

# TOOLKIT

## Beziehungsqualität & Kommunikation

# Beziehungsqualität und Kommunikation

## Inhalt

### ● Einführung

- Haltung
- Motivation
- Rolle der Pädagogen
- Konzept der Neuen Autorität
- Fehlerkultur

## Gesprächsführung/Kommunikation

- Einführung
- SYLL - Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung
- Reflecting Team
- Feedback - Lernreflektion

## ● Instrumente der wertschätzenden Beziehungs- und Anerkennungskultur

- Tutorgespräche
- Bilanz- und Zielgespräche
- Eltern-Kind-Gespräche
- Präsentationen/Leistungswürdigung durch Feedbackrituale
- Zertifikate, Lernbericht
- Selbsteinschätzung/Stolzecke
- Auszeichnungsversammlung
- Klassenrat
- Öffentliches Lob

## ● Organisation im Schulalltag/ Strukturelle Einbindung

### ● Literaturliste/Filme

# Einführung

Dieses Toolkit richtet sich an alle Pädagoginnen und Pädagogen. Obwohl eine Mehrzahl in dieser Profession weiblich sind, haben wir im Text auf die Nennung der weiblichen und männlichen Form verzichtet, um eine bessere Lesbarkeit herzustellen; dafür bitten wir um Nachsicht.

Aus der modernen Lernforschung wissen wir, dass gelingende Lernprozesse an eine gute Beziehung gekoppelt sind. Auch die allgemeine gesellschaftlich geforderte Demokratisierung der Lehrer-Schüler-Beziehung fordert von Lehrern verstärkt kommunikative und soziale Kompetenzen. Nicht mehr die Erziehung zu Gehorsam und Pflichterfüllung stehen im Vordergrund, vielmehr wünschen wir uns Heranwachsende mit einem gut entwickelten Verantwortungsbewusstsein und einem guten Zugang zu den eigenen Ressourcen.

Wir brauchen eine Pädagogik, die das Bedürfnis nach Wertschätzung und die Würde von Pädagogen und Schülern ohne Einschränkung respektiert. Von einer Veränderung der Lern-Beziehungskultur profitieren beide Seiten. Um die eigene Beziehungskompetenz zu erweitern, bedarf es zum Einen einer inneren Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, den eigenen Bedürfnissen und Ressourcen; zum Anderen unterstützt das erweiterte Wissen um Kommunikationsmodelle die professionellen Kompetenzen und Handlungsoptionen.

Dieses Toolkit versammelt Erfahrungen und Wissen aus der systemischen Beratung sowie erprobte Instrumente der wertschätzenden Beziehungs- und Anerkennungskultur, die über 6 Jahre an der Evangelischen Schule Berlin-Zentrum entwickelt und erprobt wurden. Jede Schule wird eine eigene Kultur entwickeln, die ihr entspricht. Vielleicht können Sie hier Inspiration und Anregung finden, um das Eigene anzureichern und mit Neuem zu ergänzen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

# Haltung

## Allgemeines

Haltung ist etwas, das tief in unserem Wesenskern verankert ist. Darum ist die Beschäftigung mit der eigenen Haltung auch immer eine Reise zu dem, was uns wirklich am Herzen liegt, was unsere Persönlichkeit ausmacht. Auch wenn es vielfach Ratschläge für eine professionelle pädagogische Haltung gibt, ist am Ende ausschlaggebend, ob diese Haltung authentisch in uns verwurzelt ist. Es ist also eine lohnende Reise zu uns selbst, die uns persönlich wachsen lässt, mit der Aufmerksamkeit auf das, was uns selber stärkt, und darauf, wie wir Schüler stärken können.

Bei der Beschäftigung mit dem Thema „Haltung“ begegnen uns zwei Fragen:

- Was gibt mir als Pädagoge selbst Halt und prägt meine Haltung?
- In welcher Haltung begegne ich meinen Schülern und wie gebe ich ihnen Halt?

# Haltung

## Aufmerksamkeitsfokussierung

Unser Erleben unterliegt unseren eigenen Bewertungen und ist immer kontextbezogen. Je nachdem, was wir durch eine bestimmte Fokussierung gerade am meisten assoziieren, erleben wir uns und Andere und die Umwelt entsprechend verschieden. Wir sind also vielseitige Persönlichkeiten. Durch Umfokussierung können wir unser Erleben neu erzeugen und andere, neue Vernetzungen erschließen.

In einer konstruktiven Lernkultur rückt der Fokus weg von Bewertungen, Dogmen, Problemen und Mängeln hin zu Möglichkeiten, Ressourcen, Lösungen und der möglichen Sinnhaftigkeit des bisherigen Verhaltens.



Siehe auch: Grundannahmen S.42

# Haltung

## **Gleichwürdigkeit**

Das Verhältnis zwischen Pädagogen und Schülern sollte von Gleichwürdigkeit getragen sein. Ein Gleichmaß an Würde im Kontakt miteinander zu haben, ist ein grundlegendes Bedürfnis aller Menschen. Jeder möchte mit seinen individuellen Voraussetzungen gesehen und gehört werden. In einer gleichwürdigen Beziehung werden die Bedürfnisse, Sichtweisen und Wünsche jedes Einzelnen ernst genommen.

Mit Gleichwürdigkeit ist jedoch nicht Gleichheit oder Gleichberechtigung gemeint, denn sowohl die Schüler als auch die Pädagogen haben entsprechend ihrer Aufgabe unterschiedliche Rechte und Pflichten bzw. Verantwortungsbereiche. So trägt z.B. in der Beziehung zwischen Pädagogen und Schülern immer der Erwachsene die Verantwortung für die Beziehungsqualität.

# Haltung

## Der Weg von bewertender Kommunikation zur wertschätzender Kommunikation

Die Kommunikation/das Verhalten von Pädagogen, die einen respektvollen, persönlichen Kontakt zum Schüler aufbauen wollen, ist geprägt von:

- im Kontakt bzw. im Gespräch mit dem Schüler sein <- an Stelle von Disziplinierung.
- interessiert am Schüler sein, anerkennend, reflektierend, ermutigend und hoffnungsvoll <- anstatt zu bewerten, zu kategorisieren.
- den Schüler einbeziehen, an den Prozessen beteiligen <- anstatt Macht ausüben.
- emphatisch und fürsorglich sein <- anstatt belehrend und korrigierend zu sein.
- dem Schüler mit einer persönlichen Autorität und inneren Stärke begegnen <- an Stelle von Autorität durch die Machtposition der Lehrerrolle.
- die Beziehung wahrnehmen, die Wirkung und Bedürfnisse von Verhaltensweisen wahrnehmen <- anstatt nur das Verhalten des Schülers wahrzunehmen.

# Haltung

## Achtsamkeit

Achtsamkeit zu üben ist hilfreich, weil Schüler und Pädagogen im Schulalltag mit den unterschiedlichsten Gefühlen, Bedürfnissen, Herangehensweisen Anderer konfrontiert werden, die eingebunden werden wollen.

Achtsamkeit führt zu einem genauen Betrachten und Wahrnehmen der Umgebung und des Gegenübers, als würde man diesen zum ersten Mal sehen. Dies bedarf einer Haltung der Offenheit und Neugier. Die Achtsamkeitspraxis fördert eine nicht urteilende und wertschätzende Grundhaltung gegenüber sich selbst und gegenüber anderen.

Achtsamkeitspraxis meint hier, in Kontakt mit sich selbst und seinen Schülern zu sein und alles, was auftaucht, mit Interesse wahrzunehmen, wie z.B.

- körperliche Phänomene (Entspannung/Anspannung, Atemrhythmus, Wärme- und Kälteerleben etc.)
- Gefühle (Freude, Wut, Angst etc.)
- Nähe-Distanz-Erleben (verbunden, abgetrennt etc.)
- Zeiterleben (zeitlos, langsam, schnell, ausgedehnt etc.)
- motorische Körperreaktionen (Körperhaltung, Bewegung – starr, aktiv, hyperaktiv etc.)
- Erleben von Kraft und Größe (klein/groß, stark/schwach etc.)

Wer als Pädagoge präsent sein kann und wertschätzend wahrnimmt, was er an sich und am Gegenüber erlebt, wird zunehmend in der Lage sein, zu spüren, ob die Gestaltung des Lernalltages die angestrebte Wirkung hat und was im Augenblick ansteht.



# Motivation

In der gegenwärtigen Gesellschaft wird die Qualität von Lehr- und Lernprozessen daran gemessen, inwieweit es nachhaltig gelingt, die Bereitschaft und die Fähigkeit auszubilden, sich lebenslang und selbständig weiterzubilden. Lernen sollte als subjektiv befriedigendes Wachstum erlebt werden können. Menschen entwickeln eine selbstwirksame Lernhaltung, wenn sie erfahren, dass sie etwas bewirken können, dass Anstrengung sich lohnt, dass sie gesehen und wertgeschätzt werden.

Faktoren, die die Motivation zum Lernen und zur eigenen Entwicklung fördern:

**Anschlussfähigkeit** – wenn Lernprozesse an die eigenen Vorerfahrungen anknüpfen können.

**Befriedigung von Beziehungsbedürfnissen/soziale Eingebundenheit** - wenn Sicherheit, Orientierung, Angenommen sein, Vertrauen, Freiraum erlebt werden können.

**Autonomie** – wenn eigene motivationale Ziele und Ressourcen aktiviert werden, individuelle Bedürfnisse und Leidenschaften wichtig sind, sich der Schüler selbst als kompetent und begeistert erfahren kann.

**Lösungsorientierung** – wenn Pädagoge oder Mitschüler unterstützend Interventionen anbieten, die dem Schüler Problemlösungen ermöglichen; der Wahrnehmungsfokus sich weg vom „Problem“, hin zum „Bedürfnis“ und zur „Herausforderung“ verschiebt.

**Kompetenzstreben** – wenn dem Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung entsprochen wird und Entwicklungen und Anstrengung wahrgenommen und wertgeschätzt werden, wenn Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglicht werden.

# Motivation

Schule verwandelt sich in einen Ort, an dem die Kinder ihr Leben und unsere Gesellschaft mitgestalten und hierbei Neues erproben können. Wo sie Erfüllung spüren, wenn sie Verantwortung übernehmen und etwas bewirken.

Sie wachsen, indem sie das Wirken des eigenen Handelns erleben, Gestaltungskraft entwickeln und ihnen Verantwortung in realen Kontexten zugetraut wird.

Sie erfahren: „Ich bin wichtig“ und „Ich will und muss mich anstrengen, ich bin in Verantwortung und ich kann etwas bewegen.“ – Wer tief in Berührung mit seinen schöpferischen Kräften und Begabungen kommt, entwickelt Selbstbewußtsein und Selbstvertrauen, mit denen es möglich wird, Träume und Visionen umzusetzen.

Kinder brauchen den Raum, um sich mit den existentiellen Fragen „Wer bin ich?“ und „Was ist meine Aufgabe/meine besondere Kompetenz in dieser Welt?“ auseinanderzusetzen. Dazu benötigen sie Gelegenheiten und Strukturen, in denen sie ihre Träume, ihre Vorhaben erproben und umsetzen können und dabei an den eigenen Aufgaben wachsen. Die Gemeinschaft ermutigt, gibt wertschätzendes Feedback und unterstützt einen Jeden, sein individuelles Potential zu entfalten.

# Rolle der Pädagogen

Das Rollenverständnis im Lehrerberuf setzt nicht mehr auf die reine Wissensvermittlung. Vielmehr stehen die Selbstlernfähigkeiten und die Lernverantwortung der Schüler im Mittelpunkt, die es zu fördern und zu stärken gilt. In Bezug auf die individuellen Voraussetzungen und persönlichen Zugänge der einzelnen Schüler gibt der Pädagoge die Haltung des Allein-Wissenden auf und begibt sich gemeinsam mit den Schülern in eine suchende Position. Eine achtsame Begleitung von Veränderungs- und Wachstumsprozessen steht hier im Vordergrund.

Lehrer können daher folgenden Rollen einnehmen:

Als **Tutor und Lernbegleiter** sind sie Dialogpartner, ermutigende Unterstützer und herausfordernde Begleiter für die Lernprozesse der Schüler. Sie unterstützen diese dabei, ihre eigenen Lernwege zu finden bzw. zu gestalten. Sie vereinbaren mit ihnen individuelle Lernziele und geben bei Bedarf methodische Hilfestellung. Dazu kann auch die Unterstützung bei der Lösung persönlicher und sozialer Probleme gehören.

Als **Feedbackgeber** unterstützen sie auf Basis einer vertrauensvollen Beziehung die Selbstreflexion der Schüler, geben wertschätzend und differenziert Rückmeldung und unterstützen die Schüler darin, mit den eigenen Möglichkeiten in Kontakt zu kommen. Neben der Reflektion und der Leistungseinschätzung sind das Visionieren, das Eigene suchen können und die Aussicht auf das Erleben von Sinnhaftigkeit wichtige Motivationsfaktoren.

# Rolle der Pädagogen

Als **Gestalter von Lernumgebungen** schaffen sie die strukturellen Voraussetzungen dafür, dass die Schüler selbstbestimmt ihre individuellen und gemeinschaftlich gestalteten Lernprozesse durchlaufen können. Sie definieren den Rahmen, in dem verschiedene Wege des Wissenserwerbs und damit verbundene Erfahrungen möglich sind. Dieser Rahmen gibt den Schülern Gestaltungsfreiheit und hilft ihnen gleichzeitig, sich zu orientieren.

Als **Gestalter von Lernmaterialien und Projekten** strukturieren sie die Lernstoffe und arbeiten diese didaktisch und visuell, bzw. medial auf.

Als **Klassenlehrer** gestalten Pädagogen Schule als Ort des gemeinsamen Lernens und Lebens eingebunden in die Klassengemeinschaft, die Schule und außerschulische Lernorte. Die Pädagogen prägen die Haltung und schaffen den Rahmen, positive Erfahrungen mit Unterschiedlichkeit zu ermöglichen, Vielfalt als Reichtum zu erleben und Handlungskompetenz und Gestaltungswillen im sozialen Miteinander zu entwickeln.

Als **Ansprechpartner vor Ort** geben sie Hilfestellungen und unterstützen bei Schwierigkeiten. Sie geben bei Bedarf Einführungen in Lernstoffe und helfen, die gewählten Lernwege selbstbestimmt zu durchlaufen. Sie sind Ansprechpartner für Eltern und sehen die Familie der Schüler als Ressource an.

Als **Teammitglied** arbeiten sie in einem unterstützenden Netzwerk, teilen Verantwortung und Ressourcen und bringen sich mit ihren jeweiligen Stärken ein.

# Neue Autorität

In der modernen demokratischen Gesellschaft befinden wir uns in einer Krise des Autoritätsbegriffes. Herkömmliche Konzepte von Autorität sind kulturell immer weniger akzeptabel, da sie auf blindem Gehorsam, Anwendung von Strafen, Furcht und auf Distanz zwischen Erwachsenen und Kindern beruhen. Der Satz: „Früher waren Lehrer Respektspersonen“ beruht auf einem traditionellen Verständnis von Autorität, das allein auf der vorgegebenen Rolle basiert. Das Scheitern des traditionellen Autoritätsbegriffes wie auch der nachfolgenden Versuche einer antiautoritären Erziehung stellen die Frage nach einem neuen Autoritätsbegriff, der unseren kulturellen Werten entspricht und der die rollenbedingte Autorität mit einer persönlichen Autorität anreichert.

Der Begriff „Neue Autorität“ wurde von Prof. Haim Omer und Prof. Dr. Arist von Schlippe entwickelt. Das Konzept beinhaltet elterliche als auch pädagogische Präsenz verbunden mit der Methode des gewaltlosen Widerstandes. Hierbei geht es darum, eine Form von „Anwesenheit“ und „Dasein“ zu verwirklichen, die auf Beziehung und Kooperation nicht auf Macht und Durchsetzung baut.

## Konzept Autorität durch Beziehung

Traditionelle Autorität:	Neue Autorität:
Furcht, Distanz	Präsenz, Nähe
Kontrolle, Gehorsam	Selbst-Kontrolle des Pädagogen, Inspiration des Schülers
Hierarchie, Macht	Netzwerk, Helfersystem
Unmittelbarkeit	Beharrlichkeit, verzögerte Reaktion
Vergeltung	Unterstützung bei der Wiedergutmachung
Unangreifbarkeit	Transparenz

# Neue Autorität

## **Grundgedanken**

- Erziehung braucht Beziehung.
- Beziehung braucht Nähe und Zugewandtheit.
- Zugewandtheit wird durch Präsenz deutlich und wirksam.
- Widerstand gegen nicht akzeptables Verhalten gelingt am nachhaltigsten durch gewaltlose Präsenz.
- Kampf wirkt sich schädlich auf Beziehung aus.

## **Grundhaltung der pädagogischen Präsenz**

- Du bist hier Schüler und mir wichtig; du gehörst zu uns.
- Ich bin dein Lehrer und bin für dich da.
- Ich bleibe in Beziehung mit dir, egal wie du dich verhältst.
- Ich bin für dich und nicht gegen dich.
- Ich werde meinen Widerstand gegen nicht akzeptable Verhaltensweisen nicht aufgeben.

