

# Schulentwicklung aus der Zukunft heraus gestalten

Online-Lab 1: Kick-off & Co-Initiating des U-Prozesses



Lern**Kultur**Zeit



INTEGRIERTE  
GESAMTSCHULE  
OYTEN

# Agenda: Auftakt-Lab „Schulentwicklung IGS Oyten 2026+

Phase: Co-Initiating – Gemeinsame Intention aufbauen

---

1. **Check-in:** Gemeinsames Ankommen
2. **Wer wir sind:** Vorstellung der Prozessbegleitung
3. **Was & Warum:** Einführung in den U-Prozess
4. **Wer geht die Reise?:** Festlegung & Mandat der Kerngruppe
5. **Identität:** Kreative Namensfindung für die Gruppe
6. **Das Ökosystem sehen:** Identifikation der relevanten Stakeholder
7. **Der Fahrplan:** Zeitleiste & nächste Schritte
8. **Check-out:** Resonanzrunde zum Abschluss



# Check-in

## Gemeinsames Ankommen

---



# Wer wir sind

## Eure Begleiterinnen durch das „U“



### **Silke Weiss (Gründerin LernKulturZeit Akademie)**

Silke Weiß begleitet Schulen mit 20 Jahren Erfahrung dabei, Schule mit Kopf, Herz und Hand menschlich und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Anstatt fertige Pläne vorzugeben, unterstützt Kollegien dabei, neue Wege im Miteinander und im Lernen direkt im Schulalltag auszuprobieren.



### **Tanja Wessendorf (Co-Geschäftsführerin)**

Tanja Wessendorf unterstützt Organisationen mit langjähriger Expertise darin, durch neue Formen der Selbstorganisation und Führung echte Veränderung im Alltag gemeinsam zu gestalten. Als Organisationsentwicklerin hilft sie dabei, starre Strukturen zu lockern und vorhandene Ressourcen zu aktivieren, um eine lebendige und zukunftsfähige Schulkultur von innen heraus zu verankern.



# LernKulturZeit

## Synergien nutzen – das LernKulturZeit Ökosystem als starkes Netzwerk für Wachstum

### Agentur für Schulentwicklung

Strategische Begleitung von Institutionen bei der Organisationsentwicklung und dem Aufbau einer nachhaltigen Leadership-Kultur. Prozessorientiert und bedarfsgerecht.

Begleitung auf  
Anfrage



### Weiterbildungen u. a. zum OE-Entwickler und Lernkultur-Coach

Die hochschulzertifizierten Ausbildungen qualifizieren Einzelpersonen als Pioniere für den Wandel in ihren Systemen.

2-jährige Ausbildung



### Bildungsgipfel

Der Online-Kongress dient als Katalysator für die Bewegung, vernetzt tausende „Bildungsbeweger“ und macht Best-Practice-Beispiele sichtbar.

Online-Kongress



### Netzwerk & Plattform

Durch den Podcast „Lernkultur“ und die Community wird eine Bühne für innovative Perspektiven und den Austausch zwischen Wirtschaft und Bildung geschaffen.

Podcast & Community



# Die BANI-Welt (ist keine individuelle Überforderung)

Kollektive Ergebnisse, die niemand will – brüchig, angstbesetzt, nichtlinear, unverständlich



