



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES  
LANDESINSTITUT

# EQUL-HANDBUCH

Lehr-/Lernkultur

---

Implementierungsprozess



# INHALT

	<b>TEIL I: STRATEGIE</b>	<b>3</b>
1	Verbesserung der Unterrichtsqualität durch Berücksichtigung lernförderlicher Aspekte	
	<b>TEIL II: PROZESSE</b>	<b>6</b>
1	Wie formuliere ich Ziele und Schwerpunkte für LLK?	6
2	Wie klappt die Arbeit im Team? – Grundsätze der Teamarbeit festlegen/überprüfen	7
3	Wie organisiere ich meine Klasse (Klassenmanagement)? – Grundsätze der Klassenführung festlegen/überprüfen	7
4	Wie können Lernstrategien selbstgesteuertes Lernen unterstützen?	8
5	Wie erstelle ich Lernaufgaben für das selbstgesteuerte Lernen?	8
6	Wie formuliere ich Lernsituationen?	8
7	Wie bewerte ich Leistungen der Lernenden beim selbstgesteuerten Lernen?	9
8	Wie komme ich vom Lehrplan zum Jahresarbeitsplan?	9
9	Wie fördere ich eine Feedbackkultur im Unterricht?	10
	<b>TEIL III: BERICHTE</b>	<b>11</b>
A	Schulprofilmanagement: Lehr-/Lernkultur entwickeln und managen	11
B	Bildungsgangarbeit: Jahresarbeitspläne im Team entwickeln und dokumentieren	12
C	Jahresarbeitsplanformular blanko	13
D	Gesamtprozess zur Veränderung der Lehr-/Lernkultur	14
E	Beschreibung der LLK-Modulfortbildungen	15
F	IST-Zustand im Entwicklungsfeld Lehr-/Lernkultur	16
G	Beratungsgruppe für Lehr-/Lernkultur (BfLLK)	17
H	Quellen	18



# TEIL I: STRATEGIE

## 1. Verbesserung der Unterrichtsqualität durch Berücksichtigung lernförderlicher Aspekte

Die Individualisierung von Bildungsverläufen, zunehmende Digitalisierung, höhere Komplexität vieler Handlungsbereiche, soziale und demografische Veränderungen bringen einen Wandel in allen Bereichen des Lebens, Lernens und Arbeitens mit sich.

Die Rede ist heutzutage von der Wissensgesellschaft in einer digitalisierten Welt. Dies verdeutlicht, wozum es geht: Schülerinnen und Schüler müssen in die Lage versetzt werden, Wissen aufzufinden, auszuwählen, in beruflichen Kontexten zu bewerten und anzuwenden. Ziel ist die berufliche Handlungskompetenz. In diesem Zusammenhang hat sich auch der Begriff des Wissens im Vergleich zu früher verändert: da die Halbwertszeit des Wissens in vielen Bereichen immer kürzer wird, steht nicht mehr Vorratswissen im Fokus, sondern Wissen, das auf Zuwachs und berufliche Anwendung ausgerichtet ist und die Schülerinnen und Schüler befähigt, sich den Veränderungen zu stellen. Dabei spielt vor allem die Digitalisierung in der Arbeitswelt eine entscheidende Rolle. Entsprechend dem Prinzip der Praxisrelevanz und Praxisnähe „müssen (...) künftige, durch die fortschreitende Digitalisierung ausgelöste Entwicklungen in der Arbeitswelt zeitnah in den Unterricht an beruflichen Schulen Eingang finden“ (Kultusministerkonferenz: Bildung in der digitalen Welt, 2016, S. 14 f).

Dies bedeutet vielfältige, über die im Schulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz (§1 SchulG) hinausgehende, neue Anforderungen an Bildung und Qualifizierung und damit auch eine veränderte Lehr- und Lernkultur. Unter Lernkultur versteht Weinert (Weinert: Lernkultur im Wandel, 1997) schon vor vielen Jahren „die Gesamtheit der für eine bestimmte Zeit typischen Lernformen und Lehrstile sowie die ihnen zugrundeliegenden anthropologischen, psychologischen, gesellschaftlichen und pädagogischen Orientierungen“. Konkret bedeutet eine Veränderung der Lehr- und Lernkultur daher in erster Linie Unterrichtsentwicklung. Unterricht ist das „Kerngeschäft“ von Schule und muss daher eine hohe Qualität haben. „Den“ guten Unterricht und „die“ optimale Lehrmethode gibt es aber nicht. Jedoch lassen sich Merkmale guten Unterrichts benennen, die von Andreas Helmke wissenschaftlich belegt und daher auch im Orientierungsrahmen Schulqualität als Felder schulischen Handelns schon vor Jahren aufgenommen wurden. Diese beeinflussen nachhaltig das Gelingen von Unterricht und Lernen; je mehr Merkmale hoch ausgeprägt sind, desto günstiger ist die Prognose für erfolgreiches Lernen der Schülerinnen und Schüler. Diese Merkmale guten Unterrichts bieten somit einen Rahmen für die pädagogische Entwicklung einer Schule.

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt führt dazu, dass im Rahmen der beruflichen Handlungskompetenz auch die digitale Kompetenz der Schülerinnen und Schüler als Querschnittsaufgabe erworben bzw. erweitert werden muss. So formuliert die KMK in ihrem Strategiepapier sieben Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien, die sich ausdrücklich auf die Berufsbildenden Schulen beziehen. Die konkrete Umsetzung muss hierbei durch das Bildungsgangteam und über die Arbeit an Lernaufgaben und Lernsituationen erfolgen. Die Kolleginnen und Kollegen haben dabei den Kompetenzzuwachs der Lernenden im Blick. Die Nutzung digitaler Medien ist aus diesen Gründen integraler Bestandteil des Unterrichts.

Gerade für das digitale Arbeiten und für Arbeitsformen, die orts- und zeitunabhängig flexibel genutzt werden, ist das Beherrschen von Lernstrategien (vgl. Teil II, Punkt 4) von großer Bedeutung. Sollen die

Schülerinnen und Schüler ihre Lernprozesse beispielsweise mit Hilfe von digitalen Lernplattformen, Wochenplänen oder Kompetenzrastern selbst gestalten, ist dies ohne Techniken des selbstgesteuerten Lernens nicht möglich.

