



Philipps-Universität Marburg
Institut für Schulpädagogik
Prof. Dr. Rainer Lersch

Von den Bildungsstandards zum kompetenzorientierten Unterricht

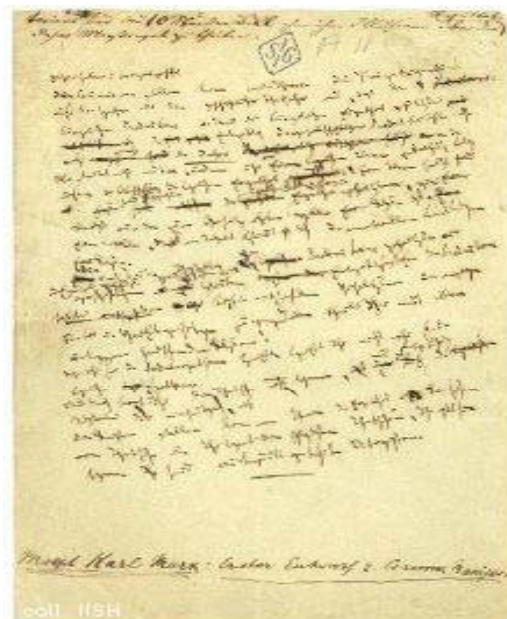
--

Rolle und Expertise von Schulleitungen in zielführenden Prozessen der Unterrichtsentwicklung

Vortrag auf der Tagung
des EPNoSL
„Schulentwicklung und Leadership“

Berlin, am 18.09.2013

Ein Gespenst geht um in Europa...



PISA 2000

2003/2004

**Beschlüsse der KMK zur Implementierung
nationaler Bildungsstandards
für 6 bzw. 7 sog. Kernfächer**

(zuvor Konstanzer Beschluss 1997

gestützt auf sog. Klieme-Expertise 2003)

**Anschließend: Länderspezifische Umsetzung insbesondere
durch die Entwicklung neuer kompetenzorientierter
(Kern)Lehrpläne oder Kerncurricula z.T. für alle Fächer**

***Doch woher kommt die Kompetenz für die
nunmehr erwartete Kompetenzorientierung
im Unterricht an meiner Schule?***

PISA 2000

2003/2004

**Beschlüsse der KMK zur Implementierung
nationaler Bildungsstandards
für 6 bzw. 7 sog. Kernfächer**

(zuvor Konstanzer Beschluss 1997

gestützt auf sog. Klieme-Expertise 2003)

**Anschließend: Länderspezifische Umsetzung insbesondere
durch die Entwicklung neuer kompetenzorientierter
(Kern)Lehrpläne oder Kerncurricula z.T. für alle Fächer**

10. Dez. 2009

**„Konzeption der KMK zur Nutzung
der Bildungsstandards für die
Unterrichtsentwicklung“**

Impulse der KMK für die Unterrichtsentwicklung

A) direkt durch Lehrpläne bzw. Kerncurricula:

1. Reduzierung der Stofffülle/Fokussierung auf den Kern der Fächer mit dem Ziel
2. mehr Freiheit für die Einzelschule bei der **Entwicklung des schuleigenen Curriculums**

B) indirekte Impulse:

3. Implementierungsstrategien u. Unterstützungssysteme
4. **Kernaufgabe: Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte**
5. Illustration durch Aufgabenbeispiele
6. Didaktische Aufbereitung in Lehr- und Lernmitteln
7. Initiierung eines Kreislaufs von „Überprüfen u. Entwickeln“
8. „Nötigung“ der Lehrkräfte durch Tests?
9. **Qualifizierung d. Schulleitungen für effektives Qualitätsmanagement**

Zentrale These

Wer nicht weiß, worauf es im kompetenzfördernden Unterricht ankommt um dies in seinem professionellen Handeln zu nutzen,

- kann als Lehrer(in) weder entsprechend unterrichten noch fachgerecht am Schulcurriculum arbeiten
- kann als Dozent(in) in der Lehrer-Ausbildung oder Fortbildung nicht die zentralen Professionalisierungs-Impulse geben
- wird als Schulleitung kaum in der Lage sein, die nötigen Entwicklungsprozesse an der Schule zu initiieren, sie zielführend zu steuern, zu unterstützen und zu koordinieren
- kann ggf. als Schulaufsicht, Schulinspektion oder Mentor im Schulpraktikum der wichtigen Beratungsfunktion nur unzureichend gerecht werden

kurz: die oder der verfügt nicht über die nötige Kompetenz, um die im Zuge dieser Reform zentrale Unterrichtsentwicklung in die richtige Richtung lenken zu können!

Schulleitung

Kompetente Führung ist zentral!

Vor allem bei der Initiierung und bei den ersten Schritten der Unterrichtsentwicklung

