

Begleitmaterial

Koordinationen Peer-Learning



Teil I

Inhalt

Einleitung	3
BASISMATERIAL.....	5
Stunde 1: Ressourcen und hilfreiche Eigenschaften als Coach.....	6
Hintergrundtext: Ressourcen.....	7
Arbeitsblatt Ressourcen	9
Arbeitsblatt Coaching-Kompass	10
Stunde 2: Motivierende Spiele für die Peer-Learning-Treffen.....	11
Stunde 3: Wie plane ich ein Peer-Learning-Treffen?.....	12
Stunde 4: Feedback und Selbstreflexion.....	13
Kopiervorlage Feedback-Hand.....	14
Kopiervorlage: Selbstreflexionsbogen Coachs	15
Textinput: So gibst du gutes Feedback.....	16
Stunde 5: Umgang mit Herausforderungen und Handlungsoptionen.....	17
Arbeitsblatt: Respektvolles Miteinander.....	18
VERTIEFUNGSMATERIAL.....	19
Stunde 6: Vorbilder und ihre Wirkung	20
Hintergrundtext: Personenwahrnehmung	21
Kopiervorlage: Reflexionsübungen zur Körperhaltung.....	23
Stunde 7: Was macht ein gutes Team aus?	24
Hintergrundtext: Gruppenprozesse.....	25
Stunde 8: Als Coach Verantwortung übernehmen	27

Einleitung

Liebe Peer-Learning-Koordination!

Das vorliegende Begleitmaterial wurde speziell für die Anfangs- und Kennenlernphase in Peer-Learning-Kontexten entwickelt.

Regelmäßige Reflexionstreffen

Unsere langjährige Peer-Learning-Erfahrung zeigt, dass die Rolle als Coach herausfordernd ist und die Peer-Learning-Treffen besonders gut gelingen, wenn eine gute Vorbereitung und Nachbereitung der Treffen erfolgt. Wir empfehlen deshalb, Peer-Learning-Treffen grundsätzlich durch regelmäßige, angeleitete Reflexionstreffen der Coachs zu begleiten. Diese könnten beispielsweise alle zwei Wochen stattfinden und zur Reflexion, Vertiefung und Planung genutzt werden oder auch an einem festen Termin im Monat. Letztendlich entscheidet jede Peer-Learning-Koordination (und Schule) natürlich selbst über die Organisation des Peer-Learning-Settings – wir gehen auf der Grundlage unserer Erfahrungen jedoch davon aus, dass eine gut strukturierte und genutzte Vor- und Nachbereitungszeit einen positiven Einfluss auf den Erfolg des Projekts ausübt.

Zur Nutzung des Begleitmaterials

Das vorliegende Begleitmaterial soll allen Peer-Learning-Koordinationen als Unterstützung dienen und dazu beitragen, die Peer-Coachs noch gezielter zu begleiten und mit ihnen zentrale Aspekte ihrer Rolle zu vertiefen.

Im Mittelpunkt stehen Übungen und Impulse, die den Coachs helfen, ihre eigene Rolle klarer zu verstehen, ihre Stärken und Ressourcen bewusst einzusetzen und sich in verschiedenen Situationen als Coach sicherer zu fühlen.

Neben Anleitungen und Übungen zur Selbstreflexion der Coachs liegt ein Schwerpunkt auf dem praktischen Üben von Kompetenzen, die für Peer-Learning-Kontexte entscheidend sind: Die Rolle des Vorbilds bewusst einnehmen, verantwortungsvoll handeln, als Team zusammenarbeiten, Herausforderungen konstruktiv bewältigen und Treffen sinnvoll sowie motivierend planen und gestalten.

Stundenbausteine

Das Material ist in konkrete Stundenbausteine gegliedert, die für jeweils etwa 45 Minuten angelegt sind (z. B. „Meine Ressourcen als Coach“, „Umgang mit Herausforderungen“, „Vorbilder und ihre Wirkung“, „Planung von Peer-Learning-Treffen“). Es bietet jeweils eine Mischung aus kurzen Inputs, Reflexionsphasen und interaktiven Übungen. Ergänzt wird dies teilweise durch Arbeitsblätter und Hintergrundtexte, die flexibel eingesetzt werden können: In einigen Gruppen beispielsweise durch gemeinsames Lesen und Besprechen der Texte, in anderen wiederum können die Texte der jeweiligen Koordination als Vorlage für einen mündlichen Input dienen.

Wichtig ist in diesem Kontext: Jede Coach-Gruppe ist unterschiedlich und Schulen sehr heterogen und daher kann der angegebene zeitliche Rahmen von etwa 45 Minuten in diesem Kontext lediglich ein Schätzwert sein. Wir bitten auch hier um eigene Einschätzung und Anpassung. Auch kann die Reihenfolge der Stunden variert werden. Bei manchen Stunden (bspw. der Planung eines Peer-Learning-Treffens oder dem Ausprobieren von Übungen) bietet es sich auch an, diese häufiger durchzuführen.

Basis- und Vertiefungsmaterial

Das Material gliedert sich außerdem in einen Basis- und einen Vertiefungsteil. Das Basismaterial enthält Vorschläge zur Erstellung einer Spielesammlung, zur Planung von Treffen und weiteren wichtigen Grundlagenkompetenzen. Im Vertiefungsteil werden darüber hinaus Anregungen gegeben, die den Coachs in ihrer Rolle behilflich sein können.

Wir laden Sie ein, das Material auch hier individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe anzupassen und es auf diese Weise bestmöglich für Ihre Lernkontakte nutzbar zu machen.

Ziel des Materials

Ziel ist es, dass die Peer-Coachs ihre Selbstwirksamkeit stärken, ihr Verständnis für die Rolle vertiefen und sich auf die praktische Umsetzung in den Peer-Learning-Treffen vorbereiten beziehungsweise darüber hinaus begleitende Reflexionsmöglichkeiten erhalten. Die Begleitmaterialien schaffen auf diese Weise einen Rahmen, um die Zeit zwischen den Treffen individuell, auf die eigene Gruppe von Coachs angepasst, zur Förderung und Begleitung dieser zu nutzen.

Gleichzeitig soll das Material eine Unterstützungsfunction für die Rolle aller Peer-Learning-Koordinationen ausüben.

Weiteres Begleitmaterial

Die PeerBox, eine eigens von der Zukunftsstiftung Bildung für Peer-Learning-Kontexte entwickelte Materialbox, ist ab sofort erhältlich. Weitere Informationen zur PeerBox finden sich auf unserer Homepage (www.zukunftsstiftung-bildung.de).

Rückfragen und Feedback

Rückfragen zum Material können gerne jederzeit an kristin.behnke@glstreuhand.de gerichtet werden.