Für Selbständige berufsbildende Schulen (EQUL-Schulen) bedeutet all dies:

- Lernen der Schülerinnen und Schüler ist der Ausgangspunkt für die Gestaltung von Schule und Unterricht.
- Für den Erfolg der individuellen Lernprozesse ist der Kompetenzzuwachs entscheidend, also das, was die einzelnen Schülerinnen und Schüler am Ende gelernt haben. Lernende müssen befähigt werden, ihr Lernen selbst zu steuern und so die Fähigkeit und Bereitschaft erlangen, Probleme in unterschiedlichen Situationen zu bewältigen (= Kompetenzorientierung).
- Wir sprechen von einer veränderten Lehr-/Lernkultur, weil es sich dabei nicht um die Veränderung einer Methode, sondern um eine grundsätzliche Veränderung der Perspektive auf Unterricht und die Haltung der Lehrkräfte handelt.
- Der Fokus der Lehrkräfte und der Bildungsgangteams liegt dabei auf dem Planen und Begleiten von Lernprozessen.
- Unterricht soll dabei durch Lernarrangements geprägt sein, die an der Berufs- und Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler ansetzen und ein weitestgehend eigenverantwortliches, selbstgesteuertes Lernen ermöglichen. Nur so kann der Forderung nach lebenslangem Lernen Rechnung getragen werden.
- Auf Eigenverantwortung und Selbststeuerung ausgerichtete Lernprozesse ermöglichen eine individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern.
- Das berufliche Selbstverständnis der Lehrkräfte unterliegt daher einem Wandel. Lehrkräfte agieren nicht mehr ausschließlich als Wissensvermittler sondern als Lernbegleitung und Beratung.
- Auch der Aspekt der Leistungsbewertung muss dabei neu berücksichtigt werden, von der reinen Notengebung hin zur Lernbegleitung und auch Prozessbewertung.
- Diese Veränderung der Lehr-/Lernkultur können Lehrkräfte nur im Team erreichen (z. B. Bildungsgangteam oder Klassenteam).
- Gemeinsam verantworten die Teams an EQUL-Schulen die Kernprozesse schulischer Arbeit, die in der EQUL-Prozesslandkarte abgebildet sind.

Die Beratungsgruppe für Lehr-/Lernkultur (BfLLK) begleitet die Schulen kontinuierlich auf diesem Weg, indem sie zunächst eine Bestandsaufnahme mit den Schulen hinsichtlich der bestehenden Lehr-/ Lernkultur durchführt und anschließend Fortbildungsmodule anbietet, die sich an dem zu durchlaufenden Prozess orientieren.

Darstellung des LLK-Beratungsprozesses durch die BfLLK:

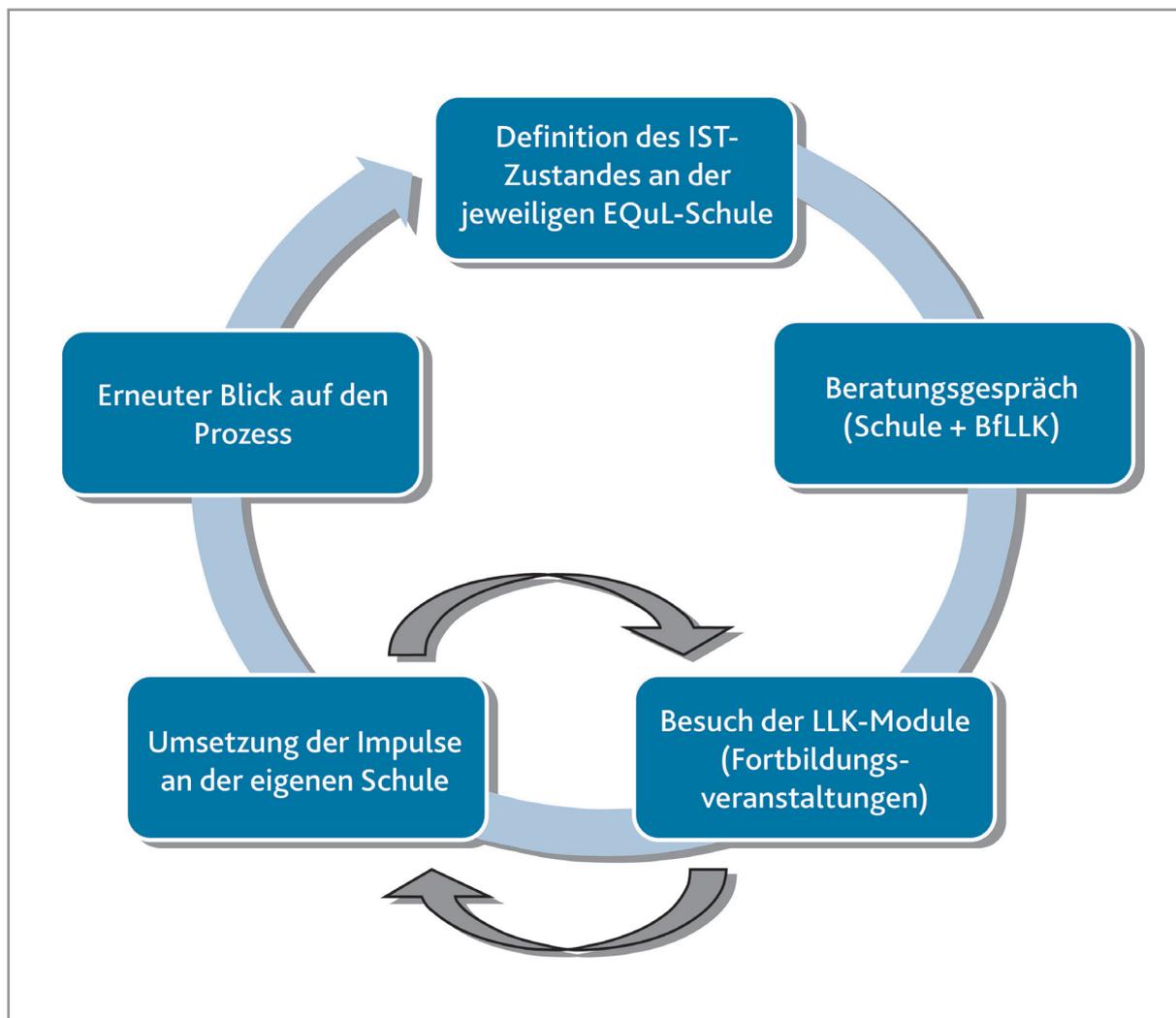


Abb. 1:

# TEIL II: PROZESSE

## 1. Wie formuliere ich Ziele und Schwerpunkte für LLK?

### a) Gesamtschulische Ebene

Für eine zielgerichtete Entwicklung der Lehr-/Lernkultur ist es unabdingbar zu wissen, wo eine Schule steht, um konkrete erste Schritte abzuleiten. Hat eine Schule erkannt, dass eine Veränderung nötig ist (z. B. durch Rückmeldungen von außen, Überarbeitung des SQV oder bildungspolitische Veränderungen), so ist es die Aufgabe der LLK-Beauftragten/ des LLK-Teams zunächst die aktuelle Situation in möglichst vielen Bereichen zu analysieren (= IST-Analyse). Dies kann z. B. mit Hilfe von Feedbackmethoden erfolgen. Zur Unterstützung der Ermittlung des IST-Zustandes hat die BfLLK eine Matrix entwickelt, in der sich die Schulen zu den unterschiedlichen Bereichen der Lehr-/Lernkultur einordnen können.

