


Lehrerteamentwicklung 




**Teamarbeit als Lernanlass:
Lernen in Entwicklungsprojekten berufsbildender Schulen Berlins**


Dr. Hans-Jürgen Lindemann
Berufsschullehrer an der Martin-Wagner-Schule
RF (regionale Fortbildung)
Leiter des AB gewerbl. Schulen
www.dblernen.de

Lehrerteamentwicklung 

Vortrag zur Kompetenzentwicklung der Lehrer/innen und Lehrer/innenteamentwicklung

1. Warum befassen wir uns mit der Teamentwicklung?
2. Konzept und Aufbau der Lehrerfortbildung
- Lernen im und mit dem Team -
3. Ergebnisse von Teamentwicklung einzelner Schulen
4. OE - Aspekte



Lehrerteamentwicklung 


*Einige Worte vorweg, oder
Keine Missklänge.*

(Lehrer-)Fortbildung (Lehrer-)Weiterbildung

Berufsschullehrer/innen in Deutschland (Berlin):

- Grundständig qualifiziert (ca. 11 Semester Studium, 1. Fach, 2. Fach und Pädagogik + Fachdidaktik)
- Beamte (70 %) und Angestellte (30 %)
- Gewerblich-technischer Bereich - bis ungefähr 2002 galt: 90 % haben eine duale Ausbildung absolviert (Affinität zum Berufsfeld)
- Ab 2003: „Quereinsteiger“ – kurze Weiterbildung zum Berufsschullehrer

Berliner Oberstufenzentren: „berufsfeldrein“
Ein Beruf - Ein Standort, Vielfältige Bildungsgänge
Duale Ausbildung + vollschulische Ausbildung


Lehrerteamentwicklung 

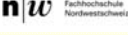
Wozu überhaupt Lehrerteamentwicklung?

1. Bewältigung von Strukturveränderungen in Berlin
2. Technologische Innovation
3. Didaktische Innovationen
 - Kompetenzorientierung
 - Lernfeldansatz
4. Binnendifferenzierung / Heterogene Lerngruppen
5. Selbstständigkeit:

Wenn Auszubildende und Schüler/innen stärker selbstgesteuert und kooperativ lernen sollen, dann muss kooperatives Lernen systematisch geübt werden.

Wenn Lehrer/innen Gruppenarbeit u. Teamentwicklung im Unterricht einführen und moderieren, dann müssen sie selbst im Team arbeiten und lernen können!
6. Kommunikation und Kooperation



Lehrerteamentwicklung 

2. Konzept und Aufbau der Lehrerfortbildung, Welche Aufgaben liegen vor uns?


Trends:

Vom Lehren zum Lernen

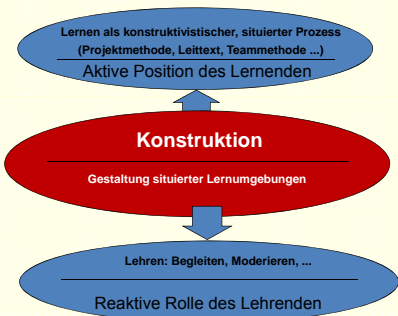
Von Stoffen zu Kompetenzen

Kompetenzentwicklung der Lehrer/innen:

- Lernen in der Arbeit
- Beratung und Begleitung
- Lehrer/innenteamarbeit
- Schulische Entwicklungsprojekte

Lehrerteamentwicklung 

Konstruktivistische Auffassung von Lehren und Lernen (Dehnbostel)

