

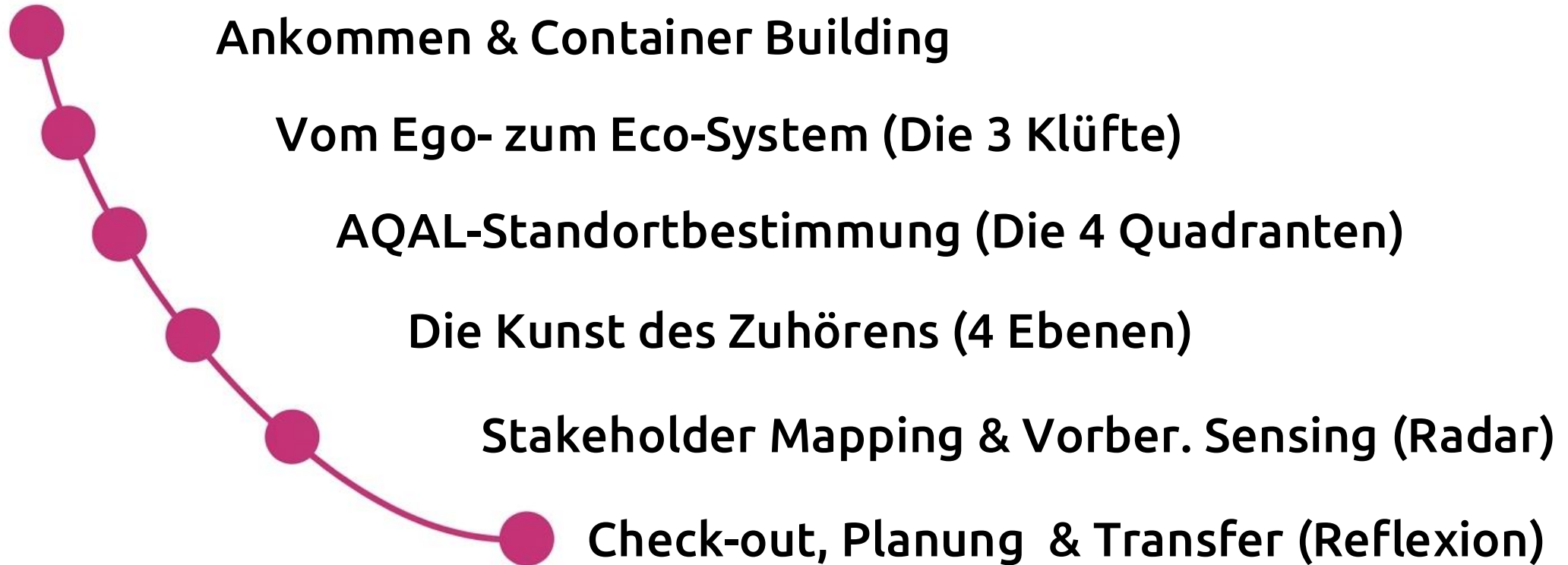


IGS Oyten – Das System sehen &erspüren

Workshop: Übergang von Co-Initiating zu Co-Sensing

Agenda & Module

Phase: Übergang von Co-Initiating zu Co-Sensing



Ankommen

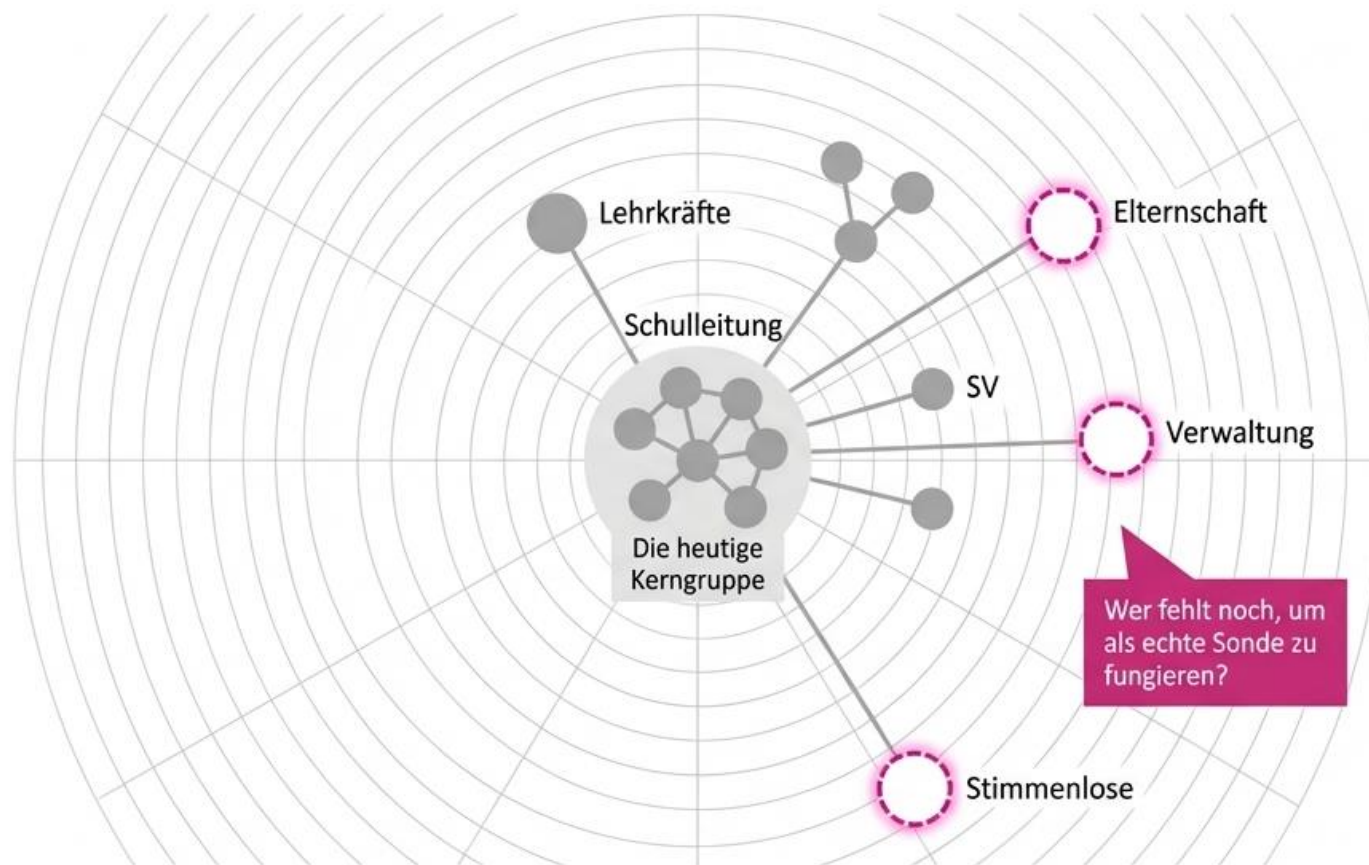
Check-in



Ankommen

Repräsentativitäts-Check: Sind wir das Ganze?

