

Arbeitshilfe:

Die offene Ganztagschule als  
inklusive Bildungsort entwickeln

# Methoden- koffer

Teil A-1: Ressourcen-  
orientierung

Teil A-2: Demo-  
kratisches Lernen

Teil A-3: Koopera-  
tives Lernen

Teil B-1: Verände-  
rung gestalten

Teil B-2: Kultur d.  
Kommunikation

Teil B-3: Partizipative  
Evaluation

Dieser Methodenkoffer ist auch als offenes,  
„lernendes“ Dokument verfügbar,  
in das stetig neue Informationen und Methoden  
aufgenommen werden können.

Sie finden es auf der Internetplattform:

[www.inklusion.opennetworx.org](http://www.inklusion.opennetworx.org)

Teil A-1: Ressourcen-  
orientierung

Teil A-2: Demo-  
kratisches Lernen

Teil A-3: Koopera-  
tives Lernen

Teil B-1: Verände-  
rung gestalten

Teil B-2: Kultur d.  
Kommunikation

Teil B-3: Partizipative  
Evaluation

Text: Stefanie Heiber unter Mitarbeit von Karin Kleinen

LVR-Landesjugendamt Rheinland  
LVR-Fachbereich Jugend  
Kennedyufer 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-0  
[www.jugend.lvr.de](http://www.jugend.lvr.de)

# Teil A: Methoden inklusive Pädagogik

Im nachfolgenden Teil werden eine Reihe bekannter Methoden zusammengestellt, die aus unserer Perspektive das fördern, was inklusive Praxis bedeutet: z.B. die Konzentration auf die Stärken, die Förderung von Bildungspotentialen, der wertschätzende Umgang miteinander und konstruktive Konfliktlösung, gegenseitige Unterstützung, die Akzeptanz der Eigenheiten des Gegenübers, das Einüben demokratischen Handelns usw. Dieses Kapitel besteht aus Einzelübungen, die nach Bedarf zusammengestellt werden können. Sie haben es also hier nicht mit einem zusammenhängenden Text zu tun, sondern mit einer Methodensammlung.

Teil A-1: Ressourcen-  
orientierungTeil A-2: Demo-  
kratisches LernenTeil A-3: Koopera-  
tives LernenTeil B-1: Verände-  
rung gestaltenTeil B-2: Kultur d.  
KommunikationTeil B-3: Partizipative  
Evaluation

## Teil A 1: Mit Ressourcen arbeiten

Im folgenden Kapitel haben wir unterschiedliche Methoden und Ansätze gesammelt, die eines gemeinsam haben. Sie orientieren sich an den Ressourcen des Kindes. Die/der Erwachsene wird zur Begleitung in der Suche nach Ressourcen. Sie/er hilft dabei, sie zu aktivieren, z.B. indem sie/er dem Kind seine Stärken spiegelt. Ziel ist es, Entwicklung zu fördern und das Kind dabei zu unterstützen, Schwierigkeiten/Probleme, mit denen es beschäftigt ist, zu lösen (und damit eben auch Weiterentwicklung zu ermöglichen). Wir verweisen hier sowohl auf *entwicklungsorientierte* als auch auf *lösungsorientierte* Ansätze. Aber auch ein Raster für die Ressourcenanalyse finden Sie hier sowie eines zu Analyse der Teilhabe. Beides dient dazu, individuelle Bildung zu planen, indem (gemeinsam mit dem Kind) Bildungsziele gefunden und diese den aktuellen Teilhabechancen und -barrieren gegenüber gestellt werden, um daraus schließlich Konsequenzen zu formulieren im Sinne von: „Was müssen wir (als Mitarbeitende in der OGS) tun, damit Bildungsbarrieren aufgehoben und Teilhabechancen ermöglicht werden?“

## Lösungs- und entwicklungsorientierte Gespräche mit Kindern führen

Wir möchten Ihnen im Folgenden mehrere Leitfäden für lösungs- und entwicklungsorientierte Gespräche vorstellen. Warum Gesprächsleitfäden? Fragen sind das wichtigste Mittel im Prozess der Aktivierung von Ressourcen, der Entwicklungsförderung und der Lösungsorientierung. Sie ermöglichen es dem Kind, zu eigenen, bedeutungsvollen und motivierenden Zielen zu gelangen, eigene Lösungen zu finden.

Nach Spiess gibt es einen Unterschied zwischen lösungs- und entwicklungsorientierten Gesprächen. Entwicklungsorientierte Gespräche haben kein konkretes Problem zum Anlass. Es geht hier um die persönliche Weiterentwicklung. Lösungsorientierte Gespräche hingegen gehen von aktuellen Schwierigkeiten aus (Spiess 2000, 21-22). In beiden Gesprächsformen wird jedoch an Ressourcen und Stärken angeknüpft und werden diese ausdrücklich gewürdigt. Die Frage danach, was, bei allen subjektiv empfundenen Schwierigkeiten und Entwicklungsanforderungen, in der aktuellen Lebenssituation bereits gut klappt, ist ebenso ein Ausdruck der Orientierung an Ressourcen.

Das Hilfreiche an den Leitfäden ist, dass sie es auch Ungeübten erlauben, lösungs- und ressourcenorientierte Techniken mit zunehmender Sicherheit anzuwenden.

Wir berufen uns im Folgenden auf Spiess (1998), der die – auch im Schulalltag – vielfach erprobten Leitfäden zur Gesprächsführung entwickelt hat. Wer mehr darüber wissen möchte, dem sei seine Veröffentlichung „Die Logik des Gelingens“ (erschieden bei Borgmann) empfohlen. Dort wird die Vorgehensweise nachvollziehbar und anschaulich formuliert und begründet. Die Leitfäden basieren auf Regeln, die sich u.a. aus Forschungen zum menschlichen Problemlösen ableiten lassen, nämlich vor allem aus zwei Erkenntnissen:

1. Erfolgreiche Problemlöser/-innen unterscheiden sich von weniger erfolgreichen, weil sie eine *konkrete Vorstellung* davon entwickelt haben, wie eine Zukunft ohne das Problem, das sie derzeit beschäftigt, aussieht.
2. Sie unterscheiden sich auch dadurch von weniger guten Problemlöser/-innen, dass sie sich auf das *Gelungende*, Bewährte, also die Ressourcen, konzentrieren und dies beibehalten und ausbauen (Dörner 1989).

Man sieht also: die Art und Weise, wie wir entwicklungs- und lösungsorientierte Arbeit verstehen, ist grundlegend ressourcenorientiert. Denn die Orientierung auf Ressourcen, verstanden als „Fähigkeiten, Fertigkeiten, Begabungen, Talente, Kenntnisse, (...), Erfahrungen, Gewohnheiten, Interessen, Überzeugungen, Werthaltungen, Ideale, Wünsche, Hoffnungen, (...), Kontakte, Beziehungen“ (Bamberger 2001, 22) aktivieren Energie und Motivation, sich zu entwickeln und Lösungen für subjektiv empfundene schwierige Situationen zu finden. Trennscharf ist die Unterscheidung zwischen Ressourcenorientierung auf der einen und Lösungs- und Entwicklungsorientierung auf der anderen Seite also nicht. Sowohl, um sich zu entwickeln, als auch, um Probleme zu lösen, braucht man Ressourcen.

Nun aber zum Leitfaden. Die/der Erwachsene tritt hier als Entwicklungsbegleitung auf. Eine Anmerkung noch: Sie kennen „Ihre“ Kinder am besten, Sie kennen deren Sprache, wissen besser, wie Sie die Frage formulieren können, damit das Kind sie versteht. Unser Anliegen ist es, Ihnen mit vorformulierten Fragen eine Vorlage und Orientierung zu liefern, was jeweils gemeint ist, worauf die Fragen abzielen sollen. Sie werden sie an die eigene Sprachpraxis und die Sprache des Kindes anpassen müssen.

## Entwicklungsorientierte Gespräche mit Kindern führen

1. *Begrüßung*
2. *Vereinbarungen* für das aktuelle Gespräch: z.B. Zeitrahmen, Thema, Verschwiegenheit
3. *Beschreibung aktueller Stärken*: „Wenn du an ... (z.B. die Schule) denkst: Was von dem, was du derzeit tust, machst du gut? Was gelingt dir? Wie machst du das, dass es dir gelingt?“
4. *Analyse der Entwicklungsgeschichte der Stärken*: „Wie hast du das gemacht, dass du das so gut kannst?“
5. *Entwurf künftiger Stärken*: „Was möchtest du noch besser machen?“
6. *Individuelle Entwicklungsplanung*: „Auf einer Skala von 1 bis 10: Wo stehst du jetzt? Wo möchtest du wann ankommen? Woran wirst du erkennen, dass du bei (Zahl) angekommen bist? Was müsste passieren, damit du auf dieser Skala von (Zahl) auf (Zahl) kommst?“
7. *Würdigung von Stärken, Relativierung von Normen, Umdeutungen/Reframing*: Hier geht es darum, die impliziten Stärken zu spiegeln, zu verdeutlichen, dass manche Vorstellungen davon, wie man sein möchte, vielleicht gar nicht die eigenen sind, sondern von außen herangetragen werden: Muss ich denn als Mädchen immer die Konflikte in der Gruppe lösen? Kann ich mich als Junge nicht auch fürs Tanzen interessieren und alle Energie hineinstecken?
8. *Anregungen geben* – aber nur wenn sie erwünscht sind, nachgefragt werden: Hier kann man sich auf Insoo Kim Berg berufen, die sagte:
  - „1. Wenn etwas nicht kaputt ist, dann repariere es auch nicht.
  2. Wenn Du weißt, was funktioniert, mach´ mehr davon.
  3. Wenn etwas nicht funktioniert, dann hör´ auf damit; mach´ etwas ander(e)s!“ (Berg 1992, zitiert nach Spiess 2000, 96), wobei mit Letzterem nicht gemeint ist, sich nicht mehr anzustrengen. Manchmal versuchen wir aber, das, was nicht funktioniert, auf die gleiche Art und Weise anzugehen und dennoch bewegt sich nichts. Dann heißt es, ein Stück zurückzutreten und es auf andere Weise zu versuchen oder gar, es ganz sein zu lassen – Müssen wir denn immer alles können?
9. *Gute Wünsche*: „Ich wünsche dir gutes Gelingen bei deinen Plänen!“ (Spiess 2000, 37)

## Das hilfreiche Gruppengespräch: Konflikte gemeinsam lösen

Von den Zweier-Gesprächen wechseln wir nun die Ebene und schauen uns eine Methode an, in Gruppen (z.B. in der OGS oder Klassenverbänden) miteinander zu kommunizieren und hier bestehende Konflikte zu lösen. Gruppengespräche haben im Hinblick auf das Einüben einer wertschätzenden, inklusiven Gesprächskultur wesentliche Bedeutung. Im Gruppengespräch können Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit, zuzuhören, aber auch akute Problemlösung geübt werden. Das Gespräch ist Bestandteil eines umfassenderen Programms, das auch unter dem Titel „Gordon-Training“ (z.B. Gordon 1977) bekannt wurde. Es wird, wie es hier vorgestellt wird, durch eine Lehrkraft oder pädagogische Fachkraft gesteuert bzw. moderiert. Sinnvoll ist es, sich vorab in der Gruppe auf Dialogregeln zu einigen, wie sie beispielsweise von Schopps entwickelt wurden (z.B. 2010)

Der Ablauf des hilfreichen Gruppengesprächs sieht wie folgt aus:

- 1.) *Definition des Problems:* Das Problem wird von den Beteiligten beschrieben (möglichst neutral und ohne Wertung), wobei jede/r Beteiligte ihre/seine Sicht darlegen kann. Es empfiehlt sich dazu, eine „Gesprächskugel“ in die Mitte zu legen. Wer sie aufnimmt, hat das Wort – besinnt sich dabei aber, entsprechend der Dialogregeln, auf das Wesentliche und fasst sich kurz. Die anderen hören zu und versuchen, den Kern des Problems ausfindig zu machen und zu bestimmen und fragen dazu ggf. nach – im Sinne von Verständnisfragen, jedoch ohne Bewertungen.
- 2.) *Sammlung möglicher Lösungen:* Jetzt geht es darum, Lösungen zu überlegen. Eingebrachte Lösungsvorschläge werden schriftlich fixiert. Alle Lösungsvorschläge werden dabei zunächst aufgenommen, auch jene, die womöglich abstrus oder nicht realisierbar erscheinen.
- 3.) *Wertung der Lösungsvorschläge:* Die Lehrkraft oder pädagogische Fachkraft kommuniziert Verständnis für vorgeschlagene Lösungen. Sie bringt ihre Ansichten, Bedürfnisse und Gefühle ebenfalls im Sinne von Ich-Botschaften ein. Ggf. müssen Vorschläge relativiert werden, weil sie nicht umsetzbar sind. Das ist vor allem Aufgabe der moderierenden Lehrkraft/Fachkraft.
- 4.) *Entscheidung für die beste Lösung:* Die von allen akzeptierte Lösung wird schriftlich fixiert und von der gesamten Gruppe unterschriftlich bestätigt.

- 5.) *Realisierung der Entscheidung:* Alle Gruppenmitglieder bemühen sich, den gefundenen Lösungsvorschlag umzusetzen.
- 6.) *Bewertung der Effektivität der Lösung:* In der Realität muss sich die geplante Problem- bzw. Konfliktlösung als wirkungsvoll erweisen. Zu einem vereinbarten Zeitpunkt festgelegte evaluierende Gespräche führen ggf. zu neuen Lösungsvorschlägen (Gordon 1977).

Nach einer Einübungsphase kann die Gesprächsführung auch durch ein Kind übernommen werden. Mittel zur Strukturierung des Gesprächs sind Fragen, Denkanstöße, Stellungnahmen, die Hervorhebung von Kernpunkten, Zusammenfassungen und Vorschläge.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

# Ressourcenanalyse – Bildungspotentiale des Kindes heben

Die UN-Behindertenrechtskonvention gibt eine Orientierung dafür, was Recht auf Bildung, individuelle Teilhabe am Lernen in Gemeinschaft und diskriminierungsfreie Bildung bedeuten, nämlich:

- Bildungswege und -prozesse nach den individuellen Möglichkeiten zu eröffnen (§ 24 Absatz 1a. UN-Behindertenrechtskonvention) und
- die Persönlichkeit, Begabungen, Kreativität sowie die geistigen und körperlichen Fähigkeiten zur vollen Entfaltung zu bringen (§ 24 Absatz 1b UN-Behindertenrechtskonvention).

Um das zu erreichen, müssen wir wissen, was die je eigenen Möglichkeiten, was die Begabungen und Fähigkeiten sind. Wir regen daher eine Ressourcenanalyse an. Das folgende Raster beruht auf einer Einteilung in verschiedene Ressourcenarten. Es gibt unterschiedliche Kategorisierungen von Ressourcen - wir wählen eine Einteilung in personale, soziale, materiell-ökonomische Ressourcen (Sickendieck, Nestmann & Engel 2002, 217), weil sie gut handbarbar ist.