# Theorie U entschlüsselt

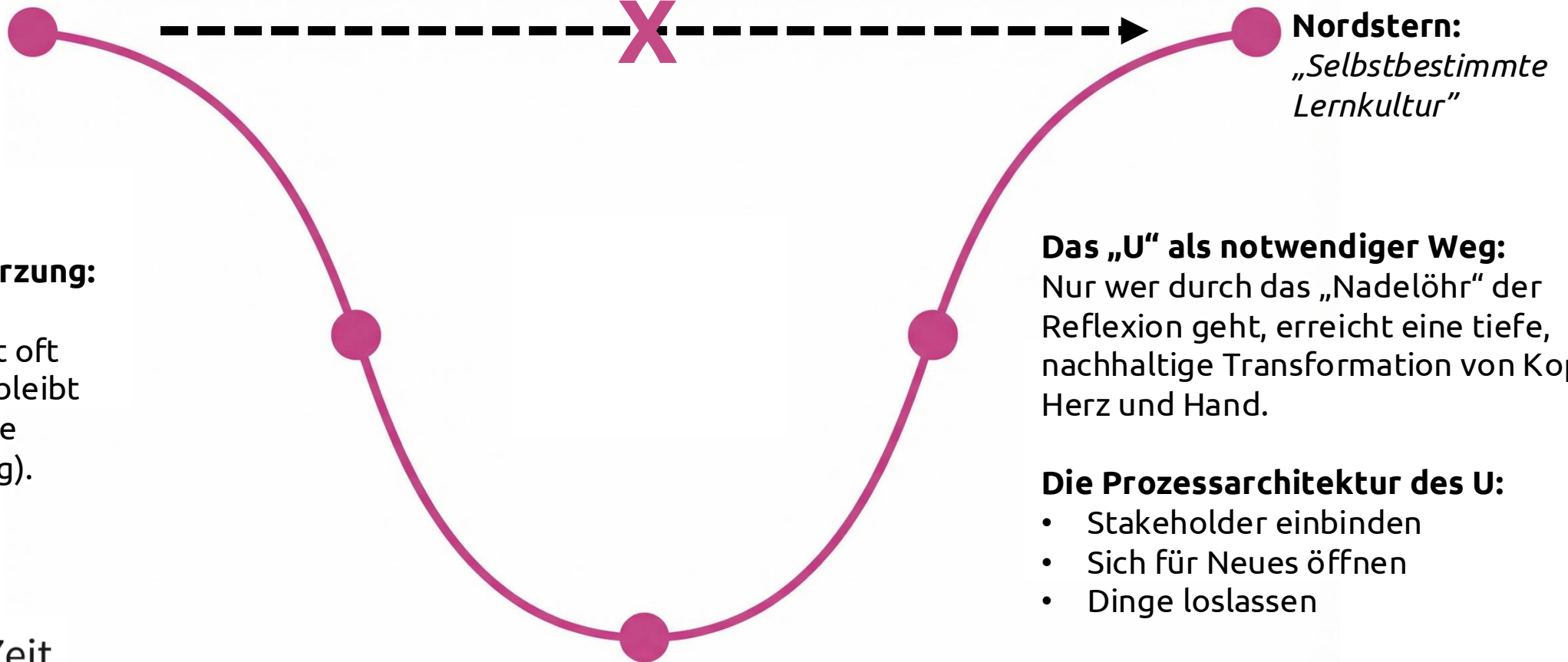


# Warum Theorie U? – Kein Wandel ohne Tiefe

Das Ziel ist klar: Die selbstbestimmte Lernkultur an der IGS Oyten. Doch nachhaltige Veränderung lässt sich nicht abkürzen – sie braucht den Mut, alte Pfade zu verlassen

**Das Ziel im Blick:**  
„Wir wissen, wo wir hinwollen“  
(IGS Oyten 2026+).

**Die Illusion der Abkürzung:**  
Klassisches Change-Management versucht oft den direkten Sprung, bleibt aber an der Oberfläche (Symptombekämpfung).



**Das „U“ als notwendiger Weg:**  
Nur wer durch das „Nadelöhr“ der Reflexion geht, erreicht eine tiefe, nachhaltige Transformation von Kopf, Herz und Hand.