Abgleich der aktuellen Kerngruppe mit dem Ökosystem der IGS Oyten.



Wer fehlt noch, um als echte „Sonde“ für das Ganze zu fungieren?



Wer fehlt noch, um als echte Sonde zu fungieren?

Ankommen

Namensfindung - Wie wollen wir heißen? (Co-Initiating)

Der Name prägt die Identität der Gruppe in diesem Prozess



1. STILLES BRAINSTORMING (5 MIN.)
Ideenfindung (Presencing)



2. SAMMLUNG, KONSENS & BESCHLUSS
Kleben, Punkteabstimmung & Beschluss

Die verschiedenen Phasen des U-Prozesses

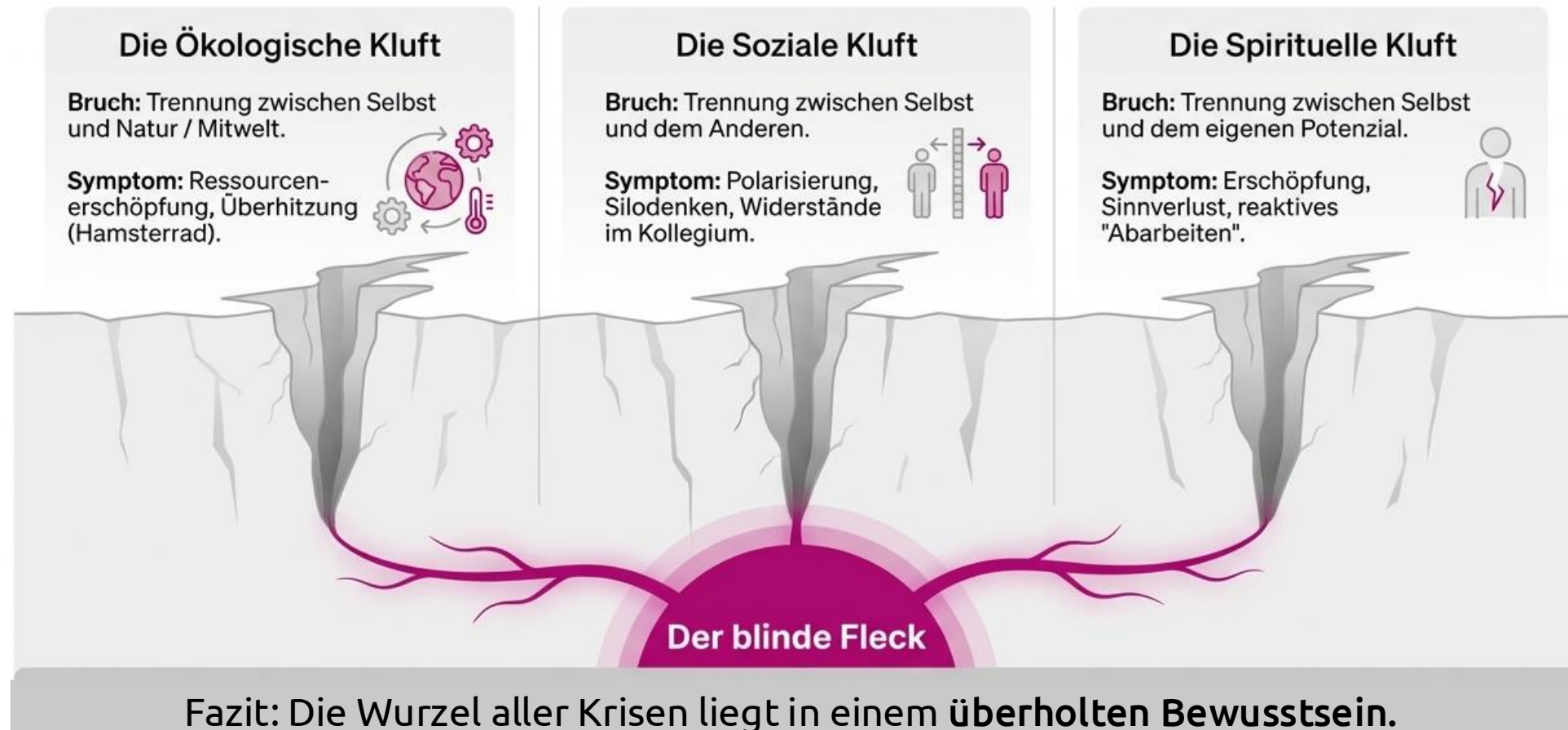
Wandel ist kein technisches Problem, sondern eine Frage des Bewusstseins



Grundannahmen Theorie U:

