

Dipl.-Hdl. Eva M. Hertle
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik
Universität Paderborn

Aspekte zur Lernfeld*problematik*

Culik-Tagung 12./13. Juni 2003

NELE

**Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch
berufliches Lernen in Lernfeldern**

Struktur der Ausführungen

- Drei leitende Thesen
- Materialbasis der Ausführungen
- Hinweise zur Implementation aus NELE
- Kurzer Vergleich BY – HE
- Hinweise zu einigen Problembereichen
- Ansatzpunkte zur Unterstützung des Implementationsprozesses



Fundierung der Thesen

Drei Einstiegsthesen

- Der Implementationsprozess bedarf einer Anbindung an konkrete Maßnahmen (1)!
- Die Implementation des LFKs muss als bottom-up Prozess *begleitet* werden (2)!
- Eine maßgebliche Determinante des Implementationsprozesses ist der schulkulturelle Rahmen (3) !

Materialbasis

- Fallstudie an einer hessischen Schule im Rahmen des MVs NELE
- Abschlussbefragungen an den NELE-Modellversuchsschulen
 - 4 Berufsschulen in Bayern
 - 4 Berufs- resp. Seminarschulen in Hessen

Implementationshinweise

	Schule I	Schule II	Schule III	Schule IV
NELE-Team <i>„Implementations- team“</i>				
schul- interner Transfer				
Schulleiter				



Implementationshinweise

	Schule I	Schule II	Schule III	Schule IV
NELE-Team <i>„Implementations- team“</i>	Prakt. im ,Kleinen‘, Aushän- geschild	Elfenbein- turmarbeit mit großen Freiräumen	engag., isolierte Keimzelle	Implement.- bemüh. led. innerh. vorh. Strukturen
schul- interner Transfer	Kaum Transfer erwartbar	begrenzte Transferaktivi- täten	Des- interesse im Kolleg.	fehlende Akzeptanz im Kolleg.
Schulleiter	Starke Persön- lichkeit	Autoritär, Misstrauens- kultur	Des- interesse/ Blockade	Schulleiter engagiert, Rest der Schulleit. nicht



Implementationshinweise

	Schule I	Schule II	Schule III	Schule IV
NELE-Team <i>„Implementations- team“</i>	Prakt. im ,Kleinen', Aushän- geschild	Elfenbein- turmarbeit mit großen Freiräumen	engag., isolierte Keimzelle	Implement.- bemüh. led. innerh. vorh. Strukturen
schul- interner Transfer	Kaum Transfer	begrenzte Transferaktivit äten	Des- interesse im Kolleg.	fehlende Akzeptanz im Kolleg.
Schulleiter	Starke Persön- lichkeit	Autoritär, Misstrauens- kultur	Des- interesse/ Blockade	Schulleiter engagiert, Rest der Schulleit. nicht



Implementationshinweise

	Schule I	Schule II	Schule III	Schule IV
NELE-Team <i>„Implementations-team“</i>	LFK = Feiertags- didaktik	ernsthafte Beschäfti- gung mit LFK über MV weg	progressiv und vom LFK überzeugt	Hohe Bedeutung des LFKs
schul- interner Transfer	kaum erwartbar	problematis., soll forciert werden	Ziel der Bemühun- gen	Transferbe- mühungen trotz Widerst.
Schulleiter	fördert	Landesar- beitsgemein- schaften	innova- tionsfreu- dig	innovations- freudig, Förderung



Implementationshinweise

	Schule I	Schule II	Schule III	Schule IV
NELE-Team <i>„Implementations- team“</i>	LFK = Feiertags- didaktik	ernsthafte Beschäfti- gung mit LFK über MV weg	progressiv und vom LFK überzeugt	Hohe Bedeutung des LFKs
schul- interner Transfer	kaum erwartbar	problematis., soll forciert werden	Ziel der Bemühun- gen	Transferbe- mühungen trotz Widerst.
Schulleiter	fördert	Landesar- beitsgemein- schaften	innova- tionsfreu- dig	innovations- freudig, Förderung

Vergleich BY - HE

- Innerschulische Transferbemühungen
- Schulleiterrolle
- Kompetenzzuordnung
- Schulübergreifende Entwicklungsarbeit
- Resümee:
Unterschiedliche kulturelle Hintergründe führen zu unterschiedlichen Prozessen / Erfolgen der Implementation!

Problembereiche

- Zeitfaktor
- Raumbedarf
 - Lehrerarbeitsplätze
 - Kommunikationsräume
 - Klassenräume
- Teambildung
- Rollenverteilung und –verständnis
 - Kollegium
 - Abteilungsleiter
 - Schulleiter

Anbindung an Maßnahmen (1)

- Neuordnung von Berufsbildern
- Gezielte Aktionen im MV NELE
- Schul- und bundesland-
übergreifende Kontakte
- Zusammenarbeit mit der WB

Position eines Lehrers zum MV:

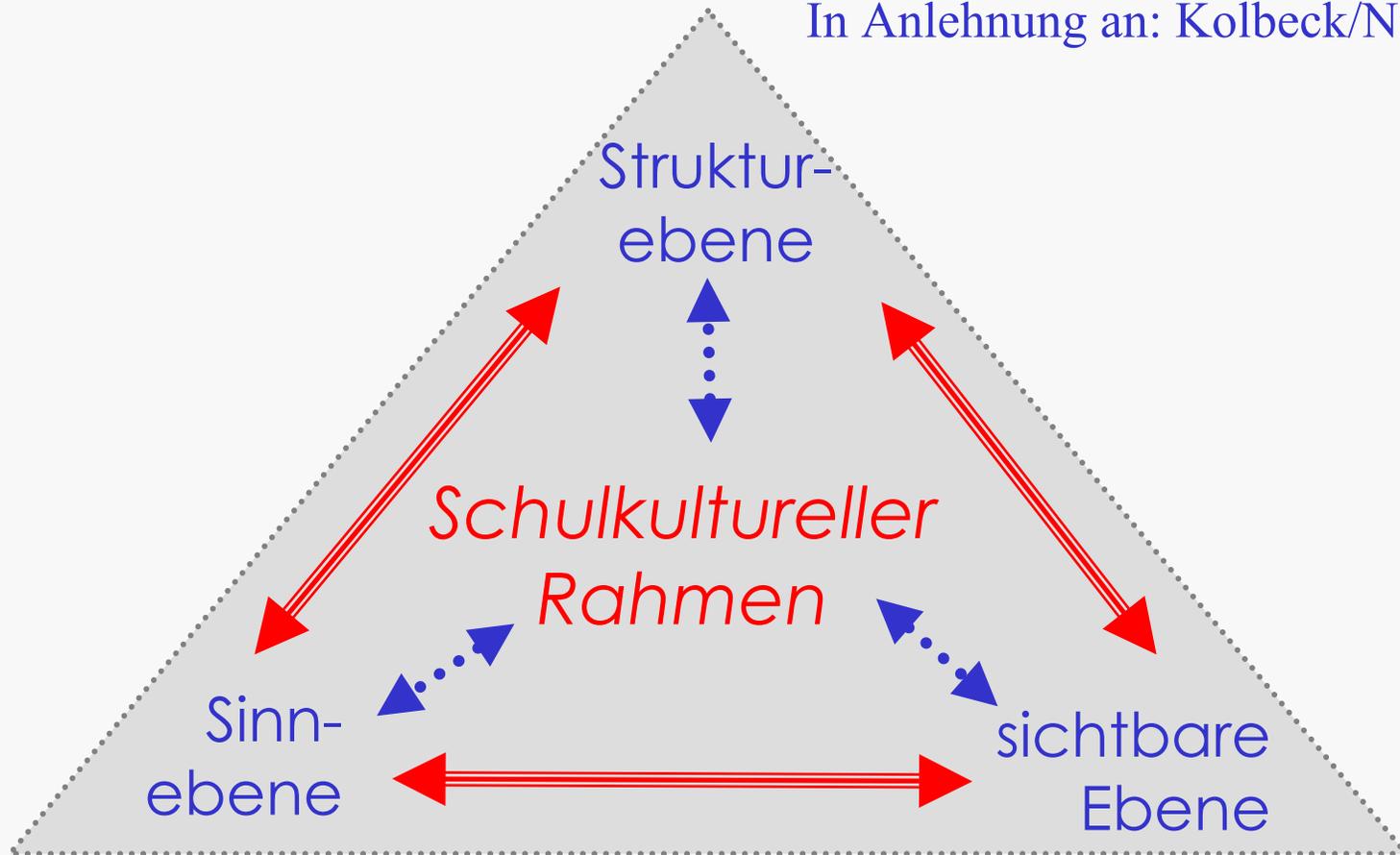
„Es wurde eine Verbindlichkeit geschaffen, die einen fruchtbaren Handlungsdruck erzeugte, dem Taten folgen mussten.“

Bottom-up, aber *geführt*...(2)

- Es bedarf mehrerer Keimzellen im Kollegium, keine isolierte Teams!
- Schulleiter nimmt eine Schlüsselrolle ein, Führung und Unterstützung statt Druck oder Indifferenz!
- Verlagerung von Kompetenzen in die Abteilungen

Schulkultureller Implikationszusammenhang (3)

In Anlehnung an: Kolbeck/Nicolai 1996



Ansatzpunkte I

Anbindung an konkrete Maßnahmen

- Schulprogrammentwicklung
- Teilnahme an Modellversuchen
- Realisierungsmöglichkeiten aufzeigen – „best practice“
- Gezielte Transfermaßnahmen starten
- Frühzeitige Einbindung der Lehrer in Maßnahmen

Ansatzpunkte II

Installation von Teams

- Teambasierte Bildungsgangarbeit
- Team als Keimzelle von Innovationen(?)
 - Transfereffekte variieren je nach Schule
 - Gradwanderung zwischen
 - fruchtbarer Konkurrenz im Kollegium und Resignation
 - Spannbreite von *besonderer Stellung* – *Trendsetter* – *Desinteresse* Seitens der Kollegen

Ansatzpunkte III

Organ. Verankerung, Steuerung u. Leitung

- Arbeitszeit- & Lehrereinsatzmodelle
- Lehrerarbeitsplätze
- Schulführung
 - „teilautonome Arbeitsgruppen“
 - Anreizmodelle entwickeln
- Regionale Netzwerke