während der Reflexionsphase), die bei der individuellen Reflexion helfen.

F leitet an:

„Bitte beantwortet die folgenden Prompts individuell, um die Sichtweise eines Charakters auf... zu identifizieren“:

Emotionale Landkarte Prompts (Anhang 2: Beinhaltet Prompts für das Notieren der Beobachtungen). F zeigt ein fertiges Beispiel, um die Aufgabe klarer zu machen.

- Was empfindet der Charakter? (Zeichen von Emotionen und Körpersprache beobachten.)
- Was hört der Charakter? (Geräusche oder Dialoge herausarbeiten, die die Stimmung beeinflussen könnten.)
- Was sagt der Charakter? (Auf Ausdruck achten.)
- Was tut der Charakter? (Beschreibe die Handlungen, die seine Emotionen abbilden.)

Alle Teilnehmenden beantworten diese Fragen individuell und arbeiten verbale und nicht-verbale Signale heraus, die die Perspektive und Erfahrung des Charakters zum Ausdruck bringen.

- **Phase 3 - Visuelle Landkarte:**

F erklärt, wie man die Emotionen des Charakters mit der Vorlage aus Anhang 2 (detaillierte Vorlagen für die Erstellung visueller Landkarten) visuell darstellen kann und das Design je nach eigenen Präferenzen anpassen kann.

Anleitung:

- Nutze eines der folgenden Formate für die emotionale Landkarte:
 - Mind Map: Schreibe die Hauptemotion in die Mitte und schreibe Handlungen, Wörter und Einflüsse, die damit zu tun haben, an Äste, die von der Mitte ausgehen.
 - Flussdiagramm: Zeige die Entwicklung der Emotionen des Charakters über einen bestimmten Zeitabschnitt.
 - Diagramm mit Symbolen: Nutze Formen oder Symbole (z.B. Herzen für Emotionen, Pfeile für Handlungen), um die Entwicklung darzustellen.

Die Teilnehmenden übertragen ihre Einblicke auf ein visuelles Format (z.B. Mind Map, Diagramm oder Flussdiagramm), um eine „Landkarte“ der emotionalen Reise des Charakters zu gestalten und Gefühle, Gedanken und Handlungen darzustellen, die Empathie übertragen.

- F stellt Beispiele einer visuellen Darstellung zur Verfügung und lässt den Teilnehmenden frei, ob sie diese von Hand oder digital gestalten möchten.

- **Phase 4 - Gespräch in Partnerarbeit:**

F teilt die Teilnehmenden in Zweiergruppen ein, um ihre visuellen Landkarten mit Hilfe von *Anhang 4: Diskussionsfragen für Partner- und Gruppenarbeit* (beinhaltet Prompts für zielgerichteten Austausch) miteinander zu besprechen.

	<p>Anleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Teile deine visuelle Landkarte mit deinem/deiner Partner:in und besprecht folgendes miteinander: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede sind euch zwischen euren Beobachtungen aufgefallen? ➤ Wie haben die Emotionen der Charaktere ihre Handlungen beeinflusst? ➤ Habt ihr dem Charakter gegenüber Empathie empfunden? Warum? ➤ Welche Einblicke über die Erfahrung des Charakters beinhalten die Beobachtungen deiner*deiner Partner:in? <p>Alle Teilnehmenden lesen eine Reflexion ihres/ihrer Partner:in vor und erzählen, welche neuen Einblicke sie durch die Interpretation des/der Partner:in erhalten haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phase 5 - Diskussion mit der ganzen Gruppe: <p>F gibt den Teilnehmenden Prompts, um mit der Gruppe zu teilen, was sie heute sowohl aus der Einzelarbeit als auch aus der Reflexion in Partnerarbeit mitnehmen, und betont damit noch einmal den Stellenwert von Empathie.</p> <p>Leitende Reflexionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche neuen Einblicke hast du durch deine/n Partner:in erhalten? • Was hat dich in diesem Prozess überrascht? • Wie hilft dir das dabei, Empathie in deiner Rolle als Lehrperson oder beruflich besser zu verstehen? • Welche neuen Einblicke über Empathie hast du durch diese Aktivität erlangt? • Was können wir aus dieser Aktivität für unser Verständnis von Empathie mitnehmen und wie können wir das bei alltäglichen Interaktionen anwenden? • Wie kannst du deine Fähigkeit zu Empathie in alltäglichen Interaktionen einsetzen? • Wie kann eine Empathie Landkarte sowohl für persönliche als auch für berufliche Weiterentwicklung nützlich sein? • Wie verändern diese Einblicke deine Interaktionen innerhalb der PLG? <p>Abschluss:</p> <p>F bittet die Teilnehmenden sich zu überlegen, wie eine Empathie Landkarte in ihrer beruflichen Zukunft angewendet werden könnte. Außerdem fasst F die Reflexionen der Gruppe zusammen und geht darauf ein, was die Gruppe aus der Aktivität mitnehmen kann und wie wichtig Empathie für Zusammenarbeit und für das Fördern von gegenseitigem Verständnis ist.</p>
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<p>Beziehungsdimension: Fördern von Empathie, Respekt und Vertrauensbildung unter den PLG-Mitgliedern</p>
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategien zur Vertrauens- und Empathiebildung und deren Stellenwert in Gruppen. <p>• Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nutzen von zwischenmenschlichen Fähigkeiten, darunter Empathie und Respekt, verbale und nonverbale Signale. ○ Auf emotionale Signale, die von Gruppenmitgliedern kommuniziert werden, angemessen reagieren. ○ Aktivitäten zur Stärkung von Respekt und Offenheit innerhalb der PLG durchführen. ○ Gestaltung eines sicheren Raums innerhalb der Gruppe. <p>• Einstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Engagement für positive und vertrauensvolle Beziehungen.

8. Format der Aktivität	Einzel-, Partner- und Gruppenaktivitäten
9. Materialien	<p>Tool 1: Videoclip Liste</p> <p>Tool 2: Emotionale Landkarte Prompts</p> <p>Tool 3: Vorlage- Visuelle Landkarte</p> <p>Tool 4: Reflexionsfragen für Partner- und Gruppenarbeit</p>
10. Raum & Vorbereitung	Der Raum wird in U-Form ausgerichtet, um sowohl Partner- als auch Gruppengespräche möglich zu machen. Materialien für das Erstellen einer Landkarte und Videoclips sind für alle zugänglich.
11. Dimensionen von Inklusion	<p>F stellt sicher, dass alle Interpretationen respektiert werden und ermutigt die Teilnehmenden, empathisch zuzuhören und die vielfältigen Perspektiven zu schätzen. Die Aktivität fördert eine inklusive Umgebung, in der sich alle Teilnehmenden respektiert, geschätzt und motiviert fühlen, etwas beizutragen, unabhängig von ihrer Empathiefähigkeit, ihrem Selbstbewusstsein oder ihrer Kommunikationsweise.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gleichberechtigte Teilhabe: F stellt sicher, dass alle Stimmen gehört werden, indem F die Diskussion moderiert und leisere Teilnehmende aktiv anspricht: <i>“Lasst uns nun von jemandem hören, der noch nichts gesagt hat; jede Perspektive ergänzt unser Verständnis.”</i> 2. Sich verschiedenen Levels von Empathie anpassen: F unterstützt die Teilnehmenden dabei, auf zielgerichtete Weise miteinander zu interagieren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Für Anfänger*innen: <i>“Konzentriert euch auf Gesten, Tonfall und Ausdrucksweisen - kleine Details sagen oft viel über Emotionen aus.”</i> ○ Für fortgeschrittene Teilnehmende: <i>“Was könnten diese Emotionen mit unausgesprochenen Motivationen zu tun haben?”</i> 3. Kommunikationsweisen respektieren: Tools wie visuelle Vorlagen und Landkarten machen es allen Teilnehmenden möglich, ihre Gedanken in verschiedenster Weise auszudrücken. F schätzt alle Beiträge: <i>“Lasst uns die vielfältigen Weisen, auf die wir die Worte, die visuelle Darstellung und die Symbolik in der Entwicklung des Charakters betrachten, schätzen.”</i> 4. Sicherer, reflektierender Ort: F demonstriert offene, wertfreie Sprache und geht neutral auf Unterbrechungen ein: <i>“Das ist eine interessante Sichtweise; wie bist du darauf gekommen?”</i> <i>“Lasst uns [Name des/der Teilnehmer:in] ausreden lassen, bevor wir antworten.”</i> 5. Diversität schätzen: F gibt eine inklusive Zusammenfassung, um die verschiedenen Perspektiven hervorzuheben: <i>“Einigen von uns ist die Körpersprache aufgefallen, anderen der Tonfall oder Handlungen - das zeigt, wie vielschichtig Empathie ist.”</i>
12. Förderung demokratischer Werte	<p>Diese Aktivität fördert aktiv demokratische Werte wie Gleichberechtigung, offenen Dialog, Zusammenarbeit und gemeinsame Entscheidungsfindung, wodurch eine respektvolle Atmosphäre mit viel Beteiligung geschaffen wird.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gleichberechtigung und Teilhabe: F gleicht Beiträge aus, indem F stillere Menschen einbindet: <i>“Lasst uns kurz pausieren und uns die Reflexionen derer anhören, die noch nichts gesagt haben - jede Perspektive ist wichtig.”</i> 2. Offener Dialog und respektvoller Austausch: F stellt Reflexion über Debatte und geht konstruktiv auf Meinungsverschiedenheiten ein: <i>“Wir urteilen nicht darüber, wer Recht hat und wer nicht; hören wir uns beide Standpunkte an, um unser Verständnis zu verbessern.”</i> 3. Gemeinsame Reflexion: F unterstützt dabei, gemeinsam zu einem Fazit zu kommen, indem F auf inklusive Weise zusammenfasst: <i>“Durch das Teilen unserer Beobachtungen haben wir gesehen, wie unterschiedlich Empathie verstanden werden kann.”</i>

	<p>4. Transparenz und kontinuierliche Verbesserung: Konstruktives Feedback wird ohne Kritik ausgetauscht: <i>“Welchen neuen Einblick hast du durch die Reflexion deines*deiner Partner*in erhalten?“</i> F betont die gemeinsame Verantwortung: <i>“Indem wir uns alle Standpunkte angehört haben, haben wir unser gemeinsames Wissen erweitert- lasst uns nun reflektieren, wie wir das im Alltag anwenden können.“</i></p> <p>5. Friedliche Konfliktlösung: F demonstriert die Verwendung neutraler Sprache, um die Gruppenmitglieder anzuregen, aus Differenzen zu lernen: <i>“Es ist okay, etwas anders zu sehen; was können wir daraus lernen, wenn wir uns beide Perspektiven anhören?“</i></p>
<p>13. Übertragung auf digitale PLGs</p>	<p>Videoclips und visuelle Landkarten können digital geteilt werden, Breakout Rooms können für die Partnerarbeit genutzt werden und Tools wie Padlet oder digitale Mind Maps helfen beim gemeinsamen Visualisieren.</p>
<p>14. Referenzen und empfohlene Quellen</p>	<p>Barrett, L. F., & Russell, J. A. (2015). <i>Understanding Empathy and Its Role in Education</i>. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373293.pdf</p> <p>Costantini, G. (2019). Empathy in education: the successful teacher. In <i>Empathy: Emotional, ethical and epistemological narratives</i> (pp. 73-81). Brill https://brill.com/display/book/edcoll/9789004398122/BP000006.xml</p> <p>Jalongo, M. R. (2014). Humane education and the development of empathy in early childhood: Definitions, rationale, and outcomes. <i>Teaching compassion: Humane education in early childhood</i>, 3-21. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-6922-9_1</p> <p>McGowan, K., Christenson, L. A., & Muccio, L. (2021). Collaborative professional learning: An exploration of empathy in early childhood teacher education. <i>Journal of Research in Childhood Education</i>, 35(1), 111-121. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02568543.2020.1801537</p>
<p>15. Anhang</p>	<p>Ja</p>

ANHANG

Anhang 1. Videoclip Liste - Zur Nutzung für den/die Moderatorin

Mit Hilfe von Kategorien kann eine gezielte Auswahl an Videoclips getroffen werden. Diese sind je nach emotionaler Zugänglichkeit, Tiefe und kultureller/kontextueller Komplexität sortiert.

Art der Emotion	Clip und Szene	Emotionaler Fokus
Allgemein (universal) / einfach und nachvollziehbare Emotionen	Spider-Man (2002) - Peter findet heraus, dass Onkel Ben gestorben ist	Schuldgefühle, Trauer und Verantwortung
	Jurassic Park (1993) - Szene der T-Rex Attacke	Angst, Panik und Überlebensinstinkte
	Frozen (Disney) - Elsa singt „Let it go“	Angst vor Verurteilung, emotionale Befreiung, Selbstakzeptanz
	Wonder Woman (2017) - Diana durchquert das Niemandsland	Mut, Mitgefühl und moralische Verantwortung
Transformative/Empowernde Momente	Batman Begins (2005) - Bruce Wayne stellt sich in der Höhle seinen Ängsten	Verletzlichkeit, Angst und persönliches Wachstum
	Game of Thrones (S1E10) -Daenerys läuft in das Feuer mit den Dracheneiern	Trauer, Wiedergeburt, Entwicklung zur Führungskraft
	X-Men (2000) - Rogue und Logan sprechen über ihre Mutation	Isolation, Sehnsucht nach Anschluss, Angst vor sich selbst
Subtile/Kulturabhängige Emotionen	Friends (S5E14) - Phoebe versucht Chandler zu verführen (“The One Where Everybody Finds Out”)	Humor, Peinlichkeit, Unbehagen, Fehlkommunikation
	Tangled (Disney) - Rapunzel sieht zum ersten Mal die schwebenden Laternen	Staunen, Freude, innerer Konflikt, emotionale Spannung
	Joker (2019) - Arthur's Zusammenbruch in der U-Bahn	Entfremdung, innerliches Chaos, Verdrängen von Emotionen, gesellschaftlicher Druck
Non-verbale Videoclips/ Videoclips ohne Dialog (zum Aufwärmen oder um emotionale Nuancen zu üben)	Pixar Short: Piper (2016)	Tapferkeit, Neugier, Wachstum, Eltern-Kind Dynamik
	Pixar Short: La Luna (2011)	Generationen Rollen, Staunen, Identität
	Pixar Short: The Present (2014) von Jacob Frey	Überraschung, Akzeptanz, Empathie, Transformation
	Inside Out (Disney) - stille Erinnerungsszene (Traurigkeit tröstet Bing Bong)	Nostalgie, Mitgefühl, emotionale Unterstützung

Anhang 2: Emotionale Landkarte Prompts

Anleitung:

1. Nimm dir nach dem Anschauen des Videoclips einen Moment Zeit, um die Erfahrung des Charakters zu reflektieren.
2. Nutze die Prompts unten als Unterstützung beim Reflektieren und Dokumentieren deiner Beobachtungen.

Prompt	Notizen der/des Teilnehmenden
Was empfindet der Charakter?	Beobachte Emotionssignale, Körpersprache, etc. und mach dir Notizen.
Was hört der Charakter?	Achte auf Wörter oder Geräusche, die die Stimmung des Charakters beeinflussen.
Was sagt der Charakter?	Notiere Aussagen oder Ausdrücke, die der Charakter benutzt.
Was tut der Charakter?	Beschreibe alle Handlungen, die die Emotionen des Charakters reflektieren.

Anhang 3: Vorlage- Visuelle Landkarte

1. Suche dir eine der folgenden Vorlagen aus, die am besten zu deinem Analysestil passt.
 2. Übertrage die Inhalte von deinen Prompts auf dieses visuelle Format.
-
- **Mind Map:** Platziere drei Emotionen (z.B. Traurigkeit, Freude, Angst) im Zentrum und verbinde mit Hilfe von Linien Emotionen, Gedanken, Handlungen, Wörter und Eindrücken von außen (Umwelt), die damit im Zusammenhang stehen.

 - **Flussdiagramm:** Visualisiere, wie sich die Emotionen des Charakters über Schlüsselmomente hinweg entwickeln. Nutze Pfeile, um Übergänge zwischen Gefühlen und Schlüsselmomenten darzustellen.

 - **Diagramm mit Symbolen:** Nutze Formen oder Symbole (z.B. Herzen für Emotionen, Pfeile für Handlungen) um die emotionale Entwicklung darzustellen.



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



Beziehungsgestaltung

Offenheit beginnt bei einem selbst - und wächst mit vielen

LeaFaP

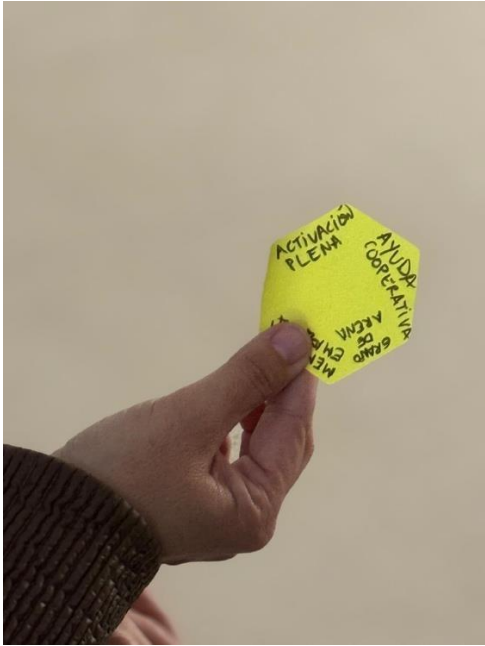
Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

Beziehungsdimension	
1. Fokus der Aktivität	Teambuilding
2. Dauer	Ca. 30-50 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Die Aktivität ist nicht für Gruppen geeignet, die zum ersten Mal zusammenarbeiten. Die Mitglieder sollten schon etwas Vorerfahrung haben.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teamzusammenhalt. ✓ Einen Raum der Zusammenarbeit und des Vertrauens zwischen den Mitgliedern schaffen. ✓ Die Stärken und Bedürfnisse der Teammitglieder kennenlernen. ✓ Menschen finden, die mir helfen können und denen ich helfen kann. ✓ Proaktives Handeln im Team fördern. ✓ Ein Zugehörigkeitsgefühl innerhalb der Gruppe schaffen. ✓ Sich auf ein Wort oder ein Motto einigen, das das Team beschreibt.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Gruppe und erklärt, warum Teambuilding wichtig ist.</p> <p>Phase 1 Der/die Moderator:in vermittelt der Gruppe, dass das Ergebnis von Teamarbeit größer ist, als die Summe aller individuellen Beiträge. Die Idee ist, ein kollaboratives Ökosystem zu schaffen, das der Honigproduktion von Bienen ähnelt (deshalb die Metapher), in dem jedes Teammitglied seine Talente und Fähigkeiten einbringt, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.</p> <p>Phase 2 Es werden sechs Fragen gestellt und individuell im, dafür zur Verfügung gestellten, Hexagon beantwortet. F stellt die Fragen nacheinander und wartet jeweils kurz ab, damit die Teilnehmenden ihre Antwort auf das Hexagon schreiben können (Anhang 1).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Worin bin ich richtig gut?</i> 2. <i>Welcher Herausforderung stelle ich mich in diesem Kurs/Semester/Zeitabschnitt?</i> 3. <i>Wie kann mir das Team dabei helfen, das zu erreichen?</i> 4. <i>Was kann ich zum Team beitragen?</i> 5. <i>Wie verpflichte ich mich dem Team?</i> 6. <i>Ein Wort, das unser Team gut beschreibt/ein Motto für unser Team.</i> <p>Phase 3 Wenn die Gruppe aus weniger als sechs Mitgliedern besteht, werden die Antworten auf die ersten fünf Fragen mit der Gruppe geteilt. Es geht nicht darum, sie linear zu präsentieren, sondern, dass F die Antworten miteinander verbindet. Wenn ein Mitglied z.B. eine Stärke nennt, kann F fragen, wer eine ähnliche Stärke hat oder wer in diesem Bereich Hilfe brauchen könnte. Wenn es mehr als sechs Mitglieder sind, werden die Teilnehmenden in zwei Gruppen eingeteilt. Danach teilen die Gruppen jeweils, was in ihrer Gruppe besonders herausgestochen ist.</p> <p>Phase 4 Nach der Präsentation der ersten fünf Fragen präsentieren die Mitglieder das Motto/das Wort, von dem sie denken, dass es die Gruppe beschreiben sollte. Alle Mitglieder legen sich auf einen Satz fest, der als Anker bzw. Talisman für das Team fungieren wird.</p> <p>Phase 5 Aus den verschiedenen Hexagonen und dem Motto der Gruppe wird ein Bild zusammengeklebt, das an einem gut sichtbaren Ort aufgehängt und von allen Mitgliedern genutzt werden kann. <i>Die Gestaltung einer Form aus den einzelnen Hexagonen kann entweder auf einem Tisch oder direkt an der Wand erfolgen. Es gibt keine richtige Form; die Teilnehmenden haben die Wahl. Die Hexagone können auch ohne ein bestimmtes System zusammengesetzt werden oder es wird immer eine Seite mit einer Stärke eines Mitglieds mit der Seite eines Bedürfnisses eines anderen Mitglieds verbunden, ganz wie die Teilnehmenden möchten. (Beispiel in Anhang 2)</i></p>

6. PLG-Dimensionen	✓ Beziehungsdimension: Teambuilding, fördern von positiven und vertrauensvollen Beziehungen
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p>Beziehungsdimension</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategien zur Vertrauens- und Empathiebildung und ihr Stellenwert in der Gruppe. <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Zwischenmenschliche Fähigkeiten durch verbale und nonverbale Signale zeigen, darunter Empathie und Respekt. ● Auf emotionale Signale, die von anderen Gruppenmitgliedern kommuniziert werden, angemessen reagieren. ● Aktivitäten, die Respekt und Offenheit in der PLG fördern, durchführen. ● Einen sicheren Ort aufbauen und aufrechterhalten. ● Eine unterstützende und inklusive Umgebung schaffen und aufrechterhalten, in der sich alle PLG-Mitglieder sicher fühlen, ihre Ideen, Annahmen, etc. ausdrücken können und die Mitglieder sich gegenseitig fördern. <p>Haltung</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Einsatz für positive und vertrauensvolle Beziehungen. ● Engagement für die Aufrechterhaltung einer positiven, kollaborativen Umgebung, auch während Konflikten.
8. Format der Aktivität	Einzel-, Gruppenarbeit (wenn nötig), als ganzes Team
9. Materialien/Tools	Material 1: Hexagonförmige Haftnotizen oder Pappe, Pappe für das Endergebnis mit dem Motto und den Bienenwaben bestehend aus allen Hexagonen der Gruppe.
10. Raum & Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> - Der Raum sollte das Bilden von Gruppen bei Bedarf möglich machen. - Hexagonförmige Haftnotizen oder Formen bereithalten. - Ein Stück Pappe für das Endergebnis. - Anhang 1 - Hexagon Vorlage - Anhang 2 - Beispiel des Endergebnisses
11. Dimensionen von Inklusion	<p>Diversität innerhalb der PLC: F stellt sicher, dass vielfältige Glaubenssätze und Vorgehensweisen innerhalb der PLG akzeptiert und von allen Teilnehmenden respektiert werden. F hilft den Teilnehmenden gleichzeitig dabei, ihre Perspektiven in Partnerarbeit auszutauschen und so die Gruppe zum Dialog anzuregen. F unterstützt dabei, die Gemeinsamkeiten, die durch Reflexion und Diskussion herausgearbeitet wurden, zusammenzufassen, und erkundet diese weiter mit der Gruppe.</p> <p>Besonders bei online Aktivitäten: Barrierefreiheit und Inklusion bedeuten, sicherzustellen, dass der online Raum für alle Teilnehmenden barrierefrei ist, auch für Teilnehmende mit Behinderung, indem auf Untertitel, Screenreaderkompatibilität und einfache Navigation geachtet wird.</p>
12. Förderung demokratischer Werte	Wir diskutieren nicht, ob wir mit den Stärken und Bedürfnissen eines jeden Mitglieds einverstanden sind oder nicht. Wir verhalten uns respektvoll und urteilen nicht wertend. Wir bauen die Identität der Gruppe auf Gemeinsamkeiten auf.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Im Falle eines virtuellen Treffens kann ein geteiltes Dokument erstellt werden, auf das alle Mitglieder Zugriff haben. In diesem können sie vorher erstellte Hexagone ausfüllen. Auch das Motto des Teams wird zum Schluss in diesem Dokument festgehalten.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	Vorlagen selbst entworfen ohne externe Quellen.
15. Anhang	Ja

ANHANG

ANHANG 1







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>Wissen, das die Teilnehmenden erarbeiten werden:</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>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln werden:</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>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln werden:</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). Profesjonell utvikling og faglig veiledning. 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 Therapiesgespräch 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.