Wir wünschen spannende Erfahrungen beim Peer-Learning!

Das Team der Zukunftsstiftung Bildung

BASISMATERIAL



Stunde 1: Ressourcen und hilfreiche Eigenschaften als Coach

- Vertiefung: Hilfreiche Eigenschaften als Coach/ Erweiterung: Stärken und Ressourcen

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg/ Aktivierung	Kurze Begrüßung und Einführung ins Thema der Stunde <ul style="list-style-type: none"> Warm-Up mit Frage: „Was macht dir momentan besonders viel Spaß?“ Die Übung kann sitzend in einem Stuhlkreis oder alternativ stehend und einen Ball zum/ zur Sprecher*in werfend durchgeführt werden. 	Im Stehen/ Stuhlkreis, ggf. Ball
5–20 min	Ressourcen/ Stärken re-flektieren	Einzelarbeit: „Meine Ressourcen“ Der Hintergrundtext kann gemeinsam in der Gruppe gelesen werden. Die Schüler*innen füllen anschließend das dazugehörige Arbeitsblatt zunächst in Einzelarbeit aus und reflektieren dabei ihre (inneren) Ressourcen.	AB TextInput & AB Ressourcen, Stifte
20–25 min	Aus-tausch/ Reflexion	Partnerarbeit Die Schüler*innen stellen sich gegenseitig ihre Ergebnisse vor. Im Anschluss kann eine kurze Reflexion im Plenum erfolgen: <ul style="list-style-type: none"> „Wozu kann es gut sein, seine Ressourcen zu kennen?“ „Ist es euch leichtgefallen, Aspekte zu benennen?“ 	Ausgefüllte Ar-beitsblätter
25– 42 min	Eigen-schaften als Coaching-Kompass kenn-en-lernen	Mein Coaching-Kompass Jede*r Schüler*in wählt eine Eigenschaft aus dem Coaching-Kompass aus, die ihm oder ihr besonders wichtig in der Rolle als Coach ist. Reflexionsfragen: <ul style="list-style-type: none"> „Welches Verhalten kannst du konkret aus dieser Eigenschaft ableiten?“ „Wie kann dir die Orientierung an dieser Eigenschaft als Coach helfen?“ Die Schüler*innen stellen reihum ihre Eigenschaft und konkrete, daraus ableitbare Verhaltensweisen in Beispielsituationen vor. Gemeinsam können die Ideen noch ergänzt werden. Zum Abschluss kann darauf hingewiesen werden, dass diese Eigenschaften auch in herausfordernden Situationen als eine Art Kompass dienen können, an dem wir uns orientieren können und der uns eine Richtung in der Rolle als Coach vorgibt.	Stuhlkreis AB Coaching-Kompass
42–45 min	Abschluss	Kurzes, nonverbales Abschlussfeedback in der Runde <ul style="list-style-type: none"> „Wie geht es euch nach der heutigen Stunde?“ Die Schüler*innen geben eine Rückmeldung per Handzeichen (bspw. Daumen hoch, Mitte, runter) 	Im Stehen/ Stuhlkreis

Hintergrundtext: Ressourcen

Was sind Ressourcen und wie können sie uns dabei helfen, ein gutes Leben zu führen?

Jeder Mensch wünscht sich ein gutes, erfülltes Leben. Doch was brauchen wir eigentlich dafür? Wissenschaftler würden behaupten, dass Ressourcen uns dabei helfen können.

Der Begriff „Ressourcen“ bedeutet ursprünglich „Hilfsmittel“ oder „Kraftquellen“. In der Psychologie und Pädagogik meint man damit alles, was einem Menschen hilft, mit Herausforderungen umzugehen, sich zu entwickeln und sein Leben positiv zu gestalten. Dabei unterscheidet man innere und äußere Ressourcen.

Innere Ressourcen

Innere Ressourcen sind persönliche Stärken, Fähigkeiten und Haltungen, die in uns selbst liegen. Beispiele hierfür sind:

- **Selbstvertrauen:** Wenn ich an mich glaube, traue ich mir eher etwas zu und probiere Neues aus.
- **Motivation und Zielklarheit:** Wer weiß, was ihm wichtig ist, kann sein Leben besser in eine Richtung lenken, die sich sinnvoll anfühlt.
- **Emotionale Kompetenzen:** Dazu gehören zum Beispiel die Fähigkeiten, Gefühle wahrzunehmen, mit Stress umzugehen oder Mitgefühl für andere zu zeigen.
- **Selbstwirksamkeit:** Das Gefühl, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können. Es motiviert und schützt vor Hilflosigkeit.
- **Werte und Überzeugungen:** Sie geben Orientierung. Wenn mir zum Beispiel Freiheit, Gerechtigkeit oder Freundschaft wichtig sind, dann kann ich mich in meinem konkreten Handeln daran orientieren.

Äußere Ressourcen

Äußere Ressourcen kommen aus dem Umfeld, also aus Beziehungen mit anderen Menschen, Erfahrungen und Lebensbedingungen. Beispiele für äußere Ressourcen sind:

- **Unterstützende Beziehungen:** Freund*innen, Familie, Lehrkräfte oder andere Menschen, die einem zuhören, Mut machen oder helfen.
- **Zugang zu Bildung:** Wer gute Lernmöglichkeiten hat, kann seine Fähigkeiten entfalten und Chancen nutzen.
- **Kulturelle Angebote, Natur und Gemeinschaft:** Auch inspirierende Orte, Musik, Sport oder gemeinsame Rituale können Kraftquellen sein.
- **Strukturen und Sicherheit:** Ein stabiles Zuhause, ausreichend Geld oder eine gute Gesundheitsversorgung ermöglichen Entwicklung.

Zusammenspiel: Innere Stärke und äußere Unterstützung

Besonders wichtig ist das Zusammenspiel von inneren und äußeren Ressourcen. Selbst die stärkste Person braucht manchmal Hilfe und auch das beste Umfeld kann wenig bewirken, wenn jemand völlig mutlos oder überfordert ist. Deshalb geht es oft darum, Ressourcen zu entdecken, zu stärken und gut zu nutzen.

Ein Beispiel: Wer nach einem Misserfolg nicht aufgibt, sondern daraus lernt, nutzt innere Ressourcen wie Durchhaltevermögen. Wer sich bei Freund*innen Unterstützung holt, aktiviert soziale Ressourcen. Beides zusammen stärkt die eigene Resilienz, also die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen.

Fazit: Ressourcen machen das Leben nicht perfekt, aber besser.

Ein gelungenes Leben bedeutet nicht, dass alles immer leicht ist. Aber mit den richtigen Ressourcen können Menschen Herausforderungen meistern, glücklich sein und sich entfalten. Wichtig ist: Ressourcen lassen sich in jedem Alter und in jeder Lebenslage entwickeln.

