



1/2006
10. Jahrgang

Next Practice

Thema

ROLFF & SCHLEY: Editorial

STRITTMATTER: Kollegien als professionelle Lerngemeinschaften

GATHER THURLER & SCHLEY: Diversität als Chance

ROLFF: Dateninduzierte Schulentwicklung

KRAINZ-DÜRR: Schule und Öffentlichkeit

ALTRICHTER: Modernisierung der Steuerung von Einzelschule und
Schulsystem – Neue Konzepte für alte Fragen

DASCHNER & HAMEYER: Unterstützungssysteme für selbständige Schulen

SCHLEY & SCHRATZ: Leadership – eine vernachlässigte Dimension in
der Führungsdebatte

Methodenatelier

SCHRATZ: Das World Café – eine wirksame Methode zur Vernetzung von
Wissen in großen Gruppen

Literaturreview

Agenda



Michael Schratz ist Professor für Schulpädagogik und leitet das Institut für LehrerInnenbildung und Schulforschung an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Michael Schratz

Das World Café – eine wirksame Methode zur Vernetzung von Wissen in großen Gruppen

Wissen vernetzen und Entwicklungsenergie freisetzen

In den letzten Jahren wurden verschiedene Formen von Großgruppenkonferenzen in den deutschen Sprachraum importiert. Dazu gehören u.a. Zukunftskonferenzen (*Future Search Conference*), *Real Time Strategic Change* (RTSC), *Open Space Technology*, *Appreciative Inquiry* (AI) und das *World Café*. Sie zielen allesamt darauf ab, möglichst viele Betroffene in einem Entwicklungsprozess – zumindest phasenweise, meistens am Beginn von Veränderungsprozessen – zu Beteiligten zu machen, um deren Identifikation mit den angestrebten Veränderungen zu erreichen. Damit soll nicht nur die Expertise aller Organisationsmitglieder für die Gesamtentwicklung genutzt werden, sondern auch die energetisierende Kraft entstehen, die zur Umsetzung eines Musterwechsels (vgl. Kruse 2004) erforderlich ist.

Im Bereich der Schulentwicklung sind Großgruppenveranstaltungen eher noch selten, da es im deutschen Sprachraum noch we-

nig Erfahrungen – und möglicherweise auch eine gewisse Scheu – gibt, mit großen Gruppen zu arbeiten, was historisch gesehen auch nicht verwundert. Es liegt aber auch daran, dass die Idealgröße von Gruppen in Pädagogik-Innenkreisen eher als klein angesehen wird (Klassen, Seminargruppen, Trainingsgruppen etc.) und sich die Aus- und Fortbildung üblicherweise an dieser projektiven „Idealgröße“ ausrichtet. Wenn die Höchstzahl über 30 geht, wird aus pädagogischer Sicht bereits Skepsis angemeldet; vgl. etwa langatmige Konferenzen oder Elternversammlungen, die eher durch defensive Strategien oder Erfüllungsmentalität geprägt sind. Das liegt aber daran, dass bisher kein geeignetes Repertoire an Interventionsmöglichkeiten für große Gruppen zur Verfügung stand, weil Kleingruppenmethoden allein für systemische Vernetzungsprozesse in Großsystemen nicht hilfreich sind.

Wenn man davon ausgeht, dass beispielsweise bei der Erstellung eines Schulprogramms neben den LehrerInnen auch die SchülerInnen und Eltern eingebunden werden sollen, erreicht man – auch bei kleinen Schulen – bereits Teilnehmerzahlen, die die Hundertermarke überschreiten. Die im Folgenden vorgestellte Methode des *World Café* ist eine Möglichkeit, große Gruppen in sinnstiftende Zukunftsdialoge einzubringen und auch im Bildungskontext das zu ermöglichen, was als lernende Organisation bezeichnet wird, „in der die Menschen kontinuierlich die Fähigkeit entfalten, ihre wahren Ziele zu verwirklichen, in denen neue Denkformen gefördert und gemeinsame Hoffnungen freigesetzt werden und in denen Menschen lernen, miteinander zu lernen“ (Senge 1997, 11).

