Modellversuchsinformation 2.

Lehrkräfteentwicklung zur Förderung des selbst regulierten Lernens – das Konzept des Modellversuchs segel-bs.

Ernst Tiemeyer, Uwe Krakau

segel-bs

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Landesinstitut für Schule/ Qualitätsagentur

NRW.

segel-bs

Der Modellvesuch segel-bs wird vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen innerhalb des BLK-Programms „Selbst gesteuertes und kooperatives Lernen in der beruflichen Erstausbildung“ (SKOLA) durchgeführt. Der auf drei Jahre angelegte Modellversuch wird durch das Land Nordrhein-Westfalen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die wissenschaftliche Begleitung liegt beim Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Universität Paderborn. segel-bs ist ein Verbundprojekt der Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern. Der nordrhein-westfälische Projektteil startete im Januar 2005, der bayerische Verbundpartner nahm seine Arbeit im Oktober 2005 auf.

Projektträger

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen
Paradieser Weg 64, 59494 Soest

Projektleitung
Dipl.-Hdl. RSD Ernst Tiemeyer
Tel.: 02921 683-254
Ernst.Tiemeyer@mail.lfs.nrw.de

Geschäftsführung
Uwe Krakau
Tel.: 02921 683-215
Uwe.Krakau@mail.lfs.nrw.de

Mabel Rickes
Tel.: 02921 683-221
Mabel.Rickes@mail.lfs.nrw.de

Wissenschaftliche Begleitung

Universität Paderborn
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik
Warburger Str. 100, 33098 Paderborn

Prof. Dr. Peter F. E. Sloane
Tel.: 05251 60-2372
Psloane@notes.upb.de

Dr. Bernadette Dilger
Tel.: 05251 60-2369
bdilger@notes.upb.de

Wissenschaftliche Mitarbeit
Arne Burda
Alexandra Dehmel

Schulen

Berufskolleg an der Lindenstraße
Lindenstraße 78, 50674 Köln
bk3.linden@schulen-koeln.de
www.bkal.de
Schulleitung: OStD’ Angelika Riedel
Lehrerteam: Jörg Bliesenbach, Joachim Giesenkirchen, Jörn Johannson, Antje Karliczek

Berufskolleg Elberfeld
Bundesallee 222, 42103 Wuppertal
Berufskolleg_Elberfeld@Yahoo.de
www.berufskolleg-elberfeld.de
Schulleitung: OStD Georg Besser
Lehrerteam: Thomas Glowacki, Lutz Heyer

Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg
Elisabethstr. 86, 32756 Detmold
info@dbb-Detmold.de
www.dbb-detmold.de
Schulleitung: OStD Dr. Werner Wehmeier
Lehrerteam: Anja Post, Iris Stamm, Christine Mönkemeyer

Ludwig-Erhard-Berufskolleg
Schützenweg 4, 33102 Paderborn
info@lebk.de
www.lebk.de
Schulleitung: OStD Rainer Naewe
Lehrerteam: Petra Müller, Petra Schmidt, Georg Senn

Karl-Schiller-Berufskolleg
Brügmannstr. 21-23, 44135 Dortmund
karl-schiller-berufskolleg@stadtdo.de
www.karl-schiller-berufskolleg.de
Schulleitung: OStD Dr. Erich Embacher
Lehrerteam: Mabel Rickes, Uwe Krakau

Berufskolleg Bachstraße
Bachstraße 8, 40223 Düsseldorf
info@berufskolleg-bachstrasse.de
www.berufskolleg-bachstrasse.de
Schulleitung: OStD’ Barbara Herlinger
Lehrerteam: Frank Schmidt, Jeannine Theuerkauf

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen
ORR Detlef Zech

Verbundpartner Bayern

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
Peter Allmansberger
Schellingstraße 155, 80797 München
Tel.: 089 2170-2211
Peter.Allmansberger@isb.bayern.de

Programmträger

BLK-Modellversuchsprogramm SKOLA (Selbst gesteuertes und kooperatives Lernen in der beruflichen Erstausbildung)
Universität Dortmund
Lehrstuhl für Berufspädagogik
Prof. Dr. Günter Pätzold
Universität St. Gallen
Institut für Wirtschaftspädagogik
Prof. Dr. Dieter Euler

Begleitung durch die Schulaufsicht

Bezirksregierung Detmold
LRSD Jochen Bödeker

Inhalt

		Seite
1	Vorbemerkung	3
2	„Lehrkräfteentwicklung“ für selbst reguliertes Lernen – Grundsatzüberlegungen und Konsequenzen für das Projekt *segel-bs*	4
3	Curriculumkonstruktion für die Lehrkräfteentwicklung – Inhalts- und Kompetenzorientierung (Module)	10
3.1	Qualifizierungsbedarfserhebung – Zielgruppenanalyse und Bedarfsfeststellung	11
3.2	Module für die Lehrerfortbildung	12
3.3	Kompetenzorientierung in der Lehrerfortbildung	14
4	Methodisch-mediales Konzept für die Lehrerfortbildung	21
4.1	Methodische Großformen	21
4.2	Entwicklung von Lehr-/Lernmedien und Nutzung einer Lernplattform	23
4.3	Umsetzung von Blended-Learning-Lehrerfortbildungsmaßnahmen	25
5	Pilotrealisierung	28
6	Transfer-Möglichkeiten	29
7	Evaluationskonzept	32
8	Resümee	33
Verwendete Literatur		34
Interessante Links		35

1 Vorbemerkung

Ausgehend von der Feststellung, dass selbst reguliertes Lernen in einem Bildungsgang (etwa bei Auszubildenden in Fachklassen des Dualen Systems) nur dann erfolgreich implementiert werden kann, wenn vorab bzw. begleitend auch eine gezielte integrierte Förderung der Lehrkräfte erfolgt, wurde im BLK-Modellversuch *segel-bs* ein ganzheitliches Konzept für die Lehrkräfteentwicklung erarbeitet. Dieses soll der Vorbereitung und Qualifizierung von Lehrkräften zur Förderung selbst regulierten Lernens dienen. Für die Umsetzung des Konzeptes wurden und werden verschiedene Konfrontations- und Informationsmaterialien entwickelt und Pilot-Veranstaltungen durchgeführt.

In dieser Modellversuchsinformation werden Ergebnisse dargelegt, die die Lehrkräftefortbildung für selbst reguliertes Lernen in den Mittelpunkt stellen. Diese umfassen insbesondere

- den ermittelten **Qualifzierungsbedarf** für die Lehrkräfte,
- das **erarbeitete Curriculum für die Lehrkräftequalifizierung,**
- die **methodisch-didaktischen Lehr-/ Lernarrangements** sowie
- die **Lehr-/Lernmaterialien.**

Über die spezifische inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierung für selbst reguliertes Lernen hinaus werden auch neue methodisch-mediale Wege der Lehrkräftequalifizierung beschritten. So wurde die Festlegung getroffen, ergänzend zum Präsenzlernen die Integration von online-gestützten Lernformen in die Qualifizierung aufzunehmen und diese in ein ganzheitliches Konzept des „Blended-Learning“ einzubinden.

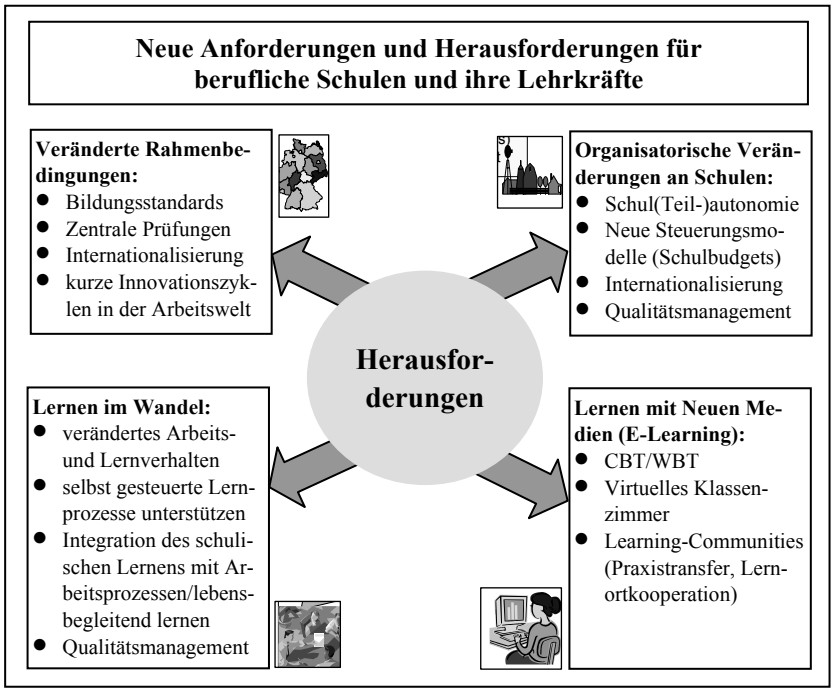
Abschließend werden Möglichkeiten zur **Evaluation und zum Transfer** des Lehrkräfteentwicklungskonzeptes vorgestellt.

2 „Lehrkräfteentwicklung“ für selbst reguliertes Lernen – Grundsatzüberlegungen und Konsequenzen für das Projekt *segel-bs*

Die beruflichen Schulen und die Akteure in der beruflichen Bildung stehen aktuell vor enormen Herausforderungen. Veränderungen der Wirtschaftsstrukturen (Internationalisierung, Globalisierung) und der betrieblichen Organisation (Wandel vom Denken in Funktionen zum Denken in Geschäftsprozessen) sowie kurze Innovationszyklen in der Wirtschaft haben neue Berufe bzw. geänderte Berufsanforderungen zur Folge. Hinzu kommt die immer stärkere Notwendigkeit, auf ein lebensbegleitendes/lebenslanges Lernen vorzubereiten sowie auch die neuen Medien verstärkt in die Bildungsarbeit einzubeziehen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass Selbststeuerungsprozesse der Lernenden für den Lernerfolg entscheidend sind. Deshalb standen im Modellversuch *segel-bs* zunächst Aktivitäten zur Umsetzung des Lernfeldkonzepts (mit integrierter Berücksichtigung von selbst reguliertem Lernen) auf der Handlungsebene der Lehrerinnen und Lehrer im Vordergrund (primär mit dem Fokus der **Unterrichtsentwicklung**).

Die erfolgreiche Förderung von selbst reguliertem Lernen in einem Bildungsgang (etwa bei Auszubildenden in Fachklassen des Dualen Systems) ist aber ohne eine entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte nicht möglich. So stellen die Analyse der Curricula, die Entwicklung einer konzeptionellen Position zum Thema selbst regulierten Lernens und die Etablierung eines solchen Konzepts in die Bildungsgangarbeit hohe Anforderungen an die beteiligten Lehrkräfte, auf die sie sich vorbereiten müssen. Gleiches gilt für die Entwicklung, Durchführung und Evaluation entsprechender Lehr-/Lernarrangements (Lernsituationen mit Elementen selbst regulierten Lernens).



Im Rahmen des Projekts *segel-bs* wurde ein **Konzept für die Lehrkräfteentwicklung** erarbeitet, das die Vorbereitung und Qualifizierung von Lehrkräften zur Förderung selbst regulierten Lernens zum Ziel hat. Im Einzelnen wurden folgende Festlegungen getroffen:

Orientierungsmerkmale	Erläuterung
Kompetenzentwicklung von Lehrenden zur Förderung von selbst reguliertem Lernen	Es soll eine Konzeption für die Kompetenzentwicklung von Lehrenden entwickelt und erprobt werden, die selbst reguliertes Lernen künftig stärker in ihrem Unterricht implizit oder explizit berücksichtigen wollen (primär in lernfeldstrukturierten Curricula).
Modularisiertes Konzept (abgegrenzte Module, die auch isoliert einsetzbar sind, allerdings mit vereinbarten Übergängen)	Für die Lehrkräfteentwicklung soll ein modularisiertes Konzept entwickelt werden, das unterschiedlichen Anforderungen von Lehrkräften entspricht (Nachfrageorientierung). Die Übergänge orientieren sich am Prozess des Bildungsgangsmanagement.
Blended-Learning-Konzeption	Die Lehrkräftequalifizierung soll als Blended-Learning-Maßnahme umgesetzt werden und sich – so die Annahme – methodisch und intentional am Prinzip der Förderung von Selbstregulationskompetenz orientieren. Das Gesamtangebot der Fortbildung soll rund 100 Lernerstunden umfassen. Davon sind ca. sechs Präsenztage geplant.

Bezüglich des zeitlichen Umfangs wurde für die Qualifizierungsmodule ein Zeitrahmen von 100 Lernstunden vereinbart (davon 50 Stunden als Präsenzlernen und 50 Stunden als Distanzlernen).