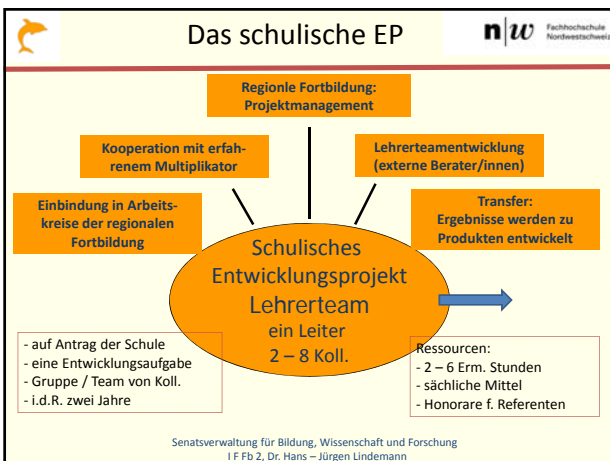


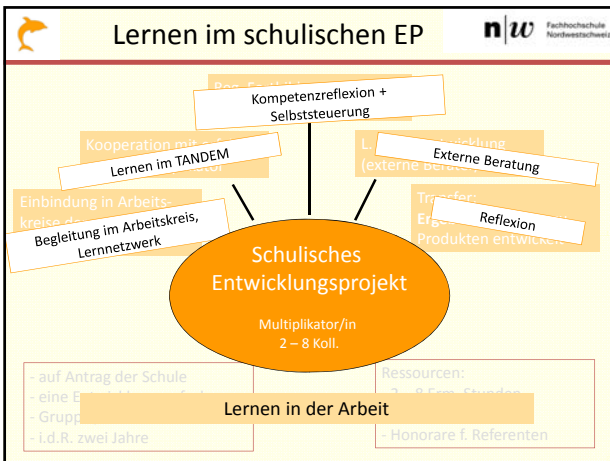
```

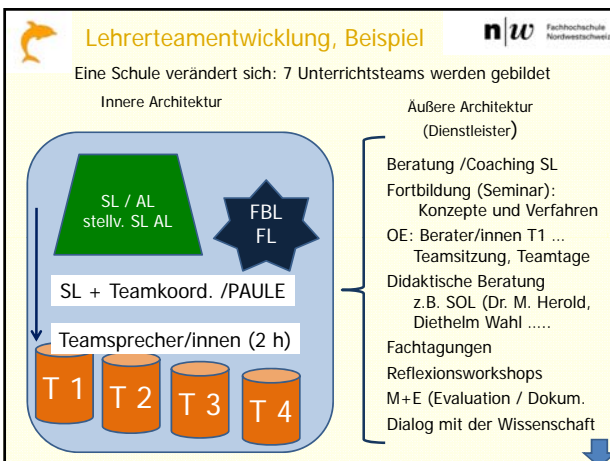
    graph TD
      A([Lernen als konstruktivistischer, situierter Prozess  
(Projektmethode, Leittext, Teammethode ...)  
Aktive Position des Lernenden]) --> B([Konstruktion  
Gestaltung situierter Lernumgebungen])
      B --> C([Lehren: Begleiten, Moderieren, ...  
Reaktive Rolle des Lehrenden])
    
```
















Ergebnisse Unterrichtsentwicklung 


3. Ergebnisse 


3.1. Erfolgreiche Einführung von Lernfeldarbeit, Erzieherfachschule
„Also da würde ich schon auch eine qualitative Verbesserung unserer Ausbildung sehen, die etwas mit unserer Art zu arbeiten zu tun hat.“ (Team FS für Soz.päd)

3.2: Ergebnis 2: Lernen in der Arbeit 


3.3. Kompetenzorientierung und Unterrichtsentwicklung sind harzig. 


3.4. Ergebnis 4: Zielstellung eines Teams einer Schule 

3.5. Basistraining Lernen 

3.6. Warum ist Teamentwicklung in Berlin so wenig nachhaltig? 

4.: OE



Lehrerteamentwicklung 


Ergebnis 1 bzw. Schule 1 (Erzieherfachschule)

Qualifizierungskonzept:

1. Lernfeldansatz mit der Neuordnung der Erzieherausbildung umsetzen
2. Didaktische und methodische Qualifizierung (SOL nach Herold/Landher) und andere Maßnahmen
3. Teamentwicklung mit externer Beratung über 3 - 4 Jahre in drei von 7 Teams

Ergebnisse: Nach vier Jahren konnten in 7 Abgängerklassen 8 Fachschüler/innen mehr die Prüfung bestehen.
 Dieses Ergebnis wurde in den letzten beiden Jahren bestätigt.

