

Salon 2: Leading Teacher Learning – Unterrichts- und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften begleiten

Zusammenfassung von Referentin Antje Fritzsche

1. Woran erkennen FK die Qualität des Unterrichts? (Qualitätsrahmen schul. Arbeit)

- **Unterrichtsverständnis**
 - Methoden, Konzepte → selbständiges und selbstgesteuertes Lernen
 - Umsetzung individuellen und gemeinsamen Lernens
 - Unterrichtskultur: Rituale, Regeln → Verbindlichkeit, Werteorientierung
- **Unterrichtsgestaltung**
 - schülerorientierter Unterricht, Schüleraktivität
 - Lernumgebung
 - Lernatmosphäre
 - Bandbreite der Bildungsangebote (Projekte, AG, Fö-Angebote)
- **Unterrichtsentwicklung**
 - Schulprogrammarbeit, Ideen und Konzepte für Weiterentwicklung
 - Unterstützungs- und Beratungsangebote
 - Einbezug der SuS in Planung, Gestaltung und Evaluation des Unterrichts
 - (interessengeleitete Themenfindung, Feedback, Transparenz der Bewertung)
 - Berücksichtigung aktueller Entwicklungen, z.B. Digitalisierung → Unterrichtsmethoden
- **Unterrichtsergebnisse**
 - Sichtbarkeit des Lernerfolgs
 - Schüler → Belobigung, Preisverleihung, Feedbackkultur, Nutzung von Evaluationsinstrumenten (LUUISE)
 - Außenwirkung → Schulwahl
 - Abschlussquoten
 - Wertschätzung von Schülerleistungen → Schulband, Vorlesewettbewerb, Kochwettbewerb usw., Ausstellungen
 - Ist Lernerfolg möglich? Differenzierung, Aufgabenformate
 - Systemisch betrachten (Schulsituation, Umfeld)
 - Transparenz in Bewertung (Kriterien)

Was schließt Unterrichtsqualität ein?

- **Schülerleistungen**
 - Statistische Erhebungen (Vergleichsarbeiten, Abschlüsse)
 - Wettbewerbe
- **Lehr- und Lernbedingungen**
 - Nutzung der räumlichen Gegebenheiten
 - Gestaltung
 - Raumkonzepte
 - Lernförderliches Klima (Regeln, Rituale)
- **Professionalität der Lehrkräfte**
 - Kollegiale Kooperationsprozesse (vorbereiten, initiieren, begleiten)

Salon 2: Leading Teacher Learning – Unterrichts- und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften begleiten

- Aufgeschlossenheit für neue Entwicklungen
- Erstellung schulinterner Lehrpläne
- **Leitungsgeschehen und Schulmanagement**
 - Gibt es ein Team? SL-Team, Fachschaft, Jahrgangsteam
 - Verteilung der Aufgaben, Aufgabenklärung
 - Delegation mit Übertragung der Entscheidungskompetenz
- **Schulorganisation**
 - Verteilung der Verantwortlichkeiten
 - Rhythmisierung des Unterrichts
 - Arbeitsabläufe
 - Ressourceneinsatz
 - Umgang mit Belastungssituationen der Lehrkräfte
- **Schulklima und Schulkultur**
 - Schulisches Zusammenleben
 - Arbeitszufriedenheit
 - Arbeitsatmosphäre
 - Gesprächskultur
 - Beschwerdemanagement → Anregungen aus der Elternschaft

2. Was motiviert Lehrkräfte, sich kontinuierlich fortzubilden und wie können SL und Schulaufsicht dabei gemeinsam unterstützen?

- **intrinsisch / extrinsisch**
 - neue Impulse
 - persönliche Karriereplanung
 - Freude und Neugier (Abwechslung im beruflichen Alltag)
 - Interessante Angebote
 - Digitalisierung → Vorteile für Unterricht nutzen
 - Halbwertzeit des Wissens
 - Spaß am Einsatz der Methoden
 - Individuellere Zuwendung / wirkungsvollere Ansprache der SuS
 - bessere Zusammenarbeit
 - Soziale Kooperation
 - Austausch, soziale Kontakte, Netzwerkbildung- und pflege
 - Kollegiale Beratung zu fachlichen Fragen bzw. Problemen
 - Verpflichtung zur FoBi
 - schulische Notwendigkeiten → Fortbildungsplan
 - Qualifikationsbedarf an der Schule
 - eigene Entwicklungsschwerpunkte nach MAG, Feedbackgesprächen, Suche nach Unterstützung bei der Lösung beruflicher, fachlicher oder das System Schule betreffender Fragen
- **Unterstützungsmöglichkeiten**
 - Analyse des Fortbildungsbedarfs (PE → MAG)

