



AKTIVITÄTEN zur Entwicklung von PLGs und zur Förderung einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung



DIMENSION LERN- UND WISSENSAUFBAU

Reflect, choose, evolve: Evaluating actions through inquiry

LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

Dimension Lern- und Wissensaufbau

1. Fokus der Aktivität	Handlungsorientiertes Lernen (Aktionsplan/Action Plan)
2. Dauer	Über die PLG-Sitzungen hinweg stattfindende Aktivität während eines PLG-Treffens, die Aktivität kann aber auch in zwei Treffen ausprobiert werden.
3. Vorausgegangene Erfahrungen der PLG	Kann für alle PLGs verwendet werden
4. Ziele der Aktivität	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bewusstsein für zielgerichtetes Handeln stärken. ✓ Reflexion darüber, wie und warum wir annehmen, dass bestimmte Handlungen uns helfen, bestimmte Ziele zu erreichen. ✓ Nach dem Ausführen einer Handlung verstehen, warum das Ziel erreicht oder nicht erreicht wurde.
5. Beschreibung der Aktivität	<p>Handlungsorientiertes Lernen kann als Lernprozess beschrieben werden, bei dem die eigenen Erfahrungen systematisch beobachtet und reflektiert werden. Handlungsorientiertes Lernen hat zum Ziel, bereits vorhandenes Wissen zu nutzen und es in neuen Entwicklungsprozessen mit neuem Wissen zu verbinden. Beim handlungsorientierten Lernen stehen das Teilen und Entwickeln von Wissen im Mittelpunkt. Diese Prozesse spielen sich in Teams oder Arbeitsgruppen ab. Durch verschiedene Maßnahmen kann das Wissen mit allen Angestellten geteilt werden.</p> <p>Handlungsorientiertes Lernen zum Erkunden und Verbessern von Vorgehensweisen Vor der 1. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifiziere Bereiche, die verbesserungsbedürftig sind <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflektiere dein momentanes Vorgehen. ○ Reflektiere und frage dich, warum du so handelst wie du handelst. ○ Notiere dir konkrete Aspekte, die du gerne verändern würdest. 2. Nutze einen Aktionsplan <ul style="list-style-type: none"> ○ Beschreibe bestimmte Bereiche, die du gerne verbessern möchtest. ○ Formuliere gute Fragen, die dir dabei helfen, die angestrebten Veränderungen zu erreichen. <p>Während der 1. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sprich mit Kolleg:innen <ul style="list-style-type: none"> ○ Teile deine Reflexionen und Pläne mit anderen Schulleiter:innen. ○ Lass dir Feedback zu deinem Plan geben und höre dir andere Perspektiven an. ○ Überarbeite den Plan. <p>Vor der 2. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Beobachte und handle <ul style="list-style-type: none"> ○ Beobachte und handle dort, wo Veränderung stattfinden soll. ○ Sammle durch Beobachtung Informationen. <p>Während der 2. Sitzung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflektiere und analysiere <ul style="list-style-type: none"> ○ Nutze die gesammelten Informationen und Teile sie mit deinen Peers, um zu reflektieren, zu analysieren und Feedback zu deinem Vorgehen zu erhalten. 2. Bewerte <ul style="list-style-type: none"> ○ Bewerte die Auswirkungen der Veränderungen und passe sie wenn nötig an. Überarbeite den Plan für handlungsorientiertes Lernen.
6. PLG-Dimensionen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lern- und Wissensbildungsdimension 2. Dimension fragend-forschende und reflexive Haltung
7. Lernziele der Teilnehmenden	<p>Verstehen, wie eine fragend-forschende Haltung und Reflexion berufliches Lernen in einer PLG fördern</p> <p>Wissen, das die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konzept des reflektierenden Denkens und Handelns. - Beispiele dafür finden, wie eine fragend-forschende und reflexive Haltung fundiertes Handeln fördern kann. <p>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragend-forschende und reflexive Haltung und dieses Vorgehen als notwendigen Prozess für berufliche Entwicklung erkennen. <p>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für evidenz-basiertes Handeln.