**Die Prozessarchitektur des U:**

- Stakeholder einbinden
- Sich für Neues öffnen
- Dinge loslassen

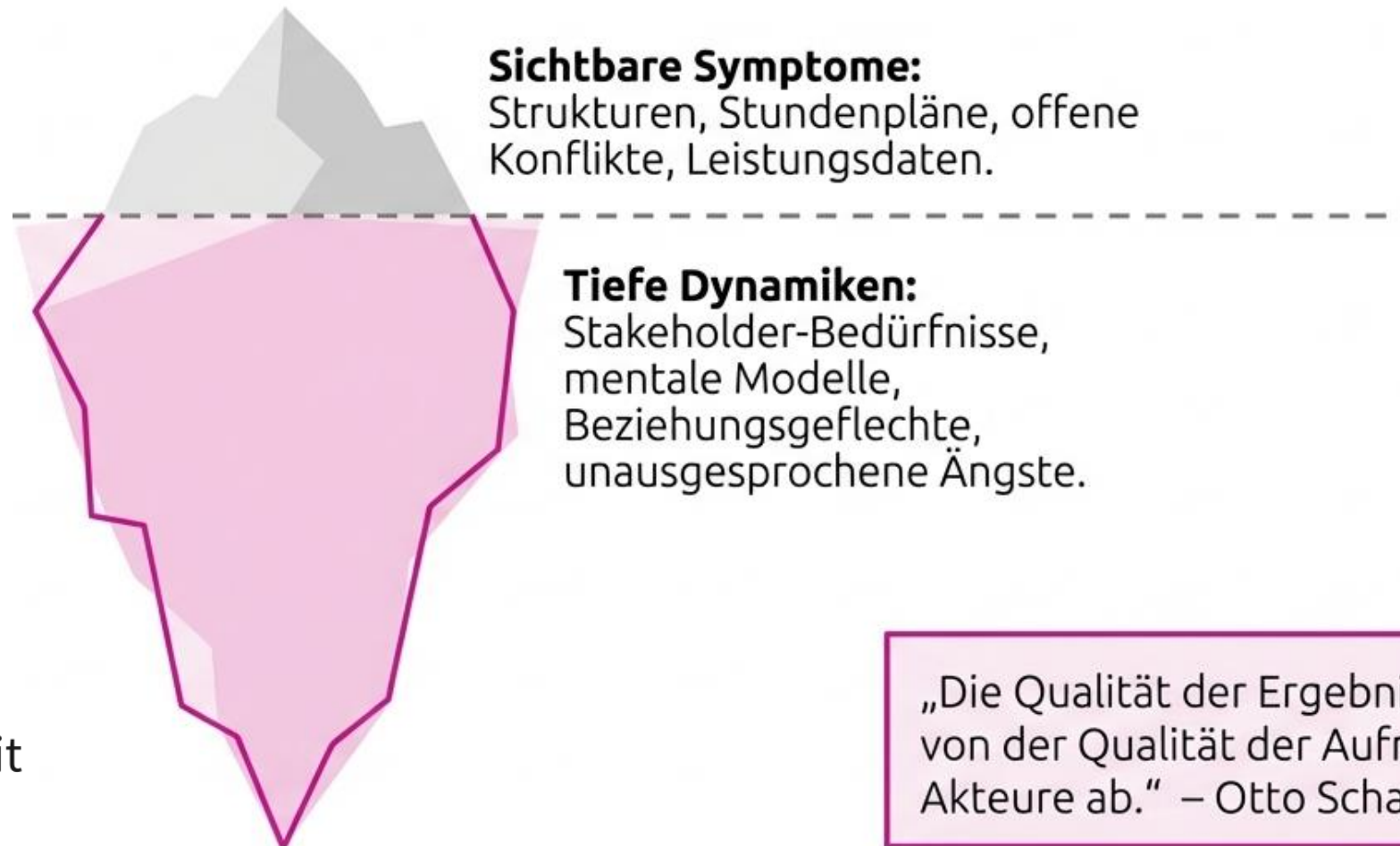
# Die verschiedenen Phasen des U-Prozesses

Wandel ist kein technisches Problem, sondern eine Frage des Bewusstseins



# Das System dazu bringen, sich selbst zu sehen

Bevor wir handeln, müssen wir tief zuhören. Wir können das System IGS Oyten nur nachhaltig verändern, wenn wir wissen, aus welchen vielfältigen Perspektiven es besteht



„Die Qualität der Ergebnisse hängt direkt von der Qualität der Aufmerksamkeit der Akteure ab.“ – Otto Scharmer

# Die Architektur der Aufmerksamkeit

## Die Vier Ebenen des Zuhörens

---

### Ebene 1

#### Herunterladen

Wir hören nur, um zu bestätigen, was wir bereits wissen. Diese Art reproduziert alte Muster.



Reproduktion

### Ebene 2

#### Faktisches Zuhören

Offenheit für neue Informationen, die bisherigen Annahmen widersprechen. Analytisch, aber emotional distanziert.



