

**Wertschätzende Schul- und  
Organisationsentwicklung  
- Wie man das Wissen der Vielen  
erschließen kann**

X. Kongress für Erziehung und Bildung

Uni Göttingen 20.11.2009

Infos & downloads

[www.uni-kassel.de/fb1/burow](http://www.uni-kassel.de/fb1/burow)

[www.art-coaching.org](http://www.art-coaching.org)

# Zum Anfang ein kleines Experiment:

## **1. Wo liegt meine Begabung?**

Wenn Sie an Ihre Grundschulzeit denken, gab es da etwas, wo es Sie hinzog, was Sie aus eigenem Antrieb gern machten?

## **2. Wie wurde ich mit meiner Begabung wertgeschätzt?**

Wurden Sie in dieser Hinsicht in der Schule gefördert?

## **3. Welche Schule hätte ich gebraucht?**

Wie müsste eine Schule aussehen, die es Ihnen ermöglicht hätte, ihre besondere Begabung optimal zu fördern?

## **Thesen:**

- 1. Sie alle wissen wie eine begabungsförderliche Schule bzw. Umgebung aussehen muss**
- 2. Wertschätzung ist der Schlüssel zur „guten“ & „gesunden“ Schule**
- 3. Jedes Kind verfügt über eine besondere Begabung**
- 4. Eine „gute Schule“/ ein „guter Kindergarten“ zeichnen sich durch eine pädagogische Umgebung aus, die es ermöglicht, die Begabung jeden Kindes zu entdecken, wertzuschätzen und zu fördern.**

# Wertschöpfung durch Wertschätzung?

Prof.Dr. Barbara Mettler v. Meiborn - Communio Kooperationsberatung

- „**Immaterielle Wertschöpfung** erwächst aus einer wertschätzenden Kommunikationskultur, die den grundlegenden Bedürfnissen jedes Menschen (in welchem Funktionsbereich auch immer) Rechnung trägt:
- **Dem Bedürfnis nach Anerkennung, danach, gesehen, gehört und respektiert zu werden und danach, die eigenen Möglichkeiten in Übereinstimmung mit den eigenen Werten und Sinnstrukturen zur Entfaltung zu bringen.“**

# Wertschätzende Kommunikation: die wichtigste Ressource der immateriellen Wertschöpfung!

**Kennzeichen sind:**

- **Hinhörenkönnen**
- **Dialogbereitschaft**
- **Vertrauen in die Entfaltung von Potenzialen (von Menschen & Organisationen)**
- **Respekt vor der Differenz und Vielfalt von Interessen**
- Eine wertschätzende Kommunikationskultur unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften und Mitarbeiter/innen. Sie ist Grundlage von Charakterbildung, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit.
- Wertschätzende Kommunikation kann individuell und kollektiv gelernt werden und mittels entsprechender Maßnahmen in einer Organisation verankert werden.

# Wie steht es um die Wertschätzung im Bildungswesen?



managerSeminare 9-2009:

Eine Befragung von 37 000 Mitarbeitern aus 314 Unternehmen im Jahr 2007 zeigte, dass sich nur 36% der Beschäftigten anerkannt fühlten.

- Laut Christina Krause entwickelt ca. ein Viertel aller Grundschüler bis zum 3. Schuljahr ein „negatives Schuselbst“.
- Laut Joachim Bauer (2007) fühlen sich bis 49% der Schüler durch die Schule psychisch belastet.

# Antworten auf die Krise von Erziehung & Bildung



- Die aktuelle pädagogische Debatte pendelt zwischen zwei Extremen:
- Während die einen, die von ihnen behauptete Krise, durch simple Rezepte und den Rückfall in überholt geglaubte Methoden zu überwinden versprechen, liefern sich weite Teile der Erziehungswissenschaft einseitig dem **Paradigma des messenden Vergleichs** aus und behaupten durch eine genauere Vermessung des Schülers wissenschaftlich fundierte Rezepte liefern zu können.
- **Erziehung und Bildung sind aufgrund ihrer Komplexität aber nur begrenzt operationalisierbar. Wissenschaftliche Untersuchungen geben zwar wichtige Erkenntnisse, aber reichen nicht aus für wirkungsvolles Handeln!**

## Wie Kinder aus unteren sozialen Schichten durch die meisten Schulen nach wie vor diskriminiert werden

Gruppenspezifische Standards für die Gymnasialempfehlung der Lehrkräfte		
Soziale Schicht	Werte 2006*	Werte 2001*
Oberer Dienstklasse (I)	537	551
Untere Dienstklasse (II)	569	565
Routinedienstleistungen (III)	582	590
Selbstständige (IV)	580	591
Facharbeiter und lehrende Angestellte (V, VI)	592	603
Un- und angelernte Arbeiter, Landarbeiter (VII)	614	601

\* Der höchste erreichbare Wert beträgt 700.

Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern erhalten von ihren Lehrern und Eltern erst bei deutlich höheren Leistungsdaten eine Gymnasialpräferenz als Kinder aus bildungsnahe Elternhäusern. Dieser Befund ist 2006 noch deutlicher als 2001 sichtbar.

Von 2001 bis 2006 hat sich der Trend sogar verschärft!

# Messen, standardisieren, Druck erhöhen...



- 1981 hatten wir (Burow & Scherpp) in **„Lernziel: Menschlichkeit“** eine radikale Kritik der „normierten, verplanten und verkopften“ Schule vorgelegt und die Entwicklung der sozialen Kompetenzen sowie die Förderung „persönlich bedeutsamen Lernens“ als Schlüssel angesehen.
- 2006 legte Joachim Bauer **„Prinzip Menschlichkeit“** vor und kam aus Sicht der Hirnforschung zu den gleichen Einsichten: **Personenzentrierung, Individualisierung des Lernens und wertschätzende Beziehungen sind entscheidend!**



# Kontraproduktive Wirkungen von Zielvereinbarungen

Interview mit R.Hossiep Uni Bochum in Zeit 19, 30.4.2009, S.71

- Zielvereinbarungen verzerren den Charakter der erwünschten Leistung:
- „Die Energien der Mitarbeiter kreisen oft nur noch darum, zu dokumentieren, welche Leistungen Sie erfüllt haben: das sie in einer Woche 200 Telefonate geführt oder 20 Staubsauger verkauft haben. **Man konzentriert sich auf die Dokumentation von Leistungen und nicht auf die Leistung selbst.**
- Zeit: Mitarbeiter können doch Prioritäten setzen.
- „Ja, aber **das System der Zielvereinbarungen spült tendenziell die falschen Leute nach oben**: die im System besonders gut funktionieren. **Letztlich ist das eine Eselskarriere**: Vorn wird die >System-Rübe< hingehalten und hinten die Peitsche. **Mit Malus Systemen wird das Ganze übrigens noch schlimmer. Belohnungs- und Sanktionssysteme zielen auf extrinsische Anreize. Nicht die Aufgabe steht im Zentrum, sondern die Jagd nach Belohnungen.**“

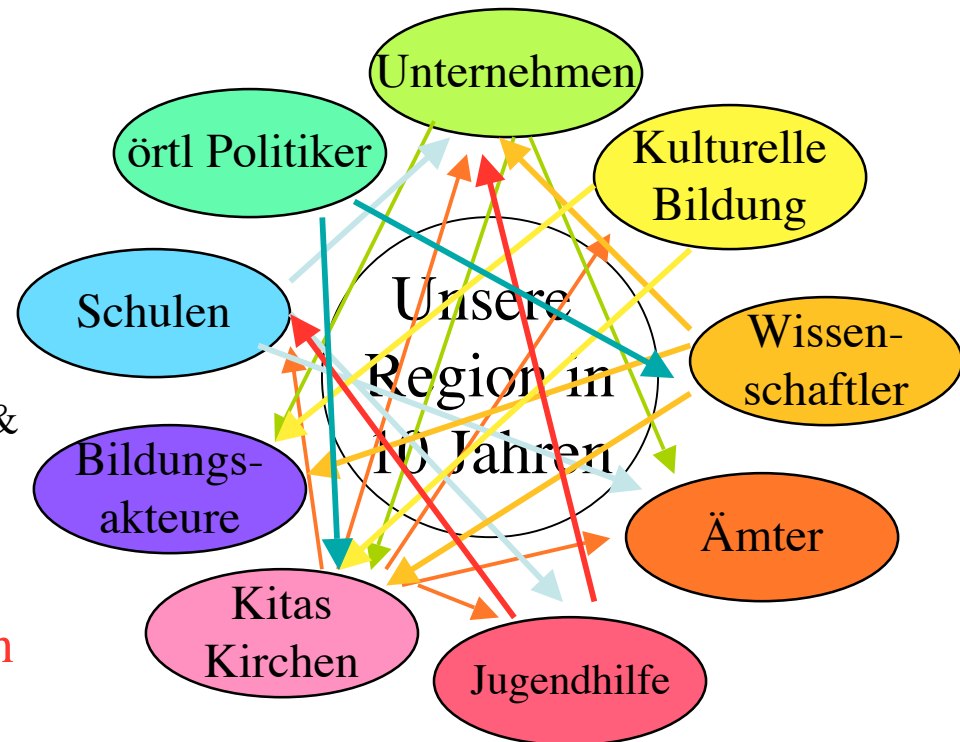
## Was macht dann aber gute Führung aus, die zu überragenden Leistungen motiviert?

- „Dinge wie Verständnis, Glaubwürdigkeit und Vertrauen sind der Schlüssel zur Führung. Die kann ich nicht als Technik einführen und im Crashkurs lernen.
- **Gute Führung fängt da an, wo Zählen, Wiegen und Messen aufhört.“**
- Wenn die innere Motivation erstmal zerstört ist, lässt sich das nur sehr schwer umkehren. Sie können aus einer Fischsuppe kein Aquarium machen!

