Impulse und Übungen zu den Schlüsselaspekten der Resilienz

Impuls, Übung	*Schlüsselaspekt*	*Anlass*
Der geheime Freund	Schlüsselaspekt Resilienz: Wahrnehmung, Beziehung gestalten	Langzeitübung (z.B. 1 Schuljahr) zu Beginn der Schulzeit
Selbsteinschätzung mündliche Noten	Schlüsselaspekt Resilienz: Wahrnehmung, Selbststeuerung	Information zu Beginn des Schuljahres, Selbsteinschätzung nach Schulhalbjahr
Selbsteinschätzung Klassenarbeit	Schlüsselaspekt Resilienz: Selbststeuerung, Lösungs- und Zielorientierung	Information zu Beginn des Schuljahres, Ausgabe zur Klassenarbeit, wenn gewünscht
Beziehungskonto	Schlüsselaspekt Resilienz: Wahrnehmung, Beziehung aufbauen	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: T-Konto, Buchführung
Kraftkonto	Schlüsselaspekt Resilienz: Stressbewältigung, Wahrnehmung	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: T-Konto, Buchführung
Ich bin dankbar / „Circle of Concern – Circle of Influence“	Schlüsselaspekt: Akzeptanz und optimistisches Denken, Wahrnehmung	Stimmung des ständigen Nörgelns in der Klasse, ständige Beschwerden
Saal der tausend Spiegel	Schlüsselaspekt: Akzeptanz und optimistisches Denken, Wahrnehmung	Negative Aussagen über sich selbst, über andere Menschen
Glücksmomente sammeln	Schlüsselaspekt Resilienz: Wahrnehmung, Akzeptanz und optimistisches Denken, sein Leben in der Griff bekommen	Um bei Beschwerden ein Gegengewicht zu setzen, Langzeitübung zu Beginn der Schulzeit/Schuljahrs
Umgang mit Krisen	Schlüsselaspekt: sein Leben in den Griff bekommen, Lösungs- und Zielorientierung	Schlecht ausgefallene Klassenarbeit, berufl. oder persönl. Krisensituation
Lebensziele und Lebenserfolg	Schlüsselaspekt: Lösungs- und Zielorientierung, Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung, Selbstwirksamkeit	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: Markterfolg, Marketingziele
Wertetest : Werte reflektieren und entwickeln	Schlüsselaspekt: Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit	Corporate Identity
Identität (Ermutigungsbriefe)	Schlüsselaspekt: Selbst- und Fremdwahrnehmung, Selbstwirksamkeit	Austeilen der Ermutigungs-briefe zu Weihnachten oder letzte Stunde im Schuljahr
Stärken, Wachstums-potentiale entdecken	Schlüsselaspekt: Selbst- und Fremdwahrnehmung, Selbstwirksamkeit Persönlichkeit (DISG) Motivationsfähigkeiten	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: Portfolio Marketing oder Personal
Kommunikation	Schlüsselaspekt: Beziehung gestalten / Empathie	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: Kommunikationspolitik oder Personal
Konflikte lösen	Schlüsselaspekt: Beziehung gestalten / Empathie	Im Rahmen der Unterrichtseinheit: Personal (Konfliktmanagement) oder bei Konflikten in/mit der Klasse
Motivations-Geschichten (Chris Otule; Der Alder, der nicht fliegen wollte)	Schlüsselaspekt: Selbststeuerung, Selbstwirksamkeit	Zu Beginn/Ende eines Schulhalbjahres, Motivationskrise

Der geheime Freund

Jeder Schüler schreibt seinen Namen auf einen kleinen Zettel. Diese werden gesammelt und gut gemischt. Jeder Schüler zieht einen Zettel. Zieht man seinen eigenen Namen, wirft man den Zettel wieder hinein und zieht einen neuen Zettel. Niemand darf sehen, welchen Namen man gezogen hat. Nachdem jeder einen Zettel gezogen hat, erklärt der Lehrer was es damit auf sich hat:

Ab diesem Zeitpunkt ist jeder der „geheime Freund“ der Person auf dem Zettel. Jeder Schüler erhält die Aufgabe, einen anderen zufällig bestimmten Schüler mit einer kleinen Aufmerksamkeit, netten Botschaft, kleinem Geschenk, eine freundliche, konstruktive Rückmeldung zu Gesagtem, ein Kompliment, ein passender „Link-Tipp“ im Internet, eine interessierte Kommunikation oder Ähnliches zu bedenken, ohne dass man entdeckt wird. Es kann helfen, unauffällig zu beobachten oder zu erfragen, was der geheime Freund mag. Die Person darf aber nicht merken, von wem er die Aufmerksamkeit erhält. Um die Aufmerksamkeit geheim zu übermitteln, dürfen auch Boten eingesetzt werden, die das Geheimnis natürlich auch NICHT lüften dürfen.
Die Auflösung des „Geheimnisses“ erfolgt am Ende des Schuljahrs oder kann auch für immer geheim bleiben.

Die (Langzeit-)Übung kann dazu beitragen, dass sich die Schüler bewusster wahrnehmen, miteinander in Kontakt treten, um sich kennen zu lernen und regt dazu an, in positiver Weise in der Klasse aufeinander zu zugehen. Außerdem fördert sie die Kommunikation unter den Schülern, die einander auch bei Strategieentwicklungen unterstützen können „Wie kann ich meinen Freund finden?“, „Welche Überraschungen könnte man sich ausdenken?“.

Selbsteinschätzung nach einer Klassenarbeit

Nach der Klassenarbeit

Klassenarbeit Nr. ____

	sehr	teilweise	kaum	Gar nicht
Ich habe mich zu Hause intensiv auf die Klassenarbeit vorbereitet.				
Ich hatte nach dem Lernen das Gefühl, dass ich alle Inhalte verstanden hatte.				
Die Klassenarbeit fand ich im Vergleich zu den vorher behandelten Inhalten schwierig.				

Ich habe mich folgendermaßen auf die Klassenarbeit vorbereitet:

Ich habe zur Vorbereitung in etwa _____ Stunden verwendet.

Für diese Klassenarbeit erwarte ich die Note _____.

Nach der Ausgabe der Klassenarbeit

Ich habe die Note _____ erhalten.

Falls eine Differenz zwischen Erwartung und Ergebnis auftritt: Warum wohl?

Nach der Korrektur der Klassenarbeit

In meiner Zielvereinbarung (siehe oben) habe ich die Note _____ angegeben.

Lernberatung des Lehrers □ erwünscht
□ nicht erwünscht

Name: _____ Datum: _____

Namenszeichen des Lehrers: _____

Nach dem Gespräch

Zielvereinbarung:

