

Bericht zur internen Evaluation



Qualitätsbereich 4: Professionalität der Lehrkräfte

Evaluation zum Einsatz des „kollegialen Unterrichtcoachings“
am Melanchthon-Gymnasium Berlin

Datum: 10.12.20

Melanchthon-Gymnasium Berlin
10Y11
Marzahn-Hellersdorf

Schulleitung:

Schulleiter: Herr Spieler
Stellv. Schulleiterin: Frau Seeger

Impressum:

Qualitätsbeauftragter: Herr Berlin
Unterstützung: Herr Staroske

Inhaltsverzeichnis

1	Angaben zu Methoden, Instrumenten und Ergebnissen der Evaluation	3
1.1	Ausgangsbedingungen/Schulprogramm	3
1.2	Fragen, Ziele und Instrumente der Evaluation	3
1.3	Verfahrensweisen zum Umgang mit den erhobenen Daten	6
2	Analyse der Evaluationsergebnisse und Darstellung der Konsequenzen für	6
	die Implementierung einer Coaching-Kultur	6
2.1	Auswertung der Daten	6
2.2	Analyse der Daten – ausgewählte Einzelergebnisse	6
2.3	Interpretation der Ergebnisse	7
2.3.1	Kriterien und leitende Fragen	7
2.3.1.1	Cluster I	7
2.3.1.2	Cluster II	7
2.3.1.3	Cluster III	8
2.3.1.4	Cluster IV	9
2.3.1.5	Cluster V	9
2.3.1.6	Cluster VI	10
2.4	Synthese und Zusammenfassung der Konsequenzen für die Optimierung einer	
	Coaching-Kultur	11
2.4.1	Allgemeine Angaben zu Personenkreis, Rollen, Beteiligung, Nutzung, Zeit	12
2.4.2	Cluster I	12
2.4.3	Cluster II	12
2.4.4	Cluster III	12
2.4.5	Cluster IV	12
2.4.6	Cluster V	13
2.4.7	Cluster VI	13
2.4.8	Umsetzungskonzept	13
3	Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen für das Schulprogramm	13
	Anlagen	13

1 Angaben zu Methoden, Instrumenten und Ergebnissen der Evaluation

1.1 Ausgangsbedingungen/Schulprogramm

Im Schulprogramm des Melanchthon-Gymnasiums heißt es im Leitbild: „Durch ein vielfältiges fachliches Angebot vermitteln wir den Lernenden eine hohe Allgemeinbildung einerseits und anspruchsvolles Fachwissen andererseits. Dabei unterstützen und fördern wir individuelle Wege des Lernens und der geistigen Entwicklung unserer Schüler*innen. Die Anbindung von Lerninhalten an die Lebenswelt der Schüler*innen verstehen wir als Grundlage für erfolgreiches Lernen.“

Wie genau gestalten Lehrkräfte am Melanchthon-Gymnasium diese Lehr-Lern-Prozesse? Genauer: Wie kommen Lehrkräfte am Melanchthon-Gymnasium über Lehr-Lern-Prozesse in den Austausch? Wird Unterricht gemeinsam geplant, beobachtet und analysiert? Welche Organisationsstrukturen existieren diesbezüglich? Welche Akzeptanz besteht gegenüber einer „Öffnung der Unterrichtstür“?

Schaut man auf aktuelle pädagogische Strömungen in Universitäten, Lehrerbildung und Schule, so wird deutlich, dass kooperative Prozesse bei der Gestaltung von Unterricht immer mehr an Bedeutung gewinnen. Laut Inspektionsbericht sind am Melanchthon-Gymnasium deutliche Verbesserungen (Wertung „D“) in Bezug auf den Indikator „kollegiale Hospitation“ notwendig. Der subjektive Eindruck im Schulalltag bestätigt dieses Bild. Um dieser Situation entgegenzuwirken und positive Impulse zu setzen, wurde gemeinsam mit der Schulleitung beschlossen, den Kolleg*innen das Angebot zu unterbreiten, freiwillig an einem ko-konstruktiven Setting teilzunehmen, Unterricht zu planen, durchzuführen und nachzubesprechen. Den Rahmen hierfür bietet das „kollegiale Unterrichtacoaching“ (KUC) nach Prof. Dr. Annelies Kreis, welches bereits im Berliner Praxissemester implementiert, für Fachseminarleitungen verbindlich gemacht und somit für angehende Lehrkräfte im Referendariat zugänglich gemacht wird.

40 Kolleg*innen nahmen im August 2019 an einer Auftaktveranstaltung zum KUC teil. Im Anschluss konnten einige Kolleg*innen dafür gewonnen werden, das kollegiale Unterrichtacoaching im Zeitraum von August 2019 bis März 2020 zu erproben. Darüber hinaus wurde in Kombination mit dem Entwicklungsschwerpunkt „Unterricht“ im Januar 2020 ein Halbstudientag „Individuell und gemeinsam Lernen – auf die Aufgabe kommt es an!“ angeboten, in dem sich die Teilnehmer*innen des Coachings weitere Anregungen für ihren Unterricht holen konnten. Um einen Gesprächsrahmen zu schaffen, gab es im Januar 2020 zudem eine Zusammenkunft der beteiligten Kolleg*innen zur Reflexion der bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse.

An dieser Stelle soll nachdrücklich darauf verwiesen werden, dass bei der hochsensiblen Frage nach einer „Hospitationskultur“ bewusst ein freiwilliger Ansatz gewählt wurde. Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltige Erträge nur mit einem selbstbestimmten Weg und einer behutsamen Einführung erzielt werden können.

1.2 Fragen, Ziele und Instrumente der Evaluation

Was will die Schule erreichen? In welchem Bereich besteht Entwicklungsbedarf?

- Ausbleiben kollegialer Hospitationen
- Stärkung der Kommunikation und Kooperation zwischen Kolleg*innen bei der Planung, Durchführung und Nachbesprechung von Unterricht

Qualitätsbereich 4: Professionalität der Lehrkräfte

Qualitätsmerkmal: Kommunikation und Kooperation

Qualitätskriterium: Kooperation

Operationalisierung des Qualitätskriteriums: Kollegiale Unterrichtshospitationen finden statt

Präzisierung: Kollegiale Unterrichtshospitationen finden als Bestandteil des „kollegialen Unterrichtacoachings“ (nach Prof. Dr. A. Kreis) statt.

Anvisiertes Ziel: *Die Kolleginnen und Kollegen nutzen das kollegiale Unterrichtscoaching (KUC) zur Planung, Durchführung und Nachbesprechung von Unterricht mit dem Ziel der Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen im Allgemeinen und hinsichtlich der Fokussierung im Voraus bestimmter Entwicklungsschwerpunkte im Speziellen.*

Zwischen Mai 2019 und Februar 2020 wurden die Methoden und Instrumente für die Evaluation ausgewählt und entwickelt, um anschließend mit der Arbeitsgruppe „Team-Item“ funktionale Items für die Fragebögen zu entwickeln. Die Fragebögen werden durch die nachfolgend aufgeführten Kriterien und Fragestellungen strukturiert; Fragestellungen wurden mit unterschiedlichen Verfahren eruiert:

- quantitativ, schriftliche Befragung, *Fragebogenuntersuchung* für Kolleg*innen (Auswertung mittels Grafstat); Einfachwahl
- quantitativ, schriftliche Befragung, *Fragebogenuntersuchung* für Kolleg*innen (Auswertung mittels Grafstat); Skala
- qualitativ, schriftliche Befragung, *Fragebogenuntersuchung* für Kolleg*innen (Auswertung mittels Grafstat); offen

Bei der Evaluation handelt es sich in Bezug auf den Inspektionsbericht (t1) und die angebotenen Maßnahmen um den IST-Zustand „t2“ im Qualitätszyklus. Lässt man den Inspektionsbericht und die angebotenen Maßnahmen unberücksichtigt, dient diese Evaluation gleichermaßen als Bestandsaufnahme des IST-Zustandes „t1“ zur Gewinnung von grundsätzlichen Daten zum Einsatz des KUC am Melanchthon-Gymnasium. Diese Daten bilden damit die Grundlage für eine mögliche Implementierung einer Hospitationskultur (genauer: Coaching-Kultur) am Melanchthon-Gymnasium auf Ebene der SchiC und des Schulprogramms.

