

Fallstudie: Planning in einer Schule

Hintergrund:

Die Max-Mustermann-Schule möchte eine neue Feedbackkultur etablieren, um Lehrkräften und Lernenden strukturierte und konstruktive Rückmeldungen zu ermöglichen. Bisher findet Feedback meist informell oder gar nicht statt. Die Schulleitung hat daher beschlossen, eine agile Planungsmethode einzuführen, um den Prozess strukturiert anzugehen.

Situation:

Das Schulentwicklungsteam soll ein **agiles Planning** durchführen, um die Einführung der Feedbackkultur für die nächsten acht Wochen zu planen. Ziel ist es, zentrale Maßnahmen zu priorisieren, klare Verantwortlichkeiten zu schaffen und die Umsetzung realistisch zu gestalten.

Setting:

- Der Sprecher des Teams moderiert das Meeting.
- Alle Mitarbeitenden des Teams nehmen teil.
- Genutzt wird ein digitales Taskboard (z. B. Microsoft Planner), um Aufgaben sichtbar zu machen.
- Es gibt eine vorläufige Liste mit Aufgaben, die der Sprecher erstmal definiert hat, z. B. „Erstellung einer Feedback-Vorlage“, „Schulung der Lehrkräfte“.

Ablauf des Plannings:

1. Ziel des Plannings klären (Warum machen wir das?)
 - Warum ist eine strukturierte Feedbackkultur wichtig?
 - Welchen Nutzen hat sie für Lehrkräfte und Lernende?
 - Ziel für die nächsten acht Wochen festlegen.
2. Blick auf den aktuellen Stand (Wo stehen wir?)
3. Definition des Ziels (Was wollen wir erreichen?)
 - Wie soll die Feedbackkultur in acht Wochen aussehen?
 - Welche ersten Erfolge sollten sichtbar sein?
 - Beispiel: „Alle Lehrkräfte haben eine erprobte Methode für Feedbackgespräche.“
4. Zerlegen der Aufgaben (Wie setzen wir es um?)
 - Welche Maßnahmen sind notwendig?
 - Welche Schritte sind machbar?
 - Mögliche Aufgaben:
 - Vorlage für Feedbackgespräche erstellen.
 - Pilotphase in einer Klasse durchführen.
 - Austausch im Team über erste Erfahrungen.
 - Reflexion und Anpassung des Konzepts.

Bei diesem Schritt kommt es zu Diskussionen über Prioritäten, weil unterschiedliche Interessen im Team existieren. Außerdem ist sich das Team unsicher, wie flexibel es mit Änderungen während der nächsten Wochen umgehen kann. Es gibt aber auch etwas positives in diesem Termin zu beobachten: Erste Ideen sind klar definiert und strukturiert.

5. Verteilung der Aufgaben (Wer macht was?)
 - Wer übernimmt welche Aufgabe?

- Gibt es Abhängigkeiten zwischen den Aufgaben?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

Bei diesem Schritt wird sichtbar, dass sich einige Lehrkräfte mit zu vielen Aufgaben belastet fühlen.

6. Abschluss und Motivation

Es gibt große Motivation für die neue Feedbackkultur. Die Zeit für Feedbackgespräche muss aber auch sinnvoll in den Schulalltag integriert werden, hier herrscht Unsicherheit...

Diskussionsfragen

1. Welche Vorteile bringt diese agile Planungsmethode im Vergleich zu herkömmlichen Besprechungen?
2. Welche Schwierigkeiten könnten im eigenen Schulkontext auftreten?
3. Wie könnten Sie sicherstellen, dass das Planning effizient und nachhaltig funktioniert?

Fallstudie: Review zur Einführung einer Feedbackkultur

Hintergrund:

Nach der Einführung eines agilen Plannings im Schulentwicklungsteam der Max-Mustermann-Schule wurde eine neue Feedbackkultur in den Fachbereichen erprobt. Ziel war es, Lehrkräften und Lernenden strukturierte und konstruktive Rückmeldungen zu ermöglichen. Nach acht Wochen soll nun ein Review stattfinden, um die Erfahrungen mit der Umsetzung zu reflektieren.

Situation:

Die Bereichsleitung lädt das Team zu einem Review-Meeting ein. Hier sollen die Erfahrungen mit der neuen Feedbackkultur besprochen und nächste Schritte abgeleitet werden.

Setting:

- **Moderation:** Die Bereichsleitung führt durch das Meeting.
- **Teilnehmende:** Alle Fachlehrkräfte des Teams, optional auch Lernende mit Erfahrungsberichten.
- **Methoden:**
 - Präsentation der Ergebnisse (Was wurde ausprobiert?)
 - Entscheidung über nächste Schritte
- **Hilfsmittel:** Digitales Taskboard (z. B. Microsoft Planner) zur Dokumentation von Ergebnissen.

Ablauf des Reviews:

1. Begrüßung & Zielklärung
 - Warum treffen wir uns?
 - Ziel: Gemeinsame Reflexion der Erfahrungen mit der neuen Feedbackkultur.
2. Präsentation der Ergebnisse
 - Was wurde umgesetzt?
 - Wo gab es Erfolge?
 - Welche Herausforderungen sind aufgetreten?

