

Nicole Riemer

Implementierung lernfeldorientierter Didaktik

Implementation ist ein wichtiger Begriff bei der Einführung von Neuerungen oder Veränderungen. Da eine lernfeldorientierte Didaktik einen anderen Ansatz für die Unterrichtsplanung und Schulentwicklung benötigt, wird zuerst der Begriff Implementation geklärt. Nachfolgend wird ein historischer Abriss über den Begriff gegeben, um anschließend eine Analyse und Bewertung über die Umsetzung einer lernfeldorientierten Didaktik vornehmen zu können.

Schlüsselwörter: Implementation, Lernfeld, konstruktivistisch vs. kognitivistisch

1 Definition von Implementation

Der Begriff „Implementation“ wird unterschiedlich definiert. Darum ist es wichtig eine eigene, für den Untersuchungsgegenstand passende Definition ableiten zu können. Nachfolgend werden einige Definitionen vorgestellt.

- Bei Altrichter und Wiesinger (2004) wird dann von einer Implementation gesprochen, wenn die Neuerung an einem gezielten sozialen Ort aufgenommen und als Standardpraktik übernommen wird. Dies bedeutet, dass die Neuerung in den Alltag der Schule fest verankert sein muss, um von einer Implementation sprechen zu können.
- Euler und Sloane (1998) legen den Schwerpunkt auf das Lernfeldkonzept und besonders auf die Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die gesellschaftliche Praxis. Die Komponente der Forschung spielt bei dieser Definition eine wichtige Rolle. Die Erkenntnisse, die an den Universitäten und Hochschulen durch Forschungsarbeiten gewonnen werden, sollen in die Praxis übertragen werden.
- Rumpf (1975) unterscheidet zwischen Implementation (wirksam gemacht) und Dissemination (verbreitet wird). Rumpf geht von einer stufenweisen Umsetzung von Neuerungen aus. Dies bedeutet, dass im Kleinen im System Schule etwas Neues versucht wird und bei Erfolg die Übertragung auf das komplette System Schule erfolgt.
- Fullan (1992) fasst Implementation als Veränderungsprozess auf.

Betrachtet man diese vier Definitionen und fasst diese in eine zusammen, könnte sie wie folgt lauten:

Implementation Lernfelddidaktik

Implementation ist die Aufnahme, Anpassung und langfristige Übernahme von Elementen in die Schule die (auch) aus wissenschaftlichen Erkenntnissen stammen.

Diese Definition von Implementation auf die lernfeldorientierte Didaktik zu übertragen bedeutet, dass die Entwicklung aus der Wissenschaft aufgenommen wird, um in den jeweiligen Schulen situativ angepasst zu (ver)arbeiten und so eine langfristige Übertragung und Einführung zu ermöglichen. Eine zeitliche Entwicklung und Veränderung zeigt sich in der veränderten Auffassung der KMK hinsichtlich Lernfeldern, ihrer Umsetzung und Kompetenzentwicklung sowie -förderung.

2 Historie von Implementation

Die Implementation hat in Deutschland noch keine lange Tradition. Begonnen hat es ab Ende der 70er Jahre mit der Einführung durch politische Programme. Eine längere Geschichte weist sie in den USA auf. Hier begann Implementation bereits in den 1950er und 1960er Jahren mit dem Fokus auf die empirische Forschung der Politikwissenschaften (vgl. Hübner, 1994, S. 14ff.; Wollmann, 1980). In den Erziehungswissenschaften fasst die Implementationsforschung in den 1990er Jahre mit zwei Schwerpunkten fuß. Ein Schwerpunkt ist die Lehr- und Lernforschung und ein anderer die Übertragung didaktischer Konzepte (vgl. Luchte, 2005). Somit gehört die Implementation lernfeldorientierter Didaktik zum didaktischen Konzept. Die Ergebnisse dieser Implementationsforschung fanden Einzug in die Schulentwicklung.

Die Schule stellt ein hierarchisches System dar, welches bei der Implementation von Neuerungen berücksichtigt werden muss. Gräsel und Parchmann (2004) leiteten drei Strategiestränge für die Einführung von Neuerungen ab:

- Die Top-Down-Strategie,
- die Symbiotische Strategie und
- die Bottom-up-Strategie.