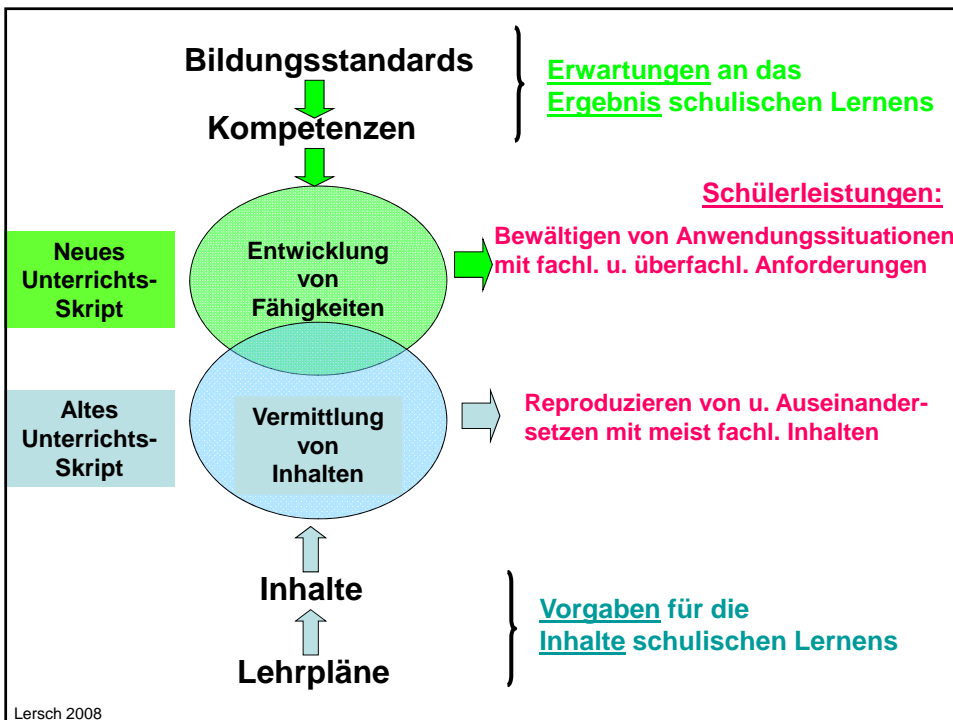
Voraussetzung: Schulleitung ist selbst Experte

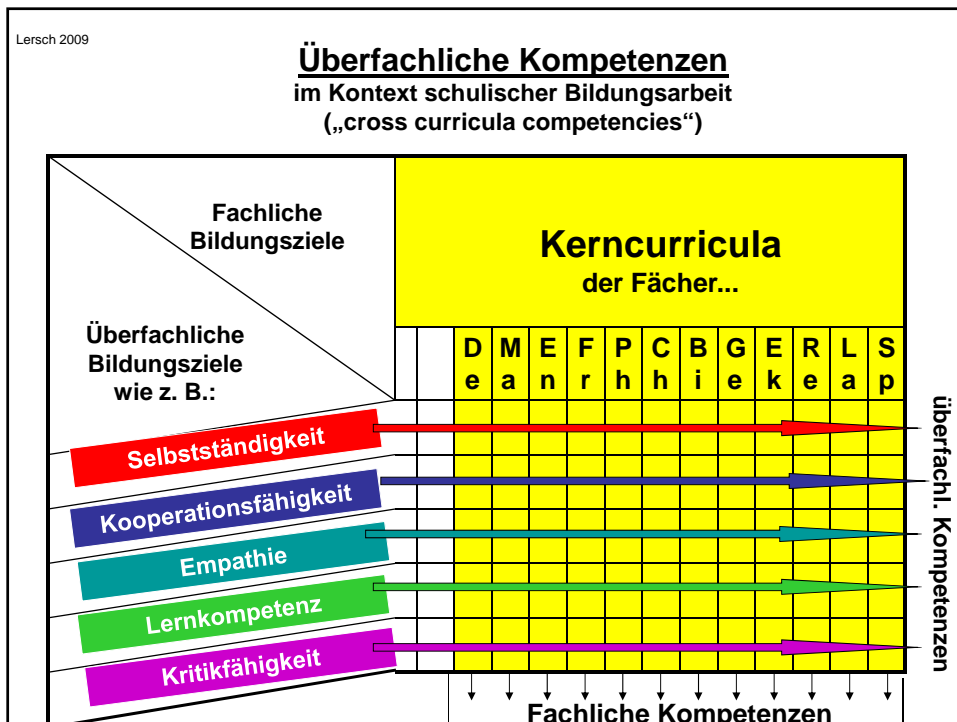
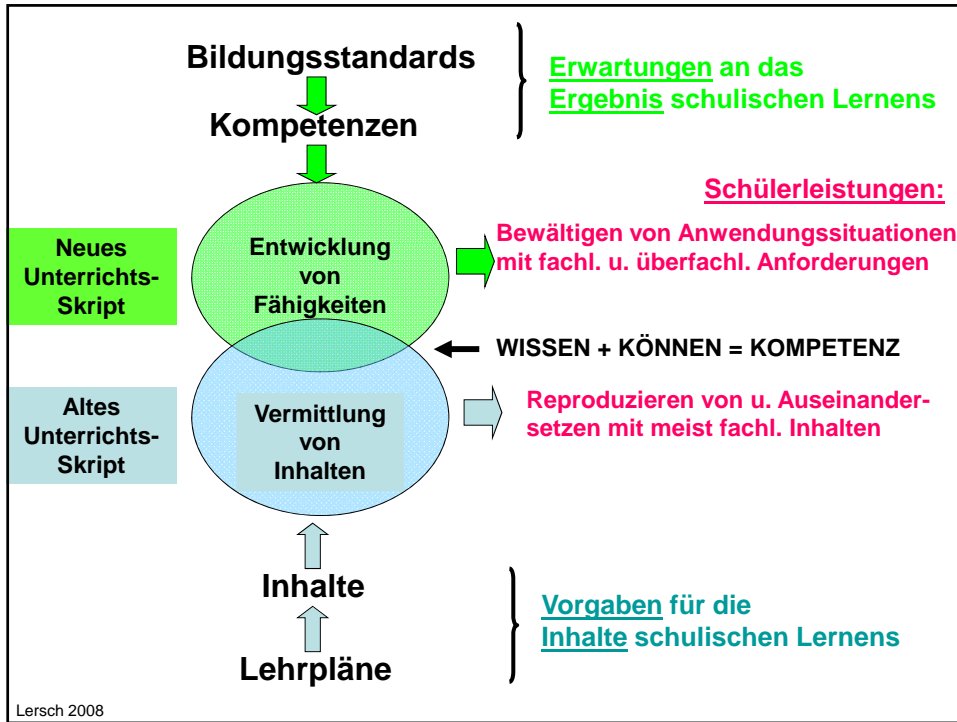
Denn: Kompetenz zeichnet sich u.a. dadurch aus,
dass man weiß, was man tut
oder begründen kann, warum man es so und nicht anders macht!

