

# Community Science Leitfaden für Schulkultur

Zusammenleben in der  
Schulgemeinschaft verstehen und  
fördern

# Inhaltsübersicht

Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit	1
Prosocial - ein Ansatz für die Erforschung und Stärkung von Zusammenarbeit in unseren Gemeinschaften	2
Schulen als potenzielle Orte für das Erforschen von Zusammenarbeit	3
Zusammenarbeit und menschliches Verhalten als fächerübergreifende Unterrichtsthemen	4
Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit	5
Prinzip 1 - Gemeinsame Ziele	6
Prinzip 2 - Gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen	7
Prinzip 3 - Gemeinsame Entscheidungsfindung	8
Prinzip 4 - Transparenz	9
Prinzip 5 - Feedback	10
Prinzip 6 - Konfliktlösung	11
Prinzip 7 - Autonomie der Gruppe	12
Prinzip 8 - Beziehungen mit anderen Gruppen	13
Zusätzliche Prinzipien	14
Förderung von psychischer Flexibilität	15
Community Science	21
Community Science Workflow	23
Community Science Netzwerk für Schulen	28
Stakeholder Mapping	29
Beispiel-Vorlagen für Erhebungen in Schulen	30
Glossar	33
Literatur und Ressourcen	34

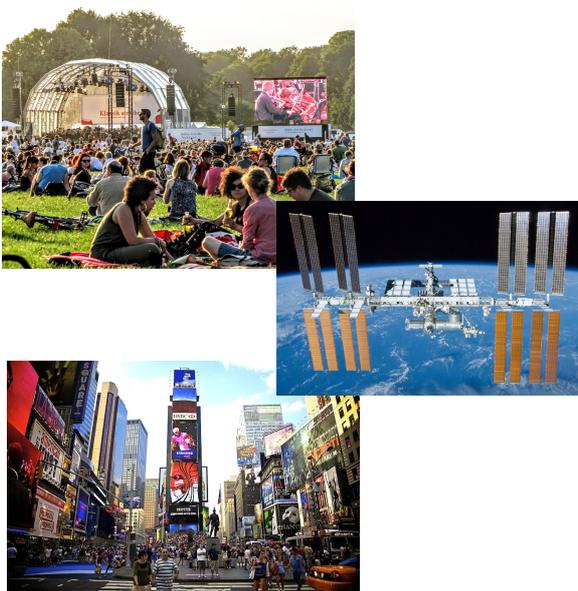
# Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit

So gut wie alle Probleme der nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft haben eines gemeinsam - ihre Lösung erfordert Zusammenarbeit von vielen Menschen.

Die gute Nachricht ist, dass die Forschung der evolutionären Anthropologie der letzten Jahrzehnte zu dem Schluss kommt, dass wir Menschen eine außerordentlich kooperative und prosoziale Art sind. **Prosozialität** bedeutet in den Verhaltenswissenschaften die Fähigkeit und Motivation, sich so zu verhalten, dass es anderen zugute kommt. Prosozialität, Zusammenarbeit, Gruppenidentität, Kommunikation, von- und miteinander lernen sind Fähigkeiten und Eigenschaften, die unsere Art *Homo sapiens* scheinbar auszeichnen.

Aufgrund unserer Evolutionsgeschichte, in der das Überleben und Wohlbefinden Einzelner von der Gruppe abhängen, sind Zusammenarbeit in einer Gruppe von Gleichgesinnten, harmonisches Zusammenleben, Vertrauen und soziale Gerechtigkeit auch heute noch Faktoren, die maßgeblich menschliches Wohlbefinden beeinflussen und Identität und Lebenssinn schaffen.

Doch die schlechte Nachricht ist, dass das Erreichen und Aufrechterhalten einer solchen sozialen Umwelt nicht selbstverständlich sind. Fast alle von uns haben Erfahrung damit oder sind sich dessen bewusst, dass es für unsere immer komplexere Gesellschaft eine Herausforderung ist, Bedingungen für friedliches Miteinander, soziale Gerechtigkeit und Gemeinschaftssinn zu schaffen. Die Herausforderungen für eine soziale, ökologische und ökonomische nachhaltige Entwicklung unserer höchst kooperativen Art sind scheinbar - paradoxerweise - auf einen Mangel oder eine *Unfähigkeit* für Kooperation zwischen Menschen zurückzuführen.



Kooperation durchdringt unseren Alltag, ermöglicht Wissenschaft, Kunst, und ein Zusammenleben in Städten und komplexen Gesellschaften. Und doch haben alle Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung mit unzureichender Kooperation zu tun.

# Prosocial - ein Ansatz für das Erforschen und Stärken von Zusammenarbeit in unseren Gemeinschaften

Wie können wir also Zusammenarbeit in unseren Gemeinschaften fördern? Welche Bedingungen beeinflussen und verhindern unsere Fähigkeiten und Motivationen für Zusammenarbeit?

WissenschaftlerInnen aus vielen verschiedenen Disziplinen, wie die Soziologie, Philosophie, Evolutionsbiologie, Psychologie, Ökonomie und Politikwissenschaft, haben sich mit diesen Fragestellungen über Zusammenarbeit auseinandergesetzt.

So hat insbesondere die Politikwissenschaftlerin Elinor Ostrom viele verschiedene Gemeinschaften auf der Welt untersucht, um die Faktoren zu verstehen, die es einigen Gruppen ermöglichen, in der Nutzung von Gemeinderessourcen zusammenzuarbeiten. Durch den Vergleich von Dutzenden von Fallstudien hat sie eine Reihe von **acht Gestaltungsprinzipien** identifiziert, die für den Erfolg von Gemeinschaften in der nachhaltigen Nutzung und das Management ihrer Ressourcen wichtig zu sein scheinen.

Später begann Elinor Ostrom, sich mit dem Evolutionswissenschaftler David Sloan Wilson auszutauschen, der sich ebenfalls mit (menschlicher) Zusammenarbeit, jedoch aus evolutionsbiologischer Sicht, befasst hatte. Beide stellten fest, dass die Gestaltungsprinzipien für ein erfolgreiches Management von Gemeinderessourcen noch weiter verallgemeinert werden können und so auf viele andere Formen der Zusammenarbeit, sowohl beim Menschen als auch bei anderen Arten, übertragen und angewandt werden können.

Schließlich tat sich David Sloan Wilson wiederum mit einer anderen Gruppe von WissenschaftlerInnen zusammen, diesmal aus verschiedenen Bereichen der Psychologie und Verhaltensforschung, und sie riefen das Projekt **Prosocial** ins Leben.

Prosocial baut auf unser wissenschaftliches Verständnis über Zusammenarbeit, ihrer Bedeutung in unserer Geschichte, Gegenwart und Zukunft, sowie über unsere menschlichen Fähigkeiten und Motivationen für Zusammenarbeit und Flexibilität. Prosocial hat das Ziel, Gruppen jeglicher Art - Schulen, gemeinnützigen Organisationen, Regierungsbehörden, Gemeinden und Unternehmen - dabei zu helfen, die Prinzipien und Herausforderungen für Zusammenarbeit und für menschliche Flexibilität zu verstehen und anhand dieser Erkenntnisse ihre eigenen Wege zu finden, um die Zusammenarbeit in ihren Gruppen hinsichtlich gemeinsamer Ziele zu stärken und nachhaltig zu gestalten.



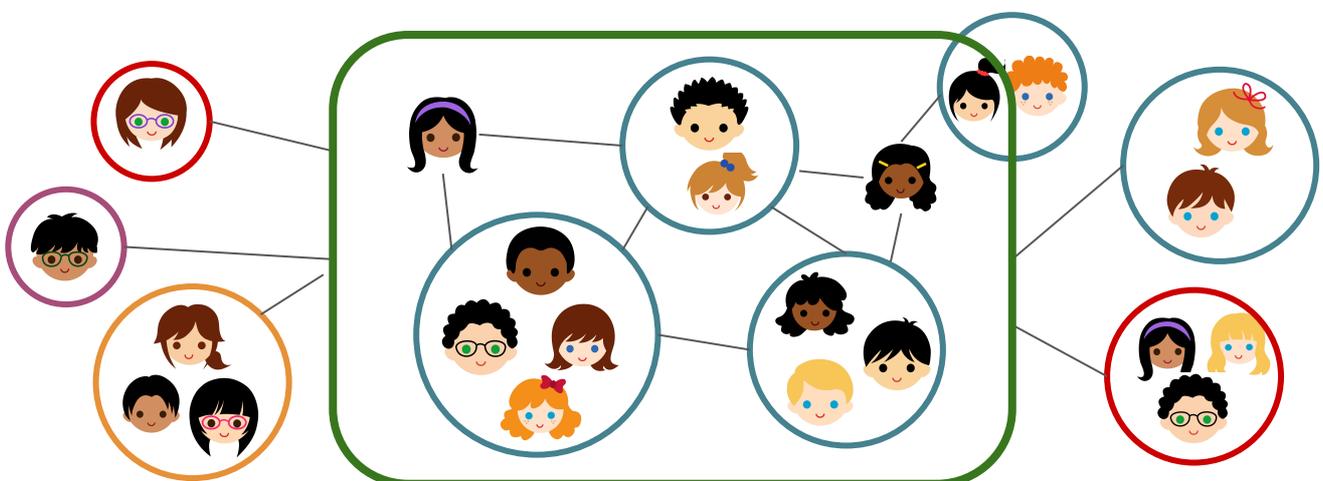
# Schulen als Orte für das Erforschen und Fördern von Zusammenarbeit

Um das Thema Zusammenarbeit mit SchülerInnen zu erörtern, kann (und sollte) man Konzepte auf die lokale Ebene und auf ihre alltäglichen Erfahrungen des Gruppenlebens anwenden. Schulen sind Orte, die für SchülerInnen einen Großteil ihrer Lebenserfahrung ausmachen. Wie das Zusammenleben und die Zusammenarbeit aller in einer Schule gestaltet und erlebt werden, hat einen großen Einfluss auf das Verständnis von SchülerInnen darüber, wie die Gesellschaft funktioniert, was ihre Rolle in der Gesellschaft ist und welche Rolle kontinuierliches Lernen, Engagement, Wertereflexion, Kommunikation und Zusammenarbeit für ihr eigenes Wohlbefinden und eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft spielen.

So bilden die Schule, sowie Klassen, Arbeitsgemeinschaften und andere Untergruppen innerhalb einer Schule, ideale Orte für das Reflektieren und Gestalten von Zusammenarbeit mithilfe der Konzepte und Methoden von *Prosocial*.

Darüber hinaus sind Schulen den Einflüssen und Interessen von Akteuren außerhalb der Schule selbst ausgesetzt. Dieser Umstand kann den SchülerInnen zu einem Verständnis verhelfen, dass Gruppen immer Teile eines größeren Systems sind und dass darin verschiedene Gruppen nebeneinander existieren. Daher ist es notwendig, dass die Gruppen, zu denen wir gehören, die bestmöglichen kooperativen Beziehungen zu anderen Gruppen haben, um so gemeinsame größere Ziele auf eine effiziente und nachhaltige Art und Weise zu erreichen.

Es gibt bereits viele verschiedene Ansätze, Schulen dabei zu helfen ihre Schulkultur und die Beziehung zu ihren Gemeinschaften zu verstehen und zu verbessern. Die einzigartige Stärke des Prosocial-Ansatzes ist, dass er auf einem allgemeinen, interdisziplinären Verständnis über menschliches Verhalten aufbaut. Auf Basis der Konzepte von Prosocial können sich SchülerInnen und Lehrende gemeinsam Wissen über Kooperation und menschliches Verhalten in verschiedenen Kontexten aneignen und dieses Wissen dazu nutzen, um gemeinsam die sozialen Umstände an ihrer eigenen Schule zu verbessern und so optimale Bedingungen für nachhaltiges Lernen zu schaffen.



# Zusammenarbeit und menschliches Verhalten als fächerübergreifende Unterrichtsthemen

Der wissenschaftliche Hintergrund von Prosocial erlaubt vielfältige Verbindungen zu den Lehrplanthemen der Fächer. So können die Prinzipien für Zusammenarbeit und die Rolle menschlicher Verhaltensweisen im Rahmen des Unterrichts erarbeitet und auf verschiedene Kontexte - inklusive auf den Kontext Schule - angewendet werden.

