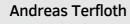


### Herzlich willkommen

12 Stunden verbringen Schüler\*innen in der Schule. Dementsprechend ist es sehr wichtig, dass sie anregenden und lernförderlichen Unterricht erleben. Unterricht ist das Kerngeschäft der Schule. Die Unterrichtsstunden so zu gestalten, dass Schüler\*innen optimal gefördert, in ihrer Persönlichkeitsentwicklung begleitet und auf die Zukunft vorbereitet werden, ist die zentrale Aufgabe der Lehrkräfte. Dennoch geht im Alltag eine systematische und strategische Unterrichtsentwicklung oft unter. Schulleitungen, Steuergruppen, schulische Führungskräfte und Lehrkräfte können diesen Prozess aktiv gestalten.

In diesem Reader *Unterricht entwickeln* werden die zentralen Eckpfeiler der Unterrichtsentwicklung in unterschiedlichen Kapiteln beleuchtet. Dabei wird mit vielen Materialien und Checklisten, die sofort einsetzbar sind, auch die Struktur von Unterrichtsentwicklung in den Blick genommen.

### Wer wir sind





Andreas ist als Berater, Autor sowie als Referent zu didaktischen Fragen und Transformationsprozessen unterwegs und entwickelt Unterrichtsmaterialien, die im gesamten deutschsprachigen Raum eingesetzt werden. Zudem bildet er als Referent am Landesinstitut in Hamburg Lehrkräfte aus und fort und begleitet mehrere Schulen in ihren Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozessen.

### **Thomas Schamp**



Thomas erprobt als Kunst- und Religionslehrer an einem Hamburger Gymnasium viele didaktische Modelle zur individualisierten Lernförderung, die er als Fortbildner sowohl am Landesinstitut als auch an Schulen in verschiedenen Bundesländern weitergibt. Zusätzlich koordiniert er als ausgebildeter Schulentwicklungsberater ein Netzwerk von Modellschulen und initiiert und unterstützt Unterrichts- und Schulentwicklungsprozesse. Dabei ist es ihm ein Anliegen, Schüler\*innen durch positive Lernerfahrungen in ihrer Persönlichkeits-entwicklung zu stärken und zu fördern sowie eine innovationsfreundliche Schulkultur zu gestalten.

### Kontakt



www.bildungdigital.eu



@bildungdigital2



@bildungdigital.eu



info@bildungdigital.eu



### Inhalte

Unterrichtsqualität bestimmen

2 Unterrichtsentwicklungsprozesse starten

3 Unterrichtsentwicklungsprozesse durchführen

Nachhaltigkeit und Feedback

5 Das Kollegium mitnehmen



### Unterrichtsqualität bestimmen

### Was ist Unterrichtsentwicklung?

Unterrichtsentwicklung ist das zentrale Element der Schulentwicklung. Klassischerweise wird die Schulentwicklung in die Bereiche Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung aufgeteilt. Dabei ist zu beachten, dass Personal- und Organisationsentwicklung die Unterrichtsentwicklung als Ziel haben.



Unterrichtsentwicklung sollte nicht zufällig oder durch die Umstände veranlasst betrieben werden, sondern ist ein langfristiger und zielgerichteter Prozess.

### Was ist guter Unterricht?

Was eigentlich guten Unterricht ausmacht, dazu gibt es verschiedene Meinungen. Im Folgenden haben wir Einschätzungsbögen zusammengestellt und stellen vor, welche Kompetenzbereiche die Lehrkräfte bei der Unterrichtsentwicklung brauchen.

Reflexion: Was ist guter Unterricht für mich?

### Selbsteinschätzungsbogen Unterrichtsqualität







klare Strukturierung des Lehr- und Lernprozesses



sinnstiftende Unterrichtsgespräche



intensive Nutzung der Lernzeit



Methodenvielfalt



individuelles Fördern



regelmäßige Nutzung von Schüler-Feedback



lernförderliches Unterrichtsklima



intelligentes Üben



Stimmigkeit der Ziel-, Inhalts- und Methodenentscheidungen



klare Leistungserwartungen und -kontrollen

### Einschätzungsbogen Unterrichtsqualität unsere Schule







klare Strukturierung des Lehr-Lernprozesses



sinnstiftende Unterrichtsgespräche



intensive Nutzung der Lernzeit



Methodenvielfalt



individuelles Fördern



regelmäßige Nutzung von Schüler-Feedback



lernförderliches Unterrichtsklima



intelligentes Üben



Stimmigkeit der Ziel-, Inhalts- und Methodenentscheidungen



klare Leistungserwartungen und -kontrollen

### Mein Stärkenprofil als Lehrkraft



Schreiben Sie unter die unten aufgeführten Kategorien, was Sie besonders gut können und wo Sie Ihre Schwächen haben. Niemand muss in allen Bereichen (gleich) gut sein.



In diesem Bereich wünsche ich mir Fort- und Weiterbildung. In einer anderen Farbe eintragen.

Wichtig: Dieser Reflexionsbogen ist ausschließlich für Sie selbst bestimmt!

### Methodenkompetenz

Die Fähigkeit, passende Methoden auszuwählen und einen abwechslungsreichen Unterricht zu gestalten.

### Medienkompetenz

Die Fähigkeit, Medien (und technische Geräte) zielgerichtet im Unterricht einsetzen zu können.

### **Didaktische Kompetenz**

Die Fähigkeit, Lerngegenstände so aufzuarbeiten, dass Schüler:innen sie verstehen.

### Sozialkompetenz

Die Fähigkeit, gute Beziehungen zu den Schüler:innen aufzubauen und eine gute Atmosphäre in der Lerngruppe zu gestalten.



### Entwicklungskompetenz

Die Fähigkeit, Strukturen weiterzuentwickeln, um eine lernförderlichere Organisation zu gestalten.

### Fachkompetenz

Die Fähigkeit, den zu vermittelnden Lernstoff zu durchdringen.

### Erziehungskompetenz

Die Fähigkeit, Normen und Regeln durchzusetzen und ein angemessenes Verhalten der Schüler:innen zu vermitteln.

### Bewertungskompetenz

Die Fähigkeit, Leistung angemessen zu beurteilen.

### Unser Stärkenprofil als Schule



Das ist an unserer Schule richtig gut ausgeprägt.



In diesem Bereich wünschen wir uns Fort- und Weiterbildung. In einer anderen Farbe eintragen.

Wichtig: Dieser Reflexionsbogen ist ausschließlich für Sie selbst bestimmt!

### Methodenkompetenz

Die Fähigkeit, passende Methoden auszuwählen und einen abwechslungsreichen Unterricht zu gestalten.

### Medienkompetenz

Die Fähigkeit, Medien (und technische Geräte) zielgerichtet im Unterricht einsetzen zu können.

### **Didaktische Kompetenz**

Die Fähigkeit, Lerngegenstände so aufzuarbeiten, dass Schüler:innen sie verstehen.

### Sozialkompetenz

Die Fähigkeit, gute Beziehungen zu den Schüler:innen aufzubauen und eine gute Atmosphäre in der Lerngruppe zu gestalten.

### Erziehungskompetenz

Die Fähigkeit, Normen und Regeln durchzusetzen und ein angemessenes Verhalten der Schüler:innen zu vermitteln.

