

AGIL

UNTERRICHTEN

1.1

TOM MITTELBACH

- www.visual-books.com -



Impressum

Erste Auflage

Tom Mittelbach (Hrsg.)

Verlag

Visual Ink Publishing UG (haftungsbeschränkt)

Schillerstraße 12, 89160 Dornstadt

Datum: Dezember 2023

www.visual-books.com

Lizenz

Sofern nicht anders vermerkt stehen alle Inhalte dieses Buches unter der freien Lizenz CC-BY-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Inhalt

How it started	4
Agilität - Modewort oder Ansatz für eine zeitgemäße Bildung?	9
Agilität in der Bildung - politische Ecke	14
Agilität ist eine Haltung	16
Kann man Agilität lernen?	20
Warm-ups/Icebreaker	36
Das agile Framework Scrum im Unterricht	40
Kanban	50
Lean Lesson Planning im Unterricht	54
Wie funktioniert Lean Coffee?	58
XxX-Writing: Zeit geben Unterrichtsfragen zu durchdenken	63
Conversation Café - Eine Aufgabe gemeinsam lösen	66
Design Sprint	68
Genius Hour/Geniusweekz	72
Open Space	78
Barcamp	80
BookChallenge.....	85

How it started

Dieses Buch entstand zu einem sehr großen Teil kollaborativ mit Tim Kantereit, mit dem ich irgendwann IRL ein paar Bier trinken muss. Vielen Dank für die inspirierende und impulsgebende Zusammenarbeit, die durch und während Corona entstand, und schlussendlich zu diesem Buch führte. Die Folgen unseres Podcasts „Retrospektiv“, die sich auf Inhalte des Buchs als Ergänzung und Erweiterung beziehen, sind in den jeweiligen Kapiteln als QR-Code und Link zu finden.

„Es wird Wagen geben, die von keinem Tier gezogen werden und mit unglaublicher Gewalt daher fahren.“ - Leonardo da Vinci

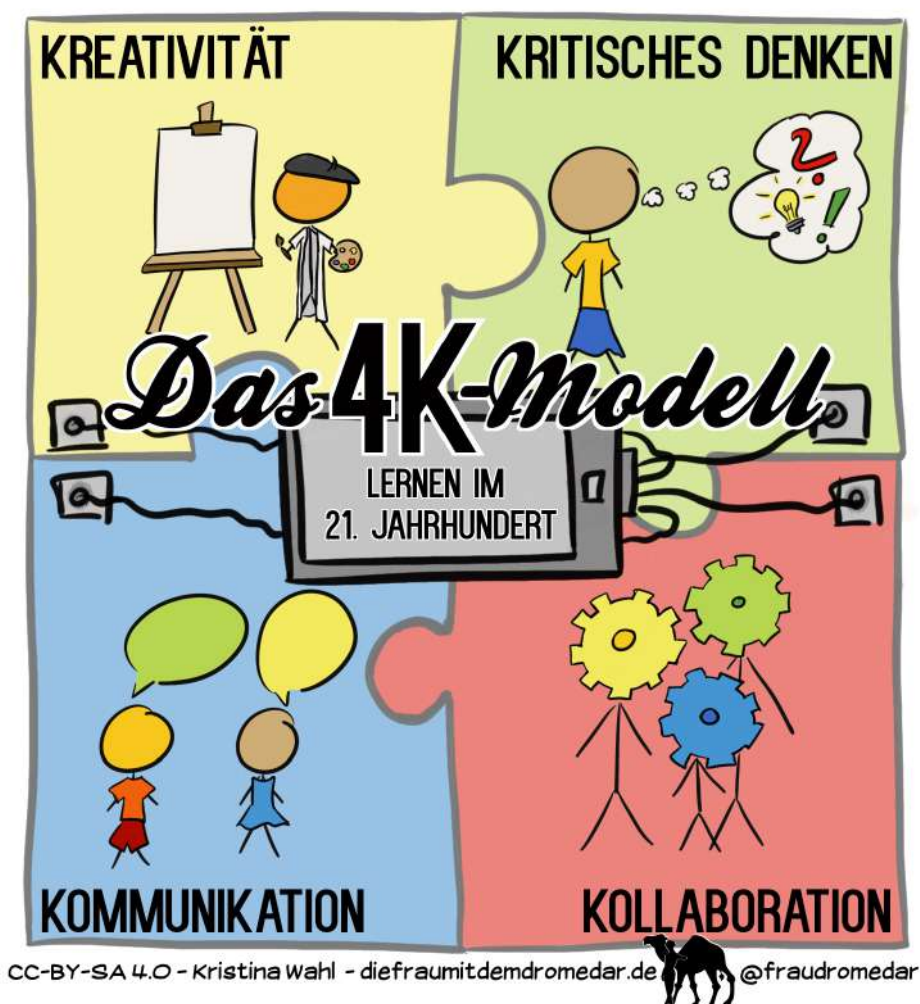
Was wird die Zukunft bringen, wie wird sie aussehen und welche Skills sollte man haben, um darin bestehen zu können?

Wie wir die Zukunft betrachten, ist abhängig von unserem Mindset und vieler anderer individueller und allgemeiner Einflüsse.

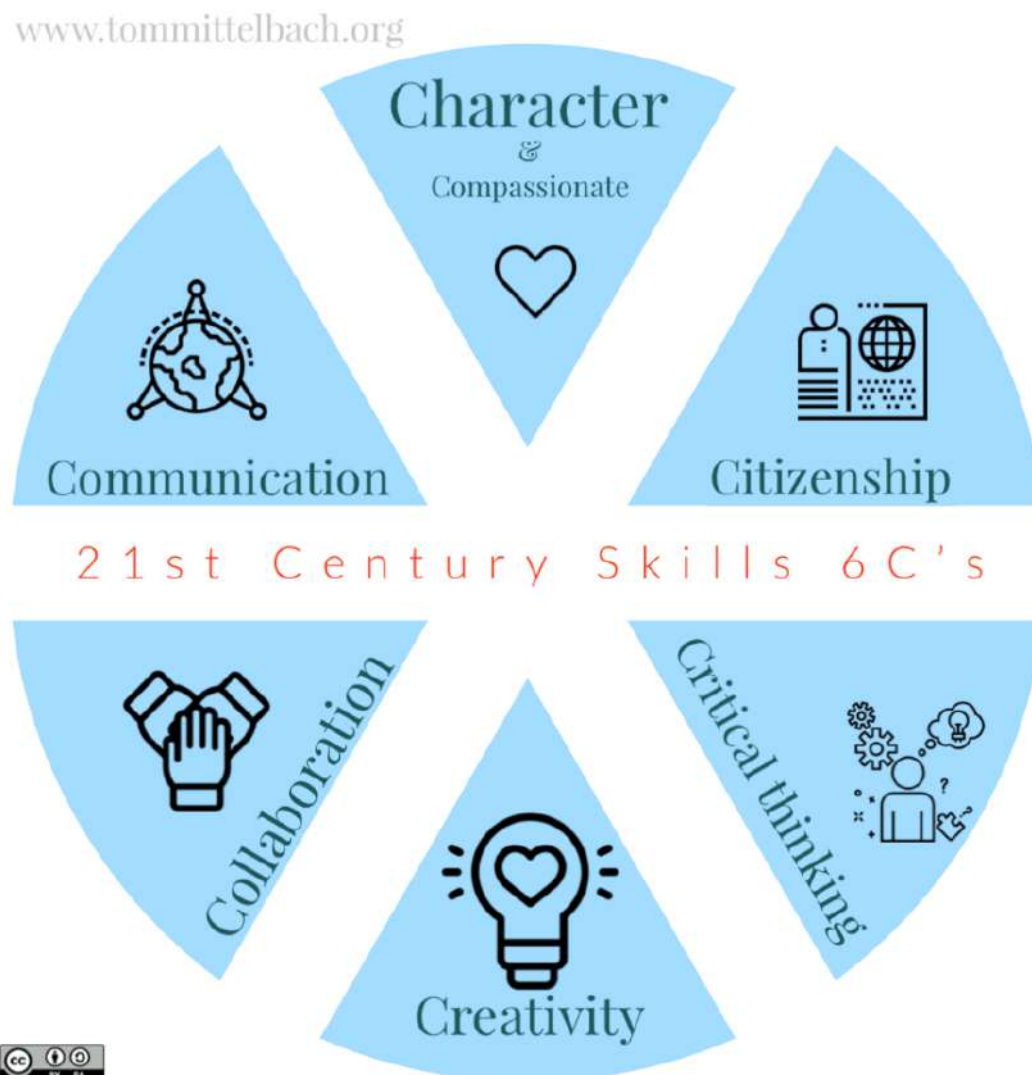
In einer unbeständigen, komplexen und mehrdeutigen Welt, die sich ständig verändert und sehr unsicher ist, brauchen wir für das Leben an sich und insbesondere in der Bildung neue Antworten auf die sich immer mehr in den Vordergrund drängenden Fragen. In einer Gesellschaft, die sich mitten in der digitalen Transformation befindet und sich unter anderem der Corona-Pandemie ausgesetzt sah und nun weiterhin in einer Polykrise aus dem menschengemachten Klimawandel, Kriegen in der Ukraine und dem Nahen Osten und der Inflation ausgesetzt sieht, hat Bildung einen sehr hohen Stellenwert. Sie soll das Wissen und die Fähigkeiten vermitteln, sich in dieser immer chaotischer und komplexer werdenden Welt zurechtzufinden.

Doch was tun, wenn sich das Wissen ständig ändert, die Anforderungen nahezu täglich andere sind? Es reicht nicht mehr Wissen auswendig zu lernen und zu festgelegten Zeiten an festgelegten Orten wiederzugeben. Wir müssen den Schwerpunkt auf den Ausbau von Kompetenzen legen, die die jungen Menschen befähigen, in Zukunft mit den Herausforderungen, denen sie tagtäglich begegnen werden, umgehen zu können.

Eine mögliche Antwort sind die sogenannten 4K. Die 4K stehen für vier Kompetenzen, die Schüler:innen im 21. Jahrhundert haben sollten. Diese stehen für Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken, hier wundervoll von Kristina Wahl gelayoutet:



Aufbauend auf den 4K, englisch 4C, stellen die 6C von Michael Fullan die sicherlich umfassendere Sichtweise auf den Anspruch an Bildung heute dar:



In der Veröffentlichung „New Pedagogies for Deep learning: Education PLUS“ stellen Michael Fullan und Geof Scott aus 2014 dar, dass es eine wachsende Erkenntnis gibt, dass es nicht nur um das Erlernen von Kenntnissen des 21. Jahrhunderts in der Isolation gehe und auch nicht darum, grundlegende Fähigkeiten und Wissen außerhalb des Kontextes zu erwerben. Es geht darum, eine Haltung des Geistes, eine Reihe von Werten und die persönlichen, zwischenmenschlichen und kognitiven Fähigkeiten zu entwickeln, die dazu beitragen, harmonische, produktive und nachhaltige Arbeitsplätze und Gesellschaften zu schaffen.

Die 6C stellen die Forderungen an Bildung in einen Kontext mit dem Verständnis für die Welt an sich, in einen Kontext mit der eigenen Sicht auf die Zukunft. Es geht um eine Antwort darauf, was die Zukunft bringen wird, wie sie aussehen wird. Die für die Zukunft notwendigen Kompetenzen werden ausgehend von der Zukunftsvorstellung formuliert.

Mit den 6C werden Lehrer:innen zu proaktiven Lernpartner:innen. Das Mindset ändert sich, weg von den Lehrkräften auf der Bühne im Frontal hin zu Lehrer:innen, die sich als Mitlernende und Gestaltende des Lernprozesses verstehen.

Agil zu denken und zu arbeiten bedeutet, die Betroffenen zu Beteiligten zu machen, in einer Lernsituation, in der man sich offen und auf Augenhöhe begegnet.

Agilität bedeutet, die persönliche und inhaltliche Interaktion im Unterricht zentral zu sehen und sich darauf vorzubereiten, im eigenen Metier Expert:in zu sein, auf alle Situationen und Fragestellungen reagieren zu können - eben agil. Diese Sichtweise wird von vielen als sogenannte Türschwellendidaktik verpönt. Dabei wird außer Acht gelassen, dass sich die Lehrperson sehr wohl vorbereitet hat, und zwar indem sie sich damit auseinandergesetzt hat, welche Impulse, welche Methoden, welche Ressourcen und welches Wissen relevant sein kann im folgenden Lernsetting, in welches sie dann über die Türschwelle eintritt.

Was machen wir nun gedanklich mit diesem Input, mit dieser Sichtweise? Warten wir auf den großen Wurf in der Bildungspolitik oder fangen wir bei uns selbst an?

Wie sehen wir die Bildung, was sind unsere gedanklichen Szenarien der Zukunft? Wie wollen wir unsere Kinder und die Kinder und Jugendlichen, die uns anvertraut sind, auf die sehr schwer einzuschätzende Zukunft vorbereiten?

Fangen wir an, agil zu denken und zu handeln. Was das eigentlich heißt, wie das gelingen kann und mit welchen Methoden und Tools du das Ganze angehen kannst, das erfährst du in diesem Buch. Es ist eine gute Sammlung geworden, die dir sicher den ein und anderen Impuls geben wird.

Lass dich niemals entmutigen, traue dich Fehler zu machen, wachse über dich hinaus und scheitere voran.



Tom Mittelbach

Agilist | Fachoberlehrer | Autor | Fortbildner | Redner | Sportler | Podcast

Kontakt und Buchung: www.tommittelbach.org

Linktree: <https://linktr.ee/tommittelbach>

<http://www.michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2014/09/Education-Plus-A-Whitepaper-July-2014-1.pdf>

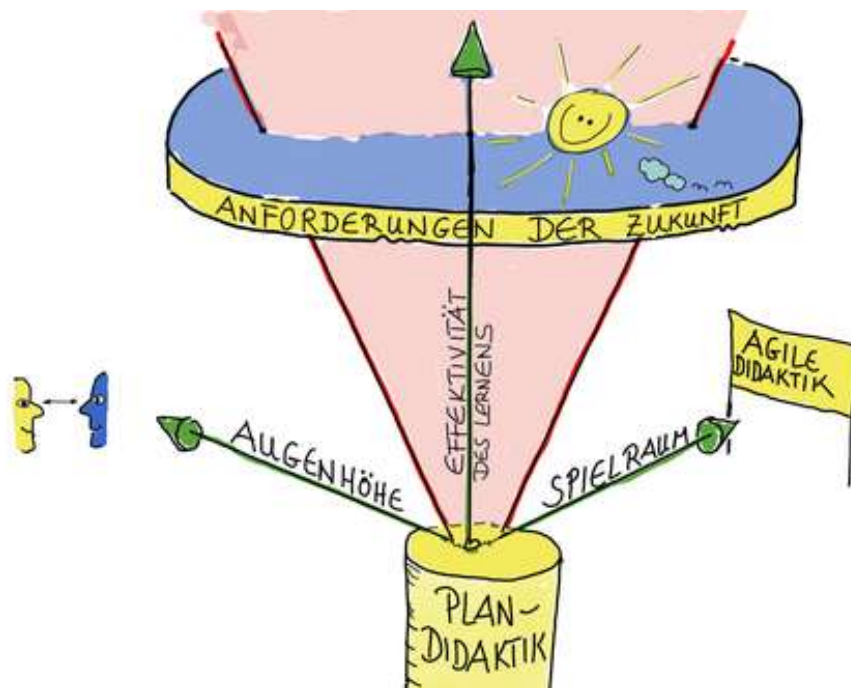
> *Podcast Retrospektiv* <

Agiles Arbeiten im Unterricht #22



„Die Stärke des Teams ist jedes einzelne Mitglied. Die Stärke jedes einzelnen Mitglieds ist das Team.“ - Phil Jackson

Agilität – Modewort oder Ansatz für eine zeitgemäße Bildung?



Quelle: Arn, Christof (2021): Agilität als Raum für Mitsteuerung der Lernenden. In: Kantereit, Tim et al (2021): Agilität und Bildung. Visual Ink Publishing. S. 55

“Agil ist keine Methodik; es ist eine Art, sich zu verhalten, es ist eine Kultur, es ist eine Denkweise” (Siegert 2021). Agile Didaktik fußt auf **Vertrauen, Zusammenarbeit, Rückmeldung** und einer **positiven Fehlerkultur**. Sie ist nicht mal neu, sondern als Prinzip bereits uralt.

Agile Didaktik steht diametral zur Plandidaktik, die aus Schule, Uni und Referendariat bekannt ist und dort (noch) überwiegend gelehrt wird. Alle Inhalte, Methoden, zu erwerbende Kompetenzen und/oder Lernziele sind im Vorfeld geplant. Agile Didaktik hingegen geht davon aus, dass jede:r ihr eigenes Lernziel verfolgt und die

Lehrenden ad hoc koordinieren. Sie müssen flexibel sein und spontan gemeinsam mit den Teilnehmer:innen über Inhalt und Methode entscheiden.

Auch die "Türschwellendidaktik", bei der man sich als Lehrer:in auf dem Weg zum Klassenraum einen Plan für die Stunde erlebt, ist sicherlich jedem geläufig. Und manchmal sagt man auch, dies seien die besten Stunden. Böseartig könnte man behaupten "agile Didaktik" sei es, wenn man nichts plant und damit in Beliebigkeit abrutscht. Dem ist jedoch nicht so! Im Gegenteil: Man muss sich bewusst machen, dass man sich auf einem Kontinuum zwischen Plandidaktik auf der einen und agiler Didaktik auf der anderen Seite bewegt. Man kann Lernprozesse sehr minutiös durchplanen oder eben mit nichts außer einem leeren Blatt Papier beginnen oder alle Facetten zwischen diesen Extremen nutzen. Tendenziell gilt: Je agiler ein Lernprozess, desto mehr Mitbestimmung und Eigenverantwortung seitens der Lernenden und desto mehr Kommunikation auf Augenhöhe entsteht (siehe Abbildung).

Dies ist nach Arn aus drei Gründen wichtig:

1. Der Lernprozess wird wirksamer, Lernwege werden auf die Lernenden hin maßgeschneidert.
2. Motivation wird gesteigert und Netzwerke zwischen den Lernenden entstehen und werden genutzt.
3. Die Lernenden lernen eigene Lernprozesse zu steuern. Das ist eigentlich die wichtigste Kompetenz. Lebenslanges Lernen ist heutzutage eine bedeutsame Fähigkeit (ebd. 2021, S. 57).

Kommunikation auf Augenhöhe ist ebenso wichtig. Denn immer, wenn ein Gefälle zwischen Lehrenden und Lernenden entsteht, wird den Lernenden vorgehalten, dass ihr Wissen "weniger wert" ist, wird ihnen signalisiert, dass sie ihr eigenes Denken abwerten sollen (Arn 2021, S. 58). Genau dieses Gefälle ist oft für eine konsumierende

Haltung der Lernenden - seien es Schüler:innen, Student:innen oder Referendar:innen
- verantwortlich. Kurz gesagt: Wer sich ernst genommen fühlt, ist motivierter, aktiver und kann sich an seinem eigenen Lernzuwachs erfreuen.

„Je agiler ein Lernprozess, desto mehr Mitbestimmung und Eigenverantwortung seitens der Lernenden und desto mehr Kommunikation auf Augenhöhe entsteht“

Wissen ist für jede:n, jederzeit, an jedem Ort abrufbar. Lernende können ein besseres Detailwissen besitzen als Lehrende. Letztere müssen ebenso lernen. Lernen sich auf unterschiedliche Voraussetzungen der Lernenden einzulassen, lernen diese in ihren Fragen zu unterstützen und sich darauf einzulassen, lernen sich regelmäßig auszutauschen, zu vernetzen und zu reflektieren. So funktioniert Lernen in einer Kultur der Digitalität. Lernen ist kein hierarchischer Prozess. Es braucht keine Lehrenden mehr, die ein Wissensmonopol innehaben.

Eines ist klar. Die Welt nach der Schule ist wild, bunt, schrill, multiperspektivisch, unsicher, komplex und volatil. Die klassische Schulbildung ist geordnet, baut Grenzen und Hürden auf, die die Lernenden überwinden müssen. Klar, das hat den Vorteil, dass alles ordentlich und kontrolliert abläuft. Es bereitet aber nicht auf die reale Welt vor. Lehrende müssen mehr Vertrauen und Zuversicht in das Lernen der Lernenden haben und den Rahmen stecken für die eigenständige Bewältigung, die freie Wahl der Lernwege und ein Lernen, bei dem Erkenntnisse und Erfahrungen der Lernenden genauso wichtig sind, wie das Erreichen eines zuvor festgelegten Lernziels (siehe auch Abbildung 2)

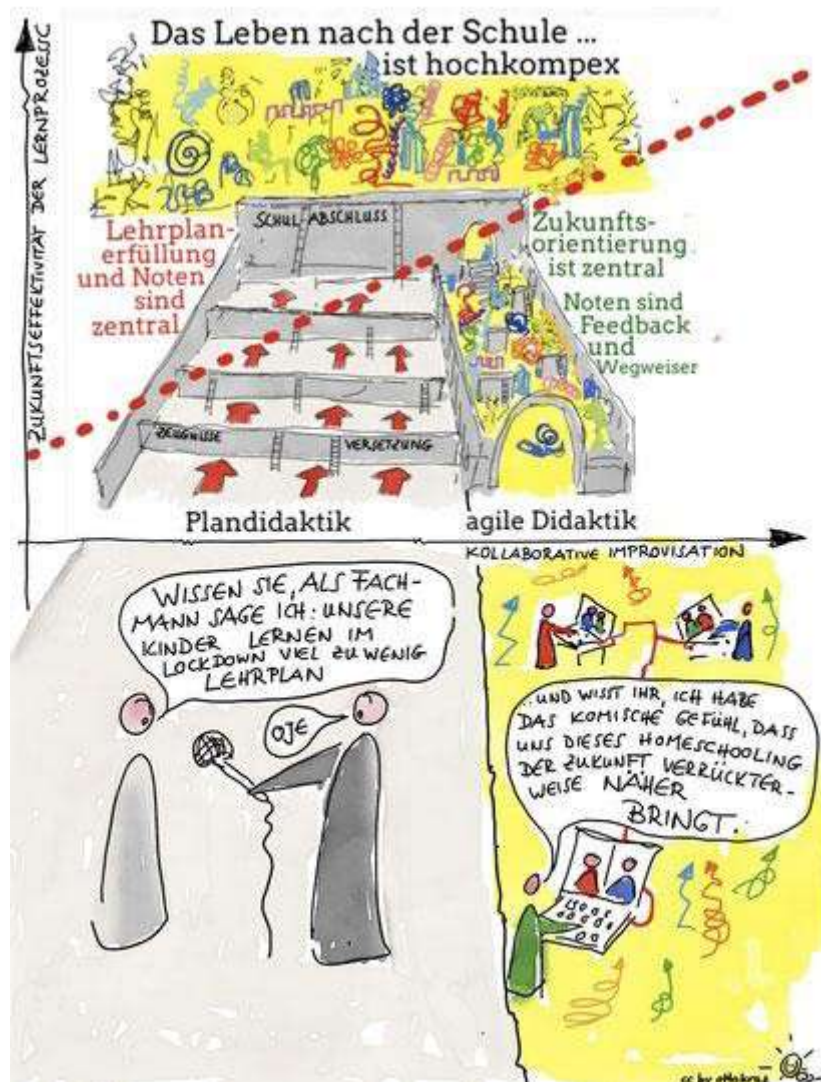


Abbildung 2. Quelle: CC BY Otto Kraz.

Um agile Lernprozesse in Gang zu bringen, bedarf es eines Methodenköchers, aus dem ich je nach Bedarf einen passenden Methodenpfeil ziehe (Metapher frei nach Christof Arn). Solche Methoden finden Sie hier in diesem Buch! Hier gilt: Bestehende Methoden sollten nicht rezeptartig übernommen, sondern als Impulse verstanden und agil an die Lerngruppe angepasst werden. Spiele, experimentiere und passe sie gemeinsam mit der Lerngruppe an.

Eine umfassende Auseinandersetzung mit agiler Didaktik, sowie konkrete Praxisbeispiele, findet man im Buch „Agilität und Bildung“ auf <https://visual-books.com/agilitaet-und-bildung>

Literatur

- » Arn, Christof (2021): Agilität als Raum für Mitsteuerung der Lernenden.
- » Siegert, Steffen (2021): Von „Agile software development“ zu „Agile in Education“

Beide Artikel in: Kantereit, Tim, Arn, Christof, Bayer, Heinz, Mackevett, Douglas und Lévesque, Veronika (2021): Agilität und Bildung. Visual Ink Publishing, Karlsruhe

> Podcast Retrospektiv <

Was ist denn eigentlich Agilität?



„Nicht die stärkste Art überlebt, sondern die anpassungsfähigste“. - Charles Darwin

Agilität in der Bildung – politische Ecke

Die Kultusministerkonferenz hat „Lehren und Lernen in der digitalen Welt“ als Ergänzung zur Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“ aus 2016 veröffentlicht (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2021). In der Ergänzung führen sie aus, dass die Digitalisierung zu einem breit angelegten kulturellen und gesellschaftlichen Wandel führt, der sich auf das schulische Lehren und Lernen und auf die Bewältigung und Gestaltung von Lebens- bzw. Arbeitsprozessen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auswirkt. Die sogenannte digitale Transformation führt dazu, dass sich die Gesellschaft tiefgreifend und fortlaufend verändert und somit auch die Anforderungen an Bildung und Unterricht.

„Digital gestützte Lehr-Lern-Prozesse sollten daher unter anderem jene Kompetenzen fördern, die den Lernenden eine mündige, souveräne und aktive Teilhabe an der digitalisierten Lebens- und Arbeitswelt ermöglichen.“, so die KMK. „Für das Lernen, Leben und Arbeiten in einer zunehmend digitalisierten Welt werden u. a. folgende übergreifende Kompetenzen als besonders bedeutsam erachtet:

- » gelingend kommunizieren können,
- » kreative Lösungen finden können,
- » kompetent handeln können,
- » kritisch denken können sowie
- » zusammenarbeiten können.“

Diese Aussage kann genauso auch ohne den Zusatz „digitalisiert“ betrachtet werden, wird doch eine mündige, souveräne und aktive Teilhabe an der Lebens- und Arbeitswelt mit diesen Kompetenzen möglich.

Ebenso wird ausgeführt, dass „eine zukunftsorientierte Lernkultur, die im Besonderen die Lebens- und Arbeitswelt der Lernenden in den Mittelpunkt stellt, auch gesellschaftliche Kreativstrukturen im Sinne einer Bearbeitung von Problemlösungsprozessen durch Kooperation, Kommunikation sowie Kollaboration – beispielsweise in agilen Arbeitsweisen und im Bewusstsein der Nutzung von Ressourcendiversitäten – zunehmend aufgreifen sollte. Diese Arbeitsweise kann zur gezielten Förderung des Verständnisses von zusammenhängenden Prozessen und Abhängigkeiten genutzt werden, die das Denken und Wissen von Expertisen gelingend vernetzt.“

Die Kultusministerkonferenz benennt also klar die 4K (die vier Kompetenzen, die für Lernende im 21. Jahrhundert bedeutend sind: Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken) und setzt sie in Verbindung mit agilen Arbeitsweisen. Agile Methoden und agiler Unterricht eignen sich in höchstem Maße zur Ausbildung dieser Schlüsselkompetenzen. Die agilen Prinzipien wie beispielsweise Transparenz vor Geheimnissen oder Freiheit vor Kontrolle sind richtungsweisend für die Bildung. Der agile Wert Transparenz führt zu einem vertieften Verständnis für von Lernkultur und Lernen in Gegenseitigkeit. Der agile Wert Freiheit meint den Ausbau von Selbstorganisation, die damit verbundene Verantwortungsübernahme und auch die Dezentralisierung von Lehre und Lernen.

Diese wenigen und kurzen Sätze der KMK unterstützen meine Sichtweise auf gelingende moderne Lehre. Bildung und Unterricht müssen und werden sich fundamental ändern müssen, um „eine zukunftsorientierte Lernkultur, die im Besonderen die Lebens- und Arbeitswelt der Lernenden in den Mittelpunkt stellt“ zu erreichen.

Links:

Bildung in der digitalen Welt:

<https://www.kmk.org/themen/bildung-in-der-digitalen-welt/strategie-bildung-in-der-digitalen-welt.html>

Ergänzende Empfehlung „Lehren und Lernen in der digitalen Welt“:

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf

Agilität ist eine Haltung

Agiles Denken und Handeln ist abhängig von deinem Mindset. Mindset bedeutet übersetzt so etwas wie Haltung, Weltsicht oder innere Einstellung. Dieses Mindset kann man beeinflussen und ändern. Ein agiles Mindset ist Beweglichkeit im Kopf und im Geist.

Das Handeln eines agil denkenden Menschen richtet sich nach den aktuellen Anforderungen und Bedingungen. Menschen mit einem agilen Mindset treten Herausforderungen selbstbewusst und offen entgegen und sind grundlegend positiv gestimmt.

Wenn wir über eine agile Haltung nachdenken wollen, dann müssen wir uns einige Fragen stellen und sie uns selbst kritisch beantworten. Kritisch im agilen Denken bedeutet immer einen Zugewinn, eine Information, auf der ich aufbaue – mit der ich etwas machen kann. Also eine mögliche persönliche Verbesserung und Weiterentwicklung.

Wie sehe ich mich persönlich als Mensch?

Grundlage für eine agile Haltung ist unter anderem das sogenannte „growth mindset“ nach Carol Dweck, eine Psychologin an der Stanford Universität in Kalifornien. Sie untersuchte den Unterschied zwischen dem „fixed mindset“ und dem „growth mindset“.

Dweck entdeckte einen signifikanten Unterschied in der folgenden Situation: Schüler:innen in zwei Gruppen erhielten eine Rätselaufgabe, die leicht zu lösen war. Die Kinder der ersten Gruppe wurden gelobt, dass sie das sehr gut gemacht hätten, sie seien sehr schlau. Dann steigerte sich der Schwierigkeitsgrad so, dass die Aufgabe gerade noch zu schaffen war. Danach konnten die Kinder entscheiden, ob sie eine einfachere oder eine schwerere Aufgabe lösen wollten. Der überwiegende Großteil entschied sich für die leichtere Aufgabe.

Die zweite Gruppe Kinder wurde nach den leichten Aufgaben gelobt, dass sie das sehr gut gemacht hätten, sie hätten sich sehr viel Mühe gegeben.

Die Kinder, bei denen die Anstrengung gelobt wurde, entschieden sich wesentlich häufiger für die schwerere Aufgabe als die erste Gruppe. Erklärt wird dies durch den Unterschied, ob das Lob sich auf die Fähigkeiten oder die Anstrengung bezog.

Dem „**fixed mindset**“, dem statischen Weltbild, liegt die Annahme zugrunde, dass die persönlichen Leistungsmöglichkeiten und Fähigkeiten von Begabungen abhängig seien. Diese Menschen glauben daran, dass bestimmte Kompetenzen angeboren sind, entweder man hat es oder man hat es eben nicht. Menschen mit einer solchen inneren Haltung geben früher auf und sehen Scheitern als Bestätigung ihrer Annahme, dass sie es nicht können.

Dem „**growth mindset**“, dem dynamischen Weltbild, liegt die Annahme zugrunde, dass Fähigkeiten und Talente sich weiterentwickeln können. Herausforderungen oder Probleme werden als Chance gesehen, Scheitern als Lernmöglichkeit. „Ich kann es noch nicht!“ ist eine gute Verbalisierung für das „growth mindset“.

Menschen mit einem dynamischen Weltbild haben Interesse an konstruktivem Feedback, da sie daraus lernen können. Menschen mit einem statischen Weltbild mögen Feedback nicht, da auch konstruktives Feedback ihre Furcht vor Misserfolg bestätigen kann.

Wie sehe ich mich in der Arbeit?

Menschen, die sich als agil arbeitend betrachtend, sehen sich als dienend. Dienend im Sinne von kundenzentriertem Denken. Man spricht hier vom „servant mindset.“ Das intendiert die feste Überzeugung, eine offene, positive Sichtweise auf die Kund*innen zu haben. Es ist eine menschenzentrierte Sichtweise, die sich aus dem servant mindset ergibt. Gemeinsam auf Augenhöhe zu arbeiten, gehört zu diesem mindset. Das ist für

die Bildung durchaus schon eine sehr herausfordernde Haltung. Das bedeutet in der Konsequenz nämlich Kundenorientierung und nicht Orientierung des Kunden an der „Firma“.

Was für ein Bild habe ich von Menschen?

Der grundlegende Gedanke dabei ist die Frage, ob ich Menschen prinzipiell erst einmal für faul und arbeitsunwillig oder motiviert und engagiert halte. Wie sehe ich die Menschen, mit denen ich arbeite oder für die verantwortlich bin? Was für ein Bild ich vom Menschen habe, das zeigt sich im Alltag und das kann ich auch bei Anderen beobachten. Bin ich ein annehmender Mensch und gehe ich freundlich auf andere Menschen zu oder bin ich eher zurückhaltend und vorsichtig abwartend? Glaube ich an das Gute in den Anderen oder bin ich erst einmal kritisch? Wenn ich agil arbeiten möchte, dann muss ich mich den Menschen, mit denen ich zu tun habe, offen und positiv zu. Grundlegend habe ich Lust auf andere Menschen, ich freue mich auf die Zusammenarbeit und bin fest davon überzeugt, dass wir alle von- und miteinander lernen können.

Wie stehe ich zur Arbeit?

Sehe ich Sinn in meiner Arbeit und engagiere mich oder ist es eine Aufgabe, die ich zunehmend lustlos ausführe, um mein Auskommen zu sichern? Sehe ich meine Arbeit als Belastung und bin froh, wenn sie vorbei ist oder ist meine Arbeit „Berufung“? Habe ich mir diese Arbeit ausgesucht oder bin ich auf irgendeine Weise dort hin gekommen und weiß heute nicht genau, warum ich das eigentlich tue, was ich tue (außer fürs Geld)?

Das sind Fragen, die sich jeder Mensch stellen sollte, der agil arbeiten möchte. Denn nur, wenn man eine positive Einstellung zur Arbeit hat, kann man sich auch auf Veränderungen einlassen und proaktiv reagieren. Das bedeutet nicht, dass man immer nur glücklich und zufrieden sein muss. Auch Frustration und Müdigkeit gehören

zum Arbeitsleben dazu. Aber wenn man grundsätzlich motiviert und engagiert bei der Sache ist, dann findet man auch immer wieder neue Lösungen und Ideen, um Herausforderungen zu meistern. Agiles Arbeiten erfordert also nicht nur ein agiles mindset, sondern auch eine positive Einstellung zur Arbeit und zu den Menschen, mit denen man zusammenarbeitet.

Der größte Fehler, den man im Leben machen kann, ist, immer Angst zu haben, einen Fehler zu machen. – Dietrich Bonhoeffer

Quellen:

Growth Mindset: Scheitern ist der wichtigste Schritt zum Erfolg

< Podcast Retrospektiv >

Ziele setzen

(<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/ziele-setzen>)



"Man muss nicht die ganze Treppe sehen, man muss nur die erste Stufe nehmen." - Martin Luther King Jr.

Kann man Agilität lernen?

Die Antwort ist ja! Jede:r kann agile Didaktik lernen. Man spricht zwar oft davon, dass es eines bestimmten Mindsets bedarf. Meist wird vom Growth Mindset (Dweck 2007) gesprochen. Im Vergleich zu Personen mit einem Fixed Mindset, ist jemand mit einem Growth Mindset, in der Lage Fehler als Lernanlässe zu sehen, und der Fehler bewusst in Kauf nimmt, um aus der Auseinandersetzung mit diesem besser zu werden. Jemand mit Fixed Mindset versucht eher Fehler zu vermeiden und ist oft am Boden zerstört, wenn ein Fehler passiert ist. Menschen mit Growth Mindset, sind also grundsätzlich im Vorteil gegenüber denen mit Fixed Mindset, wenn es darum geht Agilität in ihren Unterricht zu bringen, weil agile Arbeitsweisen auch von der Heuristik Trial-and-Error abhängig sind.

Und dennoch können sie lernen, agiler zu werden. Dazu schauen wir uns an, was genau eigentlich agile Lehrkräfte ausmacht. In der Literatur gibt es bisher keine Begriffsdefinition für agile Lehrkraft, am ehesten beschreibt es der Begriff adaptive teaching expert (Sliwka & Klopsch 2022, S.163). Eine agile Lehrkraft ist eine Expert:in für adaptive Lehre. Wie es der Name sagt, kann eine solche Expert:in ihre Art des Unterrichts adaptiv an die Bedürfnisse ihrer Schüler:innen anpassen.

Das bedeutet, agile Lehrkräfte als Expert:innen für adaptive Lehre, vertreten die Ansicht, dass das Wohlbefinden und der Lernprozess der Schüler:innen wichtiger ist als der eigentliche Plan (vgl. Arn 2022). Sie evaluieren mit den Schüler:innen ihren Unterricht in kurzen Abständen immer neu und überarbeiten ihre Art zu unterrichten. Sie reflektieren Routinen und suchen neue Wege des Unterrichts. Dabei gehen sie heuristisch vor. Mithilfe von Trial-and-Error designen sie ideale Lernumgebungen für ihre Schüler:innen. Sie scheuen nicht davor, mit traditionellen Routinen und Handlungen zu brechen. Dabei haben sie immer ihre Schüler:innen im Blick, beob-

achten sehr genau, wie sich ihre Handlungen auf das Lernen auswirken, geben den Schüler:innen Feedback und lassen ihnen die Möglichkeit zur Wahl der geeigneten Lernaufgaben.

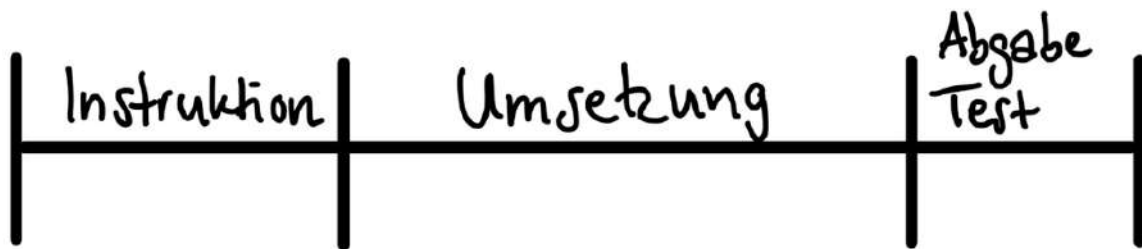
Diese kurze Charakterisierung zeigt, dass agile Lehrkräfte eher die Rolle der Lernprozessbegleitung einnehmen und sich nicht als Wissensvermittler:innen sehen, wie es die routineorientierten Lehrkräfte tun (routine-based-teaching experts). Sie planen jeden Lernschritt sorgfältig und verfolgen diese meist sehr stringent. Diese Art des Unterrichts ist dir sicher gut bekannt, schließlich wird in der Ausbildung die sogenannte Plandidaktik gelehrt. Man lernt dann, wie man den Unterricht phasiert, einen linearen Wissensaufbau generiert und Schüler:innen motiviert dem vorgegebenen Lernweg zu folgen. Das ist auch wichtig! Aber: Im Unterricht, der den in Kapitel x genannten Forderungen entspricht, in Klassenzimmern, in denen alle Schüler:innen die Bildungsziele erreichen sollen und gleichzeitig, aber mehr Differenzierung erforderlich wird als Anfang des 21. Jahrhunderts, weil die Schüler:innen deutlich heterogener sind, wird die agile Lehrkraft immer bedeutender.

Was kann man also tun, um sich selbst Stück für Stück von der routineorientierten Lehrkraft in sich zu lösen?

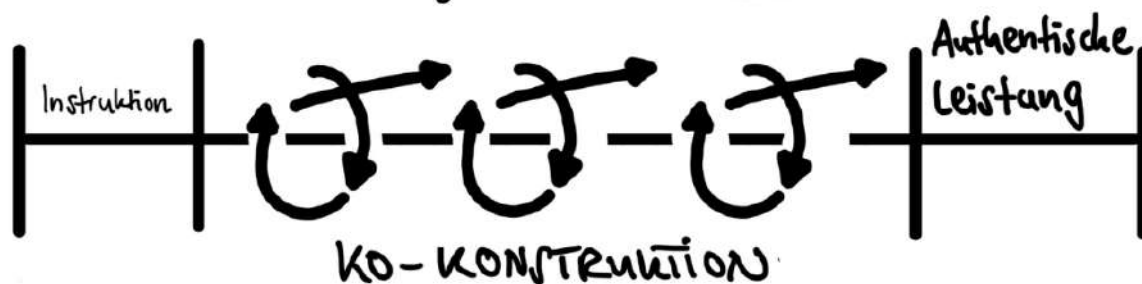
1. Reflektiere die Art deiner Handlungen und Routinen. Helfen Sie den Schüler:innen? Geht es ihnen dabei gut? Wie fühlen sie sich im Unterricht?
2. Hole dir regelmäßig Feedback (z.B. alle drei Monate) von deinen Schüler:innen zu deinem Unterricht ein. Das geht dank digitaler Tools heutzutage sehr schnell. Sprich auch mit den Schüler:innen über die Ergebnisse und leite Veränderungen ein.
3. Brich bewusst mit einigen deiner Routinen und Handlungen. Probiere Neues aus! Trau dich! Den ersten Schritt hast du schon gemacht, weil du gerade dieses Buch liest.
4. Beobachte deine Schüler:innen im Unterricht. Sprich mit denen, die unmotiviert sind oder nicht mitmachen. Frage sie, was im Unterricht verändert werden sollte.

5. Ermögliche viele Lernwege. Gib den Schüler:innen Wahlmöglichkeiten bei der Bearbeitung von Aufgaben. Lass sie über ihre Lernwege mitbestimmen. In diesem Buch findest du dazu auch methodische Anregungen.

Klassische Bildung



Agile Bildung



Agile Methoden im Unterricht

Tatsächlich hat sich in vielen Unterrichtsstunden gezeigt, dass das Verständnis von jungen Menschen (und den alten Menschen auch) für agiles Vorgehen, für Iteration und Feedback am besten in zwanglosen Settings wie einem Spiel erfahren werden kann. Spielen ist die beste Form, um Erfahrungen zu sammeln, die wir dann anschließend gemeinsam aufs Tablett holen und verbalisieren.

Daher der Ausflug in die agilen Spiele/Herausforderungen in diesem Buch für Agilität im Unterricht. Das erste Spiel, die erste hier beschriebene Aufgabe, ist eine sehr

bekannte Aufgabe, die es (wie alle anderen Spiele und Aufgaben auch) in unterschiedlichsten Varianten gibt. Bitte beachte immer, ob bei den Spielen oder den Methoden, du stets abwandelst und für deinen Zweck, passend für deine Zielgruppe, dein Setting und dein Ziel variierst und abwandelst, anpasst und remixt – eben ganz agil.

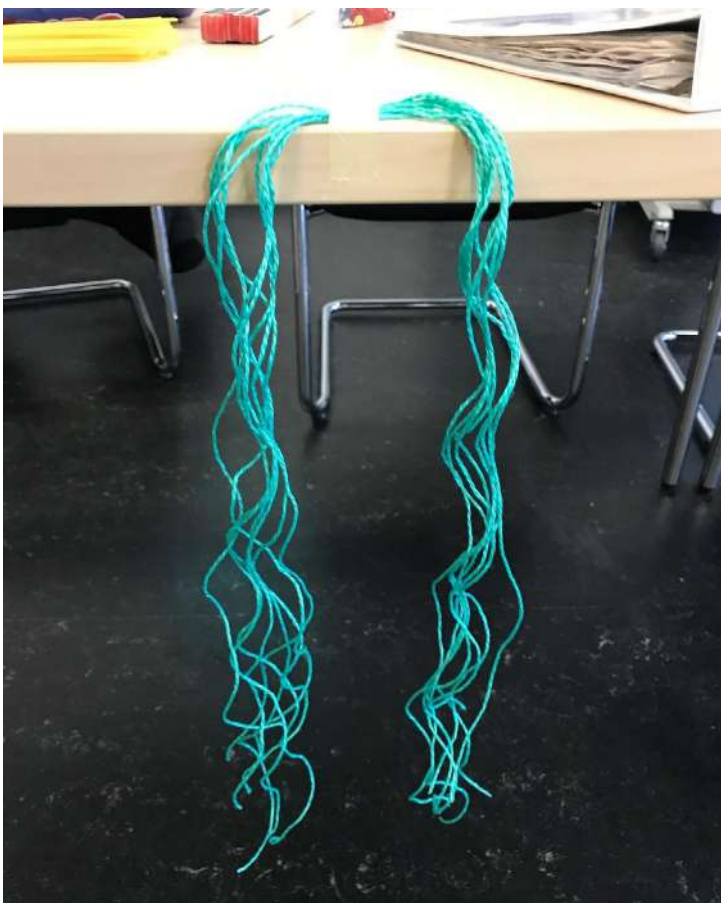
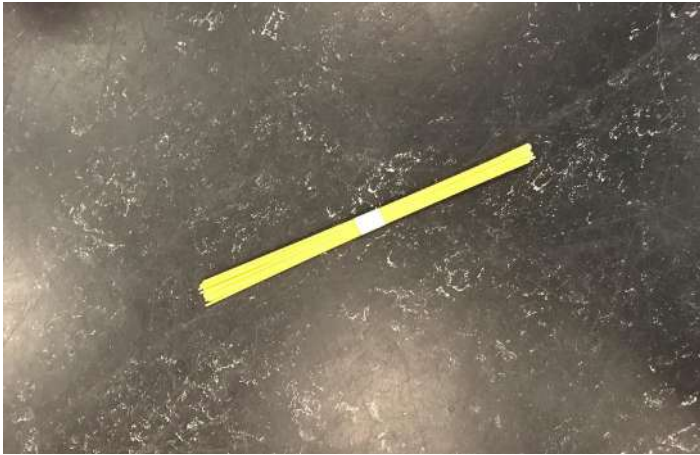
Marshmallow Challenge



Die Marshmallow-Challenge ist eines der bekanntesten und zugleich auch lehrreichsten agilen (Warm-up) Spiele. Die Aufgabe ist so simpel wie komplex.

Aus einem vorgegebenen Materialpool sollen die Teams einen Turm bauen. Das Ziel ist es, den höchsten Marshmallow in einem Turm einzubauen.

Zum Bauen des freistehenden Turms erhält jede Gruppe 20 harte Spaghetti, 1 m Tesakreppband und 1 m Schnur. Und natürlich ein Marshmallow. Die Spaghetti, die Schnur und das Kreppband dürfen zerkleinert werden. Für die Aufgabe hat das vierköpfige Team 18 Minuten Zeit.



Die Herausforderung erfordert ein schnelles Einlassen aller Teilnehmenden auf die Aufgabe.

Du wirst viele verschiedene Lösungsmöglichkeiten und Teamprozesse beobachten können, diese so lohnende Aufgabe muss nach Abschluss in einer Retrospektive beleuchtet werden. Aus dieser kurzen, aber sehr intensiven, Teamaufgabe können wir viel lernen.

Hintergrundwissen:

https://www.ted.com/talks/tom_wujec_build_a_tower_build_a_team?language=de

Pizza Game

Ausgehend von <https://www.agile42.com/en/agile-teams/kanban-pizza-game> lässt das Kanban Pizza Spiel einen spielerischen Zugang zu einem Fertigungsprozess zu, der geplant und professionalisiert wird. Dabei wird nicht nur Kanban eingeführt, sondern auch dessen Funktionsweise veranschaulicht.

Im Spiel geht es darum, dass die Teams aus 4-5 Personen so viele Pizzastücke wie möglich herstellen. Gleichzeitig ist es für die Teams von Bedeutung, dass sie kein Material verschwenden und sich auf etwaige neue Anforderungen vorbereiten.

In der ersten Spielrunde erklärt die Lehrkraft, dass jedes Team eine Pizzeria eröffnet und am ersten Tag so viele Pizzastücke wie möglich herstellt und diese dann an Laufkundschaft verschenkt, um bekannt zu werden. Die konkrete Aufgabe lautet: „Produziert so viele Pizzastücke wie möglich und vermeidet dabei Verschwendung!“

Der Pizzaboden eines Stücks besteht aus Papier und hat einen geknickten Rand. Es wird darauf Tomatensauce (roter Edding) aufgebracht sowie drei Stück Schinken (orangefarbenes Papier) und drei Stück Ananas (gelbes Papier) gelegt.

Anschließend müssen die Pizzastücke in den Ofen gelegt werden, um fertig zu werden.

Der Pizzaofen bietet Platz für drei Pizzastücke und ein Stück ist nach dreißig Sekunden fertig. Der Ofen darf während des Backens unter keinen Umständen geöffnet werden.

Der Trainer beendet die erste Runde nach etwa fünf Minuten (oder zu einem geeigneten Zeitpunkt). Für jede fertige Pizza (alle Bestandteile + gebacken) gibt es 10 Punkte, die anschließend von den Teams addiert werden.

Es ist wahrscheinlich, dass sich alle Teams darauf konzentriert haben, möglichst viele Pizzen herzustellen, anstatt sich auf eine sparsame Verwendung der Materialien zu konzentrieren. Jetzt werden Strafpunkte für Verschwendung vergeben: für jeden ungenutzten Pizzaboden -4 Punkte, für jedes nicht verwendete Belag wird ein Punkt abgezogen.

In dieser Runde wird eine Referenzpizza präsentiert, an der sich alle anderen Pizzen orientieren müssen.

In der zweiten Runde haben die Teams fünf Minuten Zeit, um mithilfe von Kreppband (eines, wenn nicht das, Must-have für agile Methoden, quasi das Handtuch aus „Per Anhalter durch die Galaxis“) ihren Arbeitsplatz in verschiedene Stationen/Zonen aufzuteilen und müssen zudem festlegen, welche Limits (WIP = Work in Progress, das bedeutet wie viele Arbeitsschritte auf einmal von einer Person bearbeitet werden. In der Arbeit im Unterricht verwende ich einen WIP von maximal zwei) für jeden Arbeitsbereich gelten sollen. In der zweiten Runde haben die Teams fünf Minuten Zeit, um mithilfe von Kreppband ihren Arbeitsplatz in verschiedene Stationen/Zonen aufzuteilen und müssen zudem festlegen, welche Limits für jeden Arbeitsbereich gelten sollen. Die Fragestellung lautet dabei: Wo hat sich Material angesammelt? Die Verbesserung des Arbeitsprozesses sollte ebenfalls erörtert werden. Es darf nur während dieser Runde Arbeit auf dem Tisch liegen.

Anschließend haben sie die gleiche Aufgabe wie in der ersten Runde. Der Coach beendet die zweite Runde erneut unerwartet (ca. 5-7 Minuten). Danach werden die

Punkte gezählt. Die Teams haben drei Minuten Zeit, um ihre Zusammenarbeit und den Arbeitsprozess zu reflektieren (was lief gut, was kann verbessert werden?).

Im Rahmen der dritten Runde wird das bestehende System durch neue Anforderungen erweitert. Es wird eine neue Pizzasorte eingeführt und es werden nun Bestellungen entgegengenommen.

Die neue Sorte hat folgende Anforderungen: Die Rucola-Pizza enthält ausschließlich Tomatensauce und sieben Stück Rucola. Weder Schinken noch Ananas sind Bestandteil der Pizza. Da Rucola sehr leicht anbrennt, wird er erst nach dem Backen hinzugefügt.

Bestellungen, die von den Teams an einem zentralen Ort im Raum abgeholt werden, können entweder eine von zwei Pizzasorten enthalten. Eine Bestellung erhält nur Punkte, wenn sie vollständig zur zentralen Stelle geliefert wurde.

Mit den neuen Voraussetzungen haben die Teams fünf Minuten Zeit, um ihren Arbeitsablauf anzupassen und die neue Arbeitsphase zu planen.

Jetzt geht es los! Nach einer vorher bestimmten Zeit von über 10 Minuten wird das Spiel unterbrochen, die Punkte werden gezählt und die Teams gehen erneut in die Feedbackschleife, um ihre Arbeitsabläufe basierend auf ihren Erfahrungen anzupassen.

Anschließend wird die vierte Runde gestartet. In der vierten Runde erhalten die Teams die Information, dass sie ihre Arbeitsprozesse und Limits an den einzelnen Arbeitsstationen (WIP) erneut besprechen und gegebenenfalls anpassen sollen. Dafür haben die Teams nochmals 5 Minuten Zeit. Nach etwa 10 Minuten endet die Übung und die Punkte der Teams werden gezählt. Anschließend vergleichen die Teams ihre Ergebnisse. Nach etwa 10 Minuten endet die Übung und die Punkte der Teams werden gezählt.

Im Feedback sollen die Teams ihren Workflow bzw. Arbeitsablauf in einem Kanban auf einem Flipchart oder Plakat visualisieren. Sie sollen dabei Materialien und Slices aus dem Spiel nutzen und haben dafür 10 Minuten Zeit.

Im Anschluss sollen sie in der Großgruppe Ihren Arbeitsprozess mithilfe des Kanban vorstellen und ihre Erfahrungen aus der Arbeit reflektieren.

Die Lehrkraft erläutert anschließend Kanban und stellt die Frage, für welche Zwecke die Feedbackschleifen nach jeder Arbeitsphase geeignet sind. Welche Konsequenzen hätte es ohne die Feedbackschleifen gegeben? Worüber wurde an den Tischen diskutiert? Wie haben die unterschiedlichen Teammitglieder an der Arbeit und am Feedback teilgenommen?

Material: Starkes Papier für den Pizzaboden, sowie Papier in den Farben Gelb, Orange und Grün für die Slices. Des Weiteren Scheren, Kreppband, vorbereitete Bestellungen, Flipcharts, Klebestifte, Eddings und Stellwände.

Die Dauer beträgt mindestens 90 Minuten und es müssen mindestens 8 Personen teilnehmen, skalieren musst du alleine. 😊

Papierflieger

Das Papierfliegerspiel ermöglicht den Schüler*innen spielerischen Einblick in die iterativen Prozesse von agilen Methoden. Sie können so in einem geschützten Rahmen vielfältige Erfahrungen mit Arbeitsprozessen, Feedback und Retrospektive machen. Sie erfahren, wie sehr die Retrospektive mit der Verbesserung des Arbeitsprozesses zusammenhängt.

In diesem Spiel ist die Herausforderungen so viele gut fliegende Papierflieger wie möglich zu produzieren. Natürlich gibt es hierfür bestimmte Akzeptanzkriterien und Regeln.

Jedes Team besteht auf 4-6 Personen. In jedem Team muss eine/einen sogenannten Product Owner:in geben.

Papierflieger müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- » Sie bestehen aus einem DIN-A-4-Blatt und nichts Anderem
- » Jeder Papierflieger muss mindestens 3 m weit fliegen
- » Jedes Teammitglied darf nur einmal falten und muss dann an das nächste Teammitglied weitergeben
- » vor der Auslieferung der fertigen Papierflieger muss die/der Product Owner:in die Papierflieger testen, nur sie/er kann testen

Die einzelnen Phasen laufen wie folgt ab:

1. Planung des Vorgehens (wie falten wir, wie stellen wir uns ...) und Abgabe der Schätzung der Stückzahl (3 Minuten)
2. Arbeitsphase (3 Minuten)
3. Auslieferung und Punkte eintragen (optional Qualitätskontrolle durch Flugversuch) (2 Minuten)
4. Retrospektive in den Teams (2 Minuten), das heißt den Arbeitsprozess und die Erfahrungen zu reflektieren und auf dieser Grundlage den eigenen Arbeitsprozess optimieren.

Das Spiel wird in fünf Sprints gespielt. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Qualität und dem Arbeitsprozess, nicht auf dem Wettkampf.

Material:

DIN-A4-Blätter in ausreichender Anzahl, Flip mit Tabelle, Edding, Kreppband (!)

21 Jedi Game

Ich habe das Spiel Jedi21 nach Blake McMillan & Jay Bartholomew für den Einsatz im Unterricht angepasst, ausprobiert und ergänzt.

An Material braucht ihr: pro Gruppe einen Spielkartenstapel (ohne Joker), je zwei sechsseitige Würfel, ein Blatt und Stift.

Ziel des Spiels ist es, ähnlich wie bei Blackjack, 21 Punkte zu erreichen. Wenn das Team mehr als 21 Punkte erreicht, dann ist die Spielrunde verloren. Bei diesem Spiel geht es zudem darum, als Team möglichst schnell 21 Punkte zu erreichen, eben Jedi21.

Die Spielkarten haben bei den Zahlen den entsprechenden Wert, Bilder zählen zehn Punkte und ein Ass einen Punkt.

Um 21 Punkte zu erreichen (oder ihnen möglichst nahezukommen) haben die Teams ein bis drei Iterationen pro Spielrunde zur Verfügung. Sobald eine Spielrunde beginnt, wird die Zeit durch die Lehrkraft zentral gestoppt. Ich notiere die Zeiten und Punkte an der Tafel in einer Tabelle, in der alle Teams angelegt sind.

Es gibt vier verschiedene Arten von Gruppen, diese sind dem Star Wars Universum entnommen.

1. Spielrunde: die Sith

Die Sith geben keine Informationen weiter, sie sind rücksichtslos und keine Teamplayer.

Die beiden Würfel simulieren die Entscheidungen von außen im Spiel. Spieler:in 1 zieht eine Karte vom Stapel und würfelt, die Zeit startet für alle Gruppen gleichzeitig. Spieler:in 1 kann so lange überlegen, ob sie/er diese Karte spielt, solange Spieler:in 2 links daneben die gleiche Zahl gewürfelt hat. Sobald die gleiche Zahl gewürfelt wurde,

muss Spieler:in 1 die Entscheidung treffen, ob sie/er die Karte verdeckt in die Mitte des Tisches schiebt oder passt. Wenn alle eine Karte ausgespielt haben (immer wenn die beiden Würfel die gleiche Augenzahl zeigen), dann werden die Karten aufgedeckt. Die Gruppe entscheidet, ob sie in die zweite (oder dritte) Iteration gehen. Sollte die Gruppe sich entscheiden, die Karten zu nehmen, muss sie die Punkte und die Zeit aufschreiben, im Falle eines Überschreitens der 21 Punkte ebenso.

Reflexion: "Der Mangel an Autonomie und die fehlenden Informationen machen sinnvolle und wirksame Zusammenarbeit unmöglich."

2. Spielrunde: die Kopfgeldjäger

Kopfgeldjäger sind sehr autonom, deswegen gibt es jetzt keine Würfel, weil sie selbstständig agieren. Sie sind aber keine Teamplayer, daher wird diese Runde auch mit verdeckten Karten gespielt.

Alle Spieler:innen ziehen gleichzeitig eine Karte und sehen sie sich verdeckt an. Auf 3-2-1-los legen sie ihre Karte verdeckt in die Mitte des Tisches oder passen. Eine verspätete Abgabe wird als passen gewertet. Dann werden die Karten umgedreht und die Gruppe entscheidet, ob sie in die zweite oder dritte Runde geht.

Reflexion: "Wie war es, autonom handeln zu können, was war ein Problem?"

3. Spielrunde: die Sturmtruppen

Die Sturmtruppen treten immer als Team auf und an. Daher wird mit aufgedeckten Karten gespielt. Da die Sturmtruppen aber immer vom Imperium gesteuert werden, kommen hier wieder die Würfel zum Einsatz. Sie symbolisieren die Entscheidungen des Imperiums.

Alle Spieler:innen erhalten eine Karte, die sie vor sich legen, dann beginnt die Stoppuhr. Die/der erste Spieler:in erhält die beiden Würfel, die/der zweite Spieler:in darf ihre/seine Karte ausspielen, wenn die/der erste Spieler:in ein Paar würfelt. Sie/er kann

bei einem Paar die Karte spielen oder passen. Wenn alle Spieler:innen an der Reihe waren, werden die Karten gesichtet und eine Entscheidung für halten (das Nehmen der Augenzahl, die das Team aktuell erreicht hat), die zweite oder die dritte Iteration getroffen.

Reflexion: "Ohne Autonomie nützt Teamwork auch nichts? Teamwork ist gut, die Dinge zu sehen und bewerten zu können, doch wenn von außen entschieden wird, dann nützt alles Teamwork nichts."

4. Spielrunde: die Jedi

Die Jedi sind die unabhängigen Teamplayer, die in der Lage sind, schnell und gemeinsam zu entscheiden. Daher kommen die Würfel nicht zum Einsatz.

Jede/r erhält eine Karte, die offen vor sich gelegt wird. Die Stoppuhr startet, die Gruppe entscheidet, welche Karten in die Mitte kommen. Dann entscheidet sie über eine zweite (oder dritte) Iteration.

Reflexion: "Wie können schnell sinnvolle Entscheidungen getroffen werden, wenn man die entsprechende Autonomie hat und die Informationen allen im Team zur Verfügung stehen?"

Mögliche Reflexion mit der ganzen Klasse im Anschluss:

- » Wie hat es sich angefühlt, in den Gruppen (Sith & Kopfgeldjäger) mit wenig Teamwork zu spielen?
- » Hattest du Angst, bei den Gruppen mit wenig Teamwork Fehler zu machen?
- » Hat es dir mehr Spaß gemacht, Kopfgeldjäger als Sith zu spielen?
- » Wie war der Wechsel vom Kopfgeldjäger zur Sturmtruppe?

- » Wie hat sich die Aufgabe für dich als Sturmtruppler:in angefühlt?
- » Warst du überrascht über den Unterschied im Ergebnis, als du Jedi warst?
- » Wenn du dir die Ergebnisse ansiehst, kannst du dir eine Situation vorstellen, in der du nicht als Jedi spielen möchtest?
- » Was könntest du morgen an deiner Arbeit ändern, um mehr wie ein Jedi zu sein?

Zu guter Letzt gewinnt natürlich das Team, welches am schnellsten die meisten Spielrunden gewonnen hat. Aber das ist Nebensache, bei all diesen Erkenntnissen.

Viel Spaß und lasst es mich wissen, wie es bei euch geklappt hat.

Link zu 21 Jedi von Blake McMillan & Jay Bartholomew

(<https://www.tastycupcakes.org/2019/01/21-jedi/>)

Werwolf (Training für Scrum Master:innen und andere Teamleitungen)

Was muss eine/ein Scrum Master:in können?

Sie/er muss motivieren können, zugleich fordernd und ausgleichend sein, sie/er muss auch konflikthafte Situationen moderieren können und das Team zu einem Abschluss führen. Scrum Master:innen müssen Fragen stellen, die zu konkreten Aussagen führen und äußern können, was ihnen auffällt.

Welche Übungen bieten sich dafür an? Klar! Werwolf! Das Spiel Werwolf ist ein beliebter Klassiker und macht jede Menge Spaß. Wie es geht?

Klick hier: Anleitung (<http://www.werwolfoonline.eu/info/index.php/anleitung>)

Lasst uns das Spiel in die Vorbereitung für die Aufgaben der/des Scrum Master:in verwandeln!

Wir fügen einfach die Rolle der/des Bürgermeister:in zu den Basisrollen von Dorfbewohner:innen, Werwölfen und Seher:in hinzu (Remixe dir selbst die Rollen hier:

Charaktere: (<http://www.werwolfoonline.eu/info/index.php/anleitung/charaktere>)

Die Aufgabe der/des Bürgermeister:in ist offen und wird allen erläutert: Unterstützung Aller bei der Findung von einvernehmlichen Entscheidungen. Die Rolle muss Anweisungen geben können, ohne Autorität zu haben. Wenn die/der Bürgermeister:in stirbt, dann bestimmt sie/er jemand Neues für diese Rolle im Geheimen. Sie/er wacht nicht in der Nacht auf.

Nach dem Spiel gehen wir dann in die Reflexion mit allen, sprechen aber insbesondere über die Arbeit der/des Bürgermeister:in und orientieren uns dabei an diesen Fragestellungen:

- » Ist die/der Bürgermeister:in zu sehr auf laute stimmungswaltige Teilnehmer:innen eingegangen oder hat sie/er alle im Dorf gleichermaßen einbezogen?
- » Hat die/der Bürgermeister:in den Zeitrahmen eingehalten? (normalerweise geben wir der Entscheidungsfindung eine Timebox)
- » Ist sie/er neutral geblieben oder hat sie/er die eigene Meinung über die anderen Dorfbewohner:innen gestülpt?
- » Hat die/der Bürgermeister:in Entscheidungen im Namen des Teams getroffen?

Eigenschaften einer/eines guten Bürgermeister:in:

- » Sie/er kann äußern, was ihnen auffällt, ohne zu beschuldigen
- » Sie/er stellt offene Fragen an die Gruppe
- » Sie/er stellt einzelnen Personen aussagekräftige Fragen
- » Sie/er erinnert im Aushandlungsprozess an wichtige Anschuldigungen oder Tötungen

Inspiration: <https://www.tastycupcakes.org/2012/11/werewolf-facilitation>

> Podcast Retrospektiv <

Spielt mehr agile Spiele in der Bildung

(<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/spielt-mehr-agile-spiele-in-der-bildung-21>)



Denken ist wundervoll, aber noch wundervoller ist das Erlebnis.

Oscar Wilde

Warm-ups/Icebreaker

Slogan-Generator

Zu Beginn einer Arbeitsphase, einer Herausforderung, einer Aufgabe, ist es eine schöne Aufgabe ein gemeinsames Motto zu finden. Die Schüler*innen, bzw. das Team, erhält die Aufgabe mit den Buchstaben ihres Namens gemeinsam ein Motto, einen Slogan, zu verfassen. Alle Teilnehmenden schreiben je einen Buchstaben auf einen Post-it-Zettel (zum Beispiel T-O-M) und bilden dann einen Pool der Buchstaben. Anschließend bilden die Teilnehmenden dann einen Slogan für die kommende Herausforderung, den sie an die Wand kleben.

Material: Post-its in ausreichender Anzahl (mindestens 10 pro Person), einen Tisch, Eddingstifte, Tesakrepp

Dauer: 5-10 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: max. 10 Personen pro Slogan

Porträts zeichnen

Die Schüler*innen zeichnen in einer vorgehenden Timebox von 3 Minuten ein Porträt eines zufälligen Gegenübers auf eine Moderationskarte oder ein Blatt Papier. Du stellst die Materialien zur Verfügung. Es ist eine gute Idee nur eine Farbe zur Verfügung zu stellen, so gibt es für alle Teilnehmenden die gleichen Voraussetzungen. Bei vielen agilen Methoden spielt die Visualisierung von Ideen eine Rolle, dieses Warm-ups soll unter anderem die Hemmschwelle senken und der Feststellung „Ich kann doch gar

nicht zeichnen!“ entgegenwirkt. Die Porträts werden im Arbeitsbereich ausgehängt und, wenn möglich, über die Dauer der Arbeitsphase hängen gelassen. Eine mögliche Variante ist, das Porträt zeichnen zu lassen, ohne auf das Blatt schauen zu dürfen.

Material: Moderationskarten oder Papier in ausreichender Anzahl, einfarbige Eddingstifte, Tesakrepp

Dauer: 5-10 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: unbegrenzt

Fragen schriftlich stellen

Ein schönes Warm-up zum Kennenlernen funktioniert so: Die Teilnehmenden erhalten ein Blatt Papier, eine Karte oder einen Pappteller auf den Rücken geklebt. Dann laufen alle frei durch den Raum. Wenn eine Person eine andere trifft, dann schreibt sie eine Frage auf das Blatt der anderen Person. Die Fragen werden nach 5 Minuten im Kreis dann einzeln vorgelesen und dann beantwortet.

Material: Blätter, Karten oder Pappteller in ausreichender Anzahl, wasserlösliche Stifte (oder Eddings – wenn ihr vorsichtig seid), Tesakrepp

Dauer: 5-10 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: mehr als 4 Personen

Lieblingswarmup „Stifte-Rodeo“

Die Teilnehmenden stehen im Raum und legen einen Stift auf ihre rechte oder linke Hand, die zu einem Stier geformt ist (Zeigefinger und der kleine Finger zeigen ausgestreckt nach vorne, Ring- und Mittelfinger sind zur Handfläche gekrümmt, der Daumen liegt auf Ring- und Mittelfinger auf). Diese Form ist auch auf Heavy-Metal-Konzerten zu sehen. Auf den beiden Hörnern muss der Stift liegen.

Die Aufgabe ist es nun nach dem Startsignal sich im Raum zu bewegen und mit der freien Hand zu versuchen, den Stift von jemand Anderen herunterzuschupsen. Wenn man seinen Stift verloren hat, dann muss man aus der „Rodeo-Zone“ und kann den restlichen Kämpfen zusehen. Wenn nur noch ein Stier übrig ist, dann beginnt das Rodeo wieder von Vorne. Es empfiehlt sich dieses Warm-up dreimal durchzuführen, so haben alle Teilnehmenden die Chance aus ihren Fehlern zu lernen. Im anschließenden Feedback kann so gleich der Bogen zum iterativen Vorgehen der meisten agilen Methoden geschlagen werden.

Eine Variante ist der Einsatz von zwei Stiften, einer auf jeder Hand. Wenn ein Stift herunterfällt, dann muss die freie Hand hinter den Rücken gelegt werden.

Material: eigene Stifte der Teilnehmenden

Dauer: 5-10 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: mehr als 5 Personen

Besondere Empfehlung an dieser Stelle: <https://www.workshop-spiele.de/>

Papierflieger

Der Papierflieger ist so einer Art eierlegende Wollmilchsau in der agilen Bildung. Als Warm-up erhalten alle Teilnehmenden die Aufgabe, in fünf Minuten einen Papierflieger herzustellen, der am Ende am weitesten fliegen wird. Nur erhalten sie das Handicap, dass immer zwei Personen gemeinsam einen Papierflieger falten. Und nicht nur das: die Teilnehmenden dürfen bloß eine Hand benutzen, und zwar ihre „zweitstärkste“ Hand (also Rechtshänder*innen die linke Hand). Am Ende der Timebox stellen sich alle Teams auf und werfen ihren Papierflieger hintereinander oder gemeinsam, wie ihr wollt. Mit diesem Warm-up machen die Teilnehmenden erste spielerische Erfahrungen mit dem Prototyping.

Material: DIN-A4-Blätter

Dauer: 5-10 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: mindestens 4 Personen

Ja, und ...!

Dieses Warm-up führt spielerisch die Erfahrung ein, auf den Ideen anderen Teilnehmenden aufzubauen und ihnen nicht zu widersprechen. Eine sehr wichtige Fähigkeit in der agilen Arbeit. Die Gruppe steht im Kreis. Die Moderation erklärt zunächst das Spiel. Dann finden sich die Teilnehmenden in zufälligen 5-10 Personengruppen zusammen. Die Moderation startet das Spiel mit einem Satz, zum Beispiel: „Tom ging in ein Einkaufcenter.“ Im nächsten Schritt muss die oder der Nächste im Uhrzeigersinn an das eben gesagte anschließen und den Satz mit „Ja, und ...“ beginnen. So zum Beispiel „Ja, und dort hat er einen Straßenkünstler gesehen.“ Dann die oder der Nächste im Kreis: „Ja, und er hat mit Kettensägen jongliert.“ Und so weiter und so fort, bis die dreiminütige Timebox endet und sich die Gruppen neu zusammenfinden. Auch hier sind mindestens drei Runden eine gute Idee.

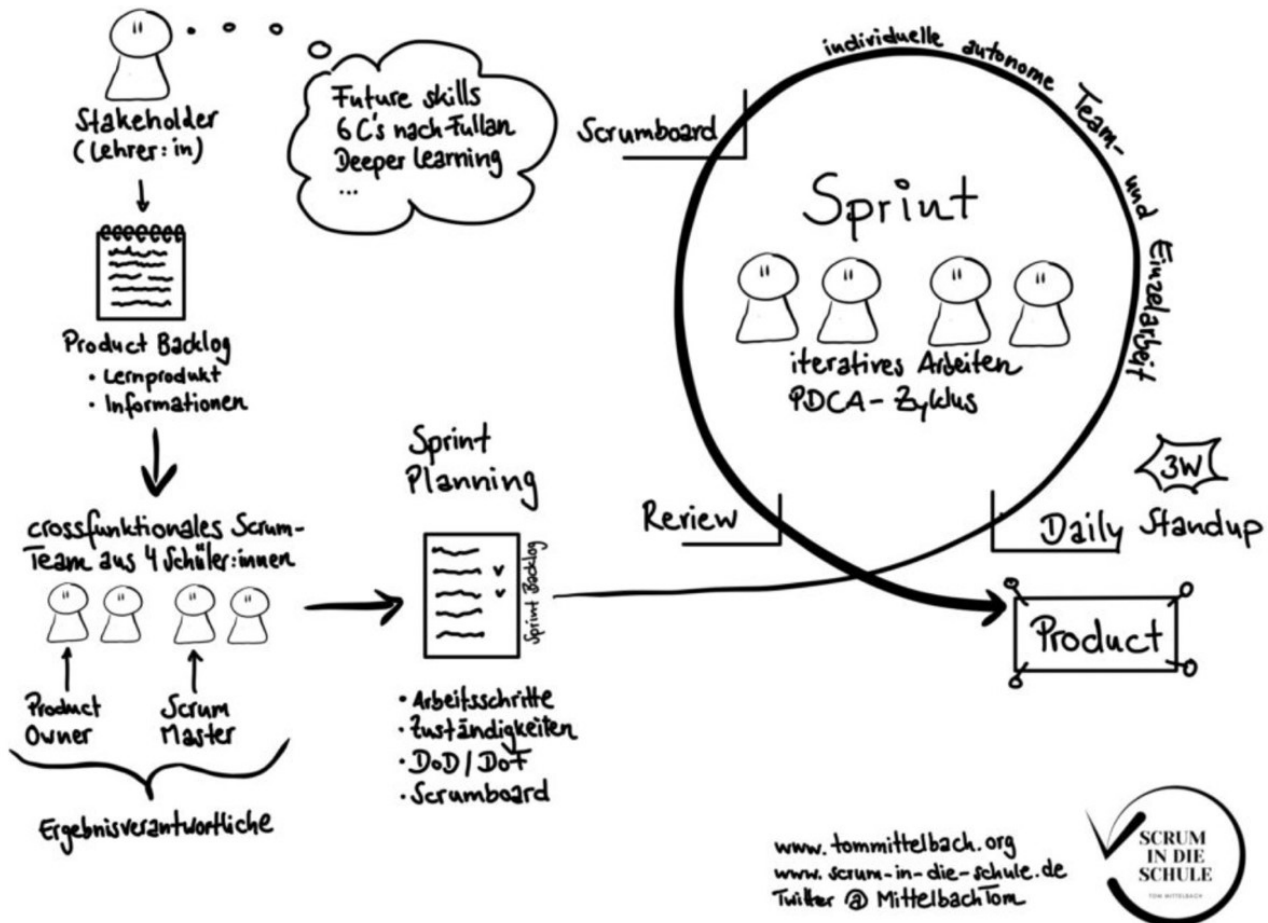
Material: -

Dauer: 10-15 Minuten

Teilnehmer*innenzahl: mehr als 5 Personen

Das agile Framework Scrum im Unterricht

Scrum in die Schule!



2013 formulierte Andreas Schleicher auf der re:publica die 4K, vier Kompetenzen, die als wichtig in der Zukunft erachtet werden. Er bezog sich auf die im amerikanischen Raum weitverbreiteten 4C, die von Partnership for 21st Century Learning (P21) formuliert wurden. Diese Kompetenzen seien für das Lernen im 21. Jahrhundert notwendig, so die Argumentation.

Link: https://youtu.be/lbb5KE6Cl_w?si=hKGcp6senygzgJ5LG

Die Kritik im Netz, dass die Kompetenzen durch Vertreter:innen aus der Wirtschaft formuliert worden sind und daher als neoliberal betrachtet werden müssen, ist

meines Erachtens im Kern richtig. Das ändert aber nichts daran, dass wir weiter wären in der Bildung, als wir heute sind, würde die Bildung diese vier Kompetenzen ausbilden. Kompetenzorientierung ist der richtige Weg, Scrum leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Ausbildung dieser Kompetenzen.

Das agile Manifest

Das agile Manifest wurde 2001 von 17 Softwareentwicklern entwickelt und veröffentlicht.

Im agilen Manifest stehen diese Grundwerte:

- » Individuen und Interaktionen stehen über Prozessen und Werkzeugen
- » Funktionierende Software steht über einer umfassenden Dokumentation
- » Zusammenarbeit mit dem Kunden steht über der Vertragsverhandlung
- » Reagieren auf Veränderung steht über dem Befolgen eines Planes

Für den Einsatz von Scrum in der Bildung übersetze ich das wie folgt:

- » Die Lernenden und ihre Interaktionen stehen über Prozessen und Werkzeugen.
- » Das Zielprodukt steht über einer umfassenden Dokumentation.
- » Die Zusammenarbeit und der Kommunikationsfluss mit den Schüler:innen steht über geplanten Arbeitsschritten
- » Reagieren auf Veränderung steht über dem Befolgen eines Planes.

Scrum wird, anders als das agile Manifest, immer wieder aktualisiert. Die Scrum-Gründer Jeff Sutherland und Ken Schwaber entwickeln Scrum immer wieder weiter und veröffentlichen die nächsten Versionen.

Das agile Mindset findet ganz langsam seinen Weg in die Bildung. Wenn man sich den Widerspruch zwischen dem hierarchischen System Schule und den Anforderungen des 21. Jahrhunderts ansieht, dann ist nachvollziehbar, dass es noch ein langer Weg ist zu agiler Bildung in der Breite. Veränderungen brauchen Veränderungsbereitschaft, Ressourcen, Zeit und den politischen Willen.

Ich bin mir sicher, dass diese Transformation gelingen wird. Ein Schritt in diese Richtung ist es, dass das Framework Scrum in den Unterricht einzieht. Veränderung beginnt im Klassenraum.

Das Vorgehen in der Praxis

Ganz zu Beginn spielen wir ein Spiel, welches den Wert von Teamarbeit verdeutlicht (und dabei auch noch sehr viel Spaß macht): Jedi21

<https://www.tommittelbach.org/2021/12/08/jedi21/>

Danach führen wir eine praktische Übung durch, die erste Erfahrungen mit dem iterativen Vorgehen ermöglicht: Das Pizzagame

<https://www.agile42.com/en/agile-teams/kanban-pizza-game>

Dann steigen wir direkt in Scrum ein und ich händige den Lernenden das Backlog aus.

Das Backlog umfasst das von mir (Stakeholder/Auftraggeber:in) geforderte Produkt und zusätzliche Erklärungen als Akzeptanzkriterien und unter Umständen als sogenannte User Storys. In der Schule gebe ich das Backlog analog in Papierform und als Onlinevariante heraus. In das Backlog schreibe ich zusätzlich noch Informationen zum Ablauf von Scrum sowie Erklärungen zu den einzelnen Rollen im Scrum Team. Somit werden die Schülerinnen in die Lage versetzt, etwaige Nachfragen selbst zu klären.

Das Backlog ist die Grundlage für die folgende Arbeit in den Scrum Teams. Die Inhalte des Backlog, die Ausführlichkeit oder eben die Knappheit der Informationen

bestimmen, wie sehr die Lernenden geleitet werden oder wie frei sie arbeiten können. Je mehr Informationen und Anforderungen, desto weniger Freiheit in der Arbeit und mehr Orientierung. Je weniger Kriterien und Anforderungen, desto mehr Freiheit und selbstbestimmtes Arbeiten. Das ist abhängig von der Zielgruppe und den individuellen Bedingungen an der Schule.

Ein Beispiel eines Backlog kann man hier finden:

<https://www.craft.do/s/5QCP5filcwLnGU>

Du findest hier ein Video, in dem Tom Scrum im Kontext der Agilität erklärt:

<https://youtu.be/qG8E39QgjlK>



Agilität in der Bildung. Scrum in der Schule. Ein Impulsvideo mit Tom Mittelbach

Screenshot YouTube.com

Nach dem gemeinsamen Verstehen der Inhalte im Backlog folgt die Zusammenstellung der crossfunktionalen Teams. Dies erfolgt bestenfalls durch Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler, die Einteilung kann durch etwa solche Rollenkarten erfolgen.

Link Rollenkarten: <https://www.craft.do/s/cT1tnJCihkQwmj>

Nach der Zusammenstellung der Teams erfolgt die Erläuterung der Aufgaben der einzelnen Rollen: Product Owner:in, Scrum Master:in und Developer:innen (alle sind Ergebnisverantwortliche).

Product Owner:in nimmt nach jedem Sprint das aktuelle unfertige Produkt ab, bzw. definiert Dinge, die nachzuarbeiten sind. Der Stakeholder spricht mit dem PO. Der PO kann das Backlog ändern.

Scrum Master:in Der Scrum Master moderiert die Meetings und pflegt das Scrum-board. Sie/er ist auch für das soziale Miteinander im Team mitverantwortlich, sie/er soll mögliche Konflikte erkennen und die Lösung moderieren.

Developer:innen Alle Teammitglieder sind verantwortlich für das Erreichen des Ziels.

Anschließend planen die nun zusammengestellten Scrum Teams eigenverantwortlich und autonom im Sprintplanning die Arbeitsschritte und Zuständigkeiten, die Ihrer Meinung nach notwendig sind, um das im Backlog formulierte Ziel erfolgreich zu erreichen.

Diese Arbeitsphase nenne ich das sogenannte „Juwel“ des Framework Scrum. In dieser Arbeitsphase machen sich Schülerinnen und Schüler Gedanken über die benötigten Arbeitsschritte, bevor sie in die Arbeit einsteigen. Sich Gedanken über die benötigten Arbeitsschritte zu machen, verursacht eine intensive Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand, möglichen Herausforderungen und/oder Schwierigkeiten und es kommen Themen und Notwendigkeiten auf den Tisch, die sonst vielleicht gar nicht an die Oberfläche gekommen wären. In diesem Arbeitsschritt werden auch die vom Team formulierten Schritte bewertet. Punkt, die Bewertung erfolgt nach Aufwand und Schwierigkeit entweder in einfacher Art und Weise durch T-Shirt-Größen, oder in aufwendiger Art und Weise durch den Einsatz von Planning Poker. Bei der Verwendung von Planning Poker besteht dann zudem die Möglichkeit der Visualisierung der Arbeitsschritte durch den Einsatz der Burn-Down-Chart.

Im Sprintplanning definieren die Teams ihre Definition of Done in Bezug auf das Produkt. Sie definieren, wann das Produkt Ihrer Meinung nach fertig ist. Das kann beispielsweise sein, dass das Produkt vor der Abgabe auf Rechtschreibfehler überprüft wird.

In der Definition of Fun definieren die Teams, wie sie es schaffen können, mit Freude zusammenzuarbeiten.

Die vom Team definierten Arbeitsschritte (inklusive Bewertung und Verantwortlichkeit) werden von der/vom Scrum Master:in in das Scrumboard eingetragen. Dafür verwende ich ein Kanban-Board. Alle Arbeitsschritte stehen in der Spalte „Zu erledigen“. Hierfür eignet sich <https://www.cryptpad.fr> sehr gut.

Alle Festlegungen sind variabel und können in der Arbeitsphase bei Bedarf angepasst werden. Eine Überprüfung findet immer in den Meetings statt.

Dann beginnt die iterative Arbeitsphase, der Sprint. Ein Sprint läuft immer gleich ab:

1) Standup-Meeting

Im Stehen bespricht das Team unter Moderation des Scrum Masters die drei W-Fragen (Was habe ich getan, um mein Team beim Erreichen des Ziels zu unterstützen? Was werde ich heute tun, um mein Team beim Erreichen des Ziels zu unterstützen? Was für Herausforderungen sehe ich mich gegenüber, welche Probleme habe ich?)

2) Individuelle Arbeitsphase

In dieser Phase arbeiten die Schüler:innen selbstständig und autonom entsprechend ihrer Planung an ihren Arbeitsschritten. Sollte ein Arbeitsschritt fertiggestellt werden, wird er im Scrumboard von „In Arbeit“ auf „Erledigt“ verschoben. Diese Arbeitsphase muss weit gedacht werden, es ist (fast) alles erlaubt. Warum sich nicht im Sozialraum informieren oder eine Fachperson anrufen? Auch hybride Settings sind möglich und durchführbar.

3) Review

In diesem Meeting schaut das Team auf den IST-Stand des Produkts. Der Product Owner ist die verantwortliche Person, die den aktuellen Stand des Produkts abnimmt, das heißt genehmigt. Normalerweise erfolgt nach jedem Sprint auch eine Retrospektive, in diesem Meeting wird die Kommunikation und die Zusammenarbeit im Team thematisiert und verbessert. Dieses Meeting integriere ich in die Review, da oft nicht genügend Zeit für ein eigenes Meeting besteht. Das bedeutet also für die Review: wie ist der Stand des Produkts und kann in der Kommunikation und Zusammenarbeit etwas verbessert werden?

Je nachdem wie umfassend das Lernziel (Produkt) oder wie die Lehrkraft den zeitlichen Umfang definiert, finden meist zwischen vier und sechs Sprints statt. Natürlich kann nach oben und nach unten skaliert werden. Ob ein Sprint eine Doppelstunde oder drei Schulstunden umfasst oder einen ganzen Tag im Rahmen einer Projektwoche, das sind individuell zu planende Gegebenheiten.

Am Ende steht dann die termingerechte Abgabe des Produkts und eine umfassende Retrospektive, in der mit allen Schüler:innen gemeinsam auf die Zusammenarbeit geschaut wird.

Scrum ist eine sehr gute Methode, die den Unterricht verändert und bereichert. Das Framework schafft Leitplanken, in deren Rahmen die Schüler:innen das Zu- und Vertrauen erhalten, mit Kopf, Herz und Hand mithilfe ihrer Kompetenzen, Erfahrungen und Interessen gemeinsam mit einem Team einen Lernweg zu gehen, den sie selbst definieren.

Es gibt einen Online-Kurs bei Fobizz von mir:

<https://plattform.fobizz.com/fortbildungen/543-scrum-im-unterricht-eine-methode-zum-agilen-arbeiten>



Literatur:

„Scrum in die Schule!“, Visual Ink Publishing, Herausgeber Tom Mittelbach

<https://visual-books.com/scrum-in-die-schule>

Kuratierte digitale Sammelmappe:

<https://wakelet.com/wake/1d5Q7tiE3i9ZchwP2Bt6h>[tps://www.tommittelbach.org/Scrum](https://www.tommittelbach.org/Scrum)

> Podcast Retrospektiv <

Scrum in der Bildung Part I

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/scrum-in-der-bildung-part-i>



Scrum Part 2

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/scrum-part-2>



Scrum Part III

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/scrum-part-iii>



Scrum Part IV

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/scrum-part-iv>



Scrum Teil 5 - das Daily

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/scrum-teil-5-das-daily>



Kanban

Das Wort Kanban stammt aus dem Japanischen und bedeutet so viel wie „Karte“, oder „Tafel“. Es wurde Mitte der 40er Jahre für den japanischen Automobilhersteller Toyota entwickelt und eingeführt. Heutzutage wird es unter anderem in der Softwareentwicklung genutzt. Auch für den Unterricht lässt sich Kanban gewinnbringend einsetzen. In diesem Kapitel wird die Methode Kanban vorgestellt. Sie findet Anwendung in fast allen agilen Arbeitsweisen, wie z.B. Scrum, bei der Arbeit mit OKRs und dem Lean Coffee. Auf diese Einsatzformen wird später noch vertieft eingegangen. Hier wird zunächst das Kanban eingeführt und es sollen die Grundlagen geklärt werden.

Das Kanban im Unterricht kann im Prinzip als dreispaltige Tabelle gesehen werden, die auf Flipchart an der Wand hängt. In der ersten, linken Spalte können To-dos eingetragen werden, also Aufgaben, die in einem festgelegten Zeitraum (z.B. eine Woche) erledigt werden müssen. Diese Aufgaben werden dann auf Klebezettel geschrieben und in die Spalte geklebt. Immer wenn man an einer Aufgabe arbeitet, nimmt man sie aus der linken und klebt sie in die mittlere Spalte. Dort befinden sich die Aufgaben,

die gerade „in Bearbeitung“ sind. Man sollte im Idealfall nicht mehr als eine Aufgabe zurzeit bearbeiten und in dieser Spalte eingetragen haben. Das hilft, den Fokus auf die eine Aufgabe zu wahren. Wenn die Aufgabe abgeschlossen wurde, klebt man den Zettel in die dritte, rechte Spalte: „Erledigt“. Dieses Vorgehen ermöglicht es immer den Überblick über alle Aufgaben zu wahren, den Fokus auf eine Aufgabe zu legen und erledigte Aufgaben zu sammeln und als Fortschrittsanzeige zu verwenden. Mittlerweile kann man Kanbans auch digital anlegen, z.B. mit digitalen Pinnwänden wie TaskCards, Miro oder CryptPad.

Das Kanban kann im Unterrichtskontext bei Projektarbeiten genutzt werden. Dabei hilft es, dass die Gruppen den Überblick nicht verlieren und immer wissen, wer gerade was macht. Das schafft Transparenz im Projektverlauf. Das Kanban kann im Unterricht auch eingesetzt werden, um Schüler:innen in Selbstlernzeiten aufzuzeigen, was sie zu tun haben. Mit dem Kanban können sie selbstbestimmt entscheiden, welche Aufgaben sie wann und in welcher Reihenfolge erledigen. Schüler:innen können es einzeln oder auch als Team führen.

Gegenüber der einfachen To-do-Liste, bei der erledigte Aufgaben einfach abgehakt werden, hat das Kanban den Vorteil, dass es in Gruppenarbeiten einen schnellen Überblick darüber gibt, welche Arbeitsschritte gerade anliegen und wer sie durchführt. Außerdem wird ein Fokus gelegt. Man arbeitet so lange an einer Aufgabe, bis man sie auf „Erledigt“ schieben kann, erst danach nimmt man sich die nächste Aufgabe vor.

Um die Aufgaben nach Umfang und Komplexität besser einschätzen zu können, kann man die Aufgaben auf eine Rangliste eintragen. Dies geschieht, indem man Punkte auf die Aufgaben verteilt. Dabei gilt, je mehr Punkte, desto aufwendiger ist die Bearbeitung der Aufgaben. Dieses Vorgehen wird im Scrum auch als „Planning Poker“ bezeichnet.

Wie funktioniert Kanban?

Material: Flipchart und Klebezettel oder digitale Tools wie Miro, TaskCards oder CryptPad.

Dauer: Das Anlegen und Definieren von Aufgaben für die Spalte „To-do“ dauert zwischen 10 und 45 Minuten. Das Kanban kann über mehrere Wochen, Monate oder Jahre geführt werden. Im schulischen Kontext also über wenige Tage, über Monate bis zu einem ganzen Schuljahr.

Vorbereitung: Keine

So geht's

1. Man zeichnet eine Tabelle mit drei Spalten auf einem Flipchart.
2. Die Spalten werden von links nach rechts mit „To-do“, „in Bearbeitung“ und „Erledigt“ beschriftet.
3. Man bestimmt das Unterrichtsthema, zu dem das Kanban geführt werden soll und legt Aufgaben („To-dos“) fest.
4. Die To-dos werden auf Klebezettel geschrieben und in die erste Spalte geklebt.
5. Wird ein To-do bearbeitet, klebt man den Zettel in die mittlere Spalte („In Bearbeitung“).
6. Ist das To-do bearbeitet, klebt man den Zettel in die rechte Spalte („Erledigt“)
7. Mit den anderen To-dos verfährt man analog.

Beispiel aus dem Unterricht

> *Podcast Retrospektiv* <

Kanban in der Bildung

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/kanban-in-der-bildung>



Du gewinnst nie alleine. An dem Tag, an dem du was anderes glaubst, fängst du an zu verlieren.

Mika Häkkinen

Lean Lesson Planning im Unterricht

In Anlehnung an die Lean Coffee-Methode aus dem agilen Management, kann diese Methode zur Planung genutzt werden.

Beim Lean Coffee (<https://www.borisgloger.com/blog/2018/09/26/lean-coffee-der-koffeinkick-fuer-ihre-meetings>) geht es darum, mit den Teilnehmer:innen einer Konferenz gemeinsam auf Augenhöhe die Agenda festzulegen, nach Wichtigkeit zu sortieren, die Themen zu diskutieren und daraus Aufgaben und Learnings abzuleiten. Dabei gibt es keine Hierarchie. Dieses Vorgehen lässt sich auf die Schule übertragen.

Warum Lean Lesson Planning?

Zum Hintergrund: Zeitgemäßer Unterricht baut auf Vertrauen und Kollaboration auf. Die Rolle der Lehrer:in ist verändert und ähnelt der eines „servant leaders“. Sie bereitet einen methodischen Rahmen, in dessen sich die Schüler:innen selbstbestimmt bewegen können (Siehe: Neun Anzeichen zeitgemäßen Distanzunterrichts (<https://faq-online-lernen.de/knowledge-base/welche-leitwerte-sind-fuer-zeitgemaesses-distanzlernen-wichtig/>)). Es herrschen flache Hierarchien zwischen Lehrer:in und Schüler:innen. Mitbestimmung und Eigenverantwortung sowie Kommunikation auf Augenhöhe sind Elemente agiler Lernprozesse. Diese sind wichtig, denn Lernen richtet somit nach den Lernenden aus, letztere sind dadurch intrinsisch motiviert und sie lernen, Lernprozesse zu steuern. Durch dieses Vorgehen können Lernaufgaben definiert werden, die man mit der ganzen Gruppe und/oder in Teilgruppen abarbeitet.

Wie funktioniert Lean Lesson Planning?

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 9

Dauer: 30-60 Minuten (Etwa 5 Minuten Brainstorming, etwa 8-16 Minuten je Diskussionspunkt)

Vorbereitung: Man benötigt ein Kanban-Board mit drei Spalten (Thema, In Diskussion, Erledigt), Klebezettel und Stifte. Alternativ bietet sich auch eine digitale Variante an.

So geht's:

Zunächst ist es wichtig, dass sich die Schüler:innen im Sinne des Flipped Classroom auf das Planning vorbereiten. D.h. sie bekommen Inhalte zum Thema durch Websites, Videos und Lernspiele präsentiert. Wichtig ist, hier keine umfassende Sammlung zu präsentieren, sondern lediglich das Thema inhaltlich anzureißen. So reicht je nach Fach und Jahrgangsstufe schon eine Schulbuchaufgabe, ein Foto, ein Film, ein Gegenstand oder eine Podcast-Folge. Es geht darum, das Vorwissen zu aktivieren und neugierig zu machen.

Dann können im Unterricht folgende Schritte durchgeführt werden.

1. Man erstellt zunächst ein einfaches Kanban-Board mit den Spalten Thema, in Diskussion, Erledigt.
2. Man brainstormt Fragen, Themen, Herausforderungen. Je ein Thema pro Post-it.
3. Die Themen/ Probleme/ Herausforderungen werden kurz erläutert.
4. Mit einem Punkt-Voting kann jeder die Themen etc. priorisieren. Jede Person kann 5 Punkte verteilen.

5. Nun können die Themen/Fragen/Herausforderungen diskutiert werden. Nach acht Minuten entscheidet die Gruppe, ob weiter diskutiert oder zum nächsten Thema, Frage etc. weitergegangen wird.
6. Man diskutiert so lange, bis eine zuvor festgelegte Zeit erreicht ist. Abgeschlossene Post-its werden verschoben.
7. Man hält Aha-Momente und Aufgaben fest. Diese Aufgaben können dann in den nächsten Stunden im Unterricht bearbeitet werden.

Beispiel aus dem eigenen Unterricht:

Vorbereitung auf eine Klausur in der Oberstufe

In der letzten Stunde vor der Klausur wendete ich Lean Lesson Planning an. Die Schüler:innen schrieben ihre Fragen auf Post-its in einem digitalen Kanban in der ersten Spalte. Dann priorisierten sie die Fragen nach Relevanz. Jede:r Lernende durfte 5 Punkte verteilen. Abschließend konnte ich alle Fragen der Reihe nach mit Ihnen besprechen. Ich schob die jeweilige Frage dann in die Spalte "in Besprechung". Nach jeweils 10 Minuten stimmten wir darüber ab, ob wir noch länger über diese Frage sprechen wollten oder nicht. Falls ja, gab ich mir weitere 4 Minuten Zeit. So konnten die wichtigsten und dringendsten Fragen der Schüler:innen besprochen werden. Beantwortete Fragen, kamen in die Spalte "Besprochen".

Lean Lesson im Fachunterricht

Kanban für Lean Lesson Planning mit Post-its App

Lean Lesson Planning lässt sich sehr gut zu Beginn des Unterrichts einsetzen. Als Lehrkraft hat man immer alle möglichen Dinge im Kopf, die man mit den Schüler:innen besprechen und bearbeiten will. Organisatorisches, sowie Inhaltliches können so aus

dem Kopf geschrieben werden und finden sich in den Wochenaufgaben wieder. Man kann dann die Schüler:innen abstimmen lassen, welche Aufgaben sie als To-do festlegen lassen wollen. Dann beginnt man nach und nach die Aufgaben der Woche auf "to do" zu ziehen. Nun kann man je eine Aufgabe auf "In Bearbeitung" ziehen und wenn man die entsprechende Aufgabe gelöst hat, auf "Alles geklärt" ziehen oder sie nach Ablauf der Timebox von etwa 8-12 Minuten erneut als Wochenaufgabe definieren. Bei diesem Vorgehen sind die Schüler:innen in die Planung und den Ablauf involviert und bestimmen mit.

Warum ist das Vorgehen agil?

Man hätte natürlich auch direkt vorgeben können, welche Inhalte man nochmals mit den Schüler:innen bespricht. Sie hätten dann aber auch nicht das Gefühl, mit ihren Bedürfnissen wahrgenommen zu werden und wären weniger motiviert. So sind sie direkt in den Prozess eingebunden. Und können sich selbst einbringen. Mitbestimmung und Teilhabe führen zu erhöhter Motivation und das Lernen wird mit mehr Sinn erlebt.

Lean Coffee in Meetings und Konferenzen: Schüler:innen aktiv in den Unterricht einbinden mit Liberating Structures

In Anlehnung an die Lean Coffee-Methode aus dem agilen Management, kann diese Methode auch für Teamsitzungen und Konferenzen genutzt werden.

Beim (<https://www.borisgloger.com/blog/2018/09/26/lean-coffee-der-koffeinkick-fuer-ihre-meetings>) geht es darum, mit den Teilnehmer:innen einer Konferenz gemeinsam auf Augenhöhe die Agenda festzulegen, nach Wichtigkeit zu sortieren, die Themen zu diskutieren und daraus Aufgaben und Learnings abzuleiten. Dabei gibt es keine Hierarchie. Dieses Vorgehen lässt sich in die Schule übertragen.

Wie funktioniert Lean Coffee?

Meetings und Konferenzen können schnell in endlose offene Diskussionen ausufern oder werden durch eine Moderation in eine bestimmte Richtung gelenkt, die dem Gedankengang der Teilnehmer:innen vielleicht widerspricht. Mit Lean Coffee können die Teilnehmer:innen über den Ablauf mitbestimmen. Sie sammeln zunächst die für sie wichtigen Diskussionspunkte und priorisieren diese nach Wichtigkeit. Dank der Timeboxen ist jedem Thema ein bestimmter zeitlicher Rahmen gegeben, der 20 Minuten nicht überschreitet. Alle zu besprechenden Themen bekommen somit die gleiche Aufmerksamkeit und sind wirklich die Themen, die die Teilnehmenden umtreibt.

Material

Dauer: ca. 45 Minuten (3 Minuten Brainstorming, 8-16 Minuten pro Thema)

Vorbereitung: Kanban-Board bereitstellen, Klebepunkte, Post-its und Stifte auslegen. Alternativ kann ein digitales Kanban verwendet werden (z.B. Cryptpad.fr)

So geht's

Man erstellt zunächst ein einfaches Kanban-Board. Mit den Spalten Thema, in Diskussion, Erledigt.

1. Man brainstormt ca. 3 Minuten Themen, Probleme und Herausforderungen. Je ein Thema pro Post-it.
2. Die Themen/ Probleme/ Herausforderungen werden kurz erläutert.
3. Mit einem Punkt-Voting kann jeder die Themen etc. priorisieren. Jede Person kann 5 Punkte verteilen.

4. Nun können die Themen/Probleme/Herausforderungen diskutiert werden. Nach 8 Minuten entscheidet die Gruppe, ob weiter diskutiert oder zum nächsten Thema, Frage etc. weitergegangen wird.
5. Man diskutiert so lange, bis eine zuvor festgelegte Zeit erreicht ist. Abgeschlossene Post-its werden verschoben.
6. Man hält Aha-Momente und Aufgaben fest. Diese Aufgaben können dann in den nächsten Meetings bearbeitet werden.

Tipp:

Alle Themen sind gleich wichtig! Halten Sie die Timeboxen unbedingt ein. Das mag sich anfangs befremdlich anfühlen, macht aber gerade den Reiz und den Sinn von Lean Coffee aus. Wenn man sich daran hält, verlieren die Themen ihre ausbalancierte Wichtigkeit. So könnten sich Teilnehmer:innen bei ihren Themen übergangen fühlen.

> Podcast Retrospektiv <

Lean Coffee

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/lean-coffee>



Schüler:innen aktiv in den Unterricht ein- binden mit Liberating Structures (Tim)

Die Liberating Structures (LS) werden als Mikrostrukturen bezeichnet. Man kann vereinfacht sagen, dass die LS einen Methodenkoffer darstellen, der es allen Teilnehmenden, seien es Schüler:innen oder Kolleg:innen aktiv einzubeziehen und zu beteiligen. Die 33 Mikrostrukturen wurden von Keith McCandless und Henri Lipmanowicz zusammengestellt und auf der Website **Seite 60: <https://liberatingstructures.de>** unter einer Creative-Commons-Lizenz CC-BY-NC 3.0 veröffentlicht. Ihr Sinn liegt eigentlich darin, bisherige Strukturen von Meetings aufzubrechen und die Teilnehmenden kreativ einzubinden. Einige der 33 LS sind auch für Schule und Unterricht geeignet und werden hier im Folgenden vorgestellt.

1-2-4-alle: Kognitive Aktivierung der Schüler:innen in jeder Unterrichtsphase

1-2-4-alle ist im Unterricht zu verwenden, wenn es darum geht Ideen, Vorschläge oder Fragen zu generieren. Oft beobachtet man im Unterricht, dass die Lehrkraft Fragen stellt und dann nach wenigen Sekunden, die Schüler:innen aufruft, die sich als Erste gemeldet haben. Dieses Verhalten verhindert, dass auch die weniger Extrovertierten ihre Ideen äußern können. Es unterbindet auch die Ko-Konstruktion von Wissen. Damit ist gemeint, dass die Schüler:innen, die Fragen lieber gut durchdenken, bevor sie eine Antwort geben, oder jene, die sich gerne absichern, dass ihre Antwort korrekt und sinnvoll ist, nicht beachtet werden und keine Chance auf Beteiligung bekommen. Es meint auch, dass die Schüler:innen, die lieber gar nichts sagen und abwarten, nicht zum aktiven Denken aufgefordert werden. Ein derartig geführter Unterricht verhindert die Chance auf kognitive Aktivierung aller Schüler:innen.

1-2-4-alle bietet eine Möglichkeit Schüler:innen kognitiv zu aktivieren und kann flexibel in der Unterrichtsstunde verortet werden. D.h. die Mikrostruktur kann sowohl zu Beginn und am Ende der Stunde, als auch spontan mittendrin genutzt werden. Alle

Schüler:innen haben die Chance, sich einzubringen und gemeinsam ein Ergebnis zu erstellen und dieses mit der Klasse zu teilen. 1-2-4-alle kann z.B. zu Stundenbeginn genutzt werden. Man stellt den Schüler:innen eine Aufgabe und teilt ihnen mit, dass sie diese zunächst allein, dann zu zweit und dann zu viert bearbeiten sollen. Ihre Ergebnisse stellen sie dann im Plenum vor. Weiter lässt sich auch das Vorwissen zum im Unterricht behandelten Thema auf diese Weise abrufen (Beispiel siehe unten).

Wie funktioniert 1-2-4-alle?

Material: Stifte und Moderationskarten (auch digital möglich, z.B. mit Oncoo oder Flinga)

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 5

Dauer: 10 bis 12 Minuten

Vorbereitung: keine

So geht's:

1. Stelle eine Frage oder mehrere Fragen, eine Aufgabe oder fordere dazu auf, Ideen zu sammeln.
2. Jede:r Schüler:in denkt darüber eine Minute lang nach.
3. Immer zwei Schüler:innen setzen sich zusammen und stellen sich gegenseitig vor, was sie gedacht haben. Dafür haben sie zwei Minuten Zeit. **Hinweis: Sollte es keine gerade Anzahl von Schüler:innen geben, könnte die Lehrkraft als Partner:in einer Schüler:in fungieren, oder aber es gibt eine Dreiergruppe.**
4. Je zwei Schüler:innenpaare setzen sich zu viert zusammen und schreiben eine gemeinsame Lösung, ihre Ideen oder Antworten auf. Dafür lassen sich

auch Moderationskarten verwenden. Sie bekommen vier Minuten Zeit. (Bei Lerngruppen der Klassen 5-7 reichen auch 2-3 Minuten). **Hinweis: Sollten sich die Schüler:innen nicht genau in Vierergruppen aufteilen lassen, weil in Schritt 3 vielleicht eine Dreiergruppe entstand, können auch 5er-Gruppen gebildet werden. Sollte ein Lernendenpaar übrig bleiben, teilt man dieses Paar und sortiert die Schüler:innen jeweils einer Vierergruppe zu.**

5. Man ruft nun die einzelnen Gruppen auf und bittet sie, ihre Ergebnisse mit der Klasse zu teilen. Dazu können die Lernenden ihre Methodenkarten auch an einer zentralen Position (z.B. Tafel) aufhängen. **Hinweis: Sollten nicht ausreichend gute Antworten oder nur wenige Ideen zusammengetragen worden sein, kann man 1-2-4-alle nochmals wiederholen)**

Anmerkung: 1-2-4-alle kann auch als 1-4-alle oder 1-2-alle (Think-Pair-Share) eingesetzt werden. 1-2-4-alle bildet die Grundlage für alle weiteren Mikrostrukturen der Liberating Structures.

Ein Beispiel aus dem Unterricht:

Man kann 1-2-4-alle z.B. verwenden, um für eine Einstiegsaufgabe in ein neues Thema Lösungsideen oder -strategien zu generieren. Oder man nutzt es, mit der Aufforderung, sich an zwei Dinge zu erinnern, die man in der zurückliegenden Stunde gemacht hat. Die Lernenden denken zunächst alleine nach, dann ergänzen sie ihre Ideen und stellen in den Vierergruppen fest, dass sie den Unterricht der letzten Stunde sehr gut und vollständig zusammengefasst haben

XxX-Writing: Zeit geben Unterrichtsfragen zu durchdenken

XxX-Writing (Steinhöfer 2021) greift die Idee des 1-2-alle (siehe 1-2-4-alle) auf. Die Schüler:innen werden gebeten, Fragen eine bestimmte Zeit lang alleine zu beantworten. Im Anschluss daran vergleichen sie ihre Antworten mit einer Partner:in und einigen sich auf eine gemeinsame Lösung. Diese wird dann im Plenum den anderen Lernenden geteilt. Z.B. kann ein 3x3-Writing bedeuten, dass die Schüler:innen 3 Minuten Zeit haben, um drei Fragen zu beantworten. Ein 6x6-Writing würde bedeuten, dass sie 6 Fragen in 6 Minuten bearbeiten. Anstelle von Fragen können auch Satzanfänge zu Ende formuliert werden.

Die Schüler:innen bekommen ausreichend Zeit, sich mit den Fragen auseinanderzusetzen. Durch die zweite Phase der Co-Konstruktion mit einer Partner:in können sie vertieft lernen. Alle Schüler:innen werden durchgehend kognitiv aktiviert. Als Fragen eignen sich Fragen, die man als Lehrkraft im Unterricht tagtäglich stellt. Man führt sie nur bei der Unterrichtsplanung zusammen, schreibt sie auf Papier und teilt sie aus. So haben alle Schüler:innen ausreichend Zeit, sich auf die Ko-Konstruktion und den Austausch im Plenum vorzubereiten.

Wie funktioniert XxX-Writing?

Material: Vorbereitetes Arbeitsblatt mit Fragen oder Satzanfängen (Alternativ am Beamer oder an der Tafel)

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 5

Dauer: 1 Minute je Frage oder Satzanfang + 4 Minuten für den Austausch zu zweit. Ein 5x5-Writing dauert also neun Minuten.

Vorbereitung: Fragen bzw. Satzanfänge sind im Vorfeld zu überlegen

So geht's:

1. Schreibe ein bis 10 Fragen oder Satzanfänge zu einem Thema auf (in den Klassen 5 bis 7 eher 1-4). Erstelle ein z.B. ein Arbeitsblatt oder schreibe an die Tafel.
Anmerkung: Denke bei den Fragen daran, welche Fragen du im Unterricht stellen würdest.
2. Teile die Fragen bzw. Satzanfänge mit den Schüler:innen und bitte sie diese in x (Anzahl der Fragen bzw. Satzanfänge) Minuten alleine zu beantworten.
3. Im Anschluss bilden die Lernenden Paare. Sie vergleichen, ergänzen und/oder diskutieren ihre Ergebnisse und finden die besten Antworten gemeinsam. Dafür haben sie 4 Minuten Zeit.
4. Im Plenum werden die Ergebnisse von einem Paar vorgestellt. Die anderen Lernenden dürfen ergänzen.

Beispiele aus dem Unterricht:

Man kann XxX-Writing nutzen, um Vorwissen abzufragen oder zur Diagnostik (siehe Beispiel 1 4x4-Writing). Auch fordert man Schüler:innen auf, Sprachprodukte zu erstellen. Dadurch lässt sich der Unterricht sprachfördernd gestalten.

Eine andere Möglichkeit ist die Verwendung von XxX-Writing bei einer Stellungnahme zum eigenen Unterricht. Beispiel 2 illustriert das Ganze mit einem 6x6-Writing. Diese Form kann zum Beispiel zur Evaluation des eigenen Unterrichts eingesetzt werden. Hier müssen Aussagen bestätigt oder widerlegt werden.

Beispiel 1: Mathematik

Beispiel 1: Mathematik

Frage	Antwort
Was ist eine Nullstelle? Definiere.	
Mit welchen Methoden kannst du die Nullstelle per Hand bestimmen?	
Gegeben ist $f(x) = (x - 3)(x - 4)(x + 1)$ Welche Möglichkeit zur Berechnung würdest du nutzen?	
Warum?	

Beispiel 2: Unterrichtsevaluation

Beispiel 2: Unterrichtsevaluation

Aussage	Stellungnahme
Die Lernenden haben in dieser Stunde überhaupt nichts gelernt!	
Merkmale guten Unterrichts lassen sich nicht erkennen!	
Weder in der Planung noch in der Durchführung ging die Lehrkraft auf die Lernenden ein!	
Die gewählten Unterrichtsmethoden entsprachen nicht dem Lerngegenstand!	
Der Unterricht ließ keinerlei soziales Lernen zu!	
Ich könnte mir keine Alternative zu einzelnen Stundenphasen vorstellen!	

Steinhöfer, Daniel (2021): Liberating Structures: Entscheidungsfindung revolutionieren. Vahlen

Conversation Café – Eine Aufgabe gemeinsam lösen

Das Ziel beim Conversation Café ist es, eine Herausforderung oder Aufgabe besser zu verstehen, um so eigenständig zu einer Lösung zu kommen oder um über ein Thema strukturiert zu diskutieren. Durch die Mikrostruktur des Conversation Cafés werden sie in die Lage gebracht, eine Diskussion vollkommen eigenständig zu führen und dabei jede Person zu Wort kommen zu lassen und die Aussagen wertschätzend zu behandeln. Innerhalb des Conversation Cafés gibt es Regeln, die eingehalten werden müssen (siehe unten).

Wie funktioniert das Conversation Café?

Material: Gruppentische mit je einem Flipchart, um Lösungsansätze aufzuschreiben, Je ein Redeobjekt pro Gruppe

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 9

Dauer: ca. 25 Minuten, je nach Größe der Gruppe und Dauer der 3. Runde (siehe unten)

Vorbereitung: Ein Gruppentisch mit je 5-7 Stühlen. Auf dem Tisch liegen Stifte und ein Flipchartpapier. Eine Übersicht der Regeln und des Ablaufs der vier Runden pro Gruppe bereitstellen.

So geht's

Die Schüler:innen sollten zunächst die Aufgabe, die Herausforderung 5 Minuten lang alleine. (Problem erkunden). Als vorbereitende HA denkbar

Stellen Sie die Herausforderung, die Aufgabe oder das Thema nochmals kurz vor.

1. Runde: Jede Schüler:in erzählt zunächst, was sie über das Thema weiß bzw. wie sie die Aufgabe lösen würde oder was sie beim Bearbeiten der Aufgabe gedacht hat und gibt das Redeobjekt weiter. (30 Sekunden pro Schüler:in) (4 Min)

2. Runde: Wie 1. Runde, aber Ideen aus der ersten Runde dürfen aufgegriffen und weitergeführt werden. (4 min)

3. Runde: Freie Diskussion über die Aufgabe (10 Minuten). Optional: Redeobjekt verwenden

4. Runde: Jede Schüler:in erzählt, welche Aha-Momente und weitere Fragen sie aus den Runden mitnimmt (4 min).

Regeln für die Gesprächsrunden

- » Versucht so gut ihr könnt, Gesagtes nicht zu bewerten
- » Respektiert einander
- » Versucht andere zu verstehen, anstatt sie zu überzeugen
- » Begrüßt und wertschätzt verschiedene Meinungen
- » Sprecht eure Gefühle immer ehrlich aus.

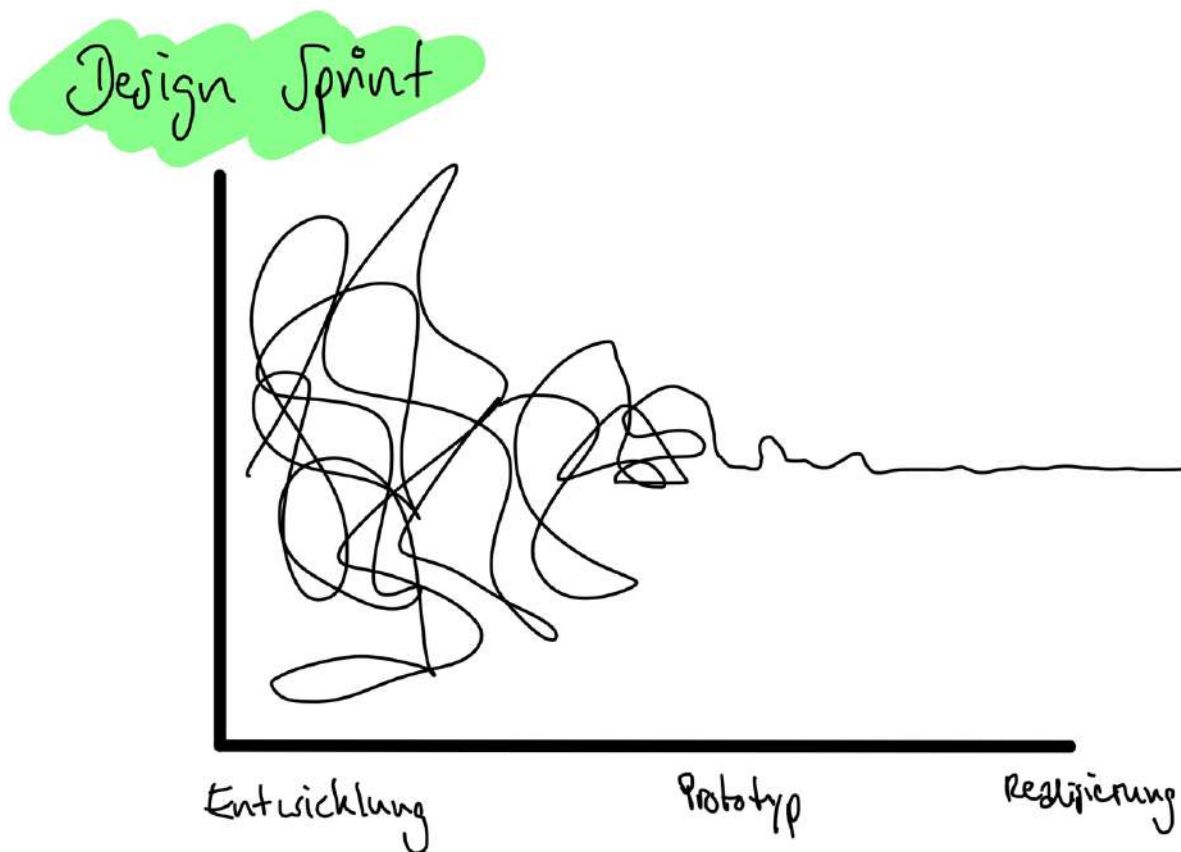
Warum ist dieses Vorgehen agil?

Mit den ausgewählten Liberating Structures arbeiten die Lernenden in zeitlich eng begrenzten Räumen, d.h. man erhält schnell erste Ergebnisse (**Timebox**). Die Lernenden bekommen dazu ein Feedback. Sollten die Ergebnisse unbefriedigend sein, kann iterativ die Mikrostruktur nochmals wiederholt werden (**iteratives Arbeiten**). Weiter werden alle Lernenden kognitiv in den Lernprozess eingebunden und werden

von passiven zu aktiven Lernenden. Sie können sich innerhalb der Mikrostrukturen frei entfalten und ihre eigenen Ideen und Haltungen einbringen (**Mitbestimmung & Selbstorganisation**).

Design Sprint

Der Design Sprint stammt aus dem Haus Google. Google Ventures hat diese Methode entwickelt und verwendet, sie erlangte Bekanntheit in 2016 durch das Buch „Sprint“, in dem der Entwickler Jake Knapp, der diesen Prozess bei und für Google entwickelt hat, beschreibt, wie er diesen Prozess in vielen Unternehmen eingesetzt hat. Der Design Sprint hat das Ziel innerhalb kurzer Zeit ein Produkt zu realisieren.



Design Sprint ist eine Methode, die sich aus den beiden Methoden Design Thinking und Sprint zusammensetzt. Design Thinking ist eine agile Methode, die als sehr anspruchsvoll und umfangreich beschrieben werden kann. Der Design-Sprint ist ebenso eine Methode, für die man etwas Übung benötigt und Erfahrung in agilen Arbeitsweisen.

Sprints sind im agilen Arbeiten kurze Projekteinheiten, durch die Kürze können die Teams auf Veränderungen und neue Anforderungen reagieren und so produktiver sein. Im Unterschied zum Design Thinking Prozess, welcher Wochen und Monate dauern kann, komprimiert der Design-Sprint alles auf fünf Tage (oder sogar noch weniger).

Diese Methode hat das Potential, die Bildung zu revolutionieren. Ähnlich wie Scrum hat diese Methode das Potential, die Lehrerrolle und Sichtweisen im Unterricht zu verändern.

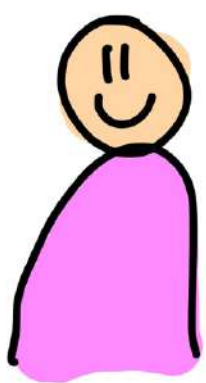
Alle Arbeitsphasen werden moderiert, jeder Arbeitsschritt hat eine feste Timebox und bestimmte Regeln und Methoden. Je nach Größe der Klasse, der Abteilung, der Teams, bildet der Moderator Kleinteam von 8 bis 10 Personen. 8-10 Personen bilden also ein Gesamtteam, welches in einzelnen Arbeitsphasen wieder in kleinere Kleinteam aufgeteilt wird. Es gibt auch Einzelarbeitsphasen im Design Sprint.

1. Verstehen

Am ersten Tag liegt der Fokus auf der Analyse und dem Verstehen des Problems/der Aufgabe/der Herausforderung/des Lerngegenstandes. Die Aufgabe muss von allen verstanden sein, nur so ist eine gemeinsame Problemlösung möglich. Am ersten Tag gehen wir gemeinsam folgende Aufgaben an:

- » Persona entwickeln (Man erstellt eine fiktive Nutzer:in. So kann man die User:innen kennenlernen und beginnen ihre Bedürfnisse und Wünsche verstehen)

Persona

Name Alter Familie Hobbies Sonstiges	Eigenschaften	
Ängste	Vorlieben / Einstellungen	
	Erwartungen	

- » Product-Experience-Map (Geschichte von Produkt/Lerngegenstand und Schüler:in)

- » WM-Frage: Welche Möglichkeiten gibt es?“ (auch bekannt als WKW: Wie können wir-Frage)

WM-Frage

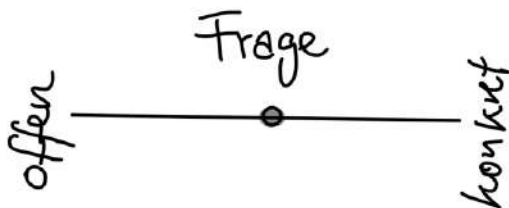
Die Herausforderung im Blick



Welche Möglichkeiten gibt es, um

- die Herausforderung zu meistern?
- das Problem zu lösen?
- die Bedürfnisse zu befriedigen?
- mein Ziel zu erreichen?

Welche Möglichkeiten habe ich...



tommiHelbach.org



- » Definition des Sprintziels (Wo wollen wir hin?)

2. Ideen/Lösungen sammeln & skizzieren (Adapt & Remix)

Am zweiten Tag wird recherchiert und remixt. Auf der Grundlage von Leuchtturm-Projekten zum Thema des Design-Sprints werden Ideen gesketcht und skizziert und anschließend gesammelt. So entstehen einzelne Konzepte, die eine mögliche Lösung der Herausforderung oder Bearbeitung der Lernaufgabe abbilden. Natürlich nie, ohne das Sprintziel aus den Augen zu verlieren.

3. Entscheiden

Die eingesammelten gesketchten/skizzierten Ideen werden ausgestellt, ob virtuell oder in Präsenz ist auch hier unwichtig. Nach einem Rundgang durch die Ideen-Gallery voten die Teammitglieder die in ihren Augen besten Ideen. Danach werden im Team die am höchsten gevoteten Ideen mit den Ideengeber:innen diskutiert. In der Diskussion wird strukturelle Kritik geübt, hart in der Sache, freundlich im Zwischenmenschlichen. Am Ende steht eine Idee. Das ist der Frame, der gesteckte Rahmen.

4. Prototyp

Am vierten Tag werden in Zweierteams die ersten Prototypen 1.0, ausgehend von der Idee, entwickelt. Der Prototyp 1.0 ist ein sogenannter Vision-Prototyp. Die Anforderungen an den Vision-Prototyp sind: bilde das wirklich Wichtige ab. Zeit für Details haben wir später. Es wird sozusagen der erste Inhalt des Frames entwickelt.

Anschließend stellen die Entwicklerteams ihre Prototypen 1.0 dem gesamten Team vor.

Nach der Vorstellung erfolgt die „Bug-Jagd“, das Team bringt kritisches Feedback vor, welches nach den Vorstellungen der Prototypen von den Entwicklerteams wieder in ihren Prototyp 1.1 eingearbeitet wird. Es wird detaillierter. An diesem Tag wird aus einer Idee, aus einem Konzept, eine greifbarer und sichtbarer Prototyp, der es ermöglicht, die Idee zu testen und für Andere sichtbar zu machen. Ein visualisierter Prototyp bietet auch die Möglichkeit, sich Feedback von anderen einzuholen, z. B. über die eigenen Social-Media-Kanäle. So könnt ihr eure Idee, für die ihr brennt, Anderen präsentieren und sie so überprüfen und verbessern.

5. Überprüfen

Am letzten Tag des Design-Sprints erfolgt die Präsentation von Prototyp 1.1. vor ausgewählten User:innen, vor den wichtigsten Personen am Ende: den Nutzer:innen des Produkts.

Die Präsentation erfolgt in der Klasse, im Gesamtteam, in dem sich alle Entwickler:innen befinden. Alle Anwesenden beobachten die Präsentationen und geben in Echtzeit digitales Feedback. Bei kleiner Teams erfolgt das Feedback mündlich.

Das Feedback aus der Präsentation vor User:innen wird wieder eingearbeitet und Prototyp 2.0 wird produziert.

Genius Hour/Geniusweek

Ursprünglich ist die Genius Hour eine Erfindung von Google. Die Firma stellte ihren Mitarbeiter:innen 20 % ihrer Arbeitszeit für Projekte zu Verfügung, solange diese der Firma zugutekamen. Unter anderem entstammten Gmail, AdSense, Google News und Google Glass selbstbestimmten Projektarbeiten. Die Firma wollte damit erreichen, dass kreatives Denken und Innovation gefördert und unterstützt wird.

Der alternative Begriff „Passion Projects“ für die Genius Hour ist ebenfalls sehr treffend, bezieht sich auf die Auswahl des Themas, des Lerngegenstandes, begründet durch intrinsisch motiviertes Interesse, kurz Leidenschaft. Alle Lernenden haben Themen, für die sie brennen, die sie brennend interessieren. Und diese Themen sollten sie bearbeiten dürfen und dabei Unterstützung erfahren.

Eine regelmäßige Genius-Hour, beispielsweise eine Doppelstunde in der Woche, oder eine Geniusweek, in der eine Woche Zeit für das eigene Projekt zur Verfügung gestellt wird, setzt Potentiale frei.

Im Rahmen einer eigenständigen Arbeit setzen sich die Schüler:innen nicht nur mit dem Lerngegenstand auseinander, sie forschen, recherchieren und setzen sich mit Fragen auseinander, sie kollaborieren und entwickeln sich weiter. Jeder arbeitet

in seinem Tempo zu seinem Thema mit den eigenen Zielen. Ausgehend von einer Fragestellung oder einem Produktziel setzen sich die Schüler:innen leidenschaftlich mit dem Problem/der Fragestellung auseinander. Sie lernen sich selbst in der Auseinandersetzung mit den noch antwortlosen Fragen besser kennen, sie erforschen ihre eigenen Arbeitsvorlieben und lernen ihre Kompetenzen zu erweitern und einzuschätzen.

Die Lernenden recherchieren zu ihrem Thema im Internet, mithilfe von Büchern, Videos und Radiosendungen, sie werden angeleitet, sich Informationen durch Interviews und Vorort-Termine mit Fachleuten im Sozialraum anzueignen.

Die Lernenden kreieren zu ihrem Thema ein Produkt ihrer Wahl. Sei es ein Plakat, ein E-Book, eine interaktive Wandzeitung, ein Podcast oder ein Lapbook. Dabei erfahren sie die Unterstützung der Lehrkraft.

Die Lernenden präsentieren in einem selbst gewählten Format ihr Ergebnis der Klassengemeinschaft. Im schönsten Fall der Fälle werden die Genius-Hour-Produkte der gesamten Schulgemeinschaft präsentiert und erfahren so eine große Wertschätzung und Anerkennung.

Um eine Genius Hour oder Geniusweek durchzuführen, muss in der Schule den Schüler:innen regelmäßig Zeit für ein selbstgefälliges Projekt/Lernreise/Forschung zur Verfügung gestellt werden. Die zur Verfügung stehende Zeit ist variabel und kann entweder in das Schuljahr eingeplant sein oder im Rahmen des Fachunterrichts gesetzt werden.

Die Rolle der Lehrkraft ändert sich innerhalb eines so agilen Projekts wie der Genius-Hour/den Geniusweekz. Die Lehrer:innen agieren unterstützend und sind Mitlernende. Die Lehrkräfte sind verantwortlich für den Rahmen der Genius-Hour, für die Reservierung von eventuell notwendigen Geräten, für den Kontakt zur Techniklehrkraft oder für das zur Verfügung stellen des schulischen Telefons zum Telefonieren mit Ansprechpersonen außerhalb der Schule. Sie schaffen den Rahmen für die selbstständige, forschende Arbeit der Schüler:innen.

Ich habe eine sogenannte Geniusweek in der Phase des Fernunterrichts eingesetzt und sehr gute Erfahrungen damit machen können. Schüler:innen suchten sich selbstständig Fragen aus, die sie interessieren. So entstand in einer Woche beispielsweise eine Online-Präsentation zum sogenannten neunten Planeten, in dem sich die Schü-

lerin mit dem vermeintlichen Planeten auseinandergesetzt hat. Mit Hilfe eines Leittextes und optionalen Fragestellungen erhielten die Schüler:innen vor und während der Geniusweek didaktische und methodische Hilfestellungen für ihr Projekt. Die Hilfestellungen waren für die Lernenden online verfügbar und wurden durch ein persönliches Telefonat ergänzt.



Sozialform: Einzelarbeit

Dauer: eine Woche bis ein Schuljahr

Material: Ressourcen, welche die Schüler:innen benötigen. Minimum Internetzugang und Geräte.

Einführung: Du stellst die Arbeitsweise wahlweise mit einer flammenden Rede für freie Arbeit und selbstgewählte Projektziele oder mit einem YouTube-Video wie diesem hier (<https://youtu.be/NMFQUtHsWhc?si=BU619NkDOHDeSP16>) vor. Für das Verständnis für die Arbeitsweise stellst du die 5Whys vor. Diese kommen aus der agilen Arbeit, sie werden verwendet, um Problemen und Herausforderungen auf den Grund zu gehen. Es braucht laut Toyota-Gründer Sakichi Toyoda 5 Fragen, um jedem Problem auf den Grund zu gehen. Es geht dabei, wie bei Alice im Wunderland, in den Kaninchenbau hinabzusteigen und herauszufinden, wie die Dinge in Wirklichkeit sind. Die vermeintliche kindliche Herangehensweise mit 5 Warum (wobei es auch mal drei oder sechs sein können) ist ein Deep-Dive in das Thema. Der überwiegende und interessante Teil eines Themas und einer Frage liegt unter der Oberfläche, wie bei einem Eisberg.



Leittext <https://www.tommittelbach.org/Geniusweek>

> *Podcast Retrospektiv* <

Genius hour in der Schule

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/genius-hour-in-der-schule>



Open Space

Ein Open Space (englisch: offener Raum) ist ein methodisches Vorgehen, bei dem die Teilnehmenden selbst bestimmen können, wann sie was, wann, warum und mit wem machen. Sie eignet sich für Gruppen von 20 bis 2000 Teilnehmenden. Es wird ein physischer oder virtueller Raum zur Verfügung gestellt, in dem sich alle Teilnehmenden treffen können. Meist treffen sie sich, um an einem bestimmten Thema oder einer Herausforderung zu arbeiten. Im Plenum werden zu Beginn Vorschläge für Unterthemen eingebracht und Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit diesen Unterthemen beschäftigen. Ein Open Space dauert zwischen wenigen Stunden bis zu mehreren Tagen. Am Ende eines Open Space werden alle Ergebnisse ausgestellt.

Im schulischen Kontext sind Open Spaces für Konferenzen, Peer-to-Peer-Fortbildungen des Kollegiums oder im Kleinen auch für den Unterricht geeignet. In den letzten Jahren erfreuen sich Open Spaces auch größerer Beliebtheit unter Schüler:innen. So bieten z.B. Abitur-Vorbereitungskurse als Open Space organisiert, Peer-Learning-Möglichkeiten. Die Schüler:innen bestimmen dort selbst, was, von wem, mit wem, wann, und wie sie lernen. Oft sind Open Spaces als sogenannte Barcamps (siehe unten) organisiert.

Im Unterricht kann man ebenfalls mit der Methode Open Space arbeiten. Es können z.B. Zeiten festgelegt werden, in denen die Schüler:innen Vorschläge für Lernaufgaben einbringen, sich Lernintentionen setzen oder aus einem Aufgaben-Pool die Aufgaben auswählen, die sie in der Zeit bearbeiten wollen. Dabei wird die Sozialform vollständig frei gewählt. Im Idealfall können die Schüler:innen auch andere Orte in der Schule (Pausenhof, Differenzierungsräume etc.) aufsuchen, um dort zu lernen. Innerhalb der Zeit des Open Space entscheiden die Schüler:innen vollkommen eigenständig. An die Einhaltung bestimmter, vorher abgesprochener Regeln sind sie dennoch gebunden.

Wie funktioniert ein Open Space?

Material: Man braucht eigentlich nichts. Vorteilhaft wären Flipchart-Papier und Stifte für die Ergebnispräsentation. Man kann dafür auch digitale Tools nutzen (z.B. TaskCards oder ein Learningmanagementsystem, wie Moodle oder Itslearning).

Tafel mit Klebezetteln, um darauf festzuhalten, wer an welchem Thema arbeitet.