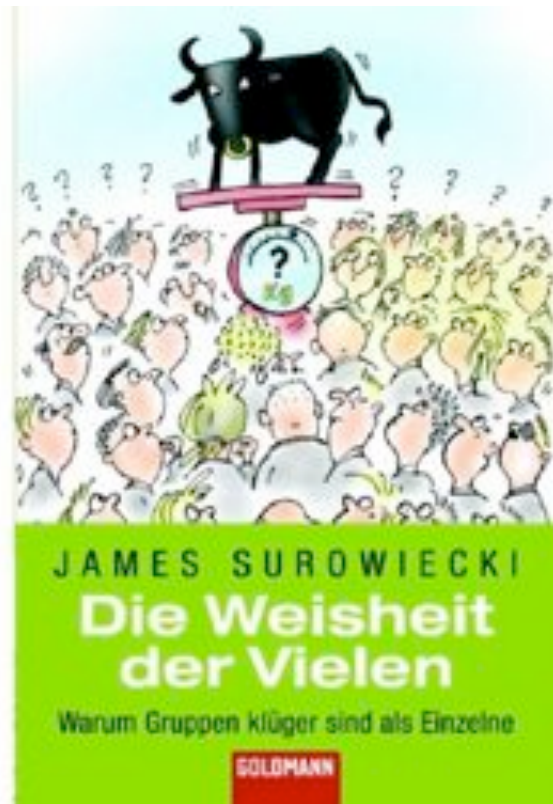
# Gute Führung vernetzt das Wissen der Vielen und wertschätzt Vielfalt

## Wirkungen:

- Förderung persönlicher und fachlicher Kontakte
- Aufbau von Netzwerken
- Nutzung der Weisheit der Vielen
- Verständnis für unterschiedliche Kulturen
- Steigerung von Motivation, Leistung & Innovationskompetenz
- Förderung von Systemdenken
- Die Entdeckung des **common ground** als Keim von **Kreativen Feldern**



# 2006: Die "Weisheit der Vielen" bei Insekten, Robotern, Menschen - und natürlich im Internet



Surowiecki behauptet:

- I: **Mehrheitsentscheidungen** sind weiser als Entscheidungen von Einzelpersonen
  
- II: Die **Kooperation von Menschen verschiedener Expertise und Intelligenz** garantiert bessere Outputs als Einzelentscheidungen

Er belegt diese These mit verblüffenden Beispielen aus unterschiedlichsten Bereichen.

# Kann ein Lexikon funktionieren, das auf der Wertschätzung seiner Nutzer basiert?



**WIKIPEDIA**  
*Die freie Enzyklopädie*

- Hawaisch: wikiwiki
- heißt „schnell“, „zügig“
- Ward Cunningham entwickelt 1994 den ersten „Wiki-Server“.
- Cunningham und seine Mitautors Bo Leuf charakterisieren Wikipedia in enthusiastischen Worten:
- **„Wiki ist inhärent demokratisch- jeder Benutzer hat genau die gleichen Möglichkeiten wie jeder andere Benutzer.“**

# Warum funktioniert Wikipedia?

## Durch Wertschätzung und Synergie das Wissen der Vielen nutzen!

- Jeder, der etwas bearbeitet, steht auf den Schultern derer, die vor ihm kamen. Was als Gerüst beginnt, kann schnell zum ausgebauten Haus werden:
- „Wir arbeiten zusammen an Aussagen darüber, was über ganz unterschiedliche Themen gewusst wird (was freies menschliches Wissen darstellt.) **Jeder von uns zieht einen individuellen Nutzen aus diesem Arrangement. Es ist schwer, den perfekten Artikel ganz allein zu schreiben, aber es wird einfacher, wenn man zusammenarbeitet...**
- **Wir gehen davon aus, dass die Welt voller vernünftiger Menschen ist und daß sie gemeinsam letztendlich zu einer guten Lösung finden können, den schlimmsten Bemühungen einiger weniger Zerstörer zum Trotz.“**

(S.183)

# Was sind die Voraussetzungen für die Weisheit der Vielen?

- **Meinungsvielfalt:** Jedes Individuum verfügt über eigene Informationen.
- **Unabhängigkeit:** Meinungen dürfen unabhängig von anderen vertreten werden.
- **Dezentralisierung:** Dezentralisierte Systeme ermöglichen die Unabhängigkeit des Einzelnen von einer übergeordneten Zentrale und befördern lokales Wissen zu Tage.
- **Aggregation:** Gruppen sind nur dann handlungs- und entscheidungsfähig, wenn die verschiedenen Informationen zusammengetragen und koordiniert werden.

# Infotopia: Wie viele Köpfe Wissen produzieren



- Informationen sind über die gesamte Gesellschaft verstreut, so dass jeder - selbst der Experte - nur über einen Ausschnitt verfügt.
- **Wie können wir dieses kollektive Wissen, die „Weisheit der Vielen“, erschließen?** Nach Sunstein gibt es 4 Wege:
  1. Statistischer Mittelwert unabhängig voneinander getroffener Urteile
  2. Anonyme Abstimmung nach Diskussion
  3. Markt: Preismechanismus
  4. Nutzung des Internets (Filtern & Sortieren)



# Wodurch kann das Urteil großer Gruppen verzerrt werden?

## **Voreingenommenheiten**

- Menschen lassen sich leicht durch Anker beeinflussen
- Wenn z.B. der VL bei einer Schätzung (800 Bärchen sind im Glas) sagt: In vielen Gläsern, wenn auch nicht in diesem, sind 500 Gummibärchen, dann wirkt diese Information als Anker nach unten.
- Wie Studien zeigen, lassen sich selbst Richter durch Anker beeinflussen, etwa wenn jemand bei einer Schadenersatzklage eine hohe Summe vorgibt.

## **Fehlende Informationen**

- Wenn es um die Zahl der Atome in einem Gummibärchen geht, werden die meisten Menschen irren.
- Statistische Gruppen irren, wenn Verwirrung und Unwissen dominieren.

## **Manipulierte Informationen**

- Im Bereich der Politik besteht die Gefahr der Fehlentscheidungen durch manipulierte Informationen von Interessengruppen.

# Wie kann man die Weisheit der Vielen erschließen?

**Sieben Zugänge  
zu wertschätzender  
Schul- &  
Organisationsentwicklung**

# 1. Zugang: Gleichberechtigte Anerkennung und Förderung multipler Intelligenzen



Howard Gardner

- Schule konzentriert sich fast ausschließlich auf die sprachlichen und logischen Intelligenzen.
- Wofür eignet sich diese Fokussierung?
- **Der perfekte Weg, um künftige Jura-Professoren auszubilden.**
- **Wir brauchen eine stärkere Berücksichtigung der „multiplen Intelligenzen“!**
- **Die wertschätzende Schule/Kita ist ein Weg dahin!**

# 8 1/2 multiple Intelligenzen

- 1. Sprachliche Intelligenz**  
Sensibilität für Sprache und die Fähigkeit sie für bestimmte Zwecke zu gebrauchen
- 2. Logisch-mathematische I.**  
Probleme logisch artikulieren und wissenschaftlich untersuchen
- 3. Musikalisch-rhythmische I**  
Begabung zum Musizieren, Komponieren, musik. Prinzipien
- 4. Bildlich-räumliche Intelligenz**  
Piloten, Architekten, Graphiker
- 5. Körperlich-kinästhetische I.**  
Potenzial Körper-(teile)
- 6. Naturalistische Intelligenz**  
Darwin, Newton. Einstein
- 7. Interpersonelle Intelligenz**  
Wünsche anderer Menschen verstehen und erfolgreich kooperieren (soziale I)
- 8. Intrapersonelle Intelligenz**  
sich selbst verstehen, realistisches Bild der eigenen Persönlichkeit zur Umsetzung von Wünschen nutzen
- 9. Existenzielle Intelligenz**  
Offenheit für existentielle Fragen, religiöse und geistige Führer

# Welchen IQ braucht man, um Schachweltmeister zu werden?



- 1957 im Manhattan Schachklub in New York: **Bobby Fischer** ist 14.
- 1960 antwortet er auf die Frage eines Journalisten, wann er Weltmeister werden: „Vielleicht 1963“.
- Fischer wurde nie getestet, doch **Experten schätzten seinen IQ auf 180.**
- Was meinen Sie: **Wie hoch muss der IQ sein, damit man die Chance hat Schachweltmeister zu werden?**

# Welchen IQ hat Garri Kasparow?



- Er gilt als stärkster Schachspieler der Schachgeschichte.
- Sein IQ:
- **122**
- **Er würde nach der Definition nicht als hochbegabt gelten!**

## Welchen IQ braucht man, um zu den 100 weltbesten Schachspielern zu gehören?

- Laut Ziegler (Uni Ulm) genügt ein **IQ von 95** um zu den 100 besten Schachweltmeistern zu gehören. Was sagt uns das? **Sie sind nicht super-intelligent, aber superkreativ!**
- Die Bedeutung des IQ wird über- und die Bedeutung des Übens unterschätzt:
- **Lernen ist wichtiger als ein hoher IQ!**
- **2. Zugang: Klare Lern- bzw. Förderorientierung durch Wertschätzung aller Begabungen: „No child left behind!“**

