

19. September 2015

Seminar- und Tagungszentrum Hirschburg  
Königswinter

## ARBEITSGRUPPEN UND LEITFRAGEN DES LEHRER-LABORS III: „WIE GELINGT SCHULINTERNER TRANSFER?“

### AG 1: DIE SCHULGEMEINSCHAFT FÜR SCHULENTWICKLUNGSPROJEKTE GEWINNEN

**LEITFRAGEN:** Wie motiviere ich die Schulleitung und das Kollegium sich neuen Ideen bzw. Schulentwicklungsprojekten zu öffnen (Kulturveränderung)? Mit welchen Methoden gewinne ich die Schulleitung und das Kollegium, aber auch die Eltern und die Schüler für meine Projekte? Wie motiviere ich „Blockierer“, um sich auf Neues einzulassen und altvertraute Wege zugunsten innovativer Pfade zu verlassen?

### FOLGENDE EINZELFRAGEN WURDEN UNS DAZU VON DEN TEILNEHMERINNEN & TEILNEHMERN GENANNT:

- › Wie motiviere ich Kolleginnen und Kollegen, sich neuen Ideen zu öffnen? Wie kann ich die Motivation im Kollegium kollektiv stärken/aufrechterhalten?
- › Was ist eigentlich Schulentwicklung? Haben wir überhaupt Lust auf Schulentwicklung?
- › Wie können Kolleginnen und Kollegen entlastet werden, um sich für neue innovative Themen und Unterrichtsmethoden begeistern zu lassen?
- › Wie bringt man ein Kollegium zu einer kritischen Bestandsaufnahme der eigenen Arbeit, um zur Planung und Umsetzung schulinterner Entwicklungsvorhaben zu gelangen?
- › Wie können wir organisatorische Hürden überwinden (Ausbrechen aus dem Stundenplan, Einführung von Tandemstunden, auch wenn diese nicht im Budget vorgesehen sind, Umgang mit gegenläufigen Mehrheitsentscheidungen im Kollegium, reflexartiges Festhalten an Althergebrachtem, Gegenargumente zu „Das geht nicht!“)?
- › Welche Möglichkeiten gibt es, Kolleginnen und Kollegen für zusätzliche Aufgaben zu motivieren, die sinnvoll für das pädagogische Miteinander wären, ohne aber den Einzelnen in seinem Individualitätsbedürfnis einzuschränken (z. B.: pädagogische Geschlossenheit, Sprachförderung in allen Fächern etc.)?
- › Wie kann ich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen für ein Schulentwicklungsprojekt begeistern und sie davon überzeugen, dass es sinnvoll ist, für ein gemeinsames Ziel auch zusätzliche Arbeit in Kauf zu nehmen? Welche Methoden eignen sich hier besonders gut?

- › Wie gelingt es auch ein kleines Kollegium zur Mitarbeit zu bewegen?
- › Wie fordere ich erfolgreich die Unterstützung von den Eltern und Schülern ein?  
Wie beziehe ich die Schüler stärker (von Beginn an) in Entwicklungsprozesse ein?
- › Welche Wege gibt es, auch räumlich, weit entfernte und bildungsferne Eltern mit ins Boot zu holen?
- › Wie gehe ich mit den Befindlichkeiten (Überempfindlichkeiten) von Kolleginnen und Kollegen um, die nur IHR Fach sehen, nicht aber den Gewinn, den die Schülerinnen und Schüler von einem fachfremden Projekt langfristig haben?
- › Wie kann man die Kolleginnen und Kollegen zur aktiven Teilnahme bewegen und gewinnen, die sich gern aus allem heraushalten (ohne mich selbst abzuarbeiten)?
- › Wie kann gefördert werden, dass alle Kolleginnen und Kollegen den gleichen Einsatz (Einhaltung von Regeln, Umsetzung von Unterrichtsvorhaben, etc.) bringen?