Bei der erst genannten geht der Innovationsprozess linear von oben (Ministerium, Schulleitung etc.) nach unten (Schulleitung, Lehrkräfte, Schüler/-innen). Die Umsetzung von neuen Lehrplänen und hier die Einführung von Lernfeldern ist ein solcher Prozess. Die Lehrkraft ist verpflichtet den Lehrplan umzusetzen.

Bei der zweiten Strategie wird davon ausgegangen, dass unterschiedliche Organisationselemente und Menschen unterschiedliche Kompetenzen haben, die sich gegenseitig unterstützen und ergänzen. Dabei sind zum einen die Makro-, Meso- und Mikroebene gemeint aber auch die einzelnen Fachbereiche mit den Lehrkräften und die Leitungsebenen in den Schulen. Gemeinsam erarbeiten sie passende Lernsituationen, um den lernfeldorientierten Ansatz umsetzen zu können. Sie erarbeiten außerdem ein schuleigenes Curriculum, welches wesentlich ist, um lernfel-

dorientierte Didaktik umfassend einzuführen. Bei der letzten Strategie geht der Implementationsprozess von der Basis aus, d.h. die einzelnen Schulen überlegen sich Veränderungen. Dies können Projektstage etc. sein.

Um die Schule und die dort tätigen Menschen mitzunehmen kann nicht nur eine Strategie eingesetzt werden. Bei der erfolgreichen Einführung von lernfeldorientierter Didaktik ist ein Zusammenspiel von mehreren Strategien nötig. Da die neuen Lehrpläne inhaltlich sehr kurz gefasst sind, bedarf es einer Nachbearbeitung in den Schulen. Nur das Zusammensetzen im Team und die Auslegung einzelner Lernfelder zu passenden Lernsituationen macht eine erfolgreiche Umsetzung dieses didaktischen Konzeptes langfristig erst möglich.

3 Dimensionen und Phasen des Implementationsprozesses

In ihren Studien (angloamerikanische) unterschieden Fullan und Pomfret (1977, 316ff) fünf Dimensionen, in denen sich die Implementation vollzieht:

1. Die Fachlichkeit und deren Sequenzierung
2. Veränderung der Schulorganisation
3. Veränderung der Beziehung
4. Qualifikation der Verwender
5. Schnittmenge hinsichtlich den Zielen von Verwender und Curriculum/a.

Der Unterricht dient der Vermittlung verschiedener Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die Lehrkraft muss sich entscheiden, welche Inhalte sie schwerpunktmäßig vermitteln möchte. Bei der lernfeldorientierten Didaktik muss diese Frage im Team geklärt werden. Nur so wird eine Ganzheitlichkeit gewährleistet. Um dies zu erreichen, ist eine Veränderung der Schulorganisation notwendig, so dass Raum- und Zeitfragen an die Didaktik angepasst werden. Die Vermittlung bzw. der Auf- und Ausbau beruflicher Handlungskompetenzen auf Seiten der Auszubildenden/Studierenden bedarf ein Überdenken der Rollen und der hinterlegten Beziehungen. Für diese enormen Aufgaben werden besondere Qualifikationen gebraucht, deren Vorhandensein von Seiten der Schulleitung, aber auch durch das Lehrkräfte-Team oder den Lehrkräften selbst überprüft werden. Reichen die Qualifikationen nicht aus, ist es notwendig im Rahmen der Personalentwicklung spezielle Fortbildungen zu initiieren.

Werden diese Dimensionen nicht geklärt, erfährt die Implementation lernfeldorientierter Didaktik keinen langfristigen Erfolg. Die Einführung und Stabilisierung von Neuerungen findet in vier Phasen statt:

- Konstruktion
- Adaption
- Implementation
- Inkorporation

Implementation Lernfelddidaktik

Zuerst werden in Anlehnung der beruflichen Praxis spezielle Aufgaben bzw. in den Lernfeldern Lernsituationen entwickelt. Darauf aufbauend werden durch die Lehrkräfte Unterrichtsreihen mit Zielformulierungen hinsichtlich beruflicher Handlungskompetenzen konzipieren. Dabei ist Unterstützung wichtig, damit die Lehrkräfte und die Auszubildenden/Studierenden nicht in alten Strukturen verhaftet bleiben. Anschließend werden die Unterrichtskonzepte in die Praxis umgesetzt. Um eine dauerhafte Etablierung und Weiterentwicklung zu erreichen, werden die im Team erarbeiteten Unterrichtsreihen evaluiert, angepasst und erneut eingesetzt. Somit entsteht bei der Arbeit der Lehrkräfte im Team eine vollständige Handlung, die von den Auszubildenden/Studierenden als ein Ausbildungsziel gefordert wird und somit auf diese übertragen werden kann. Die Übergänge der einzelnen Phasen sind sensible Schnittstellen, die eines genauen Hinsehen und einer evtl. Hilfestellung bedürfen, um ein erfolgreiches Implementieren lernfeldorientierten Didaktik zu gewährleisten.