Nochmal zur Erinnerung: Wir gehen von einem umfassenden, allgemeinen Bildungsbegriff resp. Begriff allgemeiner Bildung aus, der die Persönlichkeitsentwicklung, soziales Lernen und nach Klafki (1996) die Entwicklung von Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeiten ebenso umfasst wie die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten, die Aneignung von Wissen und Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Deshalb ist die Frage nach den individuellen Bildungszielen nicht allein an die Fragen geknüpft, wie gut ein Kind lesen und schreiben kann, was es alles wissen muss, um ein Bildungszertifikat zu erhalten (also Anforderungen, die von außen an das Kind herangetragen werden), sondern auch daran, was es sich sehnlich wünscht, was es am liebsten tut, weil das auf Stärken hinweist, die ein ganz individuelles Bildungsziel definieren können und die die persönliche Entwicklung motivieren.

Auf der Grundlage der Kenntnis individueller Ressourcen lassen sich also individuelle Bildungsziele erfassen, die jedoch regelmäßig daraufhin überprüft werden müssen, „ob sie noch passen“, ob etwas hinzugekommen ist oder etwas anderes sich grundlegend verändert hat (z.B. in der Familien- oder Wohnsituation).

Die leitenden Fragen, die wir aufgeführt haben, weisen darauf hin, dass diese Analyse nicht am Schreibtisch geschieht und durch einen Erwachsenen aufgrund seiner Annahmen über das Kind gemacht wird, sondern dass das Kind selbst aktiv beteiligt ist an dem Prozess, die eigenen Bildungsziele zu ermitteln. Auch Fragen, die wir im Unterkapitel „Lösungsorientiertes Arbeiten“ aufgeführt haben, können hilfreich sein, um individuelle Ziele zu finden und zu formulieren.

Ressourcenart	Leitende Fragen
<b>Personale Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was kann das Kind besonders gut? Was sind seine Stärken?</li> <li>- Welche Interessen und Hobbies hat es?</li> <li>- Was sind seine Wünsche, Träume, Hoffnungen? – Das sind Entwicklungsmotoren.</li> <li>- Was könnte in seinen scheinbaren Schwächen verborgen liegen? (Umdeuten/Reframing)</li> <li>- Was können wir aus den Erzählungen der Eltern über das Kind erfahren?</li> <li>- Was können wir aus den Erzählungen der Kita-Erzieherinnen über das Kind lernen?</li> <li>- Ist es eher ruhig, lebhaft, kommunikativ, durchsetzungsfähig?</li> <li>- Usw.</li> </ul>
<b>Soziale Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was wissen wir über seine Familie?</li> <li>- Was sind wichtige Bezugspersonen?</li> <li>- Kommt es aus einer Familie mit Migrationshintergrund? Kann es mit diesen kulturellen Erfahrungen die Lebenswelt der anderen Kinder bereichern? Spricht es weitere Sprachen?</li> <li>- Hat es Geschwister?</li> <li>- Wer sind seine Freunde?</li> <li>- In welchen Gruppen außer in der OGS (Verein, Musik-</li> </ul>

	<p>schule) ist das Kind außerdem?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was lässt sich in seinem Verhalten in der Gruppe beobachten? Wie geht das Kind mit Streit um? Hilft es anderen Kindern?</li> <li>- Usw.</li> </ul>
<b>Materiell- ökonomische, und Ressourcen der dingli- chen Lebenswelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wo wohnt das Kind?</li> <li>- Was gibt es im Wohnumfeld: soziale Einrichtungen, Offene Treffs, Kino, Theater, Familienzentren?</li> <li>- Wissen wir etwas über die Erwerbssituation der Eltern? Haben beide Arbeit?</li> <li>- Usw.</li> </ul>

In Ergänzung zu den in der Tabelle vorgestellten Fragen zu den personalen Ressourcen, dienen folgende Vorschläge:

### **Sich mit dem Kind auf die Suche nach personalen Ressourcen machen = a.) Fragen nach dem Gelingen**

Auf der Suche nach personalen Ressourcen eignen sich Fragen nach dem Gelingen von Handeln. Diese Fragen zielen darauf ab, dass das Kind/die oder der Jugendliche die eigene Entwicklung und Stärken selbst in problematischen Situationen erkennt und sie ihm/ihr mittels Fragen zu spiegeln. Es geht nicht um wahrheitsgemäße Antworten, sondern darum, Schritt für Schritt wertschätzende Selbstreflexion anzuregen. Denn lösungsorientierte Fragen sind gar nicht leicht zu beantworten. Statt Belehrungen und Ratschläge im Sinne von „Du solltest...!“, „Gut für dich wäre...!“, „Du darfst nicht...!“ heißt es, sich gemeinsam auf die Suche zu machen nach dem, was bereits klappt und daran anzusetzen, z.B. mit folgenden Fragen:

- Was ist dir letzte Woche besonders gut gelungen?
- Was war das Beste, das du in den letzten vier Wochen geschafft hast?
- Was gelingt dir schon besser als noch vor einem halben Jahr (vier Wochen)?

### **Sich mit dem Kind auf die Suche nach personalen Ressourcen machen = b.) die Frage nach den Wünschen des Kindes**

Bedeutsame Ziele motivieren dazu, Anstrengungen auf sich zu nehmen und dazuzulernen. Damit Ziele diese Wirkung entfalten können, müssen sie positiv formuliert und

möglichst konkret sein. Aber den eigenen bedeutungsvollen Zielen auf die Spur zu kommen, ist nicht nur für uns Erwachsene eine Herausforderung. Daher heißt es, sich langsam und ausdauernd heranzutasten, z.B. mit Fragen wie:

- Was hast du heute gelernt?
- Was möchtest du in einem halben Jahr besser können als heute? Was denkst du, wo du heute stehst was das Ziel angeht? Was machst du konkret, um dieses Ziel zu erreichen? Was musst du denn können, um dieses Ziel zu erreichen?
- Wenn du einen Wunsch für das Zusammenleben in deiner Familie hättest, welcher wäre das?
- Du hast begonnen Gitarre zu spielen, was möchtest du als erstes erreichen und wie können wir und deine Eltern dich dabei unterstützen?
- Wenn du machen könntest, was du wolltest, was würdest du tun?
- Was können wir dazu beitragen?)
- Was wäre anders und besser, wenn du das Ziel ..., erreicht hättest?

(Baeschlin/Baeschlin 2004, 43-44)

### **Die Frage nach den individuellen Bildungszielen: Die Visionen des Kindes einbeziehen**

Mit diesen Fragen wird dem Kind die Möglichkeit gegeben, über Visionen und Ziele so zu reden, als wären sie schon wahr, um dann zu überlegen, wie genau das Ziel aussieht, was zum Ziel/zur Vision dazugehört und was nicht. Das wird vor allem getan, um zu Entwicklungen anzuregen und zu motivieren.

- Was würde anders für dich, wenn du in der nächsten Prüfung eine sehr gute Note erreichen würdest? Wie würde es dir dann gehen? Was würden deine Eltern sagen?
- Stell dir vor, dir würde es gelingen, nicht mehr so schnell wütend zu werden und dann andere Kinder zu schlagen. Was wäre dann anders für dich, was würdest du anders machen?
- Wenn dich deine Gehörlosigkeit eines Tages nicht mehr stört, wie würdest du das merken?
- Woran würdest du merken, dass du zufriedener mit deinem Körper bist?

## Analyse der Teilhabe

Diese individuellen Bildungsziele werden nun einer Analyse der Möglichkeiten und Bedingungen für individuelle Bildungsprozesse, z.B. am Bildungsort OGS, gegenübergestellt.

Im Rahmen des europäischen Programms „New Paths Paths to Inclusion“ wurden Methoden rund um das Thema Inklusion aus der englischen Publikation „Essential Lifestyle Planning for Everyone“ von Smull und Sanderson übersetzt. Wir haben zwei Analyseraster übernommen, die sich eignen, um Teilhabechancen und Barrieren, die Teilhabe behindern, in der eigenen Einrichtung/Schule – mit und ohne offenem Ganztags zu analysieren.

### Analyseraster Teilhabebarrieren

(nach Sanderson 2010)

Das behindert seine Teilhabe	Lebensbereiche des Kindes	Das unterstützt seine Teilhabe (einschließlich Rehaleistungen)
	Offene Ganztagschule im Unterricht	
	Offene Ganztagschule in den außerunterrichtlichen Angeboten	
	Familienleben/Zuhause	
	Freizeit am Wohnort	

## Analyseraster Grade der Teilhabe

(Sanderson 2010)

Aktivität	anwesend sein	dabei sein	aktiv mitmachen	Möglichkeiten, um Kontakte zu knüpfen	Möglichkeiten, um sich selbst einzubringen
<b>Lernen im Unterricht</b>					
<b>Spielen in den Pausen</b>					
<b>Teilnahme am Mittagessen</b>					
<b>freies selbstbestimmtes Spiel in der OGS-Gruppe</b>					
<b>Teilnahme an Arbeitsgemeinschaften</b>					
<b>Teilnahme an Ausflügen – mit und ohne Übernachtung</b>					
<b>Teilnahme an dem Ferienprogramm</b>					

Die Tabelle kann, orientiert an dem jeweiligen Angebot vor Ort, um Handlungsfelder erweitert werden. – Das betrifft auch den Unterricht mit verschiedenen Lernfächern und unterschiedlichen Formen des Lehrens und Lernens (Lernzeit/Freiarbeit; Projektarbeit, Frontalunterricht...), die gezielt hinsichtlich der Teilhabemöglichkeiten in den Blick genommen werden können.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderungsgestaltung

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

## **Bildungsziele und Teilhabebarrieren ermitteln: Geht das nicht auch einfacher? Bestimmt! – Aber ist das genauso wirkungsvoll?**

Natürlich ist so ein Vorgehen zeitaufwändig, und man braucht auch etwas Übung. Individuelle Bildungsplanung, so wie sie im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu verstehen ist, ist grundlegend partizipativ angelegt. Zudem sind die Wünsche, Interessen und Ziele des Kindes wichtige Motoren, die ihre Entwicklung antreiben. Warum diese Ressource, also die Wünsche und Träume, nicht nutzen? Dazu müssen wir sie kennen. Das gelingt, indem wir danach fragen. Ein weiterer Vorteil ist, dass das Vorgehen, Bildungsziele auf diese Art zu finden und individuelle Bildung zu planen, bereits selbst Teil des Bildungsprozesses ist! Die Erwachsenen sind dabei die Bildungsbegleiter. Das entspricht einem modernen Bildungsverständnis, wie wir es in Kapitel eins der Arbeitshilfe erläutert haben.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

## Individuelle Bildung planen

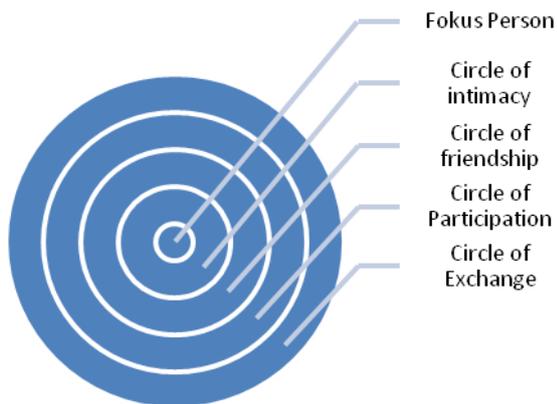
Die soeben vorgestellten Fragen zu den Ressourcen und Teilhabebarrrieren können eingebettet sein in umfassendere Prozesse zur Bildungsplanung. Wir stellen im Folgenden Methoden vor, die in der individuellen Bildungsplanung für Kinder und Jugendliche angewandt werden können: circle of friends (Unterstützerkreis), MAP (making action plans) und PATH (planning alternative tomorrows with hope). Sie gehören zum Kreis der Methoden zur Persönlichen Zukunftsplanung (person centered planning), hinter dem das Konzept des supported living steht.

### Circle of friends

Auf einen sozialen Unterstützerkreis fokussiert z.B. die Methode „circle of friends“. Dabei geht es darum, systematisch und gezielt ein soziales Netzwerk aufzubauen, basierend auf der Annahme, dass Freundschaft und soziale Unterstützung keine reinen Zufallsprodukte sind, sondern auch gezielter Initiative und aktiver Gestaltung bedürfen<sup>1</sup>. Dies wird durch einen moderierten Prozess ähnlich einer Netzwerkanalyse begleitet. Dazu wird das soziale Lebensumfeld unterteilt in einen inneren Kreis von der Person nahe stehenden Menschen (circle of intimacy), in einen weiteren Kreis, der aus Freundinnen und Freunden (circle of friendship) besteht, einen Kreis aus emotional etwas weiter entfernten Menschen, mit denen man alltägliche, informelle Kontakte pflegt (circle of participation) und den vierten Kreis aus formalen Kontakten z.B. zu PädagogInnen, TherapeutInnen (circle of exchange). Boban (2007) beschreibt die moderierte Erfassung und Planung des Unterstützerkreises folgendermaßen:

1.) *Die guten Geister im eigenen Leben erkennen:* Jeder der Kreise wird einzeln daraufhin betrachtet, welchen Personen man sich jeweils besonders verbunden fühlt. Dies wird auch graphisch festgehalten, indem die Personen in die Kreise eingetragen werden: siehe Abbildung unten.

<sup>1</sup> Relativierend muss hier darauf verwiesen werden, dass der individuelle Einfluss auf den Aufbau und Erhalt von sozialen Netzwerken (und daraus resultierenden positiven Effekten, die mit dem Begriff soziales Kapital gefasst werden) begrenzt ist (vgl. Jansen 2003, 27), weil soziale Netzwerke eben Interaktionsphänomene sind, individuelle Bemühungen also der Antwort bedürfen (vgl. Coleman 1988).



(Nach: O'Brien & Forest 1989; in Hinz 2001)

Dabei wird dann auch deutlich, in welchen Kreisen noch Unterstützungsbedarf besteht. Je nach Lebenssituation kann die Verteilung der Personen in den Kreisen sehr unterschiedlich sein. Deshalb geht es darum, wertfrei zu schauen.

2.) *Unterstützungspersonen zusammenbringen*: Auf Grundlage dieser graphischen Darstellung wird eine Entscheidung darüber getroffen, wer zum Unterstützerkreis gehören soll. Diese Personen werden dann nämlich zu einem Treffen eingeladen. So kommen Menschen aus mitunter sehr unterschiedlichen Kontexten zusammen, die sich so wahrscheinlich kaum begegnet wären. Es kann auch sinnvoll sein, die Auswahl strategisch zu treffen, je nach aktueller Lebenssituation. Wenn es z.B. darum geht, das Kind in bestimmten Fähigkeiten zu fördern, werden gezielt Personen ausgewählt, die einen Beitrag leisten könnten. Auch in der Phase der beruflichen Orientierung kann die Auswahl des Unterstützerkreises gezielt darauf ausgerichtet sein. Mit den Menschen aus dem inneren Unterstützerkreis (meist Familienangehörige) kann man auch überlegen, welche Menschen sie selbst noch kennen, die man ebenfalls als potentielle Unterstützer einladen könnte. Wichtig ist jedoch immer zu überlegen, wen man dabei haben will, weil man sie oder ihn als stärkend erlebt. Es sollte zudem darauf geachtet werden, dass das Geschlechterverhältnis im Unterstützerkreis einigermaßen ausgewogen ist. Auch die Gleichaltrigen sollten nicht vergessen werden. Wenn dann die Entscheidung über einzuladende potentielle Unterstützer im Kreis getroffen ist, wird eine Einladung an sie ausgesprochen: schriftlich und mit ausreichende Vorlaufzeit. Boban (2004) empfiehlt drei Monate im Voraus einzuladen. Für das Treffen selbst sollten sechs bis acht Stunden eingeplant werden.