Zahlreiche bildungspolitische Umbauvorhaben auf Gesamt- und Teilsystemebene (Bildungsstandards, Vergleichsarbeiten ...) tun gut daran, die Veränderungsprozesse durch Beteiligung und Vernetzung der Systempartner zu beleben um einen erfolgreichen Kulturwandel zu erreichen. Das *World Café* eröffnet gute Ansatzpunkte dafür!

Das World Café

Das *World Café* greift eine längere Tradition der dialogorientierten Forschung auf, die u.a. von David Bohm (1998), William Isaacs (1999), Martina & Johannes F. Hartkemeyer & L. Freeman Dhority (1998) initiiert wurden, um den Dialog als Instrument für die Initiierung und Aufrechterhaltung von Veränderungsprozessen in Gruppen bzw. Organisationen neu zu entdecken. Ihre zentralen Erkenntnisse lassen sich in vier Bereichen festmachen:

1. *Der Dialog ist zu einem Eckpfeiler für die Entwicklung lernender Organisationen geworden, ein Arbeitsfeld, in dem sich Manager betätigen, um ihre Organisationen als Lernfelder zu entwickeln.*
2. *Der Dialog kann ein wirkungsvolles Instrument sein, um die inhärente, selbstorganisierte, kollektive Intelligenz von Gruppen zu nutzen und den kollektiven Prozess der Erkundung sowohl zu erweitern als auch zu vertiefen.*
3. *Der Dialog eröffnet Möglichkeiten für einen wichtigen Umbruch in der Art und Weise, wie Menschen sich selbst wahrnehmen.*
4. *Der Dialog verspricht als ein innovativer, alternativer Ansatz, koordinierte Handlungen in Gruppen zu ermöglichen.*
(Hartkemeyer et al. 1998, 68)

Unter dem Begriff *World Café* verbinden Juanita Brown und David Isaacs diese Ideen, geprägt durch Erfahrungen mit kommunalen bzw. regionalen Anliegen von BürgerInnenbewegungen in den 68ern – ähnlich übrigens wie bei uns Robert Jungk (1981) mit seinen Zukunftswerkstätten. In der Kraft des gemeinsamen sinnstiftenden Dialogs sehen sie die Chance für nachhaltige Veränderungen für anstehende Anliegen, in den – an Wirtschaftlichen (daher der Name) – möglichst viele Betroffene bzw. Beteiligte einbezogen werden sollten: „The World Café can make a



special contribution when the goal is the focused use of dialogue to foster productive relationships, collaborative learning and collective insight.“ (Brown u.a. 2005, 6)

Die Grundidee des *World Café* liegt darin, dass sich große Gruppen (mehr als hundert Personen) über Tischgruppen (à 6-8 Personen) in einen intensiven Diskussionsprozess zu anstehenden Problem- bzw. Fragestellungen einlassen und diesen auf papierenen Tischdecken festhalten. Durch den Tisch- bzw. Gruppenwechsel ergeben sich neue Anregungen und Vernetzungen, die zu einer Weiterführung des (ursprünglichen) Dialogs auf anderer Ebene führen. Durch mehrmalige Tischwechsel lassen sich rasch viele Daten, Sichtweisen und Meinungen in einen Diskussionsprozess einbringen, um komplexe Sachverhalte bzw. Entwicklungsprozesse in Gang zu bringen bzw. aufrecht zu erhalten. Die Ko-Konstruktion von Wissen ist das Herz des Dialogprozesses. Die folgenden sieben Grundprinzipien sind bestimmend für den Erfolg des Einsatzes.

1. Den Kontext schaffen
2. Einen gastfreundlichen Raum schaffen
3. Bedeutsame Fragen erkunden
4. Alle zur Mitarbeit einladen
5. Die unterschiedlichen Perspektiven verknüpfen
6. Gemeinsam nach Mustern, Einsichten und tiefer gehenden Fragestellungen suchen
7. Kollektive Erkenntnisse ernten und teilen

Ich zeige diese Prinzipien im Folgenden anhand von Beispielen der Anwendung des *World Café* in unterschiedlichen Kontexten der Schul- bzw. Systementwicklung in meinem Arbeitsbereich auf.

