

Starke Ziele führen zu starken Unterrichtsteams

UT-Tagung vom 27. März 2019

Leitung: Evelina Sciuolo



Beziehungen

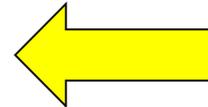
Teammitglieder können sich anderen gegenüber angstfrei mit Vorschlägen, Fragen, Unwissenheit oder Kritik zeigen.

Zuverlässigkeit

Teammitglieder können sich aufeinander verlassen, dass die Arbeiten rechtzeitig und mit hoher Qualität erledigt werden.

Struktur und Klarheit

Die Teammitglieder haben klare Rollen, Abläufe und Ziele.



Bedeutsamkeit

Die Arbeit ist jedem Teammitglied persönlich wichtig.

Sinnhaftigkeit und Einfluss

Jedes Teammitglied glaubt daran, dass seine Arbeit etwas bewirkt und zum allgemeinen Erfolg beiträgt.

Akzeptierte Führungsstrukturen

Die Teammitglieder akzeptieren die Führung und handeln entsprechend.

Quellen:

Teamerfolgskfaktoren «six-box-model» nach Marvin Weisbord, 1976

Interne Studie von GOOGLE, 200 Teams «Faktoren für innovative Teams», 2015

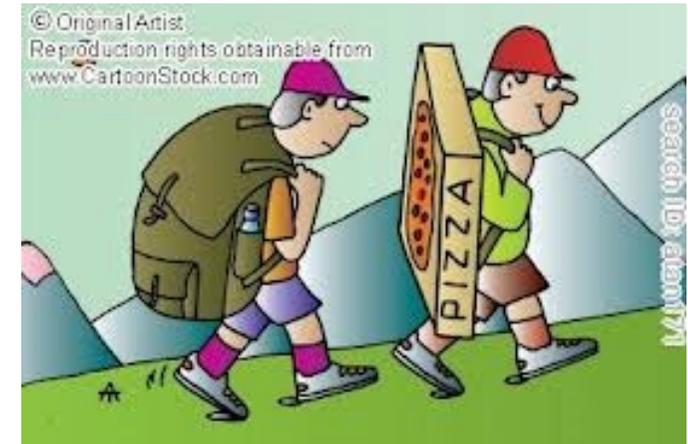
Professionelle Lerngemeinschaften zeichnen sich aus durch:

1. Gemeinsam **geteilte Normen und Werte** (Lernverständnis, Umgang mit Heterogenität)
2. **De-Privatisierung** der Praxis (Unterrichten ist eine persönliche, aber keine private Angelegenheit)
3. Gemeinsamer **Fokus auf SuS-Lernen** (Fokus → vom Lehren zum Lernen)
4. **Reflektierender Dialog** (im Sinne von D. Schöns „reflective practitioner“; 1987)
5. **Zusammenarbeit** (definierte Zeitgefässe, verbindliche Ziele und Ressourcen)

Quelle:
Michele Eschelmüller: Journal für Schulentwicklung, 01/17

« Ziele haben einen grossen Einfluss auf menschliches Handeln, weil sie ein wesentlicher Verursacher von Motivation sind.» (Elliot & Fryer, 2008)

- Welche Art von Ziel hat die höchste Erfolgsrate?



Zwei Richtungen:

- A) Wie konkret und spezifisch muss das Ziel geplant sein?
- B) Wie sehr wird das Ziel von der zielsetzenden Person selbst angestrebt?

→ **Keine Gegensätze, sondern Erfolgsfaktoren**

«Motivation tritt grundsätzlich immer dann auf, wenn ein angestrebter Zustand (Sollwert) von einem aktuellen Zustand (Istwert) abweicht.»

