



STAATSWINSTITUT FÜR SCHULQUALITÄT
UND BILDUNGSFORSCHUNG
MÜNCHEN



Akademie
für Lehrerfortbildung
und Personalführung

*abgestimmte
drei aufeinander
Planungsinstrumente*

Lernsituationsbeschreibung

Didaktischer
Jahresplan

Organisationsstruktur
Zeitschiene

Didaktische Jahresplanung

Didaktische Jahresplanung

Kompetenzorientierten Unterricht
systematisch planen

Redaktionsteam:

Peter J. Hoffmann	Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
Daniela Huber	Staatliche Berufsschule II Rosenheim
Walter Müller	Staatliches Berufliches Schulzentrum Günzburg
Caroline Stahl	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Rainer Witt	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Leitung:	
Jochen Karrlein	Staatliche Berufsschule I Schweinfurt

Herausgeber:

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung

Anschriften:

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Abteilung Berufliche Schulen
Schellingstr. 155
80797 München
Tel.: 089 2170 2185
Internet: www.isb.bayern.de
E-Mail: Caroline.Stahl@isb.bayern.de

Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
Abteilung 2: Fachdidaktik & Unterrichtsentwicklung
Kardinal-von-Waldburg-Str. 6-7
89407 Dillingen a. d. Donau
Tel.: 09071 53 154
Internet: www.alp.dillingen.de
E-Mail: Peter.Hoffmann@alp.dillingen.de

Herstellung und Vertrieb:

Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
1. Auflage 2012, Dillingen an der Donau
ISBN: 978-3-95430-001-3

<http://alp.dillingen.de/publikationen>
Bestell Nr. 482
Preis 9,00 € (gebunden, farbiges Deckblatt)
incl. Versand und Downloadmöglichkeit der Materialien

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einführung	5
2 Kompetenzorientierte Lehrpläne	6
2.1 Kompetenzverständnis der Lehrpläne.....	6
2.2 Lesen und Auslegen des Lehrplans (curriculare Analyse)	8
3 Didaktische Jahresplanung/Gesamtplanung	11
3.1 Lernsituationsbeschreibung/Lernarrangement.....	12
3.2 Didaktischer Jahresplan.....	13
3.3 Organisationsstruktur/Zeitschiene.....	14
3.4 Prozess der Didaktischen Jahresplanung	16
3.4.1 Vom Lernfeld zur Didaktischen Jahresplanung.....	16
3.4.2 Von der einzelnen im Lehrplan beschriebenen Kompetenz zum didaktischen Jahresplan	18
4 Rahmenbedingungen für die Didaktische Jahresplanung	21
4.1 Schulleitung	21
4.2 Schulaufsicht.....	22
4.3 Lehrerbildung	23
5 Umsetzung im Fachbereich/in der Fachschaft	23
5.1 Fachbereichsleiter/Abteilungsleiter	23
5.2 Das Arbeiten im Lehrerteam	24
5.3 Klausurtagungen	24
6 Glossar	26
7 Anhang	29
7.1 Formular zur beruflichen Handlungsstruktur	29
7.2 Formulare einer Lernsituationsbeschreibung/eines Lernarrangements	30
7.3 Formular eines didaktischen Jahresplans	32
7.4 Formulierungshilfen Kompetenzen	33
7.5 Strategien – Arbeits- und Lerntechniken für Schüler.....	36
7.6 Lernsituationen/Lernarrangements qualitativ einschätzen	39
7.7 Ablaufdiagramm – Didaktische Jahresplanung	40
7.8 Ansprechpartner/innen für weitere Fragen und Fortbildungen	41

Vorwort

Die systematische Planung von Unterricht ist die Basis für eine qualitativ hochwertige Umsetzung der Lehrpläne. Kompetenzorientierte Lehrpläne erfordern die Didaktische Jahresplanung als notwendiges Planungsinstrument. Aus der Praxis für die Praxis entstand der Gedanke, den Kollegen vor Ort eine Hilfe zur Umsetzung kompetenzorientierter Lehrpläne zu geben. Der vorliegende Leitfaden begleitet die Lehrkräfte Schritt für Schritt bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Unterrichtsplanung.

Dieser Leitfaden ist durch die intensive Zusammenarbeit der Fachmitarbeiter für Bautechnik (Bau Holz Farbe) aller Regierungsbezirke mit der Abteilung Berufliche Schulen des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) und der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP) entstanden. Der Leitfaden basiert auf den Erfahrungen von mehr als 20 Fortbildungsveranstaltungen an der ALP und ca. 150 regionalen Multiplikationsfortbildungen. Weiterhin wurden die intensiven Erfahrungen von Modellversuchen mit eingebunden.

Der Start für diesen Leitfaden war der Lehrgang in der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung im Oktober 2010, in dem die Planungsinstrumente und der Entwicklungsprozess zur Didaktischen Jahresplanung definiert wurden. Die konstruktive Auseinandersetzung in der heterogenen Teilnehmergruppe führte zu ersten Planungselementen, die anschließend in der regionalen Lehrerfortbildung eingesetzt wurden. Die Ergebnisse hieraus wurden vom Redaktionsteam aufgegriffen, analysiert, strukturiert und weiterentwickelt.

Der nun vorliegende Leitfaden dient als Anleitung für die Umsetzung von kompetenzorientierten Lehrplänen.

Allen Beteiligten ein herzliches Dankeschön für ihr Engagement.

Wir hoffen, dass die Lehrerteams aller Fachbereiche und Fachschaften innerhalb der beruflichen Schulen die Planungsinstrumente erfolgreich nutzen und damit den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Unterrichtsqualität vorantreiben.

München, im Mai 2012

Das Redaktionsteam

1 Einführung

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Lehrkräfte der beruflichen Schulen, die mit Lernfeldlehrplänen bzw. kompetenzorientierten Lehrplänen arbeiten und Jahresplanungen erstellen. Aus zahlreichen Diskussionen zum Thema wird deutlich, dass unterschiedliche Definitionen zum Begriff der Didaktischen Jahresplanung verbreitet sind. Es zeigen sich diverse Auffassungen zu deren Charakteristiken und Intentionen. Diese Situation erschwert eine zielführende Kommunikation nicht nur zwischen den hierarchischen Ebenen. Ebenso wird dadurch bei der Erstellung der Didaktischen Jahresplanung meist eine konstruktive Zusammenarbeit unter den Lehrkräften erschwert.

Ziel dieses Leitfadens ist daher,

- **Begrifflichkeiten zu klären und einheitlich zu verwenden,**
- **den Prozess der Didaktischen Jahresplanung darzustellen,**
- **die Bedeutung der Selbst¹- und Sozialkompetenzen hervorzuheben.**

Die Didaktische Jahresplanung dient nicht nur als organisatorisches Instrument, um den Unterricht im Verlauf eines Schuljahres zeitlich zu gliedern, vielmehr ist sie ein wertvolles pädagogisch-didaktisches Werkzeug, welches die Prozessabläufe im kompetenzorientierten Unterricht verdeutlicht und die Zusammenarbeit des Lehrerteams unterstützt. Als Instrument der Steuerung und Qualitätssicherung bietet sie nicht nur die Möglichkeit, Unterricht weiterzuentwickeln, sondern auch allen am beruflichen Bildungsprozess Beteiligten einen Überblick über den Stand der Unterrichtsqualität in der Schule zu geben.

Die Verfasser² verfolgen die Intention, die Erstellung einer Didaktischen Jahresplanung gegliedert darzustellen und mit Beispielen zu unterlegen. Dabei wird der Prozess ganzheitlich vom Lesen des Lehrplans bis zur fertigen Jahresplanung vorgestellt. Beschrieben werden auch die entsprechenden Rahmenbedingungen, die von den Regierungen, Schulleitungen und Fachbereichsleitern³ geschaffen und verfeinert werden und es so ermöglichen, dass die Erstellung und Umsetzung der Didaktischen Jahresplanung im Lehrerteam gelingen kann. Hinweise zur Gestaltung von Teamsitzungen und Klausurtagungen vervollständigen den Leitfaden.

Bis Mitte der 90er Jahre war ein fachsystematischer Lehrplan die Grundlage des Unterrichtens für die Lehrkräfte. Die Taxonomie der fachsystematischen Lehrpläne war weitgehend auf Wissensvermittlung aufgebaut und mit fachlichen Inhalten versehen. Aus ihnen entstanden Unterrichtsverteilungspläne („Stoffverteilungspläne“) mit einer Gliederung der Inhalte auf einer Zeitschiene.

Mit der Einführung der kompetenzorientierten Lehrpläne (meist lernfeldorientiert) ab dem Jahr 1996, wandelte sich der Fokus vom Input zum Outcome. Die Selbst- und Sozialkompetenzen rückten stärker in den Vordergrund.

¹ Der Begriff „Selbstkompetenz“ ersetzt den bisher verwendeten Begriff „Humankompetenz“ (siehe KMK-Handreichung vom September 2011, www.kmk.org).

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten folgenden Text nur die männliche Form verwendet.

³ Die Bezeichnung „Fachbereichsleiter“ ist synonym zu sehen zu „Fachbetreuer“ und ähnlichen Bezeichnungen der mittleren Führungsebene je nach Schulorganisation.

Engagierte Lehrkräfte begannen Unterrichtsverteilungspläne zu erstellen, in denen vollständige Handlungen dargestellt wurden. Der Fokus lag viele Jahre nahezu ausschließlich auf der Förderung der Fachkompetenz in einer zeitlichen Abfolge. Parallel dazu wurde der Lehrereinsatz in Verbindung mit dem Lernfeld über das Schuljahr hinweg festgelegt. Weitere Kompetenzen fanden nur zögerlich den Weg in den täglichen Unterricht. Der Lernfeldgedanke ist sehr unterschiedlich umgesetzt.

Mittlerweile wurden nahezu alle der ca. 350 Ausbildungsberufe neu geordnet. Die Basis hierfür lieferte die wiederholt weiterentwickelte Handreichung zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK)⁴. Seit September 2011 liegt eine neue Version der Handreichung vor, in der erstmals seit 1996 die Struktur der Lernfelder verändert wurde. Der Prozess dauert an.

Während früher die fachsystematische Wissensvermittlung im Vordergrund stand, liegt nun das Augenmerk auf dem Anwenden von Wissen in Handlungssituationen. Damit wurde auch eine neue Form der Jahresplanung erforderlich.

Mit der Erstellung Didaktischer Jahresplanungen wird dieser Entwicklung, alle Kompetenzen, die für die Bewältigung des beruflichen Alltags notwendig sind, zu fördern, Rechnung getragen. Hierzu will der Leitfaden einen wichtigen Beitrag leisten.