Und manchmal beginnt es einfach damit, sich bewusst zu fragen: Was tut mir gut? Was kann ich gut? Welche positiven Erfahrungen habe ich schon gesammelt? Und wer unterstützt mich, wenn es mal schwierig wird?

Arbeitsblatt Ressourcen

Es lohnt sich, einmal ganz konkret über seine Ressourcen nachzudenken und diese auch aufzuschreiben. So hast du sie auch in stressigen Momenten immer vor Augen.

Notiere dir zu jeder Kategorie mindestens drei Stichworte.

Meine besten Erlebnisse:

Meine Talente:

Meine Erfolge:

Was ich an mir mag:

Was andere an mir loben:

Meine liebsten Menschen:

Arbeitsblatt Coaching-Kompass

Selbstbewusstsein

Aktives Zuhören

Zuverlässigkeit

Kritikfähigkeit

Offenheit

Resilienz

Geduld

Freundlichkeit

Frustrationstoleranz

Motivationsfähigkeit

Vertrauenswürdigkeit

Einfühlungsvermögen

Verantwortungsbewusstsein

Lernbereitschaft

Konfliktfähigkeit

Teamfähigkeit

Respekt

Toleranz

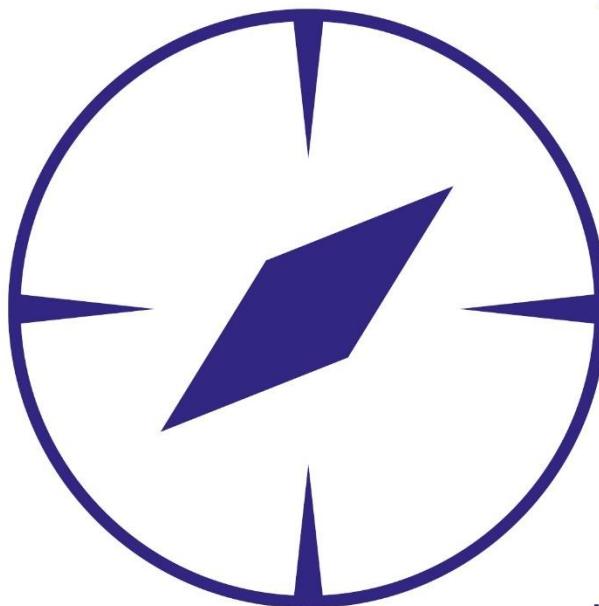
Empathie

Wertschätzung

Hilfsbereitschaft

Selbstorganisation

Lösungsorientierung



Stunde 2: Motivierende Spiele für die Peer-Learning-Treffen

- Vertiefung: Übungen und Methoden für die Peer-Learning-Treffen/ Erweiterung: Reflexion der Wirkung bestimmter Übungen, Anleitung von Übungen

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg/ Aktivierung	Einstiegsspiel Zum Einstieg wird gemeinsam mit den Schüler*innen das Spiel Satellitenball gespielt. Es empfiehlt sich ein modellhaftes Vorführen der Erklärung des Spiels, sodass die Schüler*innen ein Rollenmodell haben, an dem sie sich bei der Einführung von Übungen orientieren können.	Einige kleine Bälle
5–20 min	Eigenständige Auswahl und Kennenlernen von Methoden	Partnerarbeit: Übungen für die Peer-Learning-Treffen recherchieren Die Schüler*innen erarbeiten in Partnerarbeit 1-2 Übungen oder Spiele nach eigener Internetrecherche (bspw. zum Thema Erlebnispädagogik) oder unter Zuhilfenahme von ChatGPT. Gemeinsam erstellen die Paare eine verständliche Anleitung für das Spiel bzw. die Übung, die von der gesamten Gruppe verwendet werden kann. <ul style="list-style-type: none"> Variation: Falls sich eine eigenständige Internetrecherche für die Gruppe als zu herausfordernd darstellt, können auch vorab Spielanleitungen ausgedruckt und an die Paare verteilt werden. 	Tablets oder Computer, Internetzugang Ggf. weitere Materialien
20–40 min	Präsentation/ Erproben in der Gruppe	Durchführung der Übungen Die Übungen werden dann im Plenum gemeinsam angeleitet und durchgeführt. <ul style="list-style-type: none"> Hier besteht die Möglichkeit angeleitet Feedback zu geben und zu erhalten. Gegebenenfalls bietet es sich an, diese Phase deutlich auszuweiten, da die Schüler*innen davon profitieren, wenn sie sich im Durchführen der Übungen sicher fühlen.	Anleitungen der Schüler*innen
35–44 min	Reflexion der Übungen/ Erstellung eigene Spiele-sammlung	Reflexion An dieser Stelle kann gemeinsam im Plenum überlegt werden, ob und wann die Übungen sich gut mit den Grundschulkindern durchführen lassen: „Welches Ziel verfolgt die Übung? Aktiviert sie? Oder eignet sie sich evtl. dazu, eine unruhige Gruppe etwas zu beruhigen?“ Ggf. können auch kreative Erweiterung mitgedacht sowie Stolperfallen und Herausforderungen besprochen werden. Auch wichtig: Wie können die Übungen allen Coaches zur Verfügung gestellt werden? Ziel ist es, mittelfristig eine eigene Spieldatenbank zu erstellen, die alle für die Treffen nutzen können.	Stuhlkreis
44–45 min	Abschluss	Kurzes, nonverbales Abschlussfeedback in der Runde „Wie geht es euch nach der heutigen Stunde?“ Die Schüler*innen geben eine Rückmeldung per Handzeichen (bspw. Daumen hoch, Mitte, runter)	Im Stehen/ Stuhlkreis

Stunde 3: Wie plane ich ein Peer-Learning-Treffen?