(Kuhl: Motivation und Persönlichkeit, 2001)



→ Sollwerte bei extrinsischer Motivation auf Basis von Zielvorgaben

→ Sollwerte bei intrinsischer Motivation auf Basis von persönlichen Werten und Gefühlen

Herkunft

- Von aussen Vorgaben Schulleitung (Leitbild, AGLP etc.)
- Von innen Knacknuss und Stolpersteine
Forschungsfragen, Entwicklungsthemen

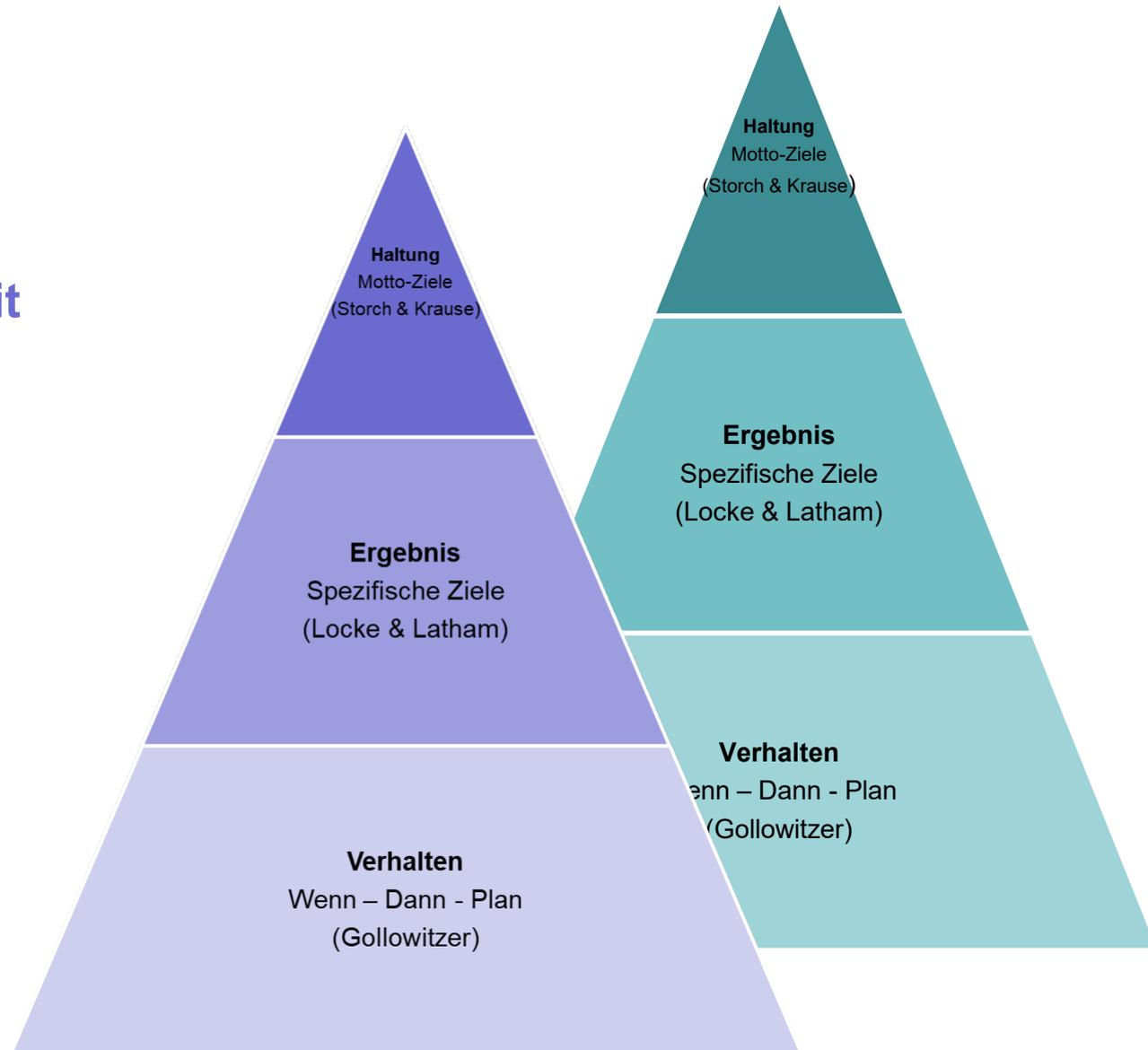


Richtung

- Weg von Verhalten und Handeln verbessern und optimieren
- Hin zu ... Neues Verhalten und neues Handeln entwickeln und ausprobieren

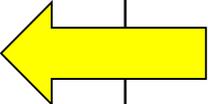
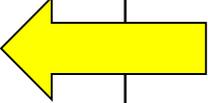
Ebene Unterricht

