



I CO-COPE Handbuch

Ein praktischer Leitfaden zur Stärkung der inklusiven Schulentwicklung
durch eine Community of Practice

Projektnummer: 2022-1-BE02-KA220-SCH-000089287



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Zitationsvorschlag: Boonen, H., Vandenbussche, E., Schukoff, P., Breyer, C., Silveira-Maia, M., Sanches-Ferreira, M., Alves, S., Zacharová, Z., Liliková, L., Jucková, M., Unterreiner, S., & Teijsen, E. (2026). I CO-COPE Handbuch: Ein praktischer Leitfaden zur Stärkung der inklusiven Schulentwicklung durch eine Community of Practice. Porto: Instituto Politécnico do Porto. <https://doi.org/10.26537/ed.p.porto.247>

I CO-COPE-Handbuch: Ein praktischer Leitfaden zur Stärkung der inklusiven Schulentwicklung durch eine Community of Practice

doi: <https://doi.org/10.26537/ed.p.porto.247>

Erasmus+ Projekt "I CO-COPE: Inclusion through interprofessional COllaboration in a Community Of Practice in Education "

Projektreferenz: 2022-1-BE02-KA220-SCH-000089287

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autorinnen widerspiegelt, und die Kommission kann für eine Nutzung der darin enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Überblick

Einleitung.....	4
Was ist eine Community of Practice?	5
Warum sind Communities of Practice wichtig für die inklusive Schulentwicklung?	6
Wie Sie eine Community of Practice in Ihrer Schule aufbauen und durchführen können	7
Vorbereitungsphase.....	7
Das erste CoP-Treffen: Ein gemeinsames Ziel 🌱	11
Das zweite CoP-Treffen: der Aktionsplan 🌿	13
Das dritte CoP-Treffen: Ergebnisse und Reflexion 🍎	15
Empfehlungen für Moderator:innen	17
Abschließende Bemerkungen	19
Bibliografie.....	20
Die Communities of Practice an den Pilotschulen	21

Einleitung

Das Erasmus+ Projekt **ICO-COPE** leistet einen Beitrag zu inklusiver Schulentwicklung, indem eine Methode entwickelt wurde, um Lehrpersonen, Fachkräfte und Schüler:innen in einer Community of Practice (CoP) zusammenzubringen, die die Zusammenarbeit, das Wohlbefinden und das Lernen für alle fördert.

Ziele des Projekts waren:



die Stärkung der Inklusionskompetenz an Schulen

um sich den Herausforderungen zu stellen, die der Unterricht von Schüler:innen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Hintergründen mit sich bringt



die Förderung der Zusammenarbeit durch eine Community of Practice (CoP)

und Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen, Schüler:innenn und anderen Fachkräften zu mehr Inklusion an Schulen beitragen kann



die Unterstützung inklusiver Schulentwicklung

und in den Partnerländern und länderübergreifend zu erkunden wie Schulen inklusive Praktiken weiterentwickeln können



die Einbeziehung von Schüler:innen und die Verringerung von Schulabbrüchen

durch Förderung der Mitsprache von Schüler:innen und ihrer Teilhabe an demokratischen Entscheidungsprozessen, und dadurch zu einer Verringerung von vorzeitigen Schulabbrüchen und Misserfolgserfahrungen beizutragen

Dieses Handbuch richtet sich an alle, die eine Community of Practice (CoP) aufbauen möchten, um damit **inklusive Schulentwicklung zu unterstützen**. In dem Dokument finden Sie eine kurze Einführung in den Community-of-Practice-Ansatz, eine Erläuterung, warum CoPs eine inklusive Schulentwicklung unterstützen, sowie praktische Leitlinien zur Vorbereitung und Umsetzung einer Community of Practice im eigenen Schulkontext. Das Handbuch stützt sich auf die Erkenntnisse, die wir im Zuge der Pilotierung des CoP-Ansatzes an acht Schulen in den vier Partnerländern Belgien, Österreich, Portugal und der Slowakei gewonnen haben. Am Ende dieses Handbuchs finden Sie einen Überblick über den CoP-Prozess in den Pilotschulen.

"Es ist wirklich erstaunlich zu sehen, wie nur wenige Menschen unsere ganze Schule in einem Jahr so sehr **verändert** haben."

(Schüler an einer slowakischen Pilotschule)

Wenn Sie mehr über das Projekt, die wichtigsten Erkenntnisse und die Online-Schulungsmodule erfahren möchten, besuchen Sie die [ICO-COPE Website](#) und hören Sie unseren [Podcast](#)!

Was ist eine Community of Practice?

Unter einer Community of Practice (CoP) versteht man eine Gruppe von Menschen, die ein gemeinsames Interesse, eine gemeinsame Leidenschaft oder ein Anliegen teilen und gemeinsam durch den Austausch von Ideen, Erfahrungen und Strategien lernen. Das Lernen in einer CoP erfolgt im Zuge der Zusammenarbeit und der praktischen Umsetzung, nicht nur durch Theorievermittlung. Der flexible Ansatz unterstützt die Mitglieder dabei, sich in der Zusammenarbeit über die Zeit hinweg weiterzuentwickeln.

"Eine Community of Practice unterstützt die Teilnehmer:innen dabei, gemeinsam zu lernen und zu wachsen, indem sie Raum für Erfahrungsaustausch, kritische Reflexion und die Entwicklung gemeinsamer Lösungen für Veränderungen bietet."

Laut Wenger (1998; 2015) basiert eine CoP auf drei Schlüsselementen:

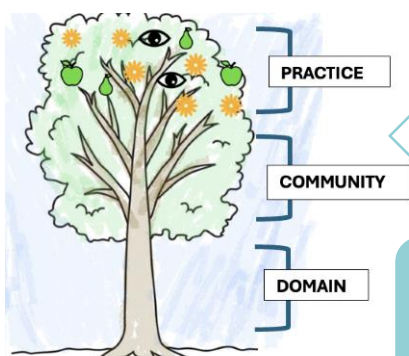
- **Domäne (Domain):** Ein gemeinsamer Fokus oder ein Thema, das die Mitglieder verbindet
- **Gemeinschaft (Community):** Beziehungen, die es den Mitgliedern ermöglichen, voneinander zu lernen
- **Praxis (Practice):** Vertiefung von Wissen und Fähigkeiten durch den Austausch von Ressourcen und Erfahrungen

Eine Community of Practice kann neue Perspektiven eröffnen, besonders wenn die Mitglieder dazu bereit sind ...

