

## 6.2.8 „Wow!“ sagten die Internatpädagogen im Internat Bodelschwingh-Gymnasium – statt Vorträge zu hören, müssen wir trainieren!

### Lernarrangements, die Lernen, Chancen, Freude und Leistungen ermöglichen

von Marcus Farwick

Es ist Freitag Nachmittag, trotz einer anstrengenden Arbeitswoche im Internat haben wir uns dazu entschieden, einen Teil des wohl verdienten Wochenendes in ein pädagogisches Training zu investieren. Die meisten unserer Internatsschüler/innen kommen zu uns, weil sie durch unterschiedliche Ursachen bedingt, mit Schulproblemen zu kämpfen haben. Wir, das Internatsteam des Bodelschwingh - Gymnasiums in Herchen an der Sieg, möchten ihnen eine kompetente und fachlich hoch qualifizierte Unterstützung bieten. Wir lassen uns zu LernCoaches, zu Spezialisten für optimales Lernen ausbilden.

Professor Kluge, der sich schon seit 25 Jahren intensiv mit dem Thema Lehr-Lern-Arrangement, Begabungsförderung und QI-Training (Qualitative Informationsverarbeitung) beschäftigt, er hat dazu bereits zahlreiche Bücher und Aufsätze veröffentlicht, ist unser Trainer.

Ich bin neugierig und freue mich auf die kommende Trainingseinheit, meinen Kolleginnen und Kollegen geht es offenbar auch so.

Wie immer bei unseren Arbeitssitzungen, der Trainingsraum ist mit Sorgfalt gestaltet: Ein weit ausgebreitetes grünes Tuch bildet den räumlichen Mittelpunkt des heutigen Training-Invest. Blumen, Obst, kleine ‚Naschereien‘ und eine Klangschale sind bereits auf dem Tuch platziert. Um dieses Arrangement ist ein Stuhlkreis aufgestellt. Auf den aufgebauten Flipcharts entdecke ich einen ‚Advance Organizer‘ (Organisationshilfe in Form einer Lernlandkarte) und eine ‚Road Map‘ (Struktur- Ablaufplanung) für das heutige Training, im Hintergrund läuft leise klassische Musik. Jetzt bin ich gefragt, mit meine Erfahrungen, meinem Wissen, meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten und Fehler, Irrtümer und verpassten Chancen, ja meine volle Aktivität und Leistungsfähigkeit, denn in diesem Training ist mein ‚**LearningWill**‘ und ‚**TrainingWill**‘ Grundvoraussetzung für meine erfolg- und lernreiche Teilnahme.

Der Bezug zu meiner Arbeits- und Lebenswelt stellt in diesem Setting den wichtigsten Bestandteil der didaktischen Planung dar. Nicht nur die Erkenntnis an sich, sondern der Transfer in meine eigene Praxis ist Ziel dieser Übungen. Was ist neu für mich? Was war mir bekannt? Und vor allem, wie möchte ich mein ‚neues‘ Wissen sinnvoll in mein (Berufs-) Leben integrieren? Diese und noch viele weitere Fragen stelle ich mir sowohl während des Trainings und im Anschluss daran.

‚Das war ein anstrengender Freitag!‘, denke ich mir, als ich zu hause ankomme. ‚Es hat mir und uns als Team, so glaube ich wirklich mal wieder ‚was gebracht.‘ ‚Wenn lernen‘ doch nur immer mit so vielen Chancen und Freude verbunden gewesen wäre...‘

### **Exzellente Lehren und Lernen!?! Klar! Aber Wie?**

Nach Karl-J. Kluge liefert das ‚**Erkenntnis-er-mittelnde-Lernen**‘ im L.I.N.D.<sup>®</sup>-Ansatz ein **Lernszenario**, das dem Lernenden ermöglicht, ‚entstreckt‘ kognitive, mentale, emotionale und kinästhetische Fähigkeiten zu entfalten bzw. zu steigern und Lernfrust zu ver- lernen

Nicht die Vermittlung von Theorie steht in diesem humanistisch- psychologisch geprägten Ansatz im Vordergrund, sondern das **Prinzip des Lernens und der Erfahrung**. Denn letztendlich lerne ich nur das, was ich mir selbst erarbeite. Vorrangiges Ziel dieses Ansatzes ist, **Erkenntnisse und Wissen selbst zu generieren, anstatt nur die Ergebnisse anderer zu konsumieren**. Insofern wird dieser Ansatz der Vielfalt und der Einzigartigkeit jedes einzelnen Menschen insgesamt gerecht.

Ein angemessenes Rollenverständnis der ‚**LernBEGLEITER**‘ (Karl-J. Kluge) und des Lerner, ein ‚Miteinander reden und Miteinander lernen‘, sowie ein als **Wertsteigerndes Verhältnis** zwischen ‚LernBEGLEITER‘ und Lernenden sind für unsere Trainingsgruppe entscheidende Voraussetzungen für den Erfolg unserer Lehr-Lern-Veranstaltungen und Trainings.

Didaktisch-methodisch betrachtet sind entsprechend der derzeitigen Erkenntnisse der Lernforschung die Chancen für ein nachhaltiges Lernen Erwachsener umso größer:

- je umfassender die Grundauffassung ‚Lernen beginnt mit dem Selbstwert‘ (Karl-J. Kluge) gelebt wird
- je mehr die Lerninhalte und Lernformen als persönlich bedeutsam wahrgenommen werden
- je mehr die Teilnehmer in ihrer Identität akzeptiert werden
- je angstfreier die Atmosphäre in der Gruppe ist
- je mehr ‚dosierte kognitive und emotionale Diskrepanzen‘ geschaffen werden
- je mehr Methodenwechsel praktiziert werden
- je mehr Partizipation möglich ist
- je mehr der ‚LernBEGLEITER‘ Mitlernender ist

Ferner bedingt die ausgeprägte Heterogenität Erwachsener ein auf Differenzierung und Individualisierung gerichtetes Lehr-Lernkonzept.

Als Konsequenz dieser Annahmen und aus der Evaluation seiner langjährigen Lehr- und Lernpraxis gelang es Karl-J. Kluge, seine Lehr-Lern-Arrangements und Trainings vom starren, systematischen ‚Lehrgangsprinzip‘, hin zu einer ‚**situations-elastischen**‘, **personenzentrierten Lernveranstaltung**, wie diese hier im Internat des Bodelschwingh - Gymnasiums, weiterzuentwickeln. In diesen wird das Lernen nicht vorwiegend als Reaktion auf das Lehren verstanden, sondern als ein sehr individueller Beziehung- Prozess, in dem das Lernen als ein höchst subjektiver Vorgang = **ureigene Eigenleistung** gewertet und angelegt wird.

Ich selbst beobachtete an mir und in mir einen ständigen Abgleich der Lerninhalte mit meinen persönlichen beruflichen Erfahrungen und Erkenntnissen z.B. im Umgang mit erwartungswidrigem Verhalten, bei ‚Teamproblemen‘ und Frustrationserlebnissen. Die Ergebnisse dieses Abgleiches konnte ich im weiteren Verlauf des Trainings Erkenntnis- gewinnend und -generierend einbringen.

Die Kontinuität menschlicher Erfahrungen macht subsumierende Erfahrungintegration und Vorstellungsbildung unabdingbar für eine erfolgreiche Lernorganisation in Erwachsenen z.B. beim Aufbau ‚effektiverer‘ Handlungsstrategien. Durch ein gezieltes Ansprechen der bisherigen Lebens- und Sinnes- Erfahrungen ermöglichte mir mein Trainer (Lebenswelt-) Bezüge zwischen dem Thema und mir dem Lerner.

Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in Schule, Universität und Weiterbildung vermutet Karl-J. Kluge, dass sich der Lernprozess auf diese Weise unmittelbar und ‚puzzleartig‘ in die Lebens- und Arbeitswelt des Lerners einfügt und sich so realistische Lösungsbedürfnisse des Lerners mit Lernfreude und Anstrengungsbereitschaft und Durchhaltewillen an der eigenen Weiterentwicklung verbindet z.B. beim Aufbau eines persönlichen (Arbeitsorganisations-) Strukturplanes. In Kluges ‚Lern-Veranstaltungen‘ unterrichten keine Dozenten oder Lehrer, sondern es richten Trainer und ‚LernBEGLEITER‘ ihren Blick auf den Lernenden als Individuum und auf die getroffenen Vereinbarungen. Zugleich achten sie ihn mit seinen Ressourcen und Potentialen, so dass derselbe sein eigener Experte bleibt. Die Klugeschen Lernszenarios in vielen Institutionen der Schul-, Aus- und Weiterbildung praktizierten Lernangebote, sind vornehmlich auf die Anleitung zur Selbstorganisation und -steuerung ausgerichtet, um die Lernenden in ihren aktiven Lernprozessen zu begleiten und im Know-how-Zuwachs zu unterstützen. ‚Lernen zu lernen‘ und diesen Prozess durch psychologische und biologische Mechanismen, z.B. durch ‚BrainGym‘ und ‚Neurobic‘ -übungen, zu optimieren, treten in den Mittelpunkt des Lerngeschehens. Transferkompetenz und ein flexibles Wissensmanagement ermöglicht es dem ‚besser **Könnner**‘ Pädagogen sein selbst angeeignetes ‚Know-how‘ einzubringen, zukunftsorientiert zu erweitern und in Problemsituationen

eigenständig, unternehmensgerecht und situationsadäquat zu **handeln!**

Wir zukünftige ‚LernBEGLEITER‘ bzw. ‚LernCOACHES‘ profitieren in diesem Prozess von den Erfahrungen, von dem Expertenwissen und von den kommunikativen und methodisch-didaktischen Kompetenzen unseres Trainers.

Einen der Schwerpunkte dieser Lernszenarios bildete das Miteinander-Trainieren, der Austausch und die aktive Auseinandersetzung der Lernenden untereinander z.B. im Rahmen des ‚**Dialogen Denkraumes**‘. Auch das Training am Arbeitsplatz = Workplace-Training kam zum Zuge z.B. in Form vom Trainerbegleiteten Coaching- Gesprächen zwischen Erziehern und Jugendlichen. Eigenständiges bzw. selbstorganisiertes und selbstverantwortliches Lernen standen im Mittelpunkt dieser ‚**Ermöglichungs-Didaktik**‘.

Tun und reflektiertes Tun nach dem Tun sind in ihnen so miteinander verzahnt, dass Eines ohne das Andere nicht gut möglich ist (Buchinger 1999). Durch die nach den Trainings bzw. Lernveranstaltungen beinhaltenden Reflektionsphasen, den so genannten ‚**Reflection on action**‘, boten jedem Lerner die Möglichkeit, auf der Meta-Ebene über einzelne Erlebnisse, Wahrnehmungen und Erfahrungen in den Lernprozessen zu berichten und diese kritisch zu hinterfragen und dann zu verbessern z.B. in der Umsetzung neu erlernter Kommunikationsregeln. Unmittelbar nach der ‚**Reflection on action**‘ hält der Trainierende seine ihm wichtigsten Ergebnisse schriftlich fest.

Zu folgenden Punkten äußert sich der schriftlich Reflektierende:

- Zum Selbsterleben im Einzeltraining sowie zu den Beobachtungen des Trainers
- zu den Konsequenzen für das zukünftige erneute Handeln.
- Die schriftliche Reflektion dokumentiert die Auseinandersetzung mit dem eigenen Denken und Handeln sowie die
- Lernfortschritte und die ‚Außenwirkungen‘ des Trainierenden

Flexibel Neues zulassen und nicht bloß über individuelle Grenzen nachdenken, sondern sie bewusst zu erweitern, waren und sind nach diesem EG-Konzept (Europäische Gesellschaft für Coaching/Supervision und Klienting) die Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Auf- und Ausbau professioneller pädagogischer Kompetenzen wie z.B. Empathie, Kongruenz und Resilienzfähigkeit.

Neue Impulse aufnehmen, Freude an der Weiterentwicklung, der Wille zum Aufbau neuer Kompetenzen und Einsichten, war in diesem Zusammenhang ständig gefragt und unabdingbare Voraussetzungen zum (Berufs-/Lebens-) Erfolg! In einem seiner Seminare bezeichnete KarlJ. Kluge diese intensive Form der Lernbereitschaft als ‚**Learning-Will**‘.

‚**LearningWILL**‘ ist aus dieser Überlegung heraus, als der persönlich-intrinsische Antreiber und als Garant für die erfolgreiche Weiterbildung und entwicklung der Teilnehmer zu verstehen. Diese Form der Veränderungs-, Lern- und Leistungsbereitschaft

in jedem Teilnehmer ‚anzustacheln‘ und zu maximieren, stellt den Schlüssel für den außergewöhnlichen Erfolg der ‚Klugeschen‘ Trainings und Workshops dar z.B. im Internat des Bodelschwingh-Gymnasiums, in der Universität zu Köln etc.

### **‚Wir können auch anders!‘: Impressionen aus dem Bergischen Land (NRW)**

Unser Internat erbat sich Trainingseinheiten und Einzelcoachings durch die Europäische Gesellschaft für Coaching, Supervision und Klienting, Viersen.

Das Internat gilt als eines der Internate, das sich aus der reformpädagogischen Erfahrung der pädagogischen Blütezeit Deutschlands speist und heute mit den neuesten geistes- und sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen inkl. der Erziehungswissenschaften und der Kölner „Begabungspädagogik“ (Karl-J. Kluge) arbeitet. Hier verstehen sich Internatpädagogen zugleich als ‚LernBEGLEITER‘, ‚leben mit den Schülern unter einem Dach‘ und lernen sich gegenseitig zu respektieren.

Anlass der Anfrage war, dass einzelne Erzieher nicht mehr mit den lernlethargischen Schülern ‚klar kamen‘ und dass es infolge dessen zu einigen kritischen und konfliktreichen Situationen im Internatsalltag kam.

Zur Versinnbildlichung der angespannten Situation hier einige von den Erziehern geschilderten Szenarien:

- Freiwillig, von sich aus, ohne Druck von außen lernt keiner weiter; ohne ‚Abmahnung‘ wiederholt niemand oder arbeitet für die Schule vor!
- Erzieher vermeldeten, dass mehrere Schüler nicht aus ihrem Bett aufstanden. 2 Jugendliche seien nicht zum Frühstück erschienen und melden sich anschließend krank.
- ‚Ich finde Geschichte/Mathe/Physik Scheiße!‘ oder ‚Deutsch/Sport ist doof‘ sind Antworten, die im Lernraum wie ‚blasse Luftballons unter der Decke hängen!‘
- Einige Schüler wurden schon mehrere Mal wegen unregelmäßigem Schulbesuch verwarnt.

Aufgrund dieser von den Erziehern geschilderten Impressionen des Internatsalltags überrascht der erste persönliche Eindruck des Internates. Es ist eine Freude, das Engagement der Führungskräfte, Gruppenpädagogen, ‚LernBEGLEITER‘ und der Mitarbeiter im Wirtschaftsbereich zu erleben. Jede und jeder ist bemüht, optimal internatpädagogisch zu arbeiten und ‚dem Haus zu dienen‘. Die Innen-Einrichtungen wurden erneuert, restauriert, repariert, verschönert und auf Komfort eingerichtet. Ich hörte viel Verstehen und Verständnis für einzelne Schicksale und ‚hohe Wirksamkeit‘ in Bezug auf den Einsatz der Mitarbeitenden.

Allerdings hörte ich in den Vorgesprächen kaum eine lernwissenschaftliche Begründung für lernpädagogische Elemente wie: **Wiederholen (müssen), verlernen, neu lernen, Anstrengungsbereitschaft, Bezug auf die LernZiel- Vereinbarungen, Nach- bzw. Aufarbeiten, mathematisches Denktraining, Etikette, Höflichkeit, Rituale, Peer-Group-Lernen/Counseling, Wettbewerbe unter den Gruppen oder ‚SelfScience-Education‘.**

### **In Sachen Top - Management: Mitarbeiterführung des Internates**

Die weltweit durchgeführte Studie ‚Leadership forecast 2005‘ prophezeit alles andere als goldige Zeiten. So fand **DDI Deutschland** heraus, dass 64 % aller Personalverantwortlichen und 52 % der deutschen Human Resource-Verantwortlichen der Meinung wären, dass es in den nächsten 5 Jahren in Unternehmen für das Leadership und Management ‚schwieriger‘ werde. Umso wichtiger wird daher effektives Resilienz-, Kommunikations- und Workplace-Training aller Führungskräfte im Internat, da es auf deren aller Leistungen und der Wirtschaftsdienstleister ankommt.

