

Dokumentation zur Workshop-Reihe:  
„Die Schule von übermorgen“

*est*

2024\*  
EUROPÄISCHE SCHULE  
TEMPLIN

# INHALT

• Vorwort	3
• Zusammenfassung	4
• Ziel der Publikation	5
• Leitfaden Schulgründung für Nicht-Pädagogen	6
• Prozess-Schablone: Agile Schulentwicklung	7
• Workshop-Reihe „Die Schule von übermorgen“	8
• Auftaktworkshop: Megatrends der Bildung	8
• Werkstattgespräche: Ideen für das Schulkonzept entwickeln & netzwerken	12
> Design Thinking als Prozess-Schablone der Werkstattgespräche	12
> Vorteile des Design Thinking Ansatzes	13
> Vorteile des Online-Formats	14
• Werkstattgespräch I: Lehrkräftequalifizierung	16
• Werkstattgespräch II: Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern	25
• Werkstattgespräch III: Schule für alle! Zugänge schaffen, Bildung ermöglichen, Hürden überwinden	28
• Werkstattgespräch IV: Technoliteracy im 21. Jahrhundert – digitale Bildungsprozesse entwickeln, verändern, gestalten	32
• Werkstattgespräch V: Pädagogisches Konzept von übermorgen	37
• Schlussfolgerungen	40
• Literatur	43
• Expertinnen und Experten	44
• Erarbeitete Dokumente der Werkstattgespräche I - IV	45
• Impressum	65

# VORWORT

Mit der *Europäischen Schule Templon (est)* möchten wir die Chancen einer Schulneugründung optimal nutzen und wollten im Vorfeld der Gründung wichtige Fragen diskutieren: Welche großen Themen unserer Zeit müsste eine richtungsweisende, europäisch ausgerichtete Schulneugründung aufgreifen? Wie sieht ein ähnlich weitblickendes Schulkonzept wie das des Joachimsthalschen Gymnasiums für unsere Zeit aus? Wie sollte eine Schule gestaltet sein, die Schülerinnen und Schüler auf eine Welt – mit ersten Absolventen in den 2030er Jahren – vorbereitet, deren Anforderungen heute nur erahnt werden können? Diese Fragen diskutierten Expertinnen und Experten aus Bildungsforschung und -praxis sowie Zivilgesellschaft in der Zeit von November 2019 bis Juni 2021. Mit den Ergebnissen aus unserer Workshop-Reihe möchten wir sowohl einen Beitrag für die konkrete Konzeption der *est* leisten als auch eine breitere Debatte anstoßen.

Wir danken den Expertinnen und Experten für Ihre Zeit, die zahlreichen Anregungen und lebhaften Diskussionen und insbesondere für die fortlaufende Vernetzung mit weiteren Akteuren aus dem Bildungsumfeld. Jeder einzelne Input war wertvoll und die ganz unterschiedlichen Perspektiven haben die Diskussionen ungemein bereichert. Die Gesprächsreihe „Die Schule von übermorgen“ hat uns in die Lage versetzt, mit der Arbeit an dem Schulkonzept für die *est* zu beginnen – von dem wir hoffen, dass es für andere Schulen in Deutschland und Europa Vorbild sein kann.

Wir danken ebenso herzlich der Robert Bosch Stiftung und der Karl Schlecht Stiftung für Ihre Unterstützung, ohne die wir die Workshopreihe nicht hätten durchführen können.

Wir freuen uns auf den weiteren Austausch!

*Dr. Ferdinand v. Saint André, Geschäftsführer  
und das Team der Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin*

# ZUSAMMENFASSUNG

Die Schülerinnen und Schüler müssen eine Vielzahl von Kompetenzen erlernen, die über das rein Fachliche hinausgehen, um die im Auftaktworkshop identifizierten, künftigen Herausforderungen zu meistern. Lernen muss neu gedacht werden. Die Schülerinnen und Schüler müssen zudem auf lebenslanges Lernen vorbereitet werden, und die Motivation zu Lernen darf keinesfalls über die Schullaufbahn verloren gehen. Die Beziehungen zwischen den Lehrkräften und den Lernenden, aber auch die Beziehungen innerhalb der beiden Gruppen spielen eine zentrale Rolle, um dies zu gewährleisten, aber auch um Kollaboration und Teamarbeit erfolgreich im Schulalltag zu implementieren.

Die Persönlichkeitsentwicklung und die freie Entfaltung der Schülerinnen und Schüler muss im Zentrum einer Bildung des 21. Jahrhunderts stehen. Bildungseinrichtungen dürfen die Lernenden nicht in vorgegebene Schemata pressen, vielmehr müssen Schülerinnen und Schüler in ihrem Lernweg ermutigt und ermächtigt werden. Dies muss sich in der Struktur der Bildungseinrichtung (demokratisch, selbstorganisiert), der Methodik und Didaktik (Deeper Learning, projektbasiertes Lernen, selbstbestimmtes Lernen) sowie den Lehrinhalten (Impulsgeber) widerspiegeln. Eine Umstrukturierung des Unterrichts bis hin zu den Bewertungsschemata ist erforderlich, denn nicht mehr Faktenwissen ist notwendig, sondern die Zukunftskompetenzen müssen im Vordergrund stehen. Eine Neuausrichtung und grundsätzliche Umwälzung der Schulausbildung etwa im Sinne der UNESCO Agenda Bildung 2030 muss daher das Ziel einer neuzugründenden, innovativen Schule sein.

Generell muss die Rolle der Lehrkräfte neu gedacht werden: weg vom Wissensvermittler, hin zum Lernbegleiter. Woher diese Lehrkräfte kommen und wie sie für die neuen Aufgaben qualifiziert werden können, muss frühzeitig geplant werden.

Unbedingt von Beginn an mitgedacht werden muss, wie die Herausforderung der Akquise von Lernenden aus bildungsfernen Umgebungen erfolgreich bewältigt werden kann. Zudem stellt der europäische Binnenmarkt für Lehrkräfte noch immer eine politische Aufgabe dar. Insbesondere in Deutschland sind die Hürden für Lehrkräfte, die aus anderen Bundesländern oder aus dem europäischen Ausland im deutschen Schulsystem arbeiten möchten, noch sehr hoch. Diese beiden Aspekte möchte die *est* frühzeitig anpacken, um eine vielfältige und sozial diverse Schülerschaft wie auch Lehrkräfte für die Schule zu gewinnen.

Durch den Austausch mit den Expertinnen und Experten sowie die weitere Vernetzung mit führenden Persönlichkeiten im Bildungs- sowie Wissenschaftsbereich kann das Schulgründungsteam der *est* Ideen und Wissen schöpfen, um in der Tradition des ehemaligen Joachimsthalschen Gymnasiums einen neuen „großen Wurf“ für die europäischen Bildungslandschaft zu planen.

# ZIEL DER PUBLIKATION

Ziel dieser Publikation ist es, die Workshop-Reihe „Die Schule von übermorgen“ zu dokumentieren, zu reflektieren und zu notieren, welche Aspekte, Ansichten und Anregungen mit auf den Weg zur Eröffnung der *est* genommen werden können. Die Dokumentation ist ausdrücklich nicht das Schulkonzept der *est*, kann aber als Anregung bei der weiteren Erarbeitung des Konzeptes dienen. Mit dieser Publikation möchte die Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin zudem ihre Erfahrungen und Erkenntnisse im Prozess einer Schulgründung in Form eines Leitfadens teilen. Das Wissen und die Expertise der beteiligten Expertinnen und Experten waren für das Schulgründungsteam von immenser Bedeutung und hilfreiche Wegweiser. Erste Ideen wurden gesammelt, um die Konzeptionierung eines innovativen, europäischen Internates in Angriff zu nehmen.

Alle zukünftigen Schulgründerinnen und Schulgründer, die, wie die Stiftung, nicht aus einem schulischen Kontext kommen, können von den hier beschriebenen Prozessen und Erfahrungen profitieren. Gerne steht die Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin bei Fragen anderen Schulgründungsteams mit ihrer gewonnenen Erfahrung zur Verfügung.

# LEITFADEN SCHULGRÜNDUNG

Ein Tanz aus Idealismus, Bürokratie und unternehmerischer Geduld: eine Schulgründung ist eine große Herausforderung. Grob können wir die Vorgehensweise in fünf Phasen unterteilen, um eine Vorstellung von dem eigentlich langwierigen Entwicklungsprozess zu geben.

**1. Vision und Werte identifizieren**, um einen Ausblick zu geben, was das übergeordnete Ziel der Schulgründung ist.

Selbst wenn es keine inspirierende Vision geben sollte, gibt es dennoch ein implizites Ziel mit jeder Schulgründung, und sei es eben eine pragmatische Verwirklichung des gesellschaftlichen Auftrags nach Bildung und Pädagogik.

**2. Stakeholder** frühzeitig einbinden, insbesondere Schulaufsicht, mögliche Teammitglieder für Schulleitung und Kollegium, Geldgeber und Vertreter der Zielgruppe.

**3. Rahmenbedingungen** identifizieren, insbesondere:

pädagogische Ziele, Kriterien für die Akkreditierung der Schule, Rahmenlehrplan, Schulgesetz, wissenschaftliche Erkenntnisse zu Lernerfolg, finanzielle Ressourcen, Räume, Schulart.

**4. Zielgruppe** umreißen nach menschlichen Faktoren, insbesondere: Milieu, Privilegien, Kompetenzgrenzen, Bedürfnisse.

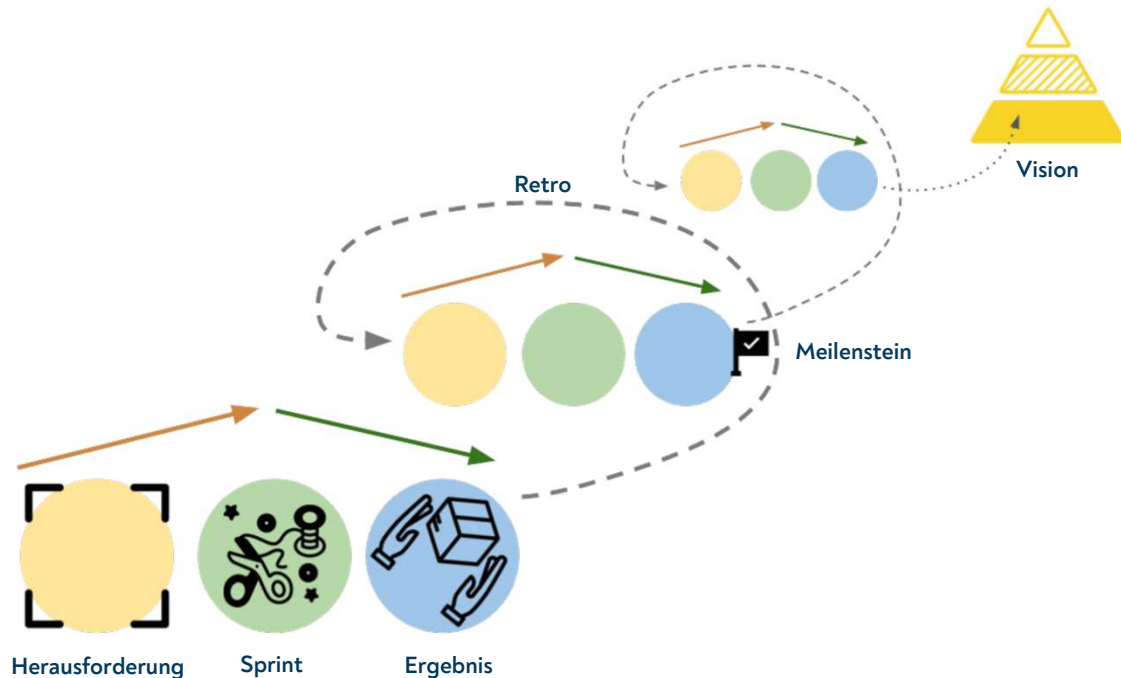
**5. Übergang in den agilen Schulentwicklungsprozess**, insbesondere mit wichtigen Entwicklungsbausteinen:

Pädagogische Leitlinien, besondere Lernformate, Raumkonzept, Akkreditierung, Schulleitung, Rechtsform / Trägerorganisation, Rituale & gewünschte Verhaltensweisen, Schulkultur, Leitbild (hier wird auch die über die ursprüngliche Vision & die Werte iteriert), Branding, Marketing, Förderkonzept für speziell wichtige Kompetenzen, zum Beispiel für digitale & technische Kompetenzen, Kreativität, Toleranz & Diversität, gesellschaftliche Verantwortung, Förderung von hochbegabten oder überforderten Kindern.



# PROZESS-SCHABLONE

Der **agile Schulentwicklungsprozess** gleicht dem von bereits existierenden Schulen.



## 1. Formuliere die Herausforderungen mit 2 Erfolgsfaktoren:

- >> **Bedürfnisse identifizieren:** Den Anker für die Entwicklung bilden die Bedürfnisse der maßgebenden Stakeholder-Gruppe,
- >> **Reframing des Möglichkeitsraums:** wofür genau sollen neue Ideen und Möglichkeiten gefunden und entschieden werden.

## 2. Umsetzungs-Sprint: fülle die definierte Herausforderung mit konkreten Tätigkeiten in Richtung Umsetzung.

**3. Ergebnis:** die Umsetzung schlägt sich in einem Ergebnis nieder, welches den Fortschritt der Entwicklung widerspiegelt, getestet werden und einen Meilenstein auf dem Weg in Richtung Vision der Schulgründung darstellen kann.

**4. Retrospektive:** Was läuft gut, was läuft nicht so gut? Was sind neue Ideen, offene Fragen, Verbesserungsmöglichkeiten? Wie kann die Herausforderung geschärft werden? Wie kann der nächste Sprint noch effektiver werden?

# WORKSHOP-REIHE: „DIE SCHULE VON ÜBERMORGEN“

Eine Schulgründung setzt zunächst voraus, dass die Vision, das konkrete Schulkonzept und Profile möglicher Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte erstellt werden. Die Fragen „Was für eine Schule wollen wir gründen? Wer soll an dieser Schule unterrichtet werden und unterrichten? Welchen pädagogischen und bildungswissenschaftlichen Trends sollen Platz finden?“ müssen diskutiert werden. Um diese Aufgabe und die Klärung der Fragen anzugehen, hat die gemeinnützige Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin von November 2019 bis Januar 2021 die Workshopreihe „Die Schule von übermorgen“ mit Expertinnen und Experten aus der Pädagogik, Schulentwicklung, Psychologie, Wirtschaft, Lehrkräfteausbildung, Zivilgesellschaft, Politik und Wirtschaft durchgeführt. Gemeinsam mit den Expertinnen und Experten wurde sich den Themen und Zukunftsfragen der heutigen Zeit genähert, die eine richtungsweisende Schulneugründung aufgreifen müsste. Die Ergebnisse werden in der vorliegenden Publikation betrachtet, um anderen schulkontextfremden Schulgründerinnen und -gründern Anhaltspunkte zu geben, welchen Herausforderungen auf dem Weg der Gründung begegnet werden könnte.

Ein Auftaktworkshop erforschte gesellschaftliche und schulische Trends und Herausforderungen. Daraus ergaben sich Fragestellungen, die für eine Schulgründung relevant sind. Diese Fragestellungen gingen dann in interdisziplinäre Werkstattgespräche mit Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Zivilgesellschaft über- beleuchtet wurden die Fragestellungen im Allgemeinen und auch in ihren Konsequenzen für die *est*. Die Ergebnisse wurden dokumentiert und anschließend reflektiert. Ein weiteres wichtiges Ziel der Gesprächsreihe war die Vernetzung mit relevanten Akteuren aus der Bildungslandschaft, um auch im Nachgang der Reihe den Erfahrungsaustausch aktiv weiter betreiben zu können. Dieser komprimierte und kondensierte Prozess sollte die Stiftung in die Lage versetzen, die konkrete Arbeit am Schulkonzept für die *est* zu beginnen.

## AUFTAKTWORKSHOP: MEGATRENDS DER BILDUNG

Der Auftaktworkshop fand im November 2019 bei der Robert Bosch Stiftung in Berlin statt und diente dazu, die Relevanz erwarteter Megatrends für die schulische Bildung und weltweite Bildungsinnovationen zu diskutieren und die Grundlage für die Themenbildung der folgenden Workshops zu finden.