## **Hilfreiche innere Glaubenssätze und Entwicklungsfelder für Pädagogen**

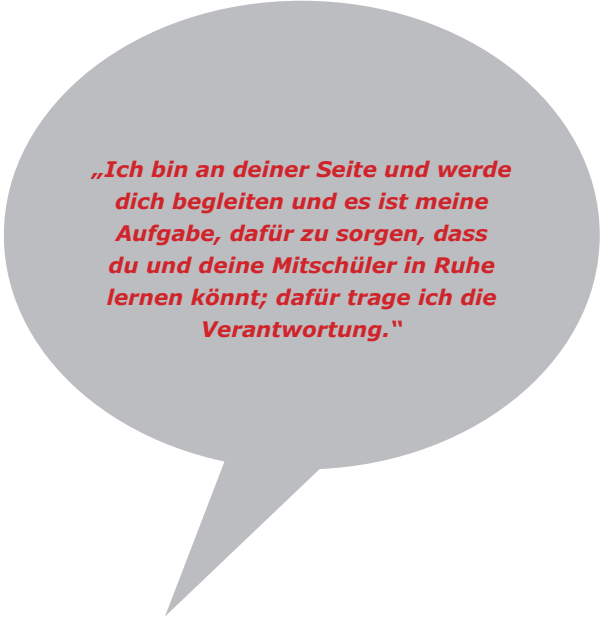
- Ich bin als Lehrer eine kraftvolle Persönlichkeit.
- Ich habe persönliche und professionelle Kompetenzen.
- Ich bin handlungsfähig und angstfrei.
- Ich kenne meine Grenzen, und ich bin nicht allein.

# Neue Autorität

## Konkrete Handlungsprinzipien

### Präsenz/Nähe

Der Pädagoge bietet dem Kind eine sogenannte „Ankerfunktion“ (Bindungsfunktion) an, indem er sich dem Kind mit seinen Werten zeigt und ihm deutlich macht, dass er für das Kind da ist und es ihn wirklich interessiert. Das Kind erfährt die Botschaften „Ich bin wichtig“ und „Ich habe ein Gegenüber, das mir Halt gibt“.



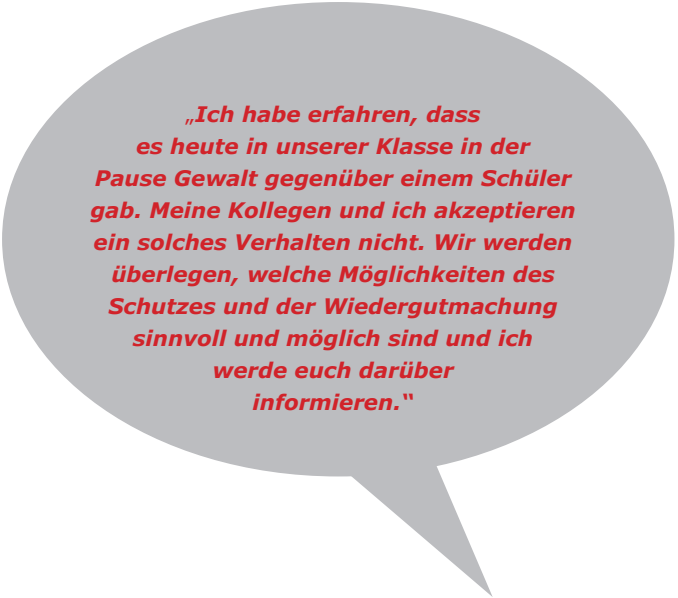
***„Ich bin an deiner Seite und werde dich begleiten und es ist meine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass du und deine Mitschüler in Ruhe lernen könnt; dafür trage ich die Verantwortung.“***

# Neue Autorität

## Konkrete Handlungsprinzipien

### Transparenz

Unakzeptables Verhalten wie z.B. Gewalt gegenüber anderen wird anonym öffentlich gemacht, Beschämung vermieden. Es geht dabei darum, dass bestimmte Verhaltensweisen gesehen und die „Opfer“ geschützt werden. Die Reaktionen, das geplante Vorgehen werden erklärt, dabei nicht moralisiert und nicht diskutiert.



***„Ich habe erfahren, dass es heute in unserer Klasse in der Pause Gewalt gegenüber einem Schüler gab. Meine Kollegen und ich akzeptieren ein solches Verhalten nicht. Wir werden überlegen, welche Möglichkeiten des Schutzes und der Wiedergutmachung sinnvoll und möglich sind und ich werde euch darüber informieren.“***



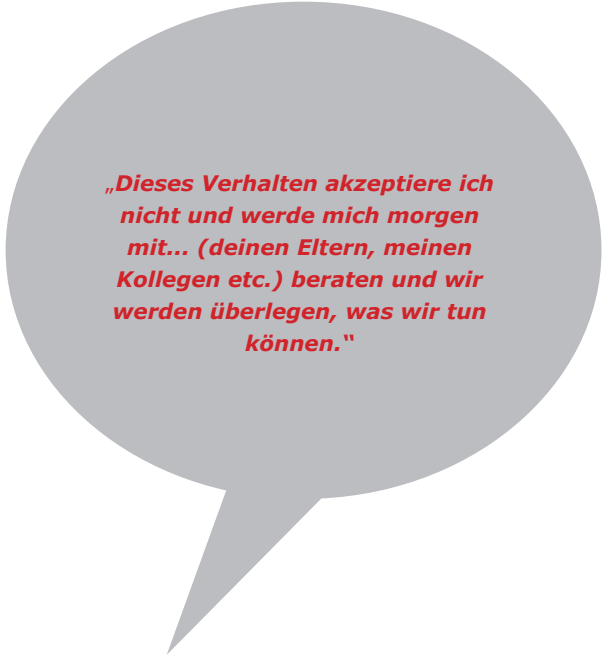
# Neue Autorität

## Konkrete Handlungsprinzipien

### Deeskalation

Der Pädagoge versucht, gelassen einzuschreiten, seine Reaktion abzuwägen und erst, wenn die eigenen Emotionen sich beruhigt haben, Konsequenzen und Vorhaben zu formulieren. Die zeitliche Verzögerung führt zu Deeskalation und verhindert einen Machtkampf.

Der Pädagoge versucht, sich selbst zu „verankern“, um in seine eigene Kraft zu kommen und seine Ressourcen nutzen zu können.



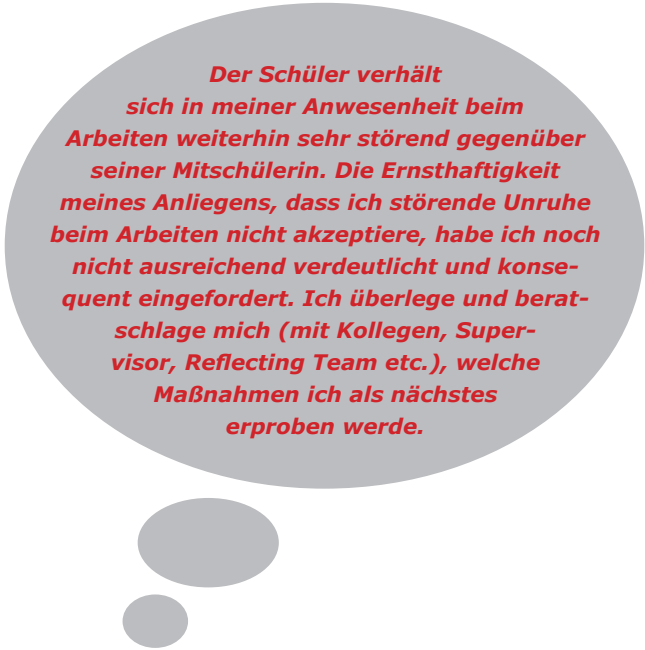
***„Dieses Verhalten akzeptiere ich nicht und werde mich morgen mit... (deinen Eltern, meinen Kollegen etc.) beraten und wir werden überlegen, was wir tun können.“***

# Neue Autorität

## Konkrete Handlungsprinzipien

### Selbstkontrolle

Der Pädagoge kann das Verhalten des Kindes nicht steuern, er kann nur sein eigenes Verhalten bestimmen. Er wägt ab und erprobt, welche Maßnahmen nützlich sind, um seine eigene Verantwortung gegenüber dem Kind und der Klasse wahrzunehmen.



*Der Schüler verhält sich in meiner Anwesenheit beim Arbeiten weiterhin sehr störend gegenüber seiner Mitschülerin. Die Ernsthaftigkeit meines Anliegens, dass ich störende Unruhe beim Arbeiten nicht akzeptiere, habe ich noch nicht ausreichend verdeutlicht und konsequent eingefordert. Ich überlege und beratschlage mich (mit Kollegen, Supervisor, Reflecting Team etc.), welche Maßnahmen ich als nächstes erproben werde.*

# Fehlerkultur

## Allgemeines

„Fehler sind notwendige Wegweiser oder auch „Fenster zur Lernentwicklung“ in einem Lernprozess. Sie geben Aufschluss über bisher erworbene Lernstrategien und zeigen Hypothesen in den Denkprozessen der Kinder beim Bewältigen unterschiedlichster Aufgaben. Sie bieten Gelegenheit zum Innehalten, Fragen, Neues probieren, Umdenken. Fehler sagen: Es „fehlt“ noch etwas, um zum Erfolg/Ziel zu gelangen. Um es zu ergründen, bedarf es der individuellen Lernberatung durch den Pädagogen, der Dank des „Fehlers“ die Strategie des Kindes erkennt und ihm durch neue Impulse verschiedene Möglichkeiten eröffnet. Kinder sollen durch „Fehler“ nicht beschämt, sondern sensibilisiert und ermutigt werden, etwas zu verändern.

Wo immer möglich und angemessen versucht der Pädagoge, die Fehlerkontrolle den Kindern selbst zu überlassen, so dass sie sich selbst überprüfen können. Im Lernmaterial selbst sind Fehlerkontrollen integriert, so dass sich die Kinder selbst überprüfen können. Auch die Jahrgangsmischung dient diesem Grundsatz, denn die Kinder lernen selbstverständlich voneinander, weisen sich gegenseitig auf Fehler hin.“

Quelle: Schulprogramm der Evangelischen Schule Berlin-Mitte

# Fehlerkultur

## Fehler als wertvolle Information

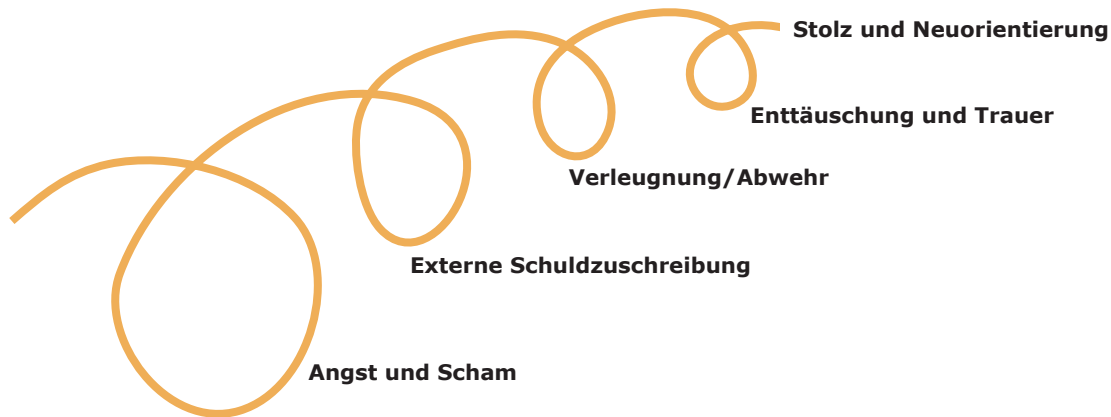
Der Weg des Gelingens führt häufig über den Umweg des produktiv verarbeiteten Scheiterns. Der Pädagoge ist daher in der Verantwortung, eine positive Fehlerkultur aufzubauen:

- Der Pädagoge fragt aktiv nach schlechten Nachrichten. Schüler werden gewertschätzt, wenn sie Probleme, Fehler, Irrtümer oder Zwischenfälle formulieren. Skeptiker bekommen Aufmerksamkeit.
- Fehler geben Informationen über den Zustand des ganzen Systems und werden als Signale gesehen.
- Schuldzuschreibungen werden vermieden. Fehler werden nicht reflexhaft dem Schüler als Person zugerechnet, sondern als Systemfehler untersucht. Als System kommen alle relevanten Bereiche in Frage (Klassengemeinschaft, Aufgabenstellung, familiäre Situation, Arbeitsatmosphäre etc.).
- Unsicherheit ist positiv. Wenn Schüler unsicher sind, ist dies ein gutes Zeichen dafür, dass sie auf Tuchfühlung mit der Wirklichkeit sind; für sie gilt, etwas abzuwägen. Unsicherheit bringt Zeit, Komplexität wahrzunehmen, Prioritäten abzuwägen, bisher nicht Beachtetes ans Licht zu holen.

# Fehlerkultur

## Phasen des Scheiterns

Beim Erleben von Fehlern bzw. vom Scheitern können verschiedene Phasen auftauchen. Aufgabe des Pädagogen ist es, den Schüler in diesem Prozess zu begleiten und seine Präsenz bis hin zur Lernerfahrung und Neuorientierung zu halten. In einer gut etablierten fehlerfreundlichen Kultur können sich Phasen verkürzen bzw. ganz wegfallen und der Schüler gewinnt zunehmend Kompetenz, seine Fehler produktiv zu nutzen.



# Fehlerkultur

## Kommunikation über Fehlererfahrungen

Um die Erfahrungsaspekte eines Fehlers nutzen zu können, kann der Pädagoge den Schüler wie folgt unterstützen:

**Die Erfahrung:** „Was ist passiert?“, „Was hast du empfunden?“

**Die Hypothese:** „Was genau hast du gedacht?“, „Was waren deine Vermutungen?“

**Die andere Seite:** „Was ist dir trotzdem / bis dahin gelungen?“, „Worauf kannst du trotz des Mißlingens stolz sein?“

**Fähigkeiten:** „Welche Fähigkeiten kannst du durch diese Erfahrung aktivieren/entwickeln?“

**Frühwarnzeichen/Signale:** „Welches Erleben oder Verhalten kündigte den Fehler an?“, „Wie ist es dir gelungen, diese Signale nicht wahrzunehmen?“

**Das nicht erreichte Ziel:** „Welches Ziel hattest du?“, „Welches Ziel hat sich jetzt daraus entwickelt?“

# Fehlerkultur

## **Aufbau einer Fehlerkultur**

Eine positive Fehlerkultur braucht Orte, Zeit, Raum und Strukturen. Das können z.B. sein: das Tutorgespräch, Bilanz- und Zielgespräche, ad-hoc-Situationen im Unterricht, Klassenrat, Gremienzeiten, Kummerkästen, mündliche oder schriftliche Feedbacks zum Unterrichtserleben u.v.m.

Z.B. kann man auch am Ende des Schuljahres die Frage in die Runde bringen: Aus welcher mißlungenen Situation haben wir als Klasse am meisten gelernt? Wer hat dazu am meisten beigetragen, uns diese Erfahrung ermöglicht?

# Gesprächsführung und Kommunikation

## Einführung

Kommunikation ist eine der komplexesten und wichtigsten Fähigkeiten des Menschen und nimmt einen Großteil des schulischen Alltages ein. Die Qualität der Kommunikation wirkt sich nicht nur auf den Lernprozess aus sondern prägt vielmehr die Beziehungen und die Kultur in der gesamten Schulgemeinschaft bzw. ist deren Spiegel. Es gibt eine Vielzahl von wertvollen Kommunikationsmodellen wie z.B. das „Vier Seiten Modell“ von Friedemann Schulz von Thun oder die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg, die hier keine Berücksichtigung finden. Schwerpunkt der folgenden Toolkitkarten stellt der systemische Ansatz dar.

Nachdem sich das systemische, ressourcen- und lösungsorientierte Denken und Handeln bereits in vielen Kontexten bewährt hat, wird es zunehmend auch im schulischen Rahmen genutzt. Der systemische Ansatz bietet kreative Instrumente an, die hilfreich sein können, den Kontakt zu intensivieren, Potentiale sichtbar werden zu lassen und sowohl in der Lernberatung als auch im Team die Möglichkeitsräume zu erweitern.

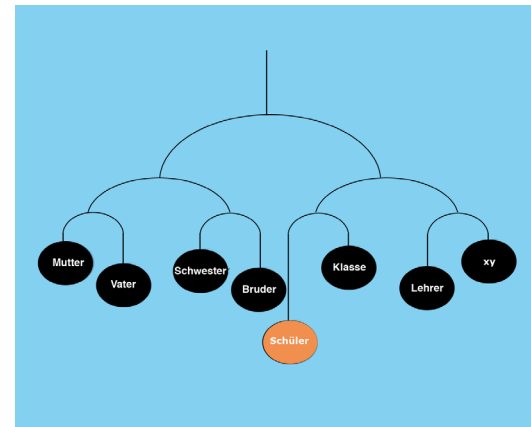


# SYLL Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung

## Was heißt systemisch?

Systemische Beratungskonzepte wurzeln ursprünglich in der Familientherapie und werden heute erfolgreich auch in vielen anderen Kontexten genutzt, wie z.B. in der Lernbegleitung und -beratung. Systemische Lernberatung erklärt das Verhalten von Schülern nicht isoliert aus deren inneren Eigenschaften heraus sondern aus ihren Beziehungen untereinander und zu ihrer Umwelt.