„Wir haben gute Leute und werden auch weitere finden!“, sagt der Internatsleiter. Dafür Sorge ein kontinuierlich angebotenes Erzieher-Entwicklungs- und Internatstraining, das Internatpädagogen in ihren Führungspotenzialen identifiziert und weiter entwickelt. In 6 wichtigen Führungskräfte-Foren werden alle Erziehungskräfte des Internats als Potenzialträger trainiert. Dadurch wird erreicht, dass einerseits die Gruppenpädagogen/ ‚LernBEGLEITER‘ ständig auf dem neuesten pädagogisch-psychologischen Know-how gefördert und Nachwuchskräfte ‚geschult‘ werden. Ein spezielles Trainingsprogramm für alle Entscheidungsträger: ‚Führen im Internat‘ richtet sich an jeden ‚LernBEGLEITER‘ /jeden Dienstleister oder solche, die es werden wollen. „Strukturierte Erziehungskräfteentwicklung betreiben wir seit 2005 im Internat des Bodelschwingh-Gymnasiums“, berichtet G.Hilscher, Internatsleiter. Seitdem haben wir verschiedene Programme aufgelegt, um die Erzieher und neue Mitarbeiter langfristig zu fördern. (G. Hilscher)

Jedes Programm ist ein internes Trainingsprogramm, das Professionals auf hohem Positionslevel hält. Mit neu eingeführten und viertel-jährlich angebotenen ‚Beurteilungsrunden‘ und ‚Line ups‘ soll noch dafür gesorgt werden, dass alle Erziehungskräfte bzw. MitarbeiterInnen im System der Dienstleistungsanbieter ideell, visionell sowie ‚methodisch, fachlich und persönlich fit‘ gehalten werden. So lernen sie außerdem gezielt zu coachen bzw. **‚Lerner zu begleiten‘** sowie Schnittstellen wirkungsvoll zu vernetzen. Außerdem wird an der Persönlichkeit jedes Einzelnen ‚gefeilt‘ z.B. im Rahmen von Gruppentrainings und Einzelcoachings, um die erwünschten Bodelschwinghschen internatpädagogischen Zielen zu garantieren.

„Mitarbeiterförderung ist jetzt wieder das Kernthema. Bisher erhielten alle Entschei-

der/LernBEGLEITER/Pädagogen und Personen im wirtschaftlichen Dienstleistungsbereich Themen- und Trainingsangebote in puncto Führungsverhalten und Kommunikation. In Zukunft stehen weitere Themen an, wie Entscheidungsmethoden, Controlling sowie Work-Life-Balance. Auch werden zukünftig die Pädagogen vertieft in ihrem Beziehungs-Management gefördert.

### **„Vom Wissen zum Können“: Methoden und Schwerpunkte des Trainings**

Das Defizit vieler pädagogischer Interventionen zeigt sich nicht so sehr im mangelnden Fachwissen, sondern im **Noch-Nicht-Können**. Dieses jedoch entfaltet sich am besten durch beharrliches praktisches Üben. Übung führt zu Erfahrungswissen und dieses wiederum zu typischen Merkmalen für **„Können“**:

**Kompetenz der Könnner besteht darin, in kritischen Situationen „richtig“ zu handeln, fähig zu sein, „rasch“ zu entscheiden und sicher im Umgang mit unsicheren Situationen zu werden sowie Prozesskompetenz einzubringen. Dabei sind deren Handlungen nicht die Folge theoretischer Vorüberlegungen, sondern Ausdruck impliziten Wissens.** Ryle drückt diese Form des Könnens mit dem Begriff **„Knowing-how“** aus. Schön spricht von **„Knowing-in-Action“**. Sie beruht auf der Professionalisierung des **„Zirkels“** von: **Denken - Tun und Reflektieren**.

Dieses Wissen lässt sich mit Worten nur unzureichend beschreiben: Handlungswissen wirkt dynamisch. Regeln oder Theorien, die sich daraus ableiten lassen, sind hingegen statisch (Schön).

„Könnner“ werden besonders für folgende Aufgabenbereiche geeignet sein: ihr Handeln unvorhergesehenen Situationen anzupassen und im Unplanbaren zu führen, wie es in der Internatpädagogik des Bodelschwingh - Gymnasiums erwartet wird.

### **„Darauf kommt es uns an!“ : Schwerpunktthemen der Weiterbildung**

Um diesen Überlegungen Rechnung zu tragen und das Niveau des Internates weiterhin auf exzellentem Niveau zu halten, wurden mit der Leitung des Internates folgende Schwerpunktthemen mit dem Trainer Univ-Prof. Dr. Karl-J. Kluge für die Zeit seiner Anwesenheit als Externer Berater vereinbart.

- Begleiten von Reflexionsgesprächen zum Thema **Zielvereinbarung**
- Projekte: Lernmotivation, professionelle Außendarstellung:
- **„Wir sind Experten“**  
Kollegiale Beratung in Gruppensitzungen

- **„Arbeit an der Arbeit“**

Einzel- und Gruppensupervision

Für die Leitung, die pädagogischen Mitarbeiter und für die Mitarbeiter im wirtschaftlichen Dienstleistungsbereich:

- Gruppenmeeting für Mitarbeiter im hauswirtschaftlichen Bereich
- „Einsicht und Weiterführung des Doku-Ordners: Portfolio“

Karl Kluge stellt in seinen Trainings explizit die Weiterentwicklung der Selbstkompetenz in den Mittelpunkt. Seine Absicht ist, jeden Internatspädagogen in seiner Persönlichkeit zu festigen, um notwendige Voraussetzungen zum professionellen Handeln, wie den sicheren Umgang mit Unsicherheiten in herausfordernden Situationen, zu trainieren: **„Gut sein, wenns drauf ankommt.“** (H. Eberspächer)

### **„Miteinander reden – miteinander lernen!“ : Methoden, Tools und Materialien des Trainings**

**„Miteinander reden – miteinander lernen“** ist eines der Leitsätze des ‚Reflexiven Trainings‘ des Cheftrainers Karl-J. Kluge. Das **reflexive Training** der EG bietet jenen Rahmen, in dem ‚Erfahrene‘ und ‚Unerfahrene‘ ihren Handlungserfahrungen reflektierend Bedeutung abgewinnen (Kolbe).

Der Lernende übt sich darin, Erfolge und Probleme im Beratungsprozess selber zu definieren, zu analysieren und nach alternativen oder vertiefenden bzw. verlernenden Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Dabei erfahren viele dann, dass Erfolge und Probleme, mit denen der Beruf ihn in Kontakt bringt, ‚nicht im eigentlichen Sinne lösbar sind‘, da die Struktur Beraterischer Situationen oft ‚antinomisch, paradox oder dilemmatisch‘ ist (Herzog).

Planungen, Handlungen, Haltungen etc. werden stets in der Gruppe evaluiert bzw. eruiert, diskutiert, reflektiert und ggf. modifiziert. Die Validierung dieser gemeinsamen Arbeit erfolgt nach jeder Trainingsphase in Form von ‚Feedback‘, im Sinne der Rückkopplung und durch Optimierungsvorschläge (‚Feedforward‘ ).

