



Selbst was unternehmen!

Eigeninitiative und Lernmotivation fördern mit
Entrepreneurial Teaching

Ein Praxishandbuch für die Lehrerfortbildung

Inhalt

3	Vorwort: Was wir wollen
4	Die Theorie: das Fortbildungskonzept
7	Anregungen aus der Praxis: Das sagen Lehrer
8	Lernziele
9	Das CRCL-Modell: Kreativität, reflektierendes Vorgehen, Kooperation und Lernumgebung
10	Kreativität, Innovation und unternehmerische Kompetenzen fördern
11	Reflektierendes Vorgehen hilft beim Hinterfragen
11	Kooperation mit dem schulischen Umfeld für mehr Erfahrungsaustausch
12	Lernumgebungen und -kulturen auf Bedürfnisse abstimmen
12	Evaluierung
17	Die Praxis: Umsetzung Schritt für Schritt
17	Die Vorbereitung
20	Umsetzung und Methoden
23	Das Programm des Fortbildungsmoduls
29	Einführung in den pädagogischen Diskurs: Wo wir ansetzen
29	Was heißt eigentlich „unternehmerisches Denken und Handeln“?
30	Wie können Lehrerinnen und Lehrer dies umsetzen?
32	Literatur

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein die Verfasserin; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Gefördert durch das Programm Lifelong Learning der Europäischen Union.



Programm für
lebenslanges
Lernen



„Die größten Effekte auf das Lernen treten dann auf, wenn Lehrpersonen in Bezug auf das Lehren selbst zu Lernenden werden und wenn Lernende zu ihren eigenen Lehrpersonen werden.“
John Hattie, Lernen sichtbar machen, Baltmannsweiler 2013

Vorwort: Was wir wollen

„Wann sind Ihre Schüler im Unterricht völlig bei der Sache?“, fragten wir die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der ersten Lehrkräftefortbildung nach dem ADEPTT-Modell. Die Abkürzung steht für „Acknowledging and Developing Entrepreneurial Practice in Teacher Training“, einem Projekt unter dem Dach des EU-Programms Lebenslanges Lernen, das die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) zusammen mit Partnern aus acht EU-Ländern umsetzte.

Die Antworten waren: Wenn die Schüler selbst Ideen entwickeln und diese verfolgen, Verantwortung übernehmen, selbst initiativ werden und mutig Neues wagen dürfen und dabei unterstützt werden, auch von selbst gewählten Kooperationspartnern.

Dies sind Fähigkeiten, die man auch als unternehmerische Kompetenzen bezeichnen kann. Die hier vorgestellte Lehrkräftefortbildung zeigt, wie man diese Fähigkeiten in der Schule stärken kann. Dabei geht es weder um Wirtschaftsunterricht noch um Gründungsförderung, sondern um mehr: Denn Jede und Jeder kann die oben genannten Fähigkeiten im Leben gebrauchen – unabhängig davon, welchen (beruflichen) Weg man einschlägt.

Wie Sie als Lehrerinnen und Lehrer jeder Fachrichtung Kinder und Jugendliche anregen können, unternehmerische Kompetenzen und vor allem Lernmotivation zu entwickeln, können Sie hier erfahren. Dazu gehören nicht nur Methoden, die Kreativität und Eigeninitiative fördern, sondern auch Anregungen, die eigene Rolle und die eigene Haltung als Lehrkraft zu reflektieren.

Das Handbuch zeigt Praxisvorschläge und veranschaulicht Dozentinnen und Trainern detailliert den möglichen Verlauf einer Schulung. Sie können diese eigenständig durchführen oder uns gerne für eine begleitete Fortbildung kontaktieren. Eingerahmt werden die praktischen Beispiele von theoretischen Überlegungen zum Fortbildungsansatz des EU-Projekts ADEPTT und einer Einordnung in die aktuelle pädagogische Diskussion. Eine umfassende Literaturliste finden Sie zum Abschluss.

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung möchte unternehmerisches Denken, Kreativität und Innovation in allen Lernformen fördern – unabhängig vom Bildungsweg.



Die Theorie: das Fortbildungskonzept

Kreativität, Innovation und unternehmerisches Denken und Handeln

Im strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ (Education and Training 2020) wird Bildung für mehr unternehmerisches Denken und Handeln nicht als Gründungsförderung verstanden, sondern in Zusammenhang mit der Stärkung von Innovation und Kreativität gesehen. Diese drei verwandten Kompetenzfelder zu fördern, ist eines der vier zentralen Ziele der EU-Bildungsstrategie:

1. Lernen und Flexibilität über die gesamte Lebenszeit;
2. Verbesserung der Qualität und Effizienz von Bildung und Ausbildung;
3. Förderung von Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und bürgerlichem Engagement;
4. Stärkung von Kreativität und Innovation, einschließlich unternehmerischen Denkens und Handeln, auf sämtlichen Ebenen von Bildung und Ausbildung.

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_de.htm

Das hier vorgestellte Fortbildungskonzept haben Partner aus acht Ländern in einem EU-Projekt entwickelt. Es ist gedacht für Lehrerinnen und Lehrer aller Fachrichtungen und Schularten. Die Fortbildung soll Lehrenden ermöglichen, handlungsorientiertes aktives Lernen in ihrem Unterrichten einzuführen oder zu verstärken. Und zwar ausdrücklich nicht nur in Wirtschaft oder Sozialkunde, sondern in allen Fächern.

Orientiert ist das Konzept am strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ (Education and Training 2020). Näher darauf ein geht das Kapitel ‚Einführung in den pädagogischen Diskurs: Wo wir ansetzen‘ ab Seite 29.

Grundlage für die Entwicklung der Fortbildung sind die in der Literaturliste aufgeführten Fachveröffentlichungen aus verschiedenen europäischen Ländern, Erfahrungen der Projektpartner aus der Praxis der Lehrkräftefortbildung in verschiedenen Ländern der EU sowie das Modul „Enterprising Educators“ (Unternehmerische Pädagoginnen und Pädagogen) in der Lehrkräftefortbildung der britischen Swansea Metropolitan University.

Die Fortbildung soll die Zuversicht von Lehrkräften stärken, neue Ansätze in ihren Unterricht zu integrieren. Dazu lernen die Lehrerinnen und Lehrer im Fortbildungsprozess zunächst selbst, Eigeninitiative und Kreativität zu entwickeln sowie innovative und unternehmerische Verhaltensweisen zu übernehmen.

Das Konzept basiert auf folgenden Vorannahmen:

Selbsterfahrung: Erst wenn Lehrerinnen und Lehrer selbst gelernt, also in einem eigenen Lernprozess erfahren haben, wie sich eigeninitiatives, kreatives Lernen anfühlt, werden sie im nächsten Schritt in der Lage sein, eine unternehmerische Kultur unter Schülerinnen und Schülern zu fördern.

Reflexion: Ein wichtiges Element des Fortbildungsprozesses ist die Reflexion: Die Teilnehmenden machen sich bewusst, welche erfolgreichen Ansätze sie bereits praktizieren und wie sie diese verstärken können. Sie reflektieren ihre Rolle und pädagogische Haltung und ihren Blick auf die Schülerinnen und Schüler.

Motivation: Jede Pädagogin und jeder Pädagoge möchte erfolgreich sein und erkennen, dass die Lernenden motiviert sind und Fortschritte machen. Dies ist die Voraussetzung für die Motivation, den eigenen Unterrichtsstil zu verändern und innovative Methoden aufzunehmen.

Neues tun: Das Fortbildungskonzept beinhaltet keine starren Lerneinheiten, sondern setzt vielmehr auf den intrinsischen Wunsch von Lehrern, etwas Neues zu tun und innovativ zu sein.

Schlüsselbausteine: Wenn eine Lehrkraft selbst unternehmerische Kompetenzen im Unterricht einsetzt, motiviert das Schülerinnen und Schüler, diese ebenfalls zu erwerben. Diese Art und Weise, Unterricht zu gestalten, nennt die Projektgruppe „Entrepreneurial Teaching“. Schlüsselbausteine sind:

- Kreativität und Innovation,
- reflektierendes Vorgehen,
- das Einbeziehen des außerschulischen Umfeldes sowie Lernumgebungen und -kulturen.

Entrepreneurial Teaching

Das Fortbildungsprogramm bezieht sich immer wieder auf sogenanntes „Entrepreneurial Teaching“. Dies beschreibt eine Art und Weise zu unterrichten und Unterricht zu gestalten, die unternehmerisches Denken und Handeln fördert und gleichzeitig über Gründungsförderung hinausgeht. Entrepreneurial Teaching vermittelt Kompetenzen, die nicht nur Kinder und Jugendliche gut gebrauchen können: initiativ werden, mutig und kreativ Ideen zu entwickeln, sie zu diskutieren, zu verwerfen, zu verändern, Verantwortung zu übernehmen und sie schlussendlich auch umzusetzen. Es geht somit vor allem um das Üben von aktivem und eigenverantwortlichem Denken und Handeln.



Das zentrale Element der Fortbildung ist die klare Handlungsorientierung: Die Teilnehmenden entwickeln selbst Ideen für ein „Projekt“ – in kleinem Umfang, mit geringen Kosten und niedrigem Risiko, ganz nach dem Motto: Einfach loslegen! – und beginnen die Umsetzung noch während des Fortbildungsprozesses. Das Projekt findet in ihrer Schule mit ihren Schülerinnen und Schülern statt. Die Projektidee setzt an einem konkreten, benennbaren Bedarf der Schüler, des Kollegiums, der Schule oder des außerschulischen Umfelds an und enthält für diese einen Mehrwert. Ergebnisse können Produkte, Leistungen, Prozesse, Ereignisse oder auch Strategieempfehlungen sein.

Am Ende der Fortbildung sind Lehrerinnen und Lehrer nicht nur in der Lage, sondern auch motiviert,

- Lernumgebungen zu schaffen, die nicht nur eine positive Haltung gegenüber unternehmerischen Kompetenzen, sondern auch entsprechendes Verhalten bei Schülerinnen und Schülern fördern (Lernen von unternehmerischem Denken und Handeln);
- mit gutem Beispiel voranzugehen, indem sie selbst unternehmerisches Verhalten bei der Entwicklung von Unterrichtsformen und -inhalten zeigen („Unternehmerisches Lehren“/ Entrepreneurial Teaching).

Beispiele:

Im Biologie-Unterricht einen Schulgarten mit nachbarschaftlicher Beteiligung starten, im Englisch-Unterricht ein Schulradio gründen, in Wirtschaft-Arbeit-Technik eine Schülerfirma in Kooperation mit der weiterführenden Schule initiieren, in Deutsch Schülerinnen und Schüler dabei unterstützen, eine Empfehlung an die Schulleitung für Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit Unternehmen auszuarbeiten usw.



Anregungen aus der Praxis: Das sagen Lehrer

In die Entwicklung des Fortbildungskonzepts sind darüber hinaus weitere Anregungen eingeflossen. Zum einen die Ergebnisse einer Studie, die die Projektpartner zu Beginn des Projekts durchgeführt haben: Lehrerinnen und Lehrer aus den beteiligten Ländern Belgien (Flandern), Deutschland, Island, Norwegen, Niederlande, Portugal, Spanien und Großbritannien (England und Wales) wurden befragt, ob sie sich in Sachen Entrepreneurial Teaching fortbilden wollen – und wenn ja, welche Lerninhalte sie sich wünschen. Zum anderen haben die Projektpartner die im Projekt entwickelte Lehrkräftefortbildung in ihren jeweiligen Heimatländern bereits mit Lehrerinnen und Lehrern durchgeführt und die Rückmeldungen der Teilnehmenden in die Konzeption aufgenommen.

