

Methodenkarten Phase 5: Konkrete Schritte planen und überprüfen

Methodenkarte: „Rückblick (Kleine Zwischenreflexion)“

Ziel:

Erste Lernerfahrungen aus dem Prototyping der Phase 4 sichern, Erfolge würdigen und Hindernisse identifizieren, bevor die große Reise weitergeht.

Vorgehen:

Nutzen Sie eine einfache Matrix oder ein Flipchart mit den folgenden vier Fragen. Jedes Mitglied der Schulleitung bzw. Steuergruppe notiert die eigenen Beobachtungen auf Post-its und ordnet sie zu.

Fragen-Pool für die Moderation:

1. **START:** Was von dem, was wir uns vorgenommen hatten, ist bereits gestartet?
2. **STOCKEN:** Wo sind wir auf Hindernisse gestoßen oder ins Stocken geraten?
3. **AUS DEM BLICK:** Was haben wir im Trubel vielleicht aus dem Blick verloren?
4. **ZIEL:** Was von unserem Prototyp hat das Ziel bereits erreicht?

Systemischer Impuls:

Es geht nicht um Bewertung, sondern um das Sammeln von Beobachtungen. Nutzen Sie die Ergebnisse, um die Planung der ersten Oase auf dem Kamelpfad realistisch zu gestalten.

Methodenkarte: „Kamelpfadstrategie (Visionsarbeit)“

Ziel:

Ermöglichung einer veränderungsorientierten Organisationsentwicklung, indem ein langer, anstrengender Weg („Wüste“) in überschaubare Etappen („Oasen“) mit klaren Zwischenzielen aufgeteilt wird.

Vorgehen:

Detaillierte Anleitungen zur langfristigen und kurzfristigen Planung finden Sie im Anhang, S. 4ff

Langfristige Planung: Gesamtziel klären, Etappen (Oasen) definieren, Ressourcen & Belohnungen einplanen, Visualisieren & Kommunizieren.

Kurzfristige Planung: Erste Oase scharf stellen, Rückwärts planen („Backcasting“), Aufgaben, Zuständigkeiten, Zeit festlegen, Indikatoren & Feedback einholen, Vereinbarung & Ritual schaffen.

Systemischer Impuls:

Das Bild des Kamelpfads macht lange Veränderungsprozesse anschaulich und psychologisch erträglicher, da nicht dauernd von „Wüste“ geredet wird, sondern von konkreten, erreichbaren Oasen auf dem Weg.

Methodenkarte: „PDCA-Zyklus (Plan – Do – Check - Act)“

Ziel:

Ein einfaches Werkzeug zur kontinuierlichen Verbesserung und Steuerung von Veränderungsprozessen in jeder Etappe.

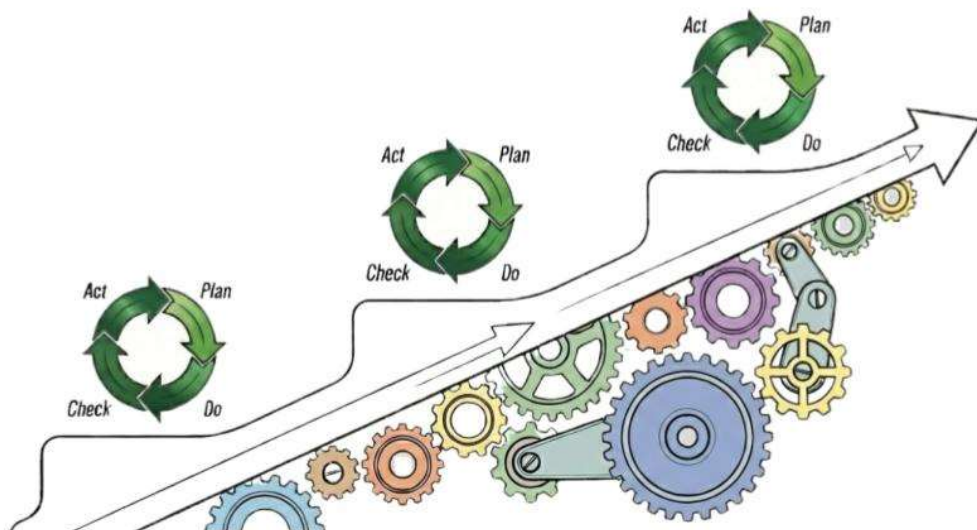
Vorgehen:

Vermitteln Sie die vier Phasen des Zyklus:

1. **PLAN (Planen):** Was wollen wir in dieser Etappe erreichen? Welche Schritte sind nötig? Welche Ressourcen brauchen wir? (z.B. die erste Oase scharf stellen).
2. **DO (Tun):** Die geplanten Schritte umsetzen. Erste Pilotprojekte starten, neue Methoden erproben.
3. **CHECK (Überprüfen):** Anhalten und reflektieren. Haben wir die Zwischenziele erreicht? Was hat geklappt, was nicht? (Hier nutzen wir „Die kleine Zwischenreflexion“).
4. **ACT (Anpassen/Handeln):** Aus den Erfahrungen lernen. Was müssen wir anpassen? Wie können wir das Gelernte standardisieren? Die nächste Etappe planen.

