



Workshop **Zukunft gestalten: Visionen und Prozesse für die Schule von morgen**

Bildungstag NWCH, 7. November 2025



Yanick Forcella,
*Leiter Weiterbildung, Schul- und
Unterrichtsentwicklung PZ.BS*



Roger Kemmler,
Schulleiter Sekundarstufe Gartenstrasse

S
B
N
E



Ablauf

1. Einstimmung
2. Delphistudie: Bestcase-Szenarien für die Schule 2050
3. Postenarbeit
4. Schlussrunde



Delfistudie

Ganzer Artikel:

<https://www.jstor.org/stable/jj.9827042.8?seq=12>



Kurzbericht:

<https://www.fhnw.ch/plattformen/nw-bildungstag/wp-content/uploads/sites/343/230907-Kurzbericht-Abschluss-Nordwestschweizer-Bildungsdelphi.pdf>



06.11.2025

Das Nordwestschweizer Bildungsdelphi: Von Herausforderungen auf dem Weg zur „Schule 2030“ zu Szenarien der „Schule 2050“

Carsten Quesel, Michael Mittag, Guido Möser

Der Topos „Weisheit der Menge“ (Surowiecki 2005) bezeichnet den Sachverhalt, dass kollektive Urteilsbildung unter bestimmten Bedingungen der individuellen Urteilsbildung überlegen ist. Zu diesen Bedingungen gehört, dass Urteile anonym und unabhängig gefällt, also erst im Nachhinein mit den Mitteln der Statistik aggregiert werden (Galton 1907; Sunstein/Hastie 2015). Wenn hingegen Personen bei der Urteilsbildung interagieren, bestehen beträchtliche Risiken, dass es zu Verzerrungen kommt, die die Qualität des kollektiven Urteils negativ und mitunter gar katastrophal beeinflussen (Mannion/Thompson 2014; Neal et al. 2022; Sunstein/Hastie 2015; Tredger et al. 2016). Der Topos *Groupthink* (Janis 1982) bezeichnet das Phänomen, dass wechselseitiges Bestärken und Tabuisieren in Zirkeln von Expertinnen und Experten ungewollt

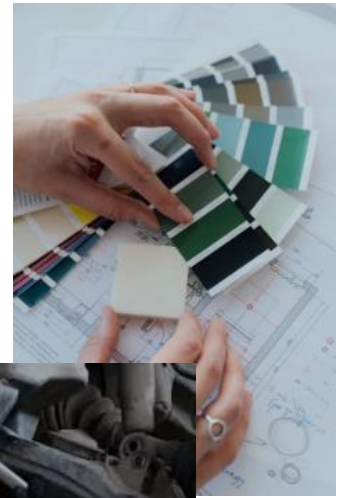


Delfistudie: Bestcase-Szenario «Humane Quintessenz»





Delfistudie: Bestcase-Szenario «Flexible Fitness»





Delfistudie: Bestcase-Szenario «Realisierte Chancengerechtigkeit»





Delfistudie: Bestcase-Szenario «Nachhaltige Innovation»





Visionen entwickeln



Probleme analysieren
und überwinden



Change-Prozess
gestalten



Austausch mit
Roger Kemmler



Delfistudie: Bestcase-Szenario «Humane Quintessenz»



29.10.2025

Bilder von pexels.com | 4

Delfistudie: Bestcase-Szenario «Flexible Fitness»



29.10.2025

Bilder von pexels.com | 5

Delfistudie: Bestcase-Szenario «Realisierte Chancengerechtigkeit»



29.10.2025

Bilder von pexels.com | 6

Delfistudie: Bestcase-Szenario «Nachhaltige Innovation»



29.10.2025

Bilder von pexels.com | 7



Schlussrunde – Perlensammlung und offene Fragen

- Was hat dich besonders beeindruckt?
- Welche Frage nimmst du mit?

1. Orientierung: Vision entwickeln, kommunizieren und präsent halten

- a. Wer wird wie miteinbezogen?
- b. Entscheidet die Leitung oder das Kollegium? Wer nimmt welchen Einfluss? Was hat dies für eine Wirkung?
- c. Wie klar ist der Leitung die Vision / das Zukunftsbild?
- d. Kennen alle Mitarbeitenden die Vision? Wenn ich eine beliebige Person am Standort nach der Vision fragen würde, was würde die Person antworten?
- e. Was tun wir, um die Vision präsent zu halten?