### Entwicklungskompetenz

Die Fähigkeit, Strukturen weiterzuentwickeln, um eine lernförderlichere Organisation zu gestalten.

### Fachkompetenz

Die Fähigkeit, den zu vermittelnden Lernstoff zu durchdringen.

### Bewertungskompetenz

Die Fähigkeit, Leistung angemessen zu beurteilen.



### 21st century skills und Deeper Learning

Die Welt steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Automatisierung und künstliche Intelligenz werden einen Großteil aller Routineaufgaben übernehmen. Dementsprechend muss der Unterricht angepasst werden, damit die Schüler:innen auf diese Zukunft vorbereitet werden. Aus diesem Grund wird vermehrt Wert auf die sogenannten 21st century skills bzw. die 4K gelegt. Diese lauten:

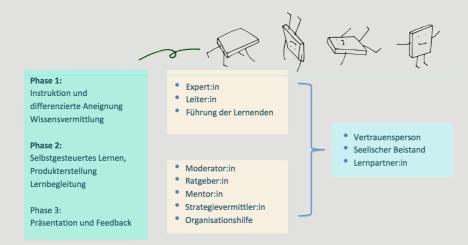
- Kollaboration
- Kreativität
- Kritisches Denken
- Kommunikation

Unterricht ist also so zu gestalten, dass diese Kompetenzen eingeübt werden können.

,, Deeper Learning beschreibt eine P\u00e4dagogik, in der Lernende sich tiefgreifend mit Wissen auseinandersetzen und selbst Wissen generieren, indem sie es sowohl \u00fcber instruktiv gesteuerte Prozesse der Aneignung als auch \u00fcber selbstregulierte Prozesse der Ko-Konstruktion und Ko-Kreation verarbeiten.

Im 21. Jahrhundert gewinnen komplexe Kompetenzen wie kritisches Denken und kreatives Problemlösen an Bedeutung. Doch ohne fachliches Vorwissen und praktische Fertigkeiten ist es nicht möglich Probleme zu lösen oder kreativ zu sein. Genau darum geht es beim Deeper Learning: Wie können Lernende sich substantielles fachliches Wissen und handlungsrelevante Fähigkeiten aneignen, um damit komplexe Probleme kreativ zu lösen?

Quelle: Was let Desper Learning? |
Mas let Desper Learning? |



### Deeper Learning – vertieftes Lernen

In der ersten Phase des Deeper Learnings wird Fachwissen differenziert vermittelt und erarbeitet. Nach Möglichkeit sollen dabei Muster und generelle Strukturen innerhalb des Fachgebietes von den Schüler\*innen erkannt werden. Aufbauend darauf wird in der zweiten Phase selbstständig und eigenverantwortlich gelernt und gearbeitet. Der Produktgedanke steht im Vordergrund. Die Lehrkraft hilft mit organisatorischen und individuellen, gezielten inhaltlichen Eingaben. Sie sorgt für ein Lerngerüst, auf dem sich die Schüler\*innen selbstgesteuert bewegen können. Regelmäßige Zwischen- und Peerfeedbacks sind fester Bestandteil des Arbeitsprozesses. Um ein höheres Maß an Kreativität und Lerntiefe zu erlangen, ist Partnerarbeit wichtig, damit die Lösungswege immer wieder diskutiert und z. T. reflektiert werden können. Zum Ende der Arbeitsphase werden die Produkte bzw. Ergebnisse präsentiert oder ausprobiert.



### Unterrichtsentwicklungsprozesse starten

Unterrichtsentwicklung als strategischer und zielgerichteter Prozess lässt sich in drei Phasen einteilen. Die Grafik Nummer 1 zeigt den Prozess von der Vorbereitung über den Einstieg zur systematischen Unterrichtsentwicklung.

In der Grafik Nummer 2 wird die Toolbox Unterrichtsentwicklung mit all den Möglichkeiten, den Unterrichtsentwicklungsprozess zu gestalten, dargestellt.

Die dritte Abbildung beinhaltet den zeitlichen Ablauf eines Schuljahres und dient als Planungsvorlage für die zeitliche Gestaltung des Unterrichtsentwicklungsprozesses.



### Systematische Unterrichtsentwicklung

### Strategische Entscheidungen:

- Auswahl von Qualitätsbereichen
- Beteiligungen (Kolleg:innen, Schüler:innen)
- Perspektivabgleich und datengestützte Reflexion
- Feedbackgespräche
- Vereinbarungen und Umsetzungen von Maßnahmen
- · Wiederholung des Verfahrens

In der ersten Phase muss der Unterrichtsentwicklungsprozess vorbereitet werden. Hier müssen alle Akteure der Lehrerschaft oder Schulgemeinschaft einbezogen werden.

Zum Einstieg bietet sich ein pädagogischer Tag an. Danach erfolgt die systematische Unterrichtsentwicklung.

Inspiration

- Austauschforum
- Marktplatz
- Mikrofortbildung
- 2-3-stündige Fortbildung
- · Asynchrone Fortbildung

### Erarbeitung



- Arbeitstreffen in Kleingruppen
- pädagogischer Tag mit Arbeitsphasen
- Hospitationen
- Fachschaftsarbeit
- Eltern-Schüler:innen-Lehrkräfte-Workshop

### Verstetigung



- Materialsammlungen
- Bilanzierungs- und Entwicklungskonferenzen



Hier finden Sie eine Übersicht über mögliche Bausteine der Unterrichtsentwicklung. Diese unterteilt sich in die drei Phasen Inspiration, Erarbeitung und Verstetigung.



Diese Grafik zeigt einen beispielhaften Ablauf eines Unterrichtsentwicklungsprozesses in einem Schuljahr.

### Zentral gesteuert oder Bottom up?



Es gibt zwei Grundformen, den Unterrichtsentwicklungsprozess zu managen. Er kann zum einen zentral durch die Schulleitung gesteuert werden oder "bottom up" aus dem Kollegium heraus entstehen. Beide Verfahren haben Vor- und Nachteile, sodass idealerweise eine Mischform angestrebt werden sollte.

### Zentral gesteuert

- SL setzt ein Unterrichtsentwicklungsthema
- verpflichtet das ganze Kollegium zur Umsetzung
- SL kontrolliert die Ergebnisse, die allen verbindlich zur Verfügung gestellt werden

### **Bottom up**

- Interessierte Kolleg:innen arbeiten gemeinsam an einem Thema
- stellen die Ergebnisse vor und bilden z. B. in Mikrofortbildungen weitere interessierte Kolleg:innen aus
- Ergebnisse werden weiteren interessierten Kolleg:innen zur Verfügung gestellt

### Zentral gesteuert

- Verbindlichkeit
- alle werden erreicht und beschäftigen sich mit dem Thema
- Horizonterweiterung
- festgesetzte Ziele werden erreicht
- evtl. nur äußere Mitarbeit
- wenig intrinsische Motivation

### Mischform Bottom up

- intrinsische Motivation
- kein/wenig Widerstand
- Begeisterung durch Überzeugungsarbeit
- weniger kostenintensiv
- Ergebnisse können im Sande verlaufen
- Kolleg:innen können sich zurückziehen

Reflexion: Welches Vorgehen halte ich für meine Schule angemessen?

