

Think-Pair-Share und Elevator Pitch

Die eigene Rolle als Gestalter*in Kultureller Bildung in der Kommune entwickeln

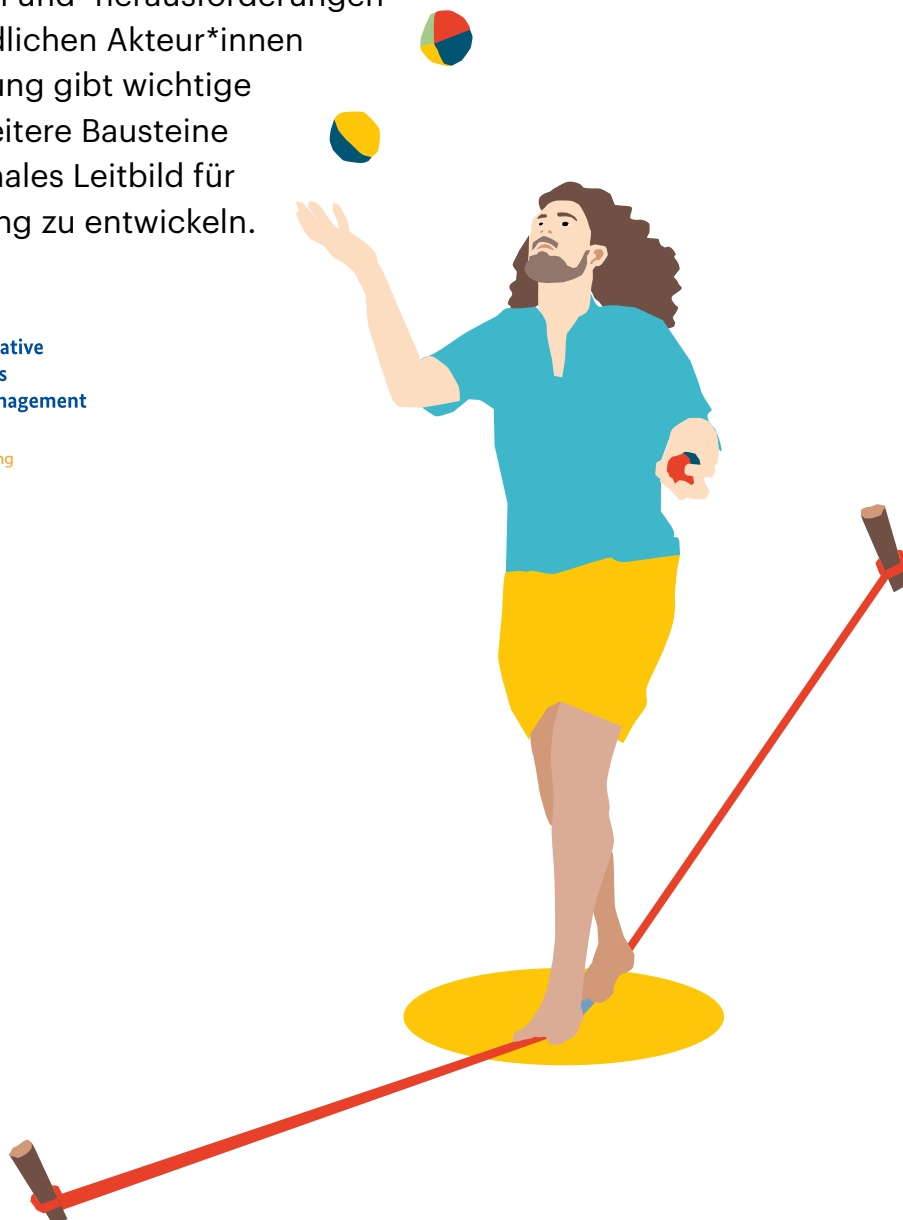
Diese Methoden unterstützen dabei, sich über die eigene Rolle als aktive Gestalter*in der Kulturellen Bildung in der Kommune bewusst zu werden. Die Beschäftigung mit den Rollen, Rollenkonflikten und -herausforderungen der unterschiedlichen Akteur*innen Kultureller Bildung gibt wichtige Impulse, um weitere Bausteine für ein kommunales Leitbild für Kulturelle Bildung zu entwickeln.

Eine Publikation der



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Fachstelle
Kulturelle Bildung



Geördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Ein Projekt der



Bundesvereinigung Kulturelle
Kinder- und Jugendbildung e.V.

Ziel: Reflexionen über das eigene Rollenverständnis als Mitgestalter*in Kultureller Bildung in der Kommune anstoßen. Grundlagen für eine gute Rollen- und Aufgabenverteilung in der Arbeitsgruppe schaffen.

Zielgruppen: Alle, die sich mit dem Thema Kulturelle Bildung auseinandersetzen und sich in Arbeitsgruppen zusammenfinden wollen, um gemeinsam Strategien für Kulturelle Bildung zu entwickeln.