# Realität 2009:

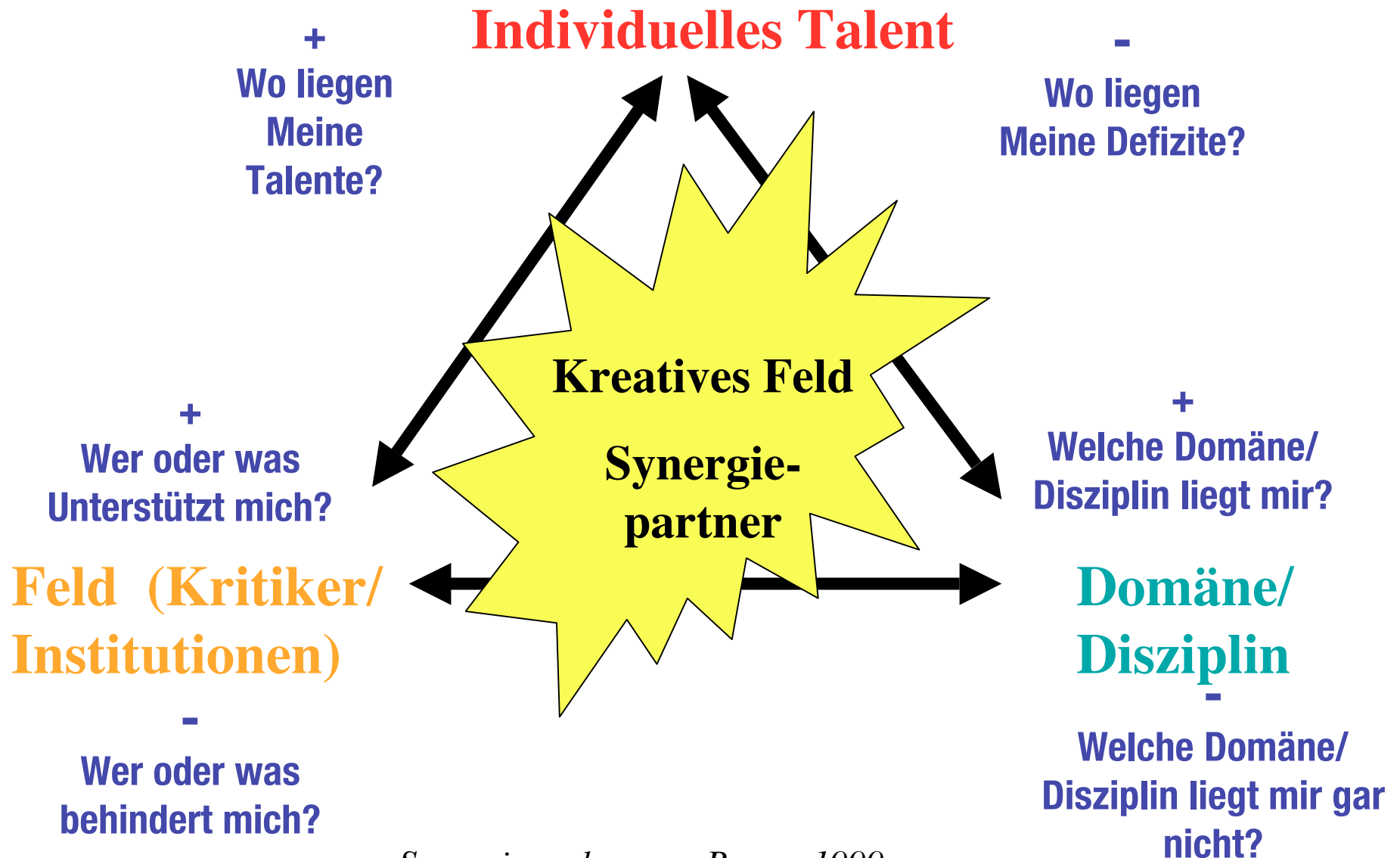
## Zuviele Kinder werden zurückgelassen! Wieviel Kinder bleiben sitzen und wieviel kostet das?



- 23,1% aller Schüler/Innen bleiben mindestens einmal sitzen!
- Klemm zufolge kostet "Sitzenbleiben" knapp eine Milliarde Euro - pro Jahr!
- **Fazit: teuer und unwirksam!**

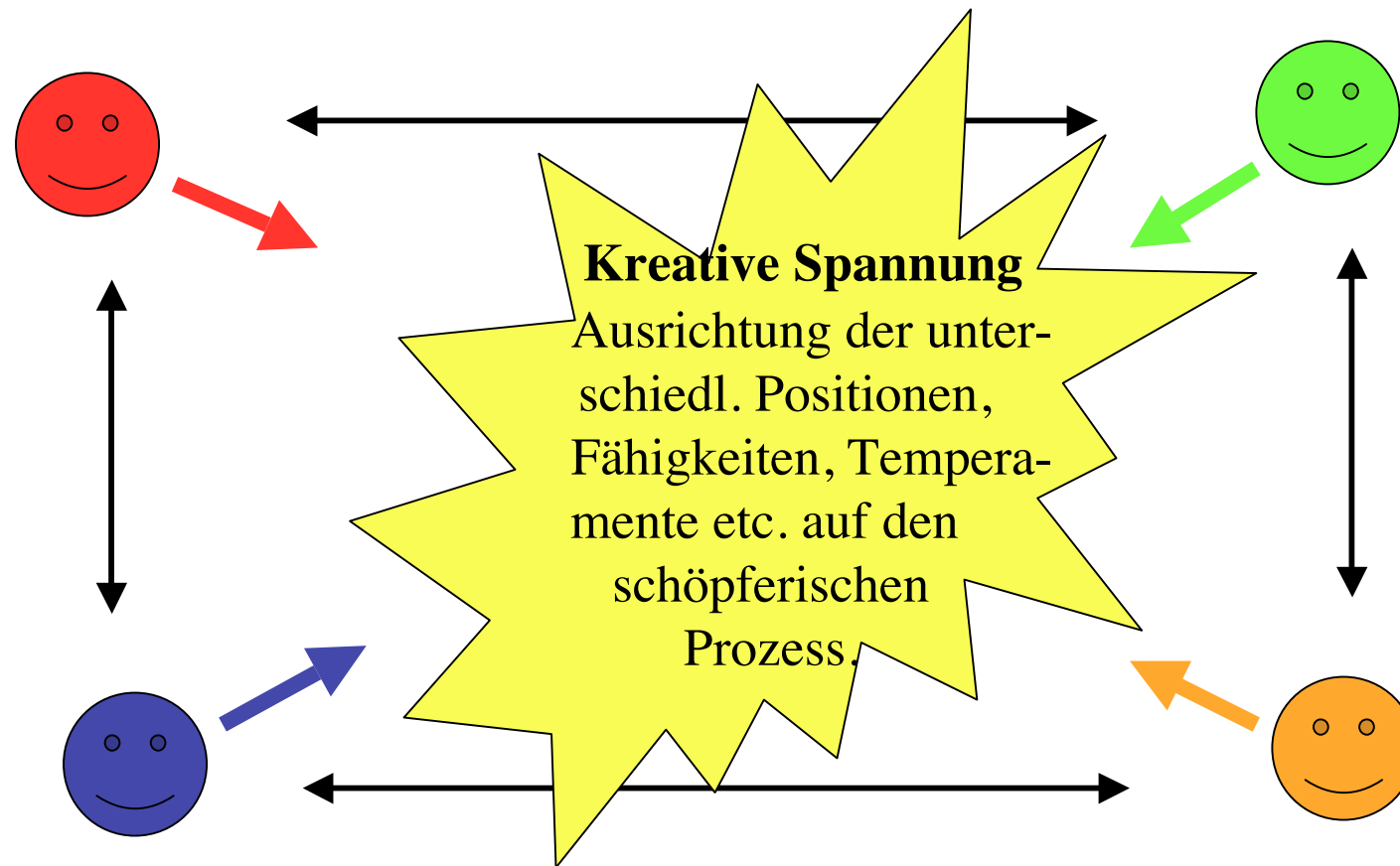


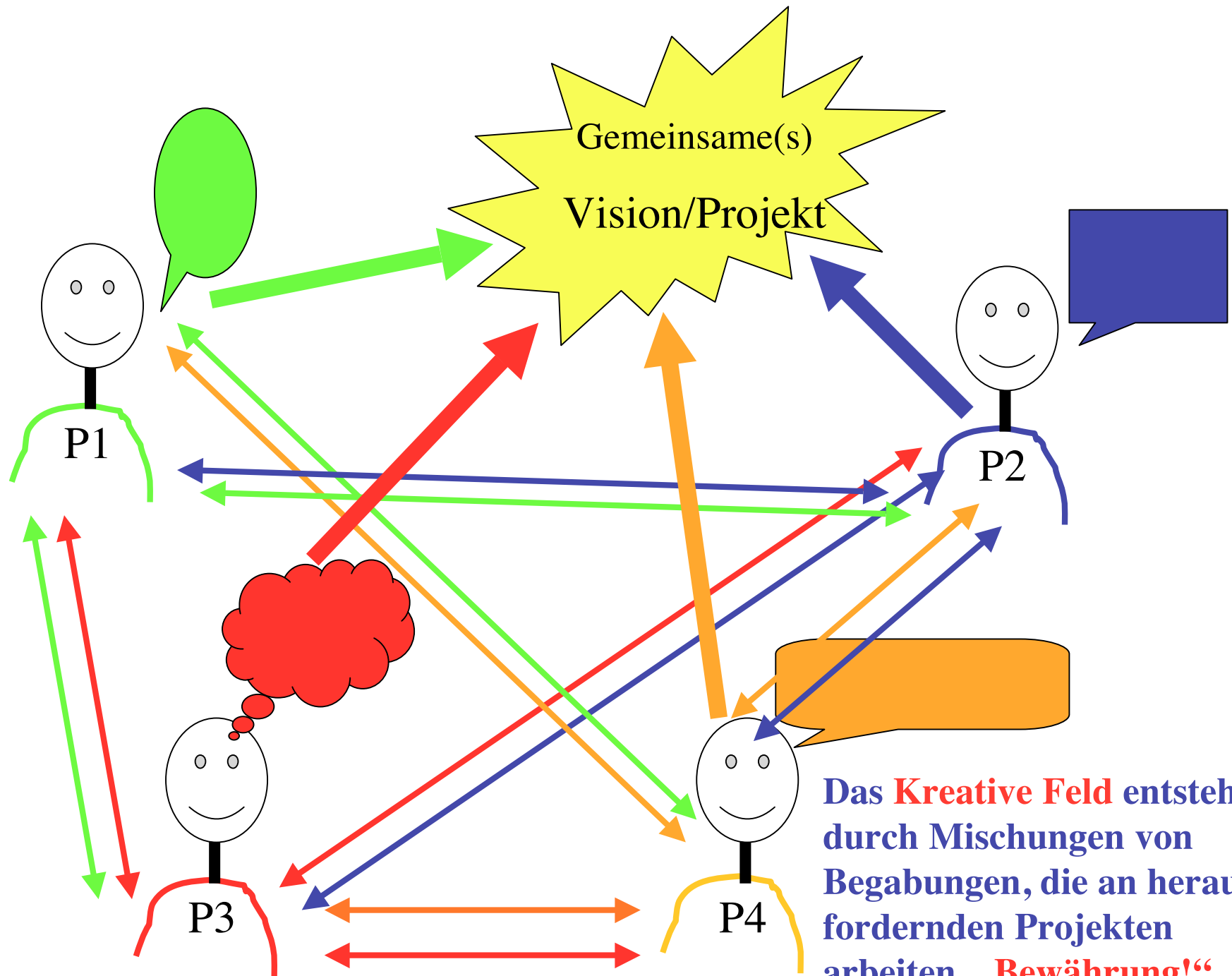
### 3. Zugang: Anerkennung und synergetische Förderung von Unterschieden!