Das klingt viel, sollte aber, bevor dies zum Ausschlusskriterium ernannt wird, in Relation zum erwarteten Nutzen gesetzt werden: soziale Ressourcen, Ideen und Entwick-

lungsanregungen werden zusammengetragen. Aus empirischen Untersuchungen sind die positiven Effekte von hilfreicher Unterstützung auf die psychosoziale Gesundheit, die auch präventive Wirkung haben, bekannt (z.B. Keupp 1988; Röhrle 1994; Lenz, A. 2000; Nestmann 2000, 2001; Hollstein 2001; Field 2003). Unterstützung wird in so einem Kreis verteilt – das entlastet einzelne Personen, also auch den inneren Kreis der Familienangehörigen. Zudem kann es auch für den Unterstützerkreis ein Zugewinn an Erfahrungen und Ressourcen sein, m.a.W. auch die Unterstützer profitieren. Vor dem Hintergrund dieser erwartbaren positiven Effekte bliebe zu überlegen, inwieweit man trotz des zeitlichen Aufwands einen solchen Prozess anstößt und ihn ggf. an die gegebenen Bedingungen anpassen kann.

Boban (2007, 6) macht deutlich, dass man bereits bei der Einladung einer Enttäu- schung vorbeugen soll, falls jemand der Eingeladenen nicht kommen kann. Wer da ist, ist richtig.

3.) *Wie schön, dass ihr da seid:* Das Treffen selbst wird moderiert durch professionelle Praktiker, jedoch eingeleitet durch eine kleine Ansprache des Kindes/Jugendlichen oder Elternteils. Die Moderatorin/der Moderator hat nicht nur gesprächssteuernde Funktion, sondern bietet auch ein Modell für wertschätzende, offene Kommunikation an. Sie/er wird durch eine weitere Person unterstützt, die für alle sicht- und lesbar auf Flipchart oder Metaplan Protokoll führt. Oberbegriffe, Bilder und Symbole werden festgehalten. Diese zweite Person gibt auch Rückmeldungen, ergänzt ihre Wahrnehmungen, stärkt also die Moderation.

Dieses Auftakttreffen kann strukturiert werden durch mehrere Methoden: MAP als Methoden zur Analyse der Gegenwart und PATH, um eine mögliche Zukunft zu planen. MAP hilft, sich auf die gegebene Situation zu besinnen, innezuhalten, genau hinzuschauen, bevor man weitere, zukünftige Schritte mit PATH plant. Beide Methoden, die im Folgenden vorgestellt werden, ermöglichen es dem Unterstützerkreis, den weiteren Prozess nach dem initialen Treffen ohne Moderation zu gehen. (Boban 2007)

### **Das Unterstützertreffen im MAP-Prozess**

MAP (Making Action Plans) besteht aus acht Schritten:

- 1.) Zunächst geht es darum, einander kennenzulernen und zu erfahren, was jede/jeder Einzelne mit der einladenden Person zu tun hat.
- 2.) Dann wird sich ausgetauscht über Wichtiges, Bedeutsames in der Geschichte und Gegenwart der Person.

- 3.) Die Anwesenden berichten nun über ihre Wünsche und Hoffnungen für sich selbst und für die Person.
  - 4.) Neben den Wünschen und Träumen gibt es immer auch Ängste und Befürchtungen, die ebenso gewürdigt werden. Es wird jedoch empfohlen, diese Phase kürzer zu halten.
  - 5.) Die Anwesenden berichten nun, was die Person, um die es geht, für sie bedeutet und was sie an ihr besonders schätzen.
  - 6.) Nun berichtet die Person selbst, was ihre Vorlieben, Stärken, Interessen usw. sind.
  - 7.) Danach wird darüber gesprochen, was die Person im Moment braucht, um sich zu entfalten, Stärken weiterzuentwickeln und sich ihre Träume zu erfüllen.
  - 8.) Im letzten Schritt heißt es dann, in die Planung zu gehen und zu fragen, was getan werden kann und was man tun will. Dabei entsteht eine Liste mit Aktionen. Das müssen nicht immer die großen Vorhaben sein, auch kleine Schritte führen zum Erfolg.
- Insgesamt sollte darauf geachtet werden, kompetenzorientiert zu denken, also an den Stärken anzusetzen und konstruktive Ideen zu sammeln, nach Machbarkeit zu fragen und die Hürden nicht zu sehr in den Vordergrund zu stellen (Hinz 1998).

### ***Wie geht es weiter? Persönliche Zukunftsplanung im PATH-Prozess***

Path bedeutet: **P**lanning **A**lternative **T**omorrow's with **H**ope. Diese Methode dient dazu, Veränderungen in die Wege zu leiten. Gedacht ist sie, gemeinsame Ziele und Pläne von mehreren Menschen umzusetzen und dazu Ideen zu sammeln. PATH ist ein Prozess in sieben Schritten:

- 1.) Die Gruppe versetzt sich in die Zukunft und fragt, was sich in diesem sehr erfolgreichen Jahr getan hat. Es werden alle möglichen Informationen, Nachrichten, Daten, Ereignisse gesammelt. Dieser Schritt hilft, Ziele zu klären.
- 2.) Danach wird die Reise zurück in die Gegenwart gestartet und wird die mit Bildern und Begriffen beschrieben.
- 3.) Im dritten Schritt wird gefragt, wer konkret einbezogen werden soll und muss, um im nächsten Jahr tatsächlich erfolgreich zu sein und die Ziele umzusetzen und wie konkret diese Menschen einbezogen werden sollen?
- 4.) Hier steht die Frage danach im Raum, wie der Unterstützerkreis und die Person, um die es geht, stärker werden können. Sowohl Fragen der Weiterentwicklung professioneller Unterstützung werden einbezogen als auch die ganz alltägliche Stärkung, z.B.

durch ausreichend Freizeit, regelmäßiges Beisammensitzen bei selbstgekochem Essen u.a.m.

5.) Nun geht es wiederum in eine Zeitmaschine, die in die nahe Zukunft drei Monaten später trägt, um ganz konkret zu schauen, was besonders gelungen ist, was schwierig war und was gar nicht funktioniert hat.

6.) Von da aus geht es wieder zwei Monate zurück, die Landung erfolgt also vom ursprünglichen Ausgangstag, noch einen Zukunftsmonat entfernt. Es wird versucht, zu erkennen, welche konkreten Schritte im Verlauf dieses einen Monats von Tag des Treffens aus gegangen wurden: Wie haben wir das geschafft, stärker zu werden, uns weiterzuentwickeln? Das ist eine zentrale Frage in dieser Phase.

7.) Damit ist man bestens vorbereitet auf den ersten kleinen Schritt, der morgen getan werden kann (Hinz 1998).

Diese Methoden sind miteinander kombinierbar, nicht zuletzt, weil sie den gleichen Prinzipien (wie oben erläutert) verpflichtet sind. Ein Unterstützerkreis kann sich in der Zusammenarbeit durch sie strukturieren lassen, es kann aber ebenso sein, dass ein PATH-Prozess mit einer Person durchgeführt wird, um dann zu dem Entschluss zu kommen, einen Unterstützerkreis einzuberufen. Je nachdem in welchem Setting man die Methode anwendet (mit einer einzelnen Person als alleiniger Partnerin einer persönlichen Zukunftsplanung oder mit einer Gruppe als Unterstützerkreis), müssen die Fragen natürlich etwas angepasst werden. Jedoch eignen sie sich sehr gut, um individuelle Bildungsziele zu ermitteln und Wege zu diesem Ziel zu planen.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

# Teil A 2: Demokratisches Lernen

## Partizipation als Bildungserfahrung: Kinder und Jugendliche beteiligen

Partizipation ist vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention eine Querschnittsaufgabe für alle gesellschaftlichen Bereiche. Die Umsetzung von Inklusion ist ein grundlegend partizipativer Prozess, der deshalb auch verstärkt in die OGS Einzug halten kann.

- Eine partizipative Kultur, z.B. in der offenen Ganztagschule, ermöglicht die „Erfahrung von Selbstwirksamkeit“ (Feuchtner 2008, Welt der Kinder, 7).
- Partizipation ist aber auch ein Bildungsprojekt, weil dabei sehr unterschiedliche Kompetenzen gefördert werden, die einem Problemlösezyklus ähneln (siehe Kapitel 3): von der Einsicht, dass etwas nicht läuft und was das ist, hin zu einer Vorstellung, wie es stattdessen laufen soll, vom Formulieren eines konkreten Anliegens und Problems, bis zur Entscheidung, etwas und was genau zu unternehmen, mitsamt dem Durchhaltevermögen, das Vorhaben zu einem Abschluss zu bringen und das Ergebnis zu evaluieren.
- Partizipation als grundsätzliches Element der Zusammenarbeit zu implementieren, ist eine tägliche Herausforderung: Man muss sich mit anderen Standpunkten auseinandersetzen und den eigenen so vertreten, dass die Rechte der anderen gewahrt bleiben, Konflikte im Einvernehmen lösen usw.

### Voraussetzungen für Partizipation

Partizipation zu ermöglichen, ist nicht so einfach. **Voraussetzungen** für die Partizipation von Kindern und Jugendlichen sind z.B.

- die Bereitschaft der Erwachsenen, Verantwortung abzugeben,
- das Vertrauen in die Fähigkeiten der Kinder – dies können die Erwachsenen mit einer Übung namens „Das trauen wir unseren Kindern zu“ reflektieren. (siehe [www.bpb.de](http://www.bpb.de) -> Methodenkoffer -> sonstige Methoden)
- echte Partizipationsmöglichkeit, die dann mehr ist, als Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aufzunehmen (siehe Partizipationsleiter in Kapitel 3),

- intensive Vorbereitung und Begleitung, wobei das Wissen der Erwachsenen als Handlungsanleitung zur Verselbständigung dient, also nicht manipulativ eingesetzt wird,
- Transparenz darüber, welche Handlungs- und Entscheidungsspielräume vorhanden sind,
- Verhaltensregeln, denn Partizipation ist Kernelement von demokratischem Zusammenleben,
- Erreichbarkeit und Angemessenheit der Ziele, sodass in überschaubaren Schritten auch schnell erste Erfolge erzielt werden können (Feuchtner 2008, 8-9)

### Qualitätskriterien für partizipative Prozesse

Qualitätskriterien gelten für partizipative Prozesse genauso wie für andere pädagogische Prozesse. Sie geben Orientierung und schützen vor Beliebigkeit und Missbrauch der Idee von Partizipation. Solche Kriterien sind z.B.:

- *Betroffenheit*: der Gegenstand, das Ziel muss Anliegen der Kinder und Jugendlichen, nicht das der Erwachsenen sein
- *Einbezug aller Betroffenen/stakeholder* außer den direkt Angesprochenen müssen alle weiteren Personen der Einrichtung ebenso beteiligt werden,
- *Verbindlichkeit*: Partizipative Prozesse werden nicht zum Selbstzweck angestoßen. Sie verfolgen ein Veränderungsziel. Sie beruhen auf echten Bedürfnissen. Das verpflichtet dazu, „dran zu bleiben“, sonst werden die Beteiligten enttäuscht. Das wiederum gefährdet weiteres Engagement.
- *Altersgerechte Methoden*: Nicht jede Methode und jedes Format funktioniert für jede Gruppe. Die Bedarfe der Gruppe sind entscheidend. Das braucht vor allem Sensibilität und die stetige kritische Prüfung: Sind alle hörbar und sichtbar? Welchen besonderen Bedarf haben Kinder im Alter von X Jahren? Wie bilden sich Kinder im Alter von X Jahren eine Meinung? Wie kommen sie zu einem Standpunkt? Wie reden sie miteinander? Wie reden sie mit Erwachsenen und wie reden Erwachsene mit ihnen?
- *Offenheit*: Partizipative Projekte haben auch den Zweck, Ideen zu sammeln. Man kann also vorher nie genau wissen, was konkret am Ende „rauskommen“ wird. Das sollte aufrichtig berücksichtigt werden. Das setzt voraus, offen zu sein für andere Ideen und Wege, die so vorher nicht geplant waren.

- *Kontinuität*: Partizipation sollte nicht nur ein einmaliges Projekt sein. Einmal angestoßen, werden die Vorteile von Mitbestimmung schnell deutlich. Partizipation ist als Leitziel/Bildungsziel zwar im Ganztagschülerlass und auch in vielen Schulprogrammen/Konzepten der OGS festgeschrieben, die Vertiefungsstudie im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung zur OGS verdeutlicht aber, dass sie noch wenig gelebte Praxis ist. Hier gibt es also große Entwicklungsbedarfe, die selbst nur unter Beteiligung der Schülerinnen und Schüler verwirklicht werden können. Wenn sich beispielsweise herausstellt, dass der Bewegungs-/Tobebereich in den OGS-Räumen nicht so gut angenommen wird, wäre die Frage, wie der Raum aus der Perspektive der Jungen und Mädchen gestaltet sein müsste, damit sie ihn gerne nutzen wollen. Oder, was viel schwerer zu greifen ist: An Mittwochnachmittagen sind die Kinder besonders erschöpft und unzufrieden. Gemeinsam wäre dann herauszufinden, woran das liegen könnte und was sie entsprechend am Mittwochnachmittag bräuchten, um sich wohl zu fühlen.

### Ein partizipatives Projekt: Prozess in 5 Stufen

Als Orientierung, wie ein partizipatives Projekt vorbereitet und durchgeführt wird, dient ein 5-stufiges Phasenmodell:

#### 1. Stufe: Vorbereitung durch die Erwachsenen

- a. Welchen Einfluss/welche Zugänge zu mehr Mitbestimmung über das eigene Leben und Lernen wünschen sich die Kinder?
- b. Was sind ihre Anliegen und wofür wollen sie sich einsetzen?
- c. Was brauchen Kinder und Jugendliche an Fähigkeiten und Wissen, um mitbestimmen zu können: hier vor allem bezogen auf das jeweilige partizipative Vorhaben.
- d. Auf welche Ressourcen können wir bereits zurückgreifen? Was bringen die Kinder mit an Fähigkeiten (z.B. sich in Gruppendiskussionen einzumischen, ihren Standpunkt zu formulieren und zu vertreten) und Erfahrungen mit den Planungs- und Durchführungsaufgaben in so einem partizipativen Projekt?
- e. Welche Rahmenbedingungen braucht ihre Mitbestimmung? Was müssen wir bieten, damit das Vorhaben ein Erfolg wird?
- f. Wie viel Mitbestimmung sind wir bereit und in der Lage zuzulassen?