Zu diesem Workshop wurden unter anderem Dr. Daniel Dettling, Zukunftsinstitut, und Prof. Dr. Gerhard de Haan, Institut Futur, eingeladen, um der Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin Einblicke in die Bildung der Zukunft zu geben.

Dr. Daniel Dettling verdeutlicht in seinem Kurzvortrag, dass die epochalen, ubiquitären und globalen Veränderungen in den Begriffen der Konnektivität, Kollaboration und Komplexität zusammengefasst werden können. Die sogenannten 21<sup>st</sup> Century Skills beschreiben, was zukünftige Schülerinnen und Schüler können müssen, um den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts erfolgreich entgegenzutreten zu können. Die OECD (2018) geht davon aus, dass die Zukunft zunehmend komplexer, unberechenbarer und mehrdeutiger gestaltet wird. Herausforderungen wird es demnach insbesondere in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales geben. Die 4C(ompetencies), beziehungsweise 4K(ompetenzen) im Deutschen, stellen einen Teil dieser 21<sup>st</sup> Century Skills zur Bewältigung der Herausforderungen dar und beschreiben konkret die folgenden Aspekte: Kommunikation, Kreativität, Kollaboration und Kritisches Denken (Sliwka et al 2021). Neben diesen vier Kompetenzen zählen zudem noch die digitale Kompetenz und Fähigkeiten zur Gestaltung individuell passender Lebens- und Karrierewege zu den 21<sup>st</sup> Century Skills. Reines Faktenwissen tritt fortwährend zurück, da in der heutigen digitalen Wissensgesellschaft der Zugriff auf Wissen im Internet frei zur Verfügung steht (Dettling 2019). Es geht nun vielmehr darum zu lernen wie mit Disruptionen und Widersprüchen, wie beispielsweise Fake News, umzugehen ist. Dies muss im Kern jedes Lernen des 21. Jahrhunderts sein. Neben diesem Kern gilt es laut Prof. Dr. de Haan noch folgende Minimalstandards von Bildung zu vermitteln: Lernmotivation erhalten, Selbstorganisation ermöglichen, Selbstwirksamkeitserwartung und Ambiguitätstoleranz ausbilden und Orientierungswissen im Sinne von Demokratie und Nachhaltigkeit vermitteln.

Exkurs:

Dr. Daniel Dettling veröffentlichte im Rahmen der Corona-Pandemie den "Trendguide: Schule der Zukunft. Prinzipien, Perspektiven und Pioniere", der thematisch an den Vortrag aus dem November 2019 anknüpft.

Zu finden ist der Trendguide unter folgendem Link: <https://schulen-der-zukunft.freiheit.org/trend-guide-schulen-der-zukunft/trendguide-schulen-der-zukunft/>

Prof. Dr. de Haan stellte in seinem Kurzvortrag explorative Szenarien zur Bildung dar, in denen er die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts jeweils beleuchtete. Alle drei Szenarien hatten ihre spezifischen Vor- und Nachteile, gemeinsam war jedoch allen, dass die Zukunft der Bildung eine wachsende Selbstverantwortung von den Lernenden verlangt.

Weitere Gemeinsamkeiten waren die Zunahme der Bedeutung sozialer (Kohäsion) und personaler (Identität) Kompetenzen, die Bedeutung der praxisnahen Ausbildung, der Wandel der Lehrenden zu Mentorinnen und Mentoren sowie Coaches und der wachsende freie beziehungsweise private Bildungsmarkt und unternehmerisches Engagement (de Haan 2019).

Prof. Dr. de Haan führte an, dass das 21. Jahrhundert neue Kompetenzen benötigt. Es wird zu Änderungen in den vier Bereichen „wie wir denken“, „was wir für das Leben benötigen“, „wie wir arbeiten“ und „wie wir in der Welt leben“, kommen. Im Bereich „wie wir denken“ werden Kreativität und Innovation neben kritischem Denken, Probleme antizipieren und Entscheidungen treffen, wichtig. Spannungen und Dilemmata müssen ausgehalten werden und es muss gelernt werden, wie man am besten lernt (de Haan 2019). Wissen, wo und wie man Kenntnisse gewinnt und die Beherrschung von Informations- und Kommunikationstechnologien sind zentral im Bereich „was wir für das Leben benötigen“. Dazu gehört auch die Gestaltungskompetenz zur Veränderung der Lebenswelt. Im Bereich „wie wir arbeiten“ geht es darum, dass die Kompetenz erlangt wird, dass mit anderen im Team gearbeitet werden kann und mit neuen Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine umgehen zu können. Im Zentrum dieses Bereichs steht zudem die Kommunikation mit Personen aus anderen Zusammenhängen und das Schaffen von etwas Nützlichem (de Haan 2019). Zuletzt gilt es Bürgerinnen und Bürger zu sein, lokal wie auch global und Sorge für das eigene Leben, für andere und für Ideen zu tragen. In den Bereich „wie wir in der Welt leben“ zählt zudem noch das Übernehmen personaler und sozialer Verantwortung, einschließlich eines kompetenten Umgangs mit Geschichte und Kultur.

Im Laufe des ersten Workshops haben sich durch die Diskussionen die Haupt-Themenblöcke Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern, Anforderungen an Lehrkräfte und innovative Inhalte und Pädagogik entwickelt, die in den nächsten Werkstattgesprächen mit Expertinnen und Experten beleuchtet werden sollen.

In einem folgenden Werkstattgespräch soll sich zunächst mit der **Lehrkräftequalifizierung** befassen werden, bevor es in einem weiteren Werkstattgespräch um die **Kompetenzen und die Persönlichkeitsentwicklung** der Schülerinnen und Schüler geht. Im dritten Werkstattgespräch stehen nochmals die Schülerinnen und Schüler im Mittelpunkt, denn es soll überlegt werden wie eine **Schule für alle** entstehen kann. Die Trias Zugänge schaffen, Bildung ermöglichen und Hürden überwinden soll dabei berücksichtigt werden, um ein möglichst inklusives Internat zu gründen. Um die **Technoliteracy im 21. Jahrhundert** und die dazugehörigen digitalen Bildungsprozesse soll es in einem vierten Werkstattgespräch gehen. In einem letzten Werkstattgespräch soll das **pädagogische Konzept von übermorgen** entstehen.

## **IMPULSE AUS DEM AUFTAKTWORKSHOPS MEGATRENDS DER BILDUNG**

### **MEGATRENDS (AUSZUG)**

Urbanisierung – Klimawandel – Demografischer Wandel – Gesundheit – Konnektivität  
– New Work – Technologie – Migration – Wissenskultur

### **BENÖTIGTE KOMPETENZEN**

Mit Widersprüchen & Disruptionen umgehen lernen

Kreativität, Neugierde und Irritierbarkeit

Selbstfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Emotionale Intelligenz

Selbstreguliertes Lernen

Innovation

Kritisches Denken, Probleme antizipieren, Entscheidungen treffen

Spannungen und Dilemmata aushalten

Das Lernen lernen; wissen, wie man am besten lernt

Wissen, wo und wie man Kenntnisse gewinnt

Informations- und Kommunikationstechnologien souverän beherrschen

Gestaltungskompetenz zur Veränderung der Lebenswelt

Kommunikation mit Personen aus anderen Zusammenhängen

Mit anderen im Team arbeiten können

Mit neuen Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine umgehen können

Nützliches schaffen

Bürger sein – lokal wie global

Sorge tragen für das eigene Leben, für andere, für Ideen

Personale und soziale Verantwortung übernehmen – einschließlich eines kompetenten

Umgangs mit Geschichte und Kultur

### **MINIMALSTANDARDS VON BILDUNG**

Lernmotivation erhalten

Selbstorganisation ermöglichen

Selbstwirksamkeitserwartung ausbilden

Ambiguitätstoleranz vermitteln

Orientierungswissen im Sinne von Demokratie und Nachhaltigkeit vermitteln.

### **IN DEN WERKSTATTGESPRÄCHEN ZU BEARBEITENDE HAUPT-THEMENBLÖCKE**

Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern

Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern

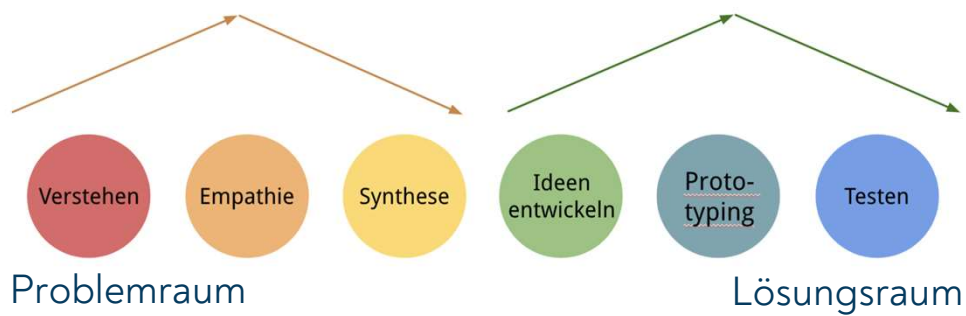
Anforderungen an Lehrkräfte

Innovative Inhalte und Pädagogik

# WERKSTATTGESPRÄCHE: IDEEN FÜR DAS SCHULKONZEPT ENTWICKELN & NETZWERKEN

Die Moderation und Konzeption der Werkstattgespräche übernahm Karl Hosang gemeinsam mit der Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin. Er ist selbst Lehrer und begleitet Schulen und Unternehmen durch Workshops, Methodenkonzeption und Organisationsentwicklungsprozesse im Bereich Learning & Development. Durch den breiten akademischen Hintergrund in Physik, Psychologie, Neuroforschung, Didaktik & Pädagogik verfügt er über ein diverses Netzwerk sowie über einen großen Methodenkoffer, aus dem er das Design Thinking für die pandemiebedingt digital ausgerichtete Werkstattgesprächsreihe „Die Schule von übermorgen“ auswählte. Diese Methode und ihre Anwendung für die Workshops hat er zusammenfassend im Folgenden beschrieben.

## Design Thinking als Prozess-Schablone der Werkstattgespräche



Design Thinking ist ein verbreiteter und effektiver Ansatz für menschliche Innovationsprozesse - und damit auch ein Leitfaden für die Ausgestaltung der Details einer Schulgründung. Oben ist das allgemeine Prozess-Schema abgebildet: Problem- und Lösungsraum werden nacheinander exploriert über je 3 Phasen, sodass sich ein 6-phasiger Prozess ergibt:

1. Verstehen
2. Empathie für Nutzergruppe aufbringen
3. Erkenntnisse synthetisieren
4. Ideen entwickeln
5. Prototypen entwickeln
6. Testen

Ein Schulkonzept ist zunächst ein abstraktes Informationsprodukt: daher kann der Prozess kürzer gefasst werden als bei einem physischen Innovationsprodukt. Der Prototyp darf ein abstraktes Schema bleiben.

Um auch in einem kurzen Zeitraum einen effektiven Kreativprozess zu ermöglichen, wurden die Phasen kombiniert, sodass die möglichst prägnanten Arbeitsphasen den Kern des jeweiligen Themas hervorkitzeln. So wurde beispielsweise im dritten Workshop zum Thema „Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler“ der Design Thinking Prozess auf die Phasen Verstehen, Empathie, Ideen, Prototyping kondensiert, wie in der folgenden Agenda farblich markiert:

- **Begrüßung** durch den Geschäftsführer Ferdinand v. Saint André (2')
- **Kennenlernen:** „Dic cur hic“ - sag warum Du hier bist (10')
- **Warm-Up:** Mein wertvollstes Lernerlebnis (10')
- **5 Mini-Inputs** (Gäste) á 2 min (10'+5') ← Verstehen
- **Persona:** Wie sieht das Leben der Alumni im Jahr 2040 aus, 10 Jahre nach dem Abschluss? (3 Kleingruppen, 30'+15' Diskussion) ← Empathie
- kurze Pause (10')
- **Aufgabe der Schule:** Welche Möglichkeiten gibt es, die Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen? (30' + 10') wickeln
- **TOP 3** Elemente für die *est* (15' + 10')
- **Check-Out:** Wie war das Treffen für mich? Was nehme ich mit? Was wünsche ich für die Zukunft? (10')

## Vorteile des Design Thinking Ansatzes

- **Design Thinking ist etabliert:** Seit 2010 erfreut sich Design Thinking wachsender Beliebtheit und Bekanntheit und wird daher von vielen Expertinnen und Experten im Bereich der Schulentwicklung angewandt.
- **Orientiert am Bedarf:** Die Innovation folgt den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer, um die es geht. Bei der Schulentwicklung sind die „Endnutzerinnen und -nutzer“ die Schülerinnen und Schüler, aber auch die Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern und gesellschaftliche Akteure haben Bedürfnisse bezüglich einer Schule. Indem diese aufgedeckt und insbesondere bisher unerfüllte Bedürfnisse identifiziert werden, entsteht Raum für Innovation, Mehrwert und Weiterentwicklung konventioneller, vielleicht weniger funktionaler Konzepte.
- **Co-Creation:** Design Thinking ist auf die Kollaboration von interdisziplinären Akteuren ausgelegt. Über Fachgrenzen hinaus wird Innovation und Wertschöpfung ermöglicht.

## Vorteile des Online-Formats

Prinzipiell hängt die Qualität eines Workshops, indem es um inhaltliche Konzeptentwicklung geht, nicht davon ab, ob er online oder in Präsenz durchgeführt wird. Intuitiv beschreiben viele Menschen es als angenehmer, einer Präsenzveranstaltung beizuwohnen. Gründe dafür sind meist: weniger Ablenkung, Gefühl von Zugehörigkeit und Verbundenheit mit den anderen Personen, Raumerleben. Doch auch Online-Formate bieten Vorteile, konkret konnten bei der Durchführung der Schulkonzeptions-Workshops folgende Vorteile erlebt werden:

- **Einbeziehung von auswärtigen Expertinnen und Experten**

Auswärtige Expertinnen und Experten konnten ohne weite Anreise und Unterbringung auch an einem kürzeren Workshop-Format teilnehmen, so wie zum Beispiel Gerald Hüther, André Bresges, Myrle Dziak-Mahler oder Steve Lewis.

- **Kurz und prägnant**

Es ist leicht und effektiv, ein 2,5-3-stündiges, sehr konzentriertes Format über einen Online-Workshop abzubilden. Die Aufmerksamkeit begrenzenden Faktoren (Ablenkungen im Homeoffice, Ablenkungen durch andere Computerprogramme) zwingen die Moderatorinnen und Moderatoren im besten Fall dazu, ein sehr prägnantes, klares Format zu erstellen, da die Ressource Aufmerksamkeit knapper und kostbarer ist als in der Präsenzveranstaltung.

- **Konzentrierter Informationsfluss**

Digitale Tools erlauben einen flüssigen Ablauf von Methoden und Kollaborations-Tools, bei dieser Workshopreihe in einer Abfolge von digitalen Arbeitsblättern in Google Slides, Umfrage-Tools wie Mentimeter und Video-Gruppengespräche über Zoom.

- **Automatische Dokumentation**

Die erarbeiteten Online-Dokumente sind unmittelbar das Fundament für die Dokumentation. Dagegen müssen in physischen Workshops mit Flipcharts und Moderationskarten die Dokumentationen erst umständlich aus vielen Papierdokumenten gesammelt und digitalisiert werden. Zoom-Meetings können aufgezeichnet werden, die digitalen Arbeitsblätter stehen unmittelbar nach der Zusammenarbeit zur Einsicht bereit und bieten damit eine Dokumentation, die direkt digital zu verarbeiten ist.



- **Fokus auf Arbeitsprozess**

Die ganze Aufmerksamkeit liegt auf dem inhaltlichen Prozess. Die Durchführenden werden nicht abgelenkt durch physische Koordination des Arbeitsraumes oder Catering.

- **Individuell ergonomischer Arbeitsplatz**

Im besten Fall kann eine entspanntere Arbeitsatmosphäre gewährleistet werden als durch eine zentral organisierte - vorausgesetzt, die Teilnehmenden haben ihren Arbeitsplatz nach persönlichen Präferenzen ergonomisch gestaltet. Die Teilnehmenden haben sich im Idealfall mit förderlichen Snacks, Getränken und Arbeitsmaterialien ausgestattet. Dazu kann im Vorfeld ermutigt werden.

