

Reihe „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“

Herausgegeben vom Institut für
„Unterricht und Schulentwicklung“

der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung
der Universität Klagenfurt

Elfriede KOSCHINA

Team Teaching in „NEXT PRACTICE“

PFL Englisch

Klagenfurt, 2011

Betreuung:
Mag. Gabriele ISAK

Die Universitätslehrgänge „Pädagogik und Fachdidaktik für Lehrer/-innen“ (PFL) sind interdisziplinäre Lehrerfortbildungsprogramme des Instituts für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung“. Die Durchführung der Lehrgänge erfolgt mit Unterstützung des BMUKK.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Motivation zum Thema	1
2. Begriffsklärungen zu Team Teaching	2
3. Gesetzliche Zielvorgaben	3
3.1 Allgemeine gesetzliche ministerielle Vorgaben für die Neue Mittelschule	3
3.2 Gesetzliche Vorgaben für das pädagogische und organisatorische Konzept als Basis	3
3.2.1 Pädagogischen Aufgabenschwerpunkte des Kärntner Modells	4
3.2.2.Schwerpunkte des organisatorischen Konzepts des Kärntner Modells	4
4. Forschungsfrage(n) zum Thema Team Teaching	5
4.1 Der Weg	5
4.2 Ein neues Lehrer/innen-Bild erfordert neue Kompetenzen	6
4.3 Schwerpunkte der Forschungsfragen	7
4.4 Forschungsfragen	8
4.5 Datensammlung - Forschungsmethode	8
5. Flexible Unterrichtsformen für optimales Team Teaching im Fremdsprachenunterricht	8
5.1 Die individuelle Betreuung der Schüler/innen durch das Team	9
5.2 Team Teaching in zwei Räumen – Differenzierung in zwei Gruppen	9
5.3 Team Teaching in Gruppen	9
5.4 Unterricht mit der gesamten Klasse	10
6. Kompetenzen für ein professionelles Team Teaching	10
6.1 Die EPIK Domänen und Team Teaching	10
6.1.1 Das Teilen von Wissen und Können im Team Teaching	11
6.1.2 Kooperation und Kollegialität im Team	12
6.1.3 Personal Mastery oder die Kraft individueller Könnerschaft	12
6.1.4 Fachkompetenzen im Team Teaching	13
6.1.5 Wahrnehmung als Expertin und Experte	13
6.1.6 Differenzfähigkeit – Umgang mit großen und kleinen Unterschieden	14
7. Ideale Kooperationsbedingungen	14
7.1. Teamfindung – Koordination	14
7.2 Kooperationen im Team	14
7.3 Respekt für das individuelle „SO-Sein“	15
7.4 Team und Leitung	15

8. Ergebnisse und Auswertung	16
8.1. Wahrnehmen und Ausleben von Merkmalen des Team Teachings sowie optimale Bedingungen für ein Team Teaching am Standort	16
8.1.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden in den Englisch Teams	16
8.1.2 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden in den Englisch Teams	17
8.1.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft	17
8.2. Flexibler Einsatz der Organisationsformen des Team Teachings	18
8.2.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden	18
8.2.1 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden	19
8.2.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft	20
8.3. Epik Domänen als Kompetenzen für erfolgreiches Team Teaching	20
8.3.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden	20
8.3.2 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden	21
8.3.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft	22
9. Schlussbetrachtung	22
10. Literaturverzeichnis	23
11. 1. Literatur	23
11. 2. Online-Medien	23
11. Anhang	

Abstract

Diese Arbeit beschreibt alle Anforderungen und Merkmale optimalen Team Teachings in einer Neuen Mittelschule. Weiters beinhaltet diese die Auflistung der besonderen Fertigkeiten und Fähigkeiten, welche alle Team-Mitglieder entwickeln sollten, um dem Modell „Neue Mittelschule Kärnten I“ gerecht zu werden.

Der Standort Neue Mittelschule (NMS) Campus Hubertusstraße Waidmannsdorf als Praxis-NMS der Pädagogischen Hochschule Kärnten / Viktor Frankl Hochschule wurde in diesem Fall im Bereich des Team Teachings der Englisch-Teams via Fragebögen beforscht. Ebenso wurden die Studierenden, die deren Schulpraxis an der NMS absolvieren, befragt. Diese Perspektive sollte dazu dienen, um aus deren Rückmeldungen eventuelle positive Veränderungen bezogen auf die „Schulpraktischen Studien“ zu ermöglichen bzw. zu begründen.

Eine Stärken- und Schwächenanalyse zum Team Teaching sollte ebenso dazu dienen, für die Zukunft hilfreiche Veränderungsmodulationen für die „Schulpraktischen Studien“ im Englisch-Team aufzuzeigen. Auf diesen Resultaten aufbauend, können daher bald weitere Verbesserungen in Angriff genommen werden, um Team Teaching in „the best formation of NEXT PRACTICE“ erleben zu können.

Ein Perspektivenwechsel, ein Haltungswechsel, ein Wachsen an persönlichen Herausforderungen – gepaart mit persönlichem Sinnstreben – könnte sich in weiterer Folge nur positiv für alle Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, Kolleginnen und Kollegen am Standort auswirken.

1. Einleitung – Motivation zum Thema

*„Wer nur nach Zweckmäßigkeit handelt,
wird immerzu Unzufriedenheit erregen“*
Konfuzius

Die Entwicklung der Organisation Schule (in meinem Fall der Neuen Mittelschule) muss eine Herausforderung für die Gestaltung der Zukunft der nächsten Generationen sein. Schule kann sich nur erfolgreich wandeln, wenn sich Menschen und deren Geisteshaltung verändern. Ein Mut machen zu neuen Denkmustern im pädagogischen Handeln ist notwendig. Es bedarf neben einer Organisationsveränderung der Schule einer Persönlichkeitsveränderung aller an Schule Beteiligten. Das kann nur auf einer neuen Werteorientierung basieren. Erst dann kann eine Veränderung des Verhaltens eintreten, welches gekennzeichnet ist von einer bejahenden, reflektierenden und verantwortlichen und menschenwürdigen Haltung.

Als Lehrerin an der Viktor Frankl Hochschule bin ich „infiziert“ von der Sehnsucht nach Sinn in der Sozialisationsstätte und Arbeitswelt Schule. Damit Sinnorientierung in die gemeinsame Arbeit mit den 10- bis 14jährigen einfließen kann, entschied ich mich, mich besonders für das Team Teaching an der Neuen Mittelschule am Standort Campus Hubertusstraße / Waidmannsdorf einzusetzen. Seit Beginn des Lehrgangs PFL-Englisch war mir klar, dass ich mich aus diesem Grund diesem Thema zuwenden werde. Eine wissenschaftliche Arbeit zu verfassen, erfordert auch den Sinn. Dieser war von Anbeginn an da. Diese hier vorliegende Arbeit soll bekunden, dass es sich dabei um eine sinnorientierte Abhandlung handelt und nicht nur den Zweck einer Veröffentlichung im Visier hatte. Doch dieses „Sinn finden“ erfordert ein Umdenken. Gerade dieses „Sinn finden“ kann von jeder Lehrerin / von jedem Lehrer im Unterricht erlebt werden. Sinn kann man nicht fordern oder erzeugen. Der Sinn erfordert von jeder am Unterricht beteiligten Person, ihre Haltung zu ändern. Das stellt nur eine meiner Beweggründe dar, aus welchem Grund ich mich mit der Materie des „Team Teaching“, wie es in „unserem Haus“ praktiziert wird, auseinandersetze.

Wir, Pädagoginnen und Pädagogen, müssen unsere Arbeit mit anderen Augen wahrnehmen. Wir müssen lernen, unsere kreativen Kräfte einzusetzen, am Prozess der Schulentwicklung selbst teilzunehmen, diesen selbst zu gestalten, zu evaluieren. Ich bin davon überzeugt, dass in jedem von uns eine tiefe Sehnsucht zu Lernen steckt und Lernen beinhaltet einen dauernden Auseinandersetzungsprozess mit dem eigenen „So-Sein“ und dem „Anders-Werden“ wollen. Gerade auf die beiden soeben verwendeten Ausdrücke wird in der Arbeit noch genauer Bezug genommen.

Eine der größten Bewusstseinsveränderungen beim Team Teaching, welches ich mit einem meiner Kollegen praktizier(te), gab es bei mir im Bereich des miteinander Planens, miteinander Gestaltens und des miteinander Reflektierens von Unterricht. Meine Neugier für dieses Thema war schlagartig entfacht. Im Laufe der Zeit ergaben sich Einstellungsveränderungen zu Menschen und Prozessen. Während des Prozesses des gemeinsamen Arbeitens in der Klasse wurden Verhaltensveränderungen bemerkbar. Verhaltensveränderungen ergaben sich jedoch auch in der Art und Weise, wie intensives Augenmerk ich den Aktivitäten und Ereignissen in der Klasse, in der Kommunikation im Konferenzzimmer, bei der Gestaltung von Seminaren... schenkte. Diese Verhaltensveränderungen sind, so wage ich zu behaupten, noch immer ausschlaggebend für den nachhaltigen Erfolg meiner Lehrerinnen-tätigkeit.

Team Teaching wurde von mir als Prozess erfahren und lässt mich die Vermutung aufstellen, dass ein gemeinsames Arbeiten ein gemeinsames Gehen eines Weges sein muss. Im Laufe eines Prozesses

müssen verschiedenste Phasen durchlaufen werden, damit Team Teaching als optimale Lehrmethode im Unterrichten in der Neuen Mittelschule eingesetzt werden kann. Bezüglich der Bewusstseinsveränderung verließ ich fest eingefahrene Pfade. Ich wurde Vorurteilen gegenüber noch skeptischer und kritischer. Ich war bereit Neues mitzugestalten, war für andere Sichtweisen offen und hatte den Mut, neues Wissen zu erwerben, um eine positive Entwicklung mitzutragen – diese sinnorientiert mitzugestalten.¹

„Sinn kann nicht gegeben werden, sondern muss gefunden werden“²

2. Begriffsklärungen zu Team Teaching

Der Begriff Team Teaching (TT) gehört schon seit vielen Jahren zum pädagogischen Stammvokabular. Wann sprechen wir vom Team Teaching? Von Expert/innensicht werden dazu unterschiedliche Definitionen abgegeben. Judson T. Shaplin hält zum Team Teaching folgendes fest: „*TT ist eine Form der Unterrichtsorganisation, die Lehrende und die ihnen zugeteilten Schüler und Schülerinnen einbezieht; zwei oder mehrere Lehrende tragen die Verantwortung für den gesamten oder einen beträchtlichen Teil des Unterrichts derselben Schülergruppe und arbeiten zusammen.*“³ Interessant erscheint mir bei dieser Definition die Hervorhebung des Begriffs der „Verantwortung“, welcher auch ein bestimmtes Maß an Autonomie des Lehrerteams impliziert, ein optimales Programm für das Unterrichten zu erstellen. Die Begriffe „zwei oder mehrere Lehrenden“ erklären das Team zu einem Interaktionsteam, und der Ausdruck „und arbeiten zusammen“, drückt eine enge Kooperation für den gemeinsamen Unterricht aus. Die Lehrenden im Team planen und gestalten ihren Unterricht gemeinsam. Nicht vergessen darf man dabei, dass die Worte, wie aus obigem Zitat ersichtlich, „tragen die Verantwortung für den gesamten oder einen beträchtlichen Teil des Unterrichts derselben Schülergruppe“ auch eine Reflexion und Bewertung des Unterrichts miteinschließen.

Im Gegensatz zu oben angeführtem Zitat, berücksichtigt Rainer Winkel unter Team Teaching jedoch mehr den organisatorischen Aspekt in Schule. „*Team Teaching meint die Planung, Durchführung und Auswertung kommunikativer Lehr- und Lernprozesse durch kooperierende Lehrer in Zusammenarbeit mit flexiblen Schülergruppen.*“⁴ Bei Rainer Winkels Definition rückt der Begriff der Verantwortung im Vergleich zur Organisation des Schulalltags eher in den Hintergrund. Wie der Aspekt der Teambeziehung der im Team arbeitenden Lehrkräfte für ein funktionierendes Team Teaching ausschlaggebend ist, erkennt man aus folgendem Zitat. „*Der wahre Kern des TT-Konzepts liegt nicht in strukturellen und organisatorischen Details, sondern in der grundsätzlichen Bereitschaft zu kooperativem Planen, konstanter Zusammenarbeit, fortwährender Gemeinsamkeit, uneingeschränkter Kommunikation und ernsthafter Bereitschaft zur Übernahme und Teilhabe an der gemeinsamen Aufgabe...*“⁵ Diese Definition weist speziell auf die wichtige Beziehungsebene aller Teambeteiligten hin. Wie ich meine, stellt auch dieser Aspekt, der beleuchtet wird, eine sehr wichtige Ebene dar. Ist nicht auch die Beziehungsebene eine der wichtigsten Elemente, damit das Team Teaching funktionieren kann? Das Ziel des Team Teachings aber muss sein, den gesetzlichen Aufgaben in der Neuen Mittelschule zu entsprechen. Dabei sind die speziellen standortbezogenen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zu beachten.

