Hamburg macht Schule

Heft 1/2013 • 25. Jahrgang

Zeitschrift für Hamburger Lehrkräfte und Elternräte

Lehrergesundheit

Forum
Schulqualität im Gespräch

BSB-Info
Neue Plattform für Bildungs- und Freizeitangebote in Hamburger Bezirken

Werkstatt Schule
Glück macht Schule

PÄDAGOGISCHE BEITRÄGE VERLAG

Hamburg

Hamburger Beamten- Feuer- und Einbruchskasse

Die günstige Hausratversicherung ! Keine Beitragserhöhung seit über 20 Jahren !

Hermannstraße 46 • 20095 Hamburg • Tel: 040 / 33 60 12 | Fax: 28059606 • E-Mail: info@hbfek.de • Internet: www.hbfek.de

Anerkannte Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes

Gegründet 26. September 1896
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

In Hamburg sind wir zu Hause, ... Sie auch?
Oder in Schleswig-Holstein, im Kreis Harburg bzw. Stade?

Wenn Sie dann noch im öffentlichen Dienst im weitesten Sinne beschäftigt sind und eine Hausversicherung suchen, die Ihren Geldbeutel schont, dann kommen Sie zu uns. Bei uns bezahlen Sie weiterhin

nur 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme
inklusive Versicherungssteuer

um Ihren **Hausrat** gegen Schäden durch **Brand, Blitzschlag, Explosion, Implosion, Einbruch- und Fahrraddiebstahl, Vandalismus, Raub, Leitungswasser, Sturm und Hagel** zu versichern. Für eine Versicherungssumme von z.B. 50.000 € zahlen Sie bei uns **nur** einen **Beitrag von 60 € pro Jahr inklusive Versicherungssteuer.**

Unser Geschäftsführer Herr Sascha Suppe informiert Sie gerne näher.

Sie haben außerdem die Möglichkeit, sich auf unserer Internetseite zu informieren. Dort finden Sie z.B. auch ein Antragsformular, das Sie ausdrucken, ausfüllen und uns zusenden können.

Hof Kirchhorst

Ostseenähe/Schleswig-Holstein

ab 115,- €/Schüler
(5 Tage VP inkl. Ponyreiten)
+ 2 Freiplätze pro Klasse
+ Komfortzimmer gratis für Lehrer

Traumhafter Pony-Reiterhof für Schulklassen
T: 04356-997 50
www.hof-kirchhorst.de

Die Adresse zum Planen von Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalten und Exkursionen:

www.schullandheim.de

Verband Deutscher Schullandheime e. V.
verband@schullandheim.de

ARGE Hamburger Schullandheime e. V.
arge@hamburg.schullandheim.de

Schullandheim Tagungshaus

HAUS LANKAU SCHULLANDHEIM

Direkt am Elbe-Lübeck-Kanal
Für Schulkinder, Jugendliche und Erwachsene
Info: Pro FUN Büro
T: 040 428985-233,
F: 040 428985-234
www.HausLankau.de

Teilnahme ab einem Kind

Ferienbetreuung

Unterstützung für Schulen. TagesHighlights oder Wochenbetreuung

Wir organisieren. Kinder erleben Abenteuer!

ab 20 € p.P.

Mit TransferBus oder Übernachtungen möglich.

Aus der Stadt in die Natur.

weltentdeckerCamp.de

wegogreen.de
Draußen auf Tour!

Zwei AbenteuerCamps in und ab Hamburg

Z.B. mit
- **iPad-Ralleys**
- **GPS-Detektiv-Touren**
- **Piratentag mit Floßbau**
- **Zirkustag, Natur & Umwelt**
- **Baumhaus- und Ponytag**
- **Ausflüge** in die AUTOSTADT oder in den Hansa-Park

action-family.de e.V.