Wenn man sich den Schüler gemeinsam mit seiner Umwelt, dem sogenannten „System“, als eine Art Mobile vorstellt, wird deutlich, wie sich Bewegungen des Einzelnen aus dem System heraus auf die Anderen auswirken.



## Was heißt lösungsorientiert?

Im Zentrum der Lernberatung steht die Orientierung auf mögliche Lösungen, Ressourcen und vorhandene Kompetenzen. Die Frage „Warum habe ich ein Lernproblem?“ wird ersetzt durch „Wie und unter welchen Umständen, mit welchen Unterstützungen lerne ich gut?“. Damit vollzieht sich ein Wandel vom defizitären Blick hin zum lösungsorientierten Vorgehen. Die Veränderung des Blickwinkels erhöht die Motivation zur Anstrengung, zur Entwicklung. Grundhaltung der systemischen Lernberatung ist immer der Respekt vor dem gesamten System des Schülers und der Annahme, dass jegliches Verhalten ein Lösungsversuch für ein bestimmtes Bedürfnis war, auch wenn dieser Lösungsversuch so nicht erfolgreich war.



# SYLL Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung

## Neue Beobachtungsperspektive

Die Systemforschung geht davon aus, dass die Wahrnehmung stark von der eigenen Subjektivität beeinflusst wird, das jeder seine eigene Realität konstruiert. Daraus ergibt sich eine zusätzliche Beobachtungsperspektive, die auch „Kybernetik zweiter Ordnung“ genannt wird.

### Beobachtungsperspektive erster Ordnung

Die „Sache“, wie z.B. ein Konzentrationsproblem eines Schülers, wird als „Etwas an sich“ angesehen.

Ein Experte/der Pädagoge arbeitet mit der „Sache“ z.B. Konzentrationsproblem.

Eine Person stellt die „Sache“, z.B. ein Konzentrationsproblem fest, so wie sie ist.

Eine persönliche Veränderung des Schülers kann von außen gesteuert werden und ist damit planbar.

### Beobachtungsperspektive zweiter Ordnung

Die „Sache“, wie z.B. ein Konzentrationsproblem eines Schülers, wird als Teil und in Bezug auf einen Kontext gesehen.

Ein Experte/der Pädagoge arbeitet mit seiner Auffassung von der „Sache“ z.B. Konzentrationsproblem.

Eine Person entwickelt ein Verständnis von der „Sache“ z.B. Konzentrationsproblem als eine von mehreren Versionen.

Eine persönliche Veränderung des Schülers entsteht von innen; man kann nicht wissen, wie sie aussehen wird und wann sie passiert.



# SYLL Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung

## Konsequenzen für die Lernberatung

Der systemisch lösungsorientierte Pädagoge:

- fragt und interessiert sich für alternative Erklärungen und Bedeutungen des Verhaltens des Schülers. Er hat eine Haltung des „Nicht-Wissenden“.

- reflektiert Handlungsweisen bei sich und dem Schüler anhand des gewünschten Erfolges und wählt ggf. eine andere aus. Das heißt: nicht mehr dieselbe, wenn erfolglos (problemstabilisierend), sondern probiert etwas Neues aus (lösungsorientiert).

- ermutigt und baut eine Atmosphäre der Erfolgserwartung auf.

## Wie kommuniziere ich systemisch lösungsorientiert ?

Das Herzstück der systemischen Kommunikation ist das Fragenstellen. Der Pädagoge, der fragend in einen offenen Dialog mit dem Schüler geht, sich wirklich für seine Sichtweisen und seine Eigenheiten interessiert, schafft die Voraussetzung für Kooperation.

Die Fragen selbst sind bereits Interventionen, die unsere Haltung, unsere Gedanken offenbaren. Ob die Fragen nützlich sind, spiegelt der Schüler schnell in einer verbalen und nonverbalen Reaktion des Öffnens oder sich Verschließens.

## Frageformen

- 1) Fragen nach Ressourcen
- 2) Hypothetische Fragen
- 3) Zirkuläre Fragen
- 4) Lösungs-, Zukunftsfragen
- 5) Unterschiedsbildende Fragen
- 6) Verschlimmerungsfragen
- 7) Skalierungsfragen
- 8) Metaphern
- 9) „Reframing“ – Umdeuten



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 1) Fragen nach Ressourcen

Die Fragen nach Ressourcen eröffnen den Schülern den Blick auf ihre Stärken und Fähigkeiten und bringen sie in ein inneres Kompetenzerleben und eine Haltung der Wertschätzung und Zuversicht.

Beispiel:

Was kannst du besonders gut?

Was soll unbedingt so bleiben?

Wie hast du es bisher geschafft, in dieser Situation zu-rechtzukommen?



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 2) Hypothetische Fragen

Bei den hypothetischen Fragen geht es um gedankliche Experimente, bei denen man die Wirkung möglicher Veränderungen erproben und auf Vor- und Nachteile prüfen kann.

Beispiel:

Stell dir vor, du würdest dir jeden Morgen für eine Stunde im Lernbüro einen Einzelarbeitsplatz im Flur wählen, um dich besser konzentrieren zu können. Wie würde dir die Arbeit gelingen? Wie würde deine Freundin darauf reagieren? Was könnte dich motivieren, das durchzuhalten?

Angenommen dass,....

Was wäre, wenn....



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 3) Zirkuläre Fragen

Beim zirkulären Fragen werden Vermutungen über Wünsche, Bedürfnisse, Meinungen, Beziehungen usw. anderer Beteiligter erfragt. Es wird sozusagen „um die Ecke“ gefragt.

Beispiel:

Was glaubst du, Anna, was dein Vater denkt, wenn deine Mutter sich Sorgen wegen deiner Rechtschreibung macht?

Wer als erster in deiner Familie würde es merken, wenn dir in der Schule etwas gut gelungen ist?





## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 4) Lösungs-, Zukunftsfragen

Zukunftsfragen helfen, neue positive Ideen/Visionen zu entwickeln und die eigene, vom Problem gekennzeichnete Position zu verlassen. Es ist wie eine Art gedankliches Probehandeln der Lösungsvarianten, das mit einer Aktivierung der Ressourcenenergien einhergeht.

Beispiel:

Angenommen, deine Schwierigkeit ist in 3 Jahren behoben: Woran würdest du es merken?

Wenn du drei Wünsche in der Schule frei hättest, wie sähen die aus?

Wenn du nach deiner Schulzeit auf heute zurückschaust, was würdest du sagen, was du in dieser Zeit am meisten zur Unterstützung gebraucht hättest?

Wenn das Problem durch ein Wunder über Nacht weg wäre: Woran könnte man erkennen, dass es passiert ist?



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 5) Unterschiedsbildende Fragen

Unterschiedsbildende Fragen gehen davon aus, dass ein auffälliges oder problematisches Verhalten des Schülers nur einen Teil seiner Persönlichkeit betrifft. Sie ermöglichen es dem Lehrer, mit dem anderen Teil des Schülers in Kontakt zu kommen.

Wenn man nach Unterschieden fragt, zeigen sich Ausnahmen als Vorboten von Lösungen, die bereits im Schüler angelegt sind.

Beispiel:

Gab es eine Situation in deinem Leben, in der dir diese Sache trotz deiner Schwierigkeiten gelungen ist?

Was ist anders, wenn es besser läuft?

Wie hast du es geschafft, in dieser Situation klarzukommen?



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 6) Verschlimmerungsfragen

Verschlimmerungsfragen oder paradoxe Fragen beziehen gegensätzliche Aspekte mit ein und geben Auskunft über den bisherigen Nutzen des Verhaltens und mögliche Konsequenzen für das gesamte System bei Veränderung.

Beispiel:

Was würdest du am meisten vermissen, wenn das Problem gelöst wäre?

Was würde dazu beitragen, dass die Schwierigkeit noch größer würde?

Wie ginge es dir, wenn sich in drei Jahren noch nichts verändert hätte, was würde X,Y dazu sagen?



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 7) Skalierungs- und Prozentfragen

Skalierungs- und Prozentfragen ermöglichen eine bessere Differenzierung und Präzisierung von Ideen, Überzeugungen und Einschätzungen in quantitativer Hinsicht. Sie geben einen schnellen und bildlichen Eindruck, wo der Schüler sich selbst sieht, bzw., wo ihn der Pädagoge sieht.

Beispiel:

Was denkst du, zu wieviel Prozent du das Thema verstanden hast?

Zu wieviel Prozent fühlst du dich von X, Y unterstützt?

Wenn du auf einer Messlatte von 1 bis 10 (1=gar nicht, 10=sehr gut) einschätzt, wie gut dir diese Aufgabe gelungen ist: welche Zahl würdest du wählen? Welche Zahl würdest du als Ziel für die nächste Aufgabe setzen, mit welcher Zahl wärst du zufrieden?



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 8) Metaphern

Bilder und Metaphern eröffnen einen anderen Zugang des Verstehens, da andere neuronale Netzwerke aktiviert werden. Das Thema wird visualisiert, externalisiert und kann damit aus einer ganz anderen Perspektive betrachtet werden.

Beispiel (P=Pädagoge, S=Schüler):

P: Du sagtest gerade, du hättest keine Lust Texte zu schreiben. Wenn du dir diese Unlust als Tier vorstellen würdest: Wie würde es aussehen?

S: Das wär ein Faultier, das nur in der Ecke herumliegt und nichts macht.

P.: Wie genau sieht das Tier aus? Ist es klein oder groß, gefährlich oder ungefährlich?

S.: Es ist klein und ungefährlich, weiß nicht, was es machen soll.

P.: Wie geht es dem Tier, hat es gute Laune?

S.: Nein, es langweilt sich, niemand ist da.

P.: Worüber würde das Tier sich freuen?

S.: Wenn einer käme und sie was zusammenmachen könnten.

P.: Wie wäre das bei Texteschreiben, wäre es da auch hilfreich, wenn du mit jemanden zusammenarbeiten könntest?

S.: Ja, dann würden uns lustigere Sachen einfallen. etc.....



## Frageformen und -beispiele der systemischen Gesprächsführung

### 9) „Reframing“ – Umdeuten

Um den Schüler auf dem Weg in eine lösungsorientierte Wahrnehmungs- und Denkkultur zu unterstützen, bietet der Lehrer dem Schüler eine Umdeutung von Formulierungen und Sichtweisen an, die bisher defizitorientiert waren. Aus dem halbleeren Glas wird entweder ein halbgefülltes Glas, oder das halbleere Glas ist die bessere Lösung für das Kind, das austrinken muss und nicht durstig ist.



Siehe auch: Lösungsfokussierte Sprachmuster S.60

Beispiel:

Welche Situation wäre denkbar, in der dein Problem sinnvoll wäre, ja vielleicht sogar die beste Lösung darstellen würde?

Ich arbeite so langsam. -> Du nimmst dir viel Zeit zum Arbeiten, um die Sache sehr sorgfältig zu machen.

Der Schüler ist aggressiv. -> Ich erlebe den Schüler als sehr durchsetzungsfähig, kämpferisch, immer seine Meinung sagend.

Sie ist faul. -> Sie weiß, wie sie es sich bequem machen kann.

## Gelingenskriterien

Die Arbeit mit einer systemisch lösungsorientierten Haltung und Gesprächsführung erleichtert die Arbeit des Schülers genauso wie die des Pädagogen: Stress wird abgebaut, Lernen und Begleiten wird leichter.

Ein zentrales „Evaluationsinstrument“ sind die Botschaften des eigenen Körpers und die Reaktionen des Schülers auf entsprechende Anforderungen.

Rückmeldung für eine gelingende Lernberatung sind:

- eine spürbar positive Beziehung zwischen Pädagogen und Schüler, wahrnehmbar durch „somatische Marker“, Bauchgefühle; der eigene Körper dient als Supervisor.
- die Beteiligten finden gemeinsam Lösungen für Herausforderungen.
- der Pädagoge kann sich kognitiv und emotional vom sogenannten „Problem“ des Schülers distanzieren, ist emotional nicht mit dem „Problem“ verstrickt.

# SYLL Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung

	<b>Gesprächsablauf</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zeitachse</b>
<b>1</b>	Einleitung und Auftragsklärung	Begrüßung, Anlass/Auftrag des Gespräches benennen	Hier und jetzt
<b>2</b>	Exploration der Situation	Wertschätzung, Fragen, Zuhören, Verlangsamern, Gefühle ansprechen	Vergangenheit und Gegenwart
<b>3</b>	Konstruktion	Reframing, Probleme dekonstruieren in Bedürfnisse und Gelingensbedingungen, Lösungsfokus, Szenarien entwickeln	Gegenwart und Zukunft
<b>4</b>	Zieldefinition	Verhandeln, Aufgaben- und Terminplanung, Feedbackschleifen konkretisieren, (Protokoll/ Dokumentation)	Zukunft
<b>5</b>	Abschluss	Zuversicht für Gelingen äußern, Kooperation wertschätzen	Hier und jetzt



# Reflecting Team

## Einleitung

Die Methode des „Reflecting Teams“ kommt aus der systemischen Therapie und kann gleichfalls als Gesprächsmethode in der Lernbegleitung der Schüler, in Elterngesprächen, aber auch in der Beziehungs- und Lehrreflektion innerhalb des Teams eingesetzt werden. Zentrales Anliegen ist es, einen Entwicklungsraum zu schaffen, der durch die Gleichwürdigkeit der Gesprächspartner, die Wahrung der Integrität des Ratsuchenden und die Vielstimmigkeit der Ideen bessere Lösungen und erweiterte Perspektiven ermöglicht.

Im Gespräch wechseln sich Phasen der direkten, gerichteten Kommunikation mit Phasen der Reflektion/ungerichteten Kommunikation ab, wobei der Ratsuchende einmal Gesprächspartner und einmal Zeuge der Gedankengänge der Anderen wird. Als Grundsatz dieser Gesprächsform gilt: Es wird nicht über den Anderen gesprochen, nur mit bzw. vor ihm. Auch Gedanken, Gefühle, die sonst nur in Abwesenheit des Betroffenen hinter verschlossenen Türen geäußert werden, werden auf eine bestimmte Art und Weise wertschätzend in das direkte Gespräch integriert und bereichernd zur Verfügung gestellt.

# Reflecting Team

## Grundannahmen

Das Reflecting Team trägt der modernen Erkenntnistheorie und der Systemtheorie Rechnung, indem es verschiedene Grundannahmen berücksichtigt:

- Komplexe Systeme - so auch jeder einzelne Mensch - sind von außen nicht instruierbar. Veränderungsideen wachsen widerwillig, wenn sie dem Menschen von außen aufgedrängt, eingefordert werden. Am besten gedeihen Entwicklungsimpulse, die aus dem inneren System hervorgebracht werden.
- Wirklichkeit wird individuell konstruiert und ist somit von Unterschiedlichkeit und Subjektivität geprägt.
- Die Wahrnehmung ist vom Beobachter abhängig. Jeder Mensch hat seine eigene Vorstellung von der Realität; man nennt dies auch seine eigene „mentale Landkarte“. Was durch diese mentale Landkarte gefiltert wird, wohin die eigene Aufmerksamkeit gerichtet wird, bildet die eigene, wahrgenommene Realität.

# Reflecting Team

## **Wahrscheinlichkeit/Bedingungen von Veränderungsprozessen**

Vorhandene Erlebens- und Verhaltensmuster haben eine starke Bewahrungstendenz; nur das System (der Schüler, der Lehrer, das Team) selbst weiß, wann und wie eine Veränderung ansteht und aussieht. „Veränderung“ muss als grundlegendes Repertoire beim Einzelnen verfügbar sein. Eine Offenheit für Austausch entsteht dann, wenn das Gegenüber nicht als eindringend empfunden wird. Ein innerer Kontakt/ein „innerlich berührt werden“ vom Gegenüber erhöht die Wahrscheinlichkeit für Offenheit und neue Perspektiven. Veränderungen sind nicht planbar, nicht vorhersagbar.

# Reflecting Team

## Ablauf

Rollen:

1 Gesprächsteilnehmer (Ratsuchender)

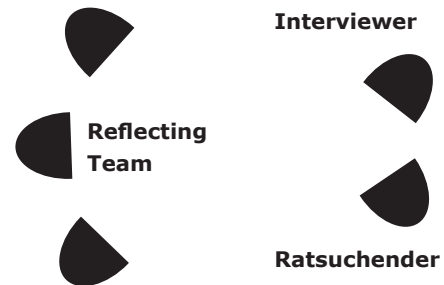
1 Interviewer

1 reflektierendes Team (RT): 1-5 Mitglieder (Im Zweiergespräch zwischen Lehrer und Schüler kann der Lehrer auch nacheinander Interviewer und Reflektierender sein. In einer Teamsitzung können auch mehr als 5 Mitglieder reflektieren.)

Zeitwächter und Protokollant werden aus dem RT bestimmt, ggf. übernimmt der Interviewer beide Funktionen mit.

Sitzordnung: Der Gesprächsteilnehmer und der Interviewer sitzen mit etwas Abstand schräg nebeneinander, sodass sie Blickkontakt haben, aber sich nicht direkt gegenüber sitzen.