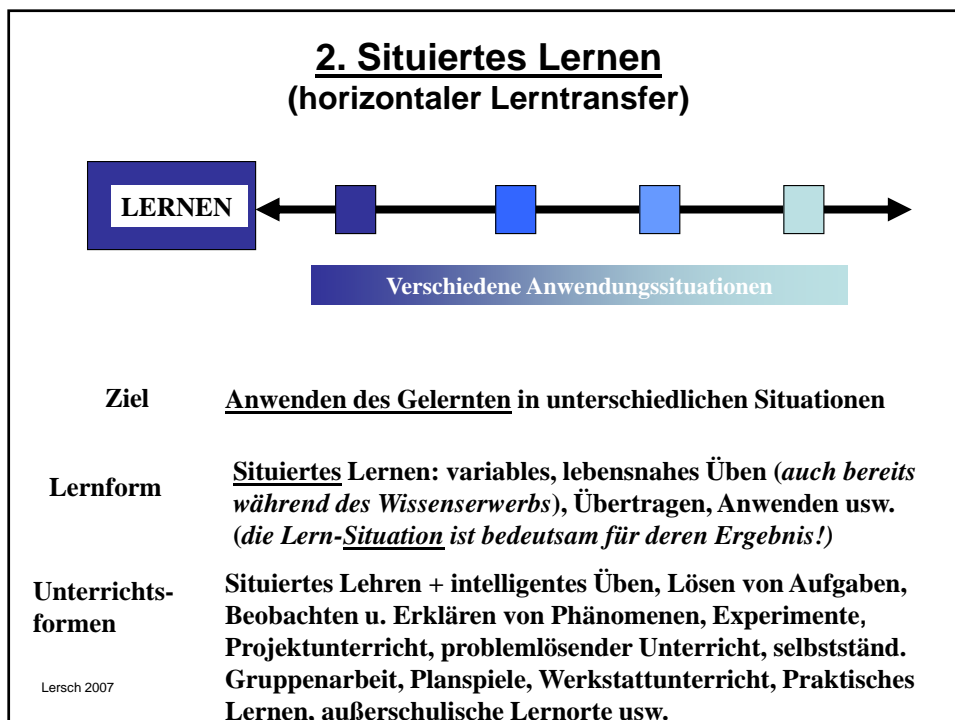
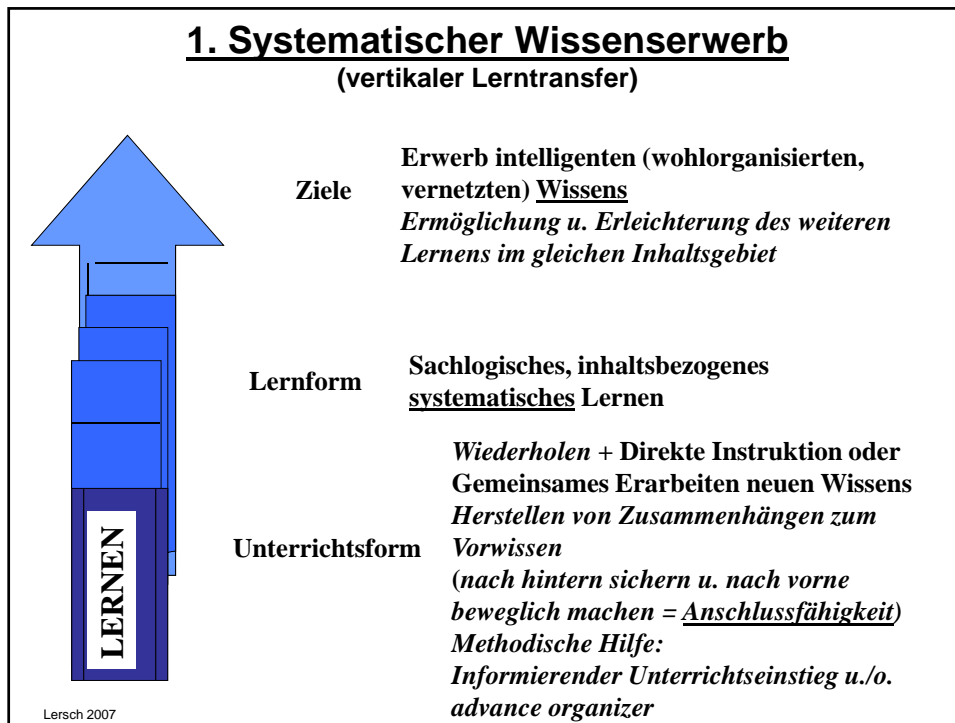
Aber: Was heißt „kompetente“ Führung in diesem
Zusammenhang, wenn es also primär um die
Qualitätsentwicklung im Unterricht geht?

