



Individualisiertes Lernen

Leitlinien und Perspektiven für die berufsbildenden Schulen in Hamburg

Hamburg, im Januar 2011

Herausgeber: Hamburger Institut für Berufliche Bildung, Postfach 76 10 48, 22060 Hamburg
www.hibb.hamburg.de

Jochem Kästner, Hamburger Institut für Berufliche Bildung
E-Mail: jochem.kaestner@hibb.hamburg.de

Mitarbeit: Hannelore Muster-Wäbs, Silke Meinass-Tausendpfund, Manfred Thönicke und Kai-Olof Tiburtius

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Verwendung dieses Druckwerkes bedarf - soweit das Urheberrechtsgesetz nicht ausdrücklich Ausnahmen zulässt - der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Herausgebers.

Vorwort

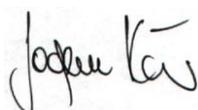
Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die individuelle Förderung für alle Schülerinnen und Schüler¹ ist im § 3 des Hamburgischen Schulgesetzes² als grundlegende Aufgabe der Schule und als durchgehendes Unterrichtsprinzip festgeschrieben. Um diese Anforderung verwirklichen zu können, müssen der Leistungsstand und der Förderbedarf des Lernenden bekannt sein. Er ist in seinem individuellen Bildungsprozess zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen. Unterricht und Lernen in der Schule sind dementsprechend zu gestalten. Die Forderung des Schulgesetzes stellt hohe Ansprüche an die Selbstverantwortung des Lernenden, an die Professionalität der Lehrerinnen und Lehrer³ und an die dazu notwendige Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen in der Schule.

In der bildungspolitischen Debatte, spätestens nach den PISA-Studien, ist die Forderung nach einer stärkeren Individualisierung von Lehr- und Lernprozessen zu einem zentralen Begriff aller pädagogischen Ansätze geworden. Eine Verständigung über eine einheitliche Sichtweise, was unter individualisiertem Lernen zu verstehen ist bzw. eine schlüssige Definition eines Individualisierungsbegriffs liegt bis heute nicht vor.

Mit den vorliegenden Leitlinien zum individualisierten Lernen für die berufsbildenden Schulen in Hamburg soll versucht werden, im Dialog mit den Schulen ein gemeinsames Verständnis von „Individualisierung“ zu entwickeln und entsprechende Strategien in der Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung zu vereinbaren und umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jochem Kästner'.

Jochem Kästner

¹ Im nachfolgenden Text wird die Schülerin und der Schüler aus Gründen der besseren Lesbarkeit als Lernender bezeichnet.

² Hamburgisches Schulgesetz (HmbSG) vom 16.04.1997 zuletzt geändert am 21.09.2010

³ Zu Gunsten der Lesbarkeit wird durchgängig die männliche Form für Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen verwendet. Sie schließt jeweils die weibliche Form mit ein.

Inhalt

- 1 Warum ist Individualisierung ins Zentrum des pädagogischen Interesses gerückt?
- 2 Was ist unter individualisiertem Lernen zu verstehen?
 - 2.1 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Lernenden?
 - 2.2 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Unterricht?
 - 2.3 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Lehrenden?
 - 2.4 Welche schulorganisatorischen Rahmenbedingungen sind für individualisiertes Lernen notwendig?
 - 2.5 Wie kann die Schulleitung individualisiertes Lernen etablieren?
- 3 Auf einen Blick: Die wesentlichen Aspekte individualisierten Lernens
- 4 Glossar

Anhang: Einführung individualisierten Lernens

„Ein Traum ist unerlässlich, wenn man die Zukunft gestalten will.“
(Victor Hugo)

1 Warum ist Individualisierung ins Zentrum des pädagogischen Interesses gerückt?

Was ist an dem Thema Individualisierung für berufsbildende Schulen eigentlich neu? An den berufsbildenden Schulen weisen die Klassen immer schon eine sehr heterogene Struktur auf, und Ziel allen pädagogischen Bemühens ist es, jeden Lernenden optimal zu fördern, damit er erfolgreich das Ausbildungsziel erreicht.

In den letzten Jahren haben sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Bildung und Schule teilweise dramatisch verändert. Dies betrifft das familiäre und soziale Umfeld ebenso wie die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt. Bestehende Standardkonzepte für die Vermittlung von schulischem Wissen und für die Schulorganisation werden weder dem Einzelnen noch der zukünftigen Wissensgesellschaft insgesamt wirklich gerecht. Stärker noch als früher gilt heute, dass Heterogenität der gesellschaftliche Normalfall geworden ist. Begabungen unterschiedlichster Art müssen erkannt und gefördert werden. Gleichzeitig ist der gesellschaftliche Anspruch zu erfüllen, das Leistungsniveau der Jugendlichen insgesamt zu heben und Benachteiligungen auszugleichen. Dabei stehen Leistung und Chancengerechtigkeit nicht im Widerspruch zueinander.

**Förderung
von
Begabungen
unterschied-
lichster Art**

Erkenntnisse der Lernforschung weisen darauf hin, dass Lernen ein konstruktiver Prozess⁴ ist, der durch die aktive Kombination und Rekombination von bereits verfügbaren Fertigkeiten und Fähigkeiten erwächst. Lernen ist lebendiges Handeln, lebendige Interaktion. Dabei spielt heute stärker als früher der Lebenszusammenhang und das soziale Umfeld eine bedeutsame Rolle.

Individualisierung des Lernens als Antwort auf die gesellschaftlichen Herausforderungen ist als „neue Lernkultur“ kein völliger Bruch mit den bisherigen Lerntraditionen an den berufsbildenden Schulen. Die Auseinandersetzung mit individualisiertem Lernen geht allerdings einen Schritt weiter und lenkt den Blick verstärkt auf die einzelnen gänzlich unterschiedlichen Lernindividuen. Die stärkere aktive Einbeziehung des Lernenden als Mitverantwortlicher für die Gestaltung und die Ergebnisse seines Lernprozesses widerspricht auf den ersten Blick allen traditionellen Vorstellungen von Unterricht. Es geht zukünftig nicht mehr darum, den Lernenden in seiner überwiegend passiven rezeptiven Rolle optimal zu fördern, sondern allen am Lernen Beteiligten (Lehrenden wie auch Lernenden) mehr Verantwortung und größere Freiräume zuzuweisen und auch den dazu erforderlichen schulorganisatorischen Rahmen zu schaffen.

Individualisiertes Lernen ist keine neue Modeströmung. Es ist ein grundlegender Perspektivwechsel, der an Handlungsorientierung und bereits bestehende erfolgreiche Lernformen (u.a. Lernfeldunterricht, Projektarbeit) anknüpft, sie verstärkt, neu komponiert und miteinander vernetzt. Es ist daher nichts Zusätzliches, sondern eine andere und bewusstere Art des auf das Individuum gerichteten Unterrichtens.

**Keine neue
Modeströ-
mung**

⁴ siehe Glossar

2 Was ist unter individualisiertem Lernen zu verstehen?

Individualisiertes Lernen ist die Gesamtheit aller methodisch-didaktischen Maßnahmen, die das Lernen jedes Einzelnen intensiv in den Blick nehmen. Jeder Lernende wird vom Lehrenden entsprechend seiner Persönlichkeit, seinen Lernvoraussetzungen und seinen Potenzialen in seiner individuellen Kompetenzentwicklung bestmöglich unterstützt. Das besondere Augenmerk gilt der Schaffung von Lern- und Erfahrungsräumen, in denen unterschiedliche Potenzialentfaltung möglich ist. Dies setzt eine Lernumgebung⁵ voraus, in der jeder Lernende das Ziel seines Lernens kennt und für sich als bedeutsam ansieht, in der vielfältige Informations- und Beratungsangebote sowie Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade für ihn zugänglich sind und in der jeder Lernende seinen eigenen Lernprozess und sein Lernergebnis überprüft, um seine Lernbiografie aktiv eigenverantwortlich mit zu gestalten.

**Potenzial-
entfaltung
in unter-
schiedlichen
Lern- und
Erfahrungs-
räumen**

Individualisiertes Lernen bedeutet, dass alle Beteiligten zugleich Lernende wie Lehrende sind: Lernende unterstützen und beraten ihre Mitlernenden; Lehrende initiieren Lernprozesse, erfahren dabei gleichzeitig die unterschiedlichen Aneignungsprozesse ihrer Lernenden und können sie dadurch erfolgreich unterstützen. In den gemeinsamen Lernprozessen erweitert und verändert sich das Rollenbild des Lehrenden⁶ vom bisherigen Fokus auf die Klasse oder Gruppen von Lernenden zum Fokus auf individuelle Lernbegleitung. Lehrende gehen souverän mit der vorhandenen Heterogenität der Lernenden um. Sie verstehen die vielfältigen Begabungen und Hintergründe als wichtige Ressource für den individuellen und kooperativen Lernprozess, arbeiten professionell mit anderen Lehrenden in sog. „Professionellen Lerngemeinschaften“⁷ zusammen und erwerben erweiterte Kompetenzen zur Diagnose und Förderung.

2.1 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Lernenden?

Einem Lernenden werden in einer so gestalteten Lernumgebung die größtmöglichen Kompetenzzuwächse ermöglicht. Ihm wird die Verantwortung für sein Lernen zugetraut und zugemutet. Er ist aktiver Mitverantwortlicher für sein Lernen und beteiligt an der Gestaltung des Unterrichts, indem er

**Übernahme
von Verant-
wortung für
sein Lernen**

- die Bedeutsamkeit der Problemstellungen für seine individuelle Entwicklung erfasst,
- sich eigene Ziele setzt,
- seinen individuellen Lernweg in seinem Lerntempo geht,
- in einer Gemeinschaft und im sozialen Austausch lernt,
- über seinen Lernprozess und das Ergebnis aussagefähig ist und
- mit Selbsterschließungs-, Kooperations- und Reflexionsmethoden arbeitet.

Der Lernende wird dabei vom Lehrenden ressourcen- und potentialorientiert begleitet und unterstützt. In konstruktiven Dialogen mit Lehrenden und Mitlernenden erlebt er sich als selbstwirksam.

⁵ siehe Glossar

⁶ siehe Glossar

⁷ siehe Glossar

Diese Übernahme von Verantwortung muss gelernt und angenommen werden und kann nur in einem gut begleiteten Prozess geschehen. Das dafür notwendige Unterrichtskonzept verlangt eine Abkehr vom traditionellen Unterricht und veränderte Rahmenbedingungen.

2.2 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Unterricht?

Individualisiertes Lernen ist ein Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen, eine stufenweise Zurücknahme des Lehrenden, zugunsten der Zunahme von Aktivitäten des Lernenden. Der Lernende ist immer aktiv Handelnder bei der Aneignung seiner Kompetenzen und „entwöhnt“ sich seiner rezeptiven Lernhaltung zunehmend. Die reine Wissensvermittlung (Instruktion) des Lehrenden tritt zurück zugunsten des Konstruierens und Generierens von Wissen bei gleichzeitigem personalem Kompetenzerwerb⁸ anhand von bedeutsamen Aufgaben mit realen Problemstellungen unter Nutzung einer Vielzahl verfügbarer Informationsquellen. Lernen geschieht dabei einzeln und gemeinsam, selbstgesteuert und angeleitet. „An die Stelle einer didaktisch-instrumentellen Herangehensweise tritt „responsive teaching“ (Tomlinson), das von der Dynamik zwischen Wissen und Nicht-Wissen sowie Verstehen und Nicht-Verstehen lebt und durch Differenzsensibilität bzw. Reflexivität und Reflexion gekennzeichnet ist.“⁹

Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen

Für individualisiertes Lernen sind bedeutsam:

- die Eröffnung von Freiräumen für den individuellen Lernprozess, damit der Lernende seinen eigenen Lernweg gestalten kann, bei gleichzeitiger Herstellung von Zielklarheit und Verbindlichkeit
- differenzierte Lernanlässe, die den Erfahrungshintergrund des Lernenden respektieren
- die Ermöglichung einer Vielzahl von Zugängen zum Erwerb von Fach- und personaler Kompetenz (Glossar)
- der parallele Erwerb von Lern-, Informations- und Reflexionsstrategien
- die Bereitstellung von bedeutsamen und komplexen Aufgaben mit Bezug zum Lernfeld, die dem Lernenden eine aktive Auseinandersetzung mit der Problemstellung zur Entfaltung seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen
- die Flexibilität von Zeitressourcen, um jedem Lernenden eine ausreichende bzw. angemessene Lernzeit zu lassen
- die Förderung der Fähigkeit von Lernenden, über ihren eigenen Lernprozess und die Ergebnisse sachgerecht zu reflektieren, das Zutrauen und die Zumutung der Übernahme der Verantwortung für den eigenen Lernprozess und damit einhergehend veränderte Bewertungskriterien und -verfahren
- die Förderung des Dialogs und der Kooperation zwischen Lernenden, um ein gemeinsames Verständnis von Sachverhalten zu entwickeln

⁸ siehe Glossar

⁹ Schratz, M. / Westfall-Greiter, T.: Das Dilemma der Individualisierungsdidaktik – Plädoyer für personalisiertes Lernen in der Schule. se 1/10, S. 29

- eine für den Lernenden erkennbare Trennung von formativen und summativen Lern- und Prüfungssituationen
- gezielte Unterstützung durch einen persönlichen Lernmentor¹⁰ als Ansprechpartner zur individuellen Beratung und Begleitung

Für den Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen bieten sich eine Vielzahl von Instrumenten und Methoden an, die sich auf folgende Grundformen reduzieren lassen:

- Instrumente zur individuellen Steuerung und Reflexion: Diese Instrumente werden von den Lernenden selbstständig genutzt, dienen aber auch als Grundlage für die individuelle Beratung und Rückmeldungen.
 - z.B. *Kompetenzraster, Portfolio, Logbuch, Lernpass*
- Instrumente zur individuellen Beratung: Sie strukturieren die Zusammenarbeit zwischen Lernendem und „Lernmentor“ oder Lerncoach bzw. Mitlernenden.
 - z.B. *Lernentwicklungsgespräche, Lernverträge, Lernrückmeldung, Zielvereinbarungen, Verhaltensvereinbarungen*
- Methoden für Phasen der Einzelarbeit: Diese Methoden dienen der Gestaltung von Selbstlernphasen.
 - z.B. *Lernjobs, Wochenplanarbeit, Stationenlernen*
- Methoden und Aktivitäten, um Phasen der Einzelarbeit mit interaktiven und kooperativen Lehr- und Lernformen zu verbinden:
 - z.B. *Lerntempoduett, Gruppenpuzzle, Lernspiralen, Think-Pair-Square-Share, Arbeiten im Handlungszyklus, Präsentationen mit Arbeitsaufträgen für die Zuhörenden*
- Aufgaben und Materialien: Die Aufgabenstellungen und Materialien sind so gestaltet, dass sie individualisiertes Lernen initiieren.
 - z.B. *Beobachtungs- und Forschungsaufgaben, „Du-kannst-Aufgaben“, Zehn-Minuten-Denkfragen, problem- und/oder erfahrungsbezogene Aufgabenstellungen, Selbstlernmaterialien*
- Lern- und Arbeitstechniken: Methodenkompetenzen sind Basis dafür, dass Lernende auch Verantwortung für ihr Lernen übernehmen können. Sie müssen parallel zur Fachkompetenz erworben werden.
 - z.B. *Arbeit- und Zeitplanung, Strukturierung, Lesetechniken, Visualisierungstechniken, Recherchefähigkeit*
- Instrumente zur individuellen Rückmeldung: Sie dienen dem Lernenden zur Standortbestimmung über seinen Kompetenzstand und zur Festlegung nächster Schritte.
 - z.B. *Einzelgespräche, Peer Conferences, produktives Tandem, Sandwichmodell oder Puzzle-Methode*

Bei diesen Instrumenten und Methoden geht es immer um die Vereinbarkeit von Konstruktion und Instruktion auf der Grundlage von Problem- und Handlungsorientierung in einer emotional-motivationalen Lernumgebung. Situiertere Lernanlässe sind authentische, realitätsnahe Probleme mit Bezug zur Berufs- und Arbeitswelt. Sie ermöglichen lernen in multiplen und sozialen Kontexten und werden auch durch Instruktionsphasen des Lehrenden unterstützt.

**Vereinbarkeit
von
Konstruktion
und
Instruktion**

¹⁰ siehe Glossar

2.3 Welche Auswirkungen hat individualisiertes Lernen auf den Lehrenden?

„Nicht die passive Aneignung von Wissen, sondern das Wecken eines Geistes, der neue Erkenntnisse und neues Wissen aktiv hervorbringt“¹¹ ist die zukünftige Herausforderung für alle am Lernen Beteiligten. Individualisierung des Lernens stellt veränderte Anforderungen an die Lehrenden. Durch den grundlegenden Perspektivwechsel verschieben sich bekannte Schwerpunkte, neue kommen hinzu.

Den „durchschnittlichen“ Lernenden gibt es nur in der Statistik! Der Unterricht – das Lehren und das Lernen – kann nicht am „Durchschnittsschüler“ ausgerichtet werden. Lehrende müssen sich der Herausforderung stellen, mit der vorhandenen Heterogenität und Komplexität professionell umzugehen und die gegebene Vielfalt der Lernenden als Chance für Mehrperspektivität zu begreifen.

Vielfalt der Lernenden als Chance

Zur erweiterten Profession gehört es, die Unterschiedlichkeit der Lernenden, ihre unterschiedlichen Potenziale zu respektieren und Lernergebnisse durch für den Einzelnen angemessene Interventionen zu optimieren. Zur bestmöglichen Förderung der Lernenden müssen sie deren Voraussetzungen und Bedürfnisse erkennen, an deren Erwartungen und Erfahrungen anknüpfen, jeden Lernenden individuell in seinem eigenständigen Lernen begleiten und entsprechende Lernumgebungen für ein erfolgreiches Lernen des Einzelnen gestalten.

Die differenzierte Ermöglichung von Lernprozessen durch individuelle Lern- und Entwicklungspläne bedingen, dass die Lehrende in ihrem professionellen Selbstverständnis die Rolle eines Lernbegleiters übernehmen. Statt überwiegend Instruktoren für Lernen zu sein, müssen sie während des Lernprozesses bei den Lernenden deren Stärken wahrnehmen, in deren Fehlern Lernchancen entdecken, deren Lernfortschritte sorgfältig verfolgen und – getrennt von einer summativen Leistungsbeurteilung – deren Leistungsmöglichkeiten durch gezielte Übungsvorschläge und Aufgabenerweiterung bzw. Aufgabenreduzierung unterstützen.

Der Blickwinkel der diagnostischen Kompetenz des Lernbegleiters verändert sich von der Kompetenz zur Selektion und Chancenzuweisung mittels Tests und Prüfungen zu einer diagnostisch-pädagogischen Grundhaltung, die darauf gerichtet ist, Lernende in ihren Leistungsmöglichkeiten einzuschätzen, ihre Potenziale zu entdecken, Ziele und Verbindlichkeiten mit ihnen zu vereinbaren und sie auf ihrem Lernweg zu begleiten und entsprechend zu fördern. Die Lernbegleiter benötigen dazu mehr Beobachtungs- und Einfühlungsvermögen, um die Chancen heterogener Lerngruppen zu nutzen, die Grenzen des Erwünschten zu akzeptieren und die Grenzen des Möglichen zu erkennen. Dies beinhaltet auch das Wissen über eine realistische Einschätzung der institutionellen Rahmenbedingungen, ein optimiertes Zeitmanagement sowie über ihre eigenen Möglichkeiten und Potenziale.

Veränderung der diagnostischen Kompetenz

¹¹ Hüther, G.: Auf dem Weg zu einer anderen Schulkultur, in E. Jürgens, J. Standop (Hrsg.): Was ist guter Unterricht? Bad Heilbrunn, 2010, S. 230

Die veränderten Anforderungen an die Lehrprofession können nicht vom einzelnen Lernbegleiter als Einzelkämpfer oder gar vom pädagogischen „Allrounder“ bewältigt werden. Die Lernbegleiter bilden „Professionelle Lerngemeinschaften“ (PLGn)¹² die grundsätzlich für eine Gruppe von Lernenden verantwortlich sind. Dabei ist es sinnvoll, dass Lehrende mit unterschiedlichen Kompetenzen und Aufgaben unter dem Stichwort „multiprofessionelle Teams“ zusammen arbeiten. Der reflektierende Dialog („kollegiales Feedback“) mit den Kolleginnen und Kollegen in der „Professionellen Lerngemeinschaft“ entprivatisiert den Unterricht, indem Raum gegeben wird, einzelne und gemeinsame Erfolge sowie Herausforderungen zu benennen, zu würdigen und wertschätzend miteinander zu besprechen sowie die notwendigen Absprachen für die Planung und Durchführung der Lernarrangements verbindlich zu vereinbaren.

Professionelle Lerngemeinschaften

2.4 Welche schulorganisatorischen Rahmenbedingungen sind für individualisiertes Lernen notwendig?

Die Institution Schule kann als eine tradierte Gestaltungsform bezeichnet werden, in der bestimmte Gesetzmäßigkeiten, Gewohnheiten (formelle, informelle) und hierarchische Strukturen verankert sind sowie räumliche und einrichtungsbedingte Realitäten grundsätzlich wenig Spielraum für Innovationen lassen. Da häufig die bestehende Arbeitsorganisation in der Schule die zentrale Erklärung für die schwierige Umsetzung von individualisierenden Lehr- und Lernformen darstellt, ist es erforderlich, die hierarchische Organisation der Einzelschule einer rigorosen Revision zu unterziehen, um in einer veränderten Struktur lernbegünstigende Settings für individualisiertes Lernen anzubieten.

Revision der Schulorganisation

Räume schaffen eine positive Lernatmosphäre, wenn sich die am Lernen Beteiligten in den Räumlichkeiten wohl fühlen. Der Raum mit seinem Interieur ist der dritte Pädagoge¹³, Räume sind ein zentraler Mittelpunkt des Lernens. D.h., ästhetisch und architektonisch ansprechend gestaltete und zugleich funktionale Räumlichkeiten im Sinne von Lernateliers¹⁴ sind erforderlich. Funktional bedeutet, dass sie mit ihrer Möblierung den Anforderungen an differenzierte dynamische Lernarrangements gerecht werden, in dem sie Möglichkeiten eröffnen, zur individuellen Förderung, zum sozialen Zusammenleben, zum jahrgangsübergreifenden Lernen, zur frontalen Informationsvermittlung, zur Einzelarbeit, zu kooperativen Lernformen und auch Rückzugsmöglichkeiten (Ruhebereiche) für Lehrende und Lernende bieten.

Raum als dritter Pädagoge

Für die „Professionellen Lerngemeinschaften“ sind in zeitlicher und curricularer Hinsicht Freiräume einzurichten, um mit der Heterogenität der Lernenden kompetent umgehen zu können. Lehrende gehen mit dem ihnen zugestandenen Verfügungsbereich verantwortungsbewusst um und legitimieren ihre Handlungen durch Rechenschaftslegung und Evaluation. Freiräume ermöglichen durch ihre Offenheit den Beteiligten Selbstgestaltungsmöglichkeiten, um Entwicklungen zu stimulieren und zu ermuntern, innovative Ideen einzubringen und umzusetzen.

Freiräume für PLGn

¹² siehe Glossar

¹³ Malaguzzi, L. zitiert nach P. Fratton: SBW Haus des Lernens, unveröffentlichtes Manuskript

¹⁴ Fratton, P.: Workshop „Lernen neu denken“, Hamburg, 19.11.2009

Wenn Lernen ein überwiegend eigenaktiver Konstruktionsprozess des Einzelnen ist, der vom Lehrenden begleitet und unterstützt wird, kann dies nicht in einem Schulstundenrhythmus mit festen Pausenzeiten erfolgen. Der Takt einer 45 bzw. 90 Minuten langen „Schulstunde“ steht im Widerspruch zu jeder pädagogischen Logik. Er wird dem heutigen Verständnis von Konzentration und Aufnahmefähigkeit nicht gerecht.

**Rhythmi-
sierung der
Unterrichts-
zeit**

Eine flexible zeitliche Rhythmisierung der Wochenunterrichtszeit ist damit eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für die Umsetzung dieser neuen Lernkultur.

Die Einteilung der Lernenden in eine feste Klassen- bzw. Jahrgangsstruktur ist zu überdenken. Denkbar ist es, nicht mehr Jahrgänge als Kriterium für die Einteilung in Schülergruppen heranzuziehen, sondern mehrere Jahrgänge (zwei bis drei) in Lerngruppen zu organisieren. Durch wechselnde Formen der Differenzierung kann die vorhandene Vielfalt an Potenzialen und die Differenziertheit der Lernzugänge Einzelner für eine Gemeinschaftsleistung aktiviert werden, das gegenseitige voneinander Lernen etabliert (Lernpartnerschaften) und die Passung von Inhalten und Lernprozessen an die Voraussetzungen des Einzelnen erfolgreicher gestaltet werden. Es entsteht ein Mikrosystem, das je nach Arbeitssituation und Zielsetzung neu gemischt wird. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass jeder einzelne Lernende während seiner Schulzeit seinen persönlichen Lernmentor als festen Ansprechpartner behält.