2. Umsetzung: Handlungsfelder identifizieren und konkrete Schritte ableiten und umsetzen

- a. Wer trägt wie zur Veränderung bei? Wer arbeitet woran?
- b. Wie ist die Arbeit im Entwicklungsprozess organisiert / orchestriert?
- c. Welche Rolle hat die Leitung dabei? Wie aktiv arbeitet sie mit? Wie verbindet sie die Teilarbeiten miteinander bzw. wie führt sie diese zusammen?

3. Institutionalisierung: Neue Strukturen verankern, Nachhaltigkeit sichern

- a. Wie wird sichergestellt, dass nach der neuen Idee gearbeitet wird?
- b. Wo ist das Wissen um die neue Arbeitsweise verankert? In welchen Köpfen? In welchen Strukturen (Papiere, Gefässe, Rollen, ...)?
- c. Wie werden neue Mitarbeitende eingeführt?



Visionen entwickeln



Wähle drei Karten aus, die
du mit der Schule der
Zukunft verbindest.

Geht reihum: Warum habe
ich diese Karten gewählt?

Führe deine Idee aus.
Sei dabei ganz offen, naiv
und mutig: Wie sieht deine
Vision von Schule aus?

Was muss als Nächstes
getan werden, um auf
diesen Weg zu gehen?



Probleme analysieren
und überwinden



Denkt an die vorgestellten Bestcase-Szenarien. Was steht uns im Weg, um diese Zukunft zu erreichen?

Notiert auf die Klebezettel - jede:r für sich. (⌚ 5min)

Hängt die notierten Probleme und Hürden in den passenden Bereich des «Circle of Influence».

Was könnten
Lösungsansätze zur
Überwindung dieser
Hürden sein? Wer könnte
dabei helfen? Wer muss ins
Boot geholt werden?

Welche Teilaspekte der
Probleme und Hürden
liegen weiter im Zentrum
des Einflussbereiches?

Change-Prozess gestalten



Idealtypisch läuft ein bewusst gestalteter Change-Prozess in drei Phasen ab: Orientierung, Umsetzung, Verankerung.

Lies die Reflexionsfragen zu diesen drei Phasen und denke dabei an ein eigenes Entwicklungsprojekt. Was löst es bei dir aus? Notiere stichwortartig Erkenntnisse.
(⌚ 10min)

Diskutiert in der Gruppe:
Was sind eure
Erkenntnisse? Was würdet
ihr gerne von den anderen
wissen?

1. Orientierung: Vision entwickeln, kommunizieren und präsent halten

- a. Wer wird wie miteinbezogen?
- b. Entscheidet die Leitung oder das Kollegium? Wer nimmt welchen Einfluss? Was hat dies für eine Wirkung?
- c. Wie klar ist der Leitung die Vision / das Zukunftsbild?
- d. Kennen alle Mitarbeitenden die Vision? Wenn ich eine beliebige Person am Standort nach der Vision fragen würde, was würde die Person antworten?
- e. Was tun wir, um die Vision präsent zu halten?

2. Umsetzung: Handlungsfelder identifizieren und konkrete Schritte ableiten und umsetzen

- a. Wer trägt wie zur Veränderung bei? Wer arbeitet woran?
- b. Wie ist die Arbeit im Entwicklungsprozess organisiert / orchestriert?
- c. Welche Rolle hat die Leitung dabei? Wie aktiv arbeitet sie mit? Wie verbindet sie die Teilarbeiten miteinander bzw. wie führt sie diese zusammen?

3. Institutionalisierung: Neue Strukturen verankern, Nachhaltigkeit sichern

- a. Wie wird sichergestellt, dass nach der neuen Idee gearbeitet wird?
- b. Wo ist das Wissen um die neue Arbeitsweise verankert? In welchen Köpfen? In welchen Strukturen (Papiere, Gefässe, Rollen, ...)?
- c. Wie werden neue Mitarbeitende eingeführt?

Austausch mit
Roger Kemmler