Offenheit

### Ebene 3

#### Empathisches Zuhören

Die Welt aus der Perspektive des anderen sehen. Sich mit Gefühlen verbinden. Schafft Vertrauen und psychologische Sicherheit.



Verbindung

### Ebene 4

#### Generatives Zuhören

Tiefste Ebene: Aus diesem Zuhören können völlig neue Ideen und Lösungen entstehen. Raum für Neues.

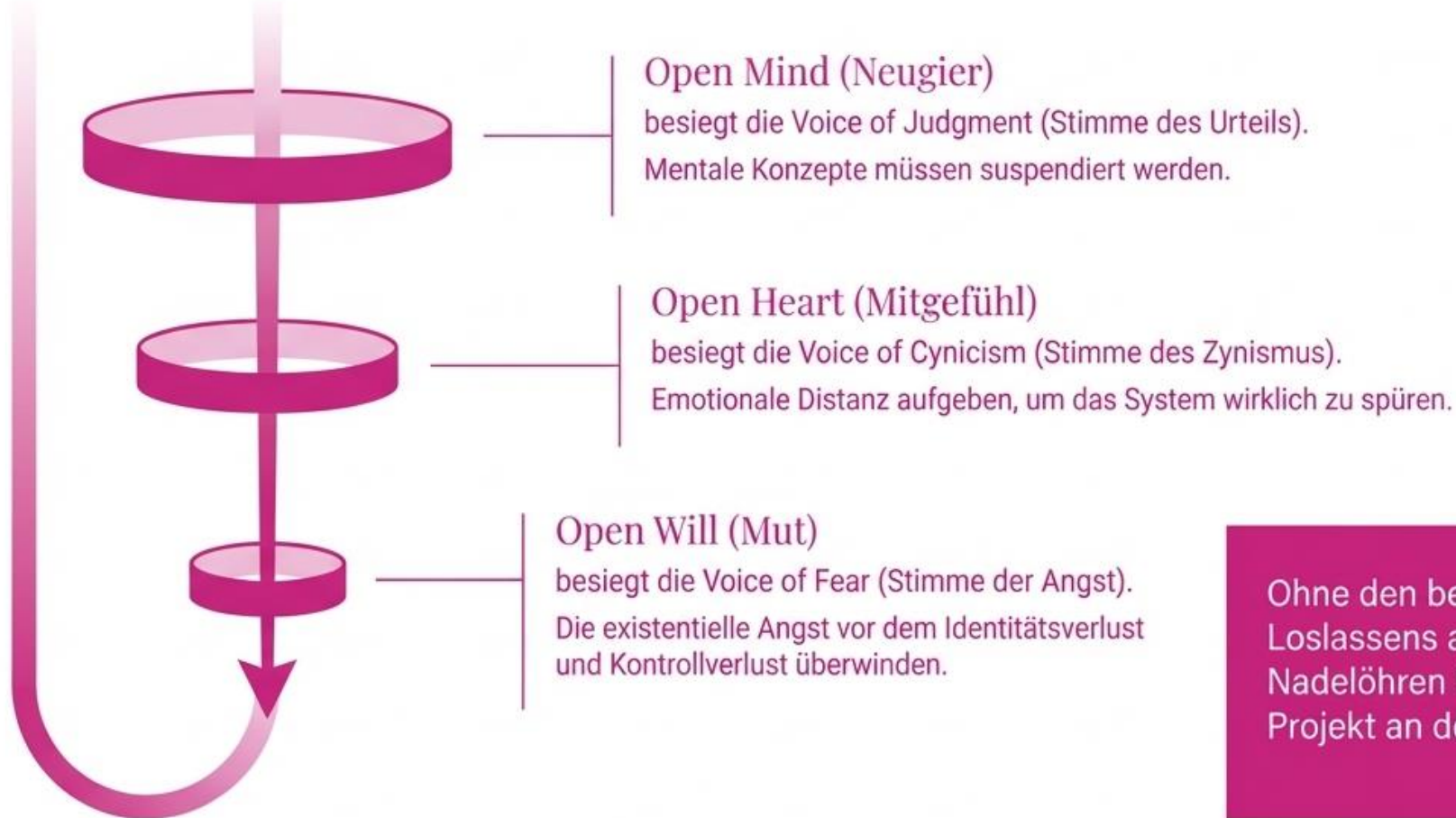


Schöpfung



# 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.

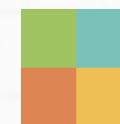
# Ein Paradigmenwechsel in der Schulentwicklung

