



Lernen
im
Ganztag



PROFESSIONELLE LERNGEMEINSCHAFTEN

Leit-IDEEN

Impulse für Schulaufsicht und Schulleitung

DIE FUSION VON PERSONALENTWICKLUNG UND UNTERRICHTSENTWICKLUNG





Liebe Leserinnen und Leser,

im Dezember 2020 war der Schweizer Schulleiter Jörg Berger zu Gast in unserer digitalen Veranstaltungsreihe „LeaderChips to go“. In seinem Impulsvortrag betonte er, wie wichtig die gemeinsame Weiterentwicklung der Lehrkräfte sei. Gerade in unserer zunehmend komplexen und unsicheren Welt könnten weder Lehrerinnen und Lehrer noch die Schulleitung als Einzelkämpfer unterwegs sein. Wer heute so agiere, befinde sich „auf verlorenem Posten“.

Von LeaderChips über Netzwerktreffen bis hin zu Fortbildungsangeboten: Im Programm „LiGa – Lernen im Ganztage“ befassen wir uns an vielen Stellen mit Professionellen Lerngemeinschaften (PLG). Kein Wunder! Denn wenn es um die Qualitätsentwicklung und die positive Beeinflussung des Bildungserfolgs von Schülerinnen und Schülern geht, können sie eine wichtige Rolle spielen.

Auch wenn in der wissenschaftlichen Literatur die positiven Effekte von PLG belegt sind, bilden sie hierzulande in der Schulpraxis bislang eher die Ausnahme als die Regel. Dabei ist das Potenzial groß, denn in jeder Schule gibt es bereits gute Praxis und viele Ideen. Es geht darum, diese stärker sichtbar zu machen, zu verbreiten und Neues auszuprobieren – und das gelingt am besten gemeinsam. Professionelle Lerngemeinschaften basieren darauf, dass Lehrerinnen und Lehrer voneinander und miteinander lernen. Sie ermöglichen eine kontinuierliche Professionalisierung der Lehrenden, die gerade in Zeiten des Wandels wichtig ist, damit alle Schülerinnen und Schüler bestmöglich lernen können.

In dieser Ausgabe der Leit-IDEEN bieten wir Ihnen wie gewohnt einen kompakten Einstieg in das Thema sowie Anregungen für Ihre Arbeit.

- /// Eine fachliche Einführung in das Thema finden Sie auf den Seiten 4 und 5.
- /// Was Schulleitungen tun können, um Professionelle Lerngemeinschaften zu initiieren und zu unterstützen, erfahren Sie auf den Seiten 6 und 7.
- /// Auf den Seiten 8 bis 11 bieten wir Ihnen Einblicke in die Praxis der Ganztags-Gemeinschaftsschule „Gotthold Ephraim Lessing“ Salzwedel aus Sachsen-Anhalt.
- /// Mit den Reflexionsfragen auf Seite 12, den Arbeitsschritten auf Seite 13 sowie dem Fragenbogen zur Einschätzung des Ausbaustandes von PLG auf Seite 14 erhalten Sie drei konkrete Vorlagen, die Sie im Arbeitsalltag nutzen bzw. weitergeben können.
- /// Für alle, die sich tiefergehend mit dem Thema befassen möchten, bieten wir am Ende der Broschüre eine kommentierte Literaturliste.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr Leit-IDEEN-Redaktionsteam



PROFESSIONELLE LERNGEMEINSCHAFTEN – EINE EINFÜHRUNG

Den Unterricht weiterentwickeln, die Leistungen der Schülerinnen und Schüler verbessern und die Schule verändern – wie kann das gelingen? Zahlreiche Studien haben in den vergangenen dreißig Jahren gezeigt, dass Professionelle Lerngemeinschaften (PLG) wirkungsvoll dazu beitragen können.