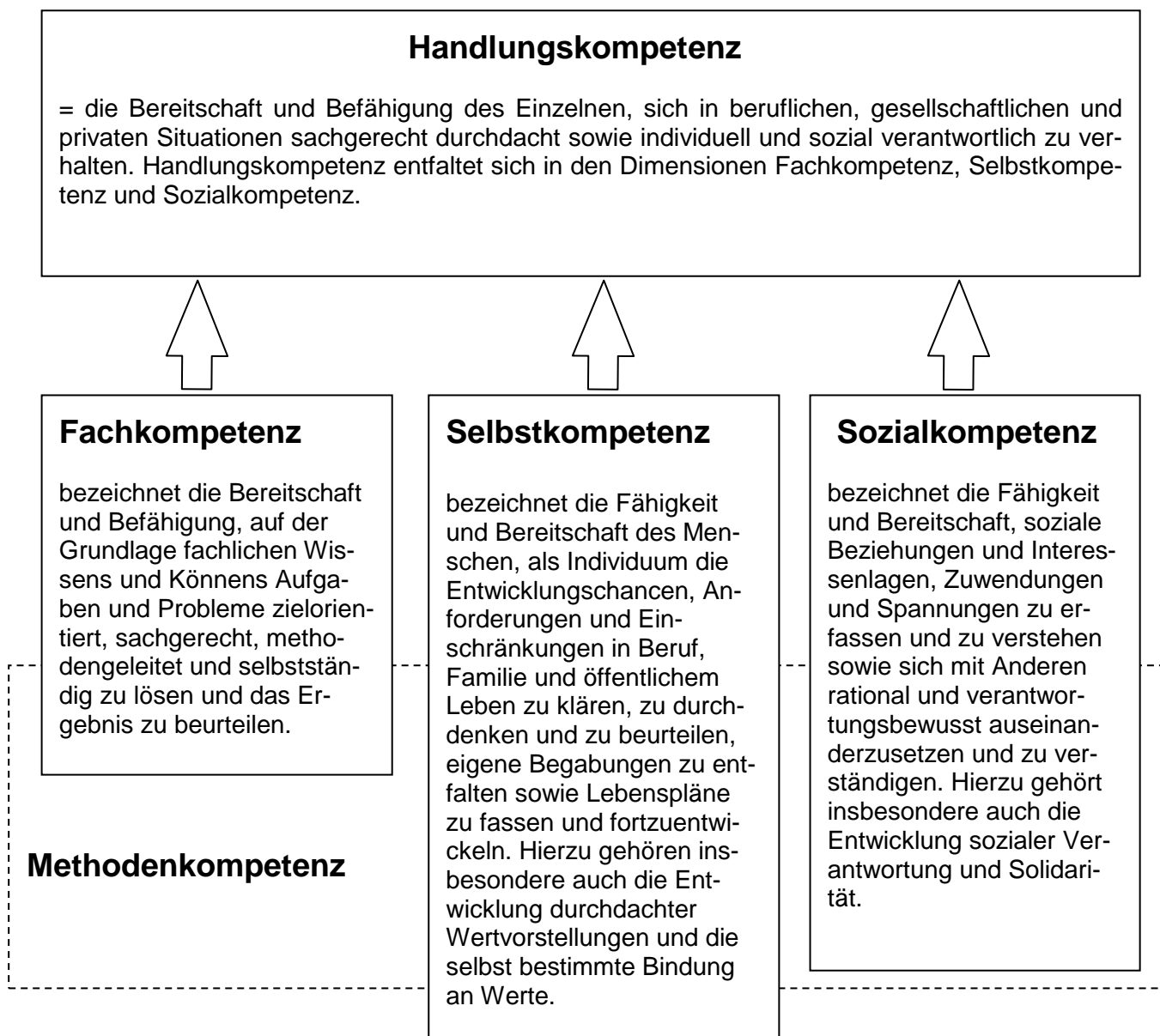
2 Kompetenzorientierte Lehrpläne

2.1 Kompetenzverständnis der Lehrpläne

Die Auswertung betrieblicher Umfragen zeigt, dass sich die Anforderungen der dualen Partner an die Ausbildung in beruflichen Schulen deutlich verändert haben. Um auf diese Anforderungen adäquat eingehen zu können, sind die Lehrpläne entsprechend angepasst und kompetenzorientiert gestaltet. Um den veränderten Gegebenheiten am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass sich auch der Unterricht an beruflichen Schulen den aktuellen Bedingungen kontinuierlich anpasst und die Entwicklung von Kompetenzen fördert. Kompetenz wird dabei definiert als die Disposition, konkrete Anforderungssituationen selbstorganisiert zu bewältigen.

Die Lehrpläne orientieren sich an beruflichen Handlungsfeldern der jeweiligen Ausbildungsberufe und unterstützen Schüler beim Aufbau der beruflichen Handlungskompetenz. Diese entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz. Methodenkompetenz ist dabei immanenter Bestandteil jeder Dimension.

⁴ Handreichungen der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen, wiederholte Weiterentwicklung, u.a. auch durch bayerische Vertreter, aktuelle Version siehe www.kmk.org



Quelle: Müller, Martina; Zöller, Arnulf (Hrsg.): Arbeitshilfe für Rahmenlehrplan-Ausschüsse, München 2004, S.19f.

In den Zielformulierungen kompetenzorientierter Lehrpläne werden berufliche Handlungssituationen beschrieben. Die Schüler sollen zur Bewältigung dieser Situationen befähigt werden. Sie eignen sich fundiertes Wissen an und nutzen dieses, um Handlungssituationen zu bewältigen. Die Schüler lernen in ihrer Berufsausbildung Handlungen selbständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Dabei wird die Entwicklung der Schülerpersönlichkeit und der Schüler als verantwortlich handelndes Subjekt in den Fokus der Aufmerksamkeit gestellt. Dies wird in den Vorbemerkungen der Lehrpläne explizit aufgeführt, wie z. B. „Selbständigkeit, vernetztes Denken, Problemlösen sowie die Entwicklung von Einstellungen, Haltungen und Motivation sind Unterrichtsprinzip. Ein wichtiges Ziel ist es, die Schüler zu unterstützen, ihre Persönlichkeit zu entwickeln, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihre Kreativität zu entfalten.“⁵

⁵ Siehe Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Buchhändler/Buchhändlerin, Seite 6

Unterricht richtet sich an die Person als Ganzes und gestaltet sich so, dass sich neben der eigenen Identität Überzeugungen und Werthaltungen entwickeln können. Der Unterricht gibt Raum dafür, dass der Einzelne Verantwortung übernehmen kann, dass er als Mitmensch sein Angewiesen sein auf andere und das der anderen auf ihn erleben und erfahren kann.

2.2 Lesen und Auslegen des Lehrplans (curriculare Analyse)

Kompetenzorientierte Lehrpläne und speziell Lernfeldlehrpläne wurden bis zum Jahr 2011 wie folgt aufgebaut:

<i>Lernfeld</i>	<i>60 Std.</i>	
Waren annehmen, lagern und pflegen		
Zielformulierung		
Die Schülerinnen und Schüler prüfen den Wareneingang und sorgen für eine sachgerechte Lagerung.		Der erste Satz eines Lernfelds beschreibt die Kernkompetenz , über die ein Kaufmann im Einzelhandel am Ende der Ausbildung verfügen soll.
<p>Sie erkennen Pflichtverletzungen durch den Lieferer, dokumentieren diese und leiten entsprechende Maßnahmen zu deren Beseitigung ein. Die Schülerinnen und Schüler kommunizieren problemlösungsorientiert mit Lieferern. Sie kontrollieren die Ware anhand von Belegen und erfassen die Artikel, auch unter Nutzung eines informationstechnischen Systems.</p> <p>Sie lagern Ware und beachten wichtige Lagergrundsätze im Verkaufs- und/oder Reservelager. Die Schülerinnen und Schüler analysieren Kennziffern, führen Lagerbestandsrechnungen durch, bewerten diese und zeigen Optimierungsmöglichkeiten auf. Im Lager und beim Umgang mit Verpackungen berücksichtigen sie ökonomische, rechtliche und ökologische Aspekte.</p>		Die Sätze formulieren die einzelnen Kompetenzen , die gefördert werden sollen. Aus diesen Kompetenzen werden die Handlungen entwickelt.
Inhalte		
<p>Sachmangel Mängelrüge Lieferungsverzug Mindestbestand, Meldebestand Umschlagshäufigkeit, Lagerdauer Inventur, Inventar Lagerorganisation Lager- und Transportvorschriften, Sicherheit im Lager Warenpflege</p>		Die Inhalte stehen in direktem Zusammenhang mit der Zielformulierung. Sie konkretisieren Begriffe oder schränken diese ein.

Auszug aus den Lehrplanrichtlinien: Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel; Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Hinweis der Redaktion:

Ab dem Jahr 2012 wird die Struktur bei neuen (Rahmen-)Lehrplänen, bzw. Lehrplanrichtlinien geringfügig verändert, bzw. den Anforderungen angepasst. Beispiele finden Sie in der KMK-Handreichung vom 23.09.2011.

(letzter Stand bei Redaktionsschluss dieses Leitfadens)

Die Formulierung der Kernkompetenz in einem Satz ermöglicht es, sich einen knappen Überblick über die zu vermittelnden Kompetenzen zu verschaffen, weil sie die einzelnen Kompetenzen thematisch zusammenfasst. Die anschließend aufgeführten Kompetenzen beschreiben detailliert diese Kernkompetenz und beziehen sich nicht nur auf die Fachkompetenz, sondern beinhalten insbesondere die Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz in unterschiedlicher Ausprägung. Die Inhaltspunkte konkretisieren einzelne Begriffe bzw. schränken diese ein. So betreffen zum Beispiel die Inhaltspunkte „*Mindest- und Meldebestand, Umschlagshäufigkeit und Lagerdauer*“ die Kompetenz „Die Schüler analysieren Kennziffern [...]“. Mit den Inhaltspunkten wird verdeutlicht, welche konkreten Kennziffern die Schüler analysieren. Der Umgang mit diesen Kennziffern ist als Mindestanforderung zu sehen.

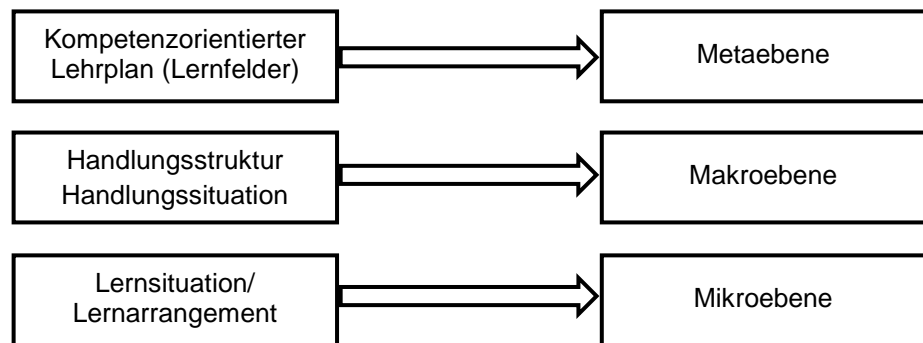
Der gesamte Lehrplan muss im Hinblick auf den jeweiligen Ausbildungsberuf gelesen und analysiert werden. Die in den Lernfeldern genannten Kompetenzen (Metaebene) implizieren umfassende Handlungen, die in weitere detaillierte Handlungen aufgeschlüsselt und explizit formuliert werden (Makroebene). Diese Teilkompetenzen sollen sich weitgehend zu gleichen Teilen auf die Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz beziehen und die vollständige Handlung berücksichtigen. Im Anhang befindet sich dazu eine Liste mit Formulierungshilfen.

Zielformulierung = Kompetenz aus dem Lernfeld	Handlungen
Die Schüler analysieren Kennziffern, führen Lagerbestandsrechnungen durch, bewerten diese und zeigen Optimierungsmöglichkeiten auf.	Sie reflektieren die Folgen einer mangelhaften Lagerorganisation für das Unternehmen.
	Sie reflektieren, dass ihre persönliche Einstellung gegenüber Formeln (Berechnungen) und einer Vielzahl von Datenmaterial Einfluss auf den Erfolg ihrer Arbeitsweise hat.
	Sie informieren sich über Lagerkennzahlen, deren Berechnung, Zusammenhänge und Aussagekraft.
	Sie beschaffen sich die benötigten Daten (aus dem Warenwirtschaftssystem) und erfassen deren Bedeutung für die Lagerhaltung und für das Unternehmen.
	Sie berechnen die Lagerkennzahlen und begreifen deren Zusammenhänge und Aussagekraft.
	Sie analysieren die Ergebnisse, ziehen daraus Schlüsse für das Unternehmen und bereinigen gegebenenfalls das Sortiment und verändern eventuell das Bestellwesen.
	Sie reagieren auf Fehler ihrer Teammitglieder angemessen.

Das Lehrerteam gleicht kontinuierlich seine aufgeschlüsselten, detaillierten Handlungen mit der aktuellen beruflichen Praxis ab und stellt einen konkreten Berufsbezug her. Die Qualität der Analyse hängt stark vom Praxiswissen der Lehrkräfte ab und von der Tiefe, in der die Lehrkräfte die beruflichen Handlungsprozesse wie z. B. Abläufe im Unternehmen oder Anforderungen an die Mitarbeiter durchdringen. Einflussfaktoren bei der Auswahl der zu fördernden Kompetenzen stellen insbesondere die regionalen Gegebenheiten und die Niveaustufe des jeweiligen Ausbildungsberufs bzw. der Klassenzusammensetzung dar.

Bei einem Lernfeld mit einem geschlossenen Handlungsverlauf ist es sinnvoll, das Lernfeld in eine oder mehrere berufliche Handlungsstrukturen zu untergliedern, die die angestrebten Kompetenzen abbilden (vgl. hierzu 3.4.1). Durch die bewusste Darstellung der Handlungsstruktur wird vermieden, dass man sich ausschließlich an den Inhalten des Lernfeldes orientiert. Sie schließt eine fachsystematische Ausrichtung aus, um insbesondere dem Verständnis von kompetenzorientierten Lehrplänen gerecht zu werden.

Auf Grundlage der Makroebene werden die Lernsituationen (Mikroebene) erstellt. Auf allen drei Ebenen (Meta-, Makro- und Mikroebene) finden sich die Elemente der vollständigen Handlung: Orientieren, Informieren, Planen, Durchführen, Bewerten sowie Reflektieren.



