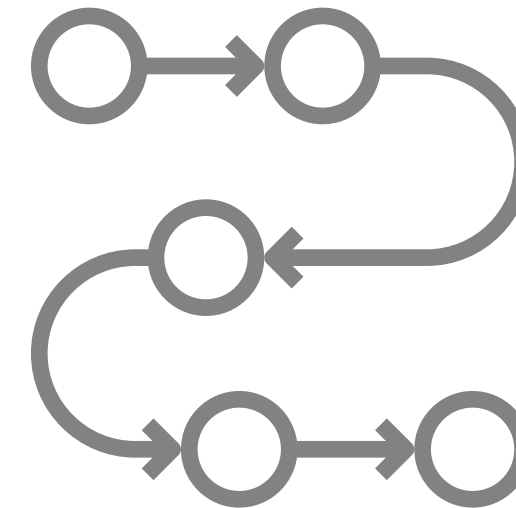


# Willkommen zum 6. Netzwerktreffen

# Netzwerktreffen 1 bis 5



Treffen 1 | Gemeinsame Führung

Treffen 2 | Rhythmisierung

Treffen 3 | Räume gemeinsam nutzen

Treffen 4 | Tour de Frankfurt

Treffen 5 | Augenhöhe in der Kooperation

# 6. Netzwerktreffen

Schwerpunkt "Konzeptarbeit"



- Was ist eigentlich ein Konzept?
- Wozu ist es gut, eines zu haben?
- Wie sind wir jeweils konzeptionell aufgestellt?
- Wie geht es für uns weiter?
- Wo können wir Unterstützung bieten und gebrauchen?

# Timeline, Zeitplan, Vorgehen....



- 09:40 Uhr**  
Ankommen und Begrüßung
- 09:45 Uhr**  
Organisation, Ablauf, Vorstellung
- 09:50 Uhr**  
"Wer ist alles hier?"
- 09:55 Uhr**  
Input & Arbeitsphase 1
- 11:05 Uhr**  
Pause
- 11:20 Uhr**  
Präsentation im Plenum
- 11:40 Uhr**  
Arbeitsphase 2
- 12:40 Uhr**  
Präsentation im Plenum und "Blick über alles"
- 13:00 Uhr**  
Ausblick auf die Weiterarbeit und Feedback  
und danach  
Ende der Veranstaltung

Durch den Tag führt Sie: Forum L - Stefan Niemann

## Das wollen wir erreichen

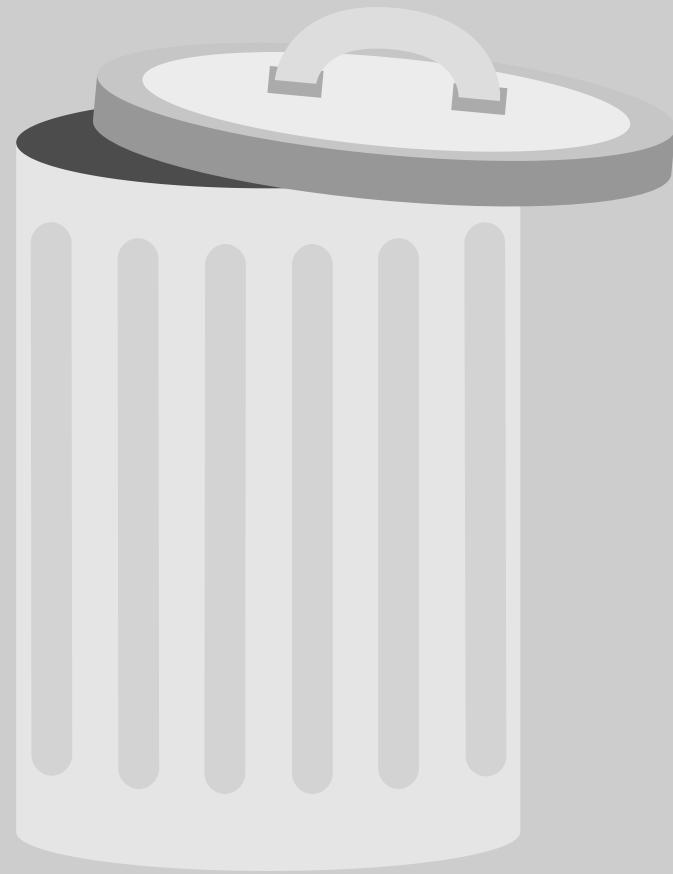
- Networking | Lernen voneinander
- Informelles Lernen | Mehrwert mitnehmen
- Konzeptarbeit - Verständnis und Bedeutung
- Konzeptarbeit "Sachstand und Austausch"

ZIELE

# Input und Orientierung







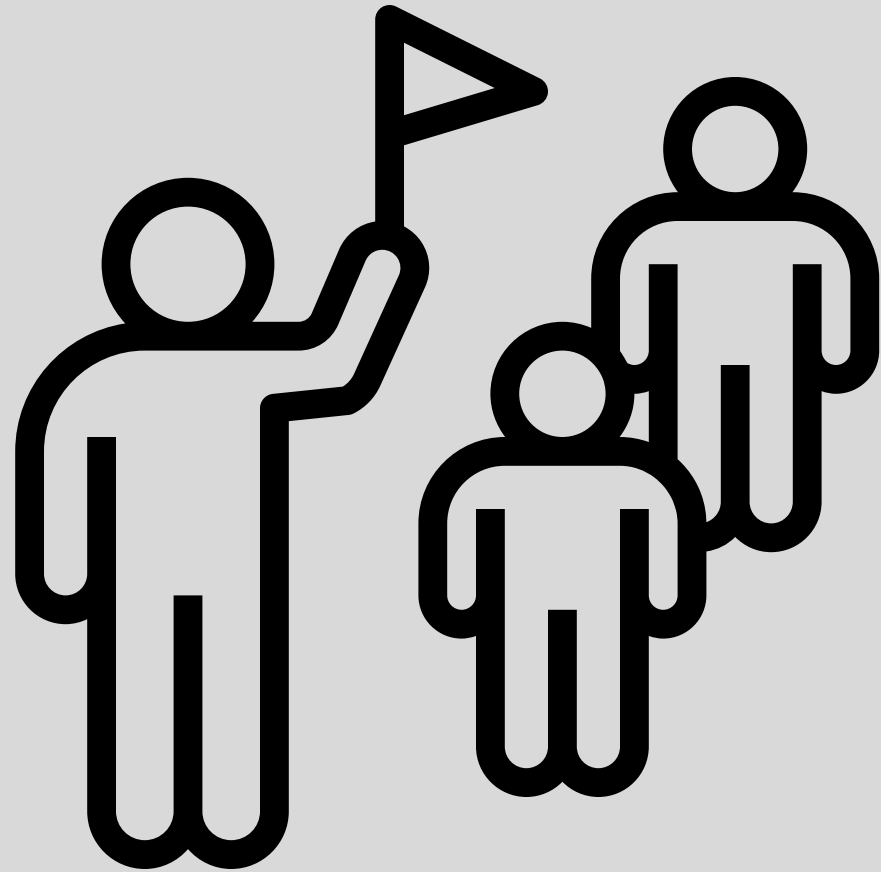
Und noch ein Konzept...?

Konzepte haben einen Mehrwert!

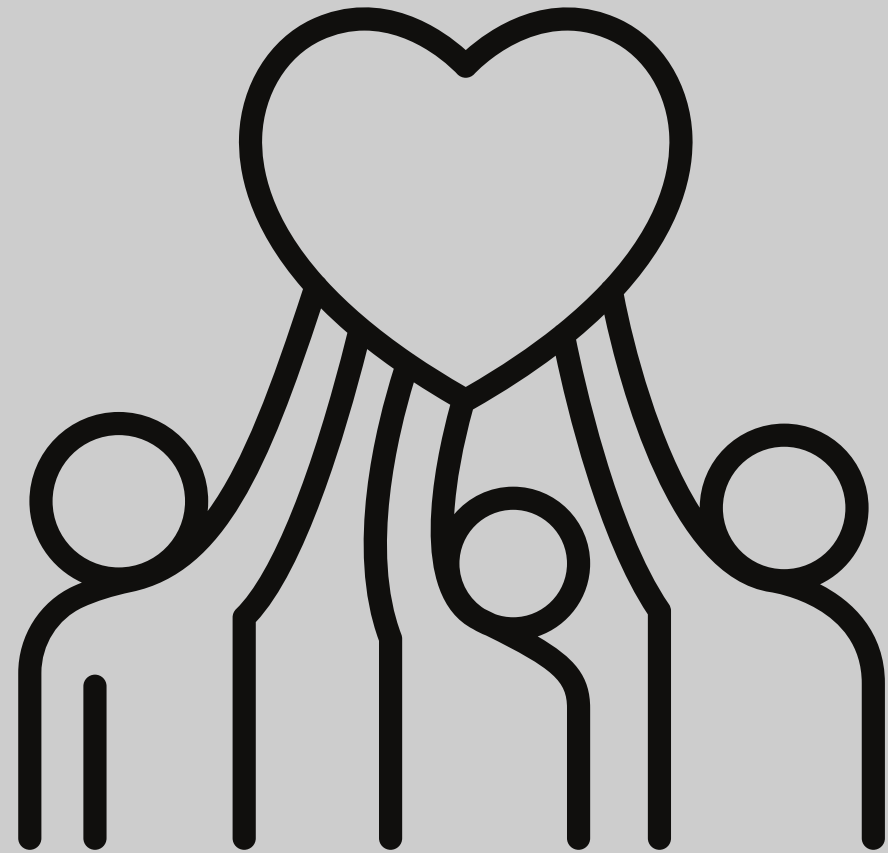


Konzepte geben Orientierung und Sicherheit.





Orientierung ist Führung. Kein Konzept ist Verführung. Die wiederum schafft oft Konfusion, welche wiederum Widerstand auslösen kann.



Konzepte stiften Gemeinschaft und wirken verbindlich nach innen.

Proud !!  
OF  
myself

Konzepte sind Dokumentation von Gelingendem und wirken wertschätzend.



Konzepte sind smart:

1. Worum geht es?
2. Was soll erreicht werden?
3. Wer ist verantwortlich, wer ist beteiligt?
4. Welche Ressourcen gibt und braucht es?
5. Wie geht wer vor?
6. Wie läuft was ab? Welche Zeiten sind relevant?