Für alle Beteiligten ergeben sich positive Effekte. Der Schulentwicklungsforscher Hans-Günter Rolff sprach im Februar 2021 in einer Präsentation für „LiGa – Lernen im Ganzttag“ von einer psychohygienischen Funktion der PLG für die Lehrerinnen und Lehrer: „Professionelle Lerngemeinschaften sind gesundheitsförderlich, weil Lehr- und Leitungspersonen nicht isoliert arbeiten, sich gegenseitig beraten, Fehlertoleranz angestrebt wird und eine Hilfskultur entsteht.“ Das wirkt sich unter anderem positiv auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit aus – und führt zu mehr Qualität in der Lehrtätigkeit.

Definition

Professionelle Lerngemeinschaften verstehen sich laut Rolff als sich selbst organisierende Teams, die mit einem Minimum externer Kontrolle auskommen und in denen Pädagoginnen und Pädagogen in professioneller Weise miteinander arbeiten und voneinander lernen.

Stephan Huber und Sigrid Hader-Popp (2006, S. 1 f.) definieren PLG als „Gruppen von Spezialisten mit Expertise in ihrer Profession und der Notwendigkeit, diese ständig zu aktualisieren und zu erweitern. Ihre systematische Kooperation führt zur Entwicklung von neuem Wissen, das geteilt und in die Ausübung der Profession eingebracht wird.“

Professionelle Lerngemeinschaften können im schulischen Bereich auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sein, zum Beispiel:

- /// als Team innerhalb der Schule, z. B. Fachgruppen oder komplette Jahrgangsguppen, aber auch PLG zu einzelnen (Schulentwicklungs-)Themen wie individualisiertes Lernen oder Ganzttag
- /// als Kooperationsnetzwerk der Schule mit außerschulischen Partnern, Kommune, u. a.
- /// als Netzwerk zwischen mehreren Schulen – von regional bis international

Fünf Kriterien

Das Konzept der Professionellen Lerngemeinschaft kommt ursprünglich aus den USA. Dort haben Autorinnen und Autoren wie Susan Rosenholtz und Shirley M. Hord seit Ende der achtziger Jahre erforscht, wie bedeutsam das gemeinsame Lernen und Arbeiten der Lehrerinnen und Lehrer für die Weiterentwicklung von Schulen ist. Darauf aufbauend und verbunden mit eigenen Forschungen haben Martin Bensen und Hans-Günter Rolff Bestimmungskriterien für Professionelle Lerngemeinschaften auf den deutschen Sprachraum übertragen und weiterentwickelt.

Die fünf Kriterien Professioneller Lerngemeinschaften sind (nach Bensen/Rolff 2006, S. 179):

Reflektierender Dialog

Lehrerinnen und Lehrer reflektieren und diskutieren miteinander ihr Unterrichtshandeln und spezifische Unterrichtsmethoden.

De-Privatisierung der Unterrichtspraxis

Unterrichtshandeln ist keine isolierte, private Angelegenheit, sondern wird „schulöffentlich“ diskutiert und braucht Feedback und Evaluation.

Fokus auf Lernen statt auf Lehren

Der Fokus liegt auf dem Lernen und dem Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler.

Zusammenarbeit

Lehrerinnen und Lehrer arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Gemeinsame handlungsleitende Ziele

Die Gruppe arbeitet zielorientiert im Sinne der Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität.

Zwei Leitwerte

Diese fünf Kriterien werden von Bensen und Rolff ergänzt um zwei Leitwerte, die für das Arbeiten in einer solchen Gemeinschaft von zentraler Bedeutung sind: Fehlertoleranz und Hilfekultur. Erst durch gemeinsame Werte wird eine Gruppe oder ein Team zu einer (Werte-)Gemeinschaft.

Sowohl Fehlertoleranz als auch Hilfekultur beziehen sich auf das Miteinander und die Selbst- und Fremdwahrnehmung: Habe ich das Gefühl, dass Fehler erlaubt sind? Darf ich auch mal scheitern? Kann ich mich trauen, Neues auszuprobieren? Fühle ich mich wohl, wenn ich jemanden um Hilfe bitte? Und bin ich selbst bereit, anderen zu helfen? In einer intakten Professionellen Lerngemeinschaft beantworten die Beteiligten diese Fragen mit „Ja“. Das Besondere hierbei ist, dass es nicht nur um individuelle Wahrnehmungen geht, sondern vor allem um Regularien und Mechanismen, an denen man die Kultur der Hilfe erkennen kann.