Die Gruppe der primär beteiligten Personen setzt sich zusammen aus: Teilnehmende Kolleg*innen (Tandems), Schulleitung (Herr Spieler, Frau Seeger), Herr Staroske (Unterstützung bei der Auswertung der Daten), Qualitätsbeauftragter (Herr Berlin). Die am Entwicklungsvorhaben beteiligten Kolleg*innen beurteilten das KUC anhand der Erfahrungen und Erkenntnisse zwischen August 2019 und März 2020.

Kriterium und leitende Fragen	Instrumente	Zeitpunkt der Erhebung
1) <i>allgemeine Angaben zur Person</i> ➤ <i>Welcher Personenkreis nimmt teil?</i>	Fragebogen (Frage 1, 2, 3)	02.04. – 08.05.20
2) <i>Beteiligung</i> ➤ <i>Wie hoch ist die Beteiligung der Kolleg*innen?</i>	Fragebogen (Frage 4)	02.04. – 08.05.20
3) <i>Fächerbeteiligung</i> ➤ <i>In welchen Fachbereichen wird das KUC angewendet?</i>	Fragebogen (Frage 5)	02.04. – 08.05.20
4) <i>Erprobte Rollen</i> ➤ <i>Welche Rollen werden im Tandem eingenommen?</i>	Fragebogen (Frage 6)	02.04. – 08.05.20
5) <i>Nutzung/Häufigkeit der Durchführung</i> ➤ <i>Wie häufig wird das KUC angewendet?</i>	Fragebogen (Frage 7)	02.04. – 08.05.20
6) <i>Vorbesprechung</i> ➤ <i>Wird die Vorbesprechung durchgeführt?</i> ➤ <i>Wieviel Zeit nimmt die Vorbesprechung in Anspruch?</i>	Fragebogen (Frage 8, 9)	02.04. – 08.05.20
7) <i>gemeinsam verantworteter Unterricht</i> ➤ <i>Nimmt der Coach am gemeinsam verantworteten Unterricht teil?</i> ➤ <i>Wird die im Voraus festgelegte Aufgabe vom Coach eingenommen?</i>	Fragebogen (10, 13, 14)	02.04. – 08.05.20

<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Kann die gemeinsame Verantwortung für den Unterricht hinsichtlich der Hospitationssituation entlastend wirken?</i> 		
<p>8) <i>Nachbesprechung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Wird die Nachbesprechung durchgeführt?</i> ➤ <i>Wieviel Zeit nimmt die Nachbesprechung in Anspruch?</i> 	Fragebogen (Frage 11, 12)	02.04. – 08.05.20
<p>9) <i>Bereicherung für die Berufspraxis</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Stellt die Anwendung des KUC eine Bereicherung für die Berufspraxis dar?</i> 	Fragebogen (Frage 15)	02.04. – 08.05.20
<p>10) <i>Ko-Konstruktion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Wird bei der Planung von Unterricht tatsächlich gleichberechtigt ko-konstruiert?</i> 	Fragebogen (Frage 16)	02.04. – 08.05.20
<p>11) <i>Reflexion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Führt das KUC zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsvorhaben?</i> 	Fragebogen (Frage 17)	02.04. – 08.05.20
<p>12) <i>Perspektivwechsel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Trägt das KUC dazu bei, sich mit Perspektive des Gegenüber auseinanderzusetzen</i> ➤ <i>Hilft das KUC dabei, die Unterrichtsideen des Coachees zu weiterzuentwickeln?</i> 	Fragebogen (Frage 19, 21)	02.04. – 08.05.20
<p>13) <i>Instrument zur Unterrichtsentwicklung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Ist das KUC ein geeignetes Instrument, um sich hinsichtlich der eigenen Unterrichtsqualität weiterzuentwickeln?</i> 	Fragebogen (Frage 24)	02.04. – 08.05.20
<p>14) <i>Erweiterung eigener unterrichtsrelevanter Kompetenzen im Allgemeinen (vgl. Kernperspektiven und Leitfragen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fördert das KUC die Erweiterung eigener unterrichtsrelevanter Kompetenzen?</i> 	Fragebogen (Frage 18)	02.04. – 08.05.20
<p>15) <i>Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen in Bezug auf spezielle Entwicklungsschwerpunkte des Unterrichts (Arbeitspaket 1: Umgang mit Lösungswegen, Lernprozessen, Lernprodukten).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Wird das KUC als Rahmen genutzt, um sich im speziellen Bereich zur Unterrichtsentwicklung (Umgang mit Lösungswegen, Lernprozessen, Lernprodukten) weiterzuentwickeln?</i> 	Fragebogen (Frage 22)	02.04. – 08.05.20
<p>16) <i>Aufwand/Nutzen des KUC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Werden Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung als positiv eingeschätzt?</i> 	Fragebogen (Frage 26)	02.04. – 08.05.20
<p>17) <i>Belastung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Wird der zusätzliche Aufwand, der mit der Umsetzung eines kompletten Coaching-Zyklus verbunden ist, als vertretbar eingeschätzt?</i> 	Fragebogen (Frage 20)	02.04. – 08.05.20
<p>18) <i>Etablieren I</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Würden die KuK das KUC unter geeigneten Bedingungen weiterhin durchführen?</i> 	Fragebogen (Frage 23)	02.04. – 08.05.20
<p>19) <i>Empfehlen</i></p>	Fragebogen	02.04. – 08.05.20

➤ <i>Würden die KuK anderen KuK das KUC weiterempfehlen?</i>	(Frage 25)	
20) <i>Etablieren II</i> ➤ <i>Wie viele Coaching-Zyklen halten die KuK unter geeigneten Bedingungen pro Schuljahr für sinnvoll?</i>	Fragebogen (Frage 27)	02.04. – 08.05.20
21) <i>Etablieren III</i> ➤ <i>Unter welchen Bedingungen würden die KuK das KUC weiterhin nutzen?</i>	Fragebogen (Frage 28)	02.04. – 08.05.20

1.3 Verfahrensweisen zum Umgang mit den erhobenen Daten

Es wurden Fragebögen eingesetzt, die in einem kommunikativen Verfahren zwischen Qualitätsbeauftragtem, Schulleitung und der Steuergruppe „Team-Item“ entwickelt worden sind. Die Fragebögen sind in einen Onlinefragebogen des Statistik-Programms „Grafstat“ überführt und den Lehrkräften über einen gesicherten Bereich auf der Schulhomepage mittels Link zugänglich gemacht worden. Dort konnten die Fragebögen anonym ausgefüllt werden. Anschließend wurden die Daten mittels Grafstat analysiert.