# Ablauf eines Unternichtsentwicklungsprozesses

Tag eintragen Zeitraum bzw. Bedarfserfassung Projektgruppe und Zielklärung Pädagogischer Tag Umsetzung **Evaluation** 

### Schulljahresplaner für den Unterrichtsentwicklungsprozess erstellen

	2022 2023											
August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	
1 Mo 31	1 Do	1 Sa	1 Di Aller- heligen	1 Do	1 So Neujahr	1 Mi	1 Mi	1 Sa	1 Mo Tag der 18	1 Do	1 Sa	7
2 Di	2 Fr	2 So	2 Mi	2 Fr	2 Mo 1	2 Do	2 Do	2 So	2 Di	2 Fr	2 So	
3 Mi	3 Sa	3 Mo Tag der Dt.	3 Do	3 Sa	3 Di	3 Fr	3 Fr	3 Mo 14	3 Mi	3 Sa	3 Mo	27
4 Do	4 So	4 Di 40	4 Fr	4 So	4 Mi	4 Sa	4 Sa	4 Di	4 Do	4 So	4 Di	
5 Fr	5 Mo 36	5 Mi	5 Sa	5 Mo 49	0 00	5 So	5 So	5 Mi	5 Fr	5 Mo 23	5 Mi	
6 Sa	6 Di	6 Do	6 So	6 Di	6 Fr Heilige Drei Könige	6 Mo 6	6 Mo 10	6 Do	6 Sa	6 Di	6 Do	٦
7 So	7 Mi	7 Fr	7 Mo 45	7 Mi	7 Sa	7 Di	7 Di	7 Fr Karfreitag	7 So	7 Mi	7 Fr	٦
8 Mo 32	8 Do	8 Sa	8 Di	8 Do	8 So	8 Mi	8 Mi	8 Sa	8 Mo 19	8 Do Fron- leichnam	8 Sa	
9 Di	9 Fr	9 So	9 Mi	9 Fr	9 Mo 2	9 Do	9 Do	9 So Ostem	9 Di	9 Fr	9 So	
10 Mi	10 Sa	10 Mo 41	10 Do	10 Sa	10 Di	10 Fr	10Fr	10 Mo Oster- montag 15	10 Mi	10 Sa	10 Mo	28
11 Do	11 So	11 Di	11Fr I	11 So	11 Mi	11 Sa	11 Sa	11 Di	11 Do	11 So	11 Di	٦
12Fr	12 Mo 37	12 Mi	12 Sa	12 Mo 50	12 Do	12 So	12So	12 Mi	12Fr	12 Mo 24	12 Mi	
13 Sa	13 Di	13 Do	13 So	13 Di	13 Fr	13 Mo 7	13Mo 11	13Do	13 Sa	13 Di	13 Do	
14So	14 Mi	14Fr	14 Mo 46	14 Mi	14 Sa	14 Di	14 Di	14Fr	14So Muttertag	14 Mi	14 Fr	7
15 Mo 33	15 Do	15 Sa	15 Di	15 Do	15 So	15 Mi	15 Mi	15 Sa	15 Mo 20	15 Do	15 Sa	
16 Di	16 Fr	16 So	16Mi	16 Fr	16 Mo 3	16 Do	16 Do	16 So	16 Di	16Fr	16 So	
17 Mi	17 Sa	17 Mo 42	17 Do	17 Sa	17 Di	17 Fr	17Fr	17Mo 16	17Mi	17 Sa	17 Mo	29
18 Do	18 So	18 Di	18Fr	18 So	18 Mi	18 Sa	18 Sa	18 Di	18 Do Christi Himmelfahrt	18 So	18 Di	П
19Fr	19 Mo 38	19Mi	19 Sa	19 Mo 51	19 Do	19 So	19 So	19 Mi	19Fr	19 Mo 25	19 Mi	
20 Sa	20 Di	20 Do	20 So	20 Di	20 Fr	20 Mo Rosen- montag 8	20 Mo 12	20 Do	20 Sa	20 Di	20 Do	٦
21 So	21 Mi	21 Fr	21 Mo 47	21 Mi	21 Sa	21 Di	21 Di	21 Fr	21 So	21 Mi	21 Fr	٦
22 Mo 34	22 Do	22 Sa	22 Di	22 Do	22 So	22 Mi	22 Mi	22 Sa	22 Mo 21	22 Do	22 Sa	
23 Di	23 Fr	23 So	23 Mi	23Fr	23 Mo 4	23 Do	23 Do	23 So	23 Di	23Fr	23 So	
24 Mi	24 Sa	24 Mo 43	24 Do		24 Di	24 Fr	24 Fr	24 Mo 17	24 Mi	24 Sa	24 Mo	30
25 Do	25 So	25 Di			25 Mi	25 Sa		25 Di	25 Do	25 So	25 Di	
26 Fr	26 Mo 39	26 Mi	26 Sa	26 Mo 2. Welh- nachtstag	26 Do	26 So	26 So Beginn der Sommerzeit	26 Mi	26 Fr	26 Mo 26	26 Mi	٦
27 Sa	27 Di	27 Do	27 So 1. Advent	27 Di	27 Fr	27 Mo 9	27Mo 13	27 Do	27 Sa	27 Di	27 Do	٦
28 So	28 Mi	28Fr	28 Mo 48	28 Mi	28 Sa	28 Di	28 Di	28 Fr	28 So Pfingsten	28 Mi	28 Fr	
29 Mo 35		29 Sa	29 Di	29 Do	29 So		29 Mi	29 Sa	29 Mo Pfingst- 22	29 Do	29 Sa	
30 Di			30 Mi	30 Fr	30 Mo 5		30 Do	30 So	30 Di	30 Fr	30 So	
31 Mi	6	31 Mo Reforma- 44		31 Sa Silvester	31 Di		31 Fr		31 Mi		31 Mo	31

Besuchen Sie die Seite: https://www.kalenderpedia.de/schulkalender-2022-2023-word-vorlagen.html

- 1. Wählen Sie Ihr Bundesland aus.
- 2. Wählen Sie Ihr Dateiformat aus (PDF, Word, Excel) und laden Sie den Kalendar herunter.
- 3. Ihr Kalender ist fertig, nun kann es an die Planung gehen.
- 4. Tragen Sie alle Zeiten aus, in denen keine Arbeit an der Unterrichtsentwicklung möglich ist (z. B. Abiturkorrekturzeiten, Klassenfahrten, Zeugniskonferenzen etc.). Beachten Sie auch hohe Belastungsphasen.
- 5. Tragen Sie alle übrigen wichtige Termine ein (Sommerfest, Konzerte etc.).
- 6. Die übrig gebliebenen Termine können Sie zur Arbeit an der Unterrichtsentwicklung nutzen. Tragen Sie die jeweiligen Termine bzw. Phasen in den Kalender ein.
- 7. Kommunizieren Sie die Termine rechtzeitig an das Kollegium.

Tipp: Zur effektiven Unterrichtsentwicklung planen Sie die Zeiten vor anderen Aktivitäten ein, sodass die Unterrichtsentwicklung Priorität hat.

### Unterrichtsentwicklungsprozesse begründen

- 1. Warum wollen Sie dieses Unterrichtsentwicklungprojekt einführen?
- 2. Welche äußeren/inneren Anlässe gibt es für dieses Projekt?
- 3. Wie verbessert sich durch dieses Projekt das Lernen für die Schüler\*innen?



- 4. Welche Vorteile bietet das Projekt den Lehrkräften?
- 5. Welche weiteren positiven Aspekte hat dieses Projekt?

### 635 als Methode für die Analys in der Innovationsphase

Diese Methode eignet sich gut, um am Anfang eines Unterrichtsentwicklungsprozesses das Kollegium zu aktivieren. Die Lehrkräfte tauschen sich in Gruppen mit sechs Teilnehmenden aus und kommentieren (B–F) jeweils die Vorschläge und Ideen von A. Dieser schriftliche Austausch dauert ca. 45 Minuten. Danach kann über die verschiedenen Ansätze diskutiert werden und gruppenintern eine Priorisierung stattfinden. Die jeweils wichtigsten zwei Punkte werden danach ins Plenum getragen und dort gesammelt. Das Kollegium kommt in den Austausch und wird aktiv und konkret zu Gedanken der Schul- und Unterrichtsentwicklung einbezogen. Schulleitung oder Steuergruppe können darauf aufbauend Projektgruppen mit Aufträgen bilden.

### Idee:

- sollte für die Schule eine Neuerung sein
- sollte vorhandene Stärken ausbauen
- sollte vorhandene Schwächen beheben

### Umsetzung:

- schriftlicher Dialog
- Gruppenmitglieder geben auf einem Blatt Kommentare, Kritik, Konkretisierung oder Modifizierungsideen

1. A: Neuerung für die Schule	B:	C:	D:	E:	F:
2. Vorhandene Stärken ausbauen					
3. Vorhandene Schwächen beheben					

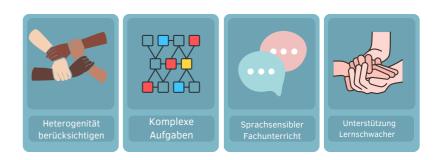
### So setzen Sie das Kartenspiel Unterrichtsentwicklung ein

### Variante A – zentrale und periphäre Werte

### Vorbereitung

Die Teilnehmenden spielen in kleinen Gruppen von fünf bis sieben Personen. Alle haben ein eigenes Kartenspiel zur Verfügung.

Das Spielfeld *zentrale Werte* wird vergrößert kopiert und liegt auf dem Tisch in der Mitte.



### Durchführung

Die Teilnehmenden wählen die fünf Karten aus, die die für sie wichtigsten Aspekte der Unterrichtsentwicklung darstellen.

Nun werden die Karten auf dem Spielfeld positioniert. Die zwei wichtigsten Karten jeder Person kommen in die Mitte in das Feld zentrale Werte. Die weiteren Karten werden je nach Wichtigkeit eher zentral (sehr wichtig) oder eher am Rand positioniert. Idealerweise wird das Ergebnis der Runde fotografiert, um es später für die Weiterarbeit zur Verfügung zu haben.

In der zweiten Runde werden nur die Karten eingesetzt, die vorher im Feld zentrale Werte lagen. Diese werden nun erneut nach der gleichen Weise wie in der ersten Runde nach Wichtigkeit sortiert, wobei insgesamt nur drei Karten im Feld zentrale Werte liegen dürfen. Die Teilnehmenden einigen sich auf die Positionierung der Karten. Auch dieses Ergebnis möglichst wieder fotografieren und dann die drei Karten, die im Feld zentrale Werte liegen, vorstellen.

### Erweiterung

Das Prinzip lässt sich unendlich erweitern. So könnten in der dritten Runde mehrere Gruppen ihre Karten, die im Feld zentrale Werte lagen, zusammentragen und erneut auf dem Spielplan positionieren.

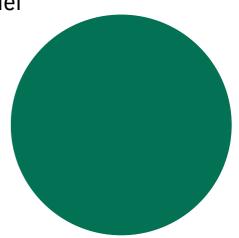
Variante B – Das Ampel-Spiel

### Vorbereitung

Die Teilnehmenden spielen in kleinen Gruppen von maximal fünf Personen.

Pro Gruppe steht ein Kartenspiel zur Verfügung.

Die Felder mit den drei bunten Kreisen liegen auf dem Tisch.



### Durchführung

Reihum ziehen die Teilnehmenden eine Karte und diskutieren dann, in welche Kategorie sie die Karte einordnen wollen. Es muss eine Konsensentscheidung getroffen werden.

grün: Das läuft bei uns sehr gut. gelb: Hier gibt es noch Potenzial.

rot: Hier braucht es dringend Verbesserungen.

### Erweiterung

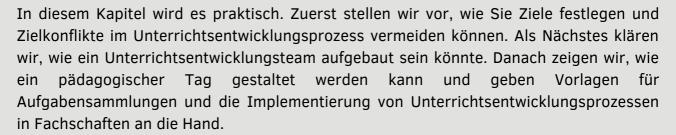
Erfahrungsgemäß werden sehr viele Karten in die gelbe Kategorie eingeordnet. Deshalb ist es hilfreich, wenn man hier die Karten innerhalb der Kategorie noch eher Richtung grün oder eher Richtung rot sortiert, sodass eine Tendenz deutlich wird.

### **Tipp**

Um eine ehrliche Analyse zu bekommen, sollten die Ergebnisse anonym eingereicht werden. Die Auswertung kann entweder stärkenorientiert (Was sind die Stärken des Unterrichts an unserer Schule? Wie wollen wir damit werben? Was wollen wir ausbauen?) oder defizitorientiert (Was wollen wir verbessern? Was müssen wir angehen?) vorgenommen werden.



### Unterrichtsentwicklungsprozesse durchführen





Ziele setzen mit der SMART-Formel.

SMARTE Zielformulierung ist inzwischen wahrscheinlich sehr geläufig. Ein Ziel sollte spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert sein. Also nicht "mehr Binnendifferenzierung", sondern: "Jede Fachschaft entwickelt bis zum Ende des Schuljahres eine Unterrichtseinheit mit Hilfekarten und herausfordernden Zusatzaufgaben".



Zielkonflikte und Synergieeffekte

Wenn ein neues Unterrichtsentwicklungsprojekt eingeführt wird, hat dies automatisch Auswirkungen auf die bestehenden Strukturen. Oft kann es zu Zielkonflikten kommen, weil z. B. die gleichen Personen oder Ressourcen beansprucht werden. Auf der anderen Seite sollten Synergieeffekte mit bereits bestehenden Strukturen genutzt werden.



Das Unterrichtsentwicklungsteam

Der Erfolg des Entwicklungsvorhabens steht und fällt mit dem Unterrichtsentwicklungsteam. Dieses sollte strategisch besetzt werden, sodass verschiedene Rollen im Team ausgefüllt werden können.



Checkliste Pädagogischer Tag

Mit unserer Checkliste für einen pädagoischen Tag ist an alles Organisatorische gedacht.



Checkliste Fachschaft

Ergebnisse werden in der Fachschaft vorgestellt und eine gemeinsame Weiterarbeit, insbesondere durch Hospitationen und Evaluation, wird vereinbart.



Checkliste Curriculum

Mit der Aufnahme der neu entwickelten Ergebnisse in das Fachcurriculum wird die Nachhaltigkeit des Erarbeiteten garantiert.

### Ziele setzen



Was soll bis wann geschehen (z. B. Aufgabenentwicklung bis, Hospitation bis)?	<b>T</b> erminiert
Welcher Arbeitsumfang ist angesichts der Belastung des Kollegiums realistisch?	<b>R</b> ealistisch
Überprüfen Sie, ob das Kollegium hinter dem Ziel steht. Falls nicht, welche Schritte braucht es, damit das Ziel akzeptiert wird?	<b>A</b> kzeptiert
Beschreiben Sie eine konkrete Menge (z. B. 1* im Monat, jede Stunde, 3 Arbeitsblätter etc.).	Messbar
Was soll gemacht werden? Beschreiben Sie den Arbeitsauftrag möglichst genau.	<b>S</b> pezifisch

### Indikatoren für den Erfolg



An diesem Lehrer:innen- und Schüler:innen-Verhalten erkennen wir, dass unser Projekt erfolgreich war.

•	Indikator	1
•	Indikator	

• Indikator 2

• Indikator 3

• Indikator 4

### Zielkonflikte klären – Synergieeffekte

Wenn Sie ein neues Schul- oder Unterrichtsentwicklungsvorhaben beginnen, ist es wichtig zu überprüfen, ob dieses Vorhaben mit den bereits bestehenden Strukturen vereinbar ist. Sonst kann es zu Konflikten bei den Ressourcen oder beteiligten Personen kommen. Auf der anderen Seite gibt es bei jedem neuen Projekt Synergieeffekte, die Sie nutzen können.

		Projekt
		Ressourcen
		beteiligte Personen
		Synergieeffekte mit neuem Projekt
		Konflikte mit neuem Projekt

### **Teammitglieder**

### Personen



Machtpromoter:in

Freigabe von Ressourcen
Zielbildung
Sicherung des strategischen Fits
Überwindung von Opposition
Konfliktmanagement



Projektmanager:in

Zerlegung des Gesamtprozesses in Teilprozesse Bestimmen von Reihenfolgen und Terminen Zusammenführung der Teilprozesse Instruktion Erklärung



Fachkraft

Erstellen von Konzepten Auswahl von Tools Auswahl von Fobizz-Fortbildungen Beratung von Kolleg:innen Didaktische Expertise



Influencer:in

Motivation des Teams Überzeugen des Kollegiums Werbung Vertretung der Gruppe nach Außen



Kritiker:in

Deckt Schwachstellen und negative Aspekte auf Schwächt Extreme ab -> daraus folgen besser zu vermittelnde Ergebnisse



Empathiker:in

Berücksichtigung der Konsequenzen für das Kollegium Abwägung der Auswirkung der Veränderungen

### Checkliste pädagogischer Tag



### Vorbereitung

Das Thema des pädagogischen Tags ist festgelegt.	
Konkrete Inhalte sind abgesprochen.	
Der pädagogische Tag ist ein Teil eines gesamten Unterrichtsentwicklungsprozesses.	
Es gibt einen konkreten Arbeitsauftrag für das Kollegium.	
Ein:e Referent:in ist gefunden.	
Ein Vertrag mit der/dem Referent:in wurde abgeschlossen.	
Konkrete inhaltliche Absprachen mit der/dem Referent:in sind getroffen.	
Eine digitale Speicherungsmöglichkeit für Ergebnisse ist angelegt.	
Das Kollegium ist rechtzeitig eingeladen worden (inklusive Information, welche Materialien	П
mitzubringen sind).	
Das Kollegium hat sich in kleine Arbeitsgruppen eingeteilt.	
Raum, Technik, Organisation	
Ein genügend großer Raum steht zur Verfügung.	
Der Raum ist bestuhlt.	
Eine Präsentationsmöglichkeit steht zur Verfügung (Beamer o. Ä.).	
Falls nötig, können Ton und Video abgespielt werden.	
Die Technik der Referentin oder des Referenten ist kompatibel mit der Schultechnik.	
Benötigtes analoges Material ist vervielfältigt und verteilt.	
Benötigte digitale Endgeräte sind in ausreichendem Maß vorhanden.	
Mittagessen und Kaffe, Tee, Getränke sind bestellt und es gibt einen Raum zum Essen.	
Genügend Arbeitsräume stehen zur Verfügung.	
Es gibt eine Übersicht, welche Gruppe sich in welchem Arbeitsraum trifft.	
Bei einem digitalen pädagogischen Tag steht ein Videokonferenzraum (mit Unterräumen)	
zur Verfügung.	
Die Serverkapazität ist groß genug für Videokonferenzen mit dem ganzen Kollegium.	
Die/Der Referent:in hat den Link zugeschickt bekommen und einen Technikcheck absolviert.	

### Checkliste pädagogischer Tag

### Durchführung

Ein:e Moderator:in/Ein Moderator:innenteam führt durch den Tag.	
Die Schulleitung begrüßt das Kollegium und erklärt das Anliegen des Tags.	
Nach dem Vortrag der Referentin/des Referenten gibt die Schulleitung den Arbeitsauftrag.	
Während der Arbeitsphasen werden alle Arbeitsgruppen mind. ein Mal besucht.	
Die Ergebnisse werden vorgestellt (Ausschnitte).	
Die digitale Speicherung der Ergebnisse wird überprüft.	
Die Durchführung der Maßnahmen wird besprochen (inkl. Zeitplanung).	
Die Art der Evaluation wird angekündigt.	

### **Checkliste Fachschaft**



### **Fachschaft**

entstandene Ergebnisse Formate, Klassenstufen, beteiligte Kolleg:innen
hier sind Ergebnisse gespeichert
so werden die Ergebnisse im Curriculum verankert
so wird die Nachhaltigkeit der Ergebnisse gesichert
Hospitationsvereinbarungen

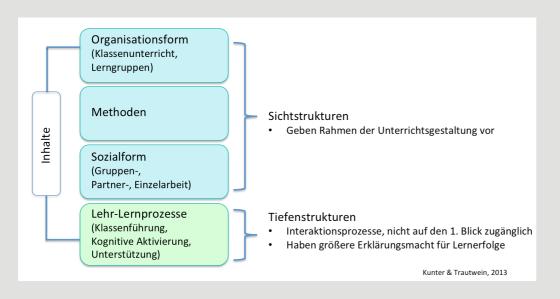


### Nachhaltigkeit und Feedback

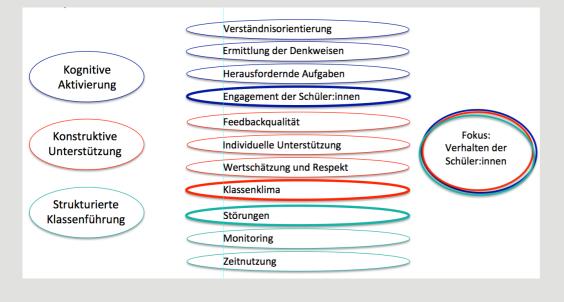
Unterrichtsentwicklung soll kein Strohfeuer sein, sondern die Schule nachhaltig verändern. Deshalb ist es sowohl wichtig, tragfähige Strukturen zu schaffen (z. B. durch die Verankerung der Ergebnisse in Curricula), als auch die Implementierung idealerweise durch ein Hospitationskonzept gut zu begleiten. Nach Abschluss des Unterrichtsentwicklungsprozesses erfolgt eine Prozessanalyse und eine Feedbackschleife.