Eine solche Kultur ist die Basis für die erfolgreiche Arbeit einer PLG. Schulaufsicht und Schulleitung leisten dazu einen wesentlichen Beitrag, indem sie Raum schaffen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und den Beteiligten Mut machen, sich zu öffnen und Neues zu erproben.

INS HANDELN KOMMEN

Was können Schulleitungen tun, um Professionelle Lerngemeinschaften zu initiieren und zu unterstützen?

Professionelle Lerngemeinschaften (PLG) basieren in der Regel auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Häufig geht die Initiative von der Schulleitung aus. Mitunter entstehen sie aus dem Kollegium heraus – initiiert von Lehrerinnen und Lehrern, die einen Bedarf zur professionellen Weiterentwicklung sehen.

Für die Gründung einer Professionellen Lerngemeinschaft kann es verschiedene Anlässe geben. Dazu zählen beispielsweise schulinterne Fortbildungsveranstaltungen zur Unterrichtsentwicklung, Ergebnisse von Vergleichsarbeiten oder großflächigen Schulleistungstests sowie Hospitationen in Schulen, an denen es bereits PLG gibt.

Ein förderliches Klima schaffen

Unabhängig davon, von wem die Initiative ausgegangen ist, gilt: Eine PLG kann nur erfolgreich arbeiten, wenn sie die Schulleitung auf ihrer Seite hat und bestenfalls Teil eines umfassenden Konzepts einer Lernenden Schule ist. Die Schulleitung sollte die Arbeit der PLG und das Engagement der Teilnehmenden in besonderem Maße wertschätzen. Denn das Lernen der Lehrenden geschieht nicht nebenbei, sondern braucht Zeit und Raum für Austausch, Erprobung und gemeinsame Reflexion. So erhält die Arbeit im Kollegium einen angemessenen Stellenwert – und wird für weitere Kolleginnen und Kollegen attraktiv.

Worauf die Schulleitung achten sollte, haben Stephan Huber und Sigrid Hader-Popp (2006, S. 7) auf den Punkt gebracht, die sich dabei auf Guy Kempfert und Hans-Günter Rolff (2005/2018, S. 85 ff.) beziehen:

- /// „Freiwilligkeit muss garantiert sein. In eine PLG kann niemand hineingezwungen werden.
- /// Der Anfang der PLG-Arbeit sollte ‚im Kleinen‘ sein (etwa auf Fach-, Klassen- oder Jahrgangsebene).
- /// Schulleitung selbst muss in ihrem Verhalten ein glaubwürdiges Vorbild für professionellen Dialog und kollegiales Lernen sein.
- /// Sie sollte aktiv eine Schulkultur mitgestalten, in der Lernen auf allen Ebenen positiv gewichtet wird und Experimentierfreude entsteht [...].
- /// Sie sollte strikt und konsequent die Beurteilung der Lehrkraft und deren Mitarbeit in PLG trennen, damit eine vertrauensvolle Offenheit entstehen und gepflegt werden kann.“



Gute Arbeitsstrukturen gestalten

Die Haltung der Schulleitung und ihre Unterstützung sind wichtig, damit eine Professionelle Lerngemeinschaft erfolgreich arbeiten kann. Die PLG braucht vor allem auf organisatorischer und struktureller Ebene Bedingungen, welche die Schulleitung (mit-)gestalten kann.

Die Professionelle Lerngemeinschaft benötigt ...



ZEIT

Die PLG braucht einen regelmäßigen und verlässlichen Termin. Dieser Termin sollte von der Schulleitung durch die zeitliche Organisation des Schulbetriebs möglich gemacht werden (Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung). Idealerweise gibt es an der Schule feste Teamarbeitszeiten.

RAUM

Die PLG benötigt für die regelmäßigen Treffen einen Raum, in dem sie produktiv und in Ruhe arbeiten kann. Darüber hinaus sollten Moderationsmaterial und -ausstattung (z. B. Flipchart, Pinnwand) und gegebenenfalls auch eine technische Ausstattung (z. B. Beamer) zur Verfügung stehen.

FORTBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Schulleitung organisiert die nötige Unterstützung für Fortbildungen (zeitlich, finanziell). Fortbildungsthemen könnten sein: Moderationstechniken, Feedback, Selbstevaluation, fachliche und fachdidaktische Themen etc.

(vgl. LISUM 2011, S. 13)

Zeit zu finden, sich Zeit zu nehmen, Zeitfenster zu schaffen – das ist im komplexen Arbeitsalltag an Schulen häufig die größte Herausforderung. Dazu gehört seitens der Schulleitung auch, die Ressourcen im Blick zu behalten: An welchen Stellen benötigen Kolleginnen und Kollegen, die in einer PLG aktiv sind, Unterstützung und Entlastung? Ab welchem Punkt ufer die Arbeit möglicherweise aus und führt zu einer Überlastung?

Der Blick der Schulleitung kann zudem hilfreich sein, um die Arbeit der PLG auf das Erreichen der schulischen Entwicklungsziele auszurichten. Doch bei aller Zielorientierung und dem Wunsch nach Effektivität und Effizienz sollte man den Kern der PLG-Arbeit nicht vergessen. Es geht um das Lernen: Neues auszuprobieren, Erfahrungen und auch Fehler zu machen.



UNTERRICHTSENTWICKLUNG ALS GEMEINSAME AUFGABE

„Lernen passiert durchs Tun“ lautet das Credo der Ganztagsgemeinschaftsschule „Gotthold Ephraim Lessing“ Salzwedel in Sachsen-Anhalt. Das gilt nicht nur für die Schülerinnen und Schüler, sondern für die ganze Schulgemeinschaft. In einem fortlaufenden Prozess arbeiten Professionelle Lerngemeinschaften und andere Teams daran, neue Lehr- und Lernkonzepte zu implementieren und zu reflektieren.

Zahlreiche Schulentwicklungsprojekte sorgen an der Schule für ein Klima, in dem Professionelle Lerngemeinschaften entstehen können. Das Herz der Schulentwicklung ist die Schulleitungsgruppe. Allein würde sie es auf keinen Fall schaffen, sagt die Schulleiterin Heike Herrmann. „Die Schulleitungsgruppe ist für mich unwahrscheinlich entlastend, weil Entscheidungen auf vielen Schultern getragen werden, Verantwortlichkeiten klar abgesteckt sind und die Personalräte bei dieser Sitzung mit dabei sind.“ In dieser erweiterten Schulleitung finden sich wöchentlich fünf Mitarbeitende mit klaren Zuständigkeiten zusammen.



Heike Herrmann, Schulleiterin

Viele Formen der Zusammenarbeit

Gelegenheit für gemeinsame Diskussion und Reflexion der eigenen Praxis bieten an der Gemeinschaftsschule die Besprechungen in Jahrgangsteams. Hier finden die Lehrkräfte einmal pro Woche für 30 Minuten verlässlich Zeit – zur Fallbesprechung, Unterrichtsentwicklung oder zum Thema Evaluation. Kurzprotokolle ermöglichen der Schulleitung einen schnellen Blick in die aktuellen Themen und Fragestellungen. Wenn der Wunsch besteht, nimmt die Schulleitung an diesen Treffen teil.

Mit der Abschaffung des nach Fächern getrennten Unterrichtsstoffes wurden die Fachschaften durch Arbeitsbereiche – wie freies Lernen oder Projektlernen – ersetzt. Die Kolleginnen und Kollegen diskutieren dort in ihren jeweiligen Teams.

Eine besondere Form der Zusammenarbeit entstand während der Corona-Zeit im Frühjahr 2020. In Vorbereitung auf die Prüfungen der 10. Klassen nach dem ersten Lockdown etablierte sich ein festes Team, um die Schülerinnen und Schüler individuell zu begleiten. In kollegialer Zusammenarbeit waren die Lehrkräfte ausschließlich auf den Lernerfolg dieser Schülerinnen und Schüler fokussiert. Erfreulicherweise fielen die Prüfungsergebnisse erstmals um eine halbe Note besser als der Landesdurchschnitt aus. Gut möglich, dass der Lernerfolg auf die Teamarbeit zurückzuführen ist. „Das machen wir in diesem Jahr auf jeden Fall wieder genauso. Es wird sogar von Lehrern, Eltern und Schülern eingefordert“, so die Schulleiterin.