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



KOMMUNIKATION

Die Macht der Fragen:
Missverständnisse bewältigen und Erkenntnisse gewinnen

LeaFaP

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

Dimension Kommunikation	
1. Fokus der Aktivität	Der Gebrauch von Sprache und sprachlichen Mitteln zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Förderung der Reflexion (I): Klärende und vertiefende Fragen
2. Dauer	120-135 Minuten (abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden der PLG)
3. Vorausgegangene Erfahrungen	Anfangsstadium der PLG-Gründung
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Den Teilnehmenden die Nutzung klärender und vertiefender Fragen demonstrieren und sie zur Nutzung ermutigen. ✓ Die Teilnehmenden der PLG beim Reflektieren ihrer Vorgehensweisen und/oder Beobachtungen anleiten. ✓ Die Gruppe zu Konversationen auf der Meta-Ebene anregen, um Kommunikationsprozesse innerhalb der PLG zu reflektieren und zu verbessern. ✓ Engagement für selbstbestimmtes Lernen und kontinuierliche Verbesserung fördern. ✓ Förderung von Offenheit gegenüber Feedback und ständiger Verbesserung der Kommunikation.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Hinweis: Diese Aktivität ist die erste von zwei Aktivitäten. Im Optimalfall sollten diese nacheinander durchgeführt werden. "Sprachliche Mittel zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Förderung der Reflexion (II): Klärende und vertiefende Fragen" (Activity 9_Inquiry and reflection).</p> <p>Einleitung:</p> <p>Der Moderator/die Moderation (F) heißt die Gruppe willkommen und kündigt den Schwerpunkt der Sitzung an: Die PLG-Mitglieder dazu zu ermutigen, mit Hilfe von Fragen effektiv zu kommunizieren und tiefgehend über die selbst umgesetzten oder beobachteten beruflichen Vorgehensweisen zu reflektieren. F erklärt den Unterschied zwischen oberflächlichem Austausch- kurzen Gesprächen über Lehrpraktiken mit wenig Tiefe- und einem respektvollen, reflektierten Dialog dessen Ziel es ist, unklare oder unvollständige Informationen zu adressieren und gezielteres Nachfragen zu fördern.</p> <p>Phase 1:</p> <p>F bittet einen der Teilnehmenden, den aktuellen Stand (Update) und den eigenen Fortschritt zu dem Aktionsplan (AP) zu teilen oder einen Kommentar zu einem pädagogischen/beruflichen Anliegen abzugeben. Sobald ein:e Teilnehmer:in fertig ist, ermutigt F die anderen Gruppenmitglieder, Rückfragen zu stellen, um die von der Sprechenden Person dahinterliegende Bedeutung besser zu verstehen und den/die Sprecher:in dazu anzuregen, tiefgehend über das Thema nachzudenken. Nachdem Fragen gestellt wurden, wird mit Hilfe dieser erläutert und tiefer reflektiert. (Siehe Tool 1 mit Beispielfragen)</p> <p>Phase 2:</p> <p>F erklärt kurz, welche Rolle klärende und vertiefende Fragen bei effektiver Kommunikation und reflektierendem Dialog innerhalb einer PLG spielen (Siehe Tool 1 für eine kurze Charakterisierung beider Fragetypen). Danach verteilt F eine Kopie von Tool 1 an alle PLG-Teilnehmer:innen, gibt ihnen Zeit zu lesen und hilft bei Fragen. Dieses Tool kann den PLG-Teilnehmer:innen auch schon vor der Aktivität zur Verfügung gestellt werden, damit diese ausreichend Zeit zum Lesen haben und sich dazu Rückfragen überlegen können. Als nächstes bittet F die anderen Teilnehmenden, nacheinander ihre Updates bezüglich ihrer Fortschritte mit dem AP oder weitere pädagogische/berufliche Anliegen zu teilen. Nachdem alle Teilnehmenden ein Update gegeben haben, ermutigt F die Gruppe, Rückfragen und vertiefende Fragen zu stellen. F stellt sicher, dass alle PLG-Mitglieder sich in die Diskussion einbringen und keine Einzelperson den Dialog dominiert. F macht diese Art der Fragestellung außerdem weiter vor, besonders nachdem Teilnehmende ihre Fragen gestellt haben.</p>

	<p>Phase 3: F stellt den PLG-Teilnehmenden die Fragen aus Tool 2 ‚Reflexion von PLG Entwicklung‘ zur Verbesserung effektiver und fairer Kommunikation und Förderung von Reflexion innerhalb der PLG für die Gruppendiskussion zur Verfügung.</p> <p>Phase 4: F stellt den PLG-Teilnehmenden die Fragen aus Tool 3 ‚Reflexion des eigenen Lernens‘ zur Verfügung, damit sie entweder am Ende des PLG-Treffens oder - wenn genug Zeit ist- in ihrem eigenen Tempo in einem Lerntagebuch oder ähnlichem reflektieren können.</p>
6. PLG-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kommunikationsdimension ✓ Untersuchung und Reflexion
7. Lernergebnisse für die Teilnehmenden	<p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Techniken für einen produktiven Dialog. o Prinzipien effektiver Kommunikation, inklusive aktivem Zuhören und selbstbewusster Kommunikation. o Techniken zur Förderung reflektierter Praxis. <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Vertiefende Fragen stellen, um kritisches Denken anzuregen. o Fragetechniken, um vertieftes Nachfragen zu fördern. o Die Mitglieder anleiten, ihre Praktiken zu reflektieren. <p>Haltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ermutigung, Annahmen zu hinterfragen und kritisch zu denken. <p>Weitere Lernergebnisse</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Techniken zur Selbstreflexion und Werkzeuge für professionelle Entwicklung. <p>Skills:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Selbsteinschätzung und Reflexion zur Evaluation der Wirksamkeit von Moderation und Führung. o Diskussionen leiten, bei denen alle Mitglieder etwas beitragen können und sich gehört fühlen. o Unterhaltungen auf der Meta-Ebene führen, um Kommunikationsprozesse zu reflektieren und zu verbessern. <p>Haltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Engagement für das Fördern einer reflektierenden Kultur. o Engagement für selbstbestimmtes Lernen und kontinuierliche Verbesserung. o Offenheit gegenüber Feedback und kontinuierlicher Verbesserung der Kommunikationspraktik.
8. Aktivitätsformat	Ganze Gruppe und individuell
9. Materialien und Tools	<p>Tool 1. Klärende und vertiefende Fragen: Charakterisierung, Kategorien und Beispiele</p> <p>Tool 2. Reflexion der PLG Entwicklung</p> <p>Tool 3. Reflexion des eigenen Lernens (für PLG-Teilnehmende)</p>

10. Raum & Vorbereitung	Raum wird in Π Form ausgerichtet. Tools 1, 2, und 3 kopieren
11. Dimensionen von Inklusion	Diversität innerhalb der PLG: F stellt sicher, dass alle PLG-Mitglieder ihre Fortschritte mit ihrem AP präsentieren und dass jedes Mitglied den anderen klärende und vertiefende Fragen stellt. F erleichtert dies durch das Zusammenfassen von geteilten Ansichten, die durch die Reflexion und Diskussion erreicht wurden und identifiziert Fragen, die in der Gruppe weiter erkundet werden könnten.
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	Alle Teilnehmenden werden ermutigt, ihre Ideen, Meinungen und Perspektiven beizutragen. F stellt sicher, dass alle Beiträge aktiv gehört und berücksichtigt werden und, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, zu Wort zu kommen, ohne dass eine Einzelperson dominiert. Gemeinsame Entscheidungsfindung wird durch den Fokus auf Fragetechniken gefördert, die in folgenden PLG-Treffen priorisiert werden können.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Tools können auf online Plattformen wie Zoom, Microsoft Teams oder Google Meet geteilt werden. Ein online Whiteboard wie Padlet oder Mural kann für das Sammeln von Eindrücken mit Tool 3 'Reflexion von PLG Entwicklung' genutzt werden.
14. Referenzen & empfohlene Quellen	Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC): https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/
15. Anhang	Ja

ANHANG

Tool 1: Klärende und vertiefende Fragen: Charakterisierung, Kategorien und Beispiele

Klärende Fragen

Klärende Fragen sind Nachfragen, die das Verständnis sicherstellen und Missverständnissen entgegenwirken sollen. Ihr Ziel ist es, missverständliche oder unvollständige Informationen durch das Fragen nach einer Erklärung oder mehr Details klarzustellen. Solche Fragen werden oft in Unterhaltungen verwendet, um sicher zu stellen, dass der/die Zuhörer:in korrekt interpretiert hat, was die andere Seite zu kommunizieren versucht, und so Missverständnissen vorzubeugen und den Dialog effektiver zu gestalten.

Kategorie 1. Bitte um Rückmeldung zum Verständnis

Diese Fragen dienen dazu, weitere Erklärungen oder Details zu erfragen, um so das Verständnis einer bestimmten Aussage zu verbessern:

- *Du hast gesagt, dass... Habe ich das richtig verstanden?*
- *Habe ich dich richtig verstanden, als du gesagt hast...*
- *... Habe ich das, was du gesagt hast, richtig zusammengefasst?*
- *Verstehe ich dich richtig, wenn du sagst...?*
- *Wenn ich es richtig verstehe, schlägst du vor, dass...?*
- *Nur um sicherzugehen, meinst du, dass...?*

Kategorie 2. Um Ausführung bitten

Diese Fragen können genutzt werden, um nach einer Erklärung oder mehr Details zu fragen und so das Verständnis einer bestimmten Aussage zu verbessern.

- *Du hast erwähnt, dass ..., könntest du das ausführen?*
- *Könntest du uns mehr Informationen über/Details zu... geben?*
- *Könntest du [was du gerade angesprochen hast] ausführen?*

Kategorie 3. Um Klarstellung oder Umformulierung bitten

Diese Fragen konzentrieren sich auf das Sicherstellen des Verständnisses von Ideen, Begriffen und Konzepten, die der/die Sprecher:in verwendet hat:

- *Was meintest du, als du gesagt hast, dass...?*
- *Könntest du erklären, wie du das gemeint hast?*
- *Kannst du klarstellen, was du gemeint hast, als du dich auf ... bezogen hast?*
- *Was genau hast du mit [bestimmtem Begriff/Konzept/Idee] gemeint?*
- *Könntest du das anders formulieren, damit ich sicherstellen kann, dass ich es richtig verstanden habe?*

Kategorie 4. Um Beispiele bitten

Mit diesen Fragen kann nach konkreten Beispielen oder Illustrationen gefragt werden, um Ideen greifbarer zu machen:

- *Könntest du mir ein Beispiel geben, was du mit ... meinst?*
- *Kannst du mir ein Beispiel nennen, um deinen Punkt zu veranschaulichen?*

Vertiefende Fragen

Vertiefende Fragen sind offene Fragen, die so gestaltet sind, dass sie eine tiefergehende Reflexion, Erkundung oder Klärung von Ideen, Entscheidungen und Erfahrungen anregen. Diese Fragen werden benutzt, um detailliertere Informationen zu erfragen, Annahmen zu überprüfen und kritisches Denken zu fördern. In beruflichen Settings können vertiefende Fragen Einzelpersonen dabei helfen, ihr Vorgehen zu reflektieren, zugrundeliegende Probleme zu analysieren und Erkenntnisse zu gewinnen, die zu einer verbesserten Leistung und besser informierten Entscheidungsfindung führen können.

Kategorie 1. Anregung zur Selbstreflexion

Diese Fragen konzentrieren sich auf die Reflexion persönlicher Erfahrungen, Motivationen und Emotionen in Bezug auf die berufliche Praxis.

- *Was ist/war deine Intention?*
- *Worauf bist du besonders stolz oder ... (Referenz zu einer anderen Emotion)?*
- *Kannst du erklären, warum du dich so fühlst/geföhlt hast?*
- *Was denkst du, hat deine Perspektive darauf, wie die Unterrichtsstunde gelaufen ist, beeinflusst?*
- *Was denkst du, was deine Aussage/dein didaktischer Ansatz/etc. über dein Verständnis vom Lernen der Schüler:innen/ vom Wohlbefinden der Schüler:innen aussagt?*
- *Welche Annahmen hast/hattest du bezüglich des Lernprozesses der Schüler:innen, Classroom Managements, beruflichen Lernens?*

Kategorie 2. Anregung von Reflexion bezüglich Problemlösung und Entscheidungsfindung

Diese Fragen regen Gesprächspartner dazu an, Herausforderungen zu analysieren, Ursachen zu identifizieren und Lösungen zu finden. Die PLG-Mitglieder werden ermutigt, ihre Entscheidungen und Problemlösungsstrategien zu reflektieren und mögliche Veränderung abzuwägen.

- *Was denkst du, ist die Ursache des Problems/der Situation?*
- *Was müsstest du verändern oder anders machen, um zu erreichen, was du benötigst/möchtest?*

- *Wie bist du zu diesem Schluss/dieser Lösung gekommen? Hast du irgendwelche Nachweise gesammelt?*
- *Wie bist du zu dieser Entscheidung gekommen?*
- *Wie kannst du mehr Gewissheit über die Ursachen des Problems und die Vorgehensweisen, die du in Erwägung ziehst, bekommen?*
- *Was denkst du, würde passieren, wenn du anders vorgehen würdest?*
- *Kannst du mir/uns deinen Gedankengang erklären?*
- *Was kannst du beim nächsten Mal verändern, um das Resultat zu verbessern?*

Kategorie 3. Anregung zur Reflexion von Auswirkungen und Ergebnissen

Die Fragen in dieser Kategorie helfen dabei, die Auswirkungen und Effekte der Vorgehensweisen zu untersuchen. Sie ermutigen Lehrkräfte, über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen nachzudenken - sowohl über erwartete als auch unerwartete- und die Auswirkungen zukünftiger Handlungen einzuschätzen.

- *Welchen Einfluss hat/wird/könnte ... deiner Meinung nach haben?*
- *Wenn die Auswirkungen nicht wie geplant verlaufen, was ist falsch gelaufen, welche Faktoren hast du nicht bedacht?*
- *Was denkst du, wird passieren?*
- *Was ist deine größte Sorge bezüglich der Auswirkungen dieser Handlung?*

Kategorie 4. Anregung zu Reflexion von Lernen und Verbesserung

Die Fragen in dieser Kategorie beschäftigen sich mit beruflicher Weiterbildung und Entwicklung. Die Fragen ermutigen zur Reflexion von Erfolgen und Misserfolgen, die Umsetzung gewonnener Erkenntnisse und das Entdecken neuer Wege zur Verbesserung professioneller Praxis.

- *Was hast du aus dieser Erfahrung gelernt?*
- *Was denkst du, muss verändert werden, damit du dich verbesserst?*
- *Was hat deiner Meinung nach gut funktioniert (oder nicht)?*
- *Was war deiner Meinung nach der Schlüssel zum Erfolg?*
- *Welche Faktoren haben zum Erfolg beigetragen?*
- *Welche Theorien (z.B. des Lernens, der Entwicklung der Schüler:innen, Gruppendynamik) kannst du verwenden (oder nicht), um deinen Erfolg zu erklären und zu evaluieren?*
- *Warum hat es deiner Meinung nach nicht funktioniert?*
- *Welche Faktoren haben deiner Meinung nach dazu beigetragen, dass es nicht so lief, wie erwartet?*
- *Wie planst du weiter vorzugehen?*

Kategorie 5. Anregung einer Vergleichsanalyse

Diese Kategorie beinhaltet Fragen, mit denen die aktuelle Situation oder Erfahrung mit vergangenen verglichen werden können. Sie helfen den PLG-Mitgliedern, ihre Vorgehensweisen zu kontextualisieren, indem sie auf bereits vorhandenes Wissen bauen und Muster herausarbeiten, die für zukünftige Handlungen relevant sind.

- *Woran erinnert dich das? (vorausgegangene Unterrichtserfahrung, als Lehramtsstudierende:r, als Beobachter:in, als Schüler:in?)*

- *Wie ähnelt diese Situation anderen vorausgegangenen Erfahrungen von dir?*
- *Haben die Schüler:innen in dieser Klasse anders reagiert als Schüler:innen aus früheren Unterrichtsstunden? Warum denkst du, war das so?*
- *Welche Parallelen hat diese Unterrichtsstrategie mit anderen Methoden, die du bereits für ähnliche Themen ausprobiert hast?*
- *Welche Unterschiede hast du zwischen den Ergebnissen dieser und ähnlichen Unterrichtsstunden, die du gegeben hast, festgestellt? Warum denkst du, sind diese Unterschiede entstanden?*
- *Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede fallen dir zwischen den Herausforderungen, die dir in dieser Unterrichtsstunde und denen, die dir in früheren Unterrichtsstunden begegnet sind, auf?*
- *Inwiefern hat sich das Verständnis des Materials seitens der Schüler:innen von deinen vorherigen Klassen unterschieden? Warum denkst du, gibt es diese Unterschiede?*
- *Wie unterscheidet sich die Klassendynamik in dieser Stunde von anderen Stunden, in denen du ähnliche Materialien bearbeitet hast? Was war dieses Mal anders bzw. was hast du anders gemacht?*

Hinweis: Die Kategorien, die oben beschrieben sind, schließen sich nicht gegenseitig aus. Berufliche Praxis und Reflexion im Bereich Bildung überschneiden sich häufig, weshalb sich einige Fragen mit mehreren Aspekten von Erfahrungen, Entscheidungsfindung, Einfluss, Lernen und Vergleichsanalyse beschäftigen.

Tool 2: Reflexion der PLG Entwicklung

Gemeinsame Reflexion (die PLG Gruppe diskutiert ihre Antworten auf die folgenden Fragen):

- *Wie effektiv hat die PLG klärende und vertiefende Fragen genutzt?*
- *Wie haben die Fragen uns beim Verstehen und Analysieren der Fortschritte mit der PLGoder anderen Mitgliedern geholfen?*
- *Wie können wir unsere Fragetechniken für zukünftige Treffen weiter verbessern?*

Tool 3: Reflexion des eigenen Lernens (für PLG-Teilnehmende)

Individuelle Reflexion: Nimm dir Zeit, diese Fragen zu beantworten:

- *Was hast du durch die klärenden und vertiefenden Fragen, die heute verwendet wurden, gelernt?*
- *Welche Faktoren haben dir dabei geholfen und wie?*



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



Zusammenarbeit

Wissenskarte: Unsere Stärken sichtbar machen

LeaFaP

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

Kollaborative Dimension	
1. Fokus der Aktivität	Wissenslandkarte - Kompetenzen und Ressourcen der PLG sichtbar machen
2. Dauer	75 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Für PLGs, die sich in der frühen oder mittleren Phase ihrer Zusammenarbeit befinden und noch wenig strukturierte Einblicke in die Kompetenzen ihrer Mitglieder haben.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ziel dieser Aktivität ist es, die Kompetenzen und Ressourcen aller PLG-Mitglieder herauszuarbeiten und zu visualisieren, um Wissenslücken zu identifizieren und die zukünftige Zusammenarbeit gezielt zu gestalten. ✓ Die Wissenslandkarte soll als ein stets erweiterbarer und anpassbarer Überblick dienen, der das aktuelle Wissen und die Fähigkeiten aller Mitglieder reflektiert. ✓ Dadurch entsteht eine Basis für die gemeinsame Nutzung und Entwicklung der Kompetenzen.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Einführung (10 Minuten) Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Teilnehmenden und präsentiert das Ziel der Wissenslandkarte. F erklärt, dass das Ziel dieser Methode ist, die bestehenden Ressourcen, Erfahrungen und individuellen Fähigkeiten aller Mitglieder sichtbar zu machen. So sollen Verbindungen zwischen Kompetenzen identifiziert und gemeinsame Stärken gezielt herausgearbeitet werden. F betont, dass die Wissenslandkarte als dynamischer Überblick zu verstehen ist, der kontinuierlich erweitert und an die Veränderungen und Entwicklung innerhalb der PLG angepasst wird. So wird sichergestellt, dass die Wissenslandkarte immer den aktuellen Stand des Wissens und der Fähigkeiten der Gruppemitglieder repräsentiert und als Ressource für zukünftige Entscheidungen genutzt werden kann.</p> <p><u>Flexibilität der Methode</u> F erklärt, dass sowohl digitale als auch analoge Methoden genutzt werden können, je nach Präferenzen der Teilnehmenden. Digitale Tools wie Miro, Padlet oder Microsoft Whiteboard ermöglichen die einfache Dokumentation und spätere Bearbeitung dieser, während analoge Methoden - wie z.B. Flipcharts und Haftnotizen- als visuelle und taktile Präsentation dienen können, die besonders bei Treffen in Präsenz hilfreich sein können. Beide Methoden haben ihre Vorteile und die Teilnehmenden können gemeinsam entscheiden, welche Methode sie bevorzugen.</p> <p>Phase 1: Sammeln der individuellen Beiträge (15 Minuten) Alle Teilnehmenden erhalten das Handout "Individuelles Wissensprofil" (Tool 1 - siehe Beispiel im Anhang), in dem sie ihre Fachgebiete, Ressourcen, Stärken und Vorerfahrungen notieren. Damit sind sowohl spezifische Fähigkeiten (z.B. Expertise bezüglich digitaler Bildung oder Fachdidaktik) als auch allgemeine Kompetenzen (z.B. Kommunikationskills, Führungsqualitäten oder Empathie in der Arbeit mit Schüler:innen) gemeint. Zusätzlich können die Teilnehmenden auch andere wichtige Ressourcen, wie z.B. materielle Ressourcen, Kontakte und Netzwerke, zeitliche Ressourcen, Erfahrungen mit bestimmten Projekten etc. auflisten.</p> <p><u>Optionen für digitale Tools und analoge Methoden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Digitale Version:</u> Die Teilnehmer:innen teilen ihre Beiträge auf einem geteilten digitalen Whiteboard, das alle abrufen und bearbeiten können. So entsteht ein klarer Überblick und Anpassungen können auch nach dem Treffen noch vorgenommen werden. • <u>Analoge Version:</u> Die Teilnehmer:innen schreiben ihre Beiträge auf Karten oder Haftnotizen, die dann auf einem großen Poster oder Flipchart angebracht werden. Durch diese visuelle Repräsentation entsteht ein greifbarer Überblick im Raum, der die direkte Interaktion fördert.