- g. Was traue ich ihnen / wem im Einzelnen zu? Wo sind Grenzen?

Methodisch kann diese Phase begleitet werden durch eine Wahrnehmungsübung: „Hinschauen und Hinhören ist auch eine Kunst“, die Sie unter [www.bpb.de](http://www.bpb.de) -> Methodenkoffer -> Methodentyp sonstige Methoden finden.

## 2. Stufe: Partner finden

- a. Welche Partner brauchen wir, um unser Vorhaben zu verwirklichen?
- b. Mit welchen Akteuren außerhalb der OGS haben wir schon gute Erfahrungen gemacht und wollen sie deshalb als Partner gewinnen?

Hier kann eine Stake holder- oder Kraftfeldanalyse (also eine Analyse der Menschen, die Interesse an einer Partnerschaft haben könnten) eingesetzt werden, die sie z.B. unter [www.esf-epm.de](http://www.esf-epm.de) -> Arbeitshilfen -> Stichwort Stakeholderanalyse bzw. Kraftfeldanalyse finden.

## 3. Stufe: Ins Handeln kommen, den Anfang machen

- a. Bis jetzt haben wir viele Fragen gestellt. Jetzt wird versucht, anhand der Antworten geeignete Zugänge zu den Mädchen und Jungen zu entwickeln, mit denen zusammengearbeitet wird.
- b. Zusammen mit den Kindern kann nun der Veränderungsbedarf erhoben werden. Wenn es um die räumliche Verbesserung der OGS geht, eignen sich z.B. Erkundungen mit dem Fotoapparat. Die Bilder dienen als Grundlage, gemeinsam konkrete Bedarfe zu formulieren<sup>2</sup>.
- c. Aus den vielen Ideen, die auftauchen werden, muss ausgewählt werden. Hilfreich dabei könnte der Entscheidungsworkshop sein. Nachzulesen unter [www.bpb.de](http://www.bpb.de) -> Methodenkoffer -> Methodensuche -> spezifische Partizipationsmethoden oder die Wir-Werkstatt ebenfalls auf der Seite der Bundeszentrale für politische Bildung zu finden.

## 4. Stufe: Strukturen der Partizipation entwickeln

- a. Wenn nun ein Ziel formuliert wird, kann geplant und vereinbart werden, in welchen Schritten es am besten angegangen werden soll, ob beispielsweise

<sup>2</sup> Eine Vielzahl an geeigneten Methoden finden Sie in: Grimm, Manfred & Deinet, Ulrich (2008): „Sozialraumorientierung macht Schule“. Serviceagentur „Ganztägig lernen in Nordrhein-Westfalen“, Münster oder bei Nordt, Gaby (2005): „Methodenkoffer zur Qualitätsentwicklung in Tageseinrichtungen für Schul- und Vorschulkinder“. Beltz, Weinheim und Basel.

eine Gruppe gebildet wird, die die Verantwortung für den Prozess übernimmt oder wer für welche Prozessschritte verantwortlich ist, was zur Umsetzung benötigt wird usw.

- b. Kommunikation und Information sind wichtig in einem partizipativen Prozess. Deshalb sollten Formen der Kommunikation (z.B. aktives Zuhören, Regeln des Feedbacks) und des Informationsaustauschs vereinbart und verankert werden.

5. *Stufe: Organisations- und Strategieberatung mit und in den Gruppen*

- a. Aktionen durchführen
- b. Reflektieren/Evaluieren<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sie finden weitere Hinweise bei Kammann, B.; Fischer, U. (2005): Aufbau von selbsttragenden Bewohnerorganisationen „Unterlagen zur Weiterentwicklung von Methoden der Partizipation und guter Praxis“ als pdf-Datei unter:  
<http://www.stadtteilarbeit.de/seiten/methoden/kammann/bewohnerorganisationen.htm> (Zugriff S.H. 13.04.2011)

# Zukunftswerkstatt

**Was ist das Ziel?** Eine geeignete Methode, um partizipativen Prozessen einen Rahmen zu geben und zu konsensfähigen Zielen und vereinbarten Schritten zu kommen, ist die Zukunftswerkstatt.

Eine Zukunftswerkstatt durchzuführen, braucht viel Zeit in der Vorbereitung und in der Durchführung sowie erfahrene Moderation. Aber auch wenn diese Bedingungen nicht vollends erfüllt sind, kann man sich von den Prinzipien und Fragen, die die Methode beinhaltet, anregen lassen. Vom Deutschen Kinderhilfswerk wurde eine Arbeitshilfe in Anlehnung an die Zukunftswerkstatt aufgelegt, die sich an Lehrkräfte richtet und methodische Hilfen bietet.<sup>4</sup>

**Wie viel Zeit braucht man:** 1 bis 3 Tage

**Wie funktioniert es?** Der Ablauf ist in drei Phasen unterteilt: die Kritikphase, die Phantasiephase und die Realisierungsphase.

- Kritikphase:* Hier werden die Mädchen und Jungen ermutigt, ihre Meinung und ihre Kritik loszuwerden. Das aktiviert und befreit. Dabei muss darauf geachtet werden, dass diese Phase nicht zu raumgreifend wird, die Bedenken in den Vordergrund rücken und damit die Energien der Teilnehmenden in eine bestimmte Richtung lenken.<sup>5</sup>
- Phantasiephase:* Danach wird ein idealer Zustand, eine Vision phantasiert. Es spielt keine Rolle, was machbar ist und was nicht. Die Vision kann auf alle erdenklichen Arten dargestellt werden: gezeichnet, plastisch dargestellt, als Geschichte beschrieben werden.
- Realisierungsphase:* Erst jetzt wird überlegt, was wie machbar ist, um daraus erste Handlungsschritte zu erarbeiten, Verantwortungen zu definieren und Aufgaben zu verteilen. In der Zukunftswerkstatt „V wie Viel-

<sup>4</sup> Wedekind, Hartmut /Brückner, Heide-Rose (1997): „Kinderfreundliche Schule – wir sind dabei“. In: Die Grundschulzeitschrift. Sonderausgabe.

<sup>5</sup> Raimund Patt (Schulhorizonte) empfiehlt darum auch, statt der Kritikphase eine Phase der Wegbeschreibung zu wählen, in der die Herausforderungen und möglichen Anforderungen, die Erwartungen mit Freuden, Hoffnungen und Ängsten benannt werden.

falt I“<sup>6</sup> wurde diese Phase unterstützt durch vorgedruckte Flipcharts, die neben den Spalten für zum einen die Ist- und zum anderen die Soll-Analyse auch eine Tabelle „Wer...macht was...bis wann“ enthält.

Weitere Informationen zur Zukunftswerkstatt mit Kindern finden Sie unter:

[www.kinderpolitik.de](http://www.kinderpolitik.de) Pfad: Methodendatenbank -> Kinderfreundliche Schule: Wir sind dabei.

### Weiterführende Literatur zur Zukunftswerkstatt:

Stiftung Demokratische Jugend (Hrsg.) (1999): Zukunftswerkstatt „Schule 2000“. Broschüre zur Projektdokumentation.

Soziale Bildung e. V. (Hrsg.) (2008): Zukunftswerkstatt. In: Dies.: Demokratiestärkende Bildungsarbeit – Handlungsempfehlungen, S. 52– 56. Erhältlich als PDF-Datei unter [http://www.sozialebildung.org/images/stories/modellprojekt/handlungsempfehlungen\_mp\_demokratiebildung.pdf ].

Stange, Waldemar (1996): Planen mit Phantasie. Zukunftswerkstatt und Planungszirkel für Kinder und Jugendliche. Praxishandbuch.

Landesjugendring Mecklenburg-Vorpommern e. V. (Hrsg.) (2002): Die Zukunftswerkstatt mit dem Beispiel des Perspektiventreffens der BUNDjugend M-V. In: Ders. (Hrsg.): Reader zu Beteiligungsformen und -methoden (S. 16 – 19). Kostenlos erhältlich beim Herausgeber/Beteiligungswerkstatt.

## Ideen-Werkstatt (Open Space)

Die Methode<sup>7</sup> eignet sich sowohl für die Planung größerer Vorhaben als auch dafür, sich Lerninhalte zu erarbeiten, besonders aber, um größere Veränderungsprozesse in Organisationen zu gestalten, und zwar gemeinsam mit allen Beteiligten. Deswegen hätten wir diese Methode genauso gut unter das Kapitel „Inklusive Organisationen entwickeln“ sortieren können. Dass wir es trotzdem an dieser Stelle aufführen, soll deutlich

<sup>6</sup> Die Dokumentation dieser Veranstaltung finden Sie unter: [www.jugend.lvr.de](http://www.jugend.lvr.de) -> Pfad: Jugendförderung -> Kooperation Jugendhilfe - Schule -> Offene Ganztagschule im Primarbereich -> weiter unten auf der Seite: unter Servicebereich zum Thema -> Dokumentation -> Veranstaltung von 07.12.2010: „V wie Vielfalt“

<sup>7</sup> Open Space wurde entwickelt von Harrison Owen, und zwar auf Grundlage seiner Erkenntnis, dass trotz intensiver Planung und hohen methodischen Aufwands bei Tagungsgestaltungen die Pausen von den Teilnehmenden als effektivste und bedeutsamste Phase beurteilt wurden.

machen, wie wichtig der Einbezug der Kinder und Jugendlichen in Veränderungsprozessen ist.

Die Phasen des Open Space orientieren sich an den Phasen eines Problemlöseprozesses. Jede/r bringt sich nach ihren/seinen Möglichkeiten ein. Open Space beruht auf den Prinzipien der Selbstbestimmung und der Selbstorganisation der Teilnehmenden. Es wird also wenig von oben/außen gesteuert. Das heißt auch, dass die Ergebnisse vorher nicht zu bestimmen sind. Aber es gibt eine Struktur (also einen Ablauf) und Leitlinien, die die Zusammenarbeit bestimmen, wie im Folgenden erläutert wird.

Gruppenarbeitsphase: Die Teilnehmenden arbeiten in dieser Zeit selbstorganisiert, geleitet vom Gesetz der zwei Füße, wonach kommen und gehen kann, wer das zu welchem Zeitpunkt auch immer möchte, und den Grundsätzen des Verfahrens (dazu unten ausführlich). Die „Einladenden“ der Arbeitsgruppen werden gebeten, die Ergebnisse der Gruppenarbeit zu dokumentieren, damit sie auch den anderen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden können.

### Leitlinien von Open Space:

- Sei darauf vorbereitet, überrascht zu werden. Die Selbstbestimmung und Selbstorganisation sorgt dafür, dass immer wieder Unvorhergesehenes passieren kann.
- Wer kommt, ist die richtige Person: Es gibt in dieser Methode nicht die richtigen und falschen Teilnehmenden, zu viele oder zu wenige. Jede/r Einzelne ist richtig und trägt zum Erfolg bei.
- Offenheit für das, was passiert: Dies geht einher mit der ersten Leitlinie.
- Es beginnt, wenn die Zeit reif ist: Die Teilnehmenden können relativ autonom über ihre Zeit bestimmen und festlegen, wann die Zeit reif für sie ist.
- Vorbei ist vorbei: Wenn ein Thema inhaltlich ausgeschöpft ist, ist die Gruppenphase vorbei, wenn ein Thema noch nicht ausreichend erörtert ist, ist auch die Gruppenphase noch nicht vorbei.

### Gesetze von Open Space

- Das Gesetz der zwei Füße (Hummeln und Schmetterlinge): Wenn es jemanden zu einer anderen Gruppe zieht, soll sie/er ruhig gehen. Die Hummeln fliegen von Gruppen zu Gruppe werfen Ideen ein und stauben Ideen ab, bevor sie weiterfliegen. Die Schmetterlinge verbreiten Ruhe und Entspannung. Sie ziehen

andere Teilnehmende an und regen interessante Nebengespräche am Büffet, abseits der offiziellen Gruppen, an. Auch dadurch bereichern sie (Reich 2008).<sup>8</sup>

**Wie viel Zeit braucht es?** Mehrere Stunden

**Wie funktioniert es?** In einer ersten gemeinsamen Phase werden wie auf einem Marktplatz Ideen und Themen zusammengetragen, zu denen die Kinder und Jugendlichen arbeiten und sich austauschen möchten. Oberthemen sind aber bereits vorab durch ein Vorbereitungsteam festgelegt (z.B. Was können wir tun, um eine Schule, in der sich alle wohl und willkommen fühlen, zu entwickeln). Die auf dem Marktplatz gesammelten Themen werden sortiert unter dem Oberthema. Alles, was im Zusammenhang mit dem Oberthema für wichtig erachtet wird, wird auch behandelt, sofern sich Interessenten finden. Die Kinder sind selbst für das Ergebnis und den Inhalt verantwortlich. Nach mindestens zwei Gesprächsrunden, deren Verlauf und Ergebnisse in der Regel schriftlich vorgestellt werden, bilden sich Aktionsgruppen, die an konkreten Themen weiterarbeiten.

#### **Weiterführende Literatur:**

Wedekind, Hartmut & Kessemeier, Achim (2006): Ideen-Werkstatt. Ein Arbeitsmaterial für Kinder, die ihre Lernwege selbst bestimmen und selbstständig ein Projekt gestalten wollen. Broschüre mit CD-ROM mit einer Videodokumentation einer Ideen-Werkstatt, erhältlich beim Deutschen Kinderhilfswerk für 5 €.

<sup>8</sup> Diese und viele andere Methoden werden im virtuellen Methodenpool von Prof. Kersten Reich beschrieben. Sie gelangen auf folgendem Pfad auf seine Internetseite: <http://methodenpool.uni-koeln.de>

## Morgen-/ Nachmittagskreis

Das Gute liegt so nah! Es müssen nicht immer aufwändige Methoden sein. Auch der klassische Morgenkreis ist ein Instrument, um Beteiligungsfähigkeiten zu stärken. Die Kinder kommen zusammen. Sie können Ideen und Themen für den Tag einbringen. Das eröffnet Möglichkeiten, Selbstwirksamkeit zu erfahren, wenn die Ideen dann auch umgesetzt werden können. Die Schülerinnen und Schüler können über ihren vergangenen Tag berichten, erzählen, worauf sie sich am beginnenden Tag freuen und bekommen damit eine Plattform, um gehört und gesehen zu werden. Das hat gleichzeitig den Vorteil für die Lehr- und pädagogischen Kräfte, zu erfahren, was die Kinder gerade beschäftigt (in Anlehnung an: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2009, 65<sup>9</sup>).

## Daumen hoch – Daumen runter

Der Materialaufwand ist gering: Man braucht nur einen Daumen. Wie praktisch! Auch Zeit braucht es nicht viel, und dennoch lernen Kinder damit, sich zu beteiligen.