¹ Vgl. Pirchner-Friedrich A., Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg. Erich Schmidt Verlag: Berlin 2007. 2. Auflage., S.17 ff

² Frankl V., Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk. Piper: München 2006. 19. Auflage., S. 155

³ Shaplin J., Team Teaching, Versuch einer Definition. In: Dechert H-W. (Hrsg.), : Team Teaching in der Schule. Piper: München 1972., S. 30

⁴ Vgl. Winkel R., Theorie und Praxis des Team Teaching, Braunschweig (1974), S.25

⁵ Dean S., Witherspoon C., Team Teaching in the Elementary School. In: Education Briefs 38. Washington: US Department of Health and Welfare, Office of Education 1962. S.4

3. Gesetzliche Zielvorgaben

3.1 Allgemeine gesetzliche ministerielle Vorgaben für die Neue Mittelschule

Bei nachstehend angeführtem Zitat werden nur die Aspekte, die das Team Teaching betreffen, aufgezeigt.

1. *„In der Neuen Mittelschule unterrichten Lehrerinnen und Lehrer mit Lehramtszeugnissen für Hauptschulen und für Gymnasien gemeinsam in Teams. AHS- und Hauptschullehrerinnen und -lehrer arbeiten in Teams. Dadurch profitieren die Schülerinnen und Schüler von dem akademischen Fachwissen der AHS-Lehrerinnen und -Lehrer und der wertvollen pädagogischen Grundausbildung der Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer. In einigen Bundesländern arbeiten BHS (Berufsbildende Höhere Schulen)-Lehrerinnen und Lehrer gemeinsam mit den Hauptschullehrerinnen und -lehrer.*
2. *Zusätzlich verstärken Spezialisten wie Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter die Teams vor Ort.*
3. *Lehrerinnen und Lehrer werden durch gezielte, auch schulinterne, Fortbildung auf die besonderen Anforderungen der unterschiedlichen Begabungen der Schülerinnen und Schüler und den damit verbundenen anspruchsvollen Unterricht, auf den intensiven Einsatz von offenen Lernformen und die Teamarbeit vorbereitet.*
4. *Die Lehrenden erhalten fachliche Begleitung, Unterstützung und Feedback.*
5. *Motivierte Lehrerinnen und Lehrer sind der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung einer neuen Lernkultur. Sie planen und gestalten den Unterricht gemeinsam in Teams.*
6. *Das geltende Dienst- und Besoldungsrecht bleibt in Kraft. Die Grundsätze der dienstrechtlichen, besoldungsrechtlichen und arbeitszeitrechtlichen Stellung der Lehrerinnen und Lehrer werden vom § 7a SchOG nicht berührt. Jede Lehrperson nimmt seinen/ihren dienst- und besoldungsrechtlichen Status mit. Mittelfristig werden die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen modifiziert, sodass faire Rahmenbedingungen für die Teams von Lehrerinnen und Lehrern geschaffen werden.“⁶*

3.2 Gesetzliche Vorgaben für das pädagogische und organisatorische Konzept als Basis für ein Team Teaching in der Neuen Mittelschule nach dem Kärntner Modell I

Hier finden sich die gesetzlichen Grundlagen, die für die „Neue Mittelschule“ österreichweit bindend sind. Wie jedoch diese gesetzlichen Grundlagen für den Campus am Schulstandort Waidmannsdorf umgesetzt wurden, finden sich in den nachfolgenden Ausführungen zum Kärntner Modell I. Die Gesetzesvorlage, die derzeit in parlamentarischer Behandlung ist, sollte einen individualisierten Unterricht aller Schüler/innen im Alter von 10 bis 14 Jahren auf breiter und rechtlich gesicherter Basis ermöglichen. In enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Bundesländern werden für die einzelnen Schulstandorte passende Modellversuche eingerichtet.⁷ Für den Standort Praxishauptschule der Pädagogischen Hochschule gilt der Modellversuch „Neue Mittelschule“ nach § 7a SCHOG, beginnend mit dem Schuljahr 2008/2009. An diesen Vorlagen orientiert sich speziell meine Arbeit, da diese für den Standort meiner Untersuchungen gelten. Dieses Modell wurde von einer Expert/innengruppe, die

⁶ http://www.neuemittelschule.at/fuer_eltern_schuelerinnen/25_fragen_zur_neuen_mittelschule.html

(Abrufdatum: 13.5.2011)

⁷ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien 2010. Die Neue Mittelschule. Qualität im Lernen und Lehren.

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/nms/broschuere.xml> (Abrufdatum: 13.5.2011)

Lehrerinnen und Lehrer der Praxishauptschule und des Bundes-Oberstufen-Realgymnasiums Hubertusstraße umfasste, gemeinsam erarbeitet. Als Mitglied dieser Expert/innengruppe hatte ich die erste Gelegenheit, meine zukünftigen Teamkolleginnen und Teamkollegen kennenzulernen.

3.2.1 Pädagogischen Aufgabenschwerpunkte des Kärntner Modells

In diesem Unterkapitel werden – mit dem Blickwinkel auf den Team Teaching Gedanken – Passagen aufgezeigt, die speziell für den Standort am Campus gelten sollen. In meiner Auswahl finden sich hier die wichtigsten Kriterien, die für ein funktionierendes Arbeiten im Team bei allen Lehrerinnen und Lehrern Berücksichtigung finden sollen. Auf eine Zitation wird in diesem Fall verzichtet, da es sich bei dieser Auflistung um Werte handelt, die ich selbst, wie bereits oben angeführt, gemeinsam im Team entwickelte.

- **Die Chancengerechtigkeit**

Hier war uns vor allem wichtig, dass eine NMS-Klasse auch eine Integrationsklasse bzw. Inklusionsklasse sein kann. „Integration statt Segregation“, sollte hier als Motto dienen. Das Team einer NMS-Klasse kann neben Lehrenden aus dem Hauptschul- und AHS-Bereich dadurch auch durch eine Sonderpädagogin / einen Sonderpädagogen erweitert werden.

- **Die Begabung jedes Kindes möglichst optimal fördern und fordern**

Das wesentliche Element des Team Teachings soll hier zum Vorteil dienen. Es muss ohne Leistungsgruppen gearbeitet werden. Das Team ist flexibel und setzt unterrichtsmethodische Maßnahmen innerer Differenzierung ein. Das Lehrer/innenteam kann aber auch durch eine Lehrende / einen Lehrenden erweitert werden, welche/r Schülerinnen und Schüler mit besonderen Begabungen unterstützt (Begabtenförderung).

- **Soziales Lernen fördern und auf ein solidarisches Miteinander in Vielfalt vorbereiten**

Das Lehrer/innenteam kann durch Lehrende erweitert werden, welche Schüler/innen mit nicht deutscher Muttersprache stützen und fördern.

- **Individualisierung und Lernen und Leben in Heterogenität**

Hier war es uns wichtig, dass die Formen der „Inneren Differenzierung“ vom jeweiligen Team selbst festgelegt werden. Das inkludiert einen individualisierten Unterricht, einen kooperativen Unterricht, einen gemeinsamen Unterricht. Innere Differenzierung soll gerade hier die Basis darstellen.

- **Elternarbeit**

Diese erfordert eine intensive Zusammenarbeit der Lehrer/innen im Klassenteam. Gemeinsame Klassenkonferenzen und gemeinsame Elternsprechtage, sowie Diskussionsveranstaltungen sollen Möglichkeit zur gemeinsamen Reflexion bieten.

3.2.2 Schwerpunkte des organisatorischen Konzepts des Kärntner Modells – wieder den Team Teaching-Gedanken im Blickfeld haltend

- **Individualisierung und innere Differenzierung⁸**

Die Kooperation von Lehrerinnen und Lehrern mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund ist in der Organisation des Schulalltags vorgesehen. D. h., dass Hauptschullehrer/innen, AHS-Lehrer/innen und Sonderschulpädagog/innen gemeinsam in der Klasse agieren. Hier herrscht Zusammenarbeit anstatt strikter Funktionsteilungen.

⁸ Koschina E., NMS-Einsichten. In: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur., NMS Einsichten. Staffel 2. Der Reader. Exklusiver Vorabdruck. Wien 2011., S. 23

- **Leistungsbeurteilung und Berechtigungen**
Alle Lehrer/innen des Teams sind für die Leistungsbeurteilung ihrer Schülerinnen und Schüler, sowie für Elternberatungen verantwortlich. Die Bildungsstandards und die Lernerfolgsmappen gelten als Basis zur Diagnose des Leistungsstandes der Schülerinnen und Schüler.
- **Standortbezogene Entwicklungsarbeit**
Aus beiden Schulen sollen anteilmäßig gleich stark vertretene Lehrpersonen in Teams zusammenarbeiten. Eine konsequente Vertragstreue – damit einer Fluktuation entgegen gewirkt wird – stellt die Basis für eine gelingende NMS dar.
- **Schaffung eines Praxisbeispiels**
Erfahrungen, die bei unterrichtlicher Tätigkeit gewonnen werden, sollen von allen Lehrerinnen und Lehrern mit Methoden der Aktionsforschung ausgewertet, dokumentiert und veröffentlicht werden. Die Lehrer/innenteams können durch Studierende der Pädagogischen Hochschule und der Alpen-Adria-Universität erweitert werden.
- **Fortbildung der Lehrer/innen**
Fortbildungen sind für alle Teams, das inkludiert das aktuell handelnde und arbeitende, sowie auch die zukünftigen Teams, zu organisieren. Angebote in der Lehrer/innenfort- und -weiterbildung über Team Teaching sind ebenso vorgesehen.
- **Evaluation und wissenschaftliche Begleitung**
Hier wird die Autonomie der Teams explizit herausgestrichen. Es besteht eine Verpflichtung zur begleitenden Forschung und die Verpflichtung zur Teamarbeit. Das Team ist aufgerufen, standortspezifische Lösungen und Verbesserungsvorschläge zum Kärntner Modell zu entwickeln, welche in weiterer Folge österreichweit angepasst werden können. Für die interne Selbstevaluation gelten folgenden Fragen:
 - Inwieweit konnten die Ziele des Modellversuchs erreicht werden?
 - Welche Rahmenbedingungen werden als hinderlich / ausreichend / förderlich angesehen?
 - Welche Veränderungen des Konzepts werden vorgeschlagen, um den Erfolg des Modells NMS Kärnten I sicher zu stellen?⁹

4. Forschungsfrage(n) zum Thema Team Teaching

4.1 Der Weg

Aus dem Modell der Praxisschule der Pädagogischen Hochschule Kärnten und der AHS Hubertusstraße, wie im Modellplan Kärnten I in der Fassung vom 23. Jänner 2008 angeführt¹⁰, wurde der Standort im akademischen Jahr 2010/2011 in den Campus Hubertusstraße - Waidmannsdorf: PRAXISHAUPTSCHULE der Pädagogischen Hochschule Kärnten / Viktor Frankl Hochschule und BUNDESREALGYMNASIUM und BUNDESÖBERSTUFENREALGYMNASIUM Klagenfurt, umbenannt.

Teamteaching - ein pädagogisches Reizwort?!

Ich arbeite seit dem Jahr 2008/2009 im Team Teaching mit einem AHS-Kollegen und einer Sonderpädagogin in einer NMS-Klasse. Hier agiere ich jeweils vier Stunden pro Woche als Englisch-Lehrerin und gleichzeitig als Praxislehrerin in den schulpraktischen Studien. Das Team besteht seit zwei Jahren in derselben Besetzung. Aus diesem Grund habe ich, wie auch bei den Ausführungen zuvor, angemerkt, die gesetzliche Pflicht, Aktionsforschung als „Betroffene“ zu leisten. Der gesetzliche Forschungsauftrag wird hiermit erfüllt. Erwähnt werden

⁹ http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16717/mp_ktn.pdf sowie Mitschriften bei der Erstellung des Modellplans

¹⁰ Ebda.,

kann an dieser Stelle, dass die dafür notwendigen finanziellen Abgeltungen jedoch vom Gesetzgeber bis heute noch nicht gesetzlich verankert wurden. Auf persönlicher Ebene wollte und will ich jedoch meiner beruflichen Verantwortung auch als Vorbild gerecht werden. Ich setzte dabei am schulischen Handeln in der Praxis an, dokumentierte meine eigenen Erfahrungen im Team Teaching und reflektiert diese auch. Daraus ergaben sich für mich eigene Theorien, die ich aufstellte, und wo ich es als wertvoll und sinnvoll empfand, diese zu hinterfragen. Im Jahre 2008 arbeitete ich aktiv als Mitglied der Expert/innengruppe zur Erstellung eines Modellplans für die Neue Mittelschule in Kärnten, für den Standort Klagenfurt, mit. Es war für mich sowohl als Fachkoordinatorin für Englisch in der Praxishauptschule als auch Fremdsprachendidaktikerin und Schulentwicklerin eine besondere Herausforderung, diese von mir lang ersehnte gemeinsame Schule der 10-14-Jährigen aktiv mitgestalten zu dürfen.