Den Kontext schaffen und bedeutsame Fragen erkunden

Da mit dem Einsatz des *World Café* ein Veränderungsanspruch verbunden wird, ist es wichtig, den dazu geeigneten Kontext zu schaffen. Hierzu werden möglichst viele unterschiedliche FunktionsträgerInnen eingeladen, um das kollektive Wissen als Entwicklungspotenzial zu nutzen. Jedes Mitglied hat eine spezifische Expertise, die es zu nutzen gilt. Das *World Café* bietet dazu den semi-formellen Rahmen, um eine förderliche Kommunikationsform für die Entwicklungsdialoge zu nutzen. Für wirksame Austausch- und Entwicklungsdialoge ist es entscheidend, bedeutsame Fragen zu bearbeiten, die für die Einzelnen als auch für das Gesamtsystem relevant sind.

An drei Beispielen stelle ich dar, wie das *World Café* genutzt werden kann, um neue Kontexte für den Austausch von Erfahrungen, Meinungen und Perspektiven für einen Veränderungsprozess zu nutzen. Die *bedeutsamen Fragen* ergaben sich aus dem jeweiligen Entstehungskontext der angeführten Projekte.

BMBWK: Zukunft braucht Dialog

Eine vom Ministerium für Bildung, Wissen-



schaft und Kultur (bmbwk) eingesetzte „Zukunftskommission“ erstellte einen Bericht mit entsprechenden Handlungsbereichen für die Entwicklung des österreichischen Schulsystems. Das Ministerium sucht Wege, damit eine Auseinandersetzung über die Handlungsbereiche unter Einbezug möglichst vieler Stakeholder (Ministerium, Landes- und Bezirksschulräte, Behördenvertreter, Schulaufsicht, Aus- und Fortbildner, *policy makers*, SchulleiterInnen, LehrerInnen, VertreterInnen der Universitäten...) erfolgen kann. 350 TeilnehmerInnen bearbeiten folgende Themen im *World Café*:

1. Verlässliche Schule
2. Schule nach Maß
3. Professionalisierung und Stärkung des Lehrerberufs
4. Effektives Schulmanagement
5. Fit für Berufe von morgen

Landesschulrat für Tirol: Schulpartnerschaft Tirol fördert Schulentwicklung

Der Landesschulrat für Tirol lädt zu einer Veranstaltung alle mit Schule befassten PartnerInnen (Vertretung von LehrerInnen, Schulleitung und Schulaufsicht, Eltern- und Schülervvertretung, Behörden, Aus- und Fortbildung, Pädagogische Akademie, Universität, Kirchenvertretung, Personalvertretung, Schulpsychologie) ein, um die Schulentwicklung in der Region zu fördern. 230 TeilnehmerInnen

bearbeiten im *World Café* die Stationen eines Schulprogramms:

1. Leitbild
2. Ist-Stand(ard)
3. Entwicklungsziele
4. Maßnahmen der Umsetzung
5. Evaluation

Leadership Academy: Leadership auf dem Prüfstand

Die österreichischen Führungspersonen der ersten Generation der *Leadership Academy* (vgl. Schley/Schratz 2005a und 2005b) aus unterschiedlichen Schultypen, der Schulaufsicht, den regionalen Schulbehörden und dem Ministerium schätzen sich im Hinblick auf ihre Leadership-Kompetenzen ein und tauschen ihre Erfahrungen damit bei Entwicklungsprojekten aus. Auf einer Leadership-Kompetenz-Skala (LKS) wird ein Gesamtprofil der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitglieder des Netzwerkes und des Gesamtsystems festgehalten. 250 TeilnehmerInnen bearbeiten im *World Café* folgende Themenbereiche:

1. Richtung vorgeben
2. Mobilisieren von individuellem Engagement
3. Organisationsbezogene Leistungsfähigkeit erzeugen und Gemeinschaft bilden
4. Charakterstärke zeigen



Einen gastfreundlichen Raum schaffen

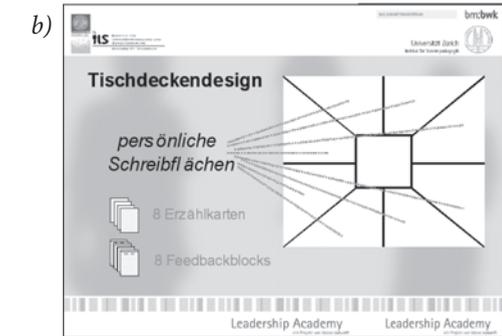
Das World Café lebt davon, dass die Gespräche an einem angenehmen Ort stattfinden, der nicht mit dem Arbeitsplatz identisch ist. Für das Setting ist eine Atmosphäre zwischen formal und informell wünschenswert. Für Reinhard Kahl (2004) ist der Raum der „dritte Pädagoge“. Ray Oldenburg (1989) spricht vom „dritten Ort“ zwischen dem Beruflichen und Privaten. Er soll zum Dialog einladen und sich vom klassischen Konferenzdesign des Zuhörens (Sitzreihen) abheben. Tische dienen als Unterlage für Notizen, pro Tisch sitzen 6-8 TeilnehmerInnen, um die Tischgruppen dialogfähig zu halten. Zwischen den Tischen sollte genügend Platz zum Platzwechsel sein.

Alle zur Mitarbeit einladen und die unterschiedlichen Perspektiven verknüpfen

An den einzelnen Tischen werden vorgegebene Themenbereiche von allen Anwesenden in einer bestimmten Reihenfolge bearbeitet. Die TeilnehmerInnen sollen sich mit *bedeutsamen Fragen* auseinander setzen, um zu einer Verdichtung der einzelnen Meinungen zu kommen. Innovation und Entwicklung braucht kontextsensible Kollaboration und Austausch, die durch unterschiedliche Verknüpfungen über Netzwerkarbeit erreicht wird (vgl. Christensen 1997, 209). Das gelingt einerseits durch räumliche Arrangements wie durch Tischgruppen, andererseits durch ei-

nen systemischen Austausch von Meinungen, Sichtweisen und Erfahrungen. Dazu ist eine bestimmte Ablaufstruktur erforderlich, die die TeilnehmerInnen innerhalb der Großgruppe durch den Prozess leitet. Bei sehr großen Gruppen ist es hilfreich, diese auf einer Projektionsfläche zu präsentieren, damit sich die Einzelnen dann jederzeit daran orientieren können. Die folgenden Abbildungen stammen aus dem „Leitsystem“ für die Vorgangsweise im Kontext der Leadership Academy (s.o.).

- a) Im Raum wird – je nach der Zahl der zu bearbeitenden Themen – eine entsprechende Zusammenstellung der Tische festgelegt. In diesem Beispiel sind jeweils 4 Themen auf 4 Tische für die Bearbeitung von vier Bereichen der Leadership-Kompetenzen vorgesehen. Jedem Tisch ist eine der vier vorgegebenen Kompetenzen zugeordnet und mit einer entsprechenden Ziffer versehen. Der Farbcode (hier im Original rot) signalisiert die Zusammengehörigkeit dieser 4 Tische. Die nächsten 4 Tische (1-4) haben grüne Ziffern usw. (Die Zahl der Tische richtet sich nach der Gesamtzahl der TeilnehmerInnen, hier insgesamt 250.)
- b) An einem quadratischen Tisch sitzen acht Personen (gemischt nach Funktionen, Erfahrungen etc.). Als „Tischdecke“ dient eine vorbereitete Papierfläche, auf der mit dicken Stiften für jede/n TeilnehmerIn eine persön-