Eine Qualitative Evaluation hat ein erstaunliches Ergebnis gebracht:
 Nach fünf Jahren konnten zwischen den Teams, die über drei Jahre von externen OE-Beraterinnen begleitet wurden und den 4 anderen Teams keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.
Informelles Lernen (70 / 30, vgl. Dehnbostel)


Lernen + Arbeiten verbinden 

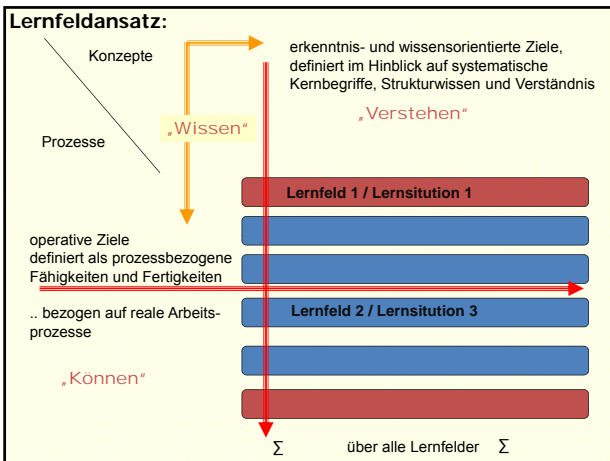
Ergebnis 2: Lernen in der Arbeit, Beratung und Begleitung

„Ich habe sehr profitiert von den unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen. Ich habe einen viel größeren Einblick, als ich vorher hatte, was unsere Studierenden lernen... Und das finde ich für mich einen extrem großen Gewinn und das erleichtert mir auch noch mehr die Arbeit während der Praktika der Auszubildenden.“ (Team FS für Soz.päd)

Ich würde gerne vorweg mal sagen, dass die Teamtage für mich ganz entscheidend wichtig waren – die Begleitung des Teams. Das waren doch so Leuchttürme in der Lernfeldarbeit, wo wir untereinander mehr erfahren haben, wo wir von unserer Teamberaterin konkrete Unterstützung erhalten haben und wo die Strukturierungen, die von außen kamen, uns auch sehr geholfen haben, bestimmte Themen anders anzugehen. Oder auch bestimmte Themen zu einem Ergebnis zu bringen.“ (Team FS für Soz.päd.)

„Diese Vernetzung und auch das Auseinandersetzen mit Inhalten, mit denen ich mich sonst niemals hätte auseinandersetzen müssen, hat mich voran gebracht, keine Frage.“ (Schule für Drucktechnik)






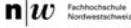
Lehrerteam, Ziele

Ziele: Was will die Schule mit Lehrerteamentwicklung erreichen?

- **Kreativität**, verbunden mit Pioniergeist und vor allem didaktischer Experimentierfreude.
- **Kommunikation und Kooperation** als Basis einer gemeinsamen Entwicklung.
- Ein Zusammengehörigkeitsgefühl und vor allem eine **neue Unterrichts- und Schulkultur**.
- Die Notwendigkeit einer erhöhten **Konfliktfähigkeit** innerhalb der Teams und auch der Teammitglieder im Kollegium, um den Teamansatz zu verankern.
- **Sinnvermittlung**, damit die notwendige Veränderung der Rollenidentität der Lehrer/innen gelingt.

↑



 **Nachhaltigkeit** 


Warum ist Teamentwicklung in Berlin so wenig nachhaltig?
Schulleitungen machen einiges richtig aber vieles


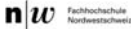
2 Teamstunden pro Woche **aber - Vertretung, Konferenz**
Ein Teamraum mit Ausstattung **aber oft nicht vorhanden**
Ein Team muss über 3 – 5 Jahre lang feste MA haben ...
..... **aber anderer Bereich, Umsetzungen**

Die OE – Beratung für ein Team dauert 3 – 4 Jahre
..... **aber dafür fehlt Geld und Personal**

Lehrer/innenteams brauchen Supervision ... u.a. der Erziehungsaufgaben wegen **aber**


Leitungen müssen Teams fördern und unterstützen!
.... **aber, verstehen Schulleitungen Unterrichtsentwicklung als ihre Aufgabe?**

Teams müssen Teil der Schulkultur sein,
sie müssen Anerkennung finden ! 



 **OE - Lehrerteamentwicklung** 

Lehrerteamentwicklung einführen:

1. Lehrerteamarbeit (LTA) muss systematisch eingeführt werden, wenn es um die Umstellung auf Lernfeldarbeit (LF) geht.
2. Lehrerteamarbeit ist nicht nur dort, wo sie in einen ganzen Bildungsgang eingeführt wird, Teil eines umfassenden Schulentwicklungsprozesses
3. Die ganze Schule bzw. alle von Veränderungen Betroffenen sind in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.
4. Praktische Umsetzung ist verbunden mit externer Begleitung.
5. Die Basis für einen Teamentwicklungsprozess von Lehrer/innen ist ein gut strukturierter Veränderungsprozess des didaktischen Profils.