Die Kinder sitzen im Kreis zusammen und werden von der Lehrkraft oder pädagogischen Kraft aufgefordert, ihre Position zu bestimmten Äußerungen zu verdeutlichen – nämlich mit dem Daumen und dies z.B. zu folgenden Fragen:

- „Jungs machen immer nur Stress!“
- „Mädchen petzen!“
- „Hausaufgaben bringen nichts.“

Denkbar ist auch, Fragen zu stellen wie: „Wollen wir dieses Jahr eine große Karnevalsparty schmeißen?“

Die Kinder können kurz überlegen. Wenn der Gong ertönt, müssen sie sich entscheiden: Daumen hoch steht für Zustimmung – Daumen runter steht für Ablehnung. Einfach, oder?! Spaß macht es obendrein!

(nach Sturzbecher/Großmann 2003a in: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2009, 66)

<sup>9</sup> Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (2009): Lernorte der Demokratie - Methodensammlung. verfügbar unter: [www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

## OGS-Sprechstunde für Kinder

Die Sprechstunde steht den Kindern offen, um Fragen an die Lehr- und/oder pädagogischen Kräfte zu stellen, Wünsche zu äußern oder über Probleme zu sprechen. Auch hier geht es darum, Mitsprache und Beteiligung zu lernen. Die Kinder können Verbesserungsvorschläge machen, und zwar in Dialogform mit einer erwachsenen Person.

In Ruhe und ungestört mit dem Erzieher und/oder der Lehrerin über Probleme zu reden, ohne dass ein anderes Kind dazwischenfunkelt, kann zudem das Gefühl stärken, Gehör zu finden, aufgehoben und nicht allein mit dem Problem zu sein.

Man braucht eine „ruhige“ Ecke bzw. einen ruhigen Raum und ein Hinweisschild, dass auf die Sprechstunde für alle Kinder der OGS hinweist („Hereinspaziert! Die Sprechstunde ist eröffnet.“). Die Sprechstunde wird sich aufgrund personeller und räumlicher Engpässe nicht überall umsetzen lassen, und an mancher OGS gibt es bereits Schulpsychologinnen und -psychologen, die regelmäßige Sprechstunden anbieten – dennoch sollte geprüft werden, ob diese damit das Bedürfnis nach einem vertrauensvollen Gespräch mit der Lehrerin oder dem Erzieher ersetzen (nach Sturzbecher/Großmann 2003a, in: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2009, 66-67).

## Problemlösen mit dem Erzählstab

**Was braucht man?** einen Erzählstab

**Für wie viele Kinder?** 5 - 10 Kinder

**Wie viel Zeit braucht man?** 10 - 25 Minuten

**Worum geht es?** Erkennen/Finden von akzeptablen Lösungen in Konfliktsituationen

**Wie funktioniert es?** Die Kinder sitzen im Kreis. Der/die Erzieher/in beginnt, eine Geschichte zu erzählen, die von einer sich anbahnenden Konfliktsituation handelt. Dann wird der Erzählstab an ein Kind weitergereicht, das die Geschichte weiter erzählt. Hat ein Kind keine Idee, kann es den Stab weitergeben. Bei jüngeren Kindern kann es sinnvoll sein, wenn die Erzieherin zunächst eine Idee zur Fortsetzung der Geschichte anregt. Die Geschichte kann mehrfach neu erzählt werden (nach Sturzbecher/Großmann 2003, in: Deutsches Kinderhilfswerk 2009, 67).

## Wunschkasten

**Was braucht man?** Kasten aus stabilem Material, Zettel, Stifte

**Worum geht es?** Erlernen von Mitsprache- und Beteiligungsformen

**Wie funktioniert es?** Die Kinder werden aufgefordert, ihre Wünsche anonym aufzuschreiben und in den „Wunschkasten“ einzuwerfen. Die Wünsche können sich auf alle Bereiche der OGS beziehen. Es ist auch möglich, einen „Wunschkasten“ zu einem ganz bestimmten Thema auszuhängen. Nach einer vorher definierten Zeit wird der „Wunschkasten“ abgenommen, entleert und die Wünsche der Kinder vorgelesen. Die Kinder können nun besprechen, welcher ihrer Wünsche wann und wie umgesetzt werden soll, wobei sie stets – und zuvorderst – überlegen sollten, was sie selbst dazu beitragen können. Alternativ zum „Wunschkasten“ kann auch ein „Wunschbaum“ an zentraler Stelle aufgebaut werden (nach: Sturzbecher/Großmann 2003a, In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2009, 68).

## Demokratie im Kleinen

In diesem Kapitel haben wir eine Reihe kleinerer und größerer Methoden vorgestellt. Wenn Sie noch mehr zu Demokratie im Kleinen wissen wollen, können Sie in den Methodenpool von Prof. Kersten Reich schauen unter [www.methodenpool.uni-koeln.de](http://www.methodenpool.uni-koeln.de) bzw. unter [www.hf.uni-koeln.de](http://www.hf.uni-koeln.de) Pfad: Einrichtungen -> Einrichtungen -> Fachgruppe Erziehungs- und Sozialwissenschaften -> Institut II -> Prof. Dr. Kersten Reich -> Lehr- und Lernforschung -> Konstruktivismusforschung -> Methodenpool

Teil A-1: Ressourcen-  
orientierungTeil A-2: Demo-  
kratisches LernenTeil A-3: Koopera-  
tives LernenTeil B-1: Verände-  
rung gestaltenTeil B-2: Kultur d.  
KommunikationTeil B-3: Partizipative  
Evaluation

# Checkliste Partizipation

Und zum Abschluss noch eine Checkliste für die Planung und Evaluation von Partizipationsvorhaben. Sie ist der Arbeitshilfe Partizipation in der Ganztagschule - Bezüge, Anregungen, Praxisbeispiele (Wildfeuer 2008, 87-88) entnommen:<sup>10</sup>

Indikator	Bewertung					Bemerkung
	1	2	3	4	5	
<b>Thema</b>						
<b>Wird durch das Thema ein Großteil der SchülerInnen, Eltern, Lehrkräfte angesprochen, entspricht es ihren Anliegen?</b>						
<b>Haben alle diese Gruppen eine besondere Perspektive auf das Vorhaben und die Problematik?</b>						
<b>Haben die Beteiligengruppen Einfluss auf die Wahl des Themas?</b>						
<b>War das Thema ergebnisoffen formuliert?</b>						
<b>Durchführung</b>						
<b>Wurden alle Beteiligengruppen in die Durchführung eingebunden?</b>						

<sup>10</sup> Diese Arbeitshilfe kann heruntergeladen werden unter [www.ganztaegig-lernen.org](http://www.ganztaegig-lernen.org). Anzumerken ist, dass eine fünfstufige Skala dazu verleitet, die Antworten im Mittelfeld zu platzieren.

<b>Wurden alle ausreichend mit Informationen versorgt?</b>						
<b>War die Aufbereitung der Informationen angemessen?</b>						
<b>Hatten die Beteiligengruppen während der Durchführung die Möglichkeit, das Thema zu ändern/zu präzisieren?</b>						
<b>Wie wurde der Informationsfluss zwischen den Beteiligengruppen gestaltet?</b>						
<b>Wurden alle Möglichkeiten, sich aktiv zu beteiligen, bereitgestellt?</b>						
<b>Hatten alle die Möglichkeit, die eigenen Perspektive und Meinung einzubringen?</b>						
<b>Wurden alle in den Entscheidungsprozess einbezogen?</b>						
<b>Wurden Meinungsverschiedenheiten unter Akzeptanz der unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten gelöst? Z.B. durch Mediation?</b>						

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

Präsentation der Ergebnisse						
Konnten sich alle in die Zusammenstellung der Ergebnisse einbringen?						
Spiegeln die dokumentierten Ergebnisse die Standpunkte aller wider?						
Wurden alle Beteiligtegruppen über die Ergebnisse informiert?						
Hatten sie die Möglichkeit, sich direkt mit den Gestaltern auseinanderzusetzen?						
Evaluation						
Wurden bei der Evaluation alle Beteiligtegruppen einbezogen?						

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

## Teil A 3: Kooperatives Lernen – Methoden vor allem für den Unterricht

Sie finden nun folgend eine Auswahl von Übungen, die selbständiges Lernen befördern. Diese sind dem Konzept Kooperativen Lernens entnommen. Was ist kooperatives Lernen? Kooperatives Lernen ist ein Konzept, das seinen Schwerpunkt auf gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Zielerreichung legt. Um das Ziel zu erreichen, *müssen* die Schülerinnen und Schüler sogar kooperieren – man spricht hierbei von positiver Abhängigkeit. Dies geschieht in Partner- oder Gruppenarbeit. Die Aufgaben für die Gruppen sind so strukturiert, dass sie einen hohen Aktivierungsgrad für jeden Beteiligten enthalten. Sowohl kognitive Problemlösefähigkeiten als auch Sozialkompetenzen werden angesprochen und ausgebaut. Untersuchungen haben ergeben, dass kooperative Konzepte in dieser Hinsicht besonders gute Ergebnisse erzielen (vgl. Johnson/Johnson 1994). Daneben wird auch das Selbstbild der Schülerinnen und Schüler positiv bestärkt – gegenseitige Kooperation schafft ein lernförderliches Klima. Die starken Schülerinnen und Schüler festigen und erweitern ihr Wissen, indem sie schwächeren erklärend zur Seite stehen. Schwächere Schülerinnen und Schüler lernen ihre Fragen zu stellen, bringen sich mit ihrem Wissen und Können ein, sind integrierte Mitglieder der Arbeitsgruppe, weil sie Vieles beizusteuern haben: Jede/r Einzelne ist wichtig. Forschungsergebnisse (in einer Übersicht von Johnson & Johnson 1994 dargestellt und zusammengefasst) sprechen für den Einsatz kooperativer Methoden, denn sie schafften und ermöglichten:

- ein solides Vertrauensfundament
- Sozialkompetenzen, die hier und jetzt und für die Beziehungen der Schüler und Schülerinnen untereinander und in zukünftigen Berufe besonders wichtig sind: z.B. Kooperation und konstruktive Konfliktlösung
- ein Verständnis individueller und kultureller Differenzen
- die Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse: nämlich das Bedürfnis nach Anerkennung

Andere Forscher betonen, dass Kooperatives Lernen

- eine positive Haltung gegenüber den jeweiligen Unterrichtsthemen fördere sowie

- sehr konkret zu größeren Schreib- und Leseerfolgen führe (Maddfen, Stevens, Slavin 1987).
- sich entwicklungsfördernd auf die Denkfähigkeiten auswirke
- und so kritisches Denken stimulare und Schülerinnen und Schülern helfe, ihre Ideen durch Diskussionen zu klären (Johnson 1993, 1994),
- die Hilfsbereitschaft unter den Mädchen und Jungen verbessere (Nattiv 1994),
- soziale Interaktionsfertigkeiten bilde (Johnson und Holubek 1984) und
- Schülerinnen und Schüler ermutige, Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen (Baird und White 1984).

Weiterführende Informationen finden Sie z.B. bei Green, N. / Green, K. (2005): Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium.

Hier nun also einige Übungen und Methoden Kooperativen Lernens:

## „Vier-Ecken-Gespräch“ (Namensschild)

**Was ist das Ziel?** Mit dieser Methode des gegenseitigen Vorstellens kommen die Schülerinnen und Schüler über ein bestimmtes Thema ins Gespräch.

### Wie funktioniert es?

- Jeder Schüler/jede Schülerin erhält ein Blatt zum Anstecken oder Umhängen, in dessen Mitte der eigene Name geschrieben wird (Bild siehe unten). Der/die Lehrer/in stellt für die vier Ecken dieses Namensschilds je eine Frage/Aufgabe, die er/sie an die Tafel schreibt oder über Overheadprojektor an die Wand wirft. Die Schüler/innen beantworten die vier Fragen mit wenigen Stichworten oder zeichnen dazu ein kleines Bild in die jeweilige Ecke ihres Namensschildes.
- Jetzt gehen jeweils zwei Schüler/innen aufeinander zu stellen einander vor. Sie tauschen ihre Gedanken zu der ersten der vier Ecken aus (z. B. Beginn: oben links, dann weiter im Uhrzeigersinn).
- Nach ca. fünf Minuten suchen sich alle neue Austauschpartner/innen. Die neuen Paare tauschen sich über die nächste Ecke ihres Namensschildes aus usw. Viermal haben sich folglich die einzelnen Kinder mit jeweils anderen Partnern über die Inhalte einer Ecke ihres Namensschildes ausgetauscht.

## „Namensschild“ – Vier-Ecken-Gespräch

1. Frage	2. Frage
<b>Name</b>	
3. Frage	4. Frage

Jedoch eignet sich das Vier-Ecken-Gespräch z.B. auch für den Fachunterricht, hier ein Beispiel zum Thema Grundrechte: pro Ecke eine Frage. 1. Welche Kinderrechte kennst du?

2. Was bedeuten Kinderrechte für dich?

3. Kannst du Kinderrechte immer wahrnehmen?

4. Veranschauliche ein für dich wichtiges Kinderrecht durch eine Zeichnung.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

## „Denken-Austauschen-Besprechen“ (Think Pair Share)

**Was ist das Ziel?** Diese Methode ist aufgrund der einfachen Strukturen ohne große Vorbereitung flexibel im Unterricht einsetzbar. Durch das individuelle Lernen kann das Vorwissen der Schüler/innen aktiviert werden. In der Kleingruppe kommt jede/r beim Austauschen der Gedanken zu Wort.

### Wie funktioniert es?

*Denken* Der Lehrer/die Lehrerin stellt eine (offene) Frage und fordert die Schüler/innen auf, individuell darüber nachzudenken. Dafür gibt es genügend Zeit.

*Austauschen* Die Schüler/innen (z. B. Banknachbarn) tauschen die Antworten aus. Dabei sollen die Schüler/innen ihre Gedanken klar mitteilen, dem/r anderen aktiv zuhören und gegebenenfalls Rückfragen stellen.

*Besprechen* Die Lehrkraft fordert eine/n beliebige/n Schüler/in zum Antworten auf. Sie ermöglicht nun den anderen Kindern, darauf zu reagieren, hält sich selbst dabei zurück.

## „Kugellager“ („Karussell“)

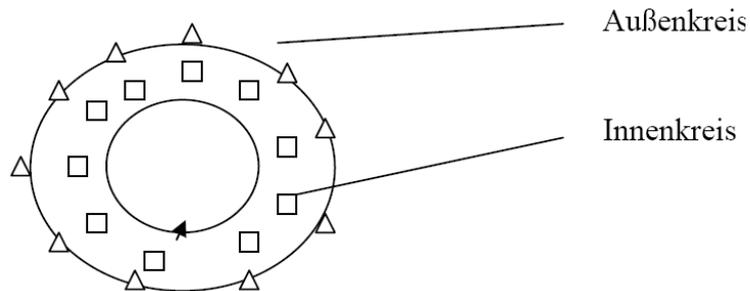
**Was ist das Ziel?** Durch diese Methode können relativ schnell verschiedene Meinungen zu einem Problem/zu einer Frage ausgetauscht werden. Die Schüler/innen treffen immer wieder auf neue Gesprächspartner/innen, die sie nicht selbst wählen können. Auf diese Weise kann im Klassenraum eine Kommunikation aller Schüler/innen, unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit, persönlichen Sympathien oder ethnischer Zugehörigkeit, entstehen.