- Vertiefung: Gestaltung und Struktur der Treffen/ Erweiterung: Eigene Treffen konkret planen und ausgestalten/ Organisation der Gruppe konkretisieren

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg: Motivation herstellen	Einstiegsfrage „Wie sollte für dich persönlich eine ideale Unterrichtsstunde sein? / Kannst du dich an eine Unterrichtsstunde erinnern, die dir richtig Spaß gemacht hat?“	Stuhlkreis/ Plenum
5–15 min	Input: Wie plane ich ein Treffen?	Input durch die Lehrkraft/ Koordination An dieser Stelle kann eine erneute Vorstellung eines allgemeinen Planungs-Leitfadens erfolgen. Es empfiehlt sich auch, ein Beispiel für ein konkretes Treffen vorzubereiten und es vorzustellen. <ul style="list-style-type: none"> Da das Planen von Peer-Learning-Treffen für viele Schüler*innen herausfordernd ist, sollte an dieser Stelle genügend Zeit für Rückfragen eingeplant werden. 	Leitfaden zum Planen von Treffen Ggf. roten Faden zur Visualisierung mitbringen
15–30 min	Erarbeitung und Anwendung	Planung eines eigenen Peer-Learning-Treffens Die Schüler*innen bekommen im Anschluss Zeit, um in Partnerarbeit ein gemeinsames Treffen zu planen. <ul style="list-style-type: none"> Das geplante Treffen kann sich entweder auf die gesamte Gruppe beziehen oder bereits für die jeweiligen Kleingruppen konzipiert werden (je nach Projektphase). Falls die Planung zum ersten Mal erfolgt, sollte ggf. mehr Zeit eingeplant und die Kurzpräsentationen der Ideen könnten in die darauffolgende Stunde verlegt werden. 	Papier und Stifte
30–40 min	Präsentation	Kurzpräsentation einiger Planungen im Plenum Die Schüler*innen präsentieren ihre Planungen im Plenum. Dies ist auch eine gute Möglichkeit, das Erteilen von Feedback anhand konkreter Regeln einzuüben (siehe Vorlagen Stunde 4). Des Weiteren kann die Gelegenheit genutzt werden, weitere organisatorische Details zu besprechen: <ul style="list-style-type: none"> „Wie sprechen wir uns bezüglich der zukünftigen Planungen ab? Wer ist verantwortlich? Über welche Kanäle kommunizieren wir? Wie teilen bzw. stellen wir Materialien zur Verfügung, das für alle Coachs interessant sein könnte?“ 	Vorlage Feed-back (vgl. Stunde 4) Ggf. Visualisierung der Planungen
40–45 min	Abschluss	Stimmungsbarometer oder kurzer Energizer „Fühlt ihr euch startklar für die Treffen mit den Grundschulkindern?“ (Daumen hoch, Mitte, runter)	Energizer aus eigener Spielesammlung

Stunde 4: Feedback und Selbstreflexion

- Erweiterung: Feedback geben und Selbstreflexion systematisieren

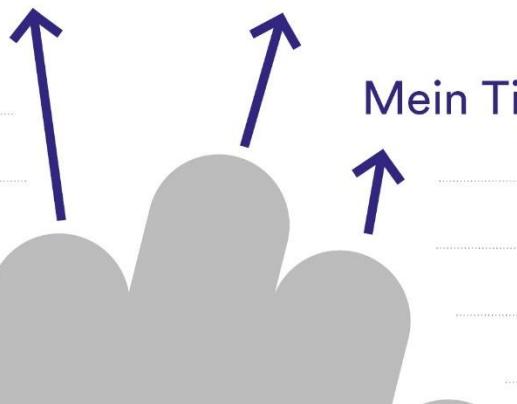
Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–10 min	Einstieg: Motivation herstellen	Einstiegszitat „Wer noch nie einen Fehler gemacht hat, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht.“ (Albert Einstein) <ul style="list-style-type: none"> • Das Zitat bietet sich an, da es die Möglichkeit eröffnet, das Thema „positive Fehlerkultur“ und „Umgang mit bzw. Lernen aus Fehlern“ in den Blick zu nehmen. • Nach einer kurzen Diskussion kann eine Überleitung zum Thema Feedback erfolgen. 	Stuhlkreis/ Plenum
5–20 min	Kriterien guten Feedbacks reflektieren	Textinput Feedback Der kurze Text kann gemeinsam im Plenum besprochen werden. Es können in der Gruppe weitere Beispiele gesammelt werden.	Hintergrundtext: So gibst du gutes Feedback
20–35 min	Anwendung des Themas Feedback auf die Reflexion der Peer-Learning-Treffen	Feedbackmöglichkeiten Grundschulkinder & Selbstreflexion Auch die Grundschulkinder sollten im Rahmen der Peer-Learning-Treffen die Möglichkeit erhalten, ihren Coachs niedrigschwellig und wenig zeitaufwendig Feedback zu den Treffen zu geben. Dies kann in der ersten Zeit über die Feedback-Hand (siehe Kopiervorlage) erfolgen. Das Vorgehen kann an dieser Stelle mit den Coachs besprochen werden. Die Feedback-Hand kann sowohl mündlich als auch schriftlich genutzt werden. <ul style="list-style-type: none"> • Des Weiteren bietet es sich an, den Coachs eine Struktur zur Reflexion im Team oder zur Selbstreflexion an die Hand zu geben. Die untenstehende Kopiervorlage kann dabei individuell angepasst werden oder es kann sich auch auf die regelmäßige Beantwortung einzelner Fragen geeinigt werden. • Möglicherweise kann die Selbstreflexionsvorlage wie eine Art „Lerntagebuch“ regelmäßig bearbeitet und bei der Koordination eingereicht werden. So besteht die Möglichkeit, noch näher an den Schüler*innen und ihren Erfahrungen dranbleiben zu können. 	Kopiervorlage Feedback-Hand Kopiervorlage: Selbstreflexionsbogen Coachs
35–45 min	Abschluss	Energizer aus der eigenen Spielesammlung	Eigene Spiele-sammlung

Kopiervorlage Feedback-Hand

Das habe
ich gelernt:

Das war schwierig:

Das fand
ich super:



Mein Tipp:



Das wünsche
ich mir:

Kopiervorlage: Selbstreflexionsbogen Coachs

Dieser Selbstreflexionsbogen soll euch dabei helfen, euch in eurer Rolle als Coach weiterzuentwickeln.

Bitte besprecht mit eurer Koordination, wie ihr mit dem Bogen umgeht. Einige Ideen sind:

- Ihr beantwortet den Bogen nach jedem Peer-Learning-Treffen komplett.
- Ihr füllt den Bogen als Coach-Team gemeinsam aus.
- Ihr einigt euch mit eurer Koordination darauf, welche Fragen ihr beantwortet (bspw. wahlweise immer eine pro Kategorie).
- Natürlich könnt ihr auch eigene Fragen entwickeln oder euch auf eine andere Umgangsweise mit dem Bogen einigen.

1. Rückblick auf das Treffen

- Was haben wir heute zusammen gemacht?
- Was hat gut funktioniert?
- Was war für mich heute eher schwierig?

2. Meine Rolle als Coach

- Wie habe ich mich heute in meiner Rolle als Coach gefühlt?
- Habe ich meine Stärken eingebracht? Wenn ja, welche?
- Gab es Momente, in denen ich unsicher war? Wie bin ich damit umgegangen?

3. Beziehung und Zusammenarbeit

- Wie habe ich die Grundschulkinder heute unterstützt?
- Hatte ich den Eindruck, dass sie sich wohlgefühlt haben? Warum / warum nicht?
- Gab es heute etwas, das unsere Zusammenarbeit gestärkt hat?