Ist der IST-Zustand ermittelt, verantworten die LLK-Beauftragten / das LLK-Team den Entwurf eines gesamtschulischen pädagogischen Konzeptes und damit der Festlegung des SOLL-Zustandes. Es hat sich als günstig erwiesen, zunächst lediglich ein bis zwei Ziele in den Blick zu nehmen und diese zu verfolgen. Bei der Formulierung der Ziele ist darauf zu achten nach der SMART-Regel (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert) zu arbeiten und mit Hilfe von Indikatoren das jeweiligen Ziels greifbar zu machen.

Sowohl für die Festlegung der Ziele als auch für die Umsetzung des gesamtschulischen pädagogischen Konzeptes sollen die LLK-Beauftragten gemeinsam mit den übrigen EQuL-Handlungsfeldbeauftragten agieren. Nur gemeinschaftlich im EQuL-Team können Veränderungen an der Schule angestoßen und umgesetzt werden.

Das gesamtschulische pädagogische Konzept ist dann als ein zentraler Aspekt im SQV aufzunehmen und über eine Gesamtkonferenz zu beschließen. Dabei arbeiten die Beauftragten aller EQuL-Handlungsfelder – wie oben bereits beschrieben – eng zusammen.

Anschließend planen die LLK-Beauftragten konkrete Maßnahmen die zur innerschulischen Umsetzung des pädagogischen Konzeptes geeignet sind. Dazu können Fortbildungen, pädagogische Nachmittage oder Bereitstellung von Materialien für die Kolleginnen und Kollegen dienen.

Die aus der Maßnahmenplanung resultierenden Aufgaben werden zur Umsetzung an die Bildungsgangteams und zur Nachverfolgung an die QM-Beauftragten der Schule übergeben.

### b) Bildungsgangebene

Die Umsetzung der Ziele erfolgt letztlich in den Bildungsgangteams über die Arbeit an Lernstrategien, Lernaufgaben, Lernsituationen usw. (vgl. Punkte 2 bis 9 dieses Handbuchs). Die Arbeit der Teams wird kontinuierlich im Jahresarbeitsplan dokumentiert und allgemein zugänglich gemacht.

## 2. Wie klappt die Arbeit im Team?<sup>1</sup> – Grundsätze der Teamarbeit festlegen/überprüfen

An dieser Stelle muss sich jedes Bildungsgangteam immer wieder Gedanken über die Qualität seiner Zusammenarbeit machen. Fragen, die in diesem Zusammenhang beantwortet werden müssen sind z. B.

- Welche Teams benötigt die Schule (Bildungsgangteams, Unterstützungsteams, ...)?
- Welche Zuständigkeiten und Kompetenzen haben diese Teams?
- Wie stellen sich die Rahmenbedingungen dieser Teams dar (Zeitansatz, Rhythmus, Personenanzahl, Freiwilligkeit, Zusammensetzung, ...)?
- Wie werden diese Teams geleitet (gewählte, wechselnde, gleichberechtigte oder hierarchische Leitung)?

Kompetenzorientierte Lehrpläne verzichten häufig auf die Zuordnung spezifischer Fachinhalte und weisen vor allem berufsspezifische Kompetenzen aus. Kompetenzen werden jedoch nicht innerhalb einer Doppelstunde sondern immer nur am Ende eines Lernfeldes, eines Unterrichtsjahres oder sogar eines Bildungsgangs erworben. Kompetenzförderung bedeutet auch, vorhandene Kompetenzen an einer anderen Stelle, in einer anderen Situation erneut aufzugreifen und zu vertiefen. All dies ist nicht von einer Lehrperson oder einem Unterrichtsfach alleine zu leisten und setzt deshalb zwingend die Arbeit in Bildungsgangteams voraus.

Sind Teams an einer Schule vorhanden, so muss immer wieder überprüft werden, ob diese funktionierend und arbeitsfähig sind, ob jede Lehrkraft weiß, welchem Team sie zugeordnet ist und ob die Ziele der Teamarbeit allen klar sind.

## 3. Wie organisiere ich meine Klasse (Klassenmanagement)?<sup>2</sup> – Grundsätze der Klassenführung festlegen/überprüfen

Erfolgreiches Management einer Klasse bzw. Lerngruppe ist eine wichtige Voraussetzung für ein selbstgesteuertes Lernen durch die Lernenden. Auch hierbei wird die Bedeutung funktionierender Klassen- oder Bildungsgangteams wieder deutlich: nur wenn alle Lehrkräfte an einem Strang ziehen, wird erfolgreiches Klassenmanagement funktionieren. Die Lehrerinnen und Lehrer müssen sich Gedanken darüber machen, wie sie den Rahmen setzen und welche Gelingensbedingungen nötig sind, damit aus einzelnen Schülerinnen und Schülern eine Lerngruppe wird, in der für jeden ein erfolgreiches Arbeiten möglich ist. Oft sind es kleine Veränderungen die helfen, eine Klasse erfolgreich zu führen. Die Lehrkräfte müssen sich aber auch ihrer eigenen Haltung und Wirkung bewusst werden und benötigen Handwerkszeug, um erfolgreich zu kommunizieren und zielgerichtet Gespräche zu führen.

<sup>1</sup> Teamprozesse sind eng mit dem Jahresarbeitsplan verknüpft, deswegen finden sie als Teil der Lehr-/Lernkultur an dieser Stelle Erwähnung. Teamprozesse sind aber nicht Teil des Jahresarbeitsplanprozesses, sondern werden im Kontext Personalmanagement weiterbehandelt.

<sup>2</sup> Auch Klassenmanagement ist eng mit dem Jahresarbeitsplan verknüpft, deswegen findet es ebenfalls als Teil der Lehr-/Lernkultur an dieser Stelle Erwähnung. Klassenmanagement ist aber nicht Teil des Jahresarbeitsplanprozesses, sondern wird im Kontext Erziehungsarbeit weiterbehandelt.