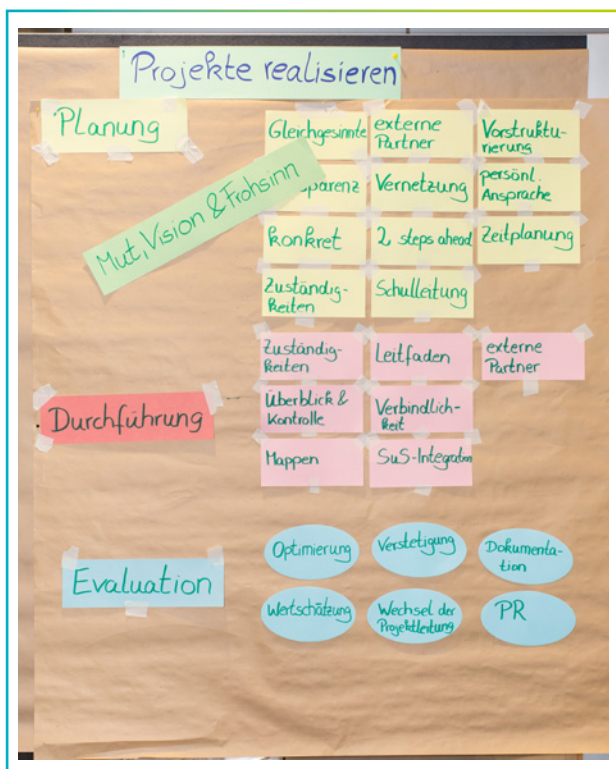


## AG 2: PROJEKTE GEMEINSAM REALISIEREN

**LEITFRAGEN:** Wie finde ich das richtige Maß in der Schulentwicklung zwischen Aktionismus und Stillstand?  
Wie gelingt es die Arbeit im Rahmen von Projekten "gerecht" im Kollegium zu verteilen? Wie organisiere ich Schulprojekte effizient und nachhaltig?

### FOLGENDE EINZELFRAGEN WURDEN UNS DAZU VON DEN TEILNEHMERINNEN & TEILNEHMERN GENANNT:

- › Wie viel Neues vertragen Schule und Kollegium auf einmal? Wie schafft man innerhalb einer Schule Schwerpunkte und vermeidet ein Zuviel an Projekten und Fortbildungen?
- › Wie und wer entscheidet am besten über den Sinn und die Notwendigkeit bestimmter Aktionen und Projekte? Muss ein Kollegium immer demokratisch abstimmen?
- › Wie kann ich Zuständigkeiten (etwa in Steuergruppen) so kommunizieren, dass Ergebnisse nicht als Bevormundung angesehen werden?
- › Wie motiviere ich Kolleginnen und Kollegen, die nicht bereit sind an Projekten mitzuarbeiten, um jene Kolleginnen und Kollegen zu entlasten, die schon mit vielen zusätzlichen Aufgaben betraut sind, ohne dass sie dafür entsprechend "entlohnt" werden können?
- › Wie organisiere ich effizient ein fächerübergreifendes Projekt bzw. ein Schulprojekt?
- › Wie kann man die Nachhaltigkeit von Aktionen, Projekten und Maßnahmen sicherstellen und bewerten? Wie viel konzeptionelle Arbeit und eben auch strukturelle Veränderung ist dazu notwendig?
- › Wie gelingt die Gratwanderung zwischen Projekten und dadurch bedingten Unterrichtsausfall?