Selbsteinschätzung und Beurteilung der mündlichen Leistung/Mitarbeit							
Name:		**Klasse:**					
Situation	**Fazit**	**Note**	**Bewertungszeitraum/-datum**				
Keine freiwillige Mitarbeit im Unterricht. Äußerungen nach Aufforderung sind falsch. Desinteressiert und Unaufmerksam.	Die Leistung entspricht nicht den Anforderungen. Selbst Grund-kenntnisse sind so lückenhaft, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behebbar sind.	**6** (5,5 bis 6)					
Keine freiwillige Mitarbeit im Unterricht. Äußerungen nach Aufforderung sind nur teilweise richtig. Gleichgültig und lustlos.	Die Leistung entspricht den Anforderungen nicht, notwendige Grundkenntnisse sind jedoch vorhanden und die Mängel in absehbarer Zeit behebbar.	**5** (4,5 bis 5,4)					
Nur **gelegentlich** freiwillige Mitarbeit im Unterricht. Äußerungen beschränken sich auf die Wiedergabe einfacher Fakten und Zusammenhänge aus dem unmittelbar behandelten Stoffgebiet und sind im Wesentlichen richtig. Nur teilweise interessiert und aufmerksam.	Die Leistung weist zwar Mängel auf, entspricht im Ganzen aber noch den Anforderungen.	**4** (3,5 bis 4,4)					
Regelmäßig freiwillige Mitarbeit im Unterricht. Im Wesentlichen richtige Wiedergabe einfacher Fakten und Zusammenhänge aus unmittelbar behandeltem Stoff. Verknüpfung mit Kenntnissen des Stoffes der gesamten Unterrichtsreihe. Im Wesentlichen interessiert und aufmerksam.	Die Leistung entspricht im Allgemeinen den Anforderungen.	**3** (2,5 bis 3,4)					
Verständnis schwieriger Sachverhalte und deren Einordnung in den Gesamtzusammenhang des Themas. Erkennen des Problems, Unterscheidung zwischen Wesentlichem und Unwesentlichem. Es sind Kenntnisse vorhanden, die über die Unterrichtsreihe hinausreichen. Interessiert und aufmerksam.	Die Leistung entspricht in vollem Umfang den Anforderungen.	**2** (1,5 bis 2,4)					

Beziehungskonto

Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen, dass intakte zwischenmenschliche Beziehungen glücklich und zufrieden machen. Damit die innere Widerstandskraft durch wichtige Beziehungen gestärkt wird, sollte unser „emotionales Bankkonto“ im Plus sein.

Der Lehrer skizziert ein T-Konto an die Tafel und sammelt im Plenum mögliche Einzahlungen und Auszahlungen auf dem Beziehungskonto.

Beispiel:

Einzahlungen	Beziehungskonto Auszahlungen
Zuerst verstehen wollen	Zuerst verstanden sein wollen
Verpflichtungen und Zusagen einhalten	Versprechen brechen
Ehrlich und offen sein	Subtile Manipulation
Verständnis zeigen	Keine Anteilnahme zeigen
Loyal sein	Lästern und nörgeln
Interesse an den Vorlieben des anderen zeigen	„keine Zeit“
Aufmerksamkeit und Anerkennung zollen	Vernachlässigung, den anderen übervorteilen
Zuhören	bewerten, schnelle Ratschläge geben
sich entschuldigen	hochmütig, arrogant sein

Danach werden die Schüler aufgefordert sich zwei Personen (evtl. eine Person aus beruflichem Umfeld und eine Person aus dem privaten Umfeld)in Gedanken auszuwählen, die sehr wichtig für ihn sind. Jeder Schüler schätzt den jeweiligen Stand ein und schreibt auf, wie er eine große Einzahlung auf beiden Konten machen kann. (Stillarbeit)

Kraftkonto

Siehe Beziehungskonto.

Um Stress- und Konfliktsituationen erfolgreich bestehen zu können, ist ein ausgeglichener Lebensstil notwendig. Wer ständig am „Limit“ lebt und keine Kraftreserven aufbaut wird Stresssituationen nicht meistern können.

Jeder Schüler reflektiert, ähnlich dem Beziehungskonto, über die Ein- und Auszahlungen seines Kraftkontos.

Einzahlungen	Kraftkonto Auszahlungen
Welche Situationen, innere Einstellungen, Aufgaben, Tätigkeiten, Erlebnisse, Kontakte geben mir Kraft?	Welche Situationen, innere Einstellungen, Aufgaben, Tätigkeiten, Erlebnisse, Kontakte rauben mir meine Kraft?

Anschließende Fragen: Welche konkreten Maßnahmen kann ich treffen, um die Einzahlungen zu erhöhen und die Auszahlungen zu reduzieren?

Ich bin dankbar

- für die Steuern, die ich zahle,
  weil das bedeutet, ich habe Arbeit und Einkommen.

- für die Hose, die ein bisschen zu eng sitzt,
  weil das bedeutet, ich habe genug zu essen.

- für das Durcheinander nach der Feier, das ich aufräumen muss,
  weil das bedeutet, ich war von lieben Menschen umgeben.

- für die Wohnung, die geputzt werden muss,
  weil das bedeutet ich habe ein Zuhause.

- für die laut geäußerten Beschwerden über die Regierung,
  weil das bedeutet, wir leben in einem freien Land und haben das Recht auf freie Meinungsäußerung.

- für die Parklücke ganz hinten in der äußersten Ecke des Parkplatzes,
  weil das bedeutet, ich kann mir ein Auto leisten.

- für den Lärm durch Rasenmäher,
  weil das bedeutet, dass ich gut hören kann.

- für die Wäsche und den Bügelberg,
  weil das bedeutet, dass ich genug Kleidung habe.

- für die Müdigkeit und die schmerzenden Muskeln am Ende des Tages,
  weil das bedeutet, ich bin fähig, hart zu arbeiten.

- für den Wecker, der morgens klingelt,
  weil das bedeutet, mir wird ein neuer Tag geschenkt.

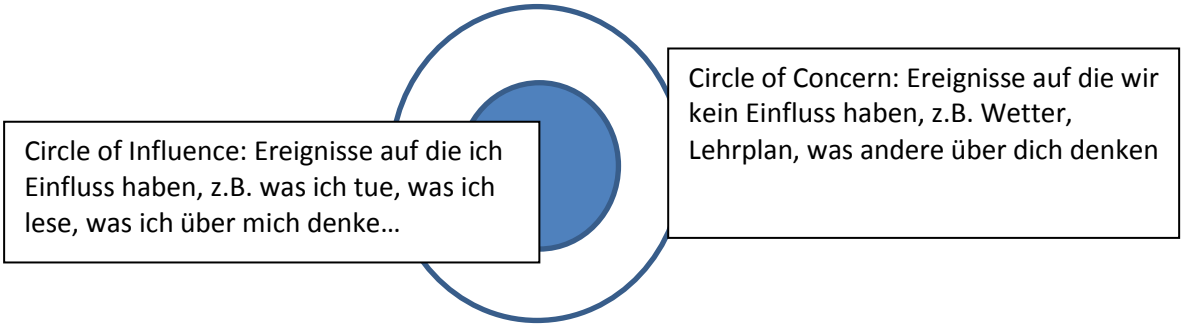
(Quelle: Detlef Kranzmann, aus: Dankbar leben, SCM Bundesverlag gGmbH Witten, S. 5)

Aufgabe: Formuliere deine „Beschwerden“, als Grund zur Dankbarkeit!

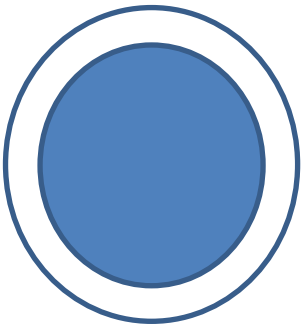
„Circle of Concern – Circle of Influence“

Schritt 1:
Circle of Concern und Circle of Influence (Stephen R. Covey) an der Tafel entwickeln und erläutern.

Die Ereignisse um uns herum können in zwei Bereiche eingeteilt werden:



Schritt 2:
Statt sich über Dinge zu ärgern, die wir ohnehin nicht ändern können (Circle of Concern, Opferprinzip), sollten wir unser Handeln auf das konzentrieren, was in unserem Einflussbereich (Circle of Influence, Gestalterprinzip) liegt – der sich dadurch nach und nach vergrößert.