#### 4. Wie können Lernstrategien selbstgesteuertes Lernen unterstützen?

Damit das gemeinsame Arbeiten in den Bildungsgängen funktioniert, ist ein effektives Arbeiten an und mit Lernstrategien eine wichtige Voraussetzung. Auch dies ist eine grundlegende Aufgabe, die nur gemeinsam im Bildungsgangteam bewältigt werden kann. Die Frage ist, wie die jeweiligen Schülerinnen und Schüler ihre Lernprozesse selbständig und eigenverantwortlich steuern können um die Kompetenz zu erwerben, ihren Lernprozess auch außerhalb der Schule gestalten zu können.

Die Teams sollen hierbei unter Berücksichtigung der Kompetenzen aus dem Rahmenlehrplan auf das pädagogische Konzept der Schule zurückgreifen. In diesem ist festgelegt, welche grundsätzliche Strategie zur Vermittlung von Lernstrategien verfolgt wird: z. B. Selbstorganisiertes Lernen (SOL) nach Martin Herold und Birgit Landherr, Selbstgesteuertes Lernen (SGL) nach Christoph Metzger, Eigenverantwortliches Lernen und Arbeiten nach Heinz Klippert oder ein eigener Lernstrategienpool der Schule. Lernstrategien gehen dabei über das Methodenlernen hinaus und sind grundsätzlicher Natur. Beherrscht ein Lernender beispielsweise eine der Lernstrategien „sich motivieren“ oder „sich konzentrieren“, so ist diese auf jede Methode anwendbar.

Das Bildungsgangteam legt für einen Bildungsgang bzw. die konkrete Lerngruppe die Schwerpunkte für die Förderung der Lernstrategien fest, die sich aus der Ist-Analyse, dem Rahmenlehrplan und dem pädagogischen Konzept der Schule ableiten lassen. Christoph Metzger bietet in seinem Buch „Wie lerne ich?“ zudem eine Lernstandserhebung in Form eines Fragebogens für die Schülerinnen und Schüler. Mit dessen Hilfe kann nicht nur der Lernende selbst, sondern auch das Team feststellen, wo die Stärken und Schwächen einer Klasse liegen.

#### 5. Wie erstelle ich Lernaufgaben für das selbstgesteuerte Lernen?

Eine Lernaufgabe ist das Ergebnis einer didaktisch sinnvollen Aufbereitung des Lernmaterials mit dem Ziel der Kompetenzentwicklung. Die Lernaufgabe steuert den Lernprozess durch eine Folge von gestuften Aufgabenstellungen mit entsprechenden Lernmaterialien. In einer Lernaufgabe wird die Steuerung des Lernprozesses von der Lehrkraft an die Lernaufgabe abgegeben. Die Lehrkraft lenkt indirekt durch die Planung und Aufbereitung der Lernaufgabe. So ist etwa die Wahl der Sozialform, der Umfang der Aufgabe, die Art der Handlungsprodukte und die Methode des Feedbacks zu entscheiden.

Die Klassen- oder Bildungsgangteams erstellen solche Lernaufgaben gemeinsam. Dabei ist es wichtig, dass sie sich an den Phasen der vollständigen Handlung orientieren (informieren, planen, entscheiden, ausführen, kontrollieren, bewerten).

#### 6. Wie formuliere ich Lernsituationen?

Das Team trifft Absprachen über Lernsituationen, wobei bei der Wahl der zu vermittelnden Kompetenzen die Vorgaben im Lehrplan eine verbindliche Orientierung darstellen. Wichtig ist, an einem strukturierten Aufbau der Kompetenzen über Lernfelder, Lernbereiche und Unterrichtsfächer hinweg zu arbeiten. Bevor jedoch Entscheidungen für einen Bildungsgang getroffen werden, müssen ggf. fachliche Absprachen in den jeweiligen Fachkonferenzen getroffen werden. Letztlich sind Lernsituationen komplexe Lehr-Lernarrangements, die den Lernbereich oder das Lernfeld konkretisieren.

Kompetenzorientierte Lernsituationen beinhalten ein weites Spektrum von fachlichen Inhalten. Durch Bezüge zu anderen Lernfeldern oder Fächern, wie z. B. Deutsch, Englisch oder Sozialkunde wird eine sinnvolle Vernetzung angestrebt. Neben dieser Vernetzung muss sich das Team auch über Differenzierung, Konsolidierung und Zeitansätze verständigen. Das Team muss die Konstruktionsprinzipien von Lernsituationen kennen (authentischer Kontext, sozialer Kontext, multiple Perspektiven, Möglichkeiten zur Artikulation und Reflexion) und bei der Gestaltung der Lernsituationen berufsspezifische, regionale und/oder schulische Gegebenheiten berücksichtigen.

Aus der Lernsituation resultieren mehrere Lernaufgaben (vgl. Punkt 5) oder mehrere Lernaufgaben ergeben zusammen eine Lernsituation.

### **7. Wie bewerte ich Leistungen der Lernenden beim selbstgesteuerten Lernen?**

Im kompetenzorientierten Unterricht und der Arbeit mit Lernsituationen müssen auch der Lernprozess und die Produkte der selbständigen Arbeit der Schülerinnen und Schüler in die Bewertung einfließen. Somit muss sich das Team Gedanken über die Leistungsbewertung machen.

Bewertungen müssen so gestaltet werden, dass sie den Zuwachs der beruflichen Handlungskompetenz abbilden. Dabei ist Transparenz der Beurteilungskriterien nicht nur eine Frage der Fairness gegenüber den Lernenden, sondern als Lernhilfe unverzichtbarer Bestandteil des Selbststeuerungsprozesses.

Die Teams müssen an dieser Stelle lernen, zwischen traditionellen und prozessorientierten Instrumenten der Leistungsfeststellung zu differenzieren. Darauf aufbauend können sie einen Kriterienkatalog zur Feststellung und Bewertung von Schülerleistungen entwickeln, der fächerübergreifend im Unterricht eingesetzt werden kann. Bei der Entwicklung solcher Kriterienkataloge ist auch die Einbindung der Schülerinnen und Schüler sinnvoll.

### **8. Wie komme ich vom Lehrplan zum Jahresarbeitsplan?**

Die Dokumentation all dieser Details erfolgt schriftlich in einem Raster, auf das sich die Schule verbindlich verständigen sollte, um Einheitlichkeit zu gewährleisten. Die Gesamtheit all dieser Raster bildet den Jahresarbeitsplan für ein Lernfeld oder ein Fach.

Bei diesem Schritt sollte das Team noch einmal einen Blick darauf werfen, ob die Wahl der zu vermittelnden Kompetenzen zu den Vorgaben im Lehrplan passt. Außerdem wird bei der Zusammenführung aller Lernsituationen im Jahresarbeitsplan deutlich, ob die Kompetenzen strukturiert über Lernfelder, Lernbereiche und Unterrichtsfächer hinweg aufgebaut werden.