Gemeinnütziger Verein, Freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe

www.action-family.de • Tel 040 - 5555 1111

Berlin-City-Komforts-Fewos (2)
bis 4 Pers., ab 50 € / Tag / Whg.
Telefon: 078 03 - 926 74 45
www.Berlincentral-Fewo.com

Teneriffa-Süd Komforts-Fewos (2)
bis 4 Pers. in Anlage am Meer
ab 50 € / Tag / Whg.
Telefon: 078 03 - 926 74 45
www.Teneriffa-Fewo.com

- **Berlin – Stadtführungen**
- **Schülertouren mit dem Rad, zu Fuß, im Bus**

TRAVEL SITE
030-21805214
www.travelxsite.de

Klassenfahrten maßgeschneidert

www.cts-reisen.de

CTS Gruppen- und Studienreisen GmbH

Herforder Straße 75 | 32657 Lemgo | Tel. 05261 2506-0

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts!« Dieser Ausspruch Arthur Schopenhauers inspiriert immer wieder neu danach zu fragen, wie es um das Verhältnis von Arbeit und Gesundheit steht. Ein gesunder Arbeitsplatz in der Schule ist sicher der Wunsch aller Beteiligten. Wie aber kann die Gesundheit am Arbeitsplatz Schule erhalten bleiben? Wie gelingt es, die Gefahren für die Gesundheit zu erkennen und präventiv tätig zu werden? Diese und weitere Fragen stellen sich Lehrerinnen und Lehrer und alle in der Schule arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder neu. Diese Fragen sind ebenfalls Thema in Schulleitungen, in der Behörde und im Landesinstitut. Gefährdungsanalysen an Schulen sind ein erster Schritt, um die Situation besser erfassen und Veränderungen einleiten zu können. Gesundheitsaspekte gehören auch zum Orientierungsrahmen Schulqualität, in dem es heißt: »Die Schulleitung ist sensibel für potenzielle Gefährdungen der Arbeitsgesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.« Auf den nachfolgenden Seiten diskutieren Annette Berg, Peter-Ulrich Meyer und Landesschulrat Norbert Rosenboom den Orientierungsrahmen. Dabei wird deutlich, dass die Herausforderungen durch schwierige Schüler, Inklusion, Ganztag und weitere Anforderungen auch dazu führen, dass Grenzen der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von Lehrkräften erreicht werden. Was bedeutet das Erreichen und Überschreiten von Belastungsgrenzen für die Personalgesundheit?

Es gibt viele Analysen und Befunde zu Krankheiten im Lehrerberuf, aber wann sind die Menschen am Arbeitsplatz Schule eigentlich gesund? Was wissen wir darüber? Die Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen einerseits und physischen sowie in letzter Zeit gerade psychischen Störungen andererseits sind in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus von Wissenschaft, Öffentlichkeit und Politik gerückt. Die aktuelle Diskussion um Personalgesundheit, gesunde Schule und Prävention von Burnout gründet vor allem auf der Tatsache, dass immer mehr Erwerbstätige durch steigende Anforderungen und zunehmende Belastung der Arbeit an Stress und psychischen Beschwerden leiden und infolgedessen erkranken. Der Stressreport Deutschland wies jüngst auf die Gefahren dieser Entwicklung hin.

Was sind unterstützende Faktoren der Gesundheit des schulischen Personals? Die Ergebnisse der Forschung und die Berichte von Ärzten aus Kliniken sind übereinstimmend: Gegenseitige Wertschätzung, Diskussion und Akzeptanz anderer, Wertevorstellungen, Absprachen mit Kolleginnen und Kollegen, Qualitätsmanagement, Akzeptanz von Ärgernissen, systemisches Coaching, Beachtung von Grenzen der Leistungsfähigkeit, Achtsamkeit und insbesondere das Bekenntnis zu Fairness im Kollegium sind präventive und höchst wirksame Faktoren. In diesem Heft finden Sie Hinweise zur Prävention und Selbstsorge. Dabei ist von steinigen Wegen und Lösungen hin zur gesunden Schule die Rede. Ich wünsche Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen in der Schule, dass Sie die Organisation und Kommunikation so (mit)gestalten können, dass Sie Wege finden, gesund zu bleiben und mit Gesundheitsproblemen angemessen umzugehen.

Die Sorge um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist hoch bedeutsam! Allerdings: »Die ständige Sorge um die Gesundheit ist auch eine Krankheit.« Das wusste schon der griechische Philosoph Platon. Ich wünsche Ihrer Schule, dass sie sich um das Gesundheitsmanagement kümmert und mit Krankheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessen umzugehen weiß. Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen bei der Balance von dienstlichen und privaten Anforderungen und Aufgaben.

