

## Dialog, Führung und Kooperation

Fragekultur statt Kritikkultur

### Inhalte

Führung und Kooperation beruhen auf dem Prinzip der Ergänzung, co-kreative Führung und Kooperation auf der Fähigkeit zum Dialog. Und im Zentrum des Dialogs steht die schlichte, aber profunde Fähigkeit des Zuhörens.

War in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts bildungspolitisch Kritikfähigkeit eingefordert worden, so muss heute angesichts der Komplexität der Probleme für mehr Urteilsvorsicht plädiert werden, für mehr Nachdenklichkeit an Stelle von schnellen, voreiligen Schlussfolgerungen und Lösungen, für eine Fragekultur an Stelle einer Kritikkultur. Dieser Paradigmenwechsel birgt die Chance, dass Schulleiter/innen und Teammitglieder stärker sensibilisiert werden für die Prozesse der subjektiven und kollektiven Wahrnehmung, der Informationsverarbeitung und Urteilsbildung – oder wie David Bohm<sup>1</sup> sagt: «Es geht nicht um die Verteidigung von Grundannahmen, Werten oder Programmen, sondern um das Erkennen dieser Programme.»

Diese Herangehensweise an das Thema Führung und Kooperation nimmt nicht neue Führungsmodelle und –tools in den Fokus der Aufmerksamkeit, sondern die mentalen Modelle und die Haltung, die dem Führen und Kooperieren zu Grunde liegen. Die Herausforderung lautet dann: Bewusstsein, Achtsamkeit und Präsenz im Dialog mit sich, mit anderen und der Welt und hat mit individuellem und kollektivem Lernen, Entfalten und Entwickeln zu tun.

Dialogfähigkeit ist so gesehen nicht nur eine kommunikative Kompetenz, sondern vielmehr eine Haltung in der Begegnung. Diese Fähigkeit ermöglicht, miteinander festgefahrene und unproduktive Denk- und Kommunikationsmuster zu untersuchen, aufzubrechen und Neues zu entwickeln.

### Ziele

Die Teilnehmer/innen ...

- ... untersuchen die hinter der wahrgenommenen Kultur der (Selbst-)Führung und Kooperation wirkenden mentalen Modelle.
- ... erkunden, wie sie und ihr Team der Komplexität der sich stellenden Probleme begegnen im Spannungsfeld zwischen Urteilsvorsicht und voreiligen Schlussfolgerungen, zwischen Nachdenklichkeit und schnellen Lösungen.
- ... lernen spezifische dialogische Kernkompetenzen kennen und erhalten Anregungen, diese persönlich weiter zu entwickeln.
- ... prüfen, was die dialogische Haltung in der (Selbst-)Führung und Kooperation bedeutet und wie sie diese fördern können.
- ... erfahren sich selbst und andere im Dialog als offene Gesprächs- und Arbeitsform und untersuchen Potenziale, Möglichkeiten und Grenzen, diese im eigenen Praxisfeld einzuführen und co-kreativ zu entfalten.

<sup>1</sup> David Bohm (2002): Der Dialog: Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

|              |  |
|--------------|--|
| Zielgruppe   | Schulleiter/innen, Teamleiter/innen, Stufenleiter/innen, Arbeitsgruppen und Projektleiter/innen  |
| Arbeitsweise | Teilnehmer- und prozessorientiert: Erkundendes Lernen in einer dialogischen Haltung; Verknüpfung von Erfahrung, Reflexion und Theorie.<br>Methoden: Theorie-Inputs, praktische Arbeit in unterschiedlichen Settings, Dialog. |
| Termine      | Kurstage vom 01.-02.03.2018, Follow-up-Kurstag vom 18. Mai 2018  |
| Arbeitszeit  | 08.30-17.00 Uhr  |
| Ort          | Pädagogische Hochschule Brugg Windisch   |