Nach unzähligen Gesprächen, Teamsitzungen und Konferenzen, die gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Praxishauptschule der Pädagogischen Hochschule und des BRG Hubertusstraße (AHS) abgehalten wurden, wurde dieser Modellversuch vom Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur mit Schulbeginn 2008/2009 genehmigt. Es folgte der Startschuss zum gemeinsamen Arbeiten der beiden Schulen im Mittelstufen-Bereich. Somit sollte die zukünftige Form meiner Unterrichtsorganisation im Englischunterricht ausschließlich das Team Teaching sein. Team Teaching wurde zu meinem pädagogischen Reizwort, mit all seinen positiven und kritischen Begleiterscheinungen.

Ich war mir bewusst, dass diese Innovation neue Herausforderungen und eine kontinuierliche Weiterbildung bedeutet. Sie bedeutete aber auch gewaltige Veränderungen für alle Lehrkräfte innerhalb beider Schulleitungen, für die Direktorin der damaligen Praxishauptschule, für den Direktor des damaligen Bundesoberstufen-Realgymnasium. Es bedeutete aber auch eine veränderte Schulkultur für die Schülerinnen und Schüler, ebenso wie für die Eltern. Enorme Veränderungen mussten ab dem Zeitpunkt aber auch „meine“ Studierenden erkennen, welche ihre Schulpraxis an unserem Standort absolvieren. Waren Lehrende und auch Studierende damals in noch beiden Systemen als „Einzelkämpfer/innen“ aktiv, brachte es die Zeit mit sich, dass es ab dem Studienjahr 2011/12 an der Pädagogischen Hochschule Kärnten / Viktor Frankl Hochschule die schulpraktischen Studien nur mehr im Team umzusetzen gilt.

Der Begriff des Team Teachings wurde ein Schlüsselbegriff im Schulprogramm, im Schulprofil, in Fortbildungskatalogen, bei Konferenzen, an Elternsprechtagen, in Gesetzestexten, in ministeriellen Arbeitsgruppen, im Curriculum der Lehrer/innenausbildung. Vor allem in persönlichen Gesprächen mit meinen Kolleginnen und Kollegen über den „gelingenden“ oder „nicht gelingenden“ Unterricht im Team, tauchte der Begriff des Team Teachings immer wieder auf. Sehr schnell wurde dieses Wort aber auch zu einem „Unwort“ im Konferenzzimmer, da es anscheinend nicht von allen Kolleginnen und Kollegen, sowie von Eltern, als positive Lehrmethode aufgefasst wurde.

4.2 Ein neues Lehrer/innen-Bild erfordert neue Kompetenzen

Mir wurde bald klar, dass das Bild von der Lehrerin / vom Lehrer als „Einzelkämpfer/in“ in der Klasse, so schnell wie möglich aus den Köpfen der Kolleg/innen und aus den Köpfen der Menschen unserer Gesellschaft hinaus gebracht werden sollte, damit diese Neue Mittelschule erfolgreich funktionieren kann. Es musste also zu einem Perspektivenwechsel in vielen Bereichen kommen. Haltungsveränderungen durch Aneignung neuer Kompetenzen waren und sind für jene, die für erfolgreichen Unterricht verantwortlich sind, unumgänglich. Sehr bald

nach meinem Start in die Neue Mittelschule stellten sich mir viele wichtige Fragen, die auch heute nach wie vor noch aktuell sind, damit eine gelingende Weiterentwicklung und Verbesserung des Modells Neue Mittelschule zur Zufriedenheit aller möglich ist. Hier finden sich nur einige meiner Fragen:

- Was genau bedeutet der Begriff „Team Teaching“?
- Welche Möglichkeiten, Rollen habe ich als Teammitglied?
- Über welche Schlüsselkompetenzen muss eine Lehrperson beim gemeinsamen Unterrichten verfügen?
- Worauf muss eine Lehrerin / ein Lehrer achten, wenn sie / er für einen gemeinsam gelingenden Unterricht verantwortlich sind?
- Was zeichnet so ein professionelles Team aus?
- Welchen Schwierigkeiten im Schulalltag ist dieses Team, speziell an unserem Standort, ausgesetzt?
- Herrschen an unserem Standort optimale Bedingungen für ein gelingendes Team Teaching? Wenn ja, welche sind dies? Wenn nein, welche könnten das sein?
- Wie kann sinnorientiertes Team Teaching gelingen?
- Welche Phasen werden von einem Team durchlaufen, damit es zu einer allgemeinen Zufriedenheit, einem Wohlfühlen im schulischen Alltag kommt?

Durch meine Nominierung durch die Pädagogische Hochschule als Teilnehmerin am EPIK Kurs Ost (Start 2010 in der Verantwortung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur), in welchem es um neue Lehrer/innenkompetenzen geht, erhielt ich hilfreiche Impulse hinsichtlich meiner bereits erwähnten Forschungsfragen und gewann neue Einsichten für ein mögliches „next practice“ für das Team Teaching. Besonders aber die täglichen Gespräche mit Studierenden (Erstausbildung Englisch) und ihre an mich gerichteten Fragen als Englisch-Fachdidaktikerin, sowie Leiterin der „Schulpraktischen Studien“, animieren mich permanent, über Verbesserungen beim Arbeiten im Team nachzudenken. In einer darauf folgenden Konferenz wurde ich von der Direktorin der NMS im Haus gebeten, Kolleginnen und Kollegen über Team Teaching aufzuklären, deren Fragen zu beantworten und einer eventuell vorherrschenden „Angst“ vor dem Arbeiten im Team vorzubeugen.

4.3 Schwerpunkte der Forschungsfragen

Die „Perspektive des Dritten“, wie bei Altrichter und Posch nachzulesen¹¹, wurde einerseits von mir selbst wahrgenommen. Ich als Forscherin untersuchte, reflektierte, hinterfragte, evaluierte den Unterricht. Dabei konzentrierte ich mich auf die Lehrer/innenrolle. Wie Andere den Unterricht andererseits im Team Teaching sahen, reflektierten, kritisierten, wahrnahmen usw. wollte ich mittels Fragebogenerhebung feststellen. Wie sehen meine Kolleginnen und Kollegen die Arbeit im Team, welche Herausforderungen müssen sie meistern, mit welchen Schwierigkeiten sind sie konfrontiert usw. Als Perspektive des „Dritten“ bat ich jedoch nicht die Schülerinnen und Schüler, sondern meine Student/innen. Einerseits konnte dies von ihnen als „Schüler/innenebene“ betrachtet werden, da sie sich bei Hospitationen im Unterricht auf mein Agieren während des Team Teachings im Unterricht konzentrieren sollten. In diesem Fall gaben sie mir als Beobachter/innen ihre Rückmeldungen. Andererseits hielten sie selbst Unterrichtseinheiten, in denen ein Rollenwechsel vorgenommen wurde. Sie wurden selbst Teil des Teams. Ihre Rückmeldungen in der Lehrer/innen- und Kolleg/innenrolle flossen bei der Untersuchung ebenso ein. Neben den Fragebögen, die an die Kolleg/innen im Englisch-Team an der NMS ausgegeben wurden, wurden bei dieser wissenschaftlichen Abhandlung

¹¹ Altrichter H., Posch P., Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht. Klinkhardt: Bad Heilbrunn 2007. 4. Auflage., S. 167

auch die Rückmeldungen in schriftlicher und mündlicher Form einbezogen. Die Rückmeldungen in mündlicher Form erfolgten in den Reflexionsstunden, bei denen die Praxislehrerin, der Praxisberater und die Studierenden anwesend waren.

Um mehrere Perspektiven zum Team Teaching zu erhalten, erstellte ich den im Anhang befindlichen Fragebogen. Dabei musste ich Fragen, die sich bei mir in der Motivationsphase stellten, filtern. Folgende Schwerpunkte kristallisierten sich als Forschungsschwerpunkte heraus:

- Begriffsdefinition und optimale Voraussetzungen beim Team Teaching (Fragen 1 - 9)
- Einsatz unterschiedlicher Methoden beim Team Teaching (Fragen 10 - 15)
- Kompetenzen beim Team Teaching (Fragen 16 - 22)

4.4 Forschungsfragen

Hier finden sich meine drei Forschungsfragen für diese Arbeit:

- Können alle Merkmale zum Begriff Team Teaching von den Fremdsprachen-Teams am Standort Verbundmodell Neue Mittelschule Campus Hubertusstraße – Waidmannsdorf wahrgenommen werden?
- Liegen die Stärken in diesen Teams im Bereich des flexiblen Einsatzes von unterschiedlichsten Organisationsformen?
- Sind die Bedingungen für Team Teaching an diesem Standort optimal und setzen alle Team-Mitglieder ihre dafür notwendigen Kompetenzen ein?

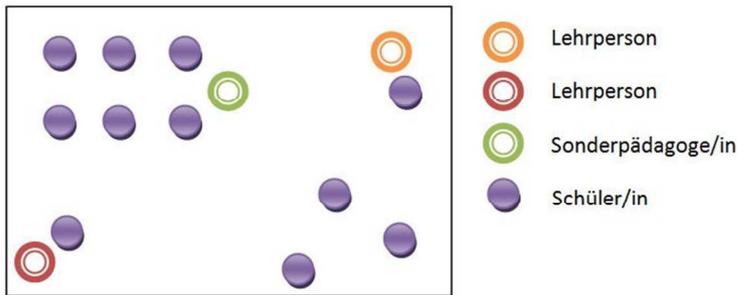
4.5 Datensammlung – Forschungsmethode

Als Forschungsmethode wählte ich eine Befragung meiner Kolleginnen und Kollegen mittels Fragebogen. Die gestellten Statements sollten die Schwerpunktthemen abdecken. Den Fragebogen teilte ich auch den Studierenden der Pädagogischen Hochschule aus den Englischgruppen, welche sich im 2. und 4. Semester ihres Studiums befanden, aus. Dabei war mir deren Perspektive – auch aus Sicht der bereits vorhandenen Schulpraxiserfahrung – wichtig.

5. Flexible Unterrichtsformen für optimales Team Teaching im Fremdsprachenunterricht

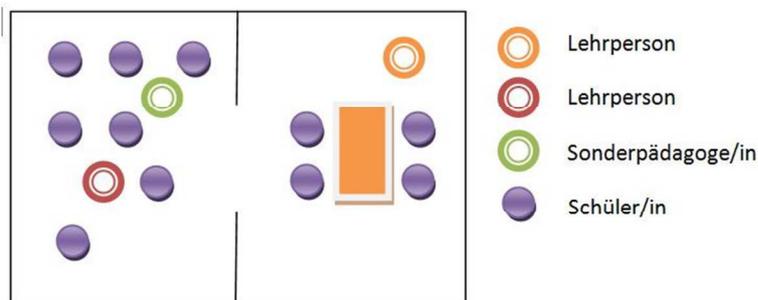
Beim Kapitel „Pädagogische Aufgabenschwerpunkte“ (siehe Punkt 3.2.1) des Kärntner Modells erscheint mir die Aufgabe des flexiblen Einsatzes unterschiedlichster Unterrichtsformen am schwierigsten. Sie erfordert viele unterschiedliche Kompetenzen, auf welche ich später noch eingehen möchte. Eine Unterrichtsform, in denen die Schüler/innen nach Leistungskriterien in Leistungsgruppen geteilt werden, entspricht nicht den Vorgaben des Unterrichts an der NMS. Aus diesem Grund werden sie in diesem Kapitel nicht als Beispiel angeführt. Im Fragebogen erscheint diese Organisationsform jedoch als eine Antwortmöglichkeit auf. Ich wollte mich dabei vergewissern, ob diese pädagogischen Aufgabenschwerpunkte auch den Teamlehrerinnen und Teamlehrern klar sind. (Siehe Frage 14 im Fragebogen.)

5.1 Die individuelle Betreuung der Schüler/innen durch das Team



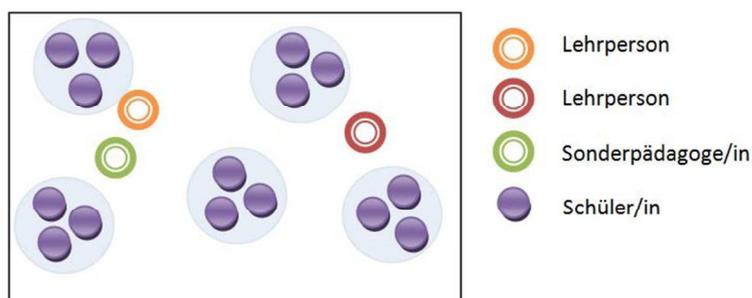
Der Unterricht im Team ist gekennzeichnet durch individuelle Schüler/innenbetreuung. Sie erfolgt sowohl im offenen Unterricht - wir unterrichten an unserem Standort nach der Daltonpädagogik-, im Stationenbetrieb, beim individuellen Fördern durch die Sonderpädagogin, bei der Begabtenförderung, bei der Muttersprachenförderung. Beim selbstständigen Erarbeiten von Bildungsinhalten können die Team-Lehrer/innen sich speziell der Einzelförderung widmen. Möglichkeiten dazu bieten z. B. das Aussprachetraining, die nochmaligen Grammatikerklärungen, Tipps beim Schreiben eines Texts etc. Diese kann auch als intensive Betreuung der/des Einzelnen verstanden werden. Bei der Frage 10 findet sich die entsprechende Fragestellung im Fragebogen.

5.2 Team Teaching in zwei Räumen – Differenzierung in zwei Gruppen



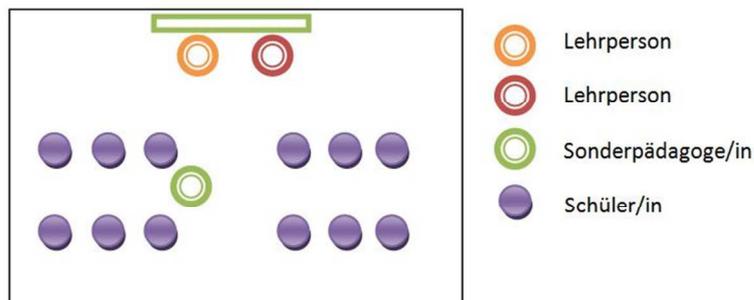
Der Unterricht an unserem Standort kann auch in zwei Räumen erfolgen, da jede NMS Klasse neben dem Hauptklassenzimmer auch über einen Nebenraum verfügt, welcher nicht durch eine Tür getrennt ist. Meist befinden sich in diesem Gruppenraum neben den Computern auch Sitzgelegenheiten. Hier kann der Unterricht im Team mit dem Einsatz der „Neuen Medien“ erfolgen oder ein „acting out“ (Ein Vorspielen z.B. von Dialogen) passieren. Es erfolgt eine Differenzierung in zwei Gruppen. (Siehe dazu passende Frage 11 im Fragebogen)

5.3 Team Teaching in Gruppen



Die Team-Mitglieder leiten und/oder betreuen Schüler/innen in der Gruppenarbeit oder arbeiten mit Schüler/innen, die frei arbeiten. Die Betreuung erfolgt dabei nach Bedarf. Diese Unterrichtsform eignet sich bei Projektorientiertem Lernen, bei Workshops etc. Die Team-Lehrer/innen arbeiten gemäß ihrer eigenen Stärken und Interessen mit den Jugendlichen. Wie dies umgesetzt wird, erkennt man anhand der Fragen 12 und 15 im Fragebogen.

5.4 Unterricht mit der gesamten Klasse



Diese Unterrichtsform kann bei Erarbeitungsphasen angewandt werden. Beide Team-Lehrer/innen agieren gemeinsam vor dem Klassenverband. (z. B. Erarbeitung von dialogues, question-answer-technique, bei der Wortschatzerarbeitung eines Themas an der Tafel, indem eine Lehrperson spricht, die andere schreibt an der Tafel etc.) Diese Methode passiert meist in einer gebundenen Englisch-Stunde, also nicht in der Freiarbeitsphase, oder aber in der Motivationsphase. Die Frage 13 passt zu dieser Arbeitssituation.

6. Kompetenzen für ein professionelles Team Teaching

Da beim TeamTeaching der Unterricht nicht auf eine einzelne Person fixiert ist, müssen alle Lehrpersonen andere Rollen als im traditionellen Unterricht einnehmen. Wenn Team Teaching als Prozess gesehen wird, so verlangt dieser wichtige Kompetenzen, welche alle im Team Beteiligten aufweisen sollten. Gute Kommunikation, enge Zusammenarbeit, Absprachen und Reflexion erfordern eine gesunde Feedbackkultur. In dieser Organisationsform von Unterricht kann gewisses Loslassen von Eigenheiten und Gewohnheiten auch zur Belastung werden. Gegenseitiges Vertrauen, gegenseitige Akzeptanz und Toleranz gegenüber der „anderen Art zu unterrichten“, ist gefragt. Die Lehrenden müssen sich stetig aufeinander einlassen können, Veränderungen und Konflikte zulassen, andere Perspektiven einnehmen und dennoch gegenseitige Wertschätzung vorleben. So sollen Team-Lehrer/innen eine Reihe von Kompetenzen aufweisen, um professionell im Unterricht handeln zu können. Welche stellen nun diese speziellen Kompetenzen dar, die am wichtigsten sind? Ich wählte zur Befragung meiner Kolleginnen und Kollegen jene pädagogischen Kompetenzfelder aus, auf welchen das EPIK-Konzept aufbaut.

6.1 Die EPIK Domänen und Team Teaching

Die Arbeitsgruppe Entwicklung von Professionalität im internationalen Kontext (EPIK) ist an der Gestaltung von Schule und Entwicklung von Unterricht interessiert. Sie arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur an internationalen Perspektiven der Professionalität von Lehrerinnen und Lehrern in Österreich. Seit dem Jahr 2010 brachte

auch ich im „EPIK Team Ost“ meine Erfahrungen von Unterricht dazu ein. Die fünf Domänen werden von dieser Arbeitsgruppe als fünf Kompetenzfelder beschrieben, welche



zentrale Themen in der Professionalisierung von Lehrenden sein sollen. Ebenso sollen sie Schule und Unterricht nachhaltig bestimmen. Anhand dieser Domänen untersuche ich ein gelingendes Team Teaching, wie anhand neben stehender Grafik, ersichtlich.¹²

Die entsprechende Fragestellung dazu findet sich bei den Fragen 16 bis 21 im Fragebogen.

Wichtig hierbei ist es, dass Professionalität nicht unabhängig subjektbezogen zu erklären ist, vielmehr sind Person und Struktur gleichermaßen zu beachten. Das Handeln der Team-Lehrer/innen steht mit den strukturellen Bedingungen der Schule in einem Wechsel Wirkungsfeld. Domänen beschreiben also individuelle Kompetenzen (Wissen, Können und Haltungen der Lehrenden) und sind Ausdruck eines „professionellen Habitus“ von Lehrer/innen. Weiteres müssen Domänen von dem Handelnden immer wieder weiterentwickelt und erarbeitet werden, sollen zu individuellem Lern- und Entwicklungsfortschritt beitragen. Erst dann kann es auch höherstufige Prozesse und Veränderungen im Sinne von „next practice“ für das ganze System Schule kommen. Die Darstellung in Puzzlesteinen soll die „kritische Masse“ von professionellem Handeln ausdrücken. Sie sollen den systematischen Aufbau von Professionalität symbolisieren, welches eben kein Zufallsprodukt ist. Keine Domäne kann für sich alleine stehen, sie bezieht sich immer auf die andere. Die inhaltliche Arbeit der Lehrenden, die fachdidaktische und fachwissenschaftlichen Kompetenzen beinhaltend, wird als Spirale dargestellt – als „sechste Disziplin“. Sie soll alle Kompetenzen zusammenhalten, miteinander verknüpfen.¹³ Stellt man sich nun vor, dass diese Spirale mit den Puzzlesteinen auf ein optimales Team Teaching hingerichtet ist, und sich im System der NMS bewegt, so müssten nun die einzelnen Kompetenzen genauer beschrieben werden.

6.1.1 Das Teilen von Wissen und Können im Team Teaching

An unserem Standort erfolgt das gemeinsame Unterrichten im Englisch-Unterricht der HS-Lehrenden und AHS-Lehrenden zu 100%. Alle Englisch-Stunden sind doppelt (in Integrationsklassen auch dreifach) mit Lehrenden besetzt. Mehrere ähnliche oder auch unterschiedliche pädagogische Grundhaltungen können auftreten. Kompetente Team-Lehrer/innen müssen nun fähig sein, sich von ihrem eigenem Tun zu distanzieren, damit sie ein Wissen über das Tun und Handeln der Anderen erhalten. Erst mit dieser Distanzierfähigkeit wird es für alle im Team möglich, Reflexionsfähigkeit für die abgelaufenen Prozesse (reflexion on action) und im augenblicklichen Miteinander in der Stunde (reflexion in action) zu entwickeln. Einen erfolgreichen Fachdiskurs aufzubauen, also Diskussionen über die eigenen Fachgrenzen hinaus zu entwickeln (etwa kritische Gespräche mit Lehrenden und der Sonderpädagogin), ist erst dann möglich, wenn man bereit ist, sich selbst weniger wichtig zu nehmen, kritisch und distanziert zu betrachten. Dann erfolgt ein Teilen von Können und Wissen – dann erst erfolgt intentionales Geben und Nehmen – ein Voneinander - Profitieren. Ein

¹² <http://epik.schule.at> (Abrufdatum: 12.5.2011)

¹³ Vgl. Schratz M., Paseka A., Schrittmesser I. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität: Quer denken-umdenken-neudenken. Impulse für next practise im Lehrerberuf. facultas.wuv: Wien 2011., S. 24 ff

wichtiges Merkmal dieser Reflexions- und Diskursfähigkeit ist die Gleichberechtigung aller Lehrenden im Team und ihre Rollenverteilung. Basis dieser Domäne ist ein gegenseitiges Vertrauen. Diese Kompetenz lässt sich daran messen, wie die gemeinsame Arbeit gegenüber Schülerinnen und Schülern, gegenüber der Kollegenschaft und den Eltern vom gesamten Team begründet wird¹⁴. Basis für diese Kompetenz ist die gegenseitige Achtung und Achtsamkeit im Team. Siehe hier dazu die Frage 16 im Fragebogen.

6.1.2 Kooperation und Kollegialität im Team

Teamarbeit erfordert autonome Entscheidungen und somit auch Kooperationsleistungen von den Team-Mitgliedern. Die Fertigkeiten und Fähigkeiten jeder Einzelperson müssen für das gemeinsame Ziel genutzt werden. Gemeinsames Planen, Beraten, Begründen, der gemeinsame Unterricht und das anschließende gemeinsame Reflektieren der Unterrichtsarbeit erfordern „critical friends“, kritische Partnerinnen und Partner.¹⁵ Lehrerinnen und Lehrer eines Teams arbeiten heute aber auch in professionellen Lerngemeinschaften (PLG). Dies erfolgt z. B. bei der Mitarbeit an Schulentwicklung, am Schulprofil, in der Lehrer/innenausbildung etc., welches zur Folge hat, dass eine isolierte Berufsausübung („Ich und meine Klasse“) nicht mehr alltagsgemäß ist. Ein „Wir und unsere Klasse“ und ein „Wir und unsere Schule“ soll im Sinne des kollegialen Lernens verstanden werden. Die einzelne Lehrperson orientiert sich mit einem klaren Fokus auf Qualitätsverbesserung des Unterrichts an Fach- und Lerngruppen. Im Team soll eine Kultur des neugierigen Lernens voneinander und füreinander herrschen: Eine Kultur also, die einen Erfahrungsaustausch zulässt und ebenso die Weitergabe von Unterrichtsmaterialien gewährleistet.¹⁶

Ein gemeinsames Ziel als Team zu verfolgen bedeutet, auch die Zusammenarbeit ernst zu nehmen. Die Übernahme für Verantwortung in jeder Unterrichtsstunde muss von jedem Team-Mitglied immer gegeben sein. Anderenfalls wächst das Misstrauen und eine Akzeptanz gegenüber den anderen Lehrenden in der Klasse ist nicht mehr gegeben. Schülerinnen und Schüler bemerken dies im Allgemeinen immer zuerst. Die Arbeitsteilung und eine klare Rollenverteilung sollen immer wieder abgesprochen werden. Wünsche und Vorstellungen müssen ebenfalls artikuliert werden und vor allem artikuliert werden dürfen, ohne dass dies im Team als Belastung oder Besserwisserei empfunden wird. Basis für diese enge Zusammenarbeit bilden gegenseitige Offenheit, ein gelebtes Vertrauen gegenüber allen Team-Mitgliedern, sowie ein Gleichgewicht von Nehmen und Geben. Dazu wird im Fragebogen die Frage 17 gestellt.

6.1.3 Personal Mastery¹⁷ oder die Kraft individueller Könnerschaft

„Persönliche Meisterschaft“ resultiert nicht nur aus einer „guten Ausbildung“, sie umfasst auch das Können aus Fehlern zu lernen und Neues aufzunehmen und zu (er)finden. Sie kann auch als Summe von Wissen und Können (know what, know how, know why) betrachtet werden. Meist ist „Personal Mastery“ das Ergebnis eines individuellen Lernprozesses, in dem das Team-Mitglied seinen / ihren Weg gefunden hat, als Individuum angesehen wird, das sich verändert, kreativ und schöpferisch ins Unterrichtsgeschehen eingreift.¹⁸ Basis für diese Kompetenz ist die Bereitschaft, sich zu verändern und stetig an der eigenen Lehrer/innenpersön-

¹⁴ Vgl. ebda., S. 28

¹⁵ Vgl. ebda., S.32 f

¹⁶ Vgl. Helmke A.(Hrsg.),Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität – Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts: Klett / Kallmeyer:Seelze-Velber 2010., S. 320 ff

¹⁷ Der englische Begriff stammt aus Senge(1996) – In: Schratz M., Paseka A., Schrittmesser I. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität: Querdenken-umdenken-neudenken. Impulse für next practise im Lehrberuf, a. a. O., S. 36

¹⁸ Vgl. ebda., S. 36 f

lichkeit zu arbeiten. Je vielfältiger diese Persönlichkeiten im Team sind, desto differenzierter wird der Unterricht vom Team gestaltet. Die entsprechende Frage dazu, ob dies tatsächlich so erlebt wird, findet sich bei der Frage 18 im Fragebogen.

6.1.4 Fachkompetenzen im Team Teaching

Das Wissen des Teams beeinflusst sicher auch dessen Qualität. Am bekanntesten ist vielleicht die Einteilung von Sulman aus dem Jahr 1996, der folgende Arten des Lehrerwissens unterscheidet:

- Fachwissen in dem zu unterrichtenden Fach (z. B. Englisch)
- Fächerübergreifendes pädagogisches Wissen (z. B. Disziplinierung, Klassenführung, etc.)
- Fachdidaktisches Wissen (z. B. Wie führe ich Englische Vokabeln ein?)
- Curriculares Wissen (z. B. Aufbau der Lehrpläne, Bildungsstandards etc.)
- Philosophie des Schulfachs¹⁹

Das Team der NMS im Englisch-Unterricht besteht aus Lehrer/innen, welche ihre Qualifikationen in unterschiedlichen Lehrer/innenausbildungsstätten absolvierten. So müssen Pädagog/innen zusammenarbeiten, die einerseits Abgänger/innen einer Universität, andererseits Abgänger/innen einer Pädagogischen Hochschule oder ehemaligen Pädagogischen Akademie sind. Individuelles Fachwissen und die jeweiligen fachdidaktischen Kenntnisse der Team-Mitglieder sind somit in jeder Unterrichtsstunde auf dem Prüfstein, wenn man im Team arbeitet. Wichtig ist es, sich im Team immer auch als Lernende zu verstehen und die fachlichen Qualifikationen miteinander zu teilen. Natürlich kann bei manchen Teams auch ein „Standesdenken“ aufkommen. So stellen sich die Team-Mitglieder vielfach auch die Frage bezüglich des unterschiedlichen Dienstrechts und der nicht immer gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit mit gleicher Stundenanzahl in der Klasse. Hier gilt es, einerseits etwaige Vorurteile innerhalb der Berufsgruppen, abzubauen. Andererseits bleibt die Beantwortung dieser Frage offen, da sie nur vom Gesetzgeber beantwortet werden kann. Die Frage 19 bezieht sich auf die Fachkompetenzen.

6.1.5 Wahrnehmung als Expertin und Experte

Es geht hierbei um die Fähigkeit, zwischen Selbst- und Fremdbild unterscheiden zu können. Es geht aber auch um ein selbstkritisches Hinterfragen, sowie Kennen des eigenen Wissens und Könnens für einen genau definierten Bereich in der schulischen Zusammenarbeit. Sich als Expertin bzw. Experte zu verstehen, verlangt auch ein gewisses Maß an Selbstvertrauen. Dieses erlangt man durch Feedback der Anderen im Team. Durch ehrliche Reflexion der Schülerinnen und Schüler, der Eltern, in einer kontinuierlichen kollegialen Beratung und durch kritisches Beleuchten des eigenen Tuns. Wie gut oft manchmal ein kollegiales Lob von der Teampartnerin / vom Teampartner für gut Gelingendes tut! Manchmal beweist auch kollegiales Nach- bzw. Hinterfragen, dass eine Expert/innenmeinung erwünscht ist. Respektvoller Umgang und wertschätzende Kommunikationskultur im Team bilden die Basis zum Aufbau dieses Professionsbewusstseins.²⁰ Siehe dazu die Frage 20 im Fragebogen.

¹⁹ Vgl. Helmke A. (Hrsg.), Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität – Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts., a. a. O., S.114

²⁰ Vgl. Schratz M., Paseka A., Schrittmesser I. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität: Quer denken-umdenken-neudenken. Impulse für next practise im Lehrerberuf., a. a. O., S.259 ff

6.1.6 Differenzfähigkeit – Umgang mit großen und kleinen Unterschieden

In einer NMS Klasse stehen die Lehrenden vor der Herausforderung, dass sie mit Schülerinnen und Schülern arbeiten, welche unterschiedliche Lern- und Leistungsniveaus aufweisen. „Fördern“ und „Fordern“ werden verlangt, differenziertes Planen, Gestalten und Unterrichten in mehreren Dimensionen. Hierbei sollte man aber nicht vom Bild der „Idealschülerin“ / des „Idealschülers“ ausgehen, sondern das Individuum Mensch in seiner Einzigartigkeit sehen. Dies bedeutet aber auch, den Mut zu besitzen, sich auf die Jugendlichen einzulassen, sie wirklich kennenlernen zu wollen. Gute Beobachtungen und eine gute Portion Empathievermögens sind beim Umgang mit den Unterschieden wesentliche Voraussetzungen. Gleichzeitig kann man auch nicht von einem „Idealteam-Lehrenden“ ausgehen. Heterogene Lern- und Lehrgruppen beinhalten die Chance, eigene Potenziale und Grenzen beim Unterrichten kennenzulernen und diese dann im Team zu reflektieren. Eigene Wirklichkeiten im Unterricht und verschiedene Betrachtungsweisen werden dem Team mitgeteilt. Fragen wie: Wie siehst du den Schüler XY? Wo glaubst du liegen seine Stärken? etc., tun sich auf bzw. werden diskutiert. Eine große Vielfalt in Lerngruppen aber auch im Lehrer/innenteam ermöglicht es, dass man voneinander lernt und sich als Individuum weiterentwickelt.²¹

7. Ideale Kooperationsbedingungen

7.1. Teamfindung - Koordination

Ideales „Teamfinden“ beginnt vor dem gemeinsamen Unterrichten im Team und beinhaltet eine Kennenlernphase, in der man sich gegenseitig aufeinander einlassen kann. Die Mitglieder der Gruppe sollen Zielvorstellung und Struktur der Gruppe verstehen und akzeptieren können. Dabei gibt es eine abhängige und eine unabhängige Koordination. Die abhängige Koordination beinhaltet die Beschreibung von Verhalten und Beziehungen der Mitglieder, die Definition ihrer Rollen, die Autoritätslinien innerhalb des Teams und die Kommunikationslinien, die benutzt werden sollen. Jedes Mitglied muss seine Arbeitsbereiche, seine Funktion im Team kennen. Gerade beim Teamfinding braucht die abhängige Koordination viel Zeit und Raum. Die unabhängige Koordination ist notwendig, um unterscheiden zu können, wer, was, wo und aus welchem Grund unterrichtet. Fragen zum Unterrichtsstoff, zu geeigneten Unterrichtssituationen, curriculare Ziele etc. sollen helfen, das gemeinsame Ziel festzulegen. Auch die unabhängige Koordination verlangt genügend Zeit für die Team-Mitglieder, damit der Prozess, der auf Veränderung abzielt, in Gang gesetzt werden kann.²²

7.2 Kooperationen im Team

Ideales Team Teaching erfordert immer eine gemeinsame Planung, Vorbereitung, Nachbereitung und Auswertung. Absprachen zur Gestaltung der Lernumgebung (z. B. Raumausstattung), Unterrichtsformen, Unterrichtsstile, Gesprächsstil, Feedback Kultur, etc. sind an der Tagesordnung. Ideen der Lehrer/innen muss genügend Spielraum gegeben werden. Hierbei erscheint es mir wichtig, dass gemeinsame Rituale im Unterricht im Lehrer/innen-Team besprochen werden und mit den Schüler/innen eingeübt werden. Erst wenn Rituale (z. B. Das Handzeichen, um eine ruhige Arbeitsatmosphäre zu erzeugen) und gemeinsame Regeln (z. B. Was passiert, wenn jemand die Hausübung nicht bringt? Wir lassen den anderen aussprechen und hören zu!) von allen einer Gruppe getragen und konsequent eingehalten werden, können sie ihre Kraft entfalten.²³ In einer Praxis-NMS muss auch die Regelung bezüglich des Um-

²¹ Vgl. ebda., S. 33 ff

²² Vgl. Old H., Team Teaching: Probleme der Taxonomie. In: Dechert H. (Hrsg.), Team Teaching in der Schule, Piper Verlag: München 1972., S. 153 ff

²³ Vgl. Riegel E., Schule kann gelingen! Wie unsere Kinder wirklich fürs Leben lernen. Fischer Verlag: Frankfurt am Main 2005., S. 152 ff

gangs mit Studierenden (Wie verhält sich das Team, wenn Studierende ihre Schulpraxis haben), geklärt werden. Denn auch sie sind dann Teil des Teams beim Unterrichten – mit all ihren Freiheiten und ihrer Verantwortung. Der Umgang mit Kolleg/innen, die für das Supplieren eingeteilt werden, verlangt gegenseitige Flexibilität, Kooperationsbereitschaft und eindeutige Regeln.

7.3 Respekt für das individuelle „SO-Sein“

Das offene Gespräch ist im Team von besonderer Bedeutung. Die Wertschätzung eines jeden Team-Mitgliedes muss oberster „Wert“ sein. Die Eckpfeiler einer Vertrauenskultur wie Wertschätzung, Beachtung und Gerechtigkeit (Transparenz) sollen dem Team eine Sinnorientierung geben. Gegenseitiger Respekt vor dem, was das „Seine“ ist, sein „Wollen“, sein Ziel, sein Wunsch, sein Vorhaben. Dieses individuelle „SO-sein“ der Teammitarbeiterinnen kann man nur im Dialog kennen lernen. Dabei werden auch die individuellen Werte und Wertsysteme für die Gemeinschaft transparent. Jeder und jede im Team hat das Recht, Profil zu zeigen. Damit sich ein Teammitglied wohlfühlen, kreativ und produktiv sein kann, muss es im Team eine geistige Heimat finden, in der es seine persönlichen Werte leben und verwirklichen kann.²⁴ Heißt es doch schon im I Ging:

*„Was im Ton übereinstimmt, schwingt miteinander.
Was wahlverwandt ist im innersten Wesen, das sucht einander.“*

7.4 Team und Leitung

Natürlich muss dieses „SO-Sein“ auch von der Führungsebene, gemeint sind hier die beteiligten Direktionen, akzeptiert werden. Die Führungsebene besitzt nämlich einen erheblichen Anteil daran, optimale Rahmenbedingungen für das Team bereitzustellen. Dazu gehören...

- ein abgestimmter Stundenplan, in welchen Stunden für gemeinsame Gespräche möglich sind. Diese können als „Zeitgeschenk“ empfunden werden.
- entsprechend eingerichtete Räume, in denen konstruktiv besprochen, geplant, evaluiert werden kann.
- die Bereitschaft zu einem förderlichen Dialog bei Konferenzen und Mitarbeiter/innengesprächen
- Offenheit und Vertrauen für, sowie Dankbarkeit gegenüber allen Mitarbeiter/innen im Team
- Wertschätzung, Anerkennung der Arbeit als zusätzliche Motivation für das Team. Öffentliches Lob, angebracht z. B. bei Konferenzen, ist der richtige Ort.
- Mut zu Veränderung und Autonomie, sowie Mitentscheidungsrecht für das Team
- Organisation von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zur Förderung und Entwicklung der Potenziale im Team und zur Qualitätsverbesserung
- Vorleben von Werten²⁵
- ...
- ...

²⁴ Vgl. Pirchner-Friedrich A, Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg., a. a. O., S 156 ff

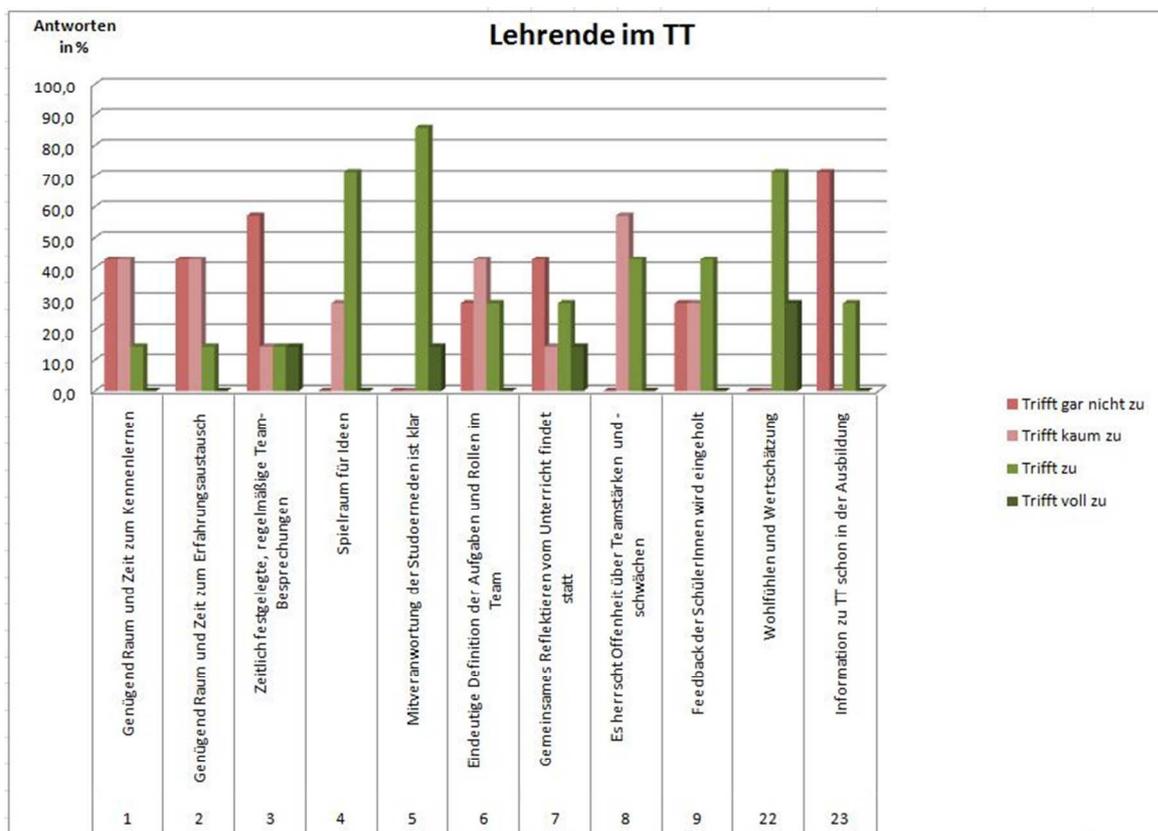
²⁵ Vgl. ebda., S. 174 ff

8. Ergebnisse und Auswertung

Bei der Beantwortung der Fragen gehe ich systematisch von 1 bis 23 vor. Die Fragebogen-Rücklaufquote bei den Lehrenden kann als ausgesprochen hoch betrachtet werden. 7 von 10 Lehrer/innen, das beinhaltet Englisch-Lehrer/innen aus der Hauptschule, der AHS, sowie die zwei Sonderpädagoginnen, beantworteten die Fragen. Von den 15 Studierenden des 2. und 4. Semesters (Erstfach Englisch), die befragt wurden, kamen sogar alle 15 Fragebögen zurück. Die Rückmeldungen in der Höhe von 100 % sind sehr beachtlich.

8.1. Wahrnehmen und Ausleben von Merkmalen des Team Teachings sowie optimale Bedingungen für ein Team Teaching am Standort

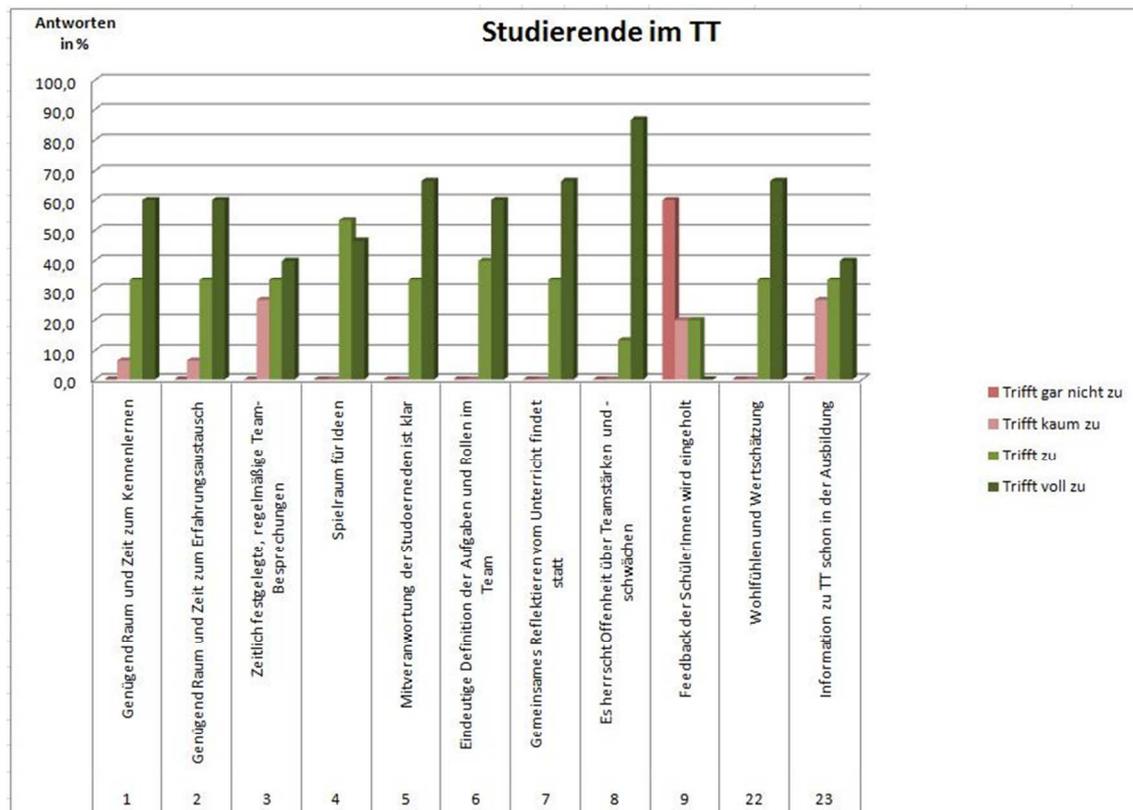
8.1.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden in den Englisch Teams



- Lehrer/innen in den Teams der Englisch-Klassen der NMS, Campus Hubertusstraße Waidmannsdorf, haben nicht genügend Zeit und Raum für ein zufriedenstellendes, gegenseitiges Kennenlernen im Team. Ein zufriedenstellender Austausch von Erwartungen und Wünschen innerhalb des Teams ist nicht gegeben. Bei mehr als der Hälfte der Team-Mitglieder gibt es keine festgelegten, regelmäßigen Besprechungen und es finden auch keine Reflektionen statt – weder im Team, noch gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern in der Klasse. Mehr Mitglieder in den Teams sprechen nicht über die Stärken und Schwächen beim gemeinsamen Unterrichten, wobei ein Spielraum für Ideen der Lehrer/innen dennoch mehrheitlich gegeben ist.
- Die Team-Lehrer/innen sprechen von einem hohen Verantwortungsbewusstsein der Studierenden beim Team Teaching.

- Nur bei knapp 30% der Lehrenden war die Zieldefinierung, die Arbeitsweise beim Team Teaching schon in der Planungsphase definiert.
- Für 70% der Befragten gab es in der Lehrer/innenausbildung gar keine Information zum Team Teaching.
- Alle Team-Mitglieder fühlen sich beim Team Teaching wohl und erleben ihre Arbeit im Team als wertschätzend.

8.1.2 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden in den Englisch Teams



- Studierende können – im Gegensatz zu den Lehrenden – die Merkmale des Team Teaching bei den “Schulpraktischen Studien“ sehr wohl wahrnehmen und ausleben. Knapp 25% der Studierenden geben an, dass die Team-Besprechungen nicht immer zeitlich regelmäßig erfolgen.
- Stärken des Team Teachings sind durch Mitverantwortung im Team und Offenheit für die Studierenden gegeben.
- Studierende fühlen sich beim Team Teaching sehr wertgeschätzt.
- Positiv ist anzumerken, dass nur für 25% der Studierenden die Information zum Team Teaching in der Ausbildung unzureichend erfolgt.
- Negativ hingegen wird festgehalten, dass eine Evaluation des Unterrichts mit den Schüler/innen nur von knapp 20% der Studierenden wahrgenommen wird.

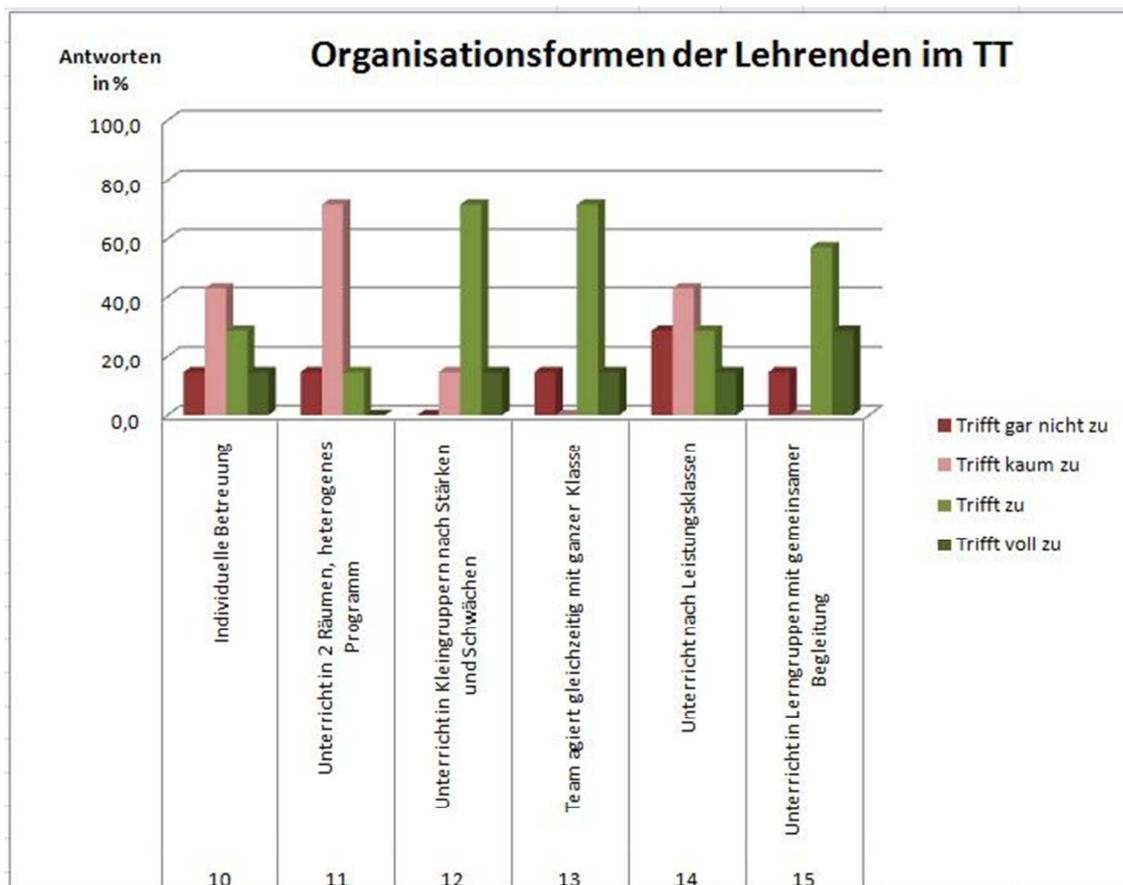
8.1.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft

Lehrende an der NMS hatten, in Gegensatz zu den Studierenden, kein ideales Teamfinding und nicht die ideale Koordination des Team Teachings. Zeit und Raum fehlten für koordin-

tive Besprechungen, die Rahmenbedingungen stellen sich als nicht ideal heraus. Um den Merkmalen des Begriffs Team Teaching gerecht zu werden, sollte das Team Zeit und Ort für Planung, Vorbereitung, Nachbereitung und Auswertung ihres gemeinsamen Unterrichts zur Verfügung haben. Die Rollen, sowie die Zielvorgaben können von den Lehrenden nicht eindeutig wahrgenommen werden. Die wichtige Reflexion im Team kommt zu kurz. Studierende hingegen erleben das Team Teaching mit allen Merkmalen und sind sich ihrer Verantwortung im Team bewusst. Mag sein, dass Team Teaching in der heutigen Ausbildung mehr Gewichtung beigemessen wird, als dies in vergangenen Zeiten der Fall war. Eine Verbesserung der Team Teaching-Situation in der Zukunft könnte durch ein vermehrtes Angebot zu Inhalten des Team Teachings in der Lehrer/innenfortbildung gegeben sein. Schulinterne Veranstaltungen wären in dem Fall für alle Lehrerinnen und Lehrer am Schulstandort dringend vonnöten. Mehr Informationsaustausch aller Team-Mitglieder untereinander, wäre mit zeitlich festgelegten Besprechungsstunden gegeben. Für die Verantwortlichen für die Stundenplangestaltung dürfte diese Herausforderung, die entsprechenden Stunden optimal zu platzieren, jedoch in Zukunft gar kein Problem darstellen. Der Respekt für das individuelle „SO-Sein“ (siehe Kapitel 7) ist allerdings an der NMS im höchsten Maß gegeben. Für die Teams und die Leitung bedeutet dies, dass die Wertschätzung, das Vertrauen und die Anerkennung für das Team Teaching in dieser Schule gegen sind. Es erfolgt bei den „Schulpraktischen Studien“ eine erfolgreiche Integration der Studierenden ins Team Teaching. Regelmäßigere Besprechungsstunden, sowie die Gelegenheit zu Schüler/innen-Befragungen durch die Studierenden wären jedoch von Vorteil und erstrebenswert.

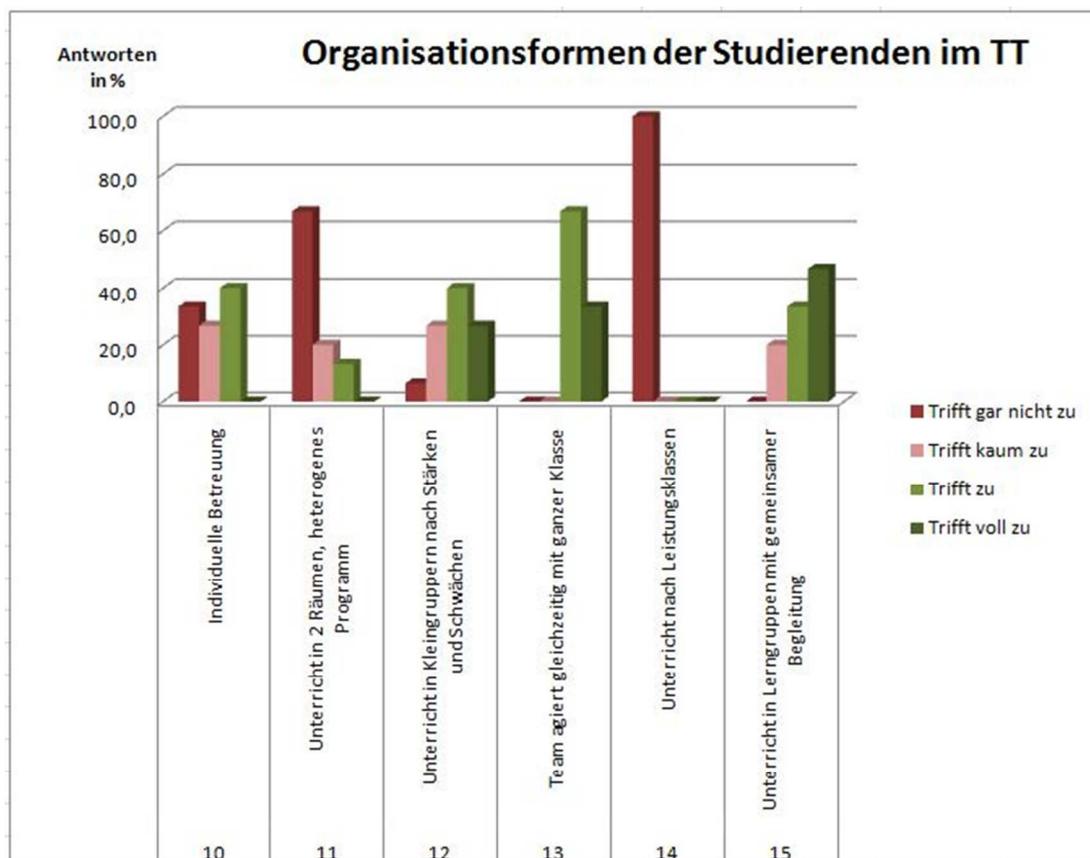
8.2. Flexibler Einsatz der Organisationsformen des Team Teachings

8.2.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden



- Auf den ersten Blick werden alle Organisationsformen in den Teams angewandt. Die individuelle Betreuung der Schüler/innen beim Unterrichten wird allerdings nur von der Hälfte der Team-Lehrerinnen wahrgenommen.
- Auch das Unterrichten in zwei Räumen findet nur bei 18% der Mitglieder Gefallen.
- Über 80% der Lehrenden bevorzugen das gleichzeitige Unterrichten mit der gesamten Klasse.
- Mehr als die Hälfte der Befragten hält vom getrennten Unterrichten nach Leistungskriterien nichts.
- Die Stärken und die Schwächen der Schüler/innen veranlassen über 80% der Team-Mitglieder dazu, ihren Unterricht in Kleingruppen abzuhalten.

8.2.1 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden



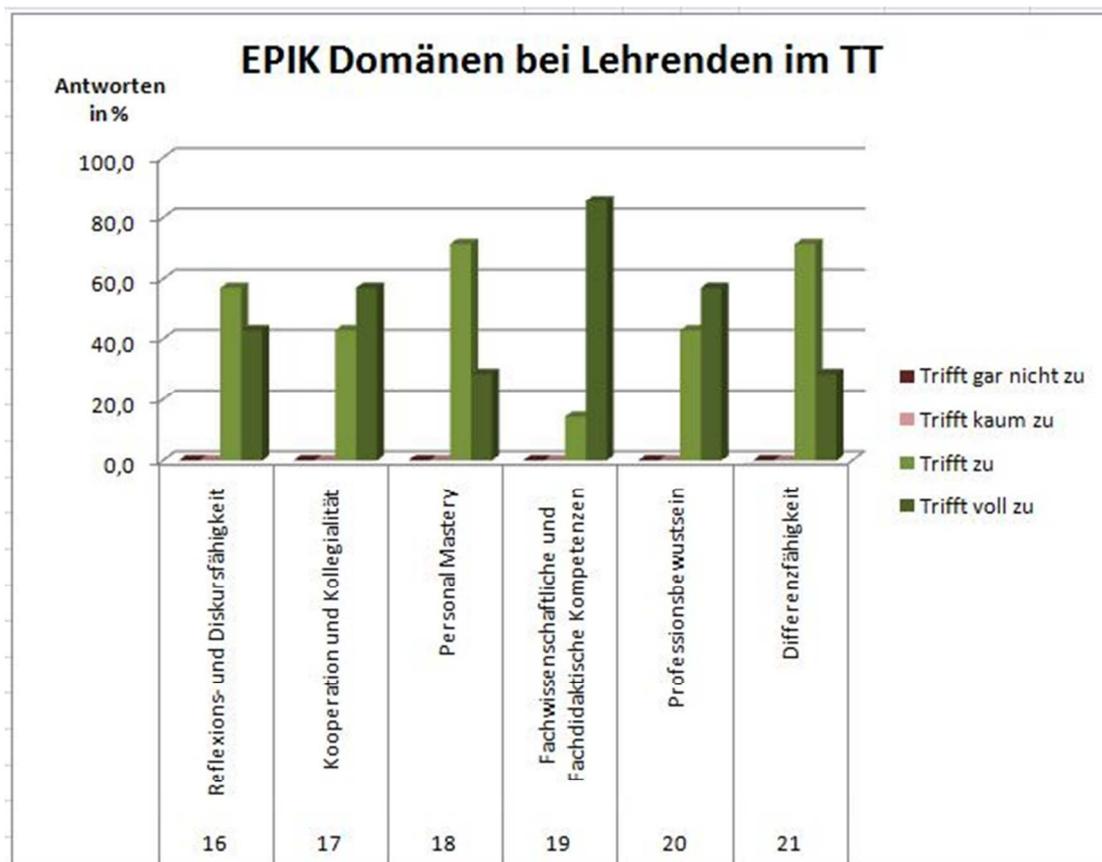
- Individuelle Betreuung im Team Teaching kommt nur bei knapp 40% der Studierenden zum Tragen.
- Ähnlich wie bei den Lehrenden, wird der zweite Raum nicht genutzt, heterogene Lernprogramme sind nur bei knapp 17% in der Team Teaching-Schulpraxis vorgesehen.
- Team Teaching nach Stärken und Schwächen der Schüler/innen wird bei 60 % der Befragten organisiert.
- Alle Studierenden haben bereits die Organisationsform vom gleichzeitigen Agieren vor dem Klassenverband durchgeführt.
- Erstaunlich ist die totale Ablehnung der Organisationsform nach Leistungs-differenzierung.
- Mehrheitlich wird auch mit Lerngruppenbetreuung unterrichtet.

8.2.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft

Die beiden Diagramme weisen sehr viel Übereinstimmung auf. Die Studierenden wenden jene Unterrichtsformen an, welche sie bei ihren Team Teaching-Betreuer und Betreuerinnen beobachten. Das Nicht-Unterrichten in zwei Räumen wird wohl auf die Beobachtungsaufgabe der Schulpraxisbetreuer/innen zurückzuführen sein, welche nahe am Unterrichtsgeschehen ihrer Studierenden dabei sein wollen. Dennoch eignet sich das Organisieren von Teamarbeit in zwei Räumen besonders für den Einsatz „Neuer Medien“ (Online-Aufgaben, Research Work am Computer, EPICT etc.) und müsste in Zukunft in den „Schulpraktischen Studien“ forciert werden. Erfreulicher Weise gibt es bei den Studierenden keine Segregation ihrer Schülerinnen und Schüler bezogen auf ihre Leistung. Ein Peer-Teaching der Schüler/innen kann somit stattfinden, innere Differenzierung kann praktiziert werden. Das Unterrichten in Kleingruppen nach Stärken und Schwächen kann nur von den Verantwortlichen durchgeführt werden, welche ihre Schüler/innen auch genau kennen. Ziel muss es sein, die Studierenden besser über alle Schüler/innen zu informieren, damit diese Unterrichtsform mehr im Team gelebt werden kann. Dadurch können Differenzierung und Individualisierung vermehrt in den „Schulpraktischen Studien“ Platz finden. Somit würde auch der Anteil an der individuellen Betreuung (z. B. in offenen Lernphasen, in Wochenplanstunden etc.) steigen. Das lässt somit den Schluss zu, dass der NMS-Gedanke in der Ausbildung bereits Fuß gefasst hat und die Studierenden genügend Informationen zum Team Teaching erhalten. Der Einsatz aller optimalen Unterrichtsformen beider Gruppen zeigt, dass alle Befragten eine hohe Methodenkompetenz für das Team Teaching aufweisen. Das scheint somit eine absolute Stärke an diesem Standort zu sein.

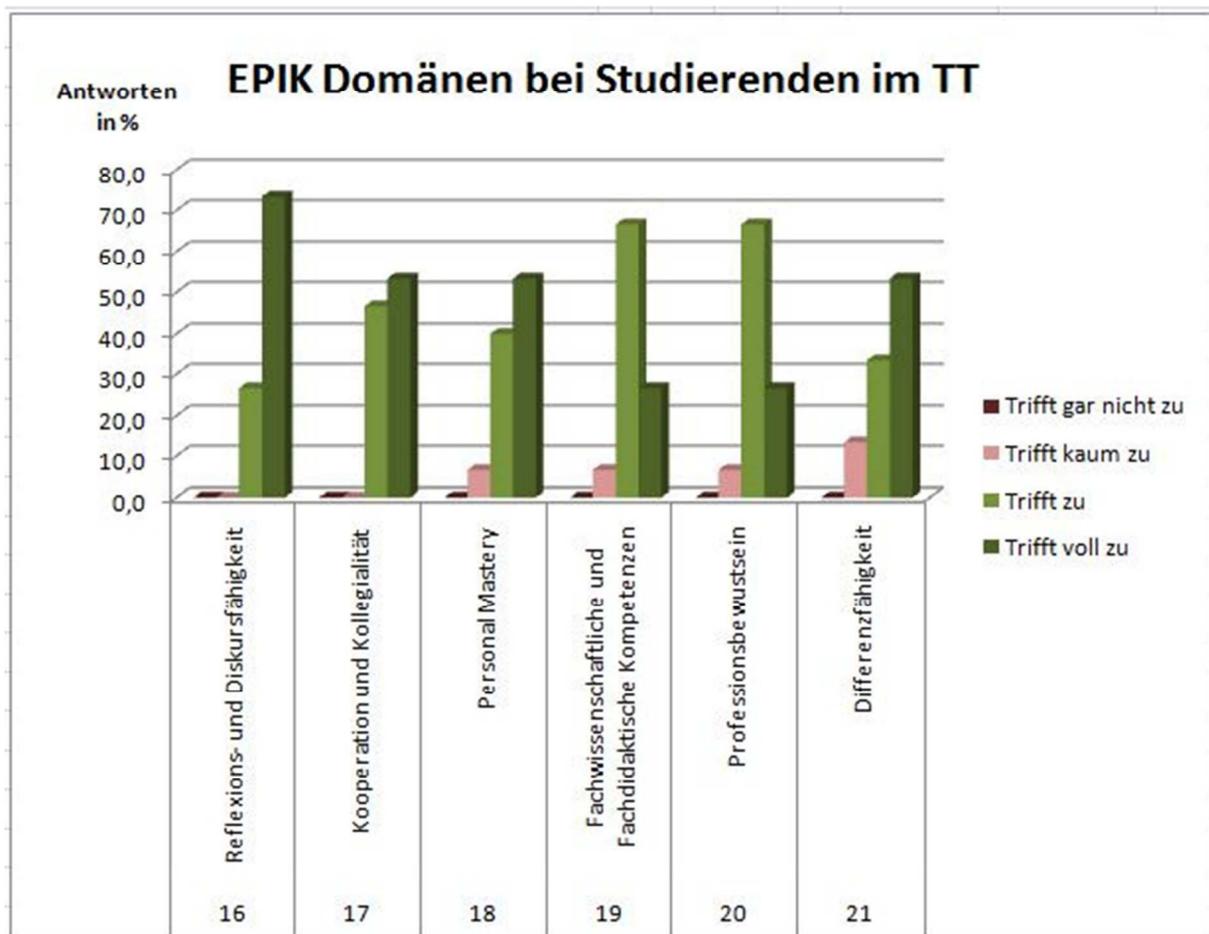
8.3 Epik Domänen als Kompetenzen für erfolgreiches Team Teaching

8.3.1 Ergebnisse aus der Sicht der Lehrenden



- Die Lehrenden weisen alle im Kapitel 6 angeführten EPIK-Kompetenzen für ein gelingendes Team Teaching auf.
- Die fachwissenschaftliche- und fachdidaktische Kompetenz (6. Domäne - Spirale) ist am stärksten in den Teams ausgeprägt, welche auch die vorher beschriebene hohe Methoden-Kompetenz erklärt.
- Professionsbewusstsein, Kooperationsfähigkeit und Kollegialität sind in einem Übermaß vorhanden.
- Personal Mastery und Differenzfähigkeit werden im Team Teaching absolut gelebt.
- Im Team herrscht eine hohe Reflexions- und Diskursfähigkeit.

8.3.2 Ergebnisse aus der Sicht der Studierenden



- Die Studierenden erleben in ihren Team Teaching-Einheiten ein hohes Ausmaß an Kooperationsfähigkeit. Die Fähigkeit zur Kollegialität ist absolut gegeben.
- Die Bereitschaft zur Reflexion und die Diskursfähigkeit sind am stärksten ausgeprägt.
- Personal Mastery und Professionsbewusstsein sind noch nicht bei allen (knapp 8%) der Studierenden bemerkbar.
- Die Differenzfähigkeit beim Team Teaching ist bei nur 12% der Studierenden kaum sichtbar.
- 8% der Studierenden glauben, dass ihre fachwissenschaftlichen- und fachdidaktischen Fähigkeiten im Team Teaching verbessert werden müssen.

8.3.3 Interpretation der beiden Perspektiven und Empfehlungen für die Zukunft

Diese Auswertung zeichnet ein sehr erfreuliches Bild hinsichtlich der Kompetenzen auf alle – auf Lehrende und Studierende –, die im an diesem Standort in Teams arbeiten. Lediglich an der Differenzfähigkeit der Studierenden muss noch vermehrt gearbeitet werden, was wiederum vorher getätigte Aussagen bestätigen. Der Umgang mit großen und kleinen Unterschieden muss im Team Teaching mit den Studierenden trainiert werden. Lernsituationen für Differenzierung und Individualisierung müssen vorbereitet werden. Reformpädagogische Unterrichtseinheiten sollen im Unterrichtspraktikum verstärkt vorgelebt werden und in der Ausbildung vermehrt angeboten werden, damit auch optimale Bedingungen zum Vertiefen dieser Kompetenzen im Schulalltag vorgefunden werden können.

Das „Sich Wahrnehmen als Expertin / als Experte“ fällt natürlich Studierenden noch schwerer, da es ihnen an Praxis und Erfahrung – vor allem auch bezogen auf die Elternarbeit –, fehlt. Erfreulich ist es, dass die Studierenden in ihren Team Teaching-Stunden als Individuen das Team beleben und dass es eine enge Zusammenarbeit mit ihren Betreuerinnen und Betreuern gibt. Kooperationsbereitschaft wird er- und gelebt. Studierende werden bereits in ihrer Ausbildung als Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.

9. Schlussbetrachtung

Zusammenfassend wird festgehalten, dass an dem Standort NMS Campus Hubertusstraße Waidmannsdorf das Arbeiten im Team als sehr positiv zu betrachten ist. Gilt es einerseits für die Lehrenden, ein Umdenken von alten Strukturen auf neue Lehr- und Lernmethoden umzusetzen, stellt diese große Herausforderung den jungen Studierenden wahrscheinlich kein großes Problem dar. Es kann vielleicht eine Rolle spielen, dass bereits in der Ausbildung Studierende darauf trainiert werden, ihr eigenes Tun und Handeln zu analysieren, kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren. Vielleicht ist es den Studierenden gar nicht bewusst, dass die in der Ausbildung geforderten Aufgabenstellungen, sei es z. B. das Arbeiten in Partner/innenarbeiten, Gruppenarbeiten, bei Präsentationen, bei Diskussionen, bei „freien Arbeitsphasen“ etc. hilfreiche Vorübungen für ein funktionierendes Arbeiten im Team darstellen. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass für ältere Kolleg/innen, die dies während ihrer eigenen Ausbildungszeit nicht in diesem Maße konsumieren und erleben konnten, Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, in denen sie sich als erfahrene Kolleg/innen einbringen können und – vielleicht auch gemeinsam mit den Studierenden – Aktionsforschung betreiben zur Verbesserung des Schulalltags betreiben können. Durch die begleitende Forschung von Beginn der NMS-Zeit an, konnte ich selbst positive Veränderungen feststellen. Als Leiterin der „Schulpraktischen Studien“ liegt mir natürlich die Schulpraxis besonders am Herzen. Aus diesem Grund freut es mich, dass ich hier, wie auch in meiner Funktion als Fachdidaktikerin im Bereich Englisch, positive Ideen zum Team Teaching einbringen konnte und kann. Ich bleibe auch hier meinem persönlichen Motto treu: Werte kann man nicht lehren, sondern nur vorleben.

10. Literaturverzeichnis

11. 1. Literatur

Altrichter H., Posch P., Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht. Klinkhardt: Bad Heilbrunn 2007. 4. Auflage

Dean S., Witherspoon C., Team Teaching in the Elementary School. In: Education Briefs 38. Washington: US Department of Health and Welfare, Office of Education 1962

Dechert H. (Hrsg.), Team Teaching in der Schule, Piper Verlag: München 1972

Frankl V., Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk. Piper: München 2006. 19. Auflage

Helmke A. (Hrsg.), Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität – Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts: Klett / Kallmeyer:Seelze-Velber 2010

Koschina E., NMS-Einsichten. In: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur., NMS Einsichten. Staffel 2. Der Reader. Exklusiver Vorabdruck. Wien 2011

Pirchner-Friedrich A., Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg. Erich Schmidt Verlag: Berlin 2007. 2. Auflage

Riegel E., Schule kann gelingen! Wie unsere Kinder wirklich fürs Leben lernen. Fischer Verlag: Frankfurt am Main 2005

Schratz M., Paseka A.,Schrittesser I. (Hrsg.), Pädagogische Professionalität: Quer denken-umdenken-neudenken. Impulse für next practise im Lehrerberuf. facultas.wuv: Wien 2011

Shaplin J., Team Teaching, Versuch einer Definition. In: Dechert H-W. (Hrsg.), : Team Teaching in der Schule. Piper: München 1972

Winkel R., Theorie und Praxis des Team Teaching, Braunschweig 1974

11. 2. Online-Medien

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien 2010. Die Neue Mittelschule. Qualität im Lernen und Lehren. <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/nms/broschuere.xml> (Abrufdatum: 13.5.2011)

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16717/mp_ktn.pdf sowie Mitschriften bei der Erstellung des Modellplans

<http://epik.schule.at> (Abrufdatum: 12.5.2011)

11.0 Anhang

Fragebogen zu Team Teaching (TT) an der NMS der Praxishauptschule der PH-Kärnten (2011)

Ich bin im Team der NMS/PH Kärnten

ja nein

Ich bin Studierende/r an der PH Kärnten

ja nein

		Trifft gar nicht zu	Trifft kaum zu	Trifft zu	Trifft voll zu
1	Es gab genügend Raum und Zeit zum gegenseitigen Kennenlernen für unser Team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Es gab/gibt genügend Zeit und Raum um gegenseitige Erwartungen und Wünsche des Team zu artikulieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Regelmäßige Besprechungen sind zeitlich festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Für meine Ideen im TT gibt es genügend Spielraum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Den Studierenden ist die Mitverantwortung im TT klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Es erfolgte eine gemeinsame Definition der Aufgabe, der Arbeitsweise und der Ziele im TT schon in der Planungsphase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Das Unterrichten im TT wird gemeinsam im Team reflektiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Es wird über die Stärken und Schwächen beim Unterrichten offen gesprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Das Feedback der Klasse (Meinung der SchülerInnen) zum TT wird ebenfalls eingeholt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ich unterrichte eher einzelne Schüler und Schülerinnen (unterstütze Lernschwache, fördere Lernbegabte) im TT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Wir unterrichten im TT in zwei Räumen, um unterschiedliche Programme umzusetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Beim TT werden die Stärken der Lehrpersonen genutzt, /Arbeit im Kleingruppen nach Absprache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Die Lehrpersonen arbeiten mit der ganzen Klasse gleichzeitig / einer agiert – der andere macht gezielte Beobachtungen /ergänzt/ bringt sich ein...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Im TT unterrichteten die Lehrpersonen nach Niveaugruppen (Leistungsgruppen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Im TT unterstützen wir Lerngruppen und begleiten Gruppen – und Projektarbeiten (z.B. in der Freiarbeit oder im Stationen Betrieb gemeinsam)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Beim TT teilen wir unser Wissen und Können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Kooperation und Kollegialität ist in unserem TT immer gegeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Die Kraft individueller Könnerschaft belebt unser TT.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Mein TT-Partner /meine TT Partnerin verfügt über eine hohe fachdidaktische und fachwissenschaftliche Kompetenz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ich werde von im Team als Experte/Expertin wahrgenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Der Umgang mit kleinen und großen Unterschieden (das Differenzieren) fällt mir im Team leicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Ich fühle mich beim TT in der NMS der PH-Kärnten sehr wohl und meine Arbeit wird von vom Team wertgeschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Schon im meiner Ausbildung habe ich Inhalte und Informationen zu effektivem TT vermittelt bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>