Damit die Schüler die im Lehrplan beschriebenen Situationen selbstständig und eigenverantwortlich meistern können, benötigen sie insbesondere Methodenkompetenz. Dazu gehört vor allem die Fähigkeit zur Anwendung von Arbeits- und Lerntechniken, wie z. B. die Fähigkeit, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren und darzustellen, Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen zu interpretieren und sie geeignet zu präsentieren. Ferner ist auch die Anwendung von Problemlösungstechniken (Heuristiken: Versuch-Irrtum, Rückwärtsarbeiten, ...) notwendige Voraussetzung. Eine Zusammenfassung möglicher Strategien befindet sich im Anhang (vgl. 7.5).

Die Lehrkräfte diagnostizieren, welche Arbeitstechniken und Lernstrategien ihre Schüler beherrschen und inwieweit Förderungsbedarf besteht. Die in der Klasse unterrichtenden Lehrkräfte sprechen sich ab und planen gemeinsam, in welchen Unterrichtseinheiten welche Arbeitstechniken und Lernstrategien vorgestellt und eingeübt werden.

Auf der Grundlage dieser curricularen Analyse kann ein didaktischer Jahresplan erstellt und weiterentwickelt werden. Im Idealfall wird diese Analyse von allen im Fachbereich tätigen Kollegen gemeinsam erarbeitet. Bei arbeitsteiliger Ausarbeitung der Lernfelder werden die Ergebnisse im Anschluss gemeinsam abgestimmt, um eine einheitliche und stringente Vorgehensweise über den gesamten Ausbildungszeitraum zu gewährleisten.

3 Didaktische Jahresplanung/Gesamtplanung

Jahresplanungen gestalteten sich in der Vergangenheit oftmals sehr unterschiedlich. Je nach Priorität standen Organisation, fachliche Gliederung oder didaktische Konzepte im Vordergrund. Zudem waren Begrifflichkeiten semantisch oft unterschiedlich belegt. Dadurch traten in der Kommunikation bezüglich der Didaktischen Jahresplanung Missverständnisse zwischen Lehrern einer bzw. verschiedener Fachbereiche, unterschiedlicher Schulen oder auch zwischen der Schulleitung und dem Kollegium auf.

Basierend auf diesen Erfahrungen wurde eine Struktur entwickelt, die an vorhandene Strukturen anknüpft und im Folgenden dargestellt wird. Bei einheitlicher Verwendung der hier festgelegten Begrifflichkeiten können Missverständnisse vermieden werden.

Die Didaktische Jahresplanung dient als Überbegriff für drei aufeinander abgestimmte Planungsinstrumente:

1. Lernsituationsbeschreibung/Lernarrangement
2. Didaktischer Jahresplan
3. Organisationsstruktur

In der Lernsituationsbeschreibung / dem Lernarrangement wird eine ausführliche Verlaufsplanung dargestellt. Dabei wird festgelegt, wie die Schüler die vollständige Handlung bei der Bearbeitung der Lernsituation durchlaufen und welche Kompetenzen veranlagt bzw. gefördert werden. Der didaktische Jahresplan dokumentiert alle Kompetenzdimensionen (Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz) und die Bezüge zu weiteren Unterrichtsfächern. Die Organisationsstruktur zeigt auf einer Zeitschiene die Anordnung der Lernfelder und Lernsituationen.

Die Didaktische Jahresplanung dient

- den Lehrkräften zur Einarbeitung und Verständigung in den Fachbereichen,
- den Fachbereichsleitern als Entwicklungs-, Steuerungs- und Informationsinstrument für den Unterricht,
- den Fachbereichsleitern zur Fortbildungs- und Personaleinsatzplanung,
- den Schulleitungen als Instrument zur Unterrichts- und Schulentwicklung und als Bestandteil des Schulprogramms,
- dem Dualen Partner als Informations- und als Kooperationsinstrument,
- der Prüfungserstellungskommission zum Abgleich geförderter Kompetenzen,
- Schülern und Eltern als Information über schulische Anforderungen,
- dem Sachaufwandsträgern als Information für die regionale Schulentwicklung und Investitionsplanung,
- der Schulaufsicht als Bestandteil der Qualitätsanalyse, zur Qualitätssicherung und -entwicklung der einzelnen Schule sowie zur regionalen Schulentwicklungsplanung.

3.1 Lernsituationsbeschreibung/Lernarrangement

Die Lernsituationsbeschreibung / das Lernarrangement ist ein elementares Planungselement der Didaktischen Jahresplanung und stellt die Feinplanung von Unterrichtssequenzen dar. Sie beinhaltet neben der Lernsituation⁶ auch die Verlaufsplannung im Unterricht. Dabei hat es sich im Lernfeldunterricht als hilfreich erwiesen, Lernsituationsbeschreibungen/Lernarrangements im Team zu planen.

Die Lernsituationsbeschreibung / das Lernarrangement berücksichtigt die Phasen der vollständigen Handlung (Orientieren, Informieren, Planen, Durchführen, Bewerten, Reflektieren). Dadurch wird die Handlung auf der Mikroebene abgebildet. Bei der Erstellung helfen die Qualitätskriterien (siehe Anhang 7.6) die Lernsituation qualitativ einzuschätzen.



Eine Dokumentationsmöglichkeit der differenzierten Planung bietet das Formular (7.2 Möglichkeit A) im Anhang. Hier wird in der Lernsituationsbeschreibung / dem Lernarrangement ersichtlich, welche Kompetenzen in den einzelnen Handlungsphasen angelegt oder gefördert werden. Bei der Ausgestaltung der Lernsituationen sollte auf eine ausgewogene Gewichtung aller Kompetenzdimensionen geachtet werden. Des Weiteren findet eine Feinplanung der Methode, der Sozialform und des Medieneinsatzes innerhalb der Handlungsschritte statt. Stets stehen die gewählte Methode und die Sozialform in Wechselwirkung zu den angestrebten Kompetenzen.

In der Bewertungsspalte sind Eigen- und Fremdbewertungen zu beschreiben. Diese weisen auf die Performanzbeobachtung und Kompetenzmessung aller Kompetenzdimensionen innerhalb der Lernsituation hin. Festzulegen sind neben dem Zeitpunkt und dem Zeitraum der Überprüfung insbesondere die Kriterien und Indikatoren, die vom Lehrer fremd bzw. vom Schüler selbst bewertet werden. Bewertungskriterien und -indikatoren sollen sowohl prozess- als auch produktorientiert sein. Die Kriterien und Indikatoren können das Lehrerteam zusammenstellen und der Klasse erläutern oder im Vorfeld gemeinsam mit den Schülern entwickeln. Dem Schüler wird dabei die Bedeutung der einzelnen Kriterien bewusst. Ziel ist hier, die Kompetenz der realistischen Selbsteinschätzung der Lernenden zu veranlassen. Impliziert ist damit auch, dass der Schüler die Kompetenz der Fremdeinschätzung auf andere Produkte oder Prozesse übertragen kann.

In der Zeitleiste werden die einzelnen Phasen der Handlung abgeschätzt. Zu berücksichtigen sind Unwägbarkeiten (z. B. Stundenausfälle usw.), die bei der Durchführung einer Lernsituation einen erhöhten Zeitaufwand notwendig machen. Es hat sich ein Faktor von 0,8 bewährt, um den tatsächlichen Zeitbedarf zu ermitteln.

Die Verantwortlichkeiten für anfallende Arbeiten wie das Pflegen einer digitalen Datenbank, Ausarbeitungen gemeinsam entwickelter Lernsituationen, Anpassung von Normänderungen usw. legt das Lehrerteam fest und dokumentiert dies.

Eine weitere Möglichkeit der genauen Planung bietet das aus dem Modellversuch „segel-bs“ bekannte Formular im Anhang (vgl. 7.2 Möglichkeit B).

⁶ Siehe dazu ISB-Handreichung: Selbstreguliertes Lernen in Lernfeldern; München 2009

Vorteile der Lernsituationsbeschreibungen / der Lernarrangements:

- Sie unterstützen das Lehrerteam, Unterricht gemeinsam zu planen.
- Sie dienen dem Lehrerteam, Unterricht an Hand von Qualitätskriterien zu evaluieren, zu verbessern und damit die Unterrichtsqualität zu sichern (vgl. 7.6).
- Sie dienen im laufenden Prozess durch die Planungsdokumentationen als Basis für Teambesprechungen.
- In der Planungsphase treffen die Lehrkräfte bewusste Entscheidungen für die Gestaltung des Unterrichts.

3.2 Didaktischer Jahresplan

Die Inhalte der ehemals fachsystematisch aufgebauten Lehrpläne wurden mit Hilfe eines Unterrichtsverteilungsplans („Stoffverteilungsplans“) sinnvoll über das Schuljahr hinweg verteilt. Mit der Einführung der handlungsorientierten und jetzt auch kompetenzorientierten Lehrpläne wurde es notwendig, neue Planungsformen zu entwickeln. Dies geschah zunächst mit der Zielsetzung, die fachlichen Kompetenzen in einen Zusammenhang zu stellen.

Der didaktische Jahresplan ist die konsequente Weiterentwicklung der vorangegangenen Planungsinstrumente. Er bildet das **Kernstück der didaktischen Planung**. Jetzt werden neben fachlichen Kompetenzen auch die Selbst- und Sozialkompetenz bewusst und systematisch geplant, angelegt bzw. gefördert. Dazu werden die einzelnen Lernsituationsbeschreibungen / Lernarrangements auf das Wesentliche zusammengefasst und je Lernfeld in eine sinnvolle Reihenfolge gebracht. Damit spiegelt der didaktische Jahresplan den inneren Zusammenhang der Lernsituationen wider. Die Planung der Zeitrichtwerte und die Berücksichtigung weiterer wesentlicher Parameter fließen in den didaktischen Jahresplan mit ein.

Das dargestellte Schema zeigt einen Mindestkatalog auf, der eine leichte Anpassung (z. B. bei der Änderung von Lernsituationen) ermöglicht. Der didaktische Jahresplan erleichtert nicht nur die Absprache unter den Lehrkräften, sondern auch den fließenden Übergang zwischen den Kollegen bei einer sequentiellen Anordnung der Lernsituationen. Erweiterungen der tabellarischen Auflistung sind denkbar.

Formular des Didaktischen Jahresplans

Ausbildungsberuf, Jahrgangsstufe
 Lernfeld :

Lernfeld Lernsituation Zeitrichtwert	Handlungskompetenz		Didaktik, Organisation, Verantwortlichkeit	Verknüpfung mit D/Sk/E/ Rel./Et/Sp
	Fachkompetenz	Selbst-, Sozial-, Methodenkompetenz		
LF ... / LS ... Titel Std. <i>Leistungsnachweise</i> ... Std. <i>Übungsphasen</i> ... Std.			z. B.: Methodenhinweise Sozialform aufbauend auf ... Versuch Anbindung an andere Lernfelder Absprache mit

(vgl. 7.3)

Beispiel eines Didaktischen Jahresplans, bezogen auf eine Lernsituation

Beton- und Stahlbetonbauer, Jahrgangsstufe 11

Lernfeld 2: Herstellen einer Kelleraußenwand

Lernfeld Lernsituation Zeitrictwert	Handlungskompetenz		Didaktik, Organisation, Verantwortlichkeit	Verknüpfung mit D/Sk/E/ Re/Et/Sp
	Fachkompetenz	Selbst-, Sozial-, Me- thodenkompetenz		
LF 2 / LS 1 Wir informieren uns über Einsatzmöglichkeiten von Systemschalungen. 1 Std.	z. B.: • technische Dokumentationen erschließen • Einsatzmöglichkeiten analysieren • Fachliteratur gezielt nutzen (Produktkatalog) und Informationen auswählen • überzeugend argumentieren • Argumente hinterfragen	z. B.: • arbeitsteilige Gruppenarbeit • Lernplakat erstellen • aufbauend auf 10. Jg. LS 4	D: • mit Medien umgehen • Ergebnisse visualisieren und präsentieren	

Die erste Spalte des didaktischen Jahresplans enthält das Lernfeld, die Lernsituation und den Zeitrictwert. In der zweiten Spalte finden sich die Kompetenzen, die in der jeweiligen Lernsituation angelegt bzw. gefördert werden sollen. In der dritten Spalte können, neben den didaktischen Hinweisen, organisatorische Besonderheiten oder die verantwortliche Person eingetragen werden.