2 Analyse der Evaluationsergebnisse und Darstellung der Konsequenzen für die Implementierung einer Coaching-Kultur

2.1 Auswertung der Daten

Die Auswertung der Daten erfolgt mit Hilfe des Statistik-Programms Grafstat. Ermittelt werden hier die prozentuale und absolute (Klammern) Verteilung der Antworten auf die vier Bewertungsstufen sowie ein Mittelwert zur Generalisierung der Ergebnisse.

Ein Mittelwert von „4“ entspricht der Tatsache, dass alle Teilnehmer*innen einer Aussage voll zustimmen. Ein Mittelwert „1“ entspricht der Tatsache, dass alle Teilnehmer*innen einer Aussage nicht zustimmen. In diesem Bericht werden daher für folgende Intervalle des Mittelwerts folgende Sprachregelungen getroffen: Für Mittelwerte zwischen 2,25 und 2,75 wird angenommen, dass die Teilnehmer*innen eine Aussage tendenziell weder ablehnen noch dieser zustimmen. Für Mittelwerte zwischen 2,75 und 3,25 wird angenommen, dass die Teilnehmer*innen einer Aussage eher zustimmen. Für Mittelwerte größer 3,25 wird angenommen, dass die Teilnehmer*innen einer Aussage voll zu stimmen. Die umgekehrten Aussagen gelten für Intervalle zwischen 2,25 und 1,75 sowie kleiner als 1,75.

Da die Mittelwerte in der Regel nur Zwischenwerte liefern und zudem Ausreißern in der Bewertung zu starkes Gewicht geben, eignet sich der *Median* für eine klare Übersicht über die Hauptergebnisse. Der Median gibt das Ergebnis der Bewertungsstufe an, die dem Schwerpunkt der Stimmenausswertung entspricht. Er ist in der Auswertung durch eine graue Unterlegung des entsprechenden Feldes markiert. Bereits durch einen einfachen Blick auf das jeweilige Auswertungsblatt der Fragebögen (siehe Anlagen) lässt sich somit der „Trend“ erkennen.

2.2 Analyse der Daten – ausgewählte Einzelergebnisse

Allgemeine Angaben zu Personenkreis, Rollen, Beteiligung, Nutzung, Zeit

Von 40 Kolleg*innen des Auftaktworkshops haben 18 Kolleg*innen das kollegiale Unterrichtscoaching erprobt und an dieser Befragung teilgenommen. Weibliche und männliche Lehrkräfte haben sich laut Umfrage gleichermaßen an der Erprobung des KUC beteiligt. Das KUC wurde in Informatik (2), Biologie (3), Politikwissenschaft (2), Mathematik (3), Geografie (2), Englisch (4), Philosophie (1) und Spanisch (1) erprobt. Der Großteil der Kolleg*innen (11) gibt an, eine Berufserfahrung von weniger als elf Jahren zu haben, davon fünf Kolleg*innen unter 5 Jahren und sechs Kolleg*innen von 5 – 10 Jahren. Fünf Lehrkräfte geben an, eine Berufserfahrung von mehr als 20 Jahren zu haben. In der Gruppe mit einer Berufserfahrung von 11 – 20 Jahren findet sich nur eine teilnehmende Lehrkraft. Ein Großteil der Kolleg*innen (10) hat das KUC einmal erprobt. Zwei Kolleg*innen haben das KUC im entsprechenden Zeitraum sogar mehr als drei Mal erprobt. In diesem Zusammenhang kann auch festgestellt werden, dass die Hälfte der Kolleg*innen

beide Rollen, also von Coach und Coachee, erprobt hat. Es ist ebenso festzustellen, dass elf Kolleg*innen den vollständigen Coaching-Zyklus durchlaufen haben, sieben Kolleg*innen Teile davon. Der Großteil der Vorbesprechungen (12) dauerte 30 – 60 Minuten; der Großteil der Nachbesprechungen (12) unter 30 Minuten. Unter geeigneten Bedingungen hält es die Hälfte der Kolleg*innen für angebracht, das KUC zweimal pro Schuljahr durchzuführen.

Es kann zusammengefasst werden, dass sich, bezogen auf einen festen Kolleg*innenstamm zwischen 80 und 90 Kolleg*innen, rund 20% des Kollegiums an der Erprobung und Umfrage zum KUC beteiligt hat. Dies erfolgte unabhängig vom Geschlecht und in acht Unterrichtsfächern. Dabei war die Gruppe der Kolleg*innen mit einer Berufserfahrung zwischen 11 und 20 Jahren kaum (1) vertreten. Vorbesprechungen dauerten in der Regel länger als Nachbesprechungen.

2.3 Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden die, unter 1.2 aufgeworfenen, Kriterien und Fragen nacheinander auf der Grundlage der ausgewerteten Fragebögen beantwortet und untereinander in einen Zusammenhang gebracht. Die Vielfalt von Einzelergebnissen bietet eine hohe Anzahl von Einzelerkenntnissen bzw. Schlussfolgerungen an. Diese können in dieser Fülle nicht dargestellt werden. Es soll daher eine globalisierende, die wesentlichen Erkenntnisse zusammenfassende, Auswertung erfolgen.

2.3.1 Kriterien und leitende Fragen

2.3.1.1 Cluster I

1) allgemeine Angaben zur Person, 4) erprobte Rollen, 5) Nutzung/Häufigkeit der Durchführung

- *Welcher Personenkreis nimmt teil?*
- *Welche Rollen werden im Tandem eingenommen?*
- *Wie häufig wird das KUC angewendet?*

Teilnehmer*innen mit einer höheren Zahl von Berufsjahren haben das KUC tendenziell häufiger durchgeführt als Kolleg*innen mit weniger Berufsjahren. Ebenso haben sich erfahrenere Teilnehmer*innen etwas mehr Zeit für die Nachbesprechung genommen. Für Teilnehmer*innen, die beide Rollen (Coach und Coachee) erprobt haben, wirkt die gemeinsame Verantwortung für den zu erteilenden Unterricht entlastender hinsichtlich der Hospitationssituation, als für Teilnehmer*innen, die nur eine der beiden Rollen erprobt haben. Teilnehmer*innen, die beide Rollen (Coach und Coachee) erprobt haben, schätzen das Verhältnis von Aufwand und Nutzen für das KUC im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung häufiger als gerechtfertigt ein, als Teilnehmer*innen, die nur eine der beiden Rollen einnahmen. Ein ähnlich positiver Effekt ist auch für den jeweiligen Zusammenhang zu „Weiterentwicklung der Unterrichtsideen des Coachee“, „Auseinandersetzung mit Entwicklungsschwerpunkt“, „Weiterempfehlung“, „Etablieren II: Sinnvolle Anzahl/Schuljahr“ zu erkennen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen die Chancen der gemeinsamen Verantwortung für Unterricht sehr eindrucksvoll. Vorzüge und Potenziale des kollegialen Unterrichtscoachings hinsichtlich Aufwand, Nutzen, Unterrichtsentwicklung und Coachinganzahl werden scheinbar dann besonders deutlich wahrgenommen, wenn beide Rollen praktiziert werden. Hinsichtlich der vorliegenden Daten scheint die Berufserfahrung einen positiven Einfluss die Anzahl durchgeführter Coachings zu haben. Es könnte künftig von Vorteil sein, die Kompetenzen von erfahrenen und weniger erfahrenen Kolleg*innen in einem Tandem zu bündeln.

