

# DIMENSIONEN DES LERNBÜROS

Auf dem Weg zu Qualitätsvorstellungen für schulisches Lernen

Entstanden im Rahmen des Projekts „Werkstatt offenes digitales Lernbüro“.  
Förderlinie OE\_COM des BMBFSFJ, durchgeführt von der learninglab gGmbH.

Erstellt von Elstertalschule Greiz, Heinz-Brandt-Schule Berlin, Heliosschule Köln, Josephine-Baker-Gesamtschule Frankfurt a.M., Neue Oberschule Lehe Bremerhaven, Winterhuder Reformschule Hamburg, im Rahmen des Projekts “Werkstatt offenes digitales Lernbüro” 2025.



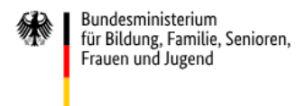
Lizenz: CC BY 4.0 – Dieses Material darf unter Namensnennung geteilt, bearbeitet und weiterverwendet werden. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



SCHULVERBUND BLICK ÜBER DEN ZAUN



DIPF  
Leibniz-Institut für Bildungsforschung  
und Bildungsinformation



# Dimensionen des Lernbüros



Auf dem Weg zu Qualitätsvorstellungen für schulisches Lernen

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Qualitätskriterien für ein wirksames Lernbüro .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Aufgabenkultur .....</b>	<b>6</b>
2.1	Aufgabenzugang: systematisch ↔ problemorientiert .....	7
2.2	Eingebundenheit der Aufgaben: dekontextualisiert ↔ kontextualisiert .....	7
2.3	Ergebnisoffenheit: feststehend ↔ ergebnisoffen.....	7
<b>3</b>	<b>Pädagogischer Rahmen .....</b>	<b>9</b>
3.1	Lehrendenrolle: Coach:in ↔ Instrukteur:in .....	9
3.2	Leistungsmessung, -rückmeldung: formativ ↔ summativ.....	9
3.3	Regeln, Rituale, Abläufe: eingeübtes Lernsystem ↔ Lehrer:innenzentriert .....	10
<b>4</b>	<b>Lernprozess .....</b>	<b>11</b>
4.1	Ziele, Inhalte, Kompetenzen: selbstgewählt ↔ festgelegt .....	12
4.2	Lernstrategien: selbstverantwortet ↔ angeleitet .....	12
4.3	Steuerung: bei den Lernenden ↔ bei den Lehrenden.....	13
4.4	Lernwege: individuell ↔ vorgegeben .....	14
<b>5</b>	<b>Architektur des Lernens.....</b>	<b>15</b>
5.1	Zeit: asynchron ↔ synchron .....	15
5.2	Lernort: selbstgewählt ↔ festgelegt.....	16
5.3	Sozialform: selbstgewählt ↔ festgelegt .....	16
5.4	Medien: digital ↔ analog.....	16
<b>6</b>	<b>Ausblick.....</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>17</b>

## 1 Qualitätskriterien für ein wirksames Lernbüro

Dieses Dokument dient als Grundlage, um ein Lernbüro einzuführen, weiterzuentwickeln und gemeinsam mit Kolleg:innen sowie Lernenden darüber in den Austausch zu kommen. Es versteht sich als Reflexionsinstrument, das hilft, unterschiedliche Sichtweisen sichtbar zu machen, eine gemeinsame Sprache zu finden und Gestaltungsspielräume in der Schule bewusst zu nutzen. Das Lernbüro lebt davon, an schulische Kontexte, räumliche Voraussetzungen und die Bedürfnisse der jeweiligen Lerngruppen angepasst und kontinuierlich weiterentwickelt zu werden.

Das Lernbüro ist ein offen gestaltetes, kompetenzorientiertes Lernsetting, das Lernenden eine strukturierte und zugleich flexible Umgebung bietet, in der sie Lernwege selbstständig gestalten und Lernprozesse bewusst steuern können. Ziel ist es, Sinn zu stiften, Selbstwirksamkeit zu fördern und fachliches wie überfachliches Lernen zu verbinden. Damit dies gelingt, braucht es eine sorgfältige organisatorische, pädagogische und didaktische Gestaltung sowie eine Kultur regelmäßiger Reflexion.