Schritt 3:
Verstärkung: Situationen bei den Augenmerk auf unveränderliche Rahmenbedingungen gelegt wird gemeinsam entlarven, insbesondere in denen genörgelt und geklagt wird (klares Indiz für Opferprinzip)

Saal der tausend Spiegel

Irgendwo im fernen Arabien gab es einen Saal der tausend Spiegel. Eines Tages verirrte sich ein Hund in diesem Saal. Plötzlich sah er sich konfrontiert mit tausend Spiegelbildern und bekam Angst. Er knurrte und bellte seine vermeintlichen Gegner an. Diese zeigten tausendfach ihre Zähne und bellten zurück. Darauf reagierte der Hund noch aggressiver und floh schließlich völlig verängstigt aus dem Saal und war überzeugt davon, dass alle Hunde in der Welt aggressiv und böse sind. Einige Zeit später kam ein anderer Hund sah sich tausendfach umgeben von seinesgleichen. Da wedelte er freudig mit dem Schwanz – und tausend Hunde wedelten ihm entgegen und freuten sich mit ihm. Freudig und ermutigt verließ dieser Hund den Saal und war überzeugt, dass alle Hunde dieser Welt nett und freundlich sind.

Lehrer liest Geschichte vor.

Was will die Geschichte deutlich machen?

Welche Erfahrungen machen wir, wenn wir Menschen begrüßen, anlächeln, …?

Die Geschichte macht deutlich: wir sehen die Dinge nicht wie sie sind, sondern wie wir sind. Wir erleben die Welt, so wie wir die Realität bewerten. Damit sind die Aussagen, die wir über die Welt und andere Menschen machen, auch Aussagen über uns.

Glücksmomente sammeln

Lehrer erläutert folgende Übung.

In unserer hektischen Zeit, in der ständig noch mehr gefordert wird, gehen Glücksmomente manchmal unter. Hierzu gibt es eine wunderbare Übung, die uns hilft einen fokussierten Blick auf das Schöne und Positive zu bekommen.

Suche dir eine Handvoll kleine Gegenstände z. B. kleine Steinchen, kleine Perlen, Münzgeld… Packe diese Gegenstände morgens in deine rechte Hosentasche. Immer wenn dir im Laufe des Tages etwas Angenehmes oder Schönes begegnet oder passiert, kannst du einen der Gegenstände in die linke Hosentasche wandern lassen. Wenn du am Ende des Tages nach Hause kommst, kannst du deine persönlichen Glücksmomente aus der linken Hosentasche herausholen, in der Hand halten, sie betrachten und Revue passieren lassen.

Wer diese Übung regelmäßig macht, schärft seine Wahrnehmung für die positiven Augenblicke des Tages. Die Übung wird dich glücklicher und dankbarer machen.

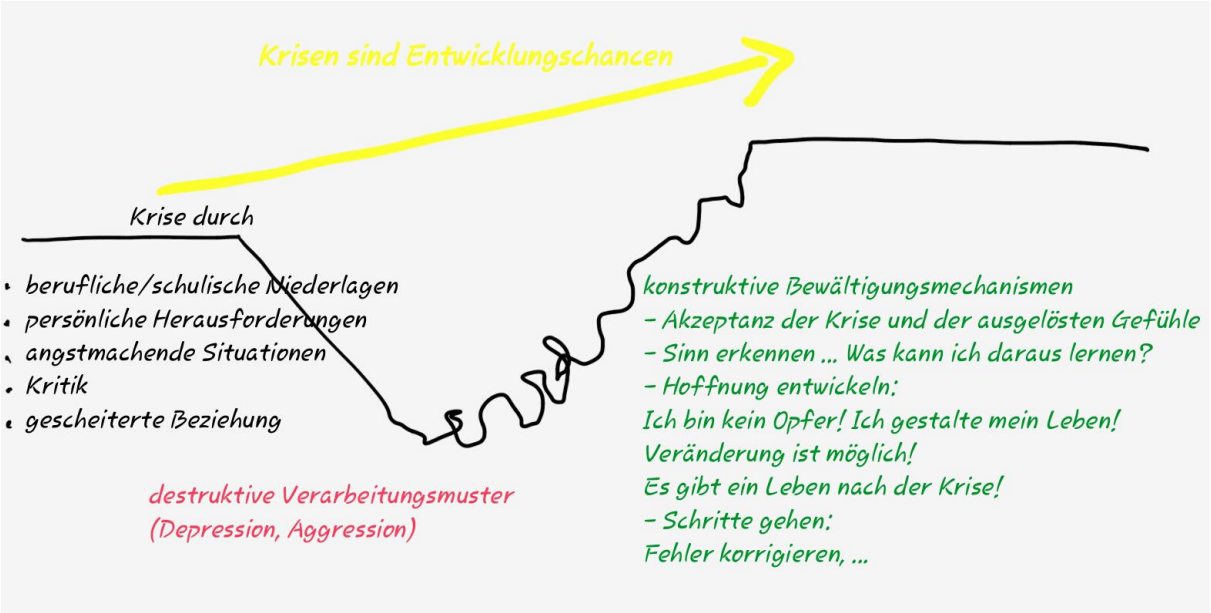
Für welche Dinge können wir an diesem Schultag dankbar sein?

Umgang mit Krisen

Das chinesische Schriftzeichen für Krise wird aus den zwei Schriftzeichen Gefahr und Chance gebildet.

Warum?

Entwicklung/Erläuterung des Tafelbildes (bzw. Snote Tablet): Krisen sind Entwicklungschancen

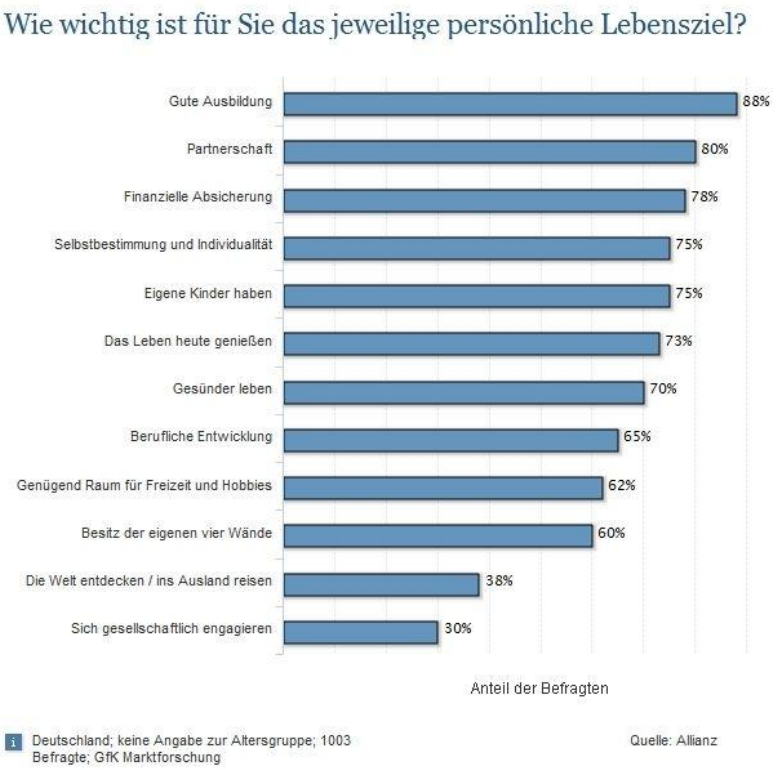


Lebensziele und Lebenserfolg

Entscheidend für den Markterfolg eines Unternehmes sind Visionen und daraus abgeleitete Ziele. Beispiele:
„Amazon's vision is to be earth's most customer centric company; to build a place where people can come to find and discover anything they might want to buy online."
(auf Deutsch: Die Vision von Amazon ist es, das weltbeste kundenorientierte Unternehmen zu sein, indem eine Plattform geschaffen wird, wo Menschen Produkte finden und entdecken, die Sie online kaufen möchten.)
Google's mission is to organize the world's information and make it universally accessible and useful.
(auf Deutsch: Google´s Mission ist es, Informationen zu organisieren und weltweit zugänglich zu machen).

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Lebensziele und Lebenserfolg?