2.3.1.2 Cluster II

7) Gemeinsam verantworteter Unterricht, 9) Bereicherung für die Berufspraxis, 11) Reflexion, 12) Perspektivwechsel, 13) Instrument zur Entwicklung der Unterrichtsqualität

- *Nimmt der Coach am gemeinsam verantworteten Unterricht teil?*

- *Wird die im Voraus festgelegte Aufgabe vom Coach eingenommen?*
- *Kann die gemeinsame Verantwortung für den Unterricht hinsichtlich der Hospitationssituation entlastend wirken?*
- *Stellt die Anwendung des KUC eine Bereicherung für die Berufspraxis dar?*
- *Führt das KUC zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsvorhaben?*
- *Trägt das KUC dazu bei, sich mit Perspektiven des Gegenübers auseinanderzusetzen?*
- *Hilft das KUC dabei, die Unterrichtsideen des Coachees weiterzuentwickeln?*
- *Ist das KUC ein geeignetes Instrument, um sich hinsichtlich der eigenen Unterrichtsqualität weiterzuentwickeln?*

Die meisten Kolleg*innen geben an, dass die Coaches auch im Unterricht anwesend waren (94%) und dabei die im Vorfeld festgelegten Aufgaben eingehalten wurden (MW 3,6). Besonders erfreulich ist die Wahrnehmung, dass die gemeinsame Verantwortung für den zu erteilenden Unterricht in der Hospitationssituation überwiegend entlastend wirkt (MW 3,17). Alle (18) Teilnehmer*innen geben an, dass das kollegiale Unterrichtscoaching eine Bereicherung für die Berufspraxis darstellt (MW 3,44). Ebenso geben alle Kolleg*innen an, dass das kollegiale Unterrichtscoaching zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsvorhaben führt (MW 3,78). Die Teilnehmer*innen bestätigen, dass das KUC den Perspektivwechsel und die Weiterentwicklung von Unterrichtsideen begünstigt hat (Frage 19: MW 3,53, Frage 21: MW 3,44) und ein geeignetes Instrument darstellt, um die eigene Unterrichtsqualität weiterzuentwickeln (MW 3,72).

Es gibt keinen nennenswerten Zusammenhang von Berufserfahrung und wahrgenommener Entlastungswirkung. Weiterhin fällt auf, dass Kolleg*innen mit und ohne Wahrnehmung einer Entlastungswirkung das Coaching als eine Bereicherung für die Berufspraxis einschätzen. Gleiches gilt für den Zusammenhang von „Entlastungswirkung“ und den Kriterien „intensiverer Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsgegenstand“, „Förderung unterrichtsrelevanter Kompetenzen“, „Weiterentwicklung der Unterrichtsideen des Coachee“, „Etablieren unter geeigneten Bedingungen“, „Instrument zur eigenen Unterrichtsentwicklung“, und „Weiterempfehlung“.

Beim Zusammenhang von „Entlastungswirkung“ und „Vertretbarkeit des Aufwandes zur Umsetzung eines Coachingzyklus“ fällt auf, dass die Kolleg*innen, welche eine geringe Entlastungswirkung wahrnehmen, gleichzeitig auch die Vertretbarkeit des Aufwandes eher geringer einschätzen, wohingegen Kolleg*innen mit der Wahrnehmung einer höheren Entlastungswirkung auch die Vertretbarkeit höher einschätzen. Es ist weiterhin auffällig, dass die Gruppe der Kolleg*innen, welche eine geringe Entlastungswirkung wahrnimmt, das Coaching lediglich einmal erprobt hat, wohin die Gruppe der Kolleg*innen, welche eine höhere Entlastungswirkung angibt, das Coaching einmal, zweimal, dreimal oder mehr als dreimal erprobt hat. Ein ähnliches Bild zeichnet sich beim Zusammenhang von „Entlastungswirkung“ und „Anzahl sinnvoller Coaching-Zyklen pro Schuljahr“.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Durchführung des kollegialen Unterrichtscoachings entlastend hinsichtlich der Hospitationssituation wirken kann und ausnahmslos die Wahrnehmung besteht, dass mit dem KUC Unterrichtsentwicklung in verschiedener Hinsicht positiv beeinflusst wird. Kolleg*innen, die eher eine geringe Entlastungswirkung wahrnehmen, schätzen gleichzeitig auch die Vertretbarkeit des Aufwandes geringer ein. Trotzdem bestätigen auch diese Kolleg*innen die verschiedenen positiven Effekte des Coachings. An dieser Stelle sei erneut auf die Bedeutsamkeit der Erprobung beider Rollen hingewiesen, um positive Wahrnehmungen zu begünstigen. Um künftig viele Kolleg*innen für das Coaching gewinnen zu können, könnte es von Bedeutung sein, das Belastungsempfinden mit Hilfe von Anpassungen auf Ebene der Organisationsstruktur positiv zu beeinflussen. In diesem Rahmen sollte es ermöglicht werden, dass im Laufe eines Schuljahres beide Rollen praktiziert werden können.

2.3.1.3 Cluster III

10) Ko-Konstruktion

- *Wird bei der Planung von Unterricht tatsächlich gleichberechtigt ko-konstruiert?*

Hier ist festzustellen, dass die Mehrheit der Kolleg*innen angibt, dass eine gleichberechtigte Ko-Konstruktion stattgefunden hat (87,5%, MW 3,5). Lediglich zwei Kolleg*innen (12,5%) geben an, dass dies eher nicht zutrifft. Interessant ist dabei, dass dies die Gruppe der Kolleg*innen mit einer Berufserfahrung

unter fünf Jahren betrifft. Hier kann nur vermutet werden, dass „erfahrungsbedingte“ Hierarchien zu einer eher negativen Einschätzung geführt haben. Ein Ungleichgewicht kann neben der Berufserfahrung oder diversen Tätigkeitsfeldern, welche bspw. mit einer Funktionsstelle einhergehen, auch durch weitere Faktoren entstehen, die hier in ihrer Mannigfaltigkeit nicht aufgeführt werden können und sollen.

Da Ko-Konstruktion als Gelingensbedingung für Coaching zu verstehen ist, sollte dieses Ergebnis zumindest dafür sensibilisieren, Coachings gleichberechtigt, kollegial und in der Kommunikationsform unabhängig von der Berufserfahrung durchzuführen, um den gewünschten Entwicklungsprozess zu initiieren.

2.3.1.4 Cluster IV

14) Erweiterung eigener unterrichtsrelevanter Kompetenzen im Allgemeinen, 15) Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen in Bezug auf spezielle Entwicklungsschwerpunkte

- *Fördert das KUC die Erweiterung eigener unterrichtsrelevanter Kompetenzen?*
- *Wird das KUC als Rahmen genutzt, um sich im speziellen Bereich zur Unterrichtsentwicklung weiterzuentwickeln?*

Alle Kolleg*innen geben an, dass das Coaching zur Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen beiträgt (MW 3,44). In Bezug auf die Nutzung des Coachings für das spezielle Entwicklungsvorhaben „Umgang mit Lösungswegen, Lernprozessen, Lernprodukten“ ergibt sich ein diverses Bild. Hier sei zunächst erwähnt, dass eine Kopplung des Entwicklungsschwerpunktes „Personalentwicklung/Coaching“ mit dem Entwicklungsschwerpunkt „Unterricht“ vorgesehen war; dies wurde auch in der dazugehörigen Kick-Off-Veranstaltung so angebahnt. Das kollegiale Unterrichtscoaching sollte also einen Rahmen für die Entwicklungsarbeit im Bereich „Umgang mit Lösungswegen, Lernprozessen und Lernprodukten“ darstellen. Der MW von 2,78 zeigt an, dass dies auch in weiten Teilen erfolgt ist. Acht Kolleg*innen (44%) geben an, dass dies eher zutrifft, vier Kolleg*innen (22%) geben an, dass dies genau zutrifft. Dennoch gibt es auch zwei Kolleg*innen (11%), bei denen dies nicht und vier Kolleg*innen (22%) bei denen dies eher nicht zutrifft. Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Daten zur „Wahrnehmung des Aufwandes zur Umsetzung eines Coaching-Zyklus,“ dann deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der Faktor „Aufwand“ nicht die Ursache dafür gewesen ist, sich nicht mit dem Entwicklungsschwerpunkt auseinanderzusetzen. Auch in der Gegenüberstellung mit der Wahrnehmung von „Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung“ kann kein erkennbarer Zusammenhang hergestellt werden.