	<p>Phase 2: Erstellen der Wissenslandkarte (30 Minuten) Nachdem die persönlichen Beiträge gesammelt wurden, präsentieren die Teilnehmenden ihre Beiträge im Plenum. F sammelt die Beiträge und sortiert diese (entweder auf einem Flipchart oder auf einem digitalen Whiteboard) in Kategorien wie „Expertise“, „Praktische Fähigkeiten“ und „Ressourcen“. Die Beiträge werden sortiert und ähnliche oder gegensätzliche Beiträge werden verbunden, um gemeinsame Potenziale sichtbar zu machen. F ermutigt die Teilnehmenden, Fragen zu den Beiträgen der anderen zu stellen und auf Verbindungen hinzuweisen, die sie entdeckt haben. Dadurch entsteht eine umfassende, visuelle Repräsentation der gemeinsamen Stärken und Fähigkeiten der PLG.</p> <p><u>Optionen für digitale Tools und analoge Methoden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Digitale Version:</u> Das digitale Whiteboard kann von allen Teilnehmenden gleichzeitig bearbeitet werden. So fördert es die interaktive und fortlaufende Zusammenarbeit. Die digitale Karte wird nach dem Treffen gespeichert und kann jederzeit ergänzt werden. • <u>Analoge Version:</u> Die Wissenslandkarte wird auf einem Flipchart oder großen Poster erstellt. Die Teilnehmenden können Beziehungen zwischen den Beiträgen durch Linien oder Zuteilung von Farben visualisieren. Die Karte bleibt im Raum und steht als Ressource für zukünftige Treffen zur Verfügung. <p>Phase 3: Diskussionen und Reflexion (20 Minuten) In der abschließenden Phase tauschen sich die Teilnehmenden über die gemeinsam erstellte Karte aus. F moderiert die Diskussion und stellt Reflexionsfragen, wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Welche Fähigkeiten und Ressourcen haben wir als Gruppe?“ • „Welche Bereiche können wir in Zukunft noch weiterentwickeln?“ • „Wie können wir die herausgearbeiteten Stärken in der PLG Arbeit nutzen?“ • „Welche potenziellen Zusammenarbeiten oder Initiativen könnten aus diesen Potenzialen hervorgehen?“ <p>Diese Reflexion hilft den Teilnehmenden, ein Bewusstsein für die vereinten Stärken und Potenziale der Gruppe zu entwickeln. Die Diskussion widmet sich auch der Frage, wie die Wissenslandkarte zukünftig zur Planung genutzt werden kann und als Basis für neue Projekte. F dokumentiert die Ergebnisse der Diskussion und stellt sicher, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, ihre Sichtweise beizutragen.</p>
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kollaborative Dimension (Hauptdimension) ✓ Beziehungsdimension (Zusätzliche Dimension) ✓ Digitale Dimension (Zusätzliche Dimension)
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wissen: Die Teilnehmenden bekommen einen Überblick über das Wissen und die Ressourcen der Gruppe, wodurch sie zielgerichtet Lücken und Defizite schließen können. ✓ Wissen: Die Teilnehmenden lernen, wie Wissen und Ressourcen in der PLG optimal eingesetzt werden können und wie die individuellen Stärken der Mitglieder sich gegenseitig ergänzen. ✓ Fähigkeiten: Die Teilnehmenden lernen, Kompetenzen zu visualisieren und mit Wissenslandkarten zu arbeiten, um spezifische Potenziale zu identifizieren und einzusetzen. ✓ Haltung: Die Teilnehmenden entwickeln eine wertschätzende Haltung gegenüber den vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen innerhalb des Teams und erkennen jeden Beitrag als wertvollen Beitrag für das gemeinsame Wachstum an. Außerdem wird eine kooperative Haltung gefördert, die sich auf gemeinsamen Nutzen und kontinuierliche Entwicklung konzentriert.
<p>8. Format der Aktivität</p>	<p>Individuelle Reflexion, Diskussion im Plenum, Gruppendiskussion</p>

9. Materialien/Tools	<ul style="list-style-type: none"> • Tool 1: “Individuelles Wissensprofil” Handout für alle Teilnehmenden; Beispiel Wissenslandkarte • Flipchart, digitales Whiteboard oder großes Poster für die Wissenslandkarte, Marker und farbige Stifte • Für die digitale Version: Laptops, Projektor, Smartboard, Google Formular, Mentimeter oder Slido für die Wissenslandkarte
10. Raum & Vorbereitung	<p>Der Raum sollte so ausgerichtet sein, dass alle Teilnehmenden eine gute Sicht auf die Wissenslandkarte und Zugang zum Flipchart oder Whiteboard haben. Alternativ kann ein digitales Whiteboard erstellt und allen zugänglich gemacht werden. Diese digitalen Tools haben den Vorteil, dass die Karte stetig verändert werden kann und für alle während und nach dem Treffen sichtbar bleibt. Für die analoge Version werden ausreichend Materialien wie z.B. Marker, Haftnotizen und Poster benötigt, damit alle Teilnehmenden ihre Ideen hinzufügen und visuell darstellen können.</p>
11. Dimension von Inklusion	<p>Die Wissenslandkarte fördert Inklusion, indem die Beiträge aller PLG-Mitglieder aufgenommen und geschätzt werden. Der/die Moderator:in stellt sicher, dass alle Perspektiven und Kompetenzen gleichermaßen präsentiert werden und dass alle die Möglichkeit haben, aktiv teilzunehmen. Es wird sichergestellt, dass auch stillere Personen gehört werden und, dass der gesamte Prozess auf einer Basis gegenseitiger Wertschätzung erfolgt. Das stärkt das Zugehörigkeitsgefühl der Mitglieder und schafft eine Kultur, in der Diversität als Bereicherung gesehen wird.</p>
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Diese Aktivität fördert demokratische Werte und Praktiken durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichberechtigte Teilnahme: Alle PLG-Mitglieder haben gleichermaßen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen und Ressourcen beizutragen. • Transparenz und Vertrauen: Alle Ressourcen und Fähigkeiten der Gruppenmitglieder sichtbar zu machen, gibt einen transparenten Einblick in die Gruppe und stärkt Vertrauen und Wertschätzung. • Gemeinsame Entscheidungsfindung: Die Gruppendiskussion und das gemeinsame Erstellen der Wissenslandkarte stärkt die gemeinsame Entscheidungsfindung, in der alle Teilnehmenden gehört werden.
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>Die Wissenslandkarte kann einfach auf digitale PLGs übertragen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitale Whiteboards: Tools wie Miro, Padlet oder Microsoft Whiteboard ermöglichen das Erstellen einer interaktiven und flexiblen Wissenslandkarte. Diese Tools ermöglichen es, Inhalte in Echtzeit zu teilen und gemeinsam zu bearbeiten, was für virtuelle Teams besonders hilfreich ist. • Synchron und asynchrone Zusammenarbeit: Die Wissenslandkarte kann sowohl synchron während eines Treffens als auch hinterher asynchron ergänzt werden. So kann die Zusammenarbeit auch außerhalb von Präsenztreffen stattfinden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<p>Sary, C., Maroscher, M., & Sary, E. (2012). <i>Wissensmanagement in der Praxis: Methoden, Werkzeuge, Beispiele</i> (S. 115 ff.). Carl Hanser Verlag.</p> <p>Eppler, M., & Burkhard, R. (2007). Visual representations in knowledge management: Framework and cases. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 11(4), 112-122. https://doi.org/10.1108/13673270710762756</p>
15. Anhang	<p>Ja</p>

ANHANG

Tool 1: Handout “Individuelles Wissensprofil” (Beispiel)

Hinweis: Bitte nimm dir Zeit, um das Arbeitsblatt detailliert auszufüllen. Die hier gesammelten Informationen werden verwendet, um im nächsten Schritt eine gemeinsame Wissenslandkarte zu erstellen, die die Fähigkeiten und Ressourcen der Gruppe sichtbar macht.

Individuelles Wissensprofil
<p>Bereich der Expertise:</p> <p><i>(Beschreibe die Bereiche, in denen du Expertise hast, z.B. Mathematik Didaktik, digitales Lernen, etc.)</i></p>
<p>Andere Fähigkeiten:</p> <p><i>(Führe weitere Fähigkeiten auf, die du in die PLG mitbringst, z.B. Projektmanagement, Moderationserfahrung, etc.)</i></p>
<p>Soft Skills:</p> <p><i>(Beschreibe deine zwischenmenschlichen Fähigkeiten, z.B. Führungsqualitäten, Empathie, Konfliktlösung, etc.)</i></p>
<p>Materielle Ressourcen:</p> <p><i>(Führe Lehrmaterialien, digitale Tools, spezielle Software oder Zugänge auf, die für die Arbeit der PLG genutzt werden können)</i></p>
<p>Kontakte und Netzwerk:</p> <p><i>(Führe wichtige berufliche Kontakte, Zusammenarbeiten oder Zugang zu externen Expert:innen auf, die hilfreich für die Arbeit der Gruppe sein könnten)</i></p>
<p>Zeitliche Ressourcen:</p> <p><i>(Beschreibe deine zeitliche Verfügbarkeit für zusätzliche Projekte oder möglich Zeiten für Unterstützung und Mentoring)</i></p>
<p>Erfahrung mit besonderen Projekten:</p> <p><i>(Gib deine Erfahrungen mit Pilotprojekten, internationaler Zusammenarbeit oder anderen speziellen Programmen an)</i></p>
<p>Sonstige relevante Ressourcen:</p> <p><i>(Gib hier sonstige Ressourcen an, die für das aktuelle Thema der PLG relevant sein könnten)</i></p>

Beispiel einer Wissenslandkarte

Thema: Digitale Bildung und innovative Lehrmethoden

Kategorie	Beiträge der Mitglieder	Verbindungen und gemeinsame Stärken
Bereiche der Expertise	<ul style="list-style-type: none"> • Mathematik Didaktik (Sarah) • Digitale Bildung (Michael) • Sprachunterstützung (Emily) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindung zwischen Sprachentwicklung und Mathematik (Integration von digitalen Tools zur Sprachentwicklung in Matheaufgaben). • Michael könnte allen Mitglieder Workshops zu digitalen Tools in der Bildung anbieten.
Andere Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement (John) • Moderationserfahrung (Emily) • Erstellung von Lehrvideos (Michael) 	<ul style="list-style-type: none"> • Michael und John könnten zusammen ein Video Projekt zur Einführung in digitale Lernmethoden entwickeln, das John leiten würde. • Emily könnte die Moderation von PLG Treffen übernehmen, um die Effektivität zu steigern.
Soft Skills	<ul style="list-style-type: none"> • Teamleitung (John) • Empathie (Sarah) • Konfliktlösung (Emily) 	<ul style="list-style-type: none"> • John nimmt bei dem Projekt die Rolle des Gruppenleiters ein. • Sarah kann als Mentorin für jüngere Kolleg:innen fungieren, um das Wohlbefindens des Teams zu stärken.
Materielle Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Lernplattformen (Michael) • Digitale Whiteboards (Emily) • Fachliteratur über Fachdidaktik (Sarah) 	<ul style="list-style-type: none"> • Michael kann für alle Mitglieder ein Training zur Nutzung von digitalen Lernplattformen organisieren. • Emily wird sicherstellen, dass alle PLG Mitglieder Zugang zu den digitalen Whiteboards haben.
Kontakte und Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte mit der Universität (Michael) • Zusammenarbeit mit der Stadtbücherei (Sarah) • Zugang zu IT Expert:innen (John) 	<ul style="list-style-type: none"> • Michael könnte einen Workshop zu digitaler Bildung durch seinen Kontakt zu einer Universität organisieren. • Sarah organisiert eine Veranstaltung in der Stadtbücherei, bei der innovative Lehrprojekte präsentiert werden.
Zeitliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Stunden pro Woche für Mentoring (Sarah) • 1 Stunde pro Woche für technisches Training (John) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sarah führt wöchentliche Mentoring-Sitzungen für neue Mitglieder durch. • John richtet regelmäßig technische Trainingseinheiten aus, um alle Mitglieder auf den aktuellen Stand zu bringen.
Erfahrung mit besonderen Projekten	<ul style="list-style-type: none"> • Management eines Pilotprojekts über Blended Learning (Michael) • Teilnahme an einer internationalen Schulpartnerschaft (Emily) 	<ul style="list-style-type: none"> • Emily und Michael tragen mit ihrer Erfahrung zu der Planung eines neuen internationalen blended-learning Projekts bei.
Sonstige relevante Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Interesse an Gamification im Unterricht (Sarah) • Erfahrung mit virtueller Realität (John) 	<ul style="list-style-type: none"> • John und Sarah könnten zusammen ein Konzept zur Integration von VR Technologien und Gamification im Unterricht entwickeln.



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



Lernen und Wissensaufbau

Reflektieren, wählen, weiterentwickeln:
Maßnahmen durch Forschung bewerten

LeaFaP

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

Dimension Lern- und Wissensaufbau	
1. Fokus der Aktivität	Handlungsorientiertes Lernen (Aktionsplan/Action Plan)
2. Dauer	Über die PLG-Sitzungen hinweg stattfindende Aktivität während eines PLG-Treffens, die Aktivität kann aber auch in zwei Treffen ausprobiert werden.
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Kann für alle PLGs verwendet werden
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bewusstsein für zielgerichtetes Handeln stärken. ✓ Reflexion darüber, wie und warum wir annehmen, dass bestimmte Handlungen uns helfen, bestimmte Ziele zu erreichen. ✓ Nach dem Ausführen einer Handlung verstehen, warum das Ziel erreicht oder nicht erreicht wurde.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Handlungsorientiertes Lernen kann als Lernprozess beschrieben werden, bei dem die eigenen Erfahrungen systematisch beobachtet und reflektiert werden. Handlungsorientiertes Lernen hat zum Ziel, bereits vorhandenes Wissen zu nutzen und es in neuen Entwicklungsprozessen mit neuem Wissen zu verbinden. Beim handlungsorientierten Lernen stehen das Teilen und Entwickeln von Wissen im Mittelpunkt. Diese Prozesse spielen sich in Teams oder Arbeitsgruppen ab. Durch verschiedene Maßnahmen kann das Wissen mit allen Angestellten geteilt werden.</p> <p>Handlungsorientiertes Lernen zum Erkunden und Verbessern von Vorgehensweisen Vor der 1. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Identifiziere Bereiche, die verbesserungsbedürftig sind</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflektiere dein momentanes Vorgehen. ○ Reflektiere und frage dich, warum du so handelst wie du handelst. ○ Notiere dir konkrete Aspekte, die du gerne verändern würdest. 2. <i>Nutze einen Aktionsplan</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Beschreibe bestimmte Bereiche, die du gerne verbessern möchtest. ○ Formuliere gute Fragen, die dir dabei helfen, die angestrebten Veränderungen zu erreichen. <p>Während der 1. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Sprich mit Kolleg:innen</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Teile deine Reflexionen und Pläne mit anderen Schulleiter:innen. ○ Lass dir Feedback zu deinem Plan geben und höre dir andere Perspektiven an. ○ Überarbeite den Plan. <p>Vor der 2. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Beobachte und handle</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Beobachte und handle dort, wo Veränderung stattfinden soll. ○ Sammle durch Beobachtung Informationen. <p>Während der 2. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Reflektiere und analysiere</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nutze die gesammelten Informationen und Teile sie mit deinen Peers, um zu reflektieren, zu analysieren und Feedback zu deinem Vorgehen zu erhalten. 2. <i>Bewerte</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bewerte die Auswirkungen der Veränderungen und passe sie wenn nötig an. Überarbeite den Plan für handlungsorientiertes Lernen.
6. PLG-Dimensionen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lern- und Wissensbildungsdimension 2. Dimension fragend-forschende und reflexive Haltung
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p>Verstehen, wie eine fragend-forschende Haltung und Reflexion berufliches Lernen in einer PLG fördern</p> <p>Wissen, das die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konzept des reflektierenden Denkens und Handelns. - Beispiele dafür finden, wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung fundiertes Handeln fördern kann. <p>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fragend-forschende und reflexive Haltung und dieses Vorgehen als notwendigen Prozess für berufliche Entwicklung erkennen.</i> <p>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Einsatz für evidenz-basiertes Handeln.</i>

	<p>Zu individueller Reflexion und Reflexion in der Gruppe und kritischer Analyse beruflicher Praktiken ermutigen, um Lernziele festzulegen.</p> <p>Wissen, das die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniken für reflektierendes Handeln. <p>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Vorwissen und die Erfahrung der Gruppe nutzen, um Reflexion und kritisches Denken zu fördern. <p>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für ein reflektierendes Vorgehen. - Kritische Analyse als Tool für Verbesserung wertschätzen.
8. Format der Aktivität	Gruppenaktivität
9. Materialien	Die Gruppenmitglieder haben die Vorlage „Handlungsorientierter Lernplan“ ausgefüllt.
10. Raum & Vorbereitung	Keine besonderen Anforderungen.
11. Dimension von Inklusion	Die Aktivität ist an sich inklusiv, aber es wird ein/e Moderator:in benötigt, der/die sicher stellt, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und Feedback zu ihren Aktionsplänen oder ihrer Fortschritte erhalten.
12. Förderung demokratischer Werte	Es wird ein/e Moderator:in benötigt, der/die sicher stellt, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und Feedback zu ihren Aktionsplänen oder ihrer Fortschritte erhalten.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Die Aktivität kann ebenso gut als digitale Sitzung durchgeführt werden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<ul style="list-style-type: none"> - Wiliam, D. (2007). Changing classroom practice. <i>Educational leadership</i>, 65(4), 36. - Revans, R. W. (1982). What is action learning?. <i>Journal of management development</i>, 1(3), 64-75. - Van Der Voort, G., & Wood, L. (2014). Assisting school management teams to construct their school improvement plans: an action learning approach. <i>South African Journal of Education</i>, 34(3), 1-7.
15. Anhang	Ja

Vorlage A - Struktur für einen handlungsorientierten Lernplan (Aktionsplan), mit Erklärungen der verschiedenen Phasen

	Phasen	Erklärungen
1	Generelle Ziele	<p>Plane deine Handlung basierend auf einer Herausforderung, die du erlebst, oder etwas, was du als Führungskraft entwickeln möchtest. Das kann eine bedeutsame Aufgabe (wie die Leitung der Entwicklung eines schulweiten Leseplans) sein oder alltägliche Herausforderungen (z.B. das Delegieren von Aufgaben und Feedback geben).</p> <p><i>Definiere dein Hauptziel. Z.B. dein Führungsteam in einer professionellen Lerngruppe (PLG) zu entwickeln, Entwicklungsarbeit zu initiieren oder zu verfolgen, deine Fähigkeit zu verbessern, mit Lehrkräften über ihren Leseunterricht zu sprechen.</i></p>
2	Begründung und Planung	<p>Führe aus, warum du dich für dieses Thema/diesen Bereich entschieden hast. Deine Begründung kann auf einer konkreten Erfahrung basieren, die du als Führungskraft bei der Begleitung des Lernprozesses von Lehrkräften gemacht hast.</p> <p>Stelle einen detaillierten Plan auf, was du lernen willst und wie du dies umsetzt. Dieser Plan kann für einen längeren Zeitraum bestimmt sein oder etwas beinhalten, was du zwischen den Treffen ausprobieren kannst.</p> <p><i>Erkläre, warum du dieses Thema gewählt hast. Plane, was du lernen willst und wie du diese Handlungen umsetzt. Das kann z.B. bedeuten, dass du jedes Führungstreffen mit einem bestimmten Thema beginnst, Modelle aus deinem Schulleiter:innennetzwerk benutzt oder das Stellen von Folgefragen übst.</i></p>
3	Umsetzung	Setze die geplanten Handlungen in der Praxis um.
4	Beobachtung	Beobachte deine Handlungen. Sammle Informationen über die Handlungen, indem du dich daran erinnerst, Notizen machst, Manager:innen auf mittlerer Führungsebene befragst, dokumentierst, Audioaufzeichnungen anfertigst etc.
5	Reflexion	<p>Reflektiere deine Handlungen. Teile deine Erfahrungen mit anderen Rektor:innen.</p> <p><i>Wie habe ich geübt, Respekt zu zeigen, Informationen zu sammeln, andere in Entscheidungsprozesse einzubinden, interne Komitees zu etablieren? Was waren die Auswirkungen? Wie kann das erklärt werden? Woher weiß ich das?</i></p>
6	Planung neuer Handlungen	Basierend darauf, was du entwickelt und erkundet hast, was möchtest du in deiner Rolle als Führungskraft noch weiterentwickeln?

Vorlage B - Struktur für einen handlungsorientierten Lernplan

	Phasen	Erklärungen
1	Generelle Ziele	
2	Begründung und Planung	
3	Umsetzung	
4	Beobachtung	
5	Reflexion	
6	Planung neuer Handlungen	



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



Forschung und Reflexion

Aufdecken, was zählt:

Bedürfnisse und Herausforderungen erforschen

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

1. Fokus der Aktivität	Entdecken der Bedürfnisse und Herausforderungen der PLG-Teilnehmenden bezüglich des ursprünglichen Anliegens/Interesse
2. Dauer	ca. 120 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen	Teilnehmende, die eine PLG starten/Anfang der PLG-Gründung
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die vorausgegangenen Glaubenssätze, Bedürfnisse und das Wissen der Teilnehmenden über das ursprüngliche Anliegen/Interesse erkunden. ✓ Kommunikation und Dialog zwischen den Teilnehmenden anregen. ✓ Reflexion und Bewusstsein für Gemeinsamkeiten und Unterschieden bezüglich Glaubenssätzen, Bedürfnissen und Wissen zwischen den PLG-Teilnehmenden fördern. ✓ Reflexion darüber, wie dieser Dialog zu möglichen Veränderungen bezüglich des ursprünglichen Anliegens/Interesse führen könnte.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Gruppe und gibt den Mitgliedern Zeit, der Gruppe etwas über sich selbst zu erzählen und zu erklären, warum sie der PLG beigetreten sind und was sie sich von der Teilnahme erhoffen. F gibt das gemeinsame Anliegen, das die Gruppe mit dem Ziel, das eigene Wissen und die Fähigkeiten durch Zusammenarbeit zu verbessern, zusammenführt, bekannt.</p> <p>F erklärt, wie wichtig es ist, als erstes das spezifische Anliegen der Gruppe festzulegen, Gründe für dieses Anliegen und mögliche Handlungsstrategien zum Umgang mit diesem festzuhalten und in der Gruppe zu diskutieren.</p> <p>Phase 1: F stellt Tool 1 vor und bittet die PLG-Teilnehmenden, Tool 1 einzeln in kurzen Sätzen und Stichpunkten auszufüllen. Tool 1 hilft den Teilnehmenden dabei, die Situation, um die es geht, die Faktoren von der diese beeinflusst wird, die eigene Rolle in der Situation, die sie beschäftigt, und ihr Ziel, die Situation zu verbessern, zu beschreiben.</p> <p>Phase 2: F bittet die Gruppe, in Zweiergruppen oder Kleingruppen zu arbeiten und ihre Antworten auf Tool 1 mit Hilfe des Reflexionstools (Tool 2) miteinander zu vergleichen. Tool 2 beinhaltet hilfreiche Fragen für den Vergleich. Die Teilnehmenden arbeiten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ihren schriftlichen Antworten aus Tool 1 heraus, indem sie die Fragen aus Tool 2 nutzen. Sie diskutieren diese Gemeinsamkeiten oder Unterschiede in ihrer Zweier-/Kleingruppe. Falls sich offene Fragen aus dieser reflexiven Diskussion ergeben, notieren die Gruppen diese auf Tool 2, während sie zusammenarbeiten.</p> <p>Phase 3: F bittet die Zweiergruppen, ihre Ergebnisse und die herausgearbeiteten Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit der Gruppe zu teilen. F kann gleichzeitig für alle Tool 2 zeigen und dieses auf Basis der Reflexionen der Zweiergruppen ausfüllen. F nutzt Frageprompts (Anweisungen) zur Reflexion der Unterschiede, die die Mitglieder in Tool 2 festgestellt haben. F unterstützt die Reflexion darüber, warum diese Unterschiede im Verständnis des Anliegens existieren, die vermuteten Gründe dafür, die Verantwortung, die die Mitglieder dafür übernehmen (wie sie das Anliegen angehen) und die Wahl ihrer Ziele. Ein Frageprompt könnte zum Beispiel folgender sein: Welche Faktoren wirken sich deiner Meinung nach auf das Anliegen aus? Bist du mit allen einverstanden, auch mit denen, die du selbst nicht notiert hast? Wieso stimmst du zu oder nicht? F kann auch bei der Reflexion von möglichen Verbindungen und Beziehungen zwischen den Antworten der Mitglieder unterstützen. Zum Beispiel: Siehst du Verbindungen zwischen den Gründen, die du für die Existenz des Problems verantwortlich machst und deiner Reaktion auf die Frage danach, wie deine Rolle das Thema beeinflusst? (Wenn z.B. ausschließlich externe Faktoren als Gründe benannt wurden, nicht aber die Handlungen der Lehrkräfte, würde das wahrscheinlich ihre negative Reaktion darauf beeinflussen, wie sie selbst zur Existenz des Problems beitragen). F unterstützt auch dabei, die Ergebnisse der Erkundung der eigenen Glaubenssätze zusammenzufassen.</p> <p>Phase 4: F bittet die Mitglieder, Meinungsänderungen/Veränderungen ihres ursprünglichen Standpunkts und Verständnisses als Teil des Dokumentationsprozesses der PLG-Entwicklung zu notieren (Tool 3) und sie mit der Gruppe zu teilen. Hinweis: Falls nicht genügend Zeit ist, können die Fragen aus Tool 3 auch nur für eine mündliche Reflexion mit den Mitgliedern genutzt werden.</p>

	<p>Abschluss: F fasst das Treffen zusammen und die PLG-Mitglieder einigen sich gemeinsam auf eine Zeit und einen Ort für das nächste Treffen.</p>
6. PLG-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nachforschen und Reflektieren ✓ Lernen und Wissensbildung ✓ Kommunikationsdimension
7. Lernergebnisse für die Teilnehmenden	<p style="text-align: center;">Reflexion und Nachforschung</p> <p>Wissen o Techniken zum Führen produktiver Gespräche zwischen den Mitgliedern.</p> <p>Fähigkeiten o Teilnehmende dazu anregen, ihre eigenen Annahmen und ihre Voreingenommenheit zu reflektieren und zu überprüfen.</p> <p>Einstellungen o Engagement für eine reflektierte Kultur.</p> <p>Weitere Lernziele</p> <p style="text-align: center;">Lern- und Wissensbildungsdimension</p> <p>Wissen o Verständnis individueller Bedürfnisse und Kontexte.</p> <p>Fähigkeiten o Individuelle Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitglieder einschätzen.</p> <p>Einstellungen o Respekt für eine Vielfalt verschiedener Glaubenssätze und Vorgehensweisen beim Unterrichten.</p> <p style="text-align: center;">Kommunikationsdimension</p> <p>Fähigkeiten o Diskussionen so moderieren, dass sie konzentriert und produktiv sind. o Schlüsselpunkte und Entscheidungen der Diskussionen klar und deutlich zusammenfassen.</p>
8. Aktivitätsformat	Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Aktivitäten in der ganzen Gruppe
9. Materialien und Tools	<p>Tool 1. Eine Beschreibung des ursprünglichen Anliegens</p> <p>Tool 2. Reflexion von Gemeinsamkeiten/ Unterschieden bei der Beschreibung des Anliegens</p> <p>Tool 3. Reflexion darüber, inwiefern die Aktivität die ursprünglichen Annahmen bestätigt oder verändert hat</p>
10. Raum & Vorbereitung	<p>Der Raum wird in Π Form ausgerichtet, um sowohl die Arbeit in kleinen Gruppen als auch im ganzen Team zu ermöglichen.</p> <p>Tool 1 und 3 sollten für alle Teilnehmenden kopiert werden. Von Tool 2 werden nur halb so viele Kopien wie Teilnehmende benötigt.</p>
11. Dimension von Inklusion	<p>Diversität innerhalb der PLG: F stellt sicher, dass die Vielfalt der Glaubenssätze und Vorgehensweisen von allen Teilnehmenden akzeptiert und mit Respekt behandelt wird. F unterstützt die Teilnehmenden außerdem dabei, ihre Standpunkte in Zweier-/Kleingruppen und in der ganzen Gruppe zu teilen und regt so zu Raum für Dialog an. F hilft dabei, den gemeinsamen Nenner, der durch Reflexion entstanden ist, zusammenzufassen und notiert sich Schwierigkeiten, die daraus hervorgegangen sind und mit der Gruppe weiter erkundet werden sollten.</p>
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Die Teilnehmenden haben eine aktive Rolle und prägen das Verständnis. Die Zeit wird so aufgeteilt, dass alle Teilnehmenden ihre Bedenken und Vorschläge für das Erreichen des Ziels der Aktivität teilen können. F achtet darauf, dass Meinungen nicht kritisiert werden, sondern stattdessen offene und klärende Fragen gestellt werden, um einen Dialog anzuregen.</p>
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>Die Tools können in einem online Treffen als Word Dokument geteilt werden. Für die Gruppenarbeit können Breakout Rooms genutzt werden.</p>
14. Referenzen und empfohlene Quellen	Eigene Erstellung der Projektdokumente (Berichte, Ergebnisse, Leitung) und Toolsohne externe
15. Anhang	Ja

ANHANG

Tool 1. Eine erste Beschreibung des Anliegens

Die folgenden Fragen können genutzt werden um das Anliegen, die Faktoren, die es beeinflussen, die eigene Rolle in dieser Situation und die Ziele, die erreicht werden sollen, um die Situation zu verbessern, zu beschreiben. Versuche, deine Beschreibung/en so spezifisch wie möglich zu halten.

