

Methodenkarten zu Phase 1: Themen identifizieren

Methodenkarte: „Wetterkarte (Atmosphärischer Einstieg)“

Ziel:

Ermöglichung einer tiefen, individuellen Standortbestimmung. Es geht darum, die subjektive Wahrnehmung der aktuellen Situation ("Wie geht es mir hier gerade? Wie sehe ich unsere Situation") mit einer persönlichen Zukunftsvision ("Wo will ich hin? Wo wünsche ich mir die Schule in der Zukunft?") zu verknüpfen. Das schafft Transparenz und gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Startpunkte im Prozess.

Vorgehen:

1. **Den Metaphernraum öffnen:** Bitten Sie die Teilnehmenden (z.B. im Stuhlkreis), kurz innezuhalten und das „Klima“ ihrer aktuellen Arbeit an der Schule bzw. der digitalen Transformation zu spüren.
2. **Die aktuelle Wetterlage (IST):** Jede:r beschreibt kurz mit eigenen Worten das aktuelle Wetter.
 - *Beispiele:* „Bei mir herrscht gerade dichter Nebel, ich sehe den nächsten Schritt noch nicht“ oder „Ich erlebe eine steife Brise – anstrengend, aber es geht voran.“ Zum Wetterbericht dürfen gerne auch ein, zwei erläuternde Sätze kommen.
3. **Die Wettersvorhersage (ZUKUNFT):** Im zweiten Schritt formuliert jede:r eine persönliche Prognose oder einen Wunsch für die kommenden 6–12 Monate.
 - *Beispiele:* „Ich hoffe auf ein stabiles Hochdruckgebiet, in dem wir endlich in Ruhe arbeiten können“ oder „Ich erwarte ein reinigendes Gewitter, damit die Fronten geklärt werden.“ Jede:r darf dabei auch kurz sagen, woran konkret er / sie merken würden, dass dieses Wetter eingetreten ist.
4. **Systemische Reflexion:** Als Berater:in moderieren Sie die Runde nicht wertend. Abschließend werfen Sie den Blick auf das „Gesamtklima“:
 - „Was fällt uns auf, wenn wir die verschiedenen Wetterlagen nebeneinander stehen lassen?“
 - „Wie gehen wir damit um, dass heute für den einen die Sonne scheint, während die andere im Regen steht?“

Der systemische Nutzen:

In der Schulentwicklung gibt es kein „falsches“ Wetter. Diese Methode validiert den individuellen Widerstand ebenso wie die Euphorie. Sie bereitet den Boden für Phase 2 vor, da sie deutlich macht: Wir brauchen eine Datenbasis (z.B. durch **schultransform**), die all diese unterschiedlichen Wetterzonen erfasst und ernst nimmt.

Systemischer Impuls:

Ergänzen Sie hier gerne den Satz: *„Ein guter Landwirt braucht den Regen, während der Ausflugs-gast die Sonne sucht – beide haben recht.“* Das nimmt sofort den Druck aus der Runde, sich auf eine gemeinsame Stimmung einigen zu müssen.

Methodenkarte: „Timeline (Systemischer Rückblick)“

Ziel:

Muster in der bisherigen Schulentwicklung erkennen und aus Erfahrungen (auch Irrtümer oder Irrwege) lernen.

Vorgehen:

1. **Timeline erstellen:** Ein Zeitstrahl der letzten 2-3 Jahre wird visualisiert.
2. **Farbige Karten vergeben:**
 - **Grün (Erfolge):** Was lief richtig gut?
 - **Rot (Erfolgreich gescheitert):** Was haben wir probiert, das nicht klappte? Was haben wir daraus gelernt?
 - **Gelb (Verlorene Schätze):** Was ist uns unterwegs abhandengekommen?
 - **Blau (Potentiale):** Welche Ideen liegen noch in der Schublade?

3. **Auswertung:** Was wird sichtbar, wenn wir uns die Timeline anschauen?

Anmerkung: Diese Phase kann ein Team sehr stärken. Es wird sichtbar, wieviel das Team schon geschafft hat. Außerdem wird deutlich, dass es manchmal auch an äußeren Rahmenbedingungen liegen kann, wenn Dinge nicht voran kommen - und nicht an den fehlenden Kompetenzen im Team.

Systemischer Impuls:

Sprechen Sie lieber von Irrtümern als von Fehlern. Schule denkt immer wieder in den Kategorien „richtig“ und „falsch“. In der Schulentwicklung, die als offener Prozess gestaltet wird, gibt es aber kein richtig und falsch, weil der Weg am Anfang ja noch unbekannt ist. Man kann sich auf dem Weg nur irren.

Methodenkarte: „Ideen-Labor (Das freie Feld)“

Ziel:

Den Blick von der Vergangenheit lösen und in kurzer Zeit eine hohe Dichte an zukunftsgerichteten Themen und Handlungsbedarfen generieren.

Vorgehen:

1. **Öffnen des Raums:** Nachdem die Timeline steht, lenken wir den Blick auf das „freie Feld“ vor uns.
2. **Stilles Brainstorming (Einzelarbeit oder Tandems):** Jede:r (oder jedes Paar) notiert auf Karten: „Wenn wir unsere Ressourcen und Baustellen anschauen – was sind die nächsten brennenden Themen für unsere Schule?“
 - *Tipp:* Nutzen Sie Tandems, um den Austausch und das gegenseitige Inspirieren zu fördern, wenn die Gruppe groß genug ist (6 und mehr Personen).
3. **Marktplatz der Ideen (Sammeln & Clustern):** Die Karten werden an einer Pinnwand gesammelt. Gemeinsam mit der Gruppe werden thematische Cluster gebildet (z.B. „Kommunikation im Kollegium“, „Lernformate“, „Technische Ausstattung“).
4. **Priorisierung (Punktabfrage):** Jede:r erhält 3-5 Klebepunkte. Die Frage lautet: „Wo müssen wir als Erstes ran, um einen spürbaren Unterschied für unsere Schüler:innen und uns zu machen?“ - Klebepunkte können verteilt oder kumuliert werden.
5. **Brückenschlag zu schultransform:** Die 2-3 Cluster mit den meisten Punkten werden den entsprechenden Themenfeldern und Selbst-Checks in **schultransform** zugeordnet.

Nutzen für Schulentwicklungsbegleiter:innen:

Die Schule merkt: Nicht das Tool gibt die Themen vor, sondern das Tool hilft uns, *unsere* Themen professionell anzugehen.

Methodenkarte: „Matching schultransform“

Ziel:

Es sind passende schultransform Selbst-Checks für die Weiterarbeit in der Schule ausgewählt.

Vorgehen:

1. Überlegen Sie gemeinsam, welche digitalen **schultransform** Selbst-Checks die konkreten Entwicklungsbedarfe der Schule am deutlichsten aufzeigen. Hier empfehlen sich vier bis maximal sechs Selbst-Checks. Einen Überblick über die Themen des schultransform-Referenzrahmens finde Sie im Anhang, S. 5ff.
2. Legen Sie zusammen mit der Schulleitung bzw. der Steuergruppe fest, welche Gruppen der Schulgemeinschaft als erstes die Selbst-Checks ausfüllen sollen: Lehrkräfte, Lernende und/oder Erziehungsberechtigte.
3. Legen Sie gemeinsam die Frist fest, bis zu welchem Zeitpunkt die ausgewählten Selbst-Checks ausgefüllt sein sollen. Hier empfiehlt sich eine Bearbeitungszeit von vier Wochen.
4. Terminisieren Sie bereits jetzt den Gesprächstermin für die Datenauswertung und besprechen Sie, bis wann die Schulleitung Ihnen die Ergebnisse der Selbst-Checks übermittelt.

Anhang: Überblick schultransform-Referenzrahmen

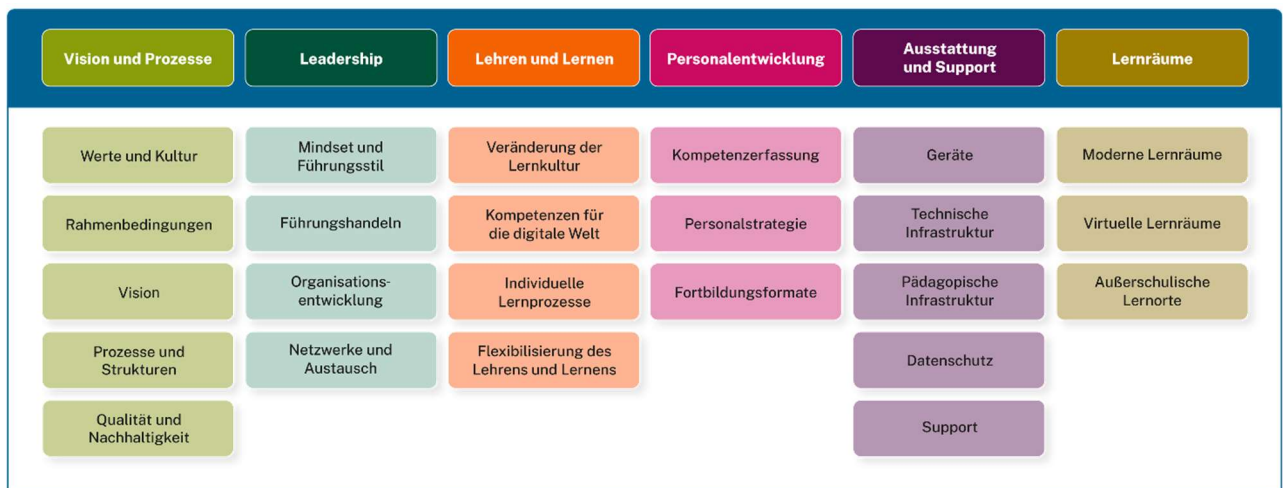


Abbildung 1: Überblick über die Selbst-Checks für Lehrkräfte

Vision und Prozesse: Ein zentrales Element der Schulentwicklung

Das Handlungsfeld „Vision und Prozesse“ befasst sich mit der Entwicklung einer Vision und einer neuen Schulkultur in der Kultur der Digitalität. Dabei werden alle Schritte für die Erarbeitung einer nachhaltigen Vision berücksichtigt.

Das Handlungsfeld beschreibt die strategische Planung und Umsetzung der Schultransformation in der digitalen Welt auf Basis der Werte der Schulgemeinschaft.

Selbst-Check 1: Werte und Kultur

Sie gewinnen Klarheit über das Selbstverständnis der Schule und deren Werte werden transparent gemacht. Daraus lassen sich Leitlinien für die Schulentwicklung definieren.

Selbst-Check 2: Rahmenbedingungen

Mögliche Chancen und Hemmnisse für die Schultransformation, die in den individuellen Rahmenbedingungen der Schule liegen, werden analysiert. Diese können die Planung und Ausprägung der gemeinsamen Strategie beeinflussen.

Selbst-Check 3: Vision

Die Schule reflektiert, ob eine schulische Vision entwickelt wurde, die für die Schultransformation handlungsleitend ist.

Selbst-Check 4: Prozesse und Strukturen

Es werden Prozesse und Strukturen ermittelt, die die Fortentwicklung des Transformationsprozesses unterstützen.

Selbst-Check 5: Qualität und Nachhaltigkeit

Hier wird überprüft, ob Aspekte und Maßnahmen zur Sicherung der Qualität in allen Bereichen der Schultransformation mitgedacht und die notwendigen Daten zur Auswertung erhoben werden.

Leadership und Organisation: Partizipation als Schlüssel zur Transformation

Das Handlungsfeld „Leadership“ beschreibt eine Führungskultur, die den Herausforderungen in einer digital geprägten Welt gerecht wird und die Organisationsentwicklung anstößt.

Organisatorische Absicherung und Steuerung durch die Schulleitung sind für einen gelingenden Transformationsprozess unerlässlich. Inwieweit Führungshandeln Veränderungen befördert – darum geht es in diesem Handlungsfeld.

Selbst-Check 1: Mindset und Führungsstil

Das Kollegium der Schule macht sich bewusst, welche Werte und Kultur den Führungsstil an der Schule prägen und prägen sollen.

Selbst-Check 2: Führungshandeln

Hier können Sie Strukturen, Gremien und Prozesse betrachten, die einen auf die Herausforderungen einer digital geprägten Welt ausgerichteten Führungsstil begünstigen.

Selbst-Check 3: Organisationsentwicklung

Die Schule wird sich über die schulische Ziel- und Prioritätensetzung bewusst.

Selbst-Check 4: Netzwerke & Austausch

Erkunden Sie gemeinsam mit der Schulleitung die Netzwerke und Möglichkeiten des Austauschs der Schule und überprüfen Sie deren Potenzial für schulische Transformationsprozesse.

Lehren und Lernen: Zukunftsgerichtete Bildungserfahrungen für alle Lernenden

Das Handlungsfeld „Lehren und Lernen“ beschreibt, wie zeitgemäße pädagogische Ansätze gefördert werden in der digitalen Welt gefördert werden können.

Um die Lernenden optimal auf eine digitale Welt vorzubereiten, braucht es eine veränderte Lernkultur und zeitgemäße pädagogische Konzepte. Dieses Handlungsfeld befasst sich mit neuen Lehr-Lern-Prozessen und dem Potential digitaler Anwendungen.

Selbst-Check 1: Veränderung der Lernkultur

Die Schule reflektiert den Einsatz digitaler Medien im Unterricht und zeitgemäßer Konzepte anhand verschiedener Gesichtspunkte.

