**Hinweis: Bitte drucken Sie dieses Papier aus, damit Sie während der Online-Diskussion gut darauf zurückgreifen können.**

**Auftrag als Vorbereitung für die Veranstaltung**

1) Lesen Sie zuerst den Abschnitt «Merkmale erfolgreicher Schulen» durch (S. 2).
2) Überlegen Sie, wo Sie Ihre Schule hier einordnen würden.
3) Lesen Sie danach die drei Fallbeispiele durch (S. 3–4). Die Diskussion dazu findet an der Veranstaltung statt.

**Auftrag während der Veranstaltung (in Gruppen)**

1) Diskutieren Sie in der Gruppe, wo die Schulen der drei Fallbeispiele ungefähr stehen, und zwar in Bezug auf die «Merkmale erfolgreicher Schulen». Diskutieren Sie zudem, was Chancen, aber auch Risiken sind.
2) Nehmen Sie nun auch Bezug auf Ihre eigene Schule: Berichten Sie einander, wo Sie ungefähr Ihre Schule einordnen würden, wo Sie für Ihre Schule Chancen und Risiken sehen, was das für Ihre nächsten Schritte bedeuten könnte.

# Merkmale erfolgreicher Schulen

| Erwartungen an die SuS-Leistungen | | |
|---|---|---|
| → | | |
| Die Leistungen schwacher SuS und deren Engagement werden als Problem der SuS betrachtet, nicht als eines des Unterrichts. | Die Leistungen schwacher SuS und deren Engagement werden als Teil der schulischen Verantwortung – auch der Lehrpersonen – gesehen. Aber die Reaktionen darauf erfolgten bisher individuell und eher zufällig. | Die Leistungen schwacher SuS und deren Engagement werden als etwas gesehen, das einen Bezug zum Unterricht, zum Lernen hat, was einen systematischen Zugang des professionellen Lernens erfordert. |

| Wissen und Fähigkeiten der Lehrpersonen im Fokus | | |
|---|---|---|
| → | | |
| Praktische Idee zu Methoden oder Programmen oder … im Fokus. | Spezifische, vertiefende Bereiche zu Beurteilen und Fördern (inkl. Förderansätze), aber nur lose, nur allgemein mit dem zu lösenden Problem verknüpft. | Integration von vertieftem Wissen über Beurteilen und Fördern, v.a. auch zur Frage, wie etwas Bestimmtes wirksam unterrichtet werden kann; klarer Bezug zum Problem, das gelöst werden soll. |

| Die Rolle der Schulleitung | | |
|---|---|---|
| → | | |
| Die SL wählt den Fokus, organisiert es und überlässt das Weitere den Lehrpersonen.<br>Oder: Die Lehrpersonen wählen einen Fokus ohne die SL. | Die SL arbeitet mit den Lehrpersonen zusammen, um den Fokus des professionellen Lernens zu klären. Die SL ist während des professionellen Lernens präsent und unterstützt die Lehrpersonen, falls nötig. | Lehrpersonen und SL arbeiten eng zusammen: Sie klären gemeinsam ihre spezifischen Anliegen betreffend Engagement, Lernen und Wohlbefinden der SuS; sie klären, welches Wissen / Können seitens Lehrpersonen notwendig ist, um diesen Anliegen gerecht zu werden; sie klären auch, welches Wissen / Können die SL braucht, um die Lehrpersonen unterstützen zu können. |

**Hinweis:** Diese «Raster» sind aus folgendem Buch entnommen und von A.S. ins Deutsche übertragen sowie stellenweise leicht adaptiert worden:
Timperley, Helen (2011): *Realizing the power of professional learning*. Berkshire: Open University Press.

# Drei Fallbeispiele zur Diskussion

## Fallbeispiel A

In der Schule A melden sich die Mitglieder der Begleitgruppe nach einem ersten fachlichen Input bei der externen Leitung der Weiterbildung für individuelle Besprechungen. Es geht zuerst einmal darum, mit welchen fachlichen Inhalten und welchem Unterrichtsmaterial die vorgestellten Ansätze im eigenen Unterricht umgesetzt werden. Zur Auswahl von geeigneten Texten ergeben sich in den individuellen Besprechungen längere Gespräche: Was ist eigentlich ein für das gesetzte Ziel geeigneter Text? Und: Wenn ein Text mit Blick auf das Ziel geeignet ist, wie können die Schüler*innen mit ihren unterschiedlichen Lesekompetenzen beim Lesen angeleitet werden?

Eine Lehrerin aus der Begleitgruppe hat bereits vor der individuellen Besprechung einen Text eingesetzt, der sich aber als für die gesetzten Ziele ungeeignet erwiesen hat. Sie stellt den gewählten Text in der Begleitgruppe zur Diskussion und berichtet – wie auch die übrigen Mitglieder der Begleitgruppe – von ihren Erfahrungen bei der Umsetzung im eigenen Unterricht. In der Diskussion wird deutlich, wo Stolpersteine liegen und was lernförderlich wirkt.

An der ersten gemeinsamen Weiterbildung mit dem ganzen Team werden die Beispiele aus der Begleitgruppe vorgestellt und diskutiert. In den Beispielen aus der eigenen Schulkultur sehen andere Lehrpersonen Herausforderungen und Chancen, die sie aus dem eigenen Unterricht kennen. Im Anschluss an die Weiterbildung setzen alle Lehrpersonen ein entsprechendes Beispiel im eigenen Unterricht um.

Die Schulleitung legt Wert darauf, dass in regulären Sitzungen der Jahrgangsteams Zeit für Austausch zum Stand der Arbeiten eingeplant wird. Sie ist mit den Stufenvertretungen dazu im Austausch und nimmt an Sitzungen mit dem ganzen Team darauf Bezug. Ausserdem ist das Thema der schulinternen Weiterbildung ein Punkt in den Mitarbeitergesprächen. Die Schulleitung bittet um Einblick dazu, wie das Thema im eigenen Unterricht umgesetzt wird.

## Fallbeispiel B

In der Begleitgruppe der Schule B werden zu Beginn Anliegen zur Weiterbildung gesammelt. Es wird betont, dass die Arbeit innerhalb der Stufen anspruchsvoll ist und zurzeit wenig Kapazität für stufenübergreifenden Austausch vorhanden ist. Es soll folglich möglichst keine Zeit dafür eingesetzt werden. Es wird der Wunsch nach einer Auswahl von konkreten Beispielen für den eigenen Unterricht geäussert. Der Hintergrund der Lehrpersonen in den Stufenteams ist sehr heterogen: Neben Kolleginnen und Kollegen, die seit vielen Jahren an der Schule unterrichten, gehören junge Lehrpersonen, die das Studium eben abgeschlossen haben, zum Team. Die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Teammitglieder werden betont: Alle sollen für sich etwas bekommen.

Mitglieder der Begleitgruppe stellen an der Weiterbildung Beispiele aus ihrem Unterricht zur Diskussion, die sie nach einem ersten Input an der Startsitzung der Begleitgruppe umgesetzt hatten. Dies wird vom Team mit Interesse aufgenommen. Es entsteht eine Diskussion dazu,

inwiefern sich die gezeigten Beispiele auf den eigenen Unterricht übertragen lassen. An der Weiterbildung wird der Wunsch geäussert, dass ein grosses Repertoire mit vielen Beispielen zur Verfügung gestellt wird, damit jede Lehrperson etwas Passendes findet. Die Schulleitung unterstützt diesen Wunsch, da sie der Ansicht ist, dass alle Lehrpersonen mit einer Beispielsammlung gut auf den gleichen Stand kommen.

## Fallbeispiel C

In der Schule C entscheidet sich das Team mit der Schulleitung im Nachgang zur Ratingkonferenz, dass sie zum Themenfeld 2 arbeiten wollen, das sich dies auch gut mit dem Lesen von Sachtexten verbinden lasse. Bei der ersten Besprechung mit der Weiterbildungsleitung wird betont, dass man direkt mit dem ganzen Team einsteigen könne, dass es keinen Vorlauf mit einer Begleitgruppe brauche. Sie seien sich gewohnt, etwas anzupacken und auch umzusetzen.

Der erste Weiterbildungstag beginnt mit einem Input durch die externe Fachperson. Es ergibt sich eine Diskussion zur Frage, ob eine Vorentlastung nicht eher dazu führe, dass man den Schüler*innen gar nichts mehr abverlange. Ein Teil der Lehrpersonen stellt sich auf den Standpunkt, dass eine Vorentlastung für die schwächeren Schüler*innen ein gutes Mittel sei, damit sie auch bei schwierigeren Texten mithalten könnten, während ein anderer Teil meint, dass dies möglicherweise nicht viel bringe, weil diese Schüler*innen schon von zuhause aus nicht viel mitbringen würden. Dennoch einigt sich das Team, den vorgeschlagenen Praxisauftrag umsetzen. Die Schulleitung kann an der Weiterbildung nicht teilnehmen, sondern lässt sich von der QUIMS-Verantwortlichen berichten, wie es verlief.

Rund zwei Monate später findet ein Erfahrungsaustausch mit den externen Fachpersonen statt: Im Vorfeld wurden die Lehrpersonen aufgefordert, an diesen Erfahrungsaustausch auch Beispiele von Schüler*innen mitzubringen. Der Austausch findet in kleineren Gruppen statt, Beispiele von Schüler*innen werden nicht beigezogen, sondern die Diskussion nimmt die Fragen des ersten Weiterbildungstages wieder auf; es ergibt sich daraus für einen Grossteil der Lehrpersonen keine befriedigende Antwort.