	<p>Zu individueller Reflexion und Reflexion in der Gruppe und kritischer Analyse beruflicher Praktiken ermutigen, um Lernziele festzulegen.</p> <p>Wissen, das die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniken für reflektierendes Handeln. <p>Fähigkeiten, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Vorwissen und die Erfahrung der Gruppe nutzen, um Reflexion und kritisches Denken zu fördern. <p>Einstellungen, die die Teilnehmenden entwickeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsatz für ein reflektierendes Vorgehen. - Kritische Analyse als Tool für Verbesserung wertschätzen.
8. Format der Aktivität	Gruppenaktivität
9. Materialien	Die Gruppenmitglieder haben die Vorlage „Handlungsorientierter Lernplan“ ausgefüllt.
10. Raum & Vorbereitung	Keine besonderen Anforderungen.
11. Dimension von Inklusion	Die Aktivität ist an sich inklusiv, aber es wird ein/e Moderator:in benötigt, der/die sicher stellt, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und Feedback zu ihren Aktionsplänen oder ihrer Fortschritte erhalten.
12. Förderung demokratischer Werte	Es wird ein/e Moderator:in benötigt, der/die sicher stellt, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und Feedback zu ihren Aktionsplänen oder ihrer Fortschritte erhalten.
13. Übertragung auf digitale PLGs	Die Aktivität kann ebenso gut als digitale Sitzung durchgeführt werden.
14. Referenzen und empfohlene Quellen	<ul style="list-style-type: none"> - Wiliam, D. (2007). Changing classroom practice. <i>Educational leadership</i>, 65(4), 36. - Revans, R. W. (1982). What is action learning?. <i>Journal of management development</i>, 1(3), 64-75. - Van Der Voort, G., & Wood, L. (2014). Assisting school management teams to construct their school improvement plans: an action learning approach. <i>South African Journal of Education</i>, 34(3), 1-7.
15. Anhang	Ja

Vorlage A - Struktur für einen handlungsorientierten Lernplan (Aktionsplan), mit Erklärungen der verschiedenen Phasen

	Phasen	Erklärungen
1	Generelle Ziele	<p>Plane deine Handlung basierend auf einer Herausforderung, die du erlebst, oder etwas, was du als Führungskraft entwickeln möchtest. Das kann eine bedeutsame Aufgabe (wie die Leitung der Entwicklung eines schulweiten Leseplans) sein oder alltägliche Herausforderungen (z.B. das Delegieren von Aufgaben und Feedback geben).</p> <p><i>Definiere dein Hauptziel. Z.B. dein Führungsteam in einer professionellen Lerngruppe (PLG) zu entwickeln, Entwicklungsarbeit zu initiieren oder zu verfolgen, deine Fähigkeit zu verbessern, mit Lehrkräften über ihren Leseunterricht zu sprechen.</i></p>
2	Begründung und Planung	<p>Führe aus, warum du dich für dieses Thema/diesen Bereich entschieden hast. Deine Begründung kann auf einer konkreten Erfahrung basieren, die du als Führungskraft bei der Begleitung des Lernprozesses von Lehrkräften gemacht hast.</p> <p>Stelle einen detaillierten Plan auf, was du lernen willst und wie du dies umsetzt. Dieser Plan kann für einen längeren Zeitraum bestimmt sein oder etwas beinhalten, was du zwischen den Treffen ausprobieren kannst.</p> <p><i>Erkläre, warum du dieses Thema gewählt hast. Plane, was du lernen willst und wie du diese Handlungen umsetzt. Das kann z.B. bedeuten, dass du jedes Führungstreffen mit einem bestimmten Thema beginnst, Modelle aus deinem Schulleiter:innennetzwerk benutzt oder das Stellen von Folgefragen übst.</i></p>
3	Umsetzung	Setze die geplanten Handlungen in der Praxis um.
4	Beobachtung	Beobachte deine Handlungen. Sammle Informationen über die Handlungen, indem du dich daran erinnerst, Notizen machst, Manager:innen auf mittlerer Führungsebene befragst, dokumentierst, Audioaufzeichnungen anfertigst etc.
5	Reflexion	<p>Reflektiere deine Handlungen. Teile deine Erfahrungen mit anderen Rektor:innen.</p> <p><i>Wie habe ich geübt, Respekt zu zeigen, Informationen zu sammeln, andere in Entscheidungsprozesse einzubinden, interne Komitees zu etablieren? Was waren die Auswirkungen? Wie kann das erklärt werden? Woher weiß ich das?</i></p>
6	Planung neuer Handlungen	Basierend darauf, was du entwickelt und erkundet hast, was möchtest du in deiner Rolle als Führungskraft noch weiterentwickeln?

Vorlage B - Struktur für einen handlungsorientierten Lernplan

	Phasen	Erklärungen
1	Generelle Ziele	
2	Begründung und Planung	
3	Umsetzung	
4	Beobachtung	
5	Reflexion	
6	Planung neuer Handlungen	



AKTIVITÄTEN zur Entwicklung von PLGs und zur Förderung
einer fragend-forschenden und reflexiven Haltung

Leafap

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.