Die Krisenarchitektur: Drei Risse im System

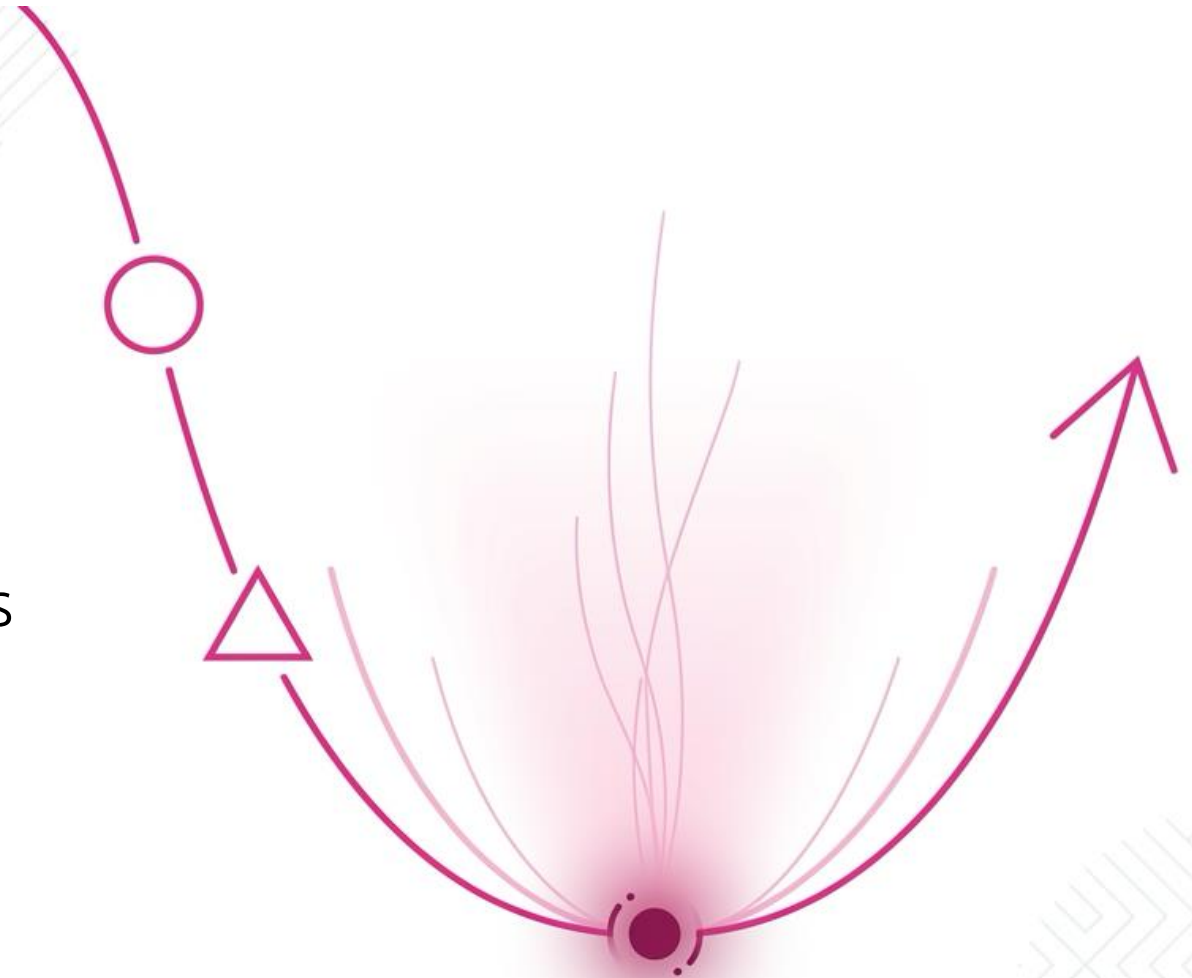
Wir erzeugen kollektiv Ergebnisse, die niemand will. Wo spüren wir das an unserer Schule?



Vom Was und Wie zum Woher.

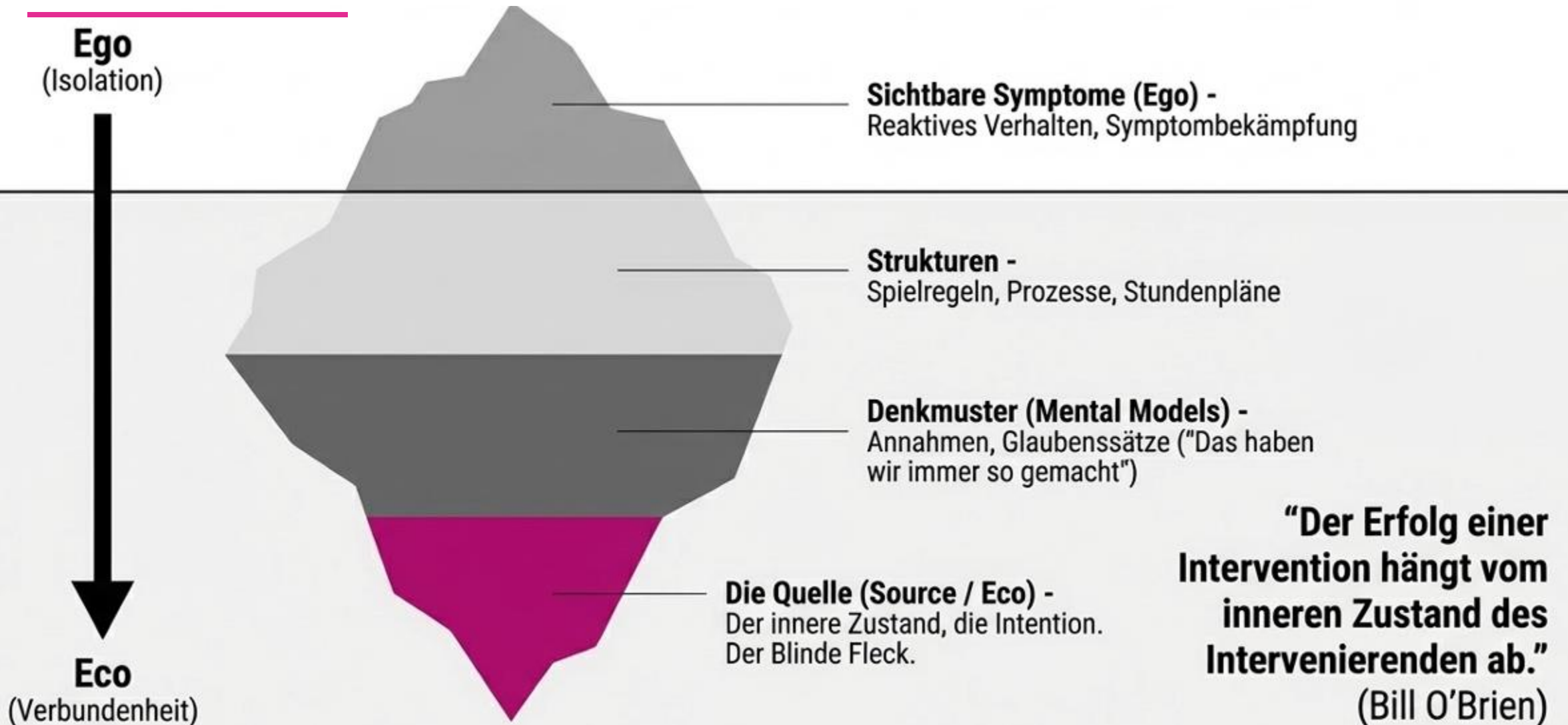
Aus welchem Inneren höre ich dir zu?

Wir wissen, **was** wir tun.
Wir wissen, **wie** wir es tun.
Doch der Quellort unseres Handelns
bleibt meist im Verborgenen.