4 Faktoren des Implementationsprozesses

Zusammenfassend kann aufgezeigt werden, dass es Faktoren gibt, die sich auf die Implementierung von lernfeldorientierter Didaktik auswirken. Dadurch müssen diese Faktoren so gestaltet werden, dass eine positive und andauernde Umsetzung der lernfeldorientierten Didaktik erfolgt. Abbildung 1 zeigt die einzelnen Faktoren auf.



Abb. 1: Einflussfaktoren für die Einführung von Lehrplänen (Quelle: Riemer, 2013, S. 18)

Aus der Abbildung 1 wird ersichtlich, dass der Prozess des Implementierens von lernfeldorientierter Didaktik und dadurch auch der wissenschaftlichen empirischen Forschung eines mehrdimensionalen Ansatzes bedarf, um erfolgreich Erneuerungen einführen zu können. Hierbei ist nach Rolff die Unterrichtsentwicklung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung ein wesentlicher Baustein in den Schu-

len. Im Zusammenhang mit der Forschungsarbeit kann dies wie folgt zusammengefasst werden:

Im Kontext der Arbeit geht es um die Akzeptanz des neuen Lehrplans und somit die Einstellung der Lehrkräfte dazu, sowie zum lernfeldorientierten Ansatz. Dabei sind entscheidende Faktoren Teamarbeit, Teambildung und Teamfähigkeit. Eine Schlüsselqualifikation, die die Studierenden nach Meinung der Wirtschaft haben sollten, ist die Teamfähigkeit. So geht Künzli ganz besonders darauf ein, dass Lehrkräfte eigentlich nur die Kompetenzen weitervermitteln können, die sie selbst auch aufweisen. Wenn z.B. die Lehrkräfte nur eine geringe Teamfähigkeit als Kompetenz besitzen bedeutet dies, dass sie diese Kompetenz den Schüler/innen nicht authentisch vermitteln können. (Riemer, 2013, S.62)

5 Lernfeld

Nach Bader (2001) entstehen aus Handlungsfeldern Lernfelder. Lernfelder werden von der KMK wie folgt definiert: „Lernfelder sind durch Zielformulierungen, Inhalte und Zielrichtwerte beschriebene thematische Einheiten, die an beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen orientiert sind“ (KMK, 2000, S. 14).

Lernfelder sind durch Ziel, Inhalte und Zeitrichtwerte beschriebene thematische Einheiten, die an beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsfeldern orientiert sind und den Arbeits- und Geschäftsprozess reflektieren. Aus der Gesamtheit aller Lernfelder ergibt sich der Beitrag der Berufsschule zur Berufsqualifikation. In besonderen Fällen können innerhalb von Lernfeldern Themenbereiche unter fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten vorgesehen werden. In jedem Fall ist auch für solche Einheiten der Zusammenhang mit dem Arbeitsprozess deutlich zu machen. Damit stellt das Lernfeldkonzept gegenüber dem fächerstrukturierten Unterricht für die Handelnden eine Veränderung der Perspektive dar. (KMK, 2007, S.17)

Hinsichtlich der zeitlichen Dimension ist die Definition um die Bedeutung der Arbeits- und Geschäftsprozesse erweitert worden. Hier zeigt sich die Besonderheit in der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz nochmals auf.

Welche Veränderung weisen Lernfelder gegenüber Fächern auf? Dies ist in der zweiten Definition der KMK bereits angedeutet. Dieser Perspektivwechsel bedeutet, dass der Fokus nicht mehr primär auf der Fachwissenschaft liegt, sondern auf der beruflichen Handlungskompetenz, die von der KMK wie folgt definiert wird: „Diese wird hier verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Humankompetenz und Sozialkompetenz“ (KMK, 2007, S. 10).