„Wer nicht weiß, wo er hin will, darf sich nicht wundern, wenn er woanders ankommt." (Mark Twain)



WIE MAN ERFOLGLOS BLEIBT	WIE MAN ERFOLG HAT
Wie schaffen es viele Menschen, keinen Erfolg zu haben? • Sie wissen nicht, was sie wirklich wollen. • Sie lassen sich in wichtigen Dingen nicht beraten. • Sie sind uninteressiert an Feedback. • Sie konzentrieren sich auf ihre Schwächen und auf das, was fehlt. • Sie fangen einfach man an ohne Plan oder Strategie und geben dann viel zu früh auf.	Wie schaffen es viele Menschen, Erfolg zu haben? • Sie haben von Anfang an das Ende im Sinn und wissen, wohin sie wollen. • Sie lassen sich in wichtigen Dingen kompetent beraten. • Sie sind sehr interessiert an Feedback und werten es systematisch aus. • Sie konzentrieren sich auf ihre Stärken, ihre Fähigkeiten und Ressourcen. • Sie machen Pläne und verfolgen Strategien.

<u>Aufgabe:</u> Nimm dir Zeit über deine Lebensträume nachzudenken. Formuliere daraus konkrete Ziele mit Zeitbezug.

Werte

Einführung:

Wofür bist du bereit, Geld auszugeben und deine Zeit zu investieren? Wenn wir diese Frage verschiedenen Menschen stellen, werden wir ganz unterschiedliche Antworten erhalten. Jeder Mensch hat Werte, die Frage ist nur welche.
Werte sind Normvorstellungen nach denen wir unser Handeln ausrichten. Werte können uns den nötigen Antrieb geben, um Höchstleistungen zu vollbringen, weil wir unseren Werten entsprechend leben wollen. Der Einfluss von Werten auf unsere Entscheidungen ist viel größer, als man bisher angenommen hat, und hat seinen Stellenwert gleich neben der Persönlichkeit und den eigenen Fähigkeiten.
Guardini sagt, ein Mensch predigt zu 10 Prozent durch seine Worte, zu 30 Prozent durch sein Tun und zu 60 Prozent durch sein Sein. Je größer der Stress, desto stärker kommt zum Vorschein, wie ich bin und was mir wirklich wichtig ist. Dies prägt mein Umfeld und predigt wesentlich lauter als meine Worte und auch meine Taten – anders gesagt: wie jemand **ist**, prägt mich viel mehr als das, was jemand **tut**. Wir prägen mit unseren Werten eine Beziehung, eine Organisation, unser ganzes Umfeld. Wie Kohlensäure in einem Mineralwasserglas nach oben steigt, gehen Impulse von unseren Werten aus und durchdringen uns.
Dies führt zu der Notwendigkeit, über Werte nachzudenken, zu reflektieren und sie zu entwickeln. In der amerikanischen Wirtschaft macht der Spruch die Runde: „Wegen seiner Kompetenz wird der Mitarbeiter eingestellt, wegen seines Charakters müssen wir ihn wieder entlassen.“

Wertetest

Aufgabe 1

Lies die einzelnen Werte durch und markiere mit unterschiedlichen Farben, welche Bedeutung diese Werte für dich haben. (Grün = sehr wichtig; gelb = wichtig; nicht markiert = unwichtig).

Abenteuer	Geben	Ruhe
Abwechslung	Gehorsam	Ruhm
Aktivität	Gelassenheit	Sauberkeit
Anerkennung	Genauigkeit	Schönheit
Ansehen	Gesundheit	Seelenfrieden
Arbeit	Gewinnen	Selbstachtung
Aufmerksamkeit	Glaube	Selbstbeherrschung
Ausdauer	Glaubwürdigkeit	Selbstvertrauen
Autorität	Harmonie	Sicherheit
Beitrag (etwas bewirken)	Heldentum	Spaß
Beliebtheit	Herausforderung	Spontanität
Beherrschung	Herzlichkeit	Stabilität
Berühmtheit	Hilfsbereitschaft	Stille
Bindung	Höflichkeit	Teamwork
Charme	Humor	Tiefe
Coolness	Integrität (Authenzität)	Tradition
Dankbarkeit	Komfort	Treue
Demut	Kompetenz	Unabhängigkeit
Direktheit	Kreativität	Verantwortung
Disziplin	Lebendigkeit	Vertrauen
Durchsetzungsvermögen	Leidenschaft	Vielfalt
Effizienz	Leistung	Vorbildlichkeit
Ehrlichkeit	Lernbereitschaft	Wachstum
Eigenständigkeit	Liebe	Wahrheit
Einfluss	Loyalität	Wettbewerb
Einfühlungsvermögen	Macht	Witzigkeit
Einsamkeit	Mitgefühl	Wohlstand
Entdeckung	Mode	Zufriedenheit
Entschlossenheit	Mut	Zugehörigkeit
Erfolg	Naturverbundenheit	Zuverlässigkeit
Ernsthaftigkeit	Nächstenliebe	
Ermunterung	Nähe	
Fairness	Neugier	
Familie	Offenheit	
Finanzielle Freiheit	Optimismus	
Fitness	Ordnung	
Fleiß	Perfektion	
Flexibilität	Präsenz	
Freiheit	Privatsphäre	
Freigebigkeit	Pünktlichkeit	
Freude	Reflektion	
Freizeit	Reichtum	
Freundlichkeit	Reife	
Frieden	Risikobereitschaft	
	Respekt	

Aufgabe 2:

Trage nun deine sieben wichtigsten Werte in beliebiger Reihenfolge in die Zeilen A bis G ein. Achte dabei nicht auf die Reihenfolge.

	Meine wichtigsten Werte:
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	

Aufgabe 3:
Vergleiche die Werte miteinander. Betrachte das erste Wertepaar (A und B) und entscheide, welcher Wert dir wichtiger ist. Trage diesen Wert in die Zelle ein.

		A	B	C	D	E	F	G
	A							
	B							
	C							
	D							
	E							
	F							
	G							

Zähle nun die A's, B's etc. zusammen und schreibe die Gesamtzahl in die linke Spalte.

Aufgabe 4
4.1 Trage nun deine sieben wichtigsten Werte entsprechend ihrer Reihenfolge in die nachfolgende Tabelle ein.
4.2 Bist du der Meinung, dass du genügend Zeit für diesen Wert aufwendest, trage in der Spalte ein Plus (+) ein. Ist dies nicht der Fall, trage ein Minus (-) ein.
4.3 Trage anschließend in die letzte Spalte ein, wie du diesen Wert jeweils leben möchtest.

	Wert	+/-	Wie möchte ich diese Werte leben?
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Identität

Ohne gefestigte Identität ist eine mutige Gestaltung des eigenen Lebens nicht möglich: Ich bin einmalig! Ich bin geliebt! Ich bin wertvoll! Das Bewusstsein dieser Identität festigt die Seele und befähigt Konflikte, Rückschläge, Schwierigkeiten zu überwinden.

Übung zum Bewusstwerden der Identität:

Lehrer gibt jedem Schüler eine Klassenliste mit Namen. Jeder Schüler schreibt hinter jedem Namen (auch eigenen) eine positive Charaktereigenschaft; Verhalten oder Geste für die man dankbar ist; etwas auffallend Schönes an der Person; …
Der Lehrer sammelt die Listen ein und fasst sie in einem Ermutigungsbrief zusammen.

Beispiel:

Frohe Weihnachten!

Liebe ,

in Gottes Augen bist Du einmalig und wertvoll und auch Deine Mitschüler und Mitschülerinnen haben gute Gedanken über dich:

- *nett*
- *freundlich*
- *sehr lässig, bewahrt Ruhe*
- *sympathische Mitschülerin*
- *humorvoll*
- *zuverlässig*
- *hilfsbereit*
- *herzlich*
- *teamfähig*
- *riecht immer gut*

Danke für dein Lächeln beim Eintritt ins Klassenzimmer, deine Lernbereitschaft und deine Offenheit für mehr Tiefe im Leben.

