

ZUKUNFT_01
ZUKUNFT_02
ZUKUNFT_03
ZUKUNFT_04

ZUKUNFT_?

_MEINE/
_DEINE /
_UNSERE /
_UNSERER SCHULE /
_UNSERER KINDER/
_UNSERER GESELLSCHAFT/
_.....



ZUKUNFT SCHULE BRUGG
WORKSHOP ELTERN
19.09.2020 EFFINGERHOF BRUGG



Ich war sehr **beeindruckt**, wie **begeistert** und **engagiert** sich die **Eltern** auf die **vier Szenarios** zur «Zukunft Schule Brugg» eingelassen haben.



Mutig
sein

Siegbert Jäckle
Gesamtschulleiter Brugg

Im Sommer 2020 war es soweit, die kantonal adaptierte Version des Aargauer Lehrplans wurde verbindlich eingeführt. Die Schulleitungskonferenz der Schule Brugg beschäftigte sich schon einige Zeit damit, vor allem mit den Weiterbildungsgefässen für die Lehrpersonen. Dazu wurde eine Vision 2025 zur Unterrichtsentwicklung an der Schule Brugg erarbeitet.

Bei sämtlichen Bildungsdebatten melden sich alle zu Wort – nur die direkt Betroffenen werden oftmals nicht gefragt. Dies wollten wir ändern. Wie es zu diesem Projekt «Zukunft Schule Brugg» kam, können Sie auf Seite 4 nachlesen. Die Schulleitungen und die Schüler*innen haben bereits ihre Inputs abgegeben. Die Ergebnisse des 2,5-tägigen Schüler*innen-Workshops sind in einer separaten Broschüre dokumentiert. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen, liebe Leser*innen, einen Einblick in den eintägigen Workshop mit den Eltern geben. Der Tag basierte auf einer Zukunftsstudie des Gottlieb Duttweiler-Instituts. FUTURE SKILLS – vier Szenarios für morgen und was man dafür können muss. Ich zitiere aus dem Vorwort der Studie: «Wir leben in einer Welt im Wandel, in einer rasanten Entwicklung neuer Technologien und einem kontinuierlichen Informationsfluss. Unsere Gesellschaft ist mit klimatischen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen von seltenem Ausmass konfrontiert. Was sind die wesentlichen Fähigkeiten, die jeder von uns benötigt, um sich anzupassen und sich dieser sich ständig verändernden Umwelt zu stellen? Welche Zukunft wartet auf uns? Das sind wesentliche Fra-

gen, auf die es keine sichere Antworten gibt, die uns jedoch zwingen, zu der Basis zurückzukehren: Was müssen wir lernen, was müssen wir wissen, um in einer bisher ungewissen Zukunft zu funktionieren?»

Es war ein toller Tag mit sehr engagierten Eltern. Sie liessen sich auf das Experiment Zukunft und was wohl ihre Kinder heute lernen müssen, um darin zu bestehen, ein. Am Samstagnachmittag durfte ich anhand von Präsentationen Antworten und Wünsche für die Schule Brugg entgegennehmen.

Die Eltern haben ihre Kreativität, Ideen, Gedanken ungefiltert eingebracht. Einige Aussagen sind auf den folgenden Seiten zu lesen und zu sehen. Ich war beeindruckt, was an diesem Tag möglich war und dafür danke ich den «Coaches» Simona Hofmann, Friederike Vinzenz, Christian Müller und dem «Headcoach» Urs Dätwiler recht herzlich. Sie haben es geschafft, wildfremde Menschen innerhalb kurzer Zeit zu einem Team zusammenschweissen, über die Schule in Brugg nachzudenken und dies zum Ausdruck zu bringen. Ebenfalls danke ich Max Dätwiler und Gabriela Hochreuter, die sich für die ganzen Foto-, Filmaufnahmen und die Illustrationen verantwortlich zeigten. In meinen Dank schliesse ich auch die Schulverwalterin, Susanne Müller, für die Administration im Hintergrund ein.

Nun wünsche ich Ihnen viel Spass beim Lesen und Schmökern in der Broschüre.

Inhalte:

Vision Schule Brugg: Die Entwicklung	004 / 005
Design Thinking als Methode und als Prozess	006 / 007
Die Design Thinker als Zukunfts-Coaches	006 / 007
Die 4 Zukunfts-Szenarios	008 / 009
Das Workshop-Programm	010 / 011
Szenario 01	012 / 013
	014 / 015
Szenario 02	016 / 017
	018 / 019
Szenario 03	020 / 021
	022 / 023
Szenario 04	024 / 025
	026 / 027
Schlussworte / neue Schulfächer / Impressum	028

Schule Brugg:



Warm-Up Effingerhof

Aufgrund der Einführung des Aargauer Lehrplans Volksschule und der Neuen Ressourcierung hat die Schulleitungskonferenz anlässlich einer Klausur ihre Gedanken zur Schule Brugg im Jahr 2025 formuliert:

- Wie innovativ wollen wir sein?
- Etwas entstehen lassen und der Zeit voraus sein!
- Ein Profil entwickeln, welches als Leuchtturm in der Schullandschaft steht und Ausstrahlung/Anziehung nach aussen bewirkt!

Um die Vision 2025 zu realisieren, wird ein vierstufiger Prozess angestrebt, in welchem Schulleitungen, Schüler*innen, Eltern und Lehrpersonen eingebunden werden. Inspiriert durch die Studie des Gottlieb Duttweiler Instituts (GDI) «FUTURE SKILLS», wollten wir im 3. Schritt der Vision Zukunft Schule Brugg die Eltern und Erziehungsberechtigten mit einbeziehen.



Gruppenarbeit innen

Nach den Sommerferien wurden alle Eltern und Erziehungsberechtigten informiert und konnten sich für den Workshop am Samstag, 19. September 2020, anmelden.

Die «Coaches» haben den Weg für die Eltern geöffnet, sich spielerisch und neugierig in vier Zukunfts-Szenarios einzuleben und anhand dieser selbstgemachten Erfahrungen abzuleiten, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten Menschen in diesen möglichen Zukünften benötigen. Auf den folgenden Seiten können Sie den Prozessverlauf der Workshops und auch deren Ergebnisse verfolgen.