Es ist besonders wichtig, die gemeinsame Entwicklung sichtbar zu machen und partizipativ das Kollegium zu beteiligen, um die Motivation zu erhalten.



Die Sichtstrukturen, wie z. B. Organisationsformen, Methoden und Sozialformen geben den Rahmen zur Unterrichtsgestaltung. Die Lehr- und Lernprozesse als Tiefen-struktur bilden Fokus den Unterrichtsentwicklung, wie die Art der Klassenführung, der koanitiven Aktivierung und Unterstützung.



Die Basisitems lassen sich in Gelingensfaktoren für guten Unterricht differenzieren. Dabei gibt es jeweils Wirkzusammenhänge von der Unterrichtsgestaltung der Lehrkraft und dem Verhalten der Schüler\*innen.

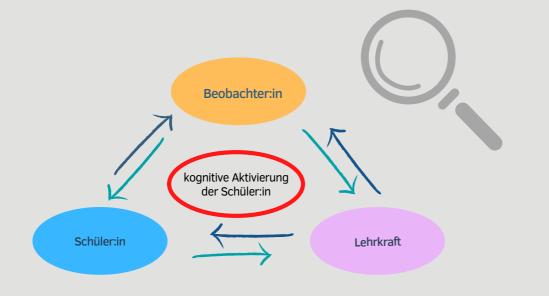
### **Checkliste Curriculum**



Die neu entstandenen Unterrichtsbausteine werden so im Curriculum implementiert

Diese verbindliche Absprachen wurden getroffen

Diese Bausteine bauen aufeinander auf	
Folgende thematische Bezüge sind denkbar	



Die unterrichtende Lehrkraft ist in das
Unterrichtsgeschehen aktiv eingebunden und kann die kognitive Aktivierung der Schüler\*innen nicht kontinuierlich beobachten.
Deshalb ist ein\*e
Beobachter\*in sinnvoll.



Nach der Hospitation bedarf es eines längeren Prozesses mit unterschiedlichen Phasen, um eine gelingende und im Kollegium positiv besetzte Unterrichtsentwicklung zu ermöglichen.

### Evaluation

- lieber eigene schlanke Evaluation, statt Fremdevaluation mit zu vielen Parametern
- wichtig für den Ist-Zustand am Anfang eines Prozesses
- begrenzte Zwischenevaluation
- Lernhandlungen im Zentrum
- Beobachtungen dokumentieren
- Interviews führen
- Abschlussevaluation am Ende, dann nachsteuern

### Lessons Study

- gemeinsame Vorbereitung der Unterrichtsstunde
- Entwicklung einer gemeinsamen Fragestellung
- Hospitation mit Beobachtung der Schüler\*innenaktivität
- kein Feedback zum Lehrkrafthandeln
- Auswertung: Was war für die Schüler:innen hilfreich?
   Was war lernhinderlich?
- Überarbeitung der Stunde
- Entwickeln einer neuer Fragestellung für die nächste Stunde

### **Checkliste Sichtbarkeit**



Das Unterrichtsentwicklungsprojekt ist regelmäßig Thema

in der Schulleitungssitzung	
in der Steuergruppe	
auf der Lehrkräftekonferenz	
auf den Fachschaftssitzungen	
in der Schulkonferenz	
in weiteren Gremien (z.B. Elternrat, Schüler:innenrat)	
auf pädagogischen Tagen	
auf einer Bilanzierungs- und Entwicklungskonferenz	
in einem Aushang im Lehrkräftezimmer	
in der internen digitalen Verwaltungsplattform der Schule (Lernmanagementsystem,	
Taskcards, Padlet, Iserv etc)	
weitere Ideen	_

### Stärken-Schwächen-Bilanz

	prozessbezogene Strukturen
Schwächen	Stärken fachbezogenen Inhalte

### Fragebogen Unterricht

Aspekte	Ausrichtung	ja	nein
Aufgaben	Persönlich bedeutsam und interessant		
	Individuell herausfordernd		
	Strukturiert in Teilschritten		
Autonomie	Angemessene Verantwortung für den Lernprozess		
	Wahlmöglichkeiten (Lernziele, Aktivitäten, Materialien)		
Anerkennung	Lob und Verstärkung für Anstrengung		
	Individuelle Verbesserung, Fehler als Lernchancen		
	Individuelle Lösungszugänge		
Gruppenbildung	Verwendung kooperativer Methoden		
	Vermittlung von Kompetenzen zur Teamarbeit		
	Bewusste Gruppenbildung (Sozial/Leistung)		
Lernzeit	Ausreichend Bearbeitungszeit		
	Angemessene eigenverantwortliche Zeitplanung		

### Unterrichtsreflexion

Aspekte	SL Unterstützung und Förderung	Lehrkraft Anwendung und Auswertung
Sammeln von Best Practise		
Kollegialer Erfahrungsaustausch		
Austausch von Materialien		
Gemeinsame Entwicklung von Materialien		
Austausch von Klassenarbeiten, Parallelarbeiten		
Unterrichtshospitationen		
Anwendung von Schüler:innenfeedback		
Didaktisch-Methodischer Konsens		
Zeitfenster zur Kooperation		
Prozessbegleitung durch Fachleitungen		
Zwischenergebnisse bekannt geben		
Zielorientierte Fort- und Weiterbildung		

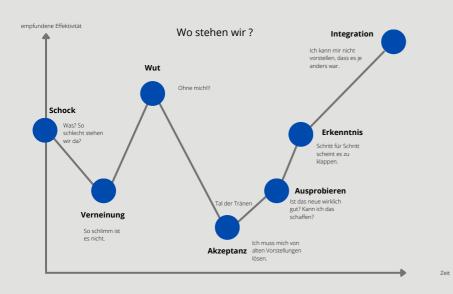
		Вео
		Lessons Study Beobachtungsbogen Aktivität der Klasse



### 5

### Das Kollegium mitnehmen

Wie motiviere ich das Kollegium und kann bei Unterrichtsentwicklungsprozessen Widerständen begegnen? Um das Kollegium mitzunehmen, ist es wichtig, die verschiedenen Phasen von Veränderungsprozessen und die Ebenen der Unterrichtsentwicklung zu kennen. Anhand des Modells des Change-Managements stellen wir verschiedene Interventionsprozesse vor, mit denen der Unterrichtsentwicklungsprozess begleitet werden kann.



Unterrichtsentwicklungsprozesse laufen nicht geradlinig ab. Oft geht es erst bergauf, wenn eine Phase von Schock, Verneinung und Wut durchlaufen wurde.



Operationale Ebene
Umsetzung von Projekten

Strukturelle Ebene
Organisation und Ressourcen

3 Kulturelle Ebene Werte und Normen Wenn Unterrichtsentwicklungsprozesse auf der operationalen Ebene scheitern, liegen die Grunde hierfür oft tiefer.

Deshalb ist es besonders wichtig, die strukturelle und kulturelle Ebene mitzudenken.



Diese Pyramide hilft, Unterrichtsentwicklungsprozesse zu planen. Welche Aktionen braucht es auf der Ebene der Werte, Normen, Strukturen, Ressourcen und Operationen?