Salon 2: Leading Teacher Learning – Unterrichts- und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften begleiten

- Erstellung Fortbildungskonzept, Ideen des Kollegiums aufgreifen (IST → ZIEL → SOLL → Maßnahmen → Durchführung → Evaluation → Transfer → Praxis)
- Informationstransfer: Fortbildungsveranstaltungen oder -reihen initiieren und durchführen (Transfer von Inhalten aus Fortbildungen der schulfachlichen Referenten, z.B. Organisationsberatung)
- Unterstützung bei Vorbereitung und Planung (Kontakte, Referentenvermittlung)

3. Welche Möglichkeiten bieten sich ergänzend zu bekannten Fortbildungsformaten? - Meine bisherigen Erfahrungen aus der Praxis

- **Klausurtagung (2-3 Tage an einem schönen Ort)**
 - Angebot für Schulleiterinnen und Schulleiter, Schulleitungsteams aus regionalen Verantwortungsbereichen der federführenden schulfachlichen Referenten
 - Abfrage zum Themenbedarf
 - Themenauswahl in Steuergruppe (SL, schulfachliche Referenten)
 - Vorbereitung durch Steuergruppe gemeinsam mit den schulfachlichen Referenten
 - Einladung Experten bzw. Input/ Impulse durch Teilnehmende
 - Themenschwerpunkte: wesentlichen Bereiche der Unterrichtsentwicklung, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung im Arbeitsfeld Schule
 - intensiver Austausch und tiefgründige Aufgabenbearbeitung möglich
 - aus schulfachlicher Sicht wird Format genutzt, um Teamarbeit zu verbessern, die Fähigkeiten der Kollegen, insbesondere Führungskompetenzen und damit auch Ressourcen zu stärken
 - schlussendlich fungiert genanntes Format als Motivation, sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen für die im Arbeitsalltag wenig Zeit bleiben, Abläufe zu reflektieren und neue Ideen zu entwickeln
- **thematische Dienstberatung**
 - Themensetzung mit Schulleitern
 - Impuls durch Experten, schulfachliche Referenten, Schulleiter*innen
 - Diskussion und Erarbeitung von Lösungsideen in Workshops, an Thementischen
 - Übungen (Kollegiale Fallberatung)
- **Beratung und Begleitung der Schulleitung in Einzelfallsituationen** → Vorbereitung, Durchführung von Fallkonferenzen u.ä.
- **schulformübergreifende SL-Beratungen** z.B. zum Thema „Übergänge gestalten – Prozesse optimieren“
- **in Vorbereitung: Schulleitertage (Sek/GmS)**
 - Adressatenkreis: Schulleiter und Schulleiterinnen oder Schulleitungsteams aus allen Regionen
 - Impulsvorträge, Workshops zu aktuellen bildungspolitischen und schulorganisatorischen Themen inkl. Anwendungs- und Übungsphasen

Salon 2: Leading Teacher Learning – Unterrichts- und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften begleiten

Dazu bin ich leider nicht mehr gekommen

Idee: Initiierung professioneller Lerngruppen auf Schulleitungsebene

Intention: Motivation, etwas lernen zu wollen, sich in seinem Tun bestärkt zu fühlen, neue Ideen zu entwickeln oder Gedanken auszutauschen, offene Fragen zu klären oder Bedürfnisse zu befriedigen

Motivator: Selbstorganisation → Selbstbestimmung und eigenverantwortliches Handeln, in eigener Verantwortung Aufgaben planen, deren Durchführung organisieren und die Ergebnisse kontrollieren und *damit das Gefühl erleben, erfolgreich zu sein* = Motivation erhalten und möglicherweise verstärken

Ziel: Professionalisierung, Erweiterung der Handlungskompetenzen, im Beruf zufrieden sein und gesund bleiben

Antje Fritsche

Referentin Landesschulamt Sachsen-Anhalt