	Frage/n	Antwort/en
BESCHREIBUNG	Was passiert in der Situation, die dich beunruhigt?	
URSACHEN/ HINTERGRÜNDE	Warum gibt es diese Situation? Welche Faktoren beeinflussen diese Situation am meisten?	
EIGENE ROLLE	Beeinflusst du die Situation? Wenn ja, wie?	
ZIELE	Was würdest du an der Situation gerne verändern/verbessern? Warum möchtest du diese Verbesserungen erzielen/die Veränderungen durchführen?	

Tool 2. Reflexion von Gemeinsamkeiten/ Unterschiede bei der Beschreibung des Anliegens

Vergleicht eure Antworten aus Tool 1 mit Hilfe der folgenden Fragen in Zweiergruppen. Bitte füllt die Tabelle mit Stichpunkten aus, nachdem ihr Gemeinsamkeiten und/oder Unterschiede, die euch in euren Antworten aufgefallen sind, herausgearbeitet habt und versucht, diese zu begründen.

Fragen zum Vergleich	Gemeinsamkeiten	Unterschiede
BESCHREIBUNG Habt ihr das Anliegen ähnlich beschrieben? Wenn ja, welche Ähnlichkeiten gab es? Wenn nicht, welche Unterschiede sind euch aufgefallen? Wie glaubt ihr, kam es zu diesen Gemeinsamkeiten/Unterschieden?		
URSACHEN Habt ihr ähnliche Gründe oder Faktoren herausgearbeitet, die die Situation beeinflussen? Was sind die Gründe für mögliche Ähnlichkeiten oder Unterschiede?		
EIGENE ROLLE Denkt ihr, ihr selbst beeinflusst die Situation? Wenn ja, wie? Seid ihr euch bei der Art und Weise, auf die ihr die Situation beeinflusst, einig? Warum?		
ZIELE Habt ihr Gemeinsamkeiten oder Unterschiede bei den Zielen zur Verbesserung für die Situation entdeckt? Welche sind das und warum sind diese wichtig?		



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



Forschung und Reflexion

Über die Frage hinaus: Überprüfung der Wirksamkeit
von klärenden und vertiefenden Fragen

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	
1. Fokus der Aktivität	Sprachliche Mittel zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Förderung der Reflexion (II): Die Effektivität klärender und nachforschender Fragen überprüfen, um Missverständnisse zu vermeiden und Reflexion zu fördern
2. Dauer	120-135 Minuten (Abhängig von der Anzahl der PLG-Teilnehmenden)
3. Vorausgegangene Erfahrungen	In der Anfangsphase der PLG-Gründung
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Den Teilnehmenden die Nutzung klärender und vertiefender Fragen demonstrieren und sie zur Nutzung ermutigen. ✓ Die Teilnehmenden dabei unterstützen, den Nutzen von klärenden und vertiefenden Fragen zu überprüfen. ✓ Die Teilnehmenden der PLG beim Reflektieren ihrer Vorgehensweisen und/oder Beobachtungen anleiten. ✓ Die Gruppe zu Konversationen auf der Meta-Ebene anregen, um Kommunikationsprozesse innerhalb der PLG zu reflektieren und zu verbessern. ✓ Engagement für selbstbestimmtes Lernen und kontinuierliche Verbesserung fördern. ✓ Förderung von Offenheit gegenüber Feedback und ständiger Verbesserung der Kommunikation.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Hinweis: Diese Aktivität sollte nach der ersten Aktivität mit dem Titel “Sprachliche Mittel zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Förderung der Reflexion (I): Klärende und vertiefende Fragen” durchgeführt werden (Activity 5_Communication).</p> <p>Einleitung: F kündigt das Thema des heutigen Treffens an: Die PLG-Mitglieder dazu anzuregen, klärende und vertiefende Fragen zu nutzen, um die Wirksamkeit dieser zu überprüfen, Missverständnisse zu vermeiden und Reflexion zu fördern. (In der vorherigen Aktivität haben die Teilnehmenden bereits gelernt, wie man klärende und vertiefende Fragen in der Praxis nutzt. In dieser Aktivität das Nutzen dieser Fragen weiter vertieft und ihre Auswirkung auf Dialoge innerhalb der PLG erkundet).</p> <p>Phase 1: F erinnert die Gruppe daran, klärende und vertiefende Fragen zu nutzen und teilt eine Kopie von Tool 1 an die Teilnehmenden aus, die dieses nicht bereits beim letzten Treffen bekommen haben. Die Teilnehmenden bekommen 2-3 Minuten Zeit, sich das Tool anzusehen und werden dazu ermutigt, die Inhalte während des PLG-Treffens zu nutzen. Danach bittet F die Teilnehmenden, ein kurzes Update bezüglich ihrer Fortschritte mit dem Aktionsplan (AP) zu teilen oder kurz eine berufliche Herausforderung oder eine Herausforderung im Unterricht zu teilen. Wenn der/die erste Teilnehmende fertig ist, bittet F die anderen Teilnehmenden, Tool 1 zu nutzen und klärende und vertiefende Fragen zu stellen. F stellt dabei sicher, dass alle PLG-Mitglieder involviert sind und keine Einzelperson die Diskussion dominiert. F demonstriert außerdem weiterhin das Stellen dieser Fragen, besonders nachdem die Teilnehmenden ihre Fragen bereits gestellt haben.</p> <p>Phase 2: F teilt Tool 2 an die Teilnehmenden aus und bittet sie, die Fragetypen, die sie benutzt haben, und deren Effekte zu identifizieren, indem sie sie mit einem Häkchen (✓) markieren. Danach bittet F die anderen Teilnehmenden, nacheinander ihre Fortschritte mit dem AP oder eine Herausforderung im Unterricht zu teilen. Nachdem alle Teilnehmenden dran waren, bittet F die Gruppe, klärende und vertiefende Fragen zu stellen und mit Tool 2 deren Wirksamkeit zu überprüfen. F gibt den PLG-Mitgliedern ausreichend Zeit, um Tool 2 auszufüllen und die gestellten Fragen nochmal durchzugehen und ihre Wirkung zu reflektieren. F dokumentiert außerdem die Fragen, die während der Intervention gestellt werden und liest sie am Ende zur Erinnerung noch einmal laut vor, um das Ausfüllen von Tool 2 zu erleichtern.</p>

	<p>Phase 3: F stellt den PLG-Teilnehmenden die Fragen aus Tool 3 „Reflexion der PLG-Entwicklung“ zur Diskussion zur Verfügung, um die Effektivität und Fairness der Kommunikation zu verbessern und Reflexion innerhalb der PLG zu fördern.</p> <p>Phase 4: F stellt den PLG-Teilnehmenden die Fragen aus Tool 3 „Reflexion des eigenen Lernens“ zu Verfügung, damit die Teilnehmenden entweder am Ende des Treffens - wenn es die Zeit erlaubt- oder im eigenen Tempo in einem Lerntagebuch o.ä. reflektieren können.</p> <p>Abschluss: F fasst das Treffen zusammen und die Teilnehmenden einigen sich auf Zeit und Ort für das nächste Treffen.</p>
6. PLG-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nachforschen und reflektieren ✓ Kommunikationsdimension
7. Lernergebnisse für die Teilnehmenden	<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> o Techniken für das Fördern von Reflexion. o Techniken für das Fördern eines produktiven Dialogs. o Techniken zur Selbstreflexion und Tools für berufliche Entwicklung. <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> o Vertiefende Fragen stellen, um kritisches Denken anzuregen. o Fragetechniken, um tiefergehendes Nachdenken zu fördern. o Die Mitglieder anleiten, ihre Vorgehensweisen zu reflektieren. <p>Einstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ermutigung, Annahmen zu hinterfragen und kritisch zu denken. <p>Weitere Lernergebnisse</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> o Selbsteinschätzung und Reflexion zur Evaluation der Wirksamkeit von Moderation und Führung. o Diskussionen leiten, bei denen alle Mitglieder etwas beitragen können und sich gehört fühlen. o Unterhaltungen auf der Meta-Ebene führen, um Kommunikationsprozesse zu reflektieren und zu verbessern. <p>Einstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> o Engagement für das Fördern einer reflektierenden Kultur. o Einsatz für selbstbestimmtes Lernen und kontinuierliche Verbesserung. o Offenheit gegenüber Feedback und kontinuierlicher Verbesserung der Kommunikationspraktik.
8. Aktivitätsformat	Ganze Gruppe und Einzelarbeit
9. Materialien und Tools	<p>Tool 1. Beispiele für klärende und vertiefende Fragen</p> <p>Tool 2. Vorlage zur Beobachtung von Interaktionen</p> <p>Tool 3. Reflexion der PLG-Entwicklung</p> <p>Tool 4. Reflexion des eigenen Lernens (für PLG-Teilnehmende)</p>
10. Raum & Vorbereitung	<p>Raum wird in Π Form ausgerichtet.</p> <p>Tools 1, 2, und 3 kopieren.</p>

11. Dimension von Inklusion	Diversität innerhalb der PLG: F stellt sicher, dass alle PLG-Mitglieder ihre Fortschritte mit ihrem AP präsentieren und jedes Mitglied den anderen klärende und vertiefende Fragen stellt. F erleichtert dies durch das Zusammenfassen von geteilten Ansichten, die durch die Reflexion und Diskussion erreicht wurden und identifiziert Fragen, die in der Gruppe weiter erkundet werden könnten.
12. Förderung demokratischer Werte	Alle Teilnehmenden werden ermutigt, ihre Ideen, Meinungen und Perspektiven beizutragen. F stellt sicher, dass alle Beiträge aktiv gehört und berücksichtigt werden und alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, zu Wort zu kommen, ohne dass eine Einzelperson dominiert. Gemeinsame Entscheidungsfindung wird durch den Fokus auf Fragetechniken gefördert, die in folgenden Treffen priorisiert werden können.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Tools können auf online Plattformen wie Zoom, Microsoft Teams oder Google Meet geteilt werden. Ein online Whiteboard wie Padlet oder Mural kann für das Sammeln von Eindrücken mit Tool 3 'Reflexion von PLG-Entwicklung' genutzt werden.
14. Referenzen & empfohlene Quellen	Text Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC): https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/
15. Anhang	Ja

Tool 1: Klärende und vertiefende Fragen: Charakterisierung, Kategorien und Beispiele

Klärende Fragen

Klärende Fragen sind gezielt forschend-vertiefende Fragen, die das Verständnis sicherstellen und Missverständnissen entgegenwirken sollen. Ihr Ziel ist es, missverständliche oder unvollständige Informationen durch das Fragen nach einer Erklärung oder nach mehr Details sicherzustellen. Solche Fragen werden oft in Unterhaltungen verwendet, um sicherzustellen, dass der/die Zuhörer:in korrekt interpretiert hat, was die andere Seite (Person) zu kommunizieren versucht, und so Missverständnissen vorzubeugen und den Dialog effektiver zu gestalten.

Kategorie 1. Bitte um Rückmeldung zum Verständnis

Diese Fragen dienen dazu, weitere Erklärungen oder Details zu erfragen, um so das Verständnis einer bestimmten Aussage zu verbessern:

- *Du hast gesagt, dass ... Habe ich das richtig verstanden?*
- *Habe ich dich richtig verstanden, als du gesagt hast ...*
- *... Habe ich das, was du gesagt hast, richtig zusammengefasst?*
- *Verstehe ich dich richtig, wenn du sagst ...?*
- *Wenn ich es richtig verstehen, schlägst du vor, dass ...?*
- *Nur um sicherzugehen, meinst du, dass ...?*

Kategorie 2. Um Ausführungen bitten

Diese Fragen können genutzt werden, um nach einer Erklärung oder mehr Details zu fragen und so das Verständnis einer bestimmten Aussage zu verbessern.

- *Du hast erwähnt, dass ..., könntest du das ausführen?*
- *Könntest du uns mehr Informationen über/Details zu ... geben?*
- *Könntest du [was du gerade angesprochen hast] ausführen?*

Kategorie 3. Um Klarstellung oder Umformulierung bitten

Diese Fragen konzentrieren sich auf das Sicherstellen des Verständnisses von Ideen, Begriffen und Konzepten, die der:die Sprecher:in verwendet hat:

- *Was meintest du, als du gesagt hast, dass ...?*
- *Könntest du erklären, wie du das gemeint hast?*
- *Kannst du klarstellen, was du gemeint hast, als du dich auf ... bezogen hast?*
- *Was genau hast du mit [bestimmtem Begriff/Konzept/Idee] gemeint?*
- *Könntest du das anders formulieren, damit ich sicherstellen kann, dass ich es richtig verstanden habe?*

Kategorie 4. Um Beispiele bitten

Mit diesen Fragen kann nach konkreten Beispielen oder Illustrationen gefragt werden, um Ideen greifbarer zu machen:

- *Könntest du mir ein Beispiel geben, was du mit ... meinst?*
- *Kannst du mir ein Beispiel nennen, um deinen Punkt zu veranschaulichen?*

Vertiefende Fragen

Vertiefende Fragen sind offene Fragen, die so gestaltet sind, dass sie eine tiefere Reflexion, Erkundung oder Klärung von Ideen, Entscheidungen und Erfahrungen anregen. Diese Fragen werden benutzt, um detailliertere Informationen zu erfragen, Annahmen zu überprüfen und kritisches Denken zu fördern. In beruflichen Settings können vertiefende Fragen Einzelpersonen dabei helfen, ihr Vorgehen zu reflektieren, zugrundeliegende Probleme zu analysieren und Erkenntnisse zu gewinnen, die zu einer verbesserten Leistung und besser informierten Entscheidungsfindung führen können.

Kategorie 1. Anregung zur Selbstreflexion

Diese Fragen konzentrieren sich auf die Reflexion persönlicher Erfahrungen, Motivationen und Emotionen in Bezug auf die berufliche Praxis.

- *Was ist/war deine Intention?*
- *Worauf bist du besonders stolz oder ... (Referenz zu einer anderen Emotion)*
- *Kannst du erklären, warum du dich so fühlst/geföhlt hast?*
- *Was denkst du, hat deine Perspektive darauf, wie die Unterrichtsstunde gelaufen ist, beeinflusst?*
- *Was denkst du, was deine Aussage/dein didaktischer Ansatz/etc. über dein Verständnis vom Lernen der Schüler:innen/ vom Wohlbefinden der Schüler:innen aussagt?*
- *Welche Annahmen hast/hattest du bezüglich des Lernprozesses der Schüler:innen, Classroommanagements, beruflichen Lernens?*

Kategorie 2. Anregung von Reflexion bezüglich Problemlösung und Entscheidungsfindung

Diese Fragen regen die/den Gesprächspartner:in dazu an, Herausforderungen zu analysieren, Ursachen zu identifizieren und Lösungen zu finden. Die PLG-Mitglieder werden ermutigt, ihre Entscheidungen und Problemlösungsstrategien zu reflektieren und mögliche Veränderung abzuwägen.

- *Was denkst du, ist die Ursache des Problems/der Situation?*
- *Was müsstest du verändern oder anders machen, um zu erreichen, was du benötigst/möchtest?*
- *Wie bist du zu diesem Schluss/dieser Lösung gekommen? Hast du irgendwelche Nachweise gesammelt?*

- *Wie bist du zu dieser Entscheidung gekommen?*
- *Wie kannst du mehr Gewissheit über die Ursachen des Problems und die Vorgehensweisen, die du in Erwägung ziehst, bekommen?*
- *Was denkst du, würde passieren, wenn du anders vorgehen würdest?*
- *Kannst du mir/uns deinen Gedankengang erklären?*
- *Was kannst du beim nächsten Mal verändern, um das Resultat zu verbessern?*

Kategorie 3. Anregung zur Reflexion von Auswirkungen und Ergebnissen

Die Fragen in dieser Kategorie helfen dabei, die Auswirkungen und Effekte der Vorgehensweisen zu untersuchen. Sie ermutigen die Teilnehmenden, über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen nachzudenken - sowohl über erwartete als auch unerwartete- und die Auswirkungen zukünftiger Handlungen einzuschätzen.

- *Welchen Einfluss hat/wird/könnte ... deiner Meinung nach haben?*
- *Wenn die Auswirkungen nicht wie geplant verlaufen, was ist falsch gelaufen, welche Faktoren hast du nicht bedacht?*
- *Was denkst du, wird passieren?*
- *Was ist deine größte Sorge bezüglich der Auswirkungen dieser Handlung?*

Kategorie 4. Anregung zu Reflexion von Lernen und Verbesserung

Die Fragen in dieser Kategorie beschäftigen sich mit beruflicher Weiterbildung und Entwicklung. Die Fragen ermutigen zur Reflexion von Erfolgen und Misserfolgen, die Umsetzung gewonnener Erkenntnisse und das Entdecken neuer Wege zur Verbesserung professioneller Praxis.

- *Was hast du aus dieser Erfahrung gelernt?*
- *Was denkst du, muss verändert werden, damit du dich verbesserst?*
- *Was hat deiner Meinung nach gut funktioniert (oder nicht)?*
- *Was war deiner Meinung nach der Schlüssel zum Erfolg?*
- *Welche Faktoren haben zum Erfolg beigetragen?*
- *Welche Theorien (z.B. des Lernens, der Entwicklung der Schüler:innen, Gruppendynamik) kannst du verwenden (oder nicht), um deinen Erfolg zu erklären und zu evaluieren?*
- *Warum hat es deiner Meinung nach nicht funktioniert?*
- *Welche Faktoren haben deiner Meinung nach dazu beigetragen, dass es nicht so lief, wie erwartet?*
- *Wie planst du, weiter vorzugehen?*

Kategorie 5. Anregung einer Vergleichsanalyse

Diese Kategorie beinhaltet Fragen, mit denen die aktuelle Situation oder Erfahrung mit vergangenen verglichen werden können. Sie helfen den PLG-Mitgliedern, ihre Vorgehensweisen zu kontextualisieren, indem sie auf bereits vorhandenes Wissen bauen und Muster herausarbeiten, die für zukünftige Handlungen relevant sind.

- *Woran erinnert dich das? (vorausgegangene Unterrichtserfahrung, als Lehramtsstudierende:r, als Beobachter:in, als Schüler:in?)*
- *Wie ähnelt diese Situation anderen früheren Erfahrungen von dir?*

- *Haben die Schüler:innen in dieser Klasse anders reagiert als Schüler:innen aus früheren Unterrichtsstunden? Warum denkst du, war das so?*
- *Welche Parallelen hat diese Unterrichtsstrategie mit anderen Methoden, die du bereits für ähnliche Themen ausprobiert hast?*
- *Welche Unterschiede hast du zwischen den Ergebnissen dieser und ähnlichen Unterrichtsstunden, die du gegeben hast, festgestellt? Warum denkst du, sind diese Unterschiede entstanden?*
- *Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede fallen dir zwischen den Herausforderungen, die dir in dieser Unterrichtsstunde und denen, die dir in früheren Unterrichtsstunden begegnet sind, auf?*
- *Inwiefern hat sich das Verständnis des Materials seitens der Schüler*innen von deinen vorherigen Klassen unterschieden? Warum denkst du, gibt es diese Unterschiede?*
- *Wie unterscheidet sich die Klassendynamik in dieser Stunde von anderen Stunden, in denen du ähnliche Materialien bearbeitet hast? Was war dieses Mal anders bzw. was hast du anders gemacht?*

Hinweis: Die Kategorien, die oben beschrieben sind, schließen sich nicht gegenseitig aus. Berufliche Praxis und Reflexion im Bereich Bildung überschneiden sich häufig, weshalb sich einige Fragen mit mehreren Aspekten von Erfahrungen, Entscheidungsfindung, Einfluss, Lernen und Vergleichsanalyse beschäftigen.

Tool 2: Vorlage zur Beobachtung von Interaktionen

Fragetyp	Fragekategorie (Frage nach ...)	Effekt (auf den/die Zuhörer:in, allgemeine Kommunikation, Verständnis des besprochenen Themas, Möglichkeit zur Reflexion etc.)
Klären	<input type="checkbox"/> Kat. 1. Bestätigung und Verständnis Beispiele: <i>Du hast gesagt, dass... Habe ich das richtig verstanden?</i> <i>Nur um sicherzugehen, meinst du, dass...?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 2. Ausführen Beispiele: <i>Was meinst du, wenn du [...] sagst?</i> <i>Du hast erwähnt, dass ..., könntest du das ausführen?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 3. Klären und umformulieren Beispiel: <i>Könntest du klarstellen, was du gemeint hast, als du dich auf... bezogen hast?</i> <i>Was genau hast du mit [bestimmtem Begriff/Konzept/Idee] gemeint?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 4. Beispiele Beispiele: <i>Könntest du mir ein Beispiel geben, was du mit ... meinst? Kannst du mir ein Beispiel nennen, um deinen Punkt zu veranschaulichen?</i>	
	<input type="checkbox"/> Andere	

Prüfen	<input type="checkbox"/> Kat. 1. Erfahrung und Einblicke Beispiele: <i>Was ist/war deine Intention?</i> <i>Was denkst du, hat deine Perspektive darauf, wie die Unterrichtsstunde gelaufen ist, beeinflusst?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 2. Reflexion zur Problemlösung und Entscheidungsfindung Beispiel: <i>Was denkst du, ist die Ursache des Problems/der Situation?</i> <i>Wie bist du zu diesem Schluss gekommen??</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 3. Reflexion von Auswirkungen und Ergebnissen Beispiele: <i>Welchen Einfluss hat/wird/könnte ... deiner Meinung nach haben?</i> <i>Wenn die Auswirkungen nicht wie geplant verlaufen, was ist falsch gelaufen?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 4. Reflexion von Lernen und Verbesserung Beispiele: <i>Was denkst du, muss verändert werden, um ... zu verbessern?</i> <i>Was hast du aus dieser Erfahrung gelernt?</i>	
	<input type="checkbox"/> Kat. 5. Vergleichsanalyse Beispiele: <i>Woran erinnert dich das?</i> <i>Wie ähnelt diese Situation anderen vorausgegangenen Erfahrungen von dir?</i>	
	<input type="checkbox"/> Andere	

Tool 2: Reflexion der PLG-Entwicklung

Gemeinsame Reflexion (die PLG-Gruppe diskutiert ihre Antworten auf die folgenden Fragen):

- Wie effektiv hat die PLG klärende und vertiefende Fragen genutzt?
- Wie haben die Fragen uns beim Verstehen und Analysieren der Fortschritte mit der AP oder anderen Mitgliedern geholfen?
- Was können wir an unseren Fragetechniken für zukünftige Sitzungen verbessern?
- Wie können wir unsere Fragetechniken für zukünftige Treffen weiter verbessern?

Tool 3: Reflexion des eigenen Lernens (für PLG-Mitglieder)

Individuelle Reflexion: Nimm dir Zeit, diese Fragen zu beantworten:

- Was hast du durch die klärenden und vertiefenden Fragen, die heute verwendet wurden, gelernt?
- Welche Faktoren haben dir dabei geholfen und wie?