- Lösungen für komplexe Situationen zu finden, für die es nicht die *eine* richtige Antwort gibt.
- sich gemeinsam mit anderen zu engagieren, auch mit denen, die anders denken.
- Wissen in Koproduktion mit Kolleg:innen, Eltern/Erziehungsberechtigte und Schüler:innen weiterzuentwickeln.
- mit einem Fokus auf Veränderung zu handeln und mit dem Ziel, inklusive Praktiken zu weiterzuentwickeln



Kurz gesagt: Communities of Practice schaffen einen Raum, um gemeinsam zu lernen, kritisch zu reflektieren und Neues zu entwickeln.



Um die Kernelemente einer CoP zu veranschaulichen, kann die Metapher eines Baumes herangezogen werden: Der **Stamm** symbolisiert das Thema, die **Äste** die Gemeinschaft und die **Früchte** die Ergebnisse in der Praxis darstellen.

Wenn Sie mehr über den theoretischen Hintergrund von Communities of Practice im Bildungskontext erfahren möchten, [klicken Sie hier](#).



Warum Communities of Practice wertvoll sind für die inklusive Schulentwicklung

- **Jede und jeder erhält eine Stimme:** CoPs schaffen einen Raum für Dialog, in dem Lehrer:innen, Schüler:innen und andere Akteur:innen ihre Perspektiven teilen und voneinander lernen.
- **Innovation von unten nach oben:** Anstatt Lösungen von oben aufzuzwingen, fördern CoPs die Zusammenarbeit aller Mitglieder auf Augenhöhe, einschließlich der Schüler:innen. Ideen zur Förderung schulischer Inklusion werden von denjenigen entwickelt und getestet, die sie dann auch umsetzen werden.
- **Raum für Experimente:** CoPs bieten einen sicheren Raum für Neugier, Fragen und Vertrauen. Durch den Austausch von praxisnahem und kontextspezifischem Wissen finden die Mitglieder umsetzbare Lösungen, die inklusive Bildung unterstützen.

Wenn die Mitglieder einer Community of Practice das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse wahrgenommen und ihre Meinungen und Erfahrungen geschätzt werden, wächst ihr Selbstvertrauen ebenso wie ihre Fähigkeit, inklusive Praktiken umzusetzen.

"Um ein CoP zu starten, müsst ihr nur eine Gruppe von Leuten finden, die vor ähnlichen **Herausforderungen** stehen, ihr Wissen teilen und gemeinsam **Lösungsansätze** entwickeln. Es ist eine sehr effektive Methode, weil mit den **unterschiedlichen Perspektiven** leichter **Maßnahmen** entwickelt werden."

(Lehrer an einer portugiesischen Pilotschule)



Bild erstellt mit Microsoft Copilot

Wie Sie eine Community of Practice an Ihrer Schule aufbauen und durchführen

Vorbereitungsphase

1. Das CoP-Team

Wenn Sie eine Community of Practice einführen möchten, um die **interprofessionelle Zusammenarbeit** an Ihrer Schule zu stärken, ist es wichtig, sorgfältig darüber nachzudenken, wen Sie ins CoP-Team einladen möchten.

- Setzen Sie auf eine **vielfältige** Gruppe von Mitgliedern, in der unterschiedliche Perspektiven vertreten werden: die der Schüler:innen, Klassenlehrer:innen, Inklusionspädagog:innen, Sozialarbeiter:innen, der Schulleitung, der Bildungsdirektion, ...
- Das **Thema oder der Schwerpunkt** Ihrer CoP kann ebenfalls bei der Auswahl der Mitglieder helfen. So wurde zum Beispiel an einer portugiesischen Pilotschule das Thema bearbeitet, wie Schüler:innen mit Migrationshintergrund und Neuankömmlinge in das Schulleben einbezogen werden können, und daher waren auch die Familien, ein Sozialarbeiter und ein Moderator mit Schwerpunkt interkulturelle Kommunikation involviert.
- Stellen Sie sicher, dass die Mitglieder der CoP die Vielfalt Ihrer Schule widerspiegeln. Zum Beispiel wurden an einer belgischen Pilotschule sowohl Schüler:innen aus Zweigen mit praxisorientierten als auch theoretischen Schwerpunkten aufgenommen, da deren Profile oft unterschiedlich sind und die Schule alle Perspektiven einbeziehen wollte.
- Basierend auf den Erfahrungen aus dem I CO-COPE Projekt empfehlen wir, mit einer Gruppe von 6 bis 8 Mitgliedern zu arbeiten.

Was bedeutet
*interprofessionelle
Zusammenarbeit?*

Darunter versteht man die
Zusammenarbeit von
Mitgliedern verschiedener
Berufsgruppen

z. B. Lehrer:innen,
Logotherapeut:innen,
Sozialarbeiter:innen,
Schulassistent:innen, aber auch
Schüler:innen und Eltern ...