4. Lernen und Entwicklung

- Was habe ich heute Neues über mich als Coach gelernt?
- Was möchte ich beim nächsten Mal anders oder besser machen?
- Gibt es etwas, das ich noch ausprobieren möchte?

5. Kurzfazit

Mein Gefühl nach dem Treffen:

 zufrieden  neutral  unzufrieden

Ein Satz zu meinem heutigen Treffen:

Hintergrundtext: So gibst du gutes Feedback

Gutes Feedback geben – so funktioniert's

Feedback ist ein großartiges Werkzeug. Es hilft dabei, dich selbst und andere besser zu verstehen. Es unterstützt Lernen, stärkt Beziehungen und gibt Orientierung. Besonders wenn du als Coach Feedback gibst, ist es wichtig, dass dein Feedback für die Grundschulkinder hilfreich ist.

Woran du dich orientieren kannst:

1. Feedback auf Augenhöhe und mit Erlaubnis

- Frage zuerst: „Darf ich dir etwas zurückmelden/ ein Feedback geben?“
- So zeigst du Respekt und stellst sicher, dass dein Gegenüber bereit ist zuzuhören.

2. Beginne mit etwas Positivem

- Starte mit etwas, das dir aufgefallen ist und gut funktioniert hat. Das führt dazu, dass dein Grundschulkind Vertrauen zu dir gewinnt und auch das weitere Feedback besser aufnehmen kann, ohne sich verteidigen zu wollen.

3. Beschreibe das Verhalten und nicht die Person

- Du kannst so beginnen: „Mir ist heute aufgefallen...“ statt: „Du bist...“
- Beobachte, was konkret passiert ist und beschreibe es dann sachlich und ohne Wertung.
- Gib dann einen Vorschlag, wie etwas anders funktionieren könnte: „Vielleicht kannst du beim nächsten Mal ...“.

4. Sei konkret

- Beschreibe genau, was du beobachtet hast (z. B. „Du hast ruhig zugehört und das hat geholfen“).

5. Gib zeitnah Feedback

- Je genauer ihr euch an die Situation erinnern könnt, desto stärker ist die Wirkung des Feedbacks.

6. Als Feedback-Empfänger: Vorbild sein

- Höre auch den Grundschulkindern zu, wenn sie dir ein Feedback geben.
- Stelle Fragen, wenn etwas unklar ist („Was meinst du genau?“).

Warum funktioniert das so gut?

- Feedback hilft dir, dein eigenes Selbstbild zu überprüfen.
- Es schafft Vertrauen und verbessert die Zusammenarbeit.
- Konstruktives Feedback unterstützt beim Lernen und fördert die Weiterentwicklung.

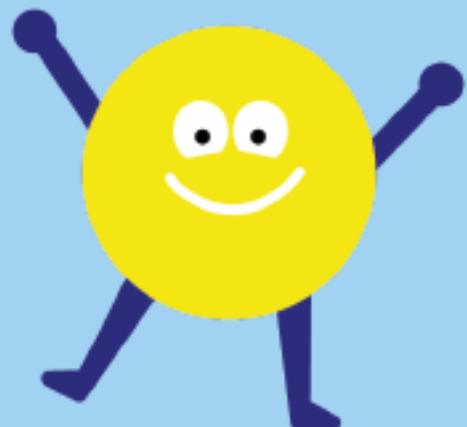
Stunde 5: Umgang mit Herausforderungen und Handlungsoptionen

- Vertiefung: Gestaltung der Peer-Learning-Treffen/ Erweiterung: Beispiele aus den Treffen sammeln und gemeinsam Lösungsansätze entwickeln

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg und Aktivierung	Einstieg mit Satzanfang „Eine Herausforderung, die ich schon mal richtig gut gelöst habe...“	Im Stehen/ Stuhlkreis
5–25 min	Lösungsstrategien bei typischen Herausforderungen entwickeln	Herausforderungen aus den Peer-Learning-Treffen sammeln Diese Stunde bietet sich nach einigen erfolgten Treffen an. In einer Gruppenarbeit überlegen die Schüler*innen sich, welche Situationen sie bisher in den Treffen als besonders herausfordernd erlebt haben. <ul style="list-style-type: none"> Die Situationen können entweder aufgeschrieben werden (als kleines Fallbeispiel) oder gemeinsam im Plenum mündlich berichtet. Anschließend werden Handlungsoptionen gesammelt. Dies kann wieder in Kleingruppen oder im Plenum erfolgen (sowohl mündlich als auch schriftlich). Je nach Vorgehensweise sollte deutlich mehr Zeit eingeplant werden. Die Reflexion von herausfordernden Situationen kann regelmäßig durchgeführt werden. 	Papier und Stifte
25–35 min	Input/ Ergänzung: Hilfreiche Unterstützungsgeräte für die Treffen	Input durch die Koordination Im Anschluss an die oben erfolgte Fallberatung kann von der Koordination auch noch einmal auf die Relevanz von gemeinsam festgelegten Regeln hinweisen. <ul style="list-style-type: none"> Falls noch nicht geschehen, können auch eigene Regeln für die Treffen erarbeitet werden. Besonders wichtig: Alle Coachs sollten wissen, dass sie sich jederzeit Unterstützung holen können, wenn sie nicht mehr weiterwissen. Hier ist auch ein guter Moment, um darauf hinzuweisen, dass die Rolle als Coach herausfordernd, aber mit den richtigen Teamstrukturen, Regeln und gemeinsamer Unterstützung in der Regel gut machbar ist.	AB Gemeinsam stark -Respektvolles Miteinander.
35–45 min	Abschluss	Spiel oder Energizer	Eigene Spielesammlung

Gemeinsam stark – Respektvolles Miteinander

1. Wurde eine goldene Gruppenregel verletzt oder ist dir als Coach ein respektloses Verhalten eines Grundschulkindes aufgefallen? Gib' dem Kind einen Hinweis, was du beobachtet hast und welche Regel dabei verletzt wurde. Findet gemeinsam eine gute Lösung.
2. Tritt das gleiche Verhalten auf, erinnere erneut an die goldenen Gruppenregeln. Bitte das Kind um einen Vorschlag zur Lösung. Teile dem Kind mit, dass ihr mit einer Lehrkraft sprechen werdet, sollte das Verhalten wieder auftreten.
3. Bitte die Schulkoordination um Unterstützung und schildere die Ereignisse. Besprecht die Situation gemeinsam mit dem Grundschulkind. Überlegt zu dritt eine Lösung und einigt euch auch darauf, was passieren soll, falls das Verhalten erneut auftritt.