Die befragten Lehrkräfte wünschten sich folgende Bestandteile einer Fortbildung:

- fundiertes Wissen zu unternehmerischen Kompetenzen – basierend auf Analysen und Evaluationen aus verschiedenen europäischen Ländern;
- unternehmerische Praxis – Experimentieren und praktischer Umgang mit unternehmerischen Fähigkeiten und Leistungen;
- aktive Beteiligung von Lehrern, Schulleitungen, Schülerinnen und Schülern, Eltern und außerschulischem Umfeld – um den Ansatz weiter zu verbreiten;
- Reflexions- und Beratungstechniken erproben – um Schüler und Kollegen bei unternehmerischen Projekten unterstützen zu können;
- wirtschaftliches Know-how – manche Lehrkräfte wünschen sich, ihre Schüler und Schülerinnen bei der Gründung von Schülerfirmen, Start-ups, kleinen Firmen und sonstigen unternehmerischen Initiativen begleiten zu können.

Die Studie kam darüber hinaus zu dem Schluss, dass das Konzept des aktiven, selbstorganisierten Lernens auch in der Lehrkräftefortbildung unverzichtbar ist. Lehrerinnen und Lehrer sollten ihre eigene Kreativität erweitern, um ein innovatives Lehrrepertoire zu entwickeln. Dies kann Ansätze zum aktiven Lernen, wie Gruppen- und Projektarbeit, sowie angeleitetes oder selbstorganisiertes Forschungslernen beinhalten. Zudem sollte es handlungs- und erfahrungsbasiertes Lernen, eine individuelle Selbstevaluierung sowie die praktische Arbeit von Netzwerken und außerschulischen Partnern einbeziehen.

Das Konzept des aktiv Lernenden wäre ohne den Ansatz des aktiv Lehrenden unwirksam. In dieser Hinsicht orientiert sich die Fortbildung neben John Hattie an Michael Fullans Ansichten zu den neuen Rollen von Lehrkräften im kürzlich veröffentlichten Bericht „Einem neuen Ziel entgegen: Neue pädagogische Ansätze für nachhaltiges Lernen“ (Fullan & Langworthy, 2013). Demnach ist der Lehrer oder die Lehrerin:

- Gestalter wichtiger Lernerfahrungen – im Gegensatz zur tradierten Rolle des Wissenslieferanten;
- Quelle und Vorbild für persönliche und soziale Kompetenzen sowie von Entscheidungsstärke;
- Partner für Schülerinnen und Schüler im Lernprozess, unterstützt durch den Einsatz geeigneter Technologie (Medien, IT).

„Wir werden darin gefördert, selbst initiativ zu werden!“
Teilnehmer über das ADEPTT-Programm



Lernziele

Das Fortbildungskonzept betrachtet Lehrerinnen und Lehrer als „Akteure der Veränderung im Klassenzimmer“: Sie bringen die Probleme und Fragen der Schülerinnen und Schüler aus dem Unterricht mit realen Zusammenhängen in Verbindung, beschreiten dabei neue Wege und beteiligen sich am systematischen Ausprobieren bei der Lösung von Problemen (vgl. NESTA, 2013). Der Prozess, in diese Rolle hineinzuwachsen, sollte auf der persönlichen Erfahrung der Fortbildungsteilnehmenden aufbauen.

Vor diesem Hintergrund definiert die Fortbildung fünf grundsätzliche Lernziele:

Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung sind die Lehrerinnen und Lehrer in der Lage,

1. die Förderung von Kreativität, Innovation und unternehmerischen Kompetenzen in einem Bildungskontext zu reflektieren, zu verstehen und selbst umzusetzen;
2. in ihrem Unterricht eine Gelegenheit zu erkennen, die sich für ein unternehmerisches Projekt eignet, eine Idee zu entwickeln, zu bewerten und sie Kollegen und/oder sonstigen Akteuren zu präsentieren;
3. von potenziellen Nutzerinnen und Nutzern und realen Akteuren Feedback zu der Idee einzuholen und einzubeziehen;
4. die Idee umzusetzen;
5. den Umsetzungsprozess zu evaluieren.

Aus Ideen konkretes Handeln werden zu lassen, das ist das Hauptmerkmal der Fortbildung. Deshalb sollen Lehrerinnen und Lehrer in der Weiterbildung nicht nur lernen, wie sie Möglichkeiten nutzen und unternehmerische Ideen entwickeln können. Bestandteil des Lernprozesses ist ebenfalls, die erforderlichen ersten Schritte zur Umsetzung zu tun. Vor allem geht es darum, die Ideen vor Ort mit realen Nutzern – ihren Schülerinnen und Schülern – zu realisieren und ihr Feedback einzuholen.

Das CRCL-Modell: Kreativität, reflektierendes Vorgehen, Kooperation und Lernumgebung

Als Schlüsselkomponenten unternehmerischen Unterrichtens definiert das Fortbildungskonzept vier Bausteine: Kreativität, reflektierendes Vorgehen, Kooperation mit dem schulischen Umfeld sowie entsprechende Lernumgebungen und -kulturen – kurz CRCL für „Creativity & Innovation, Reflective Practice, Community Engagement and Learning Environment“. Die Beschreibung der hier zugeordneten Fähigkeiten und Aufgaben von „unternehmerischen Pädagoginnen und Pädagogen“ bezieht sich auch auf die britische Empfehlung „Enterprise and Entrepreneurship Education Guidance“ (QAA, 2012).

CRCL	Fähigkeiten und Aufgaben von unternehmerischen Pädagoginnen und Pädagogen
Kreativität, Innovation und andere unternehmerische Kompetenzen	<p>Unterrichtspläne mit Lernzielen erstellen, die sich durch mehr Alltagsbezug und weniger Abstraktion auszeichnen.</p> <p>Einsetzen von Methoden mit alltagsweltlichem Bezug, um abstrakte Lernziele zu erreichen.</p> <p>Bereit sein, mit unterschiedlichen pädagogischen Konzepten zu experimentieren.</p> <p>Schülerinnen und Schülern nicht nur den Freiraum für eigene Ideen und Aktivitäten lassen, sondern die Kreativität und Ideenentwicklung aktiv fördern.</p>
Reflektierendes Vorgehen	<p>Schülerinnen und Schüler befähigen, in ihren Lernprozessen eine Verbindung zwischen persönlichen Ambitionen, dem Schulfach sowie, wenn es angemessen erscheint, einem arbeitsweltlichen Kontext herzustellen (berufliche Laufbahn und/oder Unternehmensgründung).</p> <p>Die Balance zwischen fester Unterrichtsstruktur und inhaltlicher Freiheit erkennen, erproben und im Kollegium reflektieren.</p> <p>Das eigene Vorgehen regelmäßig durch Selbstevaluierung und durch kollegiale Beratung hinterfragen und justieren.</p>
Kooperation mit dem schulischen Umfeld	<p>Geeignete praktische Handlungsfelder aufzeigen und aufgreifen, um die Lernerfahrungen der Schülerinnen und Schüler zu verbessern (Stichwort: sinnhaftes Lernen).</p> <p>Kooperationspartner innerhalb und außerhalb der Schule finden – einschließlich Unternehmen – und für das Projekt begeistern.</p> <p>Partner innerhalb und außerhalb der Schule mit aktiven Rollen am Projekt beteiligen (z. B. die Schulleitung, den Kollegen, die Hausmeisterin, den Kiosk in der Nachbarschaft, die Grundschule im benachbarten Viertel, den größten Ausbildungsbetrieb am Ort etc.).</p>
Lernumgebungen und Lernkulturen	<p>Lernumgebungen und -kulturen wahrnehmen und entwickeln, die unternehmerische Kompetenzen bei Schülerinnen und Schülern fördern.</p>

Kreativität, Innovation und unternehmerische Kompetenzen fördern

Die Erfahrung zeigt, dass Kinder und Jugendliche dann gerne – und nachhaltig – lernen, wenn die Themen an ihrer Lebenswelt orientiert sind, sie selber Ideen entwickeln dürfen und die Lernprozesse mitgestalten können. Daher ist eine Lern- und Arbeitsumgebung förderlich, in der Schüler und Schülerinnen, Lehrkräfte, andere (pädagogische) Fachkräfte und Schulleitungen ihre kreativen, innovativen und unternehmerischen Potenziale verwirklichen können.

Lernfelder der Lehrkräftefortbildung:

- vermitteln, was man unter unternehmerischen Kompetenzen versteht und welche Unterrichtsstile diese fördern, was Entrepreneurship Education ausmacht und zum Ziel hat, und wieso diese Kreativität, Innovation und Lernmotivation fördert;
- diskutieren, welchen Einfluss Gründerinnen und Gründer, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie unternehmerische Denk- und Handlungsweisen (z.B. auch von Lehrkräften oder Angestellten in einem Unternehmen, so genannten Intrapreneuren) auf die Gesellschaft haben;
- kennenlernen, wie man Methoden des kreativen Denkens einsetzen und kreative Lernumgebungen entwickeln kann;
- lernen, wie Ideen entwickelt und wie diese umgesetzt werden können, aber auch wie man mit Fehlschlägen umgehen kann;
- konvergierendes und divergierendes Denken fördern.

Norwegen. Kreativität und Naturwissenschaften.

„Wir entwickelten den Kurs mit der Absicht, Lehrern Kreativität als Kernkonzept nahezubringen, damit sie die Verbindungen zwischen dem Unterrichten von naturwissenschaftlichen Fächern und unternehmerischen Ansätzen im Allgemeinen untersuchen können. Daher lag der Fokus des Kurses auf Kreativität. Im Plenum am letzten Tag fassten wir im Dialog mit den Teilnehmenden die von ihnen vorgebrachten Ideen zu Kreativität und Unterrichten zusammen. Die Zusammenfassung führte zu einem Modell, das auf der Tafel nachgezeichnet wurde, und in dem sämtliche Elemente des CRCL-Modells enthalten waren.“

Tatsächlich hatten die Teilnehmer ihr eigenes CRCL-Modell entworfen. Das gab uns Gelegenheit, eine deutliche Verbindung zwischen Kreativität und Innovation sowie unternehmerischen Kompetenzen herzustellen.“



Reflektierendes Vorgehen hilft beim Hinterfragen

Die Rolle des Lehrers bzw. der Lehrerin ist zentral für den Lernerfolg der Kinder und Jugendlichen in der Schule. Die Projektpartner, die diese Fortbildung entwickelt haben, waren sich daher einig, dass eine immer wiederkehrende Reflexion zu einer guten Unterrichtspraxis gehört. Lehrerinnen und Lehrer sollten sowohl für sich alleine als auch im Kollegium hinterfragen, wie sie ihre Motivation und ihr Engagement lebendig halten können.

Lernfelder der Lehrkräftefortbildung:

- herausfinden und sich bewusst machen, welche unternehmerischen Elemente in der Unterrichtspraxis der teilnehmenden Lehrkräfte bereits vorhanden sind;
- Erfahrungen und Vorschläge der Lehrerinnen und Lehrer aufnehmen und diskutieren;
- die Rolle des Lehrers neu bewerten (als Mentor, Coach, Aktivator, Akteur der Veränderung);
- sich über die Gründe für Motivation und Engagement bei Schülern und Lehrern austauschen;
- anregen, regelmäßig die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden, die Art der eingesetzten Pädagogik, die Rolle von Lehrern und Schülern und die Rahmenbedingungen des Lernens zu reflektieren.

Kooperation mit dem schulischen Umfeld für mehr Erfahrungsaustausch

Die Kooperation mit Partnern innerhalb und außerhalb des schulischen Umfelds ist eine unschätzbare Hilfe für das Lernen, da sie Realitätsnähe und Alltagsrelevanz bietet. Die Fortbildung regt Lehrerinnen und Lehrer an, mit Akteuren außerhalb des üblichen Klassenzimmers und der Schule zusammenzuarbeiten. Diese können Anleitungs-, Beratungs-, Coaching- oder Expertenfunktionen übernehmen oder das Projekt anderweitig unterstützen.