## Was macht die Theorie U anders?

	Klassisches Change-Management	Theorie U
Fokus	 Reparatur der Vergangenheit (Symptombekämpfung & Problemlösung)	 Das höchste Potenzial der Zukunft realisieren (Regeneration)
Vorgehen	 Linearer Stufenplan (Oft Top-Down, Reparieren bekannter Muster)	 Abstieg zur Quelle, Aufstieg Aufstieg zum Handeln (U-Form, Fail soon to learn quickly)
Art des Zuhörens	 „Downloading“ (Bekanntes bestätigen, Urteile fällen)	 Generativ (Sich für Neues öffnen, aus dem Ganzen agieren)
Ergebnis	 Anpassung von Strukturen und Prozessen	 Tiefe, nachhaltige Transformation von Kopf, Herz & Hand

# Phase 1: Co-Initiating

Einen sicheren sozialen Raum ('Container') schaffen, der von Vertrauen und gemeinsamer Intention getragen wird.



# Die Kerngruppe als Träger des Prozesses

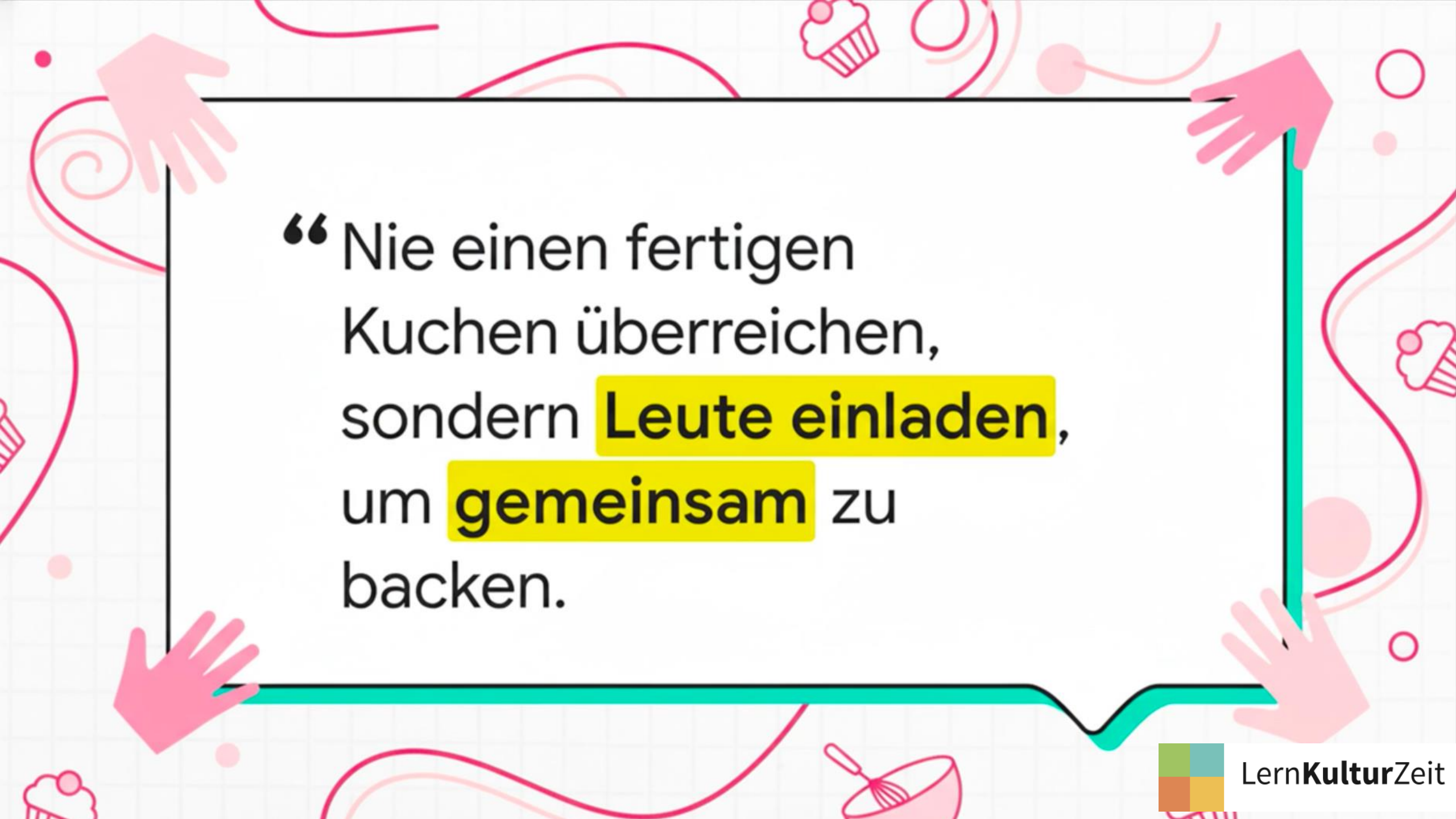
Kerngruppe verpflichtet sich – als sensorisches Organ – „blinde“/weiße Flecken im System sichtbar zu machen („Das System sieht sich selbst“)