Gute Gesundheit und
mit besten Grüßen
Ihr

Prof. Dr. Josef Keuffer
Hamburg, im April 2013

Lehrergesundheit

Moderation: Barbara Tiesler/Wolfgang Steiner

14 Personalgesundheit stärken
Der Hamburger Weg

18 Alles nicht so einfach
Vom steinigen Weg zu einer gesunden Schule

20 Kollegiale Fallberatung
Beispiele und Erfahrungen

22 Von der Gefährdungsbeurteilung zum Gesundheitsmanagement
Leitbild und Regelungen

24 Lehrerarbeitsplätze
Unterschiedliche Anforderungen – verschiedene Räume

26 Umgang mit Stress
Konkrete Hilfen – und die Frage nach Möglichkeiten der Vertiefung

28 Den Menschen, die an unserer Schule arbeiten, soll es gut gehen!

30 Achtsamkeitstraining am Landesinstitut

32 Wer eine zukunftsfähige Schule will, muss die Gesundheit des Schulpersonals fördern

Bildungspolitisches Forum

Verantwortlich: Andreas Kuschnereit

6 Schulqualität im Gespräch
Der Orientierungsrahmen 2012

Qualitätsentwicklung spielt im Hamburger Schulwesen seit Jahren eine bedeutende Rolle. Im Februar 2013 wurde nun der neue Orientierungsrahmen Schulqualität vorgestellt und verteilt. »Hamburg macht Schule« bat die Vorsitzende des Hamburger Schulleitungsverbands Annette Berg und Landesschulrat Norbert Rosenboom zu einem Gespräch. Das Thema: Der Orientierungsrahmen 2012.

1/13
25. Jahrgang

Werkstatt Schule

36 Glück macht Schule
Unterricht für geglücktes Leben
von Regina Marek und Dirk Vorwerk

BSB Info

Verantwortlich: Andreas Kuschnereit

»Wir hatten das Gefühl, dass da eine Fairness herrscht.« 38
Einschätzungen zum Vorgehen der Hamburger Schulinspektion im zweiten Zyklus

Schluss mit dem »Pampern« der Schüler 40
Dr. Heinz Klippert in Hamburg mit einem Vortrag über Methodentraining und Unterrichtsgestaltung

www.hamburg-aktiv.info 42
Gesamtüberblick über die Bildungs- und Freizeitangebote in den Hamburger Bezirken

Ein Jahr lang Präsident der Kultusministerkonferenz 44

Personalien 45

»Für 1,99 € ins Thalia-Theater? Das geht?« 46
»Na klar, mit der neuen Theatix-App.«

Ein »Klasse!«-Bildungsprogramm 47
Die igs 2013 wird zum »Grünen Klassenzimmer«

Tagungen und öffentliche Veranstaltungen des Landesinstituts 48
April bis August 2013

»KosMosTy – Brücken schlagen zwischen Weltbildern« 50
7. Russischer Schuljahresabschluss

Neue Broschüre für den persönlichen Datenschutz bei Facebook 50

Hamburg macht Schule 50
Vorschau 2013 und die Themen seit 2004

Impressum

Herausgeber:
Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB),
Prof. Dr. Josef Keuffer, Direktor des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung,
Felix-Dahn-Straße 3, 20357 Hamburg
E-Mail: josef.keuffer@li-hamburg.de

Verlag:
Pädagogische Beiträge Verlag GmbH,
Rothenbaumchaussee 11, Curiohaus,
20148 Hamburg, Tel.: (040) 45 45 95
E-Mail: info@paedagogische-beitraege-verlag.de
Geschäftsführung: Katrin Wolter

Verlagsredaktion und -gestaltung:
Dr. Mathias Prange

Redaktion:
Prof. Dr. Johannes Bastian (verantwortlich),
Christine Roggatz, Dr. Julia Hellmer,
Tilman Kressel
Rothenbaumchaussee 11, 20148 Hamburg

Redaktion für Bildungspolitisches Forum und BSB-Info:
Karen Krienke, Andreas Kuschnereit,
Behörde für Schule und Berufsbildung,
Hamburger Straße 125 a, 22083 Hamburg
Tel.: (040) 4 28 63 35 49, Fax: -4 27 96 84 33
E-Mail: karen.krienke@bsb.hamburg.de