Praxisbeispiel **SACHSEN-ANHALT**

In der Ganztags-Gemeinschaftsschule „Gotthold Ephraim Lessing“ Salzwedel unterstützen 32 Lehrkräfte 350 Schülerinnen und Schüler mit dem Schwerpunkt „Individuelles Lernen“. Dazu zählen selbstorganisierte Lernformen wie die Warm-Up-Stunde, das Freie Lernen und das Projektlernen.

www.lessingsek-salzwedel.de

Einführung des selbstorganisierten Lernens

Als Heike Herrmann vor sechs Jahren als Schulleiterin an die Ganztagsgemeinschaftsschule kam, hatte ihr Vorgänger bereits den Weg geebnet. „Ich bin auf ein Kollegium gestoßen, das offen und bereit für Veränderungen war“, berichtet Heike Herrmann.

Dennoch war die Einführung des selbstorganisierten Lernens ein langer Prozess. Mit der Frage „Wie kann selbstorganisiertes Lernen an unserer Schule umgesetzt werden?“ etablierte sich rund um die Schulleitungsgruppe eine Professionelle Lerngemeinschaft. Dabei setzte die Schule nicht nur auf die eigene Expertise, sondern schaute auch über den Tellerrand. „Die Idee des selbstorganisierten Lernens ist ja nicht von mir. Die habe ich mir auch nur von anderen Schulen abgesehen. So sind wir mit fünf Kollegen, die von der Idee begeistert waren, herumgefahren und haben uns die Modelle an anderen Schulen angesehen.“ Danach brachte Heike Herrmann eine konkrete Konzeptvorlage in die Schulleitungsgruppe ein. Alle waren eingeladen, das Konzept weiterzuentwickeln. Die Mitglieder der Schulleitungsrunde trugen die Konzeptidee dann als Multiplikatoren in die Jahrgangsteams, die daran weiterarbeiteten.

So ein Prozess von der Idee zur Umsetzung könne bis zu zwölf Monate dauern, erklärt die Schulleiterin. Erst dann komme die Erprobungsphase. „Ich habe sehr gute Erfahrungen mit einem Probejahr gemacht. Wir probieren das jetzt ein Jahr und danach gucken wir: Was hat funktioniert und was nicht? Wir sind bereit, das zu verwerfen. Aber wir können über nichts entscheiden, was wir nicht probiert haben. Das Probejahr ist Gold wert.“

Der Entwicklungsprozess ist damit nicht abgeschlossen: „Das ist nie fertig. Die Aufgabe ist es, dass das stets evaluiert wird“, so Heike Herrmann. Nur so lässt sich die eigene Unterrichtspraxis weiter erforschen und die Wirksamkeit des Tuns erfassen.

Entlastung und Akzeptanz

Schulentwicklung braucht Zeit – und „die Professionellen Lerngemeinschaften sind sehr zeitaufwändig“, sagt Schulleiterin Heike Herrmann. „Ich weiß, andere Schulen machen das daher nicht. Doch der Gewinn ist viel größer als die investierte Zeit, weil man sie anderswo wieder einspart.“

Gerade neue Kolleginnen und Kollegen empfinden die Reflexion der eigenen Praxis als Entlastung. Diese Beobachtung macht die Schulleiterin auch auf der Beziehungsebene: „Es ist ein ständiges Rückversichern und verbessert die Teamfähigkeit. Keiner fühlt sich übergangen, weil viel abgesprochen wird.“ Dieses kollegiale Miteinander führt zu einer höheren Akzeptanz bei den Schülerinnen und Schülern. „Die Schüler merken, dass Lehrerinnen und Lehrer einheitlicher handeln, dass es abgesprochen ist und dass es von allen mitgetragen wird.“ Die Verantwortlichkeiten in der Schule sind transparent und können von den Schülerinnen und Schülern gezielt genutzt werden.