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



Forschung und Reflexion

Erforschen. Reflektieren. Entscheiden:
Eine fundierte PLG-Kultur aufbauen

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

1. Fokus der Aktivität	Fragend-forschende Haltung und Reflexion als Voraussetzung für informierte Entscheidungen in einer PLG
2. Dauer	ca. 120 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen	Zwischenschritt für PLGs (die PLG-Mitglieder haben den Problembereich identifiziert und ihre Gedanken und Vorgehensweisen mit der Gruppe geteilt und reflektiert)
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die Gruppe beim Reflektieren ihrer bisherigen Vorgehensweisen und Herausarbeiten von Lösungs-/Verbesserungsansätzen für den Problembereich unterstützen. ✓ 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. ✓ Einführung verschiedener Recherchertools und deren Einsatzmöglichkeiten, die den Untersuchungsprozess unterstützen können.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Einleitung: 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>Phase 1: 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>Phase 2: 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>Phase 3: 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>Phase 4: 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>Abschluss: 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>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> o Theoretisches Rahmenwissen zu Lernen und einer grundsätzlich fragend-forschenden und reflexiven Haltung o Arten von aussagekräftigen Daten (Fragebögen mit offenen Fragen, Peerbeobachtung, etc.) <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> o Fragend-forschende und reflexive Haltung als notwendiges Prozesselement für die berufliche Weiterbildung vorstellen. o Beispiel dafür, wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung das Vorgehen fundierter machen kann, geben. o Einsatz für evidenz-basiertes Vorgehen.
8. Aktivitätsformat	Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Aktivitäten in der ganzen Gruppe
9. Materialien und Tools	<p>Tool 1. Den bisherigen Prozess der Entscheidungsfindung erkunden</p> <p>Tool 2. Die Notwendigkeit und Rolle einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung bei fundierten Entscheidungen: Ein Beispiel</p> <p>Tool 3. 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 Π 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 Alternativen notieren.

	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/z 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



Forschung und Reflexion
Von Handlungen zu Erkenntnissen:
Ereignisse im Klassenzimmer analysieren

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	
1. Fokus der Aktivität	Von der Handlung zu Einsicht: Ereignisse im Klassenzimmer (auf)klären
2. Dauer	120 Minuten (ca.)
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Zwischenschritt für PLGs. Diese Aktivität sollte durchgeführt werden, nachdem die PLG-Teilnehmenden bereits die Möglichkeit hatten, ins Handeln zu kommen und einige ihrer Ideen aus der Diskussion praktisch anzuwenden.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Die Teilnehmenden versuchen, den Prozess durch eine fragend-forschende und reflexive Haltung und vertiefendes Nachfragen zu verbessern und eine strukturiertere Vorgehensweise für das Verstehen und Verbessern ihrer beruflichen Fertigkeiten zu entwickeln. ✓ Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, Ereignisse gemeinsam zu analysieren, Erkenntnisse zusammenzuführen und Handlungsstrategien herauszuarbeiten. ✓ Die Teilnehmenden erlernen Techniken für die Förderung von Reflexion und das Nutzen von strukturierten Tools und Methoden zur Dokumentation und Analyse beruflicher Ereignisse. ✓ Die Teilnehmenden bekommen durch strukturierte Reflexion und Zusammenarbeit tiefergehende Einblicke in ihr berufliches Handeln.
5. Beschreibung der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diese Aktivität unterstützt die Teilnehmenden dabei, praktische Ereignisse zu reflektieren, gemeinsam zu analysieren und wichtige Einblicke herauszuarbeiten. Mit Hilfe dieser strukturierten Schritte, beschreiben sie Ereignisse, erkunden die Interpretation dieser und arbeiten als Team zusammen, um Handlungsschritte zur Verbesserung herauszuarbeiten und individuelle Pläne für die Umsetzung dieser zu erstellen.</i> <p>Einführung: Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Gruppe und bittet alle Teilnehmenden ihr Vorgehen seit dem letzten Treffen zusammenzufassen. F stellt einen strukturierten Prozess vor, der dafür gestaltet wurde, PLGs beim Reflektieren und Gewinnen von tiefergehenden Einblicken in ihre Handlungen zu helfen. F nutzt Beispiele aus den Zusammenfassungen der Teilnehmenden und leitet damit zu Phase 1 über.</p> <p>Phase 1: Ereignisse beschreiben (Vollständiger Part A von Tool 1 mit objektiven Beschreibungen des Ereignisses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ F leitet in Tool 1 ein und bittet die Teilnehmenden, sich auf Part A zu konzentrieren, insbesondere auf die Spalte zur Dokumentation. ○ Die Teilnehmenden werden gebeten, mindestens zwei Ereignisse zu ihrem bisherigen Handeln/eigene fragend-forschende und reflexive Haltung dazu mit Hilfe der Prompts (Anweisungen) aus diesem Tool zu beschreiben. Die Prompts beinhalten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein problematischer Teil des Vorgehens/bisherige fragend-forschende und reflexive Haltung. ▪ Ein Teil des Vorgehens/bisherige fragend-forschende und reflexive Haltung, wo gut funktioniert hat. ▪ Ein Ereignis, durch den eine Emotion hervorgerufen wurde/eine:r der Teilnehmenden beeindruckt war oder etwas Unerwartetes passiert ist. ○ F macht vor, wie man Ereignisse objektiv beschreibt und vermeidet dabei, in voreilige Analyse oder Interpretation überzugehen. <ul style="list-style-type: none"> • Leitfragen: <i>Was ist bei den Ereignissen jeweils passiert und wie kann man das beschreiben, ohne die Bedeutung dessen zu interpretieren?</i>

Phase 2: Brainstorming Interpretationen (Vollständiger Part B von Tool 1 mit individuellen Interpretationen und gewonnenen Erkenntnissen)

- F erklärt Part B von Tool 1, insbesondere die Spalten „Analyse des Ereignisses“ und „Gewonnene Erkenntnisse“.
- Die Teilnehmenden arbeiten allein, brainstormen und dokumentieren in Stichpunkten ihre Gedanken über die in Teil A beschriebenen Ereignisse. Auf folgende Bereiche sollte besonders viel Wert gelegt werden:
 - Ausschlaggebende Momente oder Gedanken während/zu dem Ereignis.
 - Verbindungen zu Lernprozessen oder der Rolle der Teilnehmenden.
 - Gewonnene Erkenntnisse, die generalisiert oder anderweitig übertragen/angewendet werden können.
- Leitfragen:

Welche möglichen Gründe, Faktoren oder Perspektiven könnten erklären, was in dem jeweiligen Ereignis passiert ist?

Phase 3: Gemeinsame Analyse (Vollständiges Tool 2, Part B mit gemeinsamer Analyse.)

- Die Teilnehmenden schreiben ihre Namen zweimal auf ihr Tool 1 und schneiden das Blatt entlang der gepunkteten Linien in zwei separate Teile (Part A und Part B):
 - Part A (Dokumentation).
 - Part B (Analyse und Erkenntnisse).
- F sammelt die Part A Teile in Box A und Part B Teile in Box B.
- Alle Teilnehmenden suchen sich einen zufälligen Zettel aus Box A aus (nicht ihren eigenen) und bilden Zweiergruppen.
- In Zweiergruppen übertragen die Teilnehmenden die Ereignisse von Part A in Tool 2 und analysieren sie gemeinsam. Sie konzentrieren sich dabei darauf, die Spalten „Key Highlights“ und „Gewonnene Erkenntnisse“ auszufüllen und besprechen Muster, Herausforderungen und Einblicke.
- Leitfrage:

Welche Muster, Herausforderungen und Möglichkeiten ergeben sich aus der gemeinsamen Interpretation der Ereignisse?

Phase 4: Zusammenführen und organisieren (Zusammengefasste Erkenntnisse und Themen, organisiert auf einem A2 Papier und dokumentiert in Tool 2.)

- **Aktivität:**
 - Die Zweiergruppen tun sich je mit einer anderen Zweiergruppe zusammen.
 - Die Gruppen bekommen den entsprechenden Part B aus Box B und organisieren die verschiedenen Teile (Tool 1 und Tool 2) auf einem A2 Blatt.
 - Die Teams benutzen Textmarker, um ähnliche Ideen in den Analysen zu markieren, fassen die Erkenntnisse zusammen und vervollständigen die Spalte „Gewonnene Erkenntnisse“ in Tool 2.
- **Leitfrage:**

Welche Themen oder Einblicke gehen aus diesen Ereignissen hervor, wenn sie gemeinsam korrekt analysiert werden? Wie sehr sind diese mit dem Fokus zu einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung hin ausgerichtet?

Phase 5: Präsentation und reflektierende Diskussion (Erkenntnisse aus Gruppenebene und Zusammenfassung)

- **Aktivität:**
 - Jede Gruppe präsentiert ihr Thema und ihre Erkenntnisse aus Phase 4 vor der ganzen Gruppe.
 - F eröffnet eine Gruppendiskussion zur Zusammenfassung der Erkenntnisse und Auswirkungen dieser auf die Praxis.
 - Es wird eine finale Zusammenfassung der Erkenntnisse zusammengestellt und mit der Gruppe geteilt.
- **Leitfragen:**
 - *Was sind Schlüsselerkenntnisse, die wir durch unsere Handlungen/ eine fragend-forschende und reflexive Haltung erlangt haben?*
 - *Wie beeinflussen diese Erkenntnisse unser weiteres Vorgehen?*

Abschluss - Individueller Aktionsplan.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivität: <ul style="list-style-type: none"> ○ Alle Teilnehmenden reflektieren die Inhalte der Sitzung und formulieren konkrete Maßnahmen, um die herausgearbeiteten Probleme zu lösen bzw. Chancen zu nutzen. ○ Die Teilnehmenden teilen ihre Maßnahmen mit der Gruppe. • Leitfrage: <i>Basierend auf den Erkenntnissen der heutigen Sitzung: Welche konkreten Handlungen könnt ihr vornehmen, um das herausgearbeitete Problem zu lösen bzw. die Chance zu nutzen?</i> <hr/> <p>Zusammenfassung der Toolverwendung</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Phase 1</td> <td style="width: 15%;">Tool 1</td> <td style="width: 15%;">Part 1</td> <td>Ereignisse objektiv dokumentieren.</td> </tr> <tr> <td>Phase 2</td> <td>Tool 1</td> <td>Part B</td> <td>Ereignisse individuell analysieren und Erkenntnisse herausarbeiten</td> </tr> <tr> <td>Phase 3</td> <td></td> <td>Part B</td> <td>Gemeinsame Analyse von Ereignissen mit Fokus auf gemeinsamen Erkenntnissen</td> </tr> <tr> <td>Phase 4</td> <td>Tool 2</td> <td>Part B</td> <td>Themen gemeinsam zusammenfassen und organisieren.</td> </tr> <tr> <td>Phase 5</td> <td>Tool 2</td> <td>Part B</td> <td>Themen und Erkenntnisse präsentieren und diskutieren.</td> </tr> </table>	Phase 1	Tool 1	Part 1	Ereignisse objektiv dokumentieren.	Phase 2	Tool 1	Part B	Ereignisse individuell analysieren und Erkenntnisse herausarbeiten	Phase 3		Part B	Gemeinsame Analyse von Ereignissen mit Fokus auf gemeinsamen Erkenntnissen	Phase 4	Tool 2	Part B	Themen gemeinsam zusammenfassen und organisieren.	Phase 5	Tool 2	Part B	Themen und Erkenntnisse präsentieren und diskutieren.
Phase 1	Tool 1	Part 1	Ereignisse objektiv dokumentieren.																		
Phase 2	Tool 1	Part B	Ereignisse individuell analysieren und Erkenntnisse herausarbeiten																		
Phase 3		Part B	Gemeinsame Analyse von Ereignissen mit Fokus auf gemeinsamen Erkenntnissen																		
Phase 4	Tool 2	Part B	Themen gemeinsam zusammenfassen und organisieren.																		
Phase 5	Tool 2	Part B	Themen und Erkenntnisse präsentieren und diskutieren.																		
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<p>Förderung der individuellen und gemeinschaftlichen Reflexion und kritischen Analyse der beruflichen Praxis, um Lernziele zu ermitteln (weiter nachzulesen in den Learning Outcomes, Kapitel 5.3, S. 6)</p>																				
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Techniken zur Förderung von reflektiertem Handeln. <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärende Fragen stellen, um kritisches Denken anzuregen • Das Vorwissen und die Erfahrung der Gruppe nutzen, um Reflexion und kritisches Denken zu fördern. <p>Einstellungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement für reflektiertes Verhalten. • Kritische Analyse als Tool für Verbesserung wertschätzen 																				
<p>8. Format der Aktivität</p>	<p>Einzel-, Partnerarbeit, Vierergruppen, ganze Gruppe</p>																				
<p>9. Materialien</p>	<p>Tool 1. Reflexion (siehe Anhang) Tool 2. Reflexion (siehe Anhang) Tool 3: A2 Blatt (1 für jeder Vierergruppe) Tool 4: Textmarker in verschiedenen Farben</p>																				
<p>10. Raum & Vorbereitung</p>	<p>Flexible Anordnung der Tische und Stühle, die sowohl die Arbeit in Kleingruppen als auch Diskussionen in der ganzen Gruppe ermöglicht.</p>																				
<p>11. Dimension von Inklusion</p>	<p>F stellt sicher, dass die Vielfalt an Vorgehensweisen und Glaubenssätzen von allen Teilnehmenden während der Aktivität geschätzt und respektiert wird. F ermutigt die Teilnehmenden, ihre Standpunkte offen zu teilen, sowohl in Zweiergruppen als auch in der ganzen Gruppe, und versucht, einen sicheren Raum für Dialog zu schaffen. F unterstützt die Gruppe dabei, Gemeinsamkeiten, die durch Reflexion und Diskussion herausgearbeitet wurden, zu identifizieren und weist auf die Bereiche hin, die noch weiter erkundet werden sollten, und fördert so Inklusion und gegenseitiges Verständnis.</p>																				

	<p>Beispiele:</p> <p>Phase 1: Ereignisse beschreiben F ermutigt die Teilnehmenden dazu, die Ereignisse ohne Wertung zu beschreiben und stellt mit Hilfe dieser Sätze sicher, dass vielfältige Standpunkte miteinbezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Konzentriert euch darauf, zu beschreiben, was eurer Meinung nach passiert ist, ohne es zu analysieren- alle Perspektiven sind einzigartig und wertvoll." ○ „Momentan versuchen wir, die Ereignisse objektiv zu beschreiben, damit wir später die Vielfalt der Erfahrungen reflektieren können.“ <p>Beispiele:</p> <p>Phase 3: Gemeinsame Analyse F stellt die gleichberechtigte Teilhabe während der Partnerarbeit sicher und leitet das Gespräch um, wenn es von einer Person dominiert wird. Gegenseitiger Respekt und das Wertschätzen verschiedener Perspektiven wird mit Hilfe folgender Sätze gefördert: "Wie könnt ihr die Ideen der anderen nutzen, um das Ereignis weiter zu erkunden?"</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Erinnert euch daran, dass das Ziel ist, das Ereignis mit Hilfe verschiedener Perspektiven besser zu verstehen." <p>Phase 4: Zusammenfassen und organisieren F stellt sicher, dass die Teams Gemeinsamkeiten hervorheben und Unterschiede wertschätzen. F unterstützt sie dabei, sich verschiedenen Perspektiven anzunehmen und gemeinsame Standpunkte mit Hilfe der folgenden Fragen herauszuarbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Welche Muster oder gemeinsamen Ideen zeichnen sich in diesem Gespräch ab?" ○ "Gibt es Unterschiede, die herausstechen? Welche Erkenntnisse können wir durch diese gewinnen?"
<p>12. Förderung demokratischer Werte</p>	<p>Die Teilnehmenden tragen während der Aktivität aktiv zum gemeinsamen Verständnis bei. Die Zeit wird gleichmäßig zwischen den Teilnehmenden aufgeteilt, damit alle die Chance bekommen, ihre Bedenken und Vorschläge bezüglich des Ziels der Aktivität zu teilen. F schafft einen unterstützenden Raum, indem Kritik von Meinungen vermieden wird und stattdessen zu offenen, klärenden Fragen angeregt wird, um den Dialog und die Zusammenarbeit zu fördern. Der Ansatz empowert (ermächtigt) die Teilnehmenden dazu, gemeinsam Wissen zu sammeln und sich in bedeutungsvoller Weise einzubringen.</p> <p>Beispiele:</p> <p>Einführung - Inklusion und demokratische Werte fördern F erklärt den Stellenwert diverser Perspektiven und regt mit Hilfe der folgenden Sätze zu respektvoller und gleichberechtigter Teilnahme an:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Alle Standpunkte sind wertvoll, in diesem Raum respektieren wir einander und lernen aus unseren Differenzen." ○ "Lasst uns versuchen, die Zeit gerecht einzuteilen, damit alle die Chance haben, sich einzubringen." <p>Phase 2: Brainstorming Interpretation</p> <p>F regt zum Brainstorming an und versucht dabei mit Hilfe folgender Sätze, Kritik zu vermeiden und stattdessen das offene Teilen von Ideen zu fördern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ "Welche anderen Interpretationen des Ereignisses könnten wir noch berücksichtigen?" ○ "Es gibt keine falschen Ideen - jede Perspektive trägt zu besserem Verständnis bei."
<p>13. Übertragung auf digitale PLGs</p>	<p>Breakout Rooms und Padlet sind effektive Tools für das Moderieren einer digitalen PLG: Tool 1 und 2 können wie sie sind auf ein digitales Format übertragen werden, wobei das Teilen der Spalten beibehalten wird. Die Teilnehmenden können eine spezifische Spalte von Tool 1 und 2 über eine kollaborative Plattform wie Google Sheets oder Padlet ausfüllen, wobei jede Spalte als separates interaktives Element behandelt wird. Danach können die Abschnitte digital unter den Teilnehmenden ausgetauscht werden, z.B. mit Hilfe von Breakout Rooms oder einer geteilten Tafel. Durch diese Vorgehensweise bleibt die Integrität der Aktivität erhalten, was es den Teilnehmenden ermöglicht, gemeinsam in einem strukturierten und gemeinschaftlichen digitalen Raum zu brainstormen, zu analysieren und zu reflektieren.</p>

<p>14. Referenzen und empfohlene Quellen</p>	<p>Knauf, H. (2022). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood Education: Process-Oriented Procedures for Documenting Education and Development</i>. Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden.</p> <p>Edwards, C. P., Gandini, L., Forman, G. E. (2022). <i>The Hundred Languages of Children: The Reggio Emilia Experience in Transformation</i>. Canada.</p> <p>Stacey, S. (2023). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood: Sharing Children's Learning and Teachers' Thinking</i>. USA: Redleaf Press.</p> <p>Schön, D. A. (2017). <i>The reflective practitioner: How professionals think in action</i>. Routledge. https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315237473/reflective-practitioner-donald-schön</p>
<p>15. Anhang</p>	<p>Ja</p>

ANHANG

Anleitung für die Tools

Es gibt zwei Tools: Tool 1 und Tool 2, beide haben eine bestimmte Funktion in der Aktivität.

- Tool 1: Ereignisse reflektieren

Dieses Tool hat zwei Teile: Part A und Part B.

Part A: Ereignisse beschreiben

1. Schreibe deinen Namen ganz oben auf das Tool.
2. Versuche, dich an ein bestimmtes Ereignis zu erinnern, was aus deinem Handeln oder mit Hilfe der fragend-forschenden und reflexiven Haltung heraus entstanden ist und beschreibe dieses.
3. Wähle im Folgenden eine Kategorie aus der rechten Spalte aus.

Part B: Ereignisse analysieren

1. Analysiere die Ereignisse, die du in Part A beschrieben hast.
2. Beantworte die folgenden Fragen:
 - Welche wichtigen Punkte oder Erkenntnisse können hervorgehoben werden? Wie stehen diese mit dem Lernprozess oder der Rolle der Teilnehmenden in Verbindung?
 - Was ist die Hauptidee? Fasse die Erkenntnis, die du aus diesem Ereignis mitnimmst, so zusammen, dass auch die anderen davon profitieren können.

-
- Tool 2: Gemeinsame Analyse

Dieses Tool wird während der Gruppenarbeit genutzt, um die Analyse des Ereignisses zu vertiefen und gemeinsame Erkenntnisse zusammenzufassen.

Part B: Ereignisse analysieren

1. Arbeitet in Zweiergruppen und erkundet die Ereignisse, die in Tool 1 dokumentiert wurden.
2. Konzentriert euch auf:
 - Die wichtigste/n Erkenntnis/e: Welche bedeutenden Erkenntnisse sind aus dem Ereignis hervorgegangen? Berücksichtigt die Verbindung dieser mit dem Lernprozess, den Rollen der Teilnehmenden und der Gruppendynamik.
 - Erkenntnisse: Was ist die wichtigste Erkenntnis, die aus diesem Ereignis hervorgegangen ist? Fasst sie so zusammen, dass sie für zukünftige Entscheidungen oder Handlungen herangezogen werden kann.

Tool 1. Handlungen reflektieren

Name:		Name:	
Part A		Part B	
	<p>Dokumentation (erinnere dich an eines oder mehrere bestimmte Ereignisse und beschreibe sie: Dialoge, Handlungen, wer hat was getan/gesagt, Mimik und Gestik der Beteiligten). Schildere diese/s ausgehend von einer bestimmten Handlung oder Aussage einer Person und versuche zu beschreiben, wie es weiterging/was daraufhin folgte.</p>	<p>Das Ereignis analysieren (Welche wichtigen Inhalte/Erkenntnisse innerhalb des Ereignisses sollten herausgehoben werden?/Dies kann mit dem Lernprozess oder der Rolle der Teilnehmenden zu tun haben etc.)</p>	<p>Gewonnene Erkenntnis (Versuche die Haupteinblick, die du aus diesem Ereignis gewonnen hast, so zusammenzufassen, dass sie generalisiert werden kann und auch für andere nützlich ist.)</p>
Beschreibe einen Teil deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, wo du als problematisch betrachtest.			
Beschreibe einen Teil deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, wo gut funktioniert.			
Beschreibe ein Ereignis deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, was eine bestimmte Emotion bei dir oder einem/mehreren der anderen Teilnehmenden hervorgehufen hat.			
Beschreibe ein Ereignis deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, wo dich beeindruckt hat, mit dem, was jemand gesagt oder getan hat.			
Beschreibe ein Ereignis deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, wo dich beeindruckt hat, mit dem, was jemand gesagt oder getan hat.			

<p>Beschreibe ein Ereignis deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung woran du dich lebhaft erinnerst.</p>			
<p>Beschreibe ein Ereignis deiner bisherigen Handlungen/fragend-forschenden und reflexiven Haltung, wo unerwartet war.</p>			

Tool 2:

Part B	
Das Ereignis analysieren (Welche wichtigen Inhalte/Erkenntnisse innerhalb des Ereignisses sollten hervorgehoben werden?/Dies kann mit dem Lernprozess oder der Rolle der Teilnehmenden zu tun haben etc.)	Gewonnene Erkenntnis (Versuche die Haupteinblicke, die du aus diesem Ereignis gewonnen hast, so zusammenzufassen, dass sie generalisiert werden kann und auch für andere nützlich ist.)