Die Methoden des Unterrichtenden, die beim Schüler Kompetenzen veranlassen oder fördern, sind nur dann im didaktischen Jahresplan aufzunehmen, wenn sie neu eingeführt und eingeübt oder im Rahmen des Spiralcurriculums wieder aufgegriffen und intensiviert werden. Die gemeinsame Festlegung einer Methode im Rahmen des didaktischen Jahresplans stellt eine notwendige Konkretisierung dar. Sie schränkt den pädagogischen Freiraums des einzelnen Lehrers jedoch nicht ein. Zu beachten ist, dass bei jeder Lernsituation die Methodenwahl des Lehrers in engem Zusammenhang mit dem Kompetenzzuwachs der Schüler steht. Die Auflistung der Sozialform erleichtert die Vorbereitungsarbeit des Lehrers sowie Absprachen mit Kollegen und ermöglicht den Schülern Abwechslung im Unterrichtsalltag.

Die Vorteile des didaktischen Jahresplans:

- Er bildet Kompetenzen auf Schülerseite ab.
- Er vermeidet ungeplante Wiederholungen in verschiedenen Lernsituationen.
- Er verkürzt notwendige Absprachen und erleichtert so die zielbezogene Unterrichtsorganisation.
- Er schafft Transparenz bei allen an der Bildung Beteiligten.
- Er sorgt für Verbindlichkeit in der Unterrichtsdurchführung (auch bezüglich Unterrichtsvertretung).
- Er stellt aufeinander aufbauende Lernfelder und -situationen dar.
- Er bindet allgemeinbildende Fächer aktiv mit ein.

3.3 Organisationsstruktur/Zeitschiene

Der unterschiedliche Einsatz der Lehrerteams eines Fachbereichs, die Gestaltung der Blockpläne, die Anordnung der Lernfelder sowie weitere Rahmenbedingungen der jeweiligen Schulen erfordern individuelle Überlegungen zum geregelten Ablauf des Lernfeldunterrichts. Deshalb ist es notwendig, abgeleitet vom didaktischen Jah-

resplan sowie von den Rahmenbedingungen der jeweiligen Schulen, eine Organisationsstruktur zu erstellen, die das gesamte Schuljahr im Überblick erfasst. Sie wird unabhängig von eventuellen Lernfeldbündelungen zu Fächern von allen Lehrkräften einer Klasse gemeinsam erstellt. Dabei wird auf einer Zeitschiene visualisiert, welche Lernfelder und Lernsituationen in den entsprechenden Phasen des Schuljahrs im Unterricht umgesetzt werden. Im Anhang findet sich je ein Vorschlag für eine sequentielle oder parallele Anordnung der Lernfelder. Denkbar sind auch Mischformen, die die beiden Formen verbinden. In diesem Planungswerkzeug zeigen sich insbesondere die Verknüpfungen der Lernsituationen untereinander sowie die Einbindung der Lernsituation in das Lernfeld, die sich aus der beruflichen Handlungsabfolge erschließen.

In der Organisationsstruktur werden die Lernsituationen nur mit dem Titel und der entsprechenden Nummer der jeweiligen Situation versehen, um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Mit diesem Instrument fällt, auch im Vertretungsfall, der Vergleich zwischen dem tatsächlichen Stand und dem geplanten Arbeitsstand leicht.

Der Lehrereinsatz kann bei Bedarf in die Organisationsstruktur eingearbeitet werden. Optional werden Lehrfahrten, Unterrichtsgänge, Leistungsfeststellungen oder Prüfungen ausgewiesen.

Beispiel für eine sequentielle Anordnung

Organisationsplan/Jahresüberblick										
Blockwo. o.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
LF LS	1 Lernfeld-Titel (Meier/Koch/ Müller/Schmitt)		2 Lernfeld-Titel ...			3 Lernfeld-Titel ...		4 Lernf. ...	5 Lernfeld-Titel ...	
	1.1 Wir...		2.1 Wir...			3.1		4.1	5.1	
	1.2 Wir...		2.2 Wir...				3.2	4.2	5.2	
		1.3 Wir...		2.3						5.3
		1.4 Wir...			2.4					

Beispiel für eine parallele Anordnung

Organisationsplan/Jahresüberblick										
Blockwo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
LF	1 Lernfeld-Titel (Meier/Koch)					3...		4...		
LF LS	1.1 Wir...					3.1		4.1		
		1.2 Wir...					3.2		4.2	
				1.3 Wir...						
				1.4 Wir...						
LF	2 Lernfeld-Titel (Müller/Schmitt)					3 Lernfeld-Titel		5 Lernfeld-Titel		
LF LS	2.1 Wir...					3.1		5.1		
	2.2 Wir...						3.2		5.2	
			2.3 Wir...							5.3
				2.4 Wir...						

3.4 Prozess der Didaktischen Jahresplanung

Die Didaktische Jahresplanung ist ein dynamischer Prozess, der eine schrittweise, systematische Erarbeitung bedingt. Die im Folgenden dargestellten Arbeitsschritte sind dabei äußerst hilfreich.

Dem Fachbereich obliegt es, die Didaktische Jahresplanung mittelfristig schrittweise, pädagogisch verantwortlich und im Team zu erstellen. Die Didaktische Jahresplanung muss in angemessenen Zeiträumen aktualisiert werden.

3.4.1 Vom Lernfeld zur Didaktischen Jahresplanung

1. Schritt: Lehrplan und Kompetenzen im Lernfeld analysieren (Teil 1 der curricularen Analyse, vgl. 2.2)

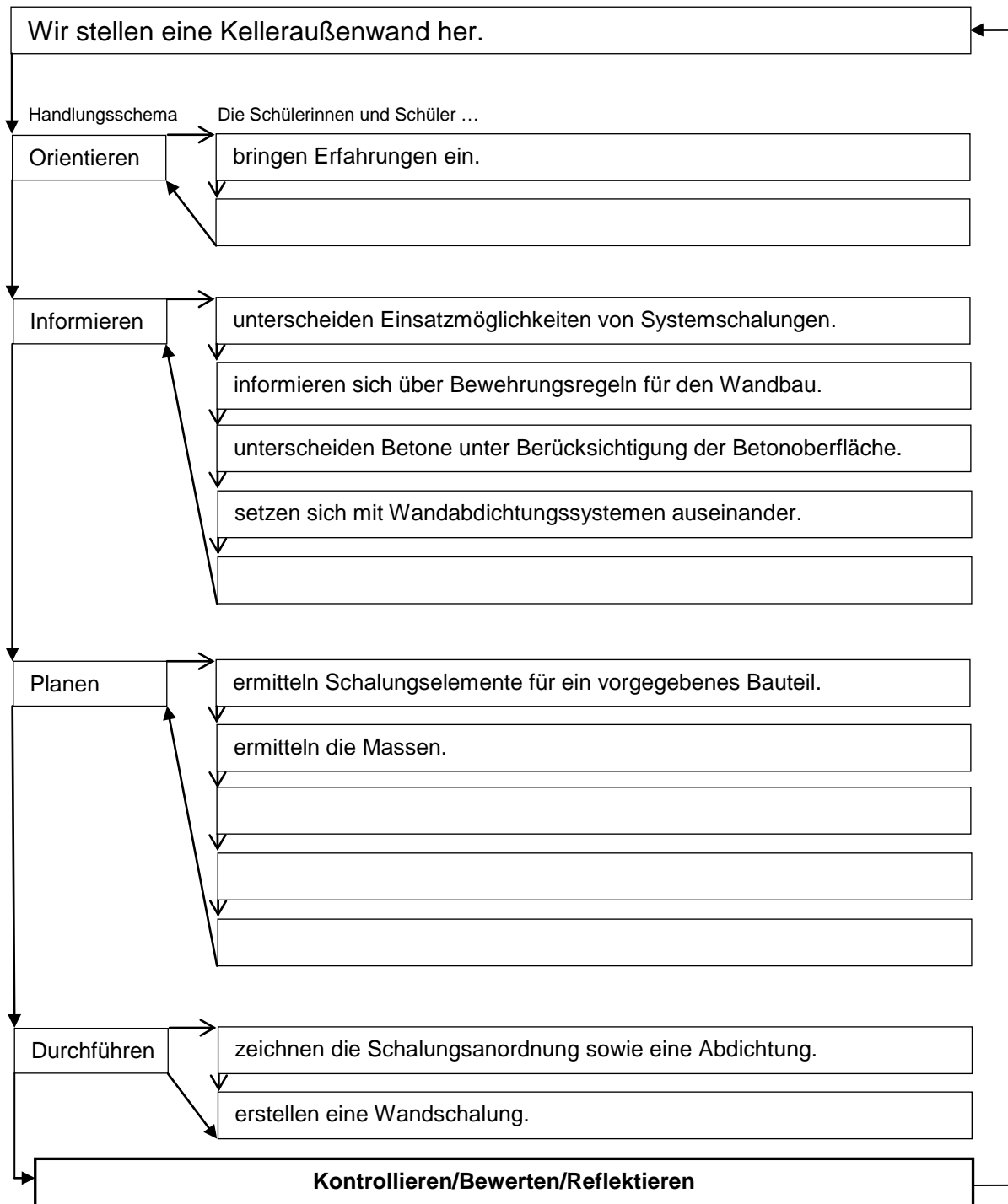
Für die Didaktische Jahresplanung muss der gesamte Lehrplan als Einheit gelesen werden. Dazu gehören neben der Betrachtung aller Lernfelder auch die Leitgedanken, Verbindlichkeiten sowie die berufsbezogenen Vorbemerkungen. Lernfelder können nicht aus dem Kontext gelöst bearbeitet werden.

<u>Bautechnik/Hochbau: Beton- und Stahlbetonbauer/-in</u>	<u>Lehrplanrichtlinien</u>
3 Leitgedanken für den Unterricht an Berufsschulen	
<u>Lehrplanrichtlinien</u>	<u>Bautechnik/Hochbau: Beton- und Stahlbetonbauer/-in</u>
4 Verbindlichkeiten der Lehrplanrichtlinien	
<u>Bautechnik/Hochbau: Beton- und Stahlbetonbauer/-in</u>	<u>Lehrplanrichtlinien</u>
6 Berufsbezogene Vorbemerkungen	
<u>Bautechnik/Hochbau: Beton- und Stahlbetonbauer/-in</u>	<u>Lehrplanrichtlinien</u>
Stahlbetonbau Jahrgangsstufe 11	
Lernfeld 2	60 Std.
Herstellen einer Kelleraußenwand	
Zielformulierung	
Die Schüler und Schülerinnen berücksichtigen bei der Herstellung einer Kelleraußenwand aus Stahlbeton wirtschaftliche und ökologische Gesichtspunkte zur Konstruktion und Materialauswahl. Sie führen die rechnerischen und zeichnerischen Arbeiten aus und wählen je nach Wasserbeanspruchung eine Abdichtungsmaßnahme aus.	
Die Schüler und Schülerinnen wählen dem Belastungsfalle entsprechend den Beton und die Ausführungsweise aus.	
Sie beachten die technologisch richtige Reihenfolge bei der Erstellung der Gesamtkonstruktion.	
Inhalte	
Rahmen, Großflächenschalung	

2. Schritt: Handlungsstruktur/-produkt aus dem Lernfeld ableiten (Teil 2 der curricularen Analyse, vgl. 2.2) Makroebene

In dem vorliegenden Beispiel wurde aus dem Lehrplan für die Beton- und Stahlbetonbauer Jahrgangsstufe 11, Lernfeld 2 „Herstellen einer Kelleraußenwand“ die folgende berufliche Handlungsstruktur mit den einzelnen Phasen der Handlung abgeleitet.

Oftmals kann man nicht alle Aspekte eines komplexen Lernfeldes mit einem Handlungsprodukt erschließen. In diesem Fall ist es notwendig, mehrere Handlungsstrukturen zu entwickeln.



(vgl. 7.1)

erstellt von Johann Altmann

3. Schritt: Lernsituationen ausgestalten, Lernsituationsbeschreibung/Lernarrangement ausführen (Mikroebene)

4. Schritt: didaktischen Jahresplan ableiten (vgl. 3.2)

- Lernfeld, Lernsituation, Zeitrichtwert übertragen und Handlungskompetenz zusammenfassen
- Reihenfolge der Lernsituationen innerhalb eines Lernfeldes festlegen
- Verknüpfungen zu anderen Lernsituationen und Fächern (Sk, D, ...) herstellen und dokumentieren
- Leistungserhebungen, didaktische Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, usw. dokumentieren

5. Schritt: Lernsituationen in der Organisationsstruktur anordnen und damit die Jahresorganisation visualisieren (vgl. 3.3)

Die Didaktische Jahresplanung wird innerhalb des Fachbereichs einer Schule erstellt. Das Team analysiert den aktuellen Stand der Planungen, bespricht die entsprechenden Rahmenbedingungen und vereinbart angemessene Ziele über das weitere Vorgehen. Die Gruppe dokumentiert den aktuellen Stand des Prozesses.