 **OE - Lehrerteamentwicklung**

5. Die Basis für einen Teamentwicklungsprozess von Lehrer/innen ist ein gut strukturierter Veränderungsprozess des didaktischen Profils.
6. Teamübergreifender Austausch über inhaltliche und organisatorische Fragen ist unabdingbar.
7. Es geht um Rollen-, Kultur- und Identitätsveränderungen. Dies sind tief greifende Veränderungen, die verunsichern und viel Zeit (mehrere Jahre) und Kraft kosten.
8. Die Rahmenbedingungen (gesetzlich, politische, strukturell) verändern sich nicht so schnell (oder auch gar nicht) wie die Schule/ Lehrer/-innen /Unterricht selbst.
9. Ressourcen müssen in ausreichendem Maße bereitgestellt werden: Finanzen, Zeit, Räume, Material, lernförderliche Arbeitsbedingungen.

 **Lehrerteamentwicklung** 


Warum sind Veränderungen des Unterrichtes so schwierig?
Warum ist Teamentwicklung so wenig nachhaltig ?
Warum dauern UE-Prozesse so lange?

Guter kompetenzorientierter Unterricht und die Entwicklung innovativer Unterrichtsformen ist eine Kunstfertigkeit.
Kunstfertigkeit ist zu 10 % Kunst und zu 90 % gutes Handwerk
Gutes Handwerk will erlernt sein.
Lernfeldarbeit, Kompetenzraster, Binnendifferenzierung, individuelle Förderung, Diagnostik
..... Lehrer/innen müssen das neu lernen
.... dazu müssen sie tief verankerte Verhaltensweisen verlernen
Das ist mühsam, aufwendig und dauert lange.
Erst dann ist Platz für Neues geschaffen.
Im Team geht das am besten.

 **Lehrerteamentwicklung** 

Beratung und Begleitung:

... wir können uns sehr viel Mühe geben, einen Teamplan zu machen, den bereiten wir vor und das ist auch ganz prima, aber trotzdem sind wir noch einen Schritt besser, wenn wir jemanden von außen haben, der uns entweder bei der Strukturierung hilft oder der nach einer Inputphase dafür sorgt, dass wir in einer bestimmten Weise ergebnisorientiert arbeiten.

 **Lehrerteamentwicklung**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Lehrerteamentwicklung, Erfahrungen

Ausgangslage:

Seit Jahren ist das professionelle Handeln der Lehrer/innen im Berliner Bildungsraum, wie auch deutschlandweit, durch einschneidende externe Veränderungen beeinflusst. Die Zusammenlegung von Schulen und die Verlegung ganzer Bildungsgänge, die Arbeit an zwei oder mehreren Schulen mit unterschiedlichen Curricula und Lernkulturen gleichzeitig, das Einsparen von Stellen, die Vorrangigkeit des Lehrereinsatzes aus Überhängen vor kompetenten Neuzugängen und eine enorme Erhöhung der beruflichen Anforderungen führen zunehmend zu Unsicherheiten und Ängsten in den Lehrerkollegien. Mit den gewachsenen Ansprüchen aus Gesellschaft und Wirtschaft, den rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt und der starken Zunahme der sozialen Differenzierung innerhalb der Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind Veränderungen im Berufsalltag der Pädagog/innen verbunden, die mit den Veränderungen bei Reformen in der Vergangenheit im Umfang und in der Reichweite nicht vergleichbar sind.

Erfahrungen von Lehrer/innen (aus einer qualitativen Erhebung / Gruppeninterviews)

Veränderungsprozess: „Von allen Seiten schießen die Anforderungspfeile auf mich zu. Eigentlich geht es um die Studierenden erstes Jahr, zweites Jahr, drittes Jahr. Aber dann gibt es noch die Schulleitung, dann gibt es das Kollegium, dann gibt es die sozialpädagogische Praxis, es gibt die Schulbehörde und es gibt..... . Das alles sind ... zusätzliche Anforderungen gewesen.“ (Team FS für Soz.päd)

Organisation des Lernfeldes:

Was machen wir inhaltlich darin? Wer macht die Leistungsnachweise in diesem Lernfeld? ... das sind die Zeitfresser... das ist das, was gemacht werden muss, damit der Unterricht organisiert ist ... jede inhaltliche und fachliche Diskussion, die fällt weg, wenn Organisation ansteht ...sonst können wir die nächste Woche nicht gut überstehen

Kompetenzentwicklung wie? – Kompetenzfeststellung, wie?