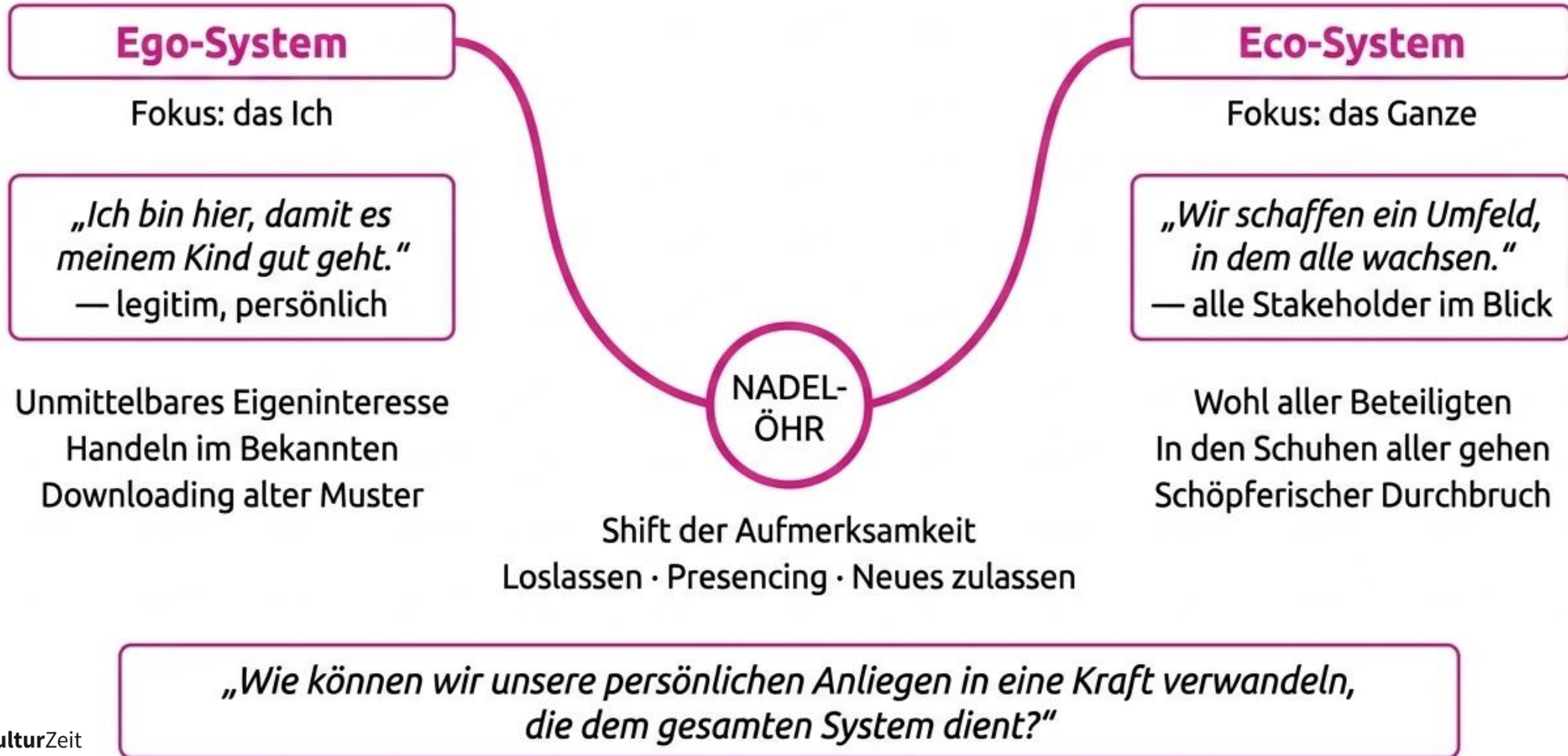
Vom Ego- zum Eco-System

Die Anatomie des blinden Flecks



Vom Ego- zum Eco-System

Die Qualität unserer Ergebnisse hängt von der Tiefe unserer Intention ab



Vom Ego- zum Eco-System

Dialog-Runde: Ego- vs. Eco-Motivationen



1. EGO-MOTIVATIONEN VERSTEHEN
Welche persönlichen Bedürfnisse treiben dich an? (Sicherheit, Nutzen)

2. ECO-SYSTEM-BEWUSSTSEIN FÖRDERN
Wie können wir zum Wohl des Ganzen beitragen? (Eco-Bewusstsein)

Vom Ego- zum Eco-System

Guided Journaling: Den inneren Beobachter schulen.



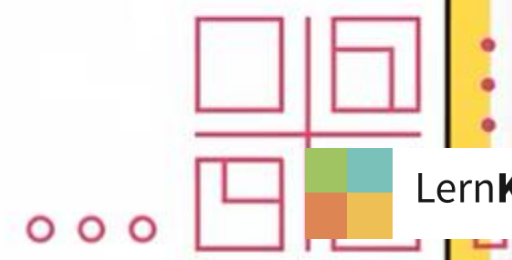
Was habe ich gelernt?

Was hat mich überrascht oder irritiert?

Was brauche ich, um meine Perspektive zu verschieben,
um dem System als Ganzes "zu dienen"?

Bitte in Stille reflektieren. Vertraut der Intelligenz Eurer Hände! Schreibt auf was als Erstes auftaucht.

Unsere Schule als Ganzes sehen



Die 4 Quadranten: Eine Landkarte für die IGS Oyten

Das System durch vier Linsen gleichzeitig betrachten.

Nachhaltige Schulentwicklung muss in allen vier Quadranten stattfinden!



Die 4 Quadranten-Standortanalyse

Durchführung in vier Schritten – das System sieht sich selbst



Schritt 1

Individuelle Reflexion

GUIDED JOURNALING
Fragen: - Was nehme ich in den 4 Bereichen wahr?
- Wo liegen unsere größten Stärken und Spannungen?
Antworten auf Post-its sammeln.



Schritt 2

Das Mapping

Beiträge WERTFREI auf dem gemeinsamen Board verorten.
Einzelne Beiträge im Plenum teilen.
(Prinzip des FAKTISCHEN ZUHÖRENS.)