VERTIEFUNGSMATERIAL



Stunde 6: Vorbilder und ihre Wirkung

- Vertiefung: Thema Vorbilder/ Erweiterung: Personenwahrnehmung

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg und Motivation	Einstiegsfrage/ Impuls: „Wer war/ ist für dich ein Vorbild?“ Die Frage setzt an der Lebenswelt der Schüler*innen an und leitet das Thema ein.	Stuhlkreis
5–10 min	Vorbilder analysieren	Meine Vorbilder Gruppenarbeit: „Was findet ihr an euren Vorbildern besonders beeindruckend?“ Es können Eigenschaften, Fähigkeiten, äußere Merkmale und weitere Aspekte gesammelt werden. Im Anschluss können die Aspekte geclustert und näher analysiert werden.	Moderationskarten
10–25 min	Wirkung des eigenen Auftretens und Handelns erkennen	Input: Personenwahrnehmung Überleitung: Häufig spielen – insbesondere bei bekannten Vorbildern – auch bestimmte äußere Merkmale und Verhaltensweisen eine Rolle. Die Schüler*innen lernen einige Effekte der Personenwahrnehmung kennen (Hintergrundtext). Alternativ kann der Input auch in kleinen Abschnitten durch die Koordination erfolgen. Besonders interessant wird es, wenn dazu Bilder gezeigt oder kleine Geschichten erzählt werden. <ul style="list-style-type: none"> Ziel: Sie sollen erkennen, dass die Wahrnehmung von Personen in der Regel automatisiert und erfahrungsbasiert verläuft und sich dementsprechend leicht Vorurteile oder Stereotype herausbilden können Austausch nach dem Lesen: „Hast du einen oder mehrere Effekte schon einmal erlebt? Wie kannst du dein neues Wissen über die Personenwahrnehmung in deiner Rolle als Coach nutzen?“	Hintergrundtext: Personenwahrnehmung
25–40	Spiel zur Verdeutlichung der Theorie	Reflexionsübungen zum Einfluss der Körperhaltung Ziel: Verdeutlichen, wie Personen auf uns wirken können, wenn sie sich unterschiedlich bewegen oder verhalten. Bei Übungen dieser Art ist eine anschließende Reflexion und „Entlastung“ von hoher Relevanz. Anschließende Reflexion im Stuhlkreis: <ul style="list-style-type: none"> „Was bedeuten die Inhalte der Stunde für meine Rolle als Coach? Wie kann ich dafür sorgen, dass die Kinder sich mit mir als Coach wohlfühlen? Wie kann ich ein gutes Vorbild bzw. Rollenmodell für meine Coachees sein?“ 	Kopiervorlage: Reflexionsübungen zur Körperhaltung
40–45 min	Abschluss	Kurzer Bewegungs-Energizer aus der eigenen Spielesammlung	Im Stehen/ Stuhlkreis

Hintergrundtext: Personenwahrnehmung

Wie wir andere Menschen sehen: Personenwahrnehmung

Hast du dich schon mal gefragt, warum du manche Menschen sofort sympathisch findest und andere nicht? Oder warum du manchmal überrascht bist, wenn jemand plötzlich ganz anders reagiert, als du es erwartet hast?

Das alles hat mit der Art und Weise zu tun, wie wir andere Menschen beobachten, bewerten und uns ein Bild von ihnen machen – mit Personenwahrnehmung.

Was beeinflusst unsere Personenwahrnehmung?

Wir Menschen nehmen andere nie völlig „neutral“ wahr. Unsere Wahrnehmung wird unter anderem beeinflusst durch

- eigene Erfahrungen und Erziehung,
- unsere Stimmungen und Erwartungen,
- Vorurteile und soziale Rollenbilder sowie
- das äußere Erscheinungsbild oder die Körpersprache eines Menschen.

Das bedeutet: Wir sehen Menschen nicht so, wie sie sind – sondern oft so, wie wir sie (unbewusst) erwarten. In der Sozialpsychologie nennt man das auch subjektive Wahrnehmung.

Typische Wahrnehmungsverzerrungen

Hier lernt ihr jetzt etwas über einige klassische Denkfehler und Wahrnehmungsverzerrungen, die im Alltag häufig vorkommen. Sehr oft sogar, ohne dass wir es merken.

Der Halo-Effekt

- Wenn eine Eigenschaft alles andere überstrahlt.
- Beispiel: „Sie ist hübsch, also ist sie bestimmt auch nett und klug.“
- Eine auffällige Eigenschaft (z. B. Aussehen, Kleidung) beeinflusst, wie wir den ganzen Menschen wahrnehmen, auch wenn es dafür gar keine Beweise gibt.

Der erste Eindruck (Primacy-Effekt)

- Der erste Eindruck zählt übermäßig stark, auch wenn er falsch war.
- Beispiel: „Am ersten Schultag war er total still. Der ist bestimmt schüchtern.“
- Spätere Beobachtungen werden oft ignoriert, weil der erste Eindruck „kleben bleibt“.

Der fundamentale Attributionsfehler

- Wir neigen dazu, Verhalten anderer mit deren Persönlichkeit zu erklären, statt die Situation zu beachten.
- Beispiel: „Sie ist zu spät? Unzuverlässig!“ Und das, obwohl vielleicht der Bus ausgefallen ist.
- Bei uns selbst erklären wir Fehlverhalten oft mit den Umständen („Ich konnte nichts dafür“), bei anderen eher mit ihrem Charakter.

Stereotypisierung

- Menschen werden in Schubladen gesteckt, basierend auf Gruppenzugehörigkeit (z. B. Geschlecht, Herkunft, Kleidung).
- Beispiel: „Er trägt Jogginghose. Der hat bestimmt null Bock auf Schule.“
- Diese Denkweise spart zwar Zeit, ist aber oft unfair und falsch.

Selbsterfüllende Prophezeiung

- Wenn unsere Erwartung dazu führt, dass sie sich wirklich erfüllt.
- Beispiel: „Der mag mich eh nicht.“ → Man ist kühl → Der andere reagiert distanziert → „Wusste ich's doch!“
- Unsere Wahrnehmung beeinflusst unser Verhalten. Und das beeinflusst wiederum das Verhalten der anderen.

Warum ist das wichtig?

Unsere Wahrnehmung beeinflusst, wie wir mit anderen Menschen umgehen. Wenn wir vorschnell urteilen, können Missverständnisse, Ausgrenzung oder sogar Mobbing entstehen – oft völlig unbeabsichtigt. Sich dieser Verzerrungen bewusst zu werden, ist der erste Schritt zu mehr Fairness, Offenheit und Empathie. Denn du kannst dich aktiv entscheiden, noch einmal genauer hinzuschauen und deine Urteile kritisch zu hinterfragen.