3.4.2 Von der einzelnen im Lehrplan beschriebenen Kompetenz zum didaktischen Jahresplan

Lernfelder können unterschiedlich gestaltet sein. Sie können auch aus einzelnen, isoliert zu betrachtenden Kompetenzen bestehen. Die Schritte 1 und 2 müssen in diesem Fall für alle Kompetenzen einzeln vorgenommen werden.

Im Folgenden wird am Beispiel der Kompetenz „Die Schüler reagieren angemessen bei Betriebsunfällen“ nun das bereits bewährte praktische Vorgehen beschrieben. Zunächst werden die Handlungsprodukte gesucht, die wesentlich erscheinen, um die angegebene Kompetenz abzubilden.

Einzelne Kompetenz aus dem Lehrplan	Wesentliche Handlungsprodukte
Die Schüler reagieren angemessen bei Betriebsunfällen.	Erstversorgung vornehmen
	Notruf absetzen
	Unfallbericht an Berufsgenossenschaft verfassen; Erstversorgung vornehmen
	Angehörige verständigen

Nun sind die Kompetenzen, die mit den jeweiligen Handlungsprodukten gefördert werden sollen, mit folgendem Schema bewusst zu machen.

Handlungsphasen	Fachkompetenz	Selbstkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Orientieren	Verletzung feststellen Dringlichkeit der Versorgung feststellen			
Informieren	über medizinisches Vorgehen bei Erstverletzungen informieren sich über Notruf-Schema informieren sich über das Schreiben von Berichten informieren		Lesestrategie (bildliche Darstellung interpretieren)	sich über das Überbringen von negativen Nachrichten informieren
Planen			Elaborationsstrategie (Rollen-spiel/Angehörige verständigen vorbereiten)	Anwesende in die Erstversorgung integrieren geeignete Person für die Führung zur Situationsbewältigung auswählen
Durchführen	Notrufschemata artikulieren	Ruhe bewahren Fähigkeit, in Stresssituationen strukturiert zu denken sachrichtige Entscheidungen unter Zeitdruck treffen	Elaborationsstrategie (Bericht verfassen) (Formulare ausfüllen) Elaborationsstrategie (Rollen-spiel/Angehörige verständigen durchführen)	Empathie für den Verletzten und Angehörige aufbringen Verletzte und Angehörige beruhigen
Bewerten			Reflexionsstrategie (Rechtschreibung prüfen) Reflexionsstrategie (Rollenspiel bewerten)	das Überbringen von negativen Nachrichten bewerten
Reflektieren/Regulieren		das eigene Verhalten in einer Stresssituation reflektieren Fremd- und Selbstbild bzgl. der Kommunikation abgleichen		

Das Schema dient dazu, bei der Auswahl der mit den Handlungsprodukten zu fördernden Kompetenzen neben der Fachkompetenz verstärkt auf die Berücksichtigung der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen zu achten sowie die vollständige Handlung zu bedenken.

Die einzelnen Kompetenzen sind nun zusammenzufassen und entsprechende Lernsituationen zu formulieren bzw. zu planen. Dabei können Situationen kreiert werden, die mehrere Handlungsprodukte enthalten. Die Lernsituationsbeschreibungen / Lernarrangements werden dazu erstellt.

Nun folgt Schritt 4, in dem der didaktische Jahresplan ausgefüllt wird, und zwar für alle Kompetenzen, die in dem Lernfeld gefördert werden. Schritt 5 erfolgt wie unter 3.4.1 beschrieben.

Auszug aus dem didaktischen Jahresplan:

Die Schüler reagieren angemessen bei Betriebsunfällen.

Lernfeld Lernsituation Zeitrichtwert	Handlungskompetenz		Didaktik, Organisation, Verantwortlichkeit	Verknüpfung mit D/Sk/E/ Re/Et/Sp
	Fachkompetenz	Selbst-, Sozial-, Methodenkompetenz		
LF/HS/LS Wir nehmen eine Erstversorgung vor. 3 Std.	<ul style="list-style-type: none"> • z. B. • Verletzung feststellen • Erstversorgung durchführen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhe bewahren • Stresssituationen bewältigen • sachrichtige Entscheidungen unter Zeitdruck treffen • bildliche Darstellung interpretieren • Anwesende in die Erstversorgung integrieren • geeignete Person für die Führung der Situationsbewältigung auswählen • Empathie für den Verletzten aufbringen • ... 	z. B. <ul style="list-style-type: none"> • 10. Jg. LS 4 • ... 	D: <ul style="list-style-type: none"> • präsentieren • ... Sp: <ul style="list-style-type: none"> • körperschonend heben und tragen • ...

4 Rahmenbedingungen für die Didaktische Jahresplanung

Alle beteiligten Akteure tragen in unterschiedlicher Art und Weise zum Gelingen des sukzessiven Entwicklungsprozesses der Didaktischen Jahresplanung bei. Im Folgenden wird dargestellt, welche Rahmenbedingungen für die Erstellung der Didaktischen Jahresplanung besonders förderlich sind. Die formulierten Postulate zur Schulleitung, Schulaufsicht, Lehrerbildung sowie zur Arbeit im Fachbereich/in der Fachschaft entstammen konkreten schulischen Erfahrungen und unterstützen die Unterrichtsentwicklung an Schulen. Da aber nicht alle schulischen Systeme gleich disponiert sind, müssen auch die Ansatzpunkte für die planvolle Entwicklungen der Rahmenbedingungen systemspezifisch bestimmt werden.

4.1 Schulleitung, Schulleitungsteam

Die Erfahrungen haben verdeutlicht, wie groß der Einfluss der Schulleitung darauf ist, dass die Lehrpläne entsprechend dem Kompetenzverständnis umgesetzt werden. So kann sie den Prozess intensiv unterstützen, indem sie die Lehrkräfte fördert und die entsprechenden Rahmenbedingungen schafft, damit die Schule ihrem Bildungsauftrag gerecht werden kann.

Sehr hilfreich ist es, an der Schule die Didaktische Jahresplanung im schulspezifischen Qualitätsverständnis (SQV) zu verankern und die Erstellung der Didaktischen Jahresplanung als Qualitätsprozess zu initiieren. Dazu überträgt die Schulleitung den Fachbereichsleitern/Abteilungsleitern⁷ Verantwortung für die Koordination der Didaktischen Jahresplanung. Sie steigert die Effektivität der Arbeit im Team, dadurch dass

- konkrete Zielvereinbarungen zwischen der Schulleitung und dem Lehrerteam getroffen werden,
- Handlungsspielräume und Entscheidungskompetenzen für das Lehrerteam (z. B. bei der Stundenplangestaltung und Raumplanung) zur Verfügung stehen,
- die Arbeit der Lehrerteams durch die Schulleitung anerkannt wird,
- dass das Team ein Feedback innerhalb des Qualitätsentwicklungsprozesses an der Schule erhält (siehe u.a. www.qmbs-bayern.de).

Von einer direkten Zuweisung der Lehrkräfte in ein Klassenteam sollte die Schulleitung nach Möglichkeit Abstand nehmen und die Teambildung den Fachbereichsleitern in Absprache mit den Lehrkräften überlassen. Ebenso empfiehlt es sich, die Anzahl der Teams für die einzelnen Kollegen möglichst gering zu halten.

Ferner ermöglicht die Schulleitung, dass bei der Stundenplanung Zeitfenster für Teambesprechungen eingeräumt werden (Jour Fix), und unterstützt das Kollegium beim Formulieren und Setzen von Meilensteinen. Sie zeigt sich somit interessiert am Entwicklungsprozess und unterstreicht durch persönliche Begleitung die Bedeutung des Prozesses für die Unterrichtsentwicklung. Sie bietet den Lehrkräften Unterstützungsmaßnahmen an, z. B. schulinterne Fortbildungen.

⁷ siehe Modelversuch Profil 21 „mittlere Führungsebene“, bzw. ab 2012 „erweiterte Schulleitung“

Die Schulleitung fordert die Lehrerteams auf, zu überprüfen, inwieweit die Unterrichtsrealität mit der didaktischen Jahresplanung übereinstimmt. Sie installiert den Evaluationsprozess und spiegelt die Erfolge und Entwicklungspotentiale. Im Rahmen der Personalentwicklung verfolgt die Schulleitung das Ziel, künftige Stellenbesetzungen in den verschiedenen Fachbereichen nicht ausschließlich organisatorisch bzw. laufbahnspezifisch zu begründen. Vielmehr sollten die Kompetenzen der Lehrkräfte im Hinblick auf die Umsetzung kompetenzorientierter Lehrpläne berücksichtigt werden.

Die Gestaltung des Stundenplans hat maßgeblichen Einfluss auf die Didaktische Jahresplanung. Die Schulleitung begünstigt die Planung mit folgenden Vorgaben:

- Ermöglichung mehrstündiger Einheiten
- weitgehende Auflösung der 45-Minuten-Einheiten
- Option der flexiblen Pausenregelung
- Deutsch, Englisch und Sozialkunde werden bevorzugt von Lehrkräften des Fachbereichs abgedeckt.
- Das Team erstellt den Stundenplanentwurf gemeinsam.

4.2 Schulaufsicht in den Regierungsbezirken

Die Erfahrung hat gezeigt, wie wichtig es ist, dass die Regierungen, bzw. MB-Dienststellen, alle an der Planung Beteiligte unterstützen, indem sie klare Strukturen vorgeben und Verbindlichkeiten festlegen.

Hierzu zählen:

- Mindestanforderungen an einen didaktischen Jahresplan (vgl. 3.2)
- Organisationsstruktur (vgl. 3.3)
- Prozessbegleitung der Didaktischen Jahresplanung durch die Fachmitarbeiter vor Ort und durch Tagungen der Fachbereichsleiter
- Zielvereinbarungen im Rahmen der externen Evaluation begleiten
- die Einrichtung integrierter Fachräume im Rahmen der Raumplanung

Die Regierungen fördern den Prozess der Didaktischen Jahresplanung durch regelmäßige Dienstbesprechungen der Schulleiter und durch die intensive Einbindung der jeweiligen Fachmitarbeiter. Diese veranlassen den regelmäßigen Erfahrungsaustausch der Fachbereichsleiter untereinander. Der Austausch dient der besseren Umsetzung der schulinternen Zielvereinbarungen.

Die Regierungen unterstützen den Prozess durch regionale Lehrerfortbildungen. Sie gewinnen Multiplikatoren verschiedener Fachbereiche, die das Fortbildungsangebot der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung zum Themenbereich Didaktische Jahresplanung als pädagogisches Instrument nutzen. Die Regierungen bilden Multiplikatorenteam, die den Prozess der Didaktischen Jahresplanung auf die regionale Ebene übertragen. Sie begleiten die Entwicklungsschritte entsprechend dem jeweiligen Stand.

Zusätzlich setzt sich die Schulaufsichtsbehörde dafür ein, schulinterne Lehrerfortbildungen durchzuführen, die den Prozess der Didaktischen Jahresplanung voranbringen. Sie vermitteln z. B. qualifizierte externe Referenten zu den Themenbereichen

Teambildung und Kommunikation. Die Schulaufsicht begleitet die Ebenen des Prozessfortschritts in der Unterrichtsentwicklung und hilft Reibungspunkte in Planung und Umsetzung abzubauen.

4.3 Lehrerbildung

Besonders gewinnbringend ist es, wenn die Charakteristik der Prozesse und die Intentionen der Didaktischen Jahresplanung bereits in adäquatem Umfang und angemessener Tiefe in die Lehrerbildung einfließen, exemplarisch vorbereitet und umgesetzt werden.

5 Umsetzung im Fachbereich/ in der Fachschaft

5.1 Fachbereichsleiter/Abteilungsleiter

Die Vergangenheit hat deutlich gemacht, wie notwendig es ist, dass der Fachbereichsleiter den Mehrwert der kompetenzorientierten Lehrpläne schätzt und seine Kollegen motiviert, diese Lehrpläne umzusetzen.

Er ist im Fachbereich persönlich und fachlich anerkannt und koordiniert bzw. moderiert die Umsetzung. Er versteht es, insbesondere bei auftretenden Abstimmungsproblemen steuernd und klärend einzugreifen.

Die Verantwortung für die Weiterentwicklung der Didaktischen Jahresplanung liegt im jeweiligen Fachbereich bei den Fachbereichsleitern. Die curriculare Analyse wird gemeinsam von allen in einem Fachbereich eingesetzten Lehrkräften vollzogen. Der Fachbereichsleiter initiiert diesen Prozess, er leitet ihn und wirkt mit. Weiterhin unterstützt er die Kollegen bei der Erstellung der Didaktischen Jahresplanung. Er entwickelt vorbildhaft neue Ideen in seinem Klassenlehrerteam. Der Fachbereichsleiter begleitet die Erstellung und reflektiert die Planungen mit den jeweiligen Lehrerteams. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im kontinuierlichen Verbesserungsprozess in die Didaktische Jahresplanung mit eingearbeitet. Jahresplanungen sind dem gesamten Fachbereich zugänglich und evtl. sogar öffentlich.

In regelmäßigen Abständen berichtet der Fachbereichsleiter dem Schulleiter über den Fortschritt oder den Stand des Entwicklungsprozesses und tauscht sich mit den anderen Fachbereichsleitern an der Schule und innerhalb des Regierungsbezirks aus.

Die Fachbereichsleiter einer Schule stimmen sich bei Bedarf ab, wie die Lehrkräfte in den einzelnen Fachbereichen eingesetzt werden. Bei der Bildung der Lehrerteams innerhalb des Fachbereichs ist es den Kollegen weitgehend freigestellt, wie die Teamzusammensetzung für die Klassen gebildet wird. Eine sich zufällig durch die Stundenplanung ergebende Teambildung ist kontraproduktiv. Der Fachbereichsleiter moderiert die Bildung von Teams und geht mit Unstimmigkeiten sensibel um. Bei der Zusammensetzung der Klassenlehrerteams berücksichtigt der Fachbereichsleiter, dass die Zusammenarbeit von zwei bis drei Kollegen in einer Klasse effizient ist. Ein Einsatz von mehr als drei Kollegen ist ungünstig.

Bei der Stundenplangestaltung setzt der Fachbereichsleiter die Vorgaben der Schulleitung (vgl. 4.1) um. Zeiten für die Teamsitzungen der Klassenlehrerteams werden ausgewiesen.

5.2 Das Arbeiten im Lehrerteam

Die Umsetzung der kompetenzorientierten Lehrpläne und die sukzessive Entwicklung der Didaktischen Jahresplanung erfordern die Bildung von Lehrerteams. Eine Empfehlung über die optimale Anzahl der Teammitglieder lässt sich nicht festlegen, da sowohl fachbereichstypische Eigenschaften als auch organisatorische Rahmenbedingungen die Zusammensetzung vorgeben. Im Allgemeinen arbeiten kleinere Teams von zwei bis drei Personen konstruktiv miteinander. Bei größeren Lehrerteams ist es von Vorteil, Untergruppen zu bilden.

Voraussetzungen für das effektive Arbeiten in Teams sind:

- Rollen wie Zeitwächter, Moderator und Protokollant sind klar verteilt und akzeptiert.
- Regeln und Werte werden gemeinsam aufgestellt und eingehalten.
- Gegenseitiges Verständnis und persönliche Wertschätzung bilden die Basis des Umgangs miteinander und für die Bearbeitung der Aufgaben.
- Jedes Teammitglied kann seinen persönlichen Beitrag in die Gruppe einbringen und reagiert flexibel auf Veränderungen.
- Persönliche und gemeinschaftliche Anliegen werden berücksichtigt.
- Einflüsse von außen nimmt das Team bewusst wahr.

Die Kommunikation zwischen Lehrkräften darf nicht dem Zufall überlassen werden. Dazu bietet die in der Lehrerdienstordnung vorgesehene Fachsitzung eine Möglichkeit. Des Weiteren sollten in bestimmten Abständen zusätzliche Besprechungstermine stattfinden. Notwendige Absprachen aller in einer Klasse unterrichtenden Lehrkräfte werden in der Didaktischen Jahresplanung dokumentiert. Zur Abstimmung der unterschiedlichen Teams innerhalb eines Fachbereichs bieten sich eine oder zwei Klausurtagungen im Jahr an.

5.3 Klausurtagungen

Klausurtagungen bieten den Mitarbeitern im Fachbereich die Möglichkeit, in einem anderen räumlichen Umfeld gemeinsam an Strukturen zu arbeiten.

Für die Arbeit an der Didaktischen Jahresplanung ist es sinnvoll, in gewissen Abständen in Klausur zu gehen. Die Klausurtagung kann dazu dienen, in Form einer Auftaktveranstaltung den Prozess der Didaktischen Jahresplanung anzustoßen oder im Prozess Meilensteine zu setzen und gegebenenfalls zu überprüfen.

Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema sowie die Formulierung gemeinsamer Ziele stärken die Zusammenarbeit der Gruppe auch im schulischen Alltag. Klausurtagungen können eintägig oder mehrtägig sein, sie können einmal oder zweimal im Schuljahr durchgeführt werden. In bestimmten Situationen erweist es sich als günstig, eine externe Person für die Moderation einzuladen. Die informellen

Gespräche und das Zusammenwachsen der Lehrkräfte des Fachbereichs während der Klausurtagung sind nicht zu unterschätzen. Abstimmungsfragen im Prozess der Didaktischen Jahresplanung werden dadurch im Unterrichtsalltag oft einfacher und einvernehmlicher gelöst, gemeinsam beschlossene Strukturen und Verbindlichkeiten miteinander getragen.

Themenschwerpunkte für Klausurtagungen:

- Verdeutlichung des Prozesses der Didaktischen Jahresplanung
- Curriculare Analyse eines oder mehrerer Lernfelder
- Erstellung von Handlungsstrukturen auf der Makroebene für einen Ausbildungsberuf
- Weiterentwicklung bestehender Planungen unter Berücksichtigung der zu fördernden Kompetenzen
- Exemplarische Ausarbeitung von Lernsituationen für ein Lernfeld; damit einhergehend die Auseinandersetzung mit den zu fördernden Kompetenzen
- Ausarbeitung der didaktischen Jahrespläne und Organisationspläne bezogen auf ein oder mehrere Lernfelder

Klausurtagungen sollten von allen Verantwortlichen gefördert werden. Regierungen und Schulleitungen können gemeinsam flexible Lösungen finden, um die Unterrichtsversorgung zu sichern und dabei helfen, Finanzierungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Erfahrungsgemäß erkennen die Kollegen eines Fachbereichs spätestens nach der ersten Klausurtagung den Mehrwert der Veranstaltung und fordern weitere Möglichkeiten, außerschulisch in Klausur zu gehen.

6 Glossar

Das Glossar umfasst die wesentlichen Begriffe zur Erstellung der Didaktischen Jahresplanung und dient der Benutzung einer einheitlichen pädagogischen Fachsprache. Die Begriffe verstehen sich als Arbeitsdefinitionen und berufen sich auf gemeinsame Vereinbarungen der Lehrplankommissionen bundesweit (KMK).

Berufliche Handlungsstruktur

Die berufliche Handlungsstruktur wird in der curricularen Analyse entwickelt. Aus einem Lernfeld werden eine oder mehrere Handlungsprodukte abgeleitet, zu denen jeweils die beruflichen Handlungsstrukturen mit den einzelnen Handlungsphasen (Orientieren, Informieren, Planen, Durchführen, Bewerten, Reflektieren) entwickelt werden. Die berufliche Handlungsstruktur stellt somit das Bindeglied zwischen dem Lernfeld (Metaebene) und der Lernsituation / dem Lernarrangement (Mikroebene) dar.

Didaktischer Jahresplan

Der didaktische Jahresplan dokumentiert alle Kompetenzdimensionen (Fach- Selbst- und Sozialkompetenz), die Methoden, Sozialformen, Verknüpfungen, Verantwortlichkeiten sowie die Bezüge zu weiteren Unterrichtsfächern.

Didaktische Jahresplanung

Die Didaktische Jahresplanung dient als Überbegriff für drei aufeinander abgestimmte Planungsinstrumente: Lernsituationsbeschreibung / Lernarrangement, Didaktischer Jahresplan und Organisationsstruktur.

Fachkompetenz

Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

Fertigkeiten

Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Kenntnisse einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Handlungsfelder

Handlungsfelder orientieren sich an berufsbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zusammengehöriger Arbeits- und Geschäftsprozesse. Handlungsfelder verknüpfen berufliche, gesellschaftliche und individuelle Anforderungen. Durch didaktische Reflexion und Aufbereitung werden aus den Handlungsfeldern, die an der gegenwärtigen und zukünftigen Berufspraxis orientiert sind, die Lernfelder in den Rahmenlehrplänen entwickelt.

Handlungskompetenz

Die Erlangung von Handlungskompetenz ist das Leitziel der Beruflichen Bildung in der Schule. Dabei wird Handlungskompetenz verstanden als Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz.

Handlungsorientierung

Entsprechend der Zielsetzung der Berufsausbildung soll der Unterricht junge Menschen zu selbstständigem Planen, Durchführen und Beurteilen von Arbeitsaufgaben im Rahmen ihrer Berufstätigkeit befähigen. Handlungsorientierter Unterricht im Rahmen der Lernfeldkonzeption orientiert sich vorrangig an handlungssystematischen Strukturen und stellt gegenüber vorrangig fachsystematischem Unterricht eine veränderte Perspektive dar.

Kenntnisse/Wissen

Die Begriffe Kenntnisse und Wissen werden häufig gleichbedeutend verwendet und meinen das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Beide Begriffe bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich.

Kompetenz/Performanz

Kompetenz stellt im Gegensatz zur tatsächlich erbrachten Leistung (Performanz) eine Disposition dar. Sie befähigt eine Person, konkrete Anforderungssituationen selbstorganisiert zu bewältigen. Performanz ist – anderes als Kompetenz – grundsätzlich beobachtbar und spielt daher eine wesentliche Rolle bei der Leistungsmessung.

Kompetenzorientierte Lehrpläne

Kompetenzorientierte Lehrpläne beschreiben die Anforderungssituationen, für die die Schülerinnen und Schüler befähigt werden.

Lernfeld

Lernfelder sind durch die Handlungskompetenz mit inhaltlichen Konkretisierungen und Zeitrichtwerten beschrieben. Sie sind aus Handlungsfeldern des jeweiligen Berufes entwickelt und orientieren sich an berufsbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zusammengehöriger Arbeits- und Geschäftsprozesse. Sie verbinden ausbildungsrelevante berufliche, gesellschaftliche und individuelle Zusammenhänge unter dem Aspekt der Entwicklung von Handlungskompetenz.

Lernfeldkonzept

Seit 1996 sind die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule nach Lernfeldern strukturiert. Das Lernfeldkonzept stellt keine eigenständige Didaktik im Sinne einer wissenschaftlich fundierten Theorie und Praxis beruflichen Lernens dar. Es unterstützt handlungsorientiertes Lernen in beruflichen Bildungsgängen, indem es ganzheitliches Lernen unter Bezugnahme auf Arbeits- und Geschäftsprozesse fokussiert. Die Umsetzung der lernfeldstrukturierten Rahmenlehrpläne erfordert eine Schul- und Unterrichtsentwicklung, die ganzheitliches handlungsorientiertes Lehren und Lernen ermöglicht.

Lernsituationen

Lernsituationen sind curriculare Strukturelemente der Lernfeldkonzeption. Sie gestalten die Lernfelder für den schulischen Lernprozess aus. So gesehen sind Lernsituationen kleinere thematische Einheiten im Rahmen von Lernfeldern. Sie setzen exemplarisch die Kompetenzerwartungen innerhalb der Lernfeldbeschreibung um, indem sie berufliche Aufgabenstellungen und Handlungsabläufe aufnehmen und für die unterrichtliche Umsetzung didaktisch und methodisch aufbereiten. Insgesamt orientieren sich Lernsituationen am Erwerb umfassender Handlungskompetenz und unterstützen die Entwicklung möglichst aller Kompetenzdimensionen.

Lernsituationsbeschreibung/Lernarrangement

Die Lernsituationsbeschreibung/das Lernarrangement ist ein elementares Planungselement der Didaktischen Jahresplanung und stellt die Feinplanung von Unterrichtssequenzen dar. Sie beinhaltet neben der Lernsituation auch die Verlaufsplanung im Unterricht. In der Lernsituationsbeschreibung/dem Lernarrangement wird ersichtlich, welche Kompetenzen in den einzelnen Handlungsphasen angelegt oder gefördert werden.

Makroebene

Auf dieser Ebene werden die Zielformulierungen in weitere detaillierte Handlungen aufgeschlüsselt und explizit formuliert (berufliche Handlungsstruktur).

Metaebene

Die in den Lernfeldern formulierten Kompetenzen stellen die Metaebene dar.

Mikroebene

Die Lernsituationsbeschreibung/das Lernarrangement berücksichtigt die Phasen der vollständigen Handlung. Dadurch wird die Handlung auf der Mikroebene abgebildet.

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Strategien zu entwickeln und bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen zielgerichtet einzusetzen. Methodenkompetenz ist immanenter Bestandteil von Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur zeigt auf einer Zeitschiene die Anordnung der Lernfelder und Lernsituationen über das gesamte Schuljahr.

