Herzlich willkommen zur KaBueNet Fachtagung!

IBW

Berlin KaBueNet
www.kabuenet.de

Netzwerk Kauffrau/-mann für Büromanagement
Berliner Oberstufenzentren in Kooperation mit dem IBW Universität Hamburg

Berlin

Ziele der Veranstaltung

Mit der Veranstaltung soll(en)...

- den am Projekt Beteiligten Anerkennung für die geleistete Arbeit und Wertschätzung für deren Ergebnisse zukommen,
- zur Verstetigung der curricularen Entwicklungsarbeit und zur Unterstützung der Implementation in den Unterrichtsalltag der beteiligten Schulen beigetragen werden,
- Impulse für analoge Prozesse in anderen Bildungsgängen und an anderen Schulen gegeben und
- Methode und Ergebnisse des Projekts der kritisch-konstruktiven Beurteilung ausgesetzt werden.

Ziele der Veranstaltung

Insbesondere wollen wir…

- herausstellen, dass mit dem Lernfeldkonzept eine **neue Qualität beruflicher Lehr-Lern-Prozesse** gefordert ist, die an den Schulen sukzessive entwickelt werden muss,
- verdeutlichen, dass die Curriculum- und Unterrichtsentwicklung **dauerhafte Kernaufgaben** berufsbildender Schulen sind, die nur im Zusammenhang unterstützender Organisations- und Personalentwicklungsprozesse leistbar sind,
- die curricularen Planungshorizonte auf Lernfeldebene vorstellen und die **Bedeutung der curricularen Perspektive** bei der unterrichtlichen Umsetzung verdeutlichen,
- die **Bedeutung der lernfeldübergreifenden Kompetenzdimensionen** für die curriculare Planung auf Bildungsgangebene und für die konkrete Unterrichtsplanung in den Lernfeldern herausstellen.

Tagesablauf

09:00 – 09:20	Begrüßung
09:20 – 11:00	Das Projekt KaBueNet – Konzept, Prozess und Erträge
11:15 – 11:45	Kaffeepause
11:45 – 13:00	Wahrnehmungen und Reflexionen zum Projekt KaBueNet: Innensichten – Außensichten
13:00 – 14:00	Mittagspause
14:00 – 14:45	Das Lernfeldkonzept vor dem Hintergrund des Profils des Kaufmanns für Büromanagement - ein Gespräch an Stehtischen
15:00 – 16:30	Workshops (inkl. Kaffeepause)
16:30 – 17:30	Berichte aus den Workshops
17:30 – 17:45	Schlusswort

Das Projekt KaBueNet:
Konzept, Prozess und Erträge

osz lotis
Logistik Touristik Immobilien Steuern

Louise-Schroeder-Schule

ELINOR OSTROM SCHULE

ALo Annedore-Leber-Oberschule
Berufsschule mit sonderpädagogischer Aufgabe

HANS LITTEN SCHULE
OBERSTUFENZENTRUM FÜR RECHT UND WIRTSCHAFT

OSZ BW1

Oberstufenzentrum Bürowirtschaft II
Berlin-Lichtenberg

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
IBW

Schulübergreifende Entwicklung eines lernfeldorientierten Bildungsgangs

Herausforderung, Idee, Impulse und Organisationsrahmen

Ralph Buss, Volker Gand, Eberhard Rüssing (Projektleitung)

Die Ausgangssituation

Neuordnung der Büroberufe

Zusammenfassung der Berufe

Bürokaufmann/-frau

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

Fachangestellte für Bürokommunikation

zum neu geordneten Beruf

Kaufmann/-frau für Büromanagement

Die Herausforderung

- *Die Lernfelder orientieren sich an **betrieblichen Handlungsfeldern**.*
  Sie sind methodisch-didaktisch so umzusetzen, dass sie zur beruflichen Handlungskompetenz führen.

- *Die **Kompetenzen** beschreiben den Qualifikationsstand **am Ende des Lernprozesses**.*

- *Die Lernfelder bauen **spiralcurricular** aufeinander auf.*

- ***Praxis- und berufsbezogene Lernsituationen** nehmen eine zentrale Stellung in der Unterrichtsgestaltung ein.*

- *Die Schülerinnen und Schüler erwerben durch die **eigenverantwortliche** Bearbeitung dieser Lernsituationen nicht nur Fachkompetenz, sondern wenden mit Hilfe der erreichten Sozial-, Kommunikations-, Handlungs- oder Selbstkompetenz Lern- und Arbeitsstrategien gezielt an. Sie führen zur Lösung der Lernsituationen eine **vollständige Handlung** durch und erstellen ein **Handlungsprodukt**.*

Quelle: RAHMENLEHRPLAN für den Ausbildungsberuf
Kaufmann für Büromanagement und Kauffrau für Büromanagement
(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27.09.2013)

Die Idee: Kooperation
intern – extern – wissenschaftlich begleitet

Ausgangslage in Berlin

- 7 Schulen, die diesen Beruf führen
- Duale und vollzeitschulische Ausbildung
- Sehr heterogene Schülerschaft
- Sehr heterogene Schulkulturen

Die Idee …

Berlin KaBueNet
www.kabuenet.de

Netzwerk Kauffrau/-mann für Büromanagement
Berliner Oberstufenzentren in Kooperation mit dem IBW Universität Hamburg

Folie 2 / Gand

Projektorganisation/-struktur

Arbeitsstrukturen in den Schulen

Entwicklungsphase

- **Projektkoordinator**
  (schulische Ermäßigungsstunden)

- **Teamleitung**
  (2 Personen Ermäßigungsstunden über regionale Fortbildung, andere Teamleitungen schulische Ermäßigungsstunden)

- Entsendung je einer Person in die AG **Kompetenzdimensionen**

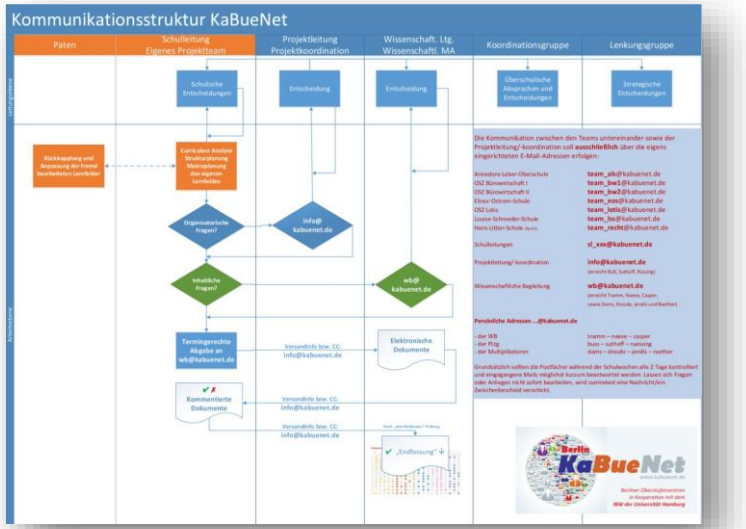
- **Schulische Entwicklungsteams**
  (mehrere Lehrkräfte, schulische Ermäßigungsstunden bzw. EP-Stunden)

Was

war zu klären und fortwährend
über alle Schulen hinweg abzustimmen?

- Organisatorische und zeitliche Rahmenbedingungen
- Lernfeldanordnung
- Abstimmung des zugrunde liegenden Modellunternehmens baerio GmbH
- Inhaltliche Diskussionen, Klärungen, Vereinbarungen bis hin zu einvernehm-lichen Beschlüssen zur Umsetzung der von der KMK vorgegebenen Lernfeldbeschreibungen

Große Vorhaben – großer Kommunikations- und Abstimmungsbedarf



Wie

fanden die Kommunikation
und die notwendigen Abstimmungen im Projekt
statt?

Zusammenwirken der unterschiedlichen Gruppen mit teilweise personellen Überschneidungen

- mehr als 50 größere und kleinere schulübergreifende Workshops
- Dokumentierung der Vereinbarungen und der jeweiligen Arbeitsstände
- Dezentrale Arbeitssitzungen der Teams
- Austausch der Ausarbeitungen und Materialien

Welche

Hilfsmittel standen den Teams, Gruppen und Ausschüssen während des Prozesses zur Verfügung?

- **@kabuenet.de**
  E-Mail-Adressen und –Verteiler
- Eigene „**Telefonkonferenz**räume“ und **Webkonferenzen** per TeamViewer
- **Website der „baerio GmbH“**
- **und als zentrale**
  Plattform KaBueNet
  mit anstehenden Terminen, curricularen Arbeitsständen und Ergebnissen

Vorbereitung der Schulen auf den Lernfeldunterricht

- **Information des Kollegiums**
  über den Entwicklungsstand
- **Diskussion des Lernfeldansatzes**
- **Fortbildung der Lehrkräfte**
  (fachlich und methodisch)
- **Identifikation der Lehrkräfte**,
  die mit dem Unterricht starten

Prinzip der Freiwilligkeit und Offenheit bei für Wünsche der Lehrkräfte bei der Zusammensetzung von Lehrkräfteteams.
I. d. R. sind Teams entstanden, bei denen sich die Kompetenzen der Teammitglieder ergänzen.

Ein Blick auf die Stundentafel

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

1. Ausbildungsjahr

Lernfeld 2
Büroprozesse **40 Std.** → 2 WStd.

Lernfeld 3
Aufträge erfassen
80 Std. → 4 WStd.

Lernfeld 1
Betrieb präsentieren **40 Std.** → 2 WStd.

Lernfeld 2
Büroprozesse **40 Std.** → 2 WStd.

Lernfeld 4
Sachgüter und Dienstleistungen beschaffen
120 Std. → 6 WStd.

2. Ausbildungsjahr

Lernfeld 6
Wertströme erfassen
60 Std. → 3 WStd.

Lernfeld 5
Kunden aquirieren und binden
80 Std. → 4 WStd.

Lernfeld 7.1 ***Gesprächsituationen*** **20 Std.** → 1 WStd.

Lernfeld 6
Wertströme erfassen
20 Std. → 3 WStd., über 6 Wochen

Lernfeld 9
Liquidität und Finanzierung
40 Std. → 3 WStd. über 14 Wochen

Lernfeld 8
Personalwirtschaftliche Aufgaben
80 Std. → 4 WStd.

Lernfeld 7.2 ***Gesprächsituationen*** **20 Std.** → 1 WStd.

3. Ausbildungsjahr

Lernfeld 9
Liquidität und Finanzierung
40 Std.
→ 6 WStd., 7 Wo.

Lernfeld 10
Wertschöpfungsprozesse
80 Std. → 6 WStd., 13 Wo.

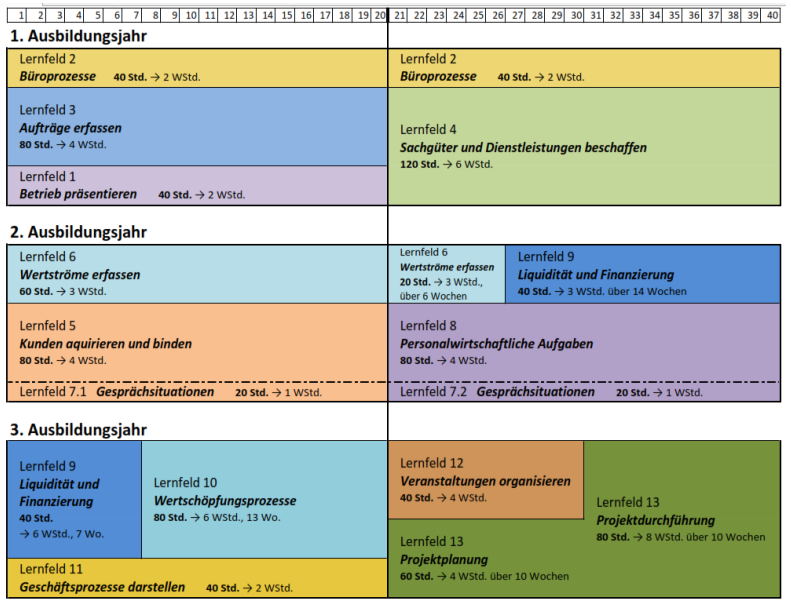
Lernfeld 11
Geschäftsprozesse darstellen **40 Std.** → 2 WStd.

Lernfeld 12
Veranstaltungen organisieren
40 Std. → 4 WStd.

Lernfeld 13
Projektplanung
60 Std. → 4 WStd. über 10 Wochen

Lernfeld 13
Projektdurchführung
80 Std. → 8 WStd. über 10 Wochen

Umsetzung der Stundentafel



Derzeitige Herausforderungen

- **Implementation** des Lernfeldkonzeptes im Unterricht aller Lehrkräfte
- Umsetzung des Konzeptes, obwohl die räumlichen Voraussetzungen auch 4 Jahre nach Start immer noch nicht umgesetzt sind
- Zukünftige Arbeitsstruktur festlegen

Einsatz von Lehrkräften

- **Idealvorstellung**
  Ein Team (2 Lehrkräfte) durchläuft alle 13 Lernfelder
- **Problem**
  Qualifikation und Motivation der Lehrkräfte
- **Realität**
  Einige Teams arbeiten idealtypisch, einige Lehrkräfte sind auf wenige Lernfelder spezialisiert, einige Teams bestehen aus 3 Lehrkräften.

Arbeitsstrukturen in den Schulen

Arbeitsphase
nach offiziellem Projektende

- **Anpassung der Funktionsstellenstruktur**
  auf die Lernfeldstruktur
- **Weiterentwicklung des Konzeptes**
  in Lernfeldkonferenzen
- **Fortbildung der Lehrkräfte**
  in Lernfeldkonferenzen
- **Leitung des Bildungsgangs**
  durch die Abteilungsleitungen

Das Konzept:
Kooperative Lernfeldarbeit zwischen Prozessorientierung und Kompetenzentwicklung

Prof. Dr. Tade Tramm (Universität Hamburg)

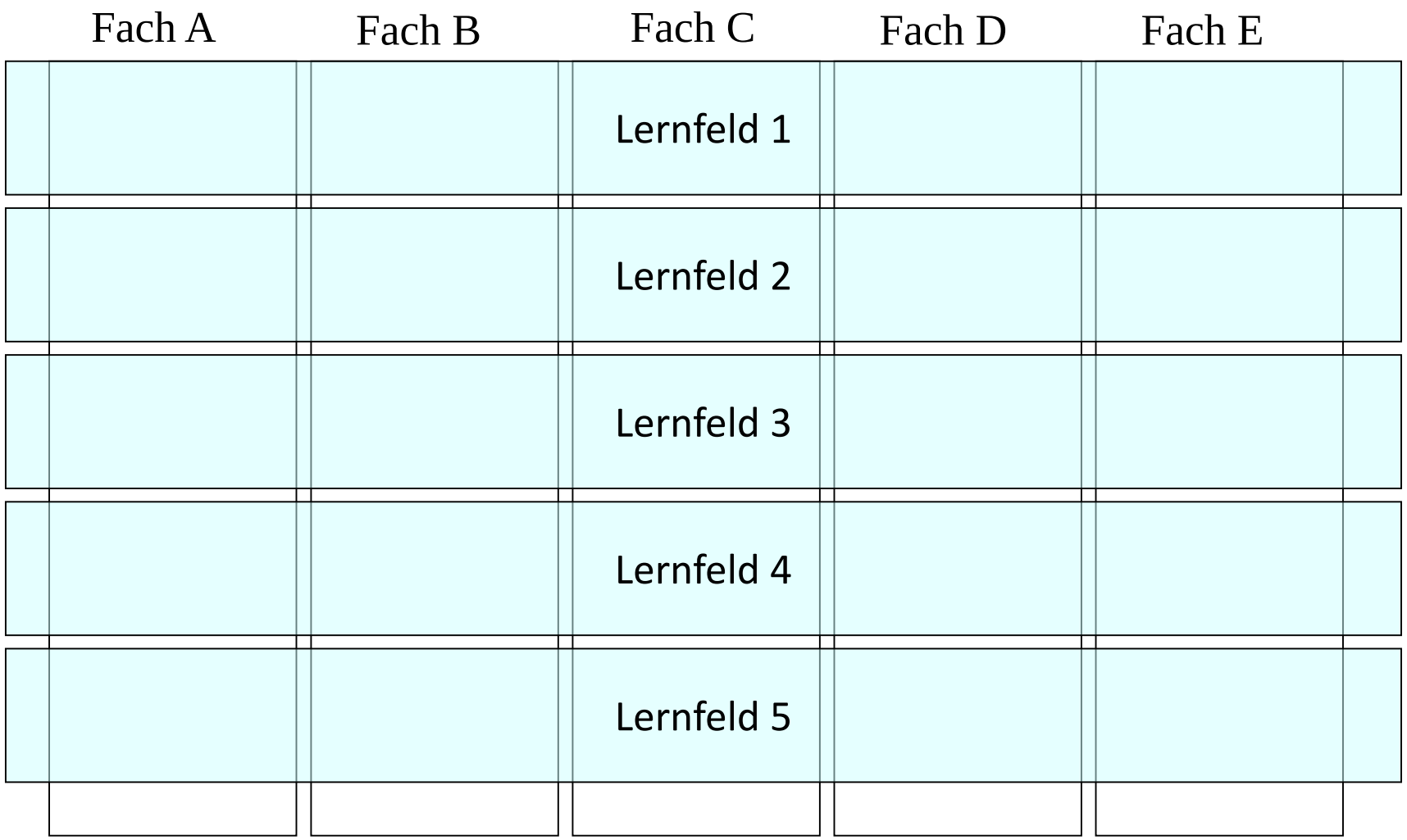
Mit dem Lernfeldkonzept gegen Scheuklappen und Schubladen?

