

Die **teilnehmende Beobachtung** fördert die Zusammenarbeit und ermöglicht eine kooperative Organisationskultur, unterstützt Sie in der Professionalisierung, trägt zur didaktisch-methodischen Qualitätsentwicklung bei und ist nicht zuletzt eine Möglichkeit, sich eigenständig und autonom fortzubilden.

Was ist bei der **teilnehmenden Beobachtung** zu beachten?

Der Fokus bei der **teilnehmenden Beobachtung** soll sich immer nur auf einen Schwerpunkt legen: In unserem Fall auf **antidiskriminatorische und rassismuskritische Interaktion und Kommunikation**.

Es ist wichtig, zwischen Beobachtung und Bewertung zu unterscheiden. Der Fokus liegt auf der genauen Beobachtung und Dokumentation des Gesehenen, Gehörten etc., wobei sehr darauf geachtet wird, dass nur das Beobachtete notiert wird und keine Wertungen vorgenommen werden:

Beispiel

Beobachtung: „Du hast fünf Minuten gesprochen. Die Teilnehmenden haben nach etwa 3 Minuten angefangen, andere Dinge zu machen: Eine Teilnehmerin hat gelesen. Zwei haben sich unterhalten und drei haben Nachrichten auf ihrem Handy abgerufen.“

Bewertung: „Du hast sehr lange und monoton gesprochen. Die Teilnehmenden haben sich gelangweilt und waren desinteressiert.“

Beobachtet werden sollen also Verhalten und die Methoden der Vermittlung, nicht die Person als solche (Aktivität ≠ Person). Es geht um die Auseinandersetzung mit veränderbaren Verhaltensweisen.

Konkrete Aussagen in Form von Ich-Botschaften ↓

Die „Drei-W-Regel“ beim Feedback

Wahrnehmung	<i>Wenn ich sehe, höre, wahrnehme...</i> („Ich habe beobachtet, dass.../ Mir ist aufgefallen, dass...“)	← beobachtbares Verhalten, Beispiele
Wirkung	<i>... dann ist mir aufgefallen, dass...</i> (Wirkung auf Teilnehmende, auf die Situation, den Kurs ...)	← Beziehung, Ich-Botschaft ← Handlungsauswirkungen
Wunsch	<i>...und ich stelle mir vor, dass....</i> (Gemeinsame Überlegungen, was anders gemacht werden könnte)	← Veränderungswunsch

Aspekte des Lernens:

In der Gruppe: Wie viel Redezeit haben die einzelnen Teilnehmerinnen, die einzelnen Teilnehmer, werden etwa Frauen ermutigt, sich am Reden zu beteiligen? Welchen Raum zur Beteiligung haben die Teilnehmenden (mündlich, schriftlich, **in** der Gruppe, **vor** der Gruppe)? Welche nicht angewiesenen bzw. angeleiteten Aktivitäten der Teilnehmenden sind zu beobachten?

In einer Einzelsituation: Wie viel Redezeit hat der Teilnehmer, die Teilnehmerin? Welche Aktivitäten der Teilnehmerin, des Teilnehmers sind zu beobachten?

Aspekte des Lehrens:

Wie viel Redezeit nimmt sich die Trainerin, der Trainer? Wie laut oder leise spricht sie, er? Wer steht, wer sitzt? Berührt die Beobachtete, der Beobachtete jemanden? Wie? Wie oft spricht die Trainerin, der Trainer von „uns“ oder „man“ im Gegensatz zum „Ihr“ („Bei uns ist das so ...“) – Vereinnahmung versus Ausgrenzung? Wie oft sagt sie, er „ich“ (Ich-Botschaften)?

Eingesetzte **Materialien:** Gemeinsame Durchsicht im Hinblick auf Rollenbilder, Zuschreibungen und Leichte Sprache.

Inhalt: Sind Gruppen-Zuschreibungen, Rollenbilder und zugeschriebene Verhaltensmuster Thema? Was wird **nicht** behandelt?

Beobachtungen zum **Setting:** Wie sind die Teilnehmenden positioniert (Sesselreihe oder Sitzkreis) welche kulturalisierenden Symbole gibt es im Raum? Gibt es religiöse Symbole im Raum? Wie ist der Raum gestaltet im Hinblick auf Gruppen- und Zugehörigkeitsgefühl?

Vor der Teilnehmenden Beobachtung

Name des /der Beobachteten:

Rolle:

Datum:

Dauer:

Ziel:

TeilnehmerInnenanzahl:

Nicht vergessen:

Wo wird die/der Beobachtende Platz finden, um die zu Beobachtende, den zu Beobachtenden gut sehen zu können?

Wie werden die Beobachtenden vorgestellt?

Während der Beobachtung:

Bestätigung/Bestärkung: Welche Teile, Momente, Aspekte der beobachteten Sequenz halten Sie für so gut und anregend, dass Sie die Trainerin, den Trainer darin gerne bestärken möchten?

Fragen, Unklarheiten: Was ist Ihnen an der gesehenen Sequenz unklar? Worüber hätten Sie gerne weitere Auskünfte? Welche Fragen würden Sie gerne an die Trainerin, den Trainer stellen, die helfen, das Beobachtete noch besser zu verstehen? (Fragen, keine Aussagen)

Anregungen/ Alternativvorschläge: Zu welchen Aspekten oder Situationen der gesehenen Sequenz haben Sie Ideen, fallen Ihnen möglichst unterschiedliche Varianten ein, wie Sie es anders (nicht: besser) machen könnten? Warum?

Verwendete Sprache, leichte Sprache: Welche Wörter, Begriffe, Satzkonstruktionen waren besonders gut und klar zu verstehen, welche Wörter, Begriffe, Satzkonstruktionen könnten kompliziert und schwer zu verstehen sein? Welche Zuschreibungen werden genannt (und nicht besprochen)?

Die ersten Fragen an die Trainerin, den Trainer nach der beobachteten Sequenz:

Was fällt dir spontan zu der Unterrichtseinheit, der Anleitung/Unterweisung, die du gegeben hast, ein?

Was ist deiner Meinung nach besonders gut gelaufen?

Wie hast du dich in der Sequenz gefühlt? Gab es (irritierende) Momente, in denen du dich besonders gut oder nicht so gut gefühlt hast? Welche (Beobachtung)? Warum (Deutung)?