### **Beispiel einer Feedbackrunde im Training**

Trainer: „Was gewinnen Sie, was verlieren Sie, wenn Sie hier im Training verbleiben und mit uns zusammenarbeiten?“

Erzieher: „Mut, Verantwortung, keine Rezepte, Individualität, auch Mut zum Wieder-

anfang, vereinbarte Regeln einhalten, ...‘

Trainer: ‚Was wollen Sie in den nächsten zwei Wochen stärker ausprobieren, angehen, um sich in Ihrer Gruppe zu behaupten bzw. Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen und Vorgesetzten zu verbessern?‘

Erzieher: ‚Selbstvertrauen durch das Beachten meiner Leistungserfolge im Internat, mein Zeitmanagement genau im Auge zu behalten und ggf. zu korrigieren. Was ich mir hier vornehme, ab sofort durch einen Kollegen täglich überprüfen zu lassen (Monitoring), mich mit meinen Erziehungserfolgen nicht sofort zufrieden zu geben und endlich mit der Selbstdisziplin mir gegenüber zu beginnen und im Lerntagebuch mir Rechnung / Verantwortung zu geben.‘

Trainer: ‚Worin sind Sie in unserem Feedbackgespräch gewachsen?‘

Erzieher: In der Fähigkeit, ‚vor-urteilsfreier zu agieren‘, ‚Freischwebende Aufmerksamkeit zu praktizieren, die Notwendigkeit erkannte, im pädagogischen Alltag auch ‚Nein‘ zu sagen und bei der Überschreitung vereinbarter Regeln auf Einhaltung ohne Diskussion zu bestehen. Ich weiß jetzt woran ich bei mir dran bin und welche Leitlinien das Beziehungsverhältnis zwischen uns und den Internatsschülern klarer und verbindlicher werden lässt.‘

Im Rahmen der Fortbildung nutzten wir u.a. folgende didaktisch aufgearbeiteten Tools und Materialien:

- ‚Entwicklungs- und Qualifizierungsplan‘, ‚Zielvereinbarungsgespräch‘ etc. als Instrumente zur **Zielvereinbarung**
- ‚Leitfäden zur Präsentation‘ etc. als **Hilfsmittel** zur Steigerung der Kommunikationskompetenzen
- ‚Mind Maps‘ und ‚Lücken-Concept Maps‘ etc. als **Strukturierungs- und Visualisierungstools**
- ‚To-DO-Map‘, ‚Reduktive Zielorientierung‘, ‚FreitagsReflexionen‘ etc. als Instrumente zur **Organisation der Strukturen**

‚Vom besser Wissener zum KÖNNER‘: In 8 Tagen und 7 Schritten zum ‚Internats- Lern-Coach‘ (G.Hilscher)

Ein ‚guter‘ Internats-Pädagoge zu sein und gute Pädagogik einbringen wollen gibt es einen Pädagogen, der dieses Ziel nicht für sich in Anspruch nähme? Doch die Realität sieht anders aus. Oftmals bleiben Sozial- bzw. Dipl.-Pädagogen mit ihrem didaktisch-methodischen Know-how auf dem Stand ihrer Ausbildung stehen. Das ‚Wissen‘ nicht zwangsläufig mit ‚KÖNNEN‘ einhergeht, wurde bereits in den vorangegangenen Kapiteln erörtert. Doch das Internat des Bodelschwingh-Gymnasiums stellt sich dieser Herausforderung und will eine **Lernende und Handelnde Organisation** werden und bleiben (G. Hilscher).

Für mich, dem Pädagogen erscheint es von eminenter Bedeutung, mir darüber bewusst zu werden, dass sich nicht nur die Schüler wandeln, während ich als Pädagoge erziehe, sondern dass ich mich auch selbst ‚häuten‘ und entwickeln muss.

K. Lewin vertritt die Auffassung, „man kann andere Menschen nicht verstehen und ändern, wenn man sich selbst nicht ändert, wenn man nicht an sich selbst arbeitet und seine Haltung, sein Verhalten nicht korrigiert. Wenn ein Mensch dies nicht kann, kann er kein Erzieher werden.“ (K. Lewin, 1992). Dieser Standpunkt verdeutlicht, wie unumgänglich es ist, sich aufgeschlossen, selbstkritisch und flexibel dieser lebenslangen Aufgabe zu stellen, um den Anforderungen des ‚Erzieherseins‘ auch noch nach 20-30 Dienstjahren gewachsen zu sein und nicht infolge mangelnder Entwicklungsbereitschaft frustriert und ausgebrannt die Zeit bis zur Pensionierung im Internat abzusetzen.

Für alle Pädagogen und alle internen Dienstleister im Internat des Bodelschwingh-Gymnasiums heißt dieser Anspruch umgesetzt: **Fortbildung/Training bzw. Lebenslanges Lernen ist -wie in anderen Berufen- selbstverständlich. Das Internatsteam nutzt deshalb für die Qualitätssicherung und -verbesserung verschiedene Ebenen und Angebote des Lebensbegleitenden und ‚Selbstsorgenden Lernens‘ des EG-Trainings.**

**‚Individuell und flexibel wie wir es brauchen!‘**

**Erster Schritt: Ständige Bedarfserhebung(en)**

Die Internatsleitung liefert mit Schritt 1 die wichtigste Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung der Klugeschen ‚Kompetenz-Pädagogik‘ in ihrem Internat durch treffsichere Auswahl von Trainings- ideen und -themen. Ein Berater bzw. Trainer von außen, in der Person von Karl-J. Kluge, führte danach **‚Emotionale Audits‘** durch, um die Bedarfserhebung und danach das Trainingsdesign zu erstellen. Durch sein systematisches Ermitteln oder durch ein ‚in situ‘ (in der Situation selbst bzw. aus der Situation heraus) angeregt werden, ist die Aktualität des Hauses gesichert. Dieser Schritt wurde von Vor- Trainingsbeginn im Internat gewährleistet.

In **‚Voice-Meetings‘** zwischen Trainer und Erzieher bzw. Internatsleitung, wurde

die Bedarfsliste in Bezug auf kurz- und langfristige Trainings- bzw. Fortbildungsplanung kontinuierlich aktualisiert. Dieses Vorgehen brachte den Vorteil, dass sich das Training flexibel an den Bedürfnissen und Lernerfolgen der Teilnehmer orientierte und passgerecht angelegt wurde. Diese internatsindividuelle Vorgehensweise ermöglichte ein optimal auf die (sich wandelnde und entwickelnde) Erzieher-Gruppe zugeschnittenes Lernarrangement. Ein starres Trainingskonzept von außen bürge hingegen die Gefahr, an den Bedürfnissen der Teilnehmer und des Internates vorbei zu arbeiten.

### **„Alle Mann an Bord?!“ Zweiter Schritt: Gemeinsame Planung und Organisation**

Die Internatspädagogen wurden Wochen vorher an der Vorplanung und Organisation der Einzelförderung, an den Ideen von Audits, Kollegialen Beratungen und Gruppentrainings durch das Trainerteam und durch den Internatsleiter beteiligt. Dieser Schritt war von Anfang an vereinbart und blieb gewährleistet.

Durch das gemeinsame Erarbeiten der Trainingsplanung während des gesamten Trainingsverlaufes entwickelte sich eine hohe Akzeptanz unter den Teilnehmern für diese Art und Form des Trainingsangebotes.

### **„Das wollen wir (besser) können!“ Dritter Schritt: Schwerpunktsetzung**

In Verbindung mit der Internatsleitung des Bodelschwingh-Gymnasiums wurden die Schwerpunkte der Trainingstage und deren Umfang festgelegt. Das Erfragen des Ist-Kennntnisstandes und die Bedürfnisse der Kollegen wurden vorab per e-Mail angefragt, gesammelt und zusätzlich dem externen Berater/Coach mitgeteilt. Der benannte dann die Schwerpunktsetzung und den zeitlichen Umfang der Trainings bzw. des **„Refreshing Coachings“**. Dieser Schritt wurde für ein Jahr gewährleistet z.B. erbaten sich mehrere Erzieher ein Einzelcoaching im situationsadäquaten Umgang mit Jugendlichen mit ‚erwartungswidrigem Verhalten‘ (Karl-J. Kluge). Durch diese Vorgehensweise verschaffte sich das Trainerteam den Vorteil, die Erzieher ‚dort abzuholen, wo sie sich in ihrer Entwicklung zum ‚Top-Erzieher‘ gerade befanden‘ z.B. im Auf- und Ausbau ihrer Beratungskompetenzen bzw. Aktualisierung der Gruppenführung bzw. im Führen von Feedbackgesprächen.

### **„Jeder einzelne ist wichtig!“ Vierter Schritt: Agreements**

In klaren Absprachen zwischen den Teilnehmern und den Trainern wurde dem Misserfolg vorgebeugt. Das ‚Mitgebrachte‘ des ‚Externen‘ war dann vielseitig auf die Bedürf-

nisse der Bodelswingher Internatpädagoginnen abgestimmt:

Als Gestaltungsgesichtspunkte wurden angenommen:

- Die Zeitanteile für Praxis-Training und Theorie: 4/5 : 1/5
- Die Phasen des Zuhörens und Aufnehmens wechseln mit denen der Aktiv-(Transfer-) Phasen ab.
- Zeitbegrenzung für Theorie-Diskurse und Erfahrungsaustausch wurde eingeräumt.

