

Was erschwert uns die Arbeit mit Cool im laufenden SJ + wie können wir gegensteuern?

Teambildung

fehlende Konsequenz v. KollegInnen!

Stundenfehlplanung

Haltung ("keep doing!")

Stille
genau!

Zeitmangel +

viele
Dauertellen
wie
"Inklusion"

Kuk, die Cool
'schlecht' machen
oder: "das +
machen wir
doch sowieso
schon"

Räumlichkeiten (Arbeitsplätze / PC's)

WLAN

Personalmangel

Rahmenbedingungen

festes Std.-taktung

Schlechte
Assignments
(Situations)

persönliche Sichten
des Kollegen

Schwierige

LD Treffen
von Kuk

Zum Austausch

→ Cod-Café implementieren

Rahmen brüchig
wird die Cool
regeln ein-
zuhalten

* zu wenig Kontrolle
mit zu viel Kontrolle

Was halten die SuS nach 1 Jahr Arbeit mit
Cool von Kooperativen lernen?

gemischter Meinung
föhlen sich teilweise mit der Verantwortung (Anfrage) überfordert haben das Ziel erkannt +
→ Schwierigkeiten bei der Überwindung des "inneren Schweinehundes"
...der gern gewinnt!

Wenige haben Probleme mit Freiräumen

machen nicht mehr

(+): stärkere Bedeutung der schriftlichen Assignments -
Anerkennungen
- weniger Vorteile
- für "autistische" SuS

Sie sind kreativ

Sie trauen sich zunächst nicht
LK was Hilfe zu geben
(nicht mit Struktur verbinden)

Sie föhlen sich wohl im LL

SB = gewonnen!

haben "Autistische"
"personale" Funktionen -
"da keine ganzes Ziel"
"nicht wird es sein"
"das wird bei der SA"
"für sie nicht gemacht"
"das sollte nicht sein"
"nicht sein"

Zwischen CA und SuS
bis sie es in ihre
Welt einbringen können

Finden Lernfreiheit
positiv, haben
aber Probleme mit
Problemlösung in 1
Satz lösen zu können

Wie werden / werden neue KUK für COOL gewonnen?

Doch Bereitschaft

Referendare
Referendare

"Cool"-Haltung

...von SuS!

Verlässlichkeit und Zusammen-
arbeit → schafft hohe Akzeptanz!

Newsletter-Info

Durch eigenes
Erleben von
Deltan-SuS
bei Exkursionen

↳ sollte
intensiviert
werden!

Kollegen "probieren"
Cool → "Herzblut"
Springt nicht über 😊

Schiffz-genau 😊

Info-Tag für
TeamleiterInnen

Gespräche

über "Gespräche
(Neugierde)"

immer wieder
ansprechen
"Schwärmen"

Was hat sich in den letzten 3 Jahren durch die Arbeit mit COOL bei uns LK verändert?

innere Zufriedenheit + ! Könnte noch mehr sein

mehr Achtsamkeit im Unterricht +

Kooperation untereinander + endlich + Teamarbeit

Wir reden mehr über SuS und
 Zusammenarbeit nicht "Leistung" bessere inhaltliche Aufträge ✓
 wurde vertrauensvoller.

Abnahme der Ungeduld, SuS "lassen können"

↑ Zeit um SuS zu coachen / kennenzulernen

↑ tolles Team, dem ich vertraue; das hilft bei guter Austausch

Abwechslung in § finden
 gelassenheit → im Umgang mit Schwierigkeiten
 mit Ergebnissen der Arbeitsaufträge
 Mehr Zusammenarbeit vor allem mit Wiebke ☺

↳ Gespräche über Unterricht / Austausch

Unterrichts-
inhalte
ist eine
Thema

Ich habe das Gefühl, ich tue etwas 'besonderes' im Vergleich zu anderen Tätigkeiten

Selbstbewusstes Gefühl von Selbstwirksamkeit !!!

Welche Hürden / Probleme gab es CoC weiterläufig zu implementieren?

Strukturelle Bedingungen

Interaktion im Kollegium

Räumlichkeit

Kritik die CoC nicht
haben, positive Beispiele werden
nicht gemessen

fehlende Teamfähigkeit

mangelnde Akzeptanz bei SuS

Haltung von Pfi & Lehr

Festhalten wollen an alten Strukturen
"es mein UN ist doch gut"

überarbeitete Kollegium

Zurückbildung haben
Akzeptanz der Lernverantwortung
am SuS

Personenwechsel

CoC-Verfassung

Zelluläre Grenzen

geringer Engagement
abgesondert bei den
Mädch (potenziell die
Kritik Partner und p-
mentar haben)

Kollegenanzahl
an der Schule

KoC weiterläufig

Kein CoC
Kritik ist nicht
systematisch, es für das
"best"!