Wenn Sie mehr erfahren
möchten, **[klicken Sie hier.](#)**

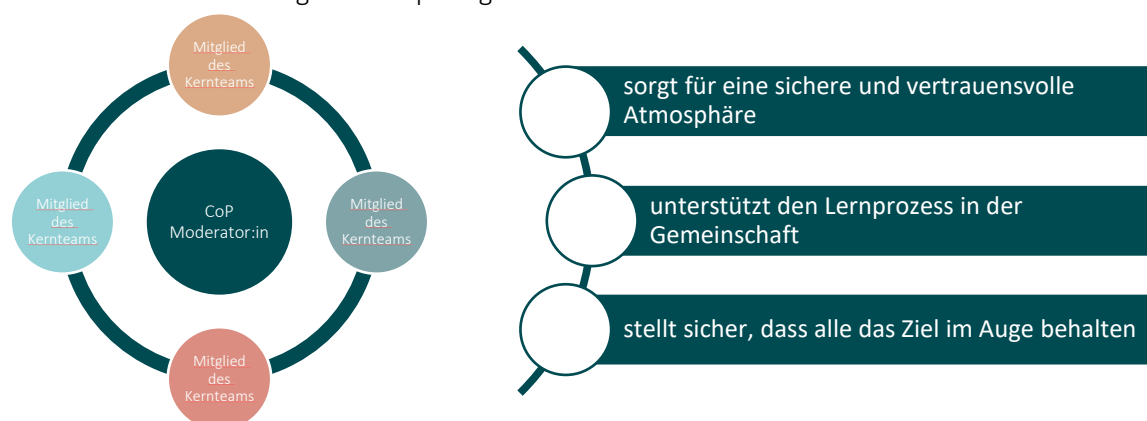
"Ich finde es wirklich cool, dass **Lehrer:innen, Schüler:innen und Schulassistent:innen** tatsächlich **zusammenarbeiten**. Wir lernen gemeinsam und sind auf demselben Level."
(Schülerin einer österreichischen Pilotenschule)

2. Die Moderation

Damit eine Community of Practice gut funktioniert, ist es notwendig, dass ein Mitglied die Verantwortung für die Leitung des Prozesses übernimmt. Im Projekt I CO-COPE nannten wir die Personen, die diese Aufgabe übernahmen, 'Moderator:innen'.

Was beinhaltet die Moderator:innen-Rolle?

Die untenstehende Grafik zeigt die Hauptaufgaben der Moderator:innen.



Die Moderator:innen-Rolle einzunehmen kann herausfordernd sein, besonders wenn man noch keine Erfahrung mit Communities of Practice hat. Daher empfehlen wir, ein Kernteam zu etablieren, also einen inneren Kreis von Personen, die die Moderatorin bzw. den Moderator bei der Vorbereitung der CoP-Sitzungen ebenso unterstützen wie bei der Moderation und bei der Reflexion im Nachgang. Es kann auch hilfreich sein, die Moderationsaufgabe paarweise zu übernehmen und sich die Verantwortung zu teilen. An einer belgischen Pilotschule übernahm zum Beispiel eine Klassenlehrerin die Rolle der Moderatorin und sie wurde dabei von einem Mitglied der Bildungsdirektion unterstützt. Die beiden bereiteten die Treffen gemeinsam vor. Und dass eine Person aus der Bildungsdirektion beteiligt war, war auch insofern hilfreich, als die CoP mit ihrer Arbeit auch die Ebene der Schulpolitik beeinflussen konnte.



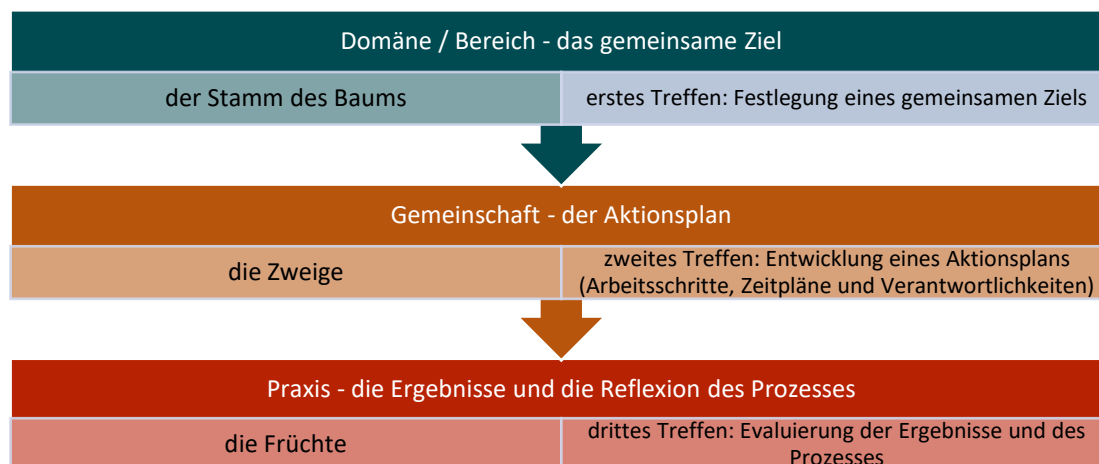
3. Planung der CoP-Sitzungen

Sobald Sie die richtigen Leute an Bord haben, können Sie mit der **Planung** der CoP-Treffen beginnen. Eine Community of Practice ist durch regelmäßige Interaktionen definiert, die gemeinsam, also mit allen CoP-Mitgliedern, in Kleingruppensettings, bilateralen Gesprächen oder mittels anderer Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten stattfinden können. Erfahrungen aus dem I CO-COPE-Projekt zeigen, dass es für die Erreichung konkreter Ergebnisse förderlich ist, wenn sich die CoP-Mitglieder innerhalb eines Schuljahres über mindestens sechs Monate zumindest dreimal im CoP-(Kern)Team treffen. Die folgenden Abschnitte des Handbuchs sollen Sie bei der Vorbereitung dieser Treffen unterstützen.

Im Rahmen des I CO-COPE-Projekts fanden an jeder Pilotschule drei CoP-Treffen statt, die **jeweils 1,5 bis 2 Stunden** dauerten und die inhaltlich den Elementen eine CoP laut Wenger folgten: Domain, Community und Practice.

- 1** Domäne/Bereich – das gemeinsame Ziel (der Stamm): 🌱 Das erste Treffen konzentrierte sich darauf, gemeinsam ein Ziel festzulegen.
- 2** Gemeinschaft – der Aktionsplan (die Zweige): 🌿 Im zweiten Treffen entwickelten die CoP-Mitglieder einen Aktionsplan, der Schritte, Zeitpläne und Verantwortlichkeiten darlegte, um das Ziel zu erreichen.