Für die Entwicklung des Fortbildungscurriculums, die Erarbeitung des Blended-Learning-Konzeptes und die Erprobung in der Lehrkräftefortbildung wurde aus dem *segel-bs*-Projektteam heraus eine Teilprojektgruppe eingerichtet. Die Arbeit in diesem Teilprojekt „Lehrkräfteentwicklung“ des Modellversuchs wurde entsprechend den getroffenen Zielvereinbarungen in folgenden **Phasen** realisiert:

1. **Grundsatzüberlegungen und Ermittlung des** spezifischen **Qualifizierungsbedarfs für Lehrkräfte**.
2. **Erarbeitung eines Curriculums für die Lehrkräftequalifizierung** (prinzipiell anwendbar sowohl für die schulinterne Lehrkräftequalifizierung als auch für zentrale Angebote der Lehrerfortbildung).
3. **Erarbeitung von methodisch-didaktischen Arrangements für die Lehrkräfteentwicklung** (orientiert am Konzept des Blended-Learning) sowie **Entwicklung entsprechend geeigneter Lehr-/Lernmaterialien**.
4. **Erprobung der Lehrkräfteentwicklung** (entweder an den Modellversuchsstandorten oder schulübergreifend durch Angebote zentral organisierter Lehrerfortbildung). Die Lehrkräfteentwicklung soll durch Präsenzphasen mit Konfrontations- und Informationsmaterial sowie Distanzphasen unter Nutzung von Kommunikations- und Kooperationsplattformen realisiert werden.
5. **Evaluation, Verstetigung und Valorisierung des Lehrkräfteentwicklungskonzeptes**

Teilprojekt „Lehrkräfteentwicklung“ im Modellversuch segel-bs: Phasenkonzept

Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
Grundsatzüberlegungen und Ermittlung des **Qualifizierungsbedarfs** für Lehrkräfte	**Curriculumentwicklung** für die Lehrkräftequalifizierung	Erarbeitung von **methodisch-didaktischen Arrangements** sowie von **Lehr-/Lernmaterialien**	Erprobung der Lehrkräfteentwicklung **(Pilotierung)**	**Evaluation, Verstetigung und Valorisierung** des Lehrkräfteentwicklungskonzeptes
Ergebnisse: • Skizzierung der Rahmenbedingungen • Beschreibung der Qualifizierung • Beschreibung der Qualifizierungsbedarfe	**Ergebnisse:** • Curriculum für schulinterne Lehrkräftequalifizierung (Module) • Curriculum für zentrale Fortbildungsangebote	**Ergebnisse:** • Methodisch-didaktische Arrangements • Lehr-/Lernmaterialien für die Lehrkräfteentwicklung (Print-, Online-Material)	**Ergebnisse:** • Rückmeldungen zum Konzept und zur Materialentwicklung	**Ergebnisse:** • Evaluationsstudie mit Empfehlungen • Überarbeitetes Konzept zur Lehrkräfteentwicklung sowie Materialien

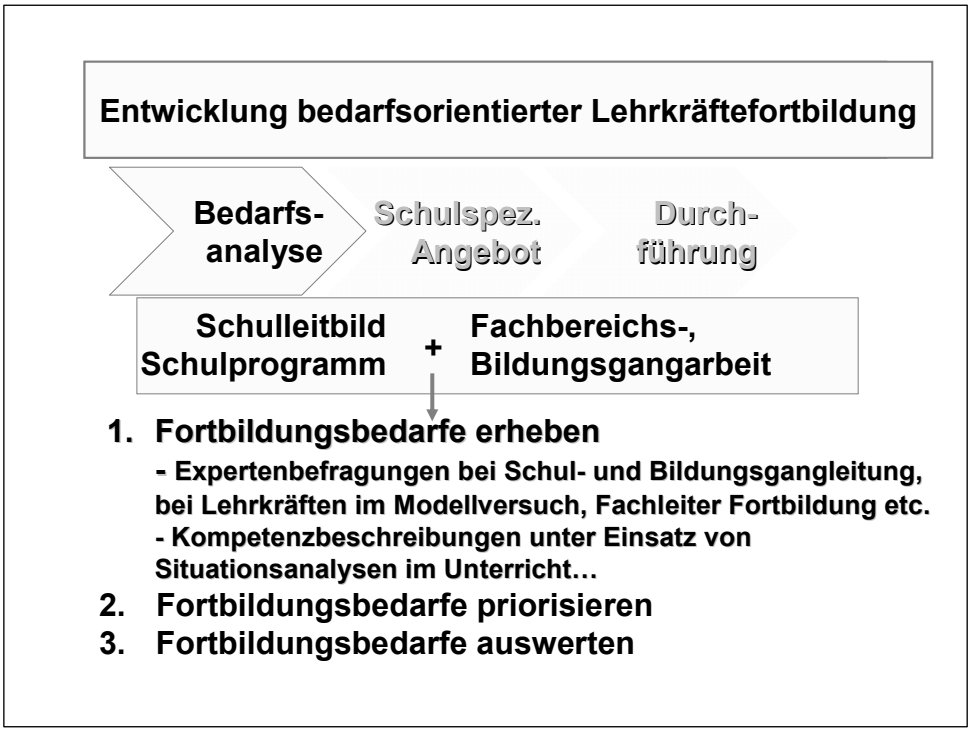
Die **Rahmenbedingungen für die Lehrkräftefortbildung** sind aktuell einem erheblichen Wandel unterworfen. Als wesentliche **Veränderungen und Entscheidungsbereiche,** die für die Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes zu berücksichtigen sind, seien genannt:

- schulinterne versus schulexterne Fortbildung von Lehrkräften
- Fachfortbildung versus systemische Fortbildung
- Von der Angebotsorientierung zur Nachfrageorientierung in der Fortbildung
- Schulen kaufen spezifische Fortbildungsangebote ein (verfügen über eigene Fortbildungsbudgets)
- Von der klassischen Seminarfortbildung zu neuen Arbeitsformen (z. B. Online-Lehrkräftefortbildung)
- Der Trend zum Blended-Learning auch in der Lehrkräfteentwicklung

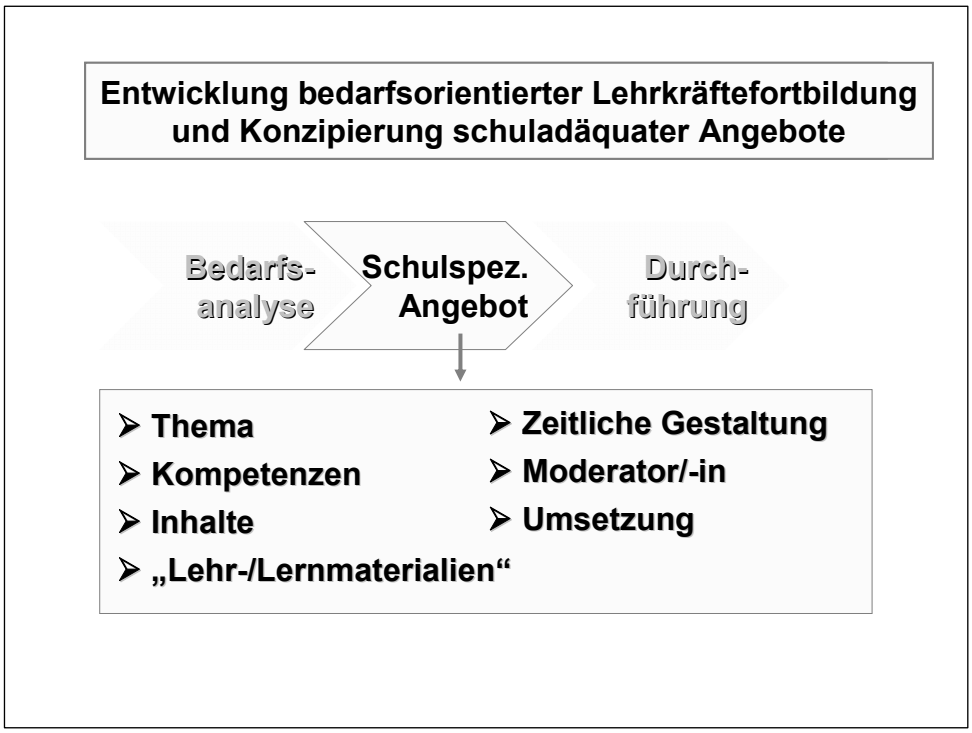
Als eine besondere Option gerade auch bei der Einführung von Konzepten selbst regulierten Lernens in einem Bildungsgang wird die **Durchführung schulinterner Lehrkräfteentwicklungsmaßnahmen** gesehen. Schulinterne Fortbildung bietet sich an, je eher ein Systembezug zur Schule als lernende Organisationseinheit gegeben ist. Dies macht in schulexterner Fortbildung keinen Sinn. Andererseits sind mitunter schulinterne Gruppen z. B. in einer Bildungsgangkonferenz zu klein, um in schulinterner Fortbildung sinnvoll miteinander zu arbeiten. Hier bietet sich die Arbeit in lokalen oder regionalen Schulverbünden an.

Von der Angebotsorientierung zur Nachfrageorientierung in der Fortbildung: Der Paradigmenwechsel der letzten Jahre, der von der *Angebotsorientierung* der Fortbildung zu einer *Nachfrageorientierung* führte, nimmt die Adressaten und Teilnehmenden in der Fortbildung als selbstständige Lerner ernst. Fortbildung richtet sich zunehmend nach den Bedürfnissen der Adressaten. Das führt i.d.R. zu passgenauen Fortbildungen und zu mehr Zufriedenheit der Teilnehmenden.

Man darf aber wohl sagen, dass nicht alle bildungspolitischen Themen sich in den Bedürfnissen der Schulen und Lehrkräfte widerspiegeln. Der Staat hat auch Steuerungsbedarf und nutzt die Fortbildung als einen Transmissionsriemen für seine bildungspolitischen Zielsetzungen. So wird über die Fortbildung auch eine Unterstützung der Schulen und auch Motivationsarbeit geleistet.



Welche Aspekte bei der Entwicklung schulspezifischer Angebote zu beachten sind, zeigt die folgende Übersicht:



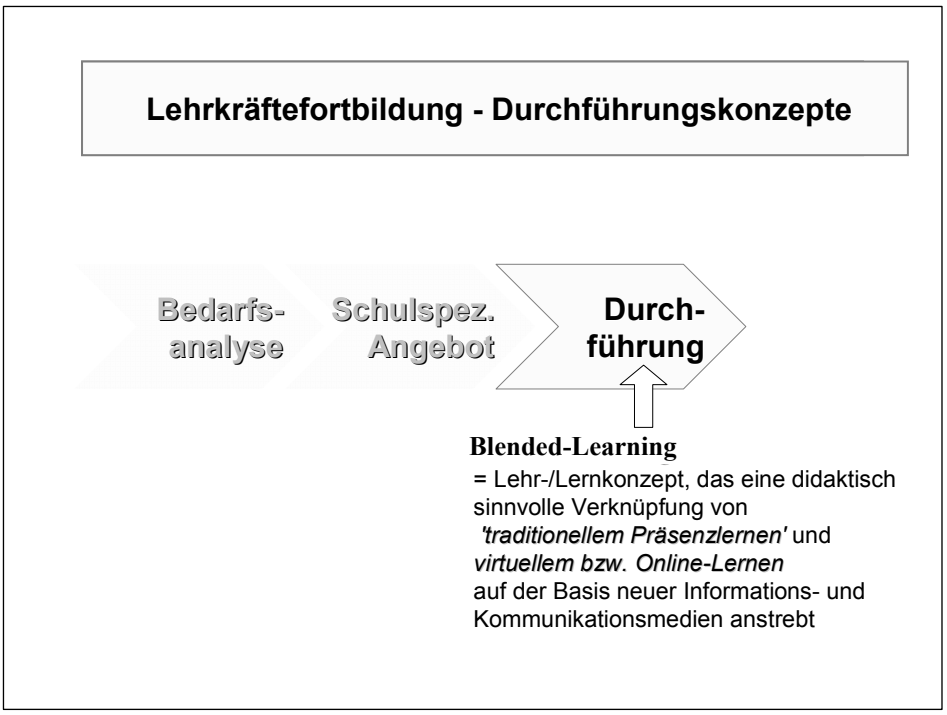
Bezüglich der **Durchführung** kann Fortbildung in unterschiedlichen Sozialformen angewandt werden: *Plenum – Einzelarbeit – Gruppenarbeit sowie Selbststudium.* In herkömmlichen Fortbildungen wechseln i.d.R. plenare Arbeitsphasen mit Phasen der *Einzelarbeit* und der *Gruppenarbeit* ab. Dies gilt insbesondere, wenn die Fortbildung über einen längeren Zeitraum andauert und in einer Fortbildungsreihe realisiert wird. Erfahrungsgemäß sind Phasen der Zusammenarbeit in Gruppen – *kollaborative* Phasen – besonders ertragreich, da das gemeinsame Bearbeiten von Problemen mehrere Lösungsansätze und -wege aufzeigen hilft. Die Erfahrung, dass andere Fortbildungsteilnehmende ähnliche Erfahrungen haben, ermöglicht dem Einzelnen, sich zu „verorten“ und hilft, Probleme zu relativieren und bearbeitbar zu machen. Anregungen und Impulse werden aufgenommen und in die eigenen Lösungsansätze integriert.

Fortbildung richtet sich – je nach Thema – aber auch an unterschiedliche Adressaten – an Einzelpersonen, an kleinere schulinterne Teams (Arbeitskreise), an (Fach-, Jahrgangs-)Gruppen oder an die Großgruppe des Lehrerkollegiums. Fortbildung kann in der Lektüre von Fachliteratur und vorhandener Fortbildungsmaterialien bestehen. Solche Phasen des *Selbststudiums* eignen sich insbesondere für die Aneignung von Kenntnissen und die Aufnahme von Informationen.

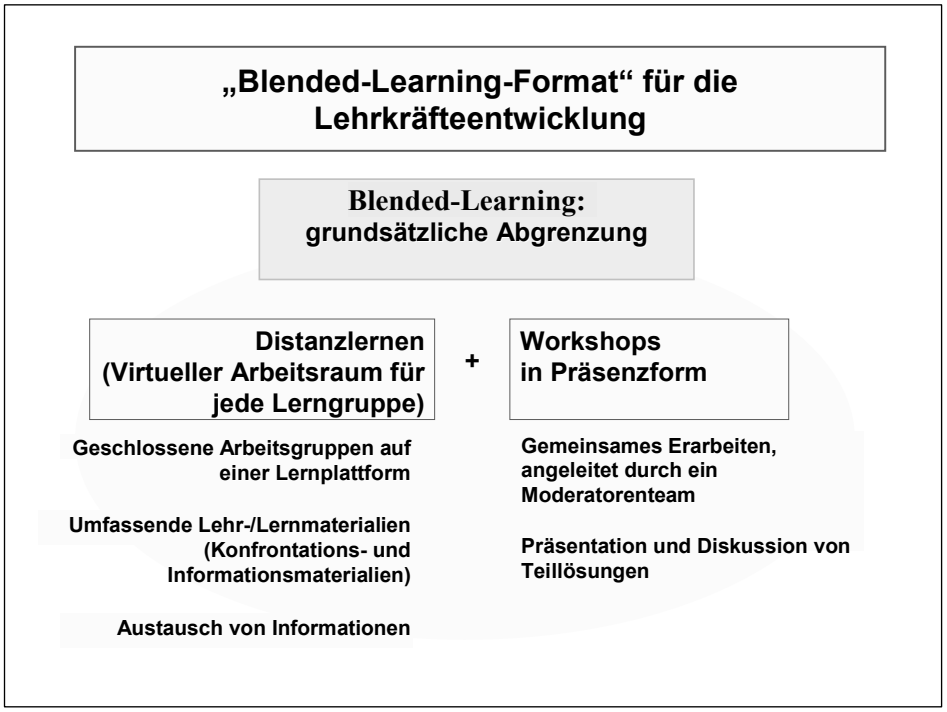
Eine moderne Variante stellt die **Online-Fortbildung** dar. Auch hier gibt es verschiedene Varianten:

- Teleteaching (Online-Teaching, Web-Lectures);
- Teleangebote (Web-Based Trainings, Online-Tutorials);
- Telekooperation (Fallbearbeitung, simulative Methoden wie zum Beispiel Planspiele);
- Teletutoring (via Online-Discussions und Learning-Communities).

Moderne Konzepte versuchen die Vorteile der Online-Fortbildung mit Vorteilen des Präsenzlernens zu verbinden. Hier setzt das **Blended-Learning** an.



In erweiterter Form bietet ein **Blended-Learning-Modell** die Möglichkeit, die verschiedenen Elemente der Fortbildung zielorientiert und prozessbezogen für die einzelnen Lehrkräfte und Teilnehmergruppen miteinander zu kombinieren. Das Blended-Learning-Modell verbindet Phasen des Online-Lernens mit Präsenzphasen. Es wird sich als weitere Form der Fortbildung etablieren, da es den Zugang zur Fortbildung zu jeder Zeit und von jedem Ort lernergesteuert ermöglicht.



Bezüglich der **Lehr-/Lernstrategie-Überlegungen** stehen folgende Ideen zur Verzahnung der Phasen des Präsenzlernens, Teleteachings, des mediengestützten Einzellernens und der netzbasierten Kommunikation und Kooperation im Mittelpunkt:

- Als Orientierung kann festgehalten werden, dass durch mediengestütztes Einzel- und Kooperationslernen über eine Lernplattform die Selbstorganisation der Fortbildungsgruppen ermöglicht wird.
- In den Präsenzphasen kann demgegenüber mit verringertem Zeitumfang und größerer Flexibilität als bei herkömmlichen Vermittlungsformen (Präsenzlernen) das selbst gesteuerte Lernen begleitet und gefördert werden.
- Damit einher geht ein verändertes Verständnis der Rolle der Moderatoren der Lehrerfortbildung: ihre Hauptverantwortung liegt in der Betreuung der Lernenden/Teilnehmer und weniger im frontalen Dozieren.
- Präsenzphasen haben primär eine sozial integrierende Funktion. Sie dienen ferner der Nachbereitung der Lerninhalte und der Vorbereitung der Distanzphasen sowie der Erarbeitung zusätzlicher Lerngegenstände.

Für die **Entwicklungsarbeiten in *segel-bs*** wurden unter Beachtung der beschriebenen Optionen folgende **Vorgaben** vereinbart:

- Es wird festgelegt, dass eine Konzeption für die Kompetenzentwicklung von Lehrenden zu entwickeln ist, die selbst reguliertes Lernen künftig stärker in ihrem Unterricht implizit oder explizit berücksichtigen wollen.
- Die Lehrkräftequalifizierung wird als Blended-Learning-Maßnahme umgesetzt und sich – so die Annahme – methodisch und intentional am Prinzip der Förderung von Selbstregulationskompetenz orientieren.
- Die Fortbildung im „Blended-Learning-Format“ wird mit einer Laufzeit von einem halben Jahr und 100 Lernstunden angeboten und durchgeführt. Davon sind ca. sechs Präsenztage geplant.

3 Curriculumkonstruktion für die Lehrkräfteentwicklung – Inhalts- und Kompetenzorientierung (Module)

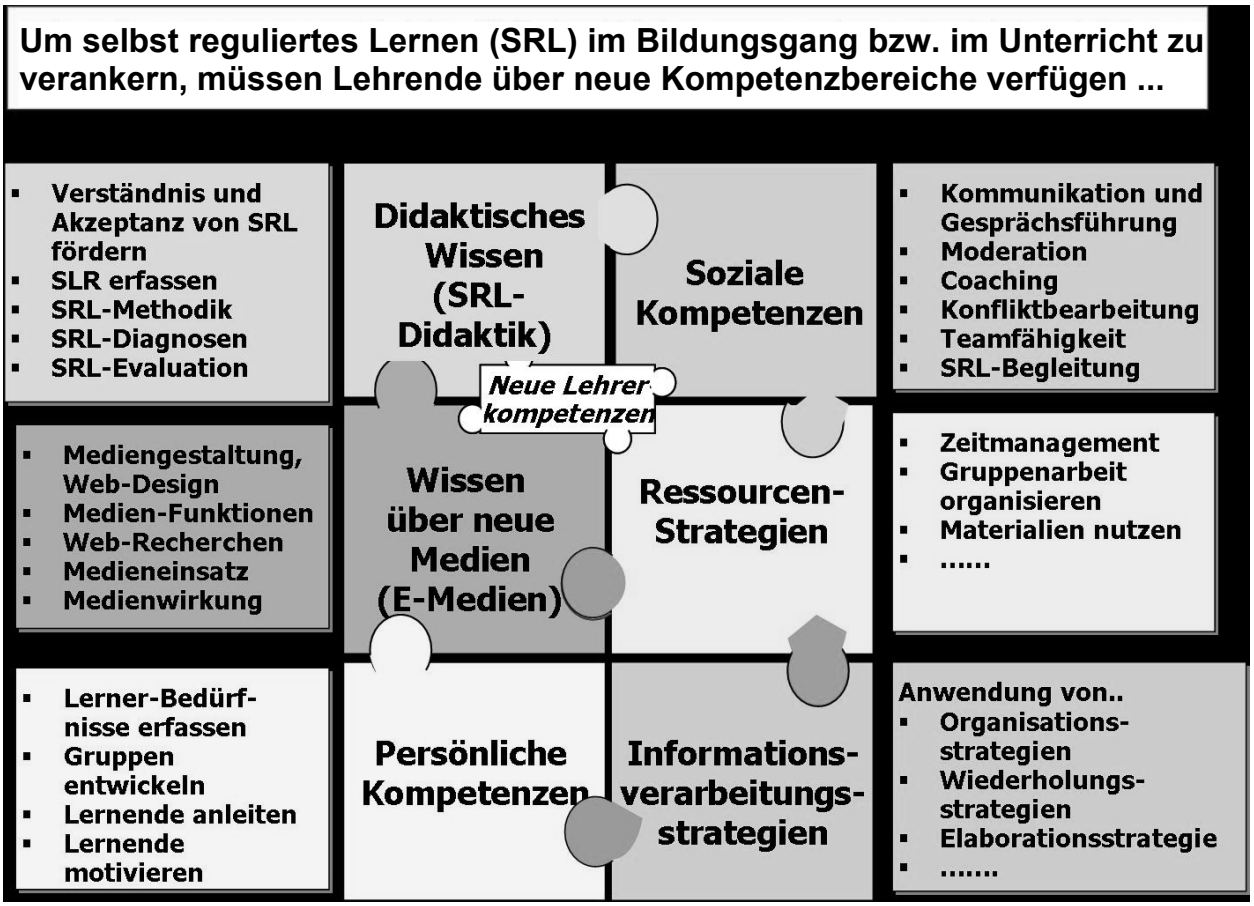
Auf der Basis der Ergebnisse der Zielgruppenanalyse und der Bildungsbedarfsplanung wurden in einem nächsten Schritt angepasste Curricula für die Lehrkräfteentwicklung erarbeitet. Im Ergebnis wird eine Strukturierung der Inhalte (Strategieinhalte, Fachinhalte, Methodeninhalte, Produktinhalte) vorgenommen sowie eine Grobgliederung des Lehrstoffs in kleinere Lerneinheiten (Module) vorgelegt.

Entscheidungen	**Erläuterung**
Auswahl der Inhalte	Der Aufbau des Curriculums wird entsprechend der Aufgabenstruktur vorgenommen, die Lehrkräfte typischerweise wahrnehmen müssen, um selbst reguliertes Lernen im Unterricht für ausgewählte Bildungsgänge erfolgreich implementieren zu können.
Modularisiertes Konzept und Kompetenzorientierung	Es wird eine Strukturierung der Inhalte (Strategieinhalte, Fachinhalte, Methodeninhalte, Produktinhalte) vorgenommen sowie eine Grobgliederung des Lehrstoffs in kleinere Lerneinheiten (Module) vorgelegt. Innerhalb der jeweils definierten Module sind – unter Beachtung der gewählten Zielgruppe für die Qualifizierung – die anzustrebenden Kompetenzen formuliert.
Handlungsorientierter Ansatz für die Lehrkräftequalifizierung	Berücksichtigt wurde insbesondere, in welchen Prozessen die Lehrkräfte aktiv sind, um selbst reguliertes Lernen zu fördern (beispielsweise Beteiligung an Bildungsgangarbeit, Unterrichtsplanung, Unterrichtsdurchführung, Evaluation).

3.1 Qualifizierungsbedarfserhebung – Zielgruppenanalyse und Bedarfsfeststellung

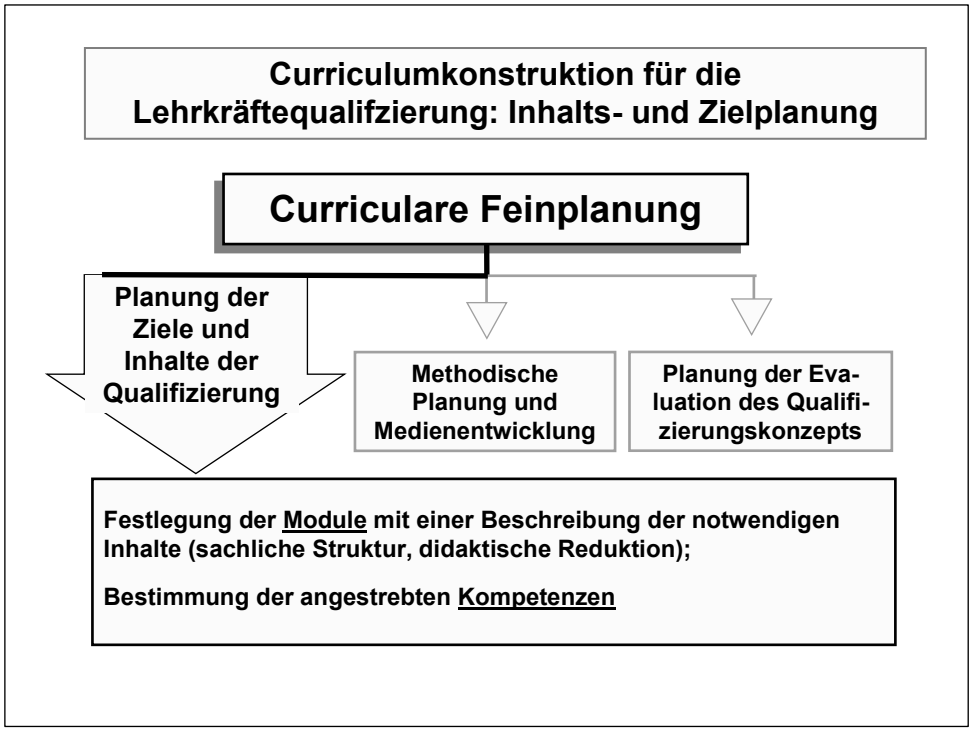
Die Konzepte zur Lehrkräfteentwicklung und ihre Erprobung bedürfen einer sorgfältigen Planung und Abstimmung unter allen Beteiligten. Die **Detailfestlegung zu dem Qualifizierungsbedarf** erfolgte im Projekt in folgenden Teilschritten:

- **Zielgruppenanalyse**: Ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer optimalen Konzeption ist die möglichst genaue Analyse und Abgrenzung der Zielgruppe, die mit der Lehrkräftequalifizierungsmaßnahme angesprochen werden soll. Durch eine vorgenommene Zielgruppenanalyse soll im Ergebnis vor allem aufgezeigt werden, welche Personen durch die Maßnahme angesprochen werden sollen. Zielgruppen dieser Lehrkräfteentwicklung sind demgemäß:
  - Lehrkräfte mit Interesse an der Entwicklung und/oder Optimierung von selbst regulierten Lernen bezogen auf neugeordnete Bildungsgänge des Dualen Systems,
  - Lehrkräfte, die als Katalysatoren für die Profilierung von selbst regulierten Lernen im Bildungsgang aktiv sind bzw. sein sollen,
  - Lehrkräfte, die Erfolgsfaktoren für selbst reguliertes Lernen ‚vor Ort' verankern sowie Szenarien und Konzepte erarbeiten, die ein selbst reguliertes Lernen in den Bildungsgängen fördern,
  - Lehrkräfte, die Lehr-/Lernstrategien mit Elementen des selbst regulierten Lernens anwenden wollen.
- **Spezifikation der Bildungsbedarfe** (Inhaltsmodule und angestrebte Kompetenzen abklären): Abhängig von den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse ging es im Rahmen der Bedarfsspezifikation vor allem um die Abklärung der Kompetenzen, die mit der Blended-Learning-Maßnahme bei den teilnehmenden Lehrkräften gefördert werden sollen. Der Qualifizierungsbedarf wurde aus dem konkreten Arbeitszusammenhang (Tätigkeitsfeldern der Lehrkräfte) heraus entwickelt.



Projektorganisatorisch waren in dieser Phase zahlreiche Beratungs- und Abstimmungsgespräche mit den Projektmitgliedern, mit externen Fachleuten (Planern von Lehrerfortbildung, Moderatoren in der Lehrerfortbildung) sowie den Stakeholdern erforderlich. Methodisch wurde die Qualifikationsbedarfsanalyse realisiert über Expertenbefragungen und

Befragungen ausgewählter Lehrkräfte, sowie durch Interviews mit Fach- und Seminarleitern (Lehreraus- und -fortbildung). So konnten die Bedarfe aller Projekt-Beteiligten und –Betroffenen vollständig erfasst und Aufgabenbereiche sinnvoll verteilt bzw. strukturiert werden, so dass ein koordinierter Ablauf dieses Teil-Projektes gewährleistet ist. Für die Festlegung der Themenstruktur für die Fortbildung hat sich die Durchführung von Themenfindungsworkshops bewährt



3.2 Module für die Lehrerfortbildung

Zielsetzung war von vornherein eine **Modularisierung des Qualifizierungsangebotes.** Der Aufbau des Curriculums wurde entsprechend der Aufgabenstruktur vorgenommen, die Lehrkräfte typischerweise wahrnehmen müssen, um selbst reguliertes Lernen im Unterricht für ausgewählte Bildungsgänge erfolgreich implementieren zu können. Zu berücksichtigen war insbesondere, in welchen Prozessen die Lehrkräfte aktiv sein werden, um selbst reguliertes Lernen zu fördern (beispielsweise Beteiligung an Bildungsgangarbeit, Unterrichtsplanung, Unterrichtsdurchführung, Evaluation). Damit wird deutlich, dass in jedem Fall auch ein handlungsorientierter Ansatz für die Lehrkräftequalifizierung verfolgt wird. Unterschieden werden **sechs Qualifizierungsmodule**. Die Übersicht über die festgelegten Module und die sich ergebenden Handlungsprodukte zeigt die folgende Tabelle:

Modulbezeichnung	Handlungsprodukte
Modul 1: Lernfeldcurricula präzisieren und selbst reguliertes Lernen in der Didaktischen Jahresplanung berücksichtigen	• Zielbestimmung für die Bildungsgangarbeit (Profilbildung) • Positionspapier zum selbst regulierten Lernen • Handlungsanweisung zur Systematisierung von Lernstrategien • Didaktische Jahresplanung (zeitliche Verteilung der Lernfelder und Lernsituationen, Anteile von selbst reguliertem Lernen und Skizzierung der Lernstrategien)
Modul 2: Lernsituationen mit Elementen selbst regulierten Lernens entwickeln	• Vorgehens- und Qualitätsplan zur Lernsituationsentwicklung • Dokumentationsschema für die Lernsituationsentwicklung • Exemplarische Lernsituationen (mit Elementen selbst regulierten Lernens)
Modul 3: Lern- und Arbeitsstrategien zur Förderung von Selbstlernprozessen in Lernsituationen integrieren	• Pool von Arbeits- und Lernstrategien (Beschreibung, Anwendung, Erfahrungen); z. B. zu Lesetechniken und Informationsverarbeitung • Thesenpapier zu Auswahl und Einsatz von Lern- und Arbeitsstrategien
Modul 4: Unterricht unter Einsatz von Methoden und Medien zur Selbstregulation gestalten	• Unterrichtsplan unter Anwendung von Methoden und Medien für selbst reguliertes Lernen • Unterrichtsmethodenpool zur Förderung selbst regulierten Lernens (methodische Großformen, Lernmethoden) • Unterrichtsmedien (Print, Digital) zur Förderung selbst regulierten Lernens • ggf.: Leitfaden zur Entwicklung von methodisch-didaktisch aufbereiteten Web-Based-Trainings
Modul 5: Selbst reguliertes Lernen in Lernsituationen beobachten und beschreiben	• Dokumentationshilfen zur Beobachtung, Beschreibung und Anwendung selbst regulierten Lernens • Selbstdiagnoseinstrumente für selbst reguliertes Lernen, z. B. Lerntableau, Lerntypentest • Selbstbeschreibungsinstrumente für selbst reguliertes Lernen, z. B. Lerntagebuch, Lernportfolio • Fremddiagnoseinstrumente für selbst reguliertes Lernen, z. B. Lehrer-Logbuch, Lernaufgaben, Interviewleitfaden
Modul 6: Bildungsgangarbeit unter dem Aspekt der Förderung selbst regulierten Lernens evaluieren und optimieren	• Verfahrenskonzept bei der Selbst- und Fremdevaluation im Bildungsgang • Erhebungs- und Analyseinstrumente zur bildungsgangspezifischen Evaluation und Reflexion, z. B. erweitertes Klassenbuch, strukturierter und systematischer Erfahrungsaustausch, Fragebogen zur Bildungsgangarbeit • Beispielhafte Auswertungen der Evaluationsdaten (anhand von Kriterienkatalogen)

3.3 Kompetenzorientierung in der Lehrerfortbildung

Innerhalb der jeweils identifizierten und definierten Module wurden – unter Beachtung der gewählten Zielgruppe für die Qualifizierung – dann die anzustrebenden Kompetenzen formuliert.

Die endgültige Formulierung des Curriculums zur Lehrkräftequalifizierung ist in Abstimmung mit den verschiedenen Projektbeteiligten (Projektteam *segel-bs*, wissenschaftliche Begleitung) sowie den Stakeholdern zum Projekt (Schul- und Bildungsgangleitungen, Lehrkräfte in den Bildungsgängen, Bildungsplanern wie Lehrerfortbildnern und Schulaufsicht) erfolgt.

Als besondere Kompetenzen können herausgestellt werden:

- Verständnis von selbst reguliertem Lernen entwickeln
- Diagnosefähigkeit der Lehrenden fördern („Wo stehen die Lernenden? Wo muss ich Sie abholen?): Fragebogen entwickeln und einsetzen, Diagnose während des Lernprozesses
- Kompetenzen zur Begleitung selbst gesteuerter Lernprozesse (Diagnose, Motivationsförderung)
- Methodenkompetenz (Methodentraining zu ausgewählten Methoden selbst gesteuerten Lernens, z. B. Stationenlernen)
- Medienkompetenz (etwa Informationsbeschaffung über neue Medien, Nutzung von Lernplattformen für Kooperation und Kommunikation)
- Humankompetenz (Umgang mit Lernschwierigkeiten der Auszubildenden: multikulturelle Probleme/Verständigungsschwierigkeiten lösen)
- Sozialkompetenz: Teamfähigkeit
- Erstellen einer Didaktischen Jahresplanung (unter Berücksichtigung von selbst reguliertem Lernen)
- Lehr-/Lernarrangements entwickeln (Aufbau und Gestaltung von Lernsituationen, …)
- Evaluation des eigenen Unterrichts (mit selbst reguliertem Lernen)

Die in den einzelnen Modulen angestrebten Teilkompetenzen sind den Übersichten auf den folgenden Seiten zu entnehmen.

Curriculum für die Lehrkräftequalifizierung in *segel-bs*

Für die definierten Module wurden – unter Beachtung der gewählten Zielgruppe für die Qualifizierung – die nachfolgend skizzierten Kompetenzen formuliert und entsprechend exemplarische Inhalte zugeordnet:

Modul 1: Lernfeldcurricula präzisieren und selbst reguliertes Lernen in der Didaktischen Jahresplanung berücksichtigen

Leitfragen

Wie kann ein Bildungsgang sein Lernfeldcurriculum durch die Entwicklung einer Didaktischen Jahresplanung konkretisieren? Wie kann (aufgrund von Curriculumanalysen, Bedingungsanalysen, Lerneranalysen) dabei eine konzeptionelle Positionierung zum selbst regulierten Lernen entwickelt und implementiert werden?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte …

- ordnen Lernfelder und Lernsituationen begrifflich ein und grenzen sie von fachorientierten Curricula ab.
- kennen die Bedeutung selbst regulierten Lernens im Rahmen des Bildungsauftrags und der Leitbilder des Berufskollegs sowie für die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Schülerinnen und Schüler in einer Wissensgesellschaft.
- verorten selbst reguliertes Lernen als übergreifendes Ziel der beruflichen Ausbildung in ihren Lernfeldcurricula.
- bewerten Definitionen des selbst regulierten Lernens und entwickeln (daraus) unter Berücksichtigung der bildungsgangspezifischen Rahmenbedingungen die angestrebte Position zum selbst regulierten Lernen ihres Bildungsganges.
- sind sich der Notwendigkeit der Entwicklung einer gemeinsamen Zielvorstellung zum selbst regulierten Lernen im Bildungsgangteam bewusst und verfügen über Methoden, um diese Entwicklung zu initiieren und in ihrem Prozess zu unterstützen.
- entwickeln eine bildungsgangspezifische Position zur expliziten und/oder impliziten Vermittlung des selbst regulierten Lernens.
- ordnen Möglichkeiten der Darstellung von Didaktischen Jahresplanungen bildungsgangadäquat ein. Dabei berücksichtigen sie die Systematik der Lernstrategien.
- können ein bildungsgangsbezogenes Curriculum (eine Didaktische Jahresplanung) entwickeln, das selbst reguliertes Lernen konzeptionell integriert.
- initiieren und moderieren die Entwicklung einer Didaktischen Jahresplanung für ihren Bildungsgang und fördern dabei die Kooperation innerhalb ihrer Bildungsgangteams.

Inhalte

Curricula auf Basis von Lernfeldern

- Begriffliche Einordnung Lernfeldern
- Fachsystematik versus Lernfeldsystematik
- Möglichkeiten der Lernfeldpräzisierung über Lernsituationen (Thema der Lernsituation und zeitliche Orientierung)

Begriff des selbst regulierten Lernens und Notwendigkeit der Förderung des selbst regulierten Lernens

- Definitionsansätze zum selbst regulierten Lernen
- Bildungsauftrag und Leitbilder von Berufskollegs
- Herausforderungen und Konsequenzen für eine moderne Wissensgesellschaft

Einordnung des selbst regulierten Lernens in das Lernfeldkonzept und in die entsprechende Bildungsgangarbeit

- Was ist der „neue"/ergänzende Aspekt des selbst regulierten Lernens?
- Implizite versus explizite Vermittlung des selbst regulierten Lernens
- Position zum selbst regulierten Lernen im eigenen Bildungsgang
- Methoden zur Erarbeitung eines Bildungsgangsprofils zum selbst regulierten Lernen
- Was sind Lernstrategien und wie lassen sie sich systematisieren?

Didaktische Jahresplanung

- Integration von selbst reguliertem Lernen in die Didaktische Jahresplanung
- Aufbau einer Didaktischen Jahresplanung unter dem Aspekt selbst regulierten Lernens
- Computergestütztes Werkzeug für eine Didaktische Jahresplanung

Modul 2: Lernsituationen mit Elementen selbst regulierten Lernens entwickeln

Leitfrage

Wie können Lehrkräfte Lernsituationen entwickeln und implementieren, die geeignet sind, selbst reguliertes Lernen zu fördern?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte …

- ordnen die wesentlichen Elemente und Merkmale zur Entwicklung von Lernsituationen (Handlungsrahmen, Handlungsprozess, Handlungsergebnis) ein.
- skizzieren (in Teamarbeit) inhaltlich Lernsituationen, die durch geeignete Schwerpunktsetzungen die Motive, Interessen und Wünsche der Lernenden berücksichtigen.
- verwenden ein Vorgehensmodell zur Generierung von Lernsituationen.
- bewerten, modifizieren und nutzen Dokumentationsschemata zur Entwicklung von Lernsituationen und beachten dabei in besonderer Weise die Möglichkeiten selbst regulierten Lernens.
- entwickeln (auf der Grundlage von entwickelten Lernsituationen anderer Bildungsgänge) exemplarisch Lernsituationen für ein Lernfeld ihres Bildungsganges, wobei gezielt und zunehmend Anteile selbst regulierten Lernens integriert werden.
- entwickeln Lernsituationen, die auch kooperatives Lernen sinnvoll anlegen.
- ordnen die Besonderheiten, die bei der Entwicklung von E-Learning-Elementen für Lernsituationen zu beachten sind ein und konzipieren die Lernpfade der E-Learning-Module nach pädagogisch-didaktischen Kriterien.
- analysieren und optimieren kriteriengeleitet entwickelte Lernsituationen.
- initiieren und moderieren die Entwicklung von Lernsituationen für ihren Bildungsgang in Zusammenarbeit mit ihren Bildungsgangteams.

Inhalte

Ausgangssituation und Rahmenbedingungen für die Lernsituationsentwicklung mit Elementen des selbst regulierten Lernens

- Vorliegen einer Didaktischen Jahresplanung
- Positionspapier zum selbst regulierten Lernen
- Kenntnis der Lernstrategiensystematik

Elemente und Merkmale von Lernsituationen

- Handlungsrahmen
- Handlungsprozess
- Handlungsergebnis
- Möglichkeiten der Berücksichtigung von selbst regulierten Lernen in Lernsituationen

Dokumentationschema(ta) für Lernsituationen

- Grundschema
- Erweiterte Dokumentation bei integrierter Berücksichtigung von selbst reguliertem Lernen

Entwicklung exemplarischer Lernsituationen

- Akteure
- Entwicklungsprozess
- Beispiel-Entwicklung
- Besonderheiten von Lernsituationen mit Elementen selbst regulierten Lernens
- Besonderheiten von Lernsituationen mit selbst gesteuerten E-Learning-Sequenzen

Kriterien der Lernsituations-Bewertung

Modul 3: Lern- und Arbeitsstrategien zur Förderung und Steuerung von Selbstlernprozessen in Lernsituationen integrieren

Leitfrage
Mit Hilfe welcher Lern- und Arbeitsstrategien können die Schülerinnen und Schüler ihr Lernen selbst regulieren und wie können diese Strategien in Lernsituationen integriert werden?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte ...

- ordnen Lern- und Arbeitsstrategien mittels verschiedener Klassifizierungsarten ein.
- setzen situationsadäquate individuelle und kooperative Lern- und Arbeitsstrategien in Lernsituationen ein. Dabei nutzen sie einen Pool von Fördermaßnahmen.
- setzen verschiedene Motivationsstrategien zur Förderung selbst regulierten Lernens ein.
- gestalten Sequenzen von Lernsituationen, in denen Lern- und Arbeitsstrategien systematisch aufeinander aufbauen.
- begleiten individuelle Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler (auch) in den Teildimensionen der beruflichen Handlungskompetenz (Sozial- und Personalkompetenz) kontinuierlich und zielorientiert.

Inhalte

Systematik von Lern- und Arbeitsstrategien

- Lern- und Arbeitsstrategien: Funktion, Bedeutung, Formen, Lernstrategieklassifizierungen, Lernstrategiesystematik
- Thesenpapier zu Auswahl und Einsatz von Lern- und Arbeitsstrategien

Pool von Fördermaßnahmen

- Ausgewählte Lernstrategien und Lerntechniken
- Einbindung der Fördermaßnahmen in Unterrichts- und Lernprozesse

Sozial- und Humankompetenz fördern

- Teildimensionen und ihre Konkretisierung
- Lern- und Arbeitsstrategien, die eine Förderung von Sozial- und Humankompetenz ermöglichen

Modul 4: Unterricht unter Einsatz von Methoden und Medien zur Selbstregulation gestalten

Leitfrage

Wie kann die Lehrkraft durch Methoden Unterrichtsgestaltung und medial unterstützter Lehr-Lern-Arrangements erreichen, dass Schülerinnen und Schüler selbst reguliert lernen?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte …

- nutzen zielorientiert einen Methodenpool zur Förderung selbst regulierten Lernens in konkreten Unterrichtssituationen.
- erstellen Unterrichtsentwürfe unter Anwendung von Methoden und Medien für selbst reguliertes Lernen.
- nutzen methodisch-didaktisch begründet neue Medien und Lernplattformen für die Unterrichtsgestaltung und -durchführung zur Förderung selbst regulierten Lernens.

Inhalte

Unterrichtsmethoden

- methodische Großformen, z. B.:
  - Stationenlernen
  - Projekt(management): Grundlagen (Phasenschema), Beispiele

Lern- und Arbeitstechniken

- Arbeitstechniken zur Informationsverarbeitung, z. B.: 5-Schritt-Lesetechnik etc.
- Kreativitätstechniken, z. B.: Mind-Maps etc.
- Planungstechniken, z. B.: Lerntagebuch/Portfolio etc.

Unterrichtsplanung unter Anwendung von Methoden und Medien zur Förderung selbst regulierten Lernens

- Neue Medien
  - Vor- und Nachteile des Einsatzes
  - Integration von Unterrichtsmethoden sowie Lern- und Arbeitstechniken
  - Nutzung vorhandener Web-Based-Arrangements
  - Nutzung einer Lernplattform für Kooperations- und Kommunikationszwecke
  - Administration einer Lernplattform
  - Kurse für eine Lernplattform erstellen (Autorensicht)

Modul 5: Selbst reguliertes Lernen in Lernsituationen beobachten und beschreiben

Leitfrage
Wie kann selbst reguliertes Lernen in Lernsituationen beobachtet und beschrieben werden, um daraus einerseits Förderbedarfe und andererseits Wirkungen von Fördermaßnahmen zu erkennen?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte ...

- differenzieren verschiedene Perspektiven und Ebenen des Zugangs zu selbst reguliertem Lernen und wählen spezifische Instrumente je Zugang aus.
- berücksichtigen Dokumentationshilfen zur Beobachtung, Beschreibung und Anwendung selbst regulierten Lernens.
- nutzen Selbstdiagnoseinstrumente für selbst reguliertes Lernen.
- nutzen Selbstbeschreibungsinstrumente für selbst reguliertes Lernen.
- nutzen Fremddiagnoseinstrumente für selbst reguliertes Lernen.
- ermitteln systematische Beschreibungen selbst regulierten Lernens und gestalten diesbezügliche Rückmeldung an die Schülerinnen und Schüler.
- ziehen Konsequenzen aus den Beobachtungen und Beschreibungen selbst regulierten Lernens für die weitere Gestaltung von Lernsituationen.

Inhalte

Grundlagen der Beobachtung und Beschreibung selbst regulierten Lernens

- Beobachtungs- und Beschreibungszugänge zu selbst reguliertem Lernen
- Notwendige Diagnosefähigkeiten von Lehrerinnen und Lehrern
- Dokumentationsmöglichkeiten von Beobachtungen und Beschreibungen

Instrumente

- Selbstdiagnoseinstrumente, z. B.:
  - Lerntableau
  - Lerntypentest
- Selbstbeschreibungsinstrumente, z. B.:
  - Lernportfolio
- Fremddiagnoseinstrumente für selbst reguliertes Lernen, z. B.:
  - Lehrer-Logbuch
  - Lernaufgaben
  - Interviewleitfaden

Konsequenzen der Beobachtung selbst regulierten Lernens

- Schüler-Rückmeldungen zu selbst reguliertem Lernen
- Modifikation bestehender Lernsituationen als Konsequenz aus Beobachtungen und Beschreibungen selbst regulierten Lernens

Modul 6: Bildungsgangarbeit unter dem Aspekt der Förderung selbst regulierten Lernens gestalten und evaluieren

Leitfrage

Wie kann die umfassende Integration selbst regulierten Lernens in der Bildungsgangarbeit und der Schulorganisation gestaltet und evaluiert werden?

Kompetenzen

Die Lehrkräfte …

- sind sich der Bedeutung der schulorganisatorischen Rahmenbedingungen für die Bildungsgangarbeit bewusst.
- verstehen zielgerichtete, systematische Bildungsgangarbeit als zentralen, notwendigen Faktor zur erfolgreichen Förderung selbst regulierten Lernens in lernfeldorientiertem Unterricht und vertreten diese Position (z. B. innerhalb ihres Kollegiums) entsprechend.
- verstehen die Evaluation der Bildungsgangarbeit unter dem Aspekt der Förderung selbst regulierten Lernens als bedeutenden, integralen Bestandteil ihrer Arbeit, der als Chance zur Unterstützung und Weiterentwicklung der schulischen Arbeit dient.
- sind sich der Notwendigkeit sowie dem Sinn von Evaluation bewusst und legen dies, z. B. innerhalb ihres Kollegiums, auch entsprechend dar.
- verstehen Evaluation als Prozess, der im Sinne einer vollständigen Handlung die Schritte Planung, Durchführung und Kontrolle umfasst und erstellen bildungsgangspezifische Konzepte zur Vorgehensweise in diesem Prozess.
- ordnen verschiedene Evaluationsinstrumente situationsadäquat ein, beurteilen diese Instrumente insbesondere vor dem Hintergrund ihres eigenen Tätigkeitsfeldes kritisch, entwickeln sie weiter und setzen sie in ihrem Bildungsgang gezielt ein.
- analysieren die eigenen schulorganisatorischen Bedingungen, leiten förderliche und hinderliche Faktoren für die Förderung selbst regulierten Lernens ab und ziehen Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Bildungsgangarbeit.

Inhalte

Verfahrenskonzept bei der Selbst- und Fremdevaluation im Bildungsgang

- Bildungsgangspezifische Gestaltungs-, Reflexions- und Evaluationsinstrumente, z. B.:
  - Instrumente zur Erfassung, Beschreibung und Analyse der schulorganisatorischen Rahmenbedingungen
  - erweitertes Klassenbuch
  - strukturierter, systematischer Erfahrungsaustausch
  - Fragebögen zur Bildungsgangarbeit

4 Methodisch-mediales Konzept für die Lehrerfortbildung

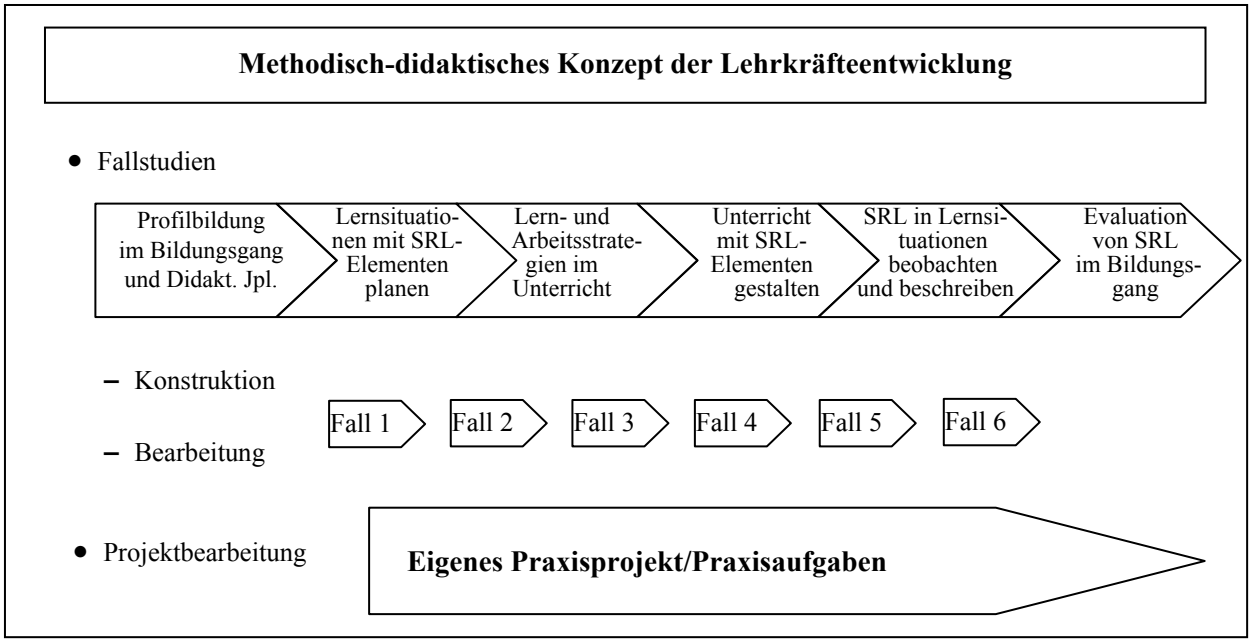
Ein weiteres Aufgabengebiet in der Konzeptphase war die Entwicklung des Methodenkonzeptes sowie eine darauf abgestimmte Materialentwicklung. Über die spezifische inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierung für selbst reguliertes Lernen hinaus werden auch neue methodisch-mediale Wege der Lehrkräftequalifizierung beschritten. So wurde die Festlegung getroffen, ergänzend zum Präsenzlernen die Integration von online-gestützten Lernformen in die Lehrkräftequalifizierung vorzunehmen und diese in ein ganzheitliches Konzept des „Blended-Learning“ einzubinden.

4.1 Methodische Großformen

Die Fortbildung soll **zwei methodische Großformen** verankern:

- **Bearbeitung von Fällen:** Fälle sind von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fortbildung sowohl virtuell als auch in Präsenzphasen zu bearbeiten. Das Studium des vorliegenden Informationsmaterials in Selbstlernphasen soll die Fallbearbeitung ebenso unterstützen wie die Kooperation mit anderen Teilnehmern der Fortbildungsmaßnahme.
- **Durchführung eines Praxisprojektes:** Ein Praxisprojekt soll den Transfer der zuvor an Fallbeispielen erworbenen Kompetenzen auf die Praxissituationen der Teilnehmer ergänzend unterstützen. Dazu kann die Diskussion (online oder in Präsenz) in Kleingruppen sowie das Selbststudium des Informationsmaterials eine Hilfe sein.

Zeitlich eingebettet sind die methodischen Großformen in das Phasenkonzept für die Implementation von selbst gesteuertem Lernen in berufliche Bildungsgänge und die dabei typischen Inhalte. Den Zusammenhang zu der didaktischen Struktur „Fall- und Projektorientierung“ zeigt die folgende Abbildung:



Im Ergebnis wurden Fallstudien konstruiert, Konfrontations- und Informationsmaterial entwickelt bzw. bereitgestellt sowie Aufgaben zur Projektbearbeitung entwickelt.

Um die Arbeit in den Distanzphasen via E-Learning zu ermöglichen, musste außerdem eine passende Lernplattform ausgewählt werden und darauf die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden:

- Um über die ausgewählte Plattform entsprechende Materialien bereit zu stellen, die das Selbstlernen bzw. eine internetbasierte Gruppenarbeit unterstützen, sind entsprechende Vorbereitungen zur Dokumentenorganisation zu treffen (Content-Management).
- Um Kooperations- und Kommunikationsfunktionen (etwa für kooperatives und tutorielles Lernen) auf der Plattform zu nutzen, sind entsprechende Teilnehmerdaten zu erfassen und zu organisieren (Teilnehmer-Management).
- Die Moderatoren der Lehrerfortbildung fungieren bei diesem Konzept zu einem großen Teil als Prozessbegleiter, die das Selbstlernen im Rahmen der Lehrerfortbildung organisieren. Sie müssen entsprechend für die Online-Betreuungsaufgaben qualifiziert sein.

Bei der methodischen Konzeption für Blended-Learning-Lösungen gilt es auch festzulegen, wie die synchrone und asynchrone Betreuung der Teilnehmer zu organisieren ist und welche Themengebiete wann zu behandeln sind. Damit ist die methodische Frage verbunden, welche telekommunikativen Schulungsformen (Teleteaching, Teletutoring, Telekooperation) für welche Themengebiete zum Einsatz kommen sollten.

Ausgangspunkt dieses Konzeptes ist die Integration der verschiedenen Optionen des E-Learning: Teleteaching, Teleangebote, Telekooperation oder Teletutoring.

Der Vorteil: Durch die integrierte Anwendung der verschiedenen E-Learning-Varianten (Teleteaching, Teleangebote, Telekooperation, Teletutoring) in den Qualifizierungsprozess können die besonderen didaktischen Potenziale des selbst gesteuerten (individuellen) Lernens, die neuen Optionen der Kommunikation und Kooperation zwischen den Teilnehmern der Qualifizierungsmaßnahme (bzw. der Teilnehmer zu den Referenten/Moderatoren/Teletutoren) sowie neue Möglichkeiten der Bereitstellung multimedialer und aktueller Lehr-/Lernmaterialien genutzt werden.

4.2 Entwicklung von Lehr-/Lernmedien und Nutzung einer Lernplattform

Vor dem Hintergrund des erarbeiteten Methoden- und Inhaltskonzeptes wurde in einem nächsten Schritt eruiert, **welche Lehr-/Lernmedien notwendig** und zu entwickeln sind. Um auf der vorhandenen Lernplattform zielgruppenspezifische, digitale Lernmaterialien bereitstellen zu können, bedarf es (wenn diese Materialien nicht extern beschafft werden können) einer eigenen Produktion der Medien für die geplante Lehrkräfteentwicklung. Dies können sowohl komplexe **Online-Lernsituationen** (etwa an der Fallmethode orientiert) oder auch bestimmte **Einzelkomponenten** sein; wie beispielsweise Dokumente, Präsentationen, Audioaufnahmen oder Videofilme. Hierzu wird ein umfassendes Medienverbundsystem zur Verfügung gestellt. Besondere Begleitmedien können sowohl für die Moderatoren des Präsenztrainings, für Teletutoren, für Administratoren als auch für die Teilnehmer zu erstellen sein.

Die bereits angesprochenen **Fallsituationen** haben einen zentralen Vorteil: Die Teilnehmer der Lehrkräfteentwicklung werden durch eine konkrete und komplexe Fallsituation direkt in einen Problemlösungsprozess involviert. So wird die, häufig bei Fortbildungen auftretende, Trennung von ‚Lernen' einerseits und ‚Anwenden' andererseits aufgehoben. Berücksichtigt wird so also die Situationsgebundenheit von Lernen und Wissen.

Im Rahmen der Lehrkräfteentwicklung von *segel-bs* kann dabei durchgängig von einem modellierten exemplarischen Berufskolleg („Berufskolleg Ostwestfalen") ausgegangen werden, zu dem Ausgangssituationen und Problemstellungen formuliert wurden. Bei der Planung und Erstellung dieser Fallsituation wurde darauf geachtet, Authentizität zu gewährleisten sowie klare Problem- und Entscheidungssituationen mit Relevanz für die Lehrkräfte darzustellen. Die Fallsituationen setzen daher an Arbeitsprozessen von Lehrkräften an.

Handlungssituation Berufskolleg Ostwestfalen:

Das Berufskolleg Ostwestfalen, ein kaufmännisches Berufskolleg mit rund 2.500 Schülerinnen und Schülern sowie 97 Lehrenden, übernimmt u. a. für verschiedene Bildungsgänge den schulischen Teil im Dualen Ausbildungssystem. Die beiden größten Bildungsgänge sind in diesem Zusammenhang der Einzelhandel mit 625 Lernenden und der Groß- und Außenhandel mit 415 Lernenden.

Im Schulprogramm des Berufskollegs Ostwestfalen heißt es u. a.:
„Oberstes Ziel des Berufskollegs Ostwestfalen ist es, Schülerinnen und Schülern den sicheren Übergang in das Berufsleben zu ermöglichen und zu erleichtern sowie sie auf ein lebensbegleitendes Lernen vorzubereiten. Unser pädagogisches Leitbild lautet daher: Selbständigkeit fordern – Handlungskompetenz fördern!“

Handlungssituation Berufskolleg Ostwestfalen im Modul 2:

Das Modul 2: *Lernsituationen mit Elementen selbst regulierten Lernens entwickeln* nimmt beispielsweise diese Handlungssituation auf und führt sie in Richtung des Schwerpunkts des Moduls weiter:
Um die Umsetzung des gerade neu geordneten Bildungsganges für den Groß- und Außenhandel erfolgreich zu realisieren, wurde eine Arbeitsgruppe zum Bildungsgang eingesetzt, die als erstes die Erarbeitung einer Didaktischen Jahresplanung für den 2006 neu geordneten Beruf in Angriff nahm. Dabei wurde die Festlegung getroffen, unmittelbar auch die Besonderheiten der Förderung selbst regulierten Lernens mit zu beachten.
Aktuell steht die Herausforderung an – basierend auf der vorliegenden Didaktischen Jahresplanung – für das Lernfeld 5 entsprechende Lernsituationen zu konzipieren. Diese Aufgabe soll arbeitsteilig in Gruppen realisiert werden.

Ausgehend von dieser Handlungssituation werden beispielsweise im Modul 2 Arbeitsaufträge zur Entwicklung exemplarischer Lernsituationen mit Elementen des selbst regulierten Lernens formuliert:

1. *Vergegenwärtigen Sie sich noch einmal den Text des Lernfeldes 5 aus dem zugrunde liegenden Lehrplan Ihres Bildungsganges und diskutieren Sie den unterbreiteten Vorschlag zur Aufteilung der Lernsituationen.*
2. *Wählen Sie eine Lernsituation aus und skizzieren Sie diese unter Berücksichtigung des vorgestellten Dokumentationsschemas. Wichtig ist, dass diese Lernsituation integrierend Elemente selbst regulierten Lernens aufweisen soll!*
3. *Bereiten Sie gemeinsam in der Gruppe eine Kurzpräsentation Ihrer Lernsituation für die gesamte Teilnehmergruppe vor (Dauer der Kurzpräsentation max. 5 Minuten).*

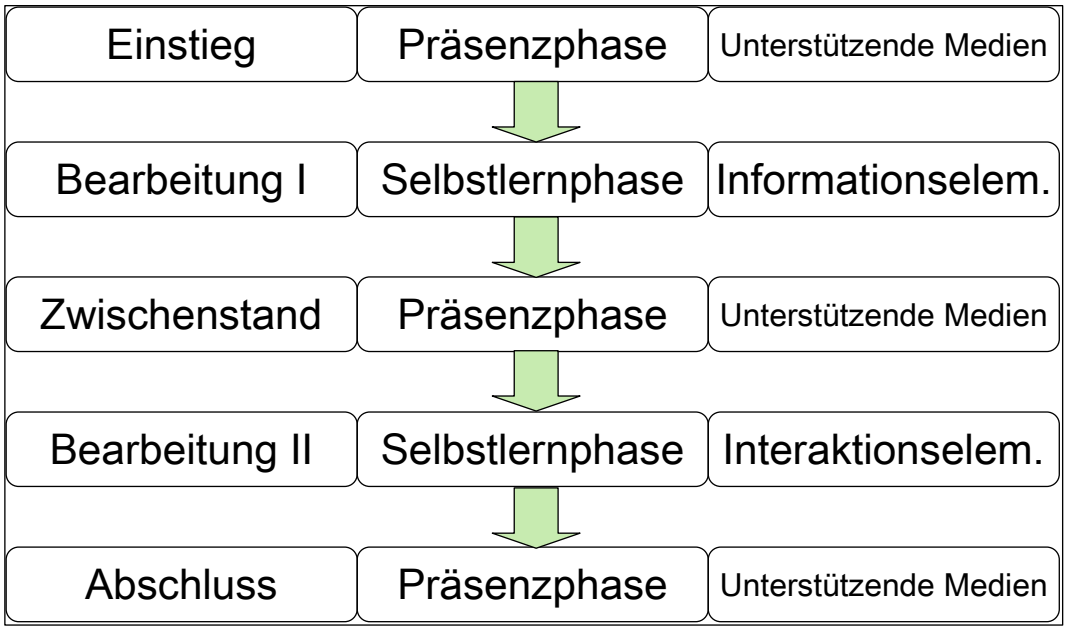
Zeitlich eingebettet sind die **methodischen Großformen** in das Phasenkonzept für die Implementierung von selbst gesteuertem Lernen in berufliche Bildungsgänge und die dabei typischen Inhalte. Im Ergebnis wurden so für jedes Modul geeignete Fallstudien konstruiert sowie weiteres Konfrontations- und Informationsmaterial entwickelt. Je nach Zielsetzung des Moduls erfolgt dabei auf der Grundlage der Fallsituation die Erschließung der Thematik u. a. durch

- **Theorie-Inputs** in geeigneter methodischer Vermittlung, beispielsweise als Gruppenpuzzle in Modul 1, als Input-Referat in Modul 2 oder als Stationenlernen in Modul 3,
- **Abruf des Erfahrungswissens der Teilnehmer**, beispielsweise durch Einsatz des Kompetenzreflektors in Modul 1, oder
- **Sammlung und Sichtung der Teilnehmerinteressen**, beispielsweise durch eine einführende Kartenabfrage in Modul 6.

4.3 Umsetzung von Blended-Learning-Lehrerfortbildungmaßnahmen

Komponenten des Blended-Learning-Konzeptes von *segel-bs*

Zur Orientierung für **die Bearbeitung von Konfrontationsmaterial (Fallsituationen, Projektaufgaben) im Blended-Learning** kann das folgende Schaubild dienen. Es macht deutlich, dass dabei auf unterstützendes Informationsmaterial und weitere (unter Umständen selbst recherchierte) Medien zugegriffen werden kann:

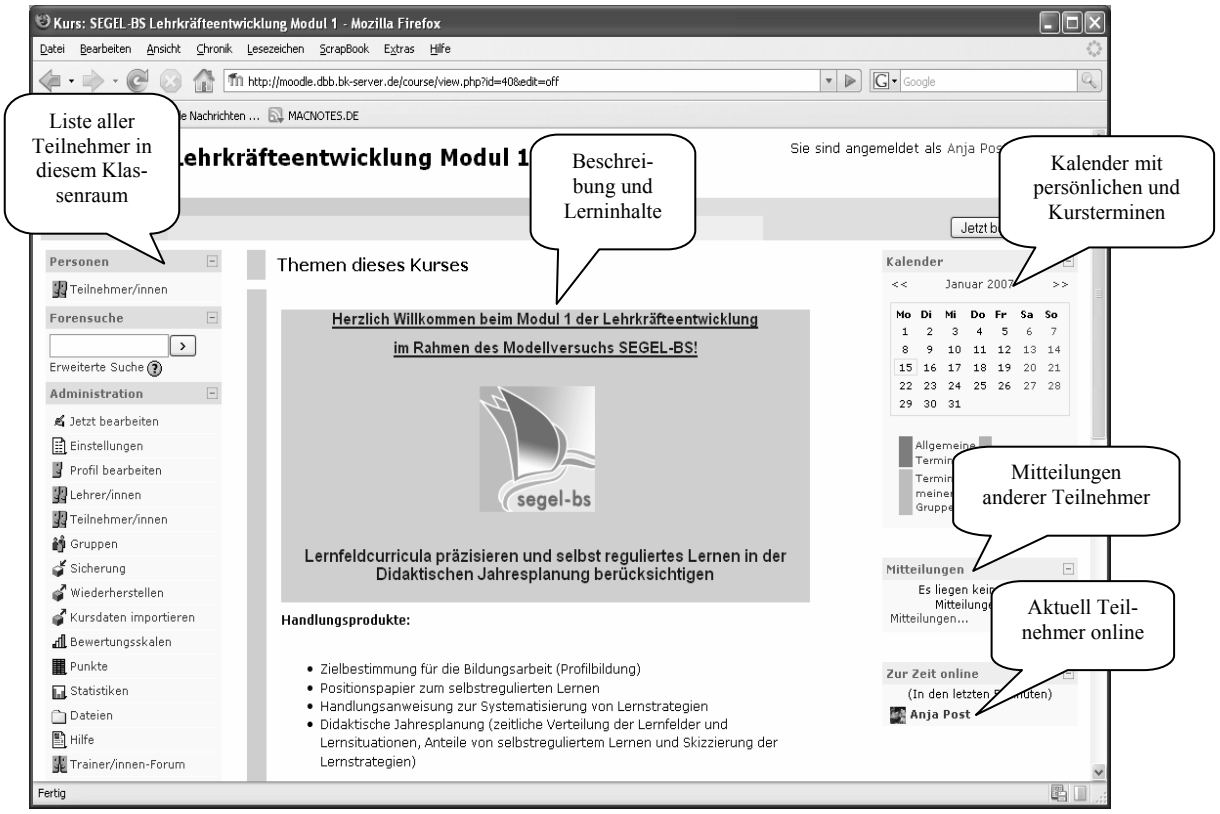


Content-Entwicklung und Management

Die Einstellung und Verwaltung des verfügbaren Content (Lerninhalte, Dokumente beliebiger Art usw.) stellt eine grundlegende Funktionalität einer Lernplattform dar. Content ist jegliche Art von Information, die in einer digitalen Form (Dokumente, Bilder, multimediale Elemente usw.) bereitgestellt wird; etwa in einer besonderen Mediathek. Eine Beispielübersicht über mögliche Medien, die in der **Mediathek** sein können, zeigt die folgende Tabelle:

Medium	Erläuterung	Erstellung
Dokument	Umfassen Arbeitsblätter, Studien, Artikel und alle Arten von Texten, die in elektronischer Form vorliegen; alle gängigen Dokumenten-Formate werden unterstützt, wie z. B. MS Word, PDF etc.	Beschreibung im System und Upload der Datei
Präsentation	Präsentation zu Schulungsveranstaltungen, Vorträgen oder fachlichen Themen, Erstellung i.d.R. in MS PowerPoint	Beschreibung im System und Upload der Datei
Video	Videosequenzen erlauben die Darstellung/Dokumentation von Situationen und dienen i.d.R. zur Herstellung des Anwenderbezugs; Lehrvideos können in Standardformaten wie MPEG4 und Real Video erfasst und verwaltet werden	Beschreibung im System und Upload der Datei
CBT	Computer-basierte Trainings sind Lernsysteme auf CD, welche als Stand-Alone-Lösung lokal auf Clients ausgeführt werden	Beschreibung im System
WBT	Web-basierte Trainings sind multimediale Lernobjekte mit eigener Navigation, die Medientypen miteinander kombinieren; werden über Netzwerke bereitgestellt und abgerufen	Beschreibung im System und Verlinkung der Datei
WBT (AICC)	Web-basierte Trainings, die AICC-konform entwickelt wurden; erlauben den standardisierten Informationsaustausch zwischen Lernobjekt und Lernplattform, zur Erfassung von Ergebnissen und Bearbeitungsständen sowie zur Anpassung der Lernpfade	Übertragung der Beschreibungsdaten und Verlinkung der Datei
Bild	Darstellung von Sachverhalten und Situationen; können als eigenständige Lerninhalte verwaltet oder als Bestandteil von Tests und Aufgaben eingesetzt werden, Verwaltung von Standard-Formaten wie JPEG, GIF etc.	Beschreibung im System und Upload der Datei
Audio	Übermittlung gesprochener Texte und Sounds; liegen i.d.R. in Standard-Formaten, wie Wave-Dateien, Real Audio oder MP3 vor; ggf. Plugins für das Abspielen erforderlich	Beschreibung im System und Upload der Datei
Animation	Sachverhalte, Situationen, Prozesse werden mit speziellen Tools erstellt und visualisiert. Sie können über den Browser betrachtet werden; ggf. Plugins erforderlich.	Beschreibung im System und Upload der Datei
FAQ	Listen häufig gestellter Fragen, die den Anwendern in Verbindung mit den dazugehörigen Antworten zur Verfügung gestellt werden; unterstützen den Benutzer bei der selbständigen Beantwortung von Fragen und entlasten Trainer und Administratoren	Systeminterne Erstellung
Glossar	Nachschlagewerke, die alphabetisch geordnete Definitionen zu Schlüsselbegriffen beinhalten	Systeminterne Erstellung
Linkliste	Verweisen auf weiterführende Informationsquellen aus dem Intranet/Internet	Systeminterne Erstellung

Ein Beispiel für die Abbildung der **Module auf der Lernplattform** (aus Teilnehmersicht) ist nachfolgend abgebildet:



5 Pilotrealisierung

Nach Abschluss der Konzeptions- und Entwicklungsphase findet sich die **Erprobung der Lehrkräfte-Qualifizierungsmaßnahme** in Pilotform.

Die Durchführung kann – wie in der Projektplanung dargelegt – nach dem Konzept des „Blended-Learning“ erfolgen. Dabei ist die zeitliche Aufteilung nach Präsenzterminen, synchronen Online-Sitzungen, Selbstlernphasen und ggf. auch Phasen der Projektbearbeitung zu differenzieren. Festzuhalten ist, dass jedes Handlungsfeld (Qualifizierungsmodul) entlang der folgenden **Phasenstruktur** erarbeitet werden kann:

- Virtueller Kick-Off oder lokaler Einstieg in Lernsituationen
- Aufgaben- bzw. Lernsituations-(Fall-)bearbeitung auf Distanz (Konfrontation und Information) mit Hilfe des Konfrontationsmaterials und des Informationsmaterials auf der Lernplattform
- Teilaufgaben der Lernsituations-(Fall-)bearbeitung (Exploration, Disputation, Evaluation) in Präsenz
- Konstruktion in Präsenz- und Distanzform, das heißt Entwicklung und Evaluation von Handlungsprodukten (Präsentationen, Dokumente etc.).

In der Distanzphase erfolgt zunächst die Veröffentlichung des Materials für eine Problem-/Handlungssituation (in der Regel Fallsituationen), für das in Teilnehmergruppen Lösungsvorschläge erarbeitet werden. Dazu sind Selbstlernphasen sowie Online-Termine erforderlich und gewünscht. Für die Phase des Selbstlernens in Distanz wird den Teilnehmern der Lehrkräftequalifizierungsmaßnahme das entsprechende Informations- und Konfrontationsmaterial als Download bereitgestellt. Dabei ist festzuhalten: das so beabsichtigte selbst organisierte Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass die an der Qualifizierung teilnehmenden Lehrkräfte mit Hilfe geeigneter Strategien (z. B. selektiv wahrnehmen, strukturieren, vergleichen, Hypothesen testen) ihren Wissens- und Kompetenzerwerb selbst steuern können.

Die Teilnehmer haben außerdem in den virtuellen Gruppenräumen die Möglichkeit, eigene Dokumente abzulegen; etwa von den Gruppenmitgliedern erarbeitete Lösungen zu den Problem- und Handlungssituationen sowie der Stand der jeweiligen Projektarbeiten. Die Lernprozesse werden über kooperativ zu lösende Lernaufträge (assignments) unterschiedlicher Komplexität gesteuert. Die Kommunikation innerhalb der Gruppen und mit den Autoren/Moderatoren der Materialien soll im Wesentlichen durch Chat, Mail und Informationsforen erfolgen.

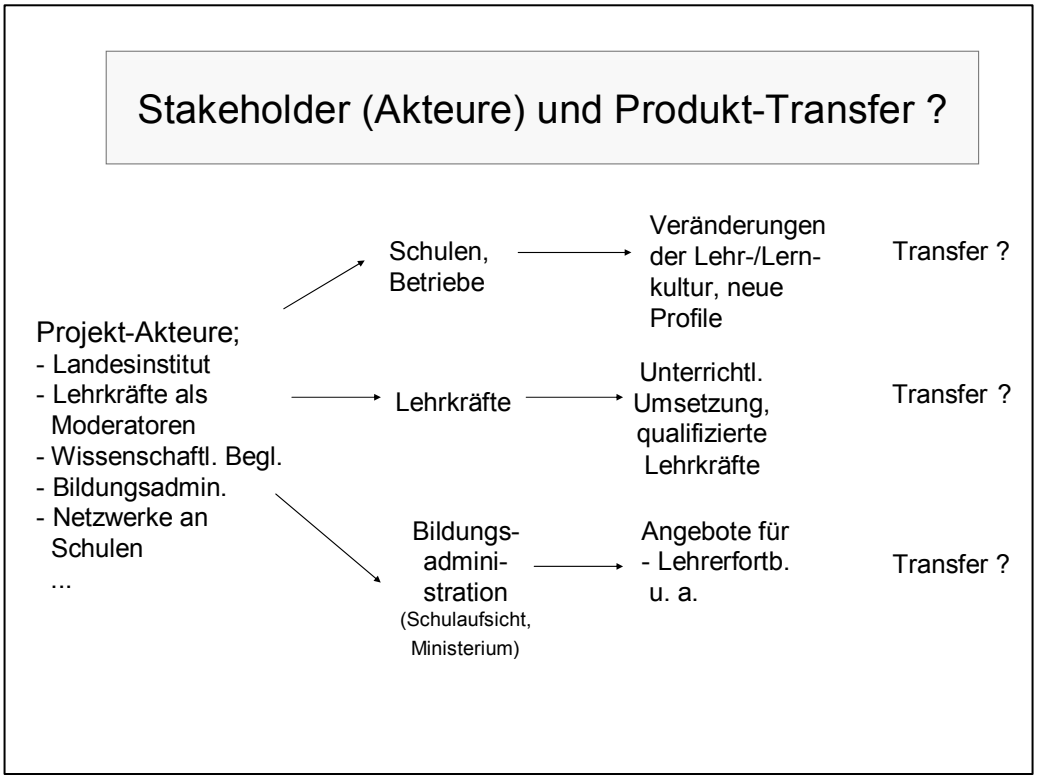
6 Transfer-Möglichkeiten

Die Klärung der Frage, welche Effekte von Modellversuchen wie *segel-bs* ausgehen, hat sowohl eine bildungspraktische als auch eine forschungs- und bildungspolitische Bedeutung. Auf der Ebene der Bildungspraxis werden verschiedene Indikatoren genannt, anhand derer Transfereffekte ermittelt werden können. Dies sind:

- die räumliche Verbreitung (haben die entwickelten Curricula und Qualifizierungskonzepte eine überregionale Bedeutung?)
- vorgenommene Modifikationen in den Regularien (werden beispielsweise Standards in den Curricula der Lehrerbildung sowie unterschiedliche Rahmenbedingungen zur Durchführung von Lehrerfortbildung in den verschiedenen Bundesländern beachtet?)
- spezifisch entwickelte Medien und ihre Verbreitung sowie
- Bewertungen der Beteiligten und Rezipienten über den Nutzen (ökonomisch, personell, organisatorisch etc.)

Als Ausgangpunkt der Arbeit in dem Arbeitsfeld „Lehrkräfteentwicklung“ wurde festgelegt, dass eine Konzeption für die Kompetenzentwicklung von Lehrenden zu entwickeln ist, die selbst reguliertes Lernen künftig stärker in ihrem Unterricht implizit oder explizit berücksichtigen wollen. Das macht einerseits die Grenzen, andererseits aber auch die Transfermöglichkeiten deutlich.

Erfahrungen zeigen, dass sich **Transferüberlegungen** primär an den Interessen und **Notwendigkeiten/Anforderungen der Akteure** orientieren sollten. Deshalb ist aus der Sicht des Modellversuchsträgers ein konsequentes Stakeholdermanagement unerlässlich, das nachfolgende Abbildung verdeutlichen soll:



Die Übersicht verdeutlicht, dass drei Einflussgrößen für die **Transfer-Gelingensbedingungen** zu beachten sind:

- Zu den vorliegenden **Transferobjekten** (= die Projektergebnisse) gehören beispielsweise das im Modellversuch entwickelte Curriculum für die Lehrkräftequalifizierung, Konfrontations- und Informationsmaterialien (Fallstudien, Hintergrundmaterialien, verschiedene Print- und Online-Medien), Handreichungen für Blended-Learning-Arrangements, Linklisten zur Informationsrecherche, Konzepte und Erfahrungen wie beispielsweise Best-Practice-Lösungen.
- Die **Zielgruppen/Anspruchsgruppen** und Interessenten an einer verbesserten Lehrkräftequalifizierung bilden die so genannten Stakeholder. Dazu können Bildungsinstitutionen (Schulen, Weiterbildungseinrichtungen), Schüler/Studierende, Lehrkräfte, Betriebe, Ausbilder, Auszubildende, Bildungsadministration etc. gerechnet werden.
- **Transferinstrumente können** Print-Medien (wie Publikationen in Fachzeitschriften oder Modellversuchsinformationen), Online-Medien (wie Newsletter und Web-Auftritt) sowie Veranstaltungen verschiedener Art (Tagungen, Seminare, Beteiligung an Messen/ Ausstellungen u. a.) sein.

Angestrebt wird eine Übertragung der Ergebnisse aus dem Teilprojekt „Lehrkräfteentwicklung“ bereits während der Modellversuchslaufzeit. So werden die entwickelten Konzepte und Materialien (Entwicklungshilfen, Fallstudien, Unterstützungsmaterialien, Beobachtungs- und Beschreibungsinstrumente) auf weitere verwandte Ausbildungsgänge innerhalb der Modellversuchsschulen übertragen **(schulinterner Transfer)** oder auf andere Schulen, die in Einzelhandelsberufen qualifizieren **(schulexterner Transfer)**.

Bezüglich der Zielgruppe für die Nutzung der *segel-bs*-Ergebnisse aus dem Teilprojekt „Lehrkräfteentwicklung“ stellt sich primär auch die Frage, wie diese erweitert werden kann. Der Fokus des Qualifizierungsprojekts liegt vereinbarungsgemäß auf Lehrkräften, die selbst reguliertes Lernen in Fachklassen des Dualen Systems erfolgreich implementieren wollen. Damit sind **Erweiterungen und Transfers in drei Richtungen** denkbar:

- T**ransfer in andere Fachrichtungen der Berufsschule.** Die pilotierten Bildungsgänge, aus denen die Lehrkräfte qualifiziert werden, entstammen primär dem Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“. Mögliche weitere Fachrichtungen, die evtl. Besonderheiten gegenüber den „Piloten“ aus *segel-bs* aufweisen, sind: Agrarwirtschaft, Gestaltung, Ernährung und Hauswirtschaft, Sozialwesen, Technik.
- **Transfer in andere Bereiche beruflicher Schulen** (zum Beispiel Lehrkräfte, die in beruflichen Vollzeitschulen bzw. Klassen für Jugendliche mit Förderbedarf unterrichten), deren Curricula nicht nach Lernfeldern organisiert sind.
- **Transfer in Bildungsorganisationen der beruflichen Weiterbildung** und zwar primär in solchen, die, wie die Fachschule, der beruflichen Weiterbildung dienen und auf der beruflichen Erstausbildung und Berufserfahrungen aufbauen

Sollte der Transfer gelingen, könnte folgender **Mehrwert** im Vergleich zum vorliegenden Schwerpunkt realisiert werden:

- Es ergibt sich eine beträchtliche Ausweitung der Zielgruppe. Während *segel-bs* ausschließlich auf die Qualifizierung von Lehrkräften ausgelegt ist, die in Fachklassen des Dualen Systems tätig sind, könnten nun andere Lehrkräfte, die selbst reguliertes Lernen in anderen Schulformen und Bildungsgängen des beruflichen Systems implementieren möchten, erreicht werden.
- Hinzuweisen sei auch noch darauf, dass eine Übertragung auf Lehrkräftequalifizierungssysteme anderer Länder (etwa innerhalb von Europa) ebenfalls angedacht und konsequent verfolgt werden sollte.

Eine besondere Option zur Erweiterung der Zielgruppe besteht darin, das **Curriculum** zu **remodularisieren** und mit verschiedenen Modulsets mehrere Zielgruppen gezielter anzusprechen, d. h. das Bildungsprodukt zu variieren. Dazu zwei mögliche Beispiele:

- Angesichts der beschriebenen Unterschiede im Bildungsbedarf zwischen Lehrplänen nach Fächern bzw. Lernfeldern wäre eine Remodularisierung denkbar, die die unterschiedlichen Anforderungen aufnimmt. In dieser Remodularisierung für Lehrkräfte ausgewählter Fächer beruflicher Bildungseinrichtungen würde das Curriculum neu geschnitten. Die Lerngegenstände, die für eine fachspezifische Umsetzung besonders wichtig erscheinen, könnten als eigenständiges Modul ausgewiesen werden; ebenso natürlich die lernfeldspezifischen Konzepte und Inhalte.
- Eine weitere Option für eine Remodularisierung könnte darin bestehen, eine Fokussierung der Qualifizierungsmodule auf die Lehrerausbildung (Studium) sowie die 2. Phase der Lehrerausbildung (Referendariat) vorzunehmen.