Level: Aufbauend auf: Werkzeug – Think-Pair-Square-Share und Golden Circle

Für einen Leitbildprozess kombinierbar mit: ➔ Think-Pair-Square-Share und Golden Circle

➔ SWOT-Analyse ➔ Leitbild für Kulturelle Bildung in einer Bildungslandschaft formulieren

Umsetzung: In Präsenz und digital möglich

Material/Technik/Raum: vorbereitete Fragen; in Präsenz: Tischgruppen mit Stühlen für je zwei Personen, drei bis vier Pinnwände und Pins, Stoppuhr; digital: Online-Meeting-Plattform mit Möglichkeit zu Break-Out-Sessions, digitale Pinnwand

Zeitungsfang: ca. 2 Stunden

1

Einstieg

Arbeiten Sie für die folgenden Methoden in einer Gruppe mit unterschiedlichen Akteur*innen der Kulturellen Bildung zusammen, damit möglichst viele Perspektiven auf das Feld berücksichtigt werden. Denken Sie dabei über die Kommunalverwaltung hinaus auch an Akteur*innen des formalen, non-formalen sowie informellen Bildungsbereichs bis zur Zivilgesellschaft, die sich in Ihrer Kommune für Kulturelle Bildung engagieren.

Gemeinsames Ziel ist es, Kulturelle Bildung im kommunalen Bildungsmanagement nachhaltig zu verankern. Damit jedes Gruppenmitglied erfolgreich daran mitarbeiten kann, hilft es, sich seiner eigenen Rolle als aktive(r) Gestalter*in der Kulturellen Bildung in der Kommune bewusst zu werden. Zum Einstieg in die Methode verständigen Sie sich darüber, was Sie unter Ihren beruflichen oder ehrenamtlichen Rollen im Kontext der Kulturellen Bildung verstehen.



Hintergrund: Rollen

Rollen dienen als Orientierung, um in Gruppen gut miteinander arbeiten zu können und wechseln je nach Situation. Nach Posé (2016) ist die Rolle definiert durch die Menge der Erwartungen, die einer Person in einer bestimmten sozialen Situation bezüglich seines Verhaltens entgegengebracht werden. Der britische Psychologe und Unternehmensberater Dr. R. Meredith Belbin (2010) stellte in den 1970er-Jahren die These auf, dass der Schlüssel zum (unternehmerischen) Erfolg in der Ausbalancierung unterschiedlicher Rollen innerhalb eines Teams besteht. Sein Teamrollen-Modell besagt, dass Teams dann effektiv zusammenarbeiten, wenn sie aus vielen verschiedenen Rollentypen bestehen. Seine neun Rollentypen lauten: Neuerer*in/Erfinder*in, Wegbereiter*in/Weichensteller*in, Koordinator*in/Integrator*in, Macher*in, Beobachter*in, Teamarbeiter*in/Mitspieler*in, Umsetzer*in, Perfektionist*in, Spezialist*in. Jede Teamrolle bringt neben Stärken auch Schwächen mit sich. Beide zu kennen, hilft anderen Teammitgliedern Verständnis für Konflikte aufzubringen. (nach Belbin 2010; Posé 2016)

2

Think

Beantworten Sie folgende Fragen für sich und notieren Sie zentrale Punkte. (3 Minuten pro Frage)
Der Fokus soll dabei auf die eigene Rolle als Mitgestalter*in Kultureller Bildung in der Kommune gerichtet werden.

Schreiben Sie im Anschluss drei Ihrer Rollen kurz auf und notieren Sie, welche Aufträge Sie dabei erfüllen. Es reicht, wenn Sie diese grob charakterisieren. (25 Minuten)

1. Welche Aufträge höre ich von wem?
2. Welche konkreten Tätigkeiten gehen mit diesen Aufträgen einher?
3. Auf welche Personen und Gruppen beziehen sich diese Aufträge?
Wer sind meine wichtigsten Partner*innen oder Auftraggeber*innen?
4. Versetzen Sie sich nun in Ihre Partner*innen oder Auftraggeber*innen:
Welche Interessen, Prioritäten und Anrechte haben diese Personen?
5. Welche Aufträge möchte ich erfüllen?
6. Welche Erwartungen/Aufträge sind herausfordernd für mich?
Welche möchte ich vielleicht sogar ablehnen?
7. Welche Werte und Überzeugungen unterstützen mich in meiner Rolle/meinen Rollen?

(nach Richthofen von/Kugele/Vitzthum 2013)

3

Pair

Die Gruppenmitglieder kommen zu zweit zusammen oder begeben sich in einen digitalen Breakout-Room und tauschen sich über ihre Zwischenergebnisse aus. Fassen Sie die Ergebnisse auf einer Moderationskarte bzw. einer digitalen Pinnwand zusammen. Neue Aspekte, die durch die unten gestellten Fragen und das Gespräch entwickelt werden, können Sie ergänzen. (30 Minuten)

1. Was fällt Ihnen auf?
2. Gibt es Situationen in Ihrer Praxis, in der Sie Rollenunsicherheiten oder -konflikte bemerken? Welche Fragen ergeben sich aus der Praxis an die eigene Rolle(n) mit Blick auf Kulturelle Bildung?

