Basisskript zur Potenzialfokussierten Pädagogik in der Schule

POTENZIAL-
FOKUSSIERTE
SCHULE

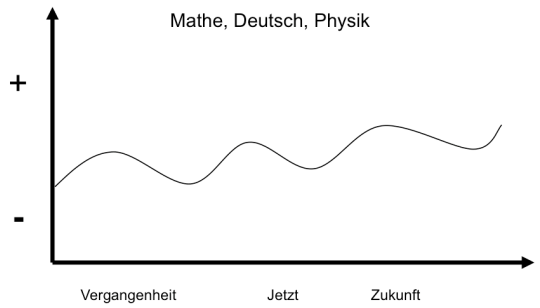
Die Potenzialfokussierte Pädagogik in der Schule

Potenzialfokussierte Schule zielt auf eine möglichst optimale Entwicklung der Potenziale der SchülerInnen und aller anderen Beteiligten wie LehrerInnen, DirektorInnen und Eltern. Nur wenn sich wirklich alle in einem Rahmen befinden, der ihre Möglichkeiten fördert, kann eine potenzialfokussierte Lernkultur ent-stehen.
Im Mittelpunkt steht dabei die Erweiterung und Verfeinerung der Wahrnehmung auf die vielen kleinen positiven Ereignisse und all das, was im Kleinen gelingt. Dadurch wird ein positiverer und wertschätzender Fokus aufgebaut, der ein auf das Funktionierende orientiertes Lernklima ermöglicht. Dabei steht nicht nur die Potenzialentwicklung der SchülerInnen, sondern auch die der Lehrpersonen im Mittelpunkt.
Der wissenschaftliche Hintergrund liegt in systemisch-evolutionären Theoriekonzepten (Bateson, Spencer-Brown, …), den Erkenntnissen der neueren Gehirnforschung (Gerald Hüther, Gerhard Roth, …), der Positiven Psychologie (Martin Seligman, Barbara Frederickson, …), den ressourcenorientierten Veränderungskonzepten (solution-focused approach, appreciative inquiry,…), sinnorientierten Konzepten (z.B. Viktor Frankl) u.a.m., die Erklärungsmodelle für die optimale Entwicklung und Potenzialentfaltung zur Verfügung stellen. Die Konzepte und Unterrichtstechniken der Potenzialfokussierten Pädagogik wurden von Dr. Günter Lueger und Andreas Wurzrainer (ausgehend von der Volksschule Itter) entwickelt.

1 Prinzipien, die Potenziale sichtbar und nutzbar machen:

1.1 Die Nutzung des dynamischen Wechselspiels von Gelingen und Weniger-Gelingen:

Egal ob in Mathematik, Deutsch oder in den anderen Fächern, bei allen Lerninhalten entwickelt sich das Lernen im „Auf und Ab" von „gelingt schon" und „gelingt noch wenig(er)". Die Entwicklung des Lernens ist unabdingbar an dieses „Auf und Ab" geknüpft, das im Schulalltag gezielt fokussiert werden muss, um Potenziale zu identifizieren.



1.2 Der Fokus richtet sich konsequent auf „Positive Unterschiede"

In diesem Wechselspiel wird in der Potenzialfokussierten Pädagogik der Fokus auf die positiven Unterschiede gelegt. Bei den Schulübungen, Hausübungen und allen anderen relevanten Aspekten richten sich die Techniken des Lehrens, Lernens und Zusammenarbeitens auf das Sichtbarmachen und Nutzen von Positiven Unterschieden und gelingenden Lernaktivitäten.

1.3. Potenziale kommen aus der Zukunft

Da das Wechselspiel des „Auf und Ab" der Leistung sich über die Zeit hinweg unvermeidlich verbessert (alle SchülerInnen sind nach einigen Wochen oder Monaten auf einem höheren Niveau), kommen die Potenziale für SchülerInnen, PädagogInnen, … aus der Zukunft. Daher liegt dort der wichtigste Ansatzpunkt durch die Fokussierung auf diese gelingende Zukunft: „Was wird ganz konkret passieren, wenn es etwas besser gelingen wird?" – und „Was kannst du dazu beitragen, damit du nächste kleine Schritte dorthin machen kannst?" SchülerInnen und PädagogInnen kreieren die gelingende Zukunft und blicken dann AUS der Zukunft auf die nächsten kleinen Schritte, die zu setzen sind. Das sind dann für die jeweils Betroffenen sinnvolle Schritte, die sich auf eine positive Veränderung beziehen.