Schule als lernende Organisation

Professionelle Lerngemeinschaften setzen eine offene und reflexive Haltung voraus. Sie arbeiten nach dem Prinzip, voneinander und miteinander zu lernen und die eigene Praxis zu reflektieren. Die Schulleiterin bringt es auf den Punkt: „Man muss sich in die Karten gucken lassen. Und man darf kein Eigenbrötler sein.“ Die Beteiligten leben das Selbstverständnis, dass auch sie Lernende sind.

Grundlage dafür ist der Mut, Fehler zu machen und um Hilfe zu bitten. Ohne gegenseitigen Respekt und Vertrauen funktioniert es nicht. Diese Kriterien bringt Heike Herrmann bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern daher zur Sprache: „Wenn sie jetzt schon merken, das wäre nichts für sie, dann kommen wir nicht zusammen.“ Nur wenn ein Großteil des Kollegiums diese Offenheit mitbringt, gelingt eine tragfähige Schulentwicklung.



Dr. Sören Messerschmidt, schulfachlicher Referent,
Landesschulamt Sachsen-Anhalt

FEHLERTOLERANZ

“ „Wenn ich in die Lessingschule komme, spüre ich einen besonderen Stil der Kommunikation. Da passt es einfach. Die Beziehungsebene stimmt. Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler trauen sich jederzeit, an die Schulleitung oder auch an mich heranzutreten. Das ist auch eine Frage der Fehlerkultur. Wenn man selber eine Fehlerkultur lebt, dann bekommt man auch von anderen Offenheit und Transparenz zurück.“

HILFEKULTUR

“ „Nicht ich rufe an und kündige mein Kommen an, um Probleme zu besprechen oder mal zu sehen und zu kontrollieren, wie die Schule etwas tut. Sondern es ist eher das Gegenteil. Ich werde kontaktiert und um Unterstützung gebeten. Das charakterisiert unsere Zusammenarbeit. Da die Beziehung stimmt und wir einander vertrauen und auf Abruf agieren können, können wir dann über konkrete Inhalte nachdenken.“

REFLEXIONSFRAGEN ZU BEGINN EINER PROFESSIONELLEN LERNGEMEINSCHAFT

Für eine Professionelle Lerngemeinschaft (PLG) ist es hilfreich, wenn sich die Mitglieder vorab damit auseinandersetzen, welche Vorstellungen und Ziele sie mit der PLG verbinden. Mit folgenden Fragen können sie im ersten Schritt ihre Motivation und Erwartungshaltung reflektieren:

- // Was wünsche ich mir für die PLG-Arbeit?
- // Warum möchte ich mich daran beteiligen?
- // Was sind meine Fragen? Was sind meine Erwartungen?
- // Woran erkennen wir, dass unsere Arbeit erfolgreich ist?
- // Was wird sich durch die PLG klären bzw. verbessern?
- // Wie wirkt sich das auf unsere Praxis und unsere Schülerinnen und Schüler aus?
- // Welche Formen der kollegialen Zusammenarbeit gibt es an unserer Schule?
- // Wie wird an unserer Schule die Unterrichtspraxis reflektiert und evaluiert?
Gibt es an unserer Schule bereits andere PLG? Wenn ja: Was lernen wir daraus?
- // Wie werden die Ergebnisse der PLG-Arbeit an die Schulentwicklungsziele angebunden?



Die Reflexionsfragen sind angelehnt an die Fragen des National Competence Center für Lernende Schulen der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich. Ausführliche Informationen finden Sie auf der Online-Plattform: <https://www.lernende-schulen.at/mod/book/tool/print/index.php?id=1385> (Aufruf 18.03.2021)

TOOLBOX

Die Kopiervorlage zum Ausdrucken können Sie in der Toolbox auf www.schulaufsicht.de herunterladen. Hier finden Sie viele weitere Materialien, die sowohl für den Arbeitsalltag von Schulaufsicht als auch Schulleitung hilfreich sind. Schauen Sie gern vorbei!