Die im Folgenden beschriebenen Qualitätskriterien bieten Schulen einen praxisorientierten Orientierungsrahmen für ein wirksames Lernbüro. Sie unterstützen Schulentwicklung, indem sie:

- einen gemeinsamen Bezugsrahmen schaffen,
- systematisches Qualitätsmanagement ermöglichen,
- ein vertieftes Verständnis der Anforderungen eines Lernbüros fördern,
- Flexibilität und Anpassbarkeit betonen,
- prozessorientiertes und inklusives Lernen sichern.

Die Kriterien sind als verstellbare „Regler“ konzipiert. Sie zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf, ohne starre Vorgaben zu formulieren. Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass die Regler nicht anzeigen, wie gut oder schlecht das Lernbüro ist. Schulen, Teams und Lernende können die Regler je nach Entwicklungsstand, Zielsetzung und Lerngruppe so einstellen, dass ein passendes, realistisches und wirksames Lernbüro entsteht. Die Reihenfolge der Bereiche ist nicht als hierarchisch oder linear zu verstehen. Sie kann je nach Zugang, Gesprächsanlass oder Entwicklungsstand variieren. Die Darstellung im Format von Farben und Reglern soll Orientierung geben und zugleich Offenheit ermöglichen. Entsprechend folgt das Dokument keiner festgelegten Reihenfolge, sondern kann nach Bedarf gelesen werden.

Ein wirksames Lernbüro ist kein zusätzliches Angebot, sondern ein integraler Bestandteil schulischer Lernkultur. Es wird sichtbar gelebt, regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt – in dem Bewusstsein, dass Qualität kein Zustand, sondern ein dynamischer Prozess ist.

Aufgabenkultur	Aufgabenzugang	problemorientiert	←————→	systematisch
	Eingebundenheit	kontextualisiert	←————→	dekontextualisiert
	Ergebnisoffenheit	ergebnisoffen	←————→	feststehend
Pädagogischer Rahmen	Lehrendenrolle	Coach:in	←————→	Instrukteur:in
	Leistungsmessung, - rückmeldung	formativ	←————→	summativ
	Regel, Rituale, Abläufe	ingeübtes Lernsystem	←————→	lehrer:innenzentriert
Lernprozess	Ziele, Inhalte, Kompetenzen	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Lernstrategien	selbstverantwortet	←————→	angeleitet
	Steuerung	bei den Lernenden	←————→	bei den Lehrenden
	Lernwege	individuell	←————→	vorgegeben
Architektur des Lernens	Gleichzeitigkeit	asynchron	←————→	synchron
	Lernort	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Sozialform	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Medien	digital	←————→	festgelegt

Abbildung 1 Der Schieberegler

## 2 Aufgabenkultur



Abbildung 2 Der Schieberegler: Aufgabenkultur

Aufgaben nehmen im schulischen Lernen eine zentrale Rolle ein: Sie strukturieren nicht nur Unterrichtsinhalte, sondern dienen zugleich der Diagnose, Förderung und Herausforderung von Lernenden. In offenen Lernformaten wie dem Lernbüro, in dem Schüler:innen eigenverantwortlich arbeiten und Lehrkräfte primär als Lernbegleitung fungieren, hat die Gestaltung von Aufgaben eine zentrale Bedeutung. Eine durchdachte, differenzierte und strategisch eingesetzte Aufgabenkultur bildet daher das Rückgrat eines gelingenden Lernbüro-Konzepts.

Eine zeitgemäße Aufgabenkultur im Lernbüro orientiert sich an mehreren fachdidaktischen Leitprinzipien. Im Zentrum steht die Individualisierung: Lernwege, Tempi und Inhalte werden personalisiert, wobei differenzierte Aufgaben Förder- und Forderemente enthalten. Diese ermöglichen es, heterogene Lernvoraussetzungen produktiv aufzugreifen. Gleichzeitig fördern Wahlmöglichkeiten bei Themen, Methoden und Sozialformen die Selbststeuerung der Lernenden – ein zentrales Merkmal nachhaltigen Lernens. Mehrperspektivität in der Aufgabenstellung trägt den unterschiedlichen Zugangsweisen Rechnung, indem visuelle, auditive und handlungsorientierte Varianten angeboten werden. Klare, transparente Formulierungen der Aufgaben entlasten kognitive Ressourcen und ermöglichen eine konzentrierte Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand. Zudem helfen explizite Strategien zur Problemlösung und zur Lernorganisation dabei, metakognitive Kompetenzen systematisch aufzubauen. Eine lernförderliche Fehlerkultur, gestützt durch Peer-Feedback, KI-gestützte Rückmeldesysteme und beispielhafte Musterlösungen, trägt zur Entwicklung von Selbstwirksamkeit und Leistungsbereitschaft bei. Gerade für das Lernbüro ist außerdem zu beachten, dass analoge und digitale Aufgaben für die Lernenden frei zugänglich und an einem festen Ort mit erkennbarer Struktur abgelegt sind.