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



ORGANISATION

Damit es funktioniert: Das Was, Warum und Wie einer effektiven
Zusammenarbeit organisieren

Leafap

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

Organisatorische Dimension	
1. Fokus der Aktivität	Organisatorische Elemente: Was, warum und wie organisieren?
2. Dauer	Ca. 75 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Die PLG hat ihre (Gruppen)Arbeit bereits begonnen, aber zeitliche Strukturen, Rollen etc. haben sich gerade erst entwickelt und wurden noch nicht reflektiert bzw. bewusst entschieden. Es besteht eine Zusammenarbeit in der alle dokumentieren und teilnehmen, wie sie möchten.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vermittlung eines umfassenden Verständnisses der organisatorischen Schlüsselemente, die für eine effektiv funktionierende PLG erforderlich sind, sowie Planung, Aufgabenmanagement und Dokumentation für die Teilnehmenden (Verständnis für die Wichtigkeit von organisatorischen Elementen) ✓ Teilnehmende befähigen, Strategien zu üben und Hilfsmittel einzusetzen, um Konzentration, Produktivität und Ausrichtung auf die PLG-Ziele aufrechtzuerhalten. (Fördern von praktischen Fähigkeiten für eine effiziente Organisation) ✓ Kultivierung einer wertschätzenden Einstellung hinsichtlich von strukturierten und zielorientierten Vorgehensweisen bei der Planung und Ausführung innerhalb der PLG. (Förderung einer Kultur der strukturierten Zusammenarbeit) ✓ Gemeinsame Entscheidungsfindung erleichtern, um eine Reihe von Vereinbarungen und Vorgehensweisen für das Managen logistischer Aspekte zu etablieren (z.B. Planung, Festlegen der Agenda und Dokumentation). (Gestaltung einer gemeinsamen Übereinkunft logistischer Vorgehensweisen)
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Einführung (5')</p> <p>a) F heißt alle Teilnehmenden willkommen und gibt einen Überblick über die Agenda des PLG-Treffens, um den Status quo der organisatorischen Elemente in der Zusammenarbeit hinsichtlich differenzierter Strukturen und strategischer Handhabung von organisatorischen Fragen in der PLG für eine erfolgreiche PLG-Arbeit zu reflektieren.</p> <p>b) F gibt eine einführende Erklärung darüber, was organisatorische Dimensionen sind und warum es hilfreich ist, eine Entscheidung zu treffen, welche organisatorischen Aspekte gelten. F liest oder berichtet über die Informationen von der Informationskarte (Material 1)</p> <p>c) F gibt den Ausblick, dass die PLG in Aktivität 1 die möglichen organisatorischen Aspekte reflektiert und sich für Ergänzungen und Verbesserungen entscheidet. Außerdem kontrolliert die Gruppe in der folgenden Aktivität (Aktivität 2), wie gut organisatorische Aspekte in den nachfolgenden regulären PLG-Sitzungen praktiziert wurden.</p> <p>Phase 1. Arbeitsphase: Überblick über die bereits implementierten organisatorischen Dimensionen (15')</p> <p>a) F bittet die Gruppe, alle organisatorischen Aspekte zu sammeln, die die Gruppe bereits praktiziert. F bittet sie, jeden Aspekt auf eine Karteikarte zu schreiben (erste Farbe) (Material 2). Einige Leitfragen helfen beim Austausch (Tool 1)</p> <p>b) F legt die Bilder (Material 3) mit einem Überblick aller organisatorischer Dimensionen in der Mitte des Tisches aus (am besten Din A3/A2 und in Farbe) (Material 3). F bittet die Gruppe, die organisatorischen Aspekte, die bereits gesammelt wurden, der entsprechenden Dimension zuzuordnen und zu identifizieren, welche Dimensionen schon viel Beachtung finden und welche weniger.</p>

	<p>Phase 2: Arbeitsphase: Erweiterung von möglicherweise bewährten Vorgehensweisen (30-40')</p> <p>a) F präsentiert eine Checkliste, die alle organisatorischen Aspekte und Ideen aller Art (Tool 2, ausgedruckt in Farbe) abdeckt. F bittet die Gruppe, sich die Ideen durchzulesen und zu entscheiden, welche Aspekte bereits gut realisiert wurden und welche hilfreiche Ergänzungen für das Repertoire guter PLG-Vorgehensweisen sein könnten. F informiert die Gruppe darüber, dass ein Ziel ist, dass durch das Abarbeiten der Checkliste alle Teilnehmenden bezüglich möglicher Verbesserungen von organisatorischen Aspekten in der PLG reflektieren. Hilfreiche Fragen für den Austausch der Gruppe sind hier zu finden (Tool 3)</p> <p><i>Hinweis: Auch, wenn Sie mit mehreren PLGs parallel arbeiten, z.B. Schüler:innen-Lehrkräfte-PLGs in einer Klasse, könnte es hilfreich sein, sich ein paar Minuten mit jeder Gruppe zu nehmen, um sich die ersten Ergebnisse anzusehen und sicherzugehen, dass sie die Chance dieses Schritts gut verstanden haben (Ideen für erfolgreiche Organisation gewinnen und analysieren, was hilfreich sein könnte).</i></p> <p>b) F leitet die Gruppe an, Ideen für Verbesserungen oder Ergänzungen, deren Implementierung sie planen, zu notieren. F hält die Gruppe dazu an, darüber nachzudenken und es so spezifisch wie möglich zu notieren (nicht einfach nur Schlagwörter). Die Gruppe notiert die neuen oder revidierten Punkte organisatorischer PLG-Vorgehensweisen auf Karteikarten (verschiedene Farben für die ersten, Material 2). F bittet die Gruppe, die neuen Aspekte um das erste Set Notizen und Bilder auszulegen. (Siehe Beispiel)</p> <p>c) F leitet die Gruppe an, zu entscheiden, ob alle neuen Aspekte direkt ab dem nächsten Treffen implementiert werden sollen oder ob es 2-3 Entwicklungsschritte geben soll (z.B., weil etwas wie eine Vorlage oder eine Plattform erst vorbereitet werden muss). Wenn ja soll die Gruppe die beschrifteten Karten mit A, B, C oder Klebepunkten in drei verschiedenen Farben markieren (Material 4). Schritte b und c können kombiniert werden, wenn die Gruppe sich sehr konzentriert miteinander berät. F lässt die Gruppe entscheiden, wie vorbereitende Arbeit für die möglichen neu geplanten organisatorischen Abläufe aufgeteilt wird. Die aufgeteilte „Hausaufgabe“ wird in einer To-Do Liste festgehalten.</p> <p>d) F schlägt vor, dass die Gruppe sich zur Erinnerung ein Foto von den Ergebnissen auf dem Tisch und der Hausaufgabe macht (es sei denn F dokumentiert dies in einem Protokoll). F macht ein Foto für die Vorbereitung von Aktivität 2 (Kamera oder Mobiltelefon) (Material 5).</p> <p>Hinweis: Während der Gruppendiskussion stellt F sicher, dass sich alle beteiligen und fragt, wenn nötig, stillere Gruppenmitglieder nach ihrer Meinung. F stellt sicher, dass nicht eine Person konstant ihre eigene Idee wiederholt, da die Idee dann bereits auf einer Karteikarte notiert wurde oder, wenn es ein Aspekt für die spätere Reflexion ist, auf einer andersfarbigen Karteikarte als Erinnerung auf die Seite gelegt wurde.</p> <p>Abschluss (5')</p> <ul style="list-style-type: none"> - Am Ende des Prozesses fasst F die gemeinsamen Ergebnisse zusammen.
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatorische Dimension - Effektive Handhabung logistischer Aspekte der PLG-Funktionen, um regelmäßige (Referenz zu Kapitel 6.1 im Dokument der Lernergebnisse/Learning Outcomes, S. 9) - Treffen und Konzentration auf die Aufgaben sicherzustellen
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tools und Technologien, die beim Planen und Managen von Aufgaben hilfreich sein können <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agenda erstellen und verteilen, um die Treffen konzentriert und produktiv zu halten. • Effektives Time Management während den Meetings, um alle geplanten Themen unterzubringen. <p>Haltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte und zielorientierte Treffen wertschätzen

	<p>Weitere Lernergebnisse:</p> <p>Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis dafür, wie strukturierte Treffen zu einer effektiven Zusammenarbeit beitragen <p>Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erlernen von bewährten Vorgehensweisen für ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Konsistenz in und um die Treffen herum • Planung und Organisation der Agenda • Erlernen von Techniken für effektives Zeitmanagement und Zeiteinteilung während der Sitzungen, um alle Punkte der Agenda unterzubringen, Sitzungen zu beobachten und diese effizient zu dokumentieren • Entwicklung von Fähigkeiten zur effektiven Protokollierung der Ergebnisse und den Entscheidungen der Sitzungen <p>Haltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zur Inklusivität • Entwicklung einer produktiven Haltung bezüglich Kontinuität und Produktivität während der Sitzungen • Offenheit gegenüber der Nutzung von Hilfsmitteln und der Aneignung neuer Vorgehensweisen
<p>8. Format der Aktivität</p>	<p>Aktivität für die ganze Gruppe</p>
<p>9. Materialien/Tools</p>	<p>Material 1: Infokarte: Notwendigkeit von bewährten organisatorischen Vorgehensweisen für effiziente PLG Treffen</p> <p>Material 2: Karteikarten in mindestens 3 Farben und Stifte</p> <p>Material 3: Bild von den organisatorischen Dimensionen (in Farbe gedruckt)</p> <p>Material 4: (nicht zwingend erforderlich) Klebepunkte in 3 verschiedenen Farben</p> <p>Material 5: Kamera oder Mobiltelefon</p> <p>Tool 1: Kurzer Fragebogen: Leitfragen für organisatorische Aspekte</p> <p>Tool 2: Checkliste organisatorischer Dimensionen</p> <p>Tool 3: Leitfragen für das Analysieren des Austauschs</p>
<p>10. Raum & Vorbereitung</p>	<p>Sitzordnung, die sich für eine Gruppendiskussion eignet</p>
<p>11. Dimension von Inklusion</p>	<p>Teilnehmer:innen unterscheiden sich möglicherweise darin, wie gut strukturiert das Lernen in der Gruppe für sie sein muss, wie wichtig es für sie ist, neu gelerntes aufzuschreiben oder wie viel methodische Hilfe sie brauchen, um sich auf die Fragen zu konzentrieren und nicht die Zeit zu vergessen oder schnell zu ermüden. Digitale Tools sind möglicherweise für die Teilnehmer*innen nicht leicht zugänglich bzw. arbeiten möglicherweise nicht alle Teilnehmer*innen gerne damit. Abhängig von der Zeit haben Teilnehmende möglicherweise unterschiedliche Verpflichtungen und deshalb verschiedene Zeiten, zu denen sie verfügbar sind. Sie befinden sich möglicherweise in einem Arbeitskontext, in dem eine bestimmte Anrede verpflichtend ist (Vorgesetzte / Führungspersonal gegenüber Lehrkräften). Manchmal hängt die Teilnahme vom Einverständnis des Vorgesetzten ab und der Vorgesetzte möchte über die Ergebnisse der Angestellten aus der PLG Zeit informiert werden.</p> <p>Deshalb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • F berücksichtigt, dass nicht alle Teilnehmenden im Alltag Zugang zu organisatorischen Tools bekommen. Wenn die Gruppe hinsichtlich neuer Vorgehensweisen reflektiert, muss F sicherstellen, dass zögerliche oder skeptische Teilnehmende sich befähigt fühlen, ihre Befürchtungen auszudrücken. • F hält die Gruppe dazu an, darauf zu achten, Tools zu nutzen, die von allen gut benutzt werden können.

	<ul style="list-style-type: none"> F hilft bei der Verwendung von digitalen Tools oder leitet die Teilnehmenden dazu an, sich gegenseitig zu helfen. F stellt auch Links zu kurzen Erklärvideos zur Verfügung. <p>F hält die Gruppe dazu an, daran zu denken, dass manche Teilnehmer*innen Verantwortung gegenüber Führungskräften tragen und darüber berichten müssen, woran die PLG arbeitet.</p>
<p>12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken</p>	<p>Alle Teilnehmer:innen haben die Chance, sich an der Diskussion zu beteiligen und Ideen zur Qualitätsentwicklung beizutragen. Alle Teilnehmer:innen beteiligen sich an der Entscheidungsfindung.</p> <p>Die schlussendliche Vereinbarung bezüglich organisatorischer Aspekte basiert auf den Ideen und Möglichkeiten aller Teilnehmer:innen. Sie tragen ihre Routinen zusammen und planen eine gemeinsame, ausgearbeitete Routine.</p>
<p>13. Übertragung auf digitale PLGs</p>	<p>Organisatorische Aspekte können oft auch mit digitalen Tools wie Messenger als Verteiler, Fotos als Dokumentation oder digitale Tafeln als Überblick organisiert werden. Einige Teilnehmende werden eine kurze Einführung für die der Nutzung der digitalen Anwendungen brauchen. F sollte bei Bedarf Hilfe anbieten und Vorschläge für vorbereitende Aktivitäten geben, wie z.B. Erklärvideos vor Treffen anzuschauen.</p> <p>Sich über organisatorische Aspekte auszutauschen, kann in einer virtuellen PLG auch gut online erfolgen.</p> <p>Es wäre hilfreich...</p> <ul style="list-style-type: none"> Auf einer geteilten digitalen Tafel zusammenzuarbeiten Virtuelle Haftnotizen zu verwenden (vergleichbar mit Material 2), virtuelles Einfärben (vergleichbar mit Material 4) Das digitale Foto zu verwenden (Material 3) Die Checkliste auf dem Bildschirm zu zeigen und eine Person zu haben, die schreibt. <p>Listen auf einer digitalen Tafel zu sammeln.</p>
<p>14. Referenzen und empfohlene Quellen</p>	<p>Kansteiner, K. & Welther, S. (2025). Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen. Weinheim: Beltz (in press)</p> <p>https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschulkooperationen.html</p> <p>https://wirmachen.wien/how-to/how-to-gruppenorganisation/</p>
<p>15. Anhang</p>	<p>Ja</p>

ANHANG

Material 1: Karte: Erklärung organisatorischer Aspekte

Die organisatorische Dimension bezieht sich auf logistische Aspekte beim Organisieren einer PLG, darunter Planung, Überwachung des Fortschritts und Dokumentation. Organisation schafft Struktur auf verschiedenen Ebenen und fördert somit die Zusammenarbeit. Gute Organisation zu etablieren braucht anfangs Zeit, erleichtert dann aber die Zusammenarbeit und hilft dabei, effektiv zu arbeiten. Z.B. finden die Treffen in einer bestimmten Zeitspanne statt, damit alle Teilnehmer*innen wissen, was sie erwartet und innerhalb welches Rahmens sie sich bewegen. Übersichten sind schnell verfügbar und der Gruppe liegt eine gemeinsame organisatorische Basis zu Grunde.

Material 2: Karteikarten



Tool 1: Kurzer Fragebogen: Leitfragen für organisatorische Aspekte

Leitfragen für organisatorische Aspekte

a) Welche Aspekte praktizieren wir bereits?

b) Wie sind diese organisiert? Z.B. ...

... welche Vereinbarungen haben wir gemacht?

... wie sind diese entstanden?

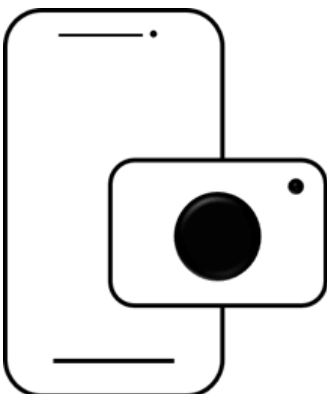
... wie genau sind diese Aspekte definiert?

c) Wenn wir einen ersten Blick auf die Implementierung organisatorische Aspekte in unserer PLG werfen, wie zufrieden sind wir?

Material 4: Klebepunkte

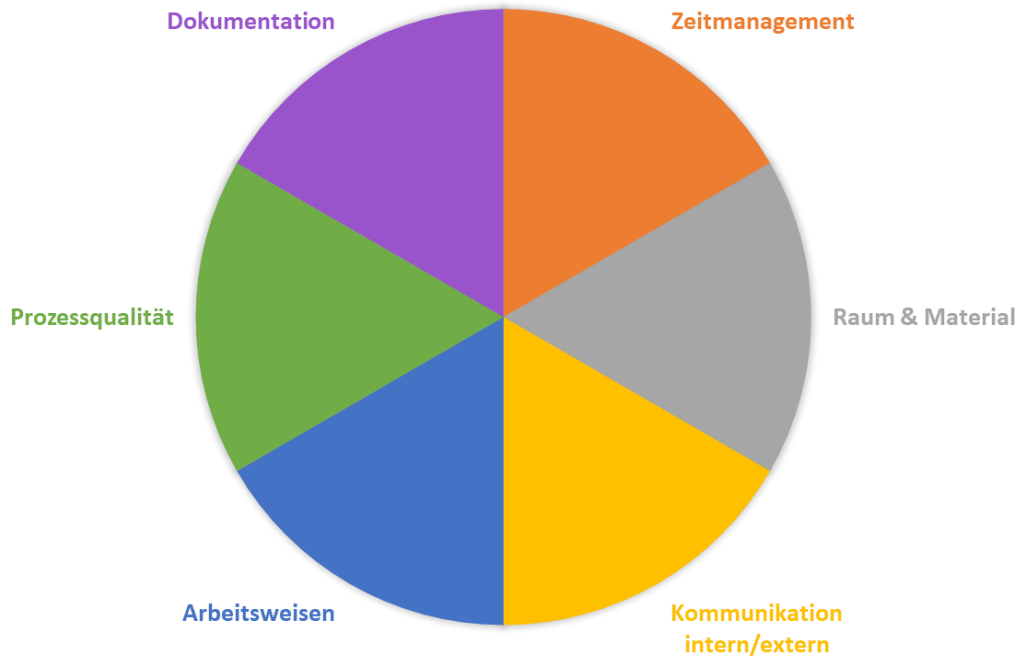


Material 5: Kamera/Mobiltelefon



Material 3: Bild der organisatorischen Dimensionen

ORGANISATIONALE ASPEKTE VON PLGS



Tool 2: Checkliste organisatorischer Aspekte

Dimension	Bisherige Anwendung	Verbesserungen nötig? Wie umsetzen?	Nicht angewendet	Neue Anwendung? Wie umsetzen?
Zeitmanagement				
Zeiteinteilung, Schritte, Zeitabschnitte/Rhythmus				
Allgemeine zeitliche Themen ansprechen und klären				
Rolle der Zeitüberwachung während des Treffens				
Strenger oder flexibler Umgang mit Zeit				
Raum und Materialien				
Ausstattung für Moderation				
Methoden und Material				
Online Plattform				
Sitzordnung und Catering				

Externe und interne Kommunikation				
Gegenseitige Anrede				
Gesprächsabläufe/-struktur				
Kontaktperson / Gruppensprecher*in				
Umgang mit Unterbrechungen von außen während Treffen				
Umgang mit persönlichen Informationen				
Teilen von Materialien, Informationen und Dokumentation				
Sich gegenseitig bei der Zusammenarbeit helfen				
Außendarstellung der Gruppe				
Informationen nach außen weiterleiten				
Emailverteiler, Messenger				
Datenschutz aller Beteiligten				

Arbeitsmethoden				
Festgelegte vs. geplante Themen				
Arbeit mit Karteikarten				
Nur Gespräch oder Methoden zum Fokussieren				
Themenspeicher für noch nicht fertig bearbeitete Themen				
Einsetzen der Tools				
Prozessqualität				
Ziele identifizieren und implementieren				
Fortschritt überwachen				
Zwischenstand und weitere Schritte reflektieren				
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. organisatorischer Aspekte reflektieren				



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



ORGANISATION

Sich organisieren: Wie weit sind wir gekommen?

Leafap

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

Organisatorische Dimension	
1. Fokus der Aktivität	Organisatorische Elemente - Wie gut haben wir die organisatorische Dimension verbessert?
2. Dauer	Ca. 45 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Gruppenarbeit, in der die erste Aktivität zu organisatorischen Aspekten bereits absolviert wurde und seitdem 2-3 Treffen vergangen sind
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation von organisatorischen Aspekten im Sinne einer Selbstkontrolle • Erfolgreiche und weniger erfolgreiche Vorgehensweisen identifizieren • Entwicklung praktischer Veränderungen für effizientere Zusammenarbeit
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Einführung (5')</p> <p>a) F heißt alle Teilnehmenden willkommen und gibt einen Überblick über das PLG Treffen. Die Selbstkontrolle und nachfolgende Beratung darüber dauert ca. eine Stunde.</p> <p>b) F gibt eine Einführung in die Aktivität um daran zu erinnern, worauf sich hinsichtlich der Verbesserung organisatorischer Aspekte geeinigt wurde, um zu reflektieren, was bereits erfolgreich implementiert wurde und woran noch gearbeitet werden sollte. Das Ziel ist, die Zusammenarbeit durch verbindliche Elemente zur Organisation zu verbessern. Aktivität 1 deckt dabei einen detaillierten Überblick über organisatorische Dimensionen ab, Aktivität 2 beinhaltet daraufhin die Überprüfung einer dann folgenden regulären PLG-Sitzung.</p> <p>Phase 1. Arbeitsphase: Überblick über den Entwicklungsstatus der organisatorischen Dimensionen (5')</p> <p>a) F legt ein großes Foto des ursprünglich bearbeiteten Bildes mit einem Überblick über die organisatorischen Aspekte aus, die diskutiert wurden und deren Entwicklung in Aktivität 1 vereinbart wurde. Das Bild kann auch als Handout an alle Teilnehmer:innen verteilt werden.</p> <p>b) F bittet die Gruppe, kleine Smileys (oder alternativ verschieden farbige Haftnotizen) zu benutzen und zu markieren, welche Aspekte ihrer Meinung nach bereits gut implementiert wurden und welche noch verbesserungsbedürftig sind. Die Mitglieder bringen die Smileys passend zu ihrem persönlichen Eindruck an, sie werden noch nicht gebeten, darüber zu sprechen. Das bietet einen simplen Überblick über den Eindruck der Mitglieder bezüglich der Implementierung.</p> <p>Phase 2: Die Gruppen systematisieren den betroffenen Bereich und entwickeln Vorschläge für praktische Weiterentwicklung (15-20')</p> <p>a) F konzentriert sich mit der Gruppe auf 2-3 organisatorische Aspekte, die besonders kritisch bewertet wurden (keine Smileys). F leitet mit der Frage, wie die Teilnehmenden gemerkt haben, dass sie mit der Entwicklung eines organisatorischen Aspekts nicht erfolgreich waren, eine Diskussion ein. F bitte darum, zu reflektieren, welchen Einfluss es auf die Vorgehensweisen in der Gruppe hat, dass dieser Aspekt/ diese Aspekte sich nicht verbessert haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Woran wird festgemacht, ob sich ein Aspekt verbessert hat? (Indikatoren benennen) • Warum hat dieser Aspekt sich bislang nicht verbessert? (Selbstreflektion und Reflektion bezüglich Ressourcen, die möglicherweise benötigt werden) • Wie macht das die zielorientierte Arbeit schwieriger? (Bewusstsein) <p>F notiert die Aspekte, die die Teilnehmenden erwähnt haben, auf Karteikarten, um einen Überblick über den Austausch zu behalten.</p> <p>b) F lädt die Teilnehmenden dazu ein, zu reflektieren, ob der vereinbarte Lösungsweg nicht passend oder nur schlecht umgesetzt war.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Vorgehensweise, die wir beschlossen haben, die richtige und müssen wir uns nur wirklich daran halten oder brauchen wir eine andere Idee? • Wenn ja, wie könnten wir in dieser organisatorischen Dimension mehr erreichen und welche Hilfe brauchen wir dabei möglicherweise? <p>F notiert mögliche neue Ideen auf Karteikarten (neue Farbe).</p> <p>Schritt a und b können nacheinander ausgeführt oder kombiniert werden.</p>

	<p>Phase 3: Neue Vereinbarungen aufsetzen (15')</p> <p>a) F bittet die Teilnehmenden, einen detaillierten Plan zu erstellen, wie fehlender Qualität nachgegangen werden soll und sich auf die nächsten Schritte dieser organisatorischen Aspekte zu einigen.</p> <p>b) F bietet eine Vorlage für das Vorgehen an und die Teilnehmenden beteiligen sich gemeinsam an der Planung.</p> <p>Abschluss (5')</p> <ul style="list-style-type: none"> • Am Ende dieses Prozesses fasst F die Hauptziele zusammen, auf die sich die Teilnehmenden geeinigt haben. F erinnert sie außerdem daran, ihre Aufgaben zu erledigen, falls welche verteilt wurden.
6. PLG-Dimensionen	<p>Organisatorische Dimension</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitäten und Fortschritt der PLG überwachen, Dokumentation effizient handhaben (Referenz zu Kapitel 6.2 im Dokument der Lernergebnisse/Learning Outcomes, S. 9)
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für das Überwachen von Fortschritt und Evaluationstechniken • Tools für das Verfolgen von Aktivitäten und zur Dokumentation • Fähigkeiten: • Fortschritt verfolgen und Ergebnisse der PLG-Treffen dokumentieren • Haltung: Sich zu Transparenz und Verantwortlichkeit hinsichtlich des Dokumentationsprozesses verpflichten
8. Format der Aktivität	Aktivität für die ganze Gruppe
9. Materialien/Tools	<p>Material 1: Bild von den Ergebnissen aus Aktivität 1 (Foto oder Handout)</p> <p>Material 2: Karteikarten</p> <p>Material 3: Sticker (Smileys, Farben)</p> <p>Tool 1: Leitfragen auf Karten</p> <p>Tool 2: Vorlage für detaillierte Planung</p>
10. Raum & Vorbereitung	Gruppentisch
11. Dimension von Inklusion	<p>F berücksichtigt, dass einzelne Teilnehmende dafür verantwortlich sein könnten, dass die vereinbarten Verbesserungen nicht konsequent umgesetzt wurden. F sollte solche Gespräche in Richtung "Welche Hilfe wird für die Umsetzung benötigt?" leiten. Es könnte sein, dass eine:r der Teilnehmenden nicht an Aktivität 1 teilgenommen hat. In diesem Fall stellt F sicher, dass jemand aus der PLG vorab erklärt, wie das Bild (Material 1) zu Stande gekommen ist, damit alle auf dem gleichen Stand sind.</p> <p>Wenn es sehbehinderte Menschen in der PLG gibt, verbalisiert F das Bild und hilft beim Aufkleben der Sticker.</p>
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Jedes Mitglied hat die Chance, sich an der kritischen Reflektion, Entwicklung und Entscheidungsfindung zu beteiligen.</p> <p>Die schlussendliche Vereinbarung der organisatorischen Aspekte basiert auf den Ideen und Möglichkeiten aller Teilnehmenden.</p>
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>Die Schritte der Überwachung von Entwicklungen der organisatorischen Aspekte können auch in einem online Treffen durchgeführt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Online kann Austausch über eine geteilte Tafel erfolgen • Das Bild kann auf der Tafel gezeigt werden • Die Smileys bzw. Klebepunkte können zur Unterscheidung in verschiedenen Farben dargestellt werden. • Die Leitfragen können gepostet werden. • Die Vorlage kann gemeinsam ausgefüllt werden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<p>Kansteiner, K., Welther, S. & Schmid, S. (2023). Professionelle Lerngemeinschaften für Schulleitungen und Lehrkräfte. Chancen des Kooperationsformats für Schulentwicklung und Professionalisierung. Weinheim: Beltz. https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html</p> <p>Kansteiner, K. & Welther, S. (2025). Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen. Weinheim: Beltz www.beltz.de/978-3-7799-8663-8</p>
15. Anhang	Ja