Die neue Feedbackkultur hat das Gesprächsklima verbessert. Lehrkräfte sehen Potenzial, wünschen sich aber mehr Struktur für die Umsetzung. Die Zeit für Feedbackgespräche ist im Schulalltag eine Herausforderung. Einige Lernende hatten Schwierigkeiten, konkretes Feedback zu geben.

3. Ableitung von Maßnahmen
 - Welche Anpassungen sind nötig?
 - Wer übernimmt welche Aufgabe?
 - Wann erfolgt die nächste Überprüfung?
4. Abschluss & Wertschätzung
 - Was haben wir heute gelernt?
 - Wer hat sich besonders engagiert?
 - Positiver Ausblick: „Was nehmen wir für die Zukunft mit?“

Fallstudie: Retrospektive zur Förderung der Motivation im Lehrkräfteteam

Hintergrund:

An der Max-Mustermann-Schule wird seit einiger Zeit mit agilen Methoden gearbeitet, um die Zusammenarbeit und die Schulentwicklung zu verbessern. Besonders in Lehrkräfteteams gibt es immer wieder Herausforderungen in den Bereichen Motivation, Arbeitsbelastung und Kommunikation. Um gezielt Verbesserungen herbeizuführen, führt das Schulentwicklungsteam eine Retrospektive durch.

Situation:

Nach einer intensiven Phase möchte das Team reflektieren, welche Faktoren die Motivation beeinflusst haben und wie zukünftige Arbeitsprozesse verbessert werden können.

Setting:

- Der Sprecher moderiert die Retrospektive.
- Alle Mitarbeitende des Teams nehmen teil.
- Es wird ein digitales Whiteboard (z. B. Miro, Mural oder Whiteboard) oder eine Pinnwand genutzt, um Erkenntnisse sichtbar zu machen.

Ablauf der Retrospektive:

1. Set the Stage (Rahmen setzen)
 - Ziel: Die Lehrkräfte mental auf die Retrospektive einstimmen.
 - Methode: Jede Lehrkraft markiert eine Stelle auf einer Motivationsskala („Temperatur-Check“).
 - Frage: „Wo steht ihr aktuell mit eurer Motivation?“
2. Gather Data (Daten sammeln)
 - Ziel: Fakten und persönliche Eindrücke zusammentragen.
 - Methode:
 - Die Lehrkräfte reflektieren in drei Kategorien:
 1. Das war gut (Positives Erleben)
 - a. In welchen Momenten hast du dich besonders kompetent gefühlt?
 - b. In welchen Situationen konntest du selbst Entscheidungen treffen?
 - c. Welche Interaktionen mit Kolleg:innen empfandest du als besonders wertschätzend?
 2. Das war schlecht (Herausforderungen)
 - a. In welchen Momenten hast du dich nicht kompetent gefühlt?
 - b. In welchen Situationen konntest du nicht selbst Entscheidungen treffen?
 - c. Welche Interaktionen mit Kolleg:innen empfandest du als nicht besonders wertschätzend?
 3. Verbesserungspotenzial
 - a. Welche Veränderungen könnten dazu beitragen, dass du dich häufiger kompetent und wertgeschätzt fühlst?

- b. Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, dass Entscheidungsprozesse klarer und transparenter werden?
 - c. Welche konkreten Schritte könnte das Team unternehmen, um eine wertschätzendere Zusammenarbeit zu fördern?
 - Nutzung von Klebezetteln (physisch oder digital) für eine strukturierte Übersicht.
- 3. Generate Insights (Erkenntnisse gewinnen)
 - Ziel: Gemeinsame Muster und Ursachen identifizieren.
 - Fragen:
 - Was fällt uns bei den gesammelten Daten auf?
 - Gibt es wiederkehrende Themen?
 - Welche Zusammenhänge erkennen wir?

Die Lehrkräfte haben sich bewusst mit ihrer Motivation auseinandergesetzt.

- 4. Decide What to Do (Maßnahmen planen)
 - Ziel: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Motivation ableiten.
 - Methoden:
 - Priorisierung der wichtigsten Themen.
 - Brainstorming zu Lösungsansätzen.
 - Verantwortlichkeiten klären.
 - Beispielhafte Maßnahmen:
 - Einführung einer festen Reflexionszeit pro Monat.
 - Anpassung der Arbeitsverteilung im Team.
 - Förderung von Peer-Feedback zwischen Lehrkräften.

Es konnten konkrete Maßnahmen entwickelt werden. Einige Lehrkräfte äußerten Bedenken, ob Maßnahmen wirklich umgesetzt werden.

- 5. Close the Retrospective (Abschluss)
 - Ziel: Rückblick auf die Retrospektive und positive Verstärkung.
 - Methode: Jede Lehrkraft nennt einen Aspekt, den sie aus der Retrospektive mitnimmt.
 - Abschlussfrage: „Was ist euer wichtigstes Learning aus dieser Runde?“

Nach der Retrospektive stellt das Team fest: Die regelmäßige Durchführung solcher Retrospektiven muss im Schulalltag verankert werden.

Diskussionsfragen:

- Welche Erkenntnisse konnten aus der Retrospektive gewonnen werden?
- Wie können die erarbeiteten Maßnahmen nachhaltig umgesetzt werden?
- Wie könnte eine Retrospektive regelmäßig in den Schulalltag integriert werden?

Motivationsförderliche Retrospektiven in beruflichen Schulen als agiles Schulführungsinstrument