# WERKSTATTGESPRÄCH I: LEHRKRÄFTEQUALIFIZIERUNG

Die Schule von übermorgen braucht für einen innovativen Unterricht im Übermorgen auch Lehrkräfte. Das erste Werkstattgespräch ging der Frage nach, welche Qualitäten Lehrkräfte dafür mitbringen sollten bzw. wie diese ausgebildet werden können. Interviews mit Lehrkräften zum Status Quo der Lehrkräfteausbildung flossen in die Vorbereitung ein.

3 Modelle zur Inspiration bildeten den Rahmen für das Werkstattgespräch:

## Hatties – Erfolgsfaktoren (selektiv) für Lernerfolg

Feedback,  
Feedback,  
Feedback



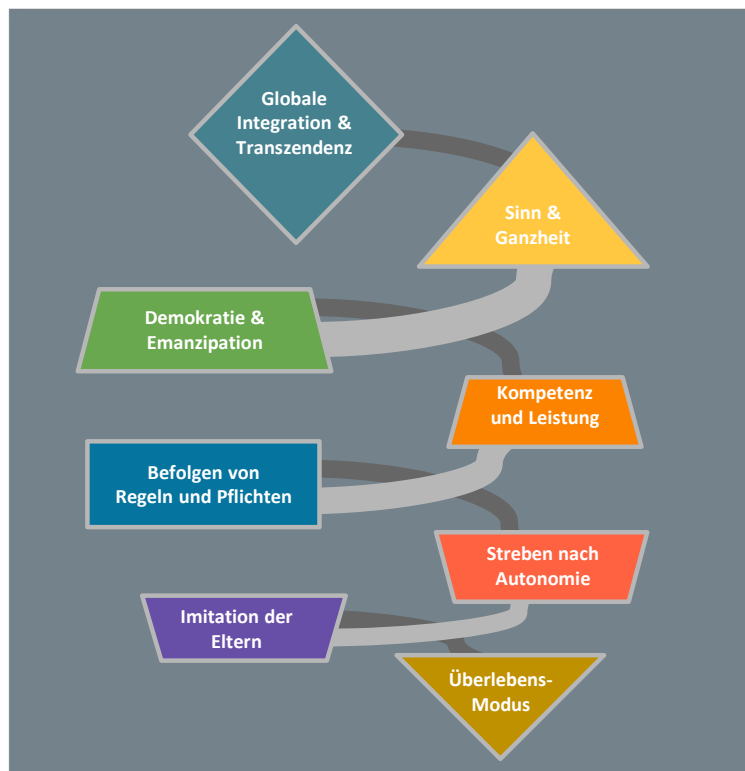
Beziehungs-  
Qualität



Kreativitäts-  
training



Haltung der Lehrperson:  
Klarheit & Begeisterung



## Das Modell des Lernens 7.0

Zunahme von:

Nutzbaren  
Möglichkeiten,  
Heuristiken,  
Perspektiven,  
Kreativität,  
Komplexitätstoleranz,  
Souveränität,  
Bewusstsein,  
innerer Freiheit.

- die Faktoren für Lernerfolg nach der Metastudie von John Hattie (2018)
- Das Modell des Lernens 7.0: eine Hierarchie menschlicher Werte und psychologischer Entwicklung, basierend auf dem Entwicklungsmodell von Clare Graves (1970). Paradigmen über Schule (z.B. autoritär vs. Laissez-faire) müssen demnach nicht miteinander konkurrieren, sondern werden zu einem funktionalen Schulsystem integriert
- Die 21st Century Skills der OECD

Aus der Hattie-Studie extrahierten wir:

1. Lehrkräfte sind der Dreh- und Angelpunkt für den schulischen Erfolg von Lernenden. Sie machen den größten Unterschied im Lernfortschritt ihrer Schülerinnen und Schüler aus, können diese am besten motivieren und unterstützen sowie begeistern und ermutigen. Eine Lehrkraft kann den Werdegang der Schülerinnen und Schüler lebenslang prägen. Insbesondere das Etikettieren von Leistung und Herkunft kann für die Lernenden prägend sein – positiv wie auch negativ. All dies sind Aspekte, die John Hattie in seiner immer wieder aktualisierten Metastudie „Visible Learning“ ab dem Jahr 2009 herausgefunden hat. Mit einer Effektstärke von 1.57 hat die Kollaboration von Lehrkräften (collective teacher efficacy) den größten Einfluss auf den Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern (Hattie 2018). Neben der Klarheit, Haltung und Begeisterung der Lehrperson spielt ebenfalls die Lehrer-Schüler-Beziehung eine bedeutende Rolle für den Lernerfolg.
2. Feedback an die Schülerinnen und Schüler, aber auch Feedback zur Unterrichtsgestaltung an die Lehrkräfte aus dem Kollegium und von den Schülerinnen und Schülern (Hattie 2018) ist unerlässlich.
3. Kreativitätsförderung: denn kreatives Denken und kreative Lösungen sind nötig, um verkrustete Strukturen zu innovieren und somit die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu meistern.

Alle teilnehmenden Expertinnen und Experten waren der Meinung, dass eine Neuausrichtung und grundsätzliche Umwälzung der Schulbildung etwa im Sinne der UNESCO Agenda Bildung 2030 (Deutsche UNESCO-Kommission 2017) und des Nationalen Aktionsplans Bildung für nachhaltige Entwicklung (BMBF 2017) dringend notwendig sind. Mit der Verabschiedung der Globalen Nachhaltigkeitsagenda (siehe rechts) hat sich die Weltgemeinschaft dazu verpflichtet, bis 2030 eine hochwertige, inklusive und chancengerechte Bildung für Menschen weltweit und ein Leben lang sicherzustellen.



Die Agenda Bildung nutzt die folgenden drei Implementierungsmechanismen, um das Ziel bis 2030 zu erreichen.

1. Die sichere, gewaltfreie, inklusive und effektive Lernumgebung und Infrastruktur
2. Es sollten bis 2020 Stipendienangebote für Studierende aus Entwicklungsländern ausgebaut werden.
3. Die internationale Zusammenarbeit in Entwicklungsländern, um die Ausbildung qualifizierten Bildungspersonals sicherzustellen (Deutsche UNESCO-Kommission 2017).

Deutschland möchte mit der Implementierung des Nationalen Aktionsplans Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) die Ziele der UNESCO Agenda Bildung 2030 erreichen. Dies soll über die Verankerung von BNE in den Bildungsplänen auf Landesebene und als Aufgabe des gesamten Bildungswesens von statten gehen (BMBF 2017). Eine innovative Schulneugründung darf hinter den Bildungszielen des Nationalen Aktionsplans und der UNESCO nicht zurückbleiben.

### **Ablauf der Erarbeitung des Werkstattgesprächs I: Lehrkräftequalifizierung (LQ)**

1. Stakeholder-Map: Welche Interessensgruppen mit welchen Bedürfnissen, Ängste und Anliegen gibt es zum Thema LQ?
2. Kompetenzbereiche: Welche Fähigkeiten sollten Lehrerinnen und Lehrer zukünftig mitbringen?
3. Ideen sammeln: Wie könnte das LQ-Zentrum unserer Träume aussehen?

## Schritt 1: Stakeholder-Map

In kleinen Gruppen haben die Expertinnen und Experten angeregt über die verschiedenen Stakeholder der Schule und deren Bedürfnisse, Ängste und Ressourcen in Bezug auf Schule diskutiert. Nachfolgend werden die Ergebnisse aus der Diskussion bezüglich der einzelnen Stakeholder (Referendare, Schüler, Schulleitung, Eltern, Gesellschaft) näher betrachtet (siehe auch S. 49).

Die Referendare und Lehrkräfte haben eine Vielzahl an Bedürfnissen. Sie benötigen Freiräume bei der Gestaltung ihres Unterrichts, aber gleichzeitig Transparenz bezüglich der Anforderungen, die von der Schule an sie gestellt werden. Die Zeit stellt ein weiteres Bedürfnis der Lehrenden dar. Persönliche Bedürfnisse sind unter anderem Anerkennung, Erfahrung von Selbstwirksamkeit und der eigenen Würde. Lehrende bedürfen neben den anderen Aspekten auch Erfolgserlebnisse und eine anwendungsorientierte Ausbildung. Die Orientierungslosigkeit, Einengung und das Treffen falscher Entscheidungen stellen laut den Workshop-Expertinnen und -Experten die Ängste von Lehrkräften und Referendaren. Als Ressourcen sehen die Expertinnen und Experten einen Zugriff auf zeitgenössische Forschung sowie Vertrauen an. Zudem nennen sie verlässliche Strukturen, die jedoch zum Teil heute noch nicht gegeben sind.

Ein weiterer Stakeholder ist die Schulleitung, die verschiedene Bedürfnisse in Richtung des Kollegiums kommuniziert. Für die Schulleitung ist es wichtig, dass die an der Schule beschäftigten Personen eine proaktive Haltung und eine zu den Schulwerten und dem Schulprofil passenden Einstellung aufweisen. Zudem muss eine Bereitschaft zu Transparenz, Kollaboration und Initiative bestehen und darüber hinaus müssen die Lehrkräfte ihre persönlichen Bedürfnisse auch zu Teilen zurückstellen können. Insbesondere die Kompromissbereitschaft innerhalb des Kollegiums ist für die Schulleitung ein sehr bedeutsames Bedürfnis. Wie die Lehrkräfte und Referendare, hat auch die Schulleitung gewisse Ängste. Zu diesen zählen beispielsweise die Befürchtung inkompetent zu wirken, den Ansprüchen Dritter (Träger, Aufsicht, etc.) nicht zu genügen und dem eigenen Anspruch nicht gerecht zu werden. Das Auseinanderdriften von Zielen und Ressourcenverteilung, die Sorge, Kontrolle abzugeben sowie bei der Lehrkräfterekrutierung nicht frei und autark sein zu können sind weitere Ängste, denen Schulleitungen begegnen. Die Schulleitung beinhaltet als Ressource für Lehrkräfte ganz verschiedene Aspekte. Sie gibt den Lehrkräften individuelles Feedback zu ihrer Arbeit und hat die Fort- und Weiterbildung des Kollegiums als einer ihrer Prioritäten. Dies zeugt von der Prioritätensetzung und Durchsetzungskraft der Schulleitung. Sie führt mit Klarheit und Antworten auf die Sinnfragen die Schulgemeinschaft durch schwierige Zeiten und gibt dabei Orientierung.

Die Eltern der Schülerinnen und Schüler sind ein weiterer Stakeholder an Schulen. Ihre Bedürfnisse an die Schule orientieren sich stark am Wohlergehen ihrer Kinder. Sie haben das Bedürfnis, dass die Kinder glücklich sind, Freunde finden und einen guten Abschluss machen. Generell steht der Wunsch nach dem Besten für das Kind im Mittelpunkt. Dies geht einher mit netten Lehrkräften und Mitschülerinnen und Mitschülern sowie einer guten Schulgemeinschaft. In dieser sollen sie auch Unterstützung bei Schwierigkeiten erfahren. Die Ängste der Eltern zeichnen sich einerseits dadurch aus, dass sie exakt die Gegenteile der Bedürfnisse sind. Also unglückliche Kinder, eine schlechte Schulgemeinschaft, unfreundliche Lehrkräfte und Mitschülerinnen und Mitschüler. Andererseits haben die Eltern Angst davor selbst zu versagen und sind sich unsicher was die Zukunft der Schülerinnen und Schüler angeht, wenn diese beispielsweise sitzenbleiben oder den Abschluss nicht schaffen. Die Eltern bieten der Schule unterschiedliche Ressourcen. Sie sind Netzwerk, praktische Hilfe und können ihre beruflichen Fähigkeiten einbringen. Aus diesem Grund sollten die Eltern gleichberechtigt am Schulleben beteiligt werden.

Neben den drei bereits genannten Stakeholdern gibt es noch die Gesellschaft, die ebenfalls Ansprüche an die Schule hat. Die Gesellschaft benötigt eine gute Bildung (lesen, schreiben, rechnen), um ein gewisses Maß an Empowerment für die Zukunft zu sichern. Ängste der Gesellschaft sind, dass die Leistung der Schülerinnen und Schüler nicht ausreicht, und dass andere besser sind als die Mitglieder der eigenen Gesellschaft. Im politischen Diskurs stellt sich immer wieder die Frage, in welcher Gesellschaft wir leben wollen, was die Ressource für die Schule darstellt.



## Schritt 2: Kompetenzbereiche der Lehrkräfte von übermorgen

Im nächsten Schritt haben sich die Expertinnen und Experten darüber ausgetauscht, welche Voraussetzungen und Kompetenzen Lehrkräfte für eine innovative Schule mitbringen müssen. Als wichtige **pädagogische Kompetenzen** wurden die folgenden Aspekte genannt:

- Kenntnis der Entwicklung junger Menschen (sowohl psychologische als auch emotionale und kognitive Entwicklung)
- Entwicklung von Unterrichtskonzepten, die jungen Menschen Mitwirkung ermöglichen
- Schülerinnen und Schüler sollen ein positives Selbstkonzept entwickeln können, welches dem Leben mit Unsicherheiten gerecht wird
- Lerntypenkenntnis (optisch, auditiv, haptisch, etc.)
- Den Einzelfall betrachten können
- Genau hinschauen und den eigenen Augen trauen

**Fachlich und didaktisch** müssen die Lehrkräfte einer innovativen Schule viele Facetten von Kompetenzen aufweisen. Nach der Sammlung der Expertinnen und Experten müssen die Lehrkräfte einerseits der Überzeugung sein, dass jede und jeder alles lernen kann, weil es eine innere Logik hat und andererseits nicht mit dem Stoff weitergehen, wenn keine/r der Schülerinnen und Schüler folgen kann, nur weil es vorgeschrieben ist, den Stoff zu behandeln. Es gilt also auch einen gewissen Mut zur Lücke zu beweisen. Generell sollte das Verstehen anstelle des Paukens im Mittelpunkt stehen. Damit einhergehend soll die Bereitschaft die Grundlagen immer wieder neu zu wiederholen, zu festigen und auf neue Arten und Weisen anzuwenden bei den Lehrkräften vorhanden sein. Die fachlichen Konzepte sollen begeisternd vermittelt und mit exemplarischem Lernen verbunden werden. Eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, bezüglich der Fehler von Schülerinnen und Schüler, aber auch der eigenen, soll in einer innovativen Schule etabliert werden. Zuletzt sollte den Schülerinnen und Schülern didaktisch die Möglichkeit der Selbstorganisation wie auch eines gemeinsamen Lernens geboten werden.

In einem weiteren Schritt haben die Expertinnen und Experten beleuchtet welche **persönlichen Kompetenzen** Lehrkräfte aufweisen müssen. Die Beziehungskompetenz mit den folgenden Aspekten hat eine sehr bedeutsame Rolle für die persönlichen Kompetenzen inne:

- Kreativität
- Loslassen können
- Fehler lieben
- Sinn stiften
- Humor, das eigene Kind im Inneren lieben
- Die Weisheit von Kindern erkennen
- Begeisterungsfähigkeit
- Sich selbst als Lernende begreifen
- Veränderungsbereitschaft

Des Weiteren zählen Empathie, Authentizität, Freundlichkeit und Ruhe zu den persönlichen Kompetenzen, die Lehrkräfte in innovativen Schulen mitbringen müssen. Kooperationsbereitschaft, Selbstmotivation, Reflexionsfähigkeit und die Fähigkeit schwierige Gespräche führen zu können sind weitere Kompetenzen, die die Expertinnen und Experten im zweiten Werkstattgespräch den Lehrkräften zugeschrieben haben. Die Lehrkräfte sind ebenfalls Führungskräfte, was durch ihre Körpersprache, Präsenz, konsequente und transparente Entscheidungen deutlich werden muss.

In der Literatur werden diese Anforderungen an die Lehrkräfte des 21. Jahrhunderts unter dem Begriff Deeper Teachers (Mehta und Fine 2019) zusammengefasst. Ein Deeper Teacher ist ein Arrangeur von Lernprozessen beziehungsweise ein Lernförderer, der sich seiner Teacher Agency bewusst ist.