Durch eine solche Restrukturierung des Charakters der Module könnten neue Zielgruppen erschlossen werden. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Beachtung der zentralen Ansprüche und Interessen der Stakeholder eine wesentliche Einflussgröße für ein Gelingen des Ergebnistransfers bildet.

Der produktbasierte Transfer soll durch einen **kommunikationsbasierten Transfer** unterstützt und erweitert werden. Im Rahmen der kommunikationsbasierten Transfer- und Valorisierungsaktivitäten ist beabsichtigt, sowohl modellversuchs-schulinterne wie auch regionale Informationsveranstaltungen über das Modellversuchsvorgehen zu initiieren und durchzuführen. Diese Arbeit kann über die **Elemente der Modellversuchskommunikation** unterstützt werden, wie z. B.

- Modellversuchs-Informationen,
- Publikationen in Buchform sowie in Fachzeitschriften und
- durch Darstellung auf der Homepage www.segel-bs.de.

7 Evaluationskonzept

Unmittelbar nach der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen sollte eine Nachbearbeitung des Konzeptes sowie der Fortbildungsmaterialien aufgrund der Auswertung anhand festgelegter Evaluationskriterien stattfinden. Dabei sind auch die erreichten Projektziele zu analysieren sowie eventuelle Abweichungen aufzuzeigen.

Folgendes **Evaluationsmenü** wird zugrunde gelegt:

- Evaluation der Zielrichtung und der Zielgruppe
- Evaluation des Prozesses und des Ergebnisses der Curriculumentwicklung
- Evaluation der methodischen Makrostruktur (Fallorientierung und Lernsituationen, Projekte, Blended-Learning)
- Evaluation der Pilotierung und des Aufbaus von ‚Lessons-Learned' aus der Pilotqualifizierung.

Zu beachten ist darüber hinaus: Prozessbegleitende Qualitätssicherung und Evaluation sind integraler Bestandteil der Projektkonzeption für die Entwicklung und Umsetzung der Qualifizierungsmodule, um so sicherzustellen, dass eine hohe Akzeptanz aller Betroffenen erreicht wird.

Evaluation der Zielrichtung und der Zielgruppe

In einer bedarfsanalytischen Perspektive zur Zielrichtung und zur Zielgruppe stellt sich die Frage, ob eine solche Lehrkräftequalifizierungsmaßnahme notwendig ist. Dazu kann – ähnlich dem Vorgehen zur Bewertung der Auswahl der Zielgruppe – eine Bewertung durch die Projektgruppe selbst sowie durch Interviewpartner aus der Lehrerschaft vorgenommen werden.

Aus der Sicht der *segel-bs*-Projektgruppe ergeben sich mehrere Ansatzpunkte, die die Notwendigkeit der skizzierten Lehrkräfte-Qualifizierungsmaßnahme verdeutlichen:

- In der Schulpraxis besteht ein Nachholbedarf bezüglich einer Umsetzung des Lernfeldkonzeptes sowie neuer Methoden des Lehrens und Lernens.
- Inhalte und Methoden, die selbst reguliertes Lernen in der Lehrkräfteausbildung in besonderer Weise akzentuieren, werden bisher nur unzureichend vermittelt und auch im Rahmen von Lehrerfortbildungen nur selten angeboten. Die Folge ist, dass in vielen Studien eine unzureichende Kompetenz von Lehrkräften sowohl zur Umsetzung des Lernfeldkonzepts als auch zur individuellen Förderung von Lernenden beklagt wird.

Gestützt werden die zuvor genannten Argumente auch durch Studien, die verdeutlichen, dass tendenziell ein positiver Zusammenhang zwischen „Unterrichtsmethoden mit Selbstlernanteilen" und „Lerneffizienz" besteht.

Die bildungspolitische und –theoretische Referenzlinie macht klar auf einen Qualifizierungsbedarf für Lehrkräfte in diesem Feld aufmerksam. Allerdings kann sie selbst nur einen groben Anhalt bieten: Die als Referenzlinie für die Evaluation aufgearbeiteten Auseinandersetzungen um Qualifizierung der Lehrkräfte für selbst reguliertes Lernen können nur grobe Leitlinien angeben. Die Konzepte sind zu allgemein gehalten und bedürfen der Konkretisierung. Diese soll in *segel-bs* mit dem Curriculum geleistet – und damit diskussionsfähig gemacht werden.

Evaluation des Prozesses und des Ergebnisses der Curriculumentwicklung

Bei der Bewertung des Curriculums sind die Ausgangssituation und die Rahmenbedingungen zu beachten, unter denen die Curriculumentwicklung erfolgte. So wurde die Rahmenentscheidung getroffen, das Curriculum zunächst für Lehrkräfte zu entwickeln, die selbst reguliertes Lernen in lernfeldstrukturierten Lernumgebungen umsetzen wollen. Die grundlegenden Kompetenzen, die mit dem *segel-bs*-Curriculum angestrebt werden, ergeben sich somit durch die Aufgabenbestimmung, die Lehrkräfte im Rahmen der Bildungsgangarbeit sowie für die Vorbereitung und Durchführung von Unterricht in Fachklassen des Dualen Systems wahrnehmen.

Evaluation der Pilotierung

Nach Abschluss der Konzeptions- und Entwicklungsphase soll die Lehrkräfte-Qualifizierungsmaßnahme in Pilotform erprobt werden.

Eine erste Pilotierung des entwickelten Curriculums, der konzipierten methodisch-didaktischen Lehr-/Lernarrangements sowie der Konfrontations- und Informationsmaterialien wurde anlässlich der zweiten Fachtagung des BLK-Modellversuches *segel-bs, NRW* vorgenommen, die am 18. und 19. September 2006 im Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur in Soest mit über 160 Teilnehmern stattfand.

Auf der Grundlage der erfolgreichen Pilotrealisierung der genannten Module der Lehrkräftequalifizierung in den Workshops wird das Team des Modellversuchs *segel-bs, NRW* in den nächsten Monaten eine Optimierung und Abrundung der Module vornehmen. Dabei sollen auch weitere Erprobungen ausgewählter Module in den Lehrerkollegien der beteiligten Schulen vorgenommen werden sowie Übertragungen auf eine Lernplattform erfolgen, um ein abgestimmtes Blended-Learning-Konzept mit E-Learning-Elementen realisieren zu können.

8 Resümee

Das vorgestellte Konzept der Lehrkräfteentwicklung im Rahmen von *segel-bs* ermöglicht mit seinem modularen und am Blended-Learning-Konzept orientierten Aufbau gleichermaßen zielgerichtete wie flexible Einsatzmöglichkeiten. Nicht zuletzt die aufgezeigten Transfer-Möglichkeiten verdeutlichen, dass das Konzept zudem noch erhebliches Potenzial der Weiterentwicklung aufweist.

Verwendete Literatur

- ARTELT, C.: Lernstrategien und Lernerfolg. Eine handlungsnahe Studie. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Heft 2/1999, S. 86 – 96.
- BARTZ, A.; MOSING, G.; HERRMANN, D.: Fortbildungsdidaktik und Fortbildungsmethodik. Schulleitungsfortbildung NRW, Band 1. Soest 2004.
- DILGER, B.; SLOANE, P. F. E.; TIEMEYER, E. (Hrsg.): Selbstreguliertes Lernen in Lernfeldern. Band I: Konzepte, Positionen und Projekte im Bildungsgang Einzelhandel. Beiträge im Kontext des Modellversuchs *segel-b*s. Paderborn 2005.
- DILGER, B.; SLOANE, P. F. E.; TIEMEYER, E.: BLK-Modellversuch *segel-bs* gestartet. Erprobung von Konzepten selbst regulierten Lernens in Einzelhandelsberufen. In: Die Kaufmännische Schule, Heft 2/2005, S. 19 – 24.
- FRIEDRICH, H. F. & MANDL, H.: Analyse und Förderung selbstgesteuerten Lernens. In: F. E. Weinert; H. Mandl (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D Praxisgebiete, Serie I Pädagogische Psychologie, Band 4 Psychologie der Erwachsenenbildung. Göttingen u. a. 1997, S. 237 – 293.
- HUBER, S. G.: Qualifizierung von Schulleiterinnen und Schulleitern im internationalen Vergleich. Eine Untersuchung in 15 Ländern zur Professionalisierung von pädagogischen Führungskräften für Schulen. Kronach 2003.
- MERTINEIT, K.-D.; NICKOLAUS, R.; SCHNURPEL, U.: Transfereffekte von Modellversuchen. Ausgewählte Ergebnisse einer Studie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/2002, S. 43 – 47.
- RAUNER, F.: Qualifikationsforschung und Curriculum – ein aufzuklärender Zusammenhang. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4/2002, S. 530 – 553.
- STRAHLER, B.; TIEMEYER, E.; WILBERS, K. (Hrsg.): Bildungsnetzwerke in der Praxis. Erfolgsfaktoren, Konzepte, Lösungen. Bielefeld 2003.
- THEES, M.; BURDA, A.: Selbstreguliertes Lernen fördern. Eine Aufgabe und Herausforderung für Lehrkräfte beruflicher Schulen, insbesondere für die Ausbildung in den Seminaren. In: B. Dilger, B.; P. F. E. Sloane; E. Tiemeyer (Hrsg.): Selbstreguliertes Lernen in Lernfeldern – Band I: Konzepte, Positionen und Projekte im Bildungsgang Einzelhandel. Paderborn 2005, S. 127 – 144.
- TIEMEYER, E.: E-Learning-Projekte erfolgreich managen. In: A. von Hohenstein; K. Wilbers (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Köln 2002, S. 1 – 20.
- TIEMEYER, E.: E-Learning in der beruflichen Bildung. Technologien, Einsatzszenarien, E-Learning-Didaktik. Darmstadt 2005.

Interessante Links

- www.blk-skola.de

  Homepage des Programmträgers der BLK, auf dem u. a. einführenden Dossiers (zu den Themengebieten: Selbst gesteuertes Lernen, kooperatives Lernen, E-Learning, schulische Organisationsentwicklung, Personalentwicklung sowie Transfer) zum Download zur Verfügung gestellt sind.

- www.die-bonn.de/segel/index.htm

  Projektseiten des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung zum Themenbereich Selbstgesteuertes Lernen, mit Vorschlägen sowohl zur Definition wie auch zur Realisation.

- www.global-learning.de

  Eine URL rund um E-Learning und den Welten des Online-gestützten Lernens. Insbesondere mit Hinweisen auf aktuelle Veranstaltungen/Veröffentlichungen rund um E-Learning, darunter auch zur Facette des selbst regulierten Lernens (im Archiv zu finden).

- www.innovelle-bs.lernnetz.de

  Homepage des Programmträgers des BLK-Modellversuchsprogramms innovelle-bs (= innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen). Es finden sich Links zu den entsprechenden Modellversuchen und eine umfassende themenspezifische Ergebnisdatenbank.

- www.learn-line.de

  Materialien und Informationen aus dem Landesinstitut für Schule/Qualitätsanalyse, Nordrhein-Westfalens in Soest finden sie unter dieser URL. Wenn Sie über die Schullandschaft NRWs, die aktuellen Lehrpläne und Richtlinien, sowie über laufende Projekte informiert werden möchten, klicken Sie hier richtig.

- www.lehrerfortbildung.de

  Projektseiten des Deutschen Verbandes für Lehrerfortbildung (DVfLB). Es finden sich zahlreiche Hinweise zur Lehrerfortbildung in verschiedenen Bundesländern, insbesondere auch die Dokumentation von Tagungen des Verbandes.

- www.segel-bs.de

  Diese Adresse wurde als Modellversuchsadresse eingerichtet. Dort finden Sie eine Fülle an Informationen, Materialien und vieles mehr aus dem Modellversuch *segel-bs*.

- www.uni-paderborn.de/wiwi1

  Auf der Homepage des Instituts für Wirtschaftspädagogik finden Sie einerseits Hinweise zu den Menschen, die den Modellversuch wissenschaftlich begleiten, anderseits können Sie Informationen zu weiteren Forschungsvorhaben im Kontext selbst reguliertes Lernen finden.

segel-bs-Modell-versuchsinformationen:

1. Selbst reguliertes Lernen in Lernfeldern der Berufsschule – BLK-Modellversuch segel-bs.
2. Lehrkräfteentwicklung zur Förderung selbst regulierten Lernens – das Konzept des Modellversuchs segel-bs.
3. Bildungsgangarbeit und didaktische Jahresplanung zur Förderung selbst regulierten Lernens in Lernfeldern.
4. Entwicklung von Lernsituationen zur Förderung selbst regulierten Lernens in Lernfeldern – Beispiele aus dem Einzelhandel.
5. Strategien selbst regulierten Lernens.
6. Instrumente zur Beobachtung und Beschreibung selbst regulierten Lernens.
7. Schulische Organisationsentwicklung zur Förderung selbst regulierten Lernens - Ein Beitrag zur Qualitätssicherung.

Selbst reguliertes Lernen in Lernfeldern der Berufsschule – am Beispiel des Einzelhandels. Der BLK-Modellversuch segel-bs.

Im Modellversuch segel-bs wird die Einführung und Umsetzung von Formen des selbst regulierten Lernens beispielhaft in den Ausbildungsberufen „Verkäuferin/Verkäufer“ und „Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel“ erarbeitet. Die Projektschulen entwickeln Lernsituationen für den Unterricht, die sich an der beruflichen Praxis der Auszubildenden orientieren. Dabei steht der Aspekt der Förderung des selbst regulierten Lernens im Mittelpunkt.

www.segel-bs.de

gefördert von:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Landesinstitut für Schule/ Qualitätsagentur

NRW.

Herausgeber: Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur, Paradieser Weg 64, 59494 Soest
Druck: DruckVerlag Kettler, Robert-Bosch-Straße 14, 59199 Bönen