Rahmenlehrplan

Rahmenlehrpläne (RLP) und Ausbildungsordnungen (AO) bilden die strukturelle und inhaltliche Grundlage für die Berufsausbildung im dualen System. Für den Lernort Berufsschule beschließt die Kultusministerkonferenz i. d. R. für jeden anerkannten Ausbildungsberuf einen Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule. Die Länder können den Rahmenlehrplan von der Kultusministerkonferenz direkt übernehmen oder in einen eigenen Lehrplan umsetzen. Im letzteren Fall stellen sie sicher, dass das Ergebnis der fachlichen und zeitlichen Abstimmung des Rahmenlehrplans mit der jeweiligen Ausbildungsordnung erhalten bleibt.

Selbstkompetenz (bisher Personalkompetenz/Humankompetenz)

Selbstkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, als Individuum die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Beruf, Familie und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Hierzu gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbst bestimmte Bindung an Werte.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen und Interessenlagen, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

7 Anhang

7.1 Formular zur beruflichen Handlungsstruktur

Wir ...	
Handlungsschema	Die Schülerinnen und Schüler ...
Orientieren	
Informieren	
Planen	
Durchführen	
Kontrollieren/Bewerten/Reflektieren	

erstellt von Johann Altmann

7.2 Formulare einer Lernsituationsbeschreibung/eines Lernarrangements

Möglichkeit A: (erprobt im Bereich Technik, vor allem Bau-Holz-Farbe)

Fach:

Lernfeld:

Zeitrhythmus:

Lernsituation:

geplanter Zeitbedarf:

tatsächlicher Zeitbedarf:

Handlungen	<u>M</u> ethodenkompetenz <u>S</u> ozialkompetenz <u>S</u> elbstkompetenz	<u>M</u> ethoden <u>S</u> ozialformen <u>M</u> edien	Bemerkungen z. B. zur Bewertung: <u>E</u> igenbewertung <u>F</u> remdbewertung	Zeit in Min.	verantwortw. für Ausarbeitung, Termin
Die Lernenden ...	M: S: Se:	Me: So: Md:	Eb: Fb:		
	M: S: Se:	Me: So: Md:	Eb: Fb:		
	M: S: Se:	Me: So: Md:	Eb: Fb:		
	M: S: Se:	Me: So: Md:	Eb: Fb:		

Möglichkeit B: (vgl. SEGEL-BS)

Lernsituationsbeschreibung			
Lernfeld			
Lernsituation			
Zeitrhythmus			
Material			
Neu einzuführende Strategien/ Techniken			
Motivation und Ankommen			
Handlungsphasen	Lernerhandlungen	Lehrerhandlungen	Methoden/Medien
Orientieren			
Informieren			
Planen			
Durchführen			
Bewerten			
Reflektieren			

7.3 Formular eines didaktischen Jahresplans

Ausbildungsberuf, Jahrgangsstufe
 Lernfeld ... :

Lernfeld Lernsituation Zeitrichtwert	Handlungskompetenz		Didaktik, Organisation, Verantwortlichkeit	Verknüpfung mit D/Sk/E/Re/Et/Sp
	Fachkompetenz	Selbst-, Sozial-, Methoden- kompetenz		
LF ... / LS ... Wir Std.			z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Methodenhinweise • Sozialform • aufbauend auf ... • Versuch • Anbindung an andere Lernfelder • Absprache mit ... 	D: ...
Leistungsnachweise ... Std.				
Übungsphasen ... Std.				

7.4 Formulierungshilfen Kompetenzen

Handlungsphasen	Fachkompetenz	Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
Orientieren	<ul style="list-style-type: none"> • abgrenzen • analysieren • aufspalten • auffinden • charakterisieren • definieren • determinieren • differenzieren • eingrenzen • erschließen • festlegen • gliedern • identifizieren • klären • lokalisieren • untersuchen • zerlegen • zuordnen 	<ul style="list-style-type: none"> • aufmerksam sein • bereit sein • einrichten • Freude haben • Gefallen finden an • gutheißen • komplexe Aufgabenstellungen gliedern • leistungsbereit sein • offen und aufgeschlossen sein • optimistisch sein • Probleme eingrenzen • Probleme erkennen • sich flexibel auf neue Situationen einstellen • Vertrauen herstellen • von sich aus motiviert sein • wahrnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • emotionale Lage des anderen wahrnehmen • kooperieren • sich beteiligen • sich integrieren
Informieren	<ul style="list-style-type: none"> • ableiten • anknüpfen • auffinden • bestimmen • eingliedern • entschlüsseln • erfragen • ermitteln • finden • interpretieren • konkretisieren • konsultieren • nachfragen • sondieren • strukturieren • recherchieren • zusammenfassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnisse und Interessen artikulieren • bewusst werden • eigene Interessen entwickeln • eigene Stimmungen und Emotionen wahrnehmen • eigenen Lerntyp erkennen • eigenes Verhalten beobachten • Urteile verantwortungsbewusst bilden 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Stimmungen und Emotionen situationsgerecht ausdrücken • Informationen weitergeben • Informationsinteresse beteiligter Partner erkennen • soziale Beziehungen wahrnehmen • soziale Handlungen interpretieren
Planen	<ul style="list-style-type: none"> • auswählen • einstufen • klassifizieren • modifizieren • ordnen • organisieren • präzisieren • übertragen • umwandeln • 	<ul style="list-style-type: none"> • entscheiden • einstimmen • einverstanden sein • Prioritäten entwickeln • selbstständig planen • sich einstellen • Zeiten für Arbeitsausführungen bestimmen • Ziele setzen 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Interessen und Meinungen mit denen der anderen abwägen

Handlungsphasen	Fachkompetenz	Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
	<ul style="list-style-type: none"> • vereinfachen • konzipieren • skizzieren • simulieren • vorbereiten • zurechtlegen • bereitstellen • installieren • initiieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Pläne bewerten und ggf. revidieren • begründet vorgehen • Arbeits- und Ablaufprozesse sachgerecht dokumentieren • Bewertungsmaßstäbe bilden • eigene Interessen artikulieren 	
Durchführen	<ul style="list-style-type: none"> • abschließen • abwickeln • agieren • anfertigen • anwenden • ausarbeiten • ausfertigen • ausfüllen • ausstellen • beachten • beenden • berechnen • berücksichtigen • besorgen • dokumentieren • einsetzen • entscheiden • entwerfen • entwickeln • erforschen • ergreifen • erledigen • experimentieren • festlegen • formulieren • führen • gestalten • handhaben • kalkulieren • lösen • nutzen • realisieren • steuern • übertragen • untersuchen • verwenden • verwirklichen • vollziehen • vornehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • arrangieren • aufhören • Ausdauer zeigen • eigene Reaktionstendenzen und Emotionsmuster dokumentieren • eigene Stimmungen und Emotionen steuern • eigenverantwortlich arbeiten • konzentriert arbeiten • Kreativitätstechniken anwenden • loslassen und Alternativen trainieren • Prioritäten setzen • sachlich argumentieren • selbstständig arbeiten • Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein gewinnen • Spannungen ertragen • Stellung nehmen • Verantwortung tragen • Werthaltungen aufbauen • Zeitplanung einhalten • zielgerichtet arbeiten • zuverlässig handeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumente formulieren • eigene Interessen und Meinungen gegenüber anderen fair durchsetzen • Einfühlungsvermögen beweisen • reagieren • Resonanz erzeugen • sich an Vereinbarungen halten • sich einsetzen • soziale Kontakte zu anderen abrechnen • soziale Kontakte zu anderen aufnehmen • soziale Kontakte zu anderen aufrechterhalten • soziale Verantwortung tragen • störungsfrei und angemessen kommunizieren • veranschaulichen • Verantwortung in einer Gruppe übernehmen • verbale und nonverbale Ausdrucksformen zielgerichtet einsetzen • verhandeln • Verständigungsprobleme bearbeiten • Wert schätzen • Werte gegeneinander abwägen • Werte integrieren

Handlungsphasen	Fachkompetenz	Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
Bewerten	<ul style="list-style-type: none"> • abschätzen • auswerten • begründen • begutachten • belegen • beurteilen • demonstrieren • einschätzen • festhalten • feststellen • kontrollieren • kritisieren • prüfen • qualifizieren • taxieren • überschlagen • überwachen • urteilen • würdigen 	<ul style="list-style-type: none"> • akzeptieren • annehmen • ausgewogen beurteilen • eigene Werthaltungen überprüfen • ein realistisches Eigenbild entwickeln • erfahren • Ergebnisse begründet revidieren • Ergebnisse beurteilen • Kritik und Selbstkritik ausüben • Kritikfähigkeit aufbauen • Systemfehler gezielt eingrenzen • zulassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumente beurteilen • emotionale Lage des anderen berücksichtigen • fair kritisieren • gelten lassen • konstruktive Kritik äußern und begründen • Regeln und Normen akzeptieren • tolerieren • Wertvorstellungen anderer respektieren • würdigen
Reflektieren	<ul style="list-style-type: none"> • abwägen • bedenken • durchdenken • einbeziehen • folgern • hinterfragen • schlussfolgern • transferieren • überdenken • vergegenwärtigen 	<ul style="list-style-type: none"> • anerkennen • die eigene Widerstandsfähigkeit einschätzen • Eigenbild analysieren und korrigieren • eigene Reaktionstendenzen hinterfragen • eigene Reaktionstendenzen vermeiden bzw. korrigieren • eigenes Verhalten hinterfragen • Konsequenzen ziehen • negative Gefühle beruhigen • Schlüsse ziehen • sich der Verantwortung bewusst sein • überzeugt sein • Wirkung einschätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • auf Beobachtungen anderer achten und mit eigenen Wahrnehmungen vergleichen • eigene Einstellung zu den Emotionen anderer korrigieren • mit Emotionen der anderen zielgerichtet umgehen • Perspektive wechseln • Wertschätzung anderen gegenüber steigern

7.5 Strategien – Arbeits- und Lerntechniken für Schüler

Überblick über mögliche Strategien, deren Definition sowie Konkretisierungsmöglichkeiten in bestimmten Lern- und Arbeitstechniken.

Strategien	Definition	Konkretisierungsmöglichkeiten in folgenden Techniken
Lesestrategie	Verstehen und Erfassen von Informationen aus textlichen, bildlichen und zahlenbasierten Darstellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Lesen von Gesetzestexten • Mündliches/schriftliches Exzerpieren • Unterstreichen/Markieren • Fragen stellen an den Text • Überfliegen/Querlesen eines Textes • 5-Schritt-Lesemethode/SQ3R-Methode/aktives Lesen • Kenntnis von Abkürzungen • Bildliche Darstellungen erklären und interpretieren: <ul style="list-style-type: none"> - Inhalt (Was stellt die Grafik dar?) und Aufbau (Bezeichnung der waagrechten und senkrechten Achsen) der Grafik verdeutlichen - wichtigste Aussagen herausstellen und Hintergrundinformationen beisteuern - Regelmäßigkeiten feststellen - Nennung von Zahlen abwechslungsreich gestalten - am Ende: Zusammenfassung der auffälligsten Zahlen - am Ende: evtl. Vorausschau auf die zukünftige Entwicklung geben • ...
Informationsbeschaffungsstrategie	Informationsquellen beschaffen, sinnvoll und richtig verwenden, bewerten und auswählen; kritische Medienbetrachtung	<ul style="list-style-type: none"> • Kritische Internetrecherche mit Hilfe von Suchmaschinen • Stichwort-/Inhaltsverzeichnis nutzen • Medienbewertung • Richtige Bibliotheksnutzung • Nutzung des Mediums Telefon • Expertenbefragung • ...
Selektive Informationsstrategie	Erfassen der situativ notwendigen und geeigneten Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgerichtetes Markieren und Exzerpieren • (Rand-)Notizen machen • Mitschreiben des Lehrervortrages • Selektive Informationsauswahl • ...