TIPPS

- // Die Gruppe sollte maximal zehn Teilnehmende haben, um gut arbeiten zu können.
- // Es ist hilfreich, erst mal klein anzufangen und sich nicht zu viel vorzunehmen.
- // Wenn die PLG für eine begrenzte Zeit eingerichtet wird, können die Beteiligten besser einschätzen, worauf sie sich einlassen.

ARBEITSSCHRITTE EINER PROFESSIONELLEN LERNGEMEINSCHAFT

Bildung der Gruppe: Regeln für das gemeinsame Arbeiten vereinbaren

- /// In welchem Rhythmus wollen wir uns treffen? 14-tägig, monatlich, ...?
- /// Wer übernimmt die Moderation? Wechseln wir uns ab? Was erwarten wir von der Moderation? Welche Aufgaben hat sie?
- /// Wie sichern wir unsere Ergebnisse? Wie dokumentieren wir unsere PLG-Arbeit? Protokoll, Ablageort, Verantwortlichkeiten klären.
- /// Wollen wir unseren Treffen eine feste Struktur geben? Aufteilung in verschiedene Phasen, zum Beispiel theoretischer Input, Diskussion, Kurzpräsentation guter Beispiele, Reflexion.

Analyse des Ist-Standes (bezogen auf das Thema/Anwendungsfeld, das die Gruppe bearbeiten möchte)

- /// Was klappt gut?
- /// Was wollen wir verbessern?

Entwicklungsschwerpunkt festlegen und Einstieg ins Thema finden

- /// theoretischer oder methodischer Input,
- /// Fortbildung oder
- /// Hospitation

Entwicklungsziele definieren

- /// Hauptziel und Unterziele festlegen
- /// Ziele möglichst mit der SMART-Formel formulieren

Konkrete Schritte planen und umsetzen

Zum Beispiel:

- /// Unterrichtsevaluation,
- /// Arbeitsmaterialien entwickeln und austauschen,
- /// Beispiele guter Unterrichtspraxis vorstellen und Wirkung überprüfen,
- /// Schülerfeedback organisieren und auswerten,
- /// Förderpläne erstellen,
- /// Lerntagebücher führen und gemeinsam auswerten (vgl. Kempfert/Rolff 2018, S. 88).

Ergebnisse auswerten und weitere Schritte planen

- /// Rückkopplung ans Kollegium: Teilen von Ergebnissen und Erfahrungen

Siehe hierzu ausführlich und mit vielen methodischen Anregungen: LISUM 2011, S. 11–32.



Literatur

Bonsen, M.; Rolff, H.-G.: Professionelle Lerngemeinschaften von Lehrerinnen und Lehrern. In: Zeitschrift für Pädagogik 52 (2006) 2, S. 167–184.

Obwohl schon 2006 erschienen, ist dieser Aufsatz von H.G. Rolff und M. Bonsen nach wie vor der Ausgangspunkt und die Referenz zum Diskurs und zur Arbeit Professioneller Lerngemeinschaften in Deutschland. Eine grundlegende (wissenschaftliche) Einführung mit ausgeprägtem Praxisbezug.

.....

Huber, S.; Hader-Popp, S.: Von Kollegen lernen: professionelle Lerngemeinschaften. In: Bartz et al. (Hrsg.): Praxiswissen Schulleitung (81.15), München: Wolters Kluwer 2006.

Für einen schnellen Einstieg ins Thema bietet sich dieser Überblicksartikel von S. Huber und S. Hader-Popp an. In digitaler Fassung steht der Artikel auf der Website www.bildungsmanagement.net zur Verfügung.

.....

Kansteiner, K. et al. (Hrsg.): Professionelle Lerngemeinschaften als Entwicklungsinstrument im Bildungswesen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa 2020.

Einen aktuellen (wissenschaftlichen) Überblick bietet dieser Band mit Reflexionen zum Kern des Instruments sowie seiner Wirkung für Professionalisierung, Schul- und Lehrentwicklung. Neben konkreten Erfahrungen von PLG im Schulkontext werden auch interinstitutionelle PLG von Schulen mit Bildungsverwaltung und Wissenschaft beleuchtet. Hervorgehoben sei hier der Artikel von C. G. Buhren „PLG – Teamarbeit in ihrer produktivsten Form“ mit abschließenden zehn praxisrelevanten Hinweisen zur konkreten Gestaltung der PLG (S. 112–127).