Druck: Hans Steffens Graphischer Betrieb GmbH, Lademannbogen 24a, 22339 Hamburg
info@druckerei-steffens.de
www.druckerei-steffens.de

Anzeigen: v. Wels+Schütze, Hamburger Str. 148, 22083 Hamburg
Tel.: (040) 29 80 03 – 0; Fax: -29 80 03 – 90

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr
Auflage: 15.000
Bilder:
M. Prange: S. 14, 27.
W. van Woensel: S. 4 (links), 21, Titel.
Alle weiteren Fotografien wurden uns von den Autorinnen und Autoren zur Verfügung gestellt.

Bezug: Hamburger Lehrkräfte und Elternräte erhalten HAMBURG MACHT SCHULE kostenlos über die BSB. HAMBURG MACHT SCHULE kann auch beim Verlag abonniert werden.

Hamburg macht Schule im Internet:
www.hamburg.de/hamburg-macht-schule

Preis: EUR 3,00 zzgl. Versandkosten.
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit vorheriger Genehmigung des Verlages.
ISSN 0935-9850

Annette Berg, Vorsitzende des Verbands Hamburger Schulleitungen, im Gespräch mit Landesschulrat Norbert Rosenboom (rechts). Moderiert wurde das Gespräch von Peter Ulrich Meyer.

Schulqualität im Gespräch

Der Orientierungsrahmen 2012

Qualitätsentwicklung spielt im Hamburger Schulwesen seit Jahren eine bedeutende Rolle. Im Februar 2013 wurde nun der neue Orientierungsrahmen Schulqualität vorgestellt und verteilt. Durch die Überarbeitung und Aktualisierung der 2005 vorlegten Fassung wurden die veränderten Schwerpunkte in der schulischen Arbeit angemessen abgebildet: die Inklusion, das ganztägige Lernen, ein stärker auf die einzelne Schülerin und den einzelnen Schüler zielendes Verständnis von Unterricht, den Übergang von der Schule in den Beruf, die Vernetzung der Schule in ihrem Umfeld. Wie wird der neue Orientierungsrahmen in den Hamburger Schulen aufgenommen?

»Hamburg macht Schule« bat die Vorsitzende des Hamburger Schulleitungsverbands Annette Berg und Landesschulrat Norbert Rosenboom zu einem Gespräch. Das Thema: Der Orientierungsrahmen 2012. Die Moderation übernahm Peter Ulrich Meyer.

Peter Ulrich Meyer: Nach den Märzferien beginnt der zweite Zyklus der Schulinspektion auf der Grundlage des neuen Orientierungsrahmens Schulqualität. Der Orientierungsrahmen definiert, was gute Schule in Hamburg ist. Wonach bemessen Sie beide Unterrichtsqualität? Und wie definieren Sie gute Schule?

Annette Berg: Ich glaube, dass alles, was im Orientierungsrahmen genannt wird, richtig ist und Gelingensbedingungen für gute Schule beschreibt: Teamabsprachen, ein gutes Curriculum, viele Übereinkünfte, also ein durchgängiges Konzept. Das kann ich alles unterschreiben, das sind die Voraussetzungen für eine gute Schule. Unterricht wird besser, wenn Lehrkräfte den Unterricht gemeinsam abstimmen, auswerten und weiterentwickeln. Dazu brauchen wir mehr Teamarbeit in der Lehrerschaft, eine sorgfältige Erfolgskontrolle oder ›Feedback‹ und eine bessere Personalentwicklung. Die große Frage ist, wo nehmen wir die Zeiten her, damit wir das organisieren können. Zur steigenden Arbeitszeitverdichtung und -verlängerung sagt der Orientierungsrahmen leider nichts.