3 Praxis – die Ergebnisse und die Reflexion des Prozesses (die Früchte): 🍏 Im dritten Treffen wurden die Ergebnisse evaluiert und die CoP-Mitglieder reflektierten den gesamten CoP-Prozess.



Auf unserer [Website](#) finden Sie eine ausführlichere Beschreibung dieser drei Treffen.

Natürlich kann man dazwischen weitere Treffen organisieren, wenn man das Gefühl hat, dass mehr Zeit benötigt wird, um das vereinbarte Ziel zu erreichen oder ein Zwischenfazit zu ziehen. Es kann zum Beispiel sein, dass Sie zwei Meetings benötigen, um sich im Team auf ein gemeinsames konkretes Ziel zu einigen. Oder Sie möchten verschiedene Maßnahmen umsetzen und organisieren mehr als ein Treffen, um diese Maßnahmen zu diskutieren und zu planen.

Die Erfahrungen an den Pilotschulen haben gezeigt, dass es nicht immer einfach ist, die CoP-Sitzungen zu organisieren und genügend Zeit dafür einzuplanen. Die teilnehmenden Schulen mussten flexibel mit den unterschiedlichen Agenden der Mitglieder umgehen. Daher war es zum Beispiel wichtig, die Tagesordnung im Voraus zu kommunizieren und klar auszuweisen, bei welchen Punkten alle CoP-Mitglieder anwesend sein mussten. Eine andere Strategie war, die Treffen direkt nach der Mittagspause anzusetzen und damit mehr Zeit für die gemeinsame Arbeit zu gewinnen.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick mit zentralen Elementen, die in jedem CoP-Treffen einhalten sein sollen (Aufbau/Struktur der Treffen):

- die Ziele
- die Phasen und dazu geeignete Aktivierungsmethoden (einschließlich Links zu unterstützenden Dokumenten und Tools auf der Projektwebsite)
- die Evaluierung

Sie können die Methoden gemäß eines Baukastenprinzips flexibel einsetzen und so die Treffen angepasst an die Bedürfnisse und Vorlieben des CoP-Teams organisieren.

4. Vorbereitung der CoP-Treffenn

Um die Treffen der Community of Practice vorzubereiten, können Sie zum Beispiel die [IDOARRT-Vorlage](#) auf unserer Website herunterladen und Ihre Ideen zu den folgenden Leitfragen sammeln:

- *Intention – Was ist die Absicht oder der Zweck des Treffens?*
- *Gewünschtes Ergebnis (**D**esired **O**utcome) – Welche konkreten Ergebnisse wollen Sie am Ende des Treffens erreicht haben?*
- *Agenda – Welche Themen und Aktivitäten wird die Gruppe in welcher Reihenfolge bearbeiten, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen?*
- *Rollen – Welche Aufgaben oder Verantwortlichkeiten müssen für einen reibungslosen Ablauf des Treffens geklärt sein? Wer moderiert? Wer nimmt teil? Wer führt Protokoll und wer achtet auf den zeitlichen Ablauf? Was sind die Erwartungen an die Teilnehmer:innen?*
- *Regeln – Welche Regeln/Richtlinien gelten während des Treffens? Das könnten zum Beispiel Gruppenregeln sein, die gemeinsam mit den Teilnehmer:innen vereinbart werden.*
- *Zeit (Time) – Wie lang soll das Treffen einschließlich Pausen dauern, wann wird es enden?*

Sobald diese Vorbereitung abgeschlossen ist, können Sie alle CoP-Mitglieder zum Treffen einladen.

Das erste CoP-Treffen: Ein gemeinsames Ziel

Ziele	• Schaffung einer sicheren Lernumgebung • Formulierung eines klaren Ziels/klarer Ziele
Phasen	1. Check-in Eine Check-in Aktivität gibt allen Teilnehmer:innen die Möglichkeit, etwas zu sagen: über sich selbst, die Tagesordnung, das Treffen. Damit kann die Beziehung zwischen den Mitgliedern vertieft werden. Die Gruppe bekommt Einblicke, was den einzelnen Teilnehmer:innen wichtig ist, welche Emotionen und welche Energie im Raum ist. Auf der Website finden Sie verschiedene Anregungen für Check-in-Aktivitäten. 2. Einleitung In der Einführungsphase geben Sie den Mitgliedern Einblicke in die Beweggründe für die Community of Practice. Es kann auch sinnvoll sein, die Erwartungen der CoP-Mitglieder abzuklären. Eine geeignete Frage dafür ist: "Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit diese Community of Practice erfolgreich ist?" Die Antworten können mit einem Online-Tool wie Mentimeter oder Padlet erfasst werden, oder die Mitglieder notieren ihre Erwartungen auf Kärtchen/Papier. In dieser Phase ist es auch wichtig, sich Zeit für die Klärung der unterschiedlichen Bedürfnisse der CoP-Mitglieder zu nehmen, damit sich alle sicher fühlen, sich in der Gruppe zu äußern und gemeinsam zu lernen. Man kann auch individuelle 'Sicherheitsregeln' für die Gruppe erstellen. Leitfragen, die sich dafür eignen sind zum Beispiel: Was braucht es, um - einen sicheren und inklusiven Raum zu schaffen, dass jede und jeder sich eine Meinung bilden und sie äußern kann? - die freie Meinungsäußerung mit dem Kommunikationsmedium der Wahl zu ermöglichen? - auf die Meinungen zu hören - und darauf zu reagieren? Notieren Sie, worauf Sie besonders achten wollen. 3. Wir lassen unseren eigenen Baum wachsen und Früchte tragen ... In dieser Phase nehmen Sie sich Zeit, gemeinsam mit allen CoP-Mitgliedern über die Ziele Ihrer Community of Practice nachzudenken. Um ihr gemeinsames Ziel zu finden und zu visualisieren, können Sie das Bild eines Baums verwenden: Eine Community of Practice wird dann erfolgreiche Ergebnisse – köstliche und vielfältige Früchte – erzielen, wenn der Stamm solide ist. Nachdem Sie eine kurze Einführung gegeben haben, worum es bei einer CoP geht und was das Besondere daran ist, können Sie über den Themenbereich, die Domain Ihrer CoP nachdenken: - Welche Fragestellungen und Themen beschäftigen uns am meisten? - Welche Herausforderungen wollen wir bewältigen? - Wie hängt dieser Bereich mit der Inklusionsstrategie der Schule zusammen?

	Um ein Thema für die Community of Practice zu finden, eignen sich Brainstorming-Aktivitäten. Diese helfen, die Ideen aller Teilnehmenden zu sammeln. Ausgehend davon kann in einer Diskussion das gemeinsame Ziel definiert werden. In diesem Prozess können Sie auch die Poster-Vorlage des CoP-Baums verwenden. Im letzten Meeting kann das Poster dann erneut verwendet werden, um den gesamten CoP-Prozess zu bewerten. In einigen Pilotschulen begannen die CoP-Mitglieder den Zielfindungsprozess bereits mit einer bestehenden Herausforderung für die Schule, und sie nutzten diese Phase, um die Ziele zu konkretisieren. An anderen Schulen wurde die Domain nicht vor dem ersten Treffen festgelegt, und das erste Treffen wurde genutzt, um ein gemeinsames Ziel zu erarbeiten. Verwenden Sie die folgenden Leitfragen, um das Ziel oder die Ziele konkreter zu machen. Diese können in kleineren Untergruppen oder mit der ganzen Gruppe erarbeitet werden: - Welches konkrete Ziel haben Sie im Sinn? Für wen ist dieses Ziel relevant? Nur für Sie oder gibt es Schüler:innen, Eltern, Kolleg:innen oder andere Akteur:innen, die dasselbe wollen? - Was wäre der Mehrwert, wenn das Ziel erreicht ist? Wie würde sich das in der Praxis auswirken? - Was müssten Sie selbst, die Schüler:innen, Eltern, Kolleg:innen oder andere Akteur:innen tun, um das Ziel zu erreichen? - Was wird sich nach der Zielerreichung geändert haben? - Was braucht es, damit Sie mit dem Ergebnis zufrieden sind? Stellen Sie sicher, dass Sie die wichtigsten Gedanken zu diesen Leitfragen aufschreiben. Sie können das Baum-Poster oder ein anderes Format verwenden, das dabei unterstützt, die Entscheidungen und Schlussfolgerungen der CoP-Mitglieder im Blick zu behalten. 4. Organisatorische Aspekte Am Ende des Treffens sollten Sie unbedingt Termine für die folgenden CoP-Sitzungen festlegen. Darüber hinaus soll geklärt werden, was bis zum/vor dem nächsten Treffen getan werden muss und wer was macht. Sie können auch darüber nachdenken, wie über das Projekt an der Schule informiert/kommuniziert wird und wer dabei welche Rolle spielen kann. Es könnte interessant sein, das Poster des Baums auch dafür zu verwenden, die Ziele der CoP mit der ganzen Schule zu teilen. 5. Check-out Wir empfehlen Ihnen, am Ende des Meetings Zeit für einen (kurzen) Check-out einzuplanen. Im Rahmen des Check-outs können Sie abfragen, wie die Teilnehmer:innen das Meeting verlassen, oder was noch erwähnt oder vereinbart werden soll. Auf der Website finden Sie mehrere Vorschläge für Check-out Methoden. Wählen Sie eine, die Ihren Bedürfnissen oder denen ihres CoP-Teams entspricht.
Evaluierung	Notieren Sie die wichtigsten Gedanken, die Sie nach diesem CoP-Treffen haben. Das hilft Ihnen, das nächste Treffen vorzubereiten. Leitfragen, die sich dafür eignen sind zum Beispiel: ○ Haben wir die Ziele für das erste CoP Meeting erreicht? Woran lässt sich das erkennen? Was habe ich wahrgenommen? ○ Waren die Mitglieder gleichberechtigte Partner:innen? ○ Hatten alle die Gelegenheit zu sprechen? ○ Hörten die Mitglieder einander zu? Haben sie sich gegenseitig ausreden lassen?

- Welches gemeinsame Ziel wurde gewählt?
- Waren alle mit dem gewählten Ziel einverstanden?
- Welche Gefühle oder Eindrücke haben die Mitglieder am Ende der CoP geäußert?

Das zweite CoP-Treffen: der Aktionsplan

Ziele	• Entwicklung eines Aktionsplans • Konkrete Vereinbarungen
Phasen	1. Check-in Auch für das zweite Treffen empfehlen wir, mit einem Check-in zu beginnen. Diese Einstiegsaktivität kann dazu beitragen, sich besser kennenzulernen. Es ist auch möglich, dass bei der zweiten Sitzung neue CoP-Mitglieder anwesend sind. Auf der Website finden Sie verschiedene Vorschläge für Check-in-Aktivitäten, aber Sie können selbstverständlich auch andere Methoden einsetzen. 2. Vom gemeinsamen Ziel zu den ersten Schritten Denken Sie zurück an das erste CoP-Meeting und die Ergebnisse in Bezug auf das gemeinsame Ziel. Stellen Sie sich die Frage, was die ersten Schritte sein können, um die vereinbarten Ziele zu erreichen. Sie können darüber zum Beispiel mit der Methode "Vom Traum zur Realität" brainstormen: • Was ist unser Traum? • Was läuft schon gut? • Was brauchen wir um den Traum zu verwirklichen? • Was nehmen wir dafür in Angriff? Um klare und konkrete Ziele zu formulieren, können Sie das Tool "Planen Sie SMART" verwenden. Wenn Sie denken, dass Sie nicht genug Zeit haben, in der Gruppe SMARTe Ziele zu formulieren, können Sie diese im Voraus vorbereiten und sofort zur nächsten Phase, dem Aktionsplan, übergehen. 3. Aktionsplan Im nächsten Schritt erstellen Sie einen Plan mit den Aktivitäten, die Sie umsetzen wollen. Sie können das Arbeitsdokument „Aktionsplan in drei Schritten“ verwenden, um einen solchen Aktionsplan zu erstellen. Überlegen Sie, was für die Zielerreichung zu tun ist und definieren Sie, wer was bis wann macht. Stellen Sie sicher, dass der Aktionsplan zu konkreten Verpflichtungen führt. Stellen Sie in dieser Phase sicher, dass die Aufgaben allen klar sind, und fassen Sie die TO-Dos (schriftlich) zusammen. 4. Check-out Wir empfehlen auch am Ende des zweiten Treffens Zeit für ein (kurzes) Check-out einzuplanen: Sie können zum Beispiel fragen, wie das Energielevel ist, nachdem Sie konkrete Maßnahmen getroffen haben, oder ob alle daran glauben, dass der Aktionsplan funktionieren kann. Auf der Website finden Sie mehrere Vorschläge für