Lernfelder der Lehrkräftefortbildung:

- Unterstützerinnen und Unterstützer innerhalb und außerhalb der Schule suchen und zum Mitmachen anregen;
- den Blick öffnen für mögliche „Mitentwickler“ im schulischen Umfeld; dies können Lehrerkollegen aus einem anderen Fachbereich, Hausmeister oder auch Nachbarn und Unternehmer sein;
- Interviews zu Projektideen mit Schülerinnen und Schülern, potenziellen Interessierten und anderen möglichen Unterstützern führen;
- mit gesellschaftlichen Vorbildern, etwa sozialen Unternehmerinnen, kreativen Lehrerkollegen, engagierten Nachbarn mit nichtdeutscher Familiengeschichte zusammenarbeiten und mit Schülerinnen und Schülern erörtern, wie sie ihre Rollen und Wirkungen erleben.



Lernumgebungen und -kulturen auf Bedürfnisse abstimmen

Umgebung, Setting und die Auswahl von Methoden und Instrumenten üben einen großen Einfluss auf den Lehren-Lernen-Prozess aus. „Unternehmerische Pädagogen“ sind gefordert, sich darüber Gedanken zu machen, wie sie Lernumgebungen schaffen können, die Kreativität sowie unternehmerisches Denken und Handeln zulassen und fördern.

Lernfelder der Lehrkräftefortbildung:

- reflektieren, wie die aktuellen Lernumgebungen aussehen und sich anfühlen;
- sich bewusst machen, welche Lernumgebungen und Lernkulturen bereits Eigeninitiative und Kreativität der Schülerinnen und Schüler fördern;
- Ideen sammeln, wie Lernumgebungen verändert werden können, und wie Unterricht und Lernen an anderen Orten als dem Klassenzimmer und außerhalb der Schule förderlich sein kann;
- vernetztes Lernen unterstützen („Connected Learning“ als pädagogisches Konzept).

Evaluierung

Aus der Liste der Lernziele ergibt sich eine Matrix zur Selbsteinschätzung: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können vor und nach dem Kurs ihre eigenen Kompetenzen einschätzen. Das ausgefüllte Schema gibt also den Teilnehmenden selbst und auch den Trainern Aufschluss, inwiefern sie die einzelnen Lernziele erreicht haben.

Liste der Bewertungskriterien

Die Liste enthält eine Reihe von abgestuften Beschreibungen zu den Lernzielen:

L01 Kreativität, Innovation und Unternehmergeist erforschen, verstehen und bei Schülern fördern

	1 bis 2 (niedrig)	3 bis 4	5 bis 6	7 bis 8	9 bis 10 (hoch)
1.a Kreativität, Innovation und unternehmerische Kompetenzen erforschen und verstehen	Hatte noch keine Gelegenheit, mich mit den Konzepten zu befassen; habe nur geringes Verständnis.	Habe Konzepte in einem gewissen Umfang untersucht, doch es gibt noch Unverständnis.	Habe Konzepte eingehend untersucht und kann mit allen arbeiten.	Habe tiefgehendes Verständnis der Konzepte und dessen, was sie mit sich bringen.	Habe volles Verständnis der Konzepte; habe auch Zuversicht, damit konstruktiv arbeiten zu können.
1.b Förderung der entsprechenden Eigenschaften bei Schülern	Habe keine Zuversicht, Kreativität, Innovation und Unternehmergeist bei Schülern zu fördern.	Habe mich eher halbherzig mit einigen der populärsten Techniken (z. B. Brainstorming) beschäftigt.	Kann Methoden ausarbeiten, um mit Schülerinnen und Schülern zu arbeiten und damit deren Kompetenz bei einer oder zwei der Eigenschaften zu verbessern.	Kann Methoden ausarbeiten, die der Bewertung des Fortschritts meiner Schüler bei einer oder zwei der genannten Eigenschaften dienen.	Habe Zuversicht, verschiedene Wege der Förderung von Kreativität, Innovation und unternehmerischer Kompetenzen bei Mädchen und Jungen und Bewertungsstrategien anwenden zu können.

L02 Gelegenheiten zu selbstständigem Denken und Handeln zu einem bestimmten Thema erkennen, entwickeln und bewerten und die Idee Kolleginnen und Kollegen sowie sonstige Akteuren vermitteln

2.a Unternehmerische Gelegenheit zu einem bestimmten Thema	Sehe keine Notwendigkeit, meine Lehrmethoden oder -inhalte zu verändern.	Kann thematische Chancen erkennen, habe aber Schwierigkeiten bei der Entwicklung einer Idee.	Kann eine geeignete Gelegenheit mit dem Ziel untersuchen, eine Idee für deren Nutzung zu entwickeln und zu bewerten.	Kann eine Idee zur Nutzung einer unternehmerischen Gelegenheit erforschen und bewerten und innerhalb eines bestimmten Fachs vermitteln.	Habe eine Idee zur Nutzung einer unternehmerischen Gelegenheit erforscht, bewertet, umgesetzt und kann sie fachübergreifend weiterentwickeln.
2.b Vermittlung der Idee an Kolleginnen und Kollegen und sonstige Akteure	Habe keine Zuversicht, eine solche Idee anderen gegenüber zu präsentieren.	Kann eine Präsentation mit allen erforderlichen Informationen vorbereiten, es fällt jedoch schwer.	Kann eine Präsentation gut vorbereiten und vor interessierten Personen halten, in der alle erforderlichen Informationen der Idee vermittelt werden.	Kann eine gut vorbereitete und anschauliche Präsentation vor einer Gruppe von Akteuren halten und Feedback entgegennehmen.	Bin zuversichtlich, eine gut vorbereitete und durchdachte Präsentation vor einer Gruppe von Akteuren zu halten, Feedback entgegenzunehmen und beantworten zu können, sowie Unterstützende zu gewinnen.

L03 Einen neuen Unterrichtsansatz entwickeln und mit Rückmeldung potenzieller Nutzer und realer Akteure testen

3.a Einen neuen Unterrichtsansatz entwickeln	War nicht in der Lage, eine neue Idee zu entwickeln.	Verfüge über ein Modell der neuen Idee.	Habe ein teilweise funktionierendes Modell der neuen Idee entwickelt.	Habe einen funktionierenden neuen Unterrichtsansatz entwickelt.	Habe einen voll funktionsfähigen neuen Unterrichtsansatz entwickelt.
3.b Testen der Idee mit Schülerinnen und Schülern und anderen Akteuren	Spüre Mangel an Zuversicht, den neuen Ansatz zu gestalten und mit Endnutzern zu testen.	Habe Zuversicht, Testkriterien erstellen zu können, bin aber nicht in der Lage, den Test durchzuführen.	Kann einen Test entwickeln und mit kleiner Mustergruppe testen.	Habe die Idee mit größerer Nutzergruppe getestet.	Habe die Idee mit diversen Endnutzern und Akteuren getestet und Feedback erhalten.

L04 Die Anwendung des neuen Unterrichtsansatzes evaluieren, Feedback analysieren und einbeziehen

Die Anwendung des neuen Unterrichtsansatzes evaluieren, Feedback analysieren und einbeziehen	War nicht in der Lage, den Prozess als Ganzes aktiv zu analysieren oder zu bewerten.	Kann Teile des Prozesses evaluieren, bin jedoch (noch) nicht in der Lage, Feedback zu geben.	Kann Teile des Prozesses evaluieren, bin jedoch (noch) nicht in der Lage, Feedback zu analysieren.	Habe den gesamten Prozess evaluiert und Teile des Feedbacks analysiert.	Habe eine gründliche Evaluierung des gesamten Prozesses vorgenommen und das eingeholte Feedback analysiert und einbezogen.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Arbeitshilfe zur Selbstbewertung

Bei der Selbstbewertung vor und nach dem Kurs ordnen die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer jedes Ergebnis auf einer Skala von 1 bis 10 ein. Die 1 steht für die geringste Zuversicht und die 10 für die höchste.

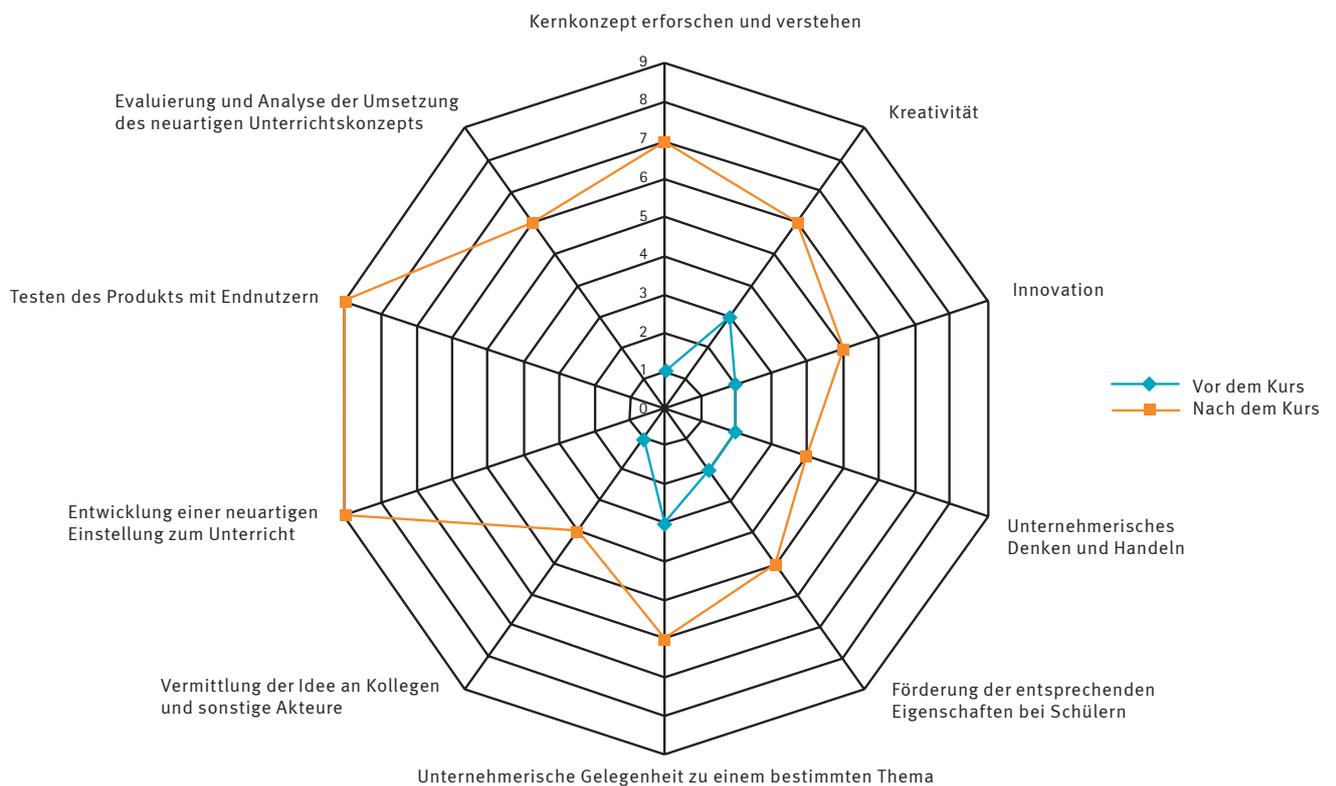


„Ich kann es sofort in der Schule einsetzen, da ich es ja schon selbst ausprobiert habe.“
 Teilnehmer über das ADEPTT-Programm

Lernziel		Punktzahl vor dem Kurs	Punktzahl nach dem Kurs
L01	Kernkonzept erforschen und verstehen	1	4
	Kreativität	2	3
	Innovation	1	4
	Unternehmerisches Denken und Handeln	1	3
	Förderung von Eigenschaften bei Schülern	1	4
L02	Unternehmerische Gelegenheit zu einem bestimmten Thema	1	4
	Vermittlung der Idee an Kollegen und sonstige Akteure	1	2
L03	Entwicklung einer neuartigen Einstellung zum Unterrichten	0	10
	Testen des Produkts mit Endnutzern	0	9
L04	Evaluierung und Analyse der Umsetzung des neuartigen Unterrichtskonzepts	0	6

Sind die Bewertungen vor und nach dem Kurs komplett, werden sie in einer Radarkarte visualisiert. Die Karte stellt ein visuelles Feedback dar und gibt über den jeweiligen persönlichen Grad der Selbsteinschätzung in Bezug auf die einzelnen Lernziele Auskunft.