*Synergieanalyse aus Burow 1999*

Das Kreative Feld entsteht aus der Kooperation  
profilierter Egos, die Ihre unterschiedlichen  
Fähigkeiten wertschätzen





**Das Kreative Feld** entsteht durch Mischungen von Begabungen, die an herausfordernden Projekten arbeiten. „**Bewährung!**“

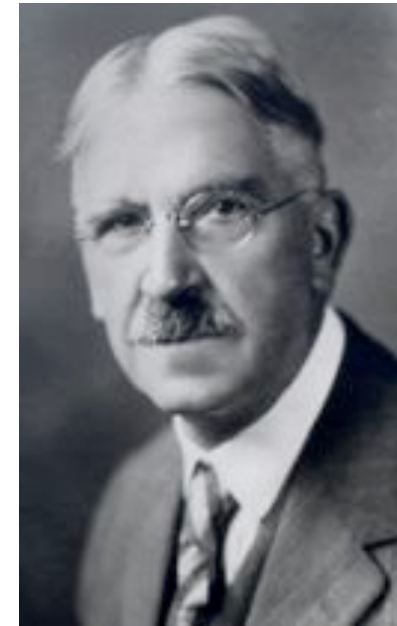
# Das ist keine neue Einsicht: Schon Dewey sah die Begabungsförderung als Schlüssel:



Download:

[www.uni-kassel.de/fb1/burow](http://www.uni-kassel.de/fb1/burow)

**„Herausfinden,  
wozu man sich eignet  
und eine Gelegenheit  
zu finden, dies zu tun,  
ist der Schlüssel zum  
Glücklichsein.“**



John Dewey

# Vierter Zugang: Inklusive Pädagogik



VIELFALT WÜRDIGEN

PÄDAGOGIK DER  
VIELFALT

BARRIEREN FÜR DAS  
LERNEN ABBAUEN

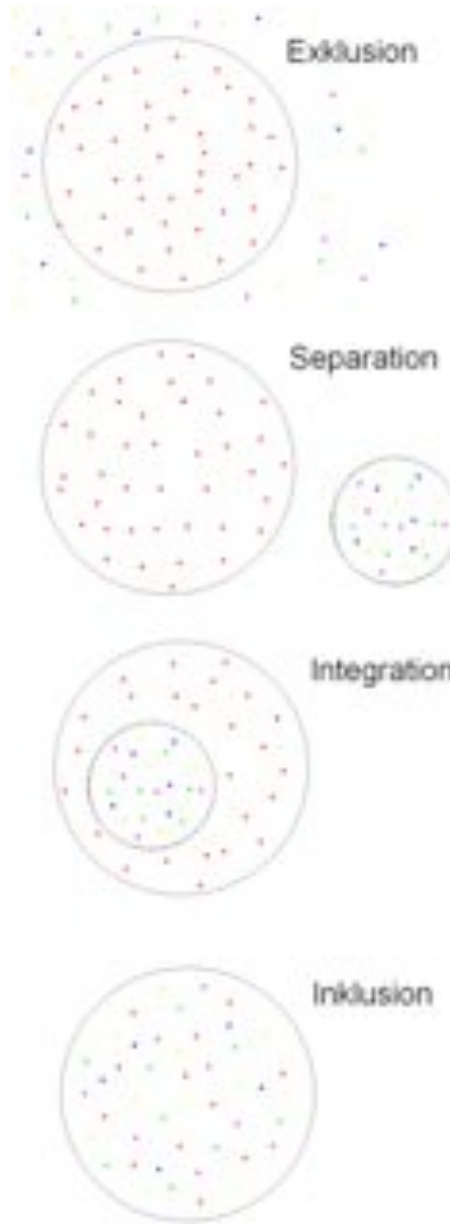
DEMOKRATIE HEISST:  
JEDER IST EINBEZOGEN

INKLUSIVE PÄDAGOGIK  
PÄDAGOGIK FÜR ALLE

Quelle: [www.inklusionspaedogik.de](http://www.inklusionspaedogik.de)

# Eine Schule für alle!

- Die inklusive Pädagogik ist ein neuer Ansatz der Pädagogik, dessen wesentliches Prinzip die Wertschätzung der Diversität in der Bildung und Erziehung ist. Befürworter der Inklusion gehen von der Tatsache aus, dass die Heterogenität die Normalität darstellt. Sie plädieren für die **Schaffung einer Schule, die die Bildungs- und Erziehungsbedürfnisse aller Schüler zu befriedigen** hat.
- Der Begriff der Inklusion entstand am Anfang der 90er Jahre, wobei die Internationale Konferenz der **UNESCO**, die **1990 in Thailand** stattfand, einen sehr wichtigen Moment darstellte. Im Rahmen dieser Konferenz, die unter dem Motto **„Bildung für alle“** stattfand, wurde erstmalig das englische Wort **„inclusion“ statt „integration“** benutzt.



Unser Schulsystem fördert derzeit Exklusion - indem es Schüler/innen vom Bildungserfolg ausschließt

Das gegliederte Schulsystem versucht die Dialektik von Gleichheit und Differenz im Hinblick auf behinderte und benachteiligte Schüler durch Selektion und Separation zu bearbeiten.

Integrationspädagogik geht vom spezifischen zu fördernden, nicht „normalen“ Sonderschüler aus

**Inklusive Schule: Schule als Kreatives Feld für alle Schüler/innen organisieren - Vielfalt als Chance der Bereicherung nutzen! Alle Schüler sind „Sonderschüler“**

# 5.Zugang: Wertschätzende Interviews



## Appreciative Inquiry

### Grundannahmen:

- In jeder Organisation gibt es Vieles, das sehr gut funktioniert
- Das Wissen darüber ist bei den Mitgliedern oft nicht bekannt
- Es fällt Menschen leichter Wandel einzuleiten, wenn sie an Vertrautes anknüpfen.
- Wertschätzende Interviews erschließen dieses Wissen.



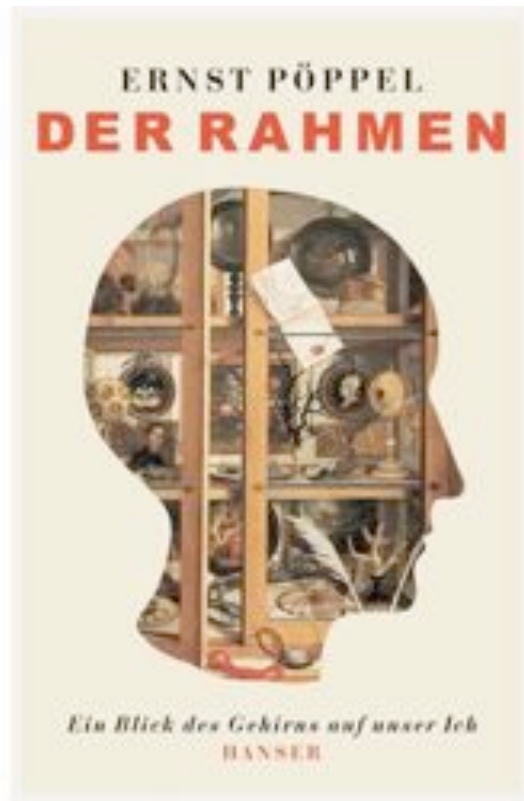
# Das klassische Design

- 1. Discovery:**  
**Entdecken und Verstehen**  
In Form von Interviews werden Erfolgsgeschichten gesammelt
- 2. Dream: Visionen**  
Hier wird die Frage untersucht:  
Was würde passieren, wenn wir mehr von diesen Erfolgsgeschichten in unseren Alltag integrieren?
- 3. Design: Gestalten**  
Die Gruppe wählt die Prinzipien aus, die sie umsetzen will.
- 4. Destiny:**  
**Umsetzen - Erneuern**  
Erarbeiten einen konkreten Umsetzungsplanes:  
Wer, was, wann, mit wem, mit welchen Ressourcen, wie kontrolliert etc...  
  
Einsicht: **Wir lernen vor allem über Geschichten** - aber was wir aufnehmen wird durch etwas Anderes bestimmt:

# Die Bedeutung der „Beliefs“ für das Lehrerhandeln

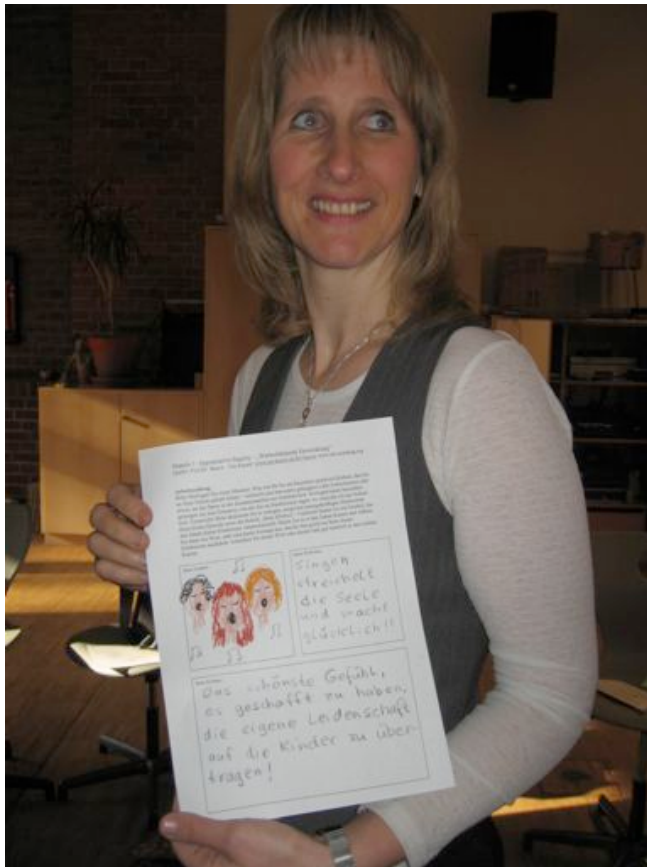
- Terhart et al. (2007) befragten mehrere hundert Lehrer/innen nach der eigenen Orientierung bei bewußten pädagogischen Entscheidungen. **Woran orientieren Lehrer/innen ihr pädagogisches Handeln?**
- **an der eigenen Intuition (37%)**
- **an den eigenen Erfahrungen (82%)**
- **an den Erfahrungen mit eigenen Kindern (und Verwandten) 45%**
- an einer bestimmten pädagogischen Theorie 7%
- am eigenen Studium 6%
- an der zweiten Ausbildungsphase 15%
- **an Fortbildungsveranstaltungen 21%**

# 6. Zugang: Wertschätzende Erkundung durch Bildwissen



1. **Begriffliches oder explizites Wissen** (Nennen, Sagen)
2. **Implizites oder Handlungswissen** (Schaffen, Tun)
3. **Bildliches oder Anschauungswissen** (Sehen, Erkennen)  
= „pictorial knowledge“  
enthält unsere höchste  
Zukunftsmöglichkeit  
= „selbsttranszendierendes  
Wissen“

# Beispiel: Wertschätzende Schulentwicklung



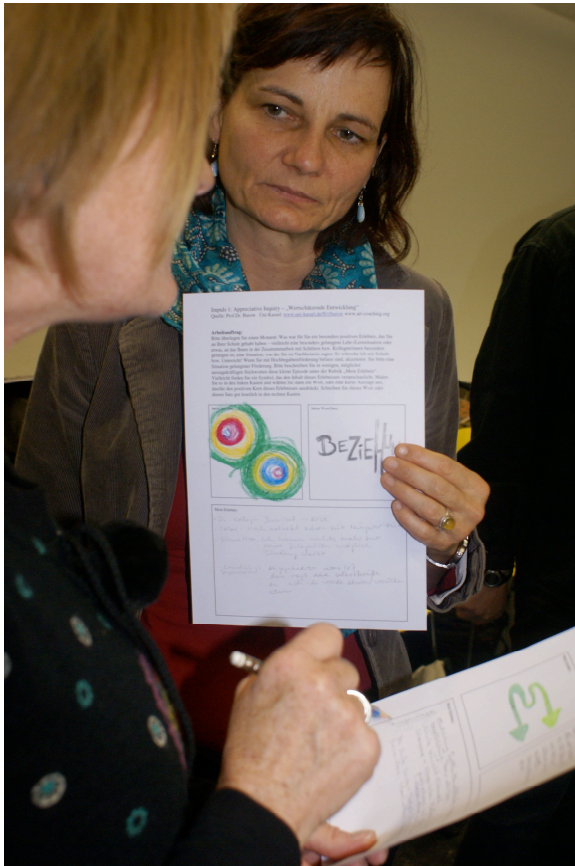
1. Überlegen Sie **eine Situation, in denen Ihnen Unterricht optimal gelungen ist** bzw. Schule so war, wie Sie sie sich wünschen.
2. Finden Sie ein **Symbol** für diese Situation, ein **Wort** oder einen **Satz** und skizzieren Sie die wichtigsten Elemente der Situation.
3. Bilden Sie Gruppen und tauschen Sie sich über ihre Geschichten aus, wählen Sie eine für die Präsentation im Plenum und einigen Sie sich auf **drei Erfolgsprinzipien**, die ihren Geschichten gemeinsam sind.

# Austausch von in Symbolen gebundenem „pädagogischen Tiefenwissen“





# Ist die „Weisheit der Vielen“ in Symbolen und Geschichten gebunden?



Durch „**Wertschätzende  
Begegnung**“

verborgene Potenziale

freisetzen und ein

**Kreatives Feld** erzeugen.

- \* Open Mind
- \* Open Heart
- \* Open Will

# Vielfalt - Lebendigkeit




# Wertschätzung lässt Schüler/innen aufblühen...

Chapter 1: Appreciative Inquiry – „Wertschätzende Entwicklung“  
Quelle: Prof. Dr. Barusch, Uni-Kassel: [www.uni-kassel.de/fbl/barusch](http://www.uni-kassel.de/fbl/barusch) [www.art-coaching.org](http://www.art-coaching.org)

**Arbeitsauftrag:**  
Bitte überlegen Sie einen Moment: Was war für Sie ein besonders positives Erlebnis, das Sie an Ihrer Schule gehabt haben – vielleicht eine besonders gelungene Lehr-/Lernsituation oder etwas, an das Ihnen in der Zusammenarbeit mit Schülern bzw. Kollegen/innen besonders gelungen ist; eine Situation, von der Sie im Nachhinein sagen: So wünsche ich mir Schule bzw. Unterricht! Bitte skizzieren Sie in wenigen, möglichst aussagekräftigen Stichworten diese kleine Episode unter der Rubrik „Mein Erlebnis“. Vielleicht finden Sie ein Symbol, das den Inhalt dieses Erlebnisses veranschaulicht. Malen Sie es in den linken Kasten und wählen Sie dann ein Wort, oder eine kurze Aussage aus, das/die den positiven Kern dieses Erlebnisses ausdrückt. Schreiben Sie dieses Wort oder diesen Satz gut lesbar in den rechten Kasten.

Mein Symbol:



Mein Wort/Satz:

Persönliche  
Wertschätzung

Mein Erlebnis:

- Die Mutter berichtete mir, dass ihr Sohn früher unter starker Schulangst litt
- Seitdem er an unserer Schule ist, geht er wieder gern zur Schule, er ist wieder ein fröhlicher optimistischer (Scheiter) Mensch, das ist für mich ein toller Schulerfolg
- Die wertete diese Persönlichkeitswandlung als Ergebnis unserer individuellen Zuwendung und Wertschätzung

## Persönliche Wertschätzung:


- Eine Mutter berichtet mir, dass ihr Sohn früher unter starker Schulangst litt.
- Seitdem er an unserer Schule ist, geht er wieder gern zur Schule, er ist wieder ein fröhlicher optimistischer Schüler...
- **Sie wertet diese Persönlichkeitswandlung als Ergebnis unserer individuellen Zuwendung und Wertschätzung**



# Eine neue Kollegin kommt ins Team...

etwas, an das Ihnen in der Zusammenarbeit mit Schülern bzw. Kolleginnen besonders gelungen ist, eine Situation, von der Sie im Nachhinein sagen: So wünsche ich mir Schule bzw. Unterricht! Bitte skizzieren Sie in wenigen, möglichst aussagekräftigen Stichworten diese kleine Episode unter der Rubrik „Mein Erlebnis“. Vielleicht finden Sie ein Symbol, das den Inhalt dieses Erlebnisses veranschaulicht. Malen Sie es in den linken Kasten und wählen Sie dann ein Wort, oder eine kurze Aussage aus, das/die den positiven Kern dieses Erlebnisses ausdrückt. Schreiben Sie dieses Wort oder diesen Satz gut leserlich in den rechten Kasten.

Mein Symbol:



Mein Wort/Satz:

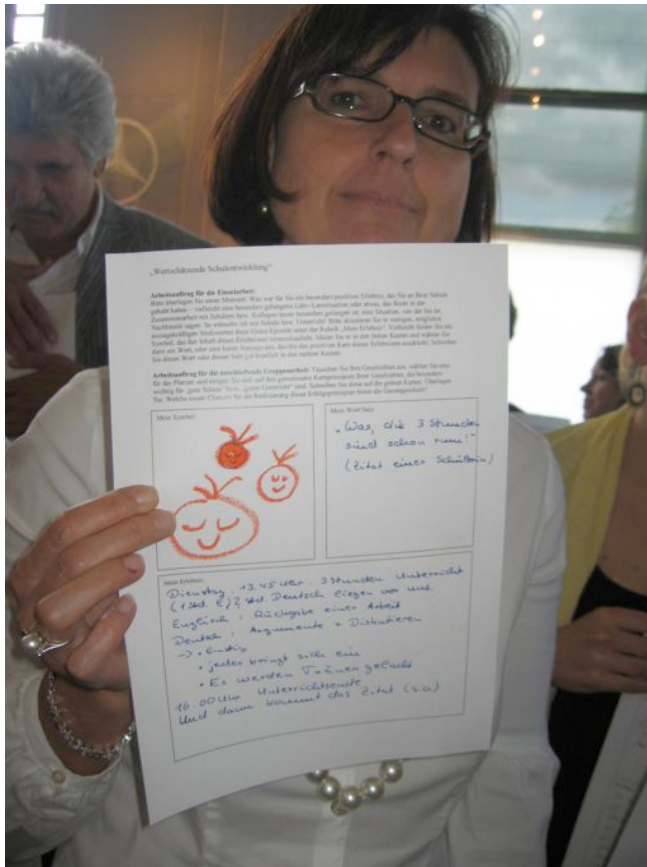
Aufgenommen/  
Angenommen

Mein Erlebnis:

- Als ich vor kurzem an diese Schule gekommen bin, wurde ich ganz herzlich begrüßt, so dass ich mich sofort wohl und „zu Hause“ gefühlt habe. Das hat gleich Lust auf mehr gemacht!

- Aufgenommen/Angenommen
- Als ich vor kurzem an diese Schule gekommen bin, wurde ich ganz herzlich begrüßt, so dass ich mich sofort wohl und „zu Hause“ gefühlt habe. Das hat gleich Lust auf mehr gemacht.

# Lernen im „flow“ auch am Nachmittag - durch Wertschätzen von Bedürfnissen der Kinder!

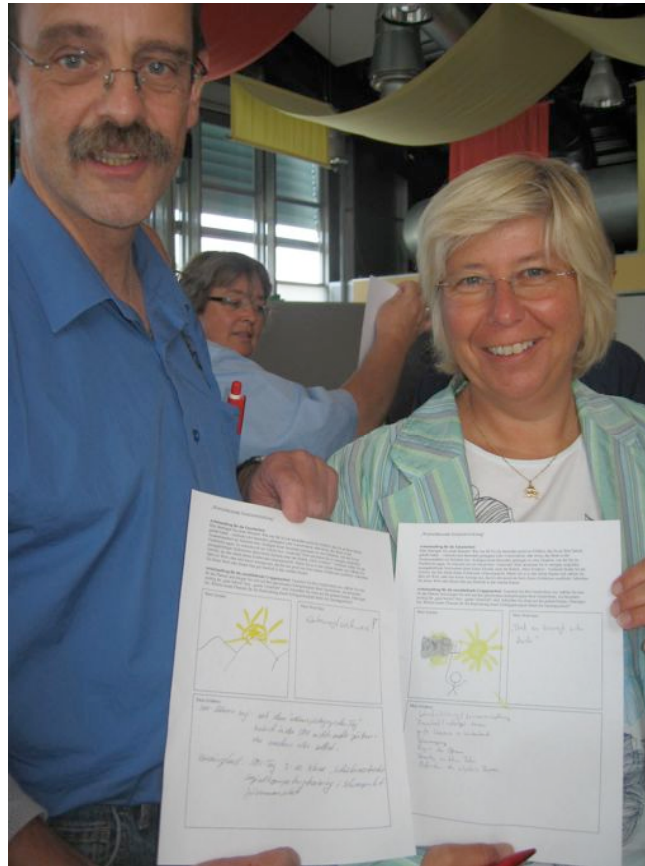


- „Was, die drei Stunden sind schon rum!“  
(Zitat einer Schülerin)
- Dienstag 13.45 - 3 Stunden: 1 Stunde Englisch und 2 Stunden Deutsch liegen vor uns.
  - Lustig
  - Jeder bringt sich ein
  - Es werden Tränen gelacht
- 16h Unterrichtsende - Und dann kommt das Zitat

# Überraschende Übereinstimmungen:

„Es bewegt sich was!“

„Und es bewegt sich doch!“



# Der Austausch innerer Bilder führt zur Entdeckung des „gemeinsamen Grundes“



# Begegnung



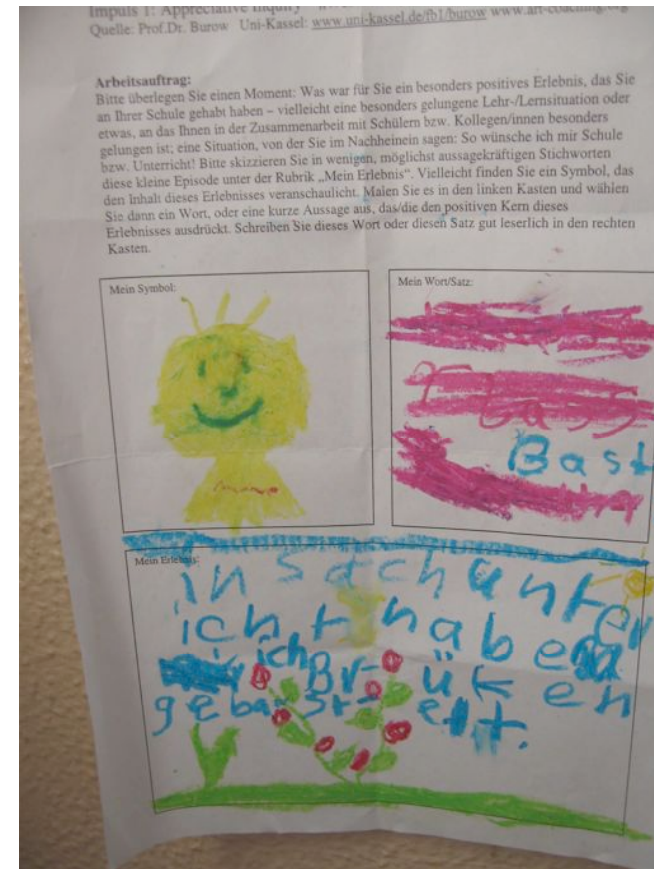
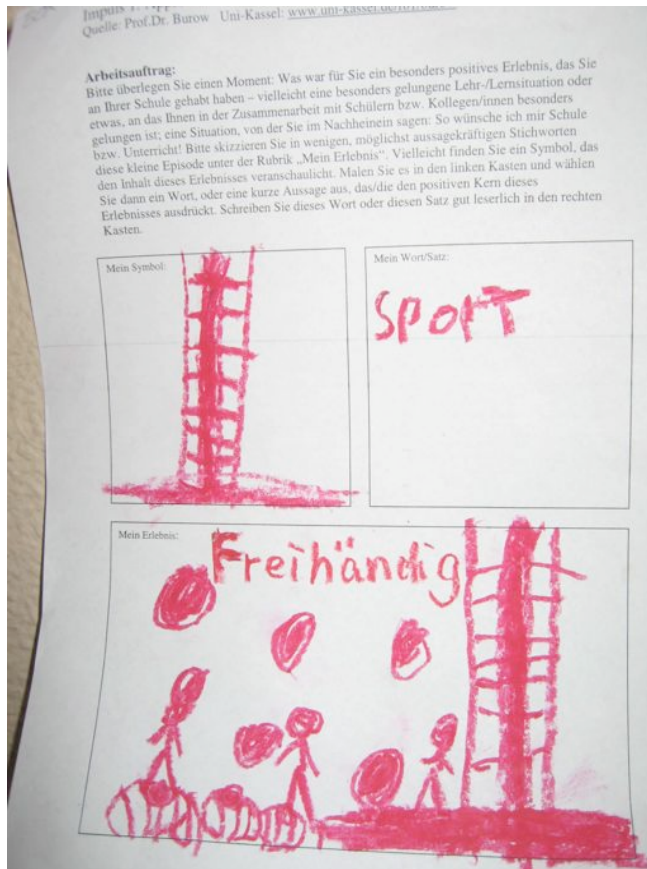


# Die Weisheit der Vielen: Eine unterschätzte Ressource

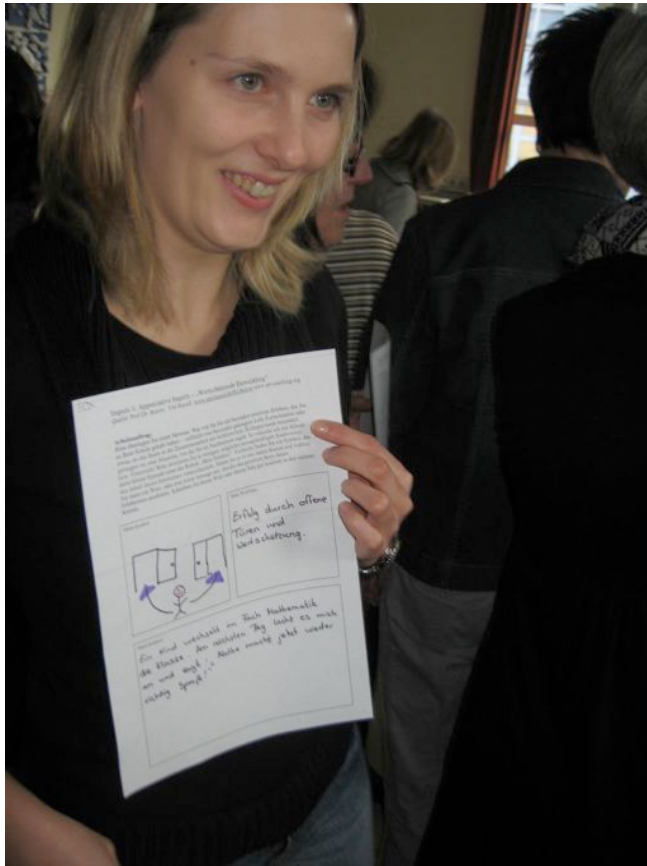


- **Der optimale Schul- bzw. Organisationsentwicklungs-experte** ist eine vielfältig gemischte Gruppe *profilerter Persönlichkeiten*.
- Sie schlägt die Kompetenz von Einzelexperten.

# Grundschüler entdecken, durch Wertschätzung, was sie können und welche Begabung sie haben „Sport Freihändig!“



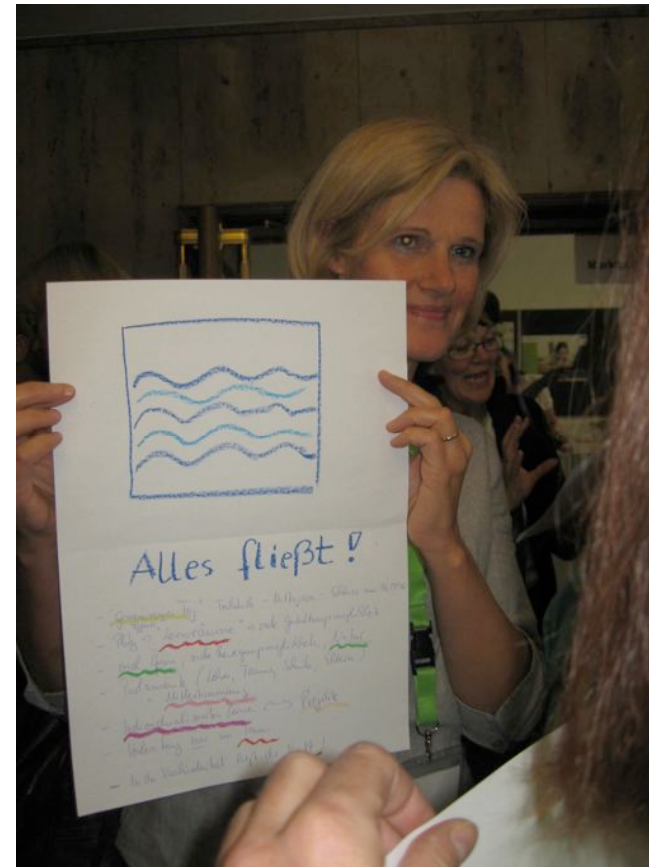
# Die wertschätzende Beziehung ist entscheidend für den Lernerfolg



- Ein Kind wechselt im Fach Mathematik die Klasse. Am nächsten Tag lacht es mich an und sagt:
- „Mathe macht jetzt wieder richtig Spaß!“



# „Die Schule mit Herz, wo alle gern arbeiten“

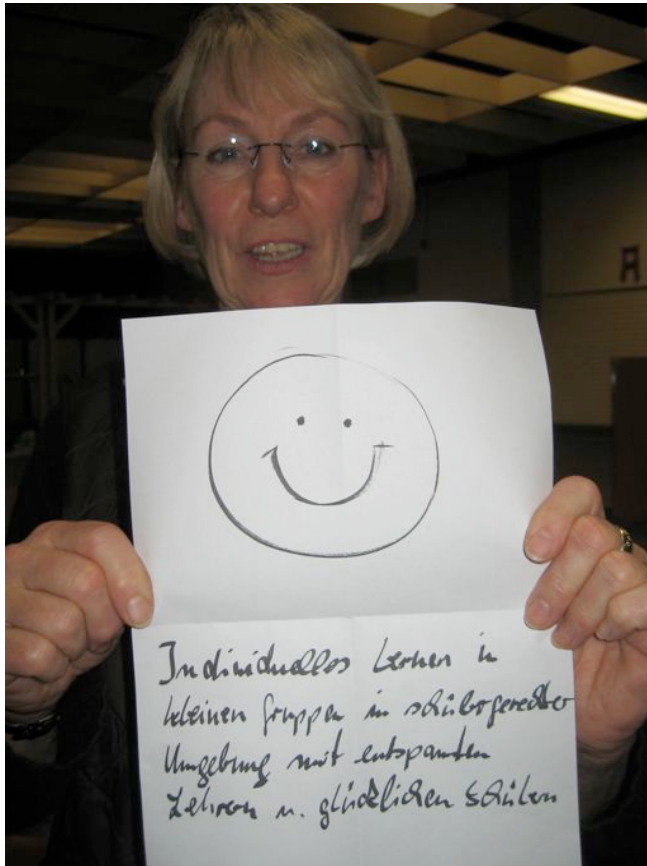


# Es kommt auf wenige Kernprinzipien an!



- Toleranz
- Kooperation
- Offenheit
- Zufriedenheit
- Motivation
- Wärme
- Energie
- Freude

# Das (Tiefen-)Wissen über förderliche Lernumgebungen wird freigesetzt



- Individuelles Lernen in kleinen Gruppen in schülergerechter Umgebung mit entspannten Lehrern und glücklichen Schülern

# Es ist eigentlich ganz einfach...



- Austausch
- Miteinander Reden



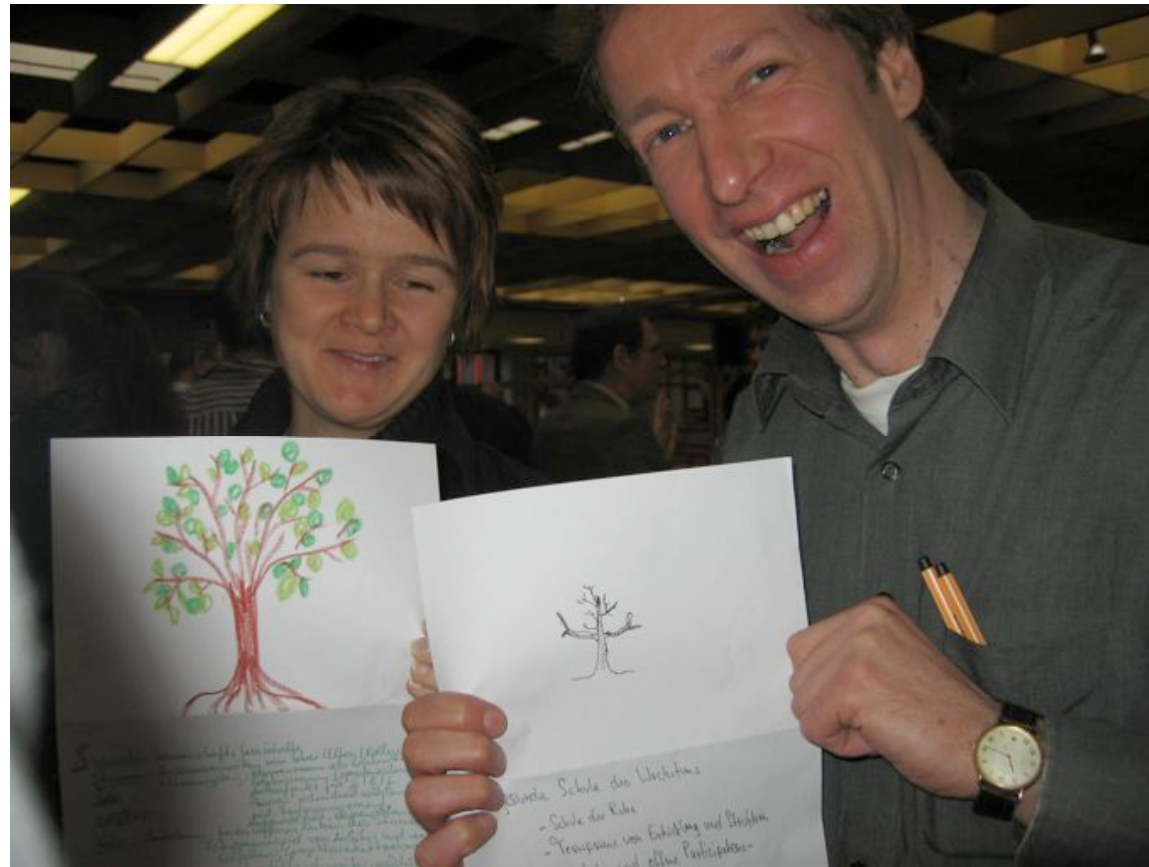
# Das Kreative Feld in Aktion: Durch die Arbeit mit Symbolen pädagogische Erfolgsprinzipien entdecken



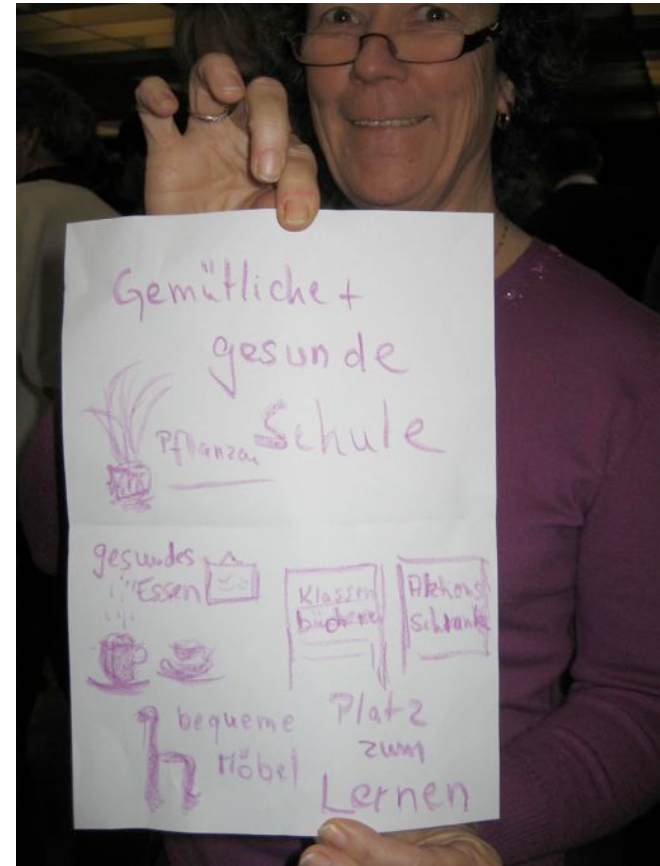
# Gemeinsamkeit



# Der Baum der Erkenntnis...



# Ruhe und Gelassenheit





# Ein Schulteam der Rehberg-Schule fährt ab in Richtung Zukunft... (20.4.2009)



# Rehbergsschule in Aktion: Wertschätzende Schulkultur als Schlüssel





# Wertschätzende Begegnung von Bildungspartnern: Bildungsregion Heidekreis auf dem Weg



# 7. Zugang: Schüler/innen als „Motoren“ wertschätzender Schulentwicklung



- Lehrer-Schüler-Konferenz  
Gesamtschule Monheim  
erarbeitet (20.4.2009)  
rhythmisiertes Zeitkonzept
- „SchüWo“ Gesamtschule  
Schinkel entwickelt an  
einem Vormittag (2.3.2009)  
mit 120 Schülervetretern  
8 Schulentwicklungs-  
maßnahmen

# SchüWo als Lösung? GS Schinkel







# Erleben, dass Zukunft gemeinsam gestaltbar ist



# Schüler/innen lernen eingreifende Zukunftsgestaltung





# Kinder als Experten: Das im Feld vorhandene Wissen nutzen



# Gemeinsam die begabungsförderliche Schule der Zukunft entwickeln



- Kindgemäße Konfiguration der ZW
- Traumsterne & Visualisierung
- Zentrale Bedeutung der Dramaturgie:
- ZW als Theater der Träume und Wünsche
- ZW als Format der Kreativitätsförderung
- ZW als exemplarisches Modell integrativer Begabtenförderung
- Konsequenzen für Unterrichts-/Projektgestaltung
- Permanente Zukunftswerkstatt?