## Biologie

- Evolution menschlichen Verhaltens und die Bedeutung von Zusammenarbeit und Flexibilität in der menschlichen Evolutionsgeschichte
- Entwicklung von menschlichem (Sozial-)Verhalten
- Zusammenarbeit und Sozialverhalten in anderen Tierarten

## Ethik

- Bedeutung von Identität, Werten, Autonomie, Gerechtigkeit, Vertrauen, Achtsamkeit, Gruppenzugehörigkeit für uns Menschen, unser Zusammenleben und unser Wohlbefinden
- Wahrnehmung und Perspektivenwechsel

## Gemeinschaftskunde

- Demokratie und andere Formen des Zusammenlebens; Rolle von Regeln und Normen
- Soziale Gerechtigkeit, Formen der Gerechtigkeit

## Geschichte

- Zusammenarbeit und Konflikte im Laufe der Geschichte
- Kulturelle Evolution von Demokratie und anderen Formen des Zusammenlebens

## Geographie

- Zusammenarbeit und Konflikte in der Nutzung natürlicher Ressourcen in verschiedenen Regionen der Welt, und von lokaler bis globaler Ebene

## Musik, Kunst, Literatur

- Rolle für das Schaffen von Identität, Gemeinschaftsgefühl, Wohlbefinden, Sinn

## Mathematik, Informatik

- Computersimulationen zu sozialer Evolution und der Rolle von Sozialverhalten



Unser Leitfaden zu Evolution, Verhalten und nachhaltiger Entwicklung gibt einen Überblick über die Konzepte, Methoden und Erkenntnisse der evolutionären Anthropologie und Verhaltensforschung, sowie Ideen für die Unterrichtsgestaltung.

<http://Leitfaden.EvoLeipzig.de>

auf englisch: <http://Guide.GlobalESD.org>

Unterrichtsmaterialien: <http://Prosocial.EvoLeipzig.de>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

1 Klare <b>Gruppenidentität</b> und gemeinsame <b>Ziele</b>
2 <b>Gerechte Verteilung</b> von Kosten und Nutzen
3 <b>Gemeinsame Entscheidungsfindung</b>
4 <b>Transparenz</b> - Beobachten von Verhalten und Erreichen der Ziele
5 <b>Feedback</b> auf hilfreiches und nicht hilfreiches Verhalten
6 Schnelle und gerechte <b>Konfliktlösung</b>
7 <b>Autorität zur Selbstverwaltung</b>
8 <b>Beziehungen mit anderen Gruppen</b>

Die Stärke dieser Design-Prinzipien liegt insbesondere in ihrer **Allgemeingültigkeit** - sie lassen sich auf so gut wie alle Gruppen auf mehreren Ebenen anwenden, von Familien und Wohngemeinschaften, zu Schulen, Organisationen, Nationen und der globalen Gemeinschaft. Sie lassen sich sogar in noch verallgemeinerter Weise auf Kooperation in anderen Bereichen der Biologie - soziale Arten wie Honigbienen oder vielzellige Organismen - anwenden! Darüber hinaus liegt ihre Stärke darin, dass sie oftmals "offensichtlich" sind - wir Menschen haben aufgrund unserer Alltagserfahrung in Gruppen ein intuitives Verständnis für die Bedeutung dieser Bedingungen für das Zusammenleben. Dennoch kennen die meisten von uns Beispiele von Gruppen, die nicht sehr gut funktionieren und/oder menschliches Wohlbefinden verhindern, weil sie einige dieser Prinzipien nicht umsetzen.

Aufgrund ihrer Allgemeingültigkeit bilden diese Prinzipien allerdings auch **kein Patentrezept**, denn die Umsetzung der Prinzipien kann je nach Kontext ganz anders aussehen. Jede Gruppe muss für sich ausprobieren und herausfinden, welche Mechanismen für die Förderung von Zusammenarbeit für sie am besten funktionieren. Die Prinzipien stehen auch in Wechselbeziehung und in einem Spannungsfeld zueinander, so dass deren Umsetzung oft ein gleichzeitiges Ausbalancieren und Abwägen mehrerer Prinzipien erfordert. Die kontinuierliche Erörterung und Reflexion über die vielen Möglichkeiten der Umsetzung der Prinzipien fördern ein tiefgreifenderes und übertragbares Verständnis der Bedingungen für Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft.

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 1 - Gemeinsame Identität und gemeinsame Ziele

Alle Mitglieder identifizieren sich mit der Gruppe und verfolgen gemeinsame Ziele

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn jeder in der Gruppe das Gefühl hat, der Gruppe anzugehören, Spaß daran zu haben und stolz darauf zu sein, Teil der Gruppe zu sein; wenn jeder den Zweck der Gruppe versteht und diesen für sinnvoll erachtet. In der Praxis fällt es Menschen oft schwer, sich mit einer Gruppe zu identifizieren, wenn sie nicht an ihren Zweck glauben oder ihn nicht verstehen. Dieses Prinzip ist von entscheidender Bedeutung, da wir Menschen ein starkes Bedürfnis nach Identität und Gruppenzugehörigkeit sowie eine hohe Motivation haben, zu Gruppenzielen und anderen Dingen beizutragen, die „größer sind als wir selbst“. Wir Menschen sind von selbst motiviert, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen und unser Bestes zu geben, wenn wir an den Zweck einer Gruppe glauben und uns mit der Gruppe und ihren Mitgliedern identifizieren. Es ist nahezu unmöglich, diese innere, eigene Motivation für die Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten durch andere Mittel wie Drohung, Geld oder andere „Zuckerbrot und Peitsche“-Mittel zu ersetzen. Darüber hinaus erleichtern gemeinsame Ziele und eine gemeinsame Identität die Koordinierung von Aktionen, sodass alle effektiv auf die gleichen Ziele hinarbeiten.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	<p>SchülerInnen und Lehrende reflektieren regelmäßig und tauschen sich darüber aus, was für sie wichtig ist, wenn sie in die Schule gehen und welche Ziele sie verfolgen.</p> <p>Die Schule veranstaltet regelmäßig Feierlichkeiten zu besonderen Anlässen und Erfolgen, zu denen alle eingeladen sind.</p>	<p>SchülerInnen und Lehrende sollen lediglich die Regeln befolgen, ohne dass sie gefragt werden, was ihnen selbst wichtig ist und warum sie in die Schule gehen.</p> <p>Viele SchülerInnen werden ausgegrenzt oder fühlen sich isoliert und würden am liebsten die Schule wechseln.</p>
In der Klasse	<p>SchülerInnen und Lehrende reflektieren regelmäßig über die Frage "Warum lernen wir das?" und sind in der Lage das Gelernte mit persönlichen und geteilten Werten in Beziehung zu setzen.</p> <p>Die Klasse macht jährliche Ausflüge, bei denen sie Zeit miteinander verbringt und zusammen Aktivitäten unternimmt, die ein Gemeinschaftsgefühl schaffen.</p>	<p>SchülerInnen wissen nicht, warum sie lernen was sie lernen, fühlen sich gezwungen die Regeln zu befolgen und setzen das Gelernte nicht mit persönlichen und geteilten Werten in Beziehung.</p> <p>SchülerInnen und Lehrende sehen sich nur wenige Stunden in der Woche und können kein Gemeinschaftsgefühl aufbauen.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 2 - Gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen

Die Kosten und Nutzen, die den Mitgliedern aus der Zusammenarbeit entstehen, sind proportional zueinander verteilt.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn jeder in der Gruppe das Gefühl hat, dass sie nicht von anderen ausgenutzt werden und dass es einen angemessenen Ausgleich zwischen Aufwand und Belohnung gibt. Die Bemühungen von Einzelnen sollten von der Gruppe angemessen anerkannt werden, alle sollten die Vorteile ihrer eigenen Bemühungen genießen können, und alle sollten erhalten, was sie brauchen, um einen Beitrag zu leisten. Dieses Prinzip ist wichtig, weil wir Menschen einen starken Gerechtigkeitsinn haben, der uns sehr sensibel dafür macht, wie Nutzen und Kosten in einer Gruppe verteilt werden, und uns verärgert und frustriert macht, wenn wir das Gefühl haben, dass einige in der Gruppe Vorteile genießen, die in keinem Verhältnis zu ihren Beiträgen stehen. Wahrgenommene Gerechtigkeit ist daher für die Motivation und das Engagement aller Beteiligten in der Gruppe von großer Bedeutung und trägt zur Vermeidung von Konflikten und der Vertrauensbildung bei. Dieses Prinzip ist auch wichtig um sicherzustellen, dass jeder die Ressourcen erhält, die er benötigt, um zur Gruppe beitragen zu können.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	<p>SchülerInnen strengen sich in der Schularbeit an, weil sie wissen und das Gefühl haben, dass diese Arbeit ihnen etwas nutzt.</p> <p>Lehrende und SchülerInnen, die sich bemühen, anderen zu helfen und ihre Schule zu einem angenehmen Ort zu machen, erhalten Anerkennung für ihre Bemühungen.</p>	<p>Lehrende fordern viel Schularbeit von ihren SchülerInnen, aber die SchülerInnen haben nicht das Gefühl, dass diese Arbeit ihnen etwas nutzt.</p> <p>Einige Lehrende haben das Gefühl, dass ihre Anstrengungen von anderen Lehrenden, SchülerInnen, der Schulleitung oder den Eltern nicht anerkannt werden.</p>
In der Klasse	<p>SchülerInnen, die sich anstrengen und ihr Bestes geben, erhalten Anerkennung für ihre Bemühungen.</p> <p>SchülerInnen und Lehrende sehen und schätzen die gegenseitigen Anstrengungen, eine angenehme und produktive Lernatmosphäre zu schaffen.</p>	<p>Einige SchülerInnen empfinden Gruppenarbeit als unfair, weil sie die meiste Arbeit tun und andere SchülerInnen davon profitieren.</p> <p>SchülerInnen und Lehrende fühlen sich bezogen auf ihre Anstrengungen, eine gute Lernatmosphäre zu schaffen, ausgenutzt und missverstanden.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 3 - Gerechte und gemeinsame Entscheidungsfindung

Alle Gruppenmitglieder sind in Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn Gruppenmitglieder regelmäßig aufgefordert werden, ihre Ideen und Ansichten zu teilen, auch wenn es sich um Minderheiten- oder unpopuläre Ansichten handelt, und wenn Gruppenmitglieder an Entscheidungen beteiligt sind, die sie betreffen, insbesondere an Vereinbarungen darüber, wie die Gruppe sich organisieren soll und nach welchen Regeln sich alle verhalten sollten. Dieses Prinzip ist wichtig, weil wir Menschen ein starkes Gefühl der Autonomie haben. Die meisten von uns möchten nicht herumkommandiert werden, insbesondere wenn das Befolgen von Anweisungen mit Nachteilen für uns verbunden ist. Wir möchten bei Entscheidungen mitreden können, die uns in irgendeiner Weise betreffen. Ein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die Gruppenmitglieder betreffen, wird auch die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein der Gruppenmitglieder stärken. So werden sie eher bereit sein, die vereinbarten Regeln einzuhalten, auch wenn sie dafür etwas in Kauf nehmen oder aufopfern müssen. Dieses Prinzip ist auch deshalb wichtig, weil es in einer Gruppe oft unterschiedliche Erfahrungen und Kenntnisse gibt. Der offene Austausch dieser unterschiedlichen Standpunkte kann der Gruppe helfen, Probleme oder Chancen zu erkennen und gemeinsam bessere Entscheidungen zu treffen.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	Es werden regelmäßig Umfragen durchgeführt, in denen SchülerInnen und Lehrende zu bestimmten Aspekten des Schulalltags und der Schulgestaltung ihren Input geben können.	Die Interessen der SchülerInnen werden in der alltäglichen Schulleitung ignoriert.  SchülerInnen und Lehrende bekommen den Lehrplan "von oben" vorgesetzt und müssen ihn befolgen.
In der Klasse	SchülerInnen und Lehrende haben bestimmte Wahlmöglichkeiten und Mitspracherecht über die Unterrichtsinhalte und -methoden und die Art und Weise der Prüfungsleistungen.	SchülerInnen haben das Gefühl, dass ihnen der Unterrichtsstoff und die Unterrichtsplanung von der Lehrkraft auferlegt wird, ohne dass sie irgendein Mitspracherecht haben.