Fazit: Nicht alles ist, wie es scheint

Wir Menschen sind komplex und niemand lässt sich auf den ersten Blick komplett erfassen. Gute Personenwahrnehmung bedeutet immer: Offen bleiben, bewusst beobachten, vorsichtig urteilen. Denn hinter jedem Verhalten steckt eine Geschichte und oft mehr, als wir auf den ersten Blick sehen.

Kopiervorlage: Reflexionsübungen zur Körperhaltung

Die folgenden Übungen tragen dazu bei, dass Gruppen „am eigenen Leib“ erleben können, wie sich eine bestimmte Körperhaltung oder ein bestimmter Ausdruck auf die eigene Wahrnehmung auswirkt.

- Hinweis: Die Übungen können nach Bedarf kreativ abgewandelt werden.
- Viel Spaß beim Ausprobieren!

1. Superheld vs. Unsichtbar

- Ablauf: Die Schüler*innen sollen einmal eine „Superheldenhaltung“ einnehmen (aufrecht, Brust raus, Hände in die Hüften, fester Stand) und dann eine „Haltung des am liebsten-Unsichtbar-Seins“ (Schultern hängen lassen, Blick zum Boden, Arme verschränkt oder eng am Körper).
- Erfahrung: Danach kurz beschreiben lassen, wie sich beide Haltungen innerlich anfühlen und wie sie von außen wirken.

2. Der Raum verändert sich

Ablauf: Die Schüler*innen gehen durch den Raum. Einmal mit offener, aufrechter Haltung und Blickkontakt, dann mit zusammengesunkener, verschlossener Haltung.

- Gemeinsam reflektieren: Wie wirkt der Raum in der jeweiligen Haltung? Wie wirkt die gesamte Gruppe? Sind Unterschiede feststellbar?

3. Gefühle pantomimisch darstellen

- Ablauf: Eine Person stellt mit Haltung und Gestik ein Gefühl dar (z. B. Traurigkeit, Freude, Wut, Gelassenheit). Die anderen raten, welches Gefühl gemeint ist.
- Reflexion im Anschluss: Wie verändert sich die Körperhaltung mit dem jeweiligen Gefühl?

4. Haltung und Stimme

- Ablauf: Die Schüler*innen lesen denselben Satz oder Abschnitt einmal in zusammengesunkener Haltung und einmal in aufrechter Haltung vor.
- Reflexion im Anschluss: Wie beeinflusst die Körperhaltung Aspekte wie die Stimme und den eigenen Ausdruck?

5. Spiegelübung

- Ablauf: Die Schüler*innen arbeiten in Paaren. Eine Person bewegt sich mit einer bestimmten Haltung (z. B. mutig, zögerlich, ängstlich, stolz), die andere spiegelt die vorführende Person wie in einem Spiegel. Danach tauschen die Paare ihre Rollen und beginnen erneut.
- Effekt: Erleben von Empathie und Perspektivwechsel: Wie fühlt es sich an, die Haltung einer anderen Person einzunehmen?

Stunde 7: Was macht ein gutes Team aus?

- Vertiefung: Teambuilding/ Erweiterung: Gruppenprozesse verstehen, neue Spiele zum Teambuilding kennenlernen

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–5 min	Einstieg und Aktivierung	Aktivierung <ul style="list-style-type: none"> Spiel oder Energizer aus der eigenen Spielesammlung 	Eigene Spielesammlung
5–15 min	Biografische Erfahrungen mit Teamprozessen sammeln	Meine Erfahrungen mit Teamprozessen Die Schüler*innen reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen mit Teamprozessen (bspw. in der Klasse, im Sportverein) in Kleingruppen: <ul style="list-style-type: none"> „Wann funktioniert ein Team gut? Wann läuft es nicht so gut?“ Die Ergebnisse können auf Karten gesammelt und dann im Plenum besprochen und ergänzt werden.	Moderationskarten, Textmarker
15–35 min	Teamprozesse besser verstehen lernen	Hintergrundtext Teamprozesse Gemeinsames Lesen und Besprechen des Hintergrundtextes. Alternativ kann der Text auch als Hintergrundinformation für die Koordination dienen und es können ausgewählte Aspekte mündlich präsentiert und gemeinsam reflektiert werden.	Hintergrundtext: Gruppenprozesse
35–40 min	Transfer auf das gemeinsame Coach-Team und die Treffen	Transfer auf das Coach-Team und die Treffen Auf der Basis der Erfahrungen der Schüler*innen sowie der Informationen aus dem Text werden gemeinsam die untenstehenden Fragen geklärt. <ul style="list-style-type: none"> „Wie wollen wir zusammenarbeiten?“ „Wie läuft es bisher in unserer Gruppe?“ „Was brauchen wir für eine gute Zusammenarbeit im Team?“ „Brauchen wir gemeinsame Regeln?“ „Wie können wir das Gelernte auf die Treffen übertragen? Wie funktionieren wir gemeinsam mit den Grundschulkindern als gutes Team?“ Es empfiehlt sich, die Ergebnisse zu visualisieren und sie jedem Team-Mitglied zur Verfügung zu stellen. Je nachdem, wieviel Zeit auf das Besprechen des Textes verwendet wurde, bietet sich hierfür eine weitere Einheit von 45 Minuten an.	Materialien zum Festhalten der Ergebnisse
40–45 min	Abschluss	Spiel aus der eigenen Spielesammlung	Eigene Spielesammlung

Hintergrundtext: Gruppenprozesse

Wie Gruppen funktionieren: Ein Blick auf Gruppenprozesse

Wir alle sind ständig Teil von Gruppen, ob im Klassenraum, im Sportverein oder in Freundeskreisen. Doch wie entsteht eigentlich eine Gruppe? Und warum läuft die Zusammenarbeit manchmal super und manchmal gar nicht gut?

Die Sozialpsychologie untersucht, wie sich Menschen in Gruppen verhalten. Der US-amerikanische Forscher Donelson R. Forsyth bestätigt, dass Gruppen komplexe soziale Systeme sind, in denen viele unbewusste Dynamiken wirken. Das bedeutet auch: Wer Gruppenprozesse versteht, kann das gemeinsame Miteinander aktiv verbessern.

Was ist überhaupt eine Gruppe?

In der Psychologie spricht man von einer „sozialen Gruppe“, wenn

- mindestens drei Personen beteiligt sind,
- diese regelmäßig miteinander in Kontakt stehen,
- gemeinsame Ziele verfolgt werden und
- die Gruppenmitglieder sich als zusammengehörig empfinden.

In Schulklassen oder Sportteams ist das oft der Fall, auch wenn es innerhalb der Gruppe Untergruppen, Konflikte oder Rollenunterschiede gibt.