Lernen im Ausbildungsbetrieb:
Lernen in Arbeitsprozessen

Verzahnung von Prozess
und Systematik?

Lernen in der Berufsschule:
Lernen in der fachlichen Systematik

Lernfelder statt Fächer



Kompetenzentwicklung im Medium von Arbeits- und Geschäftsprozessen

Begriffliche Reflexion und Systematisierung

Erfahrungen in komplexen Handlungszusammenhängen

Orientierung: Ein Lernfeld

Lernfeld 1: **Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren** | **1. Ausbildungsjahr** **Zeitrichtwert: 40 Stunden**

Lernziele:
können, beherrschen, besitzen

Lernhandlungen:
analysieren, informieren, suchen, bewerten

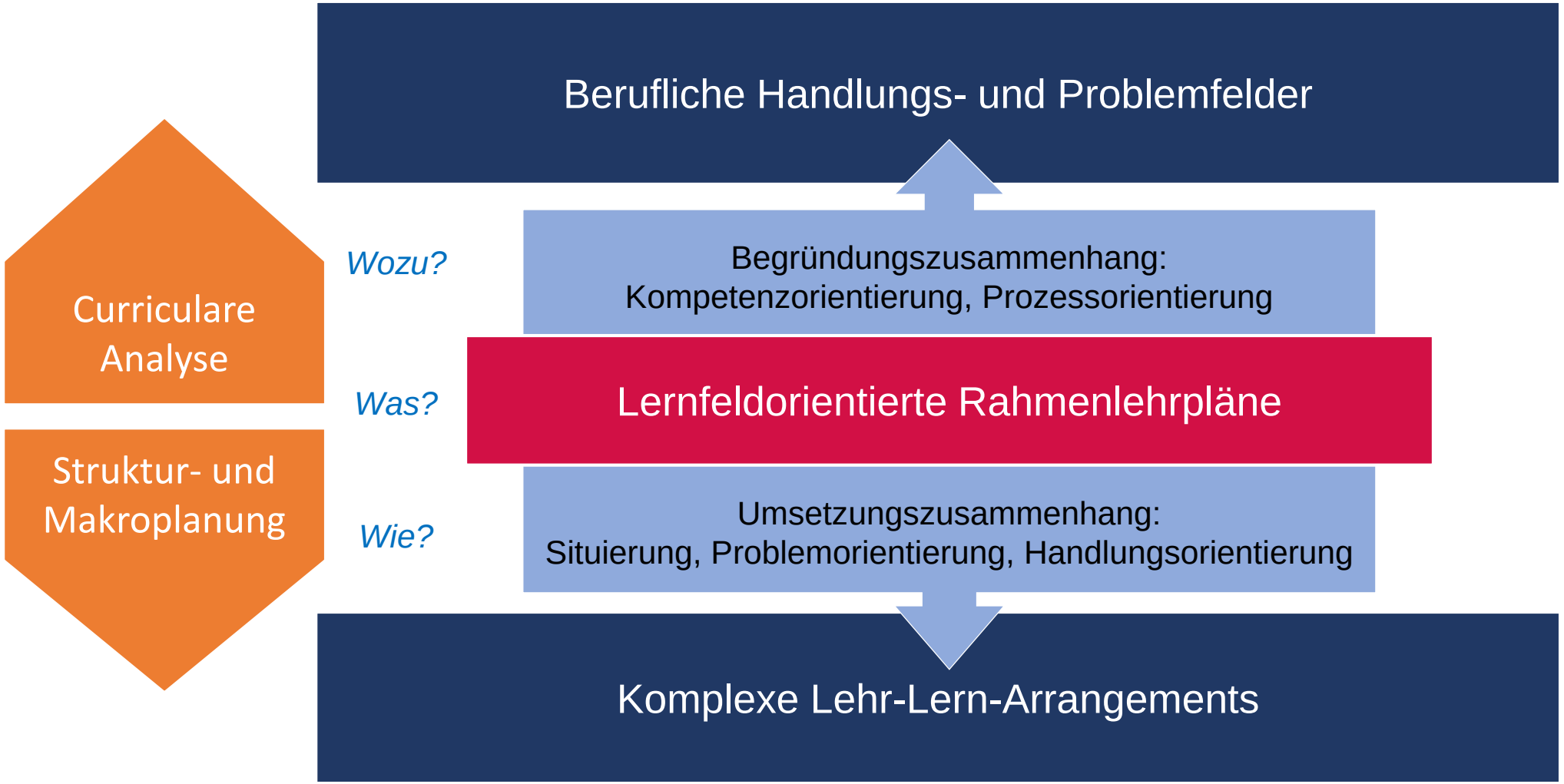
~~Schülerinnen und Schüler~~ besitzen die Kompetenz, ihre Rolle innerhalb des Betriebs aktiv zu gestalten und ihren Betrieb zu präsentieren.

Die Schülerinnen und Schüler klären ihren Verantwortungsbereich im Betrieb und identifizieren sich mit ihrer Rolle als Auszubildender und als zukünftiger Arbeitnehmer, die auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen basieren.

Die Schülerinnen und Schüler analysieren ihre eigenen Rechte und Pflichten, informieren sich über Inhalte und Regelungen der Ausbildungsverträge, ihre Mitbestimmungsrechte [illegible]- und Auszubildendenvertretung. Sie informieren sich über geltendes Recht *[illegible]bildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz)* und das für sie geltende Tarifrecht. Ebenso [illegible]unden sie Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung.

[illegible]chülerinnen und Schüler suchen und bewerten Informationen und deren Quellen zur Darstellung ihres Betriebes. Sie erschließen das Leistungsspektrum ihres Betriebes, die eingesetzten betriebswirtschaftlichen Produktionsfaktoren, die Ziele ihres Betriebes sowie des-

Perspektive der curricularen Planung auf der Lernfeldebene



Kooperative Lernfeldentwicklung – Kaufmann/-frau für Büromanagement

IBW

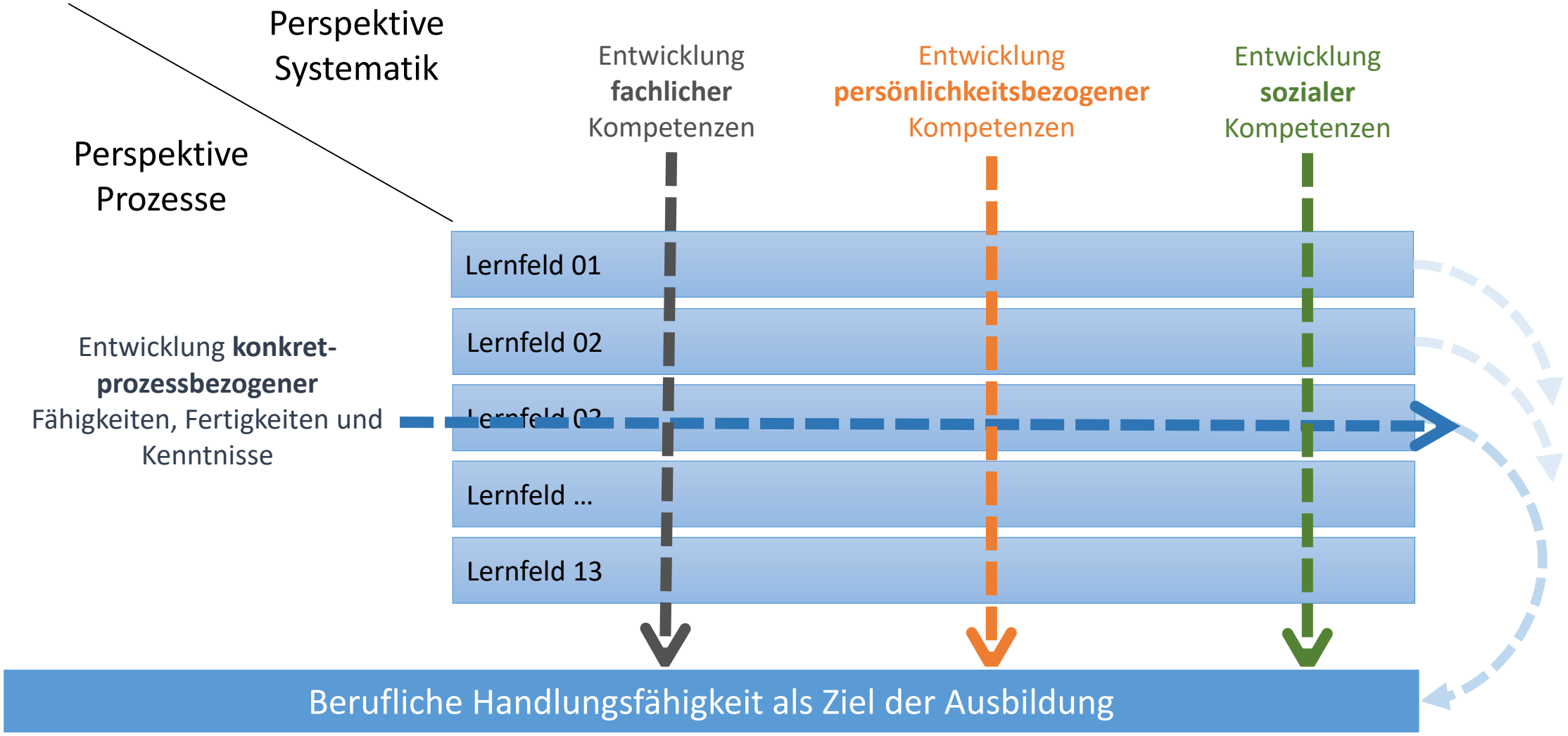
Berlin KaBueNet
www.kabuenet.de

Netzwerk Kauffrau/-mann für Büromanagement
Berliner Oberstufenzentren in Kooperation mit dem IBW Universität Hamburg

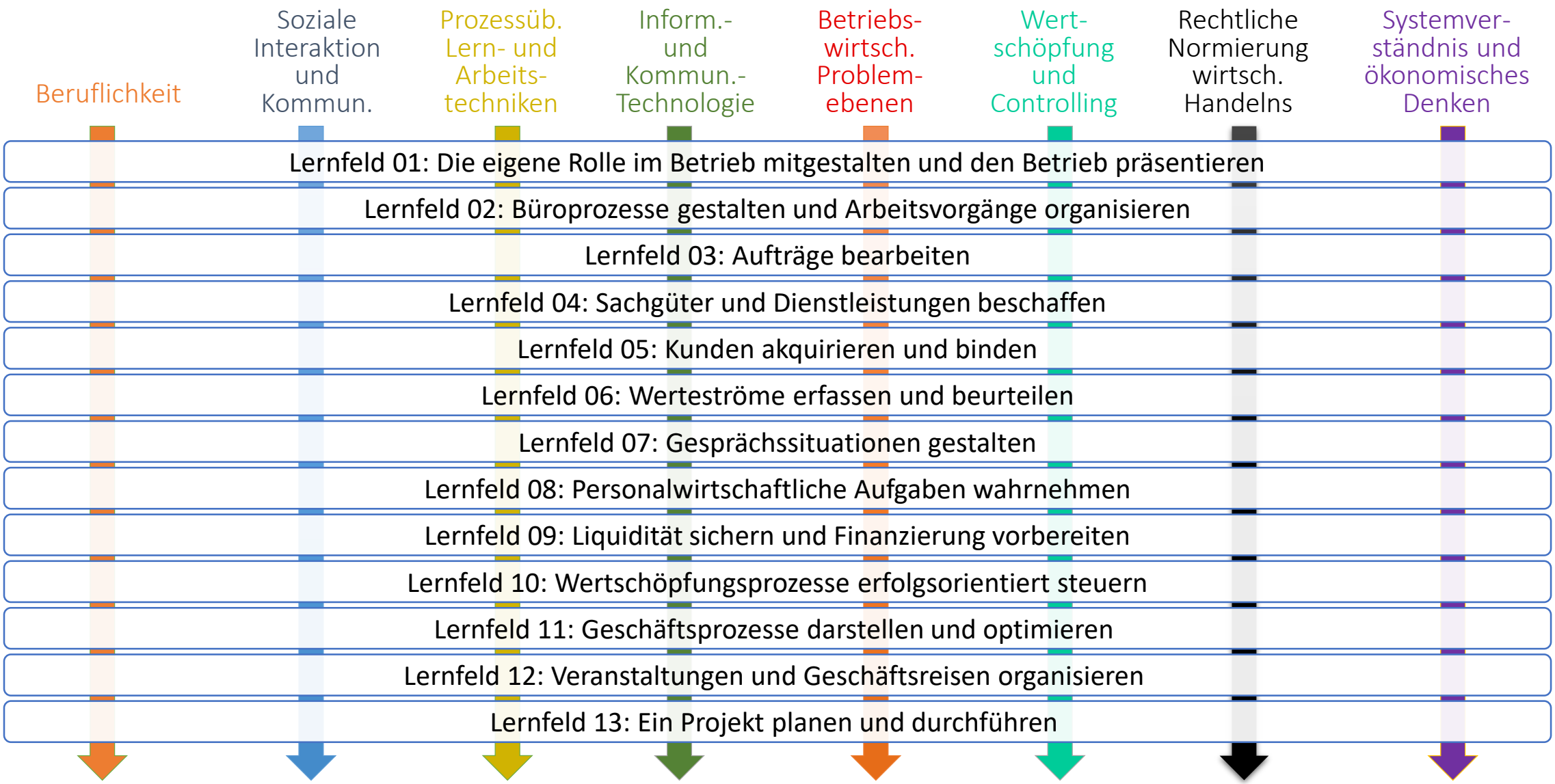
Berlin

Kooperative Lernfeldentwicklung – ???