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 4 - Transparenz und Beobachten des Fortschritts

Es herrscht Transparenz darüber, was alle tun und inwieweit Ziele erreicht werden.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn Transparenz herrscht und ein regelmäßiger Austausch darüber stattfindet, was alle Gruppenmitglieder tun, ob vereinbarte Regeln eingehalten werden und ob Gruppenziele erreicht werden. Diese Transparenz schafft Vertrauen in die Absichten und Aktivitäten der Gruppenmitglieder, fördert die Motivation und hilfreiches Verhalten, effektive Koordinierung und die Problemlösefähigkeit der Gruppe, und erschwert es, mit nicht hilfreichen oder unkooperativem Verhalten davonzukommen. Diese Transparenz darf nicht in Zwang und Überwachung ausarten und nicht zu viel Zeit und Kosten beanspruchen. Je mehr Transparenz in die Routinen der Gruppe eingebettet werden kann, desto besser. Transparenz wird geschaffen, wenn die Gruppe häufig genug zusammenkommt, um wichtige Informationen auszutauschen und für die Zukunft zu planen, sodass jeder die Möglichkeit hat zu sehen, was vor sich geht, wo es Erfolge und Probleme gibt und inwieweit Ziele erreicht werden - z.B. regelmäßige gemeinsame Arbeiten, Besprechungen von Aufgaben, oder Aufteilung der Gruppe in kleinere Teams, sodass jeder eng mit mindestens einer anderen Person zusammenarbeitet. Bei diesem Prinzip geht es darum sich zu fragen, wie gut alle in der Gruppe wissen, was andere tun und ob die Gruppe erfolgreich ist.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	<p>In einem jährlichen Bericht werden alle Erfolge der Schule für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft veröffentlicht.</p> <p>Es gibt eine öffentlich sichtbare Wandtafel, in der alle Arbeitsgemeinschaften der Schule ihre Aktivitäten des letzten Monats darstellen.</p>	<p>Obwohl viele Bereiche der Schule gut funktionieren, werden die Erfolge der einzelnen Bereiche nicht mitgeteilt.</p> <p>Die meisten in der Schule wissen nicht, was eine Arbeitsgemeinschaft oder eine Sportmannschaft eigentlich tut.</p> <p>Lehrende teilen ihre Erfahrungen nicht miteinander.</p>
In der Klasse	<p>SchülerInnen passen aufeinander auf und merken, wenn jemand Probleme hat.</p> <p>SchülerInnen verfügen über Methoden, ihre eigenen Lernfortschritte festzuhalten und zu verfolgen.</p>	<p>LehrerInnen überwachen ständig alle SchülerInnen, so dass viele SchülerInnen Angst vor ihnen haben und gestresst sind.</p> <p>Lehrende und SchülerInnen ignorieren Mobbing.</p> <p>SchülerInnen kennen ihren Lernfortschritt nicht, bevor sie ihr Endzeugnis erhalten.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 5 - Feedback auf hilfreiches und nicht hilfreiches Verhalten

Es gibt angemessene gegenseitige Reaktionen auf Verhaltensweisen, um hilfreiches Verhalten anzuerkennen und nicht hilfreiches Verhalten zu unterbinden.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn es korrigierende oder befürwortende Reaktionen von anderen gibt, wenn ein Gruppenmitglied etwas tut, das hilfreich oder weniger hilfreich ist. Diese Reaktionen sollten dem Kontext angemessen sein, damit einige geringfügige oder unbeabsichtigte Handlungen nicht übermäßig hart bestraft werden, aber dauerhaft schädliches Verhalten angemessen bestraft wird, damit es nicht die Motivation, das Vertrauen und die Bemühungen anderer Gruppenmitglieder beeinträchtigt. Untersuchungen zeigen, dass das Vertrauen in Gruppen steigt, wenn für nicht hilfreiches Verhalten abgestufte Sanktionen oder Strafen verhängt werden, da sich Menschen sicherer sein können, dass es für potenzielle Betrüger oder Faulenzer Konsequenzen gibt. Wir Menschen kümmern uns auch sehr um unseren Ruf, und wir fühlen uns möglicherweise ein wenig beschämt oder schuldig, wenn wir etwas vergessen, einen Fehler gemacht oder ein wenig nachgelassen haben. Daher müssen Menschen für kleine Fehler oftmals nicht hart bestraft werden, weil sanfte Erinnerungen sie schon motivieren, es beim nächsten Mal besser zu machen. Außerdem ist kein Mensch perfekt und jeder macht manchmal Fehler und vergisst Dinge; Menschen wollen nicht zu hart beurteilt und bestraft werden, wenn sie eigentlich ihr Bestes gegeben haben. Auf der anderen Seite sollten Menschen für ihr hilfreiches Verhalten und ihre Beiträge aufrichtige Anerkennung erfahren, damit sie motiviert und engagiert in der Gruppe bleiben, denn wir Menschen sind gerne Teil von Gruppen, in denen wir das Gefühl haben, dass unsere Bemühungen und Beiträge von anderen geschätzt werden.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	Es gibt Strukturen, die verschiedene Arten von Bemühungen von Lehrenden und SchülerInnen belohnen und auch Strukturen, die die vereinbarten Regeln durchsetzen.	Anerkennung und Bestrafung geschehen relativ willkürlich, abhängig von individuellen Faktoren. Es gibt kein konsistentes System dafür.
In der Klasse	Stört eine SchülerIn andere, wird sie von vielen anderen gebeten, aufzuhören. Wenn ein Schüler eine wichtige Aufgabe vergisst, versucht der Lehrer mit dem Schüler zu sprechen, um herauszufinden, was passiert ist und um zu besprechen, wie dies beim nächsten Mal verhindert werden kann.	Ein Lehrer wird wütend und bestraft einen Schüler hart dafür, dass er einmal die Hausaufgaben vergessen hat, und der Lehrer versucht nicht, die möglichen Gründe für das Verhalten des Schülers zu verstehen. Wenn jemand in der Klasse stört, wird er/sie von anderen ermuntert und unterstützt.

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 6 - Schnelle und faire Konfliktlösung

Es existieren Mechanismen für die schnelle und faire Lösung von Konflikten.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn die Gruppe von Anfang an einsieht, dass Konflikte früher oder später auftreten können, und Anstrengungen unternimmt, um die Konfliktlösungskompetenz der Gruppenmitglieder zu verbessern und hilfreiche, flexible und faire Prozesse für die Konfliktlösung zu schaffen. Dieses Prinzip ist wichtig, da es in jeder Gruppe von Menschen unvermeidlich zu Konflikten kommen kann, z. B. über die Verteilung von Ressourcen, Verantwortlichkeiten und anderen Kosten und Vorteilen oder über die Entscheidungen, die getroffen werden sollten, da Menschen unterschiedliche Interessen und Informationen haben. Ohne Mechanismen, um solche Konflikte schnell, effektiv und fair zu lösen, können Konflikte eskalieren und so den Zweck und das Erreichen der Ziele der gesamten Gruppe gefährden oder das Wohlergehen der Gruppenmitglieder beeinträchtigen. Je länger man damit wartet, aufkommende Konflikte zu lösen, desto schädlicher kann der Konflikt für die Gruppe und ihre Mitglieder werden, und desto mehr Ressourcen und Anstrengungen werden für die Lösung eines solchen Konflikts erforderlich sein.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	<p>Es gibt einen klaren Prozess zur Konfliktlösung, den alle Mitglieder der Schule kennen und für fair halten.</p> <p>Der Lehrplan sieht Zeit und Ressourcen für das Erlernen und Üben von Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten vor.</p>	<p>Die Schulleitung ist der Ansicht, dass Konflikte zwischen Gruppen von SchülerInnen nicht in ihrer Verantwortung liegen, und es gibt kein System, das die SchülerInnen bei der Bewältigung und Lösung ihrer Konflikte unterstützt.</p> <p>SchülerInnen lernen nichts über Kommunikation und Konfliktlösung.</p>
In der Klasse	<p>SchülerInnen und LehrerInnen nehmen sich Zeit im Unterricht, bestimmte Kompetenzen zu erlernen und zu üben, die für die gewaltfreie und faire Bewältigung von Konflikten hilfreich sind, wie aktives Zuhören, Perspektivwechsel, Selbstregulierung und stärkeres Bewusstsein für den weiteren Kontext einer Situation.</p>	<p>Konflikte zwischen einem Lehrer und einem Schüler enden immer zugunsten des Lehrers, was den SchülerInnen das Gefühl gibt, dass das System unfair ist.</p> <p>Bei der Durchführung von Gruppenprojekten kommt es oft zu Konflikten, und SchülerInnen erhalten keine Möglichkeit, diese auf effektive Weise zu lösen.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 7 - Autorität zur Selbstverwaltung (gemäß den Prinzipien 1-6) Die Gruppe hat ein Mindestmaß an Rechten, sich selbst zu organisieren.

Dieses Prinzip ist erfüllt, wenn die Gruppe die Freiheit hat, eigene Regeln für das Erreichen der Ziele festzulegen (gemäß den Prinzipien 1-6). Das System, in das die Gruppe eingebettet ist, muss es der Gruppe ermöglichen, zusammenzuarbeiten und ihre eigenen Entscheidungen auf flexible Weise zu treffen, damit sie sich an Veränderungen anpassen und Chancen „vor Ort“ nutzen kann. Dieses Prinzip ist wichtig, da jede Gruppe in einen größeren Kontext oder eine größere Gemeinschaft eingebettet ist, die ihre Fähigkeit einschränken kann, ihre eigenen Angelegenheiten zu regeln. Gruppen müssen in der Lage sein, die Prinzipien 1-6 ohne übermäßige Beeinflussung umzusetzen, um effektiv zu funktionieren. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Menschen vor Ort häufig mehr über den Kontext wissen, in dem sie arbeiten, und häufig besser in der Lage sind, Regeln und Pläne zu erstellen, die die Chancen und Herausforderungen ihrer Situation berücksichtigen, als dies bei weiter entfernten Autoritäten der Fall ist. Beispielsweise kann der Kontext eine übermäßige Regulierung des Verhaltens der Gruppe oder der zu erreichenden Ziele zur Folge haben, was letztlich der Gruppe schadet und sie davon abhält, erfolgreich zu sein.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In einer Schule	<p>Die Schulen können frei entscheiden, auf welche Fächer sie sich spezialisieren oder welche Ganztagsangebote, außerschulischen Aktivitäten und Lernmöglichkeiten sie ihren SchülerInnen bieten möchten.</p> <p>Schulen sind berechtigt, eigene Konzepte der Schulorganisation - kultur zu erarbeiten und umzusetzen.</p>	<p>Die Schulleitung möchte ihre LehrerInnen ermutigen, fächerübergreifend zu unterrichten, aber das staatliche Bildungssystem verlangt, dass seine Schule nur in einzelnen Fächern hohe Testergebnisse erzielt.</p> <p>Staatliche Regeln verhindern, dass Schulen zielführende Veränderungen und Innovationen im Bereich des Lehrplans und der Schulleitung umsetzen können.</p>
In der Klasse	<p>Eine Klasse wird dazu ermutigt und befähigt, ihre eigenen Regeln für das Klassenzimmermanagement festzulegen.</p> <p>Die Klasse kann selbst entscheiden, wohin der jährliche Klassenausflug gehen soll.</p>	<p>Eine Lehrkraft wird für die Verbesserung von Testergebnissen zur Rechenschaft gezogen, hat jedoch nicht die Befugnis, ihre Unterrichtsmethode zu ändern.</p> <p>Der jährliche Klassenausflug wird über die Klasse hinweg bestimmt so dass niemand wirklich Lust darauf hat.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Prinzip 8 - Beziehungen mit anderen Gruppen

Die Gruppe geht kooperative Beziehungen mit anderen Gruppen ein, die gemäß den Prinzipien 1-7 gestaltet sind.

Dieses Prinzip erinnert, ähnlich wie Prinzip 7 (Autorität zur Selbstverwaltung), daran, dass jede Gruppe Teil größerer Gruppen ist oder neben anderen Gruppen existiert. In heutigen Gesellschaften gibt es viele Ebenen von Gruppen, von Paaren und Familien, Schulen, Vereinen, Organisationen, Gewerkschaften, Gemeinden, Parteien und andere politische Bewegungen, Nationen bis hin zur heutigen globalen Gesellschaft. Da Gruppen Teil größerer Systeme sind, können sie ihre Ziele nur auf die nachhaltigste und effizienteste Weise erreichen, wenn sie in der Lage sind, sich mit anderen Gruppen und innerhalb der größeren Gruppe, der sie angehören, zu koordinieren und zusammenzuarbeiten. Somit sind dieselben Gestaltungsprinzipien auf allen Ebenen einer sozialen Hierarchie relevant. Bei diesem Prinzip wird darauf geachtet, wie die grundlegenden Gestaltungsprinzipien 1 bis 7 auf der nächsthöheren Ebene umgesetzt werden, um die Zusammenarbeit und Koordination zwischen Gruppen zu fördern. Zum Beispiel kooperieren Gruppen gut, wenn es einen höheren gemeinsamen Zweck, Gerechtigkeit, oder Einbeziehung aller Gruppen in die Entscheidungsfindung gibt.