	Check-out Methoden . Wählen Sie eine, die Ihren Bedürfnissen oder denen Ihres CoP-Teams entspricht
Evaluierung	Schreiben Sie die wichtigsten Gedanken auf, die Sie nach diesem CoP-Treffen haben. Das hilft Ihnen, das nächste Treffen vorzubereiten. Leitfragen, die sich dafür eignen, sind zum Beispiel: ○ Mit welchen Herausforderungen waren Sie konfrontiert? ○ Gab es überraschende Erfolge? ○ Wurden die Ziele für das (zweite) CoP-Treffen erreicht? Ziel 1: Entwicklung eines Aktionsplans ○ Ist der Aktionsplan klar ausformuliert? Wenn nicht, was fehlt bzw. braucht es noch? ○ Wie sind die Aktionen strukturiert und formuliert? Ziel 2: Konkrete Verpflichtungen eingehen ○ Sind die Verantwortlichkeiten und Rollen der CoP-Mitglieder klar definiert?

Das dritte CoP-Treffen: Ergebnisse und Reflexion

Ziele	• Erfolge feiern • Nachhaltige Nutzung der der CoP-Ergebnisse
Phasen	1. Check-in Für das letzte Treffen mit dem CoP-Team kann es stimmig sein, im Gespräch einen Schwerpunkt auf das Feiern von Erfolgen zu setzen. Dies muss sich nicht unbedingt ausschließlich auf den Prozess der Community of Practice konzentrieren. Man könnte Sätze vervollständigen lassen wie - Heute sind wir schon in der Lage ... - Heute bin ich in der Lage ... Falls das Treffen am Ende des Schuljahres stattfindet, kann eine passende Frage auch nach den Sommerplänen der CoP-Mitglieder sein, zum Beispiel: • In den Ferien möchte ich mir Zeit nehmen, um ... • Am Ende dieses Sommers fühle ich mich ... • Für diesen Sommer erhoffe ich mir ... 2. Evaluierung der gesetzten Aktivitäten In dieser Sitzung werfen die Mitglieder der Community of Practice einen Rückblick auf den Aktionsplan: Wo stehen wir jetzt? Was hat gut funktioniert? Was hat nicht so gut funktioniert? Für diese Evaluierung schlagen wir zwei Methoden vor: - Schauen Sie sich Ihren Aktionsplan an und bewerten Sie die Ergebnisse mit der Methode "Behalten – weglassen – ändern". - Evaluieren Sie die Aktivitäten mit der Methode "Erstellung einer Storyline". Fassen Sie die Ergebnisse zusammen und ziehen Sie Schlussfolgerungen anhand folgender Leitfragen: • Was wollen wir so belassen? • Was wollen wir in Zukunft anders machen? • Was können wir in Zukunft weglassen? 3. Nachhaltige Nutzung der Community of Practice Überlegen Sie, welche Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem CoP-Prozess Sie mit Ihrem Schulteam und anderen Akteur:innen teilen möchten, um sie nachhaltig zu nutzen. Dafür können Sie erneut das Poster des CoP-Baums verwenden, den sie wahrscheinlich schon beim ersten Treffen eingesetzt haben. Es ist schön zu sehen, dass der CoP-Baum jetzt hoffentlich reife Früchte trägt! 4. Praktische Aspekte In dieser Phase können Sie konkret ausarbeiten, wie Sie mit dem gesamten Schulteam und anderen Akteur:innen über den CoP-Prozess kommunizieren. Zum Beispiel könnten Lehrer:innen und Schulassistent:innen Nachrichten an Eltern verfassen, und Schüler:innen informieren Gleichaltrige und berichten über die wichtigsten Ergebnisse.

	Auch hier ist wieder zu klären, was dafür benötigt wird und wer welche Aufgabe übernimmt?
	5. Check-out Wenn das dritte CoP-Meeting Ihr letztes Treffen ist, können Sie mit einer kurzen Feedback-Runde abschließen, wie die CoP-Mitglieder ihre Rolle im CoP-Team erlebt haben, was sie in der CoP gelernt haben, ob sie in Zukunft wieder Teil eines CoP-Teams sein möchten und ob sie Dinge anders machen würden.
Evaluierung	Notieren Sie die wichtigsten Gedanken, die Sie nach diesem CoP-Treffen haben. Leitfragen, die sich dafür eignen, sind zum Beispiel: ○ Wurden die Ziele für das dritte CoP-Meeting erreicht? ○ Wie werden wir die Ergebnisse und Ergebnisse unserer CoP mit dem Schulteam und anderen Akteur:innen teilen? ○ Was sind die nächsten Schritte? Was wollen wir noch tun oder anpassen? Wollen wir weitermachen? Wenn ja, wie?

Empfehlungen für Moderator:innen

Basierend auf unseren Erfahrungen in den Pilotschulen haben wir im Folgenden einige Tipps und Tricks zusammengestellt, die für Moderator:innen einer Community of Practice hilfreich sein können.

1. Vorbereitung und Herangehensweise

- ✓ **Schaffen Sie ein gemeinsames Verständnis über den Zweck einer CoP.** Stellen Sie sicher, dass alle Mitglieder – Schüler:innen ebenso wie Fachkräfte –, die gewählte Domain und die damit verbundenen Ziele verstehen. Verwenden Sie einfache, konkrete Beispiele, um abstrakte Begriffe verständlich zu machen.
- ✓ **Kommunizieren Sie den Mehrwert von Students' Agency.** Fördern Sie die Mitbestimmung der Schüler:innen, indem Sie konkrete Vorteile und Erfolgsgeschichten hervorheben.
- ✓ **Teilen Sie die Verantwortung.** Machen Sie deutlich, dass eine Community of Practice vom gemeinsamen Engagement lebt. Innerhalb der CoP werden Rollen verteilt, die Organisation und Durchführung soll nicht ausschließlich von den Moderator:innen getragen werden. Alle Team-Mitglieder bringen wertvolle Ressourcen mit und ein.
- ✓ **Stellen Sie ein ausgewogenes CoP-Team zusammen.** Streben Sie nach einer ausgewogenen Repräsentation der verschiedenen Akteur:innen. Gleichberechtigte Teilnahme bedeutet nicht immer eine gleiche Anzahl. Berücksichtigen Sie Dynamiken aufgrund der Schulhierarchie, und stellen Sie sicher, dass Schüler:innen und Fachkräfte gleichberechtigte Rollen haben.
- ✓ **Beziehen Sie standortspezifische und/oder bildungspolitische Strategien mit ein.** Um die Ergebnisse Ihres CoP nachhaltig zu verankern, verknüpfen Sie die Ziele der CoP mit aktuellen schulstandortspezifischen oder bildungspolitischen Zielsetzungen. Es könnte beispielsweise eine Option sein, die CoP-Treffen gemeinsam mit der Schulleitung oder einem Mitglied der Bildungsdirektion/Schulbehörde vorzubereiten. In einigen Pilotschulen war die Schulleitung auch in der CoP vertreten. Das kann für die Zielerreichung sehr unterstützend sein, aber es hat natürlich auch Auswirkungen auf die hierarchischen Dynamiken im Team.

2. Methoden zur Ablaufgestaltung der Treffen

- ✓ **Check-ins und Eisbrecher:** Beginnen Sie die Treffen mit einer informellen Aufwärm-Runde, um eine einladende und sichere Atmosphäre zu schaffen.
- ✓ **Check-outs:** Beenden Sie die Treffen mit einer Methode, die die Fortschritte sichtbar macht und feiert.
- ✓ **Arbeit in Kleingruppen:** Manchmal ist es notwendig, Kleingruppen zu bilden, um „leiseren“ Stimmen einen Raum zu geben oder bestimmte Aktivitäten umzusetzen.
- ✓ **To-do-Liste am Ende der Meetings:** Stellen Sie sicher, dass die Aufgaben und Aktivitäten klar definiert und Verantwortlichkeiten klar zugewiesen sind.
- ✓ **Kommunikation zwischen CoP-Meetings:** Nutzen Sie digitale Plattformen, Gruppenchats oder andere digitale Tools, um zwischen den Meetings die Team-Dynamik aufrechtzuerhalten und bei Fragen/Herausforderungen Ansprechpersonen kontaktieren zu können.

Vorgeschlagene Arbeitsmethoden:

- ✓ Abhängig von den Zielen, den Bedürfnissen und dem Kontext Ihres CoP-Teams können Sie unterschiedliche Arbeitsmethoden und Formate wählen, wie Kleingruppendiskussionen, Kreisdiskussionen, Arbeit mit Ausdrucken, mit Visualisierungen, an der Tafel

- ✓ Sie können bestehende Arbeiten präsentieren – als Inspiration für neue Ideen.
- ✓ Ermutigen Sie die Schüler:innen, aktiv Aktivitäten zu übernehmen, z. B. zu moderieren oder auf die Zeit zu achten.

3. Die Rolle der Moderator:innen und Co-Moderator:innen

Aufgaben der Moderator:innen:

- ✓ Sicherstellen, dass alle Stimmen gehört werden; Entscheidungsprozesse leiten
- ✓ Themen auf kleine, konkrete und erreichbare Ziele begrenzen
- ✓ [Coaching-Fähigkeiten](#) aneignen, um einen kollaborativen Prozess zu steuern

Aufgaben der Co-Moderator:innen:

- ✓ Wichtige Aussagen wiederholen, um das gemeinsame Verständnis zu gewährleisten
- ✓ Den Fokus zurücklenken, wenn Diskussionen vom Hauptthema abweichen

Tipps zur Arbeitsteilung:

- ✓ Aufteilung der Verantwortlichkeiten, um die Moderator:innen-Rolle nicht zu überladen
- ✓ Kleine Erfolge feiern, um die Motivation und das Engagement aufrechtzuerhalten

4. Beteiligung und Students' Agency

- ✓ Schüler:innen benötigen möglicherweise zuerst einige Beispiele, bevor sie selbst Ideen äußern.
- ✓ Weisen Sie Schüler:innen und Schulassistenten von Beginn an explizit Rollen in den Treffen zu, um ihre Beteiligung zu fördern.
- ✓ Vermeiden Sie eine Dominanz der Lehrkräfte: Nehmen Sie die Ideen der Schüler:innen auf, unterstützen Sie bei der konkreten Formulierung, und geben Sie praktische Beispiele zur Veranschaulichung von Sachverhalten.
- ✓ Definieren Sie Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander, um einen sicheren und inklusiven Raum zu schaffen.

