

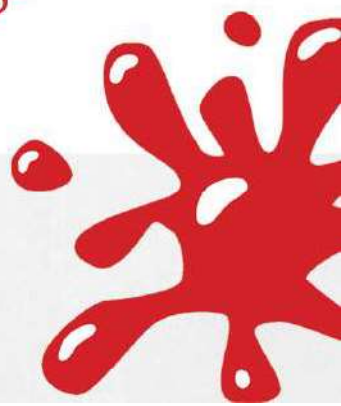
AGIL

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

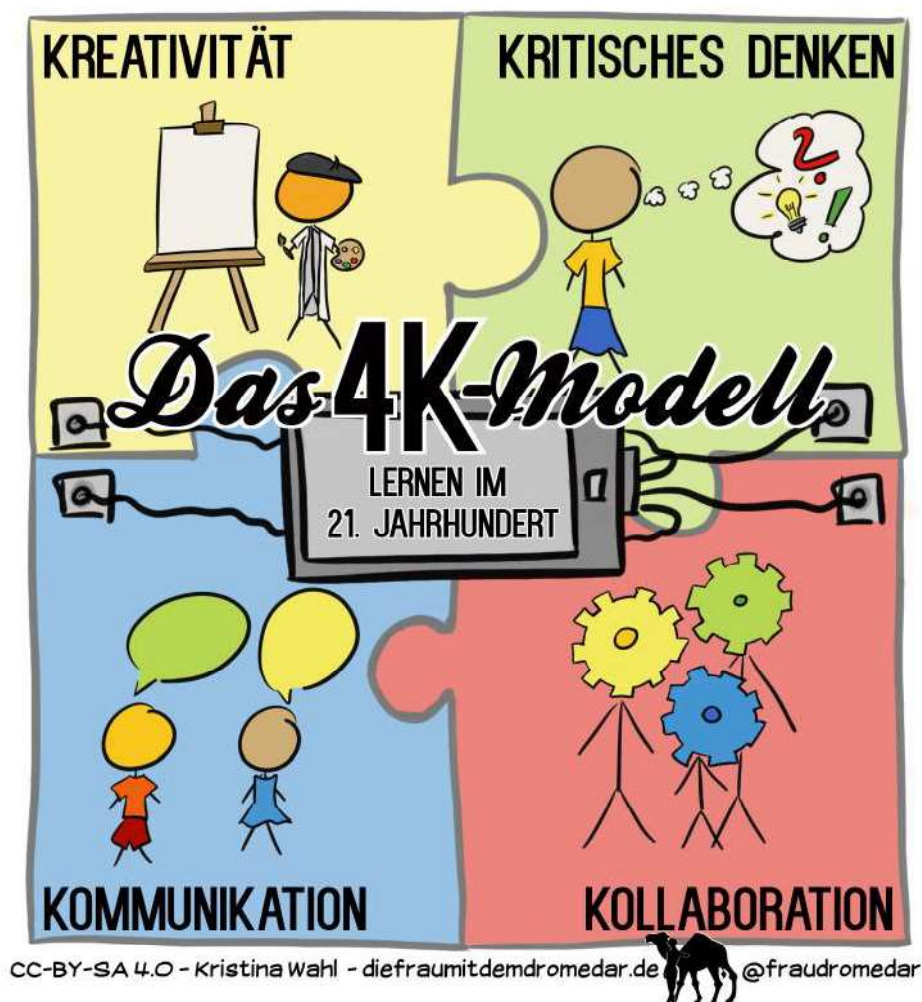
Was wird die Zukunft bringen, wie wird sie aussehen und welche Skills sollte man haben, um darin bestehen zu können?