„In der Teamsitzung wird abgesprochen, wer was macht, wohin die Reise geht. Wenn wir gut sind, schaffen wir es, eine Lernfeld-Handlungsprozessanalyse zu machen, eine Lernsituation gemeinsam zu entwickeln und zu überlegen, wo geht die Reise hin, Kompetenzen zu beschreiben, welche die Studierenden erlangen sollen.“ (Team FS für Soz.päd)

„Diese veränderte Arbeit, dieser zusätzliche Aufwand, der zu betreiben ist, das funktioniert nur, wenn wir also gemeinsam so weit wie möglich versuchen, über demokratische Prozesse zu gemeinsamen Ergebnissen zu gelangen ... Das muss von den Kolleginnen und Kollegen mit kommen.“

„... dass die Veränderung auf Handlungsorientierung, der Wegfall von Fächern für jeden von uns eine absolute Provokation ist, so von der beruflichen Identität her. Dem sich in der Praxis zu stellen, das hat unglaublich Kraft gekostet.“ (Team FS für Soz.päd)

„Schwierig war von Anfang an diese Kombination neue Ausbildungsordnung, neue Lehreridentität dadurch, dass man nicht mehr in Fächern unterrichtet ... , das war ein bisschen viel Neuerung auf einmal, das haben wir ja selbst so entschieden. Aber das wirkte sich einfach dann sehr schwierig aus, weil das zwei riesige Anforderungen in gewisser Weise gleichzeitig waren.“ (Team FS für Soz.päd)

Folgende Anforderungen an Pädagog/innen entstehen in didaktischer Hinsicht durch die Lern- bzw. Themenfeldarbeit:

- Umsetzung des Lernansatzes zur Erzielung einer höheren Handlungsorientierung in der Ausbildung an berufsbildenden Schulen,
- Entwicklung eines neuen Berufsverständnisses bzw. neuer Rollen- und Selbstbilder,
- Entwicklung neuer fachlichdidaktischer und methodischer Kompetenzen,
- Aufbringung von hohem und i. d. R. zusätzlichem organisatorischen und zeitlichen Aufwand,
- Bereitschaft zur Fortbildung und zum kollegialen Austausch,
- Bereitschaft zur Annahme externer Unterstützung/Beratung,
- Bereitschaft zur Mehrarbeit bezüglich der Erarbeitung von Lernfeldern und neuer Unterrichtsmaterialien,
- Umsetzung der Vorhaben trotz fehlender Ressourcen.

Teamentwicklung, Lernen in der Arbeit:

„Ich habe sehr profitiert von den unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen. Ich habe einen viel größeren Einblick, als ich vorher hatte, was unsere Studierenden lernen... Und das finde ich für mich einen extrem großen Gewinn und das erleichtert mir auch noch mehr die Arbeit während der Praktika der Auszubildenden.“ (Team FS für Soz.päd)

„Ich würde gerne vorweg mal sagen, dass die Teamtage für mich ganz entscheidend wichtig waren – die Begleitung des Teams. Das waren doch so Leuchttürme in der Lernfeldarbeit, wo wir untereinander mehr erfahren haben, wo wir von unserer Teamberaterin konkrete Unterstützung erhalten haben und wo die Strukturierungen, die von außen kamen, uns auch sehr geholfen haben, bestimmte Themen anders anzugehen. Oder auch bestimmte Themen zu einem Ergebnis zu bringen.“ (Team FS für Soz.päd)

„Zum Abschluss für diese (Teambildungs-)Phase ist unsere erste Team-Regel ... entstanden, weil wir gesagt haben, wir grenzen keinen aus und wir arbeiten mit allen zusammen, die mit uns zusammenarbeiten wollen. Weil wir das so wahrgenommen haben, dass viele Kollegen ausgegrenzt wurden. Wir haben gesagt, wir möchten kollegial arbeiten.“ (Team FS für Soz.päd)