Gruppenarbeit aussen



Präsentationen der Arbeitsgruppen

Die Vision



Die **Vision** einer Institution beschreibt einen idealen Zustand in der Zukunft, den die Institution erreichen möchte. Sie ist eine wichtige Komponente der Führung, weil sie in einer knappen und anschaulichen Formulierung allen Beteiligten deutlich macht, worum es geht. Die Vision der Institution kann auch einzelne Elemente auf dem Weg zu diesem Idealzustand umfassen und benennen. Aus der Institutionsvision lassen sich die wichtigsten Ziele und Strategien für die Zukunft ableiten.

Die Vorgehensweise, die Methode, die Coaches.

WAS IST DESIGN THINKING?

Design Thinking ist eine Vorgehensweise für die Bewältigung von komplexen Problemstellungen oder Quelle für innovative Ideen. Design Thinking öffnet den Weg, spielerisch und neugierig auf Problemstellungen zu schauen und diese zu bearbeiten.

Dabei geht es darum, auch scheinbar Unlogisches und Unerreichbares zu denken, ernsthaft zu diskutieren und zu überraschenden Erkenntnissen zu gelangen.

WARUM DESIGN THINKING?

Der Eltern-Workshop hat das Ziel die Teilnehmenden in ferne und unbekannte Zukünfte zu entführen und diese zu erleben. Im Denken daran, zu eruieren welche Fähigkeiten die Kinder von Heute für die möglichen Herausforderungen von Morgen brauchen werden. Ist es das Können, die Fertigkeiten, welche im Moment in der Schule vermittelt werden oder sind ganz diverse oder gar neue Skills für das Überleben oder Erleben kommender Zeiten notwendig? Dabei gehen wir vor wie Designer*innen: Erst genau herausfinden was das Problem ist und dann gemeinsam die Ideen sprudeln lassen. Die besten Ideen werden sofort gebaut, denn dabei denkt man mit den Händen weiter.

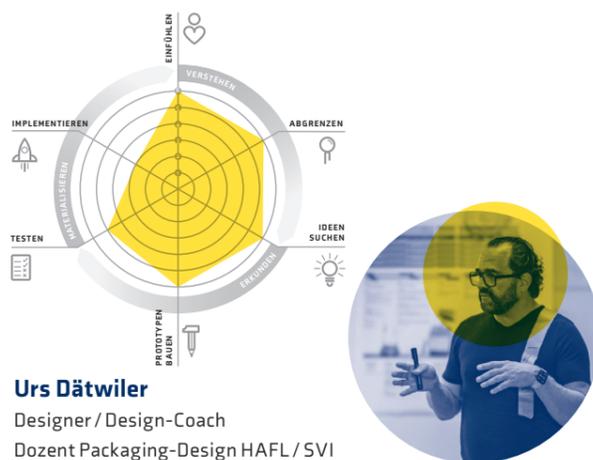
Wenn der erste Prototyp steht, kann man mit anderen

darüber reden und in einem weiteren Schritt testen, ob er funktioniert. Die 4 Szenarios für die Aufgaben in den Gruppen stammen aus der Studie «FUTURE SKILLS» des GDI. In Anlehnung an die in der Arbeit vorgestellten 4 Szenarios haben wir Aufgaben für die Eltern entwickelt. Inhaltlich eignet sich Design Thinking besonders, um den Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung abzudecken.

Die Schülerinnen und Schüler setzen sich mit der Komplexität der Welt und deren ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen auseinander. Sie erfassen und verstehen Vernetzungen und Zusammenhänge und werden befähigt, sich an der nachhaltigen Gestaltung der Zukunft zu beteiligen. (Lehrplan 21, Grundlagen, S.4)

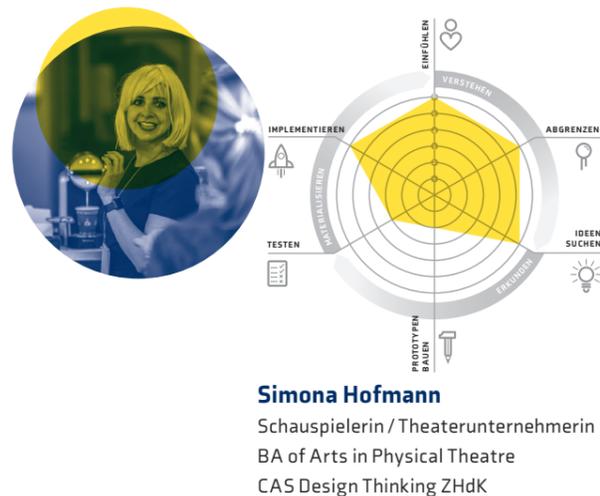
ZIEL?

Design Thinking als Methode kann Einsichten in die Visionen und Vorstellungen der Stakeholder (Person oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes haben) zur Zukunft der Schule Brugg geben, welche in der Folge mit dem Lehrplan 21 und den erarbeiteten Visionen der Schulleitungs-Retraite abgeglichen werden können. Die Teilnehmenden des Workshops werden zu Forschenden, Erfindenden, Designenden und Innovierenden.



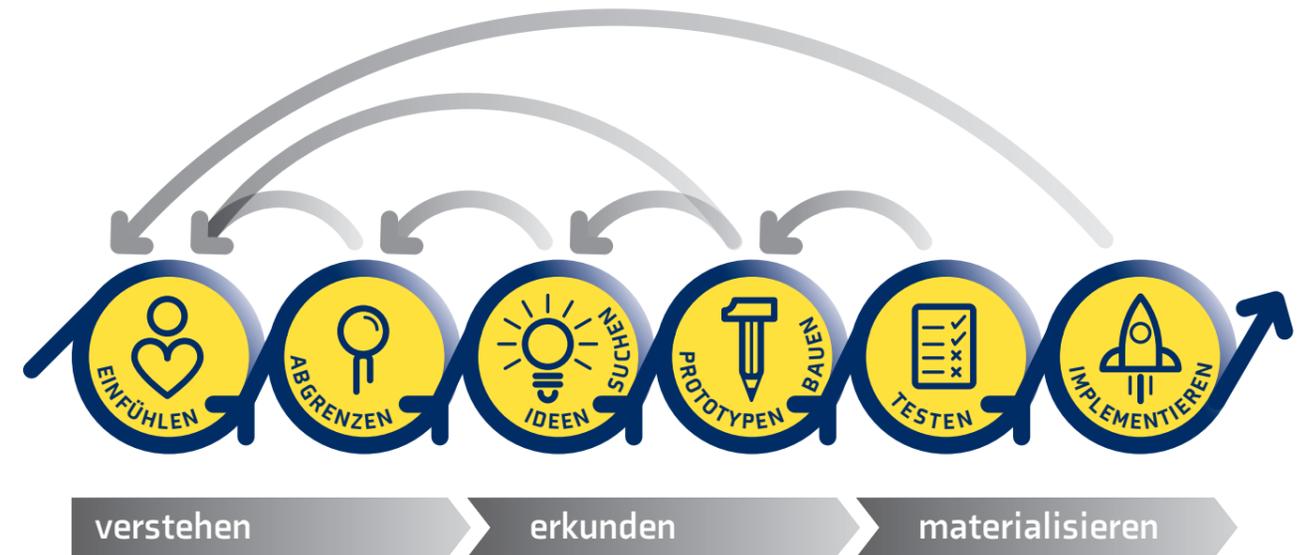
The radar chart shows the progression of the design thinking process across six stages: Einfühlen, Verstehen, Abgrenzen, Ideen Suchen, Prototypen Bauen, and Testen. A yellow shaded area indicates the current focus, which is primarily on 'Einfühlen' and 'Verstehen'. Below the chart is a circular photo of Urs Dätwiler, a man with glasses, gesturing while speaking.

Urs Dätwiler
Designer / Design-Coach
Dozent Packaging-Design HAFL / SVI
MAS Strategic Design ZHdK



The radar chart shows the progression of the design thinking process across six stages: Einfühlen, Verstehen, Abgrenzen, Ideen Suchen, Prototypen Bauen, and Testen. A yellow shaded area indicates the current focus, which is primarily on 'Einfühlen' and 'Verstehen'. Below the chart is a circular photo of Simona Hofmann, a woman with blonde hair, smiling.

Simona Hofmann
Schauspielerin / Theaterunternehmerin
BA of Arts in Physical Theatre
CAS Design Thinking ZHdK



Um ein Problem zu lösen, gilt es zuerst, dieses mit all seinen Einflussfaktoren zu verstehen. Gute Ideen entstehen aus guten Fragen. Die Fragestellung sollte keine Lösung vorgeben. W-Fragen sind hier der Schlüssel für innovative Lösungsansätze: **Warum** gehe ich überhaupt in die Schule? **Wie** sind die Unterrichtsfächer strukturiert? **Wo** findet die Schule statt? **Wer** unterrichtet in der Schule? **Wann** beginnt Schule und hört sie auf? **Was** lerne ich fürs Leben? Das Ziel ist es, dass alle Design-Sprint Teilnehmer*innen zu Experten werden.

Beobachten, Befragen und Interagieren. Hier gilt es die Schüler*innen und deren Bedürfnisse zu erfassen und zu verstehen. Die gewonnenen Einsichten werden nun in einem gemeinsamen Standpunkt zusammengeführt. Nun erfolgt die **Ideengenerierung**. Hierfür kann prinzipiell jede beliebige Kreativitätstechnik wie zum Beispiel Clustering angewendet werden. Ziel ist das Produzieren von möglichst vielen Ideen. Aus dieser Menge an Ideen werden die vielversprechendsten bezüglich Attraktivität und Umsetzbarkeit ausgesucht. Nun geht es darum, die ausgewählten Ideen schnell anhand von **Prototypen** auszuprobieren. Prototypen können viele verschiedene Formen annehmen: vom Papiermodell über ein Rollenspiel bis hin zu Storytelling.

Sobald die Prototypen konkrete Formen annehmen, beginnt die **Testphase**. Im offenen Dialog mit der Zielgruppe und dem Erfassen von Daten werden Erkenntnisse über die Wirksamkeit der Prototypen generiert. Die Ergebnisse werden als Feedback genutzt, um weitere Ansatzpunkte für Verbesserungen und Alternativen zu entwickeln. Diese Phase wird im 2021 angestrebt. Die Lehrerschaft der Schule Brugg wird inkludiert zur **Implementierung** verschiedener **Projekte**.



The radar chart shows the progression of the design thinking process across six stages: Einfühlen, Verstehen, Abgrenzen, Ideen Suchen, Prototypen Bauen, and Testen. A yellow shaded area indicates the current focus, which is primarily on 'Einfühlen' and 'Verstehen'. Below the chart is a circular photo of Christian Müller, a man in a blue shirt, looking thoughtful.

Christian Müller
Christian Müller, Wirtschaftswissenschaftler und Co-Gründer intrinsic Campus



The radar chart shows the progression of the design thinking process across six stages: Einfühlen, Verstehen, Abgrenzen, Ideen Suchen, Prototypen Bauen, and Testen. A yellow shaded area indicates the current focus, which is primarily on 'Einfühlen' and 'Verstehen'. Below the chart is a circular photo of Dr. Friederike Vinzenz, a woman holding a smartphone.

Dr. Friederike Vinzenz
Sozialwissenschaftlerin / wissenschaftliche Beraterin
Dozentin Nachhaltigkeitskommunikation UZH
Dr. phil. UZH

**SZENARIO 001
KOLLAPS.**

Internationaler Handel ist so gut wie inexistent.
Lokale Gemeinschaften sind nicht mehr in nationale oder supranationale Organisationen eingebunden und müssen sich in den Ruinen einer globalisierten und industrialisierten Welt neu organisieren.



**SZENARIO 002
GIG-ECONOMY-PREKARIAT.**

Maschinen haben viele Jobs übernommen und für technologische Arbeitslosigkeit gesorgt. Anstatt in eine neue Branche zu wechseln, wenden sich die Betroffenen einer neuen Beschäftigungsform zu: der Gig-Economy. Als digitale Tagelöhner buhlen sie in einer durchökonomisierten Welt um rar gesäte Jobs.



01

02



Quelle / Copyright:
GDI Gottlieb Duttweiler Institute
Langhaldenstrasse 21, CH-8803 Rüschlikon/Zürich, info@gdi.ch
Autor: Jakub Samochowiec, Senior Researcher
jakub.samochowiec@gdi.ch
+41 44 724 62 55

**SZENARIO 003
NETTO-NULL.**

Die Hoffnung, dem Klimawandel mit Fortschritt und Technologie entgegenzutreten, ist verflogen.
Das einzige Wirksame: einschneidende persönliche Einschränkungen.
Das übergeordnete Ziel ist die vollständige Reduktion von CO2-Emissionen. Wie das erreicht wird, unterscheidet sich je nach Region.
Denn um Bereitschaft und Akzeptanz für persönliche Einschränkungen zu gewährleisten, werden diese auf möglichst lokaler Ebene festgelegt.



03

04

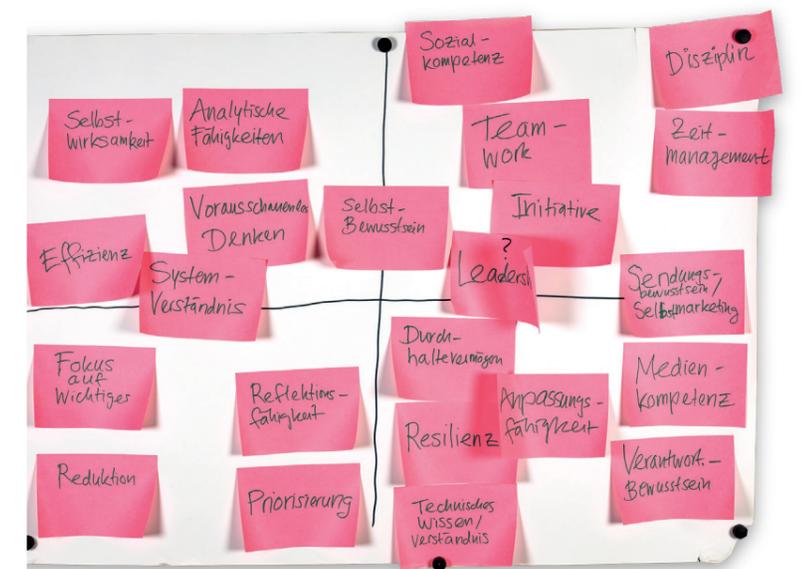
**SZENARIO 004
VOLLAUTOMATISIERTER KI-LUXUS.**

Maschinen haben den Menschen viele Jobs abgenommen. Von den Früchten dieser Arbeit profitieren alle. Menschen können alles, müssen aber nichts. Sie stehen damit vor der Herausforderung, ihrem Leben Sinn zu stiften und angesichts der überlegenen künstlichen Intelligenzen ihre persönliche Autonomie zu bewahren.



Das Workshop Programm

EFFINGERHOF BRUGG, SAMSTAG 19. SEPTEMBER 2020



01

AUFGABEN

Die Gruppe mit einer funktionierenden Mini-Landwirtschaft (genug zu Essen) hat es geschafft in den vergangenen Wochen Kontakt (über ein noch funktionierendes Funknetz) zu zwei weiteren Gruppen aufzunehmen, die aufgrund des unfruchtbaren Bodens und einer Flutwelle (bei ihnen) Hunger leiden und zur Flucht gezwungen sind.

Diese mehrere Kilometer voneinander entfernten Gruppen haben sich auf den Weg gemacht, um zukünftig beieinander zu leben. Als «Mitgift» bringen sie Material zur Energiegewinnung, zur medizinischen Versorgung, Erfahrung und Wissen mit.

Die Gruppen sind seit gestern unterwegs und werden gegen 10:00 Uhr erwartet.

Gruppe 01/001 hat Gemüse, Fische, Kräuter und Kochutensilien. Es mangelt aber an Holz oder anderen brennbaren Materialien oder an Energie (Strom) zum Kochen.

Gruppe 02/001 hat genug Holz um lange zu feuern und das Wissen um das Erhalten von Feuerstellen.

Gruppe 03/001 hat einen gut ausgerüsteten Erste-Hilfe-Koffer und medizinisches Grundwissen und Unterlagen, Material für Zeltbau.

Die Gruppen haben je ein Handfunkgerät um miteinander zu kommunizieren.

Die grosse Aufgabe jeder Gruppe ist das Überleben; heisst konkret Unterschlupf und Schutz vor Witterung, Nahrung und Gesundheitsversorgung, Verteidigung der Gruppe und deren Habe als primäre Aufgaben aller Mitglieder der Gruppe.

"Das Engagement, die intrinsische Motivation und das «sich einlassen» auf Szenarios, welche weit weg von den momentanen Herausforderungen der Eltern mit ihren Kindern stehen, hat mich bewegt. Und ich denke, dass die Schule Brugg einen weiteren, grossen Schritt in Richtung Zukunft gemacht hat."

Urs Dätwiler, Coach Gruppe 01



Organisation



mis en place; outdoor



Feuern

kochen



01

OUTCOMES

Die Gruppen des Szenarios 01 haben sich sehr schnell und ohne grosse Diskussionen organisiert; bemerkenswert fand ich, dass keine Person eine aktive Führungsrolle übernommen hat. Erstaunlicherweise haben sich alteingesessene Rollenbilder in den Arbeiten wiederholt; Männer bauen, Frauen kochen.

Die zur Verfügung gestellten Materialien wurden zu Beginn nicht genau geprüft; einiges an nützlichen Dingen wurde dadurch zu spät bemerkt.

Nach dem Unfall mit dem Kochgeschirr (umstürzen des Dreibeins) entstand kurz Hektik und die Frage nach dem Warum wurde diskutiert.

Die Organisation der Gruppe entstand nicht aus Diskussionen sondern lief beinahe automatisch ab. Jeder hat sich einer Arbeit gestellt, welche zu seinen Fähigkeiten passt.

Die Fehlertoleranz wurde angesprochen, welche im Moment in der Schule komplett fehlt. In einem Szenario Kollaps würden mit grosser Wahrscheinlichkeit viele Fehler gemacht werden; daraus aber wiederum überlebenswichtige Learnings gezogen.

Auch die Widerstandsfähigkeit, Resilienz, war ein grosses Thema in der Gruppe. Das komplette Fehlen von staatlichen Angeboten und Strukturen könnte grosse Verunsicherung erzeugen, welche heute kaum oder untergeordnet eine Rolle spielen im Zusammenleben in unserer Gesellschaft.

Die Anlage der Aufgaben war gespielt, dennoch hat sich die Gruppe auf die Tasks eingelassen und schnell und eigenständig auf die Begebenheiten reagiert. Und Schlussfolgerungen aus diesem Szenario gezogen.

1. Mut + Ermunterung
→ Boxer / Klettern
2. Widerstandsfähigkeit
→ Baum / Schutzhaube
3. Stärken fördern
(Fehler belohnen)
4. Humor + Leichtigkeit
5. Achtsamkeit
6. Respekt



Präsentation Erkenntnisse und Eintopf

GRUPPE KOLLAPS

I MUT

II RESILIENZ

III STÄRKEN FÖRDERN & FEHLER BELOHNEN

IV HUMOR & LEICHTIGKEIT

V ACHTSAMKEIT

VI RESPEKT

02

AUFGABEN

Die Gruppe besteht aus Tagelöhnern, wovon jeder einzelne von ihnen im privatisierten Work-Room – eine Art triste Job-Börse – mindestens 100 Kryptowährungspunkte durch digitale Arbeiten verdienen muss, um das bevorstehende Mittagessen sich leisten zu können.

Wann, welche und ob überhaupt genügend Jobs an der Job-Wall ausgehängt werden, hängt von der Auftragslage ab.

Die Jobagentin Angie hängt die digitalen Aufgaben aus, sobald sie reinkommen, und zieht sie entsprechend wieder zurück, wenn der Auftrag storniert wurde.

Jeder Tagelöhner hat den gleichen Zugang zu der Job-Wall und kann sich einen Job nach dem Motto «first come, first served» aussuchen.

Die Aufgaben unterscheiden sich in Umfang, Aufwand, Anspruch und zu erreichende Punkte.

Die Tagelöhner müssen eigenständig entscheiden, die Aufgaben alleine zu erledigen oder sich zu temporären Projektgruppen zusammenschließen.

Ob alleine oder zusammen, nach getaner Arbeit werden von Angie jedem Tagelöhner die ausgewiesene Punktzahl auf dem Krypto-Board gutgeschrieben.

Was passiert, wenn die zu erreichenden 100 Kryptowährungspunkte erarbeitet wurden, bleibt offen.

"Theorie und Praxis zusammenzubringen hat gezeigt, dass wir ein gemeinsames Verständnis haben, aber dennoch eine Implementierung aussteht."

Dr. Friederike Vinzenz, Coach Gruppe 02



Job Wall im Work Room



Krypto-Punkte registrieren

Auswahl eines Jobs



Lukas	Kenan	Leonora	XinLin	Luana
15	5	20	5	5
15	5	15	20	10
10	8	10	15	10
20	15	8	15	10
5	5	15	5	5
15	15	10	90	80
5	15	10	15	15
10	5	10	10	10
5	5	10	10	10
195	125	155	135	145



Job Cards

02

OUTCOMES

Gesittet suchten die Gruppenmitglieder Jobs aus, die sie pflichtbewusst und selbstständig lösten. Vermeintlich auf sich selbst gestellt, zeigten alle Teilnehmer*innen ein enormes Durchhaltevermögen bei den teils stupiden, teils anspruchsvollen Aufgaben. Ich war beeindruckt über den Fleiss, mit dem die Aufgaben angegangen wurden und erstaunt, wie viel Mut es braucht, Fremde um Rat zu fragen, die nicht explizit diese Rolle (Unterstützer*in) innehatten.

Die an der Wall vorhandenen Jobs wurden anhand der nur spärlich vorhandenen Informationen inspiziert, der Regel entsprechend ausschliesslich eine Aufgabe ausgewählt und anschliessend am eigenen Platz erarbeitet.

Technische Herausforderungen wurden innerlich diskutiert. Zum Abgleich wurde vom Platz aufgeschaut, was die anderen machen, und sofort wieder zurück an die eigene Arbeit gegangen.

Das gehorsame Erfüllen der Aufgaben löste Stress und zugleich Langweile aus, aber der Leidensdruck war nicht gross genug, um Resistenz zu zeigen oder etwa eine Revolution zu starten.

Nachdem neue Jobs langsam ausblieben, versuchten einzelne Personen sich mit anderen zusammenschliessen. Obwohl jede Person die angesetzte Punktzahl für den Job bekam und dadurch eine Zusammenarbeit lukrativer war (hinsichtlich des Ziels 100 Kryptowährungspunkte zu erhalten), bildeten sich kaum Projektgruppen und Einzelarbeit wurde bevorzugt.

Auch ohne Arbeitsgemeinschaften erzielten alle die vorgegebene Punktzahl und erledigten darüber hinaus weitere Jobs, um Zusatzpunkte zu erhalten.

Besonders das Selbstvertrauen, die Selbstreflexion und das Selbstbewusstsein, also die Selbstwirksamkeit, die es braucht, um gegen vorgegebene Regeln vorzugehen, anders zu handeln und sich zu trauen anderen seine Überlegungen mitzuteilen, wurden diskutiert.

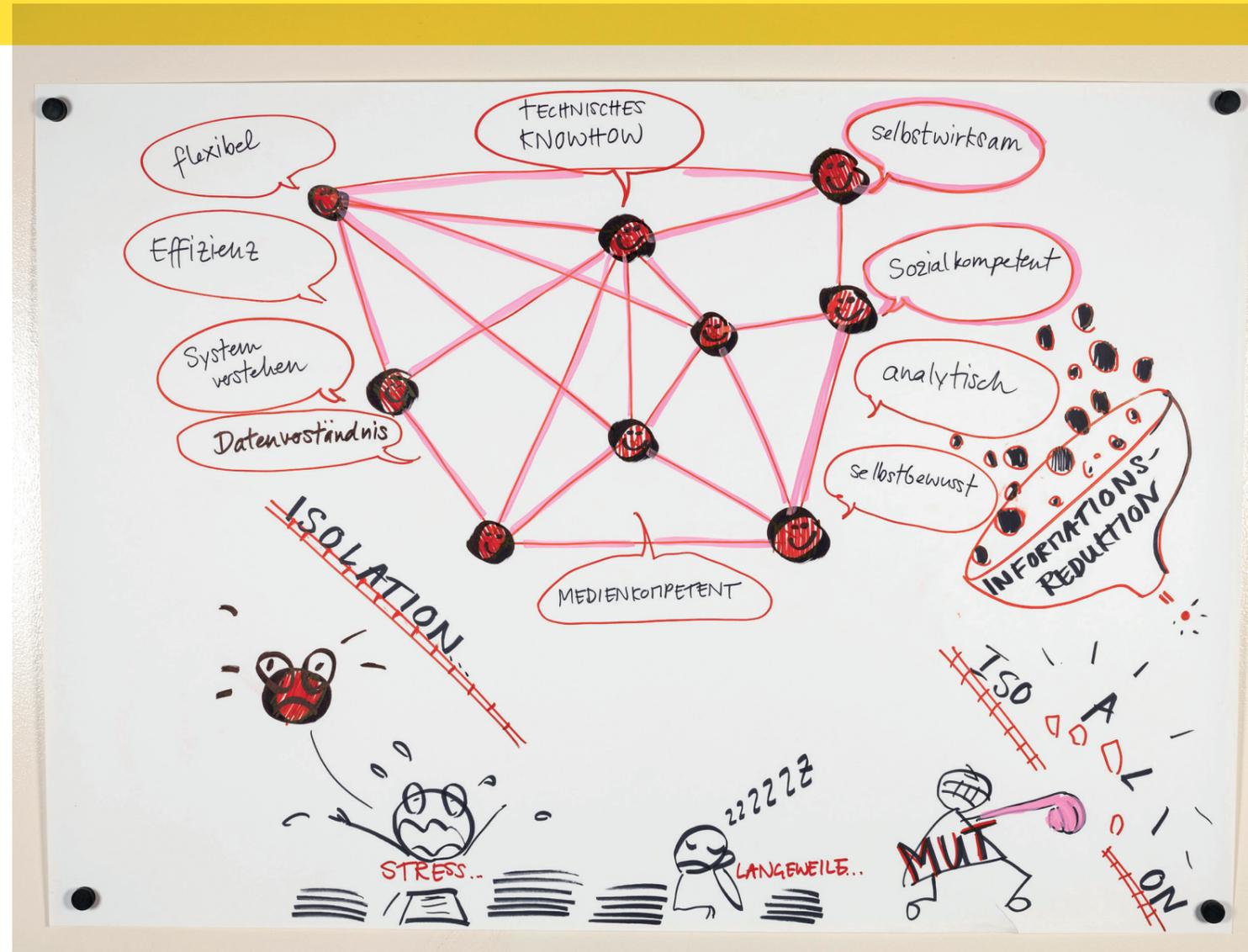
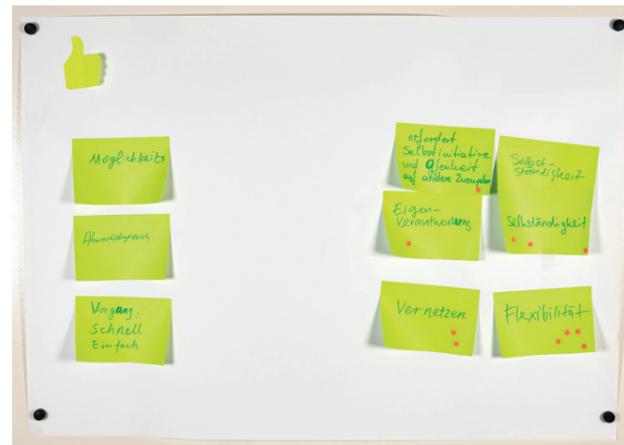
Auch wurde die Flexibilität, die es braucht, um mit sich ständig wandelnden Verhältnissen umgehen zu können, angesprochen. Ebenso wie der Umgang mit den digitalen Medien und die vorhandene Informationsflut und welches Verständnis nachfolgende Generationen beispielsweise bzgl. Datenschutz mitbringen müssen.

Eigentlich spiegelt das Szenario in gewissen Eigenschaften das Arbeiten in den Schulen von heute wieder. Einfache bis zuweilen komplexe Aufgaben werden allein gelöst und bewertet. Gruppen werden zugewiesen und Rollen bzw. Aufgaben in der Gruppe vorgegeben. Für Veränderung und Innovation gibt es allerdings kein Template. Es kann niemand sagen, was und wie etwas angegangen werden

muss, bei dem das Ergebnis noch offen ist.

Im öffentlichen Diskurs lässt sich beobachten, dass junge Menschen vermehrt lauter werden und Forderungen stellen. Der nächste Schritt wäre nun auch selbst Verantwortung zu übernehmen und Lösungsansätze zu bieten und diese nicht nur von anderen einzufordern.

Was braucht es also, um in einem Szenario wie diesem zu überleben? Damit Probleme, die erkannt worden sind, anzugehen, sollte die Fähigkeit gestärkt werden, Schwierigkeiten und Herausforderungen anzusprechen, gleichzeitig muss die Reflexionsfähigkeit der Schüler*innen soweit gestärkt werden, dass diese Ansätze für Probleme und Unsicherheiten gemeinsam erarbeiten können, für die es noch keine vorgefertigte Lösung gibt.



03

AUFGABEN

Die Gruppe steht vor der Aufgabe, die anstehende Community-Versammlung von Brugg Nord zu organisieren.

Die Aufgabe ist klar: Netto-Null CO2-Emissionen zu erreichen oder besser vorzuschreiben. Die Gruppe erarbeitet Vorschläge zur vollständigen Reduktion aller CO2 Emissionen und organisiert die kommunikativen Inhalte.

Das Ziel ist, demokratisch (falls möglich) alle Emissionen zu eliminieren.

Alle erarbeiteten Vorschläge und Massnahmen-Kombinationen müssen zu Netto-Null führen; die Abstimmung kann nur über die vorgeschlagenen Massnahmen-Pakete erfolgen. (Die Präsentation am Nachmittag kann die Vollversammlung mit Abstimmung sein.)

"Ich denke, die Resultate des Workshops lassen sich wunderbar als Bild der «Eltern von Brugg» interpretieren, die wirklich eine neue und andere Schule wollen. Die sich bewusst sind, dass das Faktenwissen abnehmen und die emotionale Intelligenz zunehmen darf in der Gewichtung der Prioritäten."

Christian Müller, Coach Gruppe 03



Gruppendiskussion zum Thema



Bereit fürs Abstimmen



03

OUTCOMES

Die Gruppe hatte am Anfang Mühe, sich in die Aufgabe einzudenken und das «Spiel» mitzumachen.

Die eine Hälfte der Gruppe spielte mühelos mit und konnte sich rasch in die Gegebenheiten des Szenarios eindenken.

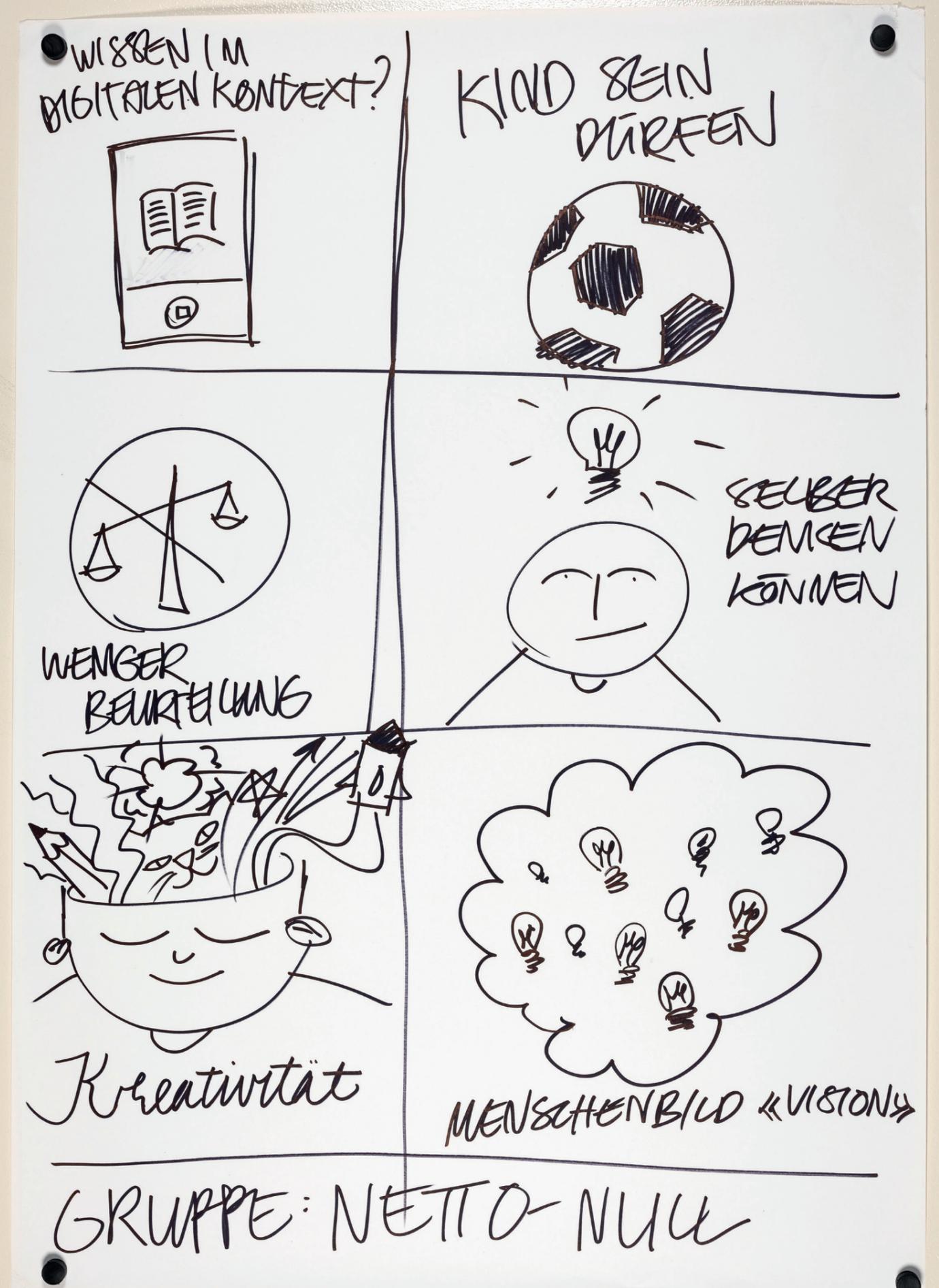
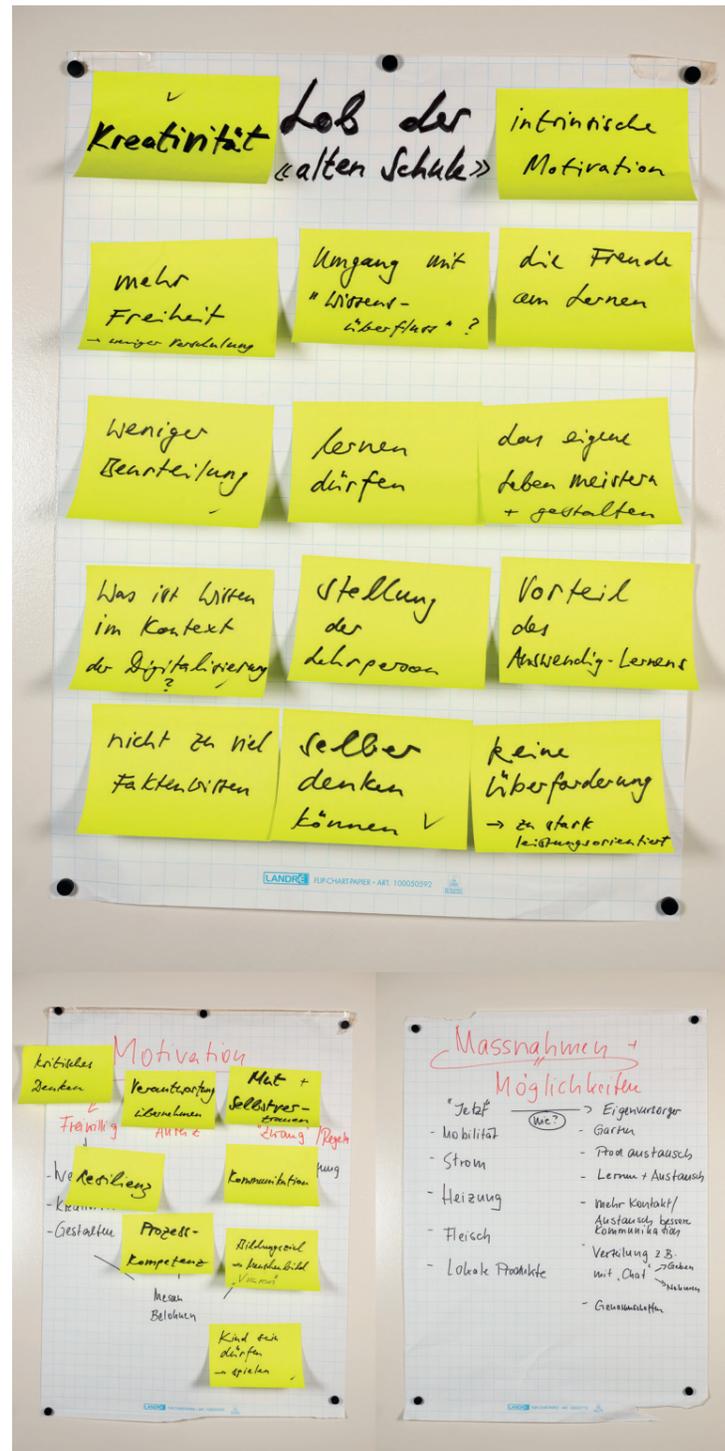
Die Gruppe erarbeitete Vorschläge zur Zielerreichung mit dem Fokus darauf, abstimmungsfähige Vorlagen zu erarbeiten.

Die Präsentation am Nachmittag erfolgte als Versammlung der Community.

Das Durchspielen der Präsentation mutete schon fast auf unheimliche Art und Weise als Gemeindeversammlung an.

Die erarbeiteten Vorschläge kamen zur demokratischen Abstimmung im Plenum.

Die Gruppe erkannte die Wichtigkeit des Diskurses und der Mehrheitsfähigkeit von Ideen für einen demokratischen Prozess. Und die magische Kraft des Spiels.



04

AUFGABEN

Die Gruppe oder besser jeder allein steht vor der Titanenaufgabe nicht mehr zu «müssen».

Die Gruppe trifft sich zu einer ersten Session mit der KI Simi im Relax-Raum.

Alle haben Zeit bis zum Mittagessen sich zu beschäftigen.

Alleine, in Teams oder als ganze Gruppe.

Die KI kann mit Fragen bombardiert werden; die Antworten sind zum Teil kryptisch oder orakelhaft oder ganz banal.

Es gibt kein müssen mehr; nur noch wollen, intrinsische Motivation und die Suche nach Sinn, Inhalt oder Zweck.

Mir sind die Gedanken von Blaise Pascal durch den Kopf gegangen;
«Das ganze Unglück der Menschen rührt allein daher, dass sie nicht ruhig in einem Zimmer zu bleiben vermögen. Ohne dabei in Aktivitäten verfallen zu müssen – selbst ohne sich mit einer fremden Sache zu verbinden, sondern nur mit sich alleine. Zum eigenen inneren Kern zu kommen und dabei Frieden und Beglückung zu finden, gelingt bisher eher wenigen Menschen.»

Simona Hofmann, Coach Gruppe 04



KI Simmi in Ruhestellung



Gruppendiskussion



KI Simmis Orakelkarten



04

OUTCOMES

Die schwierigste Aufgabe war für die Teilnehmenden keine Aufgabe zu haben; man kann alles, muss aber nichts.

Sofort entstanden eifrige Diskussionen, wie die Schule in Zukunft konkret aussehen solle. Was ist wichtig und unwichtig, was ist gut und schlecht, an welchen vorgegebenen Werten und Aufgaben kann man sich orientieren, wie kann man sich als Persönlichkeit definieren, wenn nicht über die schulische Laufbahn und später den Beruf? Fazit: Aufgaben und Ziele braucht der Mensch.

Den Teilnehmenden fiel es offensichtlich schwer in die vollautomatisierte KI-Luxus Welt abzutauchen. Innehalten und Loslassen, sich selbst zu reflektieren, ohne Zwang und Druck seinen eigenen Bedürfnissen nachgehen und sich mit intrinsischer Kraft auf die Suche nach dem Sinn des Lebens zu begeben ist eine Herkulesaufgabe.

KI-Simi verhalf durch leichte Irritationen und Impulse die Teilnehmenden immer wieder in diese Richtung zu schubsen, doch die kurze Zeitspanne des Experimentes und wohlmöglich auch die heruntergekommenen Räumlichkeiten liessen dies nur für klitzekleine Momente zu.

Auffallend war, dass die Diskussionen in der Gruppe einen hohen Stellenwert hatten und in kurzer Zeit ein Gemeinschaftsgefühl entstanden ist. Daraus resultierte, dass Skills wie Vertrauen in Andere und Wirken in der Gruppe enorm wichtig sind in der KI-Luxus Welt.

Schwerpunkte der zweistündigen Diskussion waren folgende: Mut, Explorationslust – wozu man Neugierde benötigt; der Mensch braucht Fantasie und Kreativität um Neues zu denken. Spannenderweise brach niemand aus dem vorgegebenen Setting aus. Es entstand kein Gefühl der Autonomie, niemand warf beispielsweise seine Jacke über die Schulter und ging nach draussen an die Sonne, nahm sein Buch zur Hand oder sein Tablet und widmete sich der Tageszeitung oder nahm sich Raum und Zeit um in sich hineinzuhören, um die eigenen Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen.

Doch als der Wecker klingelte wussten wir, wir haben nun endlich wieder eine Aufgabe, nämlich Mittag zu essen. Erleichterung und Sicherheit war spürbar im Raum.





Impressum Magazin zum Eltern Workshop «Zukunft Schule Brugg» November 2020:

Idee: Schulleitungskonferenz Brugg, Doris Bernhard, Ursula Suter, Beat Röhliberger, Manuel Lehner, Gerhard Müller, Siegbert Jäckle

Auftraggeberin: Schule Brugg, Gesamtschulleitung, Siegbert Jäckle

Coaches: Simona Hofmann, Urs Dätwiler, Dr. Friederike Vinzenz, Christian Müller

Konzeption Workshops / Methoden: Urs Dätwiler, Simona Hofmann, Dr. Friederike Vinzenz

Texte: Siegbert Jäckle, Simona Hofmann, Urs Dätwiler, Dr. Friederike Vinzenz, Christian Müller

Fotos / Illustrationen: Max Dätwiler, Urs Dätwiler, Gabriela Hochreuter

Gestaltung, Satz, Druckvorstufe: Max Dätwiler, Urs Dätwiler

Copyright©: Schule Brugg, Gesamtschulleitung, Siegbert Jäckle