Die pädagogischen Ziele des Deeper Teachers unterscheiden sich von der traditionellen Rolle der Lehrkraft dahingehend, dass nicht einfach der Stoff „durchgebracht“ werden soll, sondern den Lernenden die Möglichkeit gegeben wird, in das behandelte Themengebiet und seine Arbeitsweisen vertieft einzutauchen und die Lernenden zu motivieren, selbst Verantwortung für ihre Lernprozesse zu übernehmen (Mehta und Fine 2019). Wissen ist nicht mehr breit und oberflächlich gefasst, sondern Unterricht soll und kann in die Tiefe gehen und die Art und Weise der Spezialisierung und Auseinandersetzung ist nicht gänzlich vorhersehbar.

Die Lernenden sind nun Konstrukteure und Schöpfer von neuem Wissen und keine reinen Wissensempfänger mehr. Genauso verändert sich die Betrachtung von Fehlern und einem möglichen Scheitern im Lernprozess. An die Stelle der traditionellen Ansicht, dass Scheitern vermieden werden sollte, tritt die Überzeugung, dass Scheitern zum Lernen an komplexen Herausforderungen dazu gehört und mitunter essenziell für ein tiefes Verstehen ist.

Die Charakteristika eines Deeper Teachers haben Mehta und Fine (2019) in ihren Erhebungen an mehr als 30 amerikanischen High Schools herausgestellt. In verschiedenen Bereichen haben sie gegenübergestellt, inwiefern sich ein Deeper Teacher von der traditionellen Rolle der Lehrkraft unterscheidet.

In der folgenden Tabelle werden die verschiedenen Facetten eines Deeper Teachers im Kontrast zur traditionellen Rolle der Lehrkraft dargestellt.

	Charakteristika der traditionellen Rolle der Lehrkraft	Charakteristika des Deeper Teachers
Bildungsziel/ pädagogisches Ziel	Stoff durchbringen	In die Arbeit des Themengebiets eintauchen; Lernende zur vertieften Auseinandersetzung mit der Wissensdomäne und ihren Arbeitsweisen inspirieren
Pädagogische Prioritäten	Breite	Tiefe
Blick auf Wissen	Bestimmt	Unbestimmt
Blick auf die Lernenden	Extrinsisch motiviert	Kreativ, neugierig & fähig
Rolle der Lernenden	Wissensempfängerinnen und -empfänger	kreieren neues Wissen
Rolle der Lehrkräfte	Wissensvermittlerinnen und -vermittler	Vermittlerinnen & Vermittler des Lernens/ lernfördernde Personen
Fehlerbetrachtung/ Ansicht des Scheiterns	Scheitern muss vermieden werden	Scheitern gehört zum Lernen
Ethos	Einhaltung der Vorschriften	Anspruch und Vergnügen

in Anlehnung an Mehta und Fine 2019, S. 370

### Schritt 3: Ideen für die Schulgründung - Lehrkräfte-qualifizierungszentrum (LQZ)

Zum Ende des Workshops wurden die Expertinnen und Experten gebeten zu sammeln, was ein LQZ aufweisen müsste, um den Lehrkräften die zuvor gewünschten Kompetenzen zu vermitteln.

Es wurde unter anderem der Wunsch nach virtuellen Verbindungen für solch ein Zentrum genannt. Dadurch soll es Lehrkräften ermöglicht werden, mit anderen inspirierenden Schulen oder Lehrkräften in Kontakt zu treten und fachliche Fortbildungen dezentral anzubieten. Als besonders wichtig für die Fortbildungen wurde die Einbindung aktueller Forschungsergebnisse sowie die Teamentwicklung im Kollegium mit Hilfe von externer Begleitung angesehen. Die kollaborative Professionalität der Lehrkräfte wird für eine Schule der Zukunft von immenser Bedeutung sein (Hargreaves und O'Connor 2018). Im Bereich der Zusammenarbeit wurde auch die Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern sowie die kollegiale Supervision genannt. Generell sollte im LQZ über den Tellerrand hinausgeschaut werden und in diesem Sinne auch berufsübergreifende Seminare angeboten werden. Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten kann gewährleistet werden, dass neu ausgebildete Lehrkräfte mit den Werten, Ideen und Vorstellung einer „Schule von übermorgen“ vertraut und für den innovativen Unterricht gewappnet sind.

## IMPULSE – Kompetenzen von Lehrkräften

### PÄDAGOGISCH

- >> Kenntnis der Entwicklung junger Menschen (sowohl psychologische als auch emotionale und kognitive)
- >> Entwicklung von Unterrichtskonzepten, die jungen Menschen Mitwirkung ermöglichen
- >> Schüler sollen ein positives Selbstkonzept entwickeln können, welches dem Leben mit Unsicherheiten gerecht wird
- >> Lerntypenkenntnis (optisch, auditiv, haptisch, etc.)
- >> den Einzelfall beachten können, hingucken und den eigenen Augen trauen

### FACHLICH UND DIDAKTISCH

- >> Fachliche Konzepte begeisternd vermitteln
- >> Verstehen statt pauken
- >> Die Bereitschaft, die Grundlagen immer wieder neu zu wiederholen und zu festigen
- >> Überzeugung: Jeder kann das lernen, weil es eine innere Logik hat
- >> Nicht einfach im Stoff weitergehen, wenn keiner folgen kann, nur weil das so "vorgeschrieben" ist
- >> Misconception der SuS beschämungsfrei und konstruktiv aufgreifen
- >> Mut zur Lücke, exemplarisches Lernen
- >> Fehlerfreundlichkeit, auch bei sich selbst, gemeinsam neugierig sein und mit den SuS zusammen lernen (Hatties Feedback!)
- >> Selbstorganisation

### PERSÖNLICH

- >> Mich kennen: Warum bin ich Lehrer/in geworden? Wofür stehe ich hier in der Welt? Erkennen, was zu lieben, was zu verachten ist. Zivilcourage, Freiheit wagen, Vertrauen schenken, an Menschen glauben, zutrauen und zumuten
- >> Beziehungskompetenz, Kreativität, loslassen können, Fehler lieben, sinnstiften, Humor, das eigene Kind im Innern lieben, die Weisheit von Kindern erkennen. Teilen lieben. Veränderungsbereitschaft, Begeisterungsfähigkeit, sich selbst als Lernenden begreifen
- >> Selbstmotivation
- >> Reflexionsfähigkeit
- >> Visionsentwicklung für das eigene Leben (und das auch ausstrahlen)
- >> schwierige Gespräche führen können
- >> Beziehungskompetenz
- >> Umgang mit eigenen Emotionen/Präferenzen zu professionalisieren
- >> Empathie, Authentizität, Freundlichkeit, Ruhe
- >> Handlungswille (ggf. gemeinsam mit Schulleitung, Eltern etc.)
- >> Führungskraft
- >> (Körpersprache, Präsenz, konsequente Entscheidungen, transparente Entscheidungen)
- >> wertschätzendes Feedback bekommen und zu geben und abzufragen
- >> Konfliktfähigkeit
- >> Supervision zur Unterstützung (Kasuistik) vs. heuristische Faustregeln

### Zentrum für Lehrkräftequalifizierung

Bei der Konzeption des Bildungscampus könnte ein gut vernetztes Zentrum für Lehrkräftequalifizierung mitgedacht werden. So könnten Lehrkräften benötigte Kompetenzen vor Ort vermittelt und stetig Weiterbildungen für eigene und fremde Lehrkräfte angeboten werden.

# WERKSTATTGESPRÄCH II: PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

Im zweiten Werkstattgespräch sollte herausgearbeitet werden, wie die Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern so gefördert werden kann, dass sie die Herausforderungen der Zukunft meistern können.

## **ABLAUF:**

1. Experten-Inputs:
  - Was brauchen Kinder und Jugendliche, um in der Welt von übermorgen zu bestehen und Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen zu können?
  - Welche Kompetenzen und Charakterstärken sind wirklich wichtig?
  - Welche Momente und Erlebnisse können die Schülerinnen und Schüler erfahren, die ihnen für den Rest des Lebens helfen können?
2. Persona: Wie sieht das Leben der Alumni im Jahr 2040 aus, 10 Jahre nach dem Abschluss?
3. Aufgabe der Schule: Welche Möglichkeiten gibt es, die Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen?
4. TOP 3 Ideen für die *est*

## **Schritt 1: Experten-Inputs**

Persönlichkeitsentwicklung sei als Verankerung von Werten, Meinungen und Haltungen zu verstehen, welche sich in kohärentem Handeln äußern, so Monia Ben Larbi, ehemalige Geschäftsführerin der Initiative „Schule im Aufbruch“. Die Expertinnen und Experten waren sich einig, dass das Wichtigste, was Bildungseinrichtungen tun könnten, sei, Vertrauen zu haben, dass Lernen stattfindet und als Zeugen des Lernens und der Entwicklung aufzutreten. Erst, wenn Bildungseinrichtungen aufhörten Schülerinnen und Schüler zu Objekten von Bewertung, Erwartung und Aussortierung zu machen, könnten sie sich und ihre Potenziale frei entfalten. Prof. Dr. Gerald Hüther verdeutlichte, dass eine innovative Schule jungen Menschen mehr Eigenverantwortung und Selbstkompetenz zugestehen muss. Zudem merkte er an, dass Schule nicht mehr nur ein abgeschlossener Raum sein kann, sondern „raus ins Leben“ muss. Mit dieser Aussage bestätigte er die wissenschaftlichen Erkenntnisse, dass für ein Lernen im 21. Jahrhundert die Lernräume neu gedacht werden müssen.

Für die Expertinnen und Experten müssen Bildungseinrichtungen die Schülerinnen und Schüler ermutigen, ermöglichen und ermächtigen. Dies kann nur geschehen, wenn die Institution samt Schulleitung, Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schüler als Ganzes betrachtet wird. Vielseitigkeit, Andersartigkeit und Individualität müssen in einer neu gedachten Schule explizit erwünscht sein, damit die Schülerinnen und Schüler ihre eigene Persönlichkeit entdecken und entwickeln können. An der *est* könnte dies insbesondere durch den Internatsbetrieb geschehen, da laut Amély Rechberg, selbst ehemalige Internatsschülerin, Internate die Vielseitigkeit zelebrieren und ihren Lernenden die Kompetenz vermitteln, jeden Menschen, seine Geschichte und seinen Hintergrund so zu akzeptieren, wie er ist.

Im Zentrum der Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern stehen in innovativen Schulsystemen das Erleben von Voice & Choice sowie Agency. Das Prinzip des Voice & Choice bedeutet, dass die Schülerinnen und Schüler einerseits Wünsche und Bedürfnisse über ihre Lernprozesse kommunizieren können (Voice) und andererseits Entscheidungen über das eigene Lernen treffen können (Choice) (Sliwka 2018). Die Lernenden werden mit Hilfe dieses Prinzips aktiv in die Gestaltung ihrer Lernprozesse eingebunden und erfahren Selbstbestimmung und Motivation. Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation nach Deci und Ryan (1993, 2000) belegt, dass die intrinsische Motivation beim Lernen wächst, je mehr die psychologischen Grundbedürfnisse nach emotionaler Zugehörigkeit, wie auch nach Autonomie- und Kompetenzerleben im Unterricht Berücksichtigung finden. Durch Voice & Choice können die Schülerinnen und Schüler Erfahrungen sammeln, die autonom, kompetent sowie selbstwirksam sind.

Wenn das Prinzip des Voice & Choice eingeübt und gefestigt ist, dann können die Lernenden ihre Student Agency vergrößern. Allgemein beschreibt Agency das aktive Treffen von Entscheidungen woraufhin eine der Entscheidung entsprechende Handlung folgen. Agency kann auf verschiedenen Ebenen (individuell, kollaborativ und kollektiv) stattfinden und aus ihr resultiert Teilhabe und Mitgestaltung (Leadbeater 2017). Insgesamt gibt es drei Arten von Agency: Student Agency, Teacher Agency und Co-Agency. Student Agency beschreibt die Fähigkeit von Schülerinnen und Schülern durch ein aktives Treffen von Entscheidungen, die auf ihren Bedürfnissen und Interessen basieren, ihren eigenen Lernprozess mitzugestalten und Verantwortung für diesen zu übernehmen (Moses et al 2020). Sie sind also in der Lage, ihre Lernprozesse zu planen, managen, beurteilen und anpassen (Moses et al 2020). Lernende werden durch die Student Agency zu aktiv handelnden Personen bezüglich ihres Lernprozesses und werden als solche auch von anderen am Schulleben beteiligten Personen anerkannt.



Weitere Charakteristika der Student Agency sind Durchsetzungsvermögen, Urteilskraft, Zielverfolgung und Selbstreflexion (Moses et al 2020).

Teacher Agency meint die professionelle Identität der Lehrkraft und ihre proaktiven Entscheidungen sowie ihr Handeln, um den Schulalltag zu gestalten. Es geht hier ebenfalls darum, dass bewusst Entscheidungen getroffen werden, um Handlungen dementsprechend umzusetzen - es soll nicht mehr nur agiert, sondern reagiert werden (Imants und Van der Wal 2020). Die Ausprägung und Umsetzung der Teacher Agency hängt stark von den institutionellen Voraussetzungen ab (Imants und Van der Wal 2020). Die Co-Agency verbindet gewissermaßen die anderen beiden Agency-Konzepte miteinander. Die Lernenden und Lehrenden unterstützen sich gegenseitig in ihrem Lernen und der Entfaltung ihres Potenzials. Es kommt zu einer Art Lernpartnerschaft in denen die Lernenden die Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme und die Mitgestaltung für ihr Lernen haben.

Um die Student Agency und die damit verbundene Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu fördern, möchte die *est* Raum und Möglichkeiten schaffen, dass die Lernenden Voice & Choice erleben und dadurch lernen, Verantwortung für ihre Lernprozesse zu übernehmen.

### **Schritt 2: Persona**

Mit der Erstellung einer fiktiven *est*-Persona sollte der Gedankengang verfolgt werden, was mögliche *est*-Absolventinnen und -Absolventen zehn Jahre nach ihrem Abschluss erreicht haben und wie ihr Leben nun aussieht. Im Ergebnis entstanden sehr diverse Persönlichkeiten, die weltoffen, sozial engagiert und verantwortungsbewusst sind. Alle haben ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung im Blick, auch wenn dies nicht unbedingt auf dem traditionellen Weg geschieht. Die Werte und Normen, die sie an der *est* kennengelernt und verinnerlicht haben, geben sie nun selbst als Eltern und insbesondere als Europäerinnen und Europäer weiter (siehe auch S. 52).

### **Schritt 3 & 4: Aufgabe der Schule**

Zum Ende des Workshops hin haben die Expertinnen und Experten gemeinsam im Plenum gesammelt, welche Möglichkeiten es gibt, die Persönlichkeit und Entwicklung junger Menschen zu fördern. Alle waren sich einig, dass eine Schule, in der niemand Angst zu haben braucht, die beste Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung ist. Zudem sollte die Schule basisdemokratisch organisiert sein und alle an der Schule beteiligten Personen sollten gleichwertige Mitglieder der Schulgemeinschaft sein. Alle Schülerinnen und Schüler sollen sich zugehörig fühlen und sich jeden Tag darauf freuen, die Schule zu besuchen. Vertrauen geben, Blockaden nehmen, ein proaktiver Umgang mit Emotionen und die Unterstützung bei Unsicherheiten waren weitere zentrale Aspekte, die von den Expertinnen und Experten genannt wurden, um die Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu fördern.

## IMPULSE

Hauptmerkmale für die Förderung der Persönlichkeit & Entwicklung von jungen Menschen:

- >> Identität und Rahmensetzung: Das Herzensanliegen setzen und füllen während der Reise
- >> Selbstorganisation fördern
- >> Methoden für psychologische Entwicklung nutzen mutige Antwort auf: Welche Rolle haben die Erwachsenen?
- >> Innere Methoden

# WERKSTATTGESPRÄCH III: SCHULE FÜR ALLE! ZUGÄNGE SCHAFFEN, BILDUNG ERMÖGLICHEN, HÜRDEN ÜBERWINDEN

Vor dem Start der Workshops war bereits innerhalb des Schulgründungsteams Konsens, dass die *est* kein gewöhnliches Internat werden soll. Die Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthal'sches Gymnasium Templin möchte durch einen bereits 2016 eingerichteten Stipendienfonds, sowie einem einkommensabhängigen Schulgeld dazu beitragen, dass die *est* ein Lernort werden kann, der allen offen steht, unabhängig von ihrer Herkunft oder dem Einkommen der Eltern.

Die finanziellen Rahmenbedingungen sind nur ein Puzzleteil von vielen, wenn es um Chancengleichheit und Bildungszugang in der heutigen Gesellschaft geht. Im Zentrum dieses dritten Werkstattgesprächs standen die folgenden Fragen:

- Welche Ängste und Sorgen gibt es bei Schülerinnen und Schülern und Eltern?
- Welche Hürden gilt es beim Bildungsaufstieg zu überwinden?
- Wie kann eine gute und erfolgreiche Inklusion aller Schülerinnen und Schüler in die Schulgemeinschaft gewährleistet werden?

## Schritt 1: Experten-Input

Katja Urbatsch, Gründerin und Geschäftsführerin von Arbeiterkind.de, zeigte im Gespräch auf, wie schwierig der Bildungsaufstieg für Kinder aus nichtakademischen Haushalten sein kann. Die *est* muss demnach gegen das geläufige Stigma von Internaten ankommen, um Lernende aus allen gesellschaftlichen Schichten anzusprechen. Neben der rein finanziellen Frage werden Internate mit großen Ängsten und Sorgen, aber auch Ansprüchen und Unverständnis der Eltern konfrontiert werden. Für die Schülerinnen und Schüler habe der Milieuwechsel eine Entfremdung von der eigenen Familie und das Gefühl von Einsamkeit zur Folge. Das Spannungsfeld Eltern, Lernende und neues Umfeld ist folglich nicht zu unterschätzen und genau hier muss laut Katja Urbatsch die Förderung und Kommunikation ansetzen. Es ist ein Irrtum zu glauben, Inklusion sei geglückt, sobald die finanzielle Hürde überwunden ist. Der offene Austausch über Milieus ist laut der Expertin mindestens genauso wichtig.

Dr. Alexandra Gerstner, Bereichsleiterin Programmbereich Persönlichkeitsbildung, Joachim Herz Stiftung, unterstrich die Bedeutung einer diversitätssensiblen Lehrkräfteausbildung, um zu verhindern, dass Lehrkräfte Lernende aufgrund deren Herkunft unbewusst diskriminieren. Sie regte eine Gesamtreflexion, vor allem von Lehr- und Betreuungspersonal, in Bildungseinrichtungen an, damit Schutzräume und zeitgleich ein Bewusstsein für Milieuunterschiede geschaffen wird. Die Expertin betonte, dass es sich bei den Milieuunterschieden durchaus um ein schambesetztes Thema handelt, welches vorsichtig und behutsam angegangen werden muss.

Während des Workshops waren sich alle Expertinnen und Experten einig, dass ein neu gedachtes Internat große Chancen bieten kann, Milieuunterschiede im Lernalltag auszugleichen. Insbesondere die gemeinsamen Erfahrungs- und Möglichkeitsräume sowie der internationale Kontext weisen das Potenzial auf die Milieukodierungen abzuschwächen. Es wurde die Vermutung geäußert, dass die Länder(milieus) in den Vordergrund vor die sozialen Milieus treten könnten. Die gleiche Förderung aller Schülerinnen und Schüler unabhängig ihres Elternhauses kann durch die Steuerung der gewünschten Schülerschaft gelingen. Diversität ist nicht von allein zu erreichen, es muss zu einer gezielten Ansprache der Schülerinnen und Schüler kommen.

## Schritt 2: Wie sieht die Inklusions-Realität aus?

In einem nächsten Schritt des Workshops ging es explizit um die gezielte Ansprache der Lernenden und eine Sammlung von Prinzipien für eine gelingende Inklusion. Alle Expertinnen und Experten teilten die Meinung, dass als oberstes Ziel das Erkennen von Potenzialen der Lernenden und nicht die Betrachtung bisheriger, bereits erbrachter Leistungen stehen muss. Der Fokus auf die Potenzialentfaltung, persönliche Stärken und Engagement kann bei der Bewerbung sehr inklusiv wirken.

Um überhaupt erst einmal eine Schülerschaft zu generieren wurde der Vorschlag gemacht, dass zunächst in Schulen gegangen wird und das Konzept vorgestellt werden muss. Denn die erste Hürde für viele Lernende ist nicht das Schulgeld, sondern vielmehr die Ansprache bildungsferner Familien und der Bewerbungsprozess. Das Gefühl von „das ist doch nichts für mich“ und „da passe ich doch nicht hin“ muss durch eine gezielte, offene Ansprache genommen werden. Hierzu würde es sich auch anbieten Kooperationspartnerschaften mit unterschiedlichen Vereinen, bereits bestehenden diversen Netzwerken und lokalen Organisationen einzugehen, um direkt an Lernende mit unterschiedlichen Hintergründen zu gelangen.

Für eine gelingende Inklusion ist es laut den Expertinnen und Experten nötig, dass es ein niederschwelliges Bewerbungs- und Aufnahmeverfahren gibt. Komplizierte Verfahren und hohe Schulgelder seien die größte Abschreckung eines Internats für eine inklusive Schülerschaft. Aus diesem Grund sollte das einkommensabhängige Schulgeld sowie die Option der Stipendien von Beginn an offen kommuniziert werden. Mentoring, Kommunikation und Unterstützung müssen als zentrale Pfeiler im Schulalltag verankert sein, um die Inklusion auch erfolgreich in der Praxis zu leben.

### **Schritt 3: Kopfstand-Übung - Wie können wir eine elitäre Schule für die privilegierte Elite schaffen?**

Die Kopfstand-Methode ist besonders nützlich, wenn bereits einige Konventionen, wiederkehrende Diskussionen und wenig Raum für Innovation vorherrschen.

Vorteile der Kopfstand-Methode:

- Die Anstrengung, politisch korrekt und sozial akzeptiert zu sein, wird einvernehmlich außer Kraft gesetzt
- Umgehung der damit einhergehenden kognitiven Verzerrungen (Status Quo Bias, Group Think, kognitive Fixierung)
- Leistungsdruck wird unterbrochen
- Schadenfreude wird geweckt und setzt Energie frei
- Systematische Erkenntnisse und Erfolgsfaktoren können hergeleitet werden aus den umgekehrten Ideen

(siehe auch S. 56)

### **Schritt 4: Inklusions-Faktoren**

Zum Ende des Workshops wurde der Frage nachgegangen, welche Möglichkeiten es gibt, Potenzialentfaltung und freie Entwicklung aller Kinder zu ermöglichen.

Gemeinsam sammelten die Expertinnen und Experten zunächst in kleinen Gesprächsrunden und dann im Plenum ihre Ideen. Es wurde dabei unter anderem auf die wechselnde Rolle der Lehrkräfte als Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter eingegangen, die den Schülerinnen und Schülern ein Mitspracherecht einräumen und somit die Partizipation

am Schulalltag fördern, sprich Agency im Schulalltag implementieren. Die Zusammensetzung des Kollegiums ist neben der Zusammensetzung der Lernendenschaft ein bedeutsamer Aspekt der Potenzialentfaltung. Einige der genannten Punkte haben auch die Schulentwicklung als Ganzes im Mittelpunkt. So wurde beispielsweise gefordert, dass die Selbstorganisation von Schülerinnen und Schülern fest im Konzept der Schule verankert wird. Zudem soll ein Schwerpunkt zur Sozialkompetenz mit Kontakt zu anderen Menschen und Berührungspunkte außerhalb der Schule im Schulkonzept aufgenommen werden. Besondere Vorsicht gilt beim Umgang mit den sozialen Unterschieden, denn die Kinder werden sehr divers zusammengesetzt sein. Es muss eine Balance zwischen den Differenzen und Gemeinsamkeiten gefunden werden, um allen Schülerinnen und Schülern eine Potenzialentfaltung zu ermöglichen.

## IMPULSE

- >> Milieuwechsel und Milieuunterschiede müssen behutsam thematisiert und ausgeglichen werden
- >> Möglichkeiten der Potenzialentfaltung und freien Entwicklung
- >> Schwerpunkt Sozialkompetenz (Schloss Salem, soziale Dienste), Kontakt zu anderen Menschen, Berührungspunkte
- >> Wochenendheimfahrten und Alternativen
- >> Aktiv Ansprechen: Schule und Ziel, Einbringen aller Perspektiven
- >> Schülerinnen und Schüler müssen sich ausprobieren können → Potenziale finden
- >> Zusammensetzung der Schülerschaft aktiv steuern, min. Gedanken bis %
- >> Zusammensetzung Lehrerschaft genauso wichtig, Perspektiven
- >> Differenz und Gemeinsamkeiten - Balance finden
- >> schulische Logik, Persönlichkeitsbildung miteinbeziehen, Partizipation
- >> Phänomen der Besonderung, pos. Verstärkung kann zu Stempel werden
- >> Bewusst machen der Unterschiede
- >> Schwerpunkte im Schulkonzept setzen, aber mehr Selbstorganisation der Schülerinnen und Schüler
- >> Perspektivwechsel ermöglichen, schwer partizipativer Charakter – Schülerinnen Mitsprache
- >> Lehrerinnen und Lehrer als Lernbegleiter
- >> Sensibilität bei dem Thema beachten, Dialog öffnen ohne zu benachteiligen
- >> Umgang mit sozialen Unterschieden nicht trivial, Kinder sehr unterschiedlich
- >> Teambuilding nicht Alltag aber guter Ansatz

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JHD. – DIGITALE BILDUNGSPROZESSE ENTWICKELN, VERÄNDERN, GESTALTEN

## ABLAUF

1. Definitions-Turnier: Kompetenzmodell Technoliteracy
2. Digitaler Analphabetismus! Wie sorgen wir als Schule für desaströse digitale Inkompetenz bei unseren Schülerinnen und Schülern?
3. Umkehrung: zur Ermittlung von Top Digitalen Kompetenzen

## Definition Technoliteracy

Zu Beginn wurde nach einer Definition des Begriffs Technoliteracy gesucht. Es wurde deutlich, dass es keine einheitlich, allgemein gültige Definition gibt. Für die Expertinnen und Experten ist Technoliteracy unter anderem das Verständnis für das Funktionieren digitaler Technologie, was folgendes meint: wie übersetzt sich analoge Wirklichkeit ins Digitale. Werkzeuge, die zu erlernen sind, um die Welt von morgen zu verstehen und aktiv zu gestalten sind beispielsweise technologisches Wissen, praktische Erfahrung und ein Bewusstsein dafür, sich Dinge erschließen zu können. Es war schon immer das menschliche Prinzip, sich der Welt zu bemächtigen, jedoch wurden die Werkzeuge dazu immer komplexer. Möglichkeiten, um die Lernenden für die Technoliteracy zu wappnen, sind die Vermittlung und Einübung der 4K.

Das Ziel einer innovativen Schulneugründung muss es sein, junge Menschen zu mündigen, europäischen Bürgerinnen und Bürgern in einer digitalisierten und technologisierten Welt auszubilden. Die technischen Möglichkeiten können nicht mehr losgelöst von analogen Bildungsprozessen betrachtet werden. Sie sind vielmehr ein maßgeblicher Bestandteil lebenslanger Lernprozesse. Es muss gelernt werden, wie die neuen Technologien sinnvoll eingesetzt werden können (OECD 2018). Laut den Expertinnen und Experten muss zum einem ein Verständnis für die Technologie selbst und zum anderen aber auch ein Verständnis für die Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten entstehen. Gestaltungsideen, Selbstbestimmtheit und Unternehmergeist sind maßgebend. Die Schulung der Medienkompetenz der Lernenden ist ein zentraler Bestandteil. Neben dieser wurden vier weitere Kompetenzen als grundlegend empfunden: digitale Kompetenz, Computerkompetenz, „futures literacy“ – die Kompetenz aus der Zukunft zu denken und „change literacy“ – die Kompetenz mit Umbrüchen und Veränderungen umzugehen (OECD 2018). Die Technik wird von allen Expertinnen und Experten als wichtig angesehen, jedoch heben sie hervor, dass die Technik immer nur ein Werkzeug und niemals das Ziel sein könnte.

Myrle Dziak-Mahler, Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln, verdeutlichte, dass es eine Herausforderung sei, heute schon zu sagen, was die Lehrkräfte von übermorgen können müssen. Die derzeitigen und anstehenden Umbrüche unserer Gesellschaft seien nicht mehr zu leugnen. In der Theorie sei man sich laut Myrle Dziak-Mahler einig, dass Kollaboration und Kreativität gefragt seien, eine flächendeckende Umwälzung sei dennoch schwierig. Unter den Expertinnen und Experten herrschte die Meinung, dass es zu schnelleren und direkten Rückkopplungsprozessen zwischen Forschung, Lehre und Praxis kommen muss, um einen Lösungsansatz für die herausfordernde Umsetzung zu schaffen.

Im Workshop galt es als Konsens, dass gute Bildungseinrichtungen auf tragfähige, vertrauensvolle Lernbeziehungen zwischen den Lernenden und Begleitpersonen bauen. Aufgrund des Rollenwechsels der Lehrkraft weg von einer wissensvermittelnden Person hin zu einer lernbegleitenden Person, kommt es auch zu Veränderungen in der Beziehung zwischen der Lehrkraft und den Lernenden (Sliwka 2018). Die beiden verhalten sich als Co-Agents zueinander. Co-Agency ist als sich gegenseitig unterstützende Beziehung unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure, wie Lehrende oder Lernende, zu verstehen. Die Kommunikation und Zusammenarbeit geschehen auf Augenhöhe und die Lehrkräfte und Lernenden schenken sich gegenseitige Anerkennung. Wenn Anerkennung als grundlegendes Prinzip der sozialen Interaktion verwirklicht wird und die Zielsetzung des Erziehungsprozesses vorsieht, Lernende zu selbstbestimmten, aktiv-kreativen Akteurinnen und Akteuren zu erziehen, kann über eine neue Form der Beziehungsgestaltung zwischen Lehrenden und Lernenden nachgedacht werden. Es handelt sich demnach um eine wechselseitige Beziehung, aus der Lehrkräfte wie auch Lernende Nutzen ziehen können. Ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der Lehrkraft und den Lernenden ist ein entscheidendes Kriterium für guten Unterricht, was anhand der im ersten Workshop betrachteten Metastudie von John Hattie deutlich wurde. Ebenfalls der digitale Raum und die digitale Lernkultur müssen die Beziehungsgestaltung aktiv aufnehmen und umsetzen. Wie dies erfolgreich umgesetzt wird, kann beispielsweise an den diesjährigen Preisträgerschulen des Deutschen Schulpreises (<https://deutsches-schulportal.de/schulpreis-2021/#die-themen>) bezüglich der Themen „Beziehungen wirksam gestalten“ und „Digitale Lösungen umsetzen“ gesehen werden.



## IMPULSE

### DEFINITION TECHNOLITERACY

- >> Verständnis für Funktionieren digitaler Technologie, was meint das, wie übersetzt sich analoge Wirklichkeit ins Digitale
  - \* technisches Wissen
  - \* praktische Erfahrung
  - \* Bewusstsein sich Dinge erschließen zu können.
- als Teil einer richtig verstandenen digital literacy/ Mündigkeit/ Verständnis für Prozesse (wie z.B. Philosophie des Verkaufens)
- >> Die 4 Ks: Kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation, Kollaboration
- >> Die Werkzeuge zu erlernen und zu erhalten, die Welt von morgen zu verstehen und zu gestalten.
- >> Wiki: menschliches Prinzip, sich der Welt zu bemächtigen.
- >> nur Werkzeuge komplexer geworden.

### DIE WICHTIGSTEN DIGITALEN KOMPETENZEN:

- >> Konzept für digitale Didaktik
- >> schlüssige Konzepte (Pädagogik/Didaktik) für Infrastruktur, Endgeräte und Fortbildung
- >> agile Didaktik
- >> Rollen-Patchwork der Lehrerpersönlichkeit
- >> Digitalisierung Thema und Werkzeug in allen Fächern
- >> Räume gestalten (Schule | digitaler Raum | außerschulische Lernort | Öffnung Sozialraum Schule)
- >> Strukturen für Kollaboration/ Ko-operation
- >> mutiger sein und experimentieren
- >> Globalisierung und Vernetzung erfahrbar machen (World Citizenship)
- >> Growth Mindset fördern: erkunden, ausprobieren, scheitern, lernen, wachsen
- >> angstfreien Raum für das Lernen erzeugen (sowieso!)
- >> kollektive Weisheit und Schwarmintelligenz nutzbar machen
- >> entdeckendes, eigenständiges, eigenverantwortliches Lernen
- >> ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung
- >> Self Efficacy - das was ich tue löst ein Problem, das andere Menschen haben (→Empathy)

# WERKSTATTGESPRÄCH V: PÄDAGOGISCHES KONZEPT VON ÜBERMORGEN

Im fünften und letzten Online-Werkstattgespräch zur Schule von übermorgen stand der Austausch und die Erfahrungen der Expertinnen und Experten Prof. Dr. Anne Sliwka, Professorin für Bildungswissenschaft an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Jörg Müller, Stiftungsvorstand und Internatsleiter des Schloss Neubeuern und Steve Lewis, Direktor der Europäischen Schule Bergen im Mittelpunkt. Hier sollte der Frage nachgegangen werden, wie ein ideales zukunftsweisendes, einzigartiges pädagogisches Konzept aussehen könnte – und zwar unabhängig von einer vorgegebenen Schulform.

Dieser Workshop wurde von Mathias Berner, Organisationsberater der Berliner Bildungsagentur, konzipiert und moderiert und kam ohne das Konzept des Design Thinkings aus. Es wurde hingegen die Methode „belauschte Tipp-Geberinnen und -geber“ genutzt, um mit Hilfe von den Erfahrungen und Perspektiven der beiden erfolgreichen Schulleiter und der innovativen Professorin am Ende dieses Workshops mögliche, in der Realität funktionierende Schulkonzepte kennengelernt zu haben. Bevor es in einen tieferen Austausch über mögliche Szenarien ging, führte Anne Sliwka in das Deeper Learning und ihr Heidelberger Modell ein.

Deeper Learning beschreibt eine Pädagogik, in der die Lernenden sich tiefgreifend mit Wissen auseinandersetzen und selbst Wissen generieren (Sliwka 2018). Dies geschieht, indem die Lernenden das Wissen sowohl über instruktiv gesteuerte Prozesse der Aneignung als auch über selbstregulierte Prozesse in der Ko-Konstruktion und Ko-Kreation verarbeiten. Ein Kernelement dieser Pädagogik ist unter anderem die adaptive Expertise von Lehrkräften. Zudem spielen die Zukunftskompetenzen Kommunikation, Kollaboration, kritisches Denken und Kreativität eine bedeutsame Rolle. Komplexe Fragen, hybride Lernorte sowie die Digitalisierung sind nötig, um Deeper Learning ansprechend und fördernd zu gestalten. Die Zukunftskompetenzen gewinnen in der heutigen Zeit stetig an Bedeutung, doch ohne fachliches Vorwissen und praktische Fertigkeiten ist es nicht möglich kreativ an die Lösung von Problemen zu gehen. Beim Deeper Learning steht die folgende Frage im Mittelpunkt: Wie können Lernende sich substanzielles fachliches Wissen und handlungsrelevante Fähigkeiten aneignen, um damit komplexe Probleme kreativ zu lösen? Die Deeper Learning-Wissensarchitektur verknüpft konzeptuelles, deklaratives, metakognitives sowie prozedurales Wissen miteinander.

Deeper Learning wird in Heidelberg als Prozess von Instruktion und Aneignung, Ko-Konstruktion und Ko-Kreation und authentischer Leistungsbringung verstanden (Sliwka 2018). In der Phase der Instruktion und Aneignung stehen der substanzielle Input von Expertinnen und Experten sowie die Wissensvermittlung über unterschiedliche Kanäle an. Als Lernziel gilt in dieser Phase ein tiefes Verständnis von Schlüsselkonzepten. Die Lehrenden sind hier für die Anregung des Aufbaus von kognitiven Strukturen verantwortlich. Diese Strukturen nutzen die Lernenden als Basis zur Erlangung von Expertise. Die Phase der Ko-Konstruktion und Ko-Kreation beinhaltet die eigenständige Arbeit an komplexen Aufgaben (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Mischform) und das Konzept des Voice & Choice spielt in der Ko-Konstruktion eine zentrale Rolle. Die Lernenden verfolgen in dieser Phase das Ziel der Entwicklung komplexer Kompetenzen und Deeper Understanding. Die Rolle der Lehrenden ändert sich dahingehend, dass eine adaptive Expertise von den Lehrenden verlangt wird. Zu dieser Expertise zählen beispielsweise die sieben Hüte der Lehrkraft: Modelling, Coaching, Scaffolding, Fading, Articulation, Exploration, Reflection und formatives Assessment (Sliwka 2018, S. 52). In der Phase der authentischen Leistung steht die Präsentation der Arbeitsergebnisse auf eine authentische Art und Weise im Mittelpunkt. Zudem kommt es zu einer Reflexion der Arbeitsergebnisse und des gesamten Arbeitsprozesses. Die Lehrkräfte übernehmen hier die Rolle einer formativ sowie summativ feedbackgebenden Person.

Im Laufe des Workshops kristallisierten sich vier mögliche Schulszenarien für ein modernes Internat mit europäischem Fokus heraus, die im Nachgang des Gesprächs gemeinsam mit den Teilnehmenden noch einmal näher betrachtet wurden:

1. (akkreditierte) Europäisches Schule als Internat (Europäisches Internat),
2. „United European College“ – ein hoch-Innovatives Modell jenseits bisher in Deutschland erprobter Konzepte,
3. „Europaschule“ – ein Schulkonzept mit Lernzielen entsprechend dem Europäischen Abitur, mit Elementen hochinnovativer Pädagogik und
4. European Efterskole.

Das erste Szenario Europäisches Internat soll die Sekundarstufe 1 und 2 (Klasse 7 bis 12) beziehungsweise die Klassen S2-S6 im europäischen Schulsystem beherbergen. Bei dem „United European College“ soll die Lernendenschaft zwischen 15 und 19 Jahre alt sein und die Klassen 10 bis 12 besuchen. Es handelt sich bei diesem Szenario demnach um ein Oberstufenprofil. Das dritte Szenario ist die „Europaschule“, welche für dieselben Jahrgänge wie das erste Szenario konzipiert sein soll. Das vierte und letzte Szenario ist die European Efterskole, eine Anlehnung an die sehr erfolgreiche dänische Efterskole. Lediglich die Klassenstufen neun, zehn und elf kommen für diese Version in Frage. Dieses Szenario wäre auch eine denkbare Ergänzungsvariante für ein einjähriges studienpropädeutisches Angebot. Alle Konzepte können im Folgenden in der Übersichtstabelle verglichen werden.

Bei allen Szenarien steht der europäische Gedanke im Mittelpunkt. Schülerinnen und Schüler aus allen europäischen Ländern sollen Teil der Schulgemeinschaft werden. Dies soll unter anderem auch durch eine Länderquote sichergestellt werden. Ein europäisches Curriculum sowie ein nachgewiesenes Interesse der Schülerinnen und Schüler an europäischen Fragen und der Rolle Europas in der Weltgemeinschaft sind weitere zentrale Ziele aller vier Szenarien. Die Multilingualität soll als Herzstück aller möglichen, im Workshop diskutierten Konzepte gesehen werden.

Neben den Schulkonzepten wurden Projekte innerhalb des Workshops besprochen, die die Sichtbarkeit eines Internates erhöhen können. Die Initiierung einer Gesprächsreihe kann dazu beitragen, dass Fachgespräche zur Bildung in Europa geführt werden. Mit digitalen Kursen, nach dem Modell des UC Scout, können Schülerinnen und Schüler in ganz Europa mit dem Bildungsangebot verschiedener Schulen in Kontakt treten. Darüber hinaus können die Türen eines Internates in den Sommerferien für eine europäische Lernenden-Akademie geöffnet werden. Um den europäischen Gedanken auch außerhalb der Schule zu vermitteln, kann weiterhin ein europäisches Praktikumsprogramm etabliert werden.

Die Expertinnen und Experten regten zudem die folgenden Kernbausteine an, die in jedem der vier möglichen Szenarien unterzubringen seien. Service Learning (Lernen durch Engagement) wurde als wichtig empfunden, um eine neu gegründete Schule aktiv in die Region einzugliedern und die Schwelle zu den Bewohnerinnen und Bewohnern der Region so gering wie möglich zu halten. Weitere Kernbausteine sind verschiedene Dienste und die Eigenverantwortlichkeit der Schülerinnen und Schüler sowie ein Haus-System. In diesem werden die Schülerinnen und Schüler ihrem Geschlecht und ihrer Herkunft nach heterogen zugeteilt, sodass diverse Hausgemeinschaften entstehen. Ein wichtiger Kernbaustein am Ende jeder Woche sollen die sogenannten Feiern des Lernens sein, in denen die Schülerinnen und Schüler mit den anderen teilen, was sie in der Woche gelernt und erreicht haben.

## EUROPÄISCHER GEDANKE:

SuS aus allen EU-Staaten (Länderquote) | Europäisches Curriculum  
nachgewiesenes Interesse der SuS an europäischen Fragen & der Rolle Europas in der Welt  
Multilingualität

Szenario	Klassen	Zielgruppe	Pädagogisches Profil	Rekrutierung	Abschluss	Vorteile	Nachteile
Europä-isches Internat	7-12 (Sekundarstufe I & II; S2-S6 im europäischen Schulsystem)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13-19 Jahre</li> <li>• soziale Diversität (Geschlecht, familiärer Hintergrund etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzlernen</li> <li>• Fächerlernen</li> <li>• Rhythmisierung nach Schulstunden</li> <li>• Innovation im pädagogischen Bereich am Nachmittag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerk Europäische Schulen</li> <li>• Messen</li> <li>• Social Media für ältere SuS</li> <li>• Multiplikatoren</li> <li>• Stipendien/ ggf. staatliche Grundförderung</li> </ul>	European Baccalaurate (EB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bestehendes Netzwerk &amp; Curriculum</li> <li>• EB als Abschluss</li> <li>• 1. Internat im Europäischen System (ES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• konservativer Lehrplan</li> <li>• hohe Bürokratie im ES</li> <li>• „gute Schule“ – fehlende Attraktivität für Geldgeber?</li> <li>• man gerät u.U. in die Lage nicht auswählen zu können (→ jüngere SuS)</li> <li>• jüngere SuS: hohe Betreuungsverantwortung</li> <li>• weniger SuS pro Jahrgang → kleine Netzwerke</li> </ul>
„United European College“	10-12 (Oberstufenprofil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15-19 Jahre</li> <li>• soziale Diversität Geschlecht, familiärer Hintergrund etc.)</li> <li>• wenige Jahrgangsstufen, um mehr SuS zu erreichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzlernen</li> <li>• Fächerwahl nach IB-Curriculum</li> <li>• Deeper-Learning, Wissenschafts- &amp; Erkenntnistheorie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerblches Verfahren</li> <li>• Stipendien/ ggf. staatliche Grundförderung</li> <li>• UWC als Vorbild</li> </ul>	International Baccalaurate mit Vorgaben (IB) und Zertifikat für Mehrsprachigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IB: moderner, kompetenzorientierter Bildungsplan, der regelmäßig aktualisiert wird</li> <li>• breite internationale Anerkennung</li> <li>• Unterricht nach neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen</li> <li>• Innovationsprojekt für Europa, auch skalierbar</li> <li>• attraktiv für Geldgeber, da innovativ und grundlegend neu</li> <li>• kann als Laborschule Standards setzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrkräfte sind u.U. nicht entsprechend ausgebildet</li> <li>• Öffentlichkeit ist mit dem IB/ Pädagogik des 21. Jahrhunderts noch nicht vertraut</li> </ul>

Szenario	Klassen	Zielgruppe	Pädagogisches Profil	Rekrutierung	Ab-schluss	Vorteile	Nachteile
„Europa-schule“	7-12 (Sekundarstufe I & II)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13-19 Jahre</li> <li>• soziale Diversität (Geschlecht, familiärer Hintergrund, etc.)</li> </ul>	<p>Abiturzweig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brandenburgisches Curriculum</li> <li>• Innovation im päd. Bereich am Nachmittag</li> </ul> <p>IB-Zweig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzlernen</li> <li>• Fächerwahl nach IB-Curriculum</li> <li>• Deeper-Learning, Wissenschafts- &amp; Erkenntnistheorie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerblches Verfahren nach ganzheitlichen Prinzipien</li> <li>• Messen/ Educational Agents</li> <li>• Social Media für ältere SuS</li> <li>• Multiplikatoren</li> <li>• Stipendien</li> </ul>	IB & Deutsches Abitur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präferiertes Programm der politischen Entscheider auf Landesebene</li> <li>• Direkt anschlussfähig an das deutsche Schulsystem/problemlöser Quereinstieg für alle deutschen Gymnasiasten</li> <li>• IB: moderner, kompetenzorientierter Bildungsplan, der regelmäßig aktualisiert wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für SuS der Stufen 7 - 9 nur deutscher Schulzweig (allerdings mit bilinguaem Unterricht)</li> <li>• Kein schulsystemisches Alleinstellungsmerkmal im Markt, da vergleichbare Schulsystemkombinationen in anderen deutschen Internatsschulen bereits praktiziert werden (Louisenlund/ Schloss Salem)</li> <li>• man gerät u.U. in die Lage nicht auswählen zu können (→ jüngere SuS)</li> <li>• jüngere SuS: hohe Betreuungsverantwortung</li> <li>• weniger SuS pro Jahrgang → kleine Netzwerke</li> </ul>
European Efterskole	9/10/11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14/15-16/17 Jahre</li> <li>• soziale Diversität (Geschlecht, familiärer Hintergrund, etc.)</li> <li>• wenige Jahrgangsstufen, um mehr SuS zu erreichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pädagogik/ Didaktik des 21. Jahrhunderts: Deeper-Learning, Wissenschafts- &amp; Erkenntnistheorie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Messen</li> <li>• Social Media</li> <li>• Multiplikatoren</li> <li>• Stipendien</li> </ul>	--	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leicht skalierbar</li> <li>• große Gestaltungsfreiheiten, da weniger Vorgaben durch Schulabschluss</li> <li>• Alternative zu Auslandsjahr nach der 9./10. Klasse</li> <li>• hohes Einsparpotential durch aktive Mitarbeit von SuS im Internat (Küche, Putzen, Waschen...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kein klassischer Schulabschluss</li> </ul>

**Projekte, die die Sichtbarkeit der Schule erhöhen:**

- „Templiner Gespräche“: Fachgespräche zur Bildung in Europa
- Digitale Kurse für SuS aus ganz Europa
- Europäisches Praktikantenprogramm
- Europäische Schülerakademie im Sommer

**Räume:** Learning Commons mit Makerspace | Science Center | Art Center & Exhibition Space (Kunst & Theater auch für Templin)

**Kernbausteine:** Service-Learning | Haus-System | Feiern des Lernens am Ende jeder Woche | Schülerdienste & Eigenverantwortlichkeit

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

Abschließend soll zusammenfassend betrachtet werden, was die wesentlichen Erkenntnisse aus der Workshopreihe für die Schule von übermorgen bedeuten und was diese leisten muss. Zuletzt wird festgehalten, was dies im Detail für die *est* heißt.

Zunächst lässt sich feststellen, dass sich das eingangs beschriebene methodische Vorgehen bewährt hat. Die Kleingruppen in den Werkstattgesprächen führten zu optimaler und intensiver Interaktion mit sehr konkreten Ergebnissen. Inhaltlich grundlegend für das Schulgründungsteam war die Erkenntnis, dass „das Rad nicht neu erfunden werden muss“, wenn eine innovative Schule gegründet werden soll. Es gibt bereits hervorragende Konzepte in der Literatur und in der Praxis (Ostmeier und Welpé 2021, Sliwka et al 2021) sowohl in Deutschland als auch zum Beispiel in Skandinavien, Asien und Nordamerika – insbesondere in Finnland und Dänemark, Singapur, Australien und Kanada, die als Inspirationsquellen hinzugezogen werden können.

Eine gute Vernetzung und die Bereitschaft, Wissen zu teilen, helfen dabei, Wege zu verkürzen und von Erfahrungen zu lernen. An den bereits vorhandenen Konzepten wurde erkannt, dass lernen neu gedacht werden muss. Die Lernenden müssen auf lebenslanges Lernen vorbereitet werden, und die Motivation zu lernen darf keinesfalls über die Schullaufbahn verloren gehen. Um dies zu gewährleisten, spielen die Beziehungen zwischen den Lehrkräften und den Lernenden, aber auch die Beziehungen innerhalb der beiden Gruppen eine zentrale Rolle. Die Beziehungen unter den Lehrkräften sind insbesondere wichtig, um Kollaboration und Teamarbeit erfolgreich im Schulalltag zu implementieren.

Eine weitere Erkenntnis war, dass generell die Rolle der Lehrkräfte neu gedacht werden muss: weg vom Wissensvermittler, hin zum Lernbegleiter. Dies bedeutet eine Umstrukturierung des Unterrichts bis hin zu Bewertungsschemata, denn nicht mehr Faktenwissen ist notwendig, sondern die Zukunftskompetenzen müssen im Vordergrund stehen. Eine Neuausrichtung und grundsätzliche Umwälzung der Schulausbildung etwa im Sinne der UNESCO Agenda Bildung 2030 muss daher das Ziel einer neuen innovativen Schule sein. Im Zuge der Neuausrichtung und Umwälzung muss auch die Persönlichkeitsentwicklung und freie Entfaltung der Schülerinnen und Schüler im Zentrum einer Bildung des 21. Jahrhunderts stehen.

Zuletzt kann festgehalten werden, dass Bildungseinrichtungen die Lernenden nicht in vorgegebene Schemata pressen dürfen, denn sie müssen die Schülerinnen und Schüler ermutigen, ermöglichen und ermächtigen. Dies muss sich in der Struktur der Bildungseinrichtung (demokratisch, selbstorganisiert), der Methodik und Didaktik (Deeper Learning, projektbasiertes Lernen, selbstbestimmtes Lernen) sowie den Lehrinhalten (Impulsgeber) widerspiegeln.



Neben den Erkenntnissen bezüglich der Schulstruktur, wurde deutlich, dass unbedingt von Beginn an mitgedacht werden muss, wie die Herausforderung der Akquise von Lernenden aus bildungsfernen Umgebungen erfolgreich bewältigt werden kann. Zudem stellt der europäische Binnenmarkt für Lehrkräfte noch immer eine politische Aufgabe dar. Insbesondere in Deutschland sind die Hürden für Lehrkräfte, die aus anderen Bundesländern und aus dem europäischen Ausland im deutschen Schulsystem arbeiten möchten, noch sehr hoch. Die beiden Aspekte möchte die *est* frühzeitig anpacken, um eine vielfältige und sozial diverse Lernenden- wie auch Lehrendenschaft in der Schule zu beherbergen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass Schülerinnen und Schüler eine Vielzahl von Kompetenzen erlernen müssen, um den Herausforderungen der Zukunft begegnen zu können. Wie diese Kompetenzen im schulischen Kontext erworben werden können, muss im Prozess der Schulkonzeptentwicklung genauer beleuchtet werden.

Durch den Austausch der Expertinnen und Experten sowie durch die weitere Vernetzung mit führenden Persönlichkeiten im Bildungs- und Wissenschaftsbereich kann das Team der *est* Ideen und Wissen schöpfen, um einen neuen „großen Wurf“ in der europäischen Bildungslandschaft im Herzen Europas zu realisieren.

# ÜBERSICHT NOTWENDIGE KOMPETENZEN VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN AUS DER GESAMTEN WORKSHOPREIHE

Mit Widersprüchen & Disruptionen umgehen lernen ★★ Kreativität, Neugierde und Irritierbarkeit ★★ Selbstfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz ★★ selbstreguliertes Lernen ★★ Innovation ★★ kritisches Denken, Probleme antizipieren, Entscheidungen treffen ★★ Spannungen und Dilemmata aushalten ★★ das Lernen lernen; wissen, wie man am besten lernt ★★ Wissen, wo und wie man Kenntnisse gewinnt ★★ Informations- und Kommunikationstechnologien souverän beherrschen ★★ Gestaltungskompetenz zur Veränderung der Lebenswelt ★★ Kommunikation mit Personen aus anderen Zusammenhängen ★★ mit anderen im Team arbeiten können ★★ mit neuen Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine umgehen können ★★ nützliches schaffen ★★ Bürger sein – lokal wie global ★★ Sorge tragen für das eigene Leben, für andere, für Ideen ★★ personale und soziale Verantwortung übernehmen – einschließlich eines kompetenten Umgangs mit Geschichte und Kultur ★★ lernen, verlernen und neu lernen ★★ Kommunikation ★★ Kollaboration ★★ Informationskompetenz ★★ Medienkompetenz ★★ Technologiekompetenz ★★ Flexibilität ★★ Führung ★★ Initiative ★★ Produktivität ★★ soziale Fähigkeiten ★★ erkunden, ausprobieren, scheitern, lernen, wachsen ★★ Selbstreflexion ★★ Selbstwirksamkeit ★★ Durchsetzungsvermögen ★★ Urteilskraft ★★ Zielverfolgung ★★ digitale Kompetenz ★★ Computerkompetenz ★★ Futures literacy – die Kompetenz aus der Zukunft zu denken ★★ Change literacy – die Kompetenz mit Umbrüchen und Veränderungen umzugehen ★★ entdeckendes, eigenständiges, eigenverantwortliches Lernen ★★ Self Efficacy - das was ich tue löst ein Problem, das andere Menschen haben (→ Empathy)

## LITERATUR

Bundesministerium für Forschung und Bildung (2017): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm. Verfügbar unter: [https://www.bmbf.de/files/Nationaler\\_Aktionsplan\\_Bildung\\_für\\_nachhaltige\\_Entwicklung.pdf](https://www.bmbf.de/files/Nationaler_Aktionsplan_Bildung_für_nachhaltige_Entwicklung.pdf). Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

Deci, E.L. & Ryan, R. M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In Zeitschrift für Pädagogik, 39 (2), S. 223-238.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000): The 'what' and 'why' of goal pursuits; Human needs and the self-determination of behaviour. In Psychological Inquiry, 11, S. 227-268.

Dettling, D. (22.11.2019): Megatrends der Zukunft (Vortrag). Auftaktworkshop Die Schule von übermorgen, Berlin.

de Haan, G. (22.11.2019): Bildungsinnovationen weltweit (Vortrag). Auftaktworkshop Die Schule von übermorgen, Berlin.

Deutsche UNESCO-Kommission (2017): Unpacking SDG 4. Fragen und Antworten zur Bildungsagenda 2030. Verfügbar unter: <http://unesco.de/bildung2030>. Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

Graves, C. (1970) Levels of Existence: An Open System Theory of Values. In: Journal of Humanistic Psychology  
Hargreaves, H. & O'Connor, M. T. (2018): Collaborative Professionalism. When Teaching Together Means Learning for All. Thousand Oaks: Corwin (Corwin Impact Leadership Series).

Hattie, J. (2018): Hattie Ranking: 256 Influences And Effect Sizes Related to Student Achievement. Verfügbar unter: <https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>. Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

Imants, J. und Van der Wal, M.M. (2020): A model of teacher agency in professional development and school reform. Journal of Curriculum Studies, 52:1. S. 1-14. <https://doi.org/10.1080/00220272.2019.1604809>

Leadbeater, Charles (2017). "Student Agency." Education 2030 – Conceptual learning framework: Background papers. Verfügbar unter: [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/Conceptual\\_learning\\_framework\\_Conceptual\\_papers.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/Conceptual_learning_framework_Conceptual_papers.pdf). Zuletzt aufgerufen am 01. Juli 2021.

Mehta, J. & Fine, S. M. (2019): In search of deeper learning. The quest to remake the American high school. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Moses, L.; Rylak, D.; Reader, T.; Hertz, C.; Ogden, M. (2020): Educator's perspectives on supporting student agency. Theory Into Practice, 59:2. S. 213-222. <https://doi.org/10.1080/00405841.2019.1705106>

OECD (2018): The Future of Education and Skills. Education 2030. Verfügbar unter: <https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20%2805.04.2018%29.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

Ostmeier, E. und Welpel, I. M. (2021): Schule von Grund auf neu denken – Was wir von innovativen Schulen im Aus- und Inland lernen sollten. Verfügbar unter: <https://www.forumbd.de/blog/schule-von-grund-auf-neu-denken-was-wir-von-innovativen-schulen-im-aus-und-inland-lernen-sollten/>. Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021

Sliwka, A. (2018): Pädagogik der Jugendphase. Wie Jugendliche engagiert lernen. Weinheim, Basel: Beltz (Pädagogik). Verfügbar unter [http://www.content-select.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783407294814](http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407294814). Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

Sliwka, A., Marx, A., Roth, M. L., & Kleber, L. (2021). Arbeitspapier zum Thema „Neue Oberstufe“: Eine internationale Perspektive nächster Schulpraxis. Verfügbar unter: [https://www.deutsche-schulakademie.de/sites/default/files/2021-03/DSA\\_Exp-NeueOberstufe-20032021.pdf](https://www.deutsche-schulakademie.de/sites/default/files/2021-03/DSA_Exp-NeueOberstufe-20032021.pdf). Zuletzt aufgerufen am 30. Juni 2021.

## EXPERTINNEN UND EXPERTEN

### **Auftaktworkshop „Megatrends der Bildung“**

Dr. Camilla Bausch, wissenschaftliche und geschäftsführende Direktorin, Ecologic Institut Europa  
Dr. Daniel Dettling, Zukunftsinstitut (Keynote)  
Prof. Dr. Svenja Falk, Managing Director, Accenture Research  
Prof. Dr. Gerhard de Haan, Leitung, Institut Futur (Keynote)  
Dr. Jörg Kayser, Schulleiter, Humboldt-Gymnasium Tegel  
Matthias Graf Kielmansegg, Abteilungsleiter, Bundesministerium für Bildung und Forschung  
Albrecht v. Lucke, Herausgeber, Blätter für deutsche und internationale Politik  
Prof. Dr. Nele McElvany, Geschäftsführende Direktorin, Institut für Schulentwicklungsforschung (IFS), TU Dortmund

### **Werkstattgespräch I: Lehrkräftequalifizierung**

Tim Carstens, Lehrer für Mathematik, Geschichte und Philosophie am Goethe-Gymnasium in Sebnitz  
Prof. Dr. Kirsten Lehmkühl, Institut für Erziehungswissenschaft, TU Berlin  
Berit Moßbrugger, Innovation und Business Development, Heraeus Bildungstiftung  
Margret Rasfeld, ehemalige Schulleiterin (Evangelische Schule Berlin Zentrum) & Bildungsinnovatorin (Initiative ‚Schule im Aufbruch‘)  
Nicole Scheer, Geschäftsführerin und Leiterin der Akademie, Heraeus Bildungstiftung

### **Werkstattgespräch II: Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern**

Prof. Dr. Gerald Hüther, Vorstand der Akademie für Potentialentfaltung  
Amély Rechberg, UN Women und ehem. Internatsschülerin  
Ulrich Geuther, Dipl.-Psychologe und Coach  
Monia Ben Larbi, ehem. Geschäftsführerin der Initiative „Schule im Aufbruch“  
Greta Rothenpieler, Abiturientin

### **Werkstattgespräch III: Schule für alle! Zugänge schaffen, Bildung ermöglichen, Hürden überwinden.**

Dr. Alexandra Gerstner, Bereichsleiterin Programmbereich Persönlichkeitsbildung, Joachim Herz Stiftung  
Katja Urbatsch, Gründerin und Geschäftsführerin, Arbeiterkind.de  
Aaron Schmidt, Regionalmanagement, Landesverband der Kita- und Schulfördervereine Berlin-Brandenburg e.V.

### **Werkstattgespräch IV: Technoliteracy im 21. Jahrhundert**

Prof. André Bresges, Institut für Physikdidaktik, Universität zu Köln  
Jörg Müller, Stiftungsvorstand und Internatsleiter Schloss Neubeuern  
Frank Henssler, Senior-Referent Bildung, Karl Schlecht Stiftung  
Myrle Dziak-Mahler, Zentrum für LehrerInnenbildung, Universität zu Köln  
Claudia Dikmans, Bereichsleitung Programmentwicklung, Deutsche Schulakademie  
Manuel Dolderer, Präsident und Gründer der Code University Berlin

### **Werkstattgespräch V: Pädagogisches Konzept von übermorgen**

Prof. Dr. Anne Sliwka, Professorin für Bildungswissenschaft, Universität Heidelberg  
Jörg Müller, ehem. Stiftungsvorstand und Internatsleiter, Schloss Neubeuern; Leiter der Hermann-Lietz-Schule Hohenwehrda  
Steve Lewis, ehem. Direktor Europäische Schule Bergen; Experte für Europäische Schulen und Berater mit Sitz in Berlin

# ERARBEITETE DOKUMENTE DER WERKSTATTGESPRÄCHE I - IV

# WERKSTATTGESPRÄCH I: LEHRKRÄFTEQUALIFIZIERUNG

## Stakeholdermap – um wen geht es?

Stakeholder	Bedürfnisse	Ängste	Ressourcen
Referendare	Transparenz der Anforderungen, Freiräume bei der Gestaltung, Anwendungsorientierte Ausbildung, Anerkennung, Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Erfolgserlebnisse, Zeit, Erfahrung der eigenen Würde	Orientierungslosigkeit vs. Einengung, Treffen falscher Entscheidungen	Zugriff auf zeitgenössische Forschung, Vertrauen, verlässliche Strukturen (z.T. noch nicht gegeben)
SuS			
Schulleitung	(in Richtung Lehrkräfte, aber auch Schulträger, Aufsichtsbehörden etc. mgl) Initiative, proaktive Haltung, passende Haltung (Schulprofil, Werte) Bereitschaft zu Transparenz und Kollaboration, persönliche Bedürfnisse der Lehrkräfte teils zurückzustellen (Zeit, Raum...) Kompromissbereitschaft (zeigen)	nicht frei und autark zu sein bei der Lehrerrekutierung, dem eigenen Anspruch nicht gerecht zu werden, inkompetent zu wirken, Sorge haben Kontrolle abzugeben ggü Dritten (Träger, Aufsicht), nicht zu genügen, Auseinanderdriften von Zielen und Ressourcenverteilung	(Schulleitung für Lehrkräfte) Führung, Klarheit, Orientierung, Antwort auf Sinnfrage Prioritätensetzung Durchsetzungskraft/ Umsetzungsstärke Feedback individuell Fortbildung als Prio
Eltern	glückliche Kinder, Freunde, das beste für mein Kind, guter Abschluss, guter Beruf, was will mein Kind ist nicht immer im Fokus, nette Lehrer (und Mitschüler), gute Schulgemeinschaft, Unterstützung bei Schwierigkeiten	Gegenteil der Bedürfnisse; unglückliche Kinder,...ICH habe versagt, wenn mein Kind versagt, welche Erzählung gilt? Guter Abschluss, gute Zukunft; Sitzenbleiben	Vertrauen/ Netzwerk/ berufliche Fähigkeiten/ praktische Hilfe (Bagger), Eltern gleichberechtigt beteiligen, Eltern Ängste, Eltern sind die ersten Pädagogen,
Gesellschaft	Gute Bildung: Lesen, Schreiben, Rechnen = Empowerment	Das reicht nicht! Du musst mehr und anderes können als alle anderen	Politischer Diskurs: in welcher Gesellschaft wollen wir leben? Wider die Meritokratie-Falle

# WERKSTATTGESPRÄCH I: LEHRKRÄFTEQUALIFIZIERUNG

## Kompetenzen – was sollen Lehrer mitbringen?

pädagogisch	fachlich	didaktisch	persönlich
Kenntnis der Entwicklung junger Menschen (psychologische, emotionale und kognitive)	Fachliche Konzepte begeisternd vermitteln. Verstehen statt pauken. Die Bereitschaft, die Grundlagen immer wieder neu zu wiederholen und zu festigen Überzeugung: Jede/r kann das lernen, weil es eine innere Logik hat. Nicht einfach im Stoff weitergehen, wenn keiner folgen kann, nur weil das so "vorgeschrieben" ist.	persönlich: Mich kennen, Warum bin ich Lehrer geworden? Wofür stehe ich hier in der Welt? Erkennen, was zu lieben, was zu verachten ist. Zivilcourage, Freiheit wagen, Vertrauen schenken, an Menschen glauben, zutrauen und zumuten	Selbstmotivation Reflexionsfähigkeit Visionsentwicklung für das eigene Leben (und das auch Ausstrahlen) schwierige Gespräche führen können
Entwicklung von Unterrichtskonzepten, die jungen Menschen Mitwirkung ermöglichen	Misconception der SuS beschämungsfrei und konstruktiv aufgreifen	Beziehungskompetenz, Kreativität, Loslassen können, Fehler lieben, Sinnstiften, Humor, das eigene Kind im Innern lieben, die Weisheit von Kindern erkennen. Teilen lieben. Veränderungsbereitschaft, Begeisterungsfähigkeit, sich selbst als Lernenden begreifen.	Beziehungskompetenz Umgang mit eigenen Emotionen /Präferenzen zu professionalisieren Empathie, Authentizität, Freundlichkeit, Ruhe
Schüler sollen ein positives Selbstkonzept entwickeln können, welches dem Leben mit Unsicherheiten gerecht wird	Mut zur Lücke, exemplarisches Lernen		Handlungswille (ggf. gemeinsam mit Schulleitung, Eltern etc.)
Lerntypenkenntnis (optisch, auditiv, haptisch, etc.)	Fehlerfreundlichkeit, auch bei sich selbst, gemeinsam neugierig sein und mit den SuS zusammen lernen (Hatties Feedback!)		Führungskraft (Körpersprache, Präsenz, konsequente Entscheidungen, transparente Entscheidungen)  wertschätzendes Feedback bekommen und zu geben und abzufragen Konfliktfähigkeit
den Einzelfall beachten können, hingucken und den eigenen Augen trauen		Selbstorganisation	Supervision zur Unterstützung (Kasuistik) vs. heuristische Faustregeln



# WERKSTATTGESPRÄCH I: LEHRKRÄFTEQUALIFIZIERUNG

Implementierung – wie könnte ein Lehrerqualifizierungszentrum aussehen?