Somit sind nicht nur der Aufbau von Fachinhalten und die Förderung von Fachkompetenz wichtig, sondern auch der Aufbau und die Förderung der Humankompetenz und Sozialkompetenz. Dies zeichnet einen Perspektivwechsel aus.

6 Voraussetzungen für die Implementation lernfeldorientierter Didaktik

Die empirische Untersuchung für die Umsetzung des lernfeldorientierten Ansatzes in der Hauswirtschaft bedarf verschiedener Bedingungen, die unter anderen in anderen Berufsfeldern bereits empirisch ermittelt und aufgezeigt wurden (vgl. ausführlich Riemer, 2013).

Für die Untersuchung wurde das Konzept von Rolff mit herangenommen und daraus die Einteilung für den Fragebogen entwickelt. Außerdem wurden bereits vorliegende Modellversuche aus anderen Berufsfeldern für die Itemgenerierung mit herangenommen. Abbildung 2 zeigt die Bereiche des Fragebogens.



Abb. 2: Faktoren für die Konstruktion des Fragebogens (Quelle: Eigene Darstellung)

Entscheidend bei diesem Thema ist die Mehrdimensionalität, die bei dem Entwickeln des Forschungsdesigns berücksichtigt wurde.

Um die Wirksamkeit realistisch zu erfassen, ist es von Bedeutung, die Akteure nach der Wirksamkeit des Lehrplans zu befragen. Bei der Befragung wird die subjektive Stimmung/Meinung der befragten Lehrkräfte mitbestimmt. Diese Art von Fehler ist mit zu berücksichtigen. Er kann durch die Erfassung der Wirksamkeit von Lehrplänen mittels Beobachtung, Hospitationen etc. minimiert werden. Aber auch hier können spezifische Fehler wie Testleiterverschiebungen stattfinden. Um

die Fehler richtig einzuschätzen, ist eine Mehrebenenerhebung sehr sinnvoll. In dieser Arbeit wurde eine Triangulation vorgenommen. Allgemein ist anzumerken, dass jede empirische Erfassungsmethode Fehlerquoten, die zu berücksichtigen sind, aufweist. (Riemer, 2013, S. 62)

Aus der Abbildung 1 des Konzepts von Rolff und die Ergebnisse der empirischen Forschungsarbeiten (Modellversuche, Dissertationen etc.) können die folgenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung abgeleitet werden:

- Schuleigenes Curriculum
- Teamstruktur
- Vertrauenskultur
- Ressourcen
- Feedback-Kultur
- Wertschätzender Führungsstil
- Verbindlichkeiten
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Positive Fehlerkultur

Ein wichtiges Moment ist die Teamstruktur. Um Lernfelder und für die Schule Lernsituationen passend zu den Arbeits- und Geschäftsprozessen ableiten zu können, bedarf es Teams mit unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen. Dies hat zur Folge, dass Lernsituationen quer zu den Fächern liegen und somit fächerübergreifende Einheiten bilden, die die Wirklichkeit im Berufsfeld abbilden. Um qualitativ gut zu arbeiten, ist es notwendig, dass in jeder Schule ein schuleigenes Curriculum mit didaktischen Jahresplänen formuliert wird und diese immer wieder an die situativen Gegebenheiten angepasst werden. Um eine zu starke Belastung zu vermeiden und flexibel in der Anpassung zu sein, wäre für die Planung am Anfang ein didaktischer Halbjahresplan erstmals besser. Im Team zu arbeiten bedeutet ein Umdenken in der Lehrerschaft und fordert eine Vertrauenskultur, eine Feedback-Kultur und eine positive Fehlerkultur. Die Schulleitung ist maßgeblich an der Umsetzung von lernfeldorientierter Didaktik beteiligt, welches durch einen geeigneten Führungsstil ausgedrückt wird. Die Einarbeitung in diese neue Vorgehensweise in der Schule und im Unterricht bedarf von Seiten der höheren Ebene die Bereitstellung von Ressourcen, wie z.B. Verfügungsstunden, geeignete Räumlichkeiten etc.