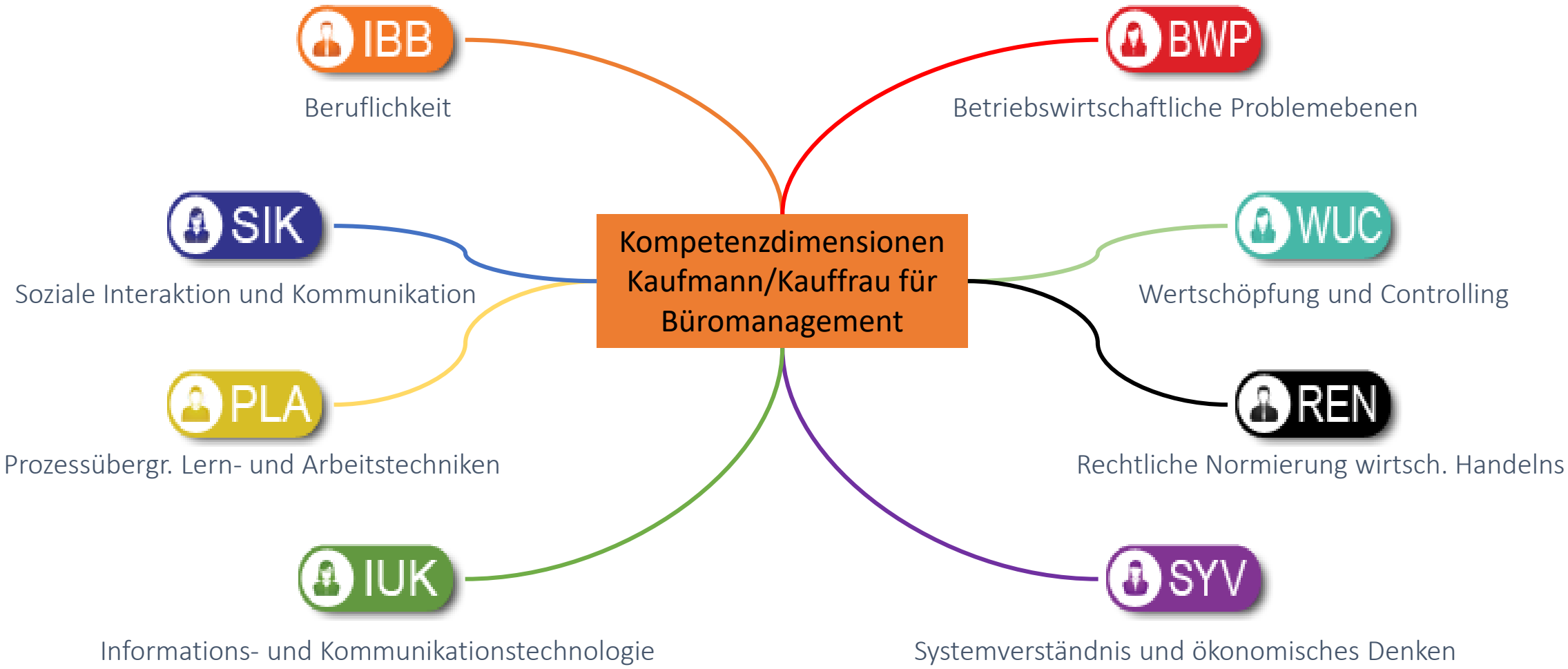
Prinzip der Kompetenzmatrix



Kompetenzmatrix in KaBueNet



Kompetenzprofil: Was soll am Ende der Ausbildung erreicht sein?



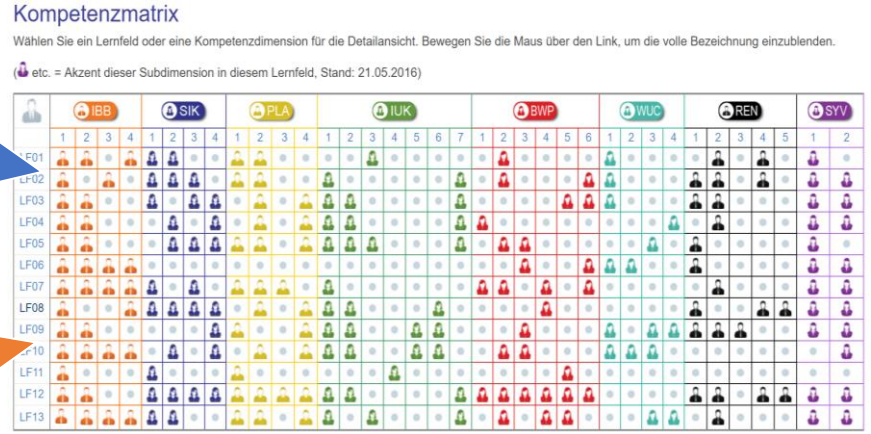
Verzahnung von Lernfeld- und Kompetenzentwicklungsperspektive

Workshops

Konkretisierung der Kompetenzdimensionen

Konkretisierung der Lernfelder

Workshops



Gemeinsames Curriculum mit individuellen Profilen

Die Entwicklung der Lernfelder

Linda Dams (OSZ Bürowirtschaft 1)

Ausgangslage der Lernfeldteams

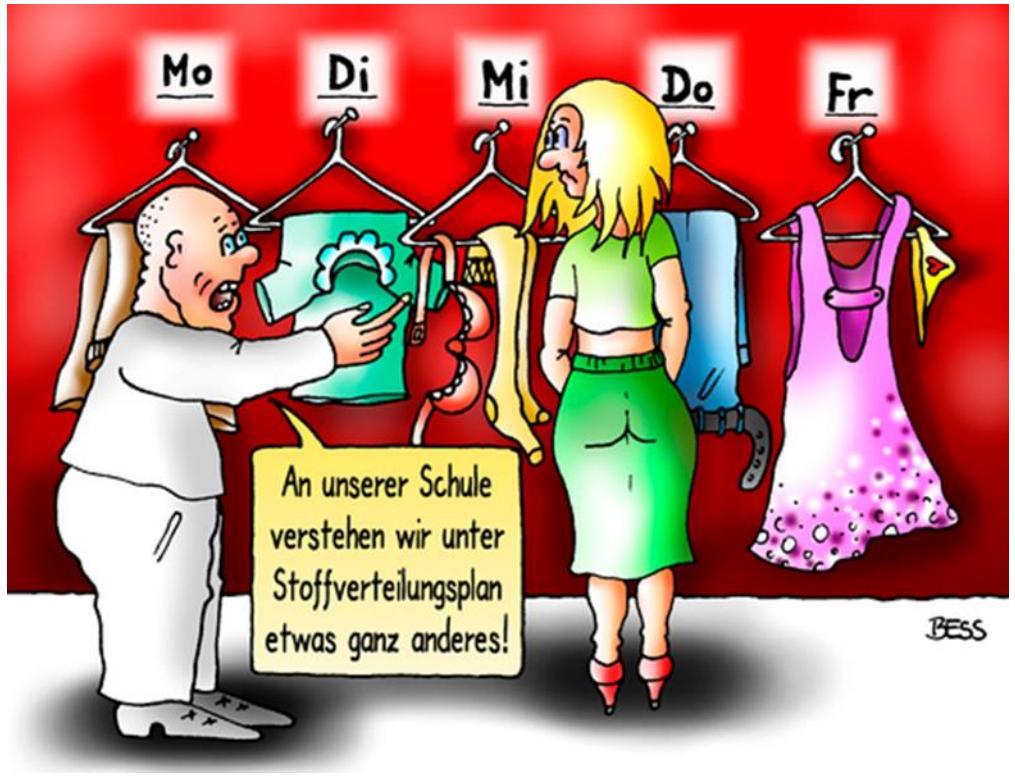
- Wirtschafts-lehre
- Bürowirtschaft
- Rechnungs-wesen (KSK)
- Informations-verarbeitung
- Text-verarbeitung

Lernfelder
LF 1: Die eigene Rolle im Betrieb
LF 2: Gestaltung von Büroprozessen
LF 3: Bearbeitung von Aufträgen
LF 4: Beschaffung von Sachgütern
LF 5: Akquirieren von Kunden
LF 6: Analysieren von Wertströmen
LF 7: Gesprächssituationen gestalten
LF 8: Personalwirtschaft
LF 9: Liquidität und Finanzierung
LF 10: Wertschöpfungsprozesse und Controlling
LF 11: Geschäftsprozesse optimieren
LF 12: Veranstaltungen und Reisen organisieren
LF 13: Projektmanagement

Curriculare Analyse: Von der Stoffverteilung zur Funktion eines Lernfeldes

- „…das haben wir früher immer zusammenunterrichtet…“
- „… die 4 Kaufvertragsstörungen auseinander zu reißen macht für mich keinen Sinn…“
- „… wo ist denn der Wirtschaftskreislauf hin?“

Funktion des Lernfelds



Curriculare Analyse

Lernfeld 1:	Bezeichnung des Lernfeldes: **Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren**	**Ausbildungsjahr: 1** **Zeitrichtwert: 40 Stunden**
Verantwortlich: Annedore-Leber-OS **Redaktion:** Ralf Waize	Ansprechpartner: Ralf Waize (Annedore-Leber-Oberschule)	**Version: 2 (13)** **Datum: 26.05.2016** **Zuletzt bearbeitet von:** Ralf Waize, Martina Räther, Marc Casper

I Curriculare Analyse

Kompetenzdefinition nach KMK-RLP:

Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, ihre Rolle innerhalb des Betriebs aktiv zu gestalten und ihren Betrieb zu präsentieren.

Curriculare Funktion:

Das Lernfeld 1 befindet sich am Beginn der Ausbildung und soll die Schülerinnen und Schüler (SuS) bei ihrem Einstieg ins Berufsleben begleiten. Es ist die zentrale Aufgabe dieses LF, dass sich die SuS in ihrer neuen Lebenssituation orientieren. Dies soll auf drei verschiedenen Ebenen geschehen:

1. Orientierung im Betrieb und der Unternehmensumwelt

2. Orientierung in der beruflichen Rolle

3. Orientierung auf das eigene Lernen

Bezug zu den parallel laufenden Lernfeldern

Das LF 1 wird parallel zu LF 2 und 3 unterrichtet, in denen sich die SuS schon mit konkreten beruflichen Prozessen beschäftigen. In der Erarbeitung des Unternehmensmodells werden die SuS auf Ihre Aufgaben als KfBm in Büroprozessen (LF 2) und bei der Unterstützung von Kernprozessen (LF 3 Kundenprozess Absatz: Aufträge bearbeiten) vorbereitet.

Überblick über die im Lernfeld angesprochenen Kompetenzdimensionen

IBB	SIK	PLA	IuK	BwP	WCo	ReN	Sys
XXX	X	XXX		XX		X	XXX

Curriculare Analyse

I Curriculare Analyse	
Kompetenzen: IBB **IBB1: Berufliche Identität und Berufsrolle** Die SuS entwickeln eine erste Vorstellung über ihre typischen betrieblichen Einsatz- und Verantwortungsbereiche sowie über die charakteristischen Tätigkeitsschwerpunkte des KfBM. Die SuS werden sich der unterschiedlichen Rollen, in denen sie im betrieblichen Kontext agieren, bewusst (Auszubildender, kaufmännischer Mitarbeiter, Repräsentant des Unternehmens, zukünftige Arbeitnehmer, Kollege). Sie wissen, dass verschiedene Rollen mit verschiedenen Normen und sozialen Erwartungen verbunden sind. Sie sind bereit, neue Rollen zu erkunden und mit ihren eigenen Vorstellungen, Zielen und Verhaltensweisen abzugleichen und sich in Rollen weiterzuentwickeln. Sie erkennen die Entwicklung einer Berufsidentität als Einfluss auf ihre Persönlichkeitsentwicklung.	**Wissensbasis:** Organigramm Unternehmensmodell Soziale Rollen

Strukturplanung: Von der Funktion zur Struktur eines Lernfeldes

Lernfeld 1:	**Bezeichnung des Lernfeldes: Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren**	**Ausbildungsjahr: 1** **Zeitrichtwert: 40 Stunden**
Verantwortlich: **Ralf Waize, Annedore-Leber-Schule** **Linda Dams, OSZ Bürowirtschaft I**	**Ansprechpartner: Ralf Waize, Linda Dams**	**Version: 16** **Datum: 2016-07-04** **Zuletzt bearbeitet von:** **Ralf Waize, Linda Dams**

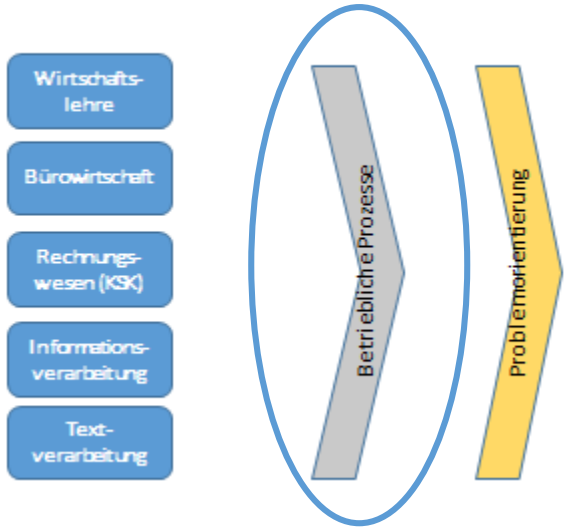
II Strukturplanung

Szenario des Lernfeldes: Die SuS sind Auszubildende der baerio GmbH. Sie erkunden dieses neue Unternehmen und dessen Umwelt und erarbeiten sich ein allgemeines Unternehmensmodell, das ihnen dabei hilft, auch andere Betriebe strukturiert aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu erkunden und zu beschreiben.

Im Laufe des Lernfelds nutzen sie diese exemplarischen Kenntnisse, um ihren eigenen Ausbildungsbetrieb zu erkunden und zu präsentieren (Alternativen im Vollzeitbereich können potenzielle Praktikumsbetriebe sein). In einzelnen Lernsituationen werden die SuS ihre eigene Rolle und ihr eigenes Verhalten innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen reflektieren. Kaufleute für Büromanagement müssen ihr Arbeitshandeln effektiv organisieren und selbständig steuern, deshalb werden Grundsteine im Bereich der Methodenkompetenz gelegt und eine selbständige, reflektierte und kooperative Arbeitshaltung geübt.