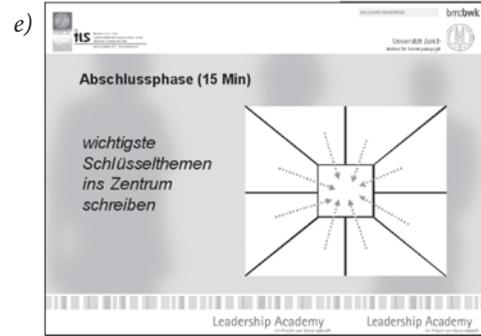
liche Schreibfläche markiert wird. In der Mitte bleibt ein Quadrat ausgespart, das in der letzten Phase Verwendung findet. Nach einer Vorstellungsrunde in der Gruppe schreibt jedes Gruppenmitglied mit gut lesbarem Stift seine Anmerkungen in die persönliche Schreibfläche. Die aufgeschriebenen Beiträge werden in der Tischgruppe ausgetauscht und diskutiert.

Geschichte mit Feedback der ZuhörerInnen. (Pro Tisch erzählen je zwei TN eine Geschichte.)

- c) Für die Arbeit an den Tischen ist ein strenges Zeitmanagement vorgesehen, da für den gleichzeitigen Wechsel der Tische bei mehreren hundert TeilnehmerInnen ein koordiniertes Vorgehen erforderlich ist. Die verfügbare Zeit an den Einzeltischen richtet sich einerseits nach der verfügbaren Gesamtzeit, aber auch nach den Erfordernissen der Aufgabenstellungen am jeweiligen Tisch. Dieses Beispiel enthält eine Lesephase (Einführungstext zum Thema), das Aufschreiben eigener Erfahrungen und das Teilen einer

d) Nach einer bestimmten Zeit (hier 20 Minuten) verlassen die Tischgruppen ihren Tisch und gehen zum nächsten (1 zu 2, 2 zu 3, 3 zu 4, 4 zu 1). Dies gilt für alle Anwesenden, d.h. alle Einsertische gehen innerhalb ihres jeweiligen Farbcodes zum Tisch 2 usw. Dort sind sie mit einer neuen Fragestellung konfrontiert (ergibt sich aus der Nummer des Tisches mit dem jeweiligen Thema). Gleichzeitig finden sie aber auch bereits Beiträge der vorherigen Gruppe auf den Papiertischdecken. Sie ergänzen die bereits beschriebenen persönlichen Schreibflächen und tauschen wiederum ihre Ergebnisse untereinander aus.





Gemeinsam nach Mustern, Einsichten und tiefer gehenden Fragestellungen suchen

e) Nach der festgelegten Zeit (hier 20 Minuten) erfolgt jeweils ein weiterer Tischwechsel in der oben dargestellten Abfolge. Nach dem letzten (hier vierten) Tisch gelangen die einzelnen Tischgruppen wieder an ihren Ursprungstisch zurück. Inzwischen ist die Papiertischdecke in den jeweiligen Schreibflächen durch die einzelnen Gruppen voll geschrieben. Nun erfolgt eine gemeinsame Diskussion der „Ergebnisse“. Letztere werden „verdichtet“ und abschließend in das freigelassene Feld in der Mitte geschrieben – sozusagen die „Schlüsselthemen“ aus den Gesprächen.

Kollektive Erkenntnisse ernten und teilen

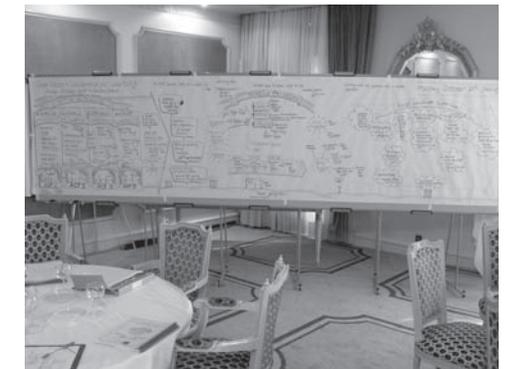
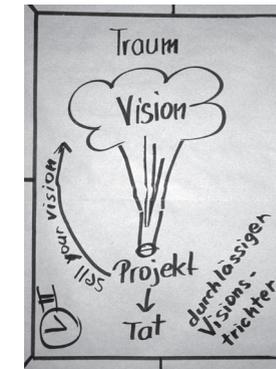
f) Die „Ergebnisse“ der Verdichtungsphase aus dem vorherigen Schritt werden aus den einzelnen Tischgruppen zusammengefasst, d.h. die Tischdecken aller Einsertische, Zweiertische usw. werden ausgewertet. Somit werden die kollektiven Erkenntnisse des Gesamtprozesses „geerntet“ und stehen für die weitere Entwicklungsarbeit des Gesamtsystems zur Verfügung. Dazu werden nicht nur die im Mittelfeld gesammelten Ergebnisse herangezogen, sondern auch die Aufzeichnungen auf den persönlichen Schreibflächen analysiert, um Vernetzungspunkte in den individuellen Dialogelementen zu orten und mit der Gesamtheit zu teilen.

Dieser Prozess des Verdichtens nimmt im World Café einen wichtigen Stellenwert ein, da es hier vor allem darum geht, hinter die Oberflächenstruktur der Aufzeichnungen auf den Papiertischdecken zu schauen. Die von den einzelnen Gruppen festgehaltenen Stellungnahmen und Meinungen werden als Teil einer Konversation des Gesamtsystems sichtbar. David Perkins (1992) nennt *visual thinking* als einen wichtigen Beitrag eines gemeinsamen Lernprozesses. Bei der Analyse der Texte geht es etwa um Fragen wie: Welche Verbindungen des Einzelnen finden sich zum Ganzen? Welche Muster zeigen sich hinter den einzelnen Äußerungen, gibt es Zusammenhänge, Gegensätzlichkeiten? Woran liegt das?

Für die TeilnehmerInnen des World Café ist es wichtig, dass die Gesamtergebnisse und das kollektive Wissen sichtbar gemacht werden und nicht nur in den Händen des Managements bleiben. Das kann über unterschiedliche Präsentationsformen, z. B. über große Wandzeitungen (siehe Fotos S. 103), Dokumentationen u.ä. erfolgen. Die Ergebnisse bilden ein wichtiges Element des ko-evolutionären Entwicklungsprozesses in die Zukunft.

Ausblick

Allen Anwendungsbeispielen des World Café ist gemeinsam, dass sie die Beteiligung mög-



lichst vieler Betroffener anstreben, um die unterschiedlichen Meinungen, Positionen und Erfahrungen für die Vernetzung im Gesamtsystem nutzbar zu machen. Denn für systemrelevante Entwicklungsprozesse bedeutsam wird Information erst dann, wenn daraus gemeinsames Wissen wird, d.h. wenn die aus den Daten gewonnenen Informationen in die vorhandenen Erfahrungskontexte eingebaut werden. Wissen ist mehr als eine Ansammlung von Information. Wissen entsteht erst in der Interaktion: „Damit aus Information Wissen wird, muss der Mensch in Aktion treten: Er muss auswählen, vergleichen, bewerten, Konsequenzen ziehen, verknüpfen, aushandeln und sich mit Anderen austauschen“ (Reinmann-Rothmeier/Mandl 1998, 7). Der konstruktive Umgang mit organisationalem Wissen ist auf die Kultivierung von *communities of practice* angewiesen, die zur wünschenswerten ‚Vergemeinschaftung‘ führen (vgl. Wenger u.a. 2006). Die Herausforderung für systemische Entwicklungsarbeit liegt darin herauszufinden, wie es zu dieser Vergemeinschaftung von Wissen kommt, diese Prozesse zu ermöglichen, zu fördern und die Ergebnisse nutzbar zu machen (vgl. Schratz 2000).