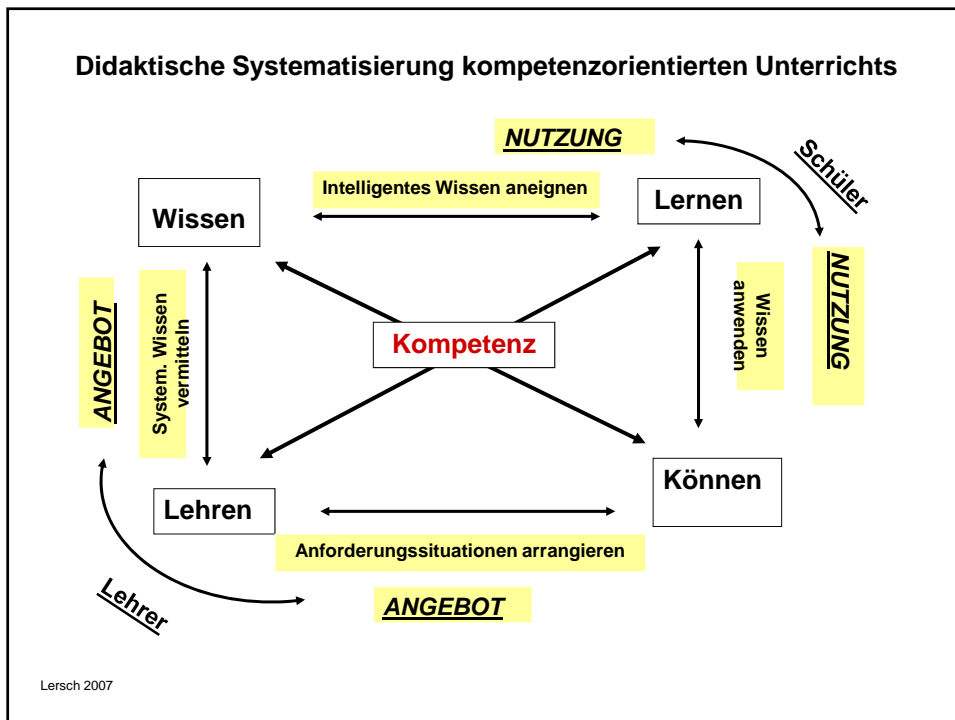
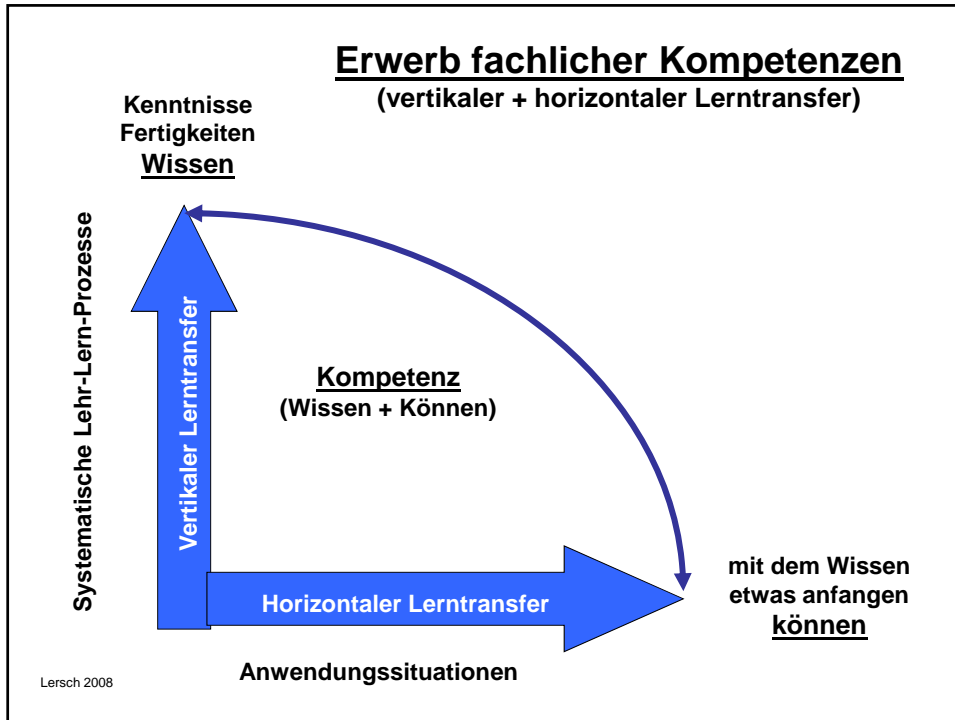
Hattie 2013, S. 98: (über sämtliche erfassten 491 Studien)		Mittlerer Effekt des Schulleitungshandelns auf die Lernleistungen: d=0,36	
<p style="text-align: center;">unterrichtsbezogene Führung</p> <p style="text-align: center;">Brown (2001): d=0,66 Robinson & al. (2008): d=0,55</p> <p>Größte Effekte:</p> <p>Förderung d. Lernens der Lehrer d=0,91</p> <p>Planung, Koordination u. Evaluation von Unterricht u. Curriculum d=0,74</p> <p>Anpassen d. Ressourcen an vorrangige Lehrziele d=0,60</p> <p>Festlegung v. Zielen u. Erwartungen d=0,54</p> <p>Sicherstellung v. geordnetem u. unterstützendem Lernumfeld d=0,49</p>		<p style="text-align: center;">transformationale Führung</p> <p style="text-align: center;">Brown (2001): 0,38 Robinson & al. (2008): d=0,09</p>	
<u>Korrelate zwischen Lernleistungen u. Schulleitungshandeln</u>			
<p>Bewusstsein über anzugehende Ziele r=0,66</p> <p>Anregungen der Lehrer zu aktueller Theorie u. Praxis sicherstellen r=0,64</p> <p>Infragestellen d. Status quo r=0,60</p> <p>Kontrolle d. Effektivität d. Praxis r=0,56</p> <p>Kommunikation v. Idealen u. Überzeugungen zu schulischer Bildung r=0,50</p> <p>Wissen über aktuellen Lehrplan u. Unterricht r=0,48</p>	<p>Anerkennung u. Belohnung persönlicher Leistungen r=0,30</p> <p>Kontakte u. Interaktionen mit Lehrern u. Schülern r=0,32</p> <p>Zeigen von Bewusstsein über persönl. Aspekte von Lehrkräften r=0,38</p> <p>Anpassung d. Führungsverhaltens an aktuelle Erfordernisse r=0,44</p>		

1. Ziel der Implementation von Bildungsstandards ist deren Verwirklichung im Unterricht, d. h. *deren Umsetzung in zielführendes Lehrerhandeln.*
2. Auf die Kardinalfrage, wie sich gemessener Output in wirkungsvolleren Input und in *verbesserte Lehr-Lern-Prozesse* (rück)verwandeln lässt, gibt es keine *test-diagnostischen*, (und auch keine *administrativen*, R.L.) sondern nur *didaktische* Antworten, die nur der geben kann, der über erweiterte didaktische Kompetenzen verfügt.
(Reusser 2007)
3. Die didaktische Antwort auf die Frage „Wie unterrichtet man Kompetenzen?“ besteht in einer pointierten Veränderung bislang dominierender Unterrichtsskripte.