Gruppe	Wie wird dieses Prinzip gut umgesetzt?	Wie wird dieses Prinzip schlecht oder gar nicht umgesetzt?
In der Schule	<p>Eine Schule unterhält Partnerschaften mit Organisationen in der Gemeinde, damit sie ihre Schule und ihre Gemeinde gemeinsam verbessern können.</p> <p>Die LehrerInnen arbeiten mit ForscherInnen und LehrerInnen anderer Schulen und Fächer zusammen, um den Unterricht gemeinsam zu verbessern.</p>	<p>Eine Schule verärgert die BürgerInnen der Gemeinschaft, weil der Bereich um den Schulhof immer mehr vermüllt.</p> <p>Schulen konkurrieren um Ressourcen und sehen BildungsforscherInnen und Beamte als Außenstehende, die nichts mit dem Schulalltag und ihren eigenen Interessen zu tun haben.</p>
In der Klasse	<p>Eine Klasse entwickelt eine Partnerschaft mit einer lokalen Non-Profit-Organisation um die Arbeit an einem wichtigen Projekt in der Gemeinde zu unterstützen.</p> <p>Lehrende kooperieren schul- und fächerübergreifend um SchülerInnen die großen Fragen des Menschseins aus verschiedenen Perspektiven nahezubringen.</p>	<p>Klassen haben wenig Kontakt zur lokalen Gemeinde.</p> <p>Lehrende sehen sich untereinander nicht als KooperationspartnerInnen.</p> <p>SchülerInnen verschiedener Klassen mobben sich gegenseitig.</p>

# Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit

## Zusätzliche Prinzipien

Während die acht Gestaltungsprinzipien für viele Gruppen mehr oder weniger wichtig sind, kann es je nach Kontext auch weitere Faktoren geben, die relevant für den Erfolg der Gruppe sind, jedoch nicht ausreichend durch diese Prinzipien abgedeckt werden.

So können zusätzliche Prinzipien identifiziert und benannt werden, die für die Zusammenarbeit und den Erfolg von Gruppen in bestimmten Kontexten relevant sind. Zum Beispiel gibt es in bestimmten Kontexten eine hohe Fluktuation von Gruppenmitgliedern, so dass zusätzliche Mechanismen gefunden werden müssen, um sicherzustellen, dass diese Fluktuation nicht den langfristigen Erfolg der Gruppe gefährdet.

Durch regelmäßige Reflexionen über die Herausforderungen für Zusammenarbeit in einer Gruppe, sowie über die Bedeutung der Gestaltungsprinzipien und deren Umsetzung in der Gruppe, können solche zusätzlichen Prinzipien identifiziert werden.

Welche **zusätzlichen Prinzipien** könnten für den **Erfolg von Schulen und Schulklassen** relevant sein? Einige Faktoren und resultierende Prinzipien, die möglicherweise zusätzliche Beachtung erfordern, könnten sein:

- **Zusätzliches Prinzip: Für hohe Fluktuation der Schulmitglieder planen.** Es wird dafür gesorgt, dass Wissen und Erfahrungen über die erfolgreiche Organisation von Klassen- und Schulkultur von Generation zu Generation weitergegeben wird, falls Lehrende und SchülerInnen oft wechseln.
- **Zusätzliches Prinzip: Möglichkeiten für fachliches und fächerübergreifendes Lehren und Lernen über menschliches Verhalten und die Konzepte von Prosocial schaffen.** Bereitstellung von Unterstützung und Ressourcen für interdisziplinäre Lernmöglichkeiten, um SchülerInnen und Lehrenden ein Verständnis von menschlichem Verhalten näherzubringen und sie dadurch in die Lage zu versetzen, gemeinsam eine Schulkultur zu schaffen, die das Wohlbefinden aller fördert.
- **Zusätzliches Prinzip: Möglichkeiten schaffen, um über Lernen zu lernen.** Bereitstellung von Unterstützung und Ressourcen, um es Lehrenden und SchülerInnen zu ermöglichen, ein gemeinsames Verständnis von Pädagogik und Lernen zu entwickeln, so dass alle qualifiziert über den Lehrplan, die Organisation der Klasse, Unterrichts- und Prüfungsformen und Schulkultur mitentscheiden zu können.

# Förderung von psychischer Flexibilität

Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung erfordern auch, dass Menschen in der Lage und bereit sind, ihr Verhalten bewusst zu ändern, um langfristig im Sinne eigener und gemeinsamer Ziele und Werte zu handeln.

Auch in Bezug auf Flexibilität gibt es jedoch ein gewisses Paradox - wir Menschen sind als Art höchst flexibel, denn Dank unserer Fähigkeit für Kultur bewohnen wir so gut wie alle Ökosysteme der Erde. Egal wo wir Menschen "hineingeboren" werden, wir erlernen das Wissen, die Normen, Verhaltensweisen und Traditionen unserer Gemeinschaften. Doch Menschen sind auch "Gewohnheitstiere" - uns kann es schwer fallen, als Individuen und als Gruppen unser Verhalten und unsere Normen neu zu gestalten, auch wenn dies für uns langfristig besser wäre.

Daher ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei Prosocial eine Rolle spielt, die Förderung von psychischer Flexibilität. **Psychische Flexibilität** vereint Prozesse und Fähigkeiten, wie Achtsamkeit gegenüber Erfahrungen und Wahrnehmungen, Abstandnehmen von unserer oftmals nicht gerade hilfreichen "inneren Wortmaschine", regelmäßige Wertereflexion, und Handeln im Sinne unserer Werte.

So wird es auch im Unterricht und in der Schule Momente geben, in denen etwas nicht gerade Spaß macht, man frustriert oder verärgert über sich selbst oder andere ist, oder etwas nicht nach Plan läuft. Gleichzeitig wird es auch Momente geben, die einem besonders bedeutsam, sinnerfüllend oder lebenswert vorkommen. Die Stärkung unserer menschlichen Fähigkeit für psychische Flexibilität erlaubt uns, uns dieser verschiedenen Erfahrungen stärker bewusst zu werden, um unsere Werte zu finden, um die im normalen Leben vorkommenden negativen Momente zu akzeptieren, und um im Sinne unserer Werte und Ziele zu handeln.

## Bedeutung von Wertereflexion

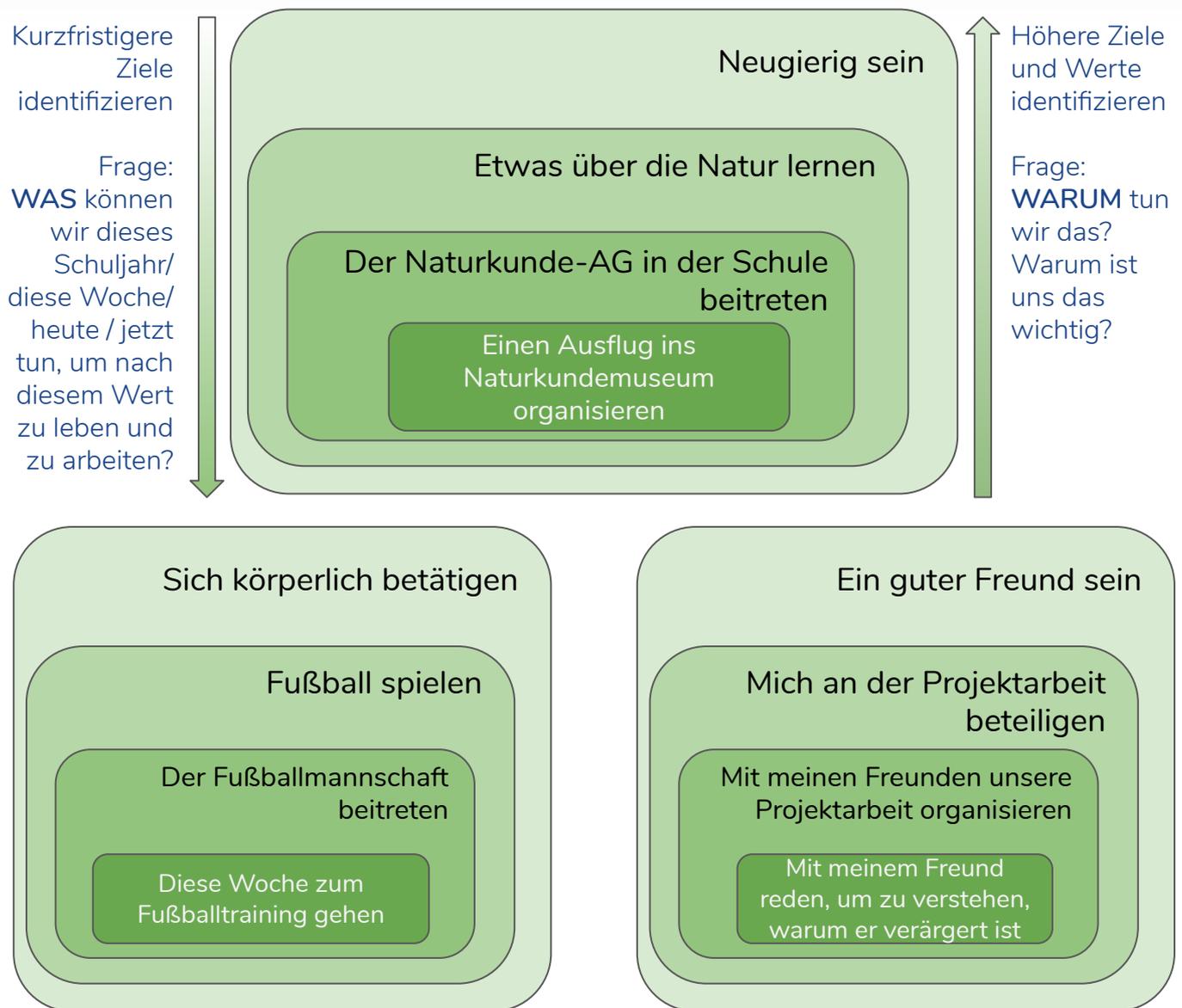
Von zentraler Bedeutung für eine gelungene Zusammenarbeit und für psychische Flexibilität ist das Bewusstwerden und die regelmäßige Reflexion über persönliche und gemeinsame Werte - Qualitäten, die das (Zusammen-)Leben und das Lernen wertvoll und bedeutsam machen, die unserem Leben und unserer Zusammenarbeit eine Richtung geben, und die unsere Motivation fördern (siehe auch Gestaltungsprinzip 1 - S. 6). Untersuchungen haben gezeigt, dass regelmäßige Wertereflexionen die Motivation und Selbstwirksamkeit von SchülerInnen fördern.

Werte sind wie ein Kompass, der uns die Richtung weist - egal wo wir sind und was wir tun, wir können immer "in Richtung Osten" gehen. Auch sind Werte keine "Ziele", die wir einmal "erreichen" oder "abhaken" können, so wie wir Osten nie erreichen können. Werteorientierung dauert ein ganzes Leben und gibt allem, was wir tun, eine Richtung.



# Werte und Ziele

Wie auf S. 15 beschrieben, sind Werte nicht das Gleiche wie Ziele. Dennoch stehen sie in Beziehung zueinander: Werte helfen uns, konkrete lang- und kurzfristige Ziele abzuleiten, auf die wir uns hinbewegen können, und Ziele helfen uns, unsere Werte zu finden, indem wir uns fragen, warum wir eigentlich diese Ziele haben.



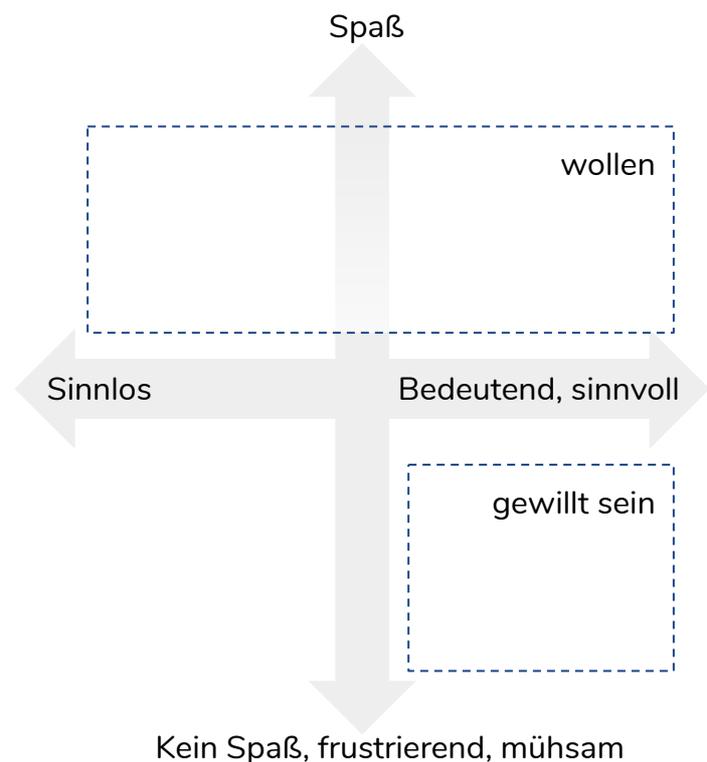
## SMART Ziele

Es ist hilfreich für das Erreichen von langfristigeren Zielen, wenn man sich kurzfristigere Ziele setzt, die dem Erreichen des langfristigen Zieles dienen. SMART-Ziele sind **S**pecific (Konkret), **M**easurable (Messbar), **A**chievable (Erreichbar), **R**ealistic (Realistisch), und **T**imely (Zeitnah), also Ziele, die man konkret definieren kann, erfassen oder messen kann, und tatsächlich auch in einem bestimmten Zeitraum erreichen kann. Beispiele von SMART-Zielen in einer Schule könnten sein: Diesen Monat treffen wir uns einmal, um uns über die Umsetzung der Gestaltungsprinzipien auszutauschen; in zwei Monaten stellen wir unser Poster zur Schulkultur fertig.

# Förderung von psychischer Flexibilität

Eine Übung für die Identifizierung und Reflexion von Werten ist im Folgenden dargestellt<sup>1</sup>: verschiedene alltägliche Aktivitäten kann man unterschiedlich in ihrer Bedeutung und ihrem "Spaßgehalt" einordnen. Werteorientierung ist dabei nicht (immer) das gleiche wie "Spaß haben". Auch wird es Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Menschen geben, wie sie die gleiche Aktivität interpretieren. Dies hilft uns zu erkennen, was wir gemeinsam haben, und was für unterschiedliche Motivationen und Werte jeder Einzelne hat.

- *Hausaufgaben machen*
- *Mittagspause mit Freunden*
- *Ein interessantes Schulprojekt fertigstellen*
- *Eine neue Fähigkeit lernen*
- *Einem Freund bei etwas Schwierigem helfen*
- *Sich in der Projektgruppe treffen, um Aktivitäten zu organisieren*
- *Für eine Klausur lernen*
- *Jemanden bitten, mir etwas zu erklären*



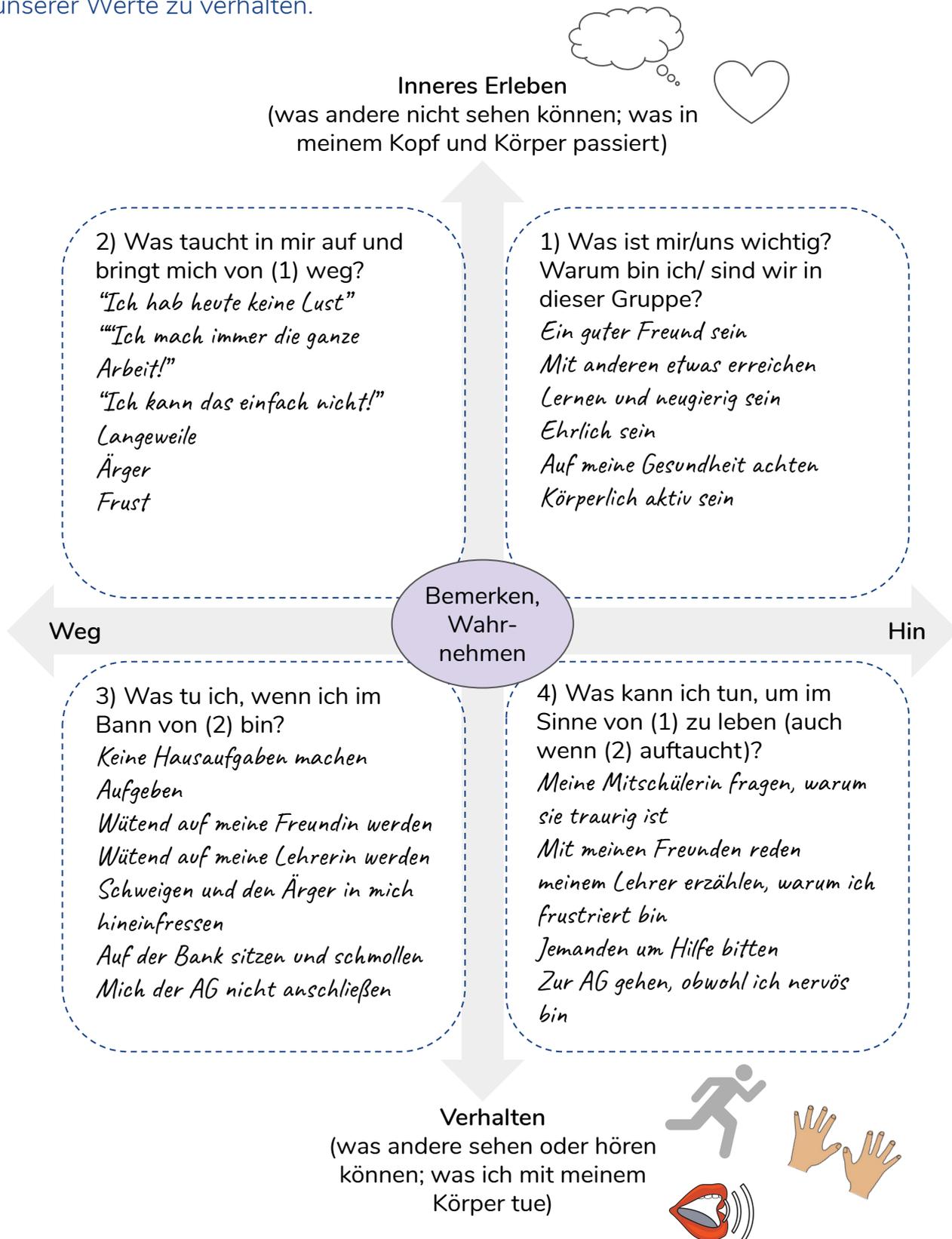
## Einige mögliche Reflexionsfragen für die Identifizierung von Werten

- Stell dir vor, unsere Klasse war dieses Jahr sehr erfolgreich. Wie stellst du dir diese Situation vor? Was siehst oder hörst du? Was tun die MitschülerInnen und LehrerInnen?
- Beschreibe eine Situation in der Schule, die für dich besonders bedeutend und sinnvoll war. Was hast du gerade getan, mit wem warst du zusammen, warum genau war die Situation für dich bedeutend und sinnvoll?
- Beschreibe eine Situation in der Schule, die für dich besonders frustrierend war. Was hast du gerade getan, mit wem warst du zusammen, wie hast du dich gefühlt? Wie steht diese Situation und dein Frust in Beziehung zu den Dingen, die dir wichtig sind?
- Beschreibe, was du diese Woche in der Schule gelernt hast, das für dich besonders bedeutend oder interessant war, und erkläre, warum es für dich so bedeutend oder interessant war.
- Was ist für dich besonders wichtig, wenn du mit anderen in der Schule zusammenarbeitest? Woher wissen die anderen, dass dir das wichtig ist?

<sup>1</sup> Angepasst von Porosoff & Weinstein (2019, S. 15)

# Förderung von psychischer Flexibilität

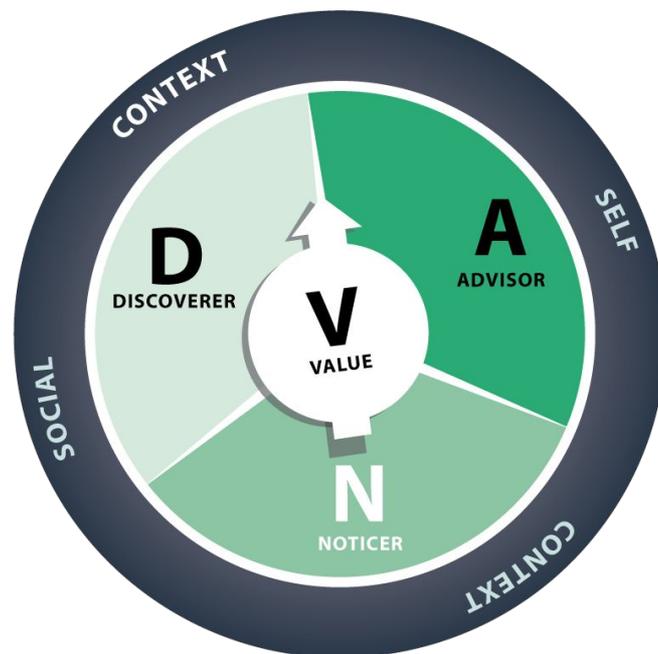
Ein anderes Tool für die Förderung von psychischer Flexibilität ist die "Prosocial Matrix"<sup>1</sup>. Mit ihr können wir lernen, Verhaltensweisen und inneres Erleben (Gedanken, Gefühle, Erinnerungen, Empfindungen ...) wahrzunehmen und nach ihrer Bedeutung und ihrer Funktion zu "sortieren". Dies fördert unsere Fähigkeit, alle Erfahrungen zu akzeptieren und Wege zu finden, uns auch in schwierigen Momenten im Sinne unserer Werte zu verhalten.



# Förderung von psychischer Flexibilität

## DNA-V Modell

Eine andere Reihe von Methoden und Metaphern für die Förderung von psychischer Flexibilität ist das DNA-V Modell<sup>1</sup>. DNA-V steht für “Discoverer”, “Noticer”, “Advisor”, und “Values” (Entdecker, Wahrnehmer, Ratgeber, Werte). Man kann sie sich als Charaktere, Fähigkeiten oder Qualitäten unseres menschlichen Geistes vorstellen, welche wir einüben und einsetzen können, um flexibler mit Erfahrungen umzugehen und im Sinner unserer Werte zu handeln.



Der **Discoverer/Entdecker** ist unsere Fähigkeit, neue Dinge auszuprobieren und zu lernen. Er hilft uns herauszufinden, was uns wichtig ist, und motiviert uns Dinge auf neue Weise zu tun, selbst wenn wir uns etwas unsicher fühlen.

Einige Fragen, die wir uns stellen können, und Dinge, die wir tun können, um unseren Entdecker in der Schule einzusetzen:

- Wie können wir heute in der Schule unseren Entdecker nutzen?
- Was kann ich diese Woche tun, um anderen in der Schule zu helfen?
- Was kann ich diese Woche tun, um effektiv zu lernen?
- Was kann unsere Projektgruppe ausprobieren, um unsere Aktivitäten besser zu koordinieren? (z.B. in Bezug zu den Design-Prinzipien)
- Was für Lernformen kann unsere Klasse ausprobieren, damit in dieser Unterrichtseinheit alle erfolgreich sein werden?

<sup>1</sup>angelehnt an Hayes & Ciarrochi (2015); [www.ThrivingAdolescent.com](http://www.ThrivingAdolescent.com)

# Förderung von psychischer Flexibilität

## DNA-V Modell

Der **Noticer/Wahrnehmer** ist unsere Fähigkeit, den gegenwärtigen Moment wahrzunehmen - die Dinge, die in der Welt um uns herum passieren, sowie die Dinge, die in uns passieren. Oft sind wir uns dieser Dinge gar nicht bewusst, und so könnten uns wichtige oder hilfreiche Dinge entgehen. Außerdem ist unser Ratgeber (siehe unten) oft sehr aktiv und lenkt uns von der Wahrnehmung des gegenwärtigen Moments ab. Den Wahrnehmer regelmäßig einzuüben hilft uns, unser Bewusstsein zu erweitern und innezuhalten, so dass wir flexibler in unserem Verhalten sein können.

Dinge, die wir tun können, um unseren Wahrnehmer im Schulalltag zu trainieren:

- Sich während des Schultages regelmäßig Zeit nehmen, um wahrzunehmen was in uns vorgeht - Gedanken, Emotionen, Erinnerungen, Empfindungen usw.
- Einen achtsamen Spaziergang um die Schule machen und alle Geräusche, Gerüche, Anblicke, Oberflächen mit den Sinnen wahrnehmen.
- Wahrnehmen, wie es sich im Körper anfühlt oder was unser Geist sagt, wenn wir frustriert von der Schularbeit sind oder wenn wir eine Pause brauchen.

Der **Advisor/Ratgeber** ist unsere "innere Stimme". Da wir Menschen Sprache haben, haben wir auch viele Gedanken in unserem Kopf. Unsere innere Stimme kann uns helfen, aus unseren Erfahrungen zu lernen, zu planen und Entscheidungen abzuwägen, vorherzusagen was passieren könnte, und Dinge in unserem Geist auszuprobieren. Aber unsere innere Stimme ist auch nicht immer sehr hilfreich - sie ist oft negativ, sagt das schlimmste vorher oder erinnert uns angsteinflößendes, und sie ist oft bewertend, sagt uns, was richtig und falsch mit uns selbst, mit anderen Menschen, und mit der Welt ist. Unser Ratgeber tut dies, weil er will, dass wir sicher sind und es uns gut geht. Wir können unseren Wahrnehmer einsetzen, um unseren Ratgeber zu beobachten und dann zu entscheiden, ob er hilfreiche Ratschläge gibt und wir ihn ernst nehmen sollten oder nicht.

Einige Fragen, die wir uns stellen können, um unseren Ratgeber auf hilfreiche Weise im Schulalltag zu verwenden:

- Was sagt mein Ratgeber gerade? Gibt er mir hilfreiche Ratschläge?
- Ist er gerade mal wieder ziemlich negativ und bewertend?
- Wie beeinflusst mein Ratgeber gerade meine Gefühle und mein Verhalten?