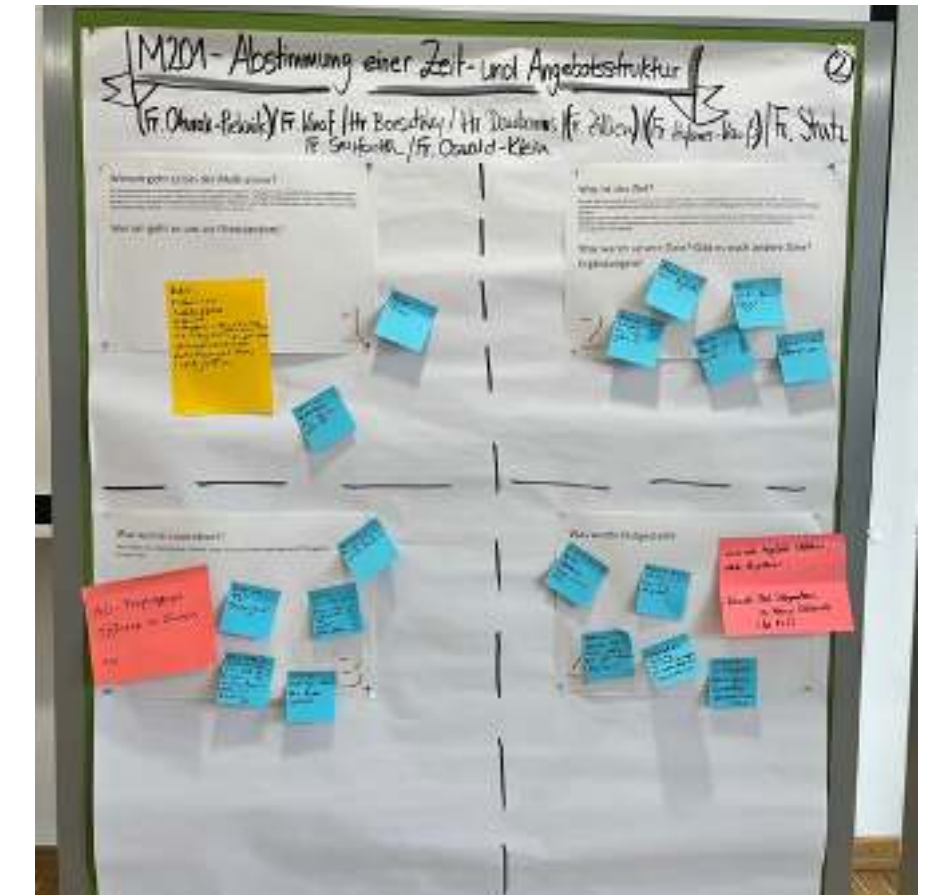
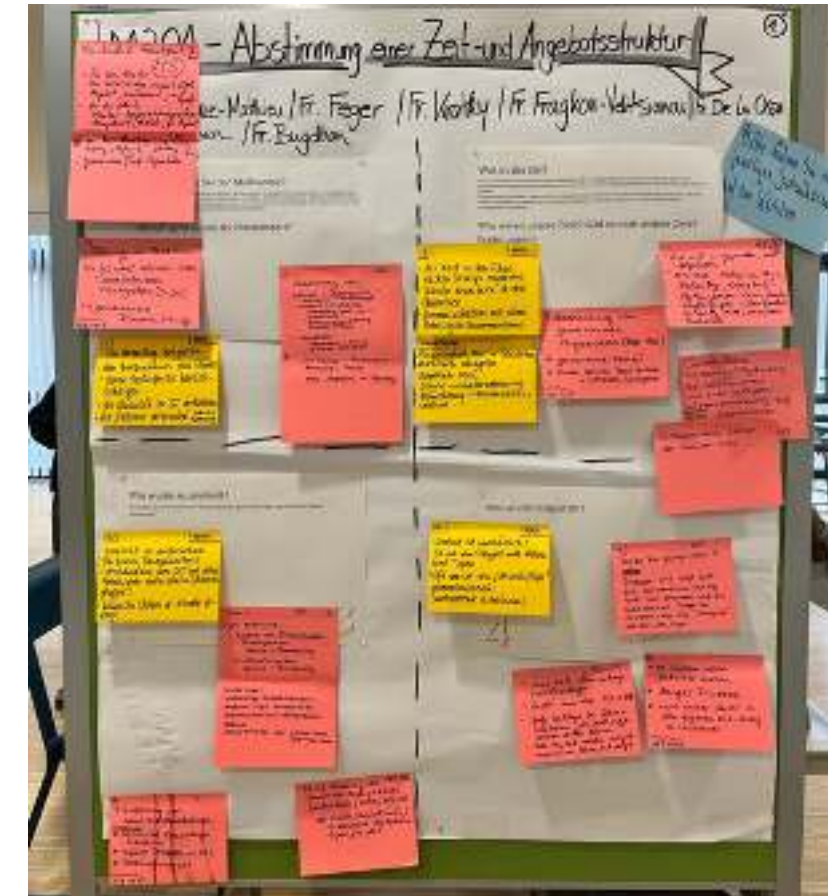
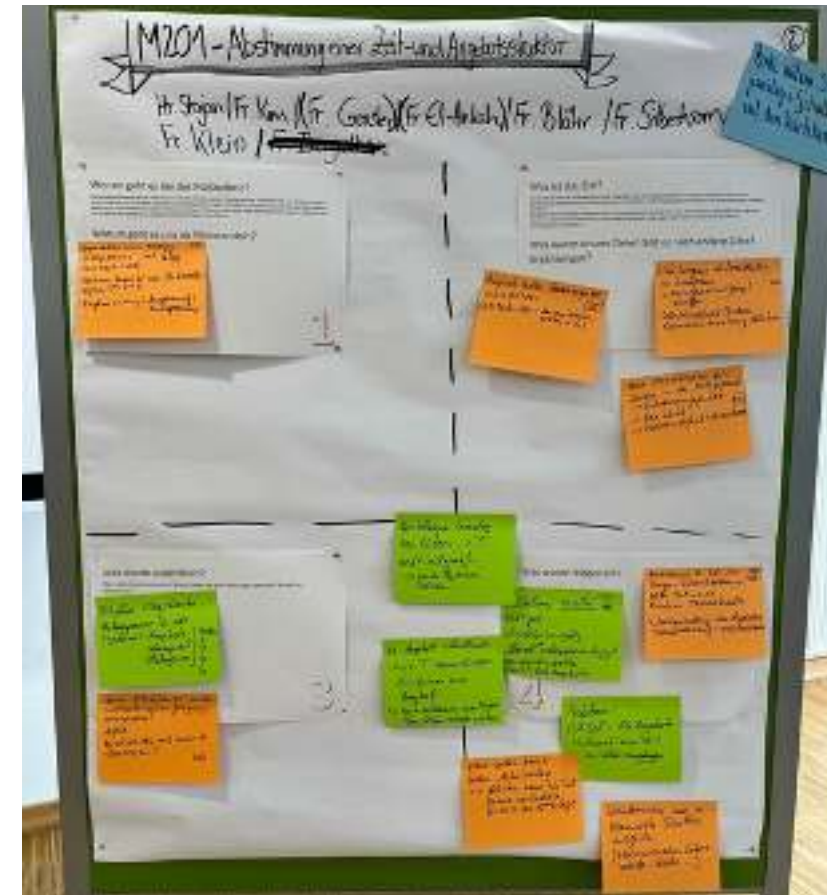
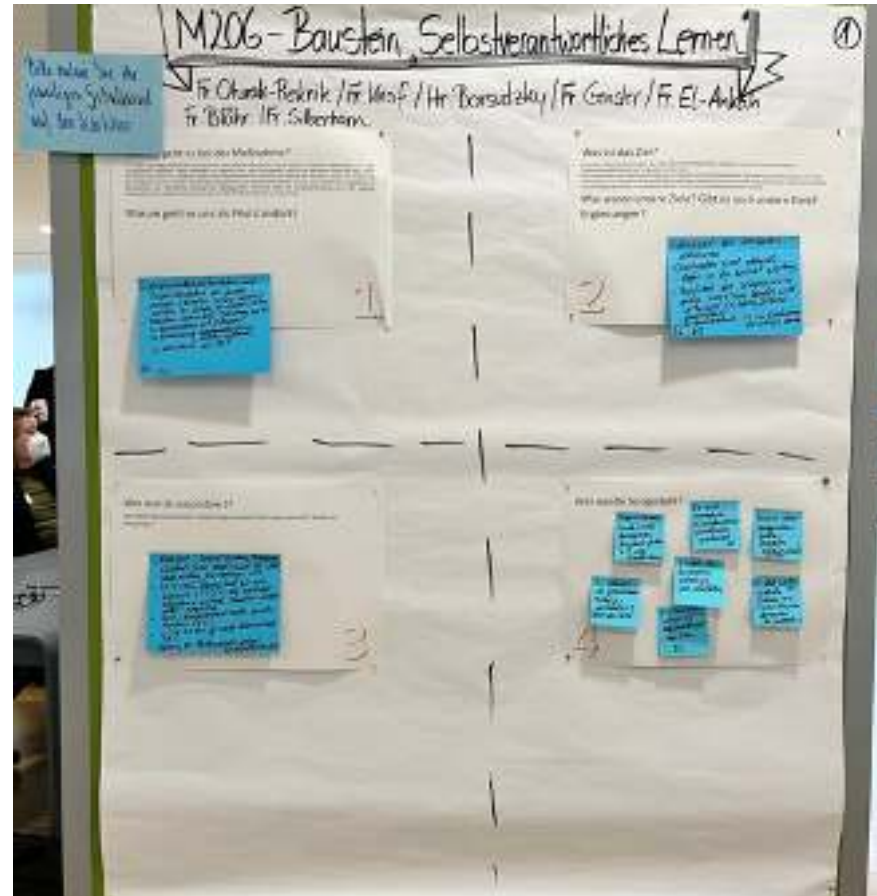
**Konzeptarbeit  
reflektieren und  
dazu die Vier-Feld-  
Methode nutzen!**

# Arbeitsphase 1 und 2

Maßnahme XX

<p><b>Worum geht's es bei der Maßnahme?</b></p> <p>ANTWORT aus Gesamtkonzept</p> <p>Worum geht es uns als Pilotschule?</p>	<p><b>Was ist das Ziel?</b></p> <p>ANTWORT aus Gesamtkonzept</p> <p>Was waren unsere Ziele? Gibt es noch andere Ziele? Ergänzungen?</p>
<p><b>Was wurde ausprobiert?</b></p> <p>Was haben Sie unternommen? Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht? Wo gab es Hindernisse?</p> <p>Platz für Standorte</p> <p>Standort A:                      Standort C: Standort B:                      Standort D:</p>	<p><b>Was wurde festgestellt?</b></p> <p>Platz für Standorte</p> <p>Standort A:                      Standort C: Standort B:                      Standort D:</p>





### M 206

Die Auswertung der Charts legt nahe, dass die M 206 v.a. über die Lernzeit mit Leben gefüllt wird. Die Fragen, was "Lernzeit" eigentlich meint und was "selbstverantwortlichen Lernen" überhaupt bedeutet, sollten nochmal diskutiert und beantwortet werden. Vor dem Hintergrund der Aussagen könnte man vermuten, dass im ersten Schritt eher "Selbstständiges Lernen" gemeint ist: Wochenplan, Lernzeit als Zeit für den Wochenplan. Dieses "selbstständige Lernen" müsste dann behutsam und systematisch ausgeweitet werden - auf SuS- und LuL-Ebene; Stichworte sind hier "loslassen" und "Rollenhandeln" sowie "Lernen oder erledigen".