Dies ist erfahrungsgemäß nicht über Modelle möglich, in denen eine strikte Trennung zwischen den normativen Vorgaben und der operativen Ebene erfolgt. Während das Exekutieren von zentralen Vorgaben eine Erfüllungsmotivität bedient, „ist ein schöpferisches Ler-

nen nur möglich, wenn Menschen nach etwas streben, das ihnen wahrhaft am Herzen liegt. Tatsächlich ist die ganze Idee des generativen Lernens – ‚die Ausweitung unserer schöpferischen Kraft‘ – abstrakt und bedeutungslos, solange die Menschen sich nicht für eine Vision begeistern, die sie unbedingt verwirklichen möchten“ (Senge 1997, 252). Dies gilt auch für den Einsatz des World Café als Methode der Einbeziehung großer Gruppen in Entwicklungsprozesse. Ihre Stärke liegt darin, die schöpferische Kraft jeder einzelnen Person für die Entwicklung eines neuen Ganzen zu nutzen. Daraus entsteht die Energie, die das Feuer großer Gruppen (Königswieser/Keil 2003) entfacht.

Literatur

Bohm, D.: Der Dialog – Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen. Stuttgart: Klett-Cotta, 1998.
 Brown, J./Isaacs, D./World Café Community: The World Café – Shaping Our Futures Through Conversations That Matter. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2005.
 Christensen, C. M.: The Innovator’s Dilemma. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.
 Hartkemeyer, M./Hartkemeyer, J. F./Dhority, L. F.: Miteinander denken. Das Geheimnis des Dialogs. Stuttgart: Klett-Cotta, 1998.
 Isaacs, W.: Dialogue and the Art of Thinking Together. New York: Doubleday, 1999.
 Jungk, R./Müllert, N. R.: Zukunftswerkstätten – Wege zur Wiederbelebung der Demokratie. München: Goldmann, 1981.



Kahl, R.: Treibhäuser der Zukunft. Wie in Deutschland Schulen gelingen. Weinheim: Beltz, 2004.
 Königswieser, R./ Keil, M.: Das Feuer großer Gruppen. Stuttgart: Klett-Cotta, 2003.
 Kruse, P.: next practice – Erfolgreiches Management von Instabilität. Offenbach: Gabal, 2004.
 Oldenburg, R.: The Great Good Place. New York: Paragon House, 1989.
 Perkins, D.: Smart Schools – From Training Memories to Educating Minds. New York: The Free Press, 1992.
 Reinmann-Rothmeier, G./Mandl, H.: Wissensmanagement – Eine Delphi-Studie. München: unv. Forschungsbericht des Lehrstuhls für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie, 1998.

Schley, W./Schratz, M.: Leadership Academy: Chancen und Perspektiven für die berufsbildenden Schulen. In: Österreichische Zeitschrift für Berufspädagogik 23 (2005a) 4/5, S 13-16.
 Schley, W./Schratz, M.: Leadership als Haltung. In: Erziehung und Unterricht 155 (2005b) 3-4, S 250-270.
 Schratz, M.: (Wie) lässt sich Wissen managen? In: Journal für Schulentwicklung 4 (2000) 1, S. 20-30.
 Senge, P.: Die fünfte Disziplin – Kunst und Praxis der Lernenden Organisation. Stuttgart: Klett-Cotta, 1997.
 Wenger, E./McDermott, R. A/Snyder, W.: Cultivating Communities of Practice – A Guide to Managing Knowledge. Boston, MA: Harvard Business School, 2006.

Vom 25. bis 27. Oktober 2006 ist die WORLDDIDAC Basel der Treffpunkt der internationalen Bildungsbranche. Präsentieren Sie Ihre Produkte und Dienstleistungen einem bildungsinteressierten Publikum mit einem professionellen Messeauftritt oder als Referent. Die neuen Trendplattformen «Kindergarten & Kinderbetreuung», «Umwelt & Energie», «Ethik & Religion» vermitteln Lehrkräften und Ausbildungsverantwortlichen bildungsrelevante, soziokulturelle und ökologische Themen. Kontaktieren Sie uns: info@worlddidacbasel.com.

www.worlddidacbasel.com

Bildung von morgen
für Fachleute von heute.