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

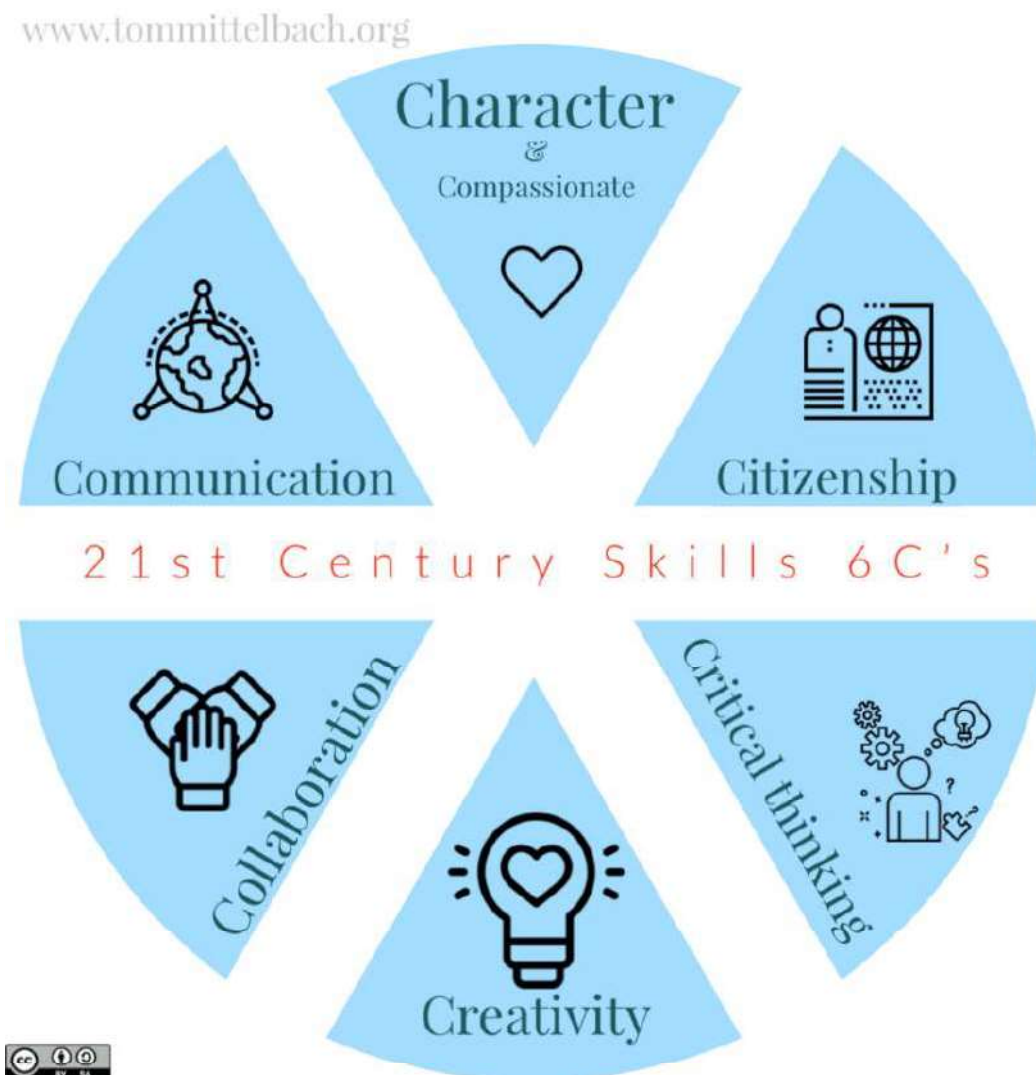
In einer unbeständigen, komplexen und mehrdeutigen Welt, die sich ständig verändert und sehr unsicher ist, brauchen wir für das Leben an sich und insbesondere in der Bildung neue Antworten auf die sich immer mehr in den Vordergrund drängenden Fragen. In einer Gesellschaft, die sich mitten in der digitalen 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>

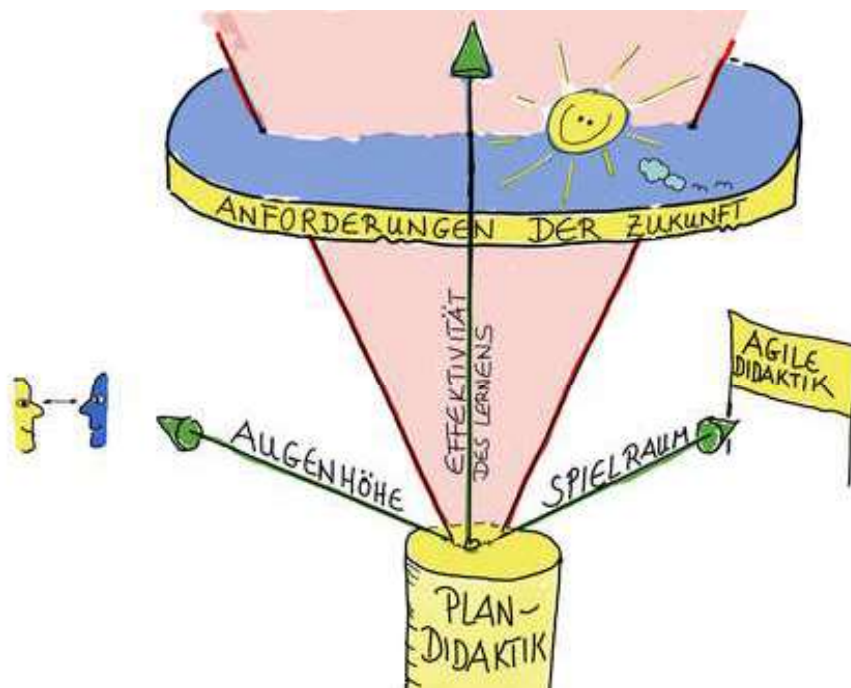
> *Podcast Retrospektiv* <

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)

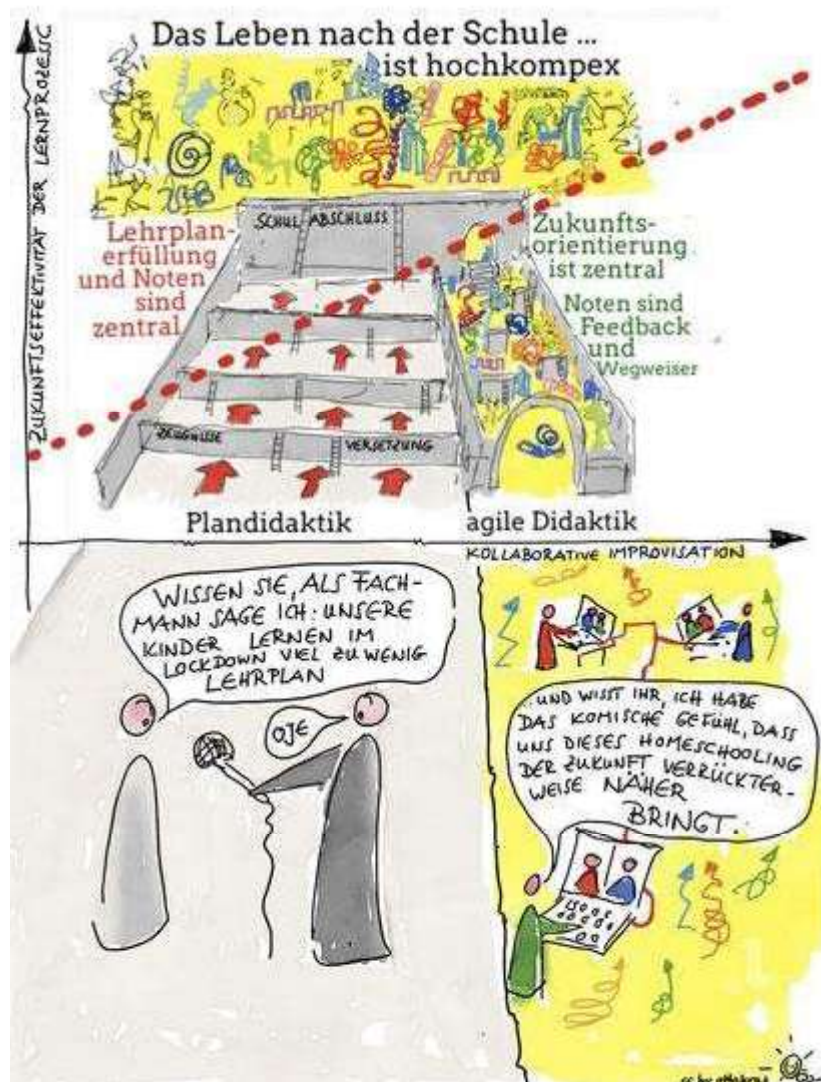


Abbildung 2. Quelle: CC BY Otto Kraz.

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

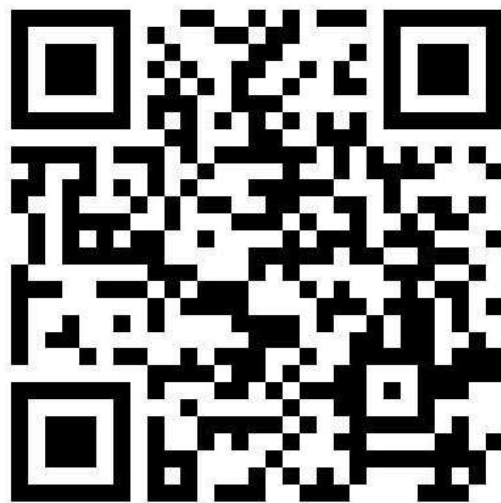
Quellen:

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.

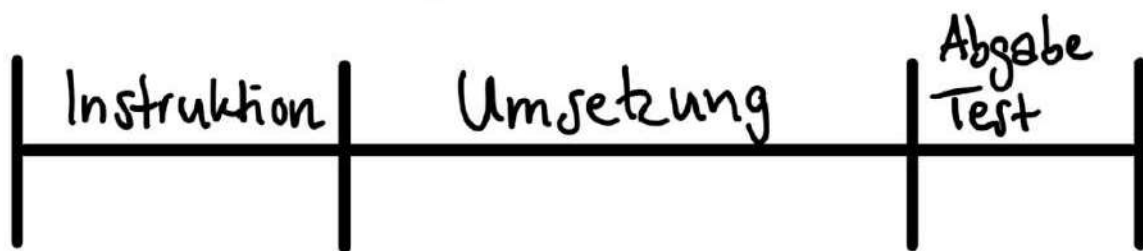
Diese kurze Charakterisierung zeigt, dass agile Lehrkräfte eher die Rolle der Lernprozessbegleitung einnehmen und sich nicht als Wissensvermittler:innen sehen, wie es die routineorientierten Lehrkräfte tun (routine-based-teaching experts). Sie planen jeden Lernschritt sorgfältig und verfolgen diese meist 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?

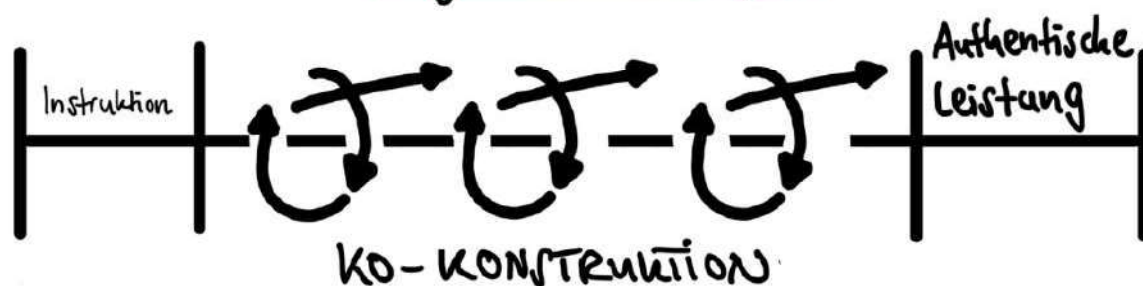
1. Reflektiere die Art deiner Handlungen und Routinen. Helfen Sie den Schüler:innen? Geht es ihnen dabei gut? Wie fühlen sie sich im Unterricht?
2. Hole dir regelmäßig Feedback (z.B. alle drei Monate) von deinen Schüler:innen zu deinem Unterricht ein. Das geht dank digitaler Tools heutzutage sehr schnell. 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