
Schlussbericht "Einführung Lehrplan Volksschule Thurgau" Bewertung

Schlussitzung PG LPVSTG 1.6.2021

Kenntnisnahme Behördensitzung vom 2.6.2021

Absicht

Der Schlussbericht soll kurz die wichtigsten Erkenntnisse aus der Projektzeit von 2015-2021 zusammenfassen. Daraus können für die Zukunft die Zielsetzung und Vorgehensweise abgeleitet und angepasst werden. Dieser Schlussbericht ist keine Gesamtschau oder Zusammenfassung des Projektes.

Erkenntnis

Die Learnings aus diesem grossen Projekt sollen weiter verwendet werden in nächsten Projekten unserer Schule.

1. Kantonale Vorgabe

Den Schulgemeinden wurde im August 2015 der Auftrag erteilt, die Vorbereitungen zur Einführung des Lehrplans Volksschule Thurgau an die Hand zu nehmen. Der neue Lehrplan tritt am 1. August 2017 in Kraft. Der kantonale Projektauftrag an die Gemeinden enthält sechs Zielsetzungen.

Sechs Umsetzungsziele

Umsetzungsziel 1: **Basiswissen**

Umsetzungsziel 2: **Lern- und Unterrichtsverständnis**

Umsetzungsziel 3: **Fachbereichs- und Modullehrpläne**

Umsetzungsziel 4: **Aufgabekultur**

Umsetzungsziel 5: **Kompetenzorientierter Unterricht**

Umsetzungsziel 6: **Beurteilung**

Diese Umsetzungsziele bildeten die Leitlinien des Vorgehens der Projektgruppe, welche ihren Auftrag mittels Projektauftrag erhielt. Mithilfe von Konzepten, der Roadmap und der laufenden Planung der SET-Tage und der Weiterbildungen wurden die Arbeiten an die Hand genommen. Durch die Weiterbildungsangebote des Kantons, die jährlichen Überprüfungen des Kantons zum Stand der Umsetzung und die Eingabe von neuen Themen und

Modulen musste die Projektplanung agil angepasst werden. Die Schwerpunkte wurden laufend neu gesetzt.

Die Erreichung der Umsetzungsziele 1-6 diente dem Close-down als Reporting.

2. Grundsätze

Wie unten so oben

Das kompetenzorientierte Lernen der Lehrpersonen fand mit gemeinsamen Schulentwicklungstagen und pädagogischen Workshops, als auch selbst gesteuert, personalisiert und kooperativ statt. Als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen (M&M) wurden 6 Personen ausgebildet. Diese übernahmen in allen 3 Zyklen Weiterbildung und Vermittlung.

Vom Kleinen zum Grossen

Es wurde Wert darauf gelegt, die praktischen Umsetzungen im Unterricht über das Tun zu entwickeln.

Arbeitssequenzen mit Unterrichtseinheiten waren oft das Resultat der Weiterbildungen. Eine Austauschplattform wurde erstellt.

Change-Prozess

Die Lehrpersonen entwickelten sich in ihrem Kerngeschäft weiter, welches die Unterrichtsgestaltung und die Aufgabenstellung betrafen. Diese Veränderungen wurden mit ausreichend Zeitressourcen und machbaren Zeithorizonten begleitet. Die eingeschobene Konsolidierungsphase ab Januar 2019 entstand aus dem Bedürfnis des Lehrkörpers.

Personalentwicklung

In diesem Bereich wurde das MAG/MAB mit dem Unterrichtsbesuch in Richtung Kompetenzorientierung überarbeitet und 2019 eingeführt. Der Kompetenzmanager ermittelte den Stand der Kompetenzorientierung und liess Raum offen für individuelle Zielsetzungen. Ebenso wurde der Stand im Bereich Medien und Informatik mit dem SEA (Zyklus 1) und SE:MI (Zyklus 2) ermittelt und die Lehrpersonen besuchten entsprechende Weiterbildungen.

Erkenntnis

Kantonale Vorgaben, die gesamthaft vorgestellt werden, sind schwierig motiviert weiter zu vermitteln. Der grosse Initialaufwand des Kantons ist etwa ab SJ 2019 abgeflacht. Die Abhängigkeit von den übergeordneten Instanzen stellt grosse Herausforderungen an die Planung. Bei einzelnen Zielen hatten wir den Eindruck, dass sie nicht vom Ende her gedacht waren.