ANHANG

Material 1: Bild der Ergebnisse von Aktivität 1 (Foto oder Handout)



Material 2: Karteikarten



Material 3: Klebepunkte



Tool 1: Leitfragen auf Karten (zum Ausschneiden)

Verfolgung von organisatorischen Aspekten	
<p>Woran können wir erkennen, dass ein Aspekt bislang noch nicht erfolgreich verbessert bzw. besser verfolgt wurde? <i>Welche Strategien zur Überprüfung kennen wir? Welche konkreten Schritte sind möglich?</i></p>	-
Verbesserungsabsichten und hemmende Faktoren	
<p>Warum haben wir uns bislang nicht verbessert? <i>Welche spezifischen Mechanismen und/oder Herausforderungen können wir identifizieren?</i></p>	-
Auswirkungen der noch nicht voll ausgereiften Aspekte	
<p>Wie sehr erschwert es die zielorientierte Arbeit unserer PLG, wenn wir noch nicht voll ausgereifte Aspekte nicht verbessern? <i>Worst Case: Was passiert, wenn wir diese/n Aspekt/e nicht verbessern? Best Case: Wie könnte unsere PLG sein, wenn wir diese Aspekte aktiv angehen?</i></p>	-
Zielorientiertheit der bisherigen Schritte	
<p>Ist der Weg, den wir uns bisher für die Entwicklung organisatorischer Aspekte ausgedacht haben immer noch der richtige? Müssen wir diesen einfach weiterverfolgen? <i>Konkreten Aktionsplan erstellen und individuell und in der Gruppe reflektieren (siehe Tool 2)</i></p>	-
Optionen und Umorganisation bisheriger Schritte	
<p>Sollten wir an diesem Punkt lieber einer anderen Idee nachgehen? Wenn ja, wie könnte dieser Ansatz bezüglich organisatorischer Aspekte aussehen? <i>Wo können wir Beispiele für Aspekt XY finden? Wer kennt jemanden, der Erfahrung damit hat? Wo können wir nachschlagen oder recherchieren?</i></p>	-
Einbindung und Notwendigkeit von Hilfe/Assistenz	
<p>Welche Hilfe oder Assistenz brauchen wir? Welche externe Hilfe könnte sinnvoll sein? <i>Was sind unsere Expertisen?</i></p>	-

Tool 2: Vorlage für detaillierte Planung

Organisatorischer Aspekt	<p>---</p>
1. Ziel	Auf welche Praxisqualität arbeiten wir in diesem Aspekt hin?
	<p>---</p> <p>---</p>
2. Rational	Warum genau konzentrieren wir uns auf Verbesserungen dieses Aspekts?
	<p>---</p> <p>---</p>
3. Planung und Ressourcen	Welche Schritte unternehmen wir, um das zu erreichen? Wer ist verantwortlich? Welche Hilfe/Ressourcen brauchen wir?
	<p>---</p> <p>---</p>
4. Indikatoren für Verbesserung	Woran können wir erkennen, dass wir das Ziel erreicht haben?
	<p>---</p> <p>---</p>



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



Digitalisierung

Menschliche Verbindung in digitalen Räumen:
Online-PLGs aktiv gestalten

Leafap

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

Digitale Dimension	
1. Fokus der Aktivität	Teilnehmer:innen einbinden und eine vertrauensvolle Atmosphäre in online PLGs schaffen.
2. Dauer	20 min pro Session
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Keine Vorerfahrungen notwendig- ideal für neue Teilnehmer:innen
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aktive Teilnahme und Einsatz von allen Mitgliedern der online PLG fördern. ✓ Eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre schaffen, die die Teilnehmenden dazu ermutigt, ehrliches und konstruktives Feedback in einem sicheren online Raum zu teilen.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Einleitung: Die Aktivität (mindestens dreimal) wird durchgeführt, bis sich eine vertrauensvolle Atmosphäre entwickelt hat. Danach werden die Aktivierungsübungen eigenständig durchgeführt.</p> <p>Der/die Moderator:in (F) heißt die Teilnehmer:innen willkommen und leitet eine 20-minütige Aktivierungsphase für alle PLG-Mitglieder ein.</p> <p>Mögliche Einstiege:</p> <p>Vorbereitung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was möchte ich erreichen? Alle Teilnehmenden teilen ihr persönliches Ziel für die Session, was dabei hilft, klare Erwartungen zu setzen und eine Richtung vorgibt. <p>Einleitung</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Blitz-Runde Alle Teilnehmenden teilen einen Satz zu einer aktuellen Herausforderung oder einem Ziel. So zeigen sich gemeinsame Themen. 3. Erwartungs-Abstimmung oder Chat-Frage Die Teilnehmenden teilen ihre Erwartungen mit Hilfe einer interaktiven Abstimmung oder Chat-Frage, um gemeinsame Interessen oder Schwerpunkte herauszuarbeiten. <p>Ausführung der Aktivität</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Brainstorming Session Die Teilnehmenden tragen ihre Anliegen und Ideen als kurze Stichpunkte auf einem digitalen Whiteboard ein, um die inhaltlichen Schwerpunkte der Gruppe sichtbar zu machen. 5. Breakout Room Diskussionen Die Teilnehmenden diskutieren in kleinen Gruppen in Breakout Rooms Leitfragen. Dann kehren sie in den Hauptraum zurück und teilen einen zentralen Punkt ihrer Diskussion mit der Gruppe. 6. Fragen Check-In Alle Teilnehmenden posten eine aktuelle Frage in den Chat und die anderen können mit "Daumen hoch" reagieren, wenn diese Frage für sie ebenfalls relevant ist. So werden gemeinsame Interessen und Anliegen sichtbar. <p>Ideen für eine Aufwärmübung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im "Ein-Wort Check-In" beschreiben alle Teilnehmenden ihre Stimmung in einem Wort im Chat, um eine kurze Momentaufnahme der aktuellen Stimmung zu zeigen. - Im "Highlight der Woche" teilen alle eine positive Erfahrung oder eine Errungenschaft der letzten Woche, um für eine optimistische Stimmung zu sorgen.

	<ul style="list-style-type: none"> - In “Drei schnelle Fragen” stellt der/die Moderator:in einfache ja/nein Fragen in den Chat. Die Teilnehmenden antworten oder reagieren mit Emojis, um die Einstellung gegenüber dem Thema abzubilden und Interaktivität zu fördern. (z.B. Thema: Classroom Management - “Ich hatte eine bedeutungsvolle Interaktion mit Schüler:innen während der Pausenaufsicht diese Woche.” “Ich war diese Woche mehrfach unzufrieden mit der Disziplin meiner Klasse.”) - Beim “Virtuellen Handheben” heben Teilnehmende ihre Hand, wenn sie einer Aussage von F zum Thema zustimmen. So werden gemeinsame Anliegen sichtbar. - Bei “Wahrheit oder Lüge” teilt jede Person, um mit der Gruppe warm zu werden, eine Aussage über sich selbst und die Gruppe muss raten, ob diese falsch ist, je nach Situation und Größe der Gruppe auch mit Begründung. - Bei “Erste Assoziation” zeigt F ein Bild oder wählt ein Wort aus, woraufhin alle Teilnehmenden ihre erste Assoziation in den Chat schreiben, um das Thema kurz einzuleiten.
6. PLG-Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> - Digitale Dimension (Hauptdimension) aber auch - Soziale Dimension - Kommunikationsdimension
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p><u>Welche Einstellung entwickeln die Teilnehmenden?</u> Kommunikationsdimension: Die Teilnehmenden entwickeln sowohl Fähigkeiten in digitalen Kommunikations- und Kollaborationstools als auch Methoden für respektvollen und konstruktiven Austausch in der Gruppe. Sie entwickeln Wertschätzung für offenen, respektvollen Dialog und verbessern ihre Empathie und ihr Vertrauen in Kolleg:innen. Dadurch wird eine sich gegenseitig unterstützende und inklusive Teamkultur gefördert, die grundlegend für effektive Kommunikation ist.</p>
8. Format der Aktivität	Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit
9. Materialien/Tools	<p>Hier einige digitale Tools für verschiedene Zwecke, passend zur Beschreibung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Video Konferenz Systeme: Zoom (https://zoom.us), Microsoft Teams (https://www.microsoft.com/teams), BigBlueButton (Open Source, https://bigbluebutton.org) 2. Digitale Whiteboards: Miro (https://miro.com), Jamboard (Google, https://jamboard.google.com), Excalidraw (Open Source, https://excalidraw.com) 3. Umfrage- und Abstimmungstools: Mentimeter (https://www.mentimeter.com), Slido (https://www.sli.do), Poll Everywhere (https://www.poll.everywhere.com) 4. Padlet für geteilte Inhalte: Padlet (https://padlet.com), Trello (https://trello.com) 5. Dokumentation und Notizen: Google Docs (https://docs.google.com), Microsoft OneNote (https://www.microsoft.com/onenote), Etherpad (Open Source, https://etherpad.org) 6. Breakout Room Funktion: Zoom Breakout Rooms (https://zoom.us), Microsoft Teams Breakout Rooms (https://www.microsoft.com/teams), Jitsi Meet (Open Source, breakout feature possible, https://meet.jit.si) 7. Interaktive Brainstorming Tools: Stormboard (https://stormboard.com), IdeaBoardz (Open Source, https://ideaboardz.com) 8. Assoziationstools für Schnelle Visualisierung: Wordwall (https://wordwall.net), Canva (https://www.canva.com), Wordclouds (Open Source, https://www.wordclouds.com)
10. Raum & Vorbereitung	Online

<p>11. Dimension von Inklusion</p>	<p>Dazu zählen:</p> <p>Respekt und Inklusion: Der/die Moderator:in sorgt für eine offene Atmosphäre, in der alle Perspektiven akzeptiert werden und alle ermutigt werden, ihre persönlichen Ziele und Herausforderungen zu teilen, was die Diversität innerhalb der PLG zeigt.</p> <p>Dialog-orientierte Inklusion: Durch Breakout Rooms und strukturierte Diskussionen haben alle Teilnehmenden die Möglichkeit, aktiv etwas beizutragen und ihre Ideen in einem respektvollen, unterstützenden Rahmen zu teilen. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich in einem Rahmen mitzuteilen, in dem ihre Gedanken Gehör finden, auch wenn sie anderweitig keine Möglichkeit hätten, diese zu äußern.</p>
<p>12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken</p>	<p>1. Gleichberechtigte Teilnahme: Alle Teilnehmenden haben die Chance, ihre Meinung aktiv in gemeinsame Entscheidungen einzubringen. Um gleichberechtigte Teilnahme in Echtzeit zu überwachen und zu ermutigen, können Moderator:innen die folgenden Tools nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmungen oder kurze Umfragen: Auf diese Weise können alle gleichzeitig ihre Meinung einbringen, wodurch sofort die überwiegende Meinung der Gruppe zu einem Thema sichtbar wird. • Strukturiertes Abwechseln: In Diskussionen hat jede Person eine bestimmte Zeitspanne, um ihre Gedanken zu teilen. So wird sichergestellt, dass neben mitteilungsfreudigen auch leisere Teilnehmer:innen gehört werden. • Round-Robin in Breakout Räumen: In kleinen Gruppen kommen alle Teilnehmer:innen reihum dran, wodurch die Beiträge ausgeglichen sind. • Chats mit Reaktionen: Die Teilnehmenden können miteinander interagieren, in dem sie mit "Daumen hoch" oder anderen Reaktionen auf Nachrichten reagieren. So wird die aktive und unkomplizierte Beteiligung gefördert. <p>Durch die Nutzung dieser Methoden kann eine Umgebung entwickelt werden, in der alle Beiträge geschätzt werden und die Teilnahme gerechter ist.</p> <p>2. Fairer Austausch: Die Aktivitäten ermutigen zu respektvollem Austausch und stellen sicher, dass verschiedene Perspektiven gesehen und diskutiert werden.</p> <p>3. Gemeinsame Entscheidungsfindung: Strukturierte Diskussionen ermöglichen es allen, Lösungen beizutragen, wodurch demokratisches Vorgehen verstärkt wird.</p>
<p>13. Übertragung auf digitale PLGs</p>	<p>Die Aktivität wurde ausschließlich für digitale PLGs gestaltet.</p>
<p>14. Referenzen und empfohlene Quellen</p>	<p>Peböck, K. (2022). Online-Lehre aus der Perspektive der Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT) und der Resonanzpädagogik am Beispiel der Videokonferenz. In T. Hanstein & A. K. Lanig (Eds.), Virtuelle und hybride Lösungen in institutionalisierten Bildungsprozessen. Impulse für die didaktische Transformation (p 23-31). kopaed.</p> <p>Schroffenegger, T. (2020). Didaktische Überlegungen zur Nutzung von Videokonferenzsystemen in der Zeit des Corona-Shutdowns. F&E Edition. Die Forschungszeitschrift der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg, 26, (p 39-52).</p>
<p>15. Anhang</p>	<p>Nein</p>
<p>16. Generelle Rahmenbedingungen</p>	<p>Der Moderator stellt sicher, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine stabile Internetverbindung verfügbar ist, damit Audio und Video während des gesamten Treffens reibungslos übertragen werden. - eine leise und ablenkungsarme Umgebung, um konzentrierte Arbeit zu begünstigen und das Treffen reibungslos abzuwickeln. - qualitativ gute Headsets und Mikrophone für klare Kommunikation. - die benötigte Software und Tools (z.B. Video Konferenz Plattform, geteilte Dokumente, digitale Whiteboards) wurden davor ausprobiert und sind für alle Teilnehmenden zugänglich. - Plan B für technische Schwierigkeiten, z.B. ein alternativer Meeting-Link oder Kontaktdaten des technischen Supports wurden vorbereitet. - alle Teilnehmenden werden wenn nötig, durch eine kurze Einführung mit den Meeting-Tools vertraut gemacht. <p>Die Teilnehmenden stellen sicher, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie eine stabile Internetverbindung haben, um Unterbrechungen des Treffens zu vermeiden. - sie sich an einem leisen Ort mit wenig Hintergrundgeräuschen und Ablenkungen aufhalten.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- sie ein funktionierendes Headset und Mikrophon haben, damit man sie gut versteht und sie die anderen gut hören können.- die notwendige Software und Tools bereits vor dem Treffen installiert und ausprobiert wurden.- alle notwendigen Dokumente oder Links während des Treffens bereit sind.- alle notwendigen digitalen Fähigkeiten oder Grundwissen überprüft wurden, um eine aktive Teilnahme zu erleichtern. |
|--|---|



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



Digitalisierung

Gemeinsam smarter arbeiten:
Digitale Strategien für den Teamerfolg

Leafap

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

Digitale Dimension	
1. Fokus der Aktivität	4 Aktivitäten für digitale Optimierung (zielgerichteter Nutzen und Einsatz digitaler Technologien): Team Management und Arbeitsorganisation in virtuellen und hybriden Umgebungen
2. Dauer	120 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrung der PLG	Die Teilnehmenden stehen am Anfang einer professionellen Lerngemeinschaft (PLG)
4. Ziele der Aktivität	<p>Lernziele der einzelnen Aktivitäten:</p> <p>AKTIVITÄT 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Online- und hybride PLG-Treffen über digitale Plattformen organisieren und leiten, um virtuelle Treffen effektiv und mit verschiedenen digitalen Tools zu gestalten. ✓ Die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden stärken, um effiziente Zusammenarbeit und zeitliche Einteilung in virtuellen Umgebungen zu ermöglichen. <p>AKTIVITÄT 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Die Verwendung kollaborativer digitaler Tools zur Erstellung von Dokumenten in Echtzeit und zur Nutzung visueller Werkzeuge anregen, die Anwendung von Designprinzipien in digitalen Medien erlernen, um klar strukturierte und visuell ansprechende Lehrmaterialien zu erstellen. <p>AKTIVITÄT 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fördern von Reflexion und dem Teilen von Ideen über digitale Tools in einem inklusiven, interaktiven Rahmen, Förderung von Interaktion, kritischer Analyse und Teilhabe aller Mitglieder. <p>AKTIVITÄT 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lernen, wie häufig vorkommende technische Probleme in virtuellen Rahmen gelöst werden können: Den Teilnehmenden beibringen, einfache technische Probleme wie Ton-, Video- und Verbindungsprobleme oder Schwierigkeiten mit bestimmten Funktionen, die während eines virtuellen Treffens vorkommen, zu identifizieren und zu lösen. ✓ Die digitalen Fähigkeiten der Teilnehmenden stärken, um Teamarbeit und Zeitmanagement im virtuellen Rahmen effektiver zu gestalten.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Viele online Treffen können über Plattformen ausgerichtet werden, auf denen es möglich ist, dass die die PLG-Mitglieder Ideen, Materialien und Reflexionen mit Hilfe digitaler Tools teilen. Ein weiterer wichtiger Aspekt, um den es in den Aktivitäten geht, ist die Einbindung von Themen zum Datenschutz.</p> <p>Dieser Ansatz zum reflektierten Einsatz digitaler Technologien besteht aus vier Aktivitäten zum effektiven Umgang mit digitalen Tools, Gewöhnung an digitale Plattformen, deren praktische Anwendung und der gemeinsamen Reflexion.</p> <p>Aktivität 1: Plattformen und Tools kennenlernen (Geschätzte Zeit: 30 Minuten) Ziel ist es die Expertisen für die Organisation und das Management von online und hybriden Treffen mit Hilfe digitaler Plattformen (wie Zoom, Teams oder Google Meet) auszubauen. Die Teilnehmenden lernen, unter anderem wie sie Treffen erstellen, Funktionen wie den Bildschirm teilen, Abstimmungen erstellen und auswerten und Breakout Rooms nutzen können.</p> <p>Als Übung wird ein online Treffen organisiert, bei dem die Teilnehmenden verschiedene Rollen einnehmen (Veranstalter:in, Teilnehmende:r, Moderator:in), um die Funktionen und das Einbinden der Teilnehmenden zu üben.</p> <p>Aktivität 2: Gemeinsames Gestalten und Bearbeiten von Dokumenten und Grafiken (Geschätzte Zeit: 30 Minuten) Ziel dieser Aktivität ist es, die Nutzung kollaborativer Tools zur Gestaltung und Bearbeitung von Dokumenten und Grafiken in Echtzeit zu fördern. Programme wie</p>

	<p>Google Docs, Canva etc. werden zur gemeinschaftlichen Erstellung von Dokumenten und visuellen Elementen vorgestellt. In einer Gruppenaktivität arbeiten die Teilnehmenden zusammen am Design eines grafischen Hilfsmittels oder eines Dokuments, das die Quintessenz eines aktuellen PLG-Treffens zusammenfasst. Das fertige Dokument wird geteilt, um den hohen Stellenwert von übersichtlichem und klarem Design zu demonstrieren.</p> <p>Aktivität 3: Fördern von Reflexion und interaktiver Teilnahme in einer virtuellen Umgebung (Geschätzte Zeit: 30 Minuten) Ziel dieser Aktivität ist es, Reflexion und den Austausch von Ideen mit Hilfe digitaler Tools in einer inklusiven, interaktiven virtuellen Umgebung zu fördern. Die Teilnehmenden werden gemeinsam ein Thema, das in der PLG gerade aktuell ist, reflektieren und dabei Tools wie Padlet, Mentimeter oder Diskussionsforen nutzen.</p> <p>Die Teilnehmenden können in kleinen Gruppen in Breakoutrooms die Inhalte der letzten Treffen debattieren, diskutieren und reflektieren. Am Ende des Treffens wird eine gemeinsame Zusammenfassung mit Hilfe eines kollaborativen Grafikprogramms erstellt.</p> <p>Aktivität 4: Planen von Teamarbeit und Management der Nutzung digitaler Tools (Geschätzte Zeit: 30 Minuten) In der letzten Aktivität geht es darum, digitale Kompetenzen für eine effektive Teamarbeit und Zeitmanagement in virtuellen Umgebungen zu stärken. Die Teilnehmenden nutzen Projektmanagement Tools wie Trello, Microsoft Planner oder eine ähnliche Plattform, um einen Plan für die Teamarbeit zu erstellen. Sie legen Rollen, Deadlines und Aufgaben fest und teilen sich Zeit und Ressourcen effizient ein.</p> <p>Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden ein Training im Lösen von häufigen technischen Problemen und eine geteilte Ressource dazu. Es wird empfohlen, die Rolle des „technischen Support“ bei jedem Treffen einem/einer anderen Teilnehmer:in zu übertragen und Feedback zur Verbesserung der Ressource dazu zu sammeln.</p> <p>Eine Vorlage für das Managen der Arbeitszeit, die hilfreich für PLG-Treffen sein könnte, ist in im Anhang zu finden (TOOL 1 und TOOL 2).</p>
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Kompetenzen • Kollaboration • Vertiefend-forschend Nachfragen und Reflektieren • Gemeinsames Lernen und Wissen <p>Zusammenfassend sind die Dimensionen Kollaboration, gemeinsame Reflexion, Nutzung digitaler Tools, kontinuierliche Verbesserung, inklusive Gemeinschaft und das Teilen von bewährten Vorgehensweisen die zentralen Bereiche, die durch die vorausgegangenen Aktivitäten mit dem Ziel der effektiven Funktion einer professionellen Lerngemeinschaft entwickelt wurden.</p>
<p>7. Lernziele der Teilnehmenden</p>	<p><u>Welches Wissen nehmen die Teilnehmenden mit?</u></p> <p>Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis von digitalen Kompetenzen im Kontext einer PLG, für Reflexion, gemeinsames Lernen und inklusiver Teilhabe. Die Lerneffekte aus jeder Dimension sind:</p> <p>Digitale Kompetenz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene digitale Plattformen für online und hybride Zusammenarbeit kennen. • Kollaborative Tools zur Entwicklung effektiver digitaler Kompetenzen im beruflichen Kontext und Fördern von Analyse und Reflexion. • Die Teilnehmenden entwickeln ihr Wissen zu den Themen Design und Erstellung von digitalen Dokumenten und Grafiken mit kollaborativen Tools.

Kollaboration.

- Sie lernen, Plattformen für remote Teamarbeit in Echtzeit zu nutzen.
- Die Teilnehmenden nutzen Tools, die es mehreren Teilnehmerr:innen gleichzeitig möglich machen, am selben Dokument oder an derselben Grafik zu arbeiten, was die Zusammenarbeit fördert.

Vertiefend-forschend Nachfragen und Reflektieren.

- Sie erlernen Methoden für die Nutzung digitaler Plattformen, die die Reflexion und das Feedback von allen Teilnehmenden fördern.
- Sie erlernen die Nutzung spezifischer Tools für die gemeinsame Reflexion.

Gemeinsames Lernen und Wissen.

- Die Plattformen machen es möglich, Ideen, Dokumente und Reflexion zu teilen, was den Zugang zum gemeinsamen Wissen erleichtert.
- Die Teilnehmenden machen sich mit der Nutzung von Grafikprogrammen vertraut, um die Visualisierung von Ideen und gemeinsamer Reflexion zu erleichtern.

Welche Fähigkeiten entwickeln die Teilnehmenden?

Die Teilnehmenden entwickeln Schlüsselkompetenzen, darunter folgende:

Digitale Kompetenzen.

- Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, online Treffen zu managen und zu organisieren und fortgeschrittene Funktionen von Programmen zu nutzen und diese aktiv einzubinden.
- Die Teilnehmenden erlernen die Nutzung von Features auf Videokonferenz Plattformen (Bildschirm teilen, Abstimmungen, Breakout Rooms), um Treffen aufzulockern.

Kollaboration.

- Die Teilnehmenden sind zu effektiver Zusammenarbeit in online Treffen fähig.
- Sie fördern gemeinsame kritische Analyse und Problemlösung durch interaktive digitale Diskussionen.
- Sie verbessern die Organisation und Koordination des Teams und stellen effektive und reibungslose Planung und Umsetzung von Arbeitsaufträgen sicher.