(nach Richthofen von/Kugele/Vitzthum 2013)

4

Elevator Pitch

Erstellen Sie Ihren Elevator Pitch in kurzen Sätzen, so dass Sie sich in maximal einer Minute präsentieren können.

1. Wer bin ich? (In Bezug auf meine berufliche oder ehrenamtliche Rolle im Kontext Kultureller Bildung)
2. Was kann ich anbieten? (In Bezug auf meine beruflichen oder ehrenamtlichen Dienstleistungen/Angebote im Kontext Kultureller Bildung)
3. Wer hat davon was? (In Bezug auf die Zielgruppen für Kulturelle Bildung, die ich anspreche und in Anlehnung an die Aspekte, die in meinem Verständnis von Kultureller Bildung adressiert werden)
4. Was will ich erreichen? (In Bezug auf meine Werte als Akteur*in der Kulturellen Bildung)



Hintergrund: Elevator Pitch

Ein Elevator Pitch ist eine Methode für eine kurze Zusammenfassung einer Idee und dient als Übung, um sich bei einer Kurzpräsentation auf das Wesentliche zu konzentrieren. Der Kerngedanke dieser Methode basiert auf der Vorstellung, eine wichtige, unter Umständen fachfremde Person in einem Aufzug zu treffen und diese während der Dauer einer Aufzugsfahrt von einer Idee so zu überzeugen, dass sie mehr erfahren möchte und zu einem weiterführenden Meeting einlädt. Der Fokus liegt daher auf der Präsentation von positiven Aspekten, die pointiert herausgestellt werden sollen. (vgl. Kelb/Schönfeld 2022)

5

Share

Präsentieren Sie Ihren Elevator Pitch der Gruppe. (1 Minute)

Im Anschluss an jede Präsentation spiegeln die anderen Gruppenmitglieder kurz, was sie als Kernbotschaften herausgehört haben, was ihnen besonders gefallen hat und welche Aspekte Ihnen besonders wichtig erscheinen.

6

Abschluss

Zum Abschluss diskutieren Sie in der Gruppe, welche Rollen und damit einhergehenden Aufträge wichtig sind, um das Gesamtziel – die nachhaltige Verankerung Kultureller Bildung in kommunalen Bildungslandschaften – zu erreichen und wie Synergien durch eine gute Zusammenarbeit entstehen können.

Literatur

Rollen

Belbin, R. Meredith (2010). Management teams: Why they succeed or fail. <https://doi.org/10.4324/9780080963594> [Zugriff: 15.10.2024].

BKJ – Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2019): Methodenset: Kooperationen systematisch aufbauen. Werkzeug. <https://www.bkj.de/publikation/methodenset-kooperationen-systematisch-aufbauen/> [Zugriff: 15.10.2024].

Posé, Ulf (2016): Von der Führungskraft zur Führungspersönlichkeit. Vom Wert einer Vertrauens- und Verantwortungskultur. Wiesbaden; Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10924-0_3 [Zugriff: 15.10.2024].

Richthofen von Caroline/Kugele, Jürgen/Vitzthum, Nathalie (2013): Handbuch Karriereberatung. Beltz Verlag.

Think-Pair-Share

Bönsch, Manfred (2002): Unterrichtsmethoden – kreativ und vielfältig. Basiswissen Pädagogik. Unterrichtskonzepte und -techniken. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren. S. 80–83.

Elevator Pitch

Kelb, Viola/Schönfeld, Franziska (2022): Netzwerke(n) für Kulturelle Teilhabe. Ein Prozessleitfaden. hrsg. von der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel. S. 61. https://www.bundesakademie.de/fileadmin/Download/PDF/220926_K2_Broschu_re_WEB_02.pdf [Zugriff: 15.10.2024]



Werkzeug – Think-Pair-Square-Share und Golden Circle: Fundament für ein kommunales Leitbild für Kulturelle Bildung entwickeln. hrsg. v. Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ). Berlin. 2025.

Werkzeug – SWOT-Analyse: Passgenaue Strategie für Kulturelle Bildung in der Kommune. hrsg. v. Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ). Berlin. 2025.

Werkzeug: Leitbild für Kulturelle Bildung in einer Bildungslandschaft formulieren. Leitmotto, Leitmotiv und Leitsätze texten. hrsg. v. Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ). Berlin. 2025.

Kontakt

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)

Fachstelle Kulturelle Bildung im kommunalen Bildungsmanagement

(030) 484860 – 37

fachstelle-kulturelle-bildung@bkj.de

www.fachstelle-kulturelle-bildung.de

www.bkj.de

Berlin, 2025

Projektpartner

Die „Fachstelle Kulturelle Bildung im kommunalen Bildungsmanagement“ (2024–2028) der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) ist Partnerin des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und damit Teil des vom BMBFSFJ initiierten Fachnetzwerks für kommunales Bildungsmanagement.

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert.