

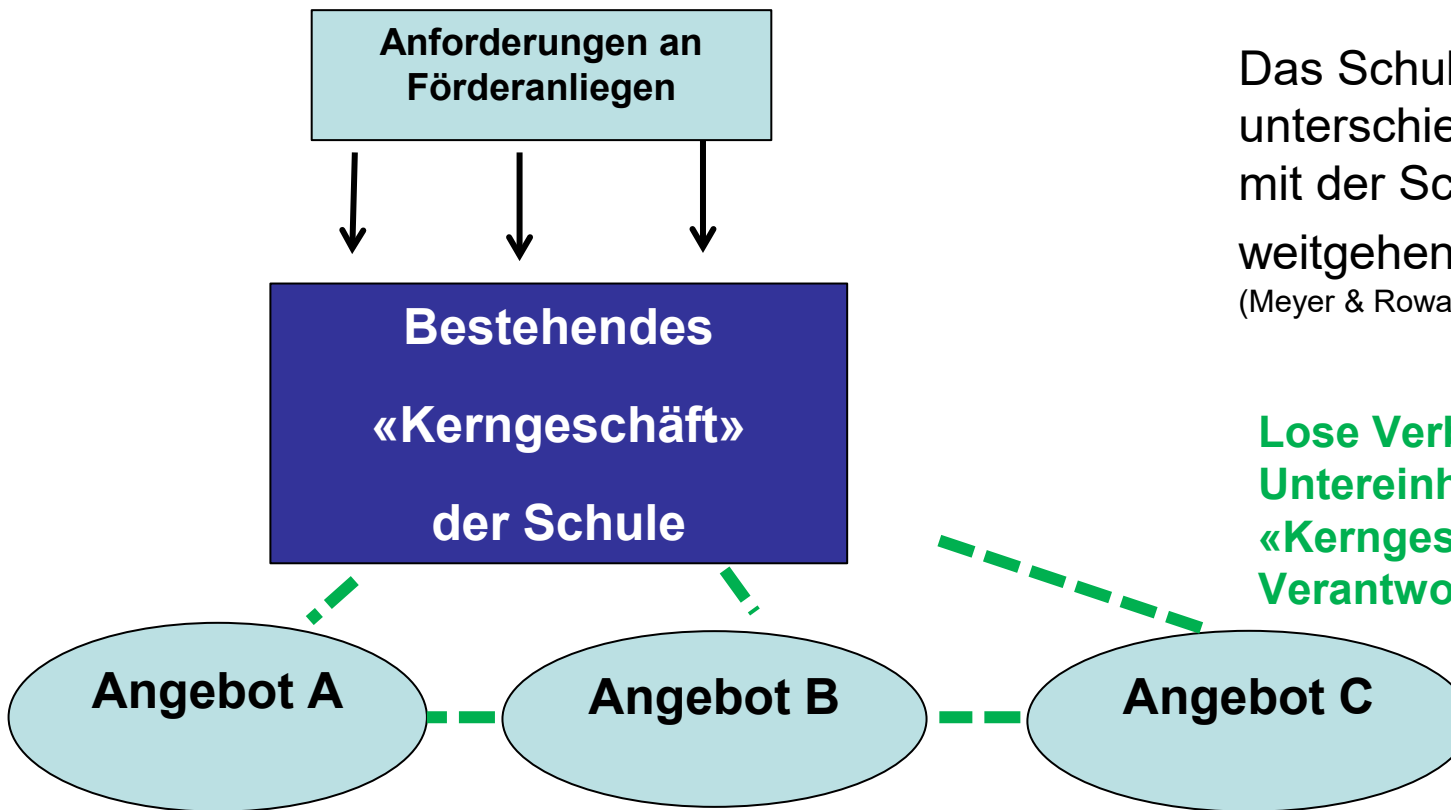
Interprofessionelle Zusammenarbeit in den Praktika professionalisieren

Dr. Patrik Widmer-Wolf



Muttenz, 15. September 2021

Organisationslogik der Schule spricht nicht für interdisziplinäre Zusammenarbeit



Das Schulsystem reagiert auf unterschiedliche Anforderungen der Umwelt mit der Schaffung von Untereinheiten, die weitgehend voneinander abgekoppelt sind. (Meyer & Rowan:1992)

Lose Verbindungen zwischen den Untereinheiten und dem «Kerngeschäft» und Delegation von Verantwortung und Zuständigkeit

... es braucht also gezielte Anstrengungen dazu

Unter- oder Überdeterminierung der Zusammenarbeit

Die Ausgangssituation der Zusammenarbeit im Sinn einer Institutionalisierung ist immer entweder unter- oder überdeterminiert. Sie trifft stets auch auf die Unvorhersehbarkeiten der Wirklichkeit: Trotz guter Absprachen und vorhandenen Checklisten können Koordinationsvereinbarungen brüchig werden. Sie enthalten möglicherweise Lücken oder gar Widersprüche, die im Verlauf der Zusammenarbeit zu unerwarteten Ereignissen, Fehlern, Störungen oder Krisen führen.

(Wehner & Vollmer 2017: 31)

Systematische Zeitgefässe für die Zusammenarbeit

1x pro Quartal

Klassenübergreifende Themen-Planung

KLP gemeinsam
Vorbereiten von
Unterlagen, Lernsettings

Einbezug von SHP und
DaZ-Lehrpersonen oder
weiteren Fachpersonen

alle 1 - 2 Wochen

Klassenübergreifende Unterrichts-Planung

KLP gemeinsam während
fixem Zeitgefäss während der
Woche

Einbezug von SHP, DaZ-
Lehrpersonen, sofern im
Teamteaching

nach Bedarf

Systematische Fallbesprechungen

Je nach Kind mit
besonderem Förderbedarf
unter Einbezug von SHP und
DaZ-Lehrperson oder
weiteren Fachpersonen

Variante: Absprachen
zwischen SHP und DaZ und
weiteren Fachpersonen

Metareflexion der interdisziplinären Zusammenarbeit

Zusammenarbeitsvereinbarung Grundversion

Fünf Gründe für Absprachen

- Sie geben dem gemeinsamen Handeln in und ausserhalb des Unterrichts mehr Sicherheit und Verbindlichkeit
- Sie unterstützen die Erfüllung des Berufsauftrags.
- Sie tragen zur Berufszufriedenheit aller Beteiligten bei.
- Sie schaffen ein Fundament für das gemeinsame Auftreten vor der Klasse.
- Sie fokussieren auf die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler.

Für unterschiedliche Arbeitszusammenhänge

Die Vereinbarung kann je nach Arbeits- und Klassensituation zwischen unterschiedlichen Personen diskutiert und beschlossen werden (z.B. Stellenpartner/-innen; Heilpädagogen/-pädagoginnen, Förderlehrpersonen, Lehrpersonen für DaZ, Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Assistenten).

Vorgehen

Die Vorlage kann in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Weitere Aspekte können dem Zusatzdokument entnommen und der Grundversion hinzugefügt werden. Die Fragen zu den Vereinbarungspunkten sind als Anregung für die Diskussion zu verstehen. Gewisse Aspekte lassen sich erst im Verlauf des Schuljahres klären. Es ist sinnvoll, wenn die Schulleitung die inhaltlichen Aspekte der Zusammenarbeitsvereinbarung vorgibt. Sie ist über die Arbeitsvereinbarung in Kenntnis zu setzen.

Partner/-innen	Namen	Rollen/ Funktionen
Zwischen wem gilt diese Arbeitsvereinbarung?		
Aufgaben, Funktionen Wir haben die Aufgaben, Funktionen und Zuständigkeiten gesichtet, wie sie vom Kanton oder im lokalen Konzept vorgesehen sind. Welche zusätzlichen Regelungen oder Präzisierungen zu den vorgegebenen Aufgaben, Funktionen und Zuständigkeiten treffen wir?		
Klassenführung Welche Klassenregeln sind uns wichtig? Wie gehen wir bei Unterrichtsstörungen vor? Wer interveniert wann wie?		

Gemeinsam im Unterricht Wie nutzen wir die gemeinsame Zeit im Unterricht? Wie ermöglichen wir uns gegenseitig Beobachtungssequenzen?	
Förderangebote Wie verbinden wir die individualisierten Fördermassnahmen mit dem Klassenunterricht (inhaltlich, sozial, didaktisch)? Wie sorgen wir dafür, dass die Schüler/-innen durch die Unterrichtsangebote nicht ausgegrenzt werden?	
Organisation Wer trifft sich in welcher Konstellation in welchem zeitlichen Abstand? Welchen zeitlichen Umfang haben unsere Treffen? Wie informieren wir uns in dringenden Fällen?	
Elternkontakte Wer ist erste Ansprechperson für die Eltern? Wer nimmt an welchen Elternanlässen in welcher Rolle und mit welcher Aufgabe teil?	
Anhang Was wollen wir in welcher Form festlegen (z.B. Termine, Arbeitsplanung, Abläufe)?	
Datum/Unterschriften	

7 Grundsätze effizienter Sitzungsverläufe

1. **Kompetenzen nutzen:** Bei der Übernahme von Aufgaben werden die Vorlieben und Kompetenzen im Team genutzt.
2. **Wertschätzender Umgang pflegen:** Die Anregungen und Vorschläge erfahren im Team eine fachliche Resonanz (inklusive Kritik) und Wertschätzung.
3. **Informationswege zuverlässig organisieren:** Die Art und Weise, wie Informationen festgehalten, abgelegt und abgerufen werden können, ist eindeutig und zuverlässig.
4. **Aufgabenteilung klären:** Definierte Personen übernehmen im Team alternierend (z.B. während eines Quartals) die Sitzungsleitung (Hüten der Themenabfolge und der Zeitgefässe), sowie das Protokollieren (Festhalten vereinbarter Aufgaben und von Beschlüssen in knapper Form)

5. **Sitzungs-Vorspann vorsehen:** Der eigentlichen Arbeitssitzung geht ein vereinbartes Zeitgefäss (5-10 Minuten) voraus, in der die Teammitglieder Episoden aus dem Schulalltag berichten oder die eigene Befindlichkeit mitteilen können.
6. **First-things-first bearbeiten:** Die anfallenden Aufgaben werden stets priorisiert und dafür begrenzte Zeitgefässe vordefiniert.
7. **Zeitintensive Arbeiten begrenzen:** Besprechungspunkte, die aufgrund ihrer Komplexität ausufernd sein können, werden bewusst zeitlich begrenzt und auf Lösungen (statt Problemdarstellungen) fokussiert. Nach abgelaufener Zeit wird definiert, was beim nächsten Mal noch geklärt werden muss.

3 günstige Beliefs für die interdisziplinäre Zusammenarbeit

Verständnis von Autonomie

Die Autonomie der Professionsperspektive erfährt ihre Wirksamkeit, wenn sie unabhängig von gesicherten Domänen ihre Existenzberechtigung erlangt.

Verständnis zur Gleichwertigkeit der Professionen

Gleichwertigkeit in der interprofessionellen Zusammenarbeit ist nie gegeben, sie muss hergestellt werden.

Verständnis professionellen Lernens

Professionelles Lernen geschieht über das gemeinsame Entwickeln von Lösungen für konkrete Herausforderungen, die nicht einer bestimmten Professionsgruppe übergeben werden können.

An welchem Verständnis von Autonomie orientieren wir uns in der interdisziplinären Zusammenarbeit?



Autonomiegrade bei Kooperationsformen zwischen Lehrpersonen mit *gleichem* beruflichem Aufwandsgrad

- Niederschwelliger Austausch, wenig systematischer Austausch
- Gemeinsame Arbeitsplanung
- Entwicklung gemeinsamer Standards für den Unterricht

Fussangel und Gräsel (2011: 851)

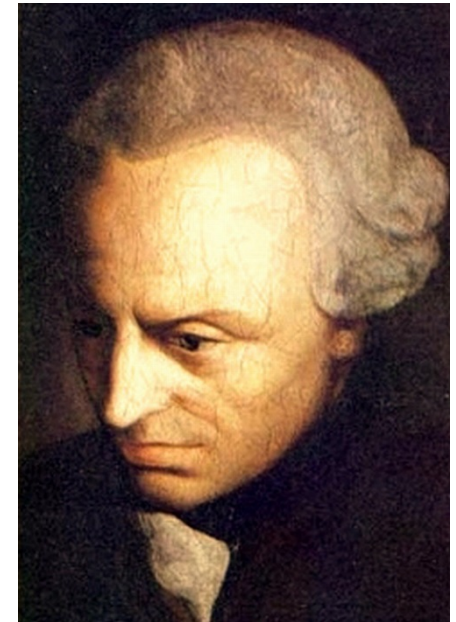
**Autonomie-
Falle:**
Zudiener-
Mentalität
Einseitige
Abhängigkeit

wenig Autonomie

Die Erfahrung *realer Autonomie* hängt davon ab, inwiefern es gelingt, *gegebene Formen der Abhängigkeit und Fremdbestimmung* zu überwinden, auch wenn diese eine gewisse *Sicherheit* zu bieten scheinen.

(Nach Immanuel Kant 1784)

Autonomie hat damit zu tun, die Sicherheit durch Fremdbestimmung aufzugeben



Expertisen-Transfer benötigt psychologische Sicherheit...

...weil, der Transfer von Expertise zur Veränderung des eigenen Berufsselbstverständnisses führt.

Von Pädagoginnen und Pädagogen werden gegenseitige Wertschätzung, respektvoller Umgang und Vertrauen als Gelingensbedingungen für das Gelingen der Kooperation erwähnt.

(Arndt/Werning 2013: 21f.; Fussangel/Gräsel 2012: 33)

Vertrauen stellt **sowohl eine Voraussetzung als auch eine Prozessqualität** und ein Resultat von Kooperationen dar.

(Wehner & Vollmer 2017: 36)

Expertisen-Transfer benötigt institutionelle Sicherheit

Schulleitende unterstützen mit ihrer Haltung die Notwendigkeit eines wechselseitigen Austauschs von Expertise, indem sie nebst der Einhaltung von Berufsaufträgen gemeinsame Verantwortungsgemeinschaften befördern. (→ Teil der Schulentwicklung)

Schulleitende sorgen für verbindliche Zeitgefässe für die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Psychologische Sicherheit aufbauen: 6 Strategien

Das Einstehen für eigene Ideen, Meinungen und Kritik verhindert, dass andere Beteiligte ihre Informationen zurückhalten.

Niemand hat das Recht, eine kritische Meinung zu haben, ohne darüber zu sprechen

Aufrichtige Wertschätzung der Expertise und der Meinung der anderen zum Ausdruck bringen

Vermeiden von Beiträgen, bei denen Selbstdarstellung und das Markieren von Konkurrenz im Vordergrund stehen.

Herauszufinden, selbst falsch zu liegen, ist noch wertvoller als die Bestätigung, im Recht zu sein.

Eingestehen von Fehlverhalten oder gescheiterter Fördermassnahmen bringt eine selbstverständliche Haltung zum Ausdruck, dass sich Vorhaben und Pläne nicht immer einlösen lassen.

Nicht-Wissen gezielt artikulieren. Dies animiert die anderen Beteiligten, sich einzubringen oder selbst um Rat zu bitten.

Über Personen, die nicht anwesend sind, wird nicht gesprochen, wenn es ihnen dadurch verwehrt wird, aus dem Angesprochenen zu lernen.

Gemeinsam Perspektiven erweitern



«So viel wie möglich
sehen,
so wenig wie möglich
verstehen.»

(Meinhold, 1997 207 zit. in Hochuli Freund 2017:134)

Die Orientierung an klaren Zuständigkeitsbereiche Rollen verhindert die Wissensintegration!

- Beobachtete Fallbesprechungen zeigen, dass es kaum gelingt, eine **multiprofessionelle Wissensintegration** zu realisieren.
(Labhart 2019: 214f.)
- Unterschiedliche Deutungen bei Fallbesprechungen werden **als Differenz von unterschiedlichen beruflichen Sichtweisen** stehen gelassen.
Die Frage der Zuständigkeit unter den Professionellen steht im Vordergrund.
(ebd.)
- Die **Symptome einer Beeinträchtigung** bei Schüler/innen geraten in den Vordergrund, dabei geraten die **konkreten Problemlagen im Unterricht** aus dem Blick. Die **Vorgehensweisen verlieren den Bezug zur Problemlage.**
(ebd.: 216f)

Verantwortungsgemeinschaft statt Rückzug auf Professionen

«Erst wenn die multiprofessionellen Teams zu einer Verantwortungsgemeinschaft für alle Kinder werden, ändert sich der gesamte Unterricht und die Qualität steigt [...]. Die **Profession der Teammitglieder** haben tatsächlich weniger Einfluss auf die Qualität der Arbeit als die **Persönlichkeiten der Mitglieder** und die Teamdynamik.»

(Stähling & Wenders 2015: 27f.)

Gemeinsam Perspektive erweitern

Das eigene Können positionieren

Den Geltungsbereich der eigenen Profession für die Förderung kann ich erst erfahren, wenn andere Beteiligte aus ihrer Perspektive mein Denken über übliche Professionsgrenze hinaus aufgreifen, sich dazu positionieren, allenfalls widersprechen oder Ergänzungen vornehmen.

Widersprüche aufgreifen

Unterschiedliche Positionen geben spannende Anregungen für die Förderung, denn nur die bewusst gewordene Differenz führt zu Neuem.

Unerwartetes ermöglichen

Die Problemdeutung oder die so entstehenden Förderperspektiven entstehen erst im gemeinsamen Zusammenwirken und sind insofern unerwartet, als niemand im Förderteam diese anfänglich für möglich gehalten hätte.

Zugänge für Wissenstransfer in der multiprofessionellen Zusammenarbeit

Es geht nicht darum, jemandem etwas beizubringen, sondern etwas gemeinsam mit anderen zu tun [...] **Miteinander denken impliziert, dass die jeweils eigene Position nicht mehr endgültig sein kann.**

(Isaacs 2002: 21 zit. in Spiegel-Baur 2018: 63)

Das Innehalten, Distanznehmen und Nachdenken über die eigene Perspektive ist Voraussetzung dafür, dass sich diese Perspektive **auch erweitern und verändern** kann.

(Hochuli Freund 2019: 129; Hervorh. pwi)

Wenn alle beteiligten Fachkräfte unterschiedlicher Professionszugehörigkeit ihren **eigenen fachlichen Standpunkt** vertreten, für ihn **eintreten und kämpfen** können, ist dies die beste Grundlage für einen konstruktiven, aufgaben- und zielbezogenen Verständigungsprozess.

(ebd.: 130; Hervorh. pwi)

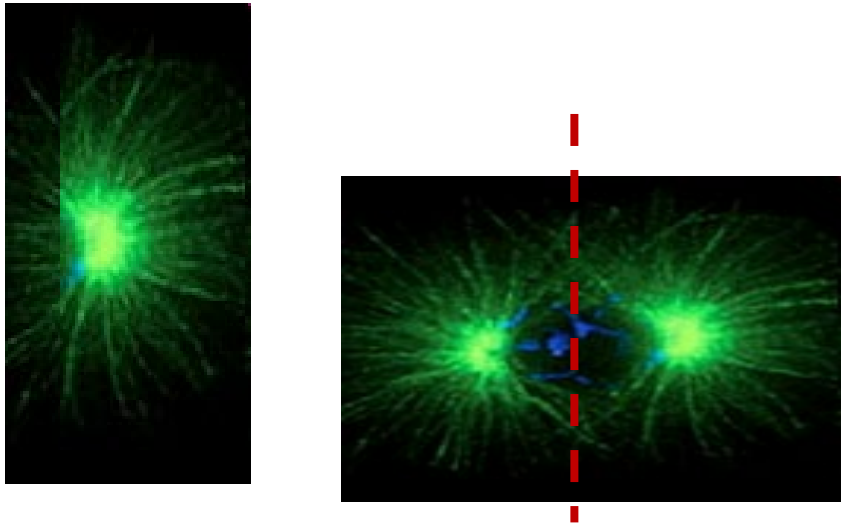
Ressourcen- und lösungsorientierte Perspektive auf Schülerinnen und Schüler

Normen schaffen Unterschiede: ja
Und es gilt auch:
Über Unterscheidungen entstehen Normen

Kategorisierung gehört zum Lehrberuf

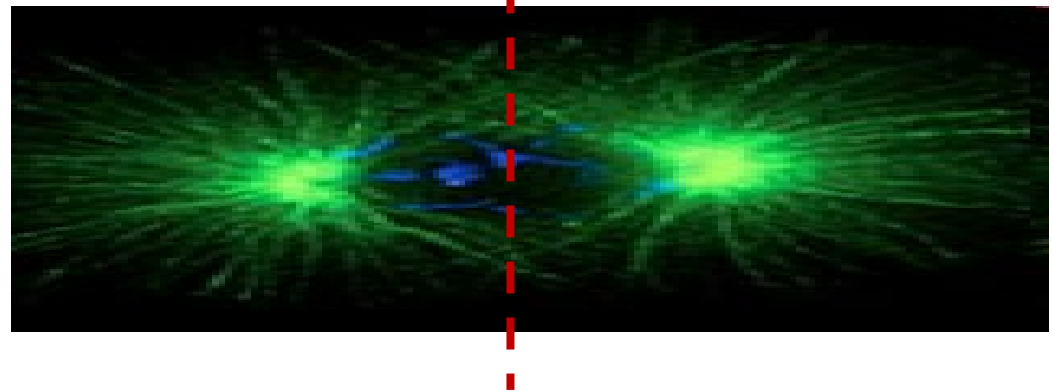
«*We cannot make an indication without drawing a distinction*»

George Spencer Brown, zit. In Luhmann, 1992: 79



«Die Unterscheidung selbst die die Markierung einer Grenze, mit der Folge, dass in der einen Form zwei Seiten entstehen, mit der weiteren Folge, dass man nicht mehr von der einen Seite zur anderen gelangen kann, ohne die Grenze zu überschreiten»

(Luhmann 1992: 79)



→ Wir können *nicht* nicht unterscheiden

Erfahrung als Falle?

Im Vergleich zu Lehramtstudierenden begründen erfahrene Lehrpersonen Leistungsunterschiede von Schülerinnen und Schülern mit **statischen Begabungskonzepten** wie Herkunft, Geschlecht und Begabung und vergeben eher weniger gute Noten (vgl. Georgiou 2008, zit. in Terhart 2014: 888f.).

Terhart schliesst daraus, dass Lehrpersonen im Verlauf ihres Berufslebens einen Desillusionierungsprozess erleben und dabei zunehmend statische Begabungskonzepte entwickeln (vgl. ebd.: 889).



<http://www.sek-buelwiesen.ch/menschen/lehrerteam>

→ **Erfahrene langjährige Lehrpersonen sind deshalb besonders gefordert, ihre Konzepte zur Erklärung schulischer Leistungen zu reflektieren!**