Das RT sitzt im Halbkreis etwas weiter entfernt, sodass sie das Gesprächsduo gut wahrnehmen können, dieses sich aber nicht bedrängt fühlt.



# Reflecting Team

## Gesprächsphasen

1. Ggf. Vorstellung der Anwesenden, Erklärung des Gesprächsablaufes, Anlaß des Gespräches nennen.
2. Interviewer führt Gespräch mit dem Gesprächsteilnehmer, je nach Anlaß bilanz- und zielorientiert oder Lösung eines Konfliktes, etc.. Dabei können die Methoden der systemischen Gesprächsführung angewandt werden. Das RT hört aufmerksam zu und konzentriert sich auf eigene Körperwahrnehmungen.
3. Der Interviewer fragt den Gesprächsteilnehmer, ob er an den Gedanken und Ideen der Anderen (RT) interessiert ist und sie hören möchte. Das RT wendet sich körperlich etwas ab. Man kann auch symbolisch eine unsichtbare Scheibe hochziehen und dies verbalisieren.
4. Jetzt sind Interviewer und der Gesprächsteilnehmer Zuhörende. Das RT wird aktiv und geht in eine wertschätzende Reflektion des Prozesses. Sie führen ein Gespräch über das Gespräch.
5. Das Gespräch geht wieder zurück zum Interviewer und dem Gesprächsteilnehmer. Rückmeldung des Gesprächsteilnehmers zum Gehörten, passende Vereinbarungen formulieren.
6. Dokumentation abstimmen.



Siehe auch: SYLL - Systemisch Lösungsorientierte Lernbegleitung- und beratung S. 29-38

# Reflecting Team

## Art und Weise des Reflektierens

- Kein Blickkontakt zum Gesprächsteilnehmer und Interviewer.
- Die Mitglieder des RT reden nicht zueinander, sondern jeder redet nacheinander wie zu sich selbst, äußert Wahrnehmungen, Gefühle, Ideen zum Gehörten.
- Es gibt keinen Dialog, keine Beratung untereinander im RT; vielmehr reihen sich Monologe aneinander. Was bereits einmal gesagt wurde, wird nicht noch einmal wiederholt.
- Jeder Beitrag beginnt mit einer Wertschätzung (z.B. Anerkennung des Problems/der Herausforderung, Würdigung der bisherigen Lösungsversuche/des Engagements, Wertschätzen der besonderen, wahrgenommenen Ressourcen des Gesprächsteilnehmers, etc.).
- Einbringen von Unterschieden, erweiternde und ungewohnte Fragen stellen.

# Reflecting Team

## Sprache

- Positives Formulieren von problematisch Erlebtem, Umdeuten in Lösungsversuche, dahinter liegende Bedürfnisse sehen.
- Respektvolle Sprache, keine negativen Bewertungen oder Kategorisierungen.
- Langsam sprechen.
- Pausen zwischen den Beiträgen lassen.
- Sätze im Konjunktiv als Möglichkeit formulieren, Fragestellungen (keine Antworten) z.B. Ich frage mich..., Vielleicht..., Es kommt mir vor, als ob..., Ich könnte mir vorstellen...
- In der Sprache des Gesprächsteilnehmers sprechen, dessen Formulierungen aufgreifen.
- Metaphern und Bilder einbringen, wenn sie auftauchen.
- Die Reflektionen beziehen sich nur auf das aktuelle Gespräch, nicht auf evtl. vorherige Erlebnisse.
- Nur authentische, wahrhaftige Beiträge einbringen.

# Reflecting Team

## Anwendungsformen

Das Reflecting Team kann in unterschiedlichen Konstellationen genutzt werden. Sinnvollerweise integriert man es regelmäßig oder bei Bedarf als Gesprächsform in bereits bestehende Strukturen, wie Teamsitzung (Intervision), Tutorgespräche, Bilanz- und Zielgespräche, Konfliktlösungsgespräche etc.. Grundsätzlich ist es wünschenswert, dass der Betroffene, der ein Problem/eine Herausforderung hat, bzw. derjenige, auf den es sich bezieht, selbst im Gespräch anwesend ist.

So ist es sinnvoll, anstelle eines Kollegengesprächs über einen „schwierigen“ Schüler den Kollegen direkt mit in das Schülergespräch als RT zu nehmen. In Ausnahmesituationen, in denen z.B. in einer Teamsitzung über ein „problematisches Verhalten“ eines Schülers gesprochen wird und er nicht anwesend ist, kann an seiner Stelle ein „Stellvertreter“ aus dem Team gesucht werden, der Zeuge des Gespräches ist und seine Wahrnehmungen über das Gespräch reflektiert. Dies ist sehr wirkungsvoll, da es das Team in der Haltung der wertschätzenden Kommunikation hält und fördert.



# Reflecting Team

## **Besonderheit des Zweiergespräches:**

Sollte bei einem Lehrer-Schülergespräch (z.B. Tutorgespräch) kein RT anwesend sein, kann der Lehrer diese Rolle selbst übernehmen. Das heißt, er führt zuerst das Interview mit dem Schüler, anschließend sagt er dem Schüler, dass er etwas Bedenkzeit braucht, und fragt, ob der Schüler an seinen Gedankengängen interessiert ist. Dann rückt er mit dem Stuhl etwas weg, geht aus dem Blickkontakt und überlässt sich seinem eigenen, inneren Dialog und spricht diesen laut vor sich hin. Er führt sozusagen ein lautes Selbstgespräch, formuliert Unsicherheiten/Ambivalenzen, eigene Gefühle, wägt Ideen/ Interventionen ab – alles wie beschrieben, in einer fragenden, offenen Haltung und Sprache. Der innere Dialog repräsentiert verschiedene Persönlichkeitsanteile mit unterschiedlichen Perspektiven und ersetzt in seiner Vielfalt das äußere, fehlende Team. Es ist wichtig, auch auf die leisen, zögerlichen inneren Stimmen zu hören, um eine Vielfalt an möglichen Sichtweisen zur Verfügung stellen zu können. Danach wendet sich der Lehrer wieder dem Schüler zu und fragt, ob etwas davon zutreffend, was unpassend sei etc..

# Reflecting Team

## Ideen und Wirkung des RT

Diese Form der Gesprächsführung unterstützt die pädagogische Beziehung und grundsätzliche Haltung durch:

- Beteiligung/Mitbestimmung und Transparenz im Prozess durch Übernahme von Verantwortung, Akzeptanz, Identität und Kooperation,
- die Erfahrung der Selbstwirksamkeit (Empowerment/Selbstbefähigung),
- Stärkung der Selbstwahrnehmung aller Beteiligten durch die erweiterte Metakommunikation,
- Gleichwürdigkeit und Wertschätzung unter den Gesprächsteilnehmern (Selbstwertgefühl),
- Anerkennung von Individualität,
- Ansätze für bessere/passendere Lösungen, erweiterte Perspektiven.

# Reflecting Team

## Dokumentation

Die Dokumentationsform und -notwendigkeit hängen vom jeweiligen Gesprächsanlass ab. Ggf. gibt es für bestimmte Gesprächsanlässe, wie Bilanz- und Zielgespräche, bereits entwickelte Protokolle. Für das Reflecting Team Gespräch ist es wichtig, dass das Protokoll aus Sicht des Gesprächsteilnehmers und des RT verfasst wird, d.h. auch Widersprüchliches findet hier seinen Platz. Das Protokoll wird immer mit dem Gesprächsteilnehmer abgestimmt, ggf. korrigiert und ihm eine Kopie ausgehändigt.

Das Protokoll beinhaltet:

- angesprochene Themen
- Ziele
- Ressourcen
- gemeinsam vereinbarte, konkrete Schritte

# Feedback/Lernreflektion

## Allgemeines

Feedback und Lernreflektion werden nicht um ihrer selbst Willen gemacht, sondern zielen vielmehr darauf, die Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten des Schülers zu erweitern.

Grundlage für eine wirkungsvolle Lernreflektion ist die Kooperation zwischen dem Pädagogen und dem Schüler. Zentrales Arbeitsmittel ist der öffnende Dialog.

Öffnender Dialog:

- Immer mit einer Wertschätzung beginnen, z.B. „Schön, dass du zu diesem Gespräch gekommen bist.“
- Zunächst eine Selbsteinschätzung des Schülers anregen und unterstützen, später die Fremdeinschätzung daneben stellen. Es gilt, die Aufmerksamkeit vom Problemerleben auf das Erleben der eigenen Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten zu lenken.
- Gemeinsam konkrete, erfüllbare Ziele planen. Diese sollten kleinschrittig im Prozess beobachtbar und reflektierbar sein. Hierfür Kontextbedingungen festlegen, Feedbackschleifen planen.



Siehe auch: Tutorgespräch, Bilanz- und Zielgespräch S. 63-68

# Feedback/Lernreflektion

## Grundlegende Fragen und Frageebenen

Die grundlegenden Fragen beim Feedback sind:

1. Wohin gehst du, was sind deine Ziele? (Intention)
2. Wie gelingt dir das Arbeiten, wie kommst du voran? (Selbsteinschätzung)
3. Wie geht es danach weiter? (Aussicht, neue Ziele)

Hierbei gibt es verschiedene Ebenen:

**Blick auf die Aufgabe:** Wie gut hat der Schüler die Aufgabe verstanden? In welchem Maße hat er sie erledigt?

**Blick auf den Prozess:** Wie war der Verstehensprozess, welche Strategien wurden genutzt?

**Blick auf die Selbstregulation:** Wie gelingt dem Schüler die eigene Steuerung?

**Blick auf das Selbst:** Wie bewertet sich der Schüler? Welchen Effekt hat dies auf sein Selbstbild?

Bei der Fremdeinschätzung ist es zentral, dass sich das Feedback des Lehrers auf die drei Ebenen – Aufgabe, Prozess, Selbstregulation – bezieht, nicht auf das Selbst des Schülers. Eine vor allem defizitäre Bewertung auf der Selbstebene des Schülers kann eine Bedrohung für ihn darstellen und zum Rückzug führen.

# Feedback/Lernreflektion

## Fragen zu Selbsteinschätzung

### Beispiele:

Fragen zur Selbsteinschätzung lassen sich mit Hilfe von Prozent- oder Skalierungsfragen konkretisieren:

### Beispiel 1

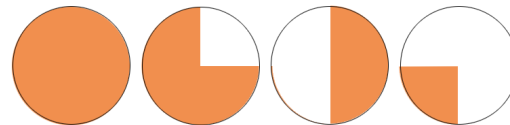
„Zu wieviel Prozent fühlst du dich bei dem Thema sicher?“

100%

75%

50%

25%

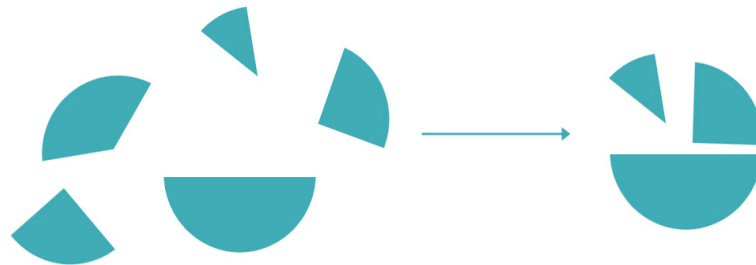


# Feedback/Lernreflektion

## Fragen zu Selbsteinschätzung

### Beispiel 2

Hier hast du verschiedene Puzzleteile. Setze sie so zusammen, dass du zeigen kannst, wieviel du schon geschafft hast/ was du von dem Thema verstanden hast/in welchem Umfang du dich sicher fühlst.

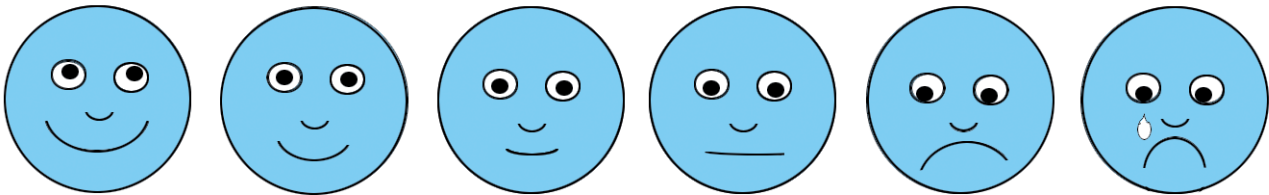


# Feedback/Lernreflektion

## Fragen zu Selbsteinschätzung

### Beispiel 3

Wenn du anhand dieser Smileys einschätzt, wie gut du dieses Thema verstanden hast / oder: wie gut es dir gelungen ist, dir bei Fragen Hilfe zu holen : Welches Smiley würdest du wählen?





# Feedback/Lernreflektion

## Fragen zu Selbsteinschätzung

### Beispiel 4

Auf dem Fußboden liegt ein Seil, das mit Zahlenpositionen versehen ist. Der Schüler kann seine entsprechende Position zu einer Frage wählen und sich dort hinstellen.



Nachdem der Schüler sich positioniert hat, kann man die Frage anschließen, wo für ihn persönlich der bestmögliche Punkt, der realistisch zu erreichen ist, wäre. Probesthalber kann sich der Schüler dort hin stellen und wahrnehmen, wie sich diese Position anfühlt. Daran können sich Fragen anschließen: Was wäre hilfreich, um dorthin zu gelangen? Welche Ressourcen hat der Schüler, dahin zu kommen? Welchen Unterstützungsbedarf formuliert er? Was braucht er von den Mitschülern, den Eltern, den Pädagogen?

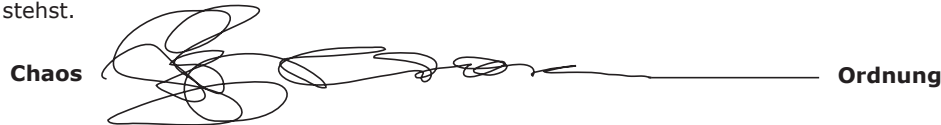
# Feedback/Lernreflektion

## Fragen zur Selbsteinschätzung

### Beispiel 5

P: In unseren gemeinsamen (Tutor-)Gesprächen taucht immer wieder das Thema „Chaos und Ordnung“ auf. Ich habe das Gefühl, dass dieses Thema Auswirkungen auf dein Lernen hat. Siehst du das auch so?

Mich interessiert, wovon es abhängig ist, ob es eher chaotisch oder geordnet um dich oder in dir ist und wie es dir jeweils damit geht. Ich möchte dich einladen, bis zu unserem nächsten Gespräch in einer Woche, dir in den letzten zehn Unterrichtsminuten (z.B. des Lernbüros) Zeit zu nehmen und ein Kreuz auf der Linie zu machen und einzuschätzen, wo du an diesem Tag stehst.



Dann bitte ich dich, anschließend ein paar Notizen zu machen, wie du den Tag und deine Situation erlebt hast. Z.B. kannst du dir folgende Frage stellen:

- *Wie hat mein Tag heute zuhause begonnen?*
- *Habe ich mich heute eher wohl oder unwohl beim Lernen gefühlt?*
- *Was war hilfreich, was habe ich störend empfunden?*
- *Wie zufrieden bin ich? Welche Gefühle, Gedanken begleiteten mich heute?*

Bist du damit einverstanden?

# Feedback/Lernreflektion

## **Fremdeinschätzung/Feedback**

Der Pädagoge gibt dem Schüler nach dessen Selbsteinschätzung eine Einschätzung aus seiner Sicht auf den Ebenen: Aufgabe, Prozess und Selbstregulation.

## **Sachbezogenes Feedback**

Der Pädagoge stellt seine Einschätzung der Leistung neben die Einschätzung des Schülers und schätzt ebenfalls mit Hilfe der Skalierung oder Prozente den Ist-Zustand ein. Sollte die Einschätzung sehr unterschiedlich ausfallen, kann das thematisiert werden. „Was denkst du, wie kommt es, dass wir das beide so verschieden sehen?“

## **Verhaltensbezogenes Feedback**

Bewertung wird vermieden, anstatt von „Du bist...“, eignet sich die Formulierung „Ich erlebe dich in dieser Situation als...“



Siehe auch: Tutorgespräch, Bilanz- und Zielgespräch S. 63-68

# Feedback/Lernreflektion

## Lösungsfokussierte Sprachmuster

S=Schüler, P=Pädagoge

S: „Ich kann mich beim Rechnen **nie** konzentrieren.“

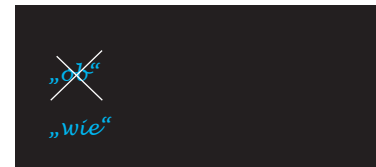
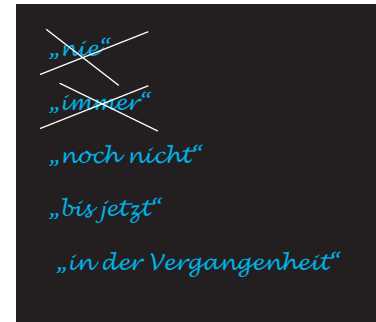
P: „Du konntest dich **bis jetzt** beim Rechnen noch nicht konzentrieren.“

P: „Mich interessiert, **ob** du eine Aufgabe zu Ende bringen kannst.“

P: Mich interessiert, **wie** es gelingen kann, dass du die Aufgabe gut zu Ende bringen kannst.“



Siehe auch: Reframing/Umdeuten S. 38



# Wertschätzende Beziehungs- und Anerkennungskultur in der Praxis

## Einführung

Einer wertschätzenden Beziehungs- und Anerkennungskultur liegt die Haltung zugrunde, dass jedes Kind über besondere Fähigkeiten verfügt. Jedes Kind will lernen und sich entwickeln; daher braucht es eine Lernumgebung, die es dabei unterstützt, mit seinen individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten in Kontakt zu kommen und diese zu entfalten.