### Wie funktioniert es?

- Die Lerngruppe teilt sich in zwei gleich große Untergruppen. Die eine Untergruppe bildet den inneren, die andere den äußeren Kreis, wobei die Schüler/innen des inneren und äußeren Kreises einander anschauen.
- Wer einander gegenüber steht oder sitzt, tauscht sich über das Problem/die Frage aus – bis ein Gong ertönt. Die Gesprächspartner bedanken sich untereinander.

inander für das Gespräch und wechseln dann zu neuen Gesprächspartnern. Dies geschieht, indem sich der äußere Kreis um eine Position nach links bewegt, damit also vor einem/r neuen Gesprächspartner/in zu stehen oder sitzen kommt, mit dem/der er/sie nun weiter über das Thema – womöglich nun anhand einer anderen Fragen – spricht.

„Kugellager“



## „Drei-Schritte-Interview“

**Was ist das Ziel?** Das Drei-Schritte-Interview fördert die Fähigkeit der Schüler/innen, gezielt Fragen zu stellen, auf Fragen mit persönlichen Erfahrungen und Vorwissen zu reagieren und aktiv zuzuhören. Im Vorfeld sollten die Schüler/innen mit unterschiedlichen Arten von Fragen (offen-geschlossen) vertraut gemacht werden.

### Wie funktioniert es?

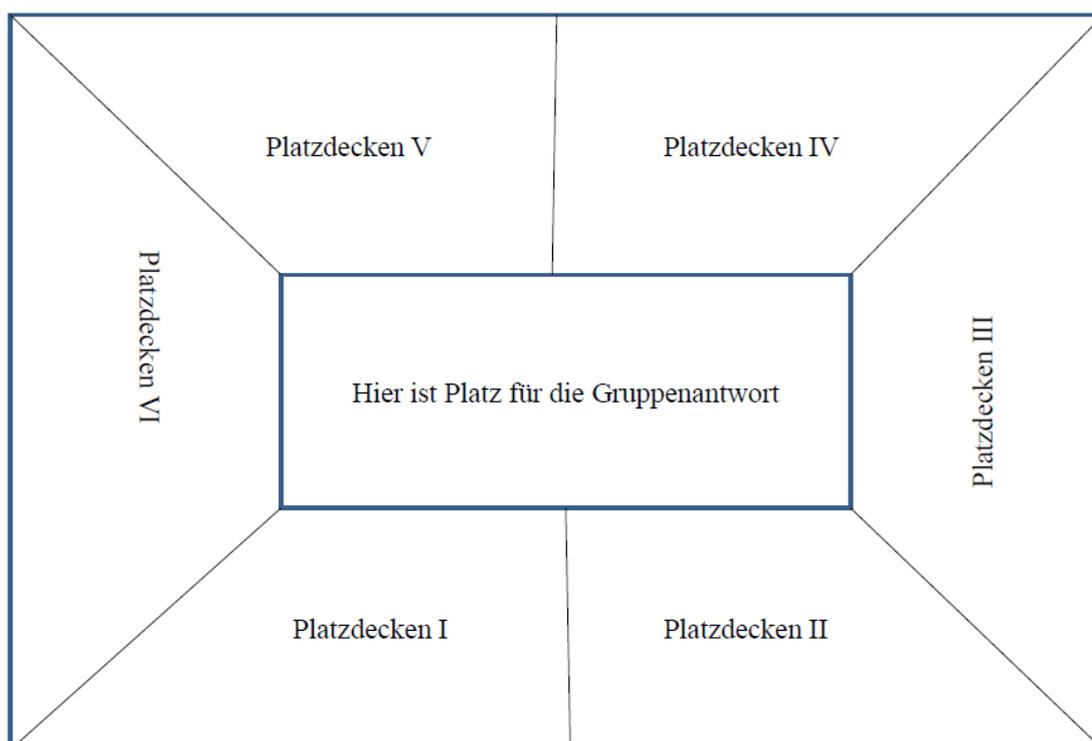
- Die Klasse wird in Vierergruppen eingeteilt. Innerhalb der Vierergruppe erhalten die Schüler/innen die Buchstaben A, B, C, D.
- Zu einem zentralen Problem/zu einer Aufgabenstellung überlegen und notieren sich die Schüler/innen Fragen an den/die Interviewpartner/in.
- In einem zeitlich begrenzten Interview befragt der Schüler A die Schülerin B, C befragt D.
- Dann werden die Rollen getauscht: B befragt A und D befragt C.
- In der Vierergruppe gibt jede/r Schüler/in das Wesentliche aus den Antworten des/der Interviewpartners/in wieder.

## „Platzdeckchen“

**Was ist das Ziel?** Diese Methode regt vor allem kognitive Aktivitäten der Schüler/innen an, da die Lernenden im ersten Schritt aufgefordert sind, zunächst alleine über eine gestellte Frage/Aufgabe nachzudenken und ihre Ideen/Antworten zu notieren, bevor sie anschließend gemeinsam ihre Gedanken austauschen und strukturieren.

### Wie funktioniert es?

- Die Schüler/innen setzen sich in Gruppen zusammen. Jede Gruppe erhält einen großen Bogen Papier, auf dem jedes Gruppenmitglied sein „Platzdeckchen“ einzeichnet. Dabei entspricht die Anzahl der Felder auf dem Blatt der Anzahl der Gruppenmitglieder. In der Mitte wird Platz gelassen für ein weiteres Feld.
- **Phase I:** Jede/r Schüler/in schreibt in ihr/sein Außenfeld in einer festgelegten Zeit (z. B. fünf bis fünfzehn Minuten) ihre/seine Gedanken zur gegebenen Fragestellung.
- **Phase II:** Die Schüler/innen tauschen in der Gruppe ihre individuellen Antworten/Ideen aus. Danach einigen sie sich, welche Antworten/Ergebnisse in das mittlere/innere Feld eingetragen werden.
- **Phase III:** Jede Gruppe präsentiert ihr Ergebnis vor der Klasse.



## „Graffiti-Methode“

**Was ist das Ziel?** Die Graffiti-Methode ist ein strukturiertes Gruppenbrainstorming, das die Kreativität anregen soll.

**Wie funktioniert es?** Im Raum werden auf mehreren Tischen große Papierbögen ausgelegt. In der Mitte der Bögen steht eine Frage oder ein Teilaspekt eines komplexen Themas.

An jedem Tisch beginnt eine Gruppe mit dem Brainstorming. Jede/jeder schreibt ihre/seine spontanen Gedanken zur Frage auf, **ohne** dabei auf die anderen zu achten.

Nach einer kurzen Zeit (fünf Minuten) wechseln die Gruppen die Tische und schreiben wiederum ihre Ideen zur Frage hinzu.

## „Kontrolle im Tandem“

**Was ist das Ziel?** Die Kontrolle im Tandem ermöglicht, kleinere Aufgaben mit einem geringen Zeitaufwand zu überprüfen und in der Lerngruppe zu besprechen.

**Wie funktioniert es?**

Die Schüler/innen haben individuell eine Aufgabe zu lösen. Jeweils zwei Schüler/innen (Tandem) vergleichen ihre Ergebnisse und versuchen sich bei Unstimmigkeiten zu einigen (z. B. durch Nutzen von Nachschlagewerken usw.)

Die Ergebnisse werden nun mit denen eines zweiten Tandems verglichen.

In der Klasse werden nur die Lösungswege besprochen, die bei mindestens zwei Tandems zu Diskussionen oder zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt haben.

## „Nummerierte Köpfe“

**Was ist das Ziel?** Die „nummerierten Köpfe“ sind an andere Methoden wie z. B. das Gruppenpuzzle oder Denken-Austauschen-Besprechen gebunden. Die Verantwortung für den Arbeitsprozess wird an die Gruppe abgegeben, und die individuelle Verbindlichkeit wird durch die „Nummerierung“ der Gruppenmitglieder erhöht.

## Wie funktioniert es?

Der Lehrer/die Lehrerin teilt jedem Gruppenmitglied eine Nummer zu, die mit einer bestimmten Verantwortung für den Arbeitsprozess verbunden ist. Das könnte z. B. sein: Nummer 1 Zeit kontrollieren, 2 Protokoll schreiben, 3 für das Material verantwortlich sein, 4 darauf achten, dass jede/r mitarbeitet, 5 kontrolliert, dass jede/r präsentieren kann.

## „Jigsaw“

**Was ist das Ziel?** Das Jigsaw oder Gruppenpuzzle ist eine Methode aus dem kooperativen Lernkonzept. Dieses Konzept basiert auf der Grundannahme positiver Abhängigkeit, wonach die Lerngruppe nur Erfolg hat, wenn alle Mitglieder Erfolg haben, was wiederum enge Kooperation voraussetzt. Diese Methode der Zusammenarbeit in der Gruppe wird auch schon in der Grundschule eingeführt, ist aber relativ voraussetzungsreich, denn die Kinder müssen hier bereits in der Lage sein, zu kooperieren. Aber auch hier gilt – Übung macht den Meister.

Das Gruppenpuzzle ermöglicht die Erarbeitung einer komplexen Aufgabe in relativ kurzer Zeit. Die Lernenden eignen sich als „Experten“/„Expertinnen“ jeweils einen Teilaspekt eines gemeinsamen übergeordneten Themas an, den sie sich wechselseitig als Lehrende in einer zweiten Phase weitervermitteln. Der Hintergrund ist das alte Lernprinzip „Wer lehrt, der lernt“. Diese Methode eignet sich, um die Kommunikationsfähigkeiten der Schüler/innen zu entwickeln, wie z. B. zuzuhören, zu erklären, darzustellen, zu argumentieren und eine Behauptung zu begründen.

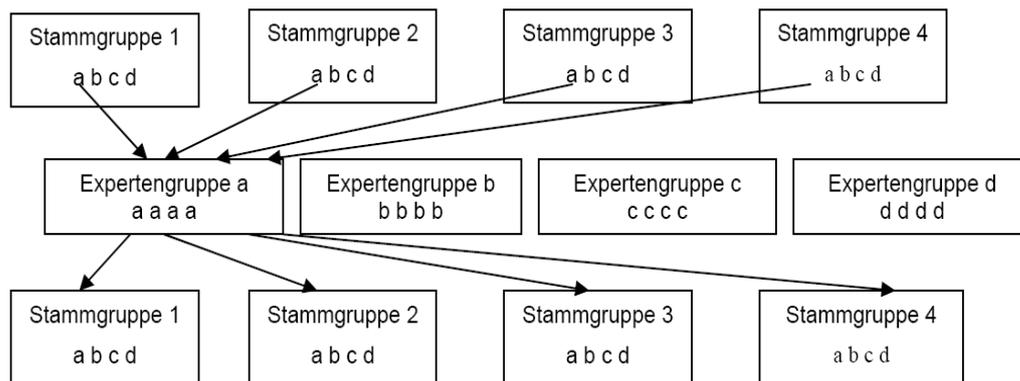
**Wie funktioniert es?** Die Klasse wird in feste Gruppen, sogenannte „Stammgruppen“ unterteilt.

- Der Lehrer/die Lehrerin stellt eine komplexe Aufgabe, die in Teilaufgaben zerlegt wird. Die Gruppenstärke der „Stammgruppe“ bestimmt dabei die Anzahl der Teilaufgaben.
- In jeder „Stammgruppe“ werden die jeweiligen Teilaufgaben der komplexen Aufgabe mit dem Ziel verteilt, dass jede/r eine „Expertin“/ein „Experte“ für die spezielle Fragestellung wird und ihre/seine Teilaufgabe zunächst individuell bearbeitet. – Jede Stammgruppe hat also einen Experten/eine Expertin für die jeweilige Teilaufgabe.

- Diese bilden untereinander nun „Expertengruppen“, die die Ergebnisse ihrer Recherchen zusammentragen, besprechen, abgleichen und damit auch erweitern.
- Die „Experten“ und „Expertinnen“ gehen dann in ihre jeweiligen „Stammgruppen“ zurück und erläutern ihre Ergebnisse.
- Nach der Präsentation in der „Stammgruppe“ sollten alle Schülerinnen und Schüler über alle Facetten der eingangs gestellten komplexen Aufgabe Bescheid wissen (Ziel ist ein annähernd gleicher Wissensstand).
- Im Unterrichtsgespräch stellen beliebige Schüler/innen die Teilaufgaben der Klasse vor, eventuell folgt eine schriftliche Leistungsbewertung.

### Gruppenpuzzle

Beispiel: Anzahl der Teilaufgaben (a b c d) = Gruppenstärke der Stammgruppe (4 Schüler)



Hinweis: Entsprechend der Schülerzahl ist die Anzahl der Stamm- und Expertengruppen variabel.

Die hier vorgestellten Übungen sind entnommen aus: Green/Green (2005): Kooperatives Lernen. Stelze-Velber

# Teil B: Inklusive Organisationen entwickeln

Sie haben es sicher schon selbst erlebt, man diskutiert und diskutiert, ohne wirklich weiter zu kommen. Standpunkte verhärten sich, man findet nicht zueinander. Damit wird Weiterentwicklung blockiert. Diese aber wird von den für Bildung verantwortlichen Partnern, allen voran der Jugendhilfe und der Schulen, immer mehr – in immer größerem Tempo – verlangt. Die Lebenswelt der Kinder ändert sich. Damit müssen Bildungsorganisationen wie die offene Ganztagschule Schritt halten. Nicht nur die Kinder müssen folglich lernen, sondern auch die Institutionen/Organisationen selbst – wobei recht eigentlich auch hier nur die Menschen, die in den Organisationen arbeiten, lernen und mehr noch, sich qualifizieren können. Dafür brauchen sie allerdings geeignete Rahmenbedingungen: ein Klima des Vertrauens, das offen für Experimente und für neue Formen der Zusammenarbeit ist und bereit, eingetretene Pfade zu verlassen, neuen Spuren zu folgen und dabei auch Fehler zu akzeptieren. Es braucht „heitere Gelassenheit“, aber auch die Rückendeckung dazu, neue Wege zu beschreiten, Zuständigkeiten abzugeben sowie neue anzunehmen und sich als Mitglied einer Verantwortungsgemeinschaft zu begreifen und einzubringen.

In den Kapiteln 3 und 4 haben wir bereits ein Phasen-Modell eines Veränderungsprozesses (das U-Modell) nachgezeichnet. Jetzt geht es darum darzulegen, wie ein konstruktives Arbeits- und Kommunikationsklima gestaltet werden kann, Grundlegend für eine „lernende Organisation“ ist ein solches konstruktives Arbeits- und Kommunikationsklima – die Menschen, die in den Organisationen arbeiten, sind füreinander die wichtigste Lern- und Unterstützungsquelle. Die nachfolgend vorgestellten Methoden sollen helfen, diesen Schatz zu heben und zeigen, wie das U-Modell methodisch-didaktisch umgesetzt werden kann.

Zur Erinnerung: es geht darum, den Weg zurückzulegen:

- vom höflichen Austausch von Floskeln,
- über das Offenlegen von Standpunkten, den Schlagabtausch, z.B.: „Unsere Kinder haben ein Recht darauf, dabei zu sein“; „Inklusion ist auch eine Chance für

*uns.*“ **versus** „Inklusion kann gar nicht funktionieren.“, „Wir können das nicht schaffen.“

- den empathischen Dialog: „Jetzt verstehe ich, was du meinst, und kann nachvollziehen, was es für dich bedeutet.“
- und den kreativen Dialog als eine Art Brainstorming, Entwerfen und Sammeln von Ideen
- hin schließlich zum Entwurf und dem Implementieren von Konzepten.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

# Teil B 1: Den Veränderungsprozess gestalten

## Den U-Prozess durchlaufen

(in Anlehnung an: Lernorte der Demokratie, S. 58)

**Was braucht man?** Stifte, Karten zum Beschreiben, Pinnwandpapier, Pinnwand

**Was ist das Ziel?** Insgesamt geht es darum, historisch gewachsene und/oder implizite Vorstellungen von der eigenen Arbeit in der OGS (das war schon immer so) und der Zusammenarbeit (wie sehen wir die anderen, uns als Team) bewusst zu machen und die Perspektive zu eröffnen auf eine Zukunft als inklusive OGS. Die Methode eignet sich dazu, gezielt die Zusammenarbeit zwischen Schule und Jugendhilfe in der OGS zu reflektieren. Wichtig ist, eine gute vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen, sodass die Teilnehmenden auch etwas von sich preisgeben können.

**Wie funktioniert es?** Man geht schrittweise vor.

*Schritt 1: Standpunkte offenlegen – Was denke ich wirklich?*

Um etwas aufzulockern und die Teilnehmenden einzustimmen, eignen sich alle Methoden, die ein Meinungsbild, z.B. durch Stellen der Personen im Raum, deutlich machen.

Ein eher spielerischer Zugang dazu ist die Übung „**Abstand nehmen**“. Ein Gegenstand, der eine Verbindung zum Arbeits-/Veränderungsthema z.B. „Inklusion“ hat, liegt in der Mitte. Jede/r stellt sich je nach persönlicher Distanz oder Nähe zu dem Thema weiter von dem Gegenstand weg oder näher zu ihm hin. In einem Satz erklärt dann jedes Mitglied der Gruppe, warum es seine Position gewählt hat.

*Schritt 2: Routinen reflektieren*

Folgende Fragen leiten hier:

- Wie sieht unsere alltägliche Praxis aus?
- Was sind unsere Abläufe?
- Mit welchen Methoden und Mitteln arbeiten wir?

*Schritt 3: Die eigene Rolle in der Organisation OGS*

- Was machen die handelnden Personen in den Abläufen?
- Welche Rollen haben sie?

- Was sind ihre Aufgaben?
- Welche Verantwortung haben sie?
- Welchen Sinn hat ihre Funktion?

*Schritt 4a.): Was steckt hinter den Routinen und Rollen? Gegenseitiges Verstehen befördern*

- Warum handeln wir so, wie wir handeln?
- Warum sind die Rollen, Aufgaben und Verantwortungen so verteilt, wie sie verteilt sind?
- Welche unbewussten, unausgesprochenen Annahmen stecken dahinter?

Um in diese Fragen nach den Routinen (2-4a) etwas mehr kreative Leichtigkeit zu bringen, lohnt sich ein Gedankenexperiment „Was wäre, wenn nichts so ist wie immer“: zu finden unter: [www.kinderpolitik.de](http://www.kinderpolitik.de) -> Methodendatenbank -> „Ein ganz verrückter schöner Tag“. Gedacht ist diese Methode zwar für Kinder, aber mit ein wenig Abwandlung, eignet sie sich sehr gut, um den meist impliziten Routinen auf die Spur zu kommen und weist gleichzeitig darauf hin, wo noch Spielraum für andere, alternative Handlungen wäre. Eine Art Abfrage: Welche Routinen kennen Sie? Wobei helfen sie Ihnen? Haben Sie schon die Erfahrung gemacht, dass eine bestimmte Routine hinderlich war? In welcher Situation war sie hinderlich?

*Schritt 4b.): Was ist unsere Motivation? Was hat Bedeutung für uns? Gegenseitiges Verständnis befördern*

- Was sind unsere Selbstverständnisse als pädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte?
- Was bedeutet pädagogische Arbeit für jede/n Einzelne/n von uns?
- Woran haben wir zu knabbern?
- Was sind unsere Highlights in der Arbeit mit den Kindern? Worum geht es uns?
- Wie wollen wir mit unterschiedlichen Auffassungen umgehen?
- Was sagen uns diese Unterschiede über uns als Team?
- Welche Stärken stecken hinter diesen Unterschieden?

*Schritt 5: Passt das noch?*

- Passen die Routinen, Abläufe und Methoden noch zu unseren Vorstellungen, Annahmen und Wünschen?
- Gibt es Widersprüche zwischen den Routinen und Abläufen und unseren Auffassungen?

- Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?
- Von welchem Verständnis, welchen Auffassungen wollen wir uns in Zukunft leiten lassen?
- Wie sehen diese Grundgedanken aus?
- Bestehen unter diesen neuen Grundgedanken Gegensätze oder Widersprüche?

*Schritt 7: Wie soll es weitergehen in Zukunft? Die Vision entwickeln und Handlungsschritte ableiten*

Die sechs De Bono-Denk Hüte regen dazu an, die Perspektive zu wechseln: Der weiße Hut steht für neutrale, sachliche Fakten und Informationen, der gelbe Hut für Hoffnungen, die wir in Bezug auf ein Vorhaben hegen. Der schwarze Hut steht für Befürchtungen. Der rote Hut fordert dazu auf, die Gefühle sprechen zu lassen. Mit dem grünen Hut werden Ideen gesammelt und der blaue steht dafür, konkrete Handlungsschritte zu planen. [www.bpb.de](http://www.bpb.de) -> Lernen -> Methodenkoffer -> sonstige Methoden -> Denkhüte

*Schritt 7a.) Die Vision entwickeln*

*Schritt 7b.) Handlungsschritte ableiten: Wer, was bis wann?*

Empfehlenswert ist in Schritt 7a.) und 7b.) die Zukunftswerkstatt als Methode, in der von der Vision aus konkrete Handlungsschritte vereinbart werden. Auch das Open Space bietet sich an. In beiden Methoden werden aus vielen verschiedenen Perspektiven Ideen zusammengetragen, blinde Flecken haben somit weniger Chancen, aufzutreten. QUIGS 2.0 bietet zudem eine Checkliste für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte, die hilft, Konzepte zu entwickeln.

*Schritt 8: Konsequenzen für das künftige Verhalten*

- Welche Konsequenzen ergeben sich aus den formulierten Visionen und Zielen für die Rollen und Verantwortlichkeiten in unserer Einrichtung?
- Wer übernimmt in Zukunft welche Aufgaben?
- Wie soll unser Handeln in Zukunft aussehen.
- Welche Strukturen der Zusammenarbeit wollen wir uns in Zukunft geben?

*Schritt 9: Formen der Selbstevaluation etablieren*

- In welchen Abständen und mit welchen Methoden wollen wir unser Handeln in Zukunft evaluieren?
- QUIGS 2.0 als Verfahren der Selbstevaluation im Baukastenprinzip unterstützt dabei, Ziele zu entwickeln. Das QUIGS-Heft (QUIGS - Qualitätsentwicklung in Ganztagschulen. Grundlagen, praktische Tipps und Instrumente der Service-

agentur „Ganztägig lernen in Nordrhein-Westfalen e.V.“) kann als Handreichung für die Praxis unter [www.ganztag-nrw.de](http://www.ganztag-nrw.de) Pfad: Primarstufe -> Qualitätsentwicklung -> QUIGS heruntergeladen werden. Es ist zudem als Heft mit CD-Rom kostenlos bei der Serviceagentur Ganztägig lernen in NRW zu erhalten. )

## Wir-Werkstatt („Appreciative Inquiry“ AI)

Ähnlich wie das U-Modell funktioniert auch das Appreciative Inquiry. Diese Methode ist geeignet für die Planung und Umsetzung von Projekten, z.B. um das Zusammenleben in der Schule zu verbessern oder andere größere Vorhaben in Angriff zu nehmen. Ursprünglich wurde sie zur Organisationsentwicklung genutzt, wird aber mittlerweile auch zur Teamentwicklung oder Stadtentwicklung verwendet. Verwaltungen und Schulen haben damit bereits gearbeitet.

**Was ist das Ziel?** Der Name ist Programm: Appreciative Inquiry heißt wertschätzendes Erkunden. Die Stärken, Potentiale, Ressourcen, Schätze der Beteiligten werden genutzt, um neue Möglichkeiten zu erkunden aber durch gezieltes Fragen auch das zu ermitteln, was bereits gut funktioniert. Es geht jedoch insgesamt darum, zu kreativen Entwürfen einer besseren Zukunft zu kommen. Damit eignet sich die Methode gut, um im U-Prozess eingesetzt zu werden, nämlich ab der Phase des empathischen Dialogs, über die Phase des schöpferischen Dialogs (Presencing), bis hin zum Entwurf von Konzepten und Strategien.

**Was braucht man?** eine Moderation, die Erfahrung mit der Methode hat sowie vorbereitete Interviewleitfäden

**Wie viel Zeit braucht man?** variabel, je nach Vorhaben und Gruppengröße

**Wie funktioniert es?** AI ist ein Prozess in vier Phasen:

- Discovery (Erkunden, Wertschätzen, Verstehen), um die Teilnehmenden und ihre Stärken kennenzulernen
- Dream (Visionieren) einer möglichen Zukunft
- Design (Gestalten) eines Bildes der möglichen Zukunft
- Destiny/Delivery (Umsetzen/Verwirklichen) der Vision

**Vorbereitung:** Es werden gemeinsam Themen definiert, an denen gearbeitet werden muss. Außerdem müssen Interviewleitfäden ausgearbeitet werden: entweder in

bottom-up, in top-down-Prozessen oder durch eine Steuerungsgruppe. Zentrale Instrumente im AI sind nämlich Dialoge, Fragen, Interviews, mit deren Hilfe die Schätze jedes/r Einzelnen gehoben werden. Die Fragen beziehen sich a.) auf die persönliche Wahrnehmung der OGS, des Sozialraums etc., b.) auf ausgewählte Themen, c.) auf die mögliche Zukunft.

Weiterführende Informationen sind unter: [www.kinderpolitik.de](http://www.kinderpolitik.de) Pfad: Methodentipp -> Appreciative Inquiry zu finden. Auf dieser Seite finden Sie auch Hinweise zu vertiefter Literatur.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

# Teil B 2: Inklusive Kommunikationskultur entwickeln

## Lob und Kritik: konstruktives Feedback geben und Kritik empfangen

(nach Burchat-Harms 2001 in: Lernorte Demokratie, 61)

### Teil 1: Kritik

**Was braucht man?** Papier, Stifte je nach Teilnehmerzahl

**Was ist das Ziel?** konstruktives Arbeitsklima zu schaffen, Einsicht vermitteln, dass der Ton die Musik macht

**Wie funktioniert es?** Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. Sie versuchen, sich an eine Situation zu erinnern, in der sie durch (gerechtfertigte oder ungerechtfertigte) Kritik verletzt wurden. Sie notieren ihre Erinnerungen auf einem Blatt Papier. Das Blatt wird mit der Schrift nach unten in die Mitte gelegt. Nun zieht jede/jeder nacheinander ein Blatt (nicht das eigene) und liest laut vor. Der- oder diejenige, die die Situation betrifft, schildert den Hintergrund des Geschehens und erläutert, was genau sie/ihn dabei verletzt hat. Es geht hier jedoch nicht darum, Konflikte innerhalb des Teams, in dem man arbeitet und in dem diese Übung durchgeführt wird, zu bearbeiten, sondern konstruktives Feedback und konstruktive Kritik zu **üben**, z.B. anhand von Erlebnissen aus anderen Settings.

a) Der/die Teilnehmer/-in, die/der das Blatt gezogen hat, versucht den inhaltlichen Kern der Kritik auf konstruktive Weise auszudrücken. Der Kritisierte wird so in die Lage versetzt, die Kritik anzunehmen und konstruktiv zu verwerfen.

b) Der Kritisierte berichtet, wie er damals die Kritik aufgenommen hat, und entwickelt selber Vorschläge, wie er sich hätte anders verhalten können.

### Teil 2: Lob

**Was braucht man?** Papier, Stifte, Briefumschläge

**Wie lange braucht man?** 60 - 120 Minuten

**Wie viele Menschen braucht man?** 5 - 15 Teilnehmer

**Was ist das Ziel?** Wenn es am Arbeitsplatz hoch her geht, hat man gegenseitig wenig Zeit und Energie für aufbauende Worte – aber gerade das motiviert, hebt die Stimmung. Das zu erkennen, ist Ziel dieser kleinen Übung.

**Wie funktioniert es?** Jede/r Teilnehmende berichtet zwei Minuten über eine geleistete, gelungene Arbeit (z. B. den Abschluss der Radiowerkstatt, ein besonders schwieriges Elterngespräch, das sich gut gewendet hat, die besonders unruhige Klasse, die letztens so konzentriert gearbeitet hat). Die anderen schreiben mit – notieren aber nur positive Bemerkungen, Ideen zu dem Gehörten, Glückwünsche usw.). Die Leitung sammelt diese Mitschriften ein und tut sie in einen mit dem Namen der/des Teilnehmenden, die/der erzählt hat, versehenen Umschlag. Dies geschieht reihum. Die Umschläge werden am Ende der Veranstaltung den entsprechenden Personen übergeben.

Zwei Umschläge werden jedoch zuvor wieder geöffnet. Sie werden zwei beliebigen Personen übergeben, die den Inhalt der Mitschriften wiedergeben. Der/die Empfänger/in des Lobes hört einfach nur zu und genießt. (Die Anderen müssen noch bis nach der Veranstaltung warten, um ihr „Lob im Umschlag“ zu genießen). Wenn das Lob vorgelesen wurde, sollte eine kurze Pause eingehalten werden, damit es nachhallen kann.

Teil A-1: Ressourcenorientierung

Teil A-2: Demokratisches Lernen

Teil A-3: Kooperatives Lernen

Teil B-1: Veränderung gestalten

Teil B-2: Kultur d. Kommunikation

Teil B-3: Partizipative Evaluation

# Entwicklungsorientierte Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen

Bereits im Kapitel „Inklusive Kommunikationskultur entwickeln“ haben wir Bezug genommen auf entwicklungsorientierte Gespräche mit Kindern. In leicht abgewandelter Form kann man das entwicklungsorientierte Gespräch auch in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) anwenden. Die Phasen des Gespräches sind die gleichen wie bei Gesprächen mit Kindern.

