

## **Erfahrungsbericht der BBS 11 in Hannover**

Das Standortteam der BBS 11 in Hannover hat sich innerhalb des Modellversuchs CULIK mit der geschäftsprozessorientierten Makrosequenzierung der Lernfelder 1 (In Ausbildung und Beruf orientieren) und 3 (Werteströme erfassen und dokumentieren) beschäftigt und die Ausgestaltung des Lernfeldes 1 mit Materialien durchgeführt. Außerdem wurden in übergreifenden Workshops mit den anderen Culik-Teams ein Leitfaden für die Errichtung einer Informations- und Kommunikationsplattform sowie eine Checkliste zur Teamarbeit entwickelt.

Die Qualität von Teamarbeit hängt auch immer von den herrschenden Rahmenbedingungen ab. Die organisatorischen Voraussetzungen zur Teamarbeit waren in Bezug auf die **Schulleitung** hervorragend. Neben den guten materiellen Voraussetzungen (PC, Arbeitsräume) wird Teamarbeit von der Schulleitung der BBS 11 vorgelebt und ist als grundlegender Leitgedanke im Schulprogramm verankert. Außerdem ging die Teilnahme am Modellversuch CULIK auf eine Initiative der Schulleitung zurück, die Anrechnungsstunden bereitstellte. Die Teamarbeit wird auch durch die **Kontinuität der Einsatzplanung** unterstützt. Kollegen werden langfristig in den relevanten Unterrichtsbereichen bzw. Klassenteams eingesetzt. Die Culik-Teilnehmer bildeten im Gegensatz zu anderen Standorten allerdings kein eigenes Klassenteam, sondern waren so ausgewählt, dass aus jeder Blockschiene ein Kollege teilnahm. So sollte eine Multiplikatorenfunktion gewährleistet werden.

Die **Struktur** des CULIK-Teams war somit teilweise vorgegeben. Neben den Kollegen aus fünf Blockschienen sollten laut Vorgabe der Schulleitung die Fachgruppenleitung Industrie und die Fachleitung aus dem Seminar sowie Referendare teilnehmen. Ebenso war eine gemischte Altersstruktur gewünscht. Dem Team aus 10 Personen gehörten ausschließlich Kollegen aus dem berufsspezifischen Unterricht an. Im Verlauf des Modellversuchs gab es allerdings auch Fluktuationen. Sechs Mitglieder, unter Ihnen die einzige Referendarin und der Fachleiter Industrie, verließen die Gruppe, um andere Aufgaben wahrzunehmen, aber immerhin ein neues Mitglied kam dazu. Die Verkleinerung der Gruppe hatte keine ungünstigen Auswirkungen. Zwar wurde die Arbeit auf weniger Schultern verteilt, aber ebenso die Anrechnungsstunden. Allerdings erfolgte die Einarbeitung unseres neuen Mitgliedes nicht systematisch sondern durch „Learning by doing“, was die Einarbeitung erschwerte.

Die **Konstituierung des Teams** erfolgte nach dem Prinzip der Freiwilligkeit. In der Konstitutionsphase gab es keine systematische Bestandsaufnahme hinsichtlich bestehender oder notwendiger Kompetenzen. Stattdessen wurde bei der Auswahl Wert auf die Motivation der Kollegen und eine positive Grundeinstellung der Teilnehmer gelegt.

Die **Organisation** der Teamarbeit erfolgte sehr schnell in arbeitsteiliger Gruppenarbeit, da eine Gruppe von 10 Personen schwieriger zu koordinieren ist und die Gruppensitzungen zum Teil unverhältnismäßig lang dauerten. Die Bildung der Kleingruppen erfolgte nach Neigung. Es wurden keine verbindlichen Regeln zur Teamarbeit festgelegt, da die meisten Teammitglieder Erfahrung mit Gruppenarbeit hatten. Stattdessen erfolgten Entscheidungen, die demokratisch gefällt wurden, wenn entsprechende Fragen auftraten. So ergab sich z. B. frühzeitig, dass Treffen in regelmäßigem Turnus (wöchentlich oder monatlich) nicht notwendig waren, sondern im Anschluss an jedes Treffen der Gesamtgruppe ein neuer Termin vereinbart wurde. Bei diesen Treffen, die in der Schule stattfanden, wurden zunächst die bisherigen Arbeitsergebnisse vorgestellt, diskutiert und anschließend neue Arbeitsaufgaben formuliert. Die Dauer der Treffen orientierte sich an den jeweiligen Tagesordnungspunkten, wobei 2,5 Stunden nicht überschritten wurden. Alternierend moderierte ein Teammitglied die Sitzungen, ohne dass eine Person für die gesamte Projektdauer mit der Leitung beauftragt war. Die **Kommunikation** innerhalb des Teams erfolgte direkt in der Schule, in den Gruppentreffen oder per E-mail.

Der **Informations- und Kommunikationsaustausch** außerhalb des CULIK-Teams erfolgte durch unregelmäßige Berichte an die Fachgruppe und die Schulleitung. Darüber hinaus wurden die für CULIK erarbeiteten Materialien allen Kollegen (auch außerhalb der Fachgruppe Industrie) im schulinternen Lehrerinformationssystem zur Verfügung gestellt. Eine schulinterne Vernetzung mit anderen Teams in der Fachgruppe Industrie ergab sich bei der Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien ebenfalls, da die CULIK-Mitglieder hier ebenfalls aktiv waren.

Eine systematische **Evaluation** der Teamarbeit im Modellversuch hat leider nicht stattgefunden. Sie erfolgte eher unregelmäßig, z. B. wenn Probleme auftraten. Ein solches Problem war, dass keiner von uns Lernfeld 1 zu der Zeit unterrichtete, als wir intensiv an der Makrosequenz und den Materialien arbeiteten. Der Einsatz erfolgte erst mit deutlicher zeitlicher Verzögerung, so dass die Güte der Materialien erst spät überprüft werden konnte. Ein weiteres Problem ergab sich aus der Überforderung einiger Teammit-

glieder, die mit dem Lernfeldkonzept Schwierigkeiten hatten. Diese konnten zwar durch gruppeninterne Hilfestellungen teilweise aufgefangen werden, aber eine umfassende externe Fortbildung wäre für die betroffenen Teammitglieder sicher wesentlich befriedigender gewesen. Da zu Beginn keine Zielvereinbarungen getroffen wurden, konnte nur eine qualitative Bewertung erfolgen.

Als wichtige Kernaussage lässt sich festhalten, dass eine Klärung der **persönlichen Voraussetzungen** zu Beginn des Modellversuchs vorteilhaft gewesen wäre. Eine systematische Bestandsaufnahme der Kompetenzen hatte nicht stattgefunden. Doch sehr schnell zeigten sich hier deutliche Unterschiede, die sich im Mitgliederschwund des ersten Jahres widerspiegelten. Die Motivation zum Mitmachen war z. T. frühzeitig erschöpft, da die Mehrbelastung den erwarteten Nutzen anscheinend überstieg. Außerdem zeigten sich Defizite bei der Umsetzung des Lernfeldkonzeptes, die durch die Selbstqualifizierung im Team nur teilweise aufgefangen werden konnten. Trotzdem wurde kein externer Fortbildungsbedarf artikuliert. Hier wird deutlich, dass Strategien für solche Konflikte vorhanden sein müssen.

Abschließend lässt sich die teamorientierte und arbeitsteilige Projektarbeit als eine Strategie festhalten, die für die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes sehr vorteilhaft ist. Die Vorbereitung des Unterrichts im Lehrerteam kostet zwar am Anfang deutlich mehr Zeit, aber sie erfordert und fördert Absprachen, sie führt zum Austausch von Materialien und Erfahrungen und ist damit von hohem Nutzen. Denn für die Lehrkräfte entsteht so ein persönliches Netzwerk, das auch bei weiteren Änderungen der Curricula trägt.