### M 201

Es wurden kleine Schritte unternommen, um neue Strukturen zu entwickeln und diese zu etablieren sowie Inhalte und Akteure zu generieren. In der Summe wird deutlich, dass man bei dieser Maßnahme Geduld braucht. Unsicherheiten, Unklarheiten und Personalsituationen beeinflussen die Entwicklung und Implementierung.

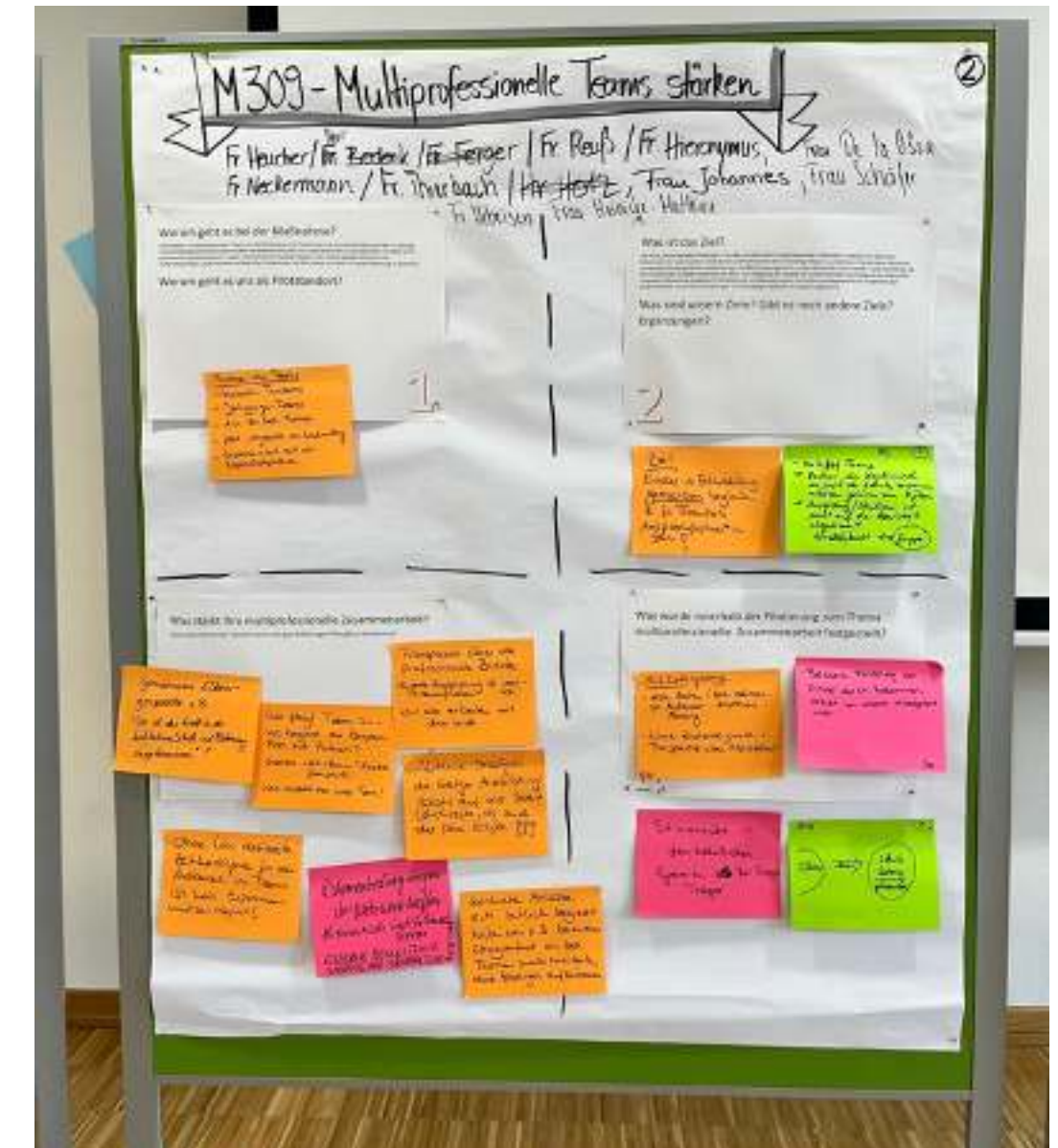
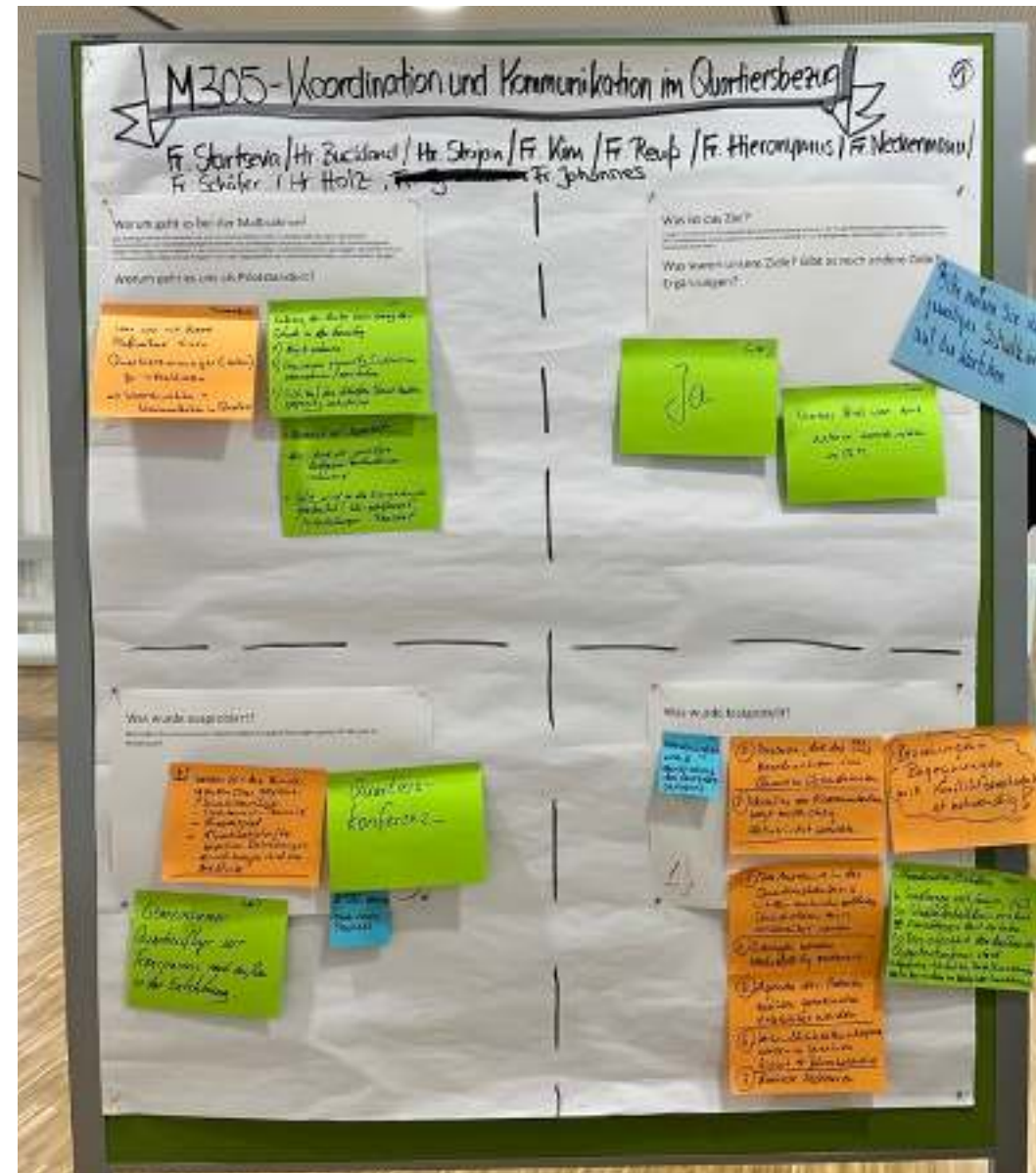
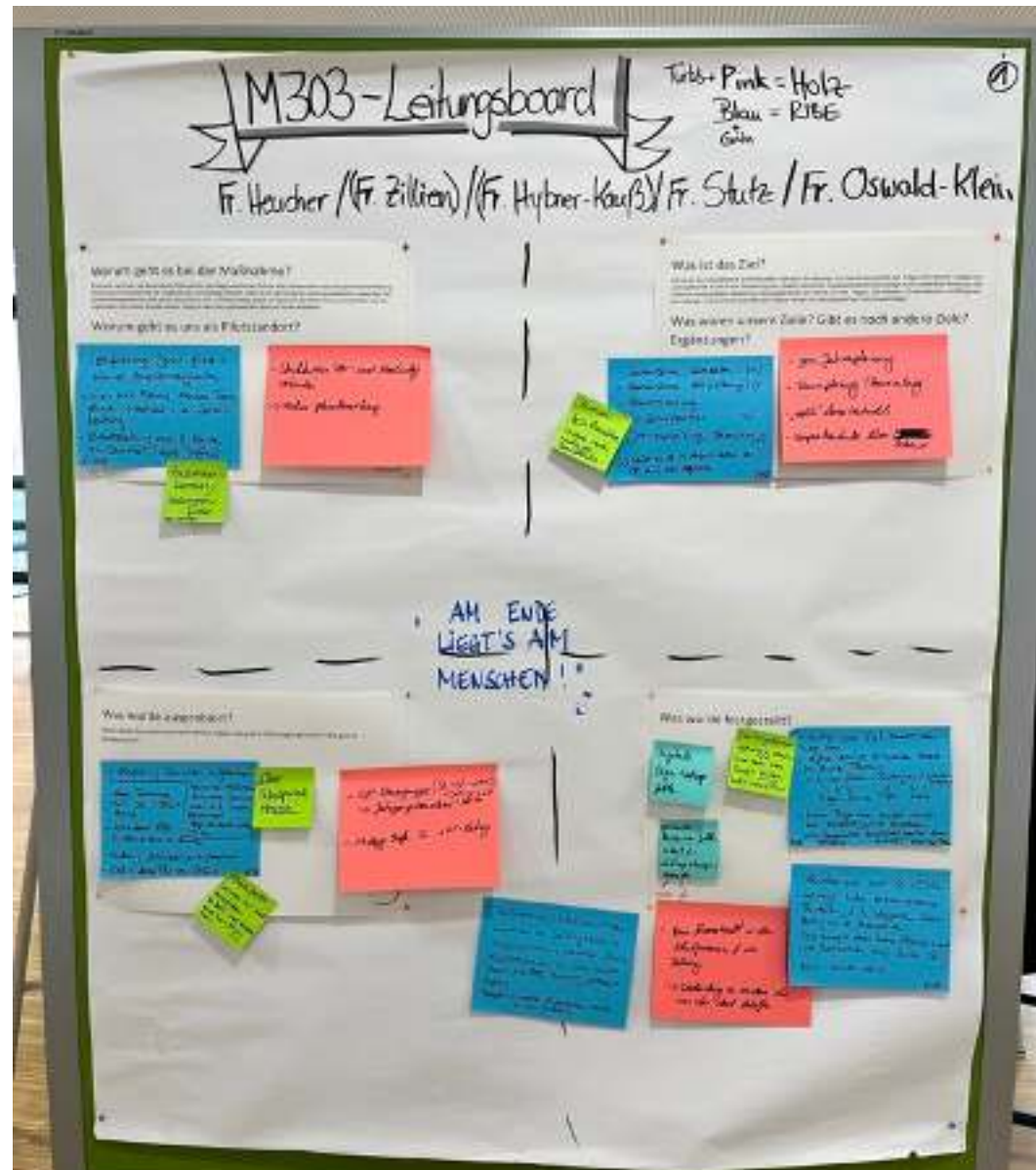
Wichtig ist offenbar, dass es ein konkretes Ziel zu dieser Maßnahme gibt: Zeitstruktur mit Zeiteinheiten und Inhalt oder Teilgebundenheit einführen. Ein Ziel auf der Meta-Ebene reicht nicht aus, um verbindlich in eine Veränderung zu kommen.