Weiterhin wurden ‚**Teilnehmeraktivierende Methoden**‘ eingebracht, um jeden Teilnehmer ‚zu Wort und zur Tat kommen zu lassen‘. Zum Beispiel ‚**Kartenabfrage**‘, ‚**Blitzlicht**‘, ‚**Ideen-Pool**‘, ‚**Training in situ**‘. Durch ‚**Training am Arbeitsplatz**‘ und durch ‚**Interactives**‘ wurden die seit Jahren erwünschten und notwendigen ‚Transfers‘ gewährleistet. Das Feedback der Teilnehmer deutet darauf hin, dass hier eine Veränderung hin zu ‚Besserkönnen‘ stattfand hat. Dieser Eindruck sollte jedoch vom Trainer (Karl-J. Kluge) noch einmal bestätigt werden.

#### ‚**Darauf sind wir stolz!**‘ **Fünfter Schritt: Ergebnissicherung**

Die Ergebnisse der Trainings ließen sich dadurch absichern, dass am Ende von Teilabschnitten jeweils Transferüberlegungen und -pläne gemeinsam von allen Beteiligten entwickelt wurden. Die Ergebnisse waren schriftlich dokumentiert. Alle Ergebnisse von Gruppenarbeiten waren auf Flipcharts oder auf Folien präsentiert. Auf diese Weise schufen sich die Teilnehmer die Basis für Anschlussfähigkeit an den bereits praktizierten Methoden und an die ‚neuen‘ pädagogischen Kompetenzverfahren. Durch diese Formen der Ergebnissicherung sicherten die Trainer ein Höchstmaß an Nachhaltigkeit des Trainings.

#### ‚**Klasse wars!**‘ **Sechster Schritt: Evaluation**

Allen zwölf Internatpädagoginnen wurde im Rahmen des Trainings/Worshops ‚Selbstwirksame Pädagoginnen/Berater‘ die Gelegenheit geboten, sich zu ihrer beruflichen Tätigkeit und den damit verbundenen Einstellungen und Gefühlen zu äußern. Ziel dieser Untersuchung war es zu eruieren, welche individuellen Veränderungen in den Teilnehmern während des Trainings stattfanden.

Hierzu wurde ein Fragebogen entwickelt, in dessen Rahmen verschiedene Aussagen zu arbeitsbezogenen Abläufen, Gefühlen und Gedanken abgefragt wurden.

Die Befragung erfolgte anonym. Alle Angaben wurden vertraulich behandelt.

Die Internatpädagoginnen wurden kurz nach der letzten Trainingssitzung befragt. In dieser Phase konnten die Trainingsteilnehmer besonders aussagekräftige Angaben zu

ihren Trainingserfahrungen machen und einschätzen, ob sich personen- und teambezogene Veränderungen einstellten. Es wurden Items verwendet, die die Trainingsteilnehmer selbst einschätzen ließen, ob das Training für ihre pädagogische Tätigkeit im Internat nützlich war oder nicht.

Bei dem Vorgehen war es nicht möglich, den objektiven Lerneffekt zu messen. Eine Beschränkung auf die subjektive Bewertung des Lerneffekts ließ sich folglich nicht vermeiden.

Der Fragebogen wurde an alle 12 Teilnehmer versandt. Bemerkenswert ist, dass die Rücklaufquote bei 100 Prozent lag. Es ist zu vermuten, dass die im Fragebogen abgefragten Themengebiete in der alltäglichen Praxis der Pädagogen eine sehr große Bedeutung besaßen. Durch die Rücklaufquote der Fragebögen von 100 Prozent ist davon auszugehen, dass die eingegangenen Angaben repräsentativ für die Trainingsgruppe des Internats sind.

Der Fragebogen beinhaltete verschiedene Dimensionen (z.B. zu den Trainingsinhalten, Trainingsmethoden etc.), die mit jeweils mehreren Einzelaussagen erhoben wurden. Angekreuzt wurde jeweils diejenige Antwortalternative, mit der der Teilnehmer am ehesten übereinstimmte. Die Antwortscala lag zwischen (1) ‚stimmt nicht‘ und (4) ‚stimmt genau‘.

Folgende exemplarisch gewählten Ergebnisse dokumentieren eindrucksvoll, welche Veränderungen bei den Teilnehmern und innerhalb des Systems ‚Internat‘ stattfanden. Alle befragten Teilnehmer (100%) gaben ein (4) ‚stimmt genau‘ auf folgende Fragestellungen:

- ‚Ich bin mir sicher, dass ich auch mit problematischen Schülern in guten Kontakt komme.‘
- ‚Ich glaube an das starke Innovationspotential in unserem Team, mit dem wir auch unter widrigen Umständen Neuerungen durchsetzen.‘
- ‚Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.‘
- ‚Auch aus pädagogischen Fehlern und Rückschlägen können wir Pädagogen viel lernen, solange wir auf unsere gemeinsame Handlungskompetenz vertrauen.‘
- ‚Auch wenn äußere Bedingungen meinen Handlungsspielraum einschränken, bin ich überzeugt, dass ich gute Ideen zum Lehr-/ Lernarrangement finde und sie auch verwirkliche.‘
- ‚Auch wenn ich unter Stress leide, weiß ich, dass ich dennoch gut pädagogisch begleite.‘

- ‚Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.‘
- ‚Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkomme.‘
- ‚Wir werden ganz gewiss pädagogisch wertvolle Arbeit leisten, weil wir eine kompetente Pädagogengruppe sind und an schwierigen Aufgaben wachsen können.‘
- ‚Auch mit außergewöhnlichen Vorfällen können wir gut zurechtkommen, da wir uns im Team gegenseitig Rückhalt bieten.‘
- ‚Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.‘
- ‚Ich bin zuversichtlich, dass ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.‘

Alle befragten Teilnehmer (100%) gaben ein (1) ‚stimmt nicht‘ auf folgende Fragestellungen:

- ‚Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.‘
- ‚Den ganzen Tag mit Schülern zu arbeiten, ist eine Strapaze für mich.‘
- ‚Ich glaube, ich behandle Schüler zum Teil ziemlich unpersönlich.‘
- ‚Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Internatstag vor mir habe.‘
- ‚Bei manchen Schülern interessiert es mich im Grunde nicht, was aus ihnen wird.‘
- ‚Auch wenn ich mich noch so sehr für die Entwicklung meiner Internatsschüler engagiere, weiß ich, dass ich nicht viel ausrichten kann.‘
- ‚Ich habe Konflikte mit meinen Vorgesetzten, die mich belasten.‘
- ‚Ich mache mir Sorgen wegen der Probleme, die auf mich zukommen.‘

In den meisten abgefragten Bewertungsaspekten waren die Rückmeldungen der Teilnehmer äußerst positiv. Die Antworten belegen eindrucksvoll, dass nach den Trainingseinheiten die Berufssituation innerhalb des Internats als deutlich angenehmer empfunden wurde. So deuteten die Aussagen zu arbeitsbezogenen Gefühlen und Gedanken subsumiert betrachtet, auf eine Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit bei den Pädagogen hin. Auch die Aussagen hinsichtlich der Teamarbeit und der Kollegialität verbesserten sich nach Abschluss des Trainings signifikant.

Diese Entwicklung ist wohl auch damit zu erklären, dass die im Internat neu eingeführten Methoden, Planungshilfen und Leitfäden, den Pädagogen eine wichtige Hilfestellung bei der erfolgreichen Bewältigung ihrer täglichen Arbeit darstellen.

Die Trainingselemente wurden allesamt von den Internatspädagogen als sehr hilfreich beurteilt. Alle Teilnehmer bescheinigten, dass die vermittelten Trainingsinhalte sehr gut mit der ihrer täglichen Arbeitsrealität korrelierten.

Insgesamt darf festgestellt werden, dass alle Teilnehmer ihre Methodenkompetenz und Methodenvielfalt, ihre Selbstsicherheit, ihre Ich-Stärke und ihren Selbstwert **persönlichkeits- und professionalitätsfördernd** erweiterten. Somit wurden die zentralen Ziele des Trainings erreicht.

In Bezug auf die Empfehlungen zur Fortbildung waren die Aussagen grundsätzlich positiv. 100% gaben an, das Seminar uneingeschränkt anderen pädagogisch Tätigen zu empfehlen.

Aus dieser Befragung darf geschlossen werden, dass die Wirksamkeit und Akzeptanz des Trainings als ‚**exzellent**‘ zu bezeichnen ist. ‚**Klasse wars!**‘, war die einhellige Meinung der Teilnehmer. Um dieses Top-Niveau zu halten, wurden weitere – ähnlich aufgebaute – Fortbildungsangebote von allen Befragten sehr gewünscht.

