



INNOVATIONEN UND WIDERSTÄNDE IM BILDUNSSYSTEM

Die Einführung von Innovationen im Bildungssystem erzeugt bei vielen Personen auf verschiedenen Ebenen Unsicherheit und Widerstand. Ergebnisse und Befunde der Innovationsforschung sind gut geeignet, um in solch unsicheren Situationen Orientierungswissen zu bieten.

Die Entwicklung von Bildungssystemen gründet sich meist auf Reformen und Innovationen. Neue Ideen und Konzepte, Theorien und Paradigmen, Vorschriften und Aufgabenbeschreibungen, Rollenverteilungen und Verantwortlichkeiten halten das System in einem dynamischen Wandel. Jede Innovation ist in ihrer Art einzigartig. Gleichzeitig scheinen sich gewisse Abläufe, Aktivitäten und Reaktionen bei der Einführung von Innovationen zu wiederholen. Ein Blick in die Ergebnisse der Innovationsforschung zeigt, dass dies kein Zufall ist.

01

Diffusion

Wie kommen Innovationen ins System?

Rogers (2003) untersucht im Rahmen der Innovationsforschung den Prozess der Diffusion von Innovationen. Dabei umfasst der Begriff Diffusion jede Art von Kommunikation über das Neue und jede Umsetzung des Neuen innerhalb des von der Innovation betroffenen sozialen Systems. Der Diffusionsprozess dient dazu, etwas Neues möglichst breit bekanntzumachen und viele Personen zur Anwendung des Neuen zu bewegen. In seinem Standardwerk „Diffusion of Innovations“ stellt Rogers fest, dass die Aneignungsrate (rate of adoption) einer Innovation hauptsächlich von den folgenden fünf Faktoren beeinflusst wird (vgl. Rogers, 2003, S. 15f).

02

Relativer Vorteil und
Passung

Förderliche Faktoren

„*Relative Advantage*“ bezeichnet den von den beteiligten Personen subjektiv eingeschätzten Vorteil der Innovation. Dieser subjektive Vorteil kann sich ökonomisch begründen, aber auch soziales Ansehen oder persönliche Zufriedenheit können dafür als Maß genommen werden.

„*Compatibility*“ bezeichnet den Grad der Übereinstimmung von Innovation und bisherigen Werten, Erfahrungen und Bedürfnissen der betroffenen Personen. Je höher diese Übereinstimmung ist, desto höher ist auch die rate of adoption.

03

Komplexität,
Erprobbarkeit und
Beobachtbarkeit

Weitere förderliche Faktoren

„*Complexity*“ beschreibt die von den beteiligten Personen wahrgenommene Schwierigkeit, die Innovation zu verstehen oder umzusetzen.

„*Trialability*“ beschreibt die Möglichkeit für die Beteiligten, die Innovation in mehreren Schritten zu testen und einzuführen.

„*Observability*“ bezeichnet die Möglichkeit, dass die Ergebnisse und Auswirkungen einer Innovation auch für andere Personen sichtbar sind.

04

Umgang mit Widerstand

Haltung

Es ist hochwahrscheinlich, dass jede Einführung von Innovationen von Widerstand begleitet wird. Eine zentrale Frage dabei ist, wie mit dem auftretenden Widerstand umgegangen wird (Buhren & Rolff, 2012). Die Reaktion der Umwelt auf Widerstand hängt stark davon ab, mit welcher Haltung dem Widerstand begegnet wird: ob Widerstand eher als negativ zu bewertende Begleiterscheinung gesehen und entsprechend bekämpft (oder ignoriert) wird; oder ob Widerstand als wichtiger Indikator interpretiert wird, der auf Aspekte hinweist, die bei der Einführung der Innovation (mehr) Beachtung bekommen sollten.

05

Fehlender Widerstand

Reflexion

Das Nicht-Auftreten von Widerstand bei Innovationsprozessen ist in den meisten Fällen unwahrscheinlich (und wenn doch, dann verdächtig): Wenn kein Widerstand wahrzunehmen ist, dann ist entweder die Innovation nicht neu (und es gibt wirklich keinen Widerstand); oder der Widerstand ist vorhanden, aber nicht unmittelbar wahrzunehmen; in beiden Fällen scheint eine kritische Reflexion des Innovationsprozesses sinnvoll zu sein.

PRAXISTIPPS

- Stellen Sie (sich und anderen) kritische Fragen bei der Einführung von Innovationen. Etwa: Inwiefern ist das Neue besser legitimiert als das Alte? Inwiefern spricht mehr für ein Beibehalten des Bestehenden?
- Machen Sie (sich und anderen) bewusst, dass Innovationen und zu reformierende Systeme stets zwei Seiten derselben Medaille sind, welche sinnvollerweise nur gemeinsam reflektiert und bearbeitet werden können.
- Reflektieren Sie (mit sich und anderen), ob innovative Konzepte und Strategien mit den jeweils geplanten und propagierten Zielen übereinstimmen.
- Erinnern Sie (sich und andere) an die altbekannte Sentenz (siehe etwa Berliner & Calfee, 1996): Wenn Du ein System verstehen willst, dann versuche es zu verändern; Wenn Du ein System verändern willst, dann versuche es zu verstehen.

AUTOR

Assoc. Prof. Mag. Dr. Stefan Zehetmeier | Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung, Universität Klagenfurt.

Berliner & Calfee (1996). Handbook of Educational Psychology. Macmillan, New York.

Buhren & Rolff (2012). Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim.

Rogers (2003). Diffusion of Innovations. Free Press, New York.

Zehetmeier (2014). Wie kommt Neues ins System? Orientierungswissen für dynamische Innovationsprozesse. *news&science*, 38(3), 16-19.



IMPRESSUM

Medieninhaber: Pädagogische Hochschule Niederösterreich, 2500 Baden, Mühlgasse 6, Österreich.
Hersteller: Zentrum für lernende Schulen
Inhalt: Pädagogische Hochschule Niederösterreich
Verlagsort: Baden. **Herstellungsort:** Baden. Pädagogische Hochschule Niederösterreich
T +43 2252 88570-108, E-Mail: office@ph-noe.ac.at, **Hoempage:** www.ph-noe.ac.at/
ZLS – Zentrum für lernende Schulen | Rückfragen unter smf@zls-nmseb.at

Als Leser/in von 5MF entscheiden Sie über den Nutzen des für Sie zur Verfügung gestellten Mediums und den Grad der Vertiefung in die verlinkten Unterlagen. Diese und alle vorhergehenden Ausgaben finden Sie unter <https://www.lernende-schulen.at/course/view.php?id=5>

ISSN 2414-0686