Lernzeiten (z.B. durch Fächer in einem Band) und das Thema "Mittagspause" sind offenbar gute Ansätze, in eine veränderte Zeit- und Angebotsstruktur zu kommen. Konkrete Elemente einer Umsetzung der M 201 können so schnell und niedrigschwellig ausprobiert werden. Sie eignen sich offenbar besser als die Umorganisation von Unterricht.

Durch Projekte und AG-Angebote (Back-AG) können in einem ersten Schritt der Verzahnung von Unterricht und Angebot gut handlungsorientiert mit Unterricht verbunden werden (Größen, messen und wiegen).

Die Akzeptanz von Abholzeiten ist ein Thema bei den Eltern; auch das (Miss)Verständnis von ganztägiger Arbeit: Hier wird vermutlich und irrtümlich der Vormittag gedanklich einfach nur linear verlängert und nicht neu gedacht. Also "alles wie immer, nur viel länger" statt "neu rhythmisiert und anders".





### **M 303**

Anders als bei der M 309 ist den Umsetzenden bei dieser Maßnahme sehr klar, wer zum Team gehört: Es sind die Leitungspersonen. Sie bilden das Leitungsteam.

Gegenstand dessen Teamarbeit sind: Auftrag und Ziel des Leitungsteams, Ziele und Werte des Leitungsteams, seine Kommunikationsstrukturen, die (personellen, zeitlichen und technischen) Ressourcen, die Möglichkeiten bei der Entscheidungsfindung und die Klärung der Handlungen bzw. "To-do"s (mit Zuständigkeiten) des Teams, also wer macht was im Team genau.

Die unterschiedlichen Räume und Orte, die gesetzlichen, institutionellen Unterschiede und auch die handelnden Personen selbst ("Am Ende liegt es am Menschen.") erschweren mitunter die Teamarbeit. Helfen würden hier bspw. gemeinsame technische Tools (M 505) und/oder ein gemeinsamer Verwaltungskontext.

### **M 309**

Die Frage, was versteht wer eigentlich unter "Team" und unter "Multiprofessionelles Team", muss zu Beginn der "Teamarbeit" geklärt werden. Nicht immer, wenn Menschen zusammenarbeiten, ist diese Zusammenarbeit auch automatisch ein "Team".

"Teamarbeit" muss professionell eingeführt, (temporär) begleitet und regelmäßig reflektiert werden. Sie braucht professionelle Struktur, z.B. eine zeitliche Rahmung und eine klare Auftrags- und Zielstellung.

Der Mehrwert durch eine gute Teamarbeit ist im Kern von den Menschen erlebt worden und erkennbar.