Selbst-Check 2: Kompetenzen für die digitale Welt

Die Schule macht sich bewusst, welche Kompetenzen die Lernenden an der Schule erlangen sollen.

Selbst-Check 3: Individuelle Lernprozesse

Das Kollegium überlegt, wie Lernprozesse noch stärker individualisiert werden und welche Rolle digitale Medien dabei spielen können bzw. sollen.

Selbst-Check 4: Flexibilisierung des Lehrens und Lernens

Es wird geprüft, welchen Einfluss die Anforderungen der digitalen Welt auf die Flexibilisierung des Lehrens und Lernens hat.

Personalentwicklung: Von klassischen Fortbildungen bis Lernpartnerschaften

Das Handlungsfeld „Personalentwicklung“ beschreibt, wie die Personalentwicklung in der digitalen Welt und damit einher gehende inner- und außerschulische Prozesse gestaltet werden können.

Das Handlungsfeld beschäftigt sich mit den Kompetenzen des Kollegiums für das Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Wie wird Personalentwicklung nachhaltig betrieben werden und welche Fortbildungsformate sind dafür besonders geeignet?

Selbst-Check 1: Kompetenzerfassung

Es wird aufgezeigt, welche Kompetenzen für das Lehren und Lernen in der digitalen Welt im Kollegium vorhanden sind.

Selbst-Check 2: Personalstrategie

Erforschen Sie gemeinsam mit der Schulleitung, welche Strategie für eine nachhaltige Personalentwicklung vorhanden sind.

Selbst-Check 3: Fortbildungsformate

Die Schule reflektiert, wie sie Fortbildungen in unterschiedlichen Formaten strategisch umsetzt.

Ausstattung und Support: Im Fokus steht das pädagogische Konzept

Das Handlungsfeld „Ausstattung und Support“ beschreibt, wie eine Planung der Ausstattung erfolgen und damit einhergehende Fragen zum Datenschutz und Support gestaltet werden können.

Endgeräte für Lehrende und Lernende, die technische Infrastruktur in und außerhalb der Schule, digitale Anwendungen für den Unterricht sowie Supportstrukturen – das Handlungsfeld beleuchtet alle Elemente eines schulischen Ausstattungskonzepts.

Selbst-Check 1: Geräte

Die Schule bewertet, ob und inwiefern die aktuelle Geräte-Ausstattung das pädagogische Grundverständnis unterstützt.

Selbst-Check 2: Technische Infrastruktur

Es wird evaluiert, wie die technische Infrastruktur der Schule den Schulalltag und die Zusammenarbeit befördert.

Selbst-Check 2: Pädagogische Infrastruktur

Hier wird verdeutlicht, inwieweit die Schule digitale Lösungen zur Unterstützung von pädagogischen Prozessen und Lernarrangements nutzt.

Selbst-Check 3: Datenschutz

Die Schule zeigt auf, wie sie mit dem Thema Datenschutz und Datensicherheit umgeht.

Selbst-Check 4: Support

Hier geht es um Strukturen und Prozessen für einen technischen und pädagogischen Support an der Schule.

Lernräume: Eine Einladung zur Kollaboration und Partizipation

Das Handlungsfeld „Lernräume“ befasst sich mit der Gestaltung von analogen und virtuellen Lernräumen, digitalen Lernsystemen sowie der Zusammenarbeit mit außerschulischen Lernorten.

Lernen in der digitalisierten Welt endet nicht am Schultor. Neue Lernräume öffnen sich. Das Handlungsfeld umfasst daher analoge Raumkonzepte, digitale Lernräume und außerschulische Lernorte.

Selbst-Check 1: Moderne Lernräume

Die Schule setzt sich mit den unterschiedlichen Raumkonzepten und Nutzungsszenarien von schulischen Lernräumen auseinander.

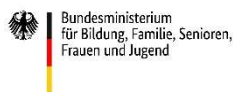
Selbst-Check 2: Virtuelle Lernräume

Hier werden die Bedingungen und Chancen des Lehrens und Lernens in virtuellen Lernräumen reflektiert.

Selbst-Check 3: Außerschulische Lernorte

Es wird analysiert, wie die Schule die Zusammenarbeit mit außerschulischen Lernorten gestaltet.

Gefördert vom:



Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt zum Aufbau einer Plattform für eine nachhaltige, chancengerechte, partizipative Schultransformation „SchultransformNEXT“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und gemeinsam von Helliwood media & education und dem Bündnis für Bildung umgesetzt.

„Methodenkarten zu Phase 1: Themen identifizieren“ von Schultransform und learninglab gGmbH lizenziert unter CC-BY 4.0 (creativecommons.org)