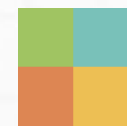
## Ziel heute:

- 1. Zusammensetzung:**  
Bildung einer repräsentativen Gruppe.
- 2. Mandatierung:**  
Offiziellen Auftrag erteilen und annehmen.
- 3. Verabschiedung:**  
Symbolischer Projektstart.



A decorative border surrounds the text, featuring pink hands at the corners, pink swirls, and various baking-related icons like a cupcake, a whisk, and a bowl. A thick teal line runs along the bottom and right sides of the text area.

“ Nie einen fertigen  
Kuchen überreichen,  
sondern **Leute einladen**,  
um **gemeinsam** zu  
backen.

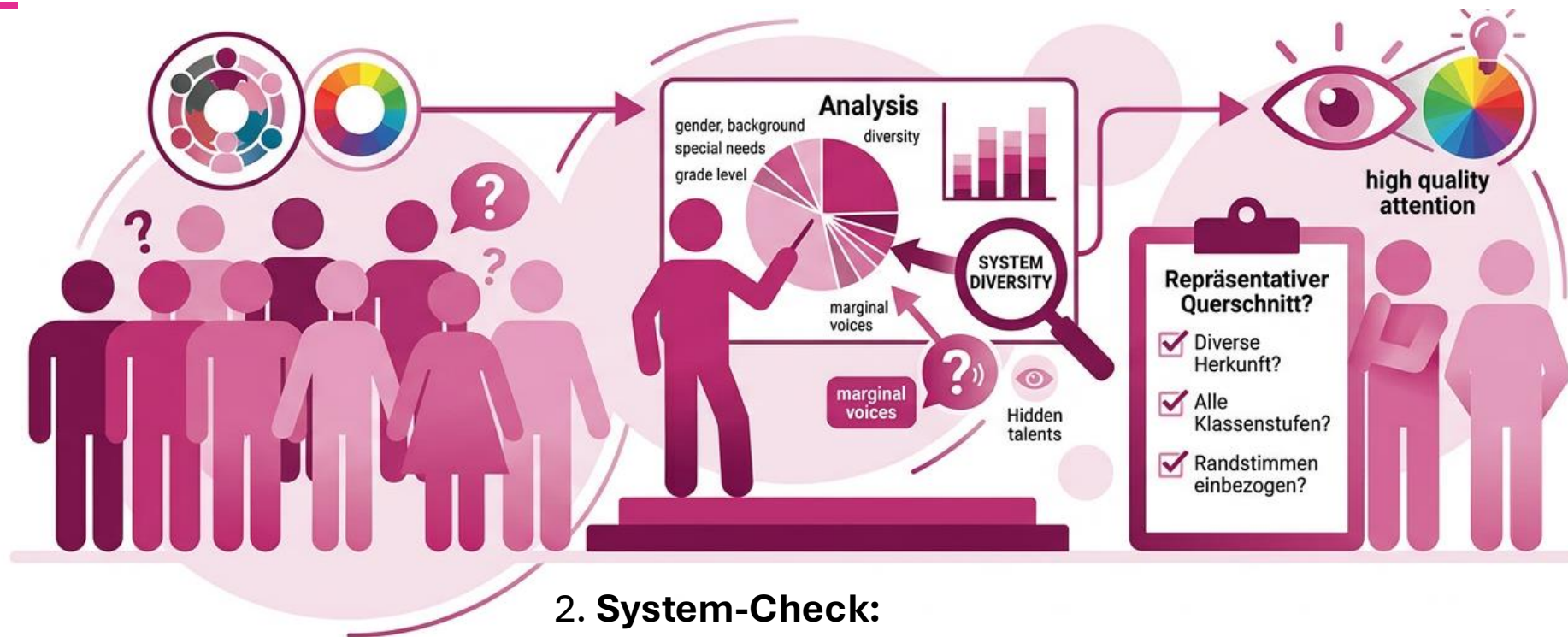


# Wer geht die Reise?

Das Ziel ist es, die Kerngruppe nicht einfach nur zu benennen, sondern sie als Mikrokosmos des Gesamtsystems zu begreifen und zu bevollmächtigen

## 1. Vorstellung

Die Personen, die im Vorfeld ihr Interesse angemeldet haben, stellen sich kurz mit Namen und ihrer Rolle im System vor



## 2. System-Check:

Frage: Spiegelt diese Gruppe die Vielfalt unserer Schule wider? Ist sie ein repräsentativer Querschnitt (inklusive potenzieller Randstimmen), um die Qualität der Aufmerksamkeit im System zu erhöhen



# Verabschiedung

Symbolisches „Auf-die-Reise-schicken“ der Gruppe



# Wie wollen wir heißen? (Co-Initiating)

Der Name prägt die Identität der Gruppe in diesem Prozess



[ PLATZHALTER ]

**1.** 5 Minuten stilles Brainstorming (Presencing).

**2.** Ideen-Sammlung im Video-Chat.

**3.** Gemeinsamer Konsens und Beschluss.



# Das Ökosystem sehen

Ziel: Die Aufmerksamkeit vom eigenen Standpunkt (Ego) auf das gesamte System (Eco) zu lenken, um blinde Flecken für die kommende **Co-Sensing** Phase zu minimieren