Nutzen für die Schulentwicklungsbegleitung:

Der PDCA-Zyklus verhindert, dass wir nach dem „Do“ einfach weiterlaufen. Er zwingt uns zum Innehalten und Lernen.



KURZFRISTIGE PLANUNG



Erste Oase scharf stellen

Aus der Zukunftsbeschreibung wird ein konkreter Zielzustand:

- Was genau soll am Ende der ersten Etappe anders sein als heute?
- Wer würde das merken und woran? (Kollegium, SuS, Eltern, Schulleitung)
- Welche 2–3 Sätze könnten wir auf ein Plakat schreiben: „Am Ende der ersten Etappe haben wir...“?

Ergebnis: Eine knackige Beschreibung der ersten Oase (1/2 Seite oder ein Flipchart).

Rückwärts planen („Backcasting“)

Von dieser ersten Oase wird rückwärts gedacht:

- Welche 3–5 konkreten Ergebnisse brauchen wir, damit wir sagen können: „Oase erreicht“?, z.B. neues Format für Teamsitzungen erprobt, gemeinsame Regeln für Lernbüro im Jahrgang 7, Abstimmung mit Schulträger zur Technik erfolgt
- In welcher logischen Reihenfolge müssen diese Ergebnisse entstehen?
- Was ist der allererste sinnvolle Schritt, der in den nächsten 2–4 Wochen realistisch ist?

Ergebnis: Eine kleine Meilenstein-Kette innerhalb der ersten Etappe.

Aufgaben, Zuständigkeiten, Zeit

Jetzt werden die Meilensteine in konkrete To-dos übersetzt. Für jeden Meilenstein:

- Was genau tun wir? (Sitzung, Workshop, Abstimmung, Erprobung, ...)
- Wer übernimmt Verantwortung? (nicht nur Personen, ggf. auch Gremien: Steuergruppe, Jahrgangsteam, Schulleitung, ...)
- Bis wann soll das passiert sein? (konkreter Monat/konkretes Datum)
- Welche Ressourcen brauchen wir? (Zeitfenster, Räume, Moderation, Material, ...)

Ergebnis:
Eine übersichtliche
Tabelle/Roadmap für
Etappe 1.

Indikatoren & Feedback

Damit die Gruppe nicht „auf gut Glück“ losläuft:

- Woran merken wir unterwegs, dass wir auf dem richtigen Weg zur ersten Oase sind?
- Welche 2–3 Indikatoren nutzen wir?
- Wie holen wir Rückmeldungen aus dem Kollegium/von SuS ein?

Ergebnis: Ein einfacher Plan für Zwischenreflexion, z.B. nach 6–8 Wochen.

Vereinbarung & Ritual

Zum Schluss wird die Etappe „abgeschlossen“:

- Was nehmen wir uns als gemeinsame Verabredung für die erste Etappe vor?
- Wie machen wir sichtbar: „Wir sind unterwegs“?
- Ein kleines Ritual kann helfen, z.B. jede Person formuliert einen Satz: „Mein Beitrag für die erste Etappe ist...“



LANGFRISTIGE PLANUNG



Gesamtziel klären

Wo wollen wir hin?

Etappen definieren

- 3-5 Oasen festlegen – gut beschreibbare Zwischenstände, die erreichbar und überprüfbar sind
- z.B. gemeinsames Leitbild, neue Teamsitzungsstruktur erprobt, Pilotjahr Lernbüro ausgewertet



Ressourcen & Belohnungen einplanen

Jede Oase steht auch für Auftanken: Anerkennung, Feiern von Erfolgen, Reflexion – bevor es weitergeht.



Visualisieren & kommunizieren

Der Pfad wird sichtbar gemacht (z.B. als großes Poster) und regelmäßig in Teamsitzungen genutzt, um zu zeigen:

- ↳ Wo stehen wir gerade?
- ↳ Was war die letzte Oase?
- ↳ Was ist der nächste Schritt?
- ↳ ...

Die **Kamelpfadstrategie** ist ein Bild für veränderungsorientierte Organisationsentwicklung, bei der ein langer, anstrengender Weg (die Wüste) in überschaubare Etappen (Oasen) mit klaren Zwischenzielen aufgeteilt wird. Sie macht lange Veränderungsprozesse anschaulich und psychologisch erträglicher, weil nicht dauernd von Wüste geredet wird, sondern von konkreten, erreichbaren Oasen auf dem Weg.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt zum Aufbau einer Plattform für eine nachhaltige, chancengerechte, partizipative Schultransformation „SchultransformNEXT“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und gemeinsam von Helliwood media & education und dem Bündnis für Bildung umgesetzt.