1.4 SchülerInnen ans Lenkrad des Lernens setzen

Woran sich konkret zeigt, dass es besser gelingt, müssen die Betroffen für sich selbst in ihren Köpfen erarbeiten. Nur so wissen sie, wo es

hingehen soll und auch nur sie selber wissen die Schritte, die für sie am sinnvollsten sind. Natürlich können hier andere unterstützen, aber nur die jeweiligen Personen selber können in ihrer Innenwelt den Weg finden, der ganz spezifisch für sie passt (die Gehirnforschung zeigt dies bereits deutlich). Damit besteht die Aufgabe von PädagogInnen und LeiterInnen nicht im Vorgeben der Aufgaben und Ziele, sondern in der Unterstützung zur selbstverantwortlichen Entwicklung der Aufgaben und Ziele: SchülerInnen müssen ans Lenkrad ihrer eigenen Potenzialentwicklung gesetzt werden. Das bedeutet auch, dass SchülerInnen lernen müssen, ihre Leistungen selbst zu bewerten und bei dieser Bewertung den Blick auf die Unterschiede zu richten (Was ist anders, wenn es besser funktioniert?).

1.5 Potenzialfokussierte Schule nutzt Fehler und Herausforderungen im täglichen Schulalltag

Wenn gearbeitet und gelernt wird, gehören Fehler dazu. Die Kunst ist es, aus diesen Fehlern zu lernen. Wird die Aufmerksamkeit darauf gerichtet, die Beziehung zu einem Fehler (Noch-nicht-Gelingen) zu stärken, können teilweise grundlegend neue Verhaltens- und Sichtweisenmuster entwickelt werden. Die Potenzialfokussierte Pädagogik gewinnt ihre Energie genau aus diesen Situationen, weil es auch hier wieder Unterschiede zwischen Gelingen und Nicht-Gelingen gibt.
In der Praxis wird hier weniger analysiert, wer Schuld am Nicht-Gelingen hat, sondern was anstelle vom Weniger-Erwünschten eintreten soll und was kleine Zeichen sein können, dass es in die gewünschte Richtung geht. Durch dieses andere Reflektieren werden neue Möglichkeitsräume eröffnet und so die Handlungsspielräume erweitert. Fehler können somit mehr als Chancen gesehen werden und weniger als Scheitern.

1.6 Die Kraft der kleinen Schritte

Potenziale liegen in den kleinen, alltäglichen, positiven Unterschieden. Erst die Aneinanderreihung von unzähligen kleinen Entwicklungsschritten ermöglicht die Herausbildung von all den Kompetenzen, die Schule als Lernraum ermöglichen soll. Zusätzlich entwickelt sich damit die Prozesskompetenz der SchülerInnen und aller Beteiligten, die über die Jahre ihre Fähigkeit der Identifikation von Gelingendem schärfen und automatisieren.

Durch den konsequenten Einsatz von kleinen Schritten wird auch die Selbstwirksamkeit der Beteiligten erhöht: je mehr kleine Schritte beim Lernen oder bei Veränderungen in Schulen gelingen, umso stärker wird das Gefühl selber etwas bewirken zu können. Bei SchülerInnen erzeugt es das Gefühl, selber "am Lenkrad des Lernens" zu sitzen. (Mehr dazu im Artikel "Das Prinzip "Klein halten" und die Theorie der Selbstwirksamkeit" auf unserer Homepage)

1.7 Am gleichen Strang ziehen

Da die Potenzialfokussierung bei allen Beteiligten in der Schule nach den gleichen Prinzipien funktioniert, sind auch viele Techniken (im Unterricht, bei der Leitung, der Zusammenarbeit,…) gleich bzw. sehr ähnlich. Somit entsteht mit größerer Wahrscheinlichkeit ein Miteinander, das in die gleiche Richtung zielt. Natürlich nicht friktionsfrei, jedoch ist eine größere Anschlussfähigkeit gegeben.