.....

Kempfert, G.; Rolff, H.-G.: Handbuch Qualität und Evaluation. Ein Leitfaden für Pädagogisches Qualitätsmanagement. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Weinheim/Basel: Beltz 2018.

Dieses Arbeitsbuch zeigt, wie jede einzelne Schule pädagogische Qualitätsentwicklung voranbringen kann. Dabei steht der Unterricht im Mittelpunkt. Checklisten, Fragebögen und Kopiervorlagen erleichtern die praktische Umsetzung. Das Unterkapitel 3.2 (S. 85 ff.) ist den Professionellen Lerngemeinschaften gewidmet.

.....

Kooperation im Kollegium. Pädagogik 12/2020.

Kooperation im Kollegium bildet den Schwerpunkt dieses Heftes. Auch wenn das Thema PLG nur mitunter explizit aufgegriffen wird, so sind die Praxisbeispiele zu Kooperation im Jahrgangsfachteam, Zusammenarbeit im Team und im Kollegium, kooperative Schul- und Unterrichtsentwicklung in Schulnetzwerken durchaus lesenswert und handlungsanregend. Insbesondere erwähnt sei hier der Beitrag von F. Lipowsky, D. Rzejak, und V. Bleck „Lehrpersonen zu gemeinsamen Reflexionen über Unterricht anregen – Das Projekt POLKA“ (S. 18–23). Mit dem Projekt POLKA wird ein erfolgversprechendes Modell einer PLG von Lehrkräften mit Wissenschaft dargestellt.

.....

Kranawetter, M.; Jesacher-Rößler, L.; Westfall-Greiter, T.: Themenraum Professionelle Lerngemeinschaften. National Competence Center für Lernende Schulen der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich 2018. <https://www.lernende-schulen.at/mod/book/tool/print/index.php?id=1385> (Aufruf 18.03.2021)

Die österreichische Plattform www.lernende-schule.at bietet einen fokussierten, kurzen und übersichtlichen Einstieg zur Einrichtung von Professionellen Gemeinschaften und gibt praktische Tipps zur Struktur, zum konkreten Ablauf von Sitzungen mit Zeiteinteilungen, Kommunikation mit Fragestellungen und Spielregeln sowie Formaten.

.....

LISUM (2011): Wie funktionieren PLGs in der Grundschule? https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/schule/grundschulportal/publikationen_grundschule/Professionelle_Lerngemeinschaften.pdf (Aufruf 18.03.2021)

Wie sich der Start und die Arbeit praktisch gestalten, lässt sich in diesem anschaulichen Material des LISUM Brandenburg herausfinden. Ausführliche Erläuterungen von Methoden zur Reflexion und Ideenfindung sowie Zeit- und Maßnahmenmuster machen PLG konkret erfahrbar. Die Funktionsweise ist gut auf alle Schularten übertragbar.



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin
E-Mail: info@lernen-im-ganztag.de

REDAKTION

Anna Busse, Ricarda Eberhardt, Anne Stienen, Maren Wichmann

FOTOS

Dominik Schmitz (Titel, S. 2, S. 9), DKJS/Björn Bernat (S. 3, 4, 6, 15),
Tabi Lea Herrmann (S. 8), privat (S. 10)

GESTALTUNG

die königskinder, Berlin

DRUCK

Wir machen Druck, Backnang

BESTELLUNG

Wenn Sie kostenlose Printexemplare bestellen möchten, schicken Sie bitte eine E-Mail an anne.stienen@dkjs.de.

NUTZUNG

Der Text dieser Publikation wird unter der Creative Commons-Lizenz „Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)“ veröffentlicht. Weitere Informationen unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Für Fotos, Grafik und Logos gilt: Alle Rechte sind vorbehalten.



„LiGa – Lernen im Ganztag“ ist eine Initiative der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Stiftung Mercator.

deutsche kinder-
und jugendstiftung

STIFTUNG
MERCATOR

www.lernen-im-ganztag.de

www.schulaufsicht.de