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 5 (weniger wuselig ab Jahrgangsstufe 7)

Dauer: Im Unterricht 25 bis 90 Minuten. Als Konferenz eine bis vier Stunden.

Vorbereitung: Für den Einsatz im Unterricht sollte man den Raum mit Gruppentischen ausstatten. Gut ist es, sich im Vorfeld zu überlegen, ob man den Klassenraum öffnet, und wenn, welche Orte die Schüler:innen aufsuchen dürfen.

Für den Einsatz auf einer Konferenz sollte man frühzeitig mehrere Räume reservieren und freihalten. Diese sollten im Idealfall mit Beamer und Pinnwänden bestückt sein. Ein großer Raum für das Plenum wird gebraucht.

So geht's

1. Man legt ein Ober-Thema fest. Man kann auch mehrere Aufgaben zusammenstellen, so dass die Teilnehmenden eine Auswahl aus Aufgaben treffen können.
2. Man legt den zeitlichen Rahmen fest (z.B. 45 Minuten)
3. Man bereitet den Klassenraum und gegebenenfalls andere Ort vor (z.B. Gruppentische stellen).
4. Die Teilnehmenden schlagen zu Beginn des Open Space entweder eigene Unterthemen vor, mit denen sie sich beschäftigen wollen oder wählen aus

einem vorhandenen Aufgaben-Pool aus. Diese werden auf Klebezetteln notiert und an der Tafel ausgehängt. **Hinweis: Ein Open Space kann sehr schnell unübersichtlich werden. Es macht daher Sinn auf Klebezetteln Thema, Ort und beteiligte Personen zu notieren. So entsteht für alle die notwendige Transparenz. Sollte eine Teilnehmende:r Aufgabe oder Unterthema wechseln, kann dies auch mit den Klebezetteln deutlich gemacht werden, in dem man den Zettel mit dem Namen einer anderen Aufgabe oder einem anderen Unterthema für alle sichtbar zu sortiert.**

5. Innerhalb der Zeit des Open Space finden die Teilnehmenden sich allein oder in kleinen Gruppen zusammen und arbeiten an den Unterthemen oder Aufgaben. Sie dürfen jederzeit zu einer anderen Gruppe wechseln.
6. Notizen werden auf Flipcharts oder digital festgehalten. Ergebnisse können zum Beispiel auch auf einer digitalen Pinnwand hochgeladen werden.
7. Nach dem Open Space bietet es sich an, einen Gallery Walk durchzuführen und die Ergebnisse zu betrachten und zu diskutieren. Abschließend können besondere Erkenntnisse, Schwierigkeiten, Missverständnisse etc. im Plenum besprochen werden.

Barcamp

Ein Barcamp ist eine sogenannte Unkonferenz. Auf einem Barcamp treffen sich Menschen aus verschiedenen Bereichen, um gemeinsam Themen zu diskutieren, Ideen auszutauschen und voneinander zu lernen. Anders als bei herkömmlichen Konferenzen gibt es auf einem Barcamp keine vorher festgelegte Agenda. Stattdessen können die Teilnehmer:innen am Anfang des Barcamps ihre eigenen Themen und Fragen einbringen.

Ein Barcamp zeichnet sich durch seine offene und partizipative Atmosphäre aus. Jeder ist eingeladen, aktiv mitzumachen und sich in die Diskussionen einzubringen. Es

gibt keine hierarchischen Strukturen, sondern alle Teilnehmenden haben die gleiche Möglichkeit, ihre Interessen und Expertise einzubringen.

Die Veranstaltung findet zu Beginn im Plenum in einem großen offenen Raum statt, in dem die Begrüßung stattfindet. Nach der anschließenden Erklärung findet die Sessionplanung mit den Anwesenden statt. Das Herzstück des Barcamps!

Danach laufen viele verschiedene Sessions parallel ab. Diese Sessions können unterschiedliche Formen haben, wie etwa Vorträge, Diskussionsrunden oder Workshops. Ziel ist es, einen offenen Raum für den Austausch von Wissen und Erfahrungen zu schaffen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt eines Barcamps ist die Vernetzung der Teilnehmenden. Durch die Sessions und die offene Atmosphäre entstehen oft neue Kontakte und Kooperationen. Das Networking ist ein substantieller Bestandteil eines Barcamps.

Wie funktioniert ein Barcamp?

Material: Eine erklärende Präsentation wie z.B.
(<https://youtu.be/VDBwZDdiMoU?si=9-ffM6rZzjNhBEAq>)

Eine große Tafel/Pinnwände für die Erstellung der Sessionboard/der Sessionplanung

Jahrgang: Ab der Grundschule aufwärts

Dauer: Halb- bis Ganztage

So geht's

Um ein Barcamp erfolgreich durchzuführen, sollten folgende Schritte beachtet werden:

1. Planung: Definiere das Ziel des Barcamps und erstelle eine grobe Struktur für den Ablauf. Lege einen passenden Veranstaltungsort fest (am besten ein besonderer Ort) und lege das Datum fest.
2. Werbung und Einladungen: Verbreiten die Informationen über das Barcamp über verschiedene Kanäle wie Social Media, E-Mail oder Flyer. Lade Personen aus verschiedenen Bereichen ein, um eine vielfältige Teilnehmerschaft zu gewährleisten. Wenn das Barcamp im schulischen Kontext stattfindet, dann denke darüber nach ggf. auch Eltern einzuladen (und andere am Schulleben Beteiligten).
3. Räumlichkeiten und Ausstattung: Stelle sicher, dass der Veranstaltungsort über genügend Räume und die notwendige technische Ausstattung wie Beamer und WLAN verfügt.
4. Willkommens- und Vorstellungsrunde: Beginne das Barcamp mit einer kurzen Einführung und einer Vorstellungsrunde, bei der sich alle Teilnehmer:innen kurz vorstellen können. Das wird normalerweise mit drei Hashtags durchgeführt, also beispielsweise: „Mein Name ist Tom, Agilität, Demokratie und Sport“. Achte besonders darauf (besonders bei Lehrer:innen), das Mikrofon nicht aus der Hand zu geben.
5. Du erklärst die Grundprinzipien eines Barcamps wie die Dauer der Sessions (45 Minuten), mögliche Inhalte der Sessions, das Gesetz der zwei Füße und wie die Sessionplanung funktioniert.
6. Anschließend wird die Sessionplanung durchgeführt. Dazu erhalten die Teilnehmer:innen, wie die Teilnehmenden genannt werden, einen leeren Sessionzettel, auf den sie ihren Vorschlag für eine Session schreiben.
7. Anschließend stellen sie sich in einer Reihe auf, um ihren Sessionvorschlag den Anwesenden vorzustellen. Es wird durch die Moderation abgefragt, ob Interesse an einer solchen Session besteht. Wenn dies der Fall ist (und das ist es nahezu immer), dann erhält die Session einen Platz in einem Sessionslot.

8. Durchführung der Sessions: Die Sessions werden von den Teilgeber:innen selbst geleitet. Die Moderation kann auch selbstverständlich von jemand anders in der Session oder allen übernommen werden.
9. Dokumentation: Stelle sicher, dass die Inhalte der Sessions dokumentiert werden, entweder durch Mitschriften, Fotos oder Videos. Am beliebtesten ist die Nutzung von Etherpads wie edupad.ch, cryptpad.fr und zumpad.de. Diese Etherpads haben einerseits den Vorteil, dass sie in Echtzeit von allen einsehbar sind und heruntergeladen werden können. Sie bieten andererseits auch die tolle Möglichkeit, dass alle Teilgeber:innen in der Session kollaborativ dokumentieren. Die Dokumentation ermöglicht es den Teilgeber:innen, die Informationen auch nach dem Barcamp zur Weiterarbeit zu nutzen.
10. Networking: Schaffe ausreichend Zeit und Gelegenheiten für die Teilnehmenden, sich untereinander auszutauschen, dafür ist ein Catering mit einer Möglichkeit sich aufzuhalten sehr gut geeignet.



Name : _____

Ich brauche einen Beamer

☐ Ja

☐ Nein

Mein Thema



Wenn du noch weiter in das Format Barcamp eintauchen willst, dann empfehle ich dir meine Fortbildung bei Fobizz:

<https://plattform.fobizz.com/fortbildungen/818-barcamp-in-der-schule-organisieren-und-umsetzen>



> Podcast Retrospektiv <

Barcamp - die offene Unkonferenz

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/barcamp-die-offene-unkonferenz>



Book Challenge

Bei einer Book Challenge wird ein Buch in sehr kurzer Zeit geschrieben. Der Zeitraum umfasst z.B. eine Woche oder sogar nur ein Wochenende. Da man im Unterricht natürlich nicht ausschließlich jede Minute an einem Buch schreiben lassen kann, macht es Sinn den Zeitraum etwas auszudehnen. Bei einem Fach mit zwei Stunden pro Woche sollte es ein Zeitraum von vier bis sechs Wochen sein. Die Idee ist einfach: die Schüler:innen lernen durch das Verfassen eines Buchs. Man teilt ihnen die Herausforderung, zu einem bestimmten Thema (z.B. endogene und exogene Prozesse in Geografie, Bruchrechnung in Mathe) ein Buch kollaborativ zu schreiben. Man kann die Unterthemen zu Kapiteln vorgeben oder mit den Lernenden gemeinsam definieren. Dann verteilt man die Themen auf Gruppen, die dann gemeinsam an einem Buch schreiben. Alternativ kann man auch jede Gruppe ein eigenes Buch erstellen lassen. Die Lernenden recherchieren eigenständig die Themen und zeigen ihre

Kompetenzen durch die Verschriftlichung im Buch. Sie sind dabei kreativ, tauchen vertieft in ein Thema ein, diskutieren dies in ihrer Gruppe und gestalten kollaborativ ihr Buch. Die Book Challenge fördert und fordert die 4K-Kompetenzen, Kreativität, Kommunikation, Kollaboration und kritisches Denken. Darüber hinaus werden agile Prinzipien gezielt eingesetzt. Selbstorganisation und Mitbestimmung, Wert liefern. Man kann das Buch auch in zwei Sprints schreiben lassen und baut eine Feedback-Phase dazwischen, damit die Lernenden im Sinne von Inspizieren und Anpassen noch ihr Produkt auf Grundlage des Feedbacks überarbeiten können.

Jahrgang: Ab Jahrgangsstufe 7

Dauer: zwei Wochen pro Sprint. Man sollte zwei Sprints einplanen.

Vorbereitung: Passende Tools: Entweder Pages, Book Creator oder Craft. Die Schüler:innen brauchen Zugang zu digitalen Tools. Es müssen digitale Endgeräte vorhanden sein.

So geht's:

1. Die Schüler:innen werden in Gruppen zu 3-4 Lernenden eingeteilt
2. Die Schüler:innen recherchieren zu einem bestimmten Thema und bekommen den Auftrag, dieses in einem E-Book zu verarbeiten, welches in mehreren Sprints fertiggestellt werden soll. *Alternativ führt die Lehrkraft ihren Unterricht wie gewohnt durch. Am Ende wird dann keine Klassenarbeit geschrieben, sondern das Thema in einem EBook zusammengefasst. Dadurch verkürzt sich die Zeit zur Erstellung des E-Books auf einen bis zwei Sprints.*
3. Sie erstellen kollaborativ über eines der erwähnten Tools das E-Book.
4. Nach einem Sprint sollen sie ihre Ergebnisse vorstellen, erhalten Feedback von ihren Mitschüler:innen und der Lehrkraft. Ein Bewertungsraster ist als Kopiervorlage vorhanden.

5. Auf Grundlage des Feedbacks bearbeiten die Schüler:innen ihre bisherigen Ergebnisse
6. In der abschließenden Review wird das Produkt mit den Mitschüler:innen geteilt. Man kann die Bücher über Verlinkung auch im Netz mit den Eltern oder anderen teilen.

Anmerkung: Um die Herausforderung zu strukturieren, können die Gruppen ein Kanban verwenden.

Ein Beispiel aus dem Unterricht

Im Geografieunterricht wurde das Thema „Endogene und Exogene Prozesse“ von einer Klasse in Form eines E-Books aufbereitet. Das Buch kann aus dem Apple Bookstore heruntergeladen werden. Das E-Book wurde mit der nicht mehr erhältlichen App iBooks Author erstellt. Heutzutage kann man Pages nutzen und Bücher auf Apple Books zum Download zur Verfügung stellen.

(<https://books.apple.com/de/book/kr%C3%A4fte-der-natur/id1239192552>)



Raster für Feedback und Feed Forward zum „E-Book“. Auch als Bewertungsraster nutzbar

Verbesserungsmöglichkeiten	Zu erreichender Regelstandard			Woran ist zu erkennen, dass der Standard erreicht oder sogar übertroffen wurde?
	Die Inhalte sind verständlich			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Die Inhalte sind korrekt dargestellt			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Alle notwendigen Inhalte sind vorhanden			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Die Rechtschreibung ist fehlerfrei			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Das eBook wurde ästhetisch ansprechend und übersichtlich gestaltet			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Bilder, Videos, Grafiken wurden eingefügt			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	
	Die Zitation ist korrekt			
	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen	

	★	★★	★★★	★★★★
Quizfragen	Ihr habt kein Quiz eingefügt	Ihr habt wenige Quizfragen oder Quizfragen ohne Lösungen	Ihr habt ausreichend Quizfragen eingebaut und bietet Lösungen an	Ihr habt ausreichend Quizfragen eingebaut und bietet Lösungen an. Ihr habt Quizfragen auch mit Bildern
Rechtschreibung und Fachsprache	Ihr macht viele Fehler	Ihr macht wenige Fehler, nutzt die Fachsprache selten	Ihr macht keine Fehler, nutzt gelegentlich Fachsprache	Ihr macht keine Fehler und die Fachsprache wird ausgezeichnet verwendet
Quellenangaben	Ihr habt keine Quellen angegeben	Ihr habt Bildquellen angegeben aber keine Quellen zu den Informationen aus dem Text	Ihr habt Bildquellen angegeben und auch Quellen zu den Informationen aus dem Text	Ihr habt Bildquellen angegeben und auch Quellen zu den Informationen aus dem Text. Ihr verwendet eine korrekte Zitierweise.
Einfügbarkeit in Apple Books	Es kostet sehr viel Zeit euren Text und die Materialien einzufügen	Einige Änderungen mussten vorgenommen werden, damit es in Apple Books eingefügt werden kann.	Es ließ sich problemlos einfügen.	Es ließ sich problemlos einfügen und ihr habt sogar verschiedene multimediale Medien sinnvoll angeboten
Fachliche Korrektheit	Eure Informationen sind teilweise fehlerhaft	Eure Informationen sind überwiegend korrekt	Eure Informationen sind korrekt.	Eure Informationen sind korrekt und sehr leicht verständlich. Ihr habt die Informationen selbst verfasst.
Bildquellen	Die Bilder passen manchmal zum Inhalt	Die Bilder passen überwiegend zum Inhalt	Die Bilder passen genau zum Inhalt	Die Bilder passen genau zum Inhalt und ihr verweist im Text auch drauf.

Weitere Podcast-Folgen zu nichtverschriftlichten agilen Methoden



OKR steht für Objectives und Key Results, also für Ziele und Schlüsselergebnisse. Es ist eine Methode aus dem Management, es ist eine ganzheitliche Methode zum Managen von Zielen und Leistung. Google und Amazon arbeiten unter anderem mit dieser Methode.



Die spezielle OKR-Variante für die Schulentwicklung und Lehrer:innenausbildung



In dieser Podcastfolge spreche ich mit Tim darüber, welche möglichen negativen Konsequenzen agile Arbeit mit all ihren Herausforderungen haben kann. Gibt es negative Folgen, ist es belastend agil zu arbeiten oder stimmt es gar nicht, dass agiles Arbeiten negative Folgen haben kann?

Nachteile agiler Arbeit in der Schule und im Unterricht ?!

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/nachteile-agiler-arbeit-in-der-schule-und-im-unterricht>

In dieser Folge schnacke ich mit Tim zur Methode Design Thinking. Es geht darum, was genau das ist und wie Design Thinking angewendet wird, welche Teile es beinhaltet und woran man denken muss.

Design Thinking in der Bildung (#16)

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/design-thinking-in-der-bildung-16>



In dieser Folge sind **Chloe** (https://twitter.com/guenther_chloe?s=20&t=05nTJEoS1g3DYjiZ0wkQ4Q) und **Laura** (<https://twitter.com/RickeLaura?s=20&t=05nTJEoS1g3DYjiZ0wkQ4Q>) zu Gast, die Profis im Design Thinking sind. Ich frage die beiden zur Methode Design Thinking für den Einsatz in der Schule aus. Sie erklären die einzelnen Elemente von Design Thinking und wie der Aufbau ist. Wir schnacken zu einzelnen Methoden, möglichen Chancen und wollen dich ermutigen Design Thinking selbst in der Schule einzusetzen.

Design Thinking in der Bildung (Folge 17)

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/design-thinking-in-der-bildung-folge-17>



In dieser Folge rede ich mit Tim über die Harkness-Methode, die Tim bereits eingesetzt hat. Tim beschreibt hier (<https://www.craft.do/s/34F6RPwEP7Wehb>) seine Erfahrungen aus dem Mathe-Unterricht. Wie diese tolle Methode funktioniert, was beachtet werden muss und welche Möglichkeiten sie bietet, hör selbst ?

Die Harkness-Methode #18

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/die-harkness-methode-18>



Gamification ist ein verwandtes Themengebiet. Retrospektiv macht einen Ausflug in die Gamification und das Storytelling im Bildungskontext. Daniel aka **Teacher Rogue One** (klicken und ihm auf Mastodon folgen) erzählt Tom in dieser Folge von seinem Unterricht mit Geschichten, Banküberfällen mit Schulklassen und wie er Classcraft im Unterricht einsetzt. Sehr hörensenswert!

Ausflug in die Gamification und das Storytelling #19

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/ausflug-in-die-gamification-und-das-storytelling-19>



Die letzte Folge des Podcast Retrospektiv mit den fabelhaften Roland Bair (Co-CEO) und Jürgen Pointinger (Head of Technology) der bekannten **Firma Untis**, die über 26.000 Bildungseinrichtungen – von der kleinen Grundschule bis zur komplexen Universität – mit ihren Produkten beliefern. Wir schnacken über agiles Arbeiten im Unternehmen und welche Schlüsse wir für Agilität in der Bildung ziehen. Herzlichen Dank für das sehr nice Gespräch! Sollte ich irgendwann genug von der Bildung haben, dann zieht es mich zu euch ;-)

Agiles Arbeiten im Unternehmen und der Bildung #23

<https://retrospektiv.letscast.fm/episode/agiles-arbeiten-im-unternehmen-und-der-bildung-23>



Anlässlich des wirklich letzten Podcasts mit Tim ist es an dieser Stelle noch einmal an der Zeit Danke zu sagen. Danke Tim, für all deine Beiträge und die intensiven Stunden. Mögen dir viele Touchdowns gelingen

Und der letzte Link dieses Buches ist eine digitale kuratierte Sammelmappe, die unter anderem Social-Media-Beiträge zu agilem Arbeiten, Scrum und agilen Spielen beinhaltet: <https://tommittelbach.org/Scrum>