Nachforschen und Reflektieren.

- Die Teilnehmenden diskutieren und gestalten interaktive Treffen, die Feedback und gemeinsames Lernen fördern.
- Fördern von Aktivitäten, die die gemeinsame Erforschung und Reflexion unter den Teilnehmenden fördern.

Gemeinsames Lernen und Wissen.

- Die Teilnehmenden nutzen digitale Tools, um ihren Lernprozess innerhalb des Teams zu teilen und zu koordinieren.
- Sie fördern den Austausch von bewährten Vorgehensweisen und Erfahrungen und tragen so zum gemeinsamen Lernprozess bei.

Welche Haltung entwickeln die Teilnehmenden?

Die Teilnehmenden entwickeln eine offene Einstellung basierend auf ihren digitalen Kompetenzen. Das betrifft die folgenden Dimensionen:

Digitale Kompetenzen.

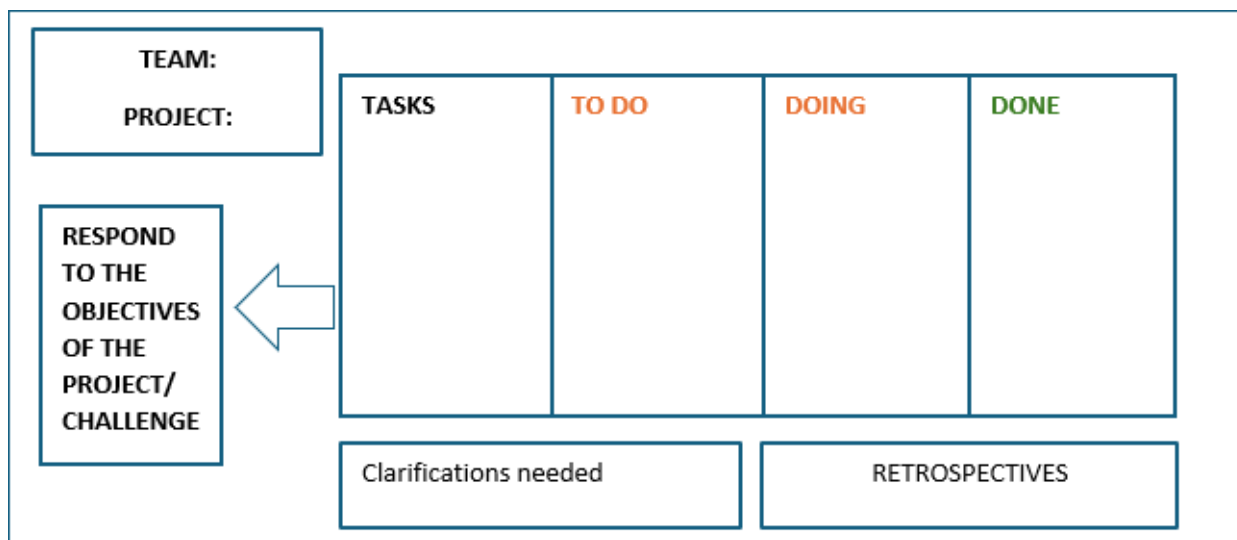
- Die Teilnehmenden entwickeln eine positive und proaktive Einstellung gegenüber der Nutzung digitaler Tools und der Erstellung inklusiver und interaktiver Umgebungen.
- Sie schätzen die Möglichkeiten zur Förderung von Interaktion und gleichberechtigter Teilhabe mit Hilfe der genannten Tools.

	<p>Kollaboration.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie fördern aktive Zusammenarbeit, bei der alle Mitglieder gleichberechtigt teilhaben und beitragen können. • Sie schätzen die Bedeutung von Teamarbeit und gemeinsamer Gestaltung von Ideen mit Hilfe digitaler Tools, die die Zusammenarbeit erleichtern. <p>Nachforschen und Reflektieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden setzen sich für Gespräche ein, die zum gemeinsamen Reflektieren und kritischen Hinterfragen anregen. • Sie reflektieren gemeinsam und erkennen den Wert kollektiver Analyse mittels der zur Verfügung gestellten Tools. <p>Gemeinsames Lernen und Wissen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden entwickeln eine offene Einstellung gegenüber gemeinsamem Lernen und kollektiver Wissensproduktion. • Sie setzen sich für gemeinsames Lernen und für das digitale Teilen von Wissen ein.
8. Format der Aktivität	Einzel-, Partner- und Gruppenaktivität.
9. Materialien/Tools	<p>Tool 1: Teamarbeit planen und managen.</p> <p>Tool 2: Denkroutine "Dam Roam 6x6".</p>
10. Raum & Vorbereitung	Die Stühle und Tische im Raum sollten im Kreis aufgestellt werden, um die verbale und visuelle Kommunikation zu erleichtern. Die Teilnehmenden bekommen außerdem Kopien aller relevanter Tools.
11. Dimension von Inklusion	Um den Prozess zu erklären, sollte der Raum über Computer für jeden oder für je zwei Teilnehmende verfügen, damit sie sich mit den zur Verfügung gestellten Tools vertraut machen können.
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Das Nutzen digitaler Tools für Onlinelernen und Zusammenarbeit fördert demokratische Werte, indem die aktive, offene und gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder des Teams oder der Community ermöglicht wird.</p> <p>Digitale Plattformen fördern außerdem transparente Kommunikation und Entscheidungsfindung, ein Grundwert der Demokratie.</p> <p>Demokratische Vorgehensweisen werden gestärkt, indem ein respektvoller Umgang mit Meinungspluralität gefördert wird und alle Stimmen beim Debattieren und Reflektieren gehört werden.</p>
13. Übertragung auf digitale PLGs	Diese Aktivität fördert die Entwicklung digitaler Kompetenzen durch die Nutzung digitaler Tools für die Erstellung von Dokumenten und Grafiken. Außerdem werden in den online Treffen alle Mitglieder zu Reflexion und Teilhabe ermutigt. Die Übertragung auf online PLGs ist somit bereits enthalten.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellte Projektdokumente: Berichte, Ergebnisse, Leitlinien. • Die Tools wurden selbst entwickelt. • Datenschutzthemen für weitere Informationen.
15. Anhang	Ja

ANHANG

TOOL 1: TEAMARBEIT PLANEN UND MANAGEN

Die Kanban Methode ist eine visuelle Projektmanagement Methode, die mit Hilfe von Boards umgesetzt wird. Diese Boards ermöglichen es dem Team, ihre Arbeitsabläufe und Aufgaben zu visualisieren. Die Arbeit wird in Spalten eingeteilt, die für verschiedene Stadien stehen, um eine Übersicht über den Fortschritt zu bekommen und Aufgaben zu managen.



Als Beispiel für Tool 1 ist hier eine Infografik von Patricia Santos angehängt, die gebeten wurde, eine klärende Lehrveranstaltung im Studiengang Grundschulpädagogik im Fach Erziehungstheorie an der Fakultät für Erziehungswissenschaft zu gestalten (2021).

Herramienta de gestión de trabajo cooperativo: kaNban



TOOL 2: Denkroutine "DAM ROAM 6X6"

Dieses Tool besteht aus eine Denkroutine, diese beinhaltet: Wer, wann, wie viel, wie, wo und warum. Um diese durchzuführen, müssen Inhalte aufgelistet und in Kategorien eingeteilt werden, Gedanken und geplante Schritte werden geordnet und der Prozess schematisch dargestellt.

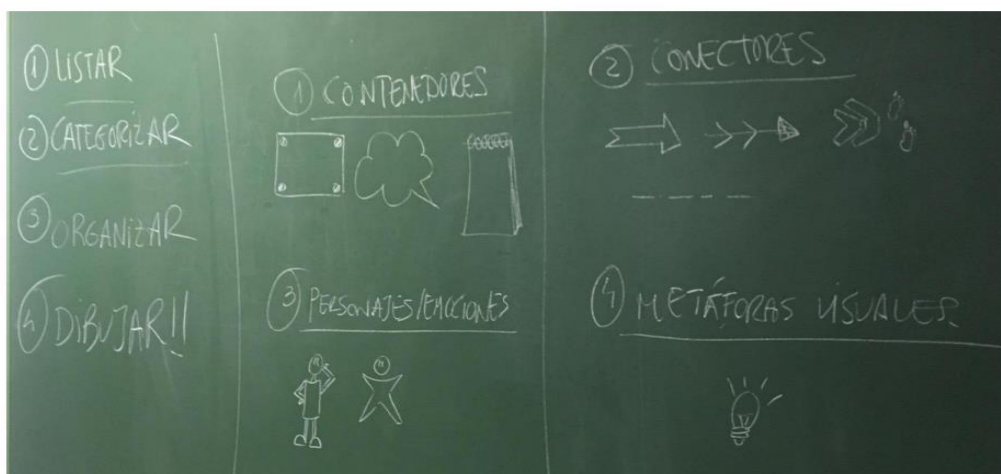
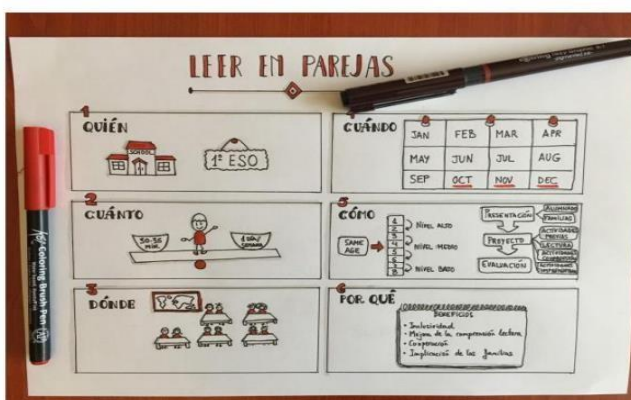
Name der Handlung/Inhalt, der entwickelt werden soll	
Wer?	Wann?
Wie viel?	Wie?
Wo?	Warum?

Als Beispiel für Tool 2 ist hier eine weitere Infografik von Patricia Santos angehängt, die gebeten wurde, eine klärende Lehrveranstaltung im Studiengang Grundschulpädagogik im Fach Erziehungstheorie an der Fakultät für Erziehungswissenschaft zu gestalten (2021).

DISEÑAMOS: RUTINA DE PENSAMIENTO

6X6 DE DAM ROAM

@Patrysa10





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



Digitalisierung

Nutzung einer virtuellen Umgebung zur Entlastung
und Strukturierung einer PLG

LeaFaP

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

Digitale Dimension	
1. Fokus der Aktivität	Nutzung einer virtuellen Umgebung, um PLG Inhalte zur ordnen und zu organisieren
2. Dauer	Ca. 60-90 Minuten
3. Vorausgegangene Erfahrungen	Diese Aktivität kann von jeder PLG durchgeführt werden, auch im Anfangsstadium ohne Vorerfahrungen.
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Design einer gemeinsamen Google Site für Kommunikation und Organisation der Lehrarbeitsgruppe. ✓ Entwicklung digitaler Kompetenzen in Gestaltung, Bearbeitung und Management von online Plattformen. ✓ Optimierung des Managements von gemeinsamen Ressourcen, Dokumenten und Aktivitäten mit Hilfe eines gemeinsamen digitalen Tools. ✓ Förderung von Zusammenarbeit und Austausch von bewährten Praktiken zwischen den Mitgliedern der Arbeitsgruppe. ✓ Die Entwicklung der PLG durch den Einsatz digitaler Tools fördern. ✓ Zugang zu aktuell relevanten Informationen für die fortlaufende berufliche Entwicklung. ✓ Fördern von autonomem und gemeinschaftlichem Lernen bei der Integration von digitaler Technologie im Bildungssektor.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Der/die Moderator:in (F) begrüßt die Gruppe und erklärt, warum die Entwicklung digitaler Kompetenzen wichtig ist.</p> <p>Noch vor einigen Jahren wurde jegliche Zusammenarbeit mit der Hilfe von Papier durchgeführt und auf Papier gearbeitet. Mittlerweile haben und nutzen wir mehr und mehr digitale Werkzeuge- damit verändert sich auch die Zusammenarbeit. Die Arbeitswelt ist geprägt von digitalen Tools. Und so leben und arbeiten wir in einer Mischung aus digital und analog. Wir nutzen hochgeladene Dokumente, speichern zig Versionen vom gleichen Dokument ab wodurch eine Fragmentierung des Inhalts entsteht. Überall existieren Bruchstücke und es herrscht ein Gefühl von einem analogen und digitalen Chaos. Bemüht sich zu einer zeitgemäßen online Umgebung zu entwickeln, die beides vereint und sowohl synchron als auch asynchron genutzt werden kann.</p> <p><i>Englisches Original: A few years ago, all work interactions were carried out on paper, but today digital tools have transformed collaborative work. We are trying to move from piecemeal uploaded documents, which causes a sense of fragmentation and problems due to different versions, to an updated online environment which can be used whether synchronous or asynchronous.</i></p> <p>Als einfach umsetzbare Lösung schlagen wir die Nutzung verschiedener Tools die kostenlosen GSuite vor. Das ist keine spezifische virtuelle Lernplattform; die potenziellen Vorteile und die Flexibilität könnten für die digitale Kommunikation einer PLG jedoch von großer Bedeutung sein, um eine funktionale und optisch ansprechende Plattform für den Austausch gemeinsamer Entwicklungen zu haben.</p> <p>Wir empfehlen, dass F ein virtuelles Treffen mit <i>Google Meet</i> ansetzt, um die gemeinsame/geteilte Plattform bestehend aus Google Sites, die von allen bearbeitet werden können, vorzustellen und zu erklären. GSuite ist federführend als inklusive und flexible Plattform für die Zusammenarbeit. Oftmals ist sie den Teilnehmenden bereits bekannt, wenn nicht kann der Umgang damit einfach erlernt werden.</p> <p>Wenn F keine Erfahrung mit Google Sites hat, empfehlen wir, sich dieses Video vor dem Treffen anzusehen:</p> <p>How To Use Google Sites To Make a Website 2024 (Step By Step)</p> <p>Wir empfehlen, im Meeting eine Grundstruktur für die Seite festzulegen (siehe Beispiele in Anhang 1), die jederzeit an die spezifischen Bedürfnisse der Gruppe angepasst werden kann, auch wenn sich diese während der Entwicklung der Zusammenarbeit ändert.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Startseite: Eckdaten der Gruppe, häufig benutzte Links, Motivierendes, Erinnerungen für den Ablauf von Treffen etc. ● Aktionsplan: Dieser Abschnitt ist für die Einbettung statischer Inhalte wie Diagramme, Bilder, Projektmanagement Tools etc. vorgesehen. Er wird nur von Moderator*innen oder bestimmten Mitgliedern bearbeitet und soll die aktuellen Ziele abbilden.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sandbox: In digitalen Umgebungen ist eine Sandbox ein sicherer Ort, um Tests durchzuführen, ohne die Beschädigung der Arbeitsergebnisse zu riskieren. Dieser Abschnitt ist dafür gedacht, bearbeitbare Formate wie Google Docs (Textverarbeitung), Google Slides (Präsentationen und Folien) und Google Sheets (Tabellen) einzubetten. • Ereignisse: Eine Seite mit geteiltem Kalender, in dem F den anderen Mitgliedern Erlaubnis zum Erstellen und Bearbeiten von Ereignissen oder nur zum Einsehen geben kann. Es ist außerdem möglich, die Ereignisse des Kalenders mit Hilfe von Gadgets auf den eigenen persönlichen Geräten einzubetten. • Ergebnisse: fertige Dokumente, Bilder, Materialien, die durch das Erreichen von gemeinsamen Zielen entstanden sind. <p>F erklärt die unterschiedlichen Informationen auf den Seiten und wie die Mitglieder mit diesen interagieren können. Dieses Treffen ist ein guter Zeitpunkt für die Analyse der Entwicklung von digitalen Kompetenzen der einzelnen Mitglieder um bei Bedarf zusätzliche Hilfe zur Verfügung zu stellen. Die Gruppe kann auch selbst digitale Mentor:innen festlegen, die weniger erfahrenen Gruppenmitgliedern helfen.</p> <p>Wenn nötig, kann der Google Site auch ein Ressourcen Abschnitt mit Tutorials und zusätzlichen Informationen hinzugefügt werden. In zukünftigen Treffen könnte das Überprüfen von neu hinzugefügten Inhalten auf der gemeinsamen Seite als Agendapunkt hinzugefügt werden. Es können auch Zuständige für die verschiedenen Bereiche ernannt werden.</p>
<p>6. PLG-Dimensionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Digitale Dimension ✓ Kollaborative Dimension ✓ Kommunikative Dimension ✓ Beziehungsdimension
<p>7. Lernergebnisse für die Teilnehmenden</p>	<p>Digitale Dimension</p> <p>Wissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitale Plattformen für online und hybride Treffen. • Bewährte Vorgehensweisen für die Nutzung einer virtuellen Umgebung in einer Gruppe. • Kollaborative Tools für die Erstellung und Bearbeitung von Dokumenten in Echtzeit. • Digitale Tools und Strategien für die Förderung von Reflexion, Interaktion und Engagement. <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestalten und managen von online oder hybriden Treffen über eine digitale Plattform. • Kollaboration, Erstellung und Bearbeitung von Dokumenten mit anderen in Echtzeit. • Moderation von Aktivitäten zur Reflexion und Diskussionen mit Hilfe digitaler Tools. • Gestaltung und Nutzung der Plattformen, um erprobte Vorgehensweisen und Erfolgsgeschichten auszutauschen. <p>Haltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement für die Gestaltung einer inklusiven und interaktiven virtuellen Umgebung. • Visuell klare und optisch ansprechende Unterrichtsmaterialien schätzen. • Offenheit gegenüber verschiedenen digitalen Tools zur Verbesserung von Interaktionen.
<p>8. Aktivitätsformat</p>	<p>Gruppenaktivität</p>
<p>9. Materialien und Tools</p>	<p>Material: Digitale Geräte: PC, Laptop, Tablet, Smartphone, ... Tools: Gsuite (Gmail) kostenlose Accounts</p>
<p>10. Raum & Vorbereitung</p>	<p>In einem online Treffen ist es sinnvoll, einige Aspekte hinsichtlich der Sicherheit und digitaler Kompetenz der Teilnehmenden zu bedenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine stabile Internetverbindung • Eine bequemer und gut beleuchteter Platz

11. Dimensionen von Inklusion	<p>Diversität innerhalb der PLG: F muss sicherstellen, dass Meinungspluralität und eine Vielzahl verschiedenster Vorgehensweisen von allen in der Gruppe akzeptiert und respektiert werden. Gleichzeitig hilft F den Teilnehmenden dabei, ihre Standpunkte in Partnerarbeit und in der ganzen Gruppe zu teilen und so den Dialog zu fördern. F unterstützt dabei, gemeinsame Standpunkte, die durch Reflexion und Diskussion erreicht wurden, zusammenzufassen und fördert die weitere Diskussion dieser in der Gruppe. Besonders bei online Aktivitäten: Barrierefreiheit und Inklusion bedeuten, sicherzustellen, dass der online Raum für alle barrierefrei ist, auch für Teilnehmende mit Behinderung, indem z.B. für Untertitel, Screen Reader Kompatibilität und einfache Navigation gesorgt wird.</p>
12. Förderung demokratischer Werte und Praktiken	<p>Wir diskutieren nicht darüber, ob wir mit den Stärken und Bedürfnissen eines jeden Mitglieds einverstanden sind. Wir bringen Respekt dafür auf und urteilen nicht wertend. Wir bauen die Gruppe auf Basis von Gemeinsamkeiten auf.</p>
13. Übertragung auf digitale PLGs	<p>In diesem Fall ist keine Adaption nötig, da die Aktivität für das Management und die Entwicklung einer online-PLG gedacht ist. Das Ziel ist es, online Strategien zu vermitteln, die die Präsenzstrukturen ergänzen.</p>
14. Referenzen & empfohlene Quellen	<ul style="list-style-type: none"> - Wie man Google Sites benutzt: https://support.google.com/sites/answer/6372878?hl=en - Einige Beispiele für hilfreiche Videos: - 6 Steps to Building an Intranet Site in Google Workspace (Your Team Will Love This!) - Google Sites Embed HACKS You Should Know
15. Anhang	<p>Ja</p>

ANHANG

Anhang 1

Startseite: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/>



Goal

Integrate digital tools to declutter and dinamize a PLC could offer new possibilities to reach the common objectives at the same time that the members improve their digital competences



Digital tools could enhance digital competencies and engagement among PLC members

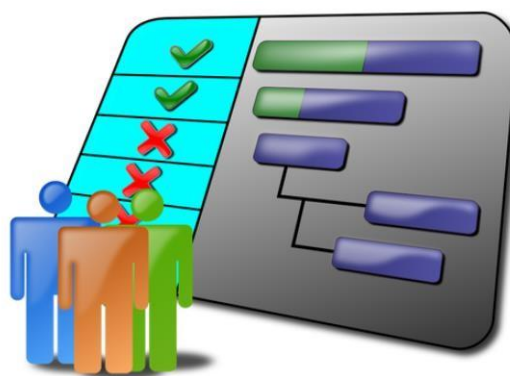
Links: [Link1](#) [Link2](#)

Aktionsplan: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/action-plan>

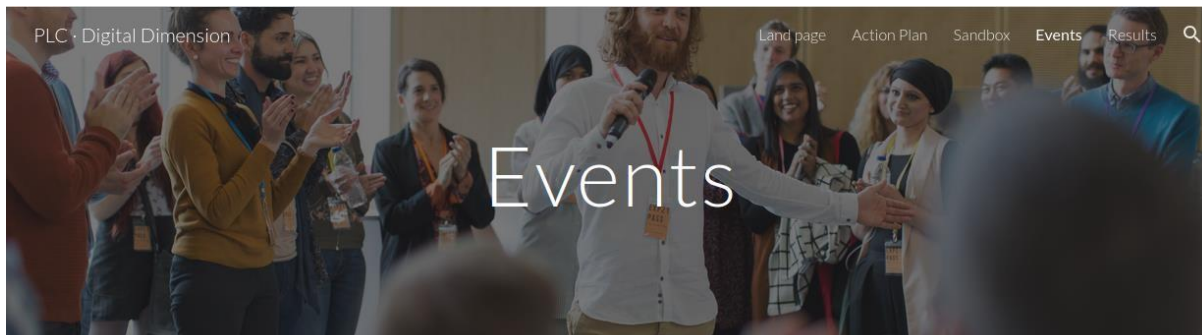


Embedding diagrams and images

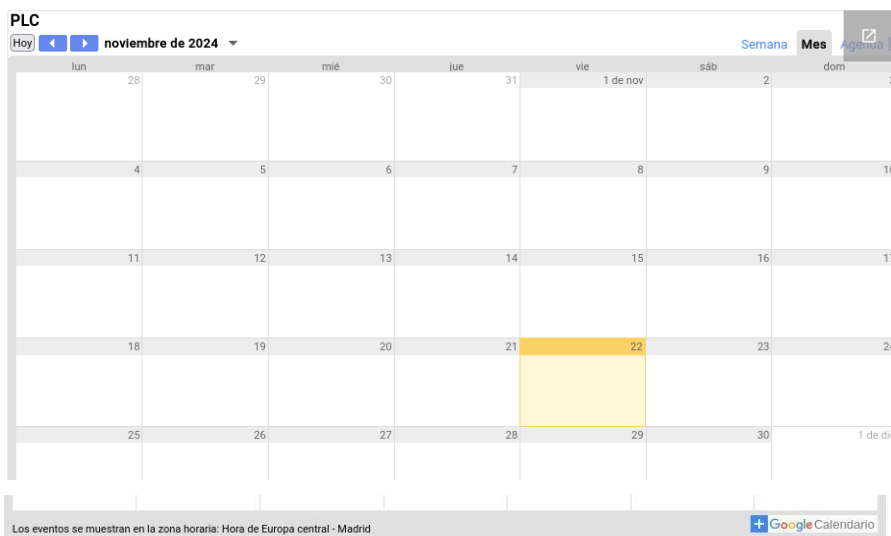
This section could be an example of long-term planification and could contain images, diagrams, or media content to show the different moments along the school year in order to achieve the PLC objectives. Even project manager tools could be embedded and manager by facilitators.



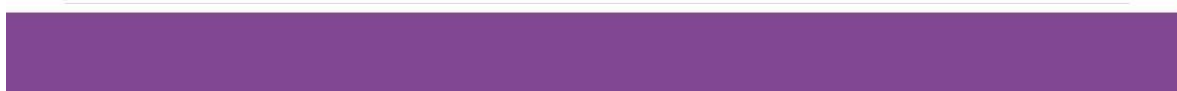
Ereignisse: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/events>



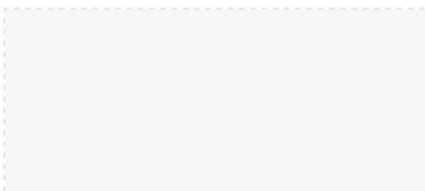
Calendar



Events Calendar



Future Public Events



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.