Diese gesamten Absprachen im Team legen letztlich den SOLL-Zustand für den betreffenden Bildungsgang fest, der am pädagogischen Gesamtkonzept der Schule ausgerichtet ist und bezogen auf die Merkmale guten Unterrichts Schwerpunkte setzt.

## 9. Wie fördere ich eine Feedbackkultur im Unterricht?

Jede Lehrkraft plant nun konkret die eigenen Unterrichtsstunden unter Berücksichtigung der Absprachen im Team. Die Kolleginnen und Kollegen haben weiterhin pädagogische Freiheiten im Rahmen der gemeinsamen Festlegungen. Welche Methode gewählt wird, welcher Text verwendet wird, mit welchen Aufgaben geübt wird, bleibt jedem selbst überlassen, solange es dem gemeinsam geplanten Kompetenzschwerpunkt dient.

Die Lehrerinnen und Lehrer führen ihren Unterricht in der Klasse durch. Sie sprechen sich zwischendurch immer wieder ab, besonders wenn Vernetzungen in der Lernsituation berücksichtigt werden müssen. Bei Lernsituationen, die über einen längeren Zeitraum geplant sind, dokumentiert die Lehrkraft zwischendurch für sich selbst, wie die Planung funktioniert hat, wo kritische Punkte waren, was besonders gut geklappt hat. Dieses Feedback bezieht sich dabei immer auf eine konkrete Unterrichtsstunde, so dass die Lehrkraft eine zeitnahe Rückmeldung erhält.

Spätestens am Ende eines Schuljahres oder eines Lernfeldes muss eine umfassendere Evaluation stattfinden. Alle Zwischen-Feedbacks müssen gesichtet werden. Die Kernfrage an dieser Stelle lautet: Hat sich der Unterricht im Sinne der angestrebten Ziele weiter entwickelt? Die Lehrkraft sichtet ihre Aufzeichnungen über den Unterricht und zieht eine kritische Bilanz: Was hat funktioniert und was nicht? Warum hat manches nicht so funktioniert wie geplant? Wo sind die Stärken und Schwächen meiner Lernsituationen? Woran möchte ich weiter arbeiten?

Neben dem eigenen Feedback kommen als Feedback-Geber besonders die Schülerinnen und Schüler in Betracht, aber auch Kolleginnen und Kollegen im Rahmen einer kollegialen Hospitation. Dabei sollte Individualfeedback im Sinne einer Feedbackkultur in der Schule nachhaltig entwickelt werden (vgl. Qualitätsmanagement).

Um die erste Runde des Prozesses abzuschließen, treffen sich alle Kolleginnen und Kollegen des oben genannten Teams und tauschen ihre Erfahrungen aus. Da der Jahresarbeitsplan ein „lebender“ Plan ist, wird er nun ggf. aufgrund der gemachten Erfahrungen angepasst. Das Team arbeitet mit einem neuen Schwerpunkt weiter oder vertieft den bisher bearbeiteten Schwerpunkt, wenn die angestrebten Ziele noch nicht erreicht sind. Es stellt sich dieselben Fragen, wie oben bereits beschrieben und hält alles in einem modifizierten Jahresarbeitsplan fest. Idealerweise kommuniziert das Team ständig miteinander, plant die nächsten Schritte und passt bereits vorhandene Lernaufgaben, Lernsituationen und Jahresarbeitspläne an. Wenn dies gelingt, kann das Team sein pädagogisches Handeln ständig weiterentwickeln und sich gleichzeitig durch den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und die gemeinsam abgestimmten Unterrichtsreihen entlastet fühlen.

