

Neue Schulkultur(en) entwickeln

Lernen und Teilhabe in einer guten
Schule



Prof. Dr. Anne Sliwka

PH Heidelberg

Woher wir kommen...

1. Kultur der Homogenität der Lerngruppe, der Selektion und der Separierung
2. Dominanz der sozialen Bezugsnorm gegenüber der individuellen und der kriterialen
3. Hierarchisches Leistungsverständnis
4. Tradition des isolierten Lehrerhandelns
5. Halbtagsschule mit Fokus auf kognitiven Lernprozessen

Woher wir kommen...

1. Kultur der Homogenität
der
Lerngruppe, der Selektion
und der Separierung

Von der Homogenität zu Diversität

Homogenität

Die Lernenden werden als vergleichbar betrachtet und erhalten daher die selbe Behandlung

Keine Anerkennung von Unterschieden

Heterogenität

Die Lernenden werden als unterschiedlich betrachtet. Es werden Modifikationen vorgenommen, um ihren unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Unterschiedlichkeit als Herausforderung, der man sich stellen sollte

Integration

Diversität

Die Lernenden werden als unterschiedlich wahrgenommen. Unterschiedlichkeit dient als Ressource für individuelles und wechselseitiges Lernen und Entwicklung.

Unterschiede werden als Gewinn und als Lernressource gesehen.

Inklusion

Woher wir kommen...

2. Dominanz der sozialen
Bezugsnorm gegenüber der
individuellen und der
kriterialen

Ein ganz zentraler
Paradigmenwechsel...

Assessment of

Learning:

Bewertung von Lernergebnissen

Assessment for

Learning:

Rückmeldung zum Zwecke des Lernens

Variable Nutzung der Bezugsnormen

Soziale Bezugsnorm

Die Leistung Des Lernenden wird mit der Leistung anderer Lerner verglichen.

Individuelle Bezugsnorm

Die Leistung des Lernenden wird mit den eigenen Vorleistungen verglichen.

Kriteriale Bezugsnorm

Die Leistung des Lernenden wird mit gestuften Qualitätskriterien verglichen.

Woher wir kommen...

3. Hierarchisches Leistungsverständnis

Vom hierarchischen zum pluralistischen

Leistungsbegriff

- ⊙ Jedes Kind und jeder Jugendliche kann Leistungen erbringen.
- ⊙ Für jeden Menschen sehen Leistungen anders aus.
- ⊙ Jeder kann in seinem Rahmen zu hohen Standards inspiriert werden.
- ⊙ Die Gesellschaft floriert durch die Unterschiedlichkeit der Leistungen.

Matrix der Lernerfahrungen

Angemessen hohe
Herausforderung

Angst

Freude/Flow

Selbstwirksamkeit

Zu niedrige
Kompetenz

Angemessene
Kompetenz

Apathie

Langeweile

Zu geringe
Herausforderung

- Wenn eine Aktivität intrinsisch motiviert sein soll, muss sie für ein Individuum ein **optimales Anforderungsniveau** besitzen, das heißt die Aufgabe darf weder als zu leicht noch als zu schwer empfunden werden.
- **Feedback** stärkt die wahrgenommene Kompetenz, wenn es an Stärken ansetzt, nächste Schritte realistisch benennt und informativ ist.

Woher wir kommen...

4. Tradition des isolierten
Lehrerhandelns („black box“)

„Professional Learning Communities“

Professionelle
Lern-
Gemeinschaften

Diversität als Kultur

„Es gibt mehrere Arten ein guter Lehrer/eine gute Lehrerin zu sein“.

Diversität als Ressource bei gemeinsamen Prozess-Standards der Kommunikation und Kooperation.

Woher wir kommen...

5. Halbtagschule mit Fokus
auf
kognitiven Lernprozessen

Selbstbestimmungstheorie der Motivation (Deci & Ryan)

- ⦿ Erleben eigener Kompetenz und Wirksamkeit
- ⦿ Erfahrung von Autonomie und Selbstbestimmung
- ⦿ Sich dazugehörig fühlen und eingebunden sein

Ganztagschule als Gewinn für alle

- ⊙ Mut zum Schule “neu” denken
- ⊙ Nicht nur die Bedürfnisse von Kindern und Eltern, sondern auch die von Lehrkräften analysieren
- ⊙ Neue Unterstützungssysteme als Lernchance für alle sehen

Wohin wir gehen...