Strategien	Definition	Konkretisierungsmöglichkeiten in folgenden Techniken
Ressourcenstrategie	Umgang mit objektiven Umgebungsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmanagement • Arbeitsplatzorganisation (Lüften, sauberer/aufgeräumter Arbeitsplatz, ruhige Umgebung, keine Musik, ...) • Motivationstechniken • Konzentrationstechniken (Brain Gym, Musik mit einem Taktschlag von 72-80, Akupressur, ...) • Teamorganisation (Arbeitsteilung, ...) • Zeitplan erstellen • Arbeitsplan erstellen • Simulierte Stresssituation • Fakten und Daten durch Tabellen strukturieren • ...
Problemlösungsstrategie	Nutzung von Informationen zur kreativen und sinnvollen Lösungserarbeitung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschlussverfahren (mögliche Lösungen durchgehen) • Trial and Error • Szenariomethode (analytisches Durchdenken aller extremen zukünftigen Szenarien, um abschließend ein Trendszenario abzubilden mit dem Ziel, im Heute richtige Entscheidungen zu treffen) • Zukunftswerkstatt (Wie soll mein Idealzustand / der erwünschte Zustand sein?) • Pro- und Conralisten erstellen • Planspiel • Kreativitätstechniken (Brainstorming, Brainwriting) • Nutzung von Kooperationstechniken (Teamarbeit) • Nutzung von Kommunikationstechniken (aktives Zuhören, Feedbacktechnik, Kommunikationsmodell „Eisberg“ nach Watzlawick, ...) • Vergleich mit ähnlichen Problemstellungen • Diskussion • Stationengespräch • ...

Strategien	Definition	Konkretisierungsmöglichkeiten in folgenden Techniken
Elaborationsstrategie	Erkenntnisse in veränderter Darstellungsform wiedergeben	<ul style="list-style-type: none"> • Mind Mapping • Plakat erstellen • Diagramme erstellen • Tabellen oder andere Visualisierungen • Texte erstellen • Rollenspiele vorbereiten und durchführen • Film erstellen/Videokamera einsetzen • Interview führen • Checkliste erstellen • Formulare erstellen • Merkblatt erstellen • Tafelbild erstellen • Hefteintrag erstellen • Übersicht erstellen • Argumentationstechniken • Präsentationstechniken (Vortrag halten, ...) • Handbuch erstellen • ...
Reflexionsstrategie	Fähigkeit, die eigene Arbeit selbstständig und selbstkritisch zu hinterfragen, konstruktiv zu bewerten und aufgrund eines Abgleichs zwischen Anforderungen und Fähigkeiten Defizite zu erkennen	<ul style="list-style-type: none"> • Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung (Test zu Selbst- und Fremdbild) • Lösungen vergleichen • Lösungsordner einsehen • Fragebogen • Stimmungsbarometer • Spinnennetz • Lerntagebuch • Portfolioanalyse • Punktabfrage mittels Klebepunkten • Protokoll • Diskussion • Blitzlicht • Klassen-/Gruppeninterview • Stellung nehmen • Feedback geben und nehmen • ...
Regulationsstrategie	Defizite beheben bzw. verbessern und Konsequenzen daraus ziehen	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Lösungen verbessern • Zielvereinbarungen • Brief an sich selbst schreiben • Vogelperspektive einnehmen • Perspektivwechsel einnehmen • Realistisches Selbstkonzept entwickeln • Metakognitive Prozesse auslösen • ...

7.6 Lernsituationen/Lernarrangements qualitativ einschätzen

Einschätzung der Qualität der Lernsituation und des Lehr-/Lernarrangements anhand von Merkmalen

1 = trifft voll zu

2 = trifft zu

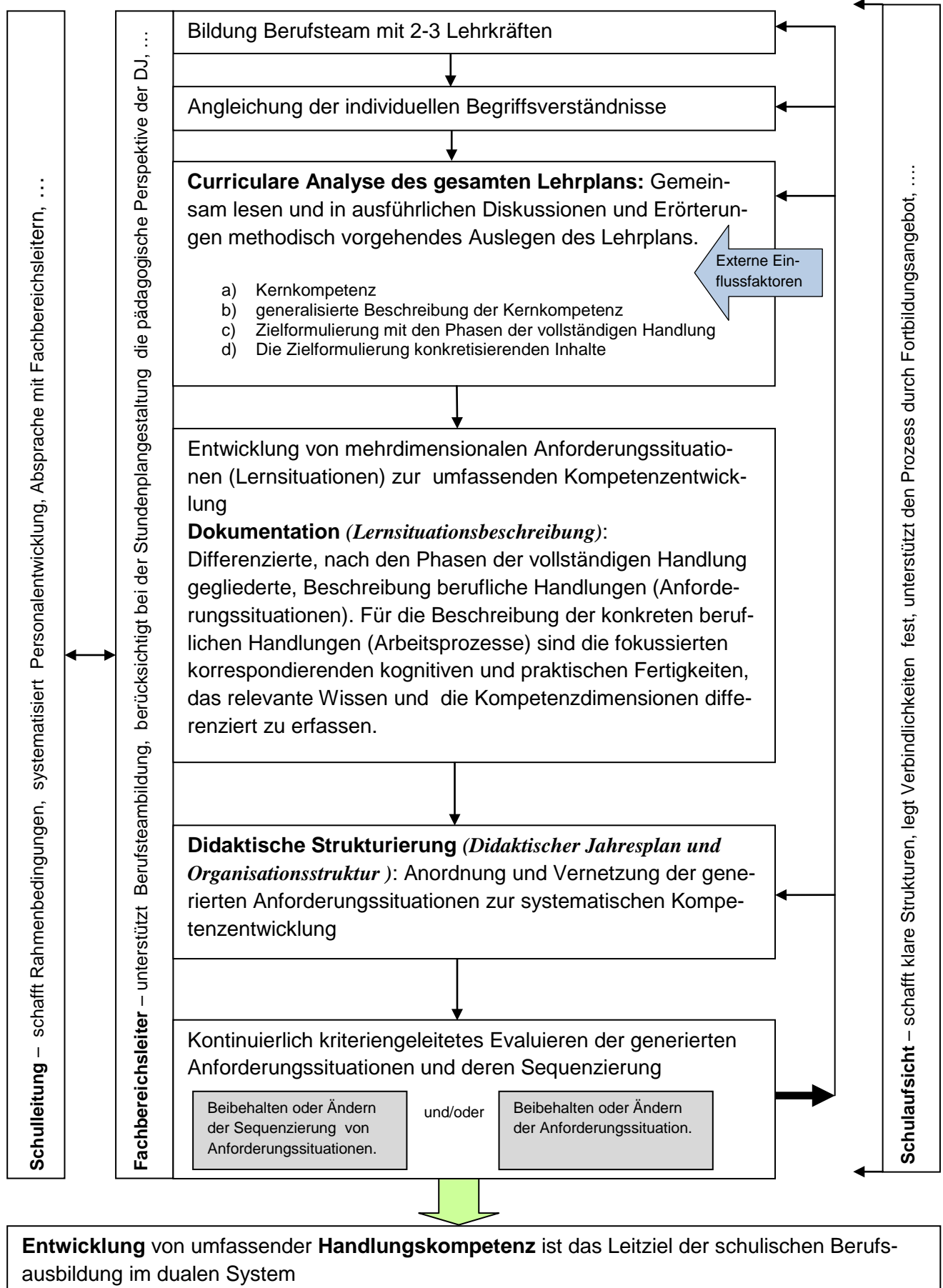
3 = trifft weniger zu

4 = trifft nicht zu

Anforderungsniveau der Lernsituation	Innere Struktur der Lernsituation	Äußere Struktur und die Einbindung der Lernsituation	Förderung selbstregulierten Lernens in der Lernsituation
Beinhaltet die Lernsituation eine angemessene Aufgabenstellung?	Ist die Lernerhandlung vollständig, d. h. umfasst sie Orientierungs-, Informations-, Planungs-, Durchführungs- und Bewertungs-/Kontrollphasen?	Bestehen Verbindungen zu anderen Lernsituationen?	Wird den Lernenden der Zusammenhang zwischen beruflichem Handeln und dem aktuellen Lernprozess verdeutlicht?
Ist die Aufgabenstellung in eine für die Lernenden nachvollziehbare Situation eingebunden?	Ist die Lernerhandlung auf ein Ergebnis/Produkt hin orientiert?	Leistet die Lernsituation einen Beitrag zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz?	Fordert die Lernsituation eigenverantwortliches Lernen und selbständige Vorgehensweisen?
Besitzt die Aufgabenstellung einen Bezug zur beruflichen Tätigkeit?	Ist das Verhältnis von Selbst- und Fremdsteuerung der Lernenden entsprechend ausgewogen?	Wird in der Lernsituation <u>bewusst</u> auf bereits erworbene Kompetenzen zurückgegriffen?	Treffen die Lernenden bewusste Entscheidungen für ihre Vorgehensweisen beim Arbeiten und Lernen?
Ist den Lernenden klar, welcher Phase der beruflichen Handlung die Aufgabenstellung zuzuordnen ist?	Ist die Nutzung der Methodenkompetenz in der Lernerhandlung nachvollziehbar?	Ist die Komplexität der Lernsituation entsprechend ihrer Position in der Didaktischen Jahresplanung gestaltet?	Bietet die Aufgabenstellung den Lernenden genügend Raum für eigene Lösungswege und selbständige Entscheidungen?
Sind für die Bewältigung der Aufgabenstellung konkrete Kompetenzen formuliert?	Bestehen in der Lernsituation Differenzierungsmöglichkeiten?	Bestehen Verbindungen zu allgemeinbildenden Fächern?	Ist in <u>allen</u> Phasen der Handlung eigenständiges Arbeiten und Entscheiden gefordert?
Bildet die Aufgabenstellung einen berufstypischen „Normalfall“ oder einen eher seltenen Spezialfall ab?	Sind Reflexionsphasen in die Lernsituation eingebaut?	Bietet die Lernsituation systematische Vertiefungs- und Transfermöglichkeiten?	Werden die einzelnen Schritte des Lern- und Arbeitsprozesses reflektiert und bewertet?

Vgl. ISB-Handreichung „Selbstreguliertes Lernen in Lernfeldern“ S. 97 f.

7.7 Ablaufdiagramm – Didaktische Jahresplanung



7.8 Ansprechpartner/innen für weitere Fragen und Fortbildungen

Johann Altmann	Fachmitarbeiter der Regierung der Oberpfalz
Rico Kleinhempel	Fachmitarbeiter der Regierung der Oberpfalz
Christian Weiß	Fachmitarbeiter der Regierung von Oberfranken
Alexandra Gagel	Fachmitarbeiterin der Regierung von Mittelfranken
Günter Zollner	Fachmitarbeiter der Regierung von Unterfranken
Tobias Schmölz	Fachmitarbeiter der Regierung von Schwaben
Werner Lehner	Fachmitarbeiter der Regierung von Oberbayern
Freddy Michetschläger	Fachmitarbeiter der Regierung von Niederbayern
Caroline Stahl	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Rainer Witt	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Peter J. Hoffmann	Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
Walter Müller	Staatliches Berufliches Schulzentrum Günzburg
Jochen Karrlein	Staatliche Berufsschule I Schweinfurt
Hans-Peter Detterbeck	Staatliche Berufsschule II Straubing
Angela Hendschke-Lug	Staatliche Berufsschule II Straubing
Daniela Maierhofer	Staatliche Berufsschule II Straubing
Susanne Sigl	Staatliche Berufsschule II Straubing
Susanne Vaitl	Staatliche Berufsschule II Straubing
Stefan Zellmeier	Staatliche Berufsschule II Straubing
Yvonne Ruscheinsky	Staatliches Berufsbildungszentrum Regensburg
Peter Stöttner	Staatliche Berufsschule II Rosenheim

Notizen

Bestellformular

Publikationen

Bestellungen sind möglich per

- **Fax:** (0 90 71) 53-2 00
- **Post:** Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
Postfach 1302
89401 Dillingen
(0 90 71) 53-2 22
- **Hotline:** (0 90 71) 53-2 22
- **Online:** Über den Warenkorb in unserem Internetangebot unter <http://alp.dillingen.de/publikationen>

Bitte ausfüllen in Druckbuchstaben:

Bundesland		Regierungsbezirk	
Rechnungs- adresse:	<input type="checkbox"/> privat <input type="checkbox"/> Schule/Institution	Lieferadresse:	<input type="checkbox"/> wie Rechnungsadresse
Schule/ Institution			
Nachname, Vorname			
Straße, Hausnummer		Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort		PLZ, Ort	
E-Mail			

Hiermit bestelle ich folgende Publikationen:

Anzahl eintragen	Titel der Publikation	Bestell- Nummer	Einzelpreis	Summe Einzelpreise
	Leitfaden Didaktische Jahresplanung incl. Download der Vorlagen	482	9,- €	
Gesamtpreis				

Name leserlich & Unterschrift:

--

Für Rückfragen stehe wir gerne zur Verfügung.

LEITFADEN BERUFLICHE SCHULEN



Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Schellingstraße 155, 80797 München
Tel.: 089 2170-2211
Fax: 089 2170-2215
Internet: www.isb.bayern.de



Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung
Kardinal-von-Waldburg-Str. 6-7, 89407 Dillingen
Tel.: 09071 53-0
Fax: 09071 53-200
Internet: www.alp.dillingen.de