

Referat Perspektiven

WIE SELBSTORGANISIERTES LERNEN
UND SCHULENTWICKLUNG
ZUSAMMENHÄNGEN UND WELCHE
ROLLE DIE SCHULFÜHRUNG DABEI
SPIELT

Karin Joachim

PHBern

WAS FÜR DIE ZUKUNFT WICHTIG IST



FUTURE SKILLS UND DIE VIER DIMENSIONEN DER BILDUNG

Future Skills (GDI)

- Mut zu Fehlern
- Bereitschaft, sich in der und für die Gemeinschaft zu engagieren
- Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstverantwortung

(Samochowiec 2020)

Die vier Dimensionen der Bildung

- Wissen (traditionelles Wissen, modernes Wissen, Querschnittsthemen)
- Skills (4K): Kreativität, Kritisches Denken, Kommunikation, Kollaboration
- Charakter (Neugier, Achtsamkeit, Mut, Resilienz, Menschenführung, Ethik)
- Metalernen (Mindset und Metakognition).

(Fadel, CH.; Bialik M.; Trilling B. 2017).

SOL UND DIE ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZEN



SOL ALS PROZESS

SOL als Prozess im Spannungsfeld zwischen Selbst- und Fremdsteuerung (Ammann-Tinguely/Sahli Lozano 2020, S. 21/22).

SOL ist ein strukturiertes systematisches Vorgehen und beinhaltet unterschiedliche Unterrichtsformen (Landherr/Bürger 2019; Amman-Tinguely/Sahli Lozano 2020; Herold/Herold 2011; Haas 2015; ...).

Die unterschiedlichen Theorien über SOL betonen die Wichtigkeit der Metakognition und der reflexiven Praktiken der Lernenden (Götz 2011).

SOL UND METAKOGNITION

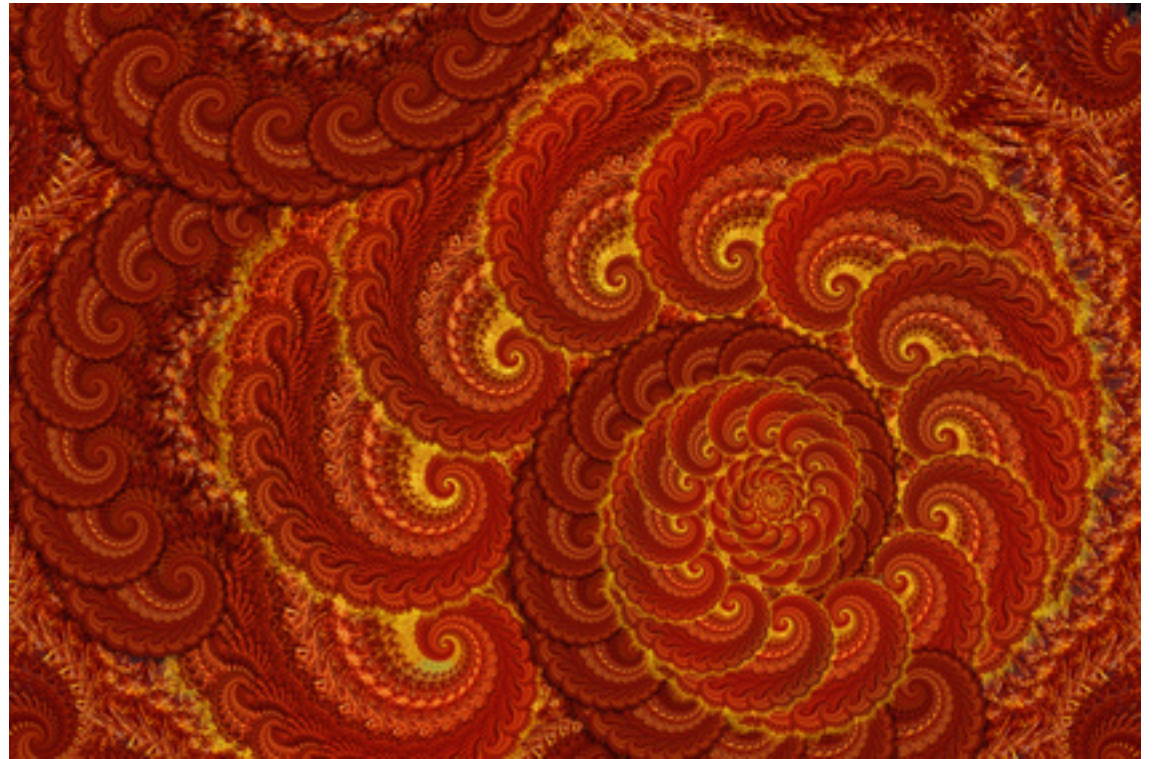
- Überwachung des Lernens anhand von Selbstbeobachtung und Rückmeldungen (Was muss ich können? Wo stehe ich?)
- Optimierung des Lernprozesses durch Strategien der Anpassung (wo kann ich mir Hilfe holen?)
- Explizierung des eigenen Lernprozesses (Welche Schritte habe ich gemacht? Was hat mir geholfen? Was mache ich als nächsten Schritt?) (vgl. hierzu Hattie, 2013, S. 206 ff.)