### ‚Jetzt kommts drauf an!‘ Siebter Schritt: Implementieren des Trainingsinhaltes in den internatspädagogischen Bodelschwingh- Alltag

Jeder (Spitzen-) Sportler ist zutiefst überzeugt, wie wichtig hartnäckiges und diszipliniertes Trainieren, Beharrlichkeit und Resilienz sind. Ähnliches galt für die Gruppenpädagogen/LernBEGLEITER im Internat des Bodelschwingh-Gymnasiums.

Die Internatsleitung verpflichtete sich jedes Mal, Motor der Umsetzung zu bleiben. So tauschte das trainierende Internatsteam regelmäßig Vorerfahrungen, ‚neu gemachte‘ Praxiserfahrungen und die Vorteile des Neuen in Aussprachen/Audits/**Monitorings** aus. Danach vereinbarten sie weitere Lösungswege für die Transferarbeit in der einzelpädagogischen und gruppenpädagogischen Arbeit. Das zunächst vereinzelt Praktizierte, musste dann noch zur ‚Routine‘ werden z.B. der Einsatz des Tools der ‚Reduktiven Zielorientierung‘ (eine Zetleiste von rechts nach links) beantwortet.

Mit kollegialer Hospitation werden sich die Internatspädagogen im Jahr 2010 gegenseitig ihre Transfer-Fortschritte anzeigen.

**Selbstdisziplin** und **Struktur** sowie **Hartnäckigkeit** und Resilienz, Empathie und **Kritikfähigkeit**, **Verantwortungsbewusstsein** und **Teamfähigkeit** gelten für die Internatspädagogen als die ‚people skills‘. Mit diesen muss aufgearbeitet werden, was in Deutschlands Familien und Schulen oft zu kurz kommt z.B. Vermittlung der Grundtugenden wie z.B. **Höflichkeit**, **Fleiß**, **Eigenständigkeit**, **Verlässlichkeit**,

## **Sorgfalt, Voraus- Mit- und Nachdenken und Selbstsorgendes Lernen, sowie Leistungswille.**

Im Internat wird wie folgt gedacht und gehandelt:

**Schüler dabei und darin zu begleiten, dass aus ihnen zukunftsfähige, sinnle-bende, lernwillige, empathische, rücksichtsvolle, gesellschaftsdienende und kooperierende Menschen werden, die gewillt und in der Lage sind, Verant-wortung für sich und in dieser Gesellschaft zu übernehmen.**

In dieser Zielvorgabe und in diesen pädagogischen Leitlinien sehen die EG-Trainer und Internatspädagogen die Hauptziele ihrer ‚Beziehungsarbeit‘ im Internat. Durch Resilienz- und Arbeitsplatztraining sowie selbstsorgendes Lernen nehmen diese Pädago-gen fürsorglich **konfrontierenden Einfluss** (Karl-J. Kluge) auf die Persönlichkeits- und Leistungsentwicklung ihrer Internatsschüler.

Mit ‚SelfScience-Education‘ (Karl J. Kluge), Lern-Coaching, halboffene Curricula bzw. **lernanschlussfähige Lernpläne** unterstützen jetzt die Internatspädago-gen in den mittags-, nachmittags- und Abendstunden die Jugendlichen in ihren Aus-einandersetzen mit Themen, die der Persönlichkeitsförderung der Mädchen und Jungen dienen. Mit ‚SelfScience-Education‘ lässt sich dieser Auftrag umfassend wahrnehmen. Somit entsteht auch kein Anhäufen von Fachwissen, ‚sondern Lernen in Verbindung mit Ethik‘ (Karl-J. Kluge)

Dieser Ansatz eingebracht und im Sinn der Vereinbarungen vertreten bietet exzel-lente Voraussetzungen dafür, dass junge Menschen Verantwortungsbewusstsein/Ethik und soziale Kompetenzen ausbilden und untereinander praktizieren.

Zugleich wird im Internatsleben eine Vielfalt an ‚Action Learning‘, ‚Reflection on Action‘, ‚Outdoor-Learning‘ und ‚Expertising‘ (Karl J. Kluge) eingebracht. Hier wird ‚das Leben‘ im Leben der Gemeinschaft und mit der Gemeinschaft ‚Leben‘ vorgeübt und an allen Internatsorten und in allen Internatsangeboten eingeübt.

Hier behauptet sich der Einzelne nicht nur, sondern übt Rücksichtnahme und entwickelt Toleranz und **korrespondierende Kommunikation**. Das Internat des Bodenschwingh-Gymnasiums gilt als eines der Internate, das aus der reformpädagogi-schen Erfahrung der pädagogischen Blütezeit Deutschlands pädagogisch ‚gespeist‘ wird und heute mit den neuesten geistes- und humanwissenschaftlichen und neurodynamischen Erkenntnissen inkl. der Lernwissenschaften und der Kölner Begabungspädagogik arbeiten will. Hier verstehen sich Internatspädagogen zugleich als ‚LernBEGLEITER‘, ‚leben mit den Schülern unter einem Dach‘ und lernen sich gegenseitig zu respek-tieren. Dadurch, dass die Internatspädagogen mit den Jugendlichen unter einem Dach leben, entsteht ‚Professionelle Nähe‘ (Karl-J, Kluge), die wiederum eine bela-stungsfähige Beziehung zwischen allen dort Lebenden aufkommen lässt und zu vielen Lernfortschritten der Schüler beiträgt. Hier wird gelebt, was Karl-J. Kluge seit Jahr-

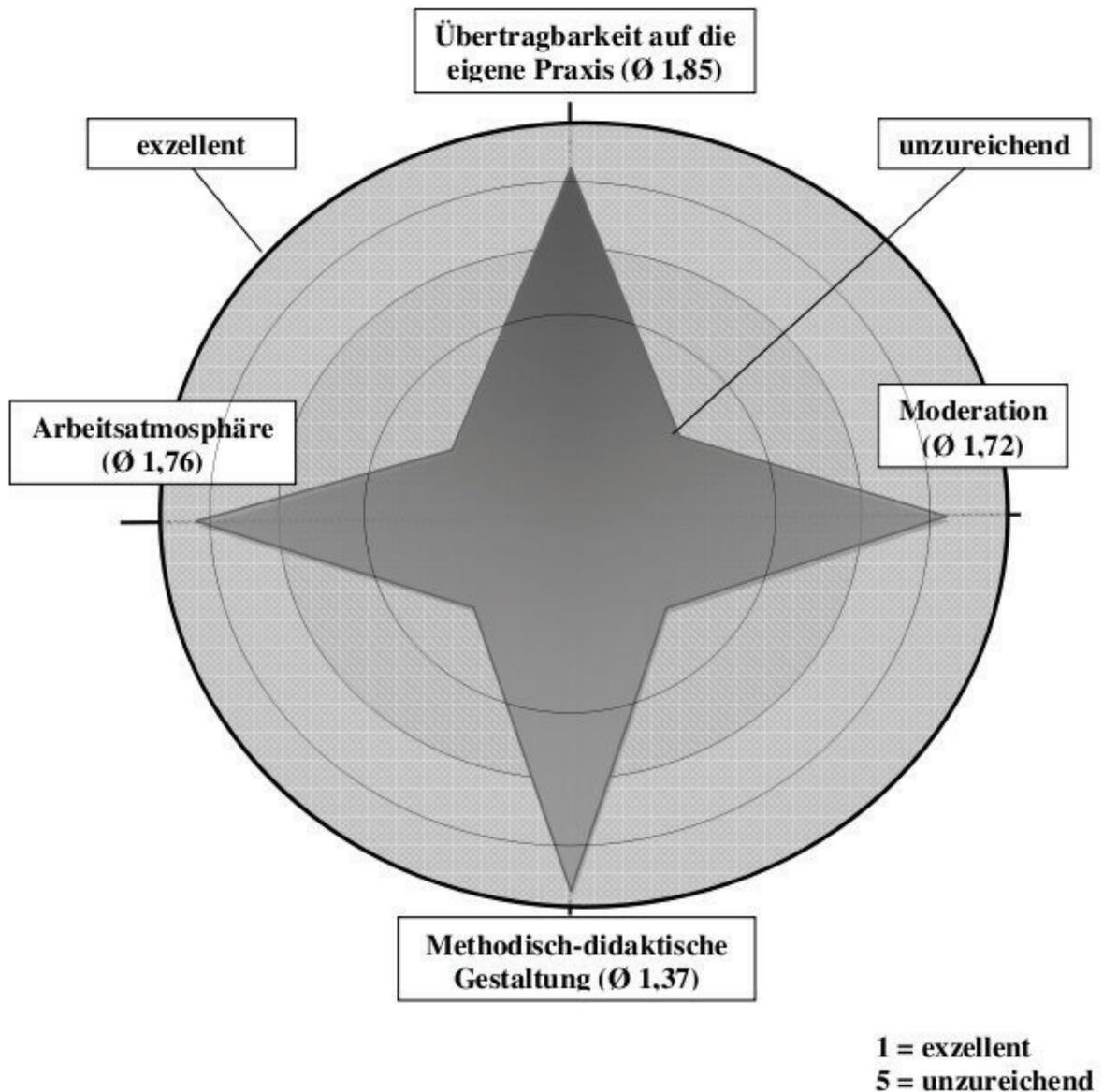
zehnten lehrt und fördert: **„Erziehung erfolgt (nur) durch Beziehung“**. Hier wachsen Schüler zu Menschen mit psychologischer Reife und hohem sozialen Bewusstsein heran, die befähigt werden wollen, aktiv, Ich-stark, gesellschaftskritisch und kommunikationsstark sowie kreativ an dem Internatsleben und am Bodelschwingher Schulleben teilzunehmen. Im Internat wird das **„erkenntnis-er-mittelnde Fragen“** mehr und mehr praktiziert und die ‚Pädagogik vom Jugendlichen‘ aus individuell und vielseitig angewandt – allerdings noch in den ‚Kinderschuhen‘ steckend. Hier erprobt die Bodelschwingher Werte- und Lern-Gemeinschaft der Internatserzieher erstmals, was in der Psychologie der Begabung andiskutiert worden ist, wie im Frühjahr 2007 in einem ‚Expertising-Center‘ z.B. im Wissenschaftscampus ‚Skylight‘ eingeleitet. Die angewandte ganzheitliche Bildung und Erziehung kommt durch Sport, ganzheitlichem Lernen, lebensbegleitendem Lernen, SelfScience-Education und ‚Expertising‘ erwachend zum Ausdruck. Jeder Schüler kann in diesem **„Lernbad“** (Karl-J. Kluge) mit LearningWill Meister in einer der Lebensdisziplinen dieser Welt werden.