Ebene Zusammenarbeit



Quelle:
Storch, Maja: Motto-Ziele, SMART-Ziele und
Motivation (In Birgmeier, Bernd: Coachingwissen,
2009)

**Vereinbarung
Entwicklungsvorhaben**

<p>Ausgangslage, Fragestellung</p> <p><i>Was ist der Auslöser für dieses Entwicklungsvorhaben? Wie präsentiert sich die Situation jetzt? Auf welche Fragen möchten wir eine Antwort finden?</i></p>	
<p>Thema / Inhalte</p> <p><i>Um welches Thema, um welche Themen geht es bei dieser Fragestellung? Welche Inhalte stecken in diesem Thema?</i></p>	
<p>Bezug zur Schule</p> <p><i>Welche Grundlagen der Schule beachten wir? Z.B. Konzepte, Leitbildaussagen, Jahresplanung, Hospitationsvereinbarungen.</i></p>	
<p>Ziele der Lehrpersonen</p> <p><i>Welche Ziele wollen wir mit diesem Entwicklungsprojekt erreichen? Z.B. Ziele für die Kompetenz der Lehrpersonen, Qualitäts- u. Arbeitsziele für Materialien, Zusammenarbeitsziele.</i></p>	
<p>Ziele für die Klassen</p> <p><i>Welche Ziele sollen die Klassen (Schülerinnen und Schüler) erreichen?</i></p>	
<p>Ergebnisse / Produkte</p> <p><i>Welche konkreten Arbeitsergebnisse haben wir nach Abschluss dieses Vorhabens? Z.B. Materialien, Konzepte, Dossiers, Planungen, Evaluationen, Gegenstände.</i></p>	
<p>Start / Abschluss</p> <p><i>Wann beginnen wir das Vorhaben und wann schliessen wir es ab?</i></p>	



Beziehungen

Wie gehen wir mit Meinungsverschiedenheiten um? Wie und wann tauschen wir uns über die Zusammenarbeit aus?

Zuverlässigkeit

Welche Verhaltensweisen erhöhen die Verbindlichkeit? Wie gestalten wir diese Prozesse?

Struktur und Klarheit

Wie sieht unsere Vereinbarung aus? Welche Regeln prägen die Zusammenarbeit? Sind die Gefäss optimal eingesetzt?

Bedeutsamkeit

Wie kommen wir zu unseren Zielsetzungen?

Sinnhaftigkeit und Einfluss

Inwiefern hat unsere Arbeit im Unterrichtsteam eine Bedeutung für die Gesamtschule?

Akzeptierte Führungsstrukturen

Wie und wann tauschen wir unsere gegenseitigen Erwartungen aus?

6 Dimensionen des kompetenzorientierten Unterrichts

- ① Kompetenzorientierte Wissensvermittlung (Wissen als Grundlage des **Könnens**)
- ② Kompetenzorientierte Lernaufgaben (Aktivierung zur **Selbsttätigkeit**)
- ③ Kompetenzorientierte Lernbegleitung (Begleitung von **kompetenzorientierten Lernprozessen**)
- ④ Kompetenzorientierte Lernbeurteilung (**Lernkontrollen** und **Rückmeldungen** zum Lernerfolg)
- ⑤ Kompetenzorientierte Klassenführung (Gestaltung einer kompetenzorientierten **Lernkultur** in der Klasse)
- ⑥ Kompetenzorientierte Schule (Institutionelle **Gelingsbedingungen** des kompetenzorientierten Unterrichts)

Quelle:
(www.q2e.ch / Norbert Landwehr)



Erfolgsfaktoren für die Zielerreichung

Identifikation
(intrinsisch)
Motto-Ziele

- Je stärker ich mich damit identifizieren kann **und**

Planung
(extrinsisch)
SMART-Ziele

- je konkreter das Ziel geplant wurde, umso höher sind die Erfolgsaussichten.

**«Viele verfolgen hartnäckig den Weg,
den sie gewählt haben,
aber nur wenige das Ziel.»**
Friedrich Nietzsche

**«Sobald der Geist auf ein Ziel
gerichtet ist, kommt ihm
vieles entgegen.»**
J. W. Goethe