2. Praxis der potenzialfokussierten Unterrichtsgestaltung

An der Volksschule Itter wird von Andreas Wurzrainer seit 2010 der Unterricht und auch die Zusammenarbeit und Leitung der Schule potenzialfokussiert gestaltet.
Anhand der zentralen Qualitätsmerkmale von Unterricht lässt sich die pädagogische Vorgehensweise im Potenzialfokussierten Unterricht folgendermaßen zusammenfassen.

Die bedeutendsten Merkmale sind in der Unterrichtswissenschaft klar formuliert:

- Klarer Organisationsrahmen
- Sinnvolle Aufgabengestaltung der Schülerinnen und Schüler
- Potenzialfokussierte Leistungsbewertung

Die Lehrpersonen agieren weniger als WissensvermittlerInnen, sondern mehr als GestalterInnen des Arbeitsrahmens (und des Möglichkeitsraums) und damit als LernarchitektInnen, die die Lernenden durch regelmäßige Gespräche (bezüglich Arbeitsaufgaben, Arbeitszielen und Erfolgen) begleiten. Der Fokus liegt dabei beim Gelingen und hier vor allem auf der immensen Summe von kleinen Erfolgen im Laufe der Schulzeit. Dadurch

werden viele kleine Erfolgserlebnisse möglich, die eine positive bzw. positivere Beziehung zum Schulstoff ermöglichen. Dies setzt selbstverständlich voraus, dass die Lernenden eigene Ziele verfolgen können und die Verantwortung für ihr Tun übernehmen wollen. „Lehren" im althergebrachten Sinn ist in diesem Verständnis nicht mehr notwendig. Gelehrt wird hier in der täglichen Praxis haupt-sächlich durch das gezielte Stellen von individuellen Potenzialfokussierten Fragen in Kleingruppen bzw. im Einzelgespräch und dementsprechend vielen „Mikro-Interventionen" der Lehrperson.

2.1 Eine neue Lernkultur braucht einen anderen Organisationsrahmen

Potenzialfokussierte PädagogInnen achten darauf, dass sich die SchülerInnen in einem angemessenen, harmonischen und wertschätzenden Organisationsrahmen weiterbilden können.
Eine Form und ein Teil davon ist hier die Flüsterkultur in den Klassen. Diese reduziert die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Störungen und erleichtert auch deren Behebung.
Jeder Schultag beginnt für die Schülerinnen und Schüler damit, dass sie in Ruhe ankommen und ihren persönlichen Arbeitsplatz organisieren und gestalten. Nach dem Organisieren beginnen sie selbstständig mit individuell geplanten Schulübungen. So können die Kinder ohne Anweisung der Lehrperson und ohne auf etwas Warten zu müssen ihre Arbeiten finden und es bleibt nur sehr wenig Zeit für unpassende Beschäftigungen. Da die Lernenden keine Schulglocke oder Ähnliches brauchen und die Zeit nicht überbrücken müssen, treten die Störungen sehr selten auf.
Mit Störungen im täglichen Unterrichtsbetrieb wird potenzialfokussiert umgegangen. Potenzialfokussiert meint hier, dass nicht fokussiert wird, was nicht passieren soll, sondern was passieren muss, damit es besser wird und nicht mehr vorkommt. Hört man in vielen Schulen oft die Phrasen „Du darfst nicht …", „Du sollst nicht ...", wird an der Volksschule Itter von gewünschtem Zukunftsverhalten gesprochen und versucht, gemeinsam mit den Lernenden, Wege zu finden, wie dieses Verhalten oder das gewünschte Ergebnis leicht und rasch erreicht werden kann.
Sehr wirksam zeigt sich dabei, wenn die Lehrpersonen von unerwünschten Verhaltens- oder Arbeitsweisen eher in der Vergangenheit sprechen, sie die momentanen Beobachtungen kurz und wertungsfrei beschreiben und danach ganz konkret die gewünschte Zukunft formulieren.