1. *Begrüßung*
2. *Erwartungen* an das aktuelle Gespräch: Was müsste bis um ...Uhr passiert sein, damit Sie sagen können: „Es hat sich gelohnt!“?
3. *Beschreibung aktueller Stärken*: Was von dem, was Sie derzeit tun, machen Sie gut? Was gelingt Ihnen?
4. *Analyse der Entwicklungsgeschichte dieser Stärken*: Wie haben Sie das gemacht, dass Sie das jetzt so gut können und dass Ihnen das so gut gelingt?
5. *Entwurf künftiger Stärken*: Was von dem, das Sie derzeit tun, möchten Sie (noch) besser machen?
6. *Suche nach aktuellen Momenten künftiger Stärke*: Was davon ist bereits jetzt schon, zumindest ansatzweise, da? In welchen Situationen merken Sie, dass es da ist?
7. *Individuelle Reflexion*: Hier zieht sich die/der Beratende zurück, um sich das Gespräch in Ruhe durch den Kopf gehen zu lassen
8. *Würdigung von Stärken, Relativierung von Normen und Umdeutungen*: Hier werden die eigenen Erwartungen an sich selbst relativiert, nach dem Motto: Entwicklung braucht Zeit, und vieles gelingt bereits gut.
9. *Anregungen* (nur wenn sie gewünscht sind)
10. *Gute Wünsche* (Spiess 2000, 21-37)

## In leichter Abwandlung dazu: Lösungsorientierte Gespräche führen

1. *Begrüßung*
2. *Erwartungen* an das aktuelle Gespräch:  
Was müsste bis ... Uhr passiert sein, damit Sie sagen: „Es hat sich für mich gelohnt!“?
3. Aufforderung zur *Beschreibung des Anliegens* in der Frage-Haltung: Wie erlebt und konstruiert die zu beratende Person ihr Problem? Was hat sie zwecks der Problembewältigung schon versucht? Inwiefern beschreibt sie Anhaltspunkte dafür, was zumindest ansatzweise funktioniert hat?

4. Entwurf einer erwünschten Zukunft - Die *Wunderfrage* (Berg 1992) wird gestellt:
 

„Stellen Sie sich vor, Sie fahren nach unserem Gespräch nach Hause...Sie erledigen noch einige Aufgaben....Es wird Abend und Sie werden langsam müde. Es wird Nacht und Sie legen sich schlafen. Während Sie schlafen, passiert ein Wunder und die Schwierigkeiten sind verschwunden. Da Sie aber schlafen, merken Sie es nicht. Sie wachen also auf und das Wunder ist geschehen. Woran werden Sie wohl als erstes merken, dass das Wunder passiert ist? Was tun Sie als erstes? Wie fühlen Sie sich? Wie verhalten sich die Menschen in Ihrer Umgebung. Was tun Sie als nächstes...? Und dann...?“ – Hier ist es wichtig, möglichst konkret den Ablauf eines „Wundertages“ zu erfragen, der auch Auskunft darüber enthält, wie es der Person geht, wer alles dabei ist, wie diese Personen sich verhalten – je konkreter, desto besser, wissen wir mit Dörner (1989) doch: Gute Problemlöserinnen unterscheiden sich von weniger guten u.a. darin, dass sie eine konkrete Vorstellung davon haben, wie ihre Situation ohne das Problem ist.
5. Suche nach *aktuellen Momenten der erwünschten Zukunft*: Was von diesem Wunder ist bereits jetzt schon, in kleinsten Teilen/zumindest ansatzweise vorhanden?
6. Abruf *letzter wichtiger Informationen*: Gibt es noch etwas, das wichtig für das Verständnis, aber noch nicht zur Sprache gekommen ist?
7. *Individuelle Reflexion*: Die Beraterin/der Berater zieht sich kurz zurück und lässt sich das Gespräch durch den Kopf gehen, überlegt, welche Rückmeldungen sie/er geben möchte. Dann wird das Gespräch wieder aufgenommen.
8. *Würdigung von Stärken, Relativierung von Normen und Werten, Umdeutungen*: „Es hat mich sehr beeindruckt, wie Sie...(das Geleistete würdigen, die Anstrengungen, die bei Lösungsversuchen auf sich genommen wurden, die Stärke, das Problem auszuhalten). Relativierung kann in diesem Zusammenhang auch bedeuten, dass man darauf hinweist, dass viele Menschen in ähnlichen Situationen auch mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben.“
9. *Anregungen*, soweit erwünscht
10. *Gute Wünsche* (in: Spiess 1998, Logik des Gelingens, 53)

# Übung im Selbsttest für Lehrkräfte: Die Logik des Gelingens

(nach Walter Spiess z.B. 2000, 2004)

Im Sinne des Perspektivenwechsels wird Ihnen im Folgenden eine kleine Übung vorgestellt. Sie ist der lösungsorientiert-konstruktivistischen Beratung nach Walter Spiess entnommen. Ein zentraler Gedanke ist es, sich statt der Ursachenklärung auf die Lösungsfindung zu konzentrieren – also statt danach zu fragen, warum etwas so (geworden) ist, zu überlegen, wie die Situation verändert/anders gestaltet werden könnte. Hilfreich ist dabei, nach dem bereits Funktionierenden zu suchen. Lineare Verbindungen zwischen **Ursachen und Probleme** gibt es meist nicht; und auch die Verbindung zwischen **Problem und Lösung** ist nicht oder nur selten linear. Viele Pädagogen/innen empfinden die nun vorgestellte Übung als sehr hilfreich.

*Kommentar durch die Verfasserinnen der Arbeitshilfe: Dieses Gedankenspiel kommt Ihnen vielleicht merkwürdig vor. Wir bitten Sie darum, es dennoch zu versuchen und der Übung einen Vertrauensvorschuss zu gewähren. Indem Sie sich darauf einlassen, aktivieren Sie Ihre Kreativität. Kreativität hilft, Probleme zu lösen. Sie entwickeln ganz konkrete Vorstellungen davon, wie Dinge ablaufen, wenn das Problem gelöst ist, und zwar in Richtung guter Problemlösung.*

*Suchen Sie sich einen ungestörten Ort, machen Sie es sich bequem. Kommen wir zur ersten Frage: Wählen Sie von den beiden folgenden Fragen eine aus, die Ihnen besser passt:*

- 1.1 Wenn Sie an Ihren Unterricht in der letzten Zeit denken: Was funktioniert gut? Was gelingt Ihnen?**
- 1.2 Wenn Sie an Ihren Unterricht in der letzten Zeit denken, an Schülerinnen und Schüler zu denen das Verhältnis etwas komplizierter ist: Was machen Sie im Umgang mit ihnen gut? Was gelingt Ihnen?**

*Kommentar: Diese Anregung, sich zunächst dessen zu vergegenwärtigen, was funktioniert, mag Sie überraschen. Vielleicht fällt es Ihnen zunächst auch schwer, sich überhaupt darauf einzulassen. Welchen Gewinn Sie davon haben können, werden Sie entdecken, wenn Sie sich etwas Zeit „gönnen“ und wiederholt versuchen, sich möglichst plastisch vorzustellen:*

**Was ist es noch, das funktioniert?** Wenn Ihnen nichts mehr einfällt: Versuchen Sie's noch mit dieser Frage: **Was würden meine Schülerinnen und Schüler sagen?** Spekulieren Sie gegebenenfalls darüber!

*Kommentar: Sich zuerst mit dem zu befassen, was funktioniert, widerspricht mehr oder weniger dem, was wir gewöhnt sind, wie wir sozialisiert sind. „Eigenlob stinkt!“ hat sicherlich schon jeder zu hören bekommen. Dennoch hat gerade der Fokus auf die Stärken positive Auswirkungen auf das Selbstkonzept.*

## **2. Woran können Sie erkennen, dass es funktioniert, dass es Ihnen gelingt?**

*Kommentar: Versuchen Sie es ganz konkret -> Ich erkenne, dass es funktioniert daran, dass....und setzen Sie jeweils das ein, was Ihrer Einschätzung nach gut funktioniert, was Ihnen schon gelingt!*

*Manchmal tendieren wir vielleicht dazu, uns vorzustellen, dass manche unserer Handlungen erst später Wirkung zeigen, der Erfolg jetzt noch gar nicht abzusehen sei. Dennoch: ein zuverlässiger Gradmesser für das Funktionieren im Hier und Jetzt dürften die für Sie oder andere beobachtbaren Reaktionen der Schülerinnen und Schüler sein.*

## **3. Wie machen Sie das, dass es gut funktioniert, also dass Ihnen das gelingt?**

*Kommentar: Wenn Sie versuchen, sich möglichst konkret zu vergegenwärtigen, wie Sie das machen, dass es gut funktioniert, dann haben Sie eine Chance, genauer herauszufinden, was ganz konkret an Ihrem Handeln wirksam ist. Wenn Sie in Folge dessen etwas (Neues) herausgefunden haben, wissen Sie ja: Wenn etwas funktioniert, dann tue mehr desgleichen!*

*Zusätzlich zu der Frage „Wie machen Sie das, dass...“ könnte ein Perspektivenwechsel mittels einer Zirkulärfrage hilfreich sein: Was würden die Schülerinnen und Schüler (bzw. der/die verhaltensauffällige Schüler/in) sagen, wenn Sie sie fragen, was es Ihnen leicht gemacht hat, sich gut in der Situation zu verhalten... gut mit ihr umzugehen etc. (Hier können Details wie konkrete Handlungen, Mimik, Gestik, genaue Formulierungen, räumliche Position ins Spiel kommen.*

*Sie werden mit dieser Frage angeregt, sich nochmal genau zu vergegenwärtigen, was Sie persönlich tun. Damit wird die Aufmerksamkeit auf Aspekte gelenkt, die Sie unter Kontrolle haben, die Sie steuern. Das stärkt wiederum die Selbstwirksamkeitsüberzeugung. In gewissem Maße lassen sich damit auch Phänomene wie das Burn-out vorbeugen.*

## **4. Wie sind Sie darin so gut geworden?**

*In der Beschäftigung mit dieser Frage können Sie herausfinden, dank welcher Lernprozesse Sie so gut geworden sind. Diese ganz persönlichen Lernprozesse und Aneignungsstrategien können Sie nutzen, um sie in der Suche nach Lösungen noch gezielter einzusetzen. In*

*den Aneignungs- und Lernstrategien unterscheiden sich Menschen. Auch deshalb ist es sinnvoll, den individuellen Erfolgsstrategien auf die Spur zu kommen.*

## **5. Worin möchten Sie noch besser werden?**

*Dazu ein kleines Gedankenspiel, wenn Sie mögen:*

Stellen Sie sich vor, Sie gehen diesen Leitfaden bis zum Ende durch,

Sie lassen die „Fragen“ auf sich wirken

und entwickeln dabei ganz konkrete Vorstellungen davon, wie die Dinge für Sie aussehen werden, wenn Sie in dem, was Sie möchten, besser geworden sind.

Sie legen diesen Leitfaden beiseite und denken vielleicht noch ab und zu an diese Vorstellungen, die Sie entwickelt haben.

Es wird Abend. Es wird Nacht. Sie werden müde und legen sich schlafen.

Und während Sie schlafen, passiert ein Wunder (bezogen auf das eingangs gewählte Problem).

Weil Sie schlafen, können Sie nicht merken, dass ein Wunder passiert.

Was wäre das Erste, woran Sie merken würden, dass tatsächlich ein Wunder passiert ist? Was wäre das ganz konkret? Was würden Sie denken, hören, sehen? In was für einer Stimmung wären Sie, welches Gefühl wäre das?

Woran würden Sie als nächstes merken, dass tatsächlich ein Wunder passiert ist?

*Kommentar: Vielleicht ist es eine Hilfe, so zu tun, als ob Sie ein Drehbuch für einen Film schreiben, der zeigt, wie der Unterricht (oder eine ursprüngliche Situation/Interaktion mit Verhaltensstörungen) ganz genau abläuft, was jeder jeweils tut, wo im Raum er/sie steht und was er/sie denkt – wenn die Verhaltensstörungen/das Problem nach dem Wunder verschwunden sind/ist.*

*Nehmen Sie nur die Szenen in Ihr Drehbuch, in Ihren Film auf, die nach dem Wunder anders sind! Die anderen können Sie so lassen.*

*Nehmen Sie nacheinander nur so viele Szenen als nötig. Wenn Sie sich einige wenige Szenen detailliert vorgestellt haben, könnten Ihnen die folgenden als „Wiederholung“ erscheinen.*

*Je detaillierter Sie sich die Situationen ohne das Problem vorstellen, desto größer dürfte die Chance sein, dass das Wunder im Sinne der selbsterfüllenden Prophezeiung Wirklichkeit wird.*

- 6. Wenn Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vorstellen, 10 bedeutet das Wunder ist geschehen, 1 bedeutet das Gegenteil:**
  - 6.1 Wo befinden Sie sich derzeit mit diesem Schüler/dieser Schülerin/dieser Klasse?** (Die Antwort kann auch je nach Tag unterschiedlich ausfallen)
  - 6.2 Wo (bei welchem Skalenwert) möchten Sie wann sein?**
  - 6.3 Woran würden Sie merken, dass Sie dort angekommen sind?** (je konkreter, desto besser, in dem Ausprägungsgrad, den Sie in der vorangegangenen Frage [6.2] gewählt haben)
  - 6.4 Was müsste passiert sein, damit Sie zum gewählten Zeitpunkt auf dem gewünschten Skalenwert angekommen sind?**
  - 6.5 Was bräuchten Sie eventuell, um dorthin zu kommen** (Diese Frage zielt auf Ressourcen ab, die sie sich noch beschaffen könnten, um Unterstützung im Problemlöseprozess zu bekommen, z.B. Informationen, Beratung durch den schulpsychologischen Dienst, Erfahrungen anderer Kollegen/innen).

*Machen Sie sich vielleicht noch ein paar Gedanken, was passieren müsste, damit Sie innerhalb des gewählten Zeitraums auf dem gewünschten Skalenwert ankommen. Erfahrungsgemäß ist das gar nicht mehr so wichtig, wenn Sie eine klare Vorstellung von dem entwickelt haben, wie es sein wird, wenn Sie dort angekommen sind.*

*Wenn Sie mögen, halten Sie das „Ergebnis“ Ihres Experimentes schriftlich fest, um es später nochmals zu betrachten und festzustellen, was sich seitdem getan hat.*

Mit Hilfe dieses Leitfadens lässt sich mit großer Wahrscheinlichkeit herausfinden,

- was an der Situation veränderbar ist
- was sich nicht verändern lässt
- wie beides voneinander zu unterscheiden ist.

*Sie können sich damit in schwierigen Situationen auch selbst auf die Sprünge helfen.*

*Ich hoffe, es hat Ihnen Spaß gemacht!*

## Teil B 3: Partizipative Evaluation

Anmerkung: Dieser Teil wird bis Mitte Oktober fertig gestellt. Er ist dann über [www.inklusion.opennetworx.org](http://www.inklusion.opennetworx.org) verfügbar.

Teil A-1: Ressourcen-  
orientierung

Teil A-2: Demo-  
kratisches Lernen

Teil A-3: Koopera-  
tives Lernen

Teil B-1: Verände-  
rung gestalten

Teil B-2: Kultur d.  
Kommunikation

Teil B-3: Partizipative  
Evaluation