### Gründe für Widerstand von Lehrkräften

- Überlastung
- · mangelnde Wertschätzung
- Angst oder Unsicherheit
- persönliche Konflikte, die nichts mit der Sachebene zu tun haben
- mangelnder Veränderungswille
- keine Wahrnehmung von Mehrwert der Innovation
- Verlust von Ressourcen

- Entlasten, durch die Transformation bessere Prozesse schaffen
- Wertschätzung und Lob
- Hilfe und Unterstützung anbieten
- Klärung/Mediation (kein kalter Krieg)
- Überzeugen, Argumentieren, Macht und Führung
- Überzeugen, Argumentieren, Einbinden
- Erklären, Alternativen suchen, Macht und Führung

### Changemanagement



Unfreeze

Kreativität, Motivation, Vorstellung von Problemen und Lösungsmöglichkeiten, Identifikation mit der Innovation, Innovation auf eine breite Basis stellen



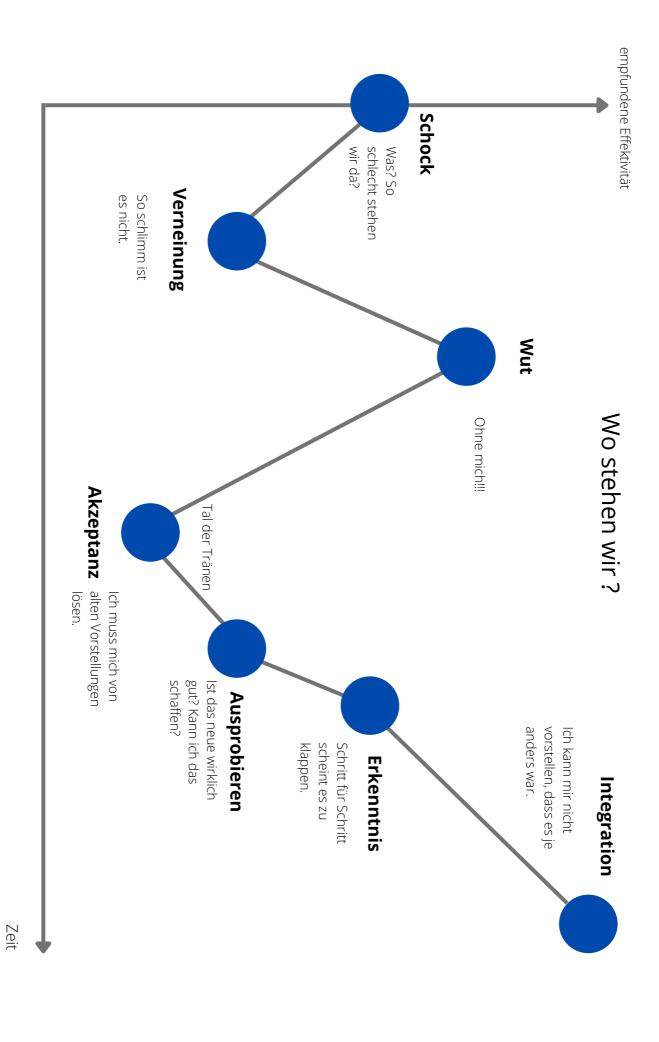
Move

Projektplanung,
Unterteilung in Teilschritte der
Umsetzung,
unterstützende Schulungsmaßnahmen,
Umgang mit Widerstand

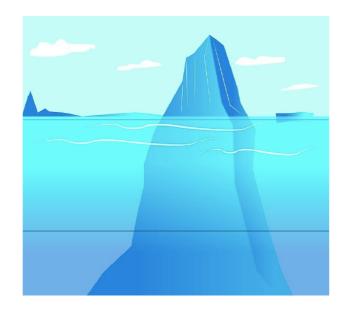


Refreeze

Herstellen von Strukturen, Verstetigung von Prozessen, Aufnahme in Curricula, verbindliche Verabredungen zur Anwendung



### Ebenen der Unterrichtsentwicklung



Operationale Ebene
Umsetzung von Projekten

Strukturelle Ebene
Organisation und Ressourcen

3 Kulturelle Ebene Werte und Normen

Ebene	Was beeinflusst das Unterrichtsentwicklungsprojekt?	konkrete Schritte
Operationale Ebene		
Strukturelle Ebene		
Kulturelle Ebene		

### Ebenen der Projektentwicklung



Ebene	Was können wir nutzen?/Was müssen wir ändern?	konkrete Schritte
Operationen		
Ressourcen		
Strukturen		
Normen		
Werte		

### Phasen des Changemanagements

### Unsere nächsten Schritte



Kreativität, Motivation,
Vorstellung von Problemen
und Lösungsmöglichkeiten,
Identifikation mit der
Innovation, Innovation auf
eine breite Basis stellen



Move

Projektplanung,
Unterteilung in Teilschritte der
Umsetzung,
unterstützende Schulungsmaßnahmen,
Umgang mit Widerstand



Refreeze

Herstellen von Strukturen,
Verstetigung von Prozessen,
Aufnahme in Curricula, verbindliche
Verabredungen zur Anwendung

### Interventionsprozesse

Capaul/Seitz: Schulführung und Schulentwicklung. Theoretische Grundlagen und Empfehlungen für die Praxis. S 619-622

### Diagnostik



- Gezieltes Ansprechen von Personen oder Gruppen bezüglich der Innovation (spontan/organisiert).
- schriftliche Befragung
- Ausgangsanalyse durchführen.
- Repräsentative (freiwillige) Echogruppe (Lehrkräfte, Schüler:innen, Eltern)
  einführen, die während des Prozesses regelmäßig von den
  Projektverantwortlichen über den Stand des Innovationsvorhabens befragt
  wird.

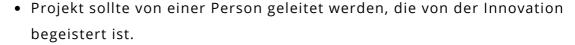
### Informieren und Betroffene gewinnen

- Rechtzeitige, klare, verständliche und umfassende Information sicherstellen.
- ggf. externe Beratung hinzuziehen (fachlich- oder Prozessbegleitung)



- Notwendigkeit der Innovation erklären, begründen und eine daraus resultierende Verbesserung oder Erleichterung in Aussicht stellen. Den Nutzen der Innovation hervorheben und konkret begründen. Mögliche Einwände gegen die Innovation antizipieren und entkräften.
- Vorgehen transparent machen. Den Betroffenen die Möglichkeit geben, sich zu äußern und einzubringen.
- Analoge oder digitale Innovationsecke einrichten. Literatur, Beispiele oder Hinweise zur Innovation bereitstellen.

### Strukturen und Prozesse





- Betroffene zu Beteiligten machen. Ein gutes Projektmanagement aufziehen. Projektteam einsetzen, fachliche Ressourcen in der Lehrerschaft aktivieren, zeitliche und finanzielle Ressourcen sicherstellen, klare Verantwortlichkeiten schaffen.
- Kritisch eingestellte Personen in die Ausarbeitung der Innovation einbeziehen. Diesen Personen eine passende Aufgabe geben, damit sie Mitverantwortung übernehmen können und im Projekt eine Bedeutung erhalten und eigene Ideen einbringen können.
- In kleinen Schritten vorgehen. Realistische Zwischenziele setzen. Teilaufgaben definieren und auf mehrere Personen verteilen.