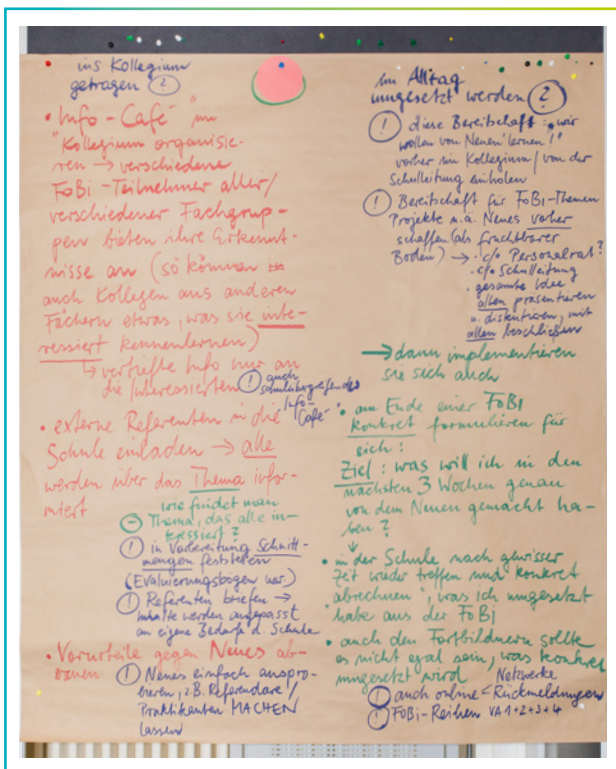
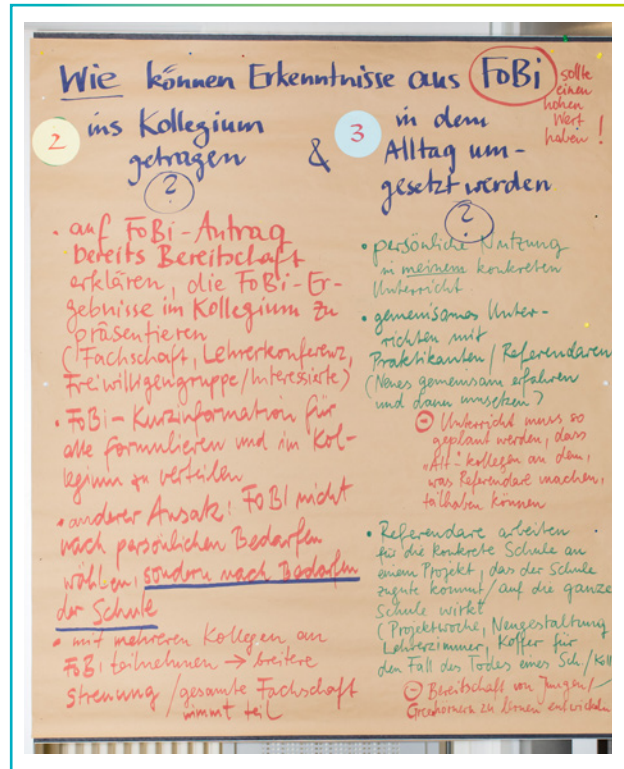
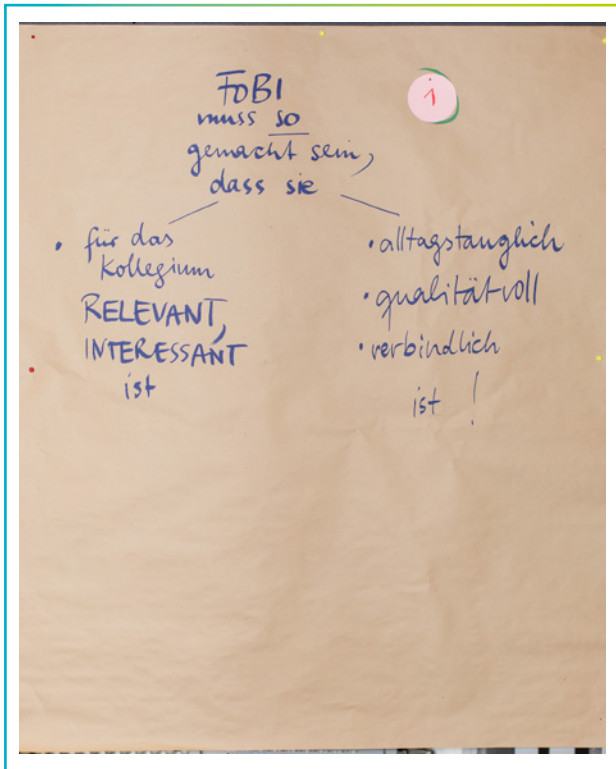
### AG 3: IN AUS- UND FORTBILDUNGEN ERWORBENES WISSEN VERMITTELN

**LEITFRAGEN:** Wie können die in Fortbildungen erworbenen Erkenntnisse in das Kollegium getragen und in den Alltag implementiert werden? Wie kann das Wissen der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter für neue Impulse zur Unterricht- und Qualitätsentwicklung genutzt werden? Wie gelingt es, dass Kolleginnen und Kollegen schulinternen Transfer und schulinterne Fortbildungen als ein konstruktives Element mit Perspektive wertschätzen?

#### FOLGENDE EINZELFRAGEN WURDEN UNS DAZU VON DEN TEILNEHMERINNEN & TEILNEHMERN GENANNT:

- › Wie kann ich neue Erkenntnisse aus Fortbildungen, regionalen Fachkonferenzen oder aus dem Deutschen Lehrerforum ins Kollegium tragen und diese als konstruktive Hilfe unserer Arbeit verwerten und nicht als Zusatzbelastung? Gibt es Erfahrungen damit, den Transfer mit Multiplikatoren aus dem eigenen Kollegium zu initiieren?
- › Wie kann schulinterne Multiplikation von Erfahrungen und Erkenntnissen gelingen?
- › Der "gute" und der "andere" Lehrer - will der "Andere" vom „Guten“ tatsächlich lernen? Wie können der Arbeitsvermeider oder der Neider für Transfers motiviert werden?
- › Wie bringe ich mich als junger Lehrer in ein Kollegium mit den heute üblichen Altersstrukturen ein?
- › Ist es zulässig, Fortbildungsfreigaben an eine Verpflichtung der Weitergabe zu koppeln? Welche Alternativen gibt es?
- › Welche finanziellen Möglichkeiten gibt es, schulinterne Fortbildungen auch durch den äußeren Rahmen aufzuwerten?
- › Gibt es andere erfolgreiche Vermittlungsformen, die ggf. gar nicht als Fortbildung (und damit als Verlust von Freizeit oder frei zu gestaltender Arbeitszeit) wahrgenommen werden?
- › Wie gelingt es, dass schulinterner Transfer von Kolleginnen und Kollegen nicht als Besserwisserei und Wichtigtuerei bis hin zu Arroganz abgetan wird?

- › Wie motiviere ich interessierte Kolleginnen und Kollegen, an schulinternen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen?
- › Wo findet man - ohne nennenswertes Fortbildungsbudget - hochwertige Fortbildungsveranstaltungen, die fundierte, methodische und / oder didaktische Inhalte vermitteln und sich im Kollegium multiplizieren lassen?



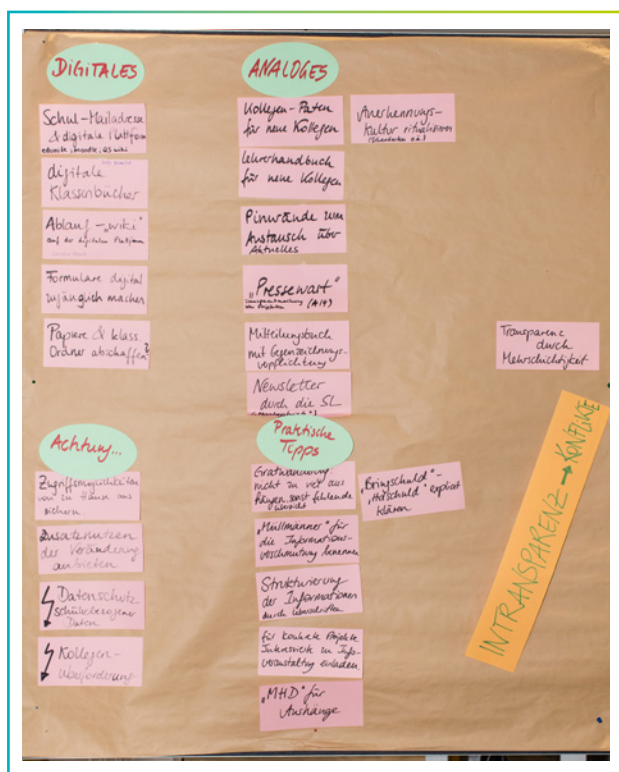
#### AG 4: SCHULINTERNEN TRANSFER DURCH TRANSPARENZ SCHAFFEN