# WERKSTATTGESPRÄCH II: PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

## Persona

Welche Menschen & Persönlichkeiten haben wir in die Welt entlassen? Gehe ins Jahr 2040 – 10 Jahre nach dem Abschluss des ersten Jahrgangs: Wie sieht das Leben der Alumni aus?



**UMSTÄNDE:** Daniel Wrocak, 29, in eingetragener Lebenspartnerschaft, durch Leihmutter ausgetragene Zwillinge, sammelt genetisches Material von ausgestorbenen Pflanzen, großer Waldliebhaber

**LEBENS LAUF:** nicht zur Uni gegangen, hat aber bei der IHK Prüfungen zum staatlich anerkannten Auditor und Geburtshelfer gemacht (noch auf der Suche Struktur und Natur zusammenzubringen, weiß aber, dass er sich noch erfindet), trennt Beruf und Ehrenamt nicht, ist gern Vater und vereint seine Tätigkeiten.

**PERSÖNLICHKEIT:** glückliche Kinder großziehen, sollen sich selbst finden dürfen, achtsam und reflektiert in der Erziehung, dass es wirklich Entfaltungsfreiheit gibt, übt noch liebevoll Positionen zu vertreten, wird immer Besser Haltung zu zeigen, Wunsch das Unvereinbare zu verbinden - eine Verwaltung, die Bürgern hilft statt sie zu bremsen



**UMSTÄNDE:** Lisa, 30, Lissabon, Wohngemeinschaft, Surferin

**LEBENS LAUF:** Diplomatin, Kaos-Pilotin (Studium), soziale Verantwortung, engagiert in Veränderungs-Projekten

**PERSÖNLICHKEIT:** Ungeduld, Toleranz, Akzeptanz, eine gerechtere Welt schaffen, persönliche Weiterentwicklung, anderen bei ihrer Weiterentwicklung helfen, ungelösten Problemen stellen wollen/müssen, Offenheit

# WERKSTATTGESPRÄCH II: PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

Welche Möglichkeiten gibt es, junge Menschen in ihrer Persönlichkeit und Entwicklung zu fördern?

gemeinsam an  
Aufgaben  
arbeiten, erfahren,  
wie wichtig die  
Andersartigkeit  
des Anderen ist

ich freue mich  
jeden Tag darauf,  
hinzugehen

basisdemokratisch  
organisiert

eine Schule, in der  
keiner Angst zu  
haben braucht

Zugehörigkeit

ermutigen,  
ermöglichen,  
ermächtigen

Blockaden nehmen

proaktiver  
Umgang mit  
Emotionen (was  
fordert dich und  
wie gehst du damit  
um?)

alle sind gleichwertige  
Mitglieder der  
Schulgemeinschaft

1 übergeordnetes  
Ziel, gemeinsame  
Herzensanliegen

keine Noten

Erwachsene nicht  
als Zentralgestirn,  
sondern liebevolle  
Lernbegleiter

Vertrauen  
Geben/  
schaffen!

innere  
Methoden

auch Schweigen  
und sich nicht-  
beteiligen ist  
erlaubt

Gilden, Aktivitäten,  
sozial und sportlich

Unterstützung bei  
Unsicherheiten  
(z.B. Dyskalkulie)

Selbstorganisation  
fördern

# WERKSTATTGESPRÄCH II: PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

## Die Schule unserer Träume (Brainstorming)

basisdemokratisch  
organisiert

keine Noten

alle sind gleichwertige  
Mitglieder der  
Schulgemeinschaft

ich freue mich jeden  
Tag darauf,  
hinzugehen

auch Schweigen  
und sich nicht-  
beteiligen ist  
erlaubt

# WERKSTATTGESPRÄCH II: PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG VON SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

## Unsere Top 4

Identität & Rahmensetzung:

Das Herzensanliegen setzen  
und füllen während der  
Reise.

Selbstorganisation  
fördern

innere  
Methoden

mutige Antwort auf:  
Welche Rolle haben  
die Erwachsenen?

# WERKSTATTGESPRÄCH III: SCHULE FÜR ALLE! ZUGÄNGE SCHAFFEN, BILDUNG ERMÖGLICHEN, HÜRDEN ÜBERWINDEN

## Wie können wir ein möglichst exklusives Internat schaffen?

- wenig Mentoring und offene Kommunikation
- hochtrabende Ansprache
- sehr hohes Schulgeld
- komplizierter Bewerbungsprozess
- Ansprache nur kleiner Gruppen von Menschen, bestimmte Kommunikationskanäle
- exklusives Zusatzangebot, kostenpflichtig
- Ausstattung IT, Kleidung, Sport
- starkes Engagement der Eltern zeitlich, finanziell (Elternbeirat etc.)
- Mitgliedschaft Förderverein, kostenpflichtig
- Praktika bei DAX Unternehmen
- Studienberatung, kostenpflichtig
- exklusive Unterkunft, Einzelzimmer
- hohe akademische Ansprüche, Summerschools/ Nachhilfe zur Hilfe...
- Aufnahmeprüfungen
- First-come-first-serve-Aufnahme
- mit exklusiven Berufen oder Karrieren werben
- internationale Erfahrung abfragen
- Schwerpunkt auf Mehrsprachigkeit
- Empfehlungsschreiben/Gutachten
- bei allen gleiche Maßstäbe anlegen
- von Lehrer:innen, z.B. bei Bewerbungen,
- nicht auf soziale Herkunft achten
- Vorschlagsrecht
- Werbebroschüre: nicht-diverse Jugendliche abbilden
- Sprache & Ausdruck (Habitus) priorisieren
- Werbung in FAZ, SZ und "elitär"
- Schüler:innen, die anders sind, permanent darauf hinweisen

# WERKSTATTGESPRÄCH III: SCHULE FÜR ALLE! ZUGÄNGE SCHAFFEN, BILDUNG ERMÖGLICHEN, HÜRDEN ÜBERWINDEN

## Prinzipien für Inklusion

- Bestehende DIVERSE Netzwerke aktivieren
- Zusammenarbeit mit Politik
- Bewusstsein für eigene Biases bei der Auswahl
- Auswahl so gestalten, dass man sich nicht richtig vorbereiten kann
- gegenseitiges Kennenlernen
- einkommensabhängig - Stipendien = offen kommunizieren
- niedrigschwelliges Bewerbungs- und Aufnahmeverfahren
- in die Schulen gehen, sich vorstellen, Kooperationspartner (Migrantenvereine, klein, lokal, Streetwork...)
- Ziel: Potentiale erkennen, nicht nur bisherige Leistung betrachten
- Schulgeld und Finanzierung erst Frage nach der Annahme
- Mentoring, Kommunikation, Unterstützung
- Fragen nach Statussymbolen im Schulalltag klären



# WERKSTATTGESPRÄCH III: SCHULE FÜR ALLE! ZUGÄNGE SCHAFFEN, BILDUNG ERMÖGLICHEN, HÜRDEN ÜBERWINDEN

Welche Möglichkeiten gibt es, Potentialentfaltung und freie Entwicklung aller Kinder zu ermöglichen?



# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## **Kopfstand:** Wie sorgen wir als Schule für desaströse digitale Inkompetenz? (Gruppe 1)

- kein Internet, keine digitalen Geräte
- immer Einzelarbeit, kein co-working bei SuS und Lehrer\*innen
- Ergebnis steht fest
- Notengebung
- Multiple Choice Arbeitsblätter
- Lehrerzentrierung, der Allwissende, er lehrt frontal
- es geht nur um Faktenwissen, friss Vogel...
- Konzentration auf Kernfächer
- Klassenraum reicht, bloß nicht raus
- Fenster zum Stoßlüften
- 45 Minuten Takt, ganz wichtig
- Halbtage/ Nachmittag zur freien Bildschirmzeit
- ich und meine Klasse (Lehrerperspektive)
- ja nicht fächerübergreifend, sortiert soll es bleiben
- keine Partizipation, strenger Rahmen
- keine Lehrerfortbildung,
- Eltern sind bloße Kuchenbäcker

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Umkehrung: Unsere Top 5 (Gruppe 1)

Strukturen für  
Kollaboration/ Kooperation

Konzept für  
digitale Didaktik

Rollen-Patchwork der  
Lehrerpersönlichkeit

ganzheitliche  
Persönlichkeitsentwicklun  
g

Räume gestalten

- Schule
- digitaler Raum
- außerschulische Lernorte
- Öffnung Sozialraum Schule

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## **Kopfstand:** Wie sorgen wir als Schule für desaströse digitale Inkompetenz? (Gruppe 2)

- in den öffentlichen Schulen einfach so weitermachen wie bisher
- keine Entscheidung treffen, auf Konsens warten, Lehrkräfte nicht mitnehmen
- auf keinen Fall IT-affines Personal einstellen
- keinerlei Fortbildungen anbieten
- Bring-your-own device - aber ohne Konzept
- keine Bereitstellung digitaler Endgeräte
- Konvolute von Konzepten, Anträgen etc. beibehalten, keine Handlungsspielräume eröffnen, es könnten Mittel abgerufen werden
- Prof. Spitzer als Berater oder Bundesbildungsminister einstellen
- Frontalunterricht und Einzelarbeit favorisieren, in jedem Jahr bundesweite, zentrale Prüfungen
- keine Kooperation mit außerschulischen Partnern
- keine nutzlosen Investitionen in schnelles Wlan und Infrastruktur

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Umkehrung: Unsere Top 5 (Gruppe 2)

schlüssige Konzepte  
(Pädagogik/Didaktik) für  
Infrastruktur, Endgeräte und  
Fortbildung

kollektive Weisheit  
und  
Schwarmintelligenz  
nutzbar machen

Agile Didaktik

entdeckendes,  
eigenständiges,  
eigenverantwortliches  
Lernen

Mutiger sein und  
experimentieren

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## **Kopfstand:** Wie sorgen wir als Schule für desaströse digitale Inkompetenz? (Gruppe 3)

- Wir führen “Digitale Bildung” als Schulfach ein. Sehr gerne theoriegetrieben, wir brauchen unbedingt Informatiklehrer dafür - und warten daher mit der Einführung “irgendeiner” Maßnahme bis das Ministerium/die Uni/die Elfen am Nordpol genug davon ausgebildet haben.
- Wir machen den SuS klar: Sie dürfen die Geräte im Computerraum nur anschauen, nicht anfassen. Smartphones sind generell verboten - generell ist der digitale Raum sehr sehr sehr gefährlich, es gibt Drachen und wilde Tiere da draußen.
- Besonders gut: Einführung einer “didaktischen” Programmiersprache, die man 5 Jahre studieren darf - um am Ende festzustellen dass sie niemand brauchen kann.
- Unterricht nach dem AirlineModell: Nur der Pilot/die Lehrerin vorne darf steuern - alle anderen: Smartphones aus, anschnallen, Klappe halten.
- Nur legitimierte Prüfungen nach Notenschema! - Nur diese entscheiden, ob jemand Ahnung von digitalen Geräten hat.

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Umkehrung: Unsere Top 5 (Gruppe 3)

Growth Mindset fördern:  
erkunden, ausprobieren,  
scheitern, lernen, wachsen!

Digitalisierung Thema  
und Werkzeug in allen  
Fächern

Globalisierung und  
Vernetzung erfahrbar  
machen (World  
Citizenship)

Self Efficacy - das was ich tue  
löst ein Problem, das andere  
Menschen haben  
(→ Empathy)

Angstfreien Raum für  
das Lernen erzeugen  
(sowieso!)

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Definition Technoliteracy (Gruppe 1)

Die 4 Ks:

- Kritisches Denken,
- Kreativität,
- Kommunikation,
- Kollaboration

## Townhall-Prozess: “Digitale Kompetenz für die Dorfgemeinschaft im 21. Jahrhundert”

- Projektlernen i.w.S.
- Problemorientiert / aus dem eigenen Umfeld der SuS (z.B. Perma-Kultur): Experteninterviews, Recherche
- Learning by doing /forschendes Lernen

## Was brauchen SuS für ihren Erfolg in TL?

- Selbstwirksamkeit
- Feedback (LuL und SuS)
- Selbstreflexion
- Werkzeuge (digitale Tools, Methoden)
- Multiperspektivität



# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Definition Technoliteracy (Gruppe 2)

Verständnis für Funktionieren digitaler Technologie, was meint das, wie übersetzt sich analoge Wirklichkeit ins Digitale

\*Techn. Wissen

\*praktische Erfahrung

\*Bewusstsein sich Dinge erschließen zu können.

als Teil einer richtig verstandenen digital literacy / Mündigkeit /  
Verständnis für Prozesse (wie z.B. Philosophie des Verkaufens)

## Townhall-Prozess: “Digitale Kompetenz für die Dorfgemeinschaft im 21. Jahrhundert”

- SuS als Lehrende, als Vermittler
- reversed mentoring
- Zentrum für lebenslanges Lernen
- Schule als Teil einer Dorfgemeinschaft

## Was brauchen SuS für ihren Erfolg in TL?

siehe Seiten 60, 62, 64

# WERKSTATTGESPRÄCH IV: TECHNOLITERACY IM 21. JAHR- HUNDERT

## Definition Technoliteracy (Gruppe 3)

Die Werkzeuge zu erlernen und zu erhalten, die Welt von morgen zu verstehen und zu gestalten.

Wiki: menschliches Prinzip, sich der Welt zu bemächtigen.

Nur Werkzeuge komplexer geworden.

## Townhall-Prozess: “Digitale Kompetenz für die Dorfgemeinschaft im 21. Jahrhundert”

- Partizipation aller Stakeholder
- Stakeholder Map - Bedürfnisanalyse, um Überforderungen zu vermeiden
- konkrete Fragestellungen an Stakeholder, was muss Schule leisten, um (z.B. Beruf der Eltern ausüben zu können o.Ä.)
- Brücken bauen, auch mit digitaler Lernkultur

## Was brauchen SuS für ihren Erfolg in TL?

Zirkularität von Werkzeug zum Wahrnehmen, zum Verstehen und Gestalten der Welt

SuS müssen in eigenem Tempo lernen können, nur dann verinnerliche ich die Tools, verstehe sie und wende sie an

# IMPRESSUM

## Stiftung Gebäudeensemble Joachimsthalsches Gymnasium Templin

Prenzlauer Allee 28  
17268 Templin

Tel. 039 872 089 450, 030 54 710 928  
info@est.eu  
www. est.eu

### Spendenkonto

Sparkasse Uckermark,  
IBAN: DE83 1509 1704 3021 2409 57

### Redaktion

Lena Kleber, Karl Hosang

### Lektorat

Karl Hosang, Kerstin Ischen

### Korrektorat

Stine Peisl

### Layout und Gestaltung

BRAND PULSES, Berlin

### Titelbild

Tom Schweers

Berlin, Juni 2021

Wir danken der Robert Bosch Stiftung und der Karl Schlecht Stiftung für ihre Unterstützung.