Schritt 3

Das System sieht sich selbst

Muster erkennen.
Nehmen wir UNGLEICHGEWICHTE wahr?
SYMPTOME vs. URSACHEN
(Eisberg-Modell)



Schritt 4

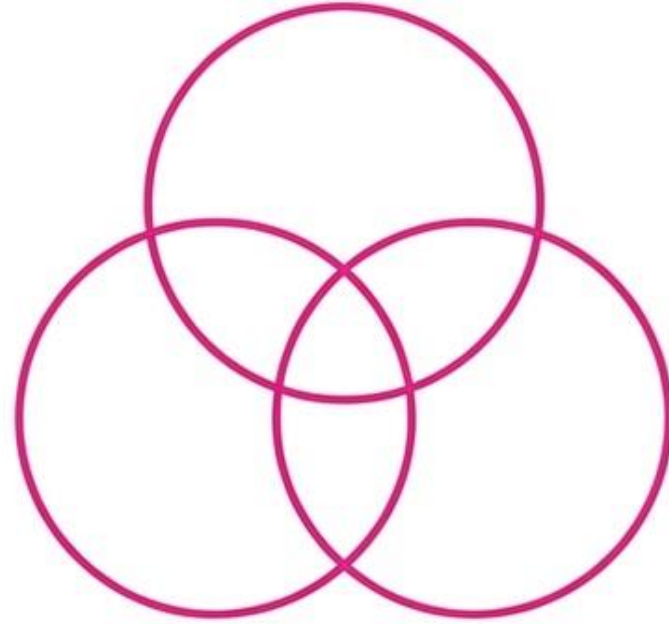
Ableitung für das Sensing

Analyse als Sprungbrett für SENSING-PHASE.
Welche Bereiche müssen wir durch STAKEHOLDER-INTERVIEWS tiefer erforscht werden, um zu verstehen, was an der IGS OYTEN entstehen will?

Die Kunst des Zuhörens

Die 4 Ebenen des Zuhörens





Praxis-Labor: Case Clinic & Triaden

Ein methodischer Exkurs für die IGS Oyten –
zur Vorbereitung auf die Stakeholder-Interviews

Der Reflex: Warum wir den Autopiloten durchbrechen müssen.



Der Autopilot

- Zustand: Downloading (Ebene 1).
- Muster: Wir hören nur zu, um Bekanntes zu bestätigen. Wir sortieren alles in alte Schubladen ("Haben wir schon probiert").
- Falle: Wir ziehen bei neuen Herausforderungen immer den alten Hammer aus der Werkzeugkiste.



Das Spüren

- Zustand: Generatives Zuhören (Ebene 4).
- Muster: Wir halten inne. Wir betrachten die Situation mit frischen Augen und verbinden uns mit unserer Intuition.
- Chance: Echte Neuausrichtung statt Symptombekämpfung.

Routine läuft automatisch, Veränderung braucht Bewusstsein.

Das Instrument: Die Case Clinic – von der Reaktion zur Resonanz

Ein strukturierter, methodischer Raum, der den Reflex des sofortigen "Reparierens" stoppt.



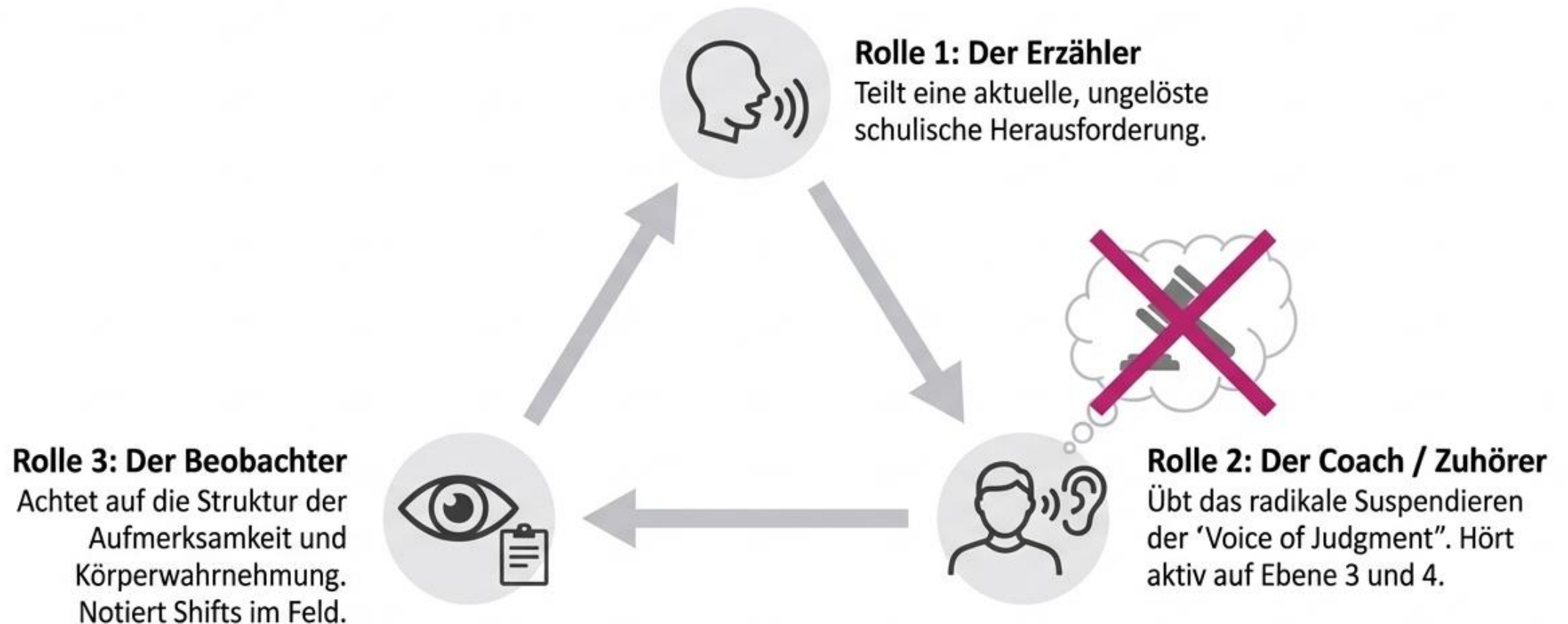
- Keine endlosen Diskussionen: Klare, geführte Struktur.
- Die Gruppe als Resonanzkörper: Die Teilnehmer dienen als Sensor für das System.
- Fokus auf die Lernschwelle: Es geht nicht nur um das äußere Problem, sondern um den inneren blinden Fleck.

Es geht heute
NICHT
um Lösungen.

Keine Ratschläge.
Kein "Haben wir schon mal versucht..."

Wir reparieren nicht. Wir nehmen gemeinsam wahr.

Die Vorschungsanordnung: Die Triade



Drei Personen, drei exakt definierte Funktionen. Jeder ist entscheidend, um den Raum zu halten.

Das Labor-Manual: Die Rollenmatrix

	Kernaufgabe	Innere Haltung	Das absolute Tabu
Fallgeber	Teilt eine echte, aktuelle Herausforderung inkl. der eigenen persönlichen Lernschwelle.	Verletzlich und offen für blinde Flecken.	Das Problem nur bei "den anderen" suchen.
Zuhörer	Hört tief zu und achtet nur auf die eigene Resonanz (Welche Bilder, Gefühle, Metaphern tauchen in mir auf?).	Radikale Präsenz.	Ratschläge geben oder das Problem lösen wollen.
Prozessbeobachter	Achtet auf die Dynamik zwischen den Zeilen. Wann schaltet sich der Autopilot wieder ein?	Neutrale Vogelperspektive.	Sich inhaltlich in den Fall einmischen.

Störfaktoren: Was der Prozessbeobachter trackt

Die Reise nach unten wird durch drei bekannte "innere Feinde" blockiert.
Wir kontern sie bewusst:



Stimme des Urteils
(*'Das klappt nie'*)



Offener Geist
(Neugier aktivieren)



Stimme des Zynismus
(Emotionale Abschottung)



Offenes Herz
(Empathie zulassen)



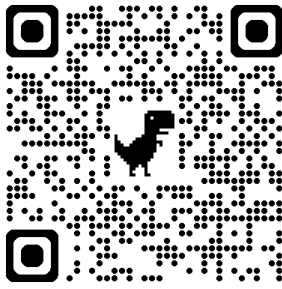
Stimme der Angst
(Kontrollverlust)



Offener Wille
(Mut zum Loslassen)

Leitfaden zur Triaden Übung

Vom Downloading (Ego) zum Sensing des Gesamtsystems (Eco)



1. ZIELSETZUNG: SENSING-PHASE (IGS OYTEN)

- „Voice of Judgment“ (VOJ) suspendieren
- „Open Heart“ aktivieren
- Raum halten für Stakeholder-Bedürfnisse (Schüler, Eltern)

2. DIE DREI ROLLEN



Narrator (Fallgeber)

Herausforderung teilen,
Lernschwellen benennen



Coach (Zuhörer)

Generatives Zuhören (Ebene 3+4),
Bilder & Resonanz



Mirror (Prozess-Beobachter)

Wächter gegen die 3 Feinde
(Urteil, Zynismus, Angst)

3. ZEITLICHER ABLAUF

1. **Fallschilderung**
(keine Ratschläge!)
2. **Stille** (3 Min.)
3. **Spiegelung** (10 Min.)
(Nur Bilder, Gefühle, Gesten)
4. **Generativer Dialog** (20 Min.)
(Emergenz von Pfaden)
5. **Abschluss & Journaling** (5 Min.)

Die Kunst des Zuhörens

Übungen und Methoden für tiefes Zuhören (siehe Handout)



Zielt auf Aktivierung von Open Mind, Heart, Will & Überwindung von Widerständen (Zynismus, Angst)

Stakeholder Mapping: Die Ränder des Systems abtasten

Wen müssen wir hören, um das Ganze zu verstehen?



Die Stimmenlosen

Menschen, die Teil des sozialen Feldes der Schule sind und deren Perspektiven in strategischen Entscheidungen oder Schulentwicklungsprozessen meistens übersehen oder nicht gehört werden.

Beispiele: Nicht-pädagogisches Personal, stille Schüler:innen, Elternhäuser, die nie zu Elternabenden kommen, ausscheidende Akteure (oft ehrlicheren Blick)

Extreme Nutzer

Personen, die das System Schule auf eine besondere Weise nutzen, einen sehr spezifischen Bedarf haben oder einen erschwerten Zugang zum System finden. Ihr Feedback ist oft wertvoller für Innovationen als das der „Durchschnittsnutzer“, da sie Schwachstellen deutlicher aufzeigen. .

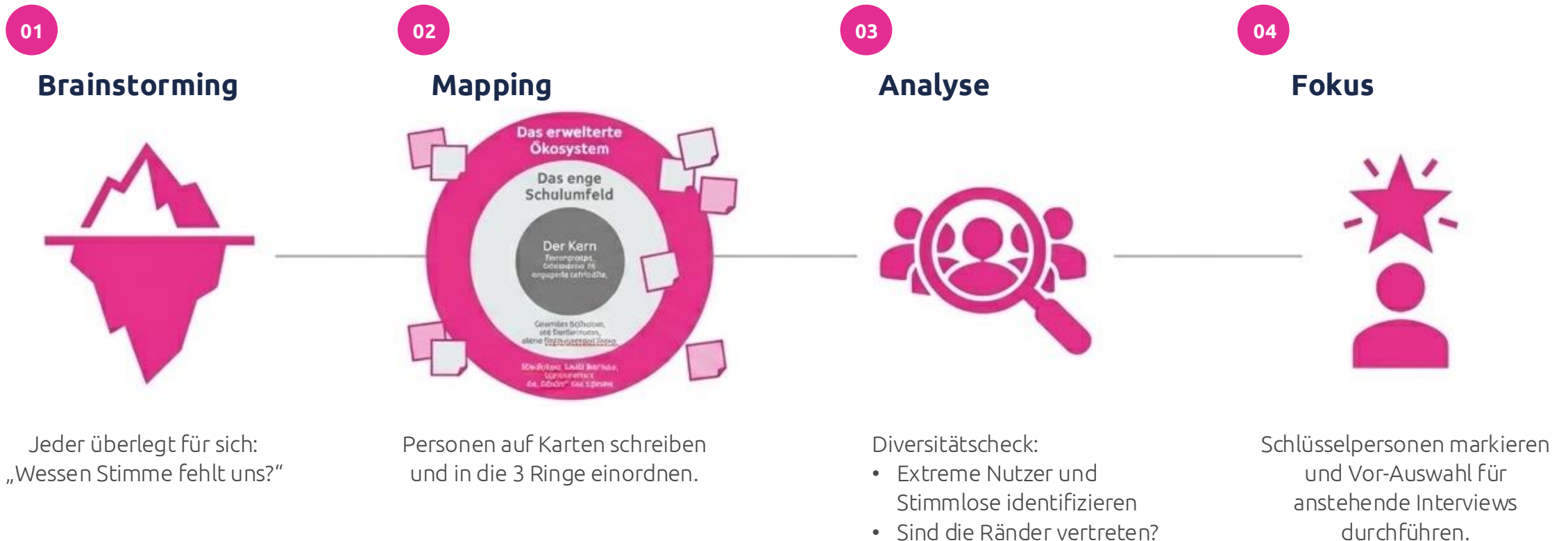
Beispiele: z.B Schüler:innen mit Förderbedarf, Inklusionshintergrund oder Hochbegabung, Sog. „Systemsprenger“, Familien mit Migrationshintergrund

Die Kritiker

Wer stellt das System grundsätzlich in Frage? Wo ist der größte Widerstand?