7 Fazit und Ausblick

Bei der Einführung und Umsetzen der lernfeldorientierten Didaktik ist zu bedenken, dass jede Schule einen Mikrokosmos aufzeigt, der zu berücksichtigen ist. Hier sind die Aufgaben- und Problembereiche, die von Bader (2002) wie folgt genannt sind, zu berücksichtigen:

Implementation Lernfelddidaktik

- Die Stellung der Schulleitung
- Die Verschiebung der curricularen Arbeit an die Schulen
- Die durch die Lernfelder verlangte Zusammenarbeit (Schulleitung – Kollegium; Lehrkräfte – Lehrkräfte; Teamentwicklung)
(vgl. Bader, 2002, S. 4 zitiert nach Riemer, 2013, S. 281).

Diese Mehrarbeit für die erfolgreiche Umsetzung in den Schulen ist zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Zusammenfassend sind folgende Punkte für die Implementierung zu bedenken:

1. Betrachtung der Kompetenzen (Wer hat welche Kompetenzen (Sozial-, Human-, Team- und Fachkompetenz) und wie können diese für den Implementationsprozess positiv eingesetzt werden?)
2. Betrachtung der organisatorischen Voraussetzungen (didaktische Aufgaben und organisatorische Strukturen stehen in Wechselwirkung)
3. Einbindung der Schulleitung in den Veränderungsprozess! (Schulleitung kann Ressourcen für spezielle Neuerungen zur Verfügung stellen)
4. Einbindung der Lehrkräfte (Die Lehrkräfte sind mit in den Prozess zu integrieren. Hier ist es ganz wichtig, dass dies beim Verlassen der Komfortzone begleitet wird, um einen positiven Verlauf des Implementationsprozesses zu gewährleisten)
5. Einbindung der Studierenden (durch Beteiligung im Veränderungsprozess können sie mitwirken)
6. Verbindlichkeit schaffen
7. Hilfe von außen (durch Moderation von außen oder Supervisionen)
8. Strukturen schaffen! (Teambesprechungen nicht an die Randstunden legen, sondern in den Arbeitsalltag integrieren)

Eine Möglichkeit die Lehrkräfte und die Schulen zu begleiten ist z.B. ein Modellversuch.

In den wissenschaftlichen Begleitstudien, Dissertationen und Modellversuchen etc. ist kaum der Fokus auf das Berufsfeld Hauswirtschaft gelegt worden. Ebenso fehlen grundlegende Forschungsergebnisse im Berufsfeld Hauswirtschaft in der Schulart Fachakademie für Hauswirtschaft. Es wäre aber wichtig grundlegende Forschung zu betreiben, um die Spezifika dieses Berufsfeldes wissenschaftlich zu erfassen und begründete zukunftsorientierte Entwicklungsmöglichkeiten formulieren zu können. In Bezug auf die Weiterentwicklung dieser Arbeit wäre es wünschenswert sich dieser Thematik durch einen Modellversuch zu nähern. Die Weiterentwicklung dieser Arbeit, abgeleitet durch Ergebnisse aus der Arbeit, liegt darin, einen Modellversuch für die erfolgreiche Implementation von schuleigenen Curricula durch didaktische Halbjahrespläne anzustoßen. Da die Akteure ein wichtiges Moment bei der Umsetzung und Implementation spielen, beinhaltet dies auch einen Netzwerkaufbau der Lehrkräfte über alle Schulen. (Riemer, 2013, S. 287f.)

Ein Ergebnis dieser Arbeit ist, dass die Erstellung von schuleigenen Curricula noch nicht ausreichend in den Schulen implementiert ist. Um den offenen Ansatz der neuen Lehrpläne und auch das didaktische Konzept des lernfeldorientierten Ansatzes erfolgreich an den Schulen umzusetzen und langfristig zu implementieren, ist eine wissenschaftliche Begleitung dieses Prozesses nötig. Dies wurde bereits bei Modellversuchen wie z.B. KoLa gemacht. Aber auch in diesem Modellversuch ist das Berufsfeld Hauswirtschaft nicht Bestandteil. Somit wäre die Idee, die Intention von Culik und KoLa in einen neuen Modellversuch zu überführen, der den Fokus auf das Berufsfeld Hauswirtschaft ...legt. (Riemer, 2013, S. 287 f.)