**LEITFRAGEN:** Wie schafft man Transparenz über die bei jedem Einzelnen im Kollegium vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen, Ideen zur Unterrichtsgestaltung und Projektergebnisse? Wie kann ich die Kolleginnen und Kollegen motivieren, Informationen, Wissen und Material zur Verfügung zu stellen trotz des zusätzlichen Zeitaufwands? Wie kann die Arbeit der Schulleitung transparent gemacht werden?

#### FOLGENDE EINZELFRAGEN WURDEN UNS DAZU VON DEN TEILNEHMERINNEN & TEILNEHMERN GENANNT:

- › Wie kann es gelingen, schulinternen Transfer als konstruktives Element mit Perspektive wahrzunehmen? Welche Motivationsinstrumente können Schulen / Schulleitung zur Verfügung gestellt werden, damit schulinterner Transfer gelingen kann. Wie motiviere ich die Wissensträger ihr Wissen weiter zu geben?
- › Wie kann Informationsmaterial effizient und transparent zur Verfügung gestellt werden? Wie kann ich alle Beteiligten / Interessierten / Betroffenen informieren und auf dem Laufenden halten?
- › Wie schafft man mehr Austausch und Transparenz darüber, wer welche Expertise bzw. Projekte / Projektideen hat? Wie wird Best Practice in der Schule sichtbar?
- › Wie können Projekte evaluiert und gesichert, d.h. übertragbar gemacht werden? Wie können wir guten Unterricht so dokumentieren, dass er auch von Kolleginnen und Kollegen genutzt werden kann?
- › Welche Funktionsstellen an Schulen und welche Art der Kommunikation werden in anderen Kollegien als besonders wichtig eingeschätzt, damit schulischer Transfer gelingt?
- › Wie gelingt Ideen- und Materialaustausch innerhalb des Kollegiums oder auch schulübergreifend?
- › Wie kann ich Konferenzen zielführend mitgestalten?
- › Wie kann man ein gutes Terminmanagement umsetzen und Konflikte vermeiden?
- › Wie baue ich ein schulinternes Netzwerk auf?
- › Wie kann Wissenstransfer interessant gestaltet werden? Mit welchen kreativen Wegen gelingt ein Spannungsaufbau, der zur Weiterarbeit ermutigt und ermuntert?
- › Wie bringe ich Kolleginnen und Kollegen dazu, althergebrachtes "Fachschaftsdenken" zugunsten eines globalen schulischen Denkens aufzugeben?

- › Wie sollten Formen der Kooperation im Kollegium gestaltet sein, sodass der zeitliche Mehraufwand von allen als lohnend und gewinnbringend empfunden wird?
- › Wie kann trotz zusätzlicher zeitlicher Belastung die Arbeit der Schulleitung transparent gemacht werden - insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Kolleginnen und Kollegen in Entwicklungen involviert werden möchten?



Die Themenstellungen und Leitfragen der Arbeitsgruppen des Deutschen Lehrerforums wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingebracht. In einem Call vor der Veranstaltung formulierten sie dafür die aus ihrer persönlichen Sicht relevanten Fragen zum Thema „Wie gelingt schulinterner Transfer?“.