WORLD
DIDAC
2006
BASEL
25-27|10|2006



Die internationale Bildungsmesse | Messezentrum Basel

mcs
messe schweiz

In diesem Heft wollten wir ganz bewusst keine „neuen“ Bücher rezensieren. Die Idee war, dass die HerausgeberInnen jeweils ein Buch kurz beleuchten, von dem sie glauben, dass dieses für sie persönlich in ihrer Arbeit und für Schulen und ihre jeweilige Schulentwicklung bedeutsam ist. Entstanden ist ein breiter Bogen, der neugierig macht und einlädt, in (wieder neu entdeckten) Publikationen zu stöbern. Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei diesen persönlichen und lustvollen Buchbesprechungen.

Susan J. Rosenholtz: Teachers' Workplace – The social organization of schools. New York/London (Teachers College Press) 1991.

Schon der Titel dieses Buches ist richtungweisend: Es geht um die Arbeit von Lehrern und deren Platzierung in der sozialen Organisation der Schule. Und was sich hinter dem Titel verbirgt, überzeugt in jeder Beziehung: Empirisch, theoretisch, praktisch, sogar sprachlich.

Das Forschungsdesign ist hochkomplex. Es umfasst schriftliche Befragungen sowie (fallstudienähnliche) Interviews, es erhebt Kontextdaten auf allen wichtigen Ebenen und arbeitet auch mit Fachleistungstests. Es fusioniert also sehr früh Schulentwicklungs- mit Schuleffektivitätsforschung. Die statistischen Analysen sind auf der Höhe der Zeit: Es werden Skalen konstruiert, Pfadanalysen erstellt und multiple Regressionen berechnet.

Dies produziert aufgrund eines anregenden, relevante Foci setzenden theoretischen Rahmens einsichtsvolle, weiterführende und praxisaufklärende Ergebnisse

- zu gemeinsam geteilten Zielvorstellungen von Lehrpersonen,
- zur Lehrerverkooperation (und deren sozialer Konstruktion),
- zum Lernen von Lehrern,
- zur endemischen Unsicherheit von Lehrerverarbeit,

- zu Verpflichtungs-Überzeugungen (commitment) von Lehrpersonen und zur
- Hilfe- und Unterstützungskultur in Lehrerkollegien.

Insgesamt erweist sich der Arbeitsplatz von LehrerInnen als zentrale Analyse- und Praxis-Einheit von Professionalisierungsprozessen.

Susan Rosenholtz hat mit dieser Studie vermutlich als erste die Idee von „Professionellen Lerngemeinschaften“ begründet, die sich erst jetzt breit herumspricht. Und sie hat dabei die Idee der Lernenden Schule etabliert und zugleich unterschiedliche Lernmilieus unterschieden, die so etwas wie Stufen der Kapazität zum Wandel darstellen („capacity of change“).

Wenn man sich wundert, warum man nach diesem großen Wurf von Susan Rosenholtz nichts mehr gehört hat, dann liegt das am traurigen Umstand ihres frühen Ablebens.

Was wäre ich stolz, wenn ich je ein solches Buch zustande gebracht hätte.

Hans-Günter Rolff

Fast genau zehn Jahre nach Erscheinen möchte ich an den „großen Wurf“ einer umfassenden Schulentwicklung erinnern, die

Denkschrift der Bildungskommission NRW: Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft, Neuwied (Luchterhand) 1995.

Mein erster Eindruck: Erstaunen darüber, wie es einer bunten Mischung von Verfassern – von Per Dalin aus Oslo über Erich Fister, Wolfgang Klafki, Hilmar Kopper (richtig, der mit den Peanuts), Theo Liket, Meyer-Dohm (VW) bis Reinhard Mohn (Bertelsmann), H.G. Rolff, Eva Rühmkorf und Ernst Ulrich von Weizsäcker – gelungen ist, auf das verbreitete Unbehagen am tradierten Schulwesen mit einem Gegenmodell, dem „Haus des Lernens“