Es kann zusammengefasst werden, dass das Coaching für die allgemeine bzw. persönliche Unterrichtsentwicklung genutzt wurde; ca. ein Drittel der Kolleg*innen hat das KUC jedoch nicht in Bezug auf den speziellen Entwicklungsschwerpunkt (Lösungswege, Lernprozesse, Lernprodukte) genutzt. Man kann nun vermuten, dass die Coachingsituationen in diesen Fällen keine geeigneten Anwendungssituationen dargestellt haben. Möglich ist auch, dass die entsprechende Arbeit am speziellen Entwicklungsschwerpunkt nicht als bedeutsam oder bewältigbar wahrgenommen wurde. Ebenso ist denkbar, dass der Entwicklungsschwerpunkt schlichtweg vergessen wurde oder unabhängig vom KUC in den persönlichen Entwicklungsfokus gestellt wurde.

2.3.1.5 Cluster V

16) Aufwand/Nutzen des KUC, 17) Belastung

- *Werden Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung als positiv eingeschätzt?*
- *Wird der zusätzliche Aufwand, der mit der Umsetzung eines kompletten Coaching-Zyklus verbunden ist, als vertretbar eingeschätzt?*

Zunächst kann festgehalten werden, dass das Verhältnis von Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung als grundsätzlich gerechtfertigt eingeschätzt wird (MW 2,78). Dabei gibt ein*e Kolleg*in (6%) „stimmt nicht“ an, vier Kolleg*innen (22%) geben „stimmt eher nicht“, elf Kolleg*innen (61%) „stimmt eher“ und zwei Kolleg*innen (11%) „stimmt genau“ an. Es kann hier kein klarer

Zusammenhang zum Faktor „Berufsjahre“ festgestellt werden. Festgehalten werden kann auch, dass eine positive Wahrnehmung von Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung mit einer positiven Einschätzung des Aufwandes zur Realisierung eines kompletten Coachingzyklus einhergeht. Besonders erwähnenswert ist außerdem, dass auch die Kolleg*innen, die Aufwand und Nutzen eher negativ einschätzen, sich dafür aussprechen, das Coaching unter geeigneten Bedingungen zu etablieren. Ebenso würden alle Kolleg*innen das Coaching weiterempfehlen. Es gibt keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Planung und der Anzahl durchgeführter Coachings. Beim Zusammenhang zur Angabe empfohlener Coachings pro Schuljahr ist eine Tendenz hin zu zwei Coachings erkennbar, wenn Kolleg*innen den Aufwand und Nutzen positiv einschätzen.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Aufwand zur Umsetzung eines Zyklus eher vertretbar eingeschätzt wird (MW 2,89). Dabei geben vier Kolleg*innen (22%) „stimmt eher nicht“, zwölf Kolleg*innen (67%) „stimmt eher“ und zwei Kolleg*innen (11%) „stimmt genau“ an. Anhand der vorliegenden Daten kann kein nachvollziehbarer Zusammenhang zum Faktor „Berufsjahre“ hergestellt werden. Interessanterweise gibt ebenso es keinen Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Aufwand zur Umsetzung eines Zyklus und der Anzahl durchgeführter Coachings. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Angabe empfohlener Coachings pro Schuljahr, wobei hier eine Tendenz hin zu zwei Coachings erkennbar ist. Auf weitere Zusammenhänge wurde bereits in den vorangegangenen Ausführungen eingegangen. In Bezug auf das „Etablieren“ und „Weiterempfehlen“ des Coachings ergibt sich ein vergleichbar positives Bild, wie beim Kriterium „Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung.“

Es kann zusammengefasst werden, dass Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung von 73% der Teilnehmer*innen positiv wahrgenommen werden. Der Aufwand zur Umsetzung eines kompletten Coaching-Zyklus wird von 78 % positiv wahrgenommen. Beide Faktoren gehen miteinander einher; die Berufserfahrung scheint keine Rolle zu spielen. Bei der Gegenüberstellung mit den Faktoren „Etablieren“ und „Weiterempfehlen“ wird deutlich, dass diese nicht negativ beeinflusst werden, wenn Aufwand, Nutzen und Belastung eher kritisch eingeschätzt werden.

2.3.1.6 Cluster VI

18/20/21) Etablieren I + II + III, 19) Empfehlen

- *Würden die KuK das KUC unter geeigneten Bedingungen weiterhin durchführen?*
- *Wie viele Coaching-Zyklen halten die KuK unter geeigneten Bedingungen pro Schuljahr für sinnvoll?*
- *Unter welchen Bedingungen würden die KuK das KUC weiterhin nutzen?*
- *Würden die KuK anderen KuK das KUC weiterempfehlen?*

Die teilnehmenden Kolleg*innen geben bis auf eine Ausnahme an, das KUC unter geeigneten Bedingungen weiterhin durchzuführen (MW 3,67). So geben 13 Kolleg*innen (72%) „stimmt genau“ und vier Kolleg*innen (22%) „stimmt eher“ an; ein*e Kolleg*in gibt „stimmt eher nicht“ an. Die Ergebnisse fallen tendenziell positiver aus, wenn das Coaching mit allen Teilen und allen Rollen (Coach, Coachee) durchlaufen wurde.

Die Hälfte der Teilnehmer*innen (9) spricht sich dafür aus, das Coaching unter geeigneten Bedingungen zwei Mal pro Schuljahr durchzuführen. Vier Kolleg*innen (22%) geben sogar an, vier oder mehr Coachings als sinnvoll zu erachten. Fünf Kolleg*innen (28%) sprechen sich für ein Coaching pro Schuljahr aus. Auch hier fällt auf, dass Teilnehmer*innen, die nur Teile des Coachings oder nur eine Rolle erprobt haben, sich für eine geringere Zahl an Coachings aussprechen als Kolleg*innen, die alle Teile des Coachings bzw. beide Rollen erprobt haben.

Alle Teilnehmer*innen geben an, dass sie das Coaching ihren Kolleg*innen weiterempfehlen würden (MW 3,56). Zehn Kolleg*innen (56%) stimmen voll zu, acht Kolleg*innen stimmen eher zu (44%). Auch hier wird zumeist dann voll zugestimmt, wenn beide Rollen und alle Teile des Coachings erprobt wurden.