Die fünf Phasen der Gruppenentwicklung

Gruppen bilden sich nicht sofort, sondern sie durchlaufen immer bestimmte Entwicklungsphasen. Diese sind:

- Forming (Orientierung): Die Gruppe bildet sich. Alle sind höflich und zurückhaltend. Man tastet sich ab, lernt sich kennen. Beispiel: Der erste Tag an der weiterführenden Schule.
- Storming (Konflikt): Erste Spannungen tauchen auf. Rollen, Zuständigkeiten oder Meinungen prallen aufeinander. Beispiel: Zwei Teammitglieder streiten darüber, wer das Sagen hat.
- Norming (Struktur): Die Gruppe findet Regeln, Rollen und Umgangsformen. Man akzeptiert Unterschiede und entwickelt ein Gemeinschaftsgefühl. Beispiel: Die Gruppe klärt, wie sie Aufgaben aufteilen möchte.
- Performing (Arbeit): Jetzt kann die Gruppe wirklich produktiv sein. Gegenseitiges Vertrauen ist aufgebaut, man arbeitet effektiv und kooperativ zusammen. Beispiel: Alle bringen sich ein, die Ergebnisse werden besser.
- Adjourning (Auflösung): Am Ende wird reflektiert und abgeschlossen, zum Beispiel nach einem Projekt oder Schuljahr. Beispiel können sein: Präsentation von Ergebnissen oder eine feierliche Abschiedsfeier.

Wichtig ist hier, dass Konflikte in Gruppen normal sind. Entscheidend ist, wie die Gruppe damit umgeht!

Was Gruppen erfolgreich macht oder blockiert

Aus sozialpsychologischer Sicht wirken in Gruppen bestimmte Dynamiken, die förderlich oder hinderlich sein können.

Was gute Gruppen auszeichnet:

- Gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen
- Klare Kommunikation und gut aufgeteilte Rollen

- Aktives Zuhören und konstruktives Feedback
- Die Bereitschaft, Konflikte anzusprechen und sie gemeinsam zu lösen
- Transparente Ziele und Vereinbarungen
- Die Vielfalt der Gruppenmitglieder als Stärke anerkennen (und produktiv nutzen)

Was Gruppen blockieren kann:

- Der Begriff des „Trittbrettfahrens“ bezeichnet ein Verhalten, bei dem sich ein Gruppenmitglied auf Kosten der anderen aus der Arbeit herauszieht, zum Beispiel bei einer Gruppenarbeit. („Ich mache einfach nichts, die anderen schaffen das schon.“)
- Soziale Faulheit beschreibt das Phänomen, dass in einer Gruppe die einzelnen Gruppenmitglieder häufig eine schlechtere Leistung zeigen, als wenn sie die Aufgabe allein erledigen würden.
- Gruppendenken („group think“) beschreibt eine Atmosphäre, in der alle Gruppenmitglieder ihre Meinung der vermuteten Gruppenmeinung anpassen. Daraufhin trifft die Gruppe häufig schlechtere Entscheidungen, als wenn jedes Gruppenmitglied seine Einstellung geäußert hätte.
- Auch Konformitätsdruck kann in Gruppen auftreten, beispielsweise aus Angst vor Ablehnung. Gruppenmitglieder trauen sich dann häufig nicht, zu sagen was sie wirklich denken.

Was wir daraus lernen können

Eine gute Gruppe zu sein ist überhaupt nicht einfach. Damit Gruppen gut zusammenarbeiten können, brauchen sie

- klare Strukturen und Rollen,
- Raum für Mitbestimmung,
- Offenheit für Unterschiedlichkeit,
- eine Haltung der Fehlerfreundlichkeit („Jeder Mensch und jede Gruppe macht Fehler. Wir lernen gemeinsam daraus.“) und
- eine gute Feedbackkultur, in der ehrlich und respektvoll mit- und voneinander gelernt wird.

Auch Widerstände oder Konflikte sind kein Problem, sondern ein Signal. Wenn jemand gegen etwas ist, steckt dahinter oft ein nicht ausgesprochenes Bedürfnis. Hier lohnt es sich dann, gemeinsam ins Gespräch zu gehen. Wer zuhört, statt vorschnell zu urteilen, kann Lösungen finden.

Gruppenprozesse sind lebendig – manchmal anstrengend, aber dafür oft auch sehr bereichernd. Wenn wir verstehen lernen, wie Gruppen ticken, können wir bewusster, gerechter und erfolgreicher zusammenarbeiten. Egal ob in der Schule oder im Leben.

Stunde 8: Als Coach Verantwortung übernehmen

- Vertiefung: Vorbild sein/ Erweiterung: Reflexion des Begriffs „Verantwortung“ und konkrete Übertragung auf das Peer-Learning-Setting und die Rolle als Coach

Zeit	Ziel	Inhalt & Methode	Material
0–15 min	Einstieg und Aktivierung/ Sensibilisierung für die Thematik	<p>Einstieg mit Impuls</p> <ul style="list-style-type: none"> „Verantwortung übernehmen bedeutet für mich...“ Die Schüler*innen vervollständigen den Satzanfang in ihren eigenen Worten. <p>Passend zum Impuls bietet sich ein Spiel an, das auf gegenseitigem Vertrauen basiert: „Blindes Vertrauen“. In diesem Spiel schließt eine Person die Augen (oder verbindet diese) und eine andere Person führt sie, nur mit Worten oder durch Antippen, durch den Raum. Anschließend werden die Rollen getauscht.</p>	Impuls Satzanfang Ggf. Augenbinden
15–40 min	Erarbeitung und Praxisbezug	<p>Erarbeitung und Praxisbezug</p> <p>Im Anschluss an das Spiel wird die Erfahrung zunächst in Partnerarbeit reflektiert und auf die Peer-Learning-Beziehung mit den Grundschulkindern übertragen. Folgende Fragen können gestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> „Wie habt ihr euch gerade bei dem Spiel verhalten?“ „Was sind Merkmale verantwortungsvollen Handelns?“ „Überträgt diese Merkmale auf eure Treffen mit den Grundschulkindern: Was tut ihr ganz konkret in eurer Rolle als Coach, wenn ihr verantwortungsvoll handelt?“ („Was tut ihr gerade nicht?“) <p>Es bietet sich an, die einzelnen Paare ihre Ergebnisse präsentieren zu lassen und die Gruppenergebnisse festzuhalten. Die Ergebnisse können im Laufe des Programmjahrs immer wieder dazu verwendet werden, um das eigene und das Gruppenverhalten kriteriengeleitet zu reflektieren.</p>	Plakat, Flipchart oder Tafel Moderationskarten
40–45 min	Abschluss	Energizer aus der eigenen Spielesammlung	Eigene Spielesammlung