Norbert Rosenboom: Vorweg: Ich freue mich, dass der Orientierungsrahmen in den Grundlagen bestätigt wird. Eine gute Schule ist eine Schule, die ihre Rituale so setzt, dass ihre Schülerinnen und Schüler wissen, an welcher Stelle sie zuhören müssen, wann sie zu lernen haben, aber auch wissen, dass sie sachlich fair behandelt werden, also in einem transparenten Feedbackverfahren. Eine gute Schule klärt gemeinsam, wo es in den nächsten Jahren hingehen soll. Und jetzt kommt das Problem der Zeiten: Woher nehme ich Teamzeiten, woher nehme ich Absprachezeiten, wie kooperiere ich eigentlich? Wir geben 15 Prozent, wenn man es sehr vereinfacht, der Lehrerarbeitszeit in Funktionsstunden. Gebt diese 15 Prozent in die Teamzeiten rein, und das Problem wäre weg.

Peter Ulrich Meyer: Ist das realistisch, Frau Berg?

Annette Berg: Das ist ein schöner Vorschlag und mag für große Schulen auch praktikabel sein. Für kleine Schulen, z. B. für zweizügige Grundschulen, reichen die Zeiten nicht aus. Denn die wenigen Funktionszeiten werden auch für andere Aufgaben gebraucht. Wer öffnet die Küche oder die Werkstätten? Wer ist der Fachleiter Deutsch? Wer organisiert die Feste? Die vorrangigen Ziele der Teamarbeit sind aber die Abstimmung der Unterrichtsinhalte, die Entwicklung von kompetenzorientierten Lernarrangements, eine koordinierte Förder- und Jahresplanung und eine strukturierte Auswertung und Erfahrungsweitergabe. Das sind neue Aufgaben, für die keine zeitliche Ressource zur Verfügung steht.

Norbert Rosenboom: Nein, so ist es nicht, denn Prozentwerte haben den Vorteil, dass sie bereits relativ gesetzt sind. Ein gut abgesprochenes Team erleichtert, wenn es denn funktioniert, den Schulalltag, weil die Schülerinnen und Schüler dann handhabbarer werden und die einzelne Lehrkraft selbst weniger Arbeit hat.

Ich komme aus einer Lehrergeneration, in der wir alles alleine gemacht haben. Das war der schlichte Wahnsinn.

Heute haben wir eine jährliche Ganztagskonferenz als pädagogische Konferenz. Außerdem verfügen wir über 30 Stunden Fortbildung für jede Kollegin und jeden Kollegen im Jahr. Und wir haben einen Organisationstag am letzten Tag im Januar. Da liegt der zweite pädagogisch nutzbare Tag. Und wir haben bei den Präsenztagen einen gestrichen.

Wenn ich jetzt genau auf die Zeiten gucke, dann würde ich sogar so hart sein zu sagen, ja, wenn in einer Schule die Teamentwicklung Vorrang hat – und für mich hätte sie das –, dann würde ich einen Teil der Fortbildungszeiten darauf anrechnen. Und dann kann ich eine ganze Woche Fortbildung in die Teamzeit setzen, und dann habe ich die Zeiten plötzlich gefunden.

Annette Berg: Das alles tun wir schon. Aber mit dem neuen Orientierungsrahmen werden neue Pflichten definiert, die auch bezahlt werden müssen, sonst verbrennen wir die Kolleginnen und Kollegen. Die Frage für uns Schulleitungen muss doch sein, wie verhindern wir, dass Kolleginnen und Kollegen sich übernehmen, dass Frustrationen entstehen, denn wir haben die Verantwortung und sind sensibel für potentielle Gefährdungen der Arbeitsgesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere eigene. Auch das steht im Orientierungsrahmen.

Die Frage ist nur, wie schaffen wir das, wenn die Vertretungsreserve nicht reicht, wenn die räumliche Ausstattung nicht da ist, wenn die sonderpädagogische Förderung nicht stattfinden kann, weil wir keinen Sonderpädagogen einstellen können, oder wenn die Schulbegleitung zu spät genehmigt wurde. Was macht die Schulleitung dann?

Norbert Rosenboom: Wenn im Falle eines Kindes mit spezieller Behinderung kein Sonderpädagoge verfügbar ist, dann dürfte das Kind aus meiner Sicht gar nicht beschult werden. Dann ist das Elternrecht auszusetzen. Das muss die Behörde vermitteln. Es geht schließlich um das Kindeswohl. Für die anderen Fälle sonderpädagogischer Förderung gibt es die systemische Förderung.