Frohe Weihnachten und alles Gute für das neue Jahr.

Deine Klassenlehrerin

Portfolio zur Persönlichkeit (nach dem DISG-Modell von persolog)

Reaktion auf Umwelt: bestimmt / extrovertiert

Dominant

- ✓ Ich weiß, was ich will und setze mich dafür ein.
- ✓ Ich überwinde Widerstände, um Ergebnisse zu erzielen.
- ✓ Ich habe Freude an Wettbewerb.
- ✓ Ich bin direkt, mutig, anspruchsvoll.
- ✓ Ich übernehme Verantwortung.
- ✓ Ich mag neue und abwechslungsreiche Tätigkeiten.
- ✓ Ich arbeite schnell, bin ständig unterwegs.
- ✓ Mein Hauptmotivationsfaktor ist Erfolg.

Wachstumspotentiale: sich Pausen nehmen; Bedürfnisse anderer Menschen, Grenzen, andere Meinungen akzeptieren; eigene Bedürftigkeit erkennen

Initiativ

- ✓ Ich schließe auch mit fremden Menschen schnell Freundschaft.
- ✓ Ich bin begeisterungsfähig und kann andere überzeugen.
- ✓ Ich bin gesprächig, unterhalte andere gerne.
- ✓ Ich bin emotional und spontan.
- ✓ Ich suche Anerkennung und möchte mit einbezogen werden.
- ✓ Ich mag lockere, positive Beziehungen und Bedingungen am Arbeitsplatz.
- ✓ Mein Hauptmotivationsfaktor ist Spaß.

Wachstumspotentiale: Durchhaltevermögen und Entschlossenheit üben; systematischer und organisierter vorgehen; realistisches, objektives Gespür für Menschen entwickeln

Wahrnehmung der Umwelt: anstrengend, stressig / aufgabenorientiert

Wahrnehmung der Umwelt: angenehm, nicht stressig / menschenorientiert

Gewissenhaft

- ✓ Ich vermeide Fehler und arbeite genau und gründlich.
- ✓ Ich bin neugierig, aber vorsichtig.
- ✓ Ich bin sehr aufmerksam ggü Umwelt, Erwartungen, Standards.
- ✓ Bei der Zusammenarbeit mit anderen bin ich ruhig, beobachtend, vorsichtig.
- ✓ Ich möchte meine Arbeit perfektionieren und dabei ohne Unterbrechung arbeiten.
- ✓ Ich mag die Anerkennung und Unterstützung beim Erreichen meiner Standards.
- ✓ Mein Hauptmotivationsfaktor ist Qualität.

Wachstumspotentiale: mehr Toleranz bei Konflikten, menschliche Unvollkommenheit, unterschiedlichen Interessen; Wert von Kommunikation und Diskussionen erkennen, größeres Selbstwertgefühl entwickeln

Stetig

- ✓ Ich fühle mich wohl, wenn ich weiß, was man von mir erwartet und wie ich die Dinge tun soll.
- ✓ Ich plane gerne, mag bewährte Arbeitsabläufe, wenige Veränderungen, Stabilität.
- ✓ Ich möchte einer beständigen Gruppe zugehören und kann gut mit anderen zusammenarbeiten.
- ✓ Ich höre zu und komme mit allen gut aus.
- ✓ Ich brauche starken Zuspruch und ehrliche Anerkennung auf ruhige, unauffällige Weise.
- ✓ Mein Hauptmotivationsfaktor ist Sicherheit.

Wachstumspotentiale: Mut neue Wege kennen zu lernen; unerwartete Veränderungen akzeptieren; Verantwortung übernehmen und dabei Entschlossenheit zeigen

Reaktion auf Umwelt: zurückhaltend / introvertiert

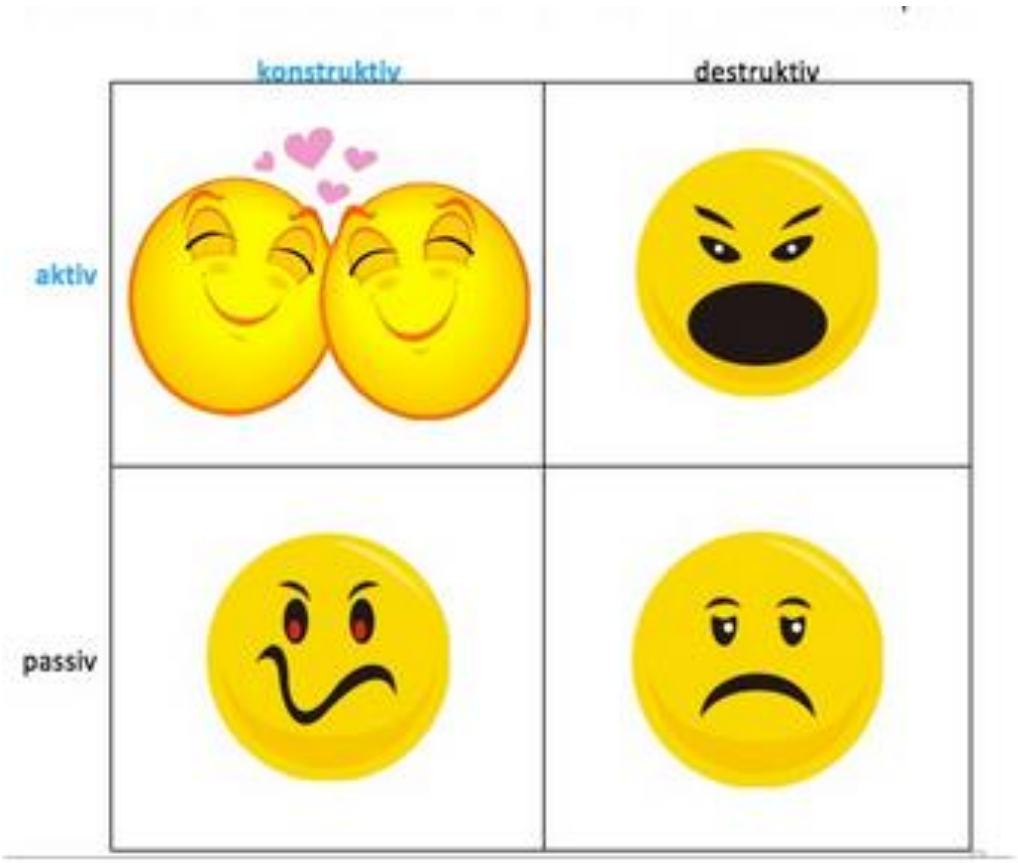
Welchen / Welchem Quadranten ordne ich am ehesten zu?
Welche Stärken habe ich? Wo liegen meine Wachstumspotentiale?

Fähigkeiten (nach Fähigkeitsworkshop von Xpand)

Die Aktivitäten eines Menschen werden wesentlich von seinen Bedürfnissen und Motivationen geprägt. Arthur Miller, ein Wissenschaftler im Bereich der Fähigkeitsanalyse, hat Mithilfe einer Untersuchung an über 3.000 Personen festgestellt, dass alle Beteiligten über 7 bis 10 "Grundfähigkeiten" verfügten. Nach weiteren Analysen stellte man fest, dass sie diese schon während ihrer Kindheit besaßen und sie lediglich im Laufe ihres Lebens weiterentwickelt hatten. Miller nannte diese Grundbegabungen "Natürliche Motivationsfähigkeiten", weil dies Fähigkeiten sind, die die Menschen sozusagen von selbst motivieren, wenn sie sie einsetzen. Besonders in der Berufswahl ist es hilfreich festzustellen, welche die eigenen 7 bis 10 natürlichen Motivationsfähigkeiten sind. Wenn ein Beruf gefunden werden kann, in dem mehrere dieser Grundfähigkeiten eingesetzt werden können, erhöht sich der Grad der Motivation durch die Arbeit.
Nicht immer kann ein Beruf gefunden werden, bei dem mehrere Fähigkeiten eingesetzt werden können. Dann sollte eine Freizeitbeschäftigung/Hobby mit diesen Fähigkeiten entwickelt werden, um neue Motivation zu tanken.