5. Zeitmanagement und Flexibilität

- ✓ Zeigen Sie beim Ansetzen und Planen von Meeting-Terminen Flexibilität.
- ✓ Behalten Sie die Uhr im Auge oder verwenden Sie einen Timer.
- ✓ Zeigen Sie bei der Dauer der Meetings Flexibilität, um den inhaltlichen Bedürfnissen zu entsprechen.

6. Identifikation von Zielen

- ✓ Stellen Sie sicher, dass die Anliegen **dringlich, realistisch und relevant** für die pädagogische Ausrichtung der Schule sind.
- ✓ Definieren Sie Mindestziele und Kriterien, um festzustellen, wann eine Aktivität erfolgreich abgeschlossen wurde.

7. Erfolge kommunizieren

- ✓ Kommunizieren Sie Erfolge innerhalb der Schulgemeinschaft: Das Teilen von Erfolgen stärkt die Motivation und macht die Wirkung der CoP sichtbar(er).

Abschließende Bemerkungen

Eine inklusive Schule zu schaffen, ist niemals auf ein einzelnes Projektvorhaben, den Einsatz eines Tools oder das Verdienst einer einzelnen Person beschränkt. Eine inklusive Schule entsteht aus dem alltäglichen Engagement von Menschen, die sich darauf einlassen zuzuhören, Dinge zu hinterfragen und gemeinsam zu lernen. Eine Community of Practice bietet genau diesen Raum: einen sicheren Ort, an dem Ideen entwickelt und Herausforderungen ergründet werden können, an dem vielfältige Perspektiven geschätzt werden und an dem Schüler:innen, Lehrkräfte, Schulassistenten und andere Fachkräfte Seite an Seite partnerschaftlich den Wandel gestalten.

Indem Sie an Ihrer Schule eine Community of Practice gründen, gehen Sie einen bedeutenden Schritt zur Stärkung der inklusiven Schulentwicklung. Jede CoP, egal wie klein, trägt zu einer Kultur bei, in der jede Stimme gehört und Inklusion zur gemeinsamen Verantwortung wird. Wenn Schüler:innen eine aktive Rolle in der Community of Practice bekommen, werden sie dazu befähigt, die Schule, der sie angehören, mitzugestalten. Sie erfahren, dass ihre Perspektiven und ihre Beiträge einen Wert haben, und dass echte Veränderungen passieren, wenn alle einen Platz am Tisch haben.

Wir hoffen, dass dieses Handbuch Sie bei den ersten Schritten hin zu einer Community of Practice unterstützt. Sie können es als Leitfaden nutzen und an Ihren Kontext anpassen, damit Ihre CoP auf ihre ganz eigene Weise wachsen kann. Inklusion ist eine Reise, und jedes Gespräch, jede geteilte Erkenntnis und jede gemeinsam unternommene Aktivität trägt dazu bei, die Schulgemeinschaft voranzubringen.

"In einer CoP hört Schule auf, aus einer Reihe isolierter Bereiche zu bestehen, und wird zu einer verbundenen Gemeinschaft. Lehrer:innen, Familien und Schüler:innen teilen Informationen, Ziele und Entscheidungen. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen – **mehr Motivation, mehr Teilnahme, mehr Engagement**. Denn das ist das Zweite, was eine CoP mit sich bringt: **Erneuerung**. Sie hilft Lehrer:innen, ihre Neugier wiederzuentdecken – und den **Schüler:innen, gesehen und gehört** zu werden." (*Moderator an einer portugiesischen Pilotschule*)

"Und das ist nichts, was man als Lehrer:in oft erlebt – irgendwo zu sitzen und die **Schüler:innen** auch dort sitzen zu sehen, voll engagiert, und sie wollen auch nachdenken und wirklich immer mehr tun– im besten Sinne des Wortes. Es gab einfach eine unglaubliche **Motivation**, und ich denke, das hat die Sache wirklich in Gang gebracht." (*Moderatorin an einer österreichischen Pilotschule*)

"**Die Schüler:innen einzubeziehen** war wichtig, denke ich. Es geht darum, dass das Lehrteam oder die Schulleitung Entscheidungen trifft, aber auch die Schüler wirklich in diesen Prozess einbezieht. Wir haben zwar einen Schülerrat, und der macht schon viel, aber es gibt nie wirklich eine Verbindung zwischen Schüler:innenn und Lehrer:innen, wenn es darum geht, sich zu treffen und Ideen zu diskutieren. Ich würde es wirklich empfehlen, denn für uns war es eine sehr positive Erfahrung. Die Schüler:innen waren unglaublich offen und hatten sehr gute Ideen, weil es ja auch um sie ging. Sie haben sich Dinge ausgedacht, an die wir als Erwachsene vielleicht nicht sofort denken. Ich habe das wirklich als Mehrwert empfunden." (*Moderatorin an einer belgischen Pilotschule*)

"Wenn Schüler:innen und Lehrer:innen sich wirklich begegnen – als Gleichberechtigte – kommen Ideen von beiden Seiten. Und das ist es, was **die Bildung vorantreibt**." (*Lehrkraft an einer slowakischen Pilotschule*)

Bibliografie

Projekt Website I CO-COPE. <https://ico-cope.be/de>

Silveira-Maia, M., Neto, C., Sanches-Ferreira, M., Alves, S., Durães, H., Breyer, C., Vandenbussche, E., Boonen, H., Zacharová, Z., Ferková, Š., Schukoff, P., Unterreiner, S., & Teijssen, E. (2025). *Mapping CoP for inclusion: a Knowledge Base*. Instituto Politécnico do Porto. <https://doi.org/10.26537/e.ipp.136>

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, E. (2015). *Communities of practice: A brief introduction*. University of Wisconsin-Madison, Office of Human Resources.

Wenger, E., McDermott, R. & William Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Business Press.



Die Communities of Practice an den Pilotschulen

Wenn Sie auf der Suche nach konkreten Beispielen von Communities in Practice an Schulen sind und sich inspirieren lassen wollen, finden Sie Steckbriefe der acht Pilot-Schulen als Good Practice Beispiele auf der [ICO-COPE Website](#).