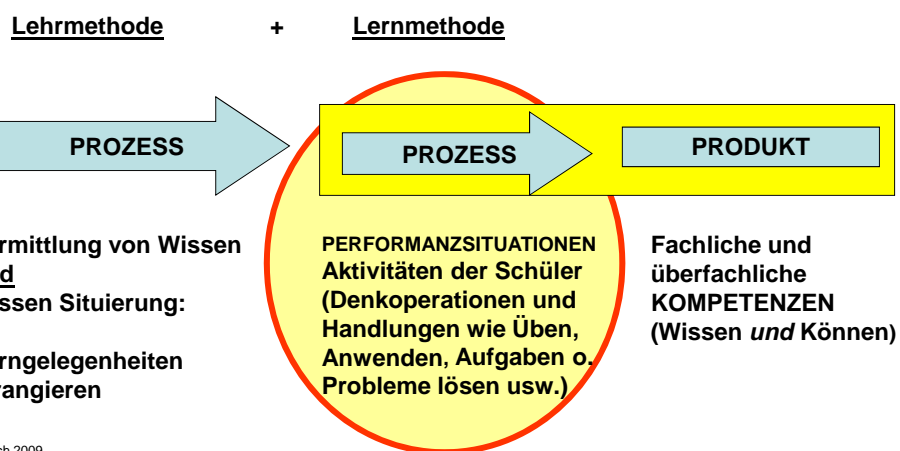


Nicht nur die Lehrerinnen und Lehrer,
sondern auch die Schülerinnen und Schüler sind gefordert,
und zwar nicht als *Objekte* didaktischer Strategien,
sondern als *aktive Nutzer* der Lernangebote:
Denn die Bewältigung der Anforderungssituationen wird
mit wachsender Kompetenz zunehmend
reine Schülersache!

Denn: Kompetenzen können nicht im klassischen Sinne
gelehrt werden – sie müssen von den Schüler(innen)
aktiv erworben werden!

Dies zu wissen (und bei Planung u. Gestaltung von Unterricht
zu beachten) ist zentraler Bestandteil kompetenzorientierter
Lehrerprofessionalität!

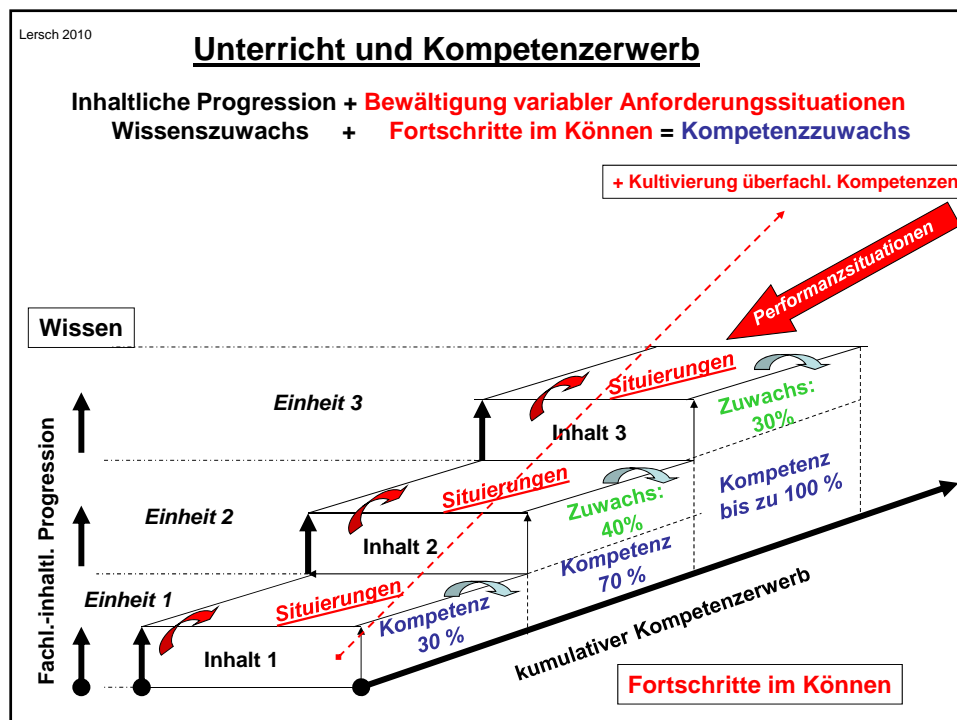
Die Methodik kompetenzfördernden Unterrichts