Vertrauen, Ermutigung und Wertschätzung sind Voraussetzung für gelingende Lernprozesse. Somit steht nicht die Bewertung im Vordergrund, sondern die Unterstützung der Lernprozesse durch eine Feedback-Kultur, die das Gelungene hervorhebt, Schwierigkeiten benennt und Anregungen für die Weiterarbeit gibt. Eine entsprechende Lernkultur zeichnet sich dadurch aus, dass sie über Instrumente verfügt, die dem Kind helfen, sich innerhalb seiner Lernprozesse zu orientieren, und die den Raum schafft, in dem alle am Lernprozess Beteiligten in Dialog treten können.

Erfolgreiches Lernen stärkt die Selbstmotivation und das Selbstwertgefühl. Eine Lernkultur, die das Gelungene hervorhebt und Anregungen für die Weiterarbeit gibt, ist hilfreich, um das eigene Lernen zu reflektieren, die eigenen Leistungen einzuschätzen und um Selbstwirksamkeit zu erfahren.

# Wertschätzende Beziehungs- und Anerkennungskultur in der Praxis

## **Mögliche Instrumente einer wertschätzenden Beziehungs- und Anerkennungskultur:**

- Tutorgespräche
- Bilanz- und Zielgespräche
- Eltern-Kindgespräche
- Präsentationen/Leistungswürdigung durch Feedbackrituale
- Zertifikate, Lernberichte
- Selbsteinschätzung/Stolzecke
- Klassenrat
- das öffentliche Lob
- Auszeichnungen

# Tutorgespräch

Als **Tutor und Lernbegleiter** sind Lehrer Dialogpartner, ermutigende Unterstützer und herausfordernde Begleiter für die Schüler. Sie unterstützen diese dabei, ihre eigenen Lernwege zu finden bzw. zu gestalten. Das bedeutet, dass der Entwicklungsprozess jedes einzelnen Schülers ernst genommen und individuell begleitet wird.

Hierfür treffen sich Tutor und Tutand regelmäßig zum Gespräch. Sie reflektieren gemeinsam, wie die Woche verlaufen ist und tauschen sich über den jeweiligen Arbeitsstand aus. Sie besprechen Vorhaben und überlegen gemeinsam, wie die Weiterarbeit strukturiert werden kann. Auf diese Weise bekommen die Lehrenden differenzierte Einblicke in die Arbeitsprozesse der Schüler und können diese individuell unterstützen. Die Schüler reflektieren wiederum regelmäßig ihren Entwicklungsstand und lernen, ihre Vorhaben oder Ziele zu artikulieren und zu strukturieren. Wenn ein Ziel nicht erreicht wurde, überlegen Tutor und Tutand gemeinsam, woran dies liegt und wie sie die Lernumgebung so ändern können, dass ein besseres Arbeiten möglich ist.

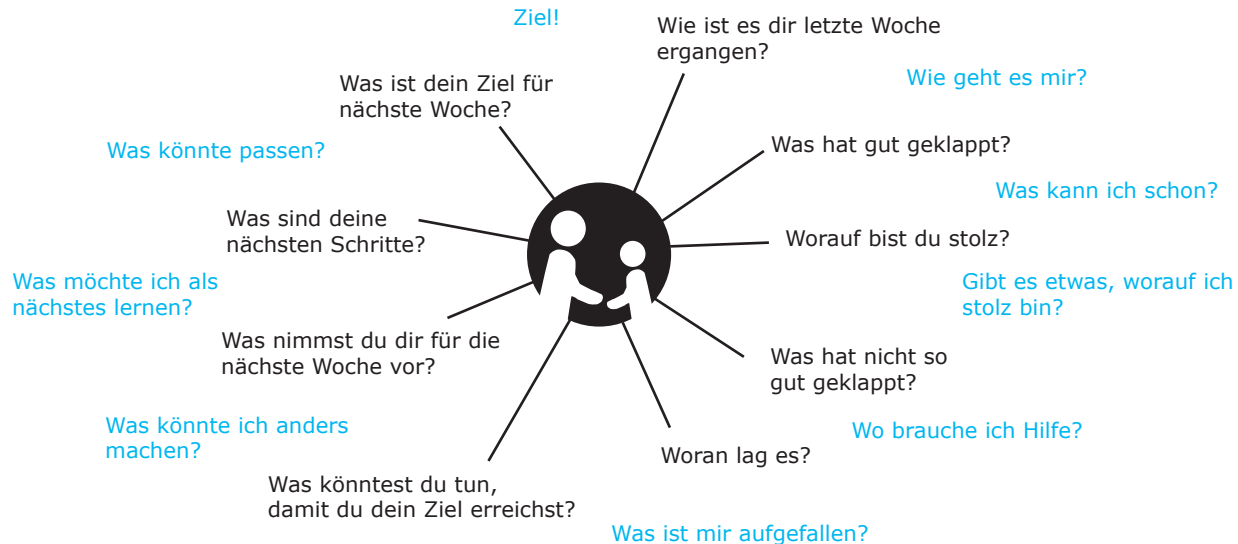
Im Tutorgespräch liegt der Fokus auf dem Lernprozess. Wichtig ist, dass Leistungen gewürdigt und dass Schwierigkeiten nicht bewertet werden. Schwierigkeiten sind der Anlass, um gemeinsam nach den Ursachen zu suchen und Lösungen zu finden. Auch bei persönlichen Problemen können sich die Kinder bei ihren Tutoren Rat holen. Wichtig ist, dass die Gespräche für sie auf neutralem, sicherem und vertrauensvollen Boden stattfinden.



Ausführliche Dokumentation eines Tutorgesprächs, siehe **Film: Tutorgespräch** von *Schule im Aufbruch*  
Tutorgespräch siehe auch **Toolkit Lernbüro** von *Schule im Aufbruch*

# Tutorgespräch

## Möglicher Ablauf eines Tutorgesprächs





# Bilanz- und Zielgespräch

## Grundsätzliches

Ziel- und Bilanzgespräche dienen der Reflektion von allen Beteiligten zum Lern- und Leistungsstand eines Schülers. In der Regel finden sie nach dem ersten Halbjahr und zum Schuljahresende statt. Daran beteiligt sind: Schüler, Tutoren und Eltern. Gemeinsam ziehen sie Bilanz über die erreichten Lernfortschritte, besprechen Schwierigkeiten, suchen Lösungen und vereinbaren Ziele für die nächste Etappe.

Die Schüler stehen im Zentrum des Gesprächs. Das heisst, es geht explizit um ihre Befindlichkeit und die Gestaltung ihres Lernweges. Eltern und Tutoren haben die Aufgabe, sie in den Entwicklungsprozessen, die sie an der Schule durchlaufen, zu unterstützen. Alle Parteien sind dafür verantwortlich, zur Lösung von Problemen oder zur Umsetzung von Zielen beizutragen.

Das Bilanz- und Zielgespräch hilft, das Beziehungsgeflecht zwischen allen Beteiligten zu stärken. Es trägt dazu bei, eine vertrauensvolle Kommunikation aufzubauen. Die Schüler erfahren so, dass sie wahrgenommen und unterstützt werden. Zudem hilft es ihnen, Verantwortung für die Gestaltung ihres persönlichen Lernweges zu übernehmen.



Siehe auch SYLL - Gelingenskriterien und Gesprächsablauf S. 39, 40

# Bilanz- und Zielgespräch

## Reflektieren und Bilanzieren

Im ersten Schritt wird das vergangene Jahr reflektiert. Alle am Prozess Beteiligten können ihre Perspektive einbringen. Im Zentrum steht jedoch der Schüler. Grundsätzlich gilt das Prinzip der wertschätzenden Kommunikation, alle Beteiligten begegnen sich auf Augenhöhe. Der Tutor moderiert das Gespräch.

Zunächst wird der Schüler aufgefordert, selbst Bilanz zu ziehen.

Elemente eines Gespräches:

- Was fandest du im letzten Jahr/Halbjahr besonders angenehm oder interessant?
- Was ist dir besonders gut gelungen?
- Was ist dir schwer gefallen?
- Konntest du die Ziele, die du dir vorgenommen hast, erreichen?
- Wo brauchst du Unterstützung?
- Was hat nicht funktioniert, wie könnte es anders gemacht werden?

Dann erfolgt eine verbale Rückmeldung durch den Tutor zu den Leistungen der Schüler in den verschiedenen Fächern.

# Bilanz- und Zielgespräch

## Ziele vereinbaren 1

Ein wichtiger Aspekt des Bilanz- und Zielgesprächs ist die Vereinbarung von Zielen für das nächste halbe Jahr. Diese können alle Lernbereiche umfassen, Arbeitsverhalten, Selbstorganisation, soziale und personale Kompetenzen aller Art, das Angehen von Stärken und Schwächen. Die Verantwortung für die Entscheidung, welche Ziele gewählt werden, liegt bei den Schülern, nicht bei den Eltern oder Tutoren. Schließlich sollen sie ein Bewusstsein dafür bekommen, dass sie ihren Lernweg selbst gestalten. Die Tutoren haben die Aufgabe, mit Fragen den Schülern zu helfen, ihre Ziele zu formulieren und darauf zu achten, dass diese in eine konkrete Botschaft verwandelt werden.

Um die Umsetzung der Ziele zu erleichtern, lohnt es sich, diese nach den **SMART- Kriterien** zu formulieren, d.h. sie sollen:

- spezifisch** - auf die konkrete Person/Situation bezogen sein,
- messbar** - überprüfbar sein,
- akzeptiert** - angemessen, anspruchsvoll sein,
- realistisch** - umsetzbar sein,
- terminiert** - in einem bestimmten Zeitfenster erreichbar sein.

Dahinter stehen die Fragen: Wie und wodurch kann ich mein Ziel erreichen? Wer oder was kann mich dabei unterstützen? Was kann ich/können meine Lehrer, meine Eltern dafür tun?

# Bilanz- und Zielgespräch

## Ziele vereinbaren 2

- Bei der Formulierung der Ziele werden W-Fragen gestellt: Wer macht was, wann, mit wem und evtl. wozu und womit?
- Es ist hilfreich, Ich-Formulierungen zu verwenden.
- Wenn sie die Ziele definiert haben, tragen die Schüler diese in ihr Logbuch ein. Sie dienen als Reflektionsgrundlage für die Tutorgespräche und das nächste Bilanz- und Zielgespräch.

### Beispiele

- Ich werde 2 x die Woche ins Mathebüro gehen.
- Ich will zum Jahresende 2 Bausteine in Deutsch abschließen.
- Um mich die nächsten 2 Wochen nicht mehr ablenken zu lassen, suche ich mir im Lernbüro einen Einzelarbeitsplatz und dokumentiere dies im Logbuch, wenn es gelungen ist.
- Ich organisiere den Putzdienst für den nächsten Monat.
- Ich bringe mich aktiv in Klassendiskussionen ein und übernehme dafür einmal die Moderation im Klassenrat.

# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

Nicht selten gibt es offene oder verdeckte Konflikte zwischen Lehrer/innen und Eltern, unausgesprochene Erwartungen, Ängste, die persönliche Kraft kosten. Wie kann es gelingen im System Schule präventiv zu handeln und Wege zu gehen, die dazu beitragen die Verbindung und die Kooperation zwischen Lehrer/innen und Eltern zu stärken und daraus eine Kraftquelle werden lassen?

Erkenntnisse aus der systemischen Familientherapie

Das Kind ist in einen Beziehungszusammenhang eingebunden

- es steht in einer tiefen Verbundenheit und Loyalität gegenüber seinen Eltern
- es hat einen bestimmten Platz in seiner Familie und Geschwisterkonstellation

Das Kind braucht vor allem die Anerkennung und Würdigung der eigenen Herkunftsfamilie durch den Lehrer. Das betrifft auch Familienmitglieder, die evtl. von einzelnen Familienmitgliedern nicht geachtet werden (geschiedene Ehepartner, Zurückgebliebene in der alten Heimat etc.).

# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

## **Eltern sind Eltern, Pädagogen sind Pädagogen**

Sowohl Eltern als auch Pädagogen haben ihre eigenen Verantwortungsbereiche. Es ist hilfreich, klar und eindeutig in der jeweiligen Rolle zu bleiben und dabei die Art und Weise des Anderen zu achten. Das heißt auch für Pädagogen, die Grenze der eigenen Möglichkeiten bei der Unterstützung des Kindes anzuerkennen. Übernimmt der Pädagoge elterliche Aufgaben, schwächt er die Position der Eltern und bringt damit das Kind in einen inneren Loyalitätskonflikt.

Um das Kind im Schulkontext unterstützen zu können, ist es wichtig und hilfreich, die familiäre Situation und familiäre Dynamiken, die das Lernen beeinflussen, und mögliche Ressourcen, die in der Familie liegen, kennenzulernen und zu berücksichtigen.

## **Relevante Informationen**

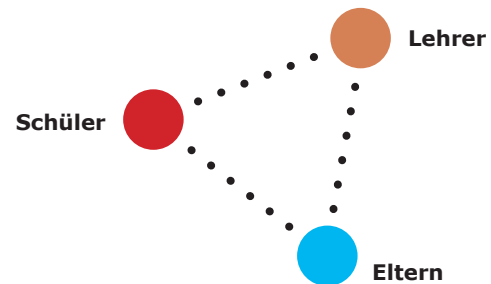
- Welchen Sinn ergibt das Lernverhalten des Kindes innerhalb der Familiendynamik, bringt es positive oder negative Zuwendung?
- Welche Haltung haben die Eltern zur Schule, zum Thema Lernen?
- Wie ist die Beziehung der Eltern zu einzelnen Pädagogen?
- Welche Rollen nehmen die Familienmitglieder zuhause ein? Welche Ressourcen gibt es im häuslichen Umfeld? (Großmutter, die vorliest; Vater, der die Schulbrote bereitet; Mutter, die die Vokabeln abfragt etc.)

# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

## Wertschätzende Kommunikation und Kooperation zwischen Schule und Elternhaus

Um eine bestmögliche Kooperation zwischen Elternhaus und Schule aufzubauen, wird eine Konkurrenzsituation zwischen verschiedenen „Wahrheiten“ vermieden, indem die Sichtweisen der Anderen nicht abgewertet werden sondern ihnen mit Interesse begegnet wird. Diese Vielstimmigkeit ergibt ein umfassenderes Bild als einzelne Wahrnehmungen, da jeder der Beteiligten „blinde Flecken“ hat.

Trialog bedeutet das partizipative (teilhabende) Denken und Handeln der drei Beteiligten: Kind, Eltern, Pädagoge auf „gleicher Augenhöhe“. Die Gesprächskultur setzt als Haltung voraus, dass jeder etwas Wertvolles einzubringen hat; Wahrnehmungen, Wünsche, Bedürfnisse werden ausgetauscht, Ressourcen zusammengetragen.

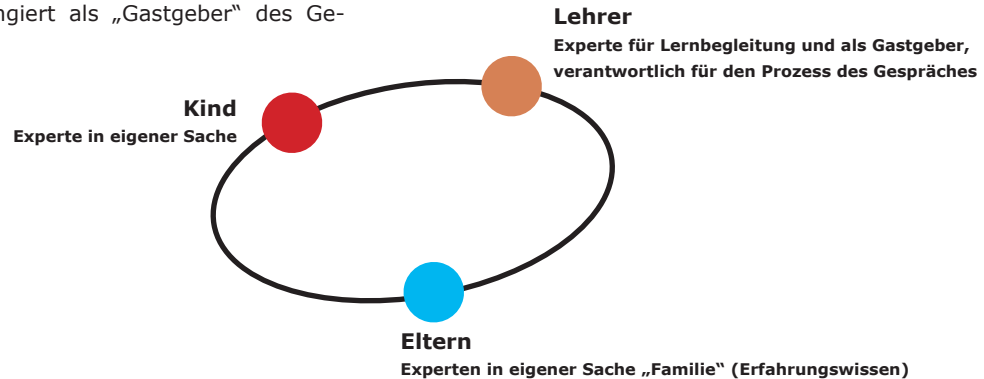


# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

## Wertschätzende Kommunikation und Kooperation zwischen Schule und Elternhaus

Um eine Kultur des wertschätzenden trialogischen Gespräches wachsen zu lassen, empfehlen sich die beschriebenen systemischen Formen der Gesprächsführung, insbesondere zirkuläre und hypothetische Fragen.

Der Pädagoge ist in der Verantwortung für den Prozess des Gespräches, er fungiert als „Gastgeber“ des Gespräches.