Selbstevaluation des Fortbildungskonzeptes



Fokusgruppe

Lehrerinnen und Lehrer, die an neuen Ideen arbeiten, stoßen unter Umständen auf Hindernisse bei der Entwicklung ihres neuen Unterrichtsansatzes. Um Details zu erfassen und die Probleme auszuwerten, sollten die Teilnehmenden etwa vier bis sechs Wochen nach Kursende zu einer Fokusgruppe zu einem Feedback eingeladen werden. Die Dozenten sollten sie ermutigen, sich ihre Gedanken und Ideen gegenseitig mitzuteilen.

Im Sinne einer reflektierenden Praxis sollte die Fokusgruppe beispielsweise die folgenden Fragen und Aspekte erörtern:

1. Beschreiben Sie kurz Ihre Projektideen.
2. Welche Probleme hatten Sie bei der Entwicklung neuer Ideen?
3. Gab es Probleme bei der Umsetzung Ihrer neuen Ideen mit Ihren Schülerinnen und Schülern?
4. Gab es sonstige Probleme bei der Entwicklung Ihres Lehrkonzepts?
5. Konnten Sie den neuen Ansatz mit Kolleginnen oder Kollegen besprechen?
Welches Feedback haben Sie erhalten?
6. Reflexion ist ein Schlüsselaspekt unternehmerischen Lernens. Bitte geben Sie an, was Sie Ihrer Meinung nach versäumt haben oder wobei Sie zusätzliche Anleitung benötigen, damit wir auf individuelle Bedürfnisse reagieren können.
7. Schreiben Sie sonstige persönliche Kommentare und Gedanken, die Sie mitteilen möchten, bitte nachstehend auf.

Für die Vorbereitung der Fokusgruppe können die Dozenten weitere Fragen hinzufügen.

Lernziele, CRCL-Modell und Selbstevaluierungsschema sind die essenziellen Bestandteile der Fortbildung. So lange diese Komponenten vorhanden sind, können die Dozenten die Vorschläge für die Gestaltung des Kursinhalts nach freiem Ermessen umsetzen, um sie den Bedürfnissen der Teilnehmenden bestmöglich vor dem Hintergrund des jeweiligen Kontexts anzupassen.

Im nächsten Abschnitt soll die detaillierte Beschreibung einer dreitägigen Fortbildung Ihnen als Dozentin oder Trainer anschaulich zeigen, wie der vorgestellte Ansatz sich im Rahmen einer Fortbildung umsetzen lässt.



„Besonders spannend fand ich, dass man auch Methoden aus anderen EU-Ländern kennen gelernt hat.“
Teilnehmer über das ADEPTT-Programm



Die Praxis: Umsetzung Schritt für Schritt

Deutschland. Eine facettenreiche Zielgruppe.

„Bei der Bekanntgabe des Kurses wurden zugleich Lehrerinnen und Lehrer sämtlicher Schularten und aller Fächer angesprochen. Daher war die Spannweite der Teilnehmenden sehr groß. Alle waren an Grund-, Haupt- und Sekundarschulen und auch an Berufsschulen beschäftigt. Ihre Unterrichtsfächer reichten von Naturwissenschaften wie Mathematik oder Physik über Sprachen und Sozialwissenschaften – darunter Geschichte, Ethik, Geographie – bis zu Wirtschaft. Nur drei von neun Lehrern hatten Erfahrung mit unternehmerischer Bildung, zum Beispiel bei der Unterstützung einer Schülerfirma. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass genau diese Vielfalt ihrer Hintergründe sehr produktiv für ihr Lernen war.“

Die Vorbereitung

Zielgruppe

Die Erfahrungen mit den Testkursen haben bestätigt, dass sich die im EU-Projekt entwickelten Methoden besonders gut für Lehrkräfte ohne vorherige Erfahrungen mit Entrepreneurial Teaching eignen. Um Lehrer ansprechen zu können, die mit unternehmerischen Kompetenzen und Unternehmergeist bisher für ihren Unterricht und ihr Fach nichts anfangen konnten, hat sich folgendes Vorgehen bewährt:

- Streichen Sie alle Wörter, die mit „Entrepreneur“ – dem englischen Wort für „Unternehmer“ – oder „unternehmerisch“ beginnen oder, falls das nicht in Frage kommt, versuchen Sie, bildungsaffinere Wörter wie „Kreativität“ und „Innovation“ oder „Lernmotivation von Schülern“ zu nutzen. Verwenden Sie eine möglichst neutrale Terminologie. Die Entscheidung, unternehmerisches Denken und Handeln im Titel und in der Kursbeschreibung nicht zu oft zu erwähnen, erwies sich als sinnvoll, um einen breiten Querschnitt von Lehrern aus unterschiedlichen Fachbereichen anzusprechen.
- Als Dozentin oder Trainer sollten Sie sich nicht scheuen, einen breiten Mix von Lehrern unterschiedlicher Schularten im selben Raum zu versammeln. Ob Primar-, Sekundarstufen- oder Berufsschullehrer – die Erfahrungen in den Testkursen haben gezeigt, dass die teilnehmenden Lehrkräfte diese Vielfalt von Hintergründen und den Austausch unterschiedlicher Perspektiven zu schätzen wissen – und dabei voneinander profitieren.

Räumlichkeiten und Materialien

Die Fortbildung stellt keine außergewöhnlichen Anforderungen. Viel Licht, eine flexible Anordnung von Tischen und Stühlen, Raum für kleinere Arbeitsgruppen, einige Pinnwände, Flipcharts, Moderationsmaterial, jede Menge Haftzettel, Laptop, Beamer, ein schneller drahtloser Internetanschluss (falls Sie online arbeiten möchten) und noch ein paar unaufwändige Materialien für die Prototyp-Phase (Pappe, Modellierton, Filzstifte, A3-Papier). Kaffee, Wasser, Obst und Kekse sind immer gern gesehen.

Timing

Die Pilotphase hat gezeigt: Die Fortbildung funktioniert besser, wenn sie relativ zu Beginn des Schuljahres, zwischen September und Dezember, stattfindet. So haben die Lehrkräfte genug Zeit, ihre Projektideen zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.

Zeitaufwand und Termine

Planen Sie mindestens 10 bis 15 Stunden für die Fortbildung ein. Das hier vorgeschlagene Modul verteilt diesen Zeitaufwand auf drei Termine. Dies ist weniger dem zu behandelnden Stoff geschuldet als der Notwendigkeit, zwischen den Seminartagen Zeit für Reflexion und reale Umsetzung zu lassen. Mancher fühlt sich vielleicht an den Jazzmusiker Miles Davis erinnert, der die essenzielle Rolle der Stille in der Musik beschrieb – genauso ist es.

Ruhephasen

Die längeren Zeitabstände zwischen den Fortbildungstagen sind beabsichtigt. Die Pause zwischen Termin 1 und 2 zielt darauf ab, Zeit und Raum für wirklich neue Ideen und Rückmeldung von potenziellen Nutzern zu haben und sich nicht schnell auf schon Bekanntes festzulegen. Die Kernaussage ist: „Lassen Sie sich Zeit auf dem Weg der Ideenfindung“.

Die mindestens vier- bis sechswöchige Zeitspanne zwischen Tag 2 und Tag 3 ist bewusst gewählt, um den Teilnehmenden Zeit zu geben, ihre Ideen weiterzuentwickeln und feinabzustimmen. Dies wird sehr gut von Claxton und Lucas, Professoren am Centre for Real-World Learning der University of Winchester, zusammengefasst, die erklären, dass „Problemlösung in Stunden oder Tagen erfolgen kann, echte Innovation hingegen, die von einer vagen Idee zum fertigen Produkt reicht, ist möglicherweise komplexerer Natur und kann sich über Monate oder Jahre erstrecken.“ (Claxton & Lucas, 2009).

Eine strukturierte Nachbearbeitung zwischen den Terminen in Form von regelmäßigen Updates, E-Mail-Austausch und Fristenerinnerungen erhält die Dynamik des Fortbildungsprozesses.

Gemeinsame Ressourcennutzung und Lehrer-Feedback

Auch die Verwendung eines Online-Tools kann sinnvoll sein, um Dokumente und Informationen auszutauschen. Padlet-Onlineboards und Moodle-VLE-Plattformen haben die spanischen und portugiesischen Trainer als unterstützend bewertet und auch die Lehrer gut angenommen.

Außerschulisches Umfeld

Als Trainer oder Dozentin sollten Sie viel Wert darauf legen, dass die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer in ihrer Ideenentwicklung über den Tellerrand des Klassenzimmers und der Schule hinausschauen und die direkte Nachbarschaft, das Stadtviertel oder die Stadt einbeziehen. Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Hausmeister, der Unternehmerin in der Nachbarschaft, dem jungen Start-up-Gründer, der Leiterin der örtlichen Volkshochschule oder einem Museumspädagogen verhelfen dem Projekt mit Sicherheit zu einer größeren Wirkung für die Schülerinnen und Schüler.

Visuelles Protokoll

Eine etwas andere Art der Dokumentation ist ein visuelles Protokoll. Möglicherweise gibt es in Ihrer Nähe Illustratoren oder Künstlerinnen, die diese Dienstleistung anbieten. Das ist natürlich kein Muss, aber die Ergebnisse sind verblüffend, wie Sie an dem Beispiel unten sehen können.

Auch wenn Sie diese Möglichkeit nicht haben, versäumen Sie nicht, die Flipcharts, Pinnwände und Arbeitsergebnisse abzufotografieren und den Teilnehmenden zur Verfügung zu stellen.

Portugal. Moodle-Plattform.

„Wir haben eine Moodle-Plattform bei der Fortbildung verwendet, um sämtliche Informationen und Überlegungen abzulegen. Sie diente auch als Basis für die Bibliographie und für alle zur Verfügung gestellten Materialien. Die Projektideen der Teilnehmenden haben wir ebenfalls über die Moodle-Plattform entwickelt und den Kolleginnen und Kollegen vorgestellt. Die Verwendung dieses Online-Angebots war eine für uns sehr lohnenswerte Erfahrung.“ (<http://moodle.esseomaracostaprimo.cems.pt/Kurs/view.php?ID=318>)



