

Teamentwicklung und Rollen beim Team Teaching

1. Teamentwicklung und Organisationsentwicklung

Durch die Fachbereichsübergreifung greifen zum Teil alte Abgrenzungen und Identitätsmuster der jeweiligen Fachbereiche nicht mehr. So kommt es sukzessive zu einem inneren Umbau der Organisation. Zum Beispiel durch die Tatsache, dass sich die Studierenden und die Lehrenden während und nach einem Team Teaching-Projekt mit einem größeren Teil der Organisation Fachhochschule identifizieren als zuvor und sich anschließend ein vernetzteres Arbeiten generiert, das sich nicht länger auf die „Inseln“ der Fachbereiche beschränkt.

2. Die Vorteile für die Lehrenden

Team Teaching beinhaltet die Möglichkeit, aus eingefahrenen Lehrmustern auszusteigen und die vorhandene Methodenpalette zu erweitern. Es ist eine kreative Form, mit dem eigenen Lehrstil umzugehen, und fördert den interdisziplinären Austausch an den Fachhochschulen. Aus dem einsamen Arbeiten der Einzelkämpferin und des Einzelkämpfers wird Teamarbeit, mit allen Vor- und Nachteilen, die damit verbunden sind. Es setzt Neugierde, Bereitschaft zur Veränderung und die Lust am Arbeiten im Team voraus.

3. Rollenverteilung im Team Teaching

Die Anzahl der aktiven Partner sowie deren Rollenklärung im Team Teaching ist von fundamentaler Bedeutung. Es gilt zu klären, ob man paarweise unterrichten will, zu dritt, zu viert oder gar zu fünft. Will man im Team Teaching gleichzeitig aktiv werden, und beide haben unterrichtende und vortragende Funktionen. Oder soll es nacheinander zum Vortrag kommen, und ein Partner ist der Assistent oder Beobachter des Anderen. Es gibt also verschiedene Settings, die zur Verfügung stehen, was der Klärung am Beginn eines Projekts bedarf; immer angelehnt an die Fragen:

„Steht unser Vorhaben in einem angemessenen Verhältnis zum Thema?“ „Passt diese Methode zum Thema?“

Dies heißt, sich nicht gleich auf eine Paarkonstellation im Team Teaching zu begrenzen, sondern im Beginn zu überlegen, welche Form des Team Teachings eigentlich am besten greife.

4. Kostenersparnis durch Team Teaching?

Auf administrativer Ebene wird sich gerne der Illusion hingeeben, mit Team Teaching seien Kosten zu sparen. Dies könnte eigentlich nur der Fall sein, wenn aus mehreren kleinen Veranstaltungen eine große gemacht wird, die dann nur von einem Professor geleitet wird, der wiederum von Assistenten und Hiwis unterstützt würde. Es würden also hauptamtliche Kräfte eingespart und mehr Hilfskräfte eingesetzt. Oder es würden sukzessive mehrere Fachbereiche zu einem Fachbereich zusammengeführt, die dann wiederum nur mit einer „dünnere Personaldecke“ versehen wären. Wird Team Teaching solcherart instrumentalisiert – also als Werkzeug zur Rationalisierung personeller Ressourcen benutzt –, dann hat es keine Chance, sich konstruktiv zu etablieren. Team Teaching setzt Vertrauen,

Selbstbewusstsein und Freude an der Arbeit voraus, da es zu Beginn in nicht unerheblichem Maße Mehrarbeit verursacht. Um dies in Kauf zu nehmen, muss es eine positive Motivation geben, Team Teaching überhaupt auszuprobieren.

5. Einführung von Team Teaching

Die Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen befinden sich in mehreren Spannungsfeldern. In einem Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis generell und in einem Spannungsfeld zwischen Organisation – also Struktur der Hochschulen und Fachhochschulen – und den Studierenden. Darüber hinaus sind sie in einem Spannungsfeld innerhalb des Kollegiums und während des Team Teachings natürlich auch innerhalb des Teams. Sie füllen als Lehrende eine bestimmte Rolle aus, die sich durch Team Teaching verändert. Diesen Prozess vorzubereiten, während der Einführung zu reflektieren und am Ende auszuwerten macht Sinn.

Stellen wir uns zwei Lehrende vor, die die Idee haben, zusammen Team Teaching zu machen. Schon im Stadium der Ideenbildung ist es wichtig zu klären, dass sie zu diesem Team zugehörig nicht nur sich selbst als Lehrende sehen, sondern dass sie eventuell noch jemanden mit ins Boot nehmen, der zum Beispiel als Berater oder Beraterin fungieren könnte. Das würde heißen, einen Kollegen oder eine Kollegin, die den Team Teaching-Stunden beiwohnen würde, mit einer konkreten Hospitationsaufgabe zu versehen, um den Agierenden nach dieser Sequenz ein konkretes Feedback geben zu können. Des Weiteren sollte überlegt werden, welche Instrumente zur Evaluation noch sinnvoll erscheinen (zum Beispiel Fragebögen an die Studierenden). Weiterhin wäre eine Unterstützung im administrativen Bereich wichtig, wie zum Beispiel Hiwis, die Internetrecherchen, Kopierarbeiten und Dokumentationsaufgaben übernehmen.

Die Einführung von Team Teaching als Projekt zu betrachten ist sinnvoll. Die Komplexität der Veränderungen, die durch Team Teaching eingeleitet werden, sollten transparent gemacht und gesteuert werden, um bei Abweichungen flexibel reagieren zu können. Auch hilft es, während des Team Teaching das eigentliche Ziel im Blick zu behalten und bei der Auswertung zu überprüfen, ob es erreicht wurde.

6. Möglichkeiten und Grenzen des Selbststudienmaterials

Team Teaching hat Auswirkungen auf Teamentwicklung und damit auf Organisationsentwicklung. Es ist ein komplexes und vielschichtiges Thema. Das Ziel der Selbststudienmaterialien ist es, Kontakt mit dem Thema aufzunehmen, um dann zu schauen, was ist als Rahmenhandlung unbedingt notwendig, um Team Teaching erfolgreich auszuprobieren. Betonung auf „ausprobieren“. Welche Dinge sind sonst noch zu beachten, aber für ein erstes Ausprobieren nicht unbedingt notwendig? Es geht also zunächst darum, Anregungen zu geben, ein kleines Beispielprojekt an Ihrer Fachhochschule zu initiieren, um dann die Komplexität des Themas zu erfahren und herauszufinden, woran haben Sie Spaß gehabt, und was hat Sie eher gestört.

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter www.lehridee.de - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links