Erfolge:

„Ehemalige bestätigen, wenn sie in die Praxis gehen, dass sie sich gut vorbereitet gefühlt haben oder dass sie bei uns Sachen gelernt haben, wo sie das Gefühl haben, auch jetzt in ihren Arbeitsteams, da sind sie manchmal weiter als ihre Kollegen, die schon länger so was machen. Das ist eher durchgehend positiv. Es gibt auch Kritik, aber die Grundhaltung ist sehr positiv.“ (Team FS für Soz.päd)

„Also da würde ich schon auch eine qualitative Verbesserung unserer Ausbildung sehen, die etwas mit unserer Art zu arbeiten zu tun hat.“ (Team FS für Soz.päd)

„Gelernt habe ich so im Team insbesondere methodisches Vorgehen. Also, ich habe eine Menge gelernt, wie man eine Unterrichtsstunde auch aufbauen kann, und das unterscheidet sich von dem, wie ich es früher gemacht habe. Und ich stelle fest, das ist jetzt viel besser, wenn ich das so mache.“ (Team FS für Soz.päd)

„Lehrerteamarbeit ist eingeführt, externe Beratungskultur ist stellenweise etabliert, didaktisch neue Konzepte selbst gesteuerten Lernens sind eingeführt, Lernfeldansatz als fachübergreifender Ansatz ist

in der Praxis umgesetzt und die Ergebnisse, bezogen auf Kompetenzen, sind nachweisbar besser geworden als vorher.“ (Schulleitung FS für Soz.päd.)

„Aber das, was am Anfang eine ganz gewaltige Umstellung war, ist jetzt Alltag geworden. Das ist fast selbstverständlich geworden, dass ich mich in einem Team verorte, gar nicht mehr daran denke, irgendwo beliebig eingesetzt zu sein, nein, ich bin immer in einem Team, mit meinen Stunden im Team und möchte da auch ganz bestimmte Dinge mit den Kolleginnen erarbeiten. Also, das was am Anfang eine große Schwierigkeit war, ist jetzt eine Selbstverständlichkeit geworden.“ (Team FS für Soz.päd)

„Und da gehörte schon wirklich Abenteuerlust, Experimentierfreude, Durchhaltevermögen, Frustrationsstoleranz, Konfliktbereitschaft und unglaublich viel berufliche Routine dazu, dass das überhaupt funktioniert hat.“ (Team FS für Soz.päd)

Teamkultur:

„Ich glaube, wenn man vom Mars käme und hier landen würde und man würde in das eine Team gehen und dann in das andere, dann hätte man das Gefühl, man ist an unterschiedlichen Schulen. So groß ist der Unterschied. .“ (Team FS für Soz.päd)

Verantwortung:

„die pädagogische Freiheit, die im Schulgesetz bei uns verankert ist, ist im Grunde auf das Team übergegangen. Und wir können nicht mehr allein in eigener pädagogischer Verantwortung Entscheidungen treffen, sondern wir sind als Team verantwortlich.“ (Team FS für Soz.päd)

Widerstand, ohne externe Unterstützung: *„Und, ja natürlich das macht das dann auch schwierig... das im Team arbeiten, das war ja auch nicht von allen gewünscht und ... gab es ja wahnsinnige Widerstände und selbst, wenn man sich für Teamarbeit entschieden hatte, so wie ich, so richtig glücklich war ich auch nicht. Weil, alleine war ich 10-mal schneller, als wenn ich alles im Team abspreche und dann diese neue Organisationsform und so, also das hat mir unglaubliche Mühe gemacht ja. Heute noch.“ (Team FS für Soz.päd)*

Teamarbeit und Schulentwicklung

„Der Kernpunkt, das A und O, ist die feste Integration dieser Teamarbeit in die Schule. Das ist in erster Linie eine Leitungsaufgabe. Und Leitungen, die das gut machen, bei denen entwickelt sich Teamarbeit erfolgreich, und alles, was danach kommt, kann man gestalten. (Leitung Modellvorhaben)

Teamstunde und: „Vor allen Dingen: Zeit“

„Uns wurde immer gesagt: ‚Macht das als Team, ihr seid gewollt, super dass ihr das macht.‘ Aber wir mussten selber zusehen, dass wir aus dem, was wir hatten, irgendwie überhaupt was hingekriegt haben.“ (Team MWS; OSZ Bautechnik II)