Umgang mit Menschen	Umgang mit Informationen
1. Anleitungen folgen 2. Bedienen 3. Nachempfinden 4. Kommunizieren/Reden 5. Überzeugen 6. Verhandeln, Entscheiden 7. Gründen, Aufbauen 8. Behandeln 9. Beraten 10. Unterrichten 11. Leiten 12. Vermittlung in Konflikten	1. Verwalten 2. Kalkulieren/Rechnen 3. Ins Rollen bringen 4. Bewerten 5. Forschen 6. Organisieren 7. Verbessern, Anpassen 8. Logisch denken 9. Planen, Entwickeln 10. Strukturieren 11. Konzepte entwickeln 12. Integrieren
Umgang mit Material, Maschinen und Tieren	**Umgang mit Kreativität**
1. Gegenstände behandeln 2. Mit Erde und Natur arbeiten 3. Maschinen bedienen 4. Umgang mit dem Computer 5. Präzisionsarbeiten ausführen 6. Bauen 7. Malen, Anstreichen 8. Reparieren 9. Dekorieren 10. Mit Elektronik umgehen 11. Kochen, Backen 12. Umgang mit Tieren	1. Vorführen, Amüsieren 2. Musizieren 3. Bildhauen 4. Tanzen 5. Pantomime aufführen 6. Theater spielen 7. Zeichnen 8. Design entwerfen / gestalten 9. Schreiben 10. Kreativ denken 11. Fotografieren 12. Sportliche Aktivitäten

Schätze dich zunächst selbst ein, indem du maximal Fähigkeiten notierst, die du sehr gerne machst. Lass dich danach von jemand einschätzen, der dich kennt. Unterhaltet euch über das Ergebnis. In welchem Beruf/in welchem Hobby kannst du deine Motivationsfähigkeiten einsetzen.



Ein Paar sitzt beim gemeinsamen Abendessen. Sie erzählt ihm, dass sie sich heute sehr über ein Gespräch mit ihrem Chef gefreut hat, in dem er ihr eröffnet hat, dass sie eine Gehaltserhöhung bekommen wird. Nach dem Kommunikations-Modell hat ihr Mann nun vier Möglichkeiten, der Frau, die er liebt, zu antworten. Wenn er an einer langfristigen und glücklichen Beziehung mit seiner Frau interessiert ist, sollte er auf aktive und konstruktive Weise antworten. Studien haben gezeigt, dass Paare, die so kommunizieren, erfüllte und glücklichere Beziehungen führen. Aber lassen Sie uns alle Möglichkeiten einmal durchgehen:

aktiv – destruktiv: *Oh mein Gott! Überleg mal was du angerichtet hast mit diesem blöden Gespräch mit deinem Chef! Jetzt müssen wir mehr Steuern zahlen. Aber du bist ja sowieso nur an Geld interessiert. Und übrigens:*
Hast du schon mal darüber nachgedacht, dass du für dieses Geld auch mehr arbeiten musst? Ist doch so, oder? Dann fehlt dir die Zeit im Haushalt! Und du glaubst doch nicht etwa, dass ich die Hausarbeit mache? Ich rühre sicher keinen Finger....

passiv – destruktiv: *Wo ist mein Bier und wann ist das Essen fertig?*

passiv – konstruktiv: *Toll, mein Schatz! Herzlichen Glückwunsch!*

aktiv – konstruktiv: *Oh, das ist ja wunderbar, Schatz! Ich freue mich sehr, dass du die Gehaltserhöhung bekommen hast. Du hattest mir ja erzählt, wie hart du die letzten Monate dafür gearbeitet hast. Jetzt musst du mir aber genau erzählen, was du zu deinem Chef gesagt hast und wie er reagiert hat. Mich interessiert, wie du ihn überzeugt hast, weil du dir ja noch nicht sicher warst, ob es mit der Gehaltserhöhung klappen würde. Gestern warst du ein wenig nervös deswegen...*

Schritt 1:

Lehrer erklärt das Vier-Felder-Schema der Kommunikation anhand des Beispiels (siehe oben).

Schritt 2:

Der Lehrer bespricht die einzelnen Antworten mit der Klasse. Aktive und konstruktive Kommunikation hat demnach folgende Eigenschaften:

- durch Nachfragen ernsthaftes Interesse zeigen
- der anderen Person genau zuhören
- Gefühle empathisch ausdrücken können
- an den Gefühlen der andern Person interessiert sein

Schritt 3:

Die Schüler üben in Kleingruppen aktive und konstruktive Kommunikation. Person A spricht über ein Problem oder erzählt von einem schönen Ereignis. Person B versucht, aktiv und konstruktiv zu reagieren. Zwei oder drei Personen hören den beiden zu. Anschließend geben sie Person A und Person B Feedback. Nach jeder Runde werden die Rollen getauscht, so dass am Ende der Übung jeder Schüler einmal in der Rolle von Person A und einmal in der Rolle von Person B gewesen ist. Jede Runde sollte etwa 10 Minuten, das Feedback 5 Minuten dauern.

Quelle: Shelly GableShelly Gable et al (2004) called Active Constructive Responding (ACR).
http://selection-box.resilience-project.eu/courses/RES364/ 01.02.2016

Der echte Profi bleibt beherrscht

Auseinandersetzungen mit Kollegen lassen sich auch ohne Emotionen austragen

Erst fangen die Backen an zu zittern. Dann rutscht man auf dem Stuhl hin und her. Und schließlich fängt man an, zu schimpfen: „Das kann doch nicht wahr sein!". Es ist passiert: Man ist auf 180.

So oder so ähnlich spielen sich tausendfach Szenen am Arbeitsplatz ab. Wo gearbeitet wird, gibt es immer auch Konflikte. Doch während es manchen gelingt, sie konstruktiv und souverän zu lösen, regen sich andere nur furchtbar auf. Letztere sind in der Sache im schlimmsten Fall nach der emotionalen Achterbahnfahrt noch nicht einmal weiter. Doch kann man lernen, Konflikte souverän auszutragen, ohne sich dabei aufzuregen?

„Soziale Konflikte sind der größte Stressfaktor für Menschen überhaupt", sagt Coach Günter Hudasch, der bei Konflikten im Büro berät. Außerdem ist er Vorstand vom MBSR-MBCT-Verband, dem Zusammenschluss der Achtsamkeitslehrer in Deutschland. Sich mit Kollegen auseinanderzusetzen, stresst viele mehr als ein übervoller Terminkalender. Vermeiden lassen sich die Differenzen am Arbeitsplatz aber kaum. Es geht dabei nicht nur um Sachfragen. Ganz unterschiedliche Typen, Arbeitsweisen, Charaktere und Werte treffen aufeinander – und das oft unter Stress und Zeitdruck. Kollidieren Interessen und Werte, ist der Konflikt da. Aber man kann lernen, sie gelassen zu lösen – und das bedeutet nicht, ihnen aus dem Weg zu gehen.