# TEIL III: BERICHTE

## A: Schulprofilmanagement: Lehr-/Lernkultur entwickeln und managen

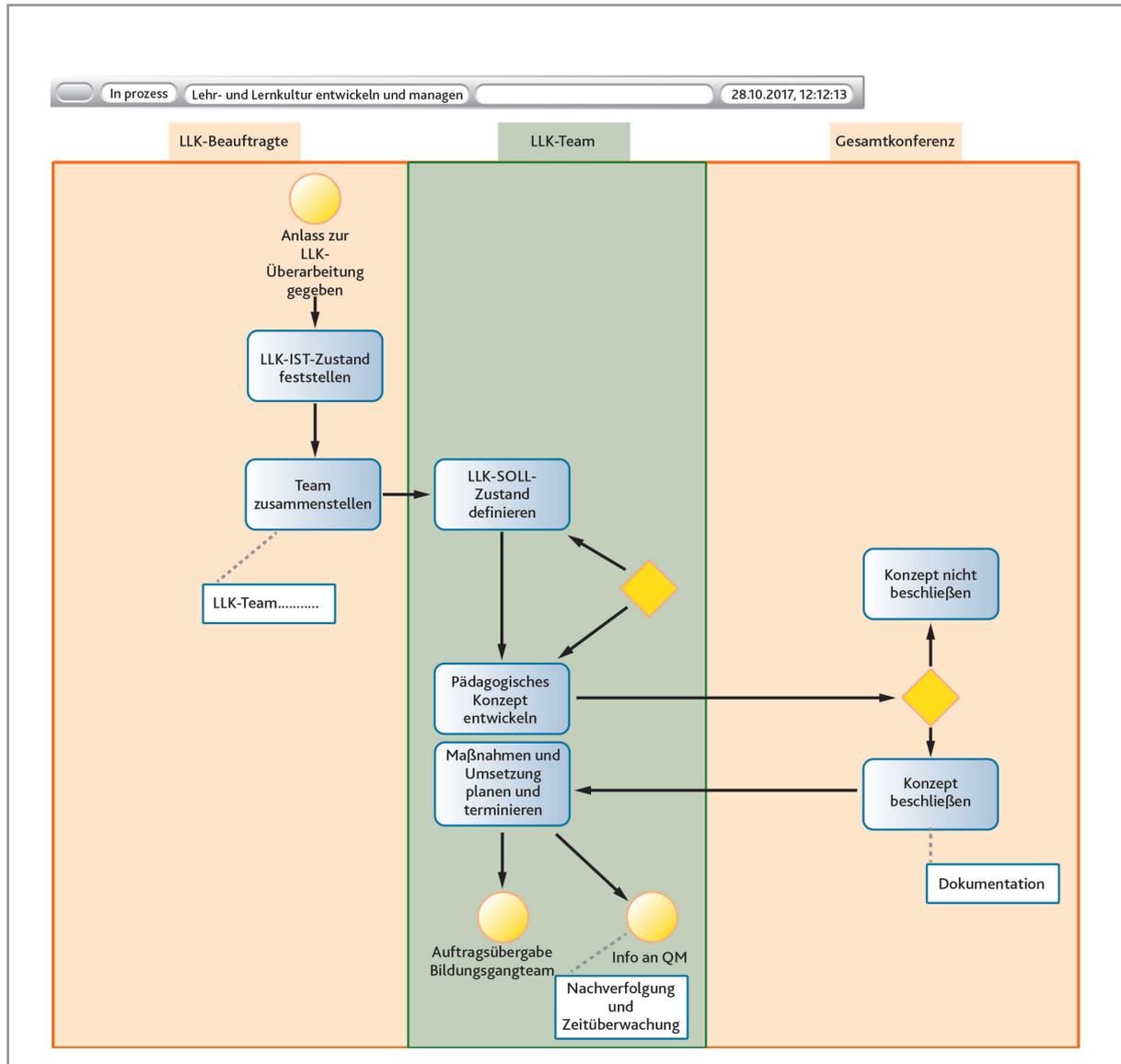


Abb. 2:

## B: Bildungsgangarbeit: Jahresarbeitspläne im Team entwickeln und dokumentieren

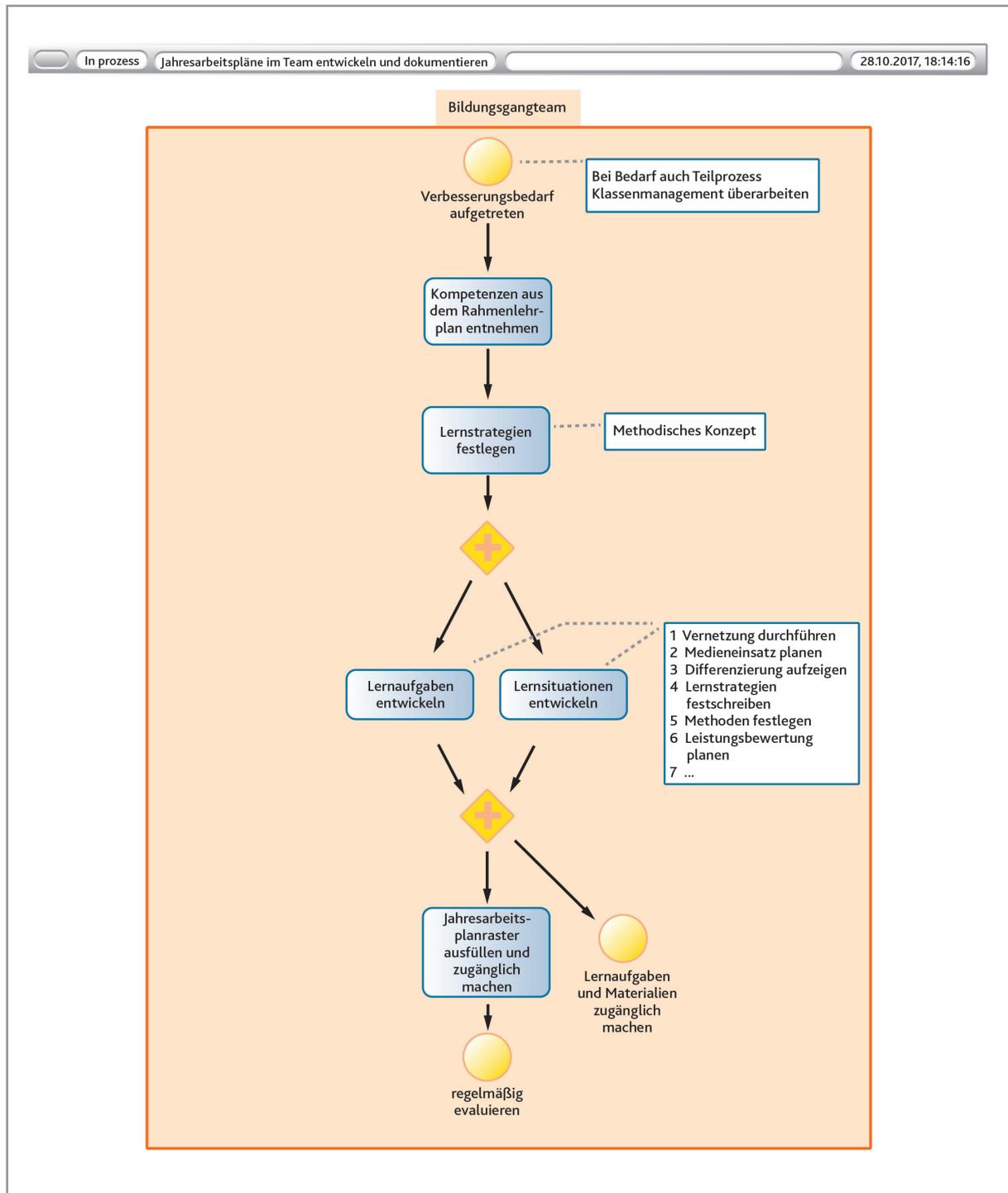
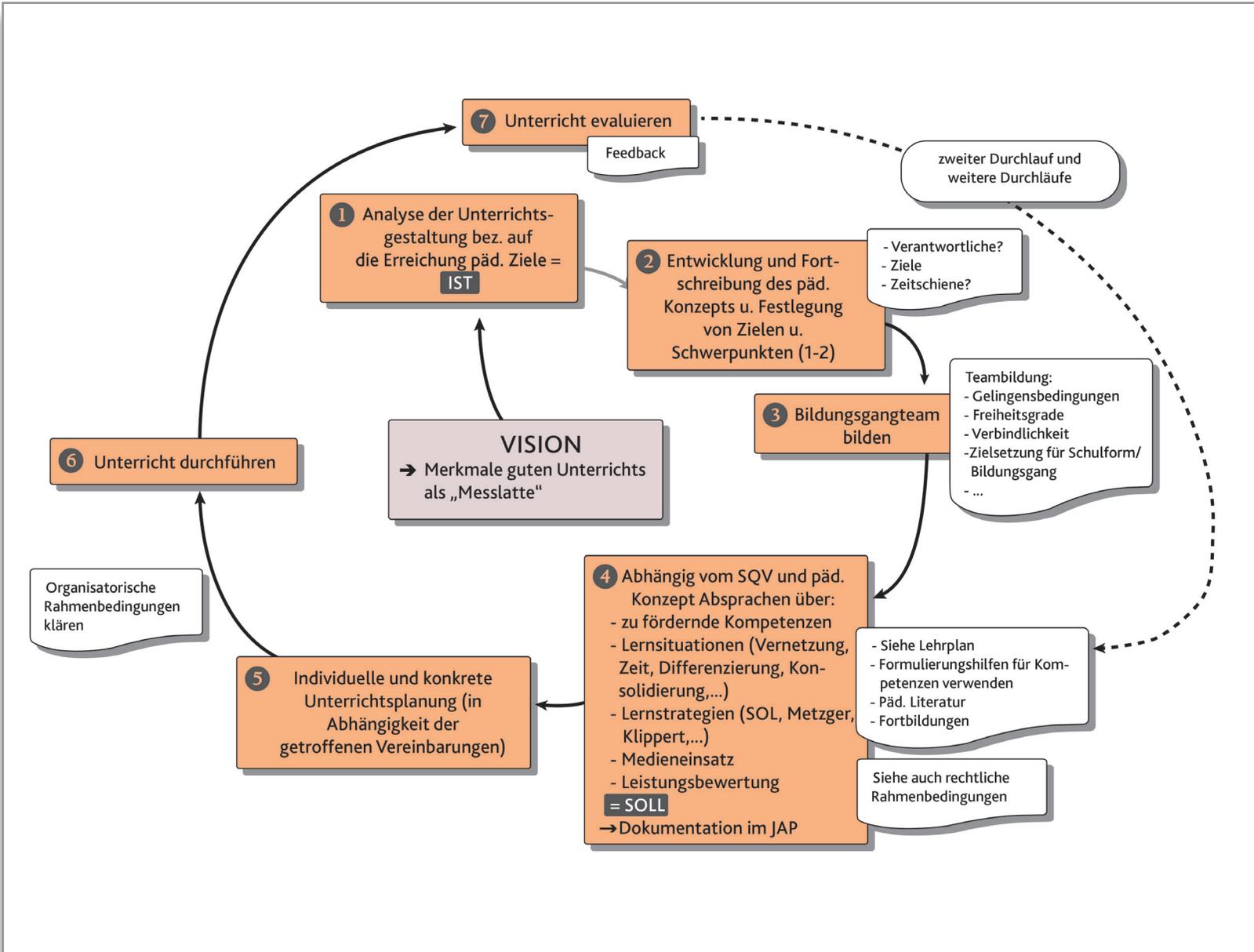


Abb. 3:

Lernbereich/ Lernfeld/ Modul:		methodische Großform:		Schulform:		Lehrplan vom:	
Lernsituation				Stufe/ Klasse:		Fachkonferenzbeschluss vom:	
und zu erarbeitendes Handlungsprodukt am Ende der LS:				Halbjahr:		Zeit gesamt	
Lernaufgaben	(Zwischen-) Handlungsprodukte	Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial-, Lernkompetenzen)	Inhalte	Lernstrategien	Methoden	Vernetzungen	Zeit
Erfolgskontrolle							



Abb. 4:



D: Gesamtprozess zur Veränderung der Lehr-/Lernkultur

## E: Beschreibung der LLK-Modulfortbildungen

Die aktuellen Unterlagen der Modulfortbildungen finden Sie zum Download auf der Seite <http://eql.bildung-rp.de/handlungsfeld-llk.html>

### Basismodul (zweitägig)

Die Organisation in Bildungsgangteams ist ein Wesensmerkmal eigenverantwortlicher Schulen. Für die Weiterentwicklung und Weiterverbreitung der entsprechenden Lehr- und Lernkultur spielt darüber hinaus die Qualität der Arbeit innerhalb der Teams eine entscheidende Rolle: Wie werden aus mehr oder weniger zufällig zusammengewürfelten Kollegengruppen professionelle Lerngemeinschaften?

Damit das gemeinsame Arbeiten funktioniert, ist ein effektives Klassenmanagement eine weitere wichtige Voraussetzung. Wie können wir den Rahmen setzen, welche Gelingensbedingungen nötig sind, damit aus einzelnen Schülerinnen und Schülern eine Klasse wird, in der für jeden ein erfolgreiches Lernen möglich ist?

Die Lernenden sollen ihre Lernprozesse selbstständig und eigenverantwortlich organisieren und reflektieren. Dazu müssen sie zunächst bewusst Lernstrategien entwickeln, die mit zunehmender Routinebildung automatisch eingesetzt werden.

Klassenmanagement und die Implementierung von Lernstrategien sind grundlegende Aufgaben, die nur gemeinsam im Bildungsgangteam bewältigt werden können.

### Kernmodul A (zweitägig)

Die Lernsituation ist nicht nur Ausgangspunkt, sondern gleichzeitig Dreh- und Angelpunkt eines kompetenzorientierten Unterrichts. Von ihr hängt die Einstiegsmotivation ab, vor allem aber werden durch sie die Kompetenzen angelegt, die es im daraus folgenden Unterricht zu fordern und zu fördern gilt. Gleichzeitig bietet sie Handlungsprodukte an, in denen der Kompetenzerwerb am Ende sichtbar wird. Eine Lernaufgabe steuert den Lernprozess durch eine Folge von gestuften Aufgabenstellungen mit entsprechenden Lernmaterialien. Die Lehrkraft lenkt indirekt in der Planung und Aufbereitung der Lernaufgabe.

Lernsituationen und -aufgaben bilden die Basis für das Erstellen kompetenzorientierter Jahresarbeitspläne. Diese erfordern den Austausch und die Abstimmung der Kolleginnen und Kollegen untereinander. Jahresarbeitspläne dienen der Dokumentation der gemeinsamen Unterrichtsziele sowie dem regelmäßigen Abgleich mit dem IST-Zustand.

### Kernmodul B (eintägig)

Selbstgesteuertes Lernen erbringt eine Vielfalt von Handlungsprodukten. Dies impliziert Änderungen in der Feststellung und Bewertung von Schülerleistungen. Transparenz der Beurteilungskriterien ist dabei nicht nur eine Frage der Fairness gegenüber den Lernenden, sondern als Lernhilfe unverzichtbarer Bestandteil des Selbststeuerungsprozesses.

## F: IST-Zustand im Entwicklungsfeld Lehr-/Lernkultur

Bitte füllen Sie dieses Raster exemplarisch für einen Bereich (ein Bildungsgang, eine Schulform, ein Fachbereich, ...) an Ihrer Schule aus, in dem Sie schwerpunktmäßig die Lehr-/ Lernkultur weiterentwickeln möchten.

Markieren Sie im vorliegenden Raster den derzeitigen IST-Zustand in Ihrem ausgewählten Bereich. Verwenden Sie für weitere Bereiche ein separates Raster.

Inhalte	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<b>Wie formuliere ich Ziele und Schwerpunkte für LLK?</b>	Ziele für den Bereich LLK sind angedacht	Ziele für den Bereich LLK werden definiert	Für den Bereich LLK werden Ziele definiert, vereinbart und evaluiert	Ziele werden im Sinne des pädagogischen Konzepts in Bezug auf LLK der Schule vereinbart, umgesetzt und evaluiert
<b>Wie klappt die Arbeit im Team?</b>	es bestehen informelle Teamstrukturen	es gibt offizielle Teams, lose Absprachen	Teams sind benannt, Zielvereinbarungen mit der Schulleitung werden getroffen, es gibt gefestigte Teamstrukturen, die Teams dokumentieren ihre Arbeit	offizielle Teams arbeiten selbstständig und eigenverantwortlich, treffen sich regelmäßig, tauschen sich aus, dokumentieren und evaluieren ihre Arbeit
<b>Wie organisiere ich meine Klasse (Klassenmanagement)?</b>	einzelne Regeln liegen vor	klare Regeln werden gemeinsam mit der Klasse vereinbart	klare Regeln mit Durchführung von Konsequenzen werden mit der Klasse vereinbart	klare Regeln mit Durchführung von Konsequenzen in Absprache mit dem Team werden vereinbart und eingehalten
<b>Wie können Lernstrategien selbstgesteuertes Lernen unterstützen?</b>	Lernstrategien werden nicht thematisiert	Einzelne Lernstrategien ("Wissensebene": Informationen verarbeiten, richtig präsentieren, ...) werden gefördert	Lernstrategien ("Wissens- und Willensebene": Motivation, Konzentration, ...) werden zunehmend gefördert und angewendet	Lernstrategien werden im Bildungsteam abgestimmt, systematisch eingeführt und gefördert und sind im JAP dokumentiert

Inhalte	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<b>Wie erstelle ich Lernaufgaben für das eigenständige Lernen?</b>	Unterricht wird eher lehrerzentriert durchgeführt	Unterricht weist handlungsorientierte Phasen auf	Unterricht wird zunehmend schülerorientiert durchgeführt	Unterricht wird nach der vollständigen Handlung arrangiert
<b>Wie erarbeite ich Lernsituationen?</b>	Unterricht wird nach fachlichen Themen gestaltet (keine Lernsituationen)	Unterricht wird vereinzelt mit Lernsituationen gestaltet	Unterricht wird zunehmend durch Lernsituationen gestaltet	Unterricht wird systematisch durch Lernsituationen ausgestaltet
<b>Wie komme ich vom Lehrplan zum Jahresarbeitsplan (JAP)?</b>	JAP liegen vor	Kompetenzorientierte JAP, die selbstgesteuertes Lernen ermöglichen, liegen vor	JAP werden vom Großteil des Bildungsgangteams verwendet	JAP wird "gelebt" und am Ende eines Schuljahres evaluiert und überarbeitet
<b>Wie bewerte ich Schülerleistungen beim selbstgesteuerten Lernen?</b>	Die Lehrkraft kennt die Kriterien der Leistungsbewertung	Die Kriterien der Leistungsbewertung werden im Nachhinein bekannt gegeben	Kriterien zur Leistungsbewertung (produktorientiert) liegen vor Beginn der Lernaufgabe vor und sind den Lernenden bekannt	Kriterien zur Leistungsbewertung (prozess- und produktorientiert) werden von Beginn der Lernaufgabe gemeinsam mit den Lernenden festgelegt
<b>Wie hole ich für meinen Unterricht ein aussagefähiges Individualfeedback ein?</b>	Lehrkräfte holen nach Bedarf ein Individualfeedback ein, es gibt keine offiziellen Instrumente	Es liegen Instrumente vor, die jeder unverbindlich für sein Individualfeedback verwenden kann	Es liegen Instrumente vor, die von den Lehrkräften regelmäßig für ihr Individualfeedback genutzt werden	Es gibt eine Vorgabe, dass sich jede Lehrkraft regelmäßig mit Hilfe unterschiedlicher Instrumente Individualfeedback einholt

## G: Beratungsgruppe für Lehr-/Lernkultur (BfLLK)

Name	E-Mail
Emrich, Franziska	franziska.emrich@beratung.bildung-rp.de
Herty, Sebastian	sebastian.herty@beratung.bildung-rp.de
Klemmer, Andrea	andrea.klemmer@beratung.bildung-rp.de
Kühne, Vanessa	vanessa.kuehne@beratung.bildung-rp.de
Merz, Christina	christina.merz@beratung.bildung-rp.de
Möller, Thomas	thomas.moeller@beratung.bildung-rp.de
Müller, Peter	peter.mueller@beratung.bildung-rp.de
Thamke, Kerstin	kerstin.thamke@beratung.bildung-rp.de

Koordinierungsstelle	
Diemer, Angelika	angelika.diemer@pl.rlp.de
Pistner, Anka	anka.pistner@pl.rlp.de

Stand: Februar 2021

## H: Quellen

Forum Bildung, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Arbeitspapier Nr. 10.

Becker, H., Gräber, L., Teuffer, M.: Entwicklung und Erprobung von kompetenzorientierten Lernsituationen sowie deren Implementierung in der Fortbildung – ein Beispiel aus dem kaufmännischen Bereich. In: wue 6/2011, S. 173-181.

Kultusministerkonferenz: Bildung in der digitalen Welt – Strategie der KMK, kmk.org, Dezember 2016.

Metzger, C.: Wie lerne ich? WLI-Schule, eine Anleitung zum erfolgreichen Lernen für Mittelschulen und Berufsschulen. Oberentfelden/ Schweiz 2006.

Weinert, F. E.: Lernkultur im Wandel. In: Beck u. a.: Lernkultur im Wandel. Tagungsband der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung und der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung. St. Gallen 1997.

[www.andreas-helmke.de](http://www.andreas-helmke.de), aufgerufen am 27.01.2021

[www.lernwelt.at/begegnungen/begegnungenteil1/profdrheinzklippert/paedagogischeschulentwicklung.html](http://www.lernwelt.at/begegnungen/begegnungenteil1/profdrheinzklippert/paedagogischeschulentwicklung.html), aufgerufen am 27.01.2021

[www.sol-institut.de](http://www.sol-institut.de), aufgerufen am 27.01.2021





Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES  
LANDESINSTITUT

Butenschönstraße 2  
67346 Speyer

[pl@pl.rlp.de](mailto:pl@pl.rlp.de)  
[www.pl.rlp.de](http://www.pl.rlp.de)