Siehe auch: Hypothetische und Zirkuläre Fragen S. 31, 32



# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

## **Wertschätzende Kommunikation und Kooperation zwischen Schule und Elternhaus**

Beispielsfragen in einem trialogischen Gespräch:

Zum Kind:

- Was glaubst du, was deine Mutter/dein Vater denkt, wie es dir in der Schule geht?
- Was denkst du, was meint dein Vater/ deine Mutter, wovon ich als Lehrer etwas mehr oder etwas weniger für dich machen sollte?
- Was glaubst du, wer aus deiner Familie könnte meinen, dass du es dir mit dem Lernen sehr leicht machst?
- Wer aus deiner Familie könnte dich bei deinem Vorhaben unterstützen? Wie genau müsste er/sie das machen? Was könnte dich davon abhalten, an deinem Vorhaben festzuhalten?

Zu den Eltern:

- Was meinen Sie, wie es Ihrem Kind trotz der vielen Fehlzeiten gelungen ist, nicht aufzugeben?
- Wie könnte es aus Ihrer Sicht gelingen, dass Ihr Kind es schafft, pünktlich zur Schule zu kommen?  
Was meinen Sie, denkt Ihr Kind, was Sie zur Unterstützung tun könnten?
- Wie ist Ihre Erfahrung, wie viel Struktur, wie viel Freiraum braucht Ihr Kind im Moment, um bestmöglich arbeiten zu können?

# Eltern-Kind-Gespräche: Vom Dialog zum Trialog

## Elternabende trialogisch wertschätzend gestalten

Um einen Elternabend von der Kultur des Bewertens, Rechtfertigens, reinen Informierens hin zu einem bereichernden wertschätzenden Austausch zu transformieren, können sich Elternsprecher und Pädagogen gemeinsam ressourcenorientierte Formen und Fragen überlegen.

- Vorstellungsrunde der Eltern mit einer wertschätzenden Rückmeldung, z.B. „Was schätze ich besonders an meinem Kind?“
- Was sind Wünsche für das kommende Schuljahr? Wer kann was dazu einbringen?
- Was brauche ich für eine gelingende Kooperation? (Wo gibt es Orte für Austausch, Möglichkeiten der Transparenz? Was sind meine Grenzen? Wie verstehe ich meine Rolle? Was begeistert mich? etc.)
- Welche Ideen gibt es zu einer Wertschätzungskultur? (Geburtstage der Schüler, Geburtstage der Pädagogen, Rituale beim Elternabend, Wertschätzung des Ehrenamtes von Eltern, etc.)

Der Trialog trägt insbesondere dazu bei, die einseitige Definitionsmacht der Pädagogen in eine partnerschaftliche und demokratische Handlungskultur zu überführen, indem er allen Beteiligten ermöglicht, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und miteinander einen offenen Diskurs zu führen.

# Präsentationen - Leistungswürdigung durch Feedbackrituale

## Feedback der Gruppe als Stärkung der Selbstwirksamkeitswahrnehmung

Eine Feedback-Kultur, die das Gelungene hervorhebt und Anregungen für die Weiterarbeit gibt, ist hilfreich, um das eigene Lernen zu reflektieren, die eigenen Leistungen einzuschätzen und Selbstwirksamkeit zu erfahren.

Präsentationen ermöglichen es den Schülern, ihre Auseinandersetzung mit einem Lerngegenstand in eigene Produkte umzusetzen und andere an diesen teilhaben zu lassen. Somit wird das Gelernte nicht nur als Selbstzweck erlebt, sondern jeder Schüler erfährt die Wirksamkeit seines Tuns durch die Würdigung seiner Arbeit. Durch Rückmeldungen aus der Gruppe werden Präsentationen zudem zu Lernsettings, in denen der Vortragende Unterstützung von Mitschülern und Pädagogen erfährt, indem diese:


- Feedback zu seinen vorgetragenen Erkenntnissen, Thesen u.a. geben,
- das Vorgetragene diskutieren und reflektieren,
- dem Vortragenden spiegeln, wie seine Arbeit wahrgenommen wird,
- dem Vortragenden Anregungen für die Weiterarbeit geben.

Voraussetzung ist eine Atmosphäre des Vertrauens und der Wertschätzung.

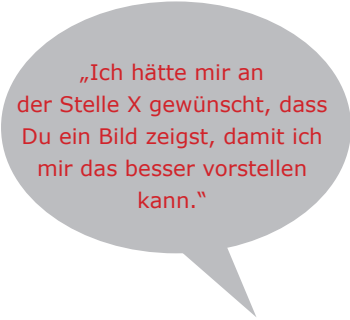
# Präsentationen - Leistungswürdigung durch Feedbackrituale

## Beispiel eines Feedbackrituals

- Ein Moderator wird bestimmt, der auf die Einhaltung der Regeln achtet.
- Jeder meldet sich, wenn er Feedback geben möchte, und wartet, bis ihn der Moderator aufruft.
- Alle, die Feedback geben wollen, orientieren sich an folgendem Ablauf:
  - Zuerst sagt man, was dem Vortragenden besonders gut gelungen ist, bzw. was besonders gut gefallen hat.
  - Dann gibt man Tipps, an welcher Stelle man sich noch mehr Informationen, Anregungen oder anderes gewünscht hätte, bzw. spiegelt dem Vortragenden formale Elemente seines Vortrags, an denen er noch arbeiten könnte, z.B. lautere Stimme, langsamer sprechen, weniger Bilder etc..
- Der Vortragende nimmt das Feedback als Geschenk und hört zu. Er versucht nicht, sich zu rechtfertigen oder ähnliches. Er bedankt sich am Ende für das erhaltene Feedback.



„Ich fand Deine Darstellung von X besonders gelungen, weil...“



„Ich hätte mir an der Stelle X gewünscht, dass Du ein Bild zeigst, damit ich mir das besser vorstellen kann.“

# Schriftliche Leistungsrückmeldung: Zertifikate/Lernbericht

Als Alternative zu Noten bieten sich schriftliche Leistungsrückmeldungen in Form von **Zertifikaten** und **Lernberichten** an.

Diese:

- erlauben eine differenzierte Rückmeldung zu den erbrachten Leistungen eines Schülers,
- erkennen die erbrachten Leistungen des Schülers an, indem das Gelernte differenziert aufgeführt wird,
- dienen der Unterstützung von Lernprozessen, da sie dem Lernenden helfen, seine persönlichen Leistungen richtig einzuschätzen,
- geben Empfehlungen für die Weiterarbeit.

# Schriftliche Leistungsrückmeldung: Zertifikate/Lernbericht

## Zertifikate

Durch die Vergabe von Zertifikaten kann eine individuelle und zugleich anspornende Leistungsrückmeldung erbracht werden. Nachdem die Schüler z.B. im Lernbüro einen Lernbaustein bearbeitet haben, melden sie sich zu einem Test an. Haben sie diesen erfolgreich absolviert, erhalten sie ein Zertifikat, das ihnen eine differenzierte Rückmeldung über ihre erbrachte Leistung gibt: Es erläutert, was ihnen gut gelungen ist und wie sie sich noch verbessern können. Auch für Projekte oder Werkstätten kann diese Form des Kompetenznachweises vergeben werden. Entsprechend der Anzahl vorgeschriebener Lernbausteine, Projekte o.ä. müssen die Schüler am Ende eines Schuljahrs eine entsprechende Anzahl von Zertifikaten nachweisen.

Beispielzertifikat/Vorderseite

*Name der Schule*

Zertifikat

*Name Schüler*  
.....

Du hast dich im Fach Mathe erfolgreich mit dem Thema  
**Bruchrechnen**  
auseinandergesetzt.

- Du hast eine Vorstellung von Brüchen entwickelt.
- Du beherrschst das Kürzen und Erweitern von Brüchen.
- Du kannst Brüche addieren, subtrahieren, multiplizieren und dividieren, sowohl miteinander als auch mit Ganzen Zahlen.
- Auch mit gemischten Brüchen weißt Du rechnerisch umzugehen.
- Du hast Deine Qualifikation bewiesen indem Du

*Im Test 70% der Punkte erreicht hast*

..... Datum	..... Unterschrift/Lehrer	..... Unterschrift/Eltern
----------------	------------------------------	------------------------------

# Schriftliche Leistungsrückmeldung: Zertifikate/Lernbericht

Darüberhinaus

- hast du stets deine Arbeitsmaterialien dabei.
- richtest du den Arbeitsplatz angemessen ein und räumst diesen hinterher auf.
- kannst du mit den Arbeitsmaterialien im Lernbüro angemessen umgehen.

*Du hast dich mit hohem Einsatz engagiert.*

*Versuche wenn du Sachaufgaben löst, den Lösungsweg nachvollziehbar zu formulieren.*

Rückmeldung Mitarbeit.....

*ordentlich und vollständig*

Rückmeldung Heftführung .....

Mir fällt auf, dass du gut .....

*die Bruchrechnung beherrschst*

Ein Punkt an dem du noch arbeiten kannst.....

*dass ich dir für deine gute Mitarbeit im Lernbüro Mathe ein Lob ausspreche!*

Außerdem möchte ich dir sagen .....

Beispielzertifikat/Rückseite

# Lernentwicklungsbericht

## Lernentwicklungsbericht

In einem ausführlichen Lernentwicklungsbericht werden die erbrachten Leistungen der Kinder dokumentiert: Die Tutoren sowie die Fachlehrer beschreiben den individuellen Entwicklungsstand des Kindes. Auf diese Weise erhält das Kind ein detailliertes Feedback zu seinen Leistungen und sieht genau, an welcher Stelle es steht oder wo es nachbessern sollte.

### Beispiel: Deutsch

Liebe Anna, du gehörst zu den selbstständigsten Schülern des Deutsch-Lernbüros, bist strukturiert, orientiert und arbeitest deine Themen zielstrebig durch.

Anfangs hast du wie gewohnt vieles zeitgleich und in engem Austausch mit deiner Lernpartnerin Luise bearbeitet. Ich fand es schön zu sehen, dass du nach einer Weile, deine eigenen Schwerpunkte gesetzt hast. Du kennst deine Stärken und Schwächen. Und du bist selbstreflektiert genug, um zu entscheiden, dass du zwischen einzelnen Bausteinen auch individuelle Übungen machen möchtest - beispielsweise um deine Rechtschreibschwierigkeiten gezielt anzugehen. Das gefällt mir gut. Du arbeitest zielorientiert, wenn auch noch nicht immer mit der nötigen Sorgfalt und Qualität.

Versuche, dich nicht an Maßstäben anderer zu messen. Finde dein eigenes Tempo, das vielleicht nicht immer das Schnellste ist, aber dir dazu verhilft, exakter zu arbeiten. Ich bin mir sicher, dass dies die Qualität deiner Arbeiten steigern wird. Nutze dein Wissen über Rechtschreibregeln und -strategien mehr, um deine eigenen Texte systematisch durchzuforschen und somit Fehler auch selbst aufzuspüren. Lass Qualität vor Quantität walten, dann kannst du gute Ergebnisse erzielen, Anna!



# Selbsteinschätzung/Stolzecke

## Selbsteinschätzung

Selbsteinschätzungen sind ein wichtiges Instrument, das Schülern hilft, ihre Lernprozesse aktiv mitzugestalten. Sie helfen den Schülern, ein Gefühl für das eigene Lernen zu bekommen, Verantwortung hierfür zu übernehmen und Konsequenzen bei möglichen Schwierigkeiten zu ziehen. Selbsteinschätzungen sind sinnvoll integriert in den Tutorgesprächen, den Bilanz- und Zielgesprächen und bei der Führung des Logbuchs. In schriftlicher Form können sie auch als Beitrag von Schülerseite für das Bilanz- und Zielgespräch dienen.

## Stolzecke

Schüler, die mit einem Logbuch arbeiten, finden dort häufig eine sogenannte Stolzecke im Wochenüberblick. Hier können sie eintragen, worauf sie in der entsprechenden Woche besonders stolz sind. Dies fällt vielen Schülern nicht leicht, da sie oft nicht darauf achten, was ihnen gelungen ist. Zudem sind sie oftmals darauf fixiert zu denken, es ginge immer um Leistungen, die von außen gefordert werden. Bei der Stolzecke geht es jedoch darum, dass Kinder dafür sensibilisiert werden, die eigenen Lernprozesse einzuschätzen.

Stolz sein kann man beispielsweise:

- wenn man sich mehrfach gemeldet hat, obwohl man normalerweise diesbzgl. zurückhaltend ist.
- wenn es einem gelungen ist, weniger zu quatschen, da dies eine große persönliche Anstrengung erfordert.
- es geschafft hat, eine Aufgabe zuende zu bringen.
- man es geschafft hat, sich besser zu konzentrieren.

# Auszeichnungsversammlung

## Auszeichnungsversammlung an der Evangelischen Schule Berlin Zentrum

Die Auszeichnungsversammlung an der ESBZ ist eine besondere Form der Leistungswürdigung. Hier spricht die Beschreibung des Formats durch die Schulleiterin Margret Rasfeld für sich.

„Ein Highlight der Leistungsbewertung sind die Auszeichnungsversammlungen am Ende jeden Halbjahres, bei der besonderes Engagement gewürdigt wird. „Ausgezeichnet wird jeder, der etwas Gutes vollbracht hat“, so Lara aus Klasse 9. Vorgegeben für Auszeichnungen sind der oder die „Leistungsbeste“ und der oder die „sozial Engagierteste“ und sehr wichtig die „Aufsteiger des Jahres“ im Leistungs- und Sozialbereich. Ansonsten sind die Vergabekategorien offen. Entscheidend hierbei ist, dass die Mitschüler diskutieren und entscheiden, wer eine Auszeichnung wofür verdient hat. So bekommt die Leistungsbeste mit, weshalb Mitschüler sie so sehen, und der Aufsteiger des Jahres im Sozialbereich, der vielleicht immer noch alle nervt, aber sich total angestrengt hat, spürt, welche Achtsamkeit und Wertschätzung er dafür von seinen Mitschülern erfährt. Für so Manchen war das die entscheidende Ermutigung zu: „Mehr davon!“ Auch die Lehrer werden in ihrem Engagement wahrgenommen und ausgezeichnet, von der Schulleitung und von Kindern. Zum Schuljahresende feiern wir außerdem unser Verantwortungsfest, bei dem wir besondere Leistungen der Siebt- und Achtklässler in ihrem „Projekt Verantwortung“ öffentlich würdigen.“

Quelle: EduAction, Margret Rasfeld

# Klassenrat

Der **Klassenrat** ist ein Format, in dem Schüler eigenverantwortlich Mitbestimmung im schulischen Alltag praktizieren. Er erlaubt ein hohes Maß an Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Klassengemeinschaft. Diese kann im Rahmen des Klassenrats selbstständig aktuelle Themen behandeln, Probleme lösen oder organisatorische Fragen regeln. Das Format basiert auf der Erkenntnis, dass Kinder sich gegenseitig stärker motivieren und aufeinander Einfluss nehmen können, als es in der Beziehung mit Erwachsenen möglich ist. Zudem trägt er der Erkenntnis Rechnung, dass Kinder nur dann voll handlungsfähig sind, wenn sie sich innerhalb einer Gruppe wertgeschätzt und angenommen fühlen. Der Klassenrat bietet einen Rahmen für soziale und demokratische Verständigungsprozesse zwischen den Schülern und zwischen Schülern und Lehrer. Im Klassenrat können sich die Schüler als Mitgestalter erleben und demokratische Praxis als Gemeinschaftsprozess erfahren.

Themen für den Klassenrat können sein:

- Fragen zum Unterrichtsklima
- Beziehungskonflikte in der Klasse
- Konflikte mit den Lehrern
- Planung eines Projektes
- Organisation einer Feier/einer Exkursion
- Aktuelle schulische Themen

# Klassenrat

Der **Klassenrat** verfügt über definierte Gesprächs- und Ablaufregeln. Alle Teilnehmer sind gleichberechtigt und müssen sich an die Regeln halten, auch die Pädagogen. Im Klassenrat gibt es vier verschiedene Ämter: Vorsitzender/Moderator, Protokollant, Zeitwächter, Regelwächter. Diese werden pro Zusammenkunft von den Schülern im Wechsel besetzt.

Ziel des Klassenrates ist es:

- Kompetenz beim gemeinsamen Lösen von Problemen zu entwickeln,
- soziale und demokratische Kompetenz zu entwickeln,
- Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für diese zu übernehmen,
- Verfahrens- und Gesprächsregeln zu lernen,
- Probleme anzusprechen und Gefühle zu äußern,
- eine eigene Meinung zu bilden und diese zu vertreten,
- sich mit den Anderen abzustimmen bzw. zu einigen,
- Gemeinschaftsbeschlüsse mitzutragen.

Ausführliche Informationen zur Umsetzung des Klassenrats finden sich auf der Website der deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V.: <http://degede.de/klassenrat-medien.0.html>



Hier befindet sich die „Buddy Praxishilfe“: [http://degede.de/fileadmin/DeGeDe/Informationen/Themen/klassenrat/Praxishilfe\\_Klassenrat\\_buddy.pdf](http://degede.de/fileadmin/DeGeDe/Informationen/Themen/klassenrat/Praxishilfe_Klassenrat_buddy.pdf) und die Handreichung: „Klasse werden – Klasse sein“ der RAA Brandenburg in Kooperation mit democaris e.V. und KoBra.net: [http://degede.de/fileadmin/DeGeDe/Informationen/Themen/klassenrat/Klasse-werden\\_Klasse-sein\\_2.pdf](http://degede.de/fileadmin/DeGeDe/Informationen/Themen/klassenrat/Klasse-werden_Klasse-sein_2.pdf)

# Das öffentliche Lob

Wenn Lernen auf individuellen Wegen stattfindet, ist es wichtig, eine Anerkennungskultur zu schaffen, die das Besondere, das Einzelne geleistet haben, sieht. Schulversammlungen eignen sich als Format, um Öffentlichkeit und Demokratie zu üben. Sie eignen sich zudem als Raum, um diese Leistungen sichtbar zu machen und anzuerkennen.