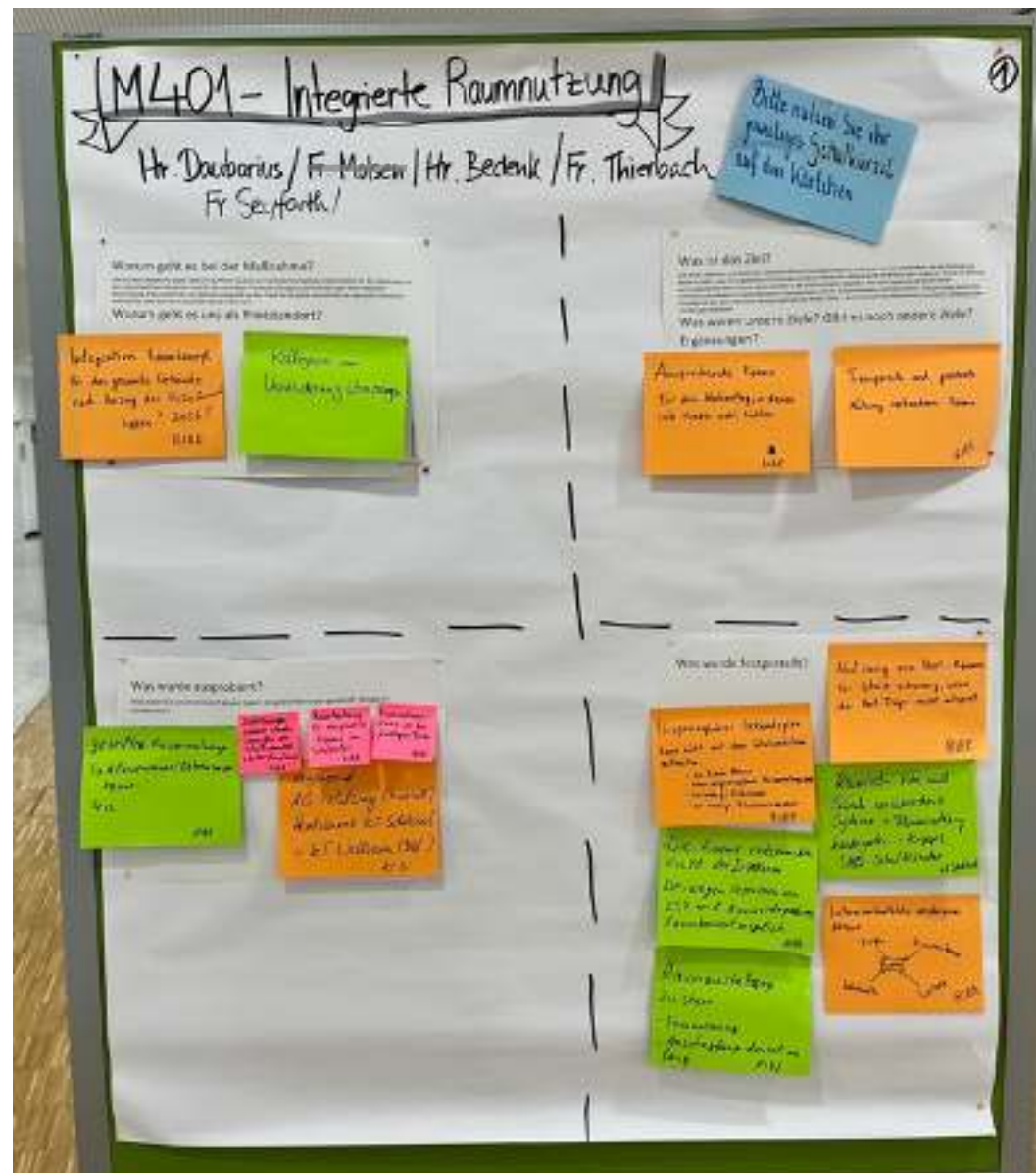
### **M 305**

Je komplexer ein System ist, desto größer ist der Bedarf, dass sich jemand um die Kooperation kümmert: inhaltlich, kommunikativ, zeitlich.

Es braucht also einen Kümmerer. Dieser Mensch, diese Person agiert ins Quartier und kümmert sich v.a. auch um die Quartierskonferenz.

Das Ziel, unter bestimmten Voraussetzungen ein:e Quartiersmanager:in zu installieren, wurde im Laufe Pilotierung noch einmal bestätigt. Wer das ist und was diese Person tut, wäre noch zu klären.





### M 401

Am Netzwerktreffen haben zu dieser Maßnahme ausschließlich Mitwirkende der GS Riedberg mitgedacht. Das ist wichtig zu wissen, um die Ergebnisse in ihrer Repräsentanz einzuschätzen.

Es scheint wichtig zu sein, eine Unterscheidung vorzunehmen: Die integrierte Raumnutzung meint etwas anderes als eine multifunktionale Raumnutzung. Letztere meint, dass v.a. unterschiedliches Mobiliar unterschiedliche Settings ermöglicht. Dazu gibt es z.B. die M 404, mit der Mobiliar getestet wird, welches eine multifunktionale Raumnutzung unterstützt. In der M 403 wiederum geht es um den Leitfaden der multifunktionalen Raumnutzung. Integriert Räume zu nutzen meint nicht dasselbe wie sie multifunktional zu nutzen.

Möglicherweise ist es auch hilfreich, anhand des Planungsrahmens Grundschule das Wording zu schärfen: "Das meint die integrierte Raumnutzung: (...). Das wiederum meinen multifunktionale Möbel in Räumen: (...)".

Es braucht möglicherweise eine klare Definition, was eine integrierte Raumnutzung eigentlich ist - in Abgrenzung zu einer multifunktionalen Raumnutzung.



# FEEDBACK

Danke!