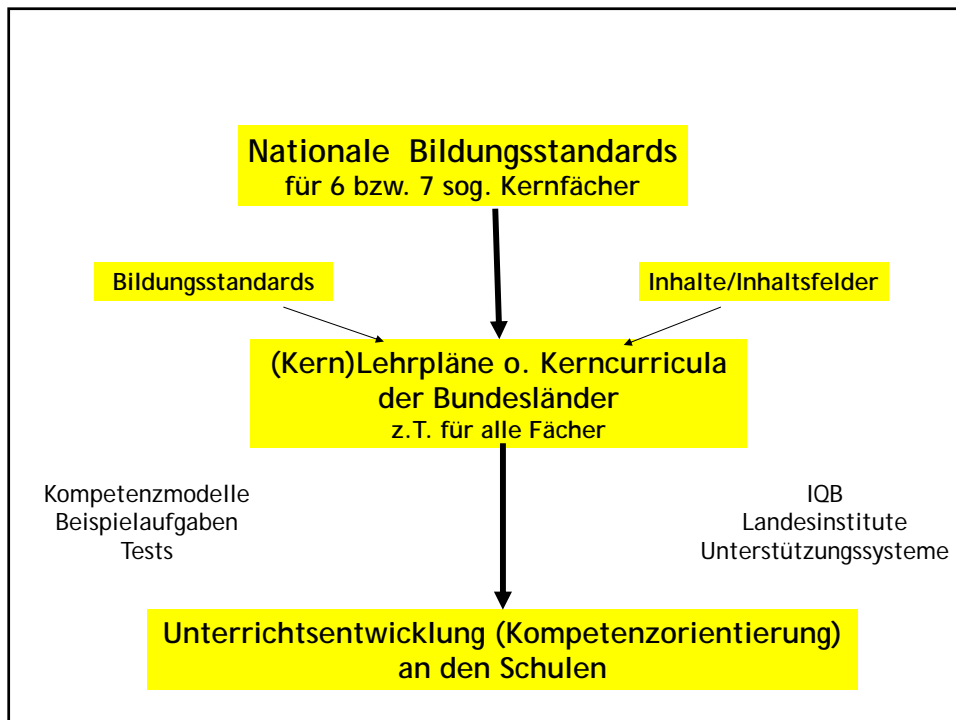
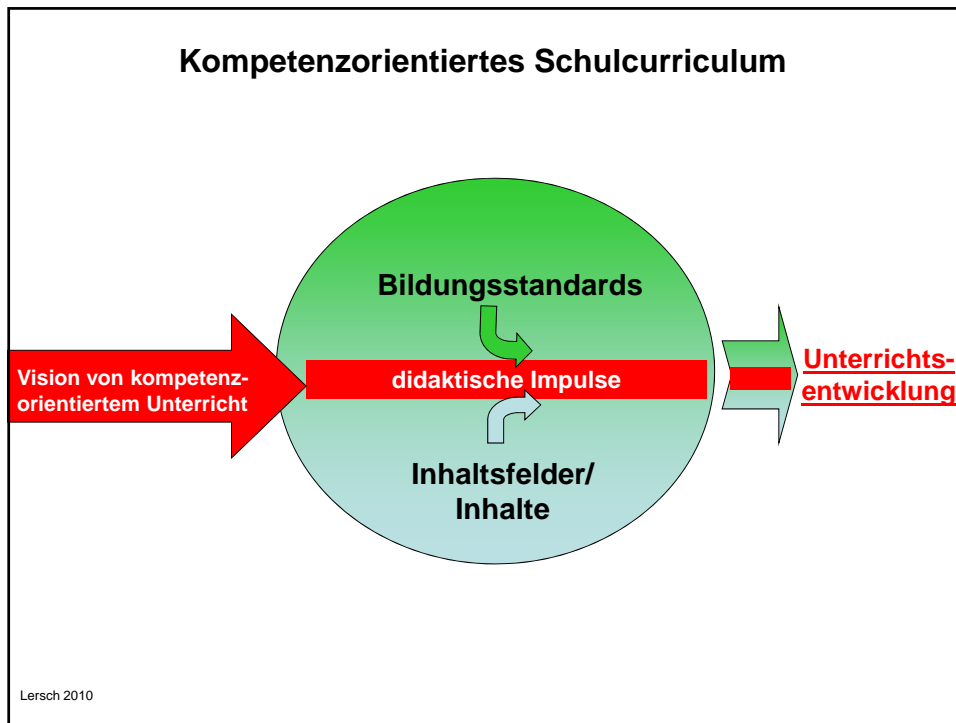