2.2 Sinnvolle Aufgabengestaltung in der Klasse

In einer Klasse mit ungefähr 20 SchülerInnen werden sich die Potenziale als auch Entwicklungs- und Leistungsstände zwanzigmal unterscheiden. Daher ist es nicht wirksam, für alle 20 Schülerinnen und Schüler die gleichen Lernangebote zur selben Zeit anzubieten. An der Volksschule Itter ist es sehr wichtig, dass die einzelnen Arbeitsschritte und Beschäftigungen individuell mit jedem einzelnen Lernenden abgesprochen werden.
Die Lernenden arbeiten dabei oft alters - und leistungsgemischt, einzeln und/oder in Gruppen. Die Flüsterkultur in den Lernräumen ermöglicht es den Lernenden sich untereinander auszutauschen, Aufgaben gemeinsam zu bearbeiten oder mit ihnen abzusprechen, ohne dass sich die anderen bei ihrer Arbeit gestört fühlen. Dadurch entsteht ein individuelles und gleichzeitig rücksichtsvolles Lernklima, wo Lernräume zu einem Ort des Austausches werden und der wichtigste Pädagoge/die wichtigste Pädagogin die anderen Lernenden sind.

Der Verlauf einer klassischen Schul- bzw. Hausübungsbesprechung mit einem Lernenden orientiert sich an folgendem Ablauf:

- Was ist dir bei der Aufgabe gut gelungen?
- Was könntest du bei der nächsten Übung noch anders machen?
- Was wirst du jetzt als nächstes machen und dabei lernen? Wie wirst du das genau machen und was oder wer könnte dir dabei helfen?

Die Erstkompetenz zur Festlegung der nächsten Aufgabe liegt dabei bei den SchülerInnen. Diese finden unter der Begleitung der Lehrperson selber am besten heraus, welcher der nächste sinnvolle Schritt ist.

2.3 Potenzialfokussierte Leistungsbewertung

Die klassische Bewertung mit der Notenskala von 1 bis 5 gibt keine Informationen, welche Inhalte schon gut und welche noch weniger gut beherrscht werden (da ja nur eine einzelne Note gegeben wird). Es ist eine Gesamtbewertung für eine Leistung, die immer Unterschiede beim Gelingen aufweist. Positive Unterschiede und Entwicklungen

können damit nicht dargestellt werden und somit werden Potenziale kaum sichtbar.
In der Potenzialfokussierten Pädagogik werden ebenfalls Leistungen bewertet, allerdings hinsichtlich ihrer Unterschiede. Erst die Bewertung von Unterschieden ermöglicht die Visualisierung von Positiven Unterschieden, wodurch Potenziale und Gelingendes sichtbar werden (nur selten gelingt alles – immer sind es Unterschiede von mehr und weniger Gelingendem).
Dabei werden die Leistungen – und somit alle Haus- und Schulübungen der SchülerInnen – vorwiegend von ihnen selber beurteilt. Wenn SchülerInnen am Lenkrad des Lernens sitzen sollen, müssen sie auch die Bewertung von Leistungen erlernen (wobei die Endkompetenz bei den Lehrenden liegt). Damit werden die Eigenverantwortung und die Selbständigkeit der SchülerInnen stark gefördert.

Das transparente und dynamische Leistungsbewertungssystem der Volksschule Itter basiert auf vier Farben und darauf, dass es ständig Unterschiede gibt. Diese Unterschiede werden mit den Pinnnadelfarben regelmäßig visualisiert:

- grün (Ziel erreicht),
- gelb (kurz davor),
- blau (es geht schon etwas) und
- rot (das kann ich noch nicht)

An vielen anderen Schulen werden weitere Formate wie z.B. Exeltabellen, farbige Punkte, und anderes mehr eingesetzt.
Der Fokus liegt dabei auf dem positiven Unterschied. Jede/r SchülerIn bespricht alle einzelnen Haus- und Schulaufgaben immer wieder kurz (manchmal auch sehr kurz) mit der Lehrperson und bewertet dabei das Leistungsniveau selber anhand der vorher angeführten vier Kategorien mit den unterschiedlichen Farben. Dadurch entsteht ein vielfältiges und differenziertes Ergebnis von unterschiedlichen Leistungen.
In regelmäßigen Abständen (ca. alle 1-2 Wochen) werden mit jedem/r SchülerIn diese Muster der Leistungen besprochen. Der Fokus liegt auch hier vor allem auf jenen Leistungen, die gut oder besser gelungen sind und der/die PädagogIn unterstützt den/die SchülerIn dabei konkret herauszufinden, was anders ist, wenn die Leistung besser ist und was notwendig und hilfreich ist, damit dies in Zukunft noch mehr und besser umgesetzt werden kann.
Auch bei Einzelleistungen wird der Fokus der Selbstbewertung auf Unterschiede gerichtet. Jede Hausübung und Schulübung gelingt nicht gleich, sondern in manchen Teilen besser, in anderen weniger gut.

2.4. Die Lehrerrolle in der PFP: Synthese aus Autorität und BegleiterIn

LehrerInnen übernehmen bei einer Potenzialfokussierten Pädagogik sowohl die Rolle der Steuerung der Lernprozesse für die einzelnen SchülerInnen, als auch die Gestaltung von Rahmenbedingungen, was das Setzen von unverhandelbaren Grenzen betrifft. Damit führen sie die Klassen und unterstützen dabei gleichzeitig die Prozesse des Lernens auf der individuellen und auch auf Klassenebene und verbinden somit diese beiden wichtigen (oft gegensätzlich diskutierten) Funktionen für Lernen.

Bei der Steuerung stehen „Mikro-Interventionen" (kurze Gespräche zu Bewertung, nächste Übung, notwendige Bedingungen) im Mittelpunkt, die mit den einzelnen SchülerInnen durchgeführt werden. Der/Die LehrerIn agiert dabei als UnterstützerIn und BegleiterIn und kann auf die Besonderheiten der SchülerInnen und die spezifische Gestaltung der Lernsituation bzw. des Lernraums wesentlich besser eingehen. Lernen muss damit zwangsweise besser zu den aktuellen Kenntnissen und Kompetenzen sowie Möglichkeiten der Weiterentwicklung passen, wie in der mittlerweile langjährigen Diskussion zur Individualisierung verdeutlicht wurde.
Dabei besteht auch eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich die Beziehungsqualität gut entwickeln kann. Durch viele – wenn auch kurze – Kontakte mit jedem/jeder SchülerIn während eines Schultags entsteht mehr Vertrauen durch das Eingehen auf die Individualität. Die Interaktionsforschung zeigt auf, dass die Häufigkeit des (persönlichen) Kontaktes eine bessere Qualität von Beziehung und vor allem erlebte Nähe und Vertrauen ermöglicht.
LehrerInnen werden bei dieser Form von Arbeit auch SinngeberInnen bzw. SinnermöglicherInnen. Durch das permanente Fokussieren der gelingenden Zukunft und der nächsten sinnvollen Schritte ist die Rolle des/der ErmöglicherIn ein zentrales

Element. Das erfordert eine fast paradoxe Fähigkeit bei der Rollenwahrnehmung der PädgagoInnen: nicht möglichst viel Aktivität (vor allem durch die Formulierung von Vorgaben) ist gefragt, sondern das Zulassen und „sich zurücknehmen“ und die Konzentration auf die Steuerung des Lernprozesses.

Gleichzeitig beeinflusst dies aber auch positiv die Autorität der Lehrperson. Die SchülerInnen erfahren, dass die Lehrperson sie unterstützt und auch führt, wenn der "Weg des Lernens" gerade steiniger ist. Auch agiert die Lehrperson als WächterIn des Organisationsrahmens und trifft Entscheidungen, die SchülerInnen und Klassen aufgrund ihres aktuellen Reifegrades noch nicht treffen können. Somit wird eine Synthese von Autorität und BegleiterIn bzw. ErmöglicherIn realisiert.

3. Praxis der Potenzialfokussierten Schulleitung

Potenzialfokussiertes Arbeiten von SchuldirektorInnen mit dem LehrerInnenkollegium folgt den gleichen Prinzipien. Auch hier liegt der Fokus auf dem Gelingenden und - vor allem wenn Aspekte z.B. in der Zusammenarbeit der KollegInnen oder mit den Eltern schlecht laufen - auf den kleinen positiven Unterschieden.

3.1. Eine positive Schulkultur schaffen

Vor allem das Schaffen einer Kultur des Vertrauens durch das Zeigen von Wertschätzung ist hier für die Leitungsaufgabe wichtig. In der Praxis wird die Notwendigkeit von Wertschätzung von allen Leitungs-verantwortlichen bejaht und gleichzeitig stellt sich dieser Punkt so schwierig dar. Befragungen von MitarbeiterInnen in Schulen und auch Unternehmen zeigen immer wieder, dass das Ausmaß an Wertschätzung nicht selten als deutlich zu gering erlebt wird.
Hier kann die unterschieds- und potenzialfokussierte Leitung mehr als wirksam werden. Der Fokus auf die vielen kleinen positiven Unterschiede und Entwicklung liefert die Basis für viele Gespräche über Gelingendes und damit dem Ausdruck von Wertschätzung.

Oft berichten Schulleitungen von der Schwierigkeit, dass eben manche LehrerInnen oder Dinge sich nicht so gut entwickeln und dass es dann schwierig ist, positiv damit umzugehen. Das macht dann Wertschätzung und positives Feedback vor allem für die „weniger guten“ LehrerInnen schwierig. Auch bei gutem Willen sehen dann Führungskräfte oft keinen oder zu wenige Ansatzpunkte für Anerkennung für „weniger gute“ LehrerInnen.
Potenzialfokussierte Führungskräfte hingegen sehen bei jeder Lehrperson (und allen anderen Aspekten an der Schule) die Unterschiede, unabhängig vom wahrgenommenen Leistungsniveau. Damit sind in jedem Fall auch positive Unterschiede bei jeder Lehrerperson vorhanden und diese positiven und gelingenden Verhaltensweisen stellen dann die Basis für wertschätzende Rückmeldungen dar. Dieses Vorgehen unterstützt dabei auch eine bessere Qualität der Zusammenarbeit. Damit kann die weitverbreitete Forderung in der Führung nach Stärkenorientierung in die praktische Führung integriert werden. Etwas Gelingendes anzusprechen, bedeutet für die meisten Menschen ein Eingehen auf ihre Bemühungen und Stärken. Dass hier auch positive Motivationseffekte eintreten ist evident.

3.2 Konferenzen und Besprechungen mit dem LehrerInnenkollegium

Potenzialfokussierte Besprechungen und Konferenzen beginnen mit einem Austausch darüber, was in der Schule gelingt. Das kann – je nach Anzahl der Anwesenden – in Kleingruppen oder im Plenum passieren. Die Grundsituation und die Stimmung entwickelt sich bei so einem Start meist positiver und die Beteiligten sind motivierter für Gespräche und vor allem auch bei schwierigen Themen positiver eingestellt.
Wenn Themen zu besprechen sind, die Mehrarbeit bedeuten, beziehen potenzialfokussierte LeiterInnen das Kollegium unbedingt mit ein. Anstatt zu erzählen, was bis wann zu tun ist, sprechen sie lieber über das Ziel (das natürlich bekannt sein sollte). Sie thematisieren mit dem Team, welche positiven Auswirkungen (Unterschiede) das Erreichen dieses Zieles für alle Beteiligten hätte – und fragen sie dann nach Vorschlägen, wie dieses Ziel hier an dieser speziellen Schule mit den hier anzutreffenden Stärken erreicht werden könnte.

Potenzialfokussierte DirektorInnen sehen kritische Äußerungen oder Widerstand als Hinweis, dass es noch etwas braucht, damit die gerade diskutierte Variante noch besser passt. Sie fragen daher die betreffende Person, was sie sieht und was bisher noch übersehen wurde.

3.2 Eltern- und SchülerInnengespräche

Vor allem die anlassbezogenen Gespräche sind hier oft eine Herausforderung, die wiederum mit dem Prinzip der positiven Unterschiede deutlich konstruktiver durchgeführt werden können. Potenzial-fokussierte Gesprächsführung bedeutet den Sinn und das Ziel des Gespräches zu Beginn zu erörtern und dann sich im ersten Teil des Gespräches auf bereits Gelingendes zu fokussieren. Dies stärkt die Beziehungsebene im Gespräch und stellt eine gute Basis für die Besprechung der Probleme und des Nicht-Funktionierenden dar. Dabei wird bei allen problematischen Aspekten der Fokus wieder auf die gelingende Zukunft ausgerichtet, d.h. was ist in Zukunft wichtig, dass die besprochenen Probleme sich reduzieren und welche konkreten Maßnahmen sind dafür erforderlich.

Essenzen

Potenzialfokussierte Pädagogik – kurz & knapp

- Alle Dinge sind mal besser und mal schlechter – daher gibt es immer Besseres und immer Potenziale
- Gelingen existiert in untrennbarer Einheit zum Nicht-Gelingen
- Potenziale zeigen sich, wenn etwas gelingt und nicht, wenn es nicht gelingt
- Das „Nicht-Gelingen“ ist der Steigbügel des Gelingens
- Potenziale kommen aus der Zukunft
- Jede/r sitzt selber am Steuerrad seiner/ihrer Potenzialentwicklung
- Nur kleine Schritte machen groß
- Der Regen – und auch der Fehler von Gestern – macht mich nicht nass
- Man kann nicht keine Potenziale haben
- PotenzialfinderInnen sind Goldwäscher und nicht Goldjäger
- Wir sind nicht in dieser Welt um Probleme zu lösen, sondern um unsere Potenziale zu entfalten
- Es muss kein Problem sein, Probleme zu haben (denn Gelingen und Nicht-Gelingen sind untrennbar)
- Um mehr Potenzial zu sehen, hilft meist eine Veränderung der Blickrichtung.
- Das Sehen und Wertschätzen des Potenzials der anderen ist Kraftstoff für die eigenen Potenziale
- Der/Die SchülerIn selber weiß, was sinnvoll und damit energiebesetzt ist.

Das Institut für Potenzialfokussierte Pädagogik

Das Institut ist das Forschungs- und Entwicklungszentrum für Potenzialfokussierte Pädagogik. Das Konzept wurde von Dr. Günter Lueger und Andreas Wurzrainer (BEd) gemeinsam mit allen anderen AkteurInnen am Institut entwickelt. Im Rahmen von Vorträgen, Ausbildungen und Publikationen erfolgt die Verbreitung der Prinzipien und Techniken der Potenzialfokussierten Pädagogik. Neben der Forschungs- und Entwicklungsarbeit koordiniert das Institut auch die zahlreichen Anwendungen im Bildungssystem und unterstützt sowohl PädagogInnen

- im Kindergarten
- in der Volksschule
- in der Sekundarstufe
- in der Hochschule/Universität

auf der individuellen Ebene als auch Bildungseinrichtungen und somit auf der systemischen Ebene.

Somit wird ein konsistentes pädagogisches Konzept möglich, das Lernende über alle Ausbildungsebenen hinweg unterstützen kann und sich an den Bedürfnissen und Prozessen der Potenzialentwicklung der Lernenden orientiert und diese in den Mittelpunkt stellt.

Zusätzlich wurden die Potenzialfokussierte Pädagogik um eine Potenzialfokussiertes Leitungs- und Kooperationskonzept erweitert. Damit können PädagogInnen auch bei der Leitung und Zusammenarbeit in den Bildungseinrichtungen nach denselben Prinzipien agieren und die Potenziale der Systeme fördern.

Gerne unterstützen wir Sie bei Ihren Projekten und bieten auch individuell zugeschnittene Formate an.

Weitere Informationen zur Potenzialfokussierten Pädagogik finden Sie unter www.pf-paedagogik.org

Institutsleitung

Mag. Dr. Günter Lueger

Co-Institutsleitung

VD Andreas Wurzrainer, BEd

Koordination

Jonas Krämer

Regionale Ansprechpersonen

Andreas Wurzrainer (Tirol)
Günter Lueger & Jonas Krämer (Wien)

Kontakt

Institut für Potenzialfokussierte Pädagogik
Pokornygasse 27/7
A-1190 Wien

T +43(0)664/73099672
M office@pf-paedagogik.org
W www.pf-paedagogik.org