Der Entdecker, Wahrnehmer und Ratgeber sind letztlich dazu da, uns zu helfen im Sinne unserer **Werte** zu leben (siehe S. 15, 16).

# Community Science

## zur Erforschung der Zusammenarbeit in unserer Gemeinschaft

Community Science ist ein Ansatz, welcher Bildungsziele mit Forschung und Engagement für Probleme der Gemeinschaft verbindet. Ähnliche Ansätze, welche diese Ziele auf mehr oder weniger starke Weise verbinden, sind *Citizen Science*<sup>1</sup> (Bürgerwissenschaften) und *Service Learning*<sup>2</sup> (Lernen durch Engagement). Die Vorteile dieser Ansätze können, je nach Schwerpunkt des Projektes, folgende sein:

- SchülerInnen erlernen erfahrungsbasiert interdisziplinäre wissenschaftliche Methoden und Prozesse kennen
- Konzepte und Themen der Lehrpläne können im Kontext des Projektes eingeführt, angewandt und gefestigt werden
- SchülerInnen leisten einen wichtigen Beitrag zu Forschung in verschiedenen Disziplinen und verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses
- SchülerInnen leisten einen wichtigen Beitrag zur Erörterung und Lösung von gesellschaftlichen Problemen und Fragestellungen
- SchülerInnen entwickeln Kooperations-, Kommunikations-, Reflexionskompetenzen und lernen Strategien zur Problemlösung
- Teilnahme an Projekten erhöht die Motivation, Selbstwirksamkeit und das Verantwortungsbewusstsein von SchülerInnen, an gesellschaftlichen Prozessen teilzuhaben.
- Die Öffentlichkeit erhält einen besseren Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen und wird zu Reflexion und Aktion angeregt.

Je nach Fragestellung arbeiten SchülerInnen und Lehrende im Rahmen von Community Science Projekten oft mit ForscherInnen oder Studierenden und anderen Stakeholdern der Gemeinschaft zusammen, welche das Projekt durch ihre Kenntnisse und Erfahrungen unterstützen können.

Die Methoden und Ziele von *Prosocial* sind so gestaltet, dass der größte und nachhaltigste Mehrwert bezüglich der Stärkung von Zusammenarbeit, Wohlbefinden, Motivation und Selbstwirksamkeit in einer Gemeinschaft erreicht wird, wenn die Gemeinschaft sich selbst kontinuierlich "erforscht", indem sie die verschiedenen Ansichten über ihre Zusammenarbeit und Effektivität erfasst und reflektiert und anhand der Erfahrungen neue Möglichkeiten des Zusammenlebens und der Kooperation ausprobiert.

So bietet es sich für die Erforschung der Zusammenarbeit, der Erfolge und Herausforderungen von Schulen (und anderer für SchülerInnen und Lehrende bedeutende Gruppen der Gemeinschaft) an, dies als Community Science Projekt durchzuführen. Je nach Klassenstufe und anderen Gegebenheiten können Projektgruppen oder Klassen z.B. sich selbst erforschen oder mit einer anderen Projektgruppe - an ihrer Schule oder einer anderen Schule - zusammenarbeiten.

<sup>1</sup> siehe z.B. Pettibone et al. (2016)      <sup>2</sup> siehe z.B. Seifert et al. (2019)

# “Best practice” in Community Science Projekten

Eine Reihe von Grundsätzen kennzeichnen “best practice” in Community-Science-Projekten. In konkreten Projekten müssen Stakeholder darüber verhandeln und reflektieren, inwiefern und auf welche Weise diese Praktiken umgesetzt werden können.

**Zusammenarbeit** - Alle Stakeholder arbeiten zusammen, um ein reales Problem zu definieren, zu verstehen, und ggf. zu lösen. Zusammenarbeit erfolgt in allen Phasen des Projektes und die Trennung zwischen “Forscher” und “Forschungssubjekt” wird unscharf, denn alle tragen ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten bei.

**Durch die Gemeinschaft getragen** - Die Gemeinschaft entscheidet über die Ziele und Fragestellungen, Methoden, Art und Weise der Umsetzung, Veröffentlichung und Auswertung des Projektes, und inwiefern Erkenntnisse verwendet werden sollen. Das Projekt kommt in erster Linie der Gemeinschaft zugute.

**Gleichrangigkeit**- Alle Stakeholder haben möglichst gleiche Machtbefugnis über das Projekt und werden ermutigt, sich an Entscheidungen zu beteiligen und ihren Input zu geben. In der Praxis kann dies schwierig sein aufgrund unterschiedlicher Expertise und Zugang zu Ressourcen, oder Aufgrund von Machtungleichheiten innerhalb der Gemeinschaft selbst.

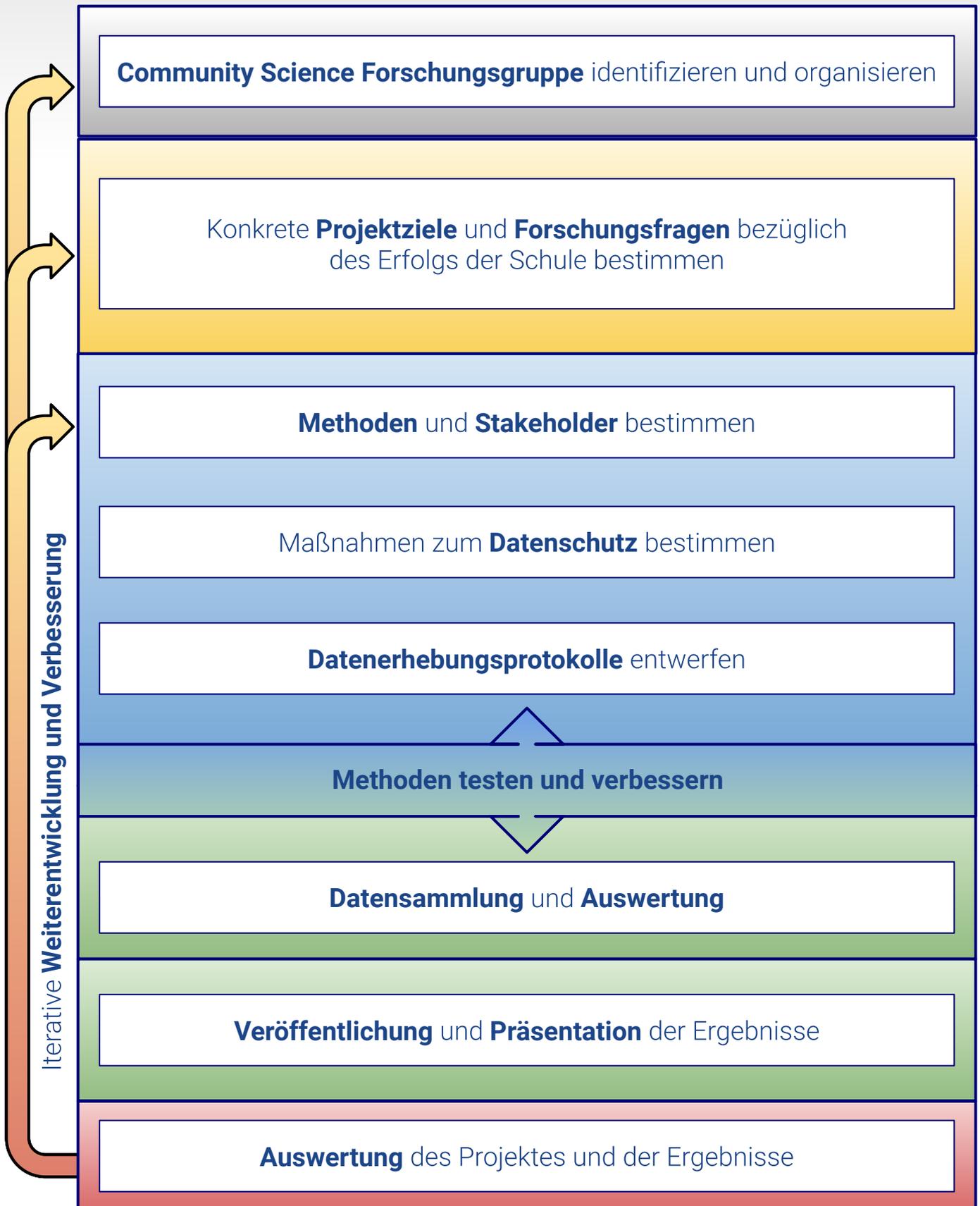
**Bildung und Kompetenzerweiterung** - Im Rahmen des Projektes werden Mitglieder der Gemeinschaft motiviert, unterstützt und geschult, so dass diese ihre Forschung und resultierende Aktionen selbst organisieren und durchführen können und zu den Urhebern ihrer Forschung werden. Alle TeilnehmerInnen lernen Kompetenzen voneinander, wie Forschungs-, Kommunikations- und Kooperationskompetenzen, welche in anderen Bereichen der Gemeindeentwicklung und des persönlichen Lebens angewandt werden können.

**Engagement für soziale Gerechtigkeit** - Das Projekt ist engagiert, zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen, einschließlich durch persönliches Wachstum der Involvierten und Stärkung der Handlungsfähigkeit der Gemeinschaft. Ob und was für Aktionen aus dem Projekt folgen sollten, wird von der Gemeinschaft entschieden.

**Transformativ** - Das Projekt baut langfristige Partnerschaften zwischen ForscherInnen und Gemeindemitgliedern auf, in denen alle Seiten durch Austausch von Ideen, Erfahrungen, und Wissen wachsen und sich verändern.

**Innovativ** - Verglichen mit traditionellen Forschungsansätzen und dem linearen Transfer von Forschung zu Anwendung haben Community Science Projekte, die verschiedene Stakeholder einbeziehen, das Potenzial, innovative Lösungen zu realen Problemen zu finden, welche für den Kontext geeignet, umsetzbar und für die Gemeinschaft tatsächlich von Bedeutung sind.

# Community Science Workflow



# Community Science Workflow

## **Community Science Forschungsgruppe** identifizieren und organisieren

- Eine Klasse, Projektgruppe oder Arbeitsgemeinschaft innerhalb der Schule
- Eine Projektgruppe einer anderen Schule
- Möglicherweise Studierende von Hochschulen oder andere Partner einbeziehen (v.a. wenn diese bestimmte Kenntnisse, Kompetenzen und Ressourcen beitragen können)
- Die Projektgruppe sollte idealerweise die Gestaltungsprinzipien für Zusammenarbeit *auf sich selbst* anwenden und kontinuierlich reflektieren (wie treffen wir Entscheidungen, etc).

## Konkrete **Projektziele** und **Forschungsfragen** bezüglich der Zusammenarbeit und des Erfolgs der Schule bestimmen

Projektziele und Forschungsfragen können je nach verfügbarer Zeit und anderen Rahmenbedingungen eher konkret und kurz oder eher umfassend sein, z.B. eine konkrete Frage zu einer bestimmten Stakeholdergruppe zu einer bestimmten Zeit, oder eine umfassendere und langfristige Erforschung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stakeholdern.

- Was ist den SchülerInnen / Lehrenden / Eltern / verschiedenen Stakeholdern an der Schule wichtig? Welche Ziele verfolgen sie? Wie wünschen sie sich die Schule?
- Welche Herausforderungen gibt es für das Erreichen der Ziele?
- Wie arbeiten Schul-Stakeholder zusammen und wie ist das Leben in der Schule organisiert?
- Wie können Schul-Stakeholder ihre Zusammenarbeit und das Erreichen gemeinsamer Ziele stärken?

# Community Science Workflow

## Methoden und Stakeholder bestimmen

Welche Akteure sind direkt beteiligt oder haben einen Einfluss und ein Interesse am Erfolg unserer Schule? Welche und wie viele sollten wir befragen? Wie können wir sie erreichen?

- Stakeholder innerhalb unserer Schule? - Lehrende, SchülerInnen (verschiedener Klassenstufen?), Schulleitung, Hausmeister, etc.
- Stakeholder außerhalb unserer Schule? - Eltern, Gemeindemitglieder, Schulbehörde, Organisationen/Vereine, etc.

Mögliche Methoden

- Existierende Daten und Dokumente
- Stakeholder Mapping (siehe S. 29)
- Fokusgruppe
- Interviews
- Umfragen - Online oder Papier
- Beobachtungen (Notizen, Photos, Videos)

## Maßnahmen zum **Datenschutz** bestimmen

Welche Richtlinien zum Daten- und Personenschutz müssen wir berücksichtigen? Wie können wir sicherstellen, dass wir diese Richtlinien einhalten, insb. die Anonymität und Privatsphäre der Befragten nicht verletzen? Datenschutzfragen hängen auch von der angestrebten Art der Veröffentlichung ab, insb. ob und welche Daten nicht nur der jeweiligen Schule bzw. Stakeholdergruppe zugänglich gemacht werden, sondern auch der breiteren Öffentlichkeit.