### Interventionsprozesse

- In der Jahresplanung bewusst realistische Zeitfenster für die Projektrealisierung schaffen.
- Darauf achten, dass skeptische oder "langsame" Lehrpersonen nicht abgehängt werden.
- Multiplikatorenmodelle einrichten. Erfolgreiche und motivierte Lehrpersonen beraten und Lehrpersonen begleiten, welche die Innovation noch zu wenig kennen.
- Innerhalb und außerhalb der Schule Lobbying für die Innovation betreiben.
- Freiwillige Versuchsgruppe einsetzen, welche die Innovation erprobt (Pilotprojekt) und der Lehrerschaft über den Erfolg berichtet.
- Weiterbildung anbieten bzw. unterstützen.

Mit Widerständen umgehen, Vertrauen und Sicherheit aufbauen

- Mit der Lehrerschaft eine Schule besuchen, in der die Innovation bereits umgesetzt ist (best practice).
- Eine erfahrene Lehrperson einladen, welche über erfolgreich verlaufene Erneuerungsprozesse berichtet oder die Innovation im Unterricht demonstriert.



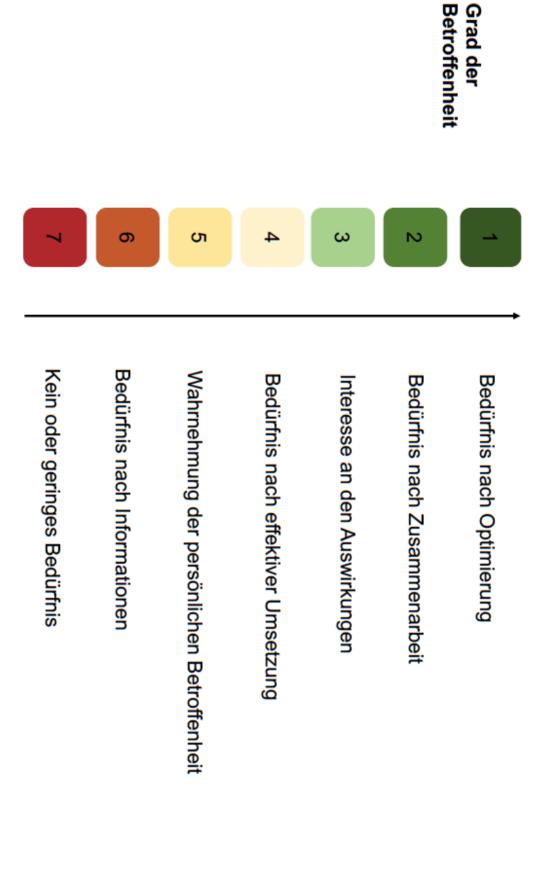
- Die Schulkultur bewusst pflegen (offene Kommunikation, respektvoller Umgang, kooperative Schulentwicklung), so ein günstiges Umfeld für Innovationen schaffen.
- Erfolgserlebnisse schaffen, Erfolge und Zwischenerfolge im Team feiern
- Mit Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit Ängste abbauen. Die für die Innovation erforderlichen Kompetenzen aufbauen.
- Positive Tätigkeiten der Personen verstärken, damit eine tragende Grundstimmung wachsen kann.

Gespräche mit Einzelnen führen  Der Lehrperson mit offener und transparenter Kommunikation begegnen, das persönliche Gespräch suchen und die Innovation mit treffenden Argumenten begründen und damit für die Innovation gewinnen.

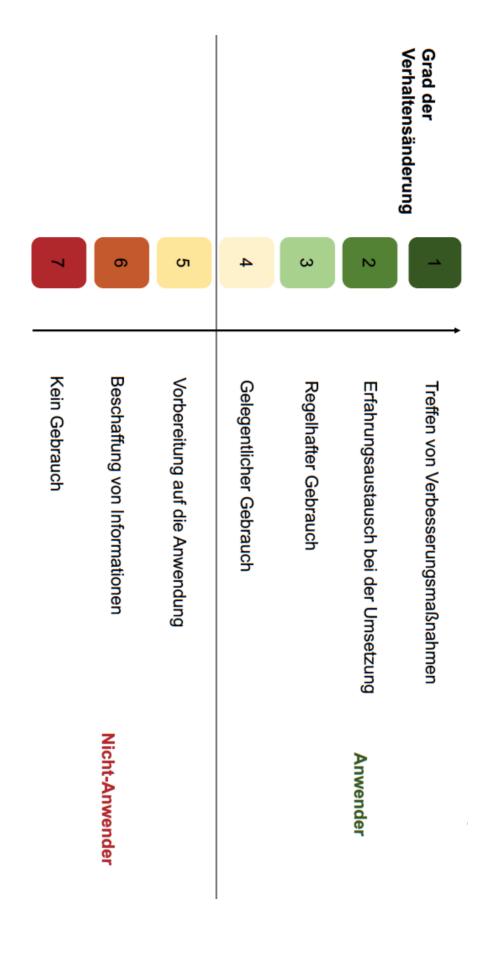


- Im Mitarbeitergespräch fragen, ob es einzelne Punkte innerhalb der Innovation gibt, welche sie ansprechen. Dadurch einen positiven Zugang zur Innovation aufbauen und die persönlichen Ziele auf das Innovationsprojekt ausrichten.
- Widerstand ernst nehmen, Zeit geben und der Person entgegengehen, in einem Gespräch die Gründe für den Widerstand herausfinden, Ängste aufgreifen und entschärfen.

# Einschätzung des Kollegiums



# Einschätzung des Kollegiums



### Einschätzungsbogen Kollegium



### Belastung



### Wertschätzung



Sicherheit im Umgang mit Technik, Methoden, Schüler:innen



### Arbeitsatmosphäre



### Lust auf Veränderung



### Beratung, Webinare und SchilF

Vielen Dank für die Arbeit mit diesem Reader – sei es im Rahmen einer Qualifizierung, einer Online-Fortbildung oder einfach so. Wenn Sie bei der Umsetzung Ihres Unterrichtsentwicklungsprojekts Unterstützung wünschen, sind wir gerne für Sie da und begleiten Sie online oder vor Ort in jeder Phase des Prozesses und stellen Ihnen unsere Expertise und Erfahrung zur Verfügung.

Sie wünschen ein Webinar oder eine SchilF an Ihrer Schule? Wir freuen uns, Ihnen verschiedene Themen als Vortrag, Workshop oder Seminar anbieten zu können. Alle Veranstaltungen werden nach Ihren Wünschen und Bedürfnissen gestaltet.

### **Themen**

Binnendifferenzierung- alle Leistungsgruppen im Blick
Digital Unterrichten- wie und warum?
Unterricht in Zeiten von Künstlicher Intelligenz
Digitale Begabtenförderung
Meine erste digitale Unterrichtsstunde
Forschendes Lernen
Komplexe Aufgaben
Kreativer Projektunterricht
Gamification im Unterricht nutzen
Spielerisch lernen mit Quizlet
Kahoot- Quizspiele im Unterricht
Edu-Breakout, Escape Rooms im Klassenzimmer
21st century skills und Deeper Learning

### Kontakt



www.bildungdigital.eu



@bildungdigital2



@bildungdigital.eu



info@bildungdigital.eu