# Gute Schule aus Sicht der Schüler/innen



# Keine Sterne aber Blumen...





# ZW Georg Karg Schule Braunschweig 24.2.09: Erweiterung: Der Begabungssteckbrief



1. Überlege: Was liegt Dir besonders gut? Welche Betätigung macht Dir Spaß und möchtest Du weiterentwickeln?
2. Wenn alles möglich wäre, was Du Dir wünschst: Was willst/ kannst Du mit Deiner Neigung erreichen?
3. Wie hilft Dir die Schule bereits jetzt, um mit Deiner Begabung weiter zu kommen?
4. Was fehlt dir? Welche Unterstützung wünschst Du Dir von der Schule?
5. Welche Freunde, Freundinnen brauchst Du, damit ihr gemeinsam Euer Ziel erreicht?

# Schüler wissen, was Schule ändern muss



# Räume für wertschätzende Begegnung schaffen





# Vielfalt Sichtbarmachen und Wertschätzen !



# Index für inklusive Begabungsförderung

(Schenz 2009 für die Karg-Stiftung)

## **Inklusive Kulturen etablieren:**

- Jeder an der Schule Beschäftigte steht Andersartigkeit offen gegenüber
- Jeder der an der Schule beschäftigten kann neue Ideen einbringen
- Jeder, der an der Schule beschäftigt ist, kennt die wesentlichen Leitziele der Schule
- Jeder nimmt an Weiterbildungsangeboten zu begabungsförderndem Unterricht teil

## **Inklusive Strukturen entwickeln:**

- An der Schule finden Veränderungen im Sinne eines begabungsförderlichen Unterrichts statt
- Die Schule unterstützt Begabungsförderung an der Schule
- Jeder wird angeregt, seinen Unterricht im Sinne begabungsförderlichen Unterrichts offenzulegen
- Jeder kann Leitlinien mitentwickeln
- An der Schule wird interfakulativ zusammengearbeitet

### **Inklusive Praktiken entwickeln:**

- Schule hat ein ausgewiesenes Begabungsprofil
- Die Schule sichert Begabungsförderung und gibt Wissen weiter
- Jeder an der Schule bemüht sich, seinen Unterricht im Sinne begabungsförderlichen Unterrichtens zu gestalten
- Jeder kann sich mit den Leitlinien seiner Schule identifizieren

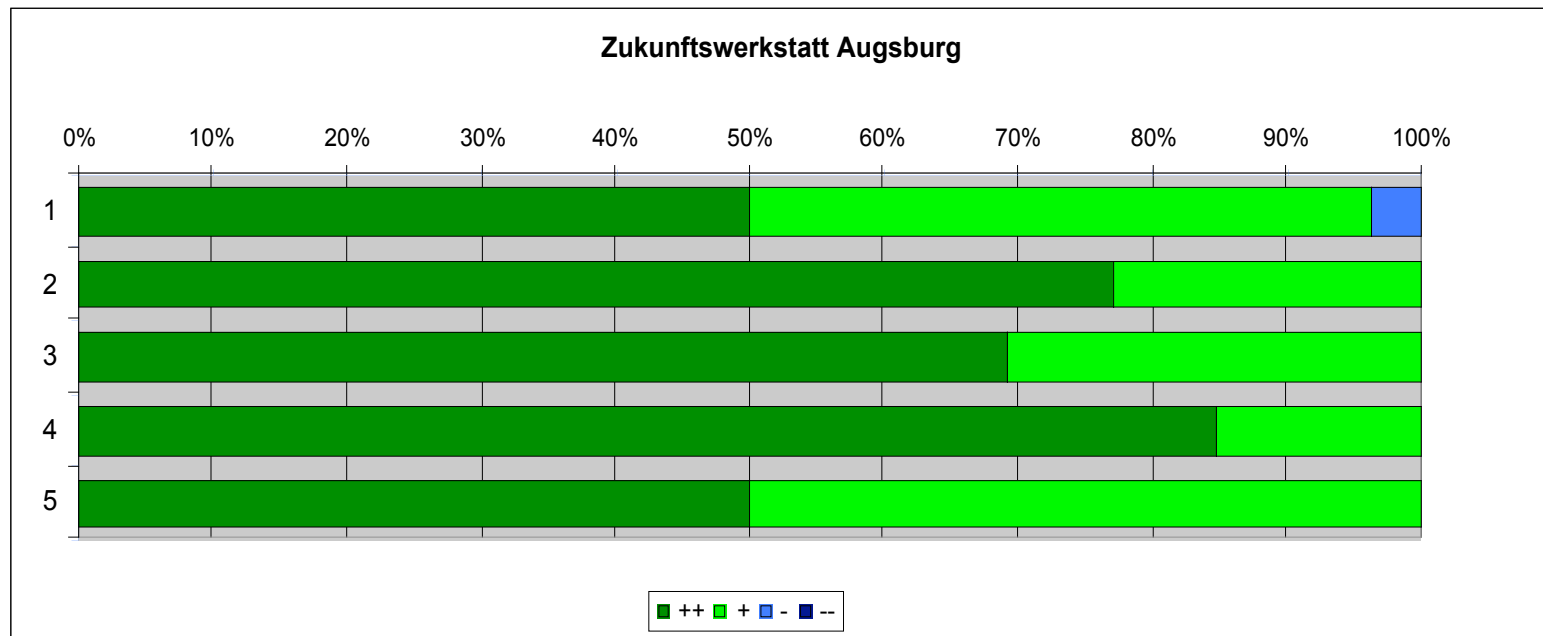
### **Inklusive Praktiken sichern und evaluieren:**

- In der Schule werden laufend Aufzeichnungen und Rückmeldungen über strukturelle und inhaltliche Innovationen im Rahmen der Begabungsförderung gemacht
- Leitbild als auch Schulkonzept sind transparent nachvollziehbar
- In der Einrichtung werden Leitbild und Schulkonzept kontinuierlich fremd- und selbstevaluiert.

# Evaluation Lichtenstein-Rother GS

(abgegebene Bögen / anwesend beim Abschluss: 26)

	++	+	-	--
1. Informationen / Themen	50,0%	46,2%	3,8%	
2. Didaktik u. Methodik der Veranstaltung	76,9%	23,1%		
3. Organisation	69,2%	30,8%		
4. Veranstaltungsatmosphäre	84,6%	15,4%		
5. Impulse für die Schulentwicklung	50,0%	50,0%		



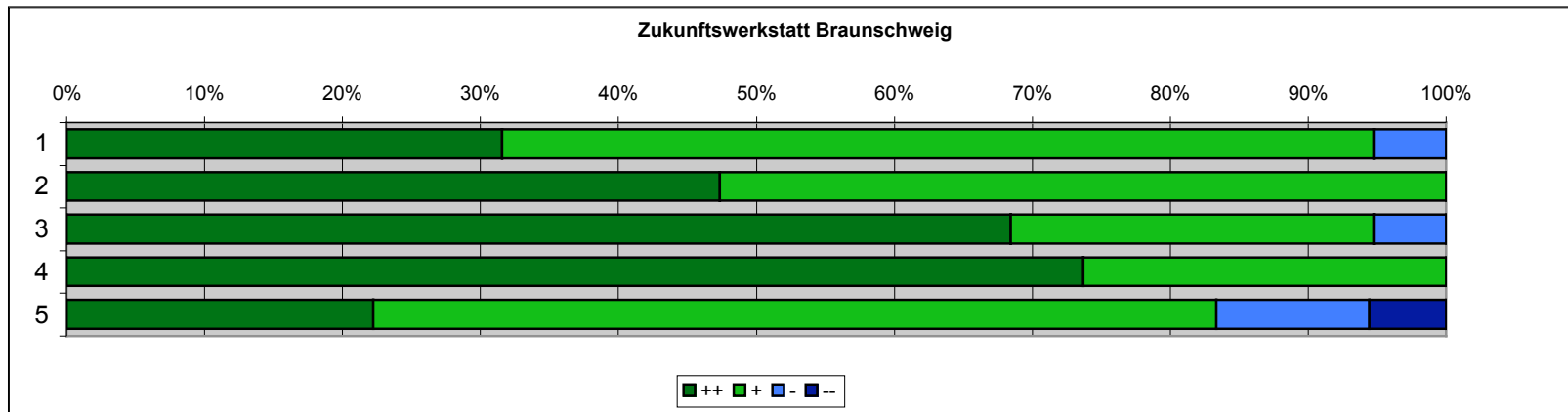
**Bewertung der Veranstaltung:**

	Positiv		Negativ
	++	+	-
<b>1. Informationsgehalt</b>	43%	52%	5%
<b>2. Didaktik d. Veranstaltung</b>	33%	67%	--
<b>3. Organisation</b>	52%	38%	10%
<b>4. Veranstaltungsatmosphäre</b>	95%	5%	--
<b>5. Impulse für die Schulentwicklung</b>	62%	38%	--

**6. Sonstiges:**

- Schade, dass es keine Kaffeepause am Morgen gab
- Abschlussrunde nicht schön: Dias laufen, Feedbackzettel werden ausgefüllt und auch noch Feedbackrunde
- Es wurden gute Ideen gesammelt – die Umsetzung beginnt ! Super !

# Evaluation ZW Karg Schule Braunschweig



	absolut				in %			
	positiv		negativ		positiv		negativ	
	++	+	-	--	++	+	-	--
1. Informationen / Themen	6	12	1		31,6%	63,2%	5,3%	
2. Didaktik u. Methodik der Veranstaltung	9	10			47,4%	52,6%		
3. Organisation	13	5	1		68,4%	26,3%	5,3%	
4. Veranstaltungsatmosphäre	14	5			73,7%	26,3%		
5. Impulse für die Schulentwicklung	4	11	2	1	22,2%	61,1%	11,1%	5,6%