Wut-Auslöser erkennen und gegensteuern

Regen sich Menschen am Arbeitsplatz selten auf, kennen sie sich häufig sehr gut selbst, stellt Coach Susanne Klein fest. Jeder Mensch hat bestimmte Werte, bei deren Verletzung er an die Decke geht. Der eine regt sich sehr über Ungerechtigkeit auf, der nächste über Unverbindlichkeit, wieder andere stört Unpünktlichkeit oder Respektlosigkeit. Zu erkennen, was einen stört, ist der erste Schritt, um den Konflikt souverän zu lösen, erklärt Klein. Denn dann kann man aus einer Situation aussteigen – und reagiert nicht impulsiv, wenn jemand bestimmte Knöpfe drückt.

Ein Beispiel: Kollege X braucht von Kollege Y jede Woche bis Mittwoch bestimmte Unterlagen, damit er seine Arbeit machen kann. Kollege Y schickt die Unterlagen in vielen Fällen jedoch zu spät – statt am Mittwochabend am Donnerstagmittag. Kollege X regt sich darüber maßlos auf und vor allem ärgert ihn die Respektlosigkeit von Y. „Der muss doch kapieren, dass er die Unterlagen pünktlich abgeben muss", denkt er jede Woche aufs Neue. Viele verharren in dieser Situation.

Sie reagieren reaktiv, erklärt Hudasch. Die Unterlagen fehlen am Mittwochabend, und schon ist der Groll da. „Das ist ein völlig unbewusstes, direktes Reagieren auf Verletzungen von anderen", meint Hudasch. Wer gut im Konfliktelösen ist, steigt hier aus, analysiert die Situation, und gibt Kollege Y dann eine neue Deadline. Das kann zum Beispiel sein, dass Y die Unterlagen immer schon am Dienstagabend schicken soll. Sendet er sie dann zu spät, ist es erst Mittwoch, und Kollege X bei zu später Lieferung immer noch im Zeitplan.

Wenn unterschiedliche Charaktere im Büro unter Zeitdruck aufeinandertreffen, bleiben Konflikte nicht aus. Foto: dpa

Sind Menschen besonders souverän im Umgang mit Konflikten bei der Arbeit, haben sie außerdem häufig ein gutes Selbstbewusstsein. Sie ziehen sich bestimmte Schuhe erst gar nicht an, sagt Mareike Große Darrelmann, Business Coach aus Düsseldorf. Eine Aussage von anderen interpretieren Berufstätige ganz unterschiedlich. Ein Beispiel: Kollegin X sagt zu Kollegin Y: „Das Papier im Drucker ist ja schon wieder alle." Fühlt sich Kollegin Y wenig respektiert und anerkannt, antwortet sie vielleicht patzig: „Ich bin doch hier nicht das Mädchen für alles." Wer in seiner Rolle sehr sicher ist, und weiß, was seine Aufgaben sind, würde antworten. „Oh ja stimmt, das Papier ist dort hinten."

Wer sehr souverän Konflikte löst, ist außerdem häufig sehr gut darin, sich selbst und sein Verhalten zu reflektieren. Er stellt sich überhaupt erst einmal die Frage: Warum gerate ich am Arbeitsplatz immer wieder in die Situation, dass ich mich aufrege? Welche Situationen machen Ärger und wie kann ich die angehen? Und er ist gut darin, Situationen, die er selbst nicht ändern kann, zu akzeptieren.

Regen Menschen sich im Büro selten auf, gelingt es ihnen außerdem, die Kollegen für ihre Art und Weise zu achten, sagt Coach Große Darrelmann. Sie wissen, wo die roten Linien ihrer Kollegen sind und übertreten diese nicht. Ist es jemandem zum Beispiel sehr wichtig, pünktlich Schluss zu machen, damit er Zeit mit der Familie verbringen kann, achtet man als Kollege darauf und kommt nicht mit einem wichtigen Anliegen fünf Minuten vor Dienstschluss.

Hat jemand ein Bedürfnis nach Harmonie am Arbeitsplatz, führt man wütende Wortgefechte lieber mit Personen, die das besser wegstecken können.

Die roten Linien zügeln auch das eigene Ich

Wer im Team immer wieder mit anderen aneinandergerät, sollte einmal abends für sich versuchen herauszufinden, was die roten Linien der anderen sind.

Und er sollte sich fragen, ob er selbst weiß, wo seine roten Linien sind. Denn geht es wieder los, und man regt sich auf, kann man auch leichter kommunizieren, was einen überhaupt stört – und innerlich die Bremse treten. (dpa)

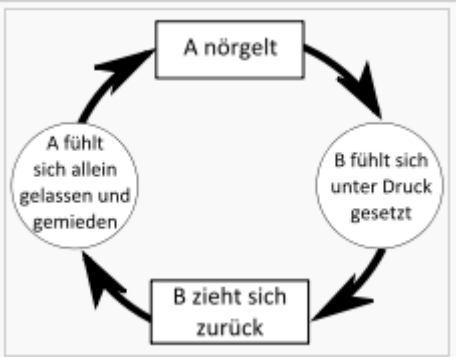
(Badisches Tagblatt, 11.06.2016)

Warum kommt es zu Konflikten?
Welche Empfehlungen zur Konfliktlösung werden in dem Text gegeben? Welche können noch ergänzt werden?

Konflikte lösen

„Teufelskreismodell“:

(1) Abwärtsspirale (Grundmodell von Paul Watzlawick) an der Tafel entwickeln und erläutern, um negative Dynamik in Beziehungen Sch-Sch, L-Sch (z.B. Klasse beschwert sich bei Klassenlehrer über Kollegen) auf zu zeigen



(2) Frage: Wie kann aus dem Teufelskreis (Abwärtsspirale) ein Engelkreis (Wachstumsspirale) werden?

Aufstehen, weitermachen: Chris Otule spielt eigentlich wider alle Vernunft in der Basketball-Bundesliga. Foto: dpa

Chris Otule – der einäugige Riese

Center des Basketball-Bundesligisten Crailsheim trotzt seinem großen Handicap

Es grenzt fast an ein Wunder, dass der Amerikaner Chris Otule in der Basketball-Bundesliga spielt. Denn der Center der Crailsheim Merlins hat von Geburt an nur ein Auge. Auch mehrere schwere Verletzungen warfen ihn nicht aus der Bahn. Er steht einfach immer wieder auf.

Ingo Enskat scheucht die Basketballer der Crailsheim Merlins lautstark durch die Trainingshalle. Immer wieder an diesem Abend lässt der Coach die Bundesligaprofis Spielsituationen einstudieren, Angriffe, Korbwürfe und das Defensivverhalten. Mittendrin steht Chris Otule, ein Hüne von 2,11 Metern Größe. Er breitet die Arme aus, wehrt Bälle ab oder holt sie sich vom Gegner zurück. Wohl keinem, der ihn nicht kennt, würde auffallen, mit welchem Handicap der Amerikaner beim Aufsteiger aus Hohenlohe spielt: Otule hat nur ein Auge, sein Gesichtsfeld ist daher stark eingeschränkt.

Gerade im Basketball mit seinen schnellen Aktionen und häufigen Richtungswechseln ist das nicht einfach. Links trägt Otule ein Glasauge, weil ihm das natürliche Auge wegen eines Glaukoms schon kurz nach der Geburt entfernt wurde. Rechts sieht er nur 75 Prozent. „Das ist bei ihm wie bei uns als ganzem Verein, er spielt eigentlich wider alle Vernunft in der BBL", erklärt Crailsheims Pressesprecher Jörg Schmitz. „Er hat diese Einschränkung und wir das mit Abstand kleinste Budget in der Liga."

Doch Otules Geschichte ist keine der Vernunft, sie ist eine des Willens und der Beharrlichkeit. „Wissen Sie, ich bin ein bescheidener Mensch. Ich habe nie etwas als gegeben hingenommen und immer gekämpft für das, was ich machen wollte", sagt der 24-Jährige.