1. Kultur der Diversität und der Teilhabe als Lernchance und Lernressource
2. Schulen als professionelle Lerngemeinschaften
3. Pluralistisches Leistungsverständnis mit hohen Standards , Leistungsrückmeldung zum Zwecke der Lernförderung
4. Ganztagschulen mit Bildung für den „ganzen Menschen“: Kopf, Herz und Hand

Schulkultur ist wandelbar

- ⦿ Sacred Heart Community School: “Nicht die Kinder, sondern die Pause war das Problem”.
- ⦿ Grundschule Kleine Kielstraße: “Wie muss eine Schule aussehen, die für diese Schüler in diesem Stadtteil funktioniert?”

Phasen der Veränderung (I)

Phase I: Initiierung

- ⦿ Testlauf im überschaubarem Rahmen
- ⦿ einzelne Akteure – Transparenz für Außenstehende
- ⦿ Evaluation & Datentransparenz
- ⦿ ggf. Verbesserung

Phasen der Veränderung (II)

Phase II: Implementation

- ⊙ breiterer Transfer innerhalb der Organisation
- ⊙ mehr Akteure
- ⊙ Systematische Fortbildung
- ⊙ Wissensmanagement
- ⊙ Anreizsteuerung

Phasen der Veränderung (III)

Phase III: Institutionalisierung

- ⦿ Schaffung fester Unterstützungs- und Anreizstrukturen
- ⦿ Verankerung im Schulprogramm
- ⦿ Klare Kommunikation nach innen und außen

Innovationstypen

- ⊙ Innovatoren/Unternehmer
- ⊙ Offene/Neugierige
- ⊙ frühe Mehrheit
- ⊙ späte Mehrheit
- ⊙ Widerstand in der Sache
- ⊙ grundsätzlicher Widerstand

(in Anlehnung an Rogers 1962)

Transformative Führung

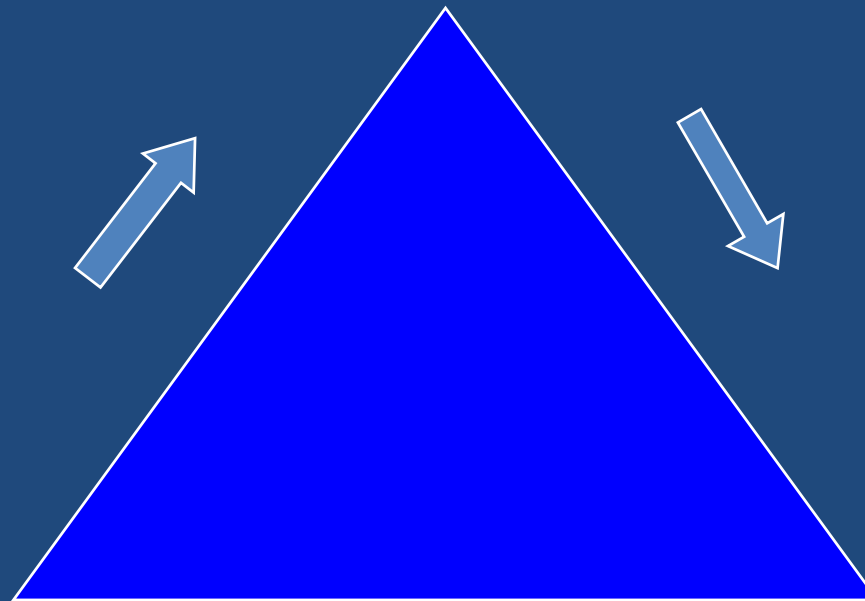
Führung

Gesamtvision/Ziele

Führung
auf
verteilten
Schultern
in eine
Richtung
(„distributed
leadership“)

Erkennen von
Interessen und
Begabungen

Übertragen von
Verantwortung



Sich Projekte „zu eigen“
machen („Ownership“)

Ermutigung und
Anerkennung
(„Empowerment“)

Das Implementationsloch



„Change Knowledge“ in Adaption von Fullan

Prinzip 2:

Veränderung ist eine Reise und kein Entwurf oder Plan. Veränderung ist nicht linear, beinhaltet Irritation und Chaos, aber auch Freude an der Selbstwirksamkeit des Gestaltens und Euphorie.

Herzlichen Dank

Kontakt:

sliwka@ph-heidelberg.de