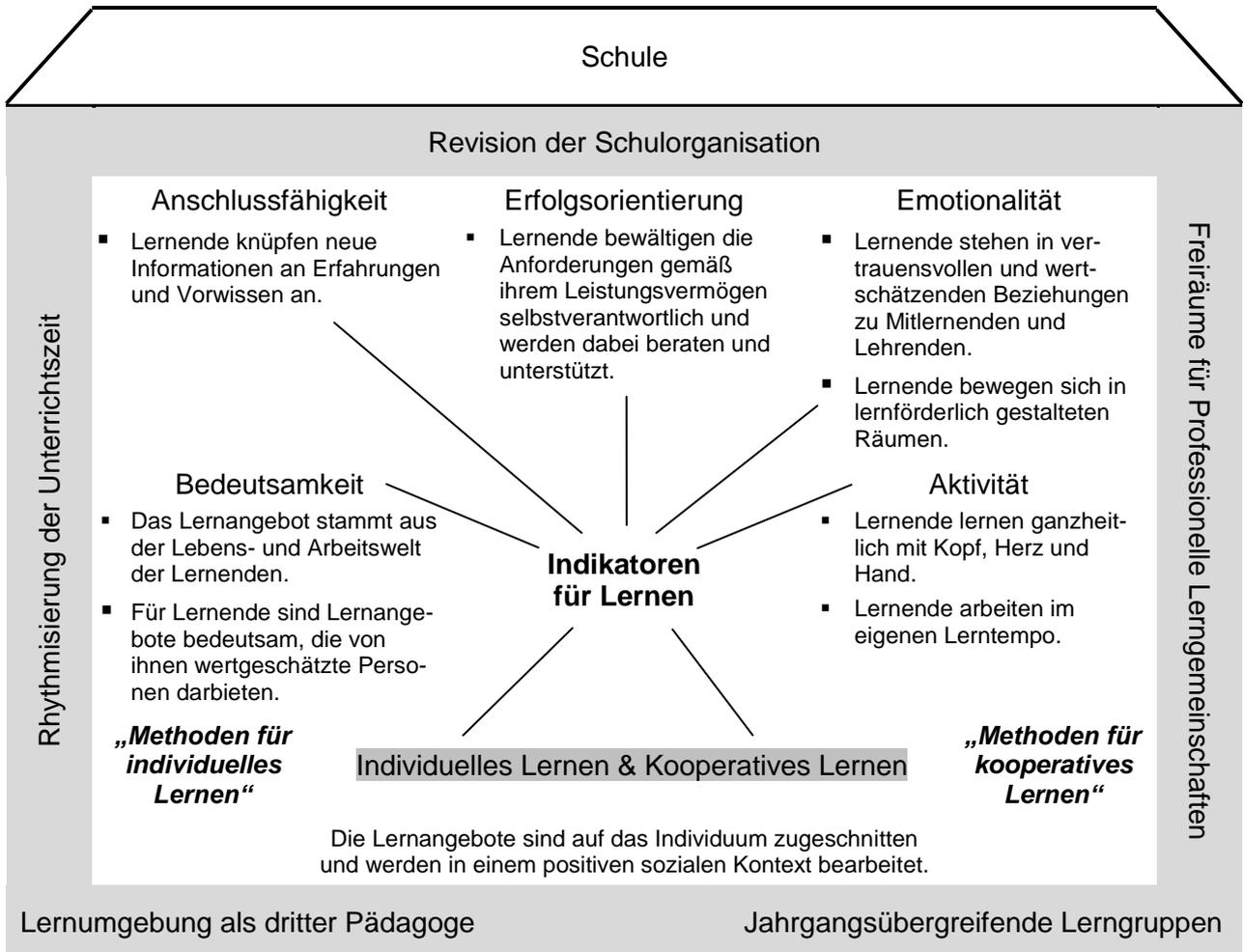
**Jahrgangs-
übergrei-
fende
Lerngruppen**

2.5 Wie kann die Schulleitung individualisiertes Lernen etablieren?

Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Leitideen für individualisiertes Lernen kommt der Schulleitung zu. Sie ist verantwortlich dafür, dass an der Schule die Erfahrungsräume geschaffen werden, die der Herausbildung eines Geistes der gegenseitigen Wertschätzung, der Leistungs- und Lernbereitschaft, des miteinander Lebens und Lernens, also der Potenzialentfaltung bei allen Beteiligten ermöglichen. Aufgrund ihrer besonderen Stellung, Erfahrung und Persönlichkeit und einer bewusst zum Ausdruck gebrachten Haltung in dem notwendigen Veränderungsprozess können nur die Schulleitungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inspirieren und ermutigen, Erfahrungen mit einer veränderten Lernkultur zu machen. Im Sinne eines Führungsverständnisses von „Supportive Leadership“ tragen sie für die Einführung und Nachhaltigkeit individualisierten Lernens die Verantwortung.

**Supportive
Leadership**

3 Auf einen Blick: Wesentliche Aspekte individualisierten Lernens¹⁵



¹⁵ Nach Muster-Wäbs, H. / Pillmann-Wesche, R.: Individualisiert lernt man am besten gemeinsam! In: ihbs 2/2009S. 17

4 Glossar

Im Folgenden werden zentrale Begriffe erläutert:

Konstruktivistische Grundlagen des individualisierten Lernens¹⁶

Lernen wird als ein Prozess betrachtet, in dem der Lernende sein Wissen aktiv konstruiert, während ihm der Lehrer Problemsituationen und „Werkzeuge“ zur Problembearbeitung zur Verfügung stellt. Das konzeptuelle Rückgrat des Ansatzes bilden folgende fünf konstruktivistisch geprägte Prozessmerkmale (Reinmann u. Mandl 2006):

- Lernen ist ein aktiver Prozess: Effektives Lernen ist nur über die aktive Beteiligung der Lernenden möglich. Dazu sind Motivation und Interesse notwendige Voraussetzungen.
- Lernen ist ein konstruktiver Prozess: Wissen kann nur erworben und genutzt werden, wenn es in die bereits vorhandenen Wissensstrukturen implementiert wird und auf der Basis individueller Erfahrungen interpretiert werden kann.
- Lernen ist ein selbstgesteuerter Prozess: Die Auseinandersetzung mit einem Inhaltsbereich erfordert die Kontrolle des eigenen Lernprozesses durch den Lernenden.
- Lernen ist ein emotionaler Prozess: Beim Lernen haben sowohl leistungsbezogene als auch soziale Emotionen starken Einfluss. Insbesondere im Hinblick auf die Motivation für Lernen ist die emotionale Komponente wesentlich.
- Lernen ist ein sozialer Prozess: Der Erwerb von Wissen erfolgt durch Interaktion mit anderen. Lernen ist somit als Prozess zu sehen, der in einer bestimmten Lernkultur stattfindet, in der Wissensinhalte — aber auch Werthaltungen und Einstellungen — miteinander ausgehandelt werden.
- Lernen ist ein situativer Prozess: Der Erwerb von Wissen weist stets situative und kontextuelle Bezüge auf und ist immer an einen spezifischen Kontext gebunden.

Kompetenz¹⁷

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

- **Wissen** bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen durch Lernen. Der Begriff „Wissen“ wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.
- **Fertigkeiten** bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Fertigkeiten können als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben werden.

¹⁶ Mandel, H.: Lernumgebungen problemorientiert gestalten – Zur Entwicklung einer neuen Lernkultur, in E. Jürgens / J. Standop (Hrsg.): Was ist guter Unterricht? Bad Heilbrunn 2010, S. 21.

¹⁷ Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR), Diskussionsvorschlag, Februar 2009.

Personale Kompetenz umfasst Sozial- und Selbstkompetenz.

- **Sozialkompetenz** bezeichnet dabei die Fähigkeit und die Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.
- **Selbstkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Fachkompetenz und personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein.

- **Methodenkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu kann auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden gehören.

Veränderung der klassischen Lehrerrolle

Lernbegleitung

Individualisiertes Lernen setzt ein verändertes Selbstverständnis und eine veränderte Haltung des Lehrenden voraus. Er ist nicht länger Lehrer im klassischen Sinne, sondern Lernbegleiter der Lernenden. Individualisiertes Lernen stellt darüber hinaus veränderte und erweiterte Anforderung an den Lehrenden als Lernbegleiter. Dies sind im Wesentlichen:¹⁸

- Interaktion mit den Lernenden — einzeln oder in Gruppen — lösungs- und entwicklungsorientiert. Er sagt nicht, was zu tun ist, sondern er erfragt Vorwissen und bietet unterschiedliche Optionen an.
- Initiierung, Förderung und Begleitung von Prozessen des „Sich-Auseinandersetzens“. Er fordert damit eine eigentliche Lust am Verstehen heraus.
- Gestaltung der Lernumgebungen, so dass Selbstwirksamkeitserfahrungen möglich sind. Er ist Gestalter von Ermöglichungsstrukturen.
- Organisation von Arrangements, in denen Vielfalt als Ressource genutzt wird. Er unterstützt die Selbstgestaltungskompetenz der Lernenden zielführend.
- Nutzung der vielfältigen Formen des Feedbacks als Ausgangslage für eine individuelle Förderung. Er schafft Transparenz, damit Lernende sich an klaren Referenzwerten orientieren können.

Der Lehrende als „Lernmentor“

Jedem Lernenden ist ein persönlich zuständiger Lernmentor zuzuordnen. Dieser begleitet und berät einen Lernenden bei seinem individuellen Lernprozess bzw. mehrere Lernende. Dies geschieht in regelmäßigen strukturiert geführten Lernentwicklungsgesprächen, in der Begleitung und Unterstützung in Selbstlern- und Gruppenarbeitsphasen und ggf. in Verbindung mit dem Lerncoaching. Ziel ist es, den einzelnen Lernenden intensiv mit seinen Stärken und Entwicklungsbedarfen in den Blick zu nehmen und ihm eine kontinuierliche und verlässliche Beratung und Unterstützung für seinen Lernprozess zu geben. Damit erhält der Lernende eine Orientierung über seinen Lernstand und Anregungen für seine weitere Lernentwicklung.

¹⁸ Fahland, B. / Krause, M.: Unveröffentlichtes Manuskript: Definition Lernbegleitung, Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) Hamburg, Mai 2010.

Lerncoaching ist darüber hinaus ein zusätzliches Angebot. Im Gespräch mit dem Lernenden wird auch unabhängig vom Unterrichtsfach grundsätzliches über sein Lernen thematisiert, beispielsweise auch

- das Selbstmanagement, d.h. die Frage, wie der Lernende sein Lernen organisiert,
- die Selbstgestaltungspotenziale, d.h. das Erkennen von Bereichen, in denen sich der Lernende optimieren könnte und
- die Selbstregulationsfähigkeit, d.h. der Umgang des Lernenden mit seinen Gefühlen, Ängsten und Bedürfnissen. Lerncoaching kann nur von einem dafür extra qualifizierten Lehrenden durchgeführt werden.

Lernumgebung

Lernumgebung¹⁹ ist die Summe aller Faktoren, die das Lernen und das Verhalten beeinflussen. Das Umfeld wird nicht nur durch den zur Verfügung stehenden funktionalen Unterrichtsraum bestimmt, sondern ebenso durch seine Ästhetik, die sich in der Gestaltung, Licht, Farbe u.a. ausdrückt. In erster Linie ist aber die gestaltete Umgebung geprägt durch die Menschen, das soziale Klima, die Kultur des Zusammenlebens und des gegenseitigen respektvollen Umgangs. Eine in diesem Sinn gestaltete Lernumgebung ermöglicht den Raum für den Austausch und die Gestaltung ebenso wie für die Struktur und die Anleitung, um persönliche und/oder gemeinsame Ziele zu verfolgen.

Professionelle Lerngemeinschaften

Professionelle Lerngemeinschaften (PLGn) sind ein Team von Lehrenden, die grundsätzlich für eine Lerngruppe zuständig sind. Die enge Zusammenarbeit ist geprägt von einer Grundhaltung, in der Kooperation Methode und Ziel zugleich ist. Es handelt sich um eine Kultur des Zusammenwirkens, die bestimmt wird von

- einer intensiven Orientierung auf den Lernenden und einer Fokussierung auf Wissenszuwachs in allen Bereichen,
- einem hohen Stellenwert des kooperativen Lernens im Team, was dazu führt, dass sich die PLGn nicht nur als Wissensvermittler, sondern als eine „Forschergruppe in eigener Sache“ und
- als Reflektierende der eigenen Praxis verstehen.

Für die Mitglieder einer Professionellen Lerngemeinschaft ergeben sich u.a. vielfältige positive Effekte, wie zum Beispiel

- eine Reduktion der „Einzelverantwortung“ hin zu einer gemeinsamen Verantwortung für das Lehren und Lernen sowie für die Entwicklung und den Erfolg des Lernenden und
- die Entwicklung eines reflexiven Dialogs bzw. einer gespiegelten Praxis für die Herausforderungen des individualisierten Unterrichts.

Die wesentlichen Voraussetzungen für das intensive Zusammenwirken der Lehrenden in einer PLGn sind das Vorhandensein von adäquaten strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der Schule.²⁰

¹⁹ Fratton, P.: SBW Haus des Lernens, unveröffentlichtes Manuskript

²⁰ Vgl. Huber und Hader-Popp, in PraxisWissen Schulleitung

Anhang: Einführung individualisierten Lernens

Die Erprobung der Einführung individualisierten Lernens auf der Grundlage der vorliegenden Leitlinien erfolgt in einem partizipativen Ansatz. Interessierte berufsbildende Schulen können sich an dem Vorhaben beteiligen. Der Erprobungszeitraum beträgt drei Jahre.

Für eine Teilnahme gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Abschluss einer Vereinbarung zur Einführung individualisierten Lernens zwischen Schulleitung und der Projektleitung im HIBB. Sie wird Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarung. Wesentliche Bestandteile der Vereinbarung sind: Die schulische Konzeptentwicklung (Unterrichts-, Personal-, Organisationsentwicklung), relevante Indikatoren für den schulindividuellen Entwicklungsprozess, eine Zeitschiene, ein Fortbildungs- und Beratungskonzept, die reflexive Implementationsbegleitung durch die Projektleitung, interne bzw. externe Evaluationsmaßnahmen sowie die zur Durchführung bereitgestellten zweckgebundenen Ressourcen.
- Ein uneingeschränkter und konsequenter Einsatz der Schulleitung, den Veränderungsprozess in einem ausgewählten Bildungsgang/einer Abteilung der Schule zu etablieren. Individualisiertes Lernen soll in der dualen Berufsausbildung oder/und in vollschulischen Ausbildungen (BFS, FS) erprobt werden. Die Lernortkooperationen (bei dualen Ausbildungsgängen) unterstützen diesen Prozess.
- Die hohe Zustimmung des Kollegiums mindestens des ausgewählten Bildungsgangs / der Abteilung und die aktive Mitarbeit einer entsprechenden Anzahl von interessierten und reformfreudigen Kolleginnen und Kollegen.