Stakeholder Mapping

In den "Schuhen der Anderen" – Planung des Sensings



Ziel: Verstellung einer detaillierten Stakeholder Landkarte für die IGS Oyten

Planung: Wir gehen auf Entdeckungsreise

Sensing-Phase: Das System durch die Augen anderer sehen



WER

Team-Building

Bildung von Triaden (3 Personen).

Übernahme von Verantwortung für 1-2 Interviews und eine Reise.

Auswahl der Stakeholder

Basierend auf der Stakeholder-Landkarte Schlüsselpersonen auswählen.

Klebpunkte zur Priorisierung nutzen.

Verteilung der Stakeholder auf die Teams.



WAS

Die Interviews

Pro Gruppe 1–2 Interviews.

Erarbeitung eines Leitfadens, um systemische Kräfte zu erspüren. 7–10 authentische Fragen: Biografie & Motivation, aktuelle Realität, Ursachenanalyse, Erfolgsquellen, Zukunftsbild...

Die Safaris (Journeys)

2 Triaden formen ein Team und übernehmen 1 Reise zu einem „Ort des Potenzials“.

Gastgeber im realen Kontext besuchen (Arbeitsplatz), nicht im Konferenzraum. Journaling dokumentiert das Erlebte.

Orte-Brainstorming: Innovative Schulen, lokale Betriebe (neue Arbeitsformen), Orte für „Lernkultur“.



WIE & WANN



Haltung (Wie)

„Beobachten, beobachten, beobachten.“ - mit offenem Geist und offenem Herz.

Eigene „Stimme des Urteils“ (VOJ) suspendieren.
Keine Ratschläge geben.

Logistik (Wann)

Zeitraumen:

Interviews/Safaris bis Mitte Juni durchführen.

Durchführung:

Jedes Team übernimmt eigenverantwortlich die notwendige Planung, Durchführung und Abstimmung mit den anderen Teams.

„Wahrnehmung kann man nicht outsourcen – wir müssen selbst hinsehen!“

Impulse für die Reise

Mit klarer Ausrichtung und geschulter Aufmerksamkeit in die Co-Sensing-Phase



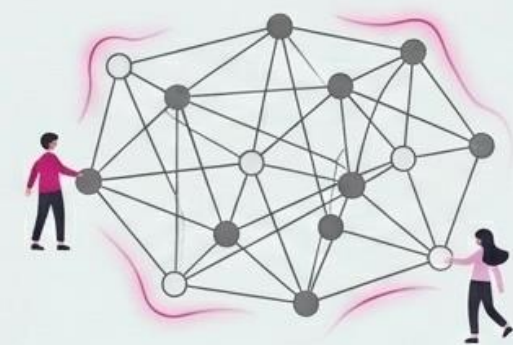
Gemeinsam wachsen

- 2-wöchentliche Treffen (online oder physisch) in den Triaden als sicherer Raum
- Tiefes Zuhören praktizieren
- Beleuchtet Ego-Motivation vs. Eco-System-Bewusstsein



Eigene tägliche Praxis

- 4 Min. abendlicher Rückblick
- Den Tag von außen betrachten – Qualität der Aufmerksamkeit
- Journaling: Den „inneren Beobachter“ schulen und den „inneren Zustand“ klären.



Das System erspüren

- Die Interviews/Reisen sind keine Datenerhebung – das System soll sich selbst sehen und erspüren.
- Geht neugierig an die Systemränder und lasst euch überraschen.

Der fokussierte Resonanzraum

Unser Fahrplan zu einer zukunftsfähigen Schulkultur



Monat 1-2: Co-Initiating

- ✓ **1. Online-Lab** (Mandat & Struktur)
- ✓ **Präsenz-Kick-off** (Vorbereitung Co-Sensing)



Monat 2-4: Co-Sensing

- Persönliche Praxis
- Triaden
- Stakeholder-Interviews
- Sensing-Journeys
- 2. Online Lab** (Sensing Support)
- 3. Online Lab** (Nachbereitung & Übergang)



Monat 5: Presencing

Tiefen-Reflexion: Wer sind wir – was will entstehen?



Monate 6-9: Co-Creating

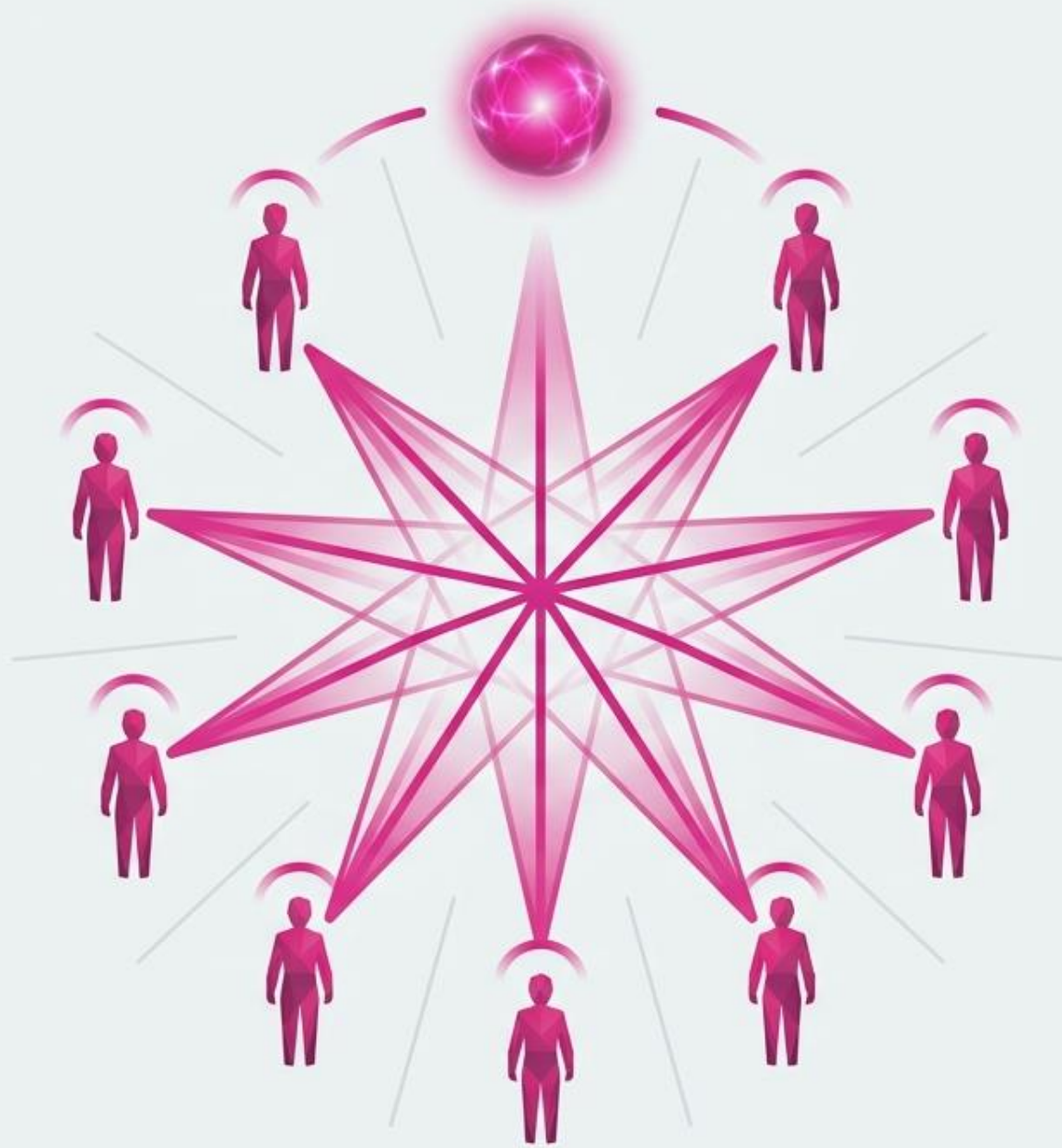
2 Präsenz-Werkstätten, Rapid Prototyping, Pilot-Ideen testen.



Monate 10-12: Co-Evolving

Wirkungsmessung, Implementierungsroadmap & Verankerung.

RESONANZ IM KREIS



Was habe ich
heute über unser
System gelernt,
das ich vorher
nicht sah?

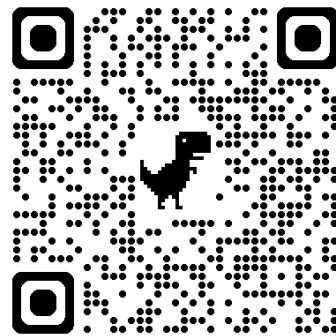
Danke.



Tanja Wessendorf

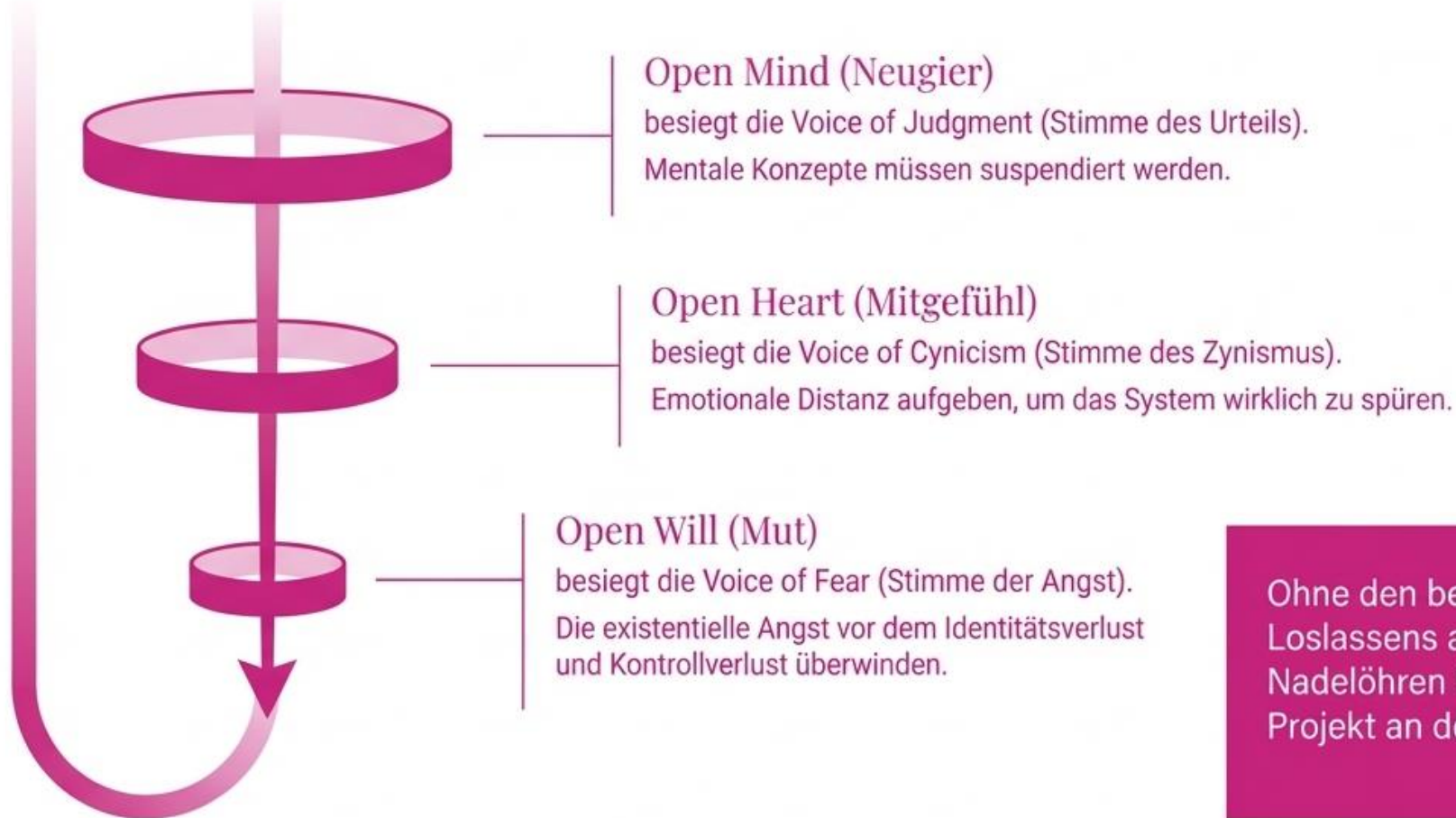


Silke Weiss



Der Weg nach unten geht durch ein „Nadelöhr“

Offener Geist, Herz und Wille müssen Urteil, Zynismus und Angst überwinden, um oberflächliche Veränderungen zu vermeiden



Ohne den bewussten Schmerz des Loslassens an diesen drei Nadelöhrn bleibt jedes Change-Projekt an der Oberfläche stecken.