Schon als er mit 18 Jahren ans Marquette College in Milwaukee kam, habe man gesagt, er könne mit nur einem Auge nicht spielen, erzählt der 122 Kilogramm schwere Center. Zuvor hatte er es mit Football versucht, weil ihm ein Arzt vom Basketball abgeraten hatte. Doch das war nichts. Er kehrte zurück zum Basketball und blieb sechs Jahre am Marquette, ehe er im vergangenen Sommer nach Crailsheim wechselte. „Die wenigsten würden mit einer solchen Einschränkung so einen Weg beschreiten wie er", betont Merlins-Coach Enskat.

Dabei belastet Otule sein fehlendes Auge gar nicht. Vielmehr waren es die schweren Verletzungen, die ihn in den USA fast aus der Bahn geworfen hätten. Als er sich vor drei Jahren nach zwei Fußbrüchen auch noch ein Kreuzband gerissen hatte, haderte auch der Muskelprotz mit dem Schicksal. „Das mit dem Auge kenne ich schon mein ganzes Leben, die Verletzungen waren viel schwieriger. Mir ging es damals richtig schlecht. Ich dachte: So, das war's, ich bin fertig."

Doch dann tat Otule, was er immer tut: aufstehen und weitermachen. „Das ist seine Natur als Spieler, das ist seine Natur als Mann: Er kommt einfach immer zurück", sagte sein früherer Co-Trainer Brad Autry einmal der Zeitung „USA Today". Geholfen habe ihm dabei auch sein tiefer Glaube, erklärt Otule, der stets mit einer speziellen Sportbrille spielt. Zudem muss er auf dem Feld häufiger den Kopf drehen als andere, um seinen Nachteil auszugleichen – wenn etwa ein ballführender Gegner vor ihm und ein weiterer Spieler der anderen Mannschaft links hinter ihm steht. Der vor Kraft strotzende Profi gehört nicht zu den besten Spielern in der BBL und schon gar nicht zu den filigransten. Otule ist ein klassischer Brettspieler. Gegenspieler blocken, Würfe abwehren, sich im Gewühl unter dem Korb durchsetzen – das ist seine Welt. „Ich mag diese Körperlichkeit", sagt er. Ganze 6,8 Punkte pro Spiel erzielte er bei bisher 14 BBL-Einsätzen für den Tabellenletzten Crailsheim Merlins. Dass er überhaupt so weit kam, hat auch mit seinem Marquette-Trainer Buzz Williams zu tun. Der förderte, aber forderte Otule auch – teils mit harter Kritik und Einzeltraining um fünf Uhr morgens. „Das war hart damals", erklärt Chris Otule, der sich aber auch durch diese schwere Schule biss. „Ich wusste: Wenn es sich nicht im Basketball auszahlt, dann im restlichen Leben." Denn immer das Beste zu geben sei immer besser, als aufzugeben. (dpa)

Der Adler, der nicht fliegen wollte
(von James Aggrey)

Ein Mann ging in den Wald, um einen Vogel zu fangen, den er mit nach Hause nehmen konnte. Er fing einen jungen Adler, brachte ihn heim und steckte ihn in den Hühnerhof zu den Hennen, Enten und Truthühnern. Und er gab ihm Hühnerfutter zu fressen, obwohl er ein Adler war, der König der Vögel. Nach fünf Jahren erhielt er den Besuch eines naturkundigen Mannes. Und als sie miteinander durch den Garten gingen, sagte der: "Dieser Vogel dort ist kein Huhn, er ist ein Adler!" "Ja", sagte der Mann, "das stimmt. Aber ich habe ihn zu einem Huhn erzogen. Er ist jetzt kein Adler mehr, sondern ein Huhn, auch wenn seine Flügel 3 Meter breit sind." "Nein", sagte der andere. "Er ist immer noch ein Adler, denn er hat das Herz eines Adlers. Und das wird ihn hoch hinauffliegen lassen in die Lüfte." "Nein, nein", sagte der Mann, "er ist jetzt ein richtiges Huhn und wird niemals fliegen."
Darauf beschlossen sie, eine Probe zu machen. Der naturkundige Mann nahm den Adler, hob ihn in die Höhe und sagte beschwörend:" Der du ein Adler bist, der du dem Himmel gehörst und nicht dieser Erde: Breite deine Schwingen aus und fliege!"
Der Adler saß auf der hochgereckten Faust und blickte um sich. Hinter sich sah er die Hühner nach ihren Körnern picken, und er sprang zu ihnen hinunter. Der Mann sagte: "Ich habe dir gesagt, er ist ein Huhn!" "Nein", sagte der andere, "er ist ein Adler. Versuche es morgen noch einmal!"
Am anderen Tag stieg er mit dem Adler auf das Dach des Hauses, hob ihn empor und sagte: "Adler, der du ein Adler bist, breite deine Schwingen aus und fliege!" Aber als der Adler wieder die scharrenden Hühner im Hofe erblickte, sprang er abermals zu ihnen hinunter und scharrte mit ihnen.
Das sagte der Mann wieder: "Ich habe dir gesagt, er ist ein Huhn!" "Nein", sagte der andere, "er ist ein Adler, und er hat immer noch das Herz eines Adlers. Lass es uns noch ein einziges Mal versuchen; morgen werde ich ihn fliegen lassen!"
Am nächsten Morgen erhob er sich früh, nahm den Adler und brachte ihn hinaus aus der Stadt, weit weg von den Häusern an den Fuß eines hohen Berges. Die Sonne stieg gerade auf, sie vergoldete den Gipfel des Berges, jede Zinne erstrahlte in der Freude eines wundervollen Morgens. Er hob den Adler hoch und sagte zu ihm: "Adler, du bist ein Adler. Du gehörst dem Himmel und nicht dieser Erde. Breite deine Schwingen aus und fliege":
Der Adler blickte umher, zittert, als erfülle ihn neues Leben - aber er flog nicht. Da ließ ihn der naturkundige Mann direkt in die Sonne schauen. Und plötzlich breitete er seine gewaltigen Flügel aus, erhob sich mit dem Schrei eines Adlers, flog höher und höher und kehrte nie wieder zurück.

Die Geschichte "Der Adler" hat James Aggrey aus Ghana in West-Afrika geschrieben. Sie endet eigentlich mit den Sätzen: "Völker Afrikas! Wir sind nach dem Ebenbild Gottes geschaffen, aber Menschen haben uns beigebracht, wie Hühner zu denken und noch denken wir, wir seien wirklich Hühner. Aber wir sind Adler. Darum breitet Eure Schwingen aus und fliegt! Und seid niemals zufrieden mit den hingeworfenen Körnern." Aber die Geschichte gilt auch für andere Völker und für alle Menschen, die in der Gefahr sind, zu vergessen, dass sie nach dem Ebenbild Gottes geschaffen wurden, dass die Adler sind und keine Hühner.
James Aggrey ist 1927 gestorben. Seine Geschichte hat Alfons Michael Dauer aus dem Englischen übersetzt. Das Buch "Der Adler, der nicht fliegen wollte" ist im Peter Hammer Verlag mit Bildern von Wolf Erlbruch erschienen.

2 Möglichkeiten: Die 1. Möglichkeit ist die, dass wir uns mit weniger zufrieden geben, als wir sein, leisten, erreichen und lernen können, d.h. wir schöpfen unsere Fähigkeiten nicht aus. Die 2. Möglichkeit ist die, wir nutzen die vielfältigen Chancen und Möglichkeiten, die uns die Schule und das Leben bieten. Wir entdecken unsere Fähigkeiten, lernen und entwickeln uns. Dieser Weg führt uns zu unserer Bestimmung.

Denn: „Zu sein, was wir sind und zu werden, wozu wir fähig sind, ist unsere Bestimmung im Leben.“