WICHTIGE ELEMENTE IM SOL

Elemente im SOL	Was es für die Zukunft braucht
<ul style="list-style-type: none">• Lerncoaching (Eschelmüller/Kummer Wyss/Baerisywil 2020)• Fehleraufsuchdidaktik (Eschelmüller 2008) und lernprozessorientiertes Feedback (Bastian 2015)• Ermöglichungsdidaktik (Arnold/Schön 2019)• Kooperative Lernformen (Gross Rigoli/Krauss 2020)	<ul style="list-style-type: none">• Mut zu Fehlern• Bereitschaft, sich in der und für die Gemeinschaft zu engagieren• Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstverantwortung• Skills (4K): Kreativität, Kritisches Denken, Kommunikation, Kollaboration• Charakter (Neugier, Achtsamkeit, Mut, Resilienz, Menschenführung, Ethik)• Metalernen (Mindset und Metakognition).

SOL IN DER GESAMTORGANISATION



ROLLE DER LEHRPERSONEN

Ermöglicherin von Lernprozessen (Arnold 2020, S. 88 ff.)

- Eigenverantwortung
- Rückkopplung
- Multiperspektivität, Kooperation und Kokonstruktion
- Beobachterhaltung/sich zurücknehmen
- Gelassenheit

Was es dazu braucht (Arnold 2015, S. 116):

Irrtumsoffenheit

Divergenztoleranz

Wirkungsoffenheit

VORAUSSETZUNGEN INNERHALB DER ORGANISATION

- „Kodifizierte Selbstorganisation“ (Fink/Moeller 2018 S, 83): Strukturen, in denen gemeinsam gelernt wird (PLG, SOL-Lerngruppen für Lehrpersonen,) mit einem klaren Rahmen und klaren Entscheidungskompetenzen
- Häufige und organisierte Feedbackprozesse (Transparenz)
- Autonomie und verteilte Autorität: Teacher Leadership (Endres/Weibler 2020)
- Aushandeln der Rollen und Themen
- Strukturen des informellen Austauschs

DIE ROLLE DER FÜHRUNGSPERSON



FÜHREN VON OBEN

- Klare Grobziele geben und dafür einstehen
- Verantwortung abdelegieren
- Vertrauensvorschuss geben
- Fehlertoleranz vorleben
- Selbstlernfähigkeit der Lehrpersonen fördern und entwickeln
- Kollektives Lernen und Wissenstransfer fördern
- Nahtstellen koordinieren
- Netzwerken
- Repräsentieren

FÜHREN VON DER SEITE

- Abläufe, Prozesse und Inhalte koordinieren
- Regeln und Strukturen einbringen
- Für die Einhaltung von Regeln sorgen
- Das Team entwickeln
- Konflikte lösen

Hofert 2018, S. 119

WER MACHT WAS?

Nach Yukl (2012) und Pfister/Neumann (2019)

Aufgaben-orientiert	Klären
	Planen
	Ausführung überwachen
	Probleme lösen
Beziehungs-orientiert	Unterstützen
	Entwickeln
	Beachten
	Befähigen
Wandel-orientiert	Für Wandel einstehen
	Wandel vorstellen
	Innovation ermutigen
	Kollektives Lernen fördern
Nach Aussen	Netzwerken
	Umwelt überwachen
	Repräsentieren

Selbst- Führung	Wahrnehmung steuern
	Denken steuern
	Emotionen beachten
	Entscheide treffen
	Motivation generieren
	Handlungen umsetzen

WER MACHT WAS?

Nach Yukl (2012) und Pfister/Neumann (2019)

Aufgaben-orientiert	Klären
	Planen
	Ausführung überwachen
Beziehungs-orientiert	Probleme lösen
	Unterstützen
	Entwickeln
	Beachten
	Befähigen
Wandel-orientiert	Für Wandel eintreten
	Wandel vorstellen
	Innovation ermutigen
	Kollektives Lernen fördern
Nach Aussen	Netzwerke
	Umwelt überwachen
	Repräsentieren

Teams

Führung

Selbst- Führung	Wahrnehmung steuern
	Denken steuern
	Emotionen beachten
	Entscheidung treffen
	Motivation generieren
	Handlungen umsetzen

Akte

WICHTIG DABEI

- Die Prinzipien der Selbstorganisation gelten auf allen Ebenen. Man darf dem Team auch etwas zumuten.
- Sinn und Zweck der Schule ist das Lernen der Schülerinnen und Schüler. Alle Prozesse der Schulentwicklung dienen diesem Ziel.
- So, wie die Schülerinnen und Schüler ihr Lernen reflektieren und anpassen, so reflektieren die Lehrpersonen ihren Unterricht und die Führung ihr Führungsverhalten in Bezug auf diesen Sinn.
- Selbstführung betrifft alle und will gelernt sein.

LITERATUR

- Amman-Tinguely, Christiane; Sahli Lozano Caroline: Selbst organisiertes Lernen auf der Sekundarstufe I. Bern, Schweiz: hep Verlag AG
- Arnold, Rolf (2015). Ermöglichungsdidaktik. In: Rolff, G.-G. (Hrsg.): Handbuch Unterrichtsentwicklung
- Arnold, Rolf; Schön, Michael (2019). Ermöglichungsdidaktik. Ein Lernbuch. Bern/Schweiz: hep Verlag
- Bastian, Johannes (2015). Lernprozessorientiertes Feedback. Lernen sichtbar machen und darüber ins Gespräch kommen. In: Pädagogik 67 (2015)/7-8, S. 74-79
- Endres, S.; Weibler, J. (2020). Plurale Schulführungsformen – Kritische Einordnung und praktische Umsetzungsoptionen. In: Anderegg, N.; Strauss, N.C. (Hrsg.): Teacher Leadership – Schule gemeinschaftlich führen, Bern: hep Verlag
- Eschelmüller, Michele (2008). Lerncoaching im Unterricht. Grundlagen und Umsetzungshilfen. 2. Auflage, Bern: Schulverlag plus AG
- Eschelmüller, Michele/Kummer-Wyss Annemarie/Baeriswyl, Franz (2020). Lerncoaching im Unterricht. Gesamtkonzeption und Praxis. Bern: Schulverlag plus AG

LITERATUR

- Fadel, CH.; Bialik M.; Trilling B. (2017). Die vier Dimensionen der Bildung. Was Schülerinnen und Schüler im 21. Jahrhundert lernen müssen. Deutsche Übersetzung von Jöran Muuß-Merholz. Hamburg, Deutschland: Zentralstelle für Lernen und Lehren im 21. Jahrhundert e.V., Hamburg
- Fink, Franziska; Moeller, Michael (2018). Purpose Driven Organisations. Sinn – Selbstorganisation – Agilität Stuttgart, Deutschland: Schäfer Poeschel Verlag
- Götz, Thomas (2011). Emotion, Motivation und selbstreguliertes Lernen. Paderborn, Deutschland: Ferdinand Schöningh
- Gross Rigoli, Brigitte/Krauss, Evelyn. Aufbau von kooperativen festen Lerngruppen. In: Amman-Tinguely, Ch./Sahli Lozano C. (Hrsg.). Selbst organisiertes Lernen auf der Sekundarstufe I. Grundlagen und Umsetzung. Bern, Schweiz: hep Verlag AG
- Haas, Ulrich (2015). Selbstorganisiertes Lernen im Unterricht. Eine unterrichtspraktische Einführung. Weinheim/Basel, Deutschland/Schweiz: Beltz Verlag
- Hattie, John (2013). Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“, besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler, Deutschland: Schneider Verlag Hohengehren

LITERATUR

- Herold, Cindy/Herold, Martin (2011). Selbstorganisiertes Lernen in Schule und Beruf. Gestaltung wirksamer und nachhaltiger Lernumgebungen. Weinheim/Basel, Deutschland/Schweiz: Beltz Verlag
- Hofert, Svenja (2018). Das agile Mindset. Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten. Wiesbaden, Deutschland: Springer Fachmedien GmbH
- Klaus, Konrad/ Traub, Silke (2013). Selbstgesteuertes Lernen. Grundwissen und Tipps für die Praxis. 4., überarbeitete und ergänzte Auflage. Baltmannsweiler, Deutschland: Schneider Verlag Hohengehren
- Landherr, Birgit/Bürger, Manfred (2019). SOL. Selbstorganisiertes Lernen. Systematische Kompetenzentwicklung in einer komplexen Welt. 3., überarbeitete Auflage, Baltmannsweiler, Deutschland: Schneider Verlag Hohengehren
- Pfister, Andreas; Neumann, Uwe (2019). Führungstheorien. In Lippmann, E.; Pfister A.,; Jörg U. (Hrsg.). Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte (5 Aufl.). Berlin/Heidelberg, Deutschland: Springer
- Samochowiec, Jakub (2020). Future Skills. Vier Szenarien für morgen und was man dafür können muss. Rüschlikon, Schweiz: GDI Gottfried Duttweiler Institut
- Yukl, Gary (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4),