Literatur

- Altrichter, H. & Wiesinger, S. (2004). Der Beitrag der Innovationsforschung im Bildungswesen zum Implementationsproblem. In G. Reinmann & H. Mandl (Hrsg.), *Psychologie des Wissensmanagement. Perspektiven, Theorien und Methoden* (S. 220-233). Göttingen: Hogrefe.
- Bader, R. (2001). Entwickeln von Rahmenlehrplänen nach dem Lernfeldkonzept. In M. Müller & A. Zöller (Hrsg.), *Arbeitshilfe für Rahmenlehrplänen, Zusammenstellung als Serviceleistung der Modellversuchsverbände NELE (Bayern und Hessen) und SELUBA (Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen) für die Rahmenlehrplanausschüsse der Kultusministerkonferenz. München und Halle.*
- Bader, R. & Müller, M. (2002). Fachdidaktische Professionalität. In R. Bader & P.F.E. Sloane (Hrsg.), *Bildungsmanagement im Lernfeldkonzept – curriculare und organisatorische Gestaltung*. Paderborn: Eusl-Verlag.
- Breuer, K., Tauschek, R., Becker, H., Etmüller, W. & Etzkorn, K. (Hrsg) (2009). *Der Modellversuch KoLa: Vom Lernfeld zum schulspezifischen Jahresarbeitsplan – von der Lernsituation zum selbstgesteuerten Lernen und zu ersten Ergebnissen einer Längsschnittstudie*. Frankfurt: Peter Lang.
- Euler, D. & Sloane, F. E. (1998). Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. *Unterrichtswissenschaft*, 26(4), 312-326.
- Fullan, M. (1992). *Successful school improvement*. Buckingham.
- Fullan, M. & Pomfret, A. (1977). Research on curriculum and instruction implementation. *Review of Educational Research*, 47, 335-397.
- Gräsel, C. & Parchmann, I. (2004). Implementationsforschung – oder: der steinige Weg, Unterricht zu verändern. *Unterrichtswissenschaft*, 32, 196-207.
- Hertle, E.M. (2004). Die Implementation des Lernfeldkonzepts – zwischen Individualstrategie und Schulkultur. [www.bwpat.de/spezial1/spezial1_mai04_bwpat.pdf].
- Hübner, H. (1994). *Entwicklung und Implementation eines curricularen Reformprogramms: Beitrag zu einer sozialwissenschaftlich fundierten und beratungskompetenten Sportpädagogik*. Münster/Hamburg: o.V.
- KMK (Hrsg.) (2000). *Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung*.

Implementation Lernfelddidaktik

- [www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_04_14_Selbstgesteuertes_Lernen.pdf].
- KMK (Hrsg.) (2007). *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*
[www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf].
- Luchte, K. (2005). *Implementierung pädagogischer Konzepte in sozialen Systemen. Ein systemtheoretischer Beratungsansatz*. Weinheim: Beltz Wissenschaft.
- Riemer, N. (2013). *Eine wissenschaftliche Begleitforschung durch eine Längsschnittuntersuchung des Lehrplans der Fachakademie für Hauswirtschaft (FAK H) in Bayern – Implementation, Akzeptanz und Umsetzung des lernfeldorientierten Ansatzes*. München: UTZ-Verlag.
- Rolff, H.-G. (2003). *Schulentwicklung und Unterrichtsqualität*. Stuttgart.
[www.gew-bw.de/Binaries/Binary1036/Vortrag_Rolff_Schulentwicklung.pdf].
- Rumpf, H. (1975). Einführende Verdeutlichungen zur curricularen Fachsprache. In: Frey, K., u.a.(Hrsg.). *Curriculum-Handbuch*.(S. 60-69) Bd. I. München: Piper.
- Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung; Hessisches Landesinstitut für Pädagogik; Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Universität Paderborn (Hrsg.) (2003). *Abschlussbericht – BLK Modellversuch Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch berufliches Lernen in Lernfeldern (NELE)*. München und Wiesbaden: o. A.
- Wollmann, H. (1980). Implementationsforschung – eine Chance für die kritische Verwaltungsforschung? In H. Wollmann (Hrsg.), *Politik im Dickicht der Bürokratie* (S. 9-48). Opladen.

Verfasserin

Dr. Nicole Riemer

Lehrkraft, Beratungslehrkraft und Schulpsychologin bei der Landeshauptstadt München

Goldmarktstr. 77
D-80937 München

E-Mail: Nicole_Riemer@web.de