Sequenz	1.1	1.2	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	4.1	4.2	5		KA 1	KA 2	Auswertung	∑
Zeit	1	3	3	2	2	6	1	2	2	2	4	5		2	2	2	40

Teilsequenzen (Aufgabe/Problemstellung im Szenario)	**Curriculare Funktion (Erkenntnisschritte/Kompetenzschwerpunkte)**	**Zeitbudget** (in Std. á 45 min.)
Einführung	Vorstellung des Advance Organizer	1 (Kann schulintern in die Einführungstage verschoben werden.)
Teilsequenz 1: **Erste Vorstellung des eigenen Ausbildungsbetriebs** **TS 1.1: Fehlerkultur** Szenario: Herr Sven Röding ist in der baerio GmbH zuständig für die Aus- und Weiterbildung. Er	In der ersten TS sollen die SuS eine positive Einstellung zu eigenen Fehlern im Lernprozess entwickeln. Sie sollen emotional vorentlastet werden und die Angst verlieren, in offenen Aufgaben im Lernfeldkonzept zu „scheitern". Eine solche offene Aufgabe erwartet sie direkt im Anschluss. SuS reflektieren ihre Haltung zu Fehlern und erkennen: – Es gibt Situationen, • in denen man fehlerfrei arbeiten muss (v. a. im Unternehmen)	

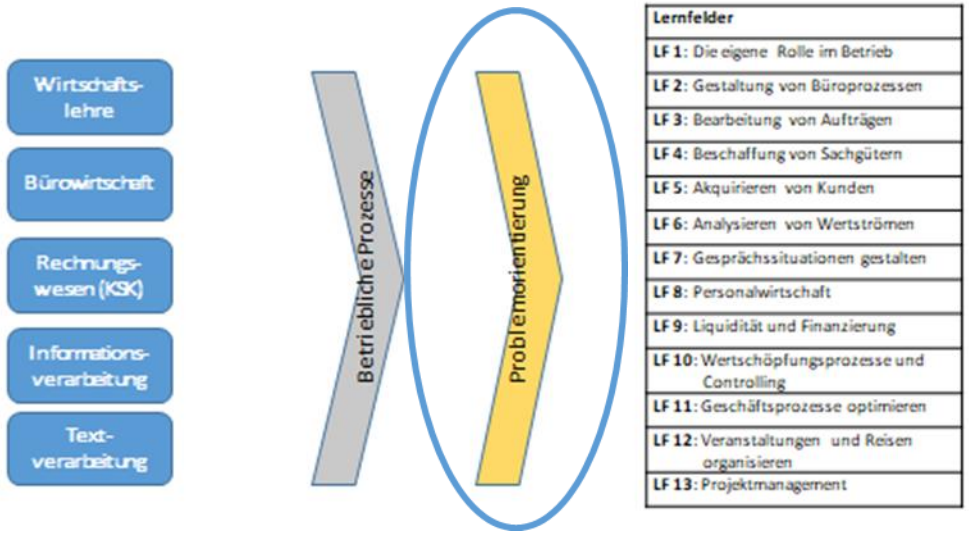


Lernfelder
LF 1: Die eigene Rolle im Betrieb
LF 2: Gestaltung von Büroprozessen
LF 3: Bearbeitung von Aufträgen
LF 4: Beschaffung von Sachgütern
LF 5: Akquirieren von Kunden
LF 6: Analysieren von Wertströmen
LF 7: Gesprächssituationen gestalten
LF 8: Personalwirtschaft
LF 9: Liquidität und Finanzierung
LF 10: Wertschöpfungsprozesse und Controlling
LF 11: Geschäftsprozesse optimieren
LF 12: Veranstaltungen und Reisen organisieren
LF 13: Projektmanagement

- Verortung im betrieblichen Prozess (Szenario)
- Ausgangssituation schaffen, in der sich alle Bereiche verankern lassen
- Aus Bereichen Teilsequenzen ableiten
- Kompetenzschwerpunkte identifizieren
- Teilsequenzen terminieren

Makroplanung: Von der Struktur zur Unterrichtsplanung

III Makroplanung LF 1			Stand: 07.01.2017
Teilsequenz 1:	**Erste Vorstellung des eigenen Ausbildungsbetriebs**		
Teilsequenz 1.1:	**Fehlerkultur**		1 Stunde á 45 min
Situation und Problemstellung aus Strukturplanung		**Erkenntnisschritt/Kompetenzschwerpunkt**	
Szenario: Herr Sven Röding ist in der baerio GmbH zuständig für die Aus- und Weiterbildung und hat Sie für den heutigen Tag zu einer ersten Schulung eingeladen. Er stellt klar, dass die Ausbildung eine Zeit des Lernens und Erprobens ist und konfrontiert Sie mit folgenden Lebensweisheiten: „Wer arbeitet macht Fehler!" „Aus Fehlern wird man klug!"		In der ersten TS sollen die SuS eine positive Einstellung zu eigenen Fehlern im Lernprozess entwickeln. Sie sollen emotional vorentlastet werden und die Angst verlieren, in offenen Aufgaben im Lernfeldkonzept zu „scheitern". Eine solche offene Aufgabe erwartet sie direkt im Anschluss. SuS reflektieren ihre Haltung zu Fehlern und erkennen: – Es gibt Situationen, • in denen man fehlerfrei arbeiten muss (v. a. im Unternehmen) • in denen Fehler lehrreich und deswegen wichtig und willkommen sind (im Lernprozess) – Fehler in Arbeitsergebnissen lassen sich durch Planung (vor dem Arbeiten) und Kontrolle (vor der Abgabe der Leistung) verhindern. – Aus Fehlern soll man lernen, sie also reflektieren und Handlungsalternativen entwickeln, um sie nicht zu wiederholen.	
Intendierter Lernschritt *Was wird gelernt?*	**Lernhandlungen** *Was tut der Lernende?*	**Lernaufgaben/-situation** *Impuls des Lehrenden*	**Erfolgsindikatoren** *Wie zeigt sich der Lerneffekt?*
Die SuS erkennen, dass die Akzeptanz von Fehlern situationsabhängig ist: Die SuS entwickeln eine positive Einstellung gegenüber eigenen Fehlern im Lernprozess. Die SuS lernen aus Fehlern durch Reflektion. Die SuS vermeiden Fehler im Leistungsprozess durch Planung und Kontrolle.	Die SuS bearbeiten in Gruppenarbeit die Fragen und diskutieren darüber	a) Welche Fehler dürfen Sie nicht machen? b) Welche Fehler dürfen Sie machen? c) Unter welchen Voraussetzungen wird man aus Fehlern klug?	Die SuS beteiligen sich an der Diskussion und setzen sich mit dem Thema auseinander. In späteren Situationen trauen sich die SuS künftig, eigenständige Lösungen zu entwickeln und gehen dabei bewusst das Risiko ein, dabei Fehler zu machen. Die SuS reflektieren gemachte Fehler. In Leistungsprozessen versuchen die SuS künftig, durch sorgfältige Planung, Durchführung und Kontrolle Fehler zu vermeiden.



- Konkrete Stundenplanung
- Was wird gelernt? ➔Intendierter Lernschritt
- Was tut der Lernende? ➔Lernhandlung
- Impuls des Lehrenden ➔Lernaufgabe
- Wie zeigt sich der Lernerfolg? ➔Erfolgsindikatoren

Beispielmaterial: Von der Unterrichtsplanung zum Unterricht

Rund um das Büro baerio edu gmbh

Geschäftsführung

Hausmitteilung

2018-06-05

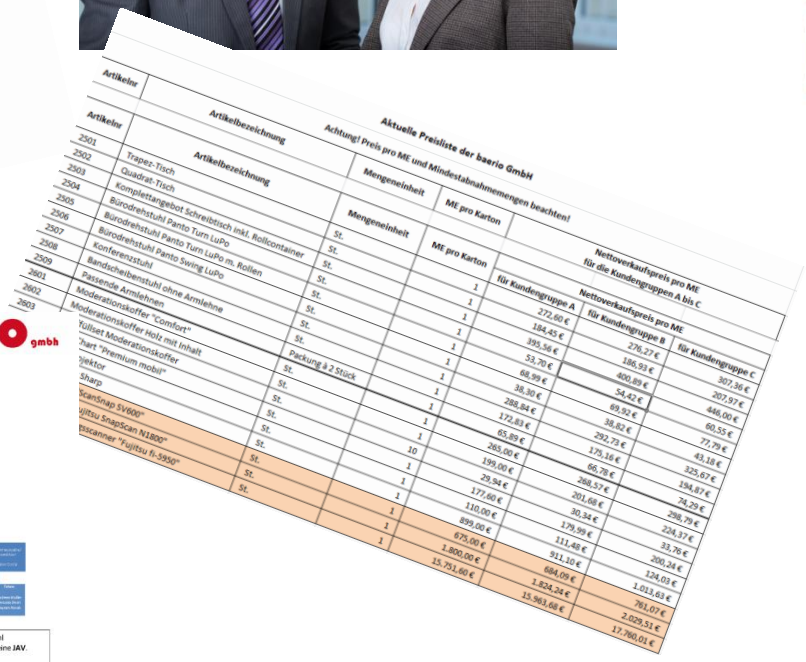
Betreff xxx

Geschäftsführung	Sekretariat	Sparte Nord
Betriebsrat	Personal	Sparte Süd
	Einkauf	Rechnungswesen

Sehr geehrte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

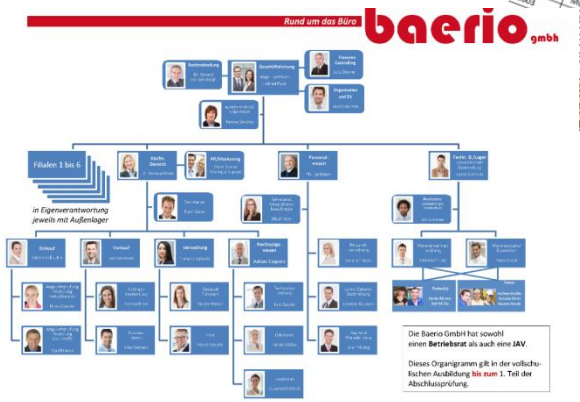
Mit freundlichen Grüßen

baerio edu GmbH
Geschäftsleitung


Aktuelle Preisliste der baerio GmbH

Achtung! Preis pro ME und Mindestabnahmemengen beachten!

Artikelnr	Artikelbezeichnung	Mengeneinheit	ME pro Karton	Nettoverkaufspreis pro ME für die Kundengruppen A bis C		
				für Kundengruppe A	für Kundengruppe B	für Kundengruppe C
2501	Trapez-Tisch	St.	1	273,60 €	276,27 €	307,36 €
2502	Quadrat-Tisch	St.	1	184,45 €	186,93 €	207,97 €
2503	Komplettangebot Schreibtisch inkl. Rollcontainer	St.	1	395,56 €	400,89 €	446,00 €
2504	Bürodrehstuhl Panto Turn LuPo	St.	1	53,70 €	54,42 €	60,55 €
2505	Bürodrehstuhl Panto Turn LuPo m. Rollen	St.	1	68,99 €	69,92 €	77,79 €
2506	Bürodrehstuhl Panto Swing LuPo	St.	1	38,30 €	38,82 €	43,18 €
2507	Konferenzstuhl	St.	1	288,84 €	292,73 €	325,67 €
2508	Bandscheibenstuhl ohne Armlehne	Packung à 2 Stück	1	172,83 €	175,18 €	194,87 €
2509	Passende Armlehnen	St.	1	65,89 €	66,78 €	74,29 €
2601	Moderationskoffer "Comfort"	St.	1	265,00 €	268,57 €	298,79 €
2602	Moderationskoffer Holz mit Inhalt	St.	10	199,00 €	201,68 €	224,37 €
2603	"Fullset Moderationskoffer	St.	1	29,54 €	30,34 €	33,76 €
	hart "Premium mobil"	St.	1	177,60 €	179,99 €	200,24 €
	jektor	St.	1	110,00 €	111,48 €	124,03 €
	Sharp	St.	1	899,00 €	911,10 €	1.013,63 €
	canSnap SV600"	St.	1	675,00 €	684,09 €	761,07 €
	ujitsu SnapScan N1800"	St.	1	1.800,00 €	1.824,24 €	2.029,51 €
	tscanner "Fujitsu fi-5950"	St.	1	15.751,60 €	15.963,68 €	17.760,01 €

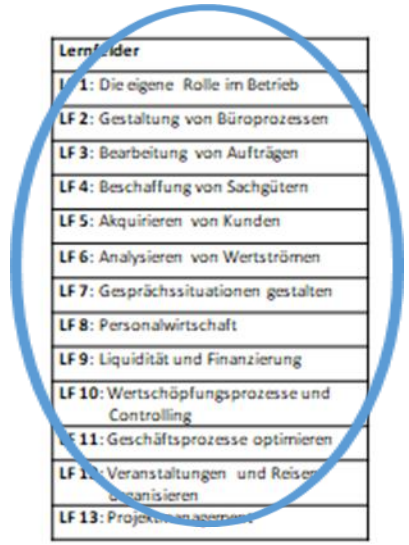

Rund um das Büro baerio gmbh

Filialen 1 bis 6

in Eigenverantwortung jeweils mit Außenlager

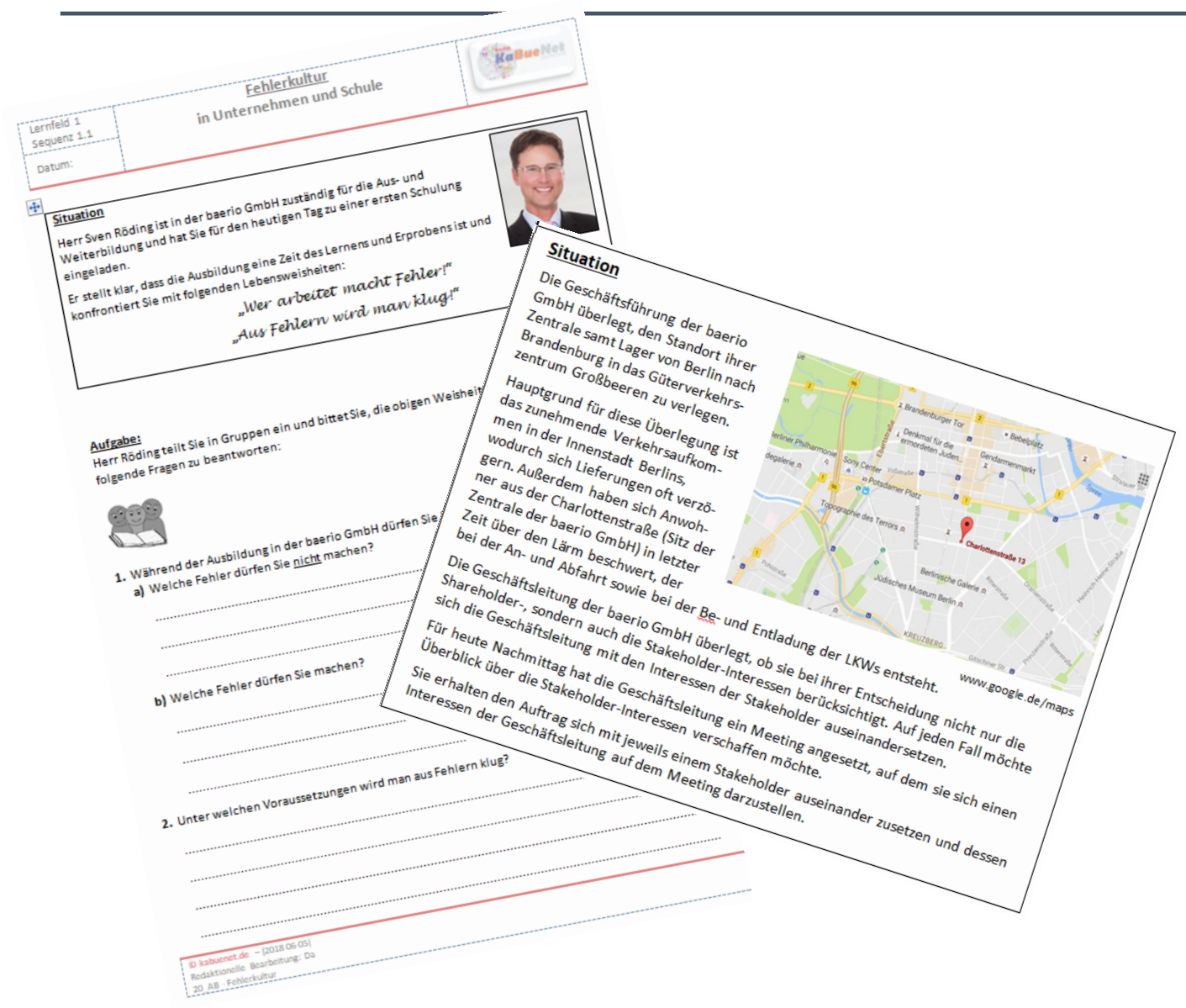
Die Baerio GmbH hat sowohl einen **Betriebsrat** als auch eine **JAV**.

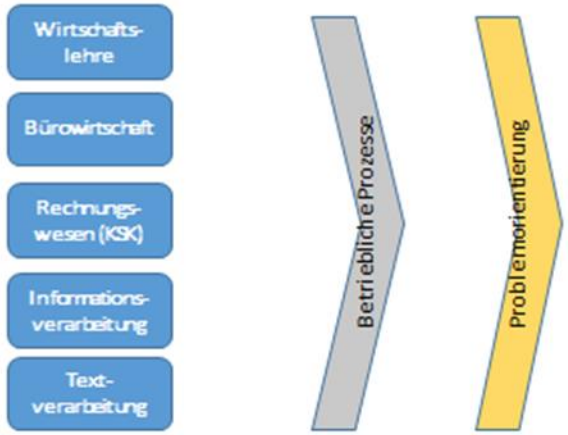
Dieses Organigramm gilt in der vollschulischen Ausbildung bis zum 1. Teil der Abschlussprüfung.


Lernfelder
LF 1: Die eigene Rolle im Betrieb
LF 2: Gestaltung von Büroprozessen
LF 3: Bearbeitung von Aufträgen
LF 4: Beschaffung von Sachgütern
LF 5: Akquirieren von Kunden
LF 6: Analysieren von Wertströmen
LF 7: Gesprächssituationen gestalten
LF 8: Personalwirtschaft
LF 9: Liquidität und Finanzierung
LF 10: Wertschöpfungsprozesse und Controlling
LF 11: Geschäftsprozesse optimieren
LF 12: Veranstaltungen und Reisen organisieren
LF 13: Projekte

- Vorlagen für die Lernfeldteams:
  - Musterunternehmen
  - Homepage
  - Dokumentenvorlagen
  - Fotomaterial
  - Stammdaten
  - Logos Kunden
  - Corporate Design

Beispielmaterial: Von der Unterrichtsplanung zum Unterricht





Lernfelder
LF 1: Die eigene Rolle im Betrieb
LF 2: Gestaltung von Büroprozessen
LF 3: Bearbeitung von Aufträgen
LF 4: Beschaffung von Sachgütern
LF 5: Akquirieren von Kunden
LF 6: Analysieren von Wertströmen
LF 7: Gesprächssituationen gestalten
LF 8: Personalwirtschaft
LF 9: Liquidität und Finanzierung
LF 10: Wertschöpfungsprozesse und Controlling
LF 11: Geschäftsprozesse optimieren
LF 12: Veranstaltungen und Reisen organisieren
LF 13: Projektmanagement

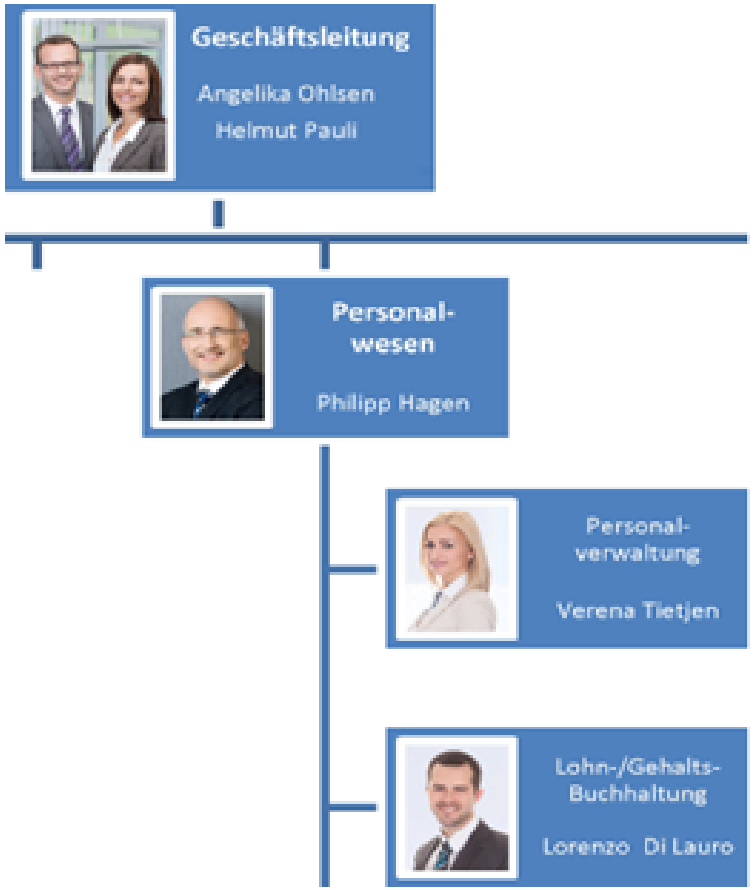
- Problemorientierte Lernaufgaben
- verortet im betrieblichen Prozess
- Methodische und zeitliche Hinweise
- Berücksichtigung der vollständigen Handlung

Beispielmaterial: Förderung von IBB1: Berufliche Identität und Berufsrolle

Situation

Sie sitzen in der Mittagspause mit mehreren Auszubilden/-innen in der Cafeteria der baerio GmbH. Der Auszubildende Patrick Schmidt erzählt Ihnen, dass er heute beim Postrundgang in der Personalabteilung war. Herr Lorenzo Di Lauro war gerade abwesend ohne sich an seinem PC ausgeloggt zu haben. Ihr Mitauszubildender hat daraufhin die günstige Gelegenheit genutzt, um eine interessante Frage zu klären: „Wie viel verdient der Geschäftsführer Herr Pauli?“ Ein paar Klicks und die Frage war geklärt: 8.000,00 €. ...

Nachdem Patrick Schmidt die Cafeteria verlassen hat, spricht Sie ein anderer Auszubildender an: *„Irgendwie fühle ich mich gar nicht wohl, dass Patrick das Gehalt von Herrn Pauli ausgekundschaftet hat, da wir Mitwisser sind und deswegen jetzt auch irgendwie mit drin hängen. ...“*



Diskutieren Sie mit Ihrem Teampartner die beschriebene Situation:

Hat sich jemand falsch verhalten?

Wenn ja, wer und worin bestand ggf. das Fehlverhalten?

Wie verhalten Sie sich jetzt richtig?

Beispielmaterial: Förderung von IBB1: Berufliche Identität und Berufsrolle

Situation

Aufgrund der Indiskretion Ihres Mitauszubildenden wissen Sie jetzt, dass der Geschäftsführer Herr Pauli mit 8.000,00 € deutlich mehr verdienet als z. B. die Sachbearbeiterin Frau Risse aus der Verkaufsabteilung. Diese verdient nur knapp 2.500,00 €.

Zeit: 15 Minuten

Aufgabe

1) **Überlegen Sie** sich, worin die Gründe für die unterschiedlich hohen Gehälter liegen könnten? Worin besteht der grundlegende Unterschied zwischen der Arbeit eines/-er Geschäftsführers/-in und einem/-er Sachbearbeiter/-in?

Die Arbeit an den Kompetenzdimensionen

Maik Schultz (Elinor-Ostrom-Schule),
Holger Jendis (Friedrich-List-Schule)

Kompetenzmatrix

Welche Kompetenzen werden vermittelt?

http://www.kabuenet.de/index.php/curriculare-ergebnisse/kompetenzmatrix

Kompetenzdimensionen

Beruflichkeit

Soziale Interaktion und Kommunikation

Prozessübergreifende Lern- und Arbeitstechniken

Informations- und Kommunikationstechnologie

Betriebswirtschaftliche Problemebenen

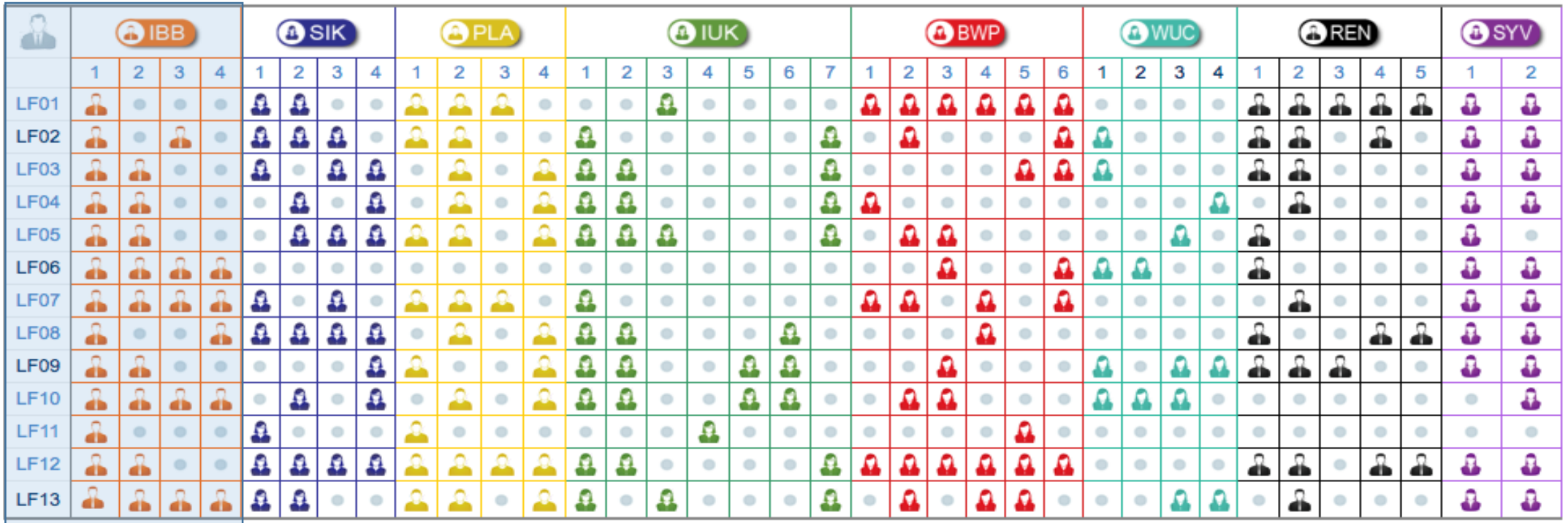
Wertschöpfung und Controlling

Rechtliche Normierung wirtschaftlichen Handelns

Systemverständnis und ökonomisches Denken

Die Entwicklung der Kompetenzen über die Lernfelder

(etc. = Akzent dieser Subdimension in diesem Lernfeld, Stand: 21.05.2016)



http://www.kabuenet.de/index.php/curriculare-ergebnisse/kompetenzmatrix

IBB Beruflichkeit

- Die SuS sind bereit und in der Lage, in der Berufsausbildung und im Berufsleben Verantwortung für sich selbst und für ihr Handeln zu übernehmen sowie ihr berufliches Handeln zielgerichtet, selbstbewusst und verantwortlich zu gestalten.
- Sie haben eine positive Einstellung zu ihrem Beruf entwickelt und können darin liegende Entwicklungspotenziale für sich erkennen und wahrnehmen.
- Mit ethischen Herausforderungen können sie rational und reflektiert umgehen.
- Sie haben die Notwendigkeit erkannt, für ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden auch im Beruf Sorge zu tragen und handeln entsprechend.
- 4 Subdimensionen:
  - ✓ IBB 1: Berufliche Identität und Berufsrolle
  - ✓ IBB 2: Berufsethos
  - ✓ IBB: 3 Gesundheitsförderung
  - ✓ IBB 4: Berufsbildung und berufliche Perspektiven

Quelle: http://www.kabuenet.de/index.php/curriculare-ergebnisse/kd/82-kompetenzdimension-ibb

Wie entwickelt sich die Berufsrolle der Azubis über die 13 Lernfelder am Beispiel von IBB 1?

- Kennenlernen von typischen betrieblichen Einsatz- und Verantwortungsbereichen sowie von charakteristischen Tätigkeiten und Tätigkeitsschwerpunkten des KBM.
- Agieren in unterschiedlichen Rollen des betrieblichen Kontextes und den damit verbundenen Normen und sozialen Erwartungen.
- Spannungsfeld zwischen eigenen und fremden Ansprüchen und Erwartungen
- situationsadäquates Handeln und Ausbildung von Handlungsstilen
- Entwicklung eines positiven beruflichen Leitbildes

Wie entwickelt sich die Berufsrolle der Azubis über die 13 Lernfelder?

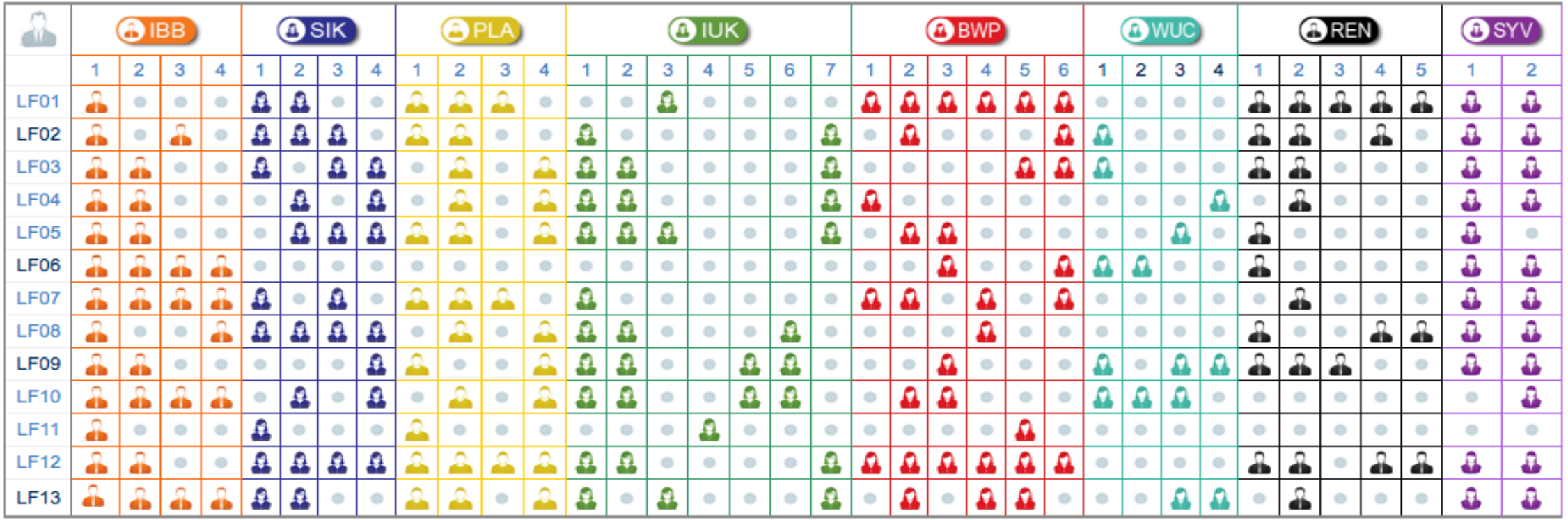
(IBB 1) Berufliche Identität und Berufsrolle		
LF	Kompetenzen	Wissensbasis
LF01	• **Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren.** • SuS in der Rolle des Berufsanfängers in einer neuen Umgebung, neue Mitarbeiter, neue Schülerrolle (Azubi), ...	
LF02	• **Büroprozesse gestalten und Arbeitsvorgänge organisieren.** • SuS in der Rolle eines Mitarbeiters, der das Büro als das Arbeitsumfeld/Arbeitsraum kennen und gestalten lernt.	
LF03	• **Aufträge bearbeiten.** • SuS in der Rolle des kaufmännischen Mitarbeiters in der Auftragsbearbeitung. → Der erste Kontakt mit dem Kunden!	
LF04	• **Sachgüter und Dienstleistungen beschaffen.** • SuS in der Rolle des kaufmännischen Mitarbeiters im Einkauf. → Der erste Kontakt mit den Lieferanten!	
LF05	• **Kunden akquirieren und binden.** • SuS in der Rolle des kaufmännischen Mitarbeiters im Marketing. → Der zweite Kontakt mit dem Kunden!	
LF06	• **Wertetröme erfassen und beurteilen.** • SuS in der Rolle des Kaufmanns, der die Wertströme für interne und externe Interessengruppen dokumentieren und aufbereiten muss.	

Wie entwickelt sich die Berufsrolle der Azubis über die 13 Lernfelder?

LF07	• **Gesprächssituationen gestalten.** • Lernfeld ist laut Rahmenlehrplan nicht unmittelbar an einen bestimmten Geschäftsprozess angelehnt. • SuS erwirbt Kompetenzen, um in der Rolle des Verkäufers und Personalsachbearbeiters in Gesprächen angemessener und sachgerechter handeln zu können.
LF08	• **Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen**. • SuS in Fragen der Beschaffung, Freisetzung, Verwaltung und Entwicklung in der Rolle des Personalsachbearbeiters
LF09	• **Liquidität sichern und Finanzieren.** • SuS wieder in der Rolle des Kaufmanns, der die Liquidität des Betriebes sichert und Finanzentscheidungen trifft.
LF10	• **Wertschöpfungsprozesse erfolgsorientiert steuern.** • SuS in der Rolle des Controllers, der für den Kaufmann den Wertschöpfungsprozess analysiert, erfolgsorientiert steuert und beurteilt.
LF11	• **Geschäftsprozesse darstellen und optimieren.** • SuS in der Rolle des Organisators, der Geschäftsprozesse darstellt und Optimierungspotentiale aufzeigt.
LF12	• **Veranstaltungen und Geschäftsreisen organisieren.** • SuS in der Rolle des Sekretariatsmitarbeiters, der eigenverantwortliche und effizient plant und organisiert.
LF13	• **Ein Projekt planen und durchführen.** • SuS in der Rolle des Projektmanagers, der selbständig und eigenverantwortlich ein branchenbezogenes Projekt von der Projektidee bis zur Projektauswertung realisiert.

Kompetenzmatrix

(etc. = Akzent dieser Subdimension in diesem Lernfeld, Stand: 21.05.2016)



© 2018 kabuenet.de

http://www.kabuenet.de/index.php/curriculare-ergebnisse/kompetenzmatrix

Kriterien für die Gestaltung von Lernsituationen

Martina Räther (Louise-Schroeder-Schule)

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

3 Gruppen von Kriterien lassen sich zusammenfassen:

❶ Handlungs- und problemorientiertes Lernen

❷ Modellierung von Lernumwelten

❸ Verknüpfung kasuistischen und systematischen Lernens

Verdeutlicht an der Umsetzung des Beruflichen Handlungsfeldes

Wertschöpfungsprozesse erfolgsorientiert steuern

im Lernfeld 10

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

Szenario für das Lernfeld 10:

Seit Jahren arbeitet die baerio GmbH erfolgreich mit der Büromöbelwerkstatt Konzeptmöbel e. K. zusammen. Deren Konzept, die Produktion von kostengünstigen **Regalen und Schreibtischen**, scheint erfolgreich zu sein. Da sich die Alteigentümerin aus dem Unternehmen zurückzieht und wir ein steigendes Auftragsvolumen in diesem Segment erwarten, übernehmen wir am 01.01.20X1 das Unternehmen als eigenverantwortliche Büromöbelwerkstatt.

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

Die SuS erfahren eine komplexe Ausgangssituation ❶

Sie lösen Probleme und handeln selbstständig ❶

Die Lernumwelt ist das Modellunternehmen baerio GmbH ❷

Vorhandenes Wissen und Systemkenntnis wird systematisch ergänzt und erweitert ❸

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

1. Teilsequenz:

Kosten identifizieren und analysieren

Lernaufgaben/-situation

- Die SuS werden in die Rolle von Herrn Weidenfeldt versetzt, der feststellt, dass die Zahlen des externen Rechnungswesens nicht ausreichen, um genaue Aussagen über die Kostenstruktur zu formulieren. Dadurch können sie nur unzureichend gesteuert werden.

- Die SuS erhalten Informationen aus dem internen und externen Rechnungswesen. Unter den Kosten für die Herstellung eines Regals befinden sich Kosten, die diesem Kostenträger nicht direkt zugeordnet werden können. Ein Grundriss soll es den SuS ermöglichen, einen eigenen Verteilungsschlüssel zu entwickeln.

- Die SuS werden auf Parallelen zwischen Industriekalkulation und Handelskalkulation hingewiesen.

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

- Sie erhalten konkrete Arbeitsaufgaben, in denen sie selbst handeln und Probleme lösen ❶
- Beim Handeln in der konkreten Situation erwerben die SuS z. B. die Kompetenz „Die SuS sind in der Lage, Einzelkosten einem Kostenträger direkt und Gemeinkosten indirekt zuzuordnen. Dazu nutzen sie den BAB.“❷
- Die Wissensbasis der Kompetenzen wurde identifiziert (z. B. Kostenbegriff, BAB als Handwerkszeug, Zuschlagssätze und Verteilungsschlüssel usw.) ❷

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

3. Teilsequenz:

Kosten bei unterschiedlichen Beschäftigungsgraden analysieren (Deckungsbeitragsrechnung)

„Die SuS ermitteln für das Regal einen Gesamt- und Stückgewinn, für den Schreibtisch einen Gesamt- und Stückverlust. Sie erkennen, dass die Kosten für den Schreibtisch gesenkt werden müssen, um mittel- und langfristig konkurrenzfähig zu bleiben“

Über die Sequenzen und Lernsituationen…

- Ist Raum für systematisierende Lernphasen ❸
- Steigt die Komplexität ❸
- Störungen werden modelliert ❸

Gestaltungskriterien für Lernsituationen

1. Teilsequenz:
Kosten identifizieren und analysieren

2. Teilsequenz:
Verkaufspreise steuern

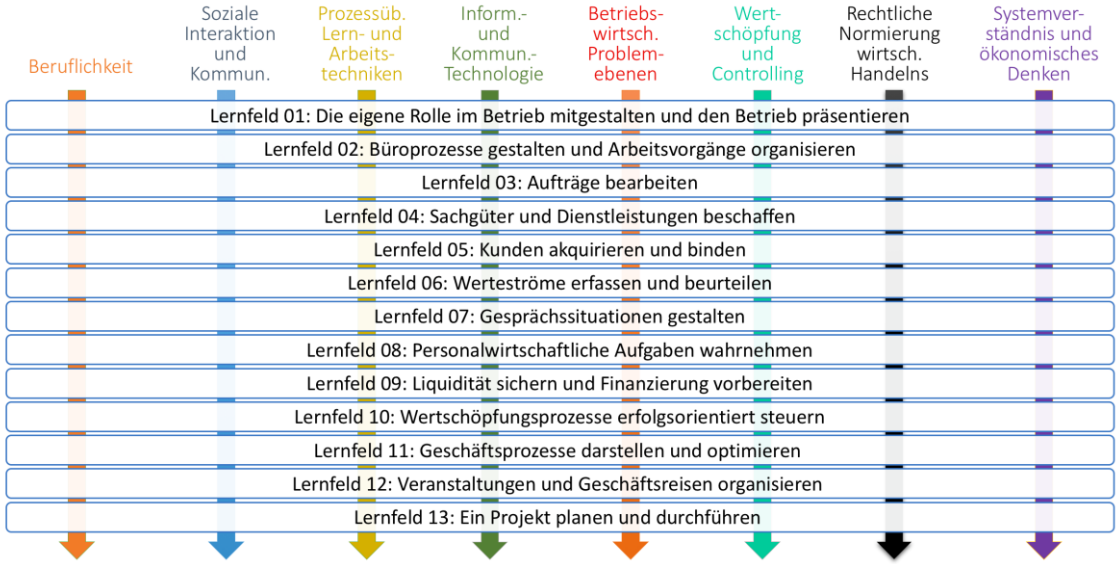
3. Teilsequenz:
Kosten bei unterschiedlichen Beschäftigungsgraden analysieren (Deckungsbeitragsrechnung)

4. Teilsequenz:
Kosten und Leistungen von Aufwendungen und Erträgen abgrenzen (Abgrenzungsrechnung, Ergebnistabelle)

Entwicklung und Umsetzung an den Vollzeitschulen

Mario Kleinmann (Elinor-Ostrom-Schule)

Planungsgrundlagen



A. Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen

1. Büroprozesse	2. Geschäftsprozesse
1.1 Informationsmanagement	2.1 Kundenbeziehungsprozesse

B. Berufsprofilgebende Kompetenzen in zwei Wahlqualifikationen

1. Auftragssteuerung und -koordination	2. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle	3. Kaufmännische Abläufe in kleinen und mittleren Unternehmen	4. Einkauf und Logistik	5. Marketing und Vertrieb
1.1 Auftragsinitiierung 1.2 Auftragsabwicklung 1.3 Auftragsabschluss 1.4 Auftragsnachbereitung	2.1 Finanzbuchhaltung 2.2 Kosten- und Leistungsrechnung 2.3 Controlling	3.1 Laufende Buchführung 3.2 Entgeltabrechnung 3.3 Betriebliche Kalkulation	4.1 Bedarfsermittlung 4.2 Operativer Einkaufsprozess 4.3 Strategischer Einkaufsprozess	5.1 Marketingaktivitäten 5.2 Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen 5.3 Kundenbindung und

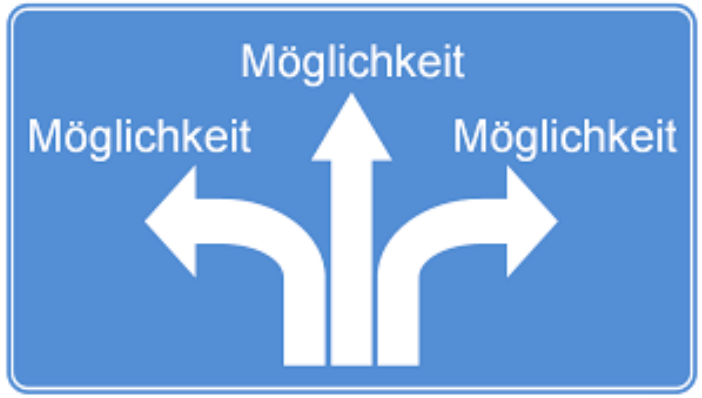
C. Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Ausbildungsbetrieb	2. Arbeitsorganisation	3. Information, Kommunikation, Kooperation
1.1 Stellung, Rechtsform und Organisationsstruktur 1.2 Produkt- und Dienstleistungsangebot 1.3 Berufsbildung 1.4 Arbeits-, sozial-, mitbestimmungsrechtliche und tarif- oder beamtenrechtliche Vorschriften 1.5 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 1.6 Umweltschutz 1.7 Wirtschaftliches und nachhaltiges Denken und Handeln	2.1 Arbeits- und Selbstorganisation, Organisationsmittel 2.2 Arbeitsplatzergonomie 2.3 Datenschutz und Datensicherheit 2.4 Qualitätsorientiertes Handeln in Prozessen	3.1 Informationsbeschaffung und Umgang mit Informationen 3.2 Kommunikation 3.3 Kooperation und Teamarbeit 3.4 Anwenden einer Fremdsprache bei Fachaufgaben

Praxis im Lernbüro - Grundbildung

BS1 Einfüh	BS2 Kernprozesse kennenlernen	BS3 MU ohne Störungen	BS4 Maßnahmen zur Verbesserung des Erfolgs	BS5 Optimierung Beschaffungsprozess	BS6 MU mit Störungen

Praxis im Lernbüro - Wahlqualifikation



- ☑ **Auftragssteuerung und -koordination**
- ☑ **Kaufmännische Steuerung und Kontrolle**
- ☑ **Einkauf und Logistik**
- ☑ **Personalwirtschaft**
- ☑ **Assistenz und Sekretariat**

Praxis im Betrieb – In- und Ausland

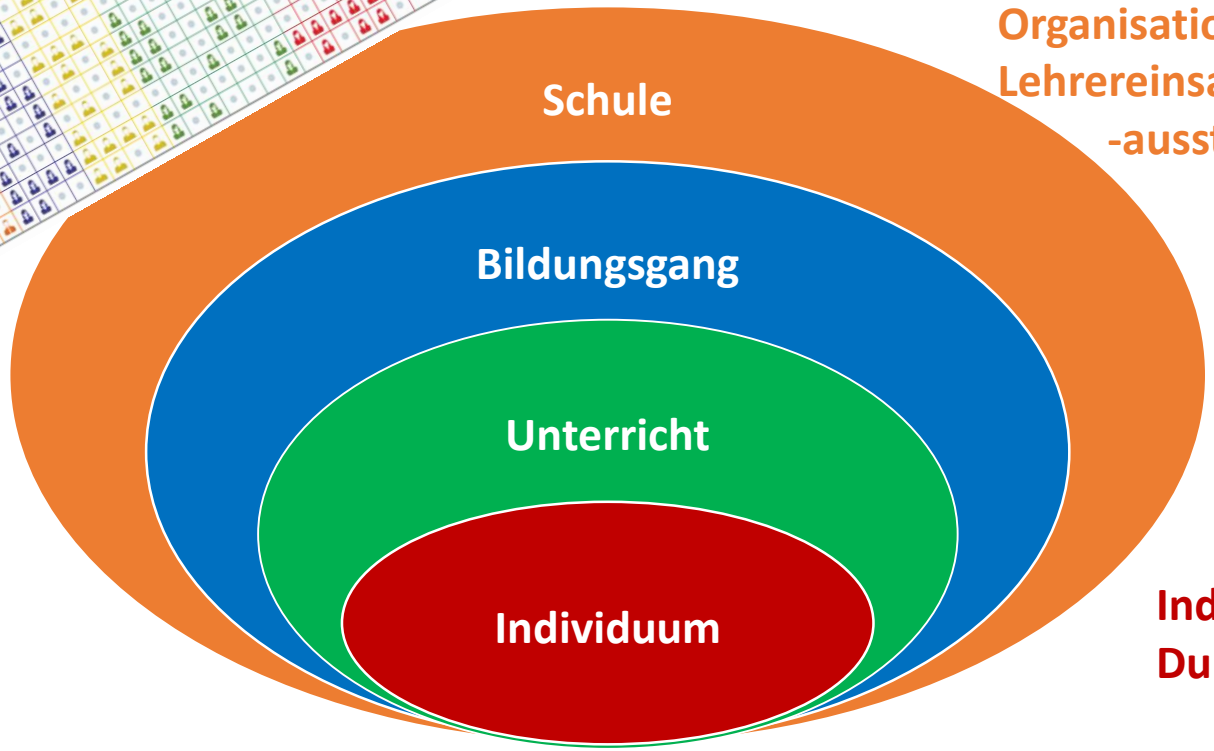
Zur Umsetzung des Konzepts an den beteiligten Schulen: Bestandsaufnahme und Strategieempfehlungen

Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß, Laura Büker (Universität Köln)

Ausgangslage, Problemstellung und Fragestellungen

Wie gestalten Schulen die Dissemination und Implementation des im Netzwerk entwickelten lernfeldorientierten Curriculums?

- **Welche Strategien wenden „sie“ an?**
- **Welche Chancen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung ergeben sich?**
- **Welche Herausforderungen sind auf welchen Ebenen zu bewältigen?**



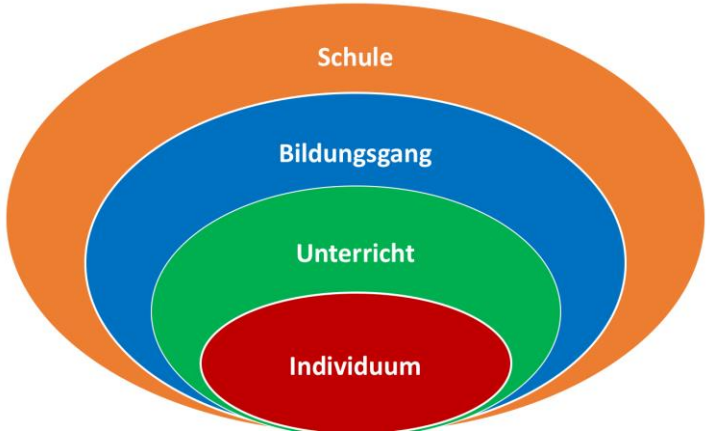
Organisation des Bildungsgangs im schulischen Gesamtkontext: Lehrereinsatz, Teamzusammensetzung, Raumplanung, -ausstattung

Bildungsgangplanung und -arbeit im Team mit unterschiedlichen Beteiligungsgraden im Netzwerk, Rollen und Funktionen an der Schule, Abstimmung

(fremde) Unterrichtskonzepte im Sinne einer spezifischen Planungsstrategie, Gestaltungskriterien

Individuelle Einarbeitung, Unterrichtsvorbereitung, Durchführung und Reflexion

Aufbau und Zielsetzung der Evaluationsstudie zum Stand der Implementation an zwei ausgewählten Studien

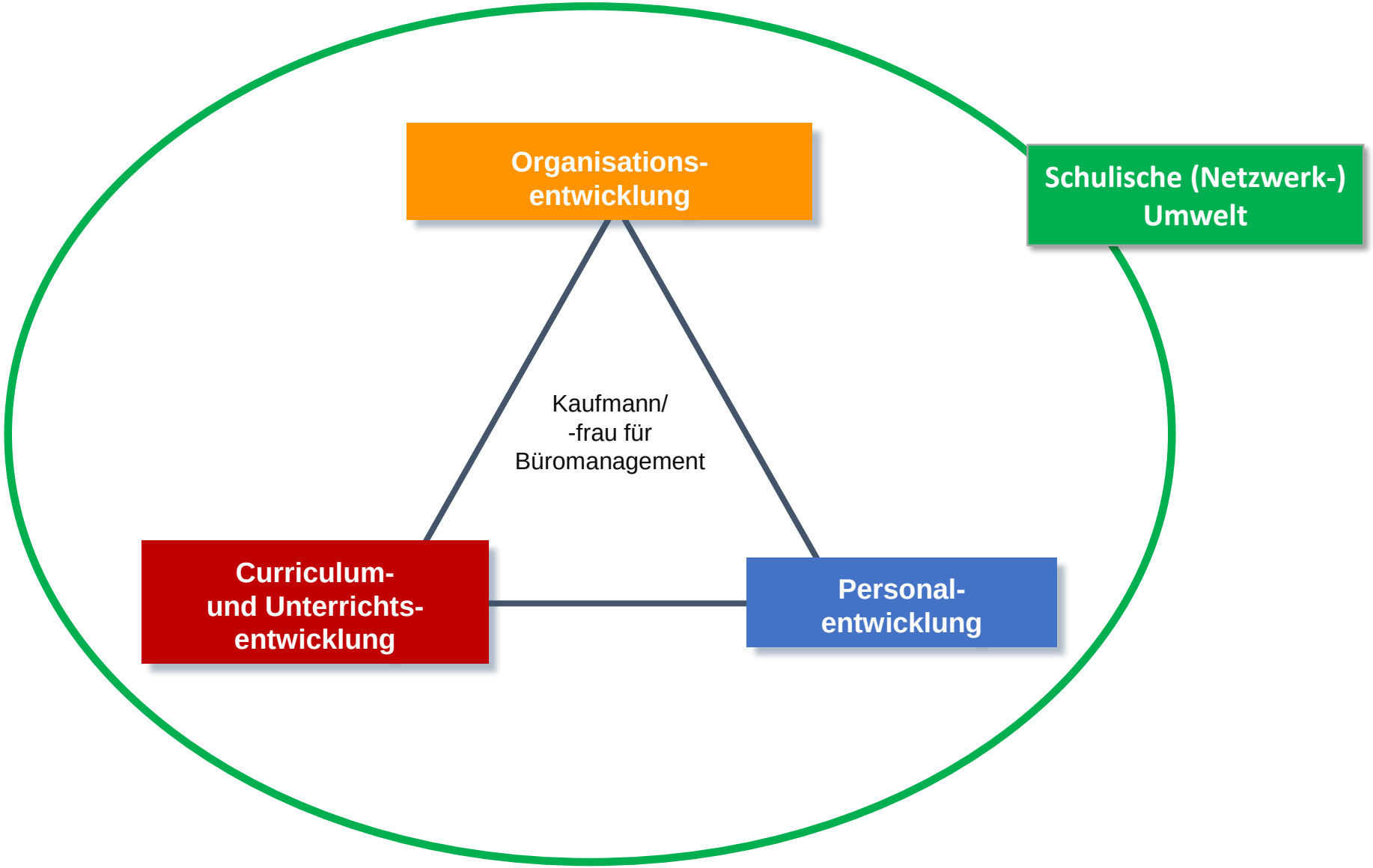


Ziel:

- Rekonstruktion des bisherigen **schulbezogenen** Implementationsprozesses KfBM aus der Perspektive unterschiedlicher Beteiligter
- Identifikation ‚kritischer Ereignisse' sowie Gelingensbedingungen und Herausforderungen zur zielgerichteten Weiterentwicklung

Juni 17	September – November 17	Feb. 18	März/April 18
Gemeinsames Vorgespräch mit Verantwortlichen der beteiligten Schulen	Insgesamt 22 leitfadengestützte Einzelinterviews an zwei Schulen mit unterschiedlichen Personengruppen (Funktionsträger, Teammitglieder und Lehrkräfte, die an dem Entwicklungsprozess unbeteiligt waren)	Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse mit Funktionsträgern	Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse im Kollegium

Strukturierung der Herausforderungen und Gestaltungsebenen des Implementationsprozesses in Anlehnung an Rolff (1998)



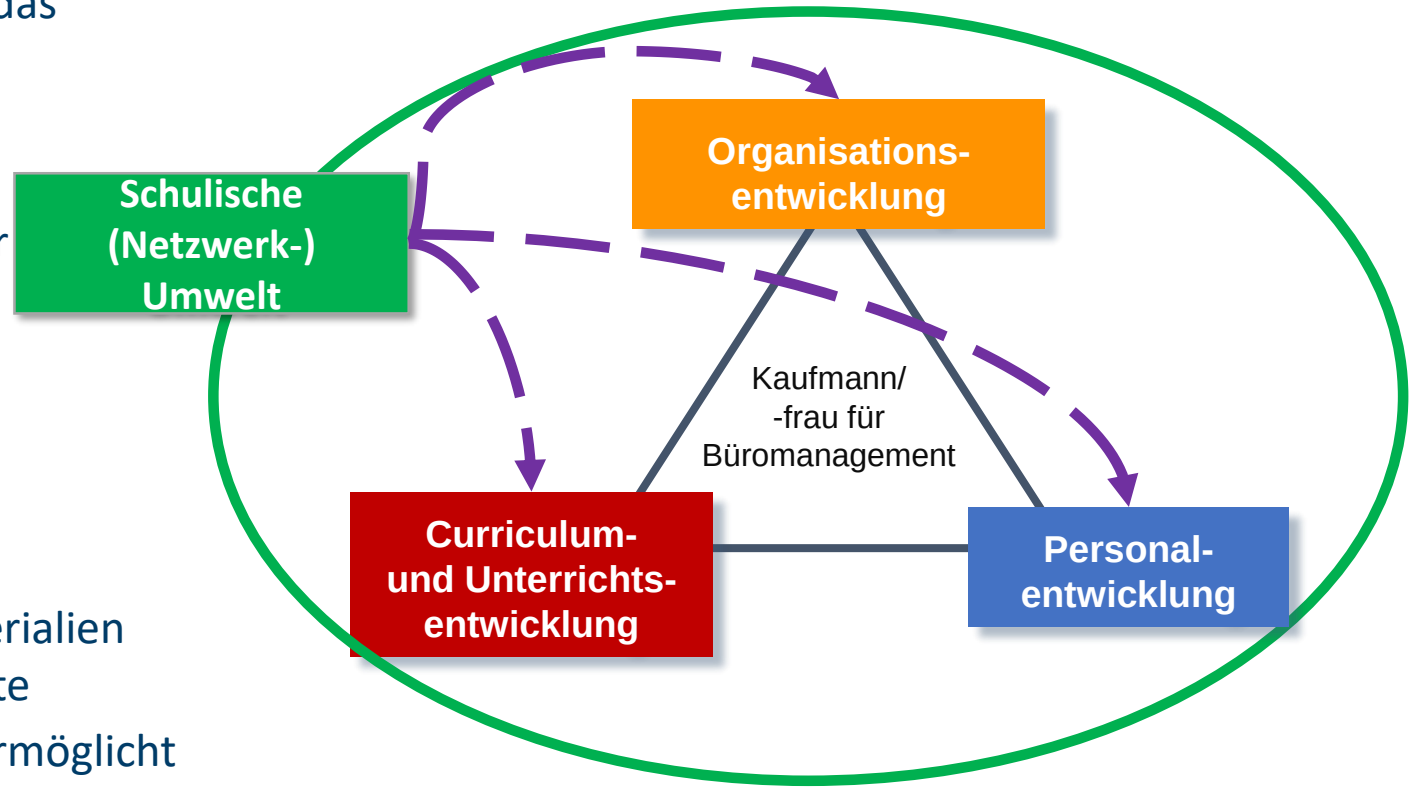
Was uns Lehrerinnen und Lehrer sagten...

„Es war richtig positiv, dass man einige Kollegen total dafür gewinnen konnte und dadurch super zusammengearbeitet hat. Also, ich glaube, so intensiv, wie wir hier die letzten drei Jahre mit bestimmten Kollegen zusammengearbeitet haben, arbeiten selten Kollegen zusammen. Wir haben eigentlich fast jeden Unterricht zu zweit gemeinsam geplant. Und immer hat noch mal wieder ein Anderer darüber geguckt hat, also diese ganzen Synergie-Effekte. Nicht mehr als Einzelkämpfer, sondern als Team aufzutreten und als Team Unterricht zu entwickeln. Das war positiv im ganzen Prozess. Und ist es immer noch. Genau. Das ist total positiv.

Dann wurden wir damals relativ eng von der WB begleitet. Und das war ganz spannend, muss ich ehrlich sagen. Das hat uns Spaß gemacht. Und auch wirklich neue Wege eröffnet. Aber sechs Stunden Schule, drei Stunden Sitzungen und dann geht man nach Hause und bereitet den Unterricht vor. Das ist dann einfach irrsinnig viel, was da zusammenkommt. Ich meine, eigentlich gibt es auch nichts Schöneres, als sich mal intensiv mit dem KBM zu beschäftigen und das neu aufzubauen. Und nun muss ich auch sagen, es kommt dann auch immer drauf an, wie das Feedback ist. Und da hatten wir eben einfach auch Glück, dass wir sehr viel positives Feedback auch von den anderen Schulen bekommen haben. Und dann macht es natürlich auch mehr Spaß weiterzumachen und weiter zu arbeiten. Und wir hatten einfach ein tolles Team dann auch da zusammen, die das gemacht haben.

Impulse für die schulische Curriculum- und Unterrichtsentwicklung

- Kooperative, schulübergreifende aber auch schulbezogene Curriculum- und Unterrichtsentwicklung fördert den Austausch über Vorstellungen von Unterricht und didaktische Leitprinzipien, setzt Impulse für die schulinterne Unterrichtsentwicklung.
- Feedback und Wertschätzung von „außen“ fördert das innerschulische Engagement.
- Projektbeteiligte vollziehen im Zuge der Mitarbeit umfassende Entwicklungsprozesse und können innerschulisch als Multiplikatoren wirken und so zur Personalentwicklung beitragen:
  - Curriculumentwicklung
  - Lernfeldkonzept
  - Unterrichtsentwicklung
  - ...
- Hohe Wertschätzung der im Projekt erstellten Materialien führt zu Entlastung: Synergieeffekte, Qualitätseffekte
- Austausch im Rahmen der Koordinierungsgruppe ermöglicht ein Voneinander-Lernen auch auf organisationaler Ebene



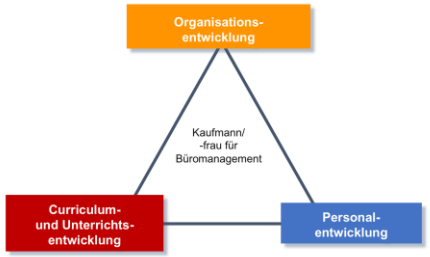
Was uns Lehrerinnen und Lehrer sagten...

Wenn wir jetzt nicht mehr systematisch, also zum Beispiel Kaufvertragsrecht unterrichten, [...] dann ist das ja ein Puzzle. Und die Frage ist: ‚Passen diese Puzzleteile anschließend auch alle zusammen? Oder merkt man nicht plötzlich, ‚oh da fehlt die Hälfte'. Also, um das mitzukriegen muss man es erst einmal selbst erleben und merken, ‚ach, damit kommt man *auch* ans Ziel. Und dann ist aber natürlich die Frage, kommen wir damit *besser* ans Ziel? Oder nur genauso gut.

Was mir gefehlt hat, ist, dass man überhaupt dieses Arbeiten im Team mal thematisiert hat, das es auch mal problematisiert wird. Da hieß es einfach: „Du arbeitest jetzt mal mit Anna* und machst Lernfeld so und so. Und das war für die allermeisten was Neues, wir haben ja nie im Team gearbeitet. Und dann wirst du mit irgendjemandem ins Team gesteckt. (...)
Und Teamarbeit ist etwas, was man ein bisschen lernen und begleiten muss."

Dann kam zunächst die Curriculare Analyse. Da hatten wir damit zu tun, für uns klar zu kriegen, was die (WB) sich dabei gedacht haben. Dann musste daraus noch die Strukturplanung erarbeitet werden. Makroplanung und was weiß ich nicht alles. Und ganz am Schluss ging es erst einmal in das Material und ganz im
Ernst, uns als Lehrer, uns interessiert nicht, was da oben darübersteht.

Herausforderungen auf der Ebene des Curriculums/des Unterrichts



Veränderungen auf der Ebene des Unterrichts führen u. a. zu zwei grundlegenden Fragen, die im Rahmen der Umsetzung des lernfeldorientierten Curriculums bei den Lehrerinnen und Lehrern im Raum stehen:

Unterrichtsvorbereitung und -durchführung in Anlehnung an die erstellten Materialien führt zu verändertem didaktischen Handeln und erfordert Veränderung von Planungsroutinen:

- Implementation im Sinne von Curriculum- und Unterrichtsentwicklung ist mehr als die Übertragung curricularer Materialien. Sie setzt ein Verstehen der curricularen und didaktischen Überlegungen voraus.
- (Fremd) geplante Unterrichtskonzepte werden nicht einfach übernommen, sondern die Lehrerinnen und Lehrer nehmen eine „situative“ Anpassung vor.
- Den (fremd) geplanten Unterrichtskonzepten wird von den Lehrerinnen und Lehrern eine spezifische Bedeutung zugewiesen, dabei ist vor allem relevant:
  - die veränderte Ziel- und Inhaltsdimension eines lernfeldorientierten Unterrichts: vom fächerstrukturierten Unterricht hin zur Orientierung an betrieblichen Situationen und Problemen und einem fächerintegrativen Unterricht,
  - von der fachsystematischen Vollständigkeit hin zu signifikanten Schwerpunkten und spiralcurricularen Entwicklungsprozessen,
  - Die Veränderung in der Lehrerrolle: vom „Dozenten“ zum „Moderator“.

→ **Wird der Unterricht, der über die Planungsdokumente zum Ausdruck kommt (und den ich nicht geplant habe), meinen „didaktischen Ansprüchen“ und Vorstellungen von Unterricht gerecht?**

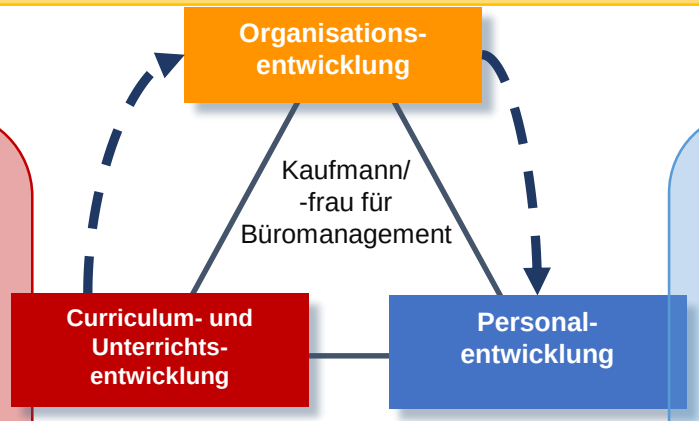
→ **Wird über den geplanten Unterricht eine systematische fachliche Qualifizierung der Schülerinnen und Schüler sichergestellt?**

Zum Zusammenhang von Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung

Prozesse des
Verstehens – Verständigens – gemeinsamen Verantwortens gestalten

Alle Kolleginnen und Kollegen ins Boot holen (insb. auch die, die nicht im Netzwerk beteiligt waren und in dem Kontext spezifische Bildungs- und Lernprozesse vollzogen haben):

- Austausch und Kommunikation über curriculare Ergebnisse fördern, insbesondere Entscheidungsbedingungen und -prozesse transparent machen
- Beteiligung ermöglichen und Expertise aller nutzen



Wird der Unterricht, der über die Planungsdokumente zum Ausdruck kommt, meinen didaktischen Ansprüchen/ Vorstellungen gerecht?

Wird über den geplanten Unterricht eine systematische fachliche Qualifizierung der Schülerinnen und Schüler sichergestellt?

Unterstützung beim Verstehen der curricularen Produkte und der ihnen zugrunde liegenden Entscheidungen und Kriterien:

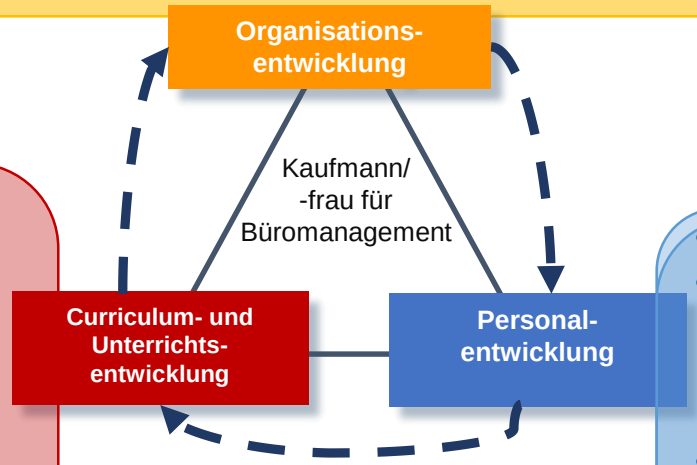
- Lernfeldkonzept, Lernfeldunterricht – was ist das Besondere, was ist anders, was ist neu, wo liegen die Chancen und Herausforderungen?
- Dekonstruktion der curricularen Produkte, Rekonstruktion der didaktischen Entscheidungen und in Beziehung setzen zu den Qualitätskriterien und dem eigenen didaktischen Verständnis

Gemeinsames Verständnis entwickeln und Weiterentwicklung des Unterrichts

Verstehen über Verständigen ***und Erleben***

Lehrereinsatz unter didaktischen Gesichtspunkten planen

- Lernfeldspezialisten vs. ***kontinuierliche Begleitung der Schülerinnen und Schüler über die Lernfelder hinweg***
- Teams zielorientiert zusammensetzen – Experten und Novizen
  - Fachliche Expertise
  - Expertise in der Durchführung eines handlungs- und problemorientierten Unterrichts



Wird der Unterricht, der über die Planungsdokumente zum Ausdruck kommt, meinen didaktischen Ansprüchen/ Vorstellungen gerecht?

Wird über den geplanten Unterricht eine systematische fachliche Qualifizierung der Schülerinnen und Schüler sichergestellt?

Unterstützung beim Verstehen der curricularen Produkte und der ihnen zugrunde liegenden Entscheidungen und Kriterien:

- Lernfeldkonzept, Lernfeldunterricht – was ist das Besondere, was ist anders, was ist neu, wo liegen die Chancen und Herausforderungen?
- Dekonstruktion der curricularen Produkte, Rekonstruktion der didaktischen Entscheidungen und in Beziehung setzen zu den Qualitätskriterien und dem eigenen didaktischen Verständnis

Gemeinsames Verständnis entwickeln und Weiterentwicklung des Unterrichts

- Qualifizierung für eine andere Art von „Fachlichkeit“
- Coaching in Bezug auf die Veränderung der Lehrerrolle
  - vom fachlichen Experten zum „Lernfeld“experten
  - vom Dozenten zum Begleiter und Unterstützer von Lern- und Denkprozessen
- Maßnahmen zur Teamentwicklung, zum Umgang mit Konflikten, zur Gestaltung einer nachhaltigen Kollaboration

Chancen und Herausforderungen für die Implementation an den Schulen

Chancen:

- Implementation als gemeinsame Schul- und Unterrichtsentwicklungsaufgabe begreifen und gestalten
- Austausch und Verständigung im Bildungsgangteam fördern
- Unterschiedliche Expertisen identifizieren und zielführend nutzen
- Voneinander und miteinander lernen
- Gemeinsame Vision/Verständnis entwickeln
- Kontinuierliche Weiterentwicklung über gemeinsame Verantwortungsübernahme sicherstellen

Herausforderungen:

- Ressourcen klären und zur Verfügung stellen
- Strukturen für gemeinsame Entwicklungs- und Gestaltungsprozesse schaffen
- Prozesse einer gemeinsamen Weiterentwicklung professionalisieren
- Ziel- und prozessorientierte Teamzusammensetzung gestalten
- Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft auf personaler und organisationaler Ebene fördern und unterstützen

Resümee

1. Disseminations- und Implementationsprozesse bedürfen einer ***eigenen strategischen Planung***, Durchführung und Evaluation und sollten bereits im Zuge des Entwicklungsprozesses mitgedacht und angebahnt werden.
2. ***Unterrichtsentwicklung*** und nicht allein Curriculumentwicklung
    1. setzt ein Verstehen der curricularen und didaktischen Überlegungen voraus, Verstehen bedarf mehr als Rezeption der curricularen Produkte, nämlich
        1. ein „Nachvollziehen“ zugrunde liegender Entscheidungsbedingungen und -prozesse und
        2. der Möglichkeit unterrichtliche Erfahrungen zu machen;
    2. erfordert Prozesse der Verständigung, der gemeinsamen Auseinandersetzung und Anpassung der entwickelten Materialien;
    3. bedarf flankierender Maßnahmen in den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung;
    4. braucht neben Phasen der (Weiter-)entwicklung unbedingt Phasen des Innehaltens, der Vergewisserung, der Konsolidierung und des Bewusstmachens von Erfolgen.

Workshops

Workshops

- **WS 1** (Raum 008)**:** Implementation und Verstetigung der Projektergebnisse an den beteiligten Schulen (Impuls: Prof. Nicole Naeve-Stoß, Universität Köln)
- **WS 2** (Raum 007)**:** Transfer des Projektansatzes und Nutzung der Projektergebnisse durch andere Schulen (Impuls: Anne Hoffmeister, Senatsverwaltung BJF Berlin)
- **WS 3** (Raum 004)**:** Curriculumentwicklung im Lernortverbund (Impuls: Prof. Dr. Franz Kaiser, Uni Rostock)
- **WS 4** (Raum 002)**:** Sprachbildung als integrative Aufgabe des Lernfeldunterrichts (Impuls: Ralf Emmermann und Silke Fastenrath, Studienseminar Göttingen)
- **WS 5** (Raum 015)**:** Perspektiven der Individualisierung im kompetenzorientierten Lernfeldcurriculum (Impuls: Prof. Dr. Tade Tramm, Universität Hamburg; Antje Leitert, Jane-Addams-Schule Berlin)
- **WS 6** (Raum 016)**:** Lehrerbildung für einen lernfeldorientierten Berufsschulunterricht – was muss sich tun? (Impuls: Christian Frank, Studienseminar Berlin)

Leitfragen WS 1: Aspekte der Implementation und Verstetigung der Projektergebnisse an den beteiligten Schulen

- Wie wird der Stand der Implementation des KaBueNet-Curriculums an den Schulen eingeschätzt? Welche Aspekte des Curriculums sind besonders gut aufgenommen worden? Welche Aspekte werden von den Kolleginnen und Kollegen wenig akzeptiert?
- Welche institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen begünstigen die Implementation eines neuen Curriculums? Welche Bedingungen wirken eher hinderlich darauf?
- Was müsste getan werden, um die Implementation des Curriculums an den Schulen zu unterstützen? Was in der Ausarbeitung und Darstellung des Curriculums? Was im Bereich der Rahmenbedingungen?
- Welche Bedingungen müssten geschaffen werden, damit die Arbeit am KBM-Curriculum an den Schulen und im Berliner Netzwerk kontinuierlich weitergeführt wird?

Leitfragen WS 2: Transfer des Projektansatzes und Nutzung der Projektergebnisse durch andere Schulen

- Halten Sie eine Übertragung des Entwicklungsmodells (Kompetenzmatrix, Lernfeldformat, Gestaltungskriterien) und der Netzwerkstruktur auf andere Schulen und Bildungsgänge für wünschenswert und machbar?
  - Falls ja:
    - Welche Elemente halten Sie für besonders transferfähig?
    - Wer könnte einen solchen Transfer in welcher Weise fördern und unterstützen?
  - Falls nein:
    - Weshalb nicht bzw. nur in Teilen?
    - In welcher Weise könnte stattdessen die Umsetzung des Lernfeldkonzepts an den Schulen unterstützt werden?
- Welche Bedeutung wird kooperative Curriculumarbeit zukünftig an den beruflichen Schulen haben?

Leitfragen WS 3: Curriculumentwicklung im Lernortverbund

- Wie werden das Lernfeldkonzept der KMK und das KaBueNet-Modell aus der betrieblichen Perspektive beurteilt?
- Worin sehen die betrieblichen und Kammervertreter die besondere Leistung der Berufsschule, worin werden Probleme des Berufsschulunterrichts gesehen?
- Wie wird die bisherige Umsetzung des Lernfeldunterrichts an den Berufsschulen eingeschätzt?
- Wäre es sinnvoll und vorstellbar, dass Vertreter der Ausbildungsbetriebe in die Curriculumentwicklung, insbesondere im Bereich der curricularen Analyse, einbezogen würden?

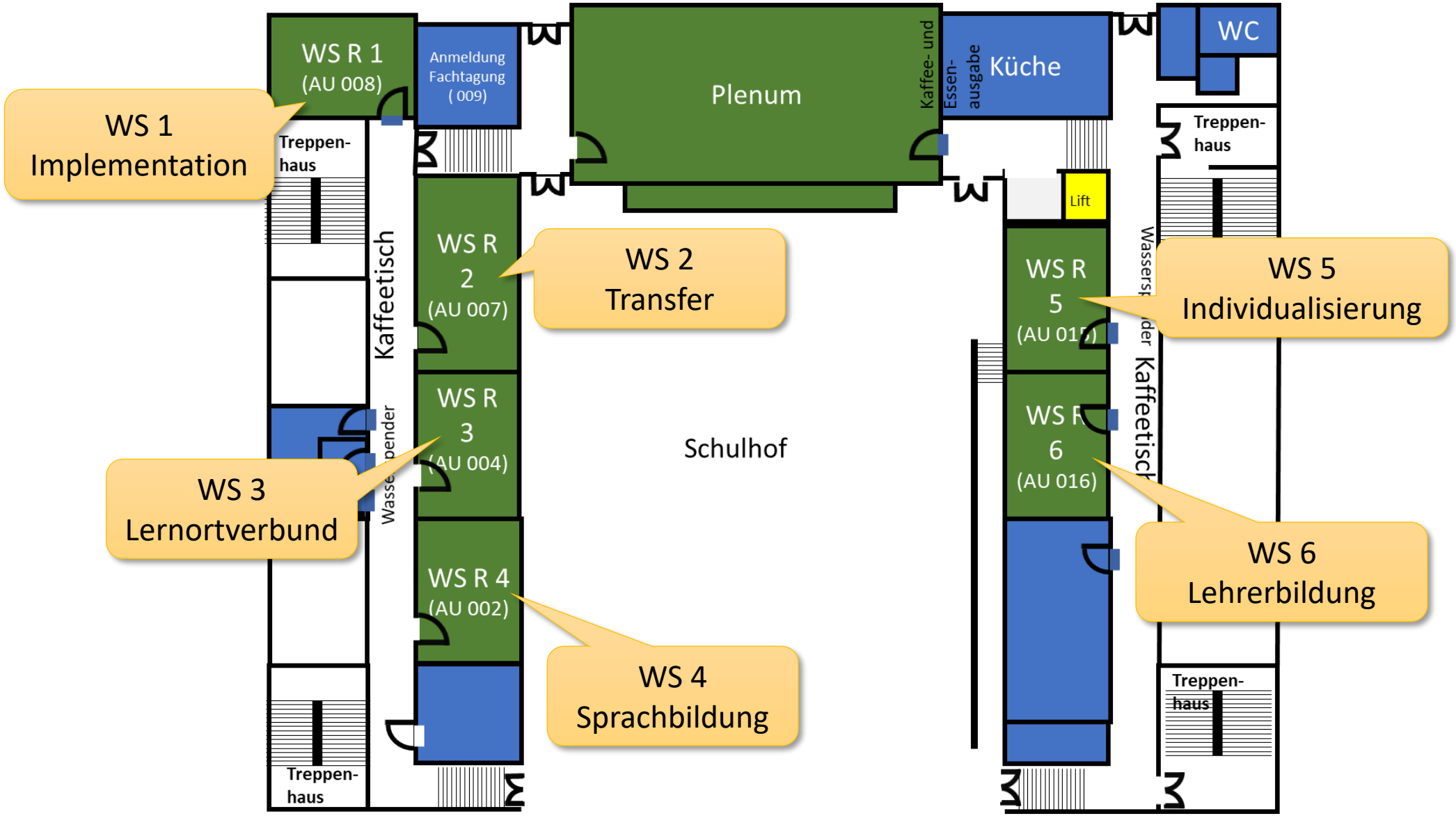
Leitfragen WS 4: Sprachbildung als integrative Aufgabe des Lernfeldunterrichts

- Welche Aspekte der didaktischen Gestaltung des Berufsschulunterrichts können zu Sprachbarrieren führen und damit den beruflichen Kompetenzerwerb beeinträchtigen?
- In welcher Weise kann und muss die Berufsschule den Erwerb der beruflichen Sprachkompetenz fördern?
- Worauf muss bei der Ausarbeitung des Berufsschulcurriculums und bei der Gestaltung des Unterrichts geachtet werden, damit der Berufsschulunterricht vorhandene Sprachbarrieren nicht noch weiter verstärkt?
- Was müssen die Schulen und was muss die Lehrerfortbildung leisten, um einen sprachsensiblen Unterricht und die Förderung berufssprachlicher Kompetenzen zu ermöglichen?

Leitfragen WS 5: Perspektiven der Individualisierung im kompetenzorientierten Lernfeldcurriculum

- Sind Kompetenzorientierung und Individualsierung des Berufsschulunterrichts überhaupt miteinander vereinbare Ziele?
- Welches Ausmaß an Individualisierung und innerer Differenzierung muss ein zukunftsfähiger Berufsschulunterricht ermöglichen? (Ziele, Wege, Zeiten)
- Welche Modelle der Individualisierung und der inneren Differenzierung werden in der Praxis des beruflichen Schulwesens mit welchem Erfolg erprobt?
- Was muss konkret geleistet werden, um das Ausmaß der Individualisierung im KaBueNet-Curriculum zu erhöhen?

Leitfragen WS 6: Lehrerbildung für einen lernfeldorientierten Berufsschulunterricht – was muss sich tun?

- In welchem Maße ist das Lernfeldkonzept an den Berufsschulen in Berlin inzwischen angekommen? Inwiefern hat es tatsächlich zu einer Veränderung der Unterrichtskultur geführt?
- Wie ändert sich im Zusammenhang mit der Umsetzung des Lernfeldkonzepts das Aufgaben- und Anforderungsprofil an die Lehrkräfte? (curriculare und didaktische Anforderungen, fachtheoretische und fachpraktische Kenntnisse)
- Wie hat die Lehrerbildung in der ersten und zweiten Phase bislang auf das veränderte Anforderungsprofil reagiert? Gibt es Brüche und Widersprüche zwischen den neuen Anforderungen und den grundliegenden Strukturen der Lehrerbildung?
- Welche Fortbildungs- und Unterstützungsbedarfe bestehen an den Schulen?

Räume für die Workshops