---

## Impuls:

Die Qualität der Schulentwicklung hängt davon ab, ob wir das „Ganze“ wahrnehmen.






## Kernbotschaft:

Wir suchen nicht nur die „üblichen Verdächtigen“, sondern die Ränder des Systems, um mit „frischen Augen“ zu sehen.



# Der fokussierte Resonanzraum

Unser Fahrplan zu einer zukunftsfähigen Schulkultur

				
<b>Monat 1-2: Co-Initiating</b>  Online-Labs & Präsenz-Kick-off (Mandat & Struktur).	<b>Monat 2-3: Co-Sensing</b>  8-10 Stakeholder- Interviews & Resonanzforum.	<b>Monat 4: Presencing</b>  Tiefen-Reflexion: Wer sind wir – was will entstehen?	<b>Monate 5-9: Co-Creating</b>  2 Präsenz-Werkstätten, Rapid Prototyping, Pilot-Ideen testen.	<b>Monate 10-12: Co-Evolving</b>  Wirkungsmessung, Implementierungs- roadmap & Verankerung.

# Wo wir heute stehen...

... und der nächste Schritt



- Unverbindliches Abstimmungs-Gespräch (Absolviert)
- Entscheidung der Schule für den Prozess (März 2026)
- HEUTE: Online-Lab Kerngruppe** (Auftrag, Systemgrenzen, Name definieren)
- Kick-off-Workshop in Präsenz (1 Tag)
- Beginn der Stakeholder-Interviews

# Check-out

Resonanzrunde zum Abschluss

---

## **Blitzlicht-Runde im Chat oder verbal:**

Mit welchem Gefühl oder welcher Erkenntnis verlassen Sie / verlasst ihr dieses Lab heute?

*„Der Erfolg einer Intervention hängt vom inneren Zustand des Intervenierenden ab.“*  
– Bill O'Brien



Anhang...