Umsetzung und Methoden

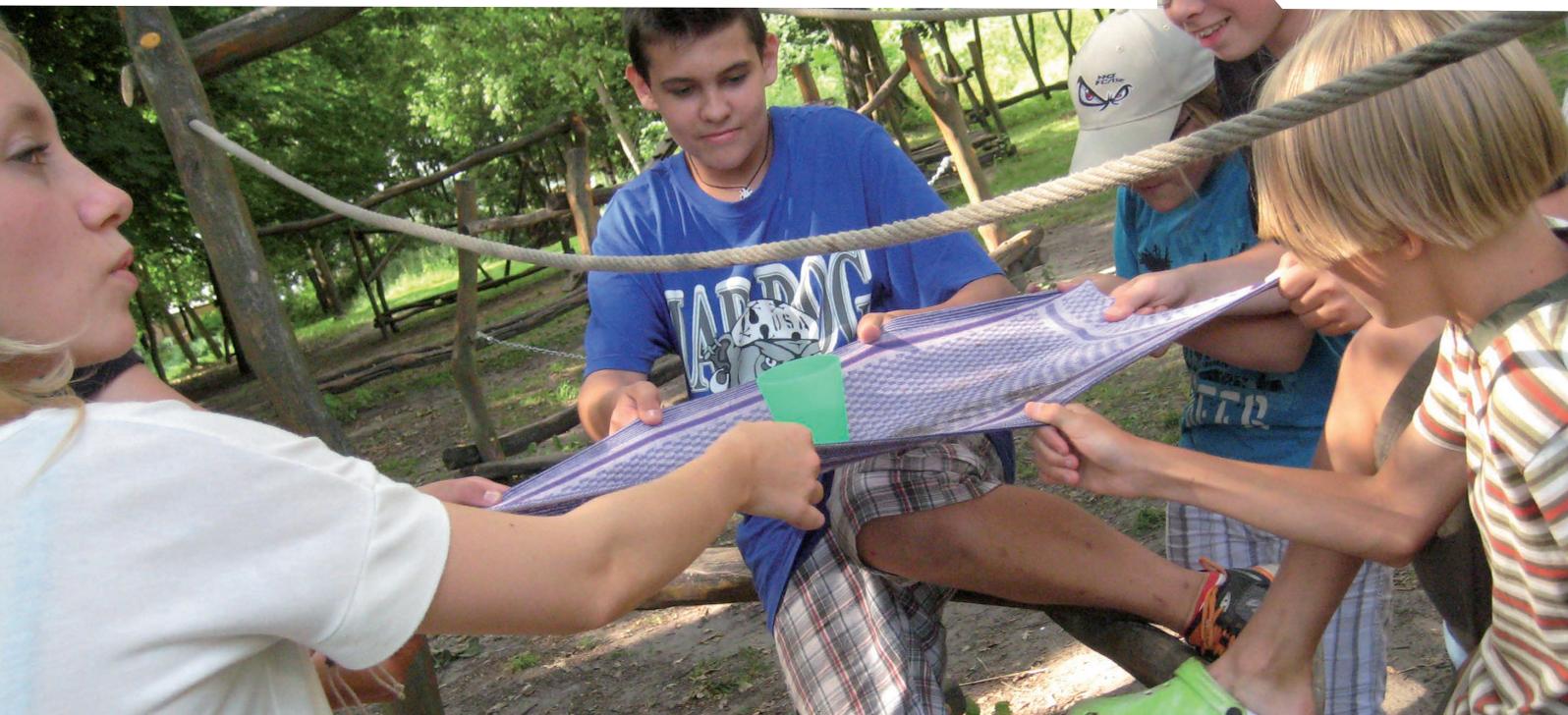
Folgende methodischen Prämissen liegen, neben den genannten vier Lernzielen, dem Aufbau der Fortbildung zugrunde:

Neugier und evidenzbasiertes Lernen

Die bisherige Unterrichtspraxis sowie der persönliche Erfahrungshintergrund der teilnehmenden Lehrkräfte sollten besprochen werden, bevor zusätzliches Wissen oder neue Methoden vorgestellt werden – und nicht umgekehrt. Überschütten Sie die Teilnehmenden nicht mit Lesestoff. Treffen Sie als Dozent eine ausgewogene Auswahl an zusätzlichen Informationen oder Methodenbeschreibungen. Lehrerinnen und Lehrer wissen knappe Zusammenfassungen z. B. von Studien, möglichst in ihrer Muttersprache, zu schätzen.

Spanien. Neue Lösungswege.

Eine individuelle Aufgabe: Die Gruppe wird geteilt. Die Mitglieder von Gruppe 1 werden gebeten, je ein Haus zu zeichnen, während die Mitglieder von Gruppe 2 jeweils drei Häuser zeichnen sollen. Beide Gruppen haben gleich viel Zeit für die Aufgabe, etwa zwei Minuten. Danach wird verglichen, ob die Charakteristik des Hauses der ersten Gruppe sich von den Entwürfen der Drei-Häuser-Gruppe unterscheidet. Inwiefern stimuliert das Ausmaß oder die Beschränkung von Aktivität die Teilnehmer, Ideen zu entwickeln? Schließlich stellt der Trainer das Papier „Prototyping Dynamics: Sharing Multiple Designs Improves Exploration, Group Rapport and Results“ Steven P. Dow et al., 2011 (Stanford HCI Group) vor. Er erklärt den Ansatz des Experiments und erläutert die Hauptschlussfolgerung. Diese lautet: „Parallel multiple Prototypen zu schaffen, kann Menschen dabei helfen, die zugrunde liegenden Konstruktionsprinzipien besser zu verstehen, eine größere Spannweite von Lösungen zu entwickeln und weniger negativ auf Feedback zu reagieren.“ Abschließend erörtert der Dozent die Auswirkungen auf die Praxis des Unterrichtens.



Vielfältige und ausgewogene Quellen

Nutzen Sie eine Vielfalt an Quellen. Lassen Sie sich von „anerkannten“ theoretischen Grundlagen des Themas nicht beeinflussen – sorgen Sie für Abwechslung. Schaffen Sie mit kritischen Texten ein Gegengewicht zu übermäßig positiven Berichten. Bieten Sie Alternativen zu vermeintlich trendsetzenden Publikationen. Zum Beispiel werden die scheinbar großen Vorteile, die Jugendliche aus Fehlschlägen und Beharrlichkeit ziehen können, von einigen renommierten Bildungsexperten in Frage gestellt. Stellen Sie sicher, dass auch diese Stimmen gehört werden.

Design Thinking und projektbasiertes Lernen

Einige der Prämissen und Techniken dieser Methoden haben sich als besonders geeignet für unseren Fortbildungsansatz erwiesen. Sogenanntes Design Thinking wird beschrieben als „ein Konzept des Lernens, in dessen Mittelpunkt die Förderung des kreativen Selbstvertrauens von Kindern steht. Dies geschieht mit Hilfe praktischer Projekte, die Empathie betonen, handlungsorientiert sind sowie Ideenfindung und aktive Problemlösung fördern“ (Kwek, 2011). Unterstützt Design Thinking innovative Unterrichtsformen? In welchem Umfang ist es mit weitergefassten Ansätzen, etwa projektbasiertem Lernen, verzahnt? Gibt es einen gegenseitigen Verstärkungseffekt? Unsere Erfahrungen in den Testkursen waren sehr positiv, und die beiden Konzepte stellen zwei Grundpfeiler der Methoden dar.

Flandern. Lernumgebungen.

„Nach dem Mittagessen konzentrierten sich die Teilnehmenden auf projektbasiertes und kooperatives Lernen und die Frage, inwiefern diese Lernformen unternehmerische Kompetenzen fördern. Sie erforschten dies selbst anhand unterschiedlicher Aufgaben, die sie später selbst in ihrem Unterricht anwenden können. Danach haben sie die Auswirkungen von Lernumgebungen ausführlich untersucht. Beispielsweise diskutierten sie die Frage, unter welchen Umständen auf dem Schulhof, im Klassenzimmer oder im Stadtwald am besten gelernt werden kann, und inwiefern dies vom Lernziel abhängt.“

Entwicklung von Projekten

Projektideen zu entwerfen, kann für einige Lehrerinnen und Lehrer eine entmutigende Erfahrung sein, da sie meistens darin keine Übung haben. Halten Sie einige gute und relevante Hilfsfragen für den Fall bereit, dass sich Teilnehmende festfahren.

Spanien. Drei Hilfsfragen dienen als Vorlagen.

1. Wie können wir ehemalige Schülerinnen und Schüler in Aktivitäten der Schule einbinden?
2. Wie können wir die persönlichen Interessen von Kindern oder Jugendlichen mit Inhalten von Lehrplänen verknüpfen?
3. Wie können wir in unserer Schule einen kreativen Raum schaffen?

Projektvielfalt

Die Projektideen und -themen spiegeln die unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmenden wider. Der Projektumfang kann dabei sehr variieren. Schaffen Sie als Dozentin oder Trainer eine Atmosphäre, die diese Vielfalt willkommen heißt. Bitten Sie die Lehrer, für den Feedbackprozess in der Fortbildungsgruppe Projektmemos oder -pläne, Präsentationen, Handzettel und Fotos mitzubringen.

Island. Innovative Bildungsansätze.

„Die Lehrerinnen und Lehrer wurden aufgefordert, auf Grundlage ihrer eigenen Interessen und Erfahrungen Probleme zu erkennen und zu analysieren, unter Anleitung Ideen zu generieren und weiterzuentwickeln sowie als weitere Aktivität ihre Ideen zu präsentieren. Der wichtigste Output des Kurses war die Entwicklung einer Innovation bzw. eines neuen Bildungsansatzes oder -kurses – zum Beispiel ein Puppentheater für den Umgang mit Problemen, etwa mit der Scheidung der Eltern. Dargestellt wurde ein Gespräch zwischen einem Kind und einer weisen Eule, die auf die häufigsten Fragen, die sich Kinder bei der Scheidung ihrer Eltern stellen, Antwort gibt. Der zugrunde liegende Bedarf: 20 Prozent der Kinder in Island im Alter von 9 bis 12 Jahren haben geschiedene Eltern, Stief- oder Pflegeeltern.“

Prototypen und Prätypen

Vorherrschende Unterrichtsmodelle legen großen Wert auf das „Endprodukt“ – normalerweise in der Form eines engefassten Stundenplans. In dieser Fortbildung wird Planung „eher als ein Konzept, das mit Unvorhersagbarkeit, Flexibilität und Kreativität einhergeht“, gesehen (John, 2006). Von den teilnehmenden Lehrern wird erwartet, „schnelle Prototypen“ zu produzieren und zu testen, die eher mit Schülerinnen und Schülern als über ein „schnittiges Konzept“ auf dem Papier geprüft werden könnten. „Der Vorschlag des Lehrers ist keine Form für ein in Eisen gegossenes Ergebnis, sondern ein Ausgangspunkt, der mit Hilfe der Erfahrung aller am Lernprozess Beteiligten weiterzuentwickeln ist.“ (Dewey, 1938) Alberto Savoias Definition von „Prätypisieren“ trifft den Nagel auf den Kopf: „Prätypisieren ist eine Methode zur schnellen und kostengünstigen Prüfung einer Produktidee, indem extrem vereinfachte Versionen des Produktes erstellt werden, um die Prämisse ‚Wenn wir es bauen, verwenden wir es auch‘ zu validieren.“ (Savoia, 2011)

Schnelle Feedback-Zyklen

Zum Ende der Fortbildungstage holen Sie von den Teilnehmenden Rückmeldungen ein. Um dies informell zu gestalten, gibt es verschiedene Methoden, beispielsweise eine sehr einfache Vorlage mit fünf Fragen: Welches war der interessanteste, beunruhigendste, komischste, langweiligste Moment? Und welche Teile der Fortbildung sollte man ändern? Live-Kommentare können Dozenten mit einer sogenannten Blitzlichtrunde erfragen. Ein Stimmungsbild lässt sich leicht durch Klebepunkte auf der sogenannten Zielscheibe gewinnen. Manche Anregungen können Sie auf diese Weise direkt in den nächsten Fortbildungstag einbauen.



Das Programm des Fortbildungsmoduls

Dieser Abschnitt skizziert einen Vorschlag für den Aufbau der Fortbildung an drei Tagen mit 14 Stunden Präsenzzeit:

Fortbildungstag 1 (6 Stunden)

Hausarbeit (2 bis 3 Wochen)

Fortbildungstag 2 (6 Stunden)

Hausarbeit (mind. 4-6 Wochen)

Auswertungstag 3 (2 Stunden)

Der Vorschlag versteht sich als Vorlage: Sie können, wie bereits erwähnt, beliebig damit experimentieren und ihn an Ihre Bedürfnisse anpassen. Dafür möchten wir Ihnen zwei Anregungen mitgeben:

1. Halten Sie sich stets vor Augen, dass das, was außerhalb des Seminarraums passiert, mindestens genauso wichtig ist wie das, was drinnen vor sich geht.
2. Sie sollten unbedingt vermeiden, die Fortbildung an aufeinanderfolgenden Tagen durchzuführen – Kreativität braucht Zeit zum Reifen.

Die Struktur der Fortbildung baut auf dem im Projekt entwickelten und im Theorie-Abschnitt bereits vorgestellten CRCL-Modell auf:

- Kreativität (Creativity & Innovation)
- Reflektierendes Vorgehen (Reflective Practice)
- Schulisches Umfeld (Community Engagement)
- Lernumgebung und -kultur (Learning Environment).

Diese vier Themenfelder ziehen sich als roter Faden durch das Seminar. Der inhaltliche Fokus liegt am ersten Fortbildungstag auf der Reflexion der Unterrichtspraxis und dem Fördern von Kreativität. Am zweiten Tag geht es um das Einbeziehen außerschulischer Partner und die Gestaltung von Lernumgebungen. Ein Grundsatz ist: Die Fortbildung vermittelt nicht nur neue theoretische Kenntnisse – sie animiert die Teilnehmenden auch, diese gleich im Seminar und danach in ihrer Unterrichtspraxis umzusetzen.

1. Tag

Einstieg

Das A und O jedes Seminars ist der Einstieg: Wer sind die Teilnehmenden? Woher kommen sie, an welchen Schulen unterrichten sie welche Fächer? Was erwarten die Lehrkräfte von der Fortbildung? Inwiefern kann die Fortbildung dies leisten? Welche Lernziele verfolgt sie? Das sind nur einige der möglichen Fragen.

Wenn alle Teilnehmer über die Ziele und den Rahmen der Fortbildung Bescheid wissen, geht es los: Sie steigen in das Thema ein mit den Fragen, wann ihre Schülerinnen und Schüler das letzte Mal so richtig engagiert bei der Sache waren, und was dabei anders war als üblicherweise. Die Ergebnisse werden geclustert und die Verbindung zum CRCL-Modell hergestellt.

Reflektierendes Vorgehen

Mit dem Lernen verhält es sich so wie mit dem Wunsch, etwas zu verändern: Zum Erkenntniszuwachs gehört es, das Vorgehen zu reflektieren. So vergegenwärtigen sich die Teilnehmenden zunächst, wie sie ihre Unterrichtspraxis – alleine oder im Kollegium – bisher reflektieren. Im Anschluss lernen sie die neuen Reflexionstechniken des Fortbildungskonzepts kennen. Insbesondere „Kolb’s Learning Cycle“, ein in Großbritannien sehr bekanntes Modell über die Schritte des Lernens, hat die Teilnehmenden des Testkurses begeistert. Wie nicht erst John Hattie gezeigt hat, ist auch eine lebendige Rückmeldekultur in der Schule sehr wirksam, um die Motivation zu steigern. Wie geben Lehrkräfte ihren Schülern Feedback und wie können sie selbst Feedback von ihren Schülern einholen? In der Fortbildung wechseln sich neue Methoden und praktische Übungen ab – so geht das Gehörte gleich in Fleisch und Blut über.

John Hattie ist Professor für Erziehungswissenschaften und Direktor des Melbourne Education Research Institute an der University of Melbourne (Australien). In seinen Forschungen beschäftigt er sich vor allem mit Einflussfaktoren auf gelingende Schülerleistungen. Bekannt geworden ist John Hattie durch die nach ihm benannte Studie, eine Meta-Analyse, die er in seinem Buch „Visible learning“ (2012) vorstellt.

Kreativität

Im Folgenden geht es darum, die Vorstellungskraft zu erweitern: Eine Einführung in das Modell konvergenten und divergenten Denkens, Herangehensweisen des Design Thinking, Kreativitätstechniken und Ideenfindungsmethoden führen dazu, dass in der Praxisphase nicht nur die Köpfe rauchen, sondern es für Sie und die Teilnehmenden auch eine Menge zu lachen gibt. Vom divergenten Brainstormen und Querdenken wechseln die Lehrerinnen und Lehrer zum konvergenten Ideen-Konkretisieren. Eine für manche neue Erfahrung macht die Runde: Wenn ich eine Idee selbst entwickle und sie mit dem Feedback der anderen noch weiter wächst, bin ich äußerst motiviert, etwas auf die Beine zu stellen!

Ergebnis des ersten Fortbildungstages: die Projektidee

Alle Teilnehmenden haben am Ende des Tages – auch mit Hilfe ihrer Kolleginnen und Kollegen aus dem Kurs – eine erste Idee für ein eigenes Projekt gefunden. Diese arbeiten sie in den nächsten zwei bis drei Wochen entlang zentraler Fragestellungen aus: Wie soll das Vorhaben oder Thema genau aussehen? Wie lässt es sich am besten ausprobieren? Und wie müsste ich meinen Unterricht verändern, um die Eigeninitiative meiner Schüler optimal zu fördern? Für die Zeitspanne bis zum zweiten Seminartag bekommen sie daher zwei Aufgaben:

- Sie sollen die Projektidee präzisieren. Dazu bekommen sie eine Planungsvorlage mit zielführenden Fragen, die, wie die obigen Beispiele, übrigens aus einem Businessplan-Workshop stammen.
- Sie sollen sich Rückmeldungen von fünf Personen – davon mindestens zwei Schüler – zu ihrer Idee holen. Hierbei unterstützt sie ein kurzer Interviewleitfaden, den sie vom Trainer erhalten.

2. Tag

Reflektierendes Vorgehen

Drei Wochen nach dem 1. Fortbildungstag berichten die Lehrkräfte zunächst, wie sie ihre Projektideen weiterentwickelt haben und inwiefern sie die Fragen aus der Planungsvorlage bereits beantworten konnten. Einen ersten Testlauf für den Reifegrad des Projekts bietet der sogenannte Fahrstuhlsatz: „Stellen Sie sich vor, Sie müssten die Idee einer für Ihr Vorhaben entscheidenden Person während einer Fahrt mit dem Fahrstuhl erklären.“ Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen helfen, die Idee weiter zu konkretisieren.

Lernumgebungen und -kulturen

Um das Vorhaben weiter reifen zu lassen, sind klare Voraussetzungen nötig. Welche Lernumgebungen und -kulturen wirken sich förderlich auf die Eigeninitiative von Schülerinnen und Schülern aus? Studienergebnisse und Praxisberichte veranschaulichen dazu die – oftmals theoretischen – Möglichkeiten. Um diese in die Praxis umsetzen zu können, sind folgende Fragen hilfreich: Welche konkreten Rahmenbedingungen brauchen die Lehrerinnen und Lehrer, um ihre Projektideen in die Tat umzusetzen? Wie können Kinder oder Jugendliche kreativ eigene Ideen entwickeln und realisieren?

Schulisches Umfeld

Kreatives unternehmerisches Denken und Handeln hält nicht an der Schultür inne. Welche Rückmeldungen haben die Lehrkräfte aus ihrem Umfeld zu ihren ersten Projektideen bekommen? Die meisten Teilnehmenden interviewten ein oder zwei Kolleginnen oder Kollegen, eine befragte ihren Nachbarn, einen Bäckermeister, ein anderer den Hausmeister der Schule, wieder ein anderer die Leiterin der benachbarten Seniorentagesstätte. Alle baten zudem mindestens zwei Schülerinnen oder Schüler um Rückmeldung. Schüler zu fragen, ist eine Prämisse für die Interviews. Diese Anregungen helfen dabei, das Vorhaben weiter zu konkretisieren. Im Seminar erstellen die teilnehmenden Lehrkräfte eine Projektumfeldanalyse, aus der sie im nächsten Schritt Realisierungsphasen, Unterstützungspotenziale, Risiken und Zielvorstellungen erarbeiten.

Prototyp

Nach einer neuerlichen Feedbackrunde, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einander spontan, kreativ und ideenreich „divergente“ neue Vorschläge und Ansatzpunkte mitgegeben haben, folgt wieder die Konkretisierung: Ein Prototyp, der aus Knet- oder Modelliermasse, Streichhölzern, Papieren oder anderem Bastelstoff erstellt wird, materialisiert die Idee. Und bietet die Grundlage für den zweiten Testlauf mit dem Fahrstuhlsatz.

Ergebnis des zweiten Fortbildungstages: Das Vorhaben steht

Die Lehrerinnen und Lehrer haben ihre Idee soweit zur Reife gebracht, dass sie am folgenden Tag mit den ersten Schritten zur Umsetzung starten können. Dies ist ihre Aufgabe bis zum 3. Termin, der Auswertungsrunde. Wichtig: Die Zeitspanne bis zu dieser letzten Rückmelderrunde sollte mindestens vier bis sechs Wochen betragen.

3. Tag

Mindestens vier, besser sechs Wochen nach dem 2. Seminartag trifft sich die Fortbildungsgruppe zu einer Feedback- und Auswertungsrunde. Die Lehrkräfte berichten, wie sich ihr jeweiliges Projekt bisher entwickelt hat und bekommen Feedback von ihren Kolleginnen und Kollegen. Der Seminarverlauf wird ausgewertet und auch die Trainerin oder der Trainer erhält Feedback.

Vorschlag für ein 3-tägiges Fortbildungsprogramm

Die Arbeitsmaterialien stehen zum Download unter www.dkjs.de/jugend-zukunft

Thema	Beschreibung	Materialien
Begrüßung und Einführung	Information über das EU-Projekt ADEPTT Selbstevaluation der Teilnehmenden: Einschätzung der eigenen Kenntnisse und Haltung vor der Fortbildung Vorstellung der Teilnehmenden (Name, regionale Herkunft, Schultyp, Fächer etc.) mit Visualisierung, z. B. in einem Soziogramm Abgleich der Teilnehmererwartungen mit den Lernzielen der Fortbildung	Projekt-Flyer, Verweis auf die Website www.adeptt.eu Vorlage zur Selbstevaluation Moderationskarten, Pinnwand
Reflektierendes Vorgehen	Thematische Einstieg und Visualisierung von Erfahrungen: Paar-Interview: Wann waren Ihre Schülerinnen und Schüler das letzte Mal so richtig bei der Sache? Was war anders als üblicherweise?	Haftzettel, dünne Filzstifte
CRCL-Modell	Vorstellung des CRCL-Modells Teilnehmende ordnen ihre Ergebnisse aus dem Interview den Feldern zu	Pinnwand mit Visualisierung des CRCL-Modells
Reflektierendes Vorgehen	Input: Kolb's learning cycle Prinzipien der Kollegialen Beratung, Shadowing etc., Austausch über Methoden der Praxisreflexion Übung: Kopfstandmethode	Infoblätter: Kolb's learning cycle, Prinzipien der Kollegialen Beratung, Kopfstandmethode etc.
Pause		
Reflektierendes Vorgehen	Austausch über Feedback-Kultur, bekannte und neue Methoden, Ziele und Grenzen von Feedback Übung: Problemlösungszwiebel	Infoblatt: John Hattie: The power of good feedback Arbeitsblatt für Schüler: Was hast du gelernt? Infoblatt: Problemlösungszwiebel
Kreativität	Input: Divergentes und konvergentes Denken Kreativitätstechniken, Denkhüte, Ansätze des Design Thinking Murmelgruppen	Infoblätter: Divergentes Denken Teaching Creativity Denkhüte (de Bono) Design Thinking
	Effectuation-Prinzipien	Infoblatt: Effectuation
	Evtl. Einstieg: Nennen Sie fünf Dinge, die Sie mögen an Ihrer Schule und fünf Dinge, die Sie nicht mögen. Ideenfindungsphase: Welches Problem in Ihrer Gruppe/Klasse/Schule sollte gelöst werden?	
	Brainwriting in der Gruppe	Infoblatt: 6-3-5 Methode
Aufgabe	ADEPTT-Projektplanungsvorlage vorstellen Vorbereitung der Interviews mit 5 Personen aus dem Projektumfeld	Planungsvorlage mit Fragen Beispielhafter Interviewleitfaden
Auswertung	Rückmeldung zum 1. Fortbildungstag	Evaluierungsbogen

Thema	Beschreibung	Materialien
Einstieg Begrüßung und Einführung	Begrüßen der Teilnehmenden Rückblick zum 1. Fortbildungstag, Ausblick auf den heutigen Tag	
Projektentwicklung	Projektentwicklung in der Zwischenzeit: Wie ist der Stand? Jede/r Teilnehmende formuliert einen Fahrstuhlsatz und bekommt Feedback aus der Gruppe	
Lernumgebungen und Lernkulturen	Vortrag und Gruppendiskussion Zuruf-Frage: Wie sieht eine fruchtbare Lernumgebung aus? Nennungen am CRCL-Modell visualisieren	CRCL-Modell auf der Pinnwand, Moderationskarten, Nadeln, Stifte
Schulisches Umfeld	Einführung: Welche Rolle könnte das schulische Umfeld spielen? Gruppenarbeit: Visualisieren der Interviewpartner und prägnanter Aussagen Paarinterview: Wie ist Ihre Idee durch die Interviewaussagen beeinflusst worden?	Pinnwände Flipchartbögen oder Plakate Stifte, Nadeln
	Projektumfeldanalyse	Pinnwand für jede Projektidee, Plakate, Stifte, Nadeln
Pause		
Projektentwicklung: Kreativität/Rückmeldekultur	Visualisieren jeder Projektidee: Projekttitle, Projektplanungsvorlage, Interviewergebnisse, Projektumfeldanalyse Teilnehmende brainstormen zu den Projektideen, Schritten, Umfeldanalysen der anderen, kleben Ideen, Vorschläge und Fragen auf Haftzettel dazu, wechseln zwischen den Pinnwänden Ideenauswahl-Methode: Wie findet man Innovation?	Infoblatt: Divergentes Denken, Brainstorming und Ideenauswahl Klebepunkte
Projektentwicklung: Prototyp	Prototyp erstellen Fahrstuhlsatz und Rückmeldung aus der Gruppe	Knet- oder Modelliermasse und anderes Bastelmaterial
Aufgabe	Starten Sie Ihr Projekt! Fangen Sie an, auch mit kleinen Schritten ... Rückmeldung zum 2. Fortbildungstag	

Thema	Beschreibung	Materialien
Begrüßung und Einführung	Begrüßen der Teilnehmenden Vorstellen des Ziels der Rückmelderunde	
Stand der Dinge und Rückmeldung	Teilnehmende berichten vom Stand ihrer Projekte: Was läuft gut? Wo gibt es Hindernisse? Wie ist die Motivation der Schüler? Welche Partner aus dem schulischen Umfeld beteiligen sich? Ggf. in Kleingruppen aufteilen, visualisieren Feedback aus der Gruppe	Pinnwand Moderationskarten, Stifte, Nadeln Haftzettel, dünne Filzstifte
Auswertung	Selbstevaluation: Einschätzung der eigenen Kenntnisse und Haltung nach der Fortbildung	Vorlage zur Selbstevaluation
	Vorstellen der Fortbildungsziele Gruppendiskussion: Rückmeldungen zur Fortbildung Schriftliches anonymes Feedback	Evaluationsbogen
	Ggf. Zufriedenheitsabfrage, z. B. mit Zielscheibe, Zwiebel o. Ä. zur Visualisierung	Pinnwand und entsprechende Visualisierung, Klebepunkte
Abschluss und Verabschiedung	Ggf. Vorschlag einer Mailingliste, virtuellen Gruppe o. Ä.	

Tipp:

Verwendung von digitalen Medien

Moodle ist eine Lernplattform auf Open-Source-Basis, auf der für Lerngruppen mit autorisierten Nutzerinnen und Nutzern Materialien hinterlegt und Kursinhalte kooperativ diskutiert werden können. Sie wird von Unternehmen, Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten sowie auch von privaten Bildungsträgern genutzt. Siehe dazu auch das Beispiel aus Portugal, zu Beginn dieses Abschnitts unter „Die Vorbereitung“.

Padlet ist, so die Entwickler, eine „virtuelle Oberfläche, die sämtliche digitalen Vorteile mit der Schlichtheit eines Notizblocks vereint.“ Auf passwortgeschützte Boards lassen sich digitale Materialien, Links und anderes mehr hochladen und der Gruppe zur Verfügung stellen. Zudem können Sie damit den Kontakt und Meinungsaustausch zwischen den Teilnehmenden und Ihnen vertiefen.

Nachfolgend erhalten Sie im dritten und letzten Abschnitt einen Überblick, wie sich die theoretischen und praktischen Inhalte der Fortbildung sowie insbesondere der unternehmerische Ansatz in das große Ganze der aktuellen pädagogischen Diskussion einordnen lassen.



Einführung in den pädagogischen Diskurs: Wo wir ansetzen

Was heißt eigentlich „unternehmerisches Denken und Handeln“?

Neue Schwerpunkte und Unterrichtsansätze

Immer mehr Lehrkräfte nutzen inzwischen neue pädagogische Ansätze und Methoden, wenn es um die Förderung der Motivation und der Eigeninitiative von Schülerinnen und Schülern geht. Selbst erfahrene Lehrkräfte aus dem Bereich Entrepreneurship Education – der Gründungsförderung und Wirtschaftswissen umfasst – merken an, dass ihre Standard-Unterrichtsmodelle zum Thema Wirtschaft die Schülerinnen und Schüler weder animieren noch motivieren würden. In der zusammenfassenden Stellungnahme der International Conference of Entrepreneurship Educators 2010 heißt es:

„Es gibt eine breitere Anerkennung für den Wert des sogenannten Entrepreneurial Teaching, der Vermittlung von unternehmerischen Denk- und Handlungsweisen. Neben dem Einzelkämpfer-Lehrer, der wirtschaftliche Themen behandelt, gibt es nun auch eine Reihe von Lehrern verschiedener Fächer, die Aspekte des unternehmerischen Unterrichtens aufgreifen, indem sie die Eigeninitiative und Kreativität der Schüler fördern.“

Diese Lehrkräfte wissen, dass es hier nicht nur um Gründungsförderung geht, sondern dass auf dem Arbeitsmarkt immer stärker gefordert wird, sich unternehmerisch zu verhalten – auch als angestellt Beschäftigte. Seit den 1980er Jahren spricht man von Intrapreneurship: dem unternehmerischen Verhalten von Angestellten im Unternehmen. In der Wissensgesellschaft sind Unternehmen darauf angewiesen, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass ihre Angestellten kreativ sein, Ideen und Innovationen entwickeln und verfolgen können, kurz: sich unternehmerisch verhalten und sich aktiv an der Gestaltung des Unternehmens beteiligen.

Wie bei vielen anderen Aspekten der Bildungsinnovation wird von Lehrern erwartet, eine Schlüsselrolle bei der Übermittlung und Förderung unternehmerischer Kompetenzen in Schulen zu spielen: „Lehrer sind ein entscheidender Faktor für die Förderung geänderter Denkweisen bei Schülerinnen und Schülern.“ (Arbel et al., 2001). Sie tragen jedoch oft die Hauptlast für die Umsetzung von Leitlinien in die Praxis. Seikkula-Leino (2007) stellt heraus, dass Lehrkräfte nicht genug über die Ziele, Inhalte und Arbeitsmethoden des Entrepreneurial Teaching wissen. Sie haben bestenfalls eine Vorstellung davon, was sie umsetzen, aber nicht, wie sie das tun sollen.

Daher sind größere Anstrengungen nötig, um Lehrenden das nötige Selbstvertrauen und Handwerkszeug zu geben, damit sie kreative und unternehmerische Lernfähigkeiten ebenso fördern können wie auf aktivem Lernen basierende Konzepte. Weiterbildungen mit größerem Anwendungsbezug würden die Lehrpraktiken verbessern und weiterentwickeln helfen.

Dies wird durch die Studie Teaching and Learning International Survey (TALIS) gestützt, in der sich mehr als die Hälfte der befragten Lehrerinnen und Lehrer solche Fortbildungsmöglichkeiten wünschte (OECD, 2012).

Auch bei der Europäischen Kommission gehört Bildung zur Förderung unternehmerischer Kompetenzen zu den wichtigsten strategischen Zielen. Die Generaldirektion für Unternehmen und Industrie der Europäischen Kommission sieht kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als „Hauptantriebskraft für wirtschaftliches Wachstum, Innovation, Beschäftigung und soziale Integration“. KMU machen in der EU 99 % aller Unternehmen aus. Dem entsprechend setzt sich die Kommission für Gründungsförderung ein:

„Damit die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung zu einem Erfolg wird, muss Europa die unternehmerische Einstellung junger Menschen positiv beeinflussen, innovative Start-ups unterstützen und eine Kultur fördern, die unternehmerisches Denken und Handeln und das Wachstum von KMUs [kleine und mittelständische Unternehmen] begünstigt. Die wichtige Rolle der Bildung bei der Förderung unternehmerischer Denk- und Verhaltensweisen ist inzwischen weitgehend anerkannt.“ (GD Unternehmen und Industrie der Europäischen Kommission (2010))

Die Generaldirektion beschreibt auch das Lernziel dieser Bildungsmaßnahmen:

„Unternehmerisches Denken und Handeln bezieht sich auf die Fähigkeit eines Individuums, Ideen aktiv in Handlungen umzusetzen. Es beinhaltet Kreativität, Initiative, Innovation und Risikobereitschaft sowie die Fähigkeit, Projekte zu planen und zu managen, um Ziele zu erreichen. Im weiteren Sinne sollte unternehmerisches Denken und Handeln als eine Einstellung angesehen werden, die nutzbringend auf sämtliche Arbeitsaktivitäten und das Leben im Allgemeinen angewendet werden kann. Deshalb ist unternehmerische Eigenverantwortung eine Schlüsselkompetenz für alle.“ (ebenda)

Um Kreativität, Innovation und unternehmerisches Denken und Handeln in allen Lernformen und ungeachtet des Bildungsniveaus zu fördern, ist noch einiges zu tun. Unsere Schulen, Bildungseinrichtungen und Universitäten sind gefragt, Lernumgebungen zu schaffen, die eine Kultur der Innovation ermöglichen. Diese ist eine Voraussetzung dafür, dass Kinder und Jugendliche, Auszubildende, Studierende, Lehrkräfte, schulische Führungskräfte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre kreativen, innovativen und unternehmerischen Potenziale verwirklichen können.

Dabei geht es nicht nur um die Entwicklung von qualitativ guten Konzepten in diesem Bereich, sondern die Wirkung hängt davon ab, ob „Lehrer von dieser Art der Vermittlungsarbeit überzeugt sind und diese neue Art des Unterrichts zu ihrer Sache machen“ (Budapest Agenda, Zielvorgabe C2, 2011).

Doch eine größere Zielgruppe von Lehrenden dafür zu begeistern – und nicht nur die bereits überzeugten anzusprechen – bleibt eine Herausforderung.

Wie können Lehrerinnen und Lehrer dies umsetzen?

Die britische Quality Assurance Agency for Higher Education, die seit 1997 mit der Qualitätssicherung in Bildungsfragen betraut ist, beschreibt eine unternehmerisch denkende Haltung mit den folgenden Merkmalen (vgl. QAA, 2012, S. 13):

- Persönlichkeit und soziale Identität
- Persönliche Ambitionen und Ziele
- Selbstvertrauen und Ausdauer
- Selbstdisziplin und -organisation
- Verständnis der eigenen Motivation

- Fähigkeit, bereits erlebte Beschränkungen zu überwinden und Ergebnisse zu erzielen
- Akzeptanz von Unsicherheit, Ungewissheit, Risiko und Misserfolg
- Persönliche Werte: ethisches, soziales und Umweltbewusstsein

Was bedeutet das für die Weiterentwicklung des Bildungswesens und der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern?

Im International Journal of Management Education diskutieren Heffernan et al. (2010) „Persönliche Attribute effektiver Dozenten: Die Bedeutung von Dynamik, Kommunikation, Beziehung zu den Lernenden und angewandtem Wissen“. Für das im Titel genannte Fazit haben Fachleute die beachtliche Anzahl von 15 internationalen Projekten ausgewertet. Die Leitlinien zur „Enterprise and Entrepreneurship Education“ (QAA, 2012) beschreiben Pädagogen, die eine unternehmerische Haltung verkörpern, konkret als Profis, die:

- Lernumgebungen schaffen, die heute und in Zukunft eigenverantwortliche Verhaltensweisen bei Schülerinnen und Schülern fördern,
- Unterrichtspläne mit Lernergebnissen erstellen, die einen deutlichen Bezug zur Alltagswelt aufweisen,
- Jugendliche befähigen, ihre Lernprozesse mit persönlichen Ambitionen, Interessen und Leidenschaft zu verbinden,
- die Bereitschaft zeigen, innovativen Lehransätzen zu folgen und mit unterschiedlichen pädagogischen Konzepten zu experimentieren,
- als Führungskräfte in der Lage sind, neue Situationen zu schaffen und zu nutzen, um Schülerinnen und Schülern neue Lernerfahrungen zu ermöglichen,
- außerschulische Partner (einschließlich Unternehmen) einbeziehen und praktische Lernerfahrungen ermöglichen.

Diese Auflistung erscheint anspruchsvoll; gleichzeitig geht es nicht darum, neue „Helden des Unterrichts“ zu suchen, und auch nicht darum, Lehrende zu ermutigen, eine neue Einkommensquelle zu generieren, indem sie zu Bildungsunternehmern mutieren. Das von der Projektpartnerschaft ADEPTT entwickelte Fortbildungskonzept ist vielmehr ein Angebot, das Selbstvertrauen von Lehrern zu stärken, ihren eigenen Impulsen zu folgen und in ihrem Unterricht neue Wege zu gehen.

Praxisnahe Erfahrungslernen gehört die Zukunft

Worüber sich die meisten Akteure im pädagogischen Diskurs einig sind, ist der Wert von Anwendungsbezug und Erfahrungslernen. Das UK Council for Industry and Higher Education (CIHE), das National Council for Graduate Entrepreneurship Education (NCGE) und die National Endowment for Science Technology and the Arts (NESTA) erklären, dass die Entwicklung „unternehmerischer Bildung und Lernpraktiken eine Schwerpunktverlagerung vom Lehren durch Übermittlung (Lernen als Erlernen) zum Erfahrungslernen (Lernen als Erfahren) erfordert. Zudem stehen Schülerinnen und Schülern Techniken zur Verfügung, die in der realen Welt Anwendung finden“ (NESTA, 2008). Edwards und Muirs (2006) mit einem Zitat von Konfuzius zutreffend betiteltes Papier „Erzähl es mir und ich werde es vergessen; zeig es mir und ich erinnere mich vielleicht daran; beteilige mich und ich werde verstehen“ unterstreicht den Wert von Erfahrungslernen.

Jede Art des Entrepreneurial Teaching sollte einen eindeutigen Auftrag haben: erfahrungsbasierte, kreative, innovative Ansätze mit fachspezifischen Fähigkeiten zu verbinden.

Literatur

ADEPTT Project, (2012), Work Package 2 Final Report, Portugal: Plataforma Para a Educacao do Empreendedorismo em Portugal (PEEP), June.

Arbel, A., Dor, L., Weiss, S. and Peffers, J. (2001), What makes Teacher an Agent of Change?, ENTRANCE project.

Berry, B., Byrd, A. and Wieder, A. (2013), Teacherpreneurs: Innovative Teachers Who Lead But Don't Leave <http://www.teachingquality.org/content/advocating-bold-brand-teacher-leadership-chapter-1-teacherpreneurs-jossey-bass-2013>

,Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy', (2011) http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf

Cachia, R., Ferrari, A., Ala-Mutka, K. and Punie, Y., (2010), Creative Learning and innovative Teaching, Final Report on the Study on Creativity and Innovation in Education in the EU Member States, JRC, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cardiff Concordat, (2010), A report from the International Entrepreneurship Educators Conference, Sept 2010.

CBI, (2009), Future Fit: Preparing graduates for the world of work, CBI higher education task force www.cbi.org.uk/highereducation

Clark, R., Andrews, J., Thomas, L. And Aggarwal, R. (2013), Compendium of effective practice in higher education Volume 2, Aston University and the Higher Education Academy, June.

Claxton, G. and Lucas, B. (2009), Wider skills for Learning. NESTA <http://www.nesta.org.uk/library/documents/DisPap%20-%20CRL%20Wider%20Skills%20v6.pdf>

d.School (2011), Bootcamp bootleg, Hasso Plattner Institute of Design. Stanford University. <http://dschool.stanford.edu/wp-content/uploads/2011/03/METHODCARDS2010v6.pdf>

Dewey, J. (1938), Experience and Education. Touchstone Edition. US

Dow, S. et al. (2011), Prototyping Dynamics: Sharing Multiple Designs Improves Exploration, Group Rapport, and Results. Stanford HCI Group

Edwards, L. J and Muir, E. (2006), Tell me and I'll forget; show me and I may remember; involve me and I will understand: developing entrepreneurship education through theory and practice, Working Paper 019/2006, National Council for Graduate Entrepreneurship, March.

EU, TWG, Entrepreneurship Education (2011) http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/exchange/entrepreneurship_en.pdf

European Commission Directorate General (2009), Impact of Culture on Creativity.

European Commission for Enterprise and Industry (2010) http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/education-training-entrepreneurship/index_en.htm

Fregetto, E. (2006), Do Entrepreneurial Inclined Student Learn More from Simulations? Entrepreneurship Education Track, United States Association for Small Business and Entrepreneurship National Conference, January, Tuscan, Arizona

Fullan, M. and Donnelly, K. (2013), Alive in the Swamp: Assessing digital innovations in education. NESTA, UK.
http://www.nesta.org.uk/areas_of_work/public_services_lab/digital_education/assets/features/alive_in_the_swamp_assessing_digital_innovations_in_education

Fullan, M. and Langworthy, M. (2013), Towards a New End: New Pedagogies for Deep Learning. Collaborative Impact. Seattle, Washington, USA

Hattie, John (2012), Visible learning for teachers. Routledge, London, New York
deutsche Übersetzung: Hattie, John (2013), Lernen sichtbar machen. Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler

Heffernan, T., Morrison, M., Sweeney, A. and Jaratt, D., (2010), Personal attributes of effective lecturers: The importance of dynamism, communication, rapport and applied knowledge, The International Journal of Management Education, Volume 8, Number 3, p13.

John, P. (2006), Lesson planning and the student teacher: re-thinking the dominant model. Journal of Curriculum Studies, Vol. 38, No.4, 483-498

Kahn, L. , Hewes, S. and Rushanara, A. (2009), Taking the lead. Youth leadership in theory and practice. The Young Foundation.

Kim, K. H. (2011), The Creativity Crisis: The Decrease in Creative Thinking Score on the Torrance Tests of Creative Thinking, 'Creativity Research Journal', Volume 23, Number 4, pp. 285 - 295.

Kohn, A. (2012), What do kids really learn from failure. Huffington Post
http://www.huffingtonpost.com/alfie-kohn/what-do-kids-really-learn_b_1936002.html

Kwek, S.H. (2011), Innovation in the classroom: Design Thinking for 21st Century Learning. (Master's thesis). Retrieved from
http://www.stanford.edu/group/redlab/cgibin/publications_resources.php

Latin America Roundtable on Entrepreneurship Education Global Education Initiative (2011), Rio de Janeiro, 21 April,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GEI_UnlockingEntrepreneurialCapabilities_Report_2011.pdf

Lowenstein, G. (1994), The psychology of curiosity: A review and representation. Exotic Preferences: Behavioral Economics and Human Motivation. New York: Oxford University Press

Manifesto for Creating Jobs and Economic Growth in the MENA Region through Entrepreneurship and 21st Century Skills (2010), Marrakech, October
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GEI_UnlockingEntrepreneurialCapabilities_Report_2011.pdf

Martinez, A. C., Levie, J., Kelley, D. J., Rognvaldur, J., Saedmundsson, and Schott, T., (2010), Global Entrepreneurship Monitor Special Report: A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training,
<http://www.gemconsortium.org/download/1273182304212/GEM%20Special%20Report%20on%20Ed%20and%20Training.pdf>

McKeown, J., Millman, C., Sursani, S. R., Smith, K. and Martin, L., (2006), Graduate entrepreneurship education in the United Kingdom, Education and Training, Volume 48, Number 8/9, pp. 597-613.

NESTA (2008), Developing Entrepreneurial Graduates: Putting entrepreneurship at the centre of higher education, NESTA: London. http://www.nesta.org.uk/publications/reports/assets/features/developing_entrepreneurial_graduates

NUS (2010), 10 Principles of Effective Assessment, http://resource.nusonline.co.uk/media/resource/Microsoft%20Word%20%20Assessment_Purposes_and_Practices_Briefing_Jan09.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development (2009), Creating effective teaching and learning environments: first results from TALIS, OECD, Paris, <http://www.oecd.org/dataoecd/17/51/43023606.pdf>.

Patterson, F. and Kerrin, M., (2009), Innovation for the Recovery: Enhancing Innovative Working Practices, London: CMI / NESTA

Penaluna, A., Penaluna, K., Usei, C. and Griffiths, D. (2012), Enterprise Education Needs Enterprising Educators: Inspiring New Teachers Through Formal Teaching Training Provision, Proceedings of the 57th World Conference of the International Council for Small Business, Leading from the Edge, 10-13 June, Wellington, New Zealand <http://sbaer.uca.edu/research/icsb/2012/Penaluna%20486.pdf>

QAA (2012), Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers, September www.qaa.ac.uk

Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Entrepreneurship 2020 Action Plan.

Savoia, A. (2011), Pretotype It. Alberto Savoia. https://docs.google.com/file/d/0B0QztbuDIKs_ZTk2M2RhZWItYzk3YS00ZDZmLTgyZjltY2Y2ZWlYyZkOTE3/edit?hl=en_US

Seikkula-Leino, J. (2007), Curriculum reform and entrepreneurship education, Opetusministeriön julkaisu 28, Yliopistopaino, Helsinki.

Seikkula-Leino, J. (2011), The implementation of entrepreneurship education through curriculum reform in Finnish comprehensive schools, Curriculum Studies, Volume 43, Number 1, pp. 69–85.

Starkey, K. and Tempest, S. (2009), From Crisis to Purpose, Journal of Management Development, Volume 28, Number 9, pp. 700 – 710.

Williams, M. and Williams, J., (2010), Evaluating a model of business school students' acceptance of web-based course management systems, The International Journal of Management Education, Vol. 8, Number 3, pp. 59–70.

World Economic Forum (2009), Educating the Next Wave of Entrepreneurs: Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century, A Report of the Global Education Initiative, Switzerland www.weforum.org/en/initiatives/gei/EntrepreneurshipEducation/index.htm

Impressum

Herausgeberin

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gemeinnützige GmbH (DKJS)

Redaktion

Gerhild Vollherbst, Frauke Langhorst

Autorinnen und Autoren

Projekt-Partnerschaft ADEPTT

Lektorat

Fabian Kreß

Fotos

© Projekt-Partnerschaft ADEPTT/DKJS

Gestaltung

die königskinder, Berlin

Kontakt und Information

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gemeinnützige GmbH

Gerhild Vollherbst

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

Telefon 030/257676-73

gerhild.vollherbst@dkjs.de

www.dkjs.de

www.adeptt.eu

Acknowledging and Developing Entrepreneurial Practice in Teacher Training (ADEPTT)

(Anerkennung und Entwicklung unternehmerischer Praxis in der Lehrerfortbildung)

- Projektnummer: 2011-1-ES1-LEO05-36404 - ist ein von der spanischen Nationalagentur OAPEE gefördertes Innovationstransfer-Projekt im Programm Lebenslanges Lernen, Leonardo da Vinci.

ADEPTT ist ein Zusammenschluss von 13 Institutionen aus acht EU-Ländern:

Universitäten, Colleges, Forschungszentren, Stiftungen, regionale Zentren zur Förderung des unternehmerischen Denkens, ein nationales Institut für Lehrplanentwicklung und ein Netzwerk aus Spanien, Portugal, Belgien, den Niederlanden, Großbritannien, Deutschland, Island und Norwegen.

© 2014

www.dkjs.de

„Was mich am meisten fasziniert hat: Dass wir wirklich zusammen Ideen gesammelt haben, und der Elan und das Leuchten in den Augen der Teilnehmer.“
Teilnehmer über das ADEPTT-Programm

ISBN 978-3-940898-40-1