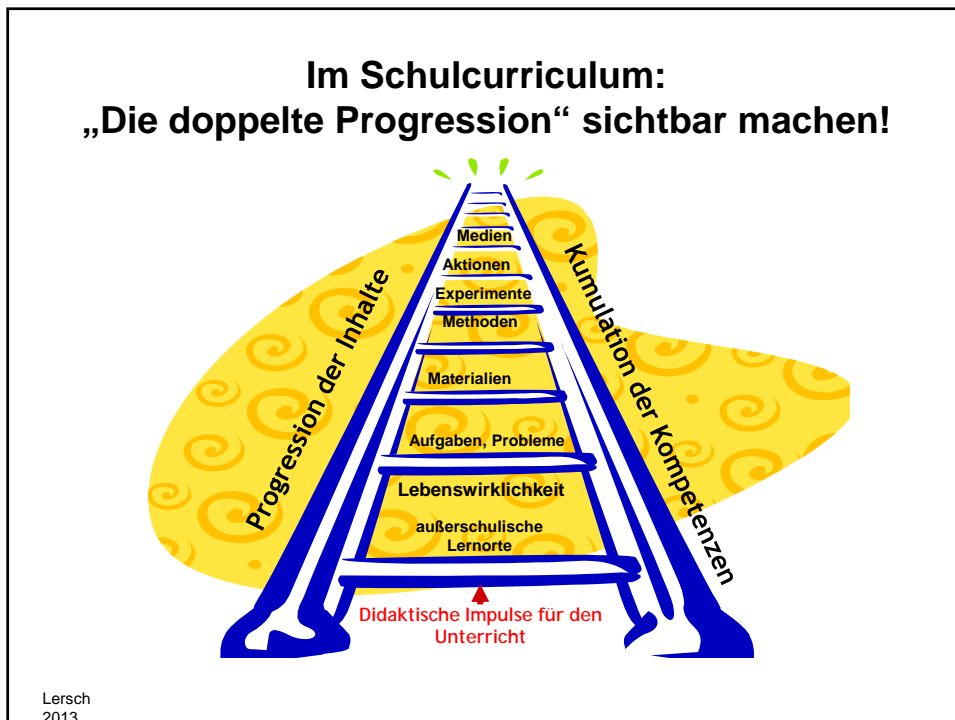
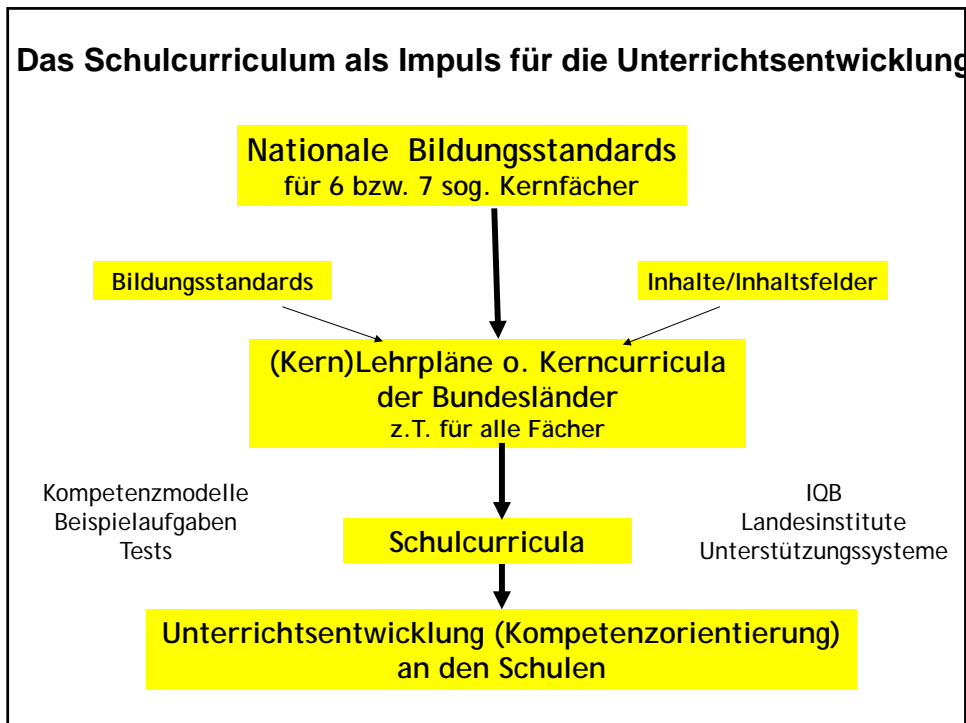
What works best?

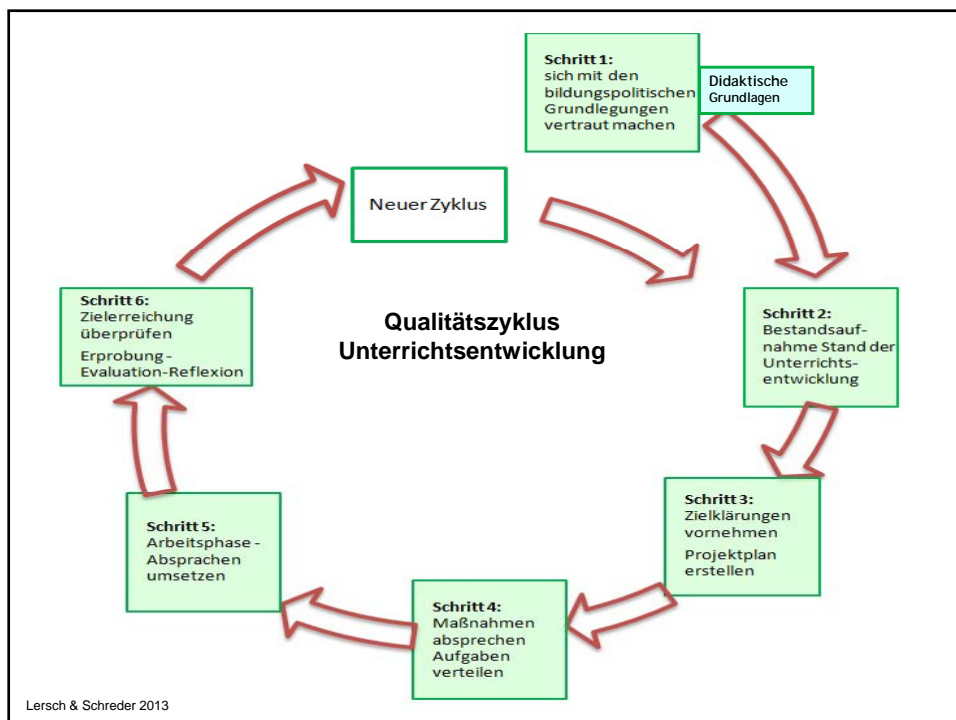
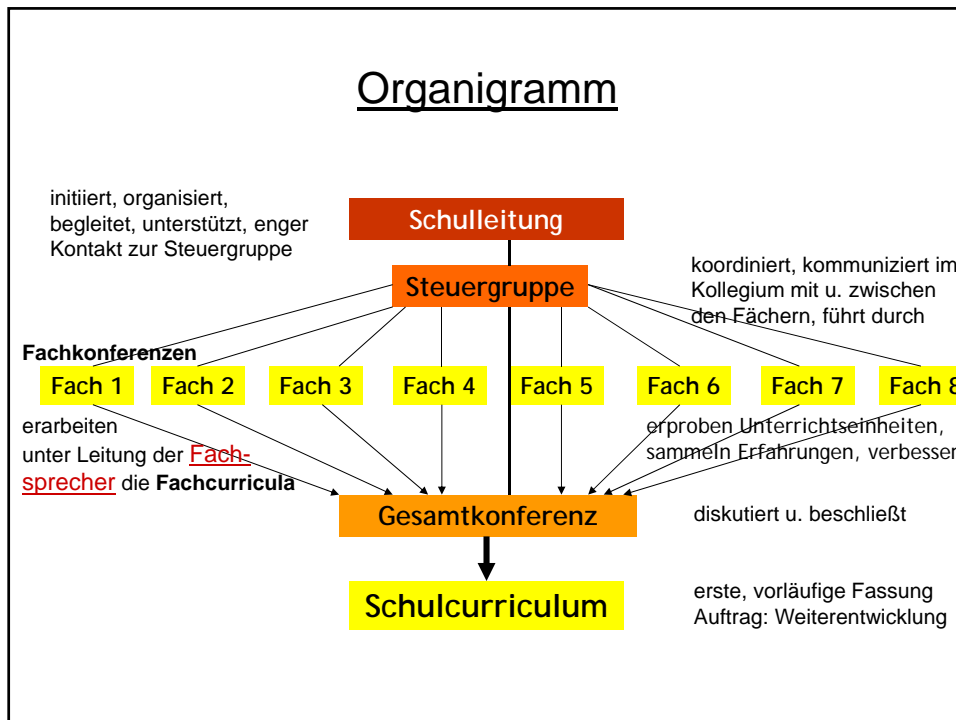
„If the teacher's lens can be changed to seeing learning through the eyes of students, this would be an excellent beginning.“