An der Evangelischen Schule Berlin-Zentrum gibt es am Anfang der wöchentlichen Schulversammlung das „Öffentliche Lob“. Jeder, der jemanden loben möchte, geht auf die Bühne. Kinder loben ihre Mitschüler, Lehrer ihre Schüler und umgekehrt, auch die Erzieher, der Hausmeister und die Sekretärin nehmen teil. Gelobt kann alles werden, was Einzelne geleistet haben, sowohl im schulischen als auch im sozialen Kontext.

**Beispiel:** Ich lobe Marie dafür, dass sie mir so toll Bruchrechnen erklärt hat.

Ich lobe Frau Müller dafür, dass sie mir geholfen hat, mein Hausaufgabenproblem mit meinen Eltern zu klären.

Ich lobe die Jungs, die diese Woche mit Putzen dran waren, weil sie alles so schön gemacht haben.

Auf diese Weise wird nicht nur zum Ausdruck gebracht, dass Leistungen erbracht werden, es lässt sich gleichzeitig eine respektvolle und anerkennende Kultur des Umgangs miteinander etablieren. Eine Schülerin fasst es so zusammen:

*„Manche denken, es sei nicht wichtig lobende Worte auszusprechen, aber es ist eine ganz schöne Herausforderung, sich vor die ganze Schule zu stellen und das zu sagen. Das weiß auch jeder an der Schule, glaube ich. Und wenn man dann selbst gelobt wird, freut man sich einfach, und es ermutigt einen, Dinge noch mal zu tun.“*

# Organisation im Schulalltag/Strukturelle Einbindung

Eine Schulgemeinschaft, die eine neue Beziehungs- und Wertschätzungskultur leben möchte, braucht entsprechend strukturelle Rahmenbedingungen. Um die Strukturen einer Schule an die Bedürfnisse der Lehrer und Schüler anzupassen, braucht es mutige Querdenker und inspirierende, gelingende Beispiele. Als Schule kann man sich auf folgenden Ebenen mit der Frage und Umsetzbarkeit einer neuen Beziehungs- und Wertschätzungskultur beschäftigen:

## **Welche Lernarrangements wollen wir an unserer Schule etablieren?**

- *Fachunterricht, Projekte, Werkstätten, Lernbüros, Klassenrat, neue Fächer wie z.B. Verantwortung oder Herausforderung, etc.*

## **Welches Bezugssystem wollen wir als Lehrer und Schüler an unserer Schule; unter welchen Bedingungen können wir wirklich Beziehung zum Einzelnen aufbauen?**

- *Fachlehrer in vielen Klassen oder Kleinteams und Tutorbezugssystem o.a.*

- *Wie können wir Lernreflektionszeiten einbauen?*

## **Welche Orte braucht es, um eine Wertschätzungskultur aufzubauen?**

- *Vollversammlungen, Feste, Präsentationen etc.*

## **Wie können wir als Schulteam optimal zusammenarbeiten?**

- *Kleinteams, Teamzeiten, Fortbildungszeiten, Schulentwicklungszeiten, Organisation der Leitungsstrukturen etc.*

Schulstrukturen umzubauen braucht Zeit, eine gute Planung und eine motivierte und kompetente Schulgemeinschaft. Jeder einzelne Lehrer kann aber zeitnah beginnen, eigene kleine Vorhaben zu entwickeln. Z.B. kann er überlegen, wie er am Morgen die Schüler seiner Klasse begrüßt, vielleicht an der Tür steht und die Ankommenenden willkommen heißt oder, ob er als Klassenlehrer mit seiner Klasse am Ende des Schuljahres eine Auszeichnungsversammlung erprobt.

# Organisation im Schulalltag/Strukturelle Einbindung

## Beispiel

Evangelische Schule Berlin Zentrum

Lern-Arrangements

### „Ich kann“ statt „Du sollst“

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
--------	----------	----------	------------	---------

Lernbüro

Frühstückspause

Naturwissenschaften	Wahlpflicht F/Spa/NW/PL/DS	Werkstatt	Projekt	Wahlpflicht F/Spa/NW/PL/DS
---------------------	-------------------------------	-----------	---------	-------------------------------

Klassenstunde und Mittagessen

Projekt	Studierzeit / Tutorien- gespräche
---------	---

Mittagspause

Werkstatt	Sport	Projekt Verantwortung	Projekt	Schul- versammlung
-----------	-------	--------------------------	---------	-----------------------

**Lernbüro:** Das Lernen mit „Bausteinen“, Orientierung am individuellen Lernstand, Lerntempo und Lernschwerpunkt – täglich zwei Stunden in den Fächern Deutsch, Englisch, Mathematik, Natur und Gesellschaft und Religion. Die SchülerInnen wählen, wann sie in welches Fach gehen wollen, ein bestimmtes Pensum an Zertifikaten muss erworben werden, SchülerInnen entscheiden selbst, wann sie sich zum Test anmelden.

**Projekt:** Lernen in Zusammenhängen, Lernen im Team, Lernen im Leben an ernsthaften Aufgaben Wöchentlich sechs Stunden über einen längeren Zeitraum Arbeit an einem fächerübergreifenden Thema Lernen an außerschulischen Lernorten, Lernen mit Experten und Partnern Präsentation vor Mitschülern/innen, Eltern und Gästen.

**Klassenstunden:** Lernen in der „Heimat der Klasse“, Beziehungen aufbauen, kommunizieren, präsentieren: Klassenrat, Lesestunde, Good News, Religion / Soziales Lernen.

**Schulversammlung:** Einmal wöchentlich mit der ganzen Schule, Vorbereitung und Moderation durch Schüler/innen, Ort des öffentlichen Lobes, Vorstellung von Projekten, Speak your mind, Kritik und Diskussion von Ideen, Fürbitten und Gebet, Einladen von „Menschen mit Botschaften“.

**Werkstatt:** Das Lernen nach Neigung und Interesse, praxisorientiertes und forschendes Lernen, Lernen im Leben, Lernen an Herausforderungen. Bereiche: Musikisches/Künstlerisches, Bewegung, Forschen, Weltreligionen, AGENDA 21/ Handeln, Fördern und Fordern.

**Wahlpflicht:** Sprachen (Französisch/Spanisch), Naturwissenschaften, Darstellendes Spiel, Praktisches Lernen.

**Projekt Verantwortung:** Jede/r übernimmt für zwei Jahre eine verantwortliche Aufgabe im Gemeinwesen.

**Arbeitsstunde:** Üben, Wiederholen, Festigen, Förder-/Fördermaterial, Arbeiten fertigstellen, Vokabeln lernen...

**Herausforderung:** Alle meistern in den Jahrgängen 8, 9 und 10 drei Wochen lang eine Herausforderung außerhalb von Berlin.

## protestantisch, mutig, weltoffen

Siehe, ich will ein Neues schaffen, Jetzt wächst es auf, erkennt ihr's denn nicht?  
Jesaja 43,19

Gegründet: 27. August 2007  
Dreizügige Gemeinschaftsschule mit gymnasialer Oberstufe im Aufbau  
Grundstufe: Evangelische Grundschule Berlin Mitte

# Organisation im Schulalltag/Strukturelle Einbindung

## Beispiele der Organisation von Lernreflektionszeiten in der Schulwoche

- Integration einer Lernreflektionszeit im Stundenplan für Tutorgespräche: Der Lehrer führt die Einzelgespräche, die anderen Kinder arbeiten in einer sogenannten „Studierzeit“ selbständig, werden von Ehrenamtlichen z.B. Eltern, Großeltern und/oder Erziehern/Sozialarbeitern etc. betreut.
- Integration einer Lernreflektionszeit im Stundenplan für Tutorgespräche: Verkürzung der Unterrichtseinheiten von 45 auf 40 Minuten bzw. von 90 auf 80 Minuten, dadurch entsteht im Stundenplan eine zusätzliche Unterrichtsstunde zur Lernreflektion.



Siehe auch: Kompass „Arbeitsstrukturen“ <http://blog.schule-im-aufbruch.de/kompass/kapitel-9/>



# Literatur

**Autorität durch Beziehung. Die Praxis des gewaltlosen Widerstands in der Erziehung** / Haim Omer; Arist von Schlippe

**Blockaden lösen. Systemische Interventionen in der Schule** / Peter Herrmann

**Die Fragen des Beobachters. Schritte zu einer Kybernetik zweiter Ordnung in der systemischen Therapie** / Karl Tomm

**Die Metalog-Methode. Hypnosystemisches Arbeiten mit Interaktionsaufgaben** / Tobias Voss

**„Du gehörst zu uns!“. Systemische Einblicke und Lösungen für Lehrer, Schüler und Eltern** / Marianne Franke-Gricksch

**Einfach systemisch! Systemische Grundlagen und Methoden für Ihre pädagogische Arbeit** / Christa Renoldner; Eva Scala; Reinhold Rabenstein. Mit Ideen von Toni Wimmer.

**Einführung in die systemische Pädagogik** / Karl L. Holtz

**Einführung in die systemische Schulpädagogik** / Christa Hubrig; Peter Herrmann

**Einführung in hypnosystemische Therapie und Beratung**, Gunther Schmidt

**Gehirn, Motivation, Beziehung - Ressourcen in der Schule : Systemisches Handeln in Unterricht und Beratung** / Christa Hubrig

**Gewaltfreie Kommunikation in der Schule. Wie Wertschätzung gelingen kann; ein Lern- und Übungsbuch für alle, die in Schulen leben u. arbeiten** / Gottfried Orth; Hilde Fritz

# Literatur

**Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene /**

Carmen Kindl-Beilfuß

**Lerncoaching-Praxis. Coaching in pädagogischen Arbeitsfeldern /** Torsten Nicolaisen

**LernLust und EigenSinn. Systemisch-konstruktivistische Lernwelten /** Reinhard Voß (Hrsg.)

**MiniMax für Lehrer. 16 Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung /** Manfred Prior unter Mitarb. von Heike Winkler. Mit einem begleitenden „Praxistest“ in Bildern und Worten von Dieter Tangen

**Persönlichkeit und Präsenz. Achtsamkeit im Lehrerberuf /** Vera Kaltwasser

**Schulprobleme lösen. Ein Handbuch für die systemische Beratung /** Claudius Hennig ; Uwe Knödler

**Seit wann haben Sie das? Grundlinien eines emotionalen Konstruktivismus /** Rolf Arnold

**Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde /** Haim Omer und Arist von Schlippe. Unter Mitarb. von Zvia Algali ... [Aus dem Hebr. von Miriam Fritz Ami-Ad]

**Vom Gehorsam zur Verantwortung. Für eine neue Erziehungskultur /**Jesper Juul, Helle Jensen

**Weil ich euch beide liebe. Systemische Pädagogik für Eltern, Erzieher und Lehrer /** Barbara Innecken

**Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre; das LENA-Modell /** Rolf Arnold

# Filme

## Filme Auditorium Netzwerk:

Herrmann, Peter:

**Eckpfeiler der systemischen Pädagogik**

Schmidt, Gunther:

**Kooperative Kompetenz- und Lösungsbegegnungen**

Kämper, Werner:

**Die Wahrheit hinter der Wahrheit**

Herrmann, Peter:

**Schulentwicklung - Systemisch-lösungsorientiert**

Omer, Haim:

**Die neue Autorität in der Schule**

## Filme von Schule im Aufbruch:

**Das Tutorgespräch an der Evangelischen Schule  
Berlin-Zentrum**

<http://vimeo.com/57129689>

**Dokumentation eines kompletten Tutorgesprächs  
(ESBZ)**

<https://vimeo.com/57843648>

**Das Bilanz- und Zielgespräch an der Evangelischen Schule  
Berlin-Zentrum**

<https://vimeo.com/54525634>

**„Was es uns bedeutet“**. Schüler der Evangelischen Schule  
Berlin-Zentrum reflektieren die Lernkultur an ihrer Schule.

<https://vimeo.com/75504150>

Kennwort: LISUM

# Impressum

## Toolkit Lernbüro

Wir danken dem Team der Evangelischen Schule Berlin-Zentrum dafür, dass sie uns ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Verfügung gestellt haben.

Herausgeber:

Initiative Schule im Aufbruch

Eine Kooperation mit dem LISUM, gefördert durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Brandenburg.

Konzept und Umsetzung: Anne Bresgott

Texte: Anne Bresgott, Susanne Stövchase

Grafische Überarbeitung: Caroline Paulick-Thiel

© Schule im Aufbruch



# **Beziehungsqualität & Kommunikation Workshop**

## **Ziel des Workshops ist es:**

- Raum für Inspiration und gemeinsame Arbeit zu bieten und neue Erfahrungsräume zu öffnen.
- Kompetenzerleben auf der Beziehungs- und Kommunikationsebene zu ermöglichen.
- persönliche Standorte zu bestimmen, Ziele zu entwickeln und Ressourcen wahrzunehmen.
- Kommunikationsmodelle kennen zu lernen.
- Umsetzungsmöglichkeiten für die eigene Praxis zu erarbeiten.

Das Thema Beziehungs- und Kommunikationskultur ist ein sehr persönliches Thema und bedarf darum im Besonderen einer vertrauensvollen offenen Workshopatmosphäre. Der Moderator trägt die Verantwortung für die Beziehungsqualität. Es ist wichtig, in einen guten Kontakt, in einen öffnenden Dialog mit den Workshopteilnehmern zu kommen. Hilfreich für die Kontaktaufnahme ist das sogenannte pacing (Angleichen). Der Moderator öffnet sich der Realität, der Welt des Gegenübers, indem er sein Verhalten dem anpasst, was er von den anderen wahrnimmt. Er holt die Teilnehmer dort ab, wo sie stehen, mit positiver Wirkung auf die Kommunikation auf einer unbewussten Erlebensebene. Erst wenn er sie dort abgeholt hat, wo sie stehen (pacing), kann er sie dorthin mitnehmen, wo er mit ihnen hin will (leading).

Dabei nutzt er alles, was ihm begegnet (Utilisation), seien es Ängste, Skepsis, Frustration, Erfahrungen, indem er wertschätzend die dahinter liegenden Bedürfnisse erfragt und einbindet.

Zur Orientierung bietet es sich an, vorab Leitsätze zu kommunizieren. Dies kann in Form von einem Plakat an der Wand und/oder kleinen Karten auf den jeweiligen Tischen umgesetzt werden.



Siehe auch: Leitsätze S.96

## Vorbereitung:

- Vorbereiten der Tische:  
Papier, Stifte, Toolkits
- Workshopablauf auf Plakat dokumentieren, gut sichtbar anbringen.
- Leitsätze vorbereiten
- Filmsequenzen vorbereiten
- Technik vorbereiten

- Wir fokussieren uns auf die Möglichkeiten.
- Bei auftauchenden Hindernissen interessieren wir uns für die dahinterliegenden Bedürfnisse und binden sie ein.
- Jeder spricht von sich, seinen Gefühlen und Wahrnehmungen; nichts Persönliches wird aus der Gruppe getragen, damit Vertrauen entstehen kann.
- Wir lassen unseren Ideen freien Lauf und öffnen uns Ungewohntem und Überraschendem.
- Wir unterstützen einander und machen uns gegenseitig Mut.
- Wir bleiben beim Thema.
- Jeder, der da ist, ist der Richtige.



Der Workshop soll sich an den Möglichkeiten der Teilnehmer orientieren und ihnen Angebote der Erweiterung ihrer Möglichkeiten bieten. Voraussetzung für eine kooperative Bereitschaft sich einzubringen ist eine innere Ja-Haltung der Teilnehmer.

Der Moderator erarbeitet zu Beginn des Workshops Gelingenskriterien (Evaluationskriterien) für den Workshop. Er bittet die Teilnehmer kurz auf Moderationskarten zu notieren, was heute das Wichtigste für sie persönlich ist, damit sie am Ende sagen können: Ich gehe zufrieden nach Hause.

Was ist mein wichtigstes, eigenes Anliegen für diesen Tag?

Es empfiehlt sich für diese Frage einen Moment in die Stille zu gehen und die Teilnehmer zu ermutigen, zu schauen, was aus der inneren Tiefe kommt. (Das kann z.B. auch der Wunsch sein, keine Kopfschmerzen zu bekommen. Alles, was auftaucht, ist wichtig.)

Die Teilnehmer stellen anschließend in der Runde mit einem Satz ihren wichtigsten Wunsch für diesen Tag vor.