Peter Ulrich Meyer: Herr Rosenboom, kann es sein, dass die Behörde, die Politik, den Schulen zu viel zumutet im Moment? Schon Inklusion und Ganztag sind Aufgaben, die erheblich Kapazitäten binden. Der Punkt von Frau Berg waren die 15 Prozent Funktionsstunden, das reicht möglicherweise hinten und vorne nicht. Jedenfalls bei kleinen Systemen.

Norbert Rosenboom: Vorweg eines: Frau Berg antwortet mit einem schulischen Standardmuster im Sinne von »das machen wir alles schon«. Nein, aus meiner Sicht ist dem nicht so, genau diese zeitliche Nutzung, die ich vorgeschlagen habe, sehe ich in der Praxis aller Schulen nicht gegeben. Zu Ihrer Frage gilt: Ja, wir haben ein zu hohes Tempo. Ganz klar. Das hohe Tempo führt zu Frustration. Das ist zunächst eine Haltungsfrage, eine emotionale Haltungsfrage. Dieser Frust schlägt einem überall entgegen. Aber wenn man die Aufgabenfelder genauer betrachtet, dann haben wir im Grundsatz vier große Felder. Das eine ist der Schulbau, den lasse ich raus. Das zweite große Feld ist der Ganztag, der läuft relativ gut, wenn ich in die Schulen reinhorche – nicht zuletzt dank des großen Engagements der Lehrkräfte trotz hoher Arbeitsbelastung. Und dann kommen die beiden Felder, die wirklich richtig schwierig sind, das eine ist Inklusion. Das ist ein Feld, das haben wir noch nicht mal intellektuell voll im Griff, weil wir gar nicht ganz genau wissen, was in den Schulen vor sich geht. Und das zweite ist das Feld Aufbau der Stadtteilschule als neue Schulform mit allen Abschlüssen. Und da gibt es fragile Gebilde. Es gibt Stadtteilschulen, die stehen hervorragend da, und es gibt andere, um die mache ich mir richtig Sorgen. Das hat wieder mit sozialen Brennpunkten zu tun, hat wieder mit Inklusion zu tun. Insofern könnte man Inklusion zum eigentlichen großen Thema machen. Mein Problem bei der Inklusion ist, wir geben eine relativ gute Ressource. Wir haben aber in Wahrheit zwei Probleme: In den Schulen ist das Inklusionsthema eines geworden, das weit über den Förderbedarf als einen sonderpädagogischen hinausgeht. Hier läuft ein Empfinden, also ein Gefühl, das in etwa lautet: 20 Prozent der Kinder sind in Regelklassen möglicherweise alleine gar nicht zu erziehen. Für diese Kinder braucht ein Lehrer Beistand, eine zweite Person – mit welcher Qualifikation auch immer.

Annette Berg: Aus meiner Sicht sind die Probleme des Ganztages in vielen Bereichen noch nicht gelöst und stellen uns Schulen immer noch auf eine harte Probe, z. B. ist der Betreuungsschlüssel am Nachmittag im Vergleich zum Kitabereich zu hoch und belastet die Kolleginnen und Kollegen gerade in Brennpunktschulen stark. Auch für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf ist am Nachmittag keine Förderung vorgesehen. Hier muss deutlich nachgebessert werden.

Ich glaube auch, dass mindestens 20 Prozent der Kinder in Regelklassen, an einigen Schulen sogar mehr, von einer Lehrerin oder einem Lehrer gar nicht allein zu unterrichten sind. Deshalb sollten Doppelbesetzungen der Normalfall sein. Hier helfen Professionalität und Teamarbeit. Die BSB sollte jetzt die Mittel dafür zur Verfügung stellen, um spätere »Sozialkosten« zu vermeiden.

Peter Ulrich Meyer: Wie funktioniert es denn an Ihrer Schule? Haben Sie die Möglichkeit einer zweiten Pädagogin?

Annette Berg: Nein, ich habe nicht genügend Kollegen dafür. Ich würde es mir aber sehr wünschen, denn dann hätten wir wirklich mindestens drei Viertel der Probleme, die wir jetzt haben, weniger. Wir haben allerdings ein besonderes Modell entwickelt, das Bildungshaus Lurup, weil wir sehr eng mit einer Kita kooperieren. Und wir teilen und verteilen alle Ressourcen, die wir aus jedem Haus kriegen können, gemeinsam. Dadurch können wir besser umsteuern. Das ist eine kreative Lösung, die funktioniert aber nicht hamburgweit.