„ Wir befinden uns in dem, was in der Fachliteratur als Change Management bezeichnet wird. Wir krepeln die Schule komplett um. (...)Über diese Ignoranz des Schulträgers ärgere ich mich sehr. Wir dürfen das machen... macht mal! Wir wollen auch, dass Ihr das macht! Aber wir haben leider keinerlei Möglichkeiten, Euch dabei zu unterstützen! Das ist schon eine bittere Erfahrung.“ (Schulleitung FS für Soz.päd.)

Als kleinste Organisationseinheit sind Lehrer/innenteams Bestandteil des Schulsystems und seiner Leitungs-, Informations-, Kommunikations- und Wissensstruktur geworden. Das Team erfüllt eigenständig und eigenverantwortlich Aufgaben und findet Lösungen für

organisatorische Probleme. Die inhaltliche und methodische Arbeit der Lern- und Themenfeldsystematik der Ausbildung reicht bis hinein in die Fragen der Unterrichtsplanung und der Leistungsbewertung und dient der Lösung auch „kniffliger“ organisatorischer Fragen wie beispielsweise dem Vertretungsunterricht. Sie nimmt der Schulleitung nicht nur Aufgaben und Probleme ab, es verändern sich auch traditionelle Verantwortungs- und Entscheidungsbereiche in der Schulleitung und Steuerungsgruppe

„... (wie) Riese Gulliver bei den Zwergen, der festgetackert ist. Ich denke, Handlungsorientierung und so ein dynamisches Team zusammen, das wäre wirklich der Hammer in der Entwicklung der Bildungslandschaft. Wir werden wirklich am Boden gehalten durch Rahmenbedingungen, das ist für mich eine fahrlässige Art und Weise von der Leitungsebene – nicht von unserer Schulleitungsebene – sondern von der Schulaufsicht und von der politischen Ebene ... Die wissen nicht, was wir machen.“ (Team FS für Soz.päd)

Integration neuer Koll. in das Team:

„... Das Krankheitsthema und der Wechsel ... ich finde, da waren wir schon extrem belastet, kein Team hat da so viel durchmachen müssen, wie wir und da wundere ich mich immer, dass das alles so geklappt hat und wir haben trotzdem guten Unterricht gemacht“.

Beratung und Begleitung:

„... wir können uns sehr viel Mühe geben, einen Teamplan zu machen, den bereiten wir vor und das ist auch ganz prima, aber trotzdem sind wir noch einen Schritt besser, wenn wir jemanden von außen haben, der uns entweder bei der Strukturierung hilft oder der nach einer Inputphase dafür sorgt, dass wir in einer bestimmten Weise ergebnisorientiert arbeiten.“

Selbstständigkeit:

„Das heißt, wir haben so viele Sachen mit den Schülern bearbeitet, wie Partizipation und Selbsterfahrung und und und... Und wir selber haben das auch gemacht ... Wir machen wunderbare Arbeit, wir sind ein ganz tolles Team, aber wir haben es so bitter alleine hinkriegen müssen. (Team MWS)

„Wenn wir gut vorbereitet in einem Themenfeld arbeiten, dann tun das auch die Studierenden. ...Die fangen von alleine an, machen weiter. Die wissen, was sie zu tun haben und können das auch tun. Früher haben sie gewartet, bis nun endlich jemand kommt und... Nein, die können jetzt alleine das machen. Die sind mit ganz großer Begeisterung dabei, ihre Präsentationen vorzubereiten. Ich habe noch nie Studierende nachmittags oder so spät hier noch in der Schule gesehen oder... also zu ungewöhnlichen Zeiten, weil sie hier noch etwas ausarbeiten wollen.“ (Team FS für Soz.päd)

Vernetzung:

„Diese Vernetzung und auch das Auseinandersetzen mit Inhalten, mit denen ich mich sonst niemals hätte auseinandersetzen müssen, hat mich voran gebracht, keine Frage.“ (Team FS für Soz.päd.)

Aus: Lindemann (Hrsg.): Kompetenzentwicklung der Lehrer/-innen II, HSU 12/2009
S. 27 ff. Studie erstellt von P. Buggenhagen