**„Akzeptiert“ und „wirksam“ waren die Trainings oder:**

#### **Evaluation im Internat Bodelschwingh-Gymnasium, Herchen/Sieg**

An Kluges Management- Audits nahmen alle Mitarbeiter des Internates teil und sammelten positive Erfahrungen. Sie erkannten (wieder) ihre besonderen Stärken und Entwicklungs- Potenziale und lernten, diese auf Niveau zu halten (z.B. Kommunikationshilfen, Beratungsstrategien und Problemlösetechniken).

Bewertungen insgesamt:



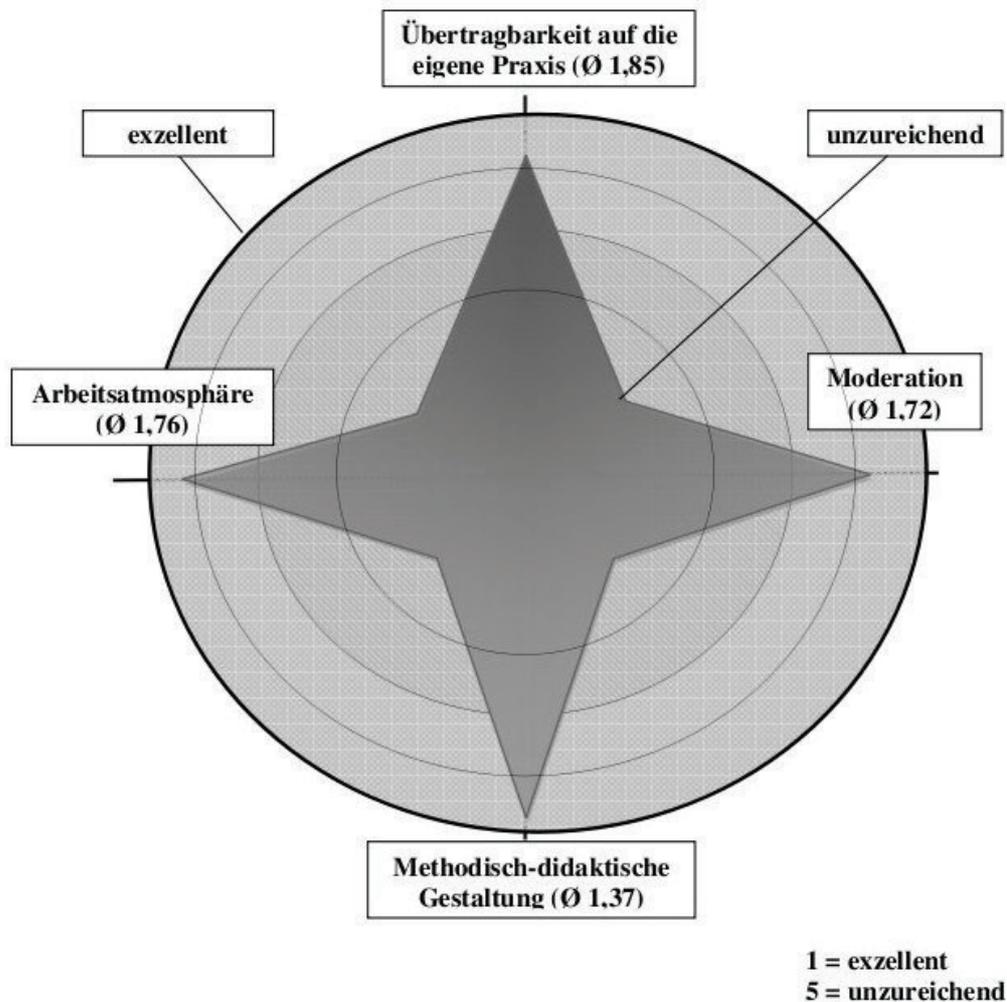
*Abbildung 6.8: Feedbackzielscheibe*

Ein exzellentes Feedback in dieser Evaluation erreichten Kluges Trainingsteam durch sein auf dem L.I.N.D.<sup>®</sup>-Ansatz: ‚Lernen in Neurodynamischen Dimensionen‘ basierendes Trainings-/ und Lernkonzept, das er bereits vor zwanzig Jahren entwickelte und seitdem in zahlreichen Aus- und Fortbildung von Wirtschafts-Supervisoren<sup>®</sup>, Top-Coaches<sup>®</sup>, in Führungskräfte trainings und generell in der Personalentwicklung umsetzte und in Europa und Übersee evaluiert hat.

Evaluations-Ergebnisse des Bodelschwingh-Trainings 06/07

Zur Beurteilung der Trainings wurde nach jedem zweiten (der insgesamt acht) Treffen Einschätzungen zu den Aspekten ‚Moderation‘, ‚Arbeits-Atmosphäre‘, ‚Übertragbarkeit auf die eigene Praxis‘ und ‚Methodisch-didaktische Gestaltung‘, eingeholt. Als Evaluationsinstrument wurde u.a. die ‚Feedbackzielscheibe‘ ausgewählt. Befragt wurden alle 12 Teilnehmer.

**Bewertungen insgesamt:**



**Abbildung 6.9:** Feedbackzielscheibe

Der Mittelwert der Benotungen aller Veranstaltungen des Internates belegen die hohe Akzeptanz und Bedeutung = Übertragbarkeit der Trainingseinheiten insgesamt.

Dementsprechend wurde bewertet: Die methodisch-didaktische Gestaltung mit **M=1,37**. Die Moderation mit **M=1,72** sowie die Arbeitsatmosphäre mit **M=1,76**. Die Übertragbarkeit auf die eigene Praxis mit **M=1,85**.

## Beurteilung der einzelnen Trainings nach verschiedenen Aspekten :

über alle Trainings/ Veranstaltungen gesehen finden sich **exzellente** Benotungen. Die Noten 2=gut und 1=sehr gut sind die meist vergebenen Noten. Niemand vergab die Note 4=ausreichend, oder 5=unzureichend.