Anschließend stellt der Moderator seine vorbereiteten Gelingenskriterien vor. Was brauche ich als Moderator, um sinnvoll agieren zu können?  
Bild Beispielsplakat:

## Gelingenskriterien

- 😊 😐 😞 Ich gehe inspiriert mit neuen Ideen nach Hause.
- 😊 😐 😞 Ich konnte meine persönlichen Ressourcen wahrnehmen und einbringen.
- 😊 😐 😞 Wir haben intensiv miteinander gearbeitet.
- 😊 😐 😞 Der Workshops war methodisch gut gestaltet.
- 😊 😐 😞 Die Moderatorin hat den Workshop persönlich gut getragen.
- 😊 😐 😞 ...
- 😊 😐 😞 ...

Die Karten der Teilnehmer werden daneben aufgehängt. Ganz konkrete Anliegen wie z.B. Besprechen eines Konfliktes werden notiert, damit sie nach Möglichkeit in den Workshop integriert werden und nicht in Vergessenheit geraten.

## Vorbereitung:

- eigene Gelingenskriterien auf Plakat vorbereiten
- Moderationskarten und Stifte bereitlegen

# Workshopablauf

## Begrüßung

### Teil 1: Inspiration

- Einführung in den Themenbereich Reflecting Team
- Großgruppenarbeit zu einem mitgebrachten Thema eines Teilnehmers im Reflecting Team
- Gemeinsame Reflektion zu der ersten Erfahrung mit dieser Methode

Alternativ: Film „Eckpfeiler der systemischen Pädagogik“

### Teil 2: Umgang mit dem Toolkit

- Aufbau und Anwendungsmöglichkeiten der Themenfelder

### Teil 3: Thematische Gruppenarbeit

1. Reflecting Team
  2. Systemische Gesprächsführung
- Weitere Themen aus dem Toolkit sind möglich wie: Neue Autorität, Fehlerkultur, Rollenverständnis, eigene Glaubenssätze, Wertschätzungskultur, Feedback, Elterngespräche etc.

- Je eine Gruppe bearbeitet ein Thema und dokumentiert die Ergebnisse.
- Anschließend präsentieren die Gruppen ihre Ergebnisse im Plenum.

### Teil 4: Feedbackrunde

- Was nehme ich mit?
- Was fehlt mir noch?

### Verabschiedung

## Großgruppenarbeit

Einführung in den Themenbereich Reflecting Team

Da im Reflecting Team auch systemische Fragetechniken integriert werden, eignet sich diese Methode, um eine erste Erfahrung mit den toolkitrelevanten Themenbereichen zu ermöglichen.

Der Moderator erläutert kurz

- die Intention
- den Ablauf
- die Kommunikationsregeln (Art und Weise) des Reflecting Teams.



Siehe auch: Toolkitkarten Reflecting Team S.41-48

## **Großgruppenarbeit zu einem mitgebrachten Thema eines Teilnehmers im Reflecting Team (RT)**

Der Moderator fragt die Teilnehmer, ob jemand ein eigenes Thema/ Anliegen einbringen will bzw. greift ein Anliegen aus dem Gespräch über Gelingensbedingungen auf. Der Moderator übernimmt die Rolle des Interviewers.

Ablauf des RT:

- Interview des Teilnehmers, dabei wird eine konkrete Frage an das RT herausgearbeitet
- Feedback des RT
- Kurzinterview zur Wirkung des RT, abschließende Reflektion des Ratsuchenden: Welche Impulse möchte ich aufnehmen?

Setting:

- Teilnehmer und Interviewer sitzen in der Mitte
- Reflecting Team (4-6) sitzt mit Anstand im (Halb-) Kreis herum
- restliche Teilnehmer bilden ggf. einen weiteren äußeren Kreis

Vorbereitung:

- Kommunikationsregeln für das RT auf Plakat vorbereiten



Siehe auch: Toolkitkarten Reflecting Team S.46, 47

## Gemeinsame Reflektion zu der ersten Erfahrung mit dieser Methode

Der Moderator bittet alle beteiligten Teilnehmer (= Ratsuchender, RT, Beobachterkreis) ihre Erfahrungen einzubringen. Die Reflektion kann mit folgenden Fragen unterstützt werden:

An den Ratsuchenden:

- Wie war das Erleben während des RT?
- Welche körperliche Wirkung hatte es – verschließend oder öffnend?
- Was genau hat am meisten gewirkt?
- Gab es Überraschendes?

An das RT:

- Wie ist das Reflektieren gelungen?
- Wie leicht oder schwer war es, sich an die Kommunikationsregeln zu halten?

An den Beobachterkreis:

- Was ist mir aufgefallen? Wie habe ich das Gespräch erlebt?

Kasten „Setting“: - großer Stuhlkreis

Je nachdem, welches konkrete Thema Sie in Ihrem Workshop anbieten bzw. vertiefen wollen, eignen sich als Inspiration oder als Arbeitsmaterialien während der Gruppenarbeit weitere Filme, Bücher und Webseiten.

**Herrmann, Peter: Eckpfeiler der systemischen Pädagogik**  
Vortrag anlässlich der ISIS Tagung 2013 „Systemische Lösungen in der Schule am 21. September 2013 in Neckargmünd, bei dem eine kurze Einführung in das systemische Denken und die daraus entwickelte Haltung gegeben wird. Der Filmausschnitt von 30 Minuten (Start ab Minute 20 bis Ende) eignet sich ebenfalls gut als Inspiration. <http://www.auditorium-netzwerk.de/Fachbereiche/Paedagogik/Systemische-Paedagogik/Herrmann-Peter-Eckpfeiler-der-systemischen-Paedagogik:7222.html>



Siehe auch: Toolkitkarten Literatur/Filme S. 89-91

Zum Thema „Neue Autorität“ finden Sie hier Anregungen und Texte:

**Omer, Haim: Gewaltloser Widerstand und Neue Autorität. Grundlagen**

DVD. Vortrag anlässlich der Wiener Tage „Stärke statt Macht“. Neue Autorität und Gewaltloser Widerstand in Pädagogik, Psychologie und Therapie vom 27. - 29. Januar 2012 in Wien (136 Min.)

<http://www.auditorium-netzwerk.de>

**Omer, Haim: Autorität durch Beziehung**

Workshop Fachtag des Praxisinstituts und der DGSF 12. März 2013 in Hanau, 4 DVD (252 Min.)

<http://www.auditorium-netzwerk.de>

**Stärke statt Macht: Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde**

Vandenhoeck & Ruprecht GmbH, 2010, Göttingen (Kapitel IV: Rekrutierung von Helfern in der Schule, Kapitel V: Präsenz und Aufsicht in der Schule)

Texte und Links: <http://www.neueautoritaet.de>

## Wie lässt sich mit dem Toolkit arbeiten?

Der Moderator erklärt:

- den Aufbau des Toolkits anhand der Übersicht zu den Themenfeldern
- die Anwendungsmöglichkeiten der Karten
- die notwendigen Voraussetzungen, um mit den einzelnen Themenfeldern arbeiten zu können:
  - Die Methoden sollten zuerst in Selbsterfahrung erprobt werden. Dabei eignen sich als erste wichtige Erfahrung persönliche Fragen, wie z.B. berufliche Ziele, berufliche Identität, ein persönlicher Konflikt mit Kollegen etc., um die Wirkung dieser Art und Weise des Gespräches selbst zu spüren. Anschließend kann man in Rollenspiele übergehen, bei denen man in der Beraterfunktion ist, wie z.B. Tutorgespräch, Bilanz- und Zielgespräch etc..
  - Wichtig ist in der Übungsphase, den Raum für gemeinsame Reflektion einzuplanen.



## Ablauf der thematischen Gruppenarbeit

Der Moderator bildet Gruppen von 4 - 6 Personen.

Je eine Gruppe bearbeitet Fragestellungen mit Hilfe der jeweiligen Gruppenkarte, die z.B. den folgenden Themenfeldern zugeordnet sind:

- Gruppe 1: Reflecting Team
- Gruppe 2: Systemische Gesprächsführung

Es können auch verschiedene Gruppen am gleichen Thema arbeiten, wenn der Bedarf bei einem Thema groß ist bzw. die Gesamtgruppengröße dies erfordert. Die Gruppenkarten müssen dann mehrfach vorhanden sein.

Die Thematischen Gruppen hier sind nur eine Auswahl; der Moderator kann weitere Themen vorbereiten.

Jede Gruppe dokumentiert ihre Ergebnisse auf einem Tischplakat oder Flipchart.

Anschließend präsentieren alle Gruppen ihre Ergebnisse im Plenum.

### Arbeitsauftrag:

Bitte arbeiten Sie die Toolkitkarten zum Thema Reflecting Team durch. Lesen Sie einzeln oder in der Gruppe, so, wie es für Sie am Sinnvollsten scheint. Sie müssen sich nicht alles merken oder bis ins Detail verstehen; es geht vielmehr um einen ersten Überblick zu dieser Methode.

Gehen Sie dann in eine gemeinsame Übungsphase mit folgendem Auftrag:

Reflecting Team zum Thema „Mein pädagogisches Selbstverständnis“:

1. Interview (10 Min.)

Fragen zu „Mein pädagogisches Selbstverständnis“ (Themen wie: Fähigkeiten, Leidenschaften, das Besondere an mir, Kraftquellen, Grenzen, Unsicherheiten, Beziehungsgestaltung, Gefühle, Denken, eigene Bilder, methodische Kompetenzen etc.)

2. Reflecting Team (7 Min.)

3. Rückmeldung des Interviewten zu dem, was er gehört hat (3 Min.)

Anschließend werden die Rollen gewechselt. Wenn die Zeitressourcen es zulassen, sollte jeder einmal in die Rolle des Interviewten kommen.

#### Setting:

- 1 Interviewer
- 1 Interviewter
- 3-5 Reflecting Team
- 1 Zeitwächter  
(wechselnde Rollen)

#### Vorbereitung:

- Arbeitsauftrag und
- Toolkitkarten für Reflecting Team S.41-51  
bereitlegen

# Gruppe 2 Systemische Gesprächsführung 12.2.1

## Variante A:

Bitten lesen Sie die Toolkitkarten zum Thema Systemische Gesprächsführung (SYLL) durch. Lesen Sie einzeln oder in der Gruppe, so, wie es für Sie am Sinnvollsten scheint. Sie müssen sich nicht alles merken oder bis ins Detail verstehen; es geht vielmehr um einen ersten Überblick. Gehen Sie dann in eine gemeinsame Übungsphase mit folgendem Auftrag:

### Gespräch mit systemischen Fragen zum Thema

„Meine berufliche Vision“: Interviewen Sie ihren Gesprächspartner zu seiner beruflichen Vision, seinen Zielen und nutzen Sie verschiedene Fragetechniken der systemischen Gesprächsführung (siehe Toolkitkarten SYLL).

#### Setting:

- 1 Interviewer
  - 1 Interviewter
  - 1 Beobachter
- bei 6 Gruppenmitgliedern 2 Untergruppen bilden

#### Vorbereitung:

- Arbeitsauftrag und
- Toolkitkarten für systemische Fragetechniken S. 25-29 bereitlegen
- Skalierungsmaterial zur Verfügung stellen

# Gruppe 2 Systemische Gesprächsführung 12.2.2

## Variante A:

Fragen können z.B. sein:

- Wunderfrage: Wenn Sie zaubern könnten und alles so wäre, wie Sie es sich wüschen: wie würde Ihr beruflicher Alltag in 10 Jahren aussehen?
- Ressourcenfrage: Welche Ihrer Fähigkeiten und besonderen Begabungen könnten Sie dann am besten einbringen?
- Zirkuläre Frage: Wer ist in Ihrem Leben eine wichtige Person? Was würde xy zu dieser Vision, zu diesem Ziel sagen?
- Zukunftsfrage: Woran würden Sie in 3 Jahren merken, dass es in die richtige Richtung geht? Was genau würde sich bis dahin ändern?
- Skalierungsfrage: Wenn Sie auf einer Messlatte von 1 bis 10 (1=gar nicht, 10=sehr gut) einschätzen, wie nah Sie heute dieser Vision sind, wo würden Sie dann stehen?
- Mit welcher Zahl wären Sie in 3 Jahren zufrieden? Gehen Sie auf diese Zahl und schauen zurück auf Ihren Ausgangspunkt. Überlegen Sie aus dieser Position, was war der erste wichtige Schritt? Was war hilfreich?

Anschließend reflektieren Sie Ihre Erfahrung in der Gruppe.

# Gruppe 2 Systemische Gesprächsführung 12.2.3

## Variante B:

Bitte lesen Sie die Toolkitkarten Systemisch lösungsorientierte Lernbegleitung und -beratung S.25-29 und Reframing S.38 durch. Lesen Sie einzeln oder in der Gruppe, so, wie es für Sie am Sinnvollsten scheint. Sie müssen sich nicht alles merken oder bis ins Detail verstehen; es geht vielmehr um einen ersten Überblick.

Wenn es Ihnen sinnvoll erscheint, versuchen Sie auf dem Übungsblatt die Begriffe zu reframen, ergänzen Sie die Liste mit Eigenschaften von Schülern, die Ihnen spontan einfallen und reframen Sie diese ebenfalls.

Gehen Sie dann in eine gemeinsame Übungsphase mit folgendem Auftrag:

Reframing (Umdeuten) im Gespräch zum Thema  
„Eine mich störende Eigenschaft von mir“:

Interviewen Sie Ihren Gesprächspartner zu einer Eigenschaft von ihm, die ihm störend erscheint, und versuchen Sie das Gesagte/seine Antworten jedes Mal wertschätzend zu reframen (siehe Toolkitkarten).

Setting:

- 1 Interviewer
- 1 Gesprächspartner
- 1 Beobachter

bei 6 Gruppenmitgliedern 2 Untergruppen bilden

Vorbereitung:

- Arbeitsauftrag und Toolkitkarten für Fragetechniken S.25-29 und Reframing S.38 bereitlegen
- Übungsblatt zum Reframen zur Verfügung stellen

# Gruppe 2 Systemische Gesprächsführung 12.2.4

## Variante B:

Fragen können z.B. sein:

- Welche sogenannte schlechte Eigenschaft, „Macke“ ärgert Sie an sich selbst bzw. scheint Ihnen im Leben hinderlich zu sein? .....(reframen)
- Kontextfrage: Was genau tun Sie, wenn Sie sich als ... erleben? Können Sie Situationen beschreiben, in denen es mehr (oder weniger) passiert? Wann taucht diese Seite von Ihnen gar nicht auf? Wie reagiert Ihre Umwelt darauf, wenn sie so sind?
- Hinzufügen neuer Aspekte: Angenommen diese Seite möchte Ihnen bei etwas behilflich sein, was wäre das? Was können Sie durch diese Seite verhindern? Was kann diese Seite an Ihnen, was andere Seiten nicht können, wofür sorgt sie?

- Bild (Metapher): Wenn diese Seite durch ein Tier verkörpert würde, welches Tier würde Ihnen als erstes einfallen? Welche Eigenschaften hat dieses Tier?

Anschließend reflektieren Sie Ihre Erfahrung in der Gruppe.

# Gruppe 2 Systemische Gesprächsführung 12.2.5

## Beispiel Übungsblatt

	<b>ressourcenbeschreibend</b>
perfektionistisch	(z.B. sehr gewissenhaft, genau, mit hohem Anspruch etc.)
aggressiv	(z.B. durchsetzungsstark, energisch, kämpferisch etc.)
unordentlich	
unselbständig	
dominant	
...	
...	

## Präsentieren

Jede Gruppe präsentiert am Ende die zusammengefassten Erfahrungen und erarbeiteten Inhalte sowie Fragen zu ihrem Themenfeld, z.B. mit Hilfe eines Plakates. Ziel ist, dass die Gruppen voneinander lernen. D.h., jede Gruppe arbeitet ihre Ergebnisse so auf, dass diese den anderen vorgestellt werden können.

Wichtig ist, dass der Moderator rechtzeitig darauf hinweist, dass die Gruppe sich auf die Präsentation vorbereitet, d.h. ihre Ergebnisse visualisiert bzw. verschriftlicht.

Als Präsentationszeit können 7-10 Minuten angesetzt werden, je nach Teilnehmerzahl des Workshops.



## Feedbackrunde

Am Ende des Workshops sollte eine Feedbackrunde eingebaut werden. Jeder Teilnehmer sollte kurz gefasst folgende Fragen beantworten:

- Was war hilfreich? Was nehme ich mit? Hat mein eigenes Anliegen für diesen Tag Raum gefunden?
- Wo würde ich mir noch Unterstützung wünschen?

## Feedbackbogen

Die Teilnehmer werden gebeten, die Gelingenskriterien auf dem Plakat sowie ihren persönlichen Zettel mit ihrem Wunsch für den Tag mit einem entsprechenden Smiley zu versehen.

Vorbereitung:

- Plakat Gelingenskriterien an die Moderationswand pinnen
- Stifte bereitlegen

# Übersicht Workshopkarten

## Übersicht Workshopkarten

### Workshopziel

#### Teil 1: Inspiration

- Inspiration/Großgruppenarbeit
- Inspiration/Filmsequenz

### Aufgabe des Moderators

### Workshopleitsätze

#### Teil 2: Umgang mit dem Toolkit

### Gelingenskriterien/Auftragsklärung

#### Teil 3: Thematische Gruppenarbeit

- Gruppenkarte 1. Reflecting Team
- Gruppenkarten 2. Systemische Gesprächsführung

### Workshopablauf

#### Teil 4: Präsentation

#### Teil 5: Feedback