Im Folgenden soll darauf eingegangen werden, unter welchen Bedingungen Kolleg*innen das KUC regelmäßig nutzen würden. Zunächst kann festgestellt werden, dass einige Kolleg*innen allgemein angeben, dass es keine Vertretungen oder Sondereinsätze während des KUC geben sollte (3x). Ebenso wird allgemein angegeben, dass es eine Arbeitsentlastung durch Reduktion der Wochenstunden oder durch eine „geeignete

Form“ geben muss (2x), welche nicht näher ausgeführt wird. Freistellungen bzw. das Blocken von Stunden (4x) werden als wichtig erachtet, damit Besprechungen und Hospitationen realisiert werden können. Zur Organisation bzw. Umsetzung werden auch konkretere Vorschläge gemacht (14x). Einige Ausführungen (9x) lassen dabei erkennen, dass es grundsätzliche freie Zeitfenster für die Besprechungen geben sollte. In diesem Zusammenhang werden gemeinsame Freistunden, gemeinsame Arbeitszeiten sowie Zeitfenster für Besprechungen aufgeführt. Sehr konkret wird vorgeschlagen, dass ein Monat ausreichen könnte, um den kompletten Coachingszyklus durchzuführen, es aber in dieser Zeit keine Vertretungen geben sollte. Ebenso wird angeregt, dass festgelegte Zeiten für Besprechungen explizit eingeplant werden. In weiteren Ausführungen wird konkret vorgeschlagen, die Zuordnung der Coachings anhand gemeinsamer Klassen- bzw. Jahrgangsstufen vorzunehmen, geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen (W-Lan auf kompletter Etage) oder das Coaching jeweils nach dem Abiturzyklus durchzuführen. Darüber hinaus wird auch darauf verwiesen (3x), dass geplante Coachings immer wieder unterbrochen oder behindert worden sind, da es wenig Spielraum im Schulalltag und unvorhersehbare Störfaktoren gab. Auch der Wunsch für einen konstruktiven Austausch der verschiedenen „L*L-Generationen“ wird in der Umfrage aufgeführt (vgl. auch Cluster I, höhere Anzahl durchgeführter Coachings erfahrener K*K).

Es kann zusammengefasst werden, dass sich die Teilnehmer*innen dafür aussprechen, das Coaching weiterhin durchzuführen und dass sie das Coaching weiterempfehlen würden. 72% der Teilnehmer*innen sprechen sich für mindestens zwei Coaching-Zyklen pro Schuljahr aus. Für eine positive Wirkung bzw. bewusste Wahrnehmung der Vorteile des Coachings scheint es von Bedeutung zu sein, alle Teile und beide Rollen erprobt zu haben. Um das Coaching zum Zwecke der Personal- und Unterrichtsentwicklung künftig am Melanchthon-Gymnasium etablieren zu können und dabei akzeptierte Rahmenbedingungen anzubieten, scheint es unabdingbar zu sein, die Vorschläge der Teilnehmer*innen bei der Konzeption und Organisation eines Coaching-Systems zu berücksichtigen. Diese Vorschläge lassen sich beispielsweise den Kategorien „Vertretung“, „Reduktion der Arbeitsbelastung“, „Blocken/Freistellen“, „Organisation“ und „Sonstiges“ zuordnen.

2.4 Synthese und Zusammenfassung der Konsequenzen für die Optimierung einer Coaching-Kultur

Auf den Entwicklungsbedarf im Bereich von Hospitation und Coaching qua Inspektionsbericht und subjektiver Alltagswahrnehmung wurde zu Beginn des Evaluationsberichtes eingegangen. Ebenso wurde dargestellt, warum für das hier vorgestellte Entwicklungsvorhaben ein freiwilliger Ansatz gewählt wurde. Das Ziel für den Erprobungszeitraum lautete:

Die Kolleginnen und Kollegen nutzen das kollegiale Unterrichtscoaching (KUC) zur Planung, Durchführung und Nachbesprechung von Unterricht mit dem Ziel der Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen im Allgemeinen und hinsichtlich der Fokussierung im Voraus bestimmter Entwicklungsschwerpunkte im Speziellen.

Unter dem Dach eines Coaching-Systems geht es gemäß der Zielsetzung vor allem um die Stärkung von Kommunikation und Kooperation zwischen Kolleg*innen bei der Planung, Durchführung und Nachbesprechung von Unterricht. Das definierte Ziel macht darüber hinaus auch deutlich, dass die Nutzung des KUC die Erweiterung von unterrichtlichen Kompetenzen im Allgemeinen und die Fokussierung auf bestimmte Entwicklungsschwerpunkte begünstigen soll. Die ermittelten Daten und Erkenntnisse sollen in Form einer Bestandsanalyse ferner einen Beitrag zur künftigen Implementierung einer Coaching-Kultur am Melanchthon-Gymnasium leisten. Ohne hier erneut ins Detail zu gehen, kann zunächst festgehalten werden, dass die Erprobung des kollegialen Unterrichtscoachings positiv wahrgenommen wurde und dass die zuvor aufgeführten Teilziele während des Erprobungszeitraums erreicht wurden.

Natürlich hat die Evaluation auch aufgezeigt, wo Optimierungsbedarfe bestehen, welche Aspekte erhaltenswert sind und wie künftig eine schulübergreifende Coaching-Kultur etabliert werden könnte. Dies soll nachfolgend für jeden Analyseschwerpunkt dargestellt werden.

2.4.1 Allgemeine Angaben zu Personenkreis, Rollen, Beteiligung, Nutzung, Zeit

Rund 20% des Kollegiums haben sich an der Erprobung des Coachings beteiligt. Vor Beginn der Erprobungsphase wurde eine Beteiligung von 30% als Beteiligungserfolg definiert. Diese Quote wurde nicht erreicht. Um eine Coaching-Kultur als mögliche Professionalisierungsgelegenheit und als Schulentwicklungsinstrument zu etablieren, müssen Lösungen dafür ermittelt werden, das gesamte Kollegium zu gewinnen. Es muss diskutiert werden, ob kollegiales Unterrichtscoaching per Votum in der Gesamtkonferenz und per Fixierung im Schulprogramm ein verbindlicher Bestandteil der Schulkultur des Melanchthon-Gymnasiums wird oder ob eine größere Beteiligung auch durch einen weiterhin eher niederschweligen und freiwilligen Ansatz ohne entsprechende Fixierungen in Schulentwicklungsinstrumenten erreicht werden kann.

2.4.2 Cluster I

1) allgemeine Angaben zur Person, 4) Erprobte Rollen, 5) Nutzung/Häufigkeit der Durchführung

Um die Wahrnehmung der positiven Effekte zu begünstigen, sollten auf Ebene der Schulleitung Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden, die es ermöglichen, beide Rollen (Coach und Coachee) im Laufe eines Schuljahres zu erproben. Somit würden sich automatisch zwei Coaching-Zyklen pro Schuljahr ergeben. In diesem Zusammenhang könnten Kompetenzen von erfahrenen und weniger erfahrenen Kolleg*innen bewusst gebündelt werden.

2.4.3 Cluster II

7) Gemeinsam verantworteter Unterricht, 9) Bereicherung für die Berufspraxis, 11) Reflexion, 12) Perspektivwechsel, 13) Instrument zur Entwicklung der Unterrichtsqualität

Im Fokus steht an dieser Stelle die Herausforderung, Kolleg*innen, die dem Konzept des Coachings aus unterschiedlichsten Gründen bisher eher skeptisch oder ablehnend eingestellt waren, für ein erstes Coaching zu gewinnen. Die Ergebnisse können als Indiz dafür verstanden werden, dass eine erste Erprobung die Kolleg*innen vom Nutzen und der Bereicherung überzeugen kann. Ein mögliches „Belastungsmotiv“ könnte in diesem Zusammenhang durch die Wahrnehmung von „Entlastung“ revidiert werden. Das aus dieser Evaluation hervorgehende Umsetzungskonzept sollte demnach umsetzbar und einladend sein. Die Leiter*innen der Fächer und Fachbereiche tragen eine besondere Verantwortung für die Implementierung einer entsprechenden Coachingkultur, beispielsweise indem Sie die Kolleg*innen regelmäßig zur Durchführung von Coachings ermuntern und eine Coachingkultur auch durch eine entsprechende inhaltlich-organisatorische Schwerpunktsetzung auf Fachkonferenzen begünstigen.