Einverständniserklärung der Befragten für die angestrebte Verwendung von Daten formulieren, inkl.

- Die Teilnahme an der Untersuchung ist freiwillig.
- Die Anonymität ist gewährleistet (keine Aufnahme von Name und Adresse, oder anderer Daten, die zur Identifizierung der Person führen könnten)
- Bei Veröffentlichung in der breiten Öffentlichkeit muss für SchülerInnen unter 14 Jahren das Einverständnis der Eltern eingeholt werden.

## **Datenerhebungsprotokolle** entwerfen

- Interview- und Diskussionsprotokolle, Umfragetools, Beobachtungsbogen etc. erstellen (siehe S. 30 ff.)

# Community Science Workflow

## Methoden **testen** und **verbessern**

Es ist insb. für eine neu zusammengestellte Community Science Gruppe hilfreich, die entwickelten Methoden und Datenerhebungsprotokolle - z.B. Interview- und Diskussionsprotokolle, Umfrage-Tools oder Tonaufnahmen - zunächst mit einer kleinen Stakeholdergruppe zu testen, und anschließend Erfahrungen auszuwerten. Methoden können dann ggf. verbessert werden, z.B. die Umformulierung von Fragestellungen, um sie für Befragte verständlicher zu gestalten, oder zusätzliche Vermerke für den Interviewer in Interviewprotokollen.

## **Datensammlung** und **Auswertung**

- In der Gruppe entscheiden, wer welche Daten durch welche Methoden, von wem, wann sammelt. Hier sollten persönliche Präferenzen und Stärken der Gruppenmitglieder und gemeinsame Entscheidungsfindung (Prinzip 3 - S. 8) eine Rolle spielen.
- Sammlung und Auswertung quantitativer Daten (z.B. Bewertungen auf einer Skala), möglicherweise mithilfe von Datenverarbeitungssoftware.
- Auswertung qualitativer Daten - welche übergreifenden Themen und Konzepte lassen sich aus den gemachten Angaben verschiedener Stakeholder oder aus verschiedenen Beobachtungen entnehmen?
- Auswertung von Datenqualität - sind Angaben verlässlich, ehrlich, repräsentativ?
- Auswertung und Interpretation der Ergebnisse in Bezug auf die Projektziele und Forschungsfragen

## **Veröffentlichung** und **Präsentation** der Ergebnisse

- Welches Publikum außer den befragten Stakeholdern könnte sich noch für die Ergebnisse interessieren?
- Wie breit wollen wir Ergebnisse veröffentlichen? Welche Daten wollen wir in welcher Form anderen bereitstellen (siehe auch Maßnahmen zum Datenschutz)?
- Präsentation in der Schule, Erstellung eines Berichtes, Posters oder Videos, Veröffentlichung auf der Schulwebsite, Beitrag auf einer Konferenz; Eintragen von Daten in eine Datenbank (siehe S. 28)

# Community Science Workflow

## **Auswertung** des Projektes und der Ergebnisse

- Was haben wir in diesem Projekt über unsere Schule gelernt?
- Wie verlief unsere Zusammenarbeit mit Stakeholdern und innerhalb unserer Projektgruppe? Was können wir verbessern?
- Was haben wir in diesem Projekt über uns selbst gelernt?
- Welchen Nutzen und welche Nachteile brachte unsere Untersuchung den Schul-Stakeholdern?
- Welche neuen Fragen kamen auf und welche Fragen bleiben unbeantwortet?
- Was können andere Schulen von uns lernen, was können wir von anderen Schulen lernen?

Je nach Projektziel und Fragestellungen können weitere konkrete Fragen bez. des Erfolges, Nutzens und aufgekommener Probleme während des Projektes reflektiert werden.

## Iterative **Weiterentwicklung** und **Verbesserung**

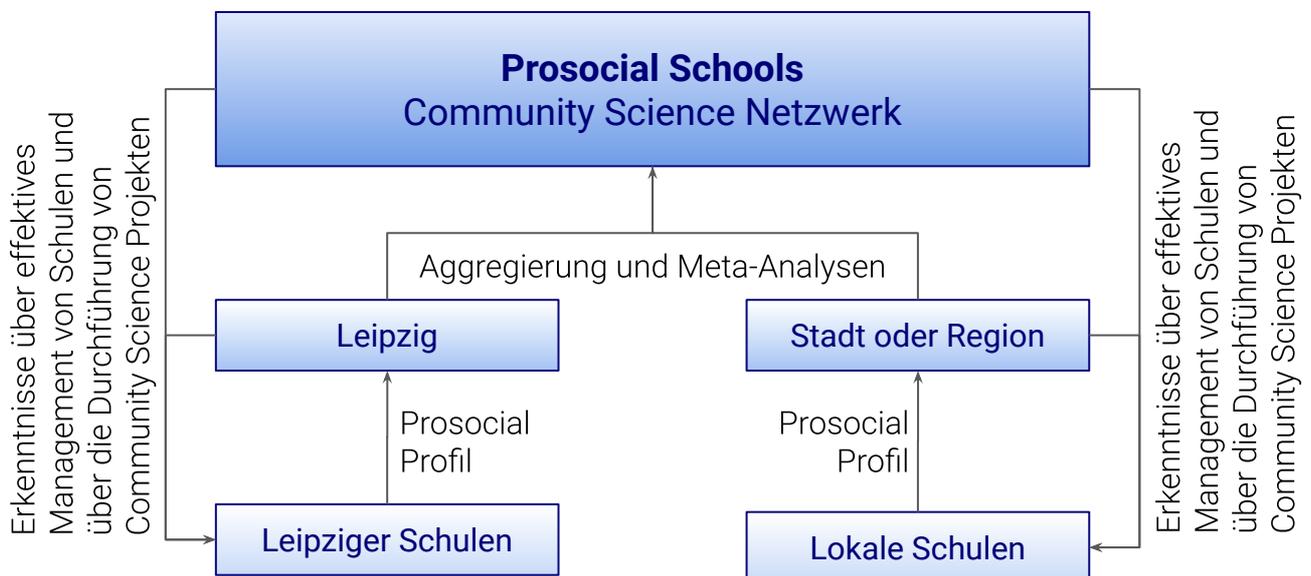
- Wie können wir in Zukunft den Erfolg unserer Schule bewerten und verbessern?
- Welche Stakeholder sollten in Zukunft noch befragt werden, welche zusätzlichen Fragestellungen sollten erkundet werden?
- Wie können Methoden und die Organisation der Gruppenarbeit verbessert werden?
- Welche hilfreichen Informationen und Anleitungen können wir zukünftigen Community Science Gruppen bereitstellen?

# Prosocial Schools Netzwerk

Ein Community Science Projekt zur Untersuchung der Zusammenarbeit, der Herausforderungen und des Erfolges eines Schulgartens ist umso wertvoller für die Allgemeinheit, und erfüllt umso mehr die Anforderungen einer wissenschaftlichen Arbeit, je mehr die Methoden und Ergebnisse der Erhebungen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden und mit den Methoden und Ergebnissen anderer Projektgruppen verglichen werden können. So können mehrere Schulen und Untergruppen voneinander lernen, allgemeine Erkenntnisse über die Situation von Schulen in einer größeren Region gewonnen werden, und so schließlich Maßnahmen identifiziert werden, welche den nachhaltigen Erfolg von Schulen fördern können.

So ist ein Ziel unseres Community Science Ansatzes, Infrastruktur für diese kollaborative Community Science zu entwickeln. Dies beinhaltet insbesondere:

- Unterstützung bei der Entwicklung von *Prosocial Schools*, einem Netzwerk von Akteuren, um voneinander zu lernen und den Prosocial Community Science Ansatz - für Schulen aber auch andere Gruppen - weiterzuentwickeln
- die Erstellung und Weiterentwicklung dieses Community Science Leitfadens
- die Erstellung und Weiterentwicklung von Vorlagen für die Erfassung von Projekt-Metadaten, Datenerhebungsvorlagen und Anleitungen für die Datenauswertung, um die Datenerhebung durch verschiedene Projektgruppen transparent, zuverlässig und vergleichbar zu machen
- die Erstellung einer öffentlichen Datenbank, in welche die Ergebnisse in unterschiedlich aggregierter und anonymisierter Form von Projektgruppen eingespeist werden können

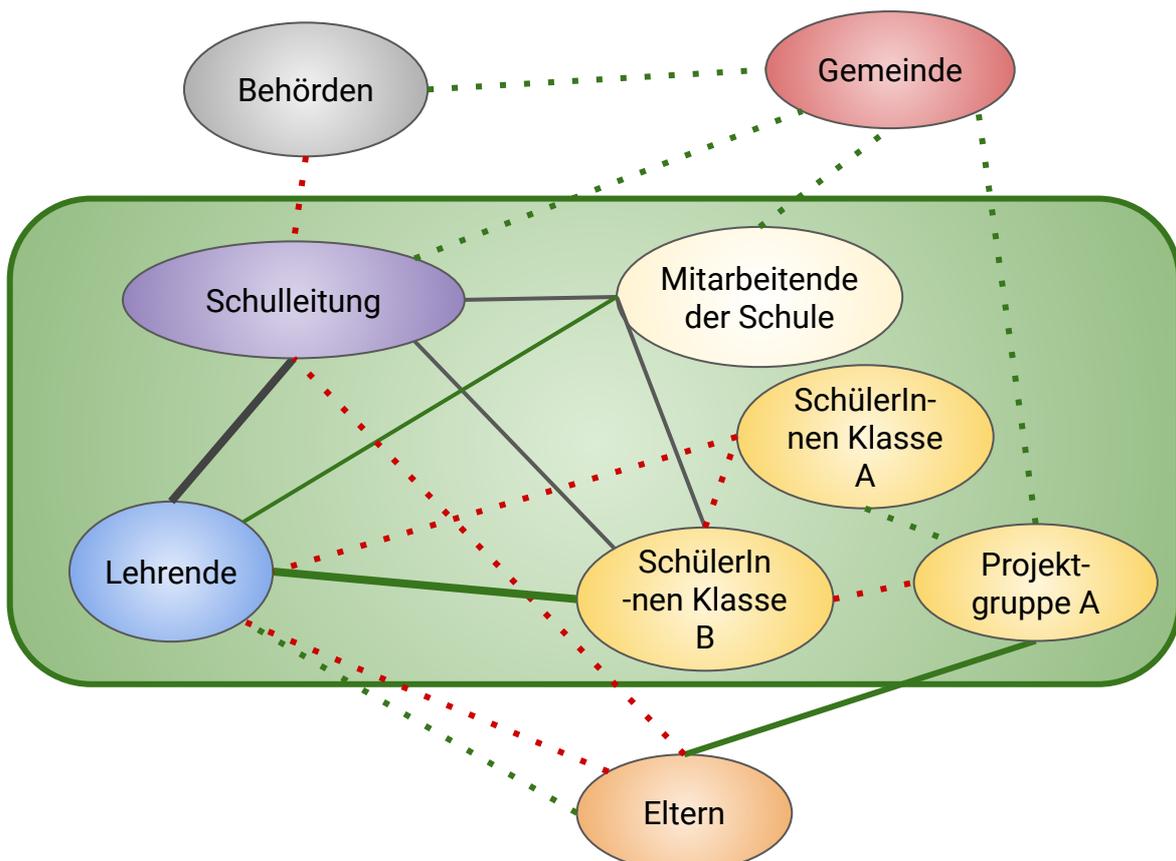


# Stakeholder Mapping

Stakeholder einer Schule ist jeder, der die Schule und ihren Erfolg beeinflussen kann oder von ihm beeinflusst wird. Es ist wichtig, die verschiedenen Stakeholder zu identifizieren, was über ihre Ziele und Interessen bekannt ist und wie sie den Erfolg der Schule beeinflussen. Einige wichtige Stakeholdergruppen von Schulen werden sein: Lehrende (nach Fach?), SchülerInnen (nach Klasse?), Schulleitung, Eltern, Gemeindemitglieder, Forschende und Forschungseinrichtungen, Regierungsbehörden (lokal, regional, national), Organisationen und Unternehmen.

Stakeholder können *intern* sein - Personen oder Personengruppen, die regelmäßig in der Schule präsent sind, und/oder direkt an der Organisation der Schule beteiligt sind, oder *extern* - Personen oder Personengruppen, die nicht direkt beteiligt sind, aber einen gewissen Einfluss oder ein gewisses Interesse daran haben, wie die Schule funktioniert. So wie bei vielen Gruppen, gibt es häufig keine festen oder starren Grenzen zwischen „internen“ und „externen“ Stakeholdern, da einige mehr oder weniger in der Schule involviert sein können. Stakeholder können auch mehr oder weniger wichtig und einflussreich sein.

Unten dargestellt ist ein Beispiel für eine Stakeholder-Karte einer Schule. Verschiedene Linien können verwendet werden, um verschiedene Arten von Einfluss zu kennzeichnen (fördernd, hindernd, Stärke des Einflusses). Abhängig von der Fragestellung und dem Projektziel können Mitglieder dieser verschiedenen Interessengruppen mit unterschiedlichen Methoden (Interviews, Umfragen, Fokusgruppe...) befragt werden, um mehr über ihre Ziele und die wahrgenommenen Herausforderungen und Chancen für den Schulerfolg herauszufinden.



# Vorlagen für Umfrage/Interview/Fokusgruppe alle Schul-Stakeholder

**Stakeholder:** SchülerIn / LehrerIn / Elternteil / andere \_\_\_\_\_

**Datum:**

Wie sehr bist du/seid ihr/sind Sie allgemein mit unserer Schulkultur zufrieden?

Überhaupt nicht         sehr

Wie sehr bist du/seid ihr/sind Sie an der Gestaltung und Leitung unserer Schule beteiligt?

Überhaupt nicht         sehr

Was gefällt dir/euch/Ihnen an unserer Schule? Warum?

Was gefällt dir/euch/Ihnen nicht so sehr an unserer Schule? Warum?

Was würdest du/ihr/Sie an unserer Schule verändern? Warum?

Was für Kommentare, Ideen, Fragen möchtest du/ihr/Sie noch über unseren Schulgarten/Schulhof loswerden?

# Vorlagen für Umfrage/Interview/Fokusgruppe

## Schul-/ Klassen-/ Projektgruppen-Stakeholder

**Stakeholder:** SchülerIn / LehrerIn / Elternteil / andere \_\_\_\_\_

**Datum:**

Wie sehr bist du/seid ihr/sind Sie

- Mit der Effektivität unserer Schule/unserer Klasse/unserer Projektgruppe zufrieden in Bezug auf unsere gemeinsame Ziele?

Überhaupt nicht         sehr

- Mit der Zusammenarbeit unter den Mitgliedern unserer Schule/Klasse/Projektgruppe zufrieden?

Überhaupt nicht         sehr

Wie oft beteiligst du dich an der Arbeit der/für die Schule/Klasse/Projektgruppe? Ca. wieviele Stunden in der Woche? \_\_\_\_\_

- Wer ist an unserer Schule/Klasse/Projektgruppe beteiligt, oder hat einen Einfluss auf und Interesse am Erfolg unserer Schule/Klasse/Projektgruppe? (Stakeholder mapping)
- Was ist das Ziel und der Zweck unserer Schule/Klasse/Projektgruppe? Was ist uns wichtig in Bezug auf wie wir zusammen leben, lernen und arbeiten? Was wollen wir als Gruppe erreichen? Haben wir alle die gleichen Ziele? (Prinzip1)
- Wie sorgen wir dafür, dass die Arbeit und andere anfallende Aufgaben gerecht unter allen aufgeteilt werden? (P2)
- Wie sorgen wir dafür, dass alle, die sich an der Schule/Klasse/Projektgruppe beteiligen, von dieser Teilnahme profitieren? (P2)
- Wie treffen wir gemeinsam Entscheidungen? Wen betrifft die Entscheidung und haben alle, die davon betroffen sind, die Möglichkeit mitzuzentscheiden? (P3)
- Woher wissen wir, ob wir erfolgreich sind, und unsere Ziele erreichen? Wie wissen wir, was andere in der Schule/Klasse/Projektgruppe tun? (P4)
- Wie reagieren wir auf Personen, die besonders hilfreich sind oder besonders viel beitragen? (P5)
- Was passiert wenn sich jemand auf nicht hilfreiche Weise verhält oder den Erfolg/das Wohlbefinden unserer Schule/Klasse/Projektgruppe gefährdet? Wie reagieren wir darauf? (P5)
- Gibt es Konflikte zwischen Menschen in unserer Schule/Klasse/Projektgruppe? Wie lösen wir Konflikte? Verfügen alle über das Wissen und die Fähigkeiten, Konflikte effektiv zu lösen? (P6)
- Hat unsere Schule/Klasse/Projektgruppe das Recht, sich selbst zu organisieren und eigenständig Entscheidungen zu treffen? (P7)
- Arbeitet unsere Schule/Klasse/Projektgruppe mit anderen Gruppen innerhalb und außerhalb unserer Schule (z.B. anderen Schulen oder der lokalen/globalen Gemeinde) zusammen, um unsere Ziele zu erreichen? (P8)

# Vorlagen für Umfrage/Interview/Fokusgruppe unmittelbare Schul-Stakeholder

Folgende Fragestellungen eignen sich für Gruppen, die bereits mit den konkreten Design-Prinzipien für Zusammenarbeit vertraut sind. Diese Reflexionen können als mehr oder weniger anonyme Umfragen, Interviews oder als Gruppendiskussionen, und möglichst mehrmals im Laufe einer Zusammenarbeit (z.B. im Laufe eines Schuljahres) durchgeführt werden. Aus den Ergebnissen kann die Gruppe Möglichkeiten erörtern, wie sie bestimmte Prinzipien besser umsetzen könnte und ihre Zusammenarbeit und Schulkultur stärken kann.

**Stakeholder:** SchülerIn / LehrerIn / Elternteil / andere \_\_\_\_\_

**Datum:**

## Prinzip 1: Gemeinsame Identität und gemeinsame Ziele

Wie wichtig und relevant ist dieses Prinzip für die Zusammenarbeit und den Erfolg unseres Schule/Klasse/Projektgruppe?

Überhaupt nicht         sehr

Wie gut setzt unsere Schule/Klasse/Projektgruppe dieses Prinzip um?

Überhaupt nicht gut         Sehr gut

Durch welche Wege und Praktiken setzt unsere Schule/Klasse/Projektgruppe dieses Prinzip gut um?

Was macht unsere Schule/Klasse/Projektgruppe nicht so gut und wie könnten wir die Umsetzung dieses Prinzips verbessern?

# Glossar

## **Community Science**

Ein Forschungsansatz, welcher verschiedene Stakeholder der Gemeinschaft in den gesamten Forschungsprozess miteinbezieht und sich mit Fragestellungen oder Problemen befasst, die von der Gemeinschaft selbst als relevant und wichtig erachtet werden.

## **Gestaltungsprinzipien für Kooperation**

Allgemeine Bedingungen, die für die Kooperation unter Individuen auf verschiedenen Ebenen der sozialen Organisation förderlich sind. Viele verschiedene Mechanismen in verschiedenen Kontexten können diese Prinzipien erfüllen. In sehr kleinen Gruppen von Gleichgesinnten können diese Prinzipien bereits durch Motivationen aller und der regelmäßigen Kommunikation untereinander umgesetzt werden. Je größer und/oder komplexer die Gruppe, desto mehr müssen neue Mechanismen (Regeln, Gesetze, demokratische Wahlen etc.) gefunden werden, um diese Prinzipien umzusetzen.

## **Prosozialität**

Die Motivation oder Fähigkeit, sich so zu verhalten, dass es anderen in der sozialen Gruppe zugute kommt (unabhängig davon, ob es einem selbst zugute kommt). Prosoziales Verhalten kann durch unterschiedliche eigene Motivationen und äußere Bedingungen hervorgerufen werden. Für die langfristige Förderung von Zusammenarbeit und Wohlbefinden unter Menschen ist es am besten, wenn Eigeninteresse und das Interesse des Gemeinwohls im Einklang sind, so dass Menschen durch eigene Motivation prosoziales Verhalten zeigen (siehe Gestaltungsprinzip 1 - S. 6).

## **Psychische Flexibilität**

Die Fähigkeit, sein Verhalten zu ändern oder beharrlich zu sein, um ein werteorientiertes Leben zu leben, auch unter sich ständig ändernden inneren und äußeren Lebensbedingungen. Psychische Flexibilität bedeutet, dass eine Person in vollem Kontakt mit dem gegenwärtigen Moment und je nachdem, was die aktuelle Situation und die selbst gesetzten wertebezogenen Ziele erfordern, ihr Verhalten ändern oder beharrlich beibehalten kann. Psychische Flexibilität ist kein Selbstzweck, sondern steht im Dienst dessen, was der Person in ihrem Leben wichtig und was für sie bedeutungs- und wertvoll ist.

## **Werte**

Werte sind selbst gewählte Qualitäten des eigenen Handelns, die die Handlung, den Moment, und das Leben sinnvoll und bedeutend machen. Werte kann man benennen ("neugierig sein", "ein guter Zuhörer sein"), Werte kann man im Gegensatz zu Zielen nie erreichen, sondern sie werden fortlaufend von einem Moment zum anderen gelebt. Bei der Klärung von persönlichen Werten ist es wichtig, dass diese nicht Erwartungen anderer oder soziale Normen ("Ich soll ein guter Zuhörer sein"), die Vermeidung von unangenehmen Gefühlen ("Ich will glücklich sein") oder starre Selbstbilder ("Ich bin schüchtern") widerspiegeln oder von diesen beeinflusst werden.

# Literatur und Ressourcen

Altenschmidt, K., & Stark, W. (2016). Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Community Based Research and Service Learning an Hochschulen. (K. Altenschmidt & W. Stark, Eds.), Forschen und Lehren mit der Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Atkins, P.W.B. (2019). A summary of the eight core design principles. The Prosocial Institute.

Atkins, P. W. B., Wilson, D. S., & Hayes, S. C. (2019). Prosocial. Using Evolutionary Science to Build Productive, Equitable, and Collaborative Groups. Oakland, USA: Context Press.

Boyd, M. R. (2014). Community-Based Research: Understanding the Principles, Practices, Challenges, and Rationale. In P. Leavy (Ed.), The Oxford Handbook of Qualitative Research. Oxford University Press.

Gibbons, S. (2019). VINES Community Garden Member Survey (Fall 2019).

Hayes, L. L., & Ciarrochi, J. (2015). The thriving adolescent. Using Acceptance and Commitment Therapy and Positive Psychology to help teens manage emotions, achieve goals, and build connections. Oakland, CA, USA: Context Press.

Pettibone, L., et. al. (2016): Citizen Science für alle – eine Handreichung für Citizen Science Akteure. Bürger Schaffen Wissen (GEWISS)-Publikation. Deutsches Zentrum für Integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig, Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ, Leipzig; Berlin-Brandenburgisches Institut für Biodiversitätsforschung (BBIB), Museum für Naturkunde (MfN) – Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung, Berlin.

<https://www.buergerschaffewissen.de/citizen-science/publikationen-ressourcen>

Porosoff, L., & Weinstein, J. (2019). Two for one teaching. Connecting instruction to student values. Solution Tree Press.

Seifert, A., Zentner, S., Nagy, F. (2019). Service-Learning. "Lernen durch Engagement" an Schulen. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

## Informationen zu Prosocial

Prosocial World: <http://prosocial.world>

Prosocial Schools Netzwerk: <https://community.prosocial.world/groups/prosocial-schools>

Prosocial Institute: <https://prosocialinstitute.org/>

Unterrichtsmaterialien zu Prosocial: <http://prosocial.evoleipzig.de>

## Informationen und Methoden für Gruppenorganisation

Sociocratie ist ein Ansatz für Gruppenorganisation, welcher hilfreiche Methoden für die Umsetzung einiger der Prosocial Gestaltungsprinzipien bietet.

<https://soziokratiezentrum.org/>

<https://www.soziokratie.org>

## Community Science Ressourcen

EvoLeipzig Community Science Lab: <http://CommunityScience.EvoLeipzig.de>

UNIAKTIV - Zentrum für gesellschaftliches Lernen und soziale Verantwortung der Universität

Duisburg-Essen: <https://www.uniaktiv.org/uniaktiv/>

Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung:

<https://www.bildung-durch-verantwortung.de/>

# Partner



**Autoren:** Susan Hanisch, Dustin Eirdosh, Paul Atkins

Dieses Dokument wird in Zukunft weiterentwickelt. Wenn Sie Anmerkungen haben oder an einer Zusammenarbeit interessiert sind, kontaktieren Sie uns!  
[www.EvoLeipzig.de](http://www.EvoLeipzig.de)

**Version:** September 2020

## **Zitierweise:**

Hanisch, S., Eirdosh, D., Atkins, P.W.B. (2020). Community Science Leitfaden für Schulkultur. Zusammenleben in der Schulgemeinschaft verstehen und fördern. EvoLeipzig. <http://CommunityScience.EvoLeipzig.de>



Creative Commons Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)



Evolution ♦ Verhalten ♦ Nachhaltigkeit

[www.EvoLeipzig.de](http://www.EvoLeipzig.de)



**Max-Planck-Institut  
für evolutionäre Anthropologie**  
Abteilung für Vergleichende Kulturpsychologie

<https://www.eva.mpg.de/german/vergleichende-kulturpsychologie>



Education for Sustainable Development  
Evolution ♦ Behavior ♦ Sustainability

[www.GlobalESD.org](http://www.GlobalESD.org)