Hochwertige Aufgaben im Lernbüro zeichnen sich durch eine curriculare Passung aus: Sie sind an Kompetenzerwartungen ausgerichtet und nutzen das Prinzip des „Backward Design“, um vom Ziel aus zu planen. Zudem aktivieren sie höhere Denkprozesse, indem sie

problemlösendes, kreatives und transferbezogenes Denken fördern. Der Schwierigkeitsgrad ist adaptiv gestaltet, etwa durch gestufte Anforderungen, variierende sprachliche Komplexität oder optionale Unterstützungsangebote. Authentische Kontexte ermöglichen es den Lernenden, das schulische Lernen mit ihrer Lebenswelt zu verknüpfen. Durch begleitende Kontrollinstrumente wie Checklisten, Lösungsbeispiele oder digitale Selbsttests können Lernende ihren Fortschritt reflektieren und steuern. Aufgaben enthalten darüber hinaus gezielte Reflexionsanlässe, die das metakognitive Lernen stärken.

Die Variation von Aufgaben lässt sich entlang verschiedener didaktischer Dimensionen gestalten.

### **2.1 Aufgabenzugang: systematisch ↔ problemorientiert**

Systematische Aufgaben folgen einer klaren, strukturierten Abfolge von Schritten und bauen auf bereits vorhandenen Kenntnissen auf. Ein Beispiel hierfür wäre ein Arbeitsblatt mit schrittweisen Anweisungen zur Lösung einer mathematischen Gleichung. Problemorientierte Aufgaben hingegen stellen die Lernenden vor eine offene Herausforderung, die sie eigenständig oder in Gruppen lösen müssen. Ein Beispiel wäre eine reale Problemstellung aus dem Alltag, zu der die Schüler:innen selbstständig Lösungswege entwickeln.

### **2.2 Eingebundenheit der Aufgaben: dekontextualisiert ↔ kontextualisiert**

Dekontextualisierte Aufgaben sind von einem konkreten Anwendungsbezug losgelöst und dienen oft dem gezielten Üben bestimmter Fähigkeiten. Beispielsweise das reine Lösen von Grammatikübungen ohne Anwendung in einem größeren Zusammenhang. Kontextualisierte Aufgaben hingegen sind in lebensweltliche oder fachspezifische Kontexte eingebettet. Beispielsweise eine Schreibaufgabe, bei der ein Bewerbungsschreiben verfasst wird oder ein mathematisches Problem, das sich mit dem Berechnen von Baukosten für ein Projekt befasst.

### **2.3 Ergebnisoffenheit: feststehend ↔ ergebnisoffen**

Feststehende Aufgaben haben eine eindeutige, richtige Lösung. Ein Beispiel wäre eine Rechenaufgabe mit einer festgelegten Antwort oder ein Lückentext mit klaren Vorgaben. Ergebnisoffene Aufgaben lassen hingegen unterschiedliche Lösungswege und

Interpretationen zu. Beispielsweise eine kreative Schreibaufgabe, in der die Schüler:innen eine eigene Geschichte entwickeln, oder eine Projektaufgabe, bei der verschiedene Lösungen erarbeitet und diskutiert werden können.

Im Lernbüro kommen verschiedene Aufgabenformate zum Einsatz, die auf unterschiedliche Zielsetzungen ausgerichtet sind. Projektorientierte Aufgaben und forschendes Lernen fördern langfristiges, tiefes Verständnis und eigenverantwortliches Arbeiten. Aufgaben mit klaren Arbeitsschritten und Selbstkontrolle unterstützen den strukturierten Kompetenzerwerb. Kooperative Aufgaben stärken Diskursfähigkeit, Teamarbeit und soziale Verantwortung. Leistungsaufgaben am Ende einer Lerneinheit dienen der performativen Anwendung des Gelernten – etwa in Form eines Erklärvideos, Podcasts oder physischen Produkts.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Qualität des Lernens im Lernbüro steht und fällt unter anderem mit der Qualität der Aufgaben. Eine differenzierte, transparente und lernwirksame Aufgabenkultur ermöglicht es, Lernende individuell zu fördern, sie zum selbstgesteuerten Lernen zu befähigen und ihre fachlichen sowie überfachlichen Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Lehrkräfte gestalten ansprechende Lernumgebungen und die darin enthaltenen Aufgaben, moderieren Lernprozesse und geben gezielte Rückmeldungen. So wird das Lernbüro zu einem Ort, an dem modernes, kompetenzorientiertes Lernen realisiert werden kann.

### 3 Pädagogischer Rahmen

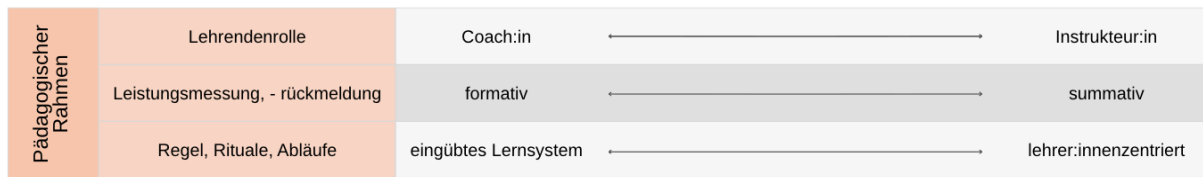


Abbildung 3 Der Schieberegler: Pädagogischer Rahmen

Das Lernbüro versteht sich im Sinne eines lernzentrierten Ansatzes, bei dem die Eigenverantwortung der Lernenden gestärkt wird. Es geht darum, eine Lernumgebung zu schaffen, in der sich alle Lernenden individuell entfalten und ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können.

#### 3.1 Lehrendenrolle: Coach:in ↔ Instrukteur:in

Das erfordert eine veränderte Rolle des Lehrenden - die Lehrkraft agiert als Lernbegleitung und bewegt sich je nach Bedarf zwischen Instrukteur:in und Coach:in. Ihre Aufgaben umfassen u.a.:

- Individuelle Unterstützung: Sie beobachten die Lernenden, geben ihnen gezieltes Feedback und helfen ihnen bei Schwierigkeiten.
- Lernprozessbegleitung: Sie unterstützen die Lernenden bei der Planung ihres Lernens, der Zielsetzung und der Reflexion ihrer Fortschritte.
- Impulsgeber: Sie können neue Lerninhalte oder Methoden vorstellen und zur Auseinandersetzung anregen.
- Organisator:in: Sie sorgen für eine anregende Lernumgebung und stellen Materialien bereit.
- Gesprächspartner:in: Sie führen regelmäßige Gespräche mit den Lernenden über ihren Lernstand und ihre Entwicklung.

#### 3.2 Leistungsmessung, -rückmeldung: formativ ↔ summativ

Auch die Leistungsmessung und Rückmeldung ist im Lernbüro bewusst und lernförderlich gestaltet: Neben klassischen summativen Formaten werden auch Präsentationen, Portfolios, Projektarbeiten oder Selbstreflexionen zur formativen Leistungsbeurteilung herangezogen. Das bedeutet im Sinne einer Prozessorientierung, dass nicht nur das Endergebnis zählt, sondern auch der Lernprozess und die individuelle Entwicklung der Lernenden berücksichtigt

werden. Die Lernenden werden oft dazu angehalten, ihre eigenen Leistungen einzuschätzen und erhalten Rückmeldungen von der Lernbegleitung und ihren Mitschüler:innen. Die Leistungsmessung zielt auch darauf ab, die Entwicklung von Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit sichtbar zu machen.

### **3.3 Regeln, Rituale, Abläufe: eingeübtes Lernsystem ↔ lehrer:innenzentriert**

Den im Lernbüro eingeübten Regeln und Ritualen kommt eine besondere Bedeutung zu, denn sie müssen die notwendige Struktur und Orientierung im Lernbüro geben, um das selbstständige Lernen zu fördern. Neben einem respektvollen Umgang liegt der Fokus bei Regeln oft auf Aspekten der Eigenverantwortung, der Nutzung der Materialien, des Umgangs mit Störungen, des Hilfesystems und der Lautstärkeregelung. Rituale strukturieren und rhythmisieren das offene Lernen, zum Beispiel mit einem Morgenkreis/Startritual, der Wochenplanung, Reflexions- und Feedbackrunden, Präsentationsphasen, Aufräumritualen und dem Feiern von Erfolgen. Die Regeln und Rituale sind so gestaltet, dass sie Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kooperation und eine positive Lernkultur fördern. Sie sollten idealerweise gemeinsam mit den Lernenden entwickelt werden. Gleichzeitig bedarf es unverhandelbarer Bestandteile, um ein sicher eingeübtes System zu bieten.

## 4 Lernprozess

Lernprozess	Ziele, Inhalte, Kompetenzen	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Lernstrategien	selbstverantwortet	←————→	angeleitet
	Steuerung	bei den Lernenden	←————→	bei den Lehrenden
	Lernwege	individuell	←————→	vorgegeben

Abbildung 4 Der Schieberegler: Lernprozess

Die Ausgestaltung des individuellen Lernprozesses bildet den Kern der Unterrichtsmethode Lernbüro. Den Lehrenden kommt in dieser Situation eine Doppelrolle zu. Einerseits sind sie Wegbereiter für den Wissenszuwachs mit von ihm vorbereiteten Lerninhalten. Diese reichen von fest durchstrukturierten Lernplänen teils mit vorgedachten Hilfeangeboten oder Lernvideos, verpflichtenden Schüler:innen-Lehrer:innen-Interaktionen und vorgeschriebenen Leistungsnachweis bis hin zu sehr offenen, erforschenden Aufgabenformaten mit individuellen Produkten als Abschluss. Andererseits sind sie als Lernbegleiter:innen gefragt: Der Umgang mit den Freiheiten und organisatorischen Aufgaben, die ein Lernbüro von den Lernenden abverlangt, kann überfordern und sollte mit regelmäßigen Coachings bzw. Lernentwicklungsgesprächen zu individuellen Zielen, angewandten Lernstrategien und geeigneten Lernumgebungen (Sozialform, Lernort, Medien) unterstützt werden. Nötige Begrenzungen dieser Freiheiten sollten Lernbegleiter und Lernende gemeinsam beraten und beschließen, um förderliche Lernbedingungen zu gewährleisten, die sich an den Fähigkeiten der Lernenden ausrichten.

Die Lernenden haben in einem Lernbüro sowohl die Möglichkeit, ihre Lerninhalte und Ziele, aber auch den Weg dorthin mitzubestimmen. Sie können entscheiden, auf welchem Niveau sie sich mit Fachinhalten auseinandersetzen möchten und wann sowie auf welche Unterstützung sie durch Medien, Mitschüler:innen oder Lernbegleiter:innen zugreifen. Für einen erfolgreichen Lernprozess ist es oft unabdingbar, dass sie sich einen größeren Überblick über die zu erreichenden fachlichen Ziele verschaffen, um ihre Lerntätigkeit überwiegend selbst zu strukturieren. Eine vorgegebene äußere Phasierung des Lernens kann teilweise durch eng führendes Material oder gemeinsame ritualisierte Planungs- und Reflexionsphasen im Ansatz noch erreicht werden. Jedoch sind die Schüler:innen ohne die regelmäßigen Impulse des lehrerzentrierten Unterrichts gefordert, ihre Motivation und Lerntätigkeit über einen längeren Zeitraum selbstständig aufrechtzuerhalten. Die Möglichkeit, bei Inhalten,

Sozialformen und Produkten mitzubestimmen, stärkt dabei häufig die intrinsische Motivation. Um aber auch ungeliebte Fächer oder Lernsituationen zu meistern, sollten die Lernenden durch geeignete angeleitete Lern- und Motivationsstrategien unterstützt werden. Der Erwerb und die Anwendung vieler dieser metakognitiven Kompetenzen ist sehr wünschenswert, sollte jedoch bei den zeitlichen Ressourcen der Lernenden mitgedacht werden.

#### **4.1 Ziele, Inhalte, Kompetenzen: selbstgewählt ↔ festgelegt**

Auch wenn sich die Großmethode Lernbüro an den gegebenen Lehrplänen orientiert, existieren für die Lernenden je nach Aufgabenvielfalt deutlich größere Freiheitsgrade. Oft können sie ihre Niveaustufe, auf der sie einen Fachinhalt erlernen wollen, selbst bestimmen. Basis- Regel- und Expertenniveaus dienen nicht nur der Differenzierung unterschiedlich starker Lernenden, sondern ermöglichen es den Schüler:innen genau zu entscheiden, welches Fachgebiet sie vielleicht nur streifen und wo sie tiefgründiges Wissen erlangen möchten. Sind die Aufgaben in der Leistungsphase mit offenen Produkten kombiniert, besteht darüber hinaus die Möglichkeit, Fachkompetenzen mit spannenden Methodenkompetenzen wie z.B. dem Erstellen von Podcasts, Lernvideos oder digital kooperativen Formaten individuell zu kombinieren. Darüber hinaus ermöglicht das Lernbüro den Lernenden durch seine individuellen Zugang vor allem in der Grund- und Mittelstufe gänzlich eigene Ideen zu Fachinhalten zu verfolgen.

#### **4.2 Lernstrategien: selbstverantwortet ↔ angeleitet**

Für das selbstständige Lernen im Lernbüro benötigen die Lernenden ein Bündel an Lernstrategien. Insbesondere starke Lernende sind in der Lage, die entsprechenden Strategien durch die Anforderung selbst im eigenverantwortlichen Lernen zu entwickeln und erfolgreich im Lernbüro zu lernen. Schwächere Lernende scheitern im offenen Setting Lernbüro nicht selten durch fehlende Lernstrategien, da sie sich diese nicht en passant aneignen können. Sie benötigen für das Lernsetting ein stärker angeleitetes Erlernen von Lernstrategien. Insgesamt zeichnet sich ein gutes Lernbüro dadurch aus, Lernstrategien transparent mit den Lernenden zu kommunizieren, zu trainieren und zu reflektieren.

##### **a) Ressourcenorientierte Strategien**

Diese Strategien umfassen unter anderem die Arbeitsplatzorganisation, das Zeitmanagement, aber auch Emotionsregulation wie Lust-Unlust, Motivation sowie Aufmerksamkeit und Konzentration.

**b) Kognitive Strategien**

Die kognitiven Strategien sind durch die Anforderungen des jeweiligen Fachs geprägt, wie z.B. Lesestrategien, Memostrategien (Vokabeln lernen, 1x1), Schreibstrategien usw. Sie beinhalten aber auch übergreifende Strategien wie das Wiederholen, das kritische Nutzen und Prüfen von Informationsquellen und besonders bedeutsam im Lernbüro: das selbstständige Verstehen von Aufgaben- und Problemstellungen. Hierbei ist es wichtig, ein konkretes Hilfesystem mit den Lernenden zu etablieren, sodass sie möglichst selbstständig weiterarbeiten können.

**c) Metakognitive Strategien:**

Die metakognitiven Strategien beziehen sich auf die Beobachtung des eigenen Lernens aus einer Vogelperspektive. Die Planung (wann, was, bis wann...), die Beobachtung und die Kontrolle des eigenen Lernens sowie die Korrektur und Anpassung eigener Lernprozesse stehen im Fokus. Die Beachtung des eigenen Lernens impliziert das „Innehalten“ während des Lernens. Es sollte mit Reflexionsfragen gearbeitet werden.

#### **4.3 Steuerung: bei den Lernenden ↔ bei den Lehrenden**

Im Gegensatz zum traditionellen Frontalunterricht, wo die Lehrkraft Tempo, Inhalt und Methode weitgehend vorgibt, agiert das Lernbüro als Rahmen, in dem die SchülerInnen zu aktiven Architekten ihres eigenen Lernens werden. Selbststeuerungskompetenz ist somit nicht nur ein gewünschtes Nebenziel des Lernbüros, sondern zugleich Voraussetzung für dessen Funktionieren. Sie umfasst dabei verschiedene Facetten:

- Zielfestlegung und Planung: Priorisierung: Welche Aufgaben sind dringend, welche wichtig? / Zeitmanagement: Wie teile ich die verfügbare Zeit effektiv ein, um alle Aufgaben fristgerecht zu bearbeiten? / Ressourcenwahl: Welche Materialien (Bücher, digitale Tools, Mitschüler, Lehrkraft) brauche ich für welche Aufgabe?
- Strategische Durchführung: Methodenkompetenz: Die Fähigkeit, die beste Lernmethode für den jeweiligen Inhalt zu wählen (z.B. Mindmapping zum Strukturieren, Übungsaufgaben zur Vertiefung). / Selbstüberwachung (Monitoring): Die ständige Frage: „Bin ich noch auf dem richtigen Weg?“ oder „Verstehe ich den Stoff

wirklich?“ Dies beinhaltet auch das Erkennen von Missverständnissen und das rechtzeitige Suchen von Hilfe.

- Bewertung und Reflexion: Am Ende eines Lernzyklus ist die Selbstreflexion entscheidend, um die Selbststeuerungskompetenz nachhaltig zu verbessern. Die Lernenden bewerten nicht nur das Lernergebnis selbst, sondern den gesamten Lernprozess.

Das Lernbüro ist somit die ideale Lernumgebung, um autonome, verantwortungsbewusste und lebenslang lernfähige Persönlichkeiten zu entwickeln.

#### **4.4 Lernwege: individuell ↔ vorgegeben**

Viele Lernbüros sind von ihrer zeitlichen Struktur so angelegt, dass den Lernenden oft selbstständig wählen können, mit welchem Unterrichtsfach sie sich gerade befassen möchten. Ob in mehreren parallel angebotenen Fachlernbüros oder fächerübergreifenden Lernräumen entscheiden die Lernenden, womit sie die Unterrichtsstunden verbringen. Um diese Freiheit verantwortungsvoll tragen zu können, werden Logbücher eingesetzt, in denen die SchülerInnen gemeinsam mit ihren Lernbegleitern stündliche bis wöchentliche Planungen notieren und in späteren Auswertungsgesprächen reflektieren. Individuelle Lernziele und selbstbestimmte Arbeit in geeigneten Sozialformen sind dadurch besonders gut umsetzbar, sollten aber regelmäßig gemeinsam evaluiert werden.

Für einen echten eigenen Lernweg reicht die Wahl von “Wann?” und “Mit wem?” jedoch nicht. Erst durch ein breites Aufgabenangebot, welches z.B. mehrere Zugänge zum Thema, oder eine Vielzahl an unterschiedlichen Übungsaufgaben aus denen gewählt werden kann bietet, ist eine echte Individualisierung des eigenen Lernwegs möglich. Auch die Wahl des Produktes unterstützt dies weiterhin.

Dabei sollten aber die nötigen kognitiven Anstrengungen für Auswahl, Abstimmungen und Dokumentation nicht außer Acht gelassen werden. Aus der Erfahrung zeigt sich, dass zu viele Freiheiten in jedem Aspekt der Bearbeitungen einige Lernende zu stark fordern, und der Wunsch nach weniger Vielfalt und eher klaren Vorgaben entsprechend berücksichtigt werden sollte.

## 5 Architektur des Lernens

Architektur des Lernens	Gleichzeitigkeit	asynchron	←————→	synchron
	Lernort	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Sozialform	selbstgewählt	←————→	festgelegt
	Medien	digital	←————→	festgelegt

Abbildung 5 Der Schieberegler: Architektur des Lernens

Das Lernen innerhalb des Lernbüros ist darauf ausgerichtet, neben den fachlichen Inhalten und Fähigkeiten auch überfachliche Kompetenzen im Bereich der Selbstorganisation auszubilden. Je nach Alter und Fähigkeitsgrad sollte damit die Selbststeuerung zunehmen, die Fremdsteuerung abnehmen. Die Lehrenden, in der Rolle der Lernbegleitung, stellen die Bedingungen für Lernerfolge her, indem der analoge und digitale Raum mit Aufgaben, Lerngelegenheiten, Hilfestellungen etc. versehen wird, die Lernenden jedoch die Wahl der Aufgabenstellungen und Sozialform haben. Je nach Grad der Öffnung kann dies große Auswirkungen auf die Zeit- und Raumstruktur des Lernens haben, weil Schüler:innen bei hohem Autonomiegrad nur kurz zu Beginn des Arbeitsprozesses Kontakt mit der Lernbegleitung aufnehmen, um mitzuteilen, was sie in der nächsten Phase mit wem, wo tun möchten, um dann auch in eigenem Tempo an anderem Ort zu lernen. Gegebenenfalls unterbrochen durch Absprachen und Nachfragen, verläuft der Arbeitsprozess in solchen autonomen Gruppen recht eigenständig, um schließlich in gemeinsamer Reflexion des Lernprozesses zu münden. In heterogenen Lerngruppen setzt diese eher lose Begleitung von Lernenden mit hohen Fähigkeiten in der Selbstorganisation die Möglichkeit frei, Lernende mit höheren Hilfebedarfen enger zu begleiten, so dass die Architektur des Lernens sich maßgeblich an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Lernenden orientiert.

### 5.1 Zeit: asynchron ↔ synchron

Hier stellt sich u.a. die Frage, ob alle Lernenden zur gleichen Zeit das gleiche Thema bearbeiten oder ob es eine Wahlfreiheit gibt, welches Thema wann bearbeitet wird. Selbst wenn die Lerngruppe gemeinsam und damit synchron ein Thema bearbeitet, sich beispielsweise intensiv mit der gleichen Lektüre beschäftigt, ist auch innerhalb dieser vordergründig synchronen Vorgehensweise Asynchronität möglich, wenn Lernende Aufgaben innerhalb des

Themas in eigenem Tempo und eigener Reihenfolge bearbeiten. Die Ebene der Zeit hat maßgebliche Folgen für den Zeitpunkt und die möglichen Formen der Leistungsüberprüfung.

## **5.2 Lernort: selbstgewählt ↔ festgelegt**

Gibt es eine durch die Lernbegleitung festgelegte Sitzordnung im Fachraum oder entscheiden die Lernenden, wo sie arbeiten, bis hin zur Möglichkeit, zu Hause oder in der Bibliothek zu arbeiten? Zwischen diesen Extremen besteht auch die Möglichkeit, die Türen der Unterrichtsräume zu öffnen, um die Lernenden in Absprache mit der Lernbegleitung entscheiden zu lassen, Aufgaben im Nachbarraum, am Steharbeitsplatz mit Blick zum Hof oder doch in direkter Nähe zur Lernbegleitung zu bearbeiten.

## **5.3 Sozialform: selbstgewählt ↔ festgelegt**

Es wird Aufgabenstellungen geben, die eine bestimmte Sozialform festlegen, weil dies zwingend für die Auseinandersetzung notwendig ist – eine Schreibkonferenz beispielsweise funktioniert im Team oder weil damit das überfachliche Ziel verbunden ist, kooperatives oder kollaboratives Lernen zu üben. Gleichzeitig gehört die bewusste Wahl der Sozialform zu den Lernstrategien, welche die Schüler:innen im Lernbüro-Setting erwerben und einüben. Sie sollten also zunehmend selbstständig entscheiden, welche Aufgaben sie besser einzeln, welche eher in Partner- oder Gruppenarbeit bearbeiten und möglichst jeweils den Lernprozess und das Ergebnis reflektieren.

## **5.4 Medien: digital ↔ analog**

Mit digitaler Darreichung etablierter Materialien würde bereits ein leichteres Teilen und Bearbeiten von Lernenden wie auch Lernbegleitung ermöglicht. Außerdem erleichtert eine digitale Arbeitsweise das Lernen am anderen Ort und auch die asynchrone Arbeit, weil der Zugriff auf die Lernmaterialien zu jeder Zeit von jedem Ort aus möglich ist. Werden Möglichkeiten des Lernens in einer digitalisierten Welt in stärkerem Maße genutzt, verändert dies auch die möglichen Aufgabenstellungen und Ergebnisse. Gleichzeitig wird es Gründe geben, Lernende analog und damit haptisch arbeiten zu lassen, weil der Lernerfolg in diesem Falle von der Erfahrung abhängig ist.

Jede der Entscheidungen im Bereich der Architektur des Lernens im Lernbüro ist frei von einer Wertung, weil das Kriterium für erfolgreiches Lernen nicht der Grad der Öffnung ist, sondern inwiefern das Setting lernförderlich für die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ist.

## **6 Ausblick**

Dieser Artikel zu den Qualitätskriterien eines Lernbüros soll zu einem konkreten Verständnis dieses Lernsettings beitragen. Es sollte nicht als unverrückbarer Standard missverstanden werden. Jede Schule wird ihre individuellen Anpassungen je nach räumlichen, materiellen, personellen und sozio-kulturellen Bedingungen machen (müssen). Die Qualitätskriterien zum Lernbüro sollen einen Orientierungsrahmen an die Hand geben, der ermutigt, neue und offene Lernsettings zu ermöglichen - Lernsettings, die verstanden, trainiert, reflektiert und stimmig angepasst werden wollen.

## **7 Anhang**

- Druckvorlage I: Überblick Schieberegler

Diese Druckvorlage zeigt den Schieberegler mit allen Dimensionen des Lernbüros in einer Gesamtübersicht. Sie eignet sich zur gemeinsamen Betrachtung, zur Orientierung im Team sowie als Reflexionsgrundlage in Fortbildungen oder kollegialen Arbeitsphasen.

- Druckvorlage II: Schieberegler zum Auslegen

Diese Druckvorlage ist für die praktische Arbeit gedacht: Die einzelnen Kärtchen können ausgeschnitten und im Raum oder auf dem Tisch ausgelegt werden. So wird der Schieberegler haptisch erfahrbar und kann flexibel genutzt werden, um Positionen sichtbar zu machen, ins Gespräch zu kommen und gemeinsam über Lernbüro-Praxis zu reflektieren.