2.4.4 Cluster III

10) Wird bei der Planung von Unterricht tatsächlich gleichberechtigt ko-konstruiert?

Auch wenn die Ergebnisse grundsätzlich positiv ausgefallen sind, ist die Gefahr zu erkennen, dass „Hierarchien“ jeglicher Art die Arbeit im Tandem negativ beeinflussen können. Gerade weil dies im Umkehrschluss zu einer Spaltung bestimmter Kolleg*innengruppen führen kann, könnte eine entsprechende Durchmischung unterschiedlichster Kolleg*innengruppen auf Ebene der Tandems einen wertvollen Beitrag für eine gemeinsame Coaching-Kultur leisten.

2.4.5 Cluster IV

14) Erweiterung eigener unterrichtsrelevanter Kompetenzen im Allgemeinen, 15) Erweiterung unterrichtsrelevanter Kompetenzen in Bezug auf spezielle Entwicklungsschwerpunkte

Für die allgemeine bzw. persönliche Unterrichtsentwicklung wurde das Coaching von allen Teilnehmer*innen genutzt. Die Vorzüge wurden, so die Interpretation der vorliegenden Daten, dabei von allen Kolleg*innen erkannt. Da jedoch ein Drittel der Teilnehmer*innen das KUC nicht genutzt hat, um den speziellen Entwicklungsschwerpunkt (Lösungswege, Lernprozesse, Lernprodukte) im Rahmen des Coachings zu bearbeiten, scheint es sinnvoll zu sein, dies deutlicher in den Fokus der Coaching-Arbeit zu stellen. Je nach Verbindlichkeit der künftigen Coaching-Kultur kann dies für die jeweiligen Tandems über gezielte Workshops, Reflexionstreffen oder konkrete Vorgaben erfolgen. Die Entwicklungsarbeit kann dabei sowohl fächerübergreifend als auch fachspezifisch erfolgen und sollte eng an die SchiC- und Schulprogramm-Entwicklung gekoppelt werden. Ziel sollte es sein, dass das Coaching als „Schutzrahmen“ zur Entwicklungsarbeit wahrgenommen wird. Auch hier haben die Leiter*innen der Fächer und Fachbereiche eine besondere Verantwortung.

2.4.6 Cluster V

16) Aufwand/Nutzen des KUC, 17) Belastung

Da sowohl „Aufwand und Nutzen im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung“ als auch der „Aufwand zur Umsetzung eines kompletten Coachingzyklus“ von den meisten Kolleg*innen positiv wahrgenommen werden, liegt die Herausforderung, wie bereits in Cluster I und II angesprochen, darin, skeptische oder ablehnende Kolleg*innen mit Hilfe geeigneter Rahmenbedingungen für ein Coaching zu gewinnen, um ihnen dadurch die Vorteile des Coachings erfahrbar zu machen. Dies soll durch ein entsprechendes Umsetzungskonzept begünstigt werden.

2.4.7 Cluster VI

18/20/21) Etablieren I + II + III, 19) Empfehlen

Um das Coaching zum Zwecke der Personal- und Unterrichtsentwicklung künftig am Melanchthon-Gymnasium etablieren zu können und dabei akzeptierte Rahmenbedingungen anzubieten, scheint es notwendig zu sein, die im Rahmen dieser Evaluationen ermittelten Vorschläge auf deren Umsetzbarkeit zu prüfen und, wenn möglich, im Umsetzungskonzept zu berücksichtigen. Folgende Vorschläge und Wünsche lassen sich identifizieren:

- zwei Coachingzyklen pro Schuljahr
- feste und gemeinsame Tandemzeiten innerhalb des Arbeitstages oder nach Unterrichtschluss
- nach Möglichkeit Organisation der Tandems in Klassen- bzw. Jahrgangsstufen
- selbst gewählter Coaching-Monat ohne Vertretungen oder Sondereinsatz, für kompletten Zyklus
- nicht-nachholungspflichtige Freistellung des Coaches für Hospitation bei Coachee
- WLAN-fähige, ungestörte Arbeitsräume für Vor- und Nachbesprechungen
- explizite Unterstützung und Förderung der Durchführung von KUCs durch die Schulleitung

2.4.8 Umsetzungskonzept

Auf Basis des vorliegenden Evaluationsberichtes wurde im Rahmen des „Jour-fixe-Qualitätssicherung“ (Schulleiter, stellv. Schulleiterin, pädagogische Koordinatoren, Qualitätsbeauftragter) am 06.10.20 ein mögliches Umsetzungskonzept zur langfristigen Implementierung des kollegialen Unterrichtscoachings am Melanchthon-Gymnasium entwickelt und diskutiert. Das Konzept stellt weiterhin einen freiwilligen Ansatz in den Mittelpunkt, soll Rahmenbedingungen deutlich machen und enthält Empfehlungen zur effektiven Nutzung. Es kann den Anlagen entnommen werden.

3 Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen für das Schulprogramm

Der Evaluationsbericht inklusive Umsetzungskonzept wird der Gesamtschüler*innenvertretung, Gesamtelternvertretung, Gesamtkonferenz, den Leiter*innen der Fachbereiche sowie der Schulkonferenz vorgelegt. Anregungen dieser Gremien sollen diskutiert werden und der Optimierung des Umsetzungskonzeptes dienen. Die Schulkonferenz beschließt auf Vorschlag der Gesamtkonferenz den Evaluationsbericht und das Umsetzungskonzept.

Anlagen

- Gesamtauswertung des Fragebogens
- Umsetzungskonzept gem. Beratung „Jour-fixe-Qualitätssicherung“ vom 06.10.20

Liebe*r Kollege*in,

wir möchten Sie heute zu dem von Ihnen erprobten *kollegialen Unterrichtscoaching* (**kurz: KUC**) befragen. Wir möchten von Ihnen wissen,

- in welcher Weise das KUC genutzt wurde.
- wie Sie den Nutzen, die Umsetzbarkeit und die Belastung des KUC einschätzen.

Ihre Einschätzung ist uns wichtig, damit wir künftig bessere Bedingungen für die gemeinsame Entwicklung von Unterricht schaffen können.

Bitte geben Sie Ihren Namen **nicht** an, da die Befragung **anonym** ist.

Antworten Sie bitte **ehrlich**. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten!

Setzen Sie pro Aussage nur **ein Kreuz** und **lassen Sie keine Antwort aus**.

Zunächst bitten wir Sie um eine allgemeine Angabe: **kreuzen Sie an!**

- weiblich männlich divers
- Lehrer*in Lehramtsanwärter*in Student*in
- Berufsjahre inklusive Referendariat: (ohne Antwort: 1)
unter 5 5 – 10 11 -15 16 - 20 mehr als 20
- Ich habe das KUC erprobt. J Teile davon nein
- Unterrichtsfächer, in denen ich das KUC durchgeführt habe:
*Informatik (2) Biologie (3) Politikwissenschaft (2) Mathematik (3) Geographie (2) Englisch (4)
Philosophie (1) Spanisch (1)*
- Erprobte Rollen: Ich war ... nur Coach nur Coachee Coach und Coachee
- Anzahl bisher durchgeführter KUCs (August 19 – April 20): (ohne Antwort: 1)
1x 2x 3x mehr als 3x
- Im Rahmen des KUC haben wir die Vorbesprechung durchgeführt. ja nein
- Die Vorbesprechung dauerte in der Regel (... Minuten): (ohne Antwort: 1)
unter 30 30 – 60 mehr als 60
- Der Coach war im gemeinsam verantworteten Unterricht anwesend. ja nein
- Im Rahmen des KUC haben wir die Nachbesprechung durchgeführt. ja nein
(ohne Antwort: 1)
- Die Nachbesprechung dauerte in der Regel (... Minuten): (ohne Antwort: 1)
unter 30 30 – 60 mehr als 60

Bitte Rückseite beachten!