3. Projektorganisation

Projektgruppe - Steuergruppe

Beim Projektstart wurde die Leitung in eine Steuer- und eine Projektgruppe aufgeteilt. Diese umständliche Organisation verzögerte den Informationsfluss, war doppelspurig und hemmte die effiziente Zusammenarbeit. Auf Antrag der Projektgruppe wurden die beiden Gremien verschmolzen. Die Schulbehörde genehmigte das an ihrer Sitzung vom 14.11.18 auch im Hinblick auf die personellen Veränderungen im Ressort Schulentwicklung.

Erkenntnis

Diese schlankere Organisation konnte viel effizienter und gradliniger auf die auftretenden Anforderungen reagieren.

In der Projektgruppe, ab dem zweiten Jahr mit dem Projektleiter Michael Götsch, sind die richtigen Mitglieder an den Schaltstellen. Die Koordination in den Sitzungen war zeitraubend, jedoch führten die Einigungen immer wieder zu den gemeinsamen weiteren Schritten. In der Art der Teamarbeit wie sie in den schulenaadorn gelebt wird, braucht es keine wechselnde Projektleitung. Sie wirkt für die Kontinuität eher hemmend.

Gesamthaft wurden 40 PG-Sitzungen gehalten. Als wertvoll haben sich die jährlichen und manchmal zusätzlich halbtägigen Workshops erwiesen, an denen eingehend Konzepte bearbeitet, SETs geplant oder Evaluationen gestaltet werden konnten.

Stufenteamleitungen/Jahrgangsteamleitungen

Multiplikatorinnen & Multiplikator (M&M)

i-Scouts

Die Aufgaben der einzelnen Teams mussten aufeinander abgestimmt und geklärt werden. Durch die Einführung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurde eine weitere Gruppe von Wissensvermittlern ausgebildet und mit Ressourcen bestückt, die schliesslich aufgrund ihres minimalen Vorsprungs zu wenig genutzt werden konnten. Den M&Ms ist es gelungen, die Coaching-Struktur weiter zu leben. Hier sind die Ressourcen vorhanden, sie werden bis heute in sehr kleinem Rahmen benutzt.

Die Teamleitungen werden als Vernehmlassungs-, Resonanz- und Planungsinstanz der SL sehr geschätzt und erfüllen diese Aufgabe sehr wertbringend.

Die i-Scouts wurden vor allem während der Einführung von Medien und Informatik vermehrt miteinbezogen.

Erkenntnis

Die Aufgaben der einzelnen Teams müssen klar geregelt und abgegrenzt werden.

Feedbackgruppe Eltern

In einem so pädagogischen Projekt wie der Kompetenzorientierung spüren die Eltern zu wenig schnell die Veränderungen und sind deshalb als Feedbackgruppe nicht lohnend. Der organisatorische Aufwand ist viel zu gross verglichen mit dem Nutzen der Rückmeldungen.

4. Phasen des Projekts und Entwicklungsplanung

Zeitachse



Diese Phasen konnten im Projektablauf gut eingehalten werden. Die Entwicklungsplanungen gingen jährlich auf die Bedürfnisse ein. Die konkreten Themen der SET-Weiterbildungen wurden darauf abgestimmt, die Roadmap jährlich aktualisiert. Die weit voraus gesetzten SET-Tage gaben auch den Takt vor. Die Angebote des Kantons, verschiedener PHs und privater Anbieter wurden geprüft. Schulentwicklung.ch war ein innovativer Partner, dessen Anpassungsfähigkeit nach einigen Anlaufschwierigkeiten unseren Wünschen entsprach.

5. Evaluation

Um den Kompetenzstand und die Wirksamkeit zu überprüfen wurden folgende Tools verwendet:

Standortbestimmung

Kompetenzmanager	Okt. 2016
SE:MI, SEA (1. Einschätzung)	Dez. 2017

SE:MI, SEA	Nov. 2018
------------	-----------

Evaluation des kompetenzorientierten Unterrichts (Tools des Kantons zum Projektabschluss) mittels FORMS	März 2021
--	-----------

Befragung der S+S ab der 3. Klasse	März 2021
------------------------------------	-----------

Selbstevaluation der LP	März 2021
-------------------------	-----------

Die zusammenfassenden Berichte liegen vor.

Evaluation der Organisation mittels Shortlist des AV	Februar 2021
--	--------------

Evaluation Deutschlehrmittel FORMS MG	März 2021
---------------------------------------	-----------

Evaluation Mathelehrmittel FORMS MG	März 2021
-------------------------------------	-----------

Standortbestimmungen auf Indikatoren Kanton	regelmässig
---	-------------

Erkenntnis

Aus den Evaluationen müssen unmittelbar Massnahmen festgelegt werden. Der Kompetenzmanager z.B. war zu spät dran, um sich noch auf die Planung der Weiterbildungen auszuwirken. Der Zeitpunkt einer Evaluation muss sorgfältig gewählt werden. Die Gefässe für die Massnahmen müssen mitgeplant werden.

Eine Erkenntnis aus den Evaluationen war bestimmt, dass anfangs zu viele verschiedene Themen parallel bearbeitet wurden.

Weitere Ziele aus dem Projektauftrag und ihre Erreichung

Kompetenzorientierte Lehrmittel

Die Kompetenzorientierung gibt der Lehrplan vor. Dieses Ziel wird mit diversen Lehrmitteln erreicht. Es existiert so viel gutes Unterrichtsmaterial, das auch benutzt werden soll. Vor allem im Bereich der fächerverbindenden Arbeiten werden oft Themen umfassend bearbeitet. Lehrmittel sind dabei eher hinderlich. Für den AdL-Unterricht sind nicht alle geeignet.

6. Kommunikation

Schulbehörde / Verwaltung

Die Schulbehörde wurde regelmässig in Form der Ressortinfos über den Stand des Projektes informiert. Sie wurde zu den SET-Weiterbildungen eingeladen. Insbesondere bei Entscheiden und Genehmigungen wurden die aktuellen Themen an den Behördensitzungen besprochen.

Elterninformation am Elternabend

In der Vorphase (1. Quartal 2016/17) informieren die Lehrpersonen über die Grundsätze vom Lehrplan analog Flyer „Das Wichtigste im Überblick“ Leporello, Lehrplan 21 von der D-EDK Ost. (PP wurde von Steuergruppe vorbereitet)

Ein "grosser" Elternabend (Gesamtinformation) fand im 2. Quartal 2016 statt. Es wurde über die Umsetzung an den schulenaadorf informiert werden.

An den Elternabenden 2018 wurden gemeinsame Informationsblöcke pro Schuleinheit eingebaut.

Weiter wurden die Eltern in den Quartalsbriefen über laufende Weiterbildungsthemen informiert.

Erkenntnis

Das formulierte Interesse der Eltern am Lehrplan 21 hat im Laufe des Projektes spürbar abgenommen. Kompetenzorientierung und das Lernen im Allgemeinen werden kaum mehr kritisiert. Das Vertrauen in die Schule wurde gefördert.

Unsere Kommunikation war ein wichtiger Gelingensfaktor.

Die Elternfeedbackgruppe hat sich als zu schwerfällig erwiesen. Für ein nächstes Projekt sollen die Gremien genutzt werden, die wir haben (Elternmitwirkungen direkt).

7. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (M&M)

Die schulenaadorf hatten 3,8 M&Ms zugesprochen vom Kanton (Finanzen für die Ausbildung). Es wurden 6 Personen dazu ausgebildet. Die zusätzlichen Kosten hat die Behörde gutgeheissen, um auf allen Stufen genügend M&Ms zur Verfügung zu haben.

Anfänglich wurde die Aufgabe der M&Ms in zwei Bereichen gesehen: Inputangebote an SET, Konventen oder PWS und Coachings auf individueller Basis nach Bedarf. Das erste hat teilweise stattgefunden, war sehr beliebt und fand Anklang.

Die Coachings wurden nur in sehr kleinem Mass genutzt und wirkten sich nicht spürbar auf den Projektverlauf aus.

Mit dem Abschluss des Projekts werden die M&M verdankt und ihre Stelle aufgehoben.

Erkenntnis

Die M&Ms wurden vom Kanton als gute Funktion eingeführt und unterstützt. Die Bedürfnisse der Schulen sind jedoch zu heterogen. Die Führung und weitere Ausbildung der M&Ms wurde vernachlässigt. Der Kanton hat keinen Einfluss mehr genommen auf diese WissensverbreiterInnen.

8. SET Themen und Referenten

28./29.10.2016	Kick-off LP, Thomas Birri (PHSG)	
05.12.2016	Kompetenzorientierter Unterricht planen, M&M	
29.03.2017	Basisschrift mit Bruno Mock (PHTG)	
3.5.2017	Lernförderliche Rückmeldungen, Thomas Birri (PHSG)	
9.8.2017	kompetenzorientierter Unterricht im Fachbereich Deutsch, Schmidheiny/Fässler (PHTG)	
25.10.2017	Dem Strom auf der Spur, Schwery (PHTG)	
4.12.2017	Sprachen im Fokus und Literatur im Fokus, Fässler/Nänny/Schmidheiny (PHTG)	
7.2.2018	SEMI:MIA	M+I PHTG
18.04.2018	MIA	PHTG
06.06.2018	MIA	PHTG
9.8.2018	MIA	PHTG
24.10.2018	MIA, Ulla aus dem Eulenwald	PHTG
24.10.2018	Mathematik	Schmidheiny (PHTG)
3.12.2018	Gehaltvolle Aufgaben	SL Lead, M&Ms Teams
6.2.2019	Konsolidierung Lehrplan, Eigene Projekte	SL
15.5.2019	Marktstand Meilenstein MIA, En Schritt wiiter, OVO-Schokolade Austauschmarkt Lehrplanarbeit, Unterrichtseinheiten Austauschplattform VSG Aadorf Primar	M&M
2.12.2019	Lernwirksame Aufgaben, PADUA-Modell, Transferaufgaben schulentwicklung.ch	
5.2.2020	Vertiefung Lernwirksame Aufgaben	
15.06.2020	Tastaturschreiben,	Bruno Mock, PHTG
5.8.2020	SET Musische Fächer	intern, Sportamt und PHTG
23.9.2020	Transferaufgaben nur PSA	schulentwicklung.ch
7.12.2020	Summative Beurteilung, Vielfältige Kompetenznachweise	schulentwicklung.ch online
28.4.2021	Close-down mit Resultaten der Evaluation	online, intern

Erkenntnis

Bei externen Referenten weiss man nie, was konkret der stoffliche Inhalt ist. Je genauer wir wussten, was wir brauchen, desto erfolgreicher waren die Vorbereitungen und schliesslich die Inhalte der Schulungen. Learning: nicht unbedingt machen lassen, unsere Bedürfnisse klarer formulieren, kennen.

In machbaren Schritten takten, nicht zuviele Themen. Die Kadenz der SET war in Ordnung.

9. Finanzbedarf

Der Aufwand für das Projekt setzt sich aus folgenden Hauptpunkten zusammen:

- Externe Experten und Referenten für Inputs. 4-5J. x 18000
- M&M Ausbildung und Einsatz, Entlastung für Coaching ./.. Kantonsbeiträge
- M+I Kosten ./.. Beiträge

Es wurde eine Kostenschätzung für das ganze Projekt erstellt, welches bei Fr. 203'640 resultierte von 2015-2021. Für die Ausbildung der M&Ms wurde ein Kostendach von Fr. 180'000.- gesprochen.

Die Kosten liegen im Rahmen des ordentlichen Q-Konzeptes für Weiterbildung.

10. Konzepte im Rahmen dieses Projektes

- Einführungskonzept LP VSTG, Version 2017 und 2019
- Pädagogisches Konzept ICT Primar
 - Nutzungsvereinbarung ICT PS ab 5. Klasse
 - Benutzungsreglement bis 4. Klasse
- Konzept Tastaturschreiben für PS schulenaadorf
- Konzept Multiplikatoren
- Konzept Feedbackgruppe Eltern LP VSTG
- Konzept Kommunikation LPVSTG 2
- Leitfaden zu den Personalführungsinstrumenten
 - Mitarbeitergespräche Stufe 0-4
 - Unterrichtsbesuche
- Roadmap
- Organigramm

11. Fazit der Projektgruppe

Die Zusammenarbeit innerhalb der Stufen wurde gefördert, vorallem innerhalb der Schulinheiten.

Das Projekt Posterum,(Anschaffung/Ersatz iPads in PS) hat die Einführung des Faches M+I vereinfacht. Die Anliegen der digitalen Schule und die Kompetenzorientierung des Unterrichts wurden durch die Einsatzmöglichkeiten der ICT begünstigt.

Die gesamte pädagogische Haltung der Schule wurde auf die Kompetenz fokussiert. Die Beurteilung wird der nächste Schritt sein, welche nochmals eine grosse Veränderung mit sich bringen wird.

Der lehrplanbasierte und kompetenzorientierte Unterricht wird weitgehend umgesetzt und mittels Unterrichtsbesuch und MAG kontrolliert.

Die Einführung des Lehrplans Volksschule Thurgau ist gelungen. Es wird ständig Anpassungen geben und brauchen. Die Weiterentwicklung gehört zum Pflichtenheft einer LP.

Ein Weiterbildungsprogramm mit sehr viel Praxisinhalt und greifbar Brauchbarem kommt bei den LP am besten an. Dennoch ist es den SL auch wichtig, dass an einer gemeinsamen Haltung gearbeitet werden kann. Das kann nicht immer mit einem konkreten Praxisbezug verbunden werden.

Die Dokumentation des Projektes ist auf Papier archiviert.

Schulpräsidentin Astrid Keller
Projektleiter Michael Götsch

Schulleitungen Michael Götsch, Peter Meier,
Dominik Bayer

Aadorf, 1. Juni 2021