(Hattie 2009, S. 252)









Pädagogischer Tag als „kick-off-Veranstaltung

- 8:30 Offener Beginn
 - 9:00 **Impulsreferat (Plenum)**: „Bildungsstandards, Kerncurricula, Schulcurriculum, Kompetenzorientierter Unterricht“ → [*externer Referent*] (Bildungspolitische und didaktische Grundlagen) anschließend: Aussprache
 - 11:00 Kaffeepause
 - 11:15 **(Fachgruppen)** Kompetenzorientierter Fachunterricht -> [*ext. Fachberater*] (Struktur des Kerncurriculums, fachdidaktische Konzepte, Materialien, Aufgabenbeispiele)
 - 12:45 Mittagspause
 - 13:45 **(Fachgruppen)** „Wo stehen wir?“ (Stärken und Schwächen, Bewährtes und Entwicklungsfähiges, Entwicklungsbedarfe) → Protokoll!
 - 14:45 Kaffeepause
 - 15:00 **(Fachgruppen)** „Wo wollen wir hin?“ Mittelfristige Planung der nächsten Schritte (Festlegung konkreter Ziele und Maßnahmen z.B. für das kommende Halbjahr, Delegation der erforderlichen Aufgaben) → Protokoll!
 - 16:00 ENDE
- (Lersch & Schreder 2013)

Leadership

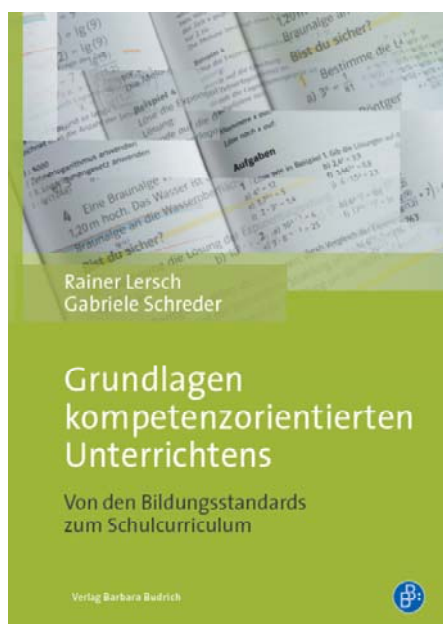
1. Schulleitung

2. Mittleres Management: Steuergruppe + Fachsprecher

1. **Führung ist zentral!** Vor allem bei der Initiierung und bei den ersten Schritten - Voraussetzung: Schulleitung ist selbst Experte
2. Handlungsdruck erzeugen: „Wir müssen etwas tun!“
3. Die Situation verstehen: Gemeinsame – möglichst datengestützte (Vergleichsarbeiten, Schulinspektionsbericht usw.) - Diagnose der Probleme u. Motive stiften im Kollegium für eine gemeinsame Lösung
4. Konzentration auf ein zentrales Projekt statt gleichzeitiges Drehen an mehreren „Stellschrauben“, Ressourcen entsprechend bündeln
5. Zielführende Planung (Masterplan)
6. Einbeziehen anderer in die Verantwortung bei der Umsetzung – Etablierung von Lehrerteams (z.B. **Fachkonferenzen**: „schlafende Riesen“ wecken!), Delegation von Verantwortung (z.B. **Steuergruppe**), aber: „Die Fäden in der Hand halten“!
7. Personalentwicklung: Zielführende Lehrerfortbildung organisieren (Fortbildungsplan)
8. Externe Unterstützung und Beratung einholen
9. Prozess kritisch begleiten, klare Erwartungen formulieren
10. Die Entwicklungsprozesse als „konzertierte Aktion“ aller Akteure auf allen Ebenen gestalten und zusammenführen

„Eine Implementation von Bildungsstandards, die nicht bis zum *Unterricht* durchschlägt und die nicht die Lehrpersonen und letztlich die Schülerinnen und Schüler als eigenständig Lernende erreicht, wird nichts bewirken. Für (die entsprechenden Prozesse der *Unterrichtsentwicklung, R.L.*) sowie das Lehren *und* das Lernen gilt: keine Qualität der Produkte ohne entsprechende Prozessqualität.“

(Oelkers & Reusser 2008, 324)



Verlag Barbara Budrich
Opladen 2013

Auch als ebook