Dieser positive Gesamteindruck spiegelt sich in kontinuierlich verbessernden Beurteilungen der verschiedenen Einzelaspekte wieder.

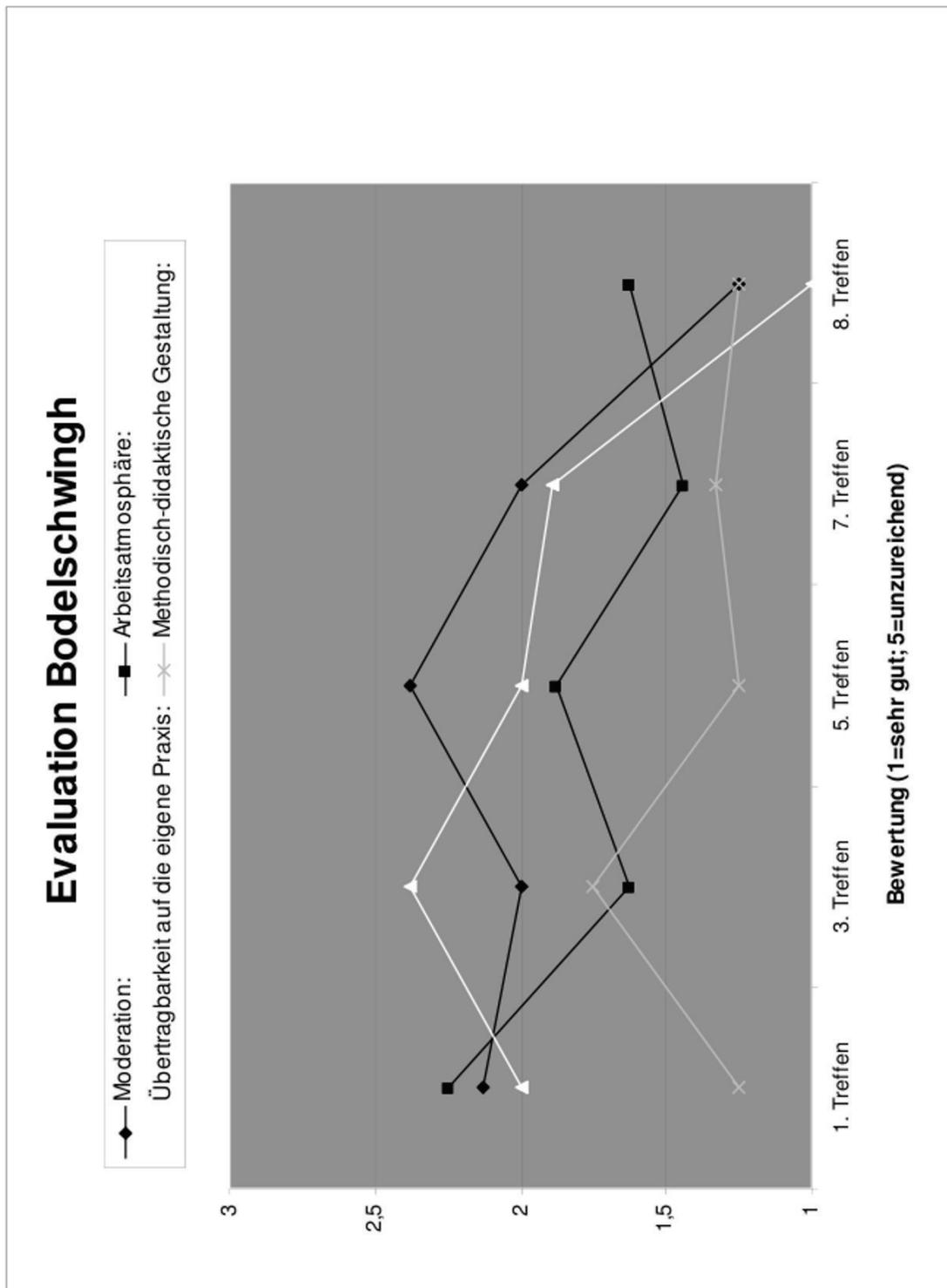
### Durchschnitts‘benotung‘ aller Teilnehmer:

#### Instrument: Feedbackzielscheibe

	Moderation:	Arbeitsatmosphäre:	Übertragbarkeit auf die eigene Praxis:	Methodisch-didaktische Gestaltung:
1. Treffen	Ø2,13	Ø2,25	Ø2,00	Ø1,25
3. Treffen	Ø2,00	Ø1,63	Ø2,38	Ø1,75
5. Treffen	Ø2,38	Ø1,88	Ø2,00	Ø1,25
7. Treffen	Ø2,00	Ø1,44	Ø1,89	Ø1,33
8. Treffen	Ø1,25	Ø1,63	Ø1,00	Ø1,25
<b>Insgesamt:</b>	Ø1,72	Ø1,76	Ø1,85	Ø1,37

Betrachtet man den Verlaufchart der Durchschnittsbewertungen aller Teilnehmer, so folgere ich, dass diese über den Verlauf der Trainings einen deutlich positiven Trend verfolgen. Dieses Ergebnis bietet die Interpretation an, dass eine anfängliche Skepsis der Teilnehmer, den außergewöhnlichen und ungewohnten Trainingsmethoden des Klugschen Trainingskonzeptes gegenüber, die Einsicht gewichen ist, dass die erzielten Erfahrungen und Erkenntnisse praxisrelevant im Internatsalltag um- und einsetzbar sind.

Durchschnittsbenotung aller 12 Teilnehmer:  
Instrument: Feedbackzielscheibe



*Abbildung 6.10: Evaluationsergebnisse*

Die kontinuierlichen Verbesserungen der Bewertungen korrelieren mit dem persönlichen Erleben und Erfahren der von mir anderswo besuchten Seminare und Trainings

von K.J. Kluge. Betrachtete ich seine Trainingsmethoden und seine Settings anfänglich skeptisch: ‚Wie kann ich das später in meine Praxis integrieren?‘, so erkannte ich im Verlauf der Veranstaltungen, Angebote und Trainings, dass trotz oder wahrscheinlich gerade wegen der seitens des Trainers Karl-J. Kluge bereits angesprochenen hohen ‚Situationselastizität‘ eine Veränderung in Form eines persönlich bedeutsamen Lernens in den Köpfen und Erfahrungspools der Erzieher erfolgte z.B. konnte ich durch das in der Trainingsgruppe konsequente Üben des ‚**einfühlsamen Zuhörens**‘ meine Beratungsprozesse in der Schülergruppe in ihrer Qualität und Wirksamkeit deutlich optimieren.

Um diese Exzellenz an Resonanz auf das Klugsche Training zu bekräftigen hier einige Zitate aus der Abschlussbewertung:

- ‚hier gelingt, was ich dringend suche: Person–Training–Sicherheit!‘
- ‚Kinder und deren Eltern bescheinigen mir eine gelungene Ausbildung hier!‘
- ‚alles stimmte und machte mich handlungssicher!‘
- ‚Keine Fortbildung war bisher besser!‘
- ‚Wir wachsen als Gruppe und lernen Probleme zu lösen. werde päd. wesentlich sicherer‘
- ‚bin wieder aufgebaut und methodenfrisch‘

Aufgrund dieser Ergebnisse und weiteren individuellen Nachbesprechungen z.B. in Form von ‚**FreitagsReflexionen**‘ und **Narrativen Interviews** darf die Internatsleitung von einem exzellenten Lernerfolg in Form einer signifikanten Kompetenzerweiterung ihrer Mitarbeiter ausgehen. Hier wurde gleich zu Beginn des Trainings ein gelungener Start aller Beteiligter erzielt, mit dem vor allem den Internatsschülern eine **Qualitätsoffensive im Lehr- Lern Arrangement** zu teil wird.

Nach der empirischen Auswertung der Mitarbeiterbefragungen bleibt es bei der einstimmigen Meinung, dass zunehmend alle Mitarbeiter im Internat sich exzellent bis gut für ihre internatspädagogische Gegenwart und Zukunft weiter wappnen wollen.

Die in den Trainings erworbenen Wissensbereiche sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten zu nutzen und im Internatsalltag in (**besser**) **Können** weiterzuentwickeln, wurde zur persönlichen Aufgabe jedes Einzelnen. Das Know-how hierzu kennen sie nun, um den ‚**Weg des Wissens und Transferierens**‘ selbst erfolgreich weiter zu beschreiten.