1

Geben Sie Ihre Einschätzung zu folgenden Aussagen an: *Median grau; absolute Zahlen in (); Mittelwert rot*

		stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
13.	Der Coach hat die im Voraus festgelegten Aufgaben im Unterricht eingehalten (z. B. gemeinsames Unterrichten nach Absprache, spontan beteiligen, Coach beobachtet, Coach übernimmt ausgewählte Teile).	11 % (2)	0 % (0)	6 % (1)	83 % (15) 3,6
14.	Die gemeinsame Verantwortung für den zu erteilenden Unterricht hat für den Coachee hinsichtlich der Hospitationssituation entlastend gewirkt.	0 % (0)	17 % (3)	50 % (9) 3.17	33 % (6)
15.	Das KUC stellt eine Bereicherung für die Berufspraxis dar.	0 % (0)	0 % (0)	56 % (10) 3,44	44 % (8)
16.	Während der Vorbesprechung haben Coach und Coachee gleichberechtigt und gemeinsam den Unterricht entwickelt. <i>ohne Antwort: 2</i>	0 % (0)	12,5% (2)	25 (4)	62,5% (10) 3,5
17.	Das KUC bewirkt eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsvorhaben.	0 % (0)	0 % (0)	22 % (4)	78 % (14) 3,78
18.	Das KUC fördert die Erweiterung von eigenen Kompetenzen, die zum Unterrichten notwendig sind.	0 % (0)	0 % (0)	56 % (10) 3,44	44 % (8)
19.	Das KUC trägt dazu bei, sich mit den Perspektiven des Gegenüber auseinanderzusetzen. <i>ohne Antwort: 1</i>	0 % (0)	0 % (0)	47 % (8)	53 % (9) 3,53
20.	Der Aufwand zur Umsetzung eines kompletten Coaching-Zyklus ist vertretbar.	0 % (0)	22 % (4)	67 % (12) 2,89	11 % (2)
21.	Das KUC hilft dabei, die Unterrichtsidee des Coachees weiterzuentwickeln.	0 % (0)	0 % (0)	56 % (10) 3,44	44 % (8)
22.	Das KUC wurde im Tandem auch dafür genutzt, sich mit dem Entwicklungsbereich „Umgang mit Lösungswegen, Lernprozessen, Lernprodukten“ auseinanderzusetzen.	11 % (2)	22 % (4)	44 % (8) 2,78	22 % (4)
23.	Unter geeigneten Bedingungen würde ich das KUC auch weiterhin regelmäßig durchführen.	0 % (0)	6 % (1)	22 % (4)	72 % (13) 3,67
24.	Das KUC ist ein geeignetes Instrument, um sich hinsichtlich der eigenen Unterrichtsqualität weiterzuentwickeln.	0 % (0)	0 % (0)	28 % (5)	72 % (13) 3,72
25.	Ich würde meinen Kolleg*innen das KUC weiterempfehlen.	0 % (0)	0 % (0)	44 % (8)	56 % (10) 3,56
26.	Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen schätze ich im Vergleich zu einer alleinigen Stundenplanung als gerechtfertigt ein.	6 % (1)	22 % (4)	61 % (11) 2,78	11 % (2)

27. Unter geeigneten Bedingungen halte ich die folgende Anzahl von Coaching-Zyklen pro Schuljahr für sinnvoll:

1 (5) 2 (9) 3 (0) 4 oder mehr (4)

28. Wenn ich an geeignete Bedingungen denke, unter denen ich das KUC weiterhin regelmäßig nutzen würde, dann wären das Folgende: *(kurze **Stichpunkte!**)*

Vertretung (3x)

- keine Vertretungen während Coaching-Zyklus
- keine Vertretungen und in Coaching-Woche
- keine Vertretungen/Sondereinsätze

Reduktion der Arbeitsbelastung (2x)

- Wochenstunden reduzieren
- Entlastung in geeigneter Form

Freistellung/Blocken (4x)

- Freistellung für Hospitationen
- ausgeplant werden
- Freistellung für Besuch
- Blocken der Coachingpartner (für 4 Wochen)

Organisation von Coachings (14x)

- Freihalten von Planungs-, Beobachtungs-, Auswertungszeit
- Gemeinsame Arbeitszeit gewünscht
- Zeitblöcke für Vorbesprechungen
- Gemeinsame Freistunden für Besprechungen
- Zeitfenster innerhalb des Stundenplans zur Planung
- 4 Wochen, in denen Coachingpartner geblockt sind, um kompletten Zyklus durchzuführen
- Festgelegte Zeiten für Besprechungen
- Ausreichend Planungszeit
- pro Woche eine gemeinsame Unterrichtsstunde Coach/Coachee zur Planung

- Zuordnung Coach/Coachee anhand gemeinsamer Klassenstufen
- Einsatz in gleichen Jahrgangsstufen pro Fach
- Geeignete Räumlichkeiten
- Coaching in Zeiten nach Abiturzyklus

Sonstiges (3x)

- Schuljahr vollgepackt mit wenig Spielraum; geplante Coaching durch unterschiedliche Gründe andauernd verhindert oder unterbrochen
- konstruktiver Austausch verschiedener L*L-Generationen

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Mögliches Umsetzungskonzept zur Etablierung des *kollegialen Unterrichtscoachings* (KUC) am Melanchthon-Gymnasium

(Stand 06.10.20)

Rahmenbedingungen:

- explizite Unterstützung und Förderung der Durchführung des KUC durch die Schulleitung
- festes Zeitfenster für Vor- und Nachbesprechungen jeden Mittwoch (so auch vor Konferenzen und Beratungen; Beratungen und Konferenzen beginnen 14:30 Uhr anstatt 13:45 Uhr)
- nicht-nachholungspflichtige Freistellung des Coaches für Hospitation bei Coachee
- nach Möglichkeit erproben beider Rollen (Coach und Coachee)

Zusätzliche Empfehlungen:

- zwei Coachingzyklen pro Schuljahr (ein Zyklus pro Rolle)
- divers zusammengesetzte Tandems zur Bündelung unterschiedlichster Kompetenzen
- Leiter*innen und Leiter der Fachbereiche ermuntern Kolleg*innen regelmäßig zu Durchführung von Coachings und begünstigen eine Coachingkultur durch entsprechende inhaltlich-organisatorische Schwerpunktsetzungen (beispielsweise auf Fachkonferenzen)
- Kopplung des Coachings an fachspezifische und allgemeine Entwicklungsschwerpunkte im Bereich Unterricht
- Organisation der Coachings in Klassen- bzw. Jahrgangsstufen
- Durchführen des Coaching-Zyklus innerhalb eines Monats
- Hinweis zur technischen Ausstattung: Die Möglichkeiten zur Optimierung des Zugangs zu kabellosem Internet sollte geprüft und diskutiert werden.