Was aber überall funktioniert, ist eine durchgängige Doppelbesetzung in den Klassen, die immer durch Zusammenarbeit von Lehrkräften und einer Fachkraft, also einem Erzieher oder Sozialpädagogen stattfindet, damit Sozial-, Eltern- und Bildungsarbeit sinnvoll organisiert und gestaltet werden kann. Zusätzlich müssen die Frequenzen aus den Grundschulen in der Sek. I der Stadtteilschulen weitergeführt werden.

Peter Ulrich Meyer: Es tut sich was, weil die KESS-Faktoren neu eingeordnet sind.

Norbert Rosenboom: Wir können ressourcenmäßig, also von den Mitteln her, dieses Problem, das hier beschrieben ist, so nicht lösen. Was ich meine, ist, man

muss jetzt geschickt vorgehen und sagen, erst einmal die Kernfächer möglicherweise aufteilen. Ich muss schichten, weil Ressourcen nur begrenzt vorhanden sind. Für mich liegen die Prioritäten darin, dass diese Kinder einen vernünftigen Kernfachunterricht bekommen. Und dann kommt die zweite Ebene, wie ich das Verhalten jetzt noch in den Griff kriegen kann an den Stellen, wo ich alleine in der Klasse bin. An diesen Stellen müssen wir gemeinsam noch sehr findig sein, um Inklusion umsetzen zu können.

Peter Ulrich Meyer: Wir reden jetzt die ganze Zeit über die aktuellen Probleme, die Schulen haben, zum Beispiel mit den Anforderungen der Behörde umzugehen oder die angemessen umzusetzen. Und haben uns im Moment weit entfernt vom Thema Qualitätsmanagement oder Unterrichtsqualität: Was ist gute Schule?

Norbert Rosenboom: Wir diskutieren hier jetzt im Moment die Grundlage. Wie kann beispielsweise eine Grundschule ein Verfahren so entwickeln, dass Qualität möglich wird. Das ist der eine Punkt, den wir gerade diskutieren. Und da haben wir gesagt, Inklusion ist im Moment der Einstand, über den man diskutieren muss.

Annette Berg: Wir haben bisher noch wenig Erfahrung mit Inklusion, aber die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf sind jetzt da. Sie machen Probleme, wenn sie Probleme haben, nämlich damit, dass wir in den Schulen noch nicht genügend auf die Arbeit mit ihnen und die damit verbundenen Veränderungen vorbereitet sind – weder räumlich, sächlich noch zeitlich. Der Unterricht funktioniert aber nur, wenn die Schulen ein wirklich gutes Konzept haben und die Kolleginnen und Kollegen didaktisch und pädagogisch darauf vorbereitet sind.

Peter Ulrich Meyer: Haben Sie Verständnis für die Lehrkräfte, die angesichts all dieser zusätzlichen Belastungen, auch ungeklärten Fragen, sagen: Ich konzentriere mich auf meinen Unterricht, auf meine Stunden, und lasst mich in Ruhe mit allem Überbau und Konzeptionen?

Norbert Rosenboom: Nein, habe ich nicht. Im Selbstbezug, im so fast verzweifelten Selbstbezug, sagt man, ich kann das alles alleine. Und das genau kann man nicht.

Annette Berg: Schwierige Schüler, Inklusion, Ganztag – das alles zusammen ist eine enorme Herausforderung und erzeugt Veränderungsdruck. Gemeinsam Unterricht mit anderen zu entwickeln ist meiner Ansicht nach die einzige Möglichkeit, sich zu entlasten, sowohl in der Vorbereitung als auch in der Verantwortung, und macht, wenn die Teamarbeit gelingt, auch noch Spaß.

Peter Ulrich Meyer: Wie ist es an Ihrer Schule? Sind Ihre Kolleginnen und Kollegen bereit dazu?

Annette Berg: An der Schule Langbargheide und vielen anderen Hamburger Schulen ist gemeinsame Unterrichtsvorbereitung schon an der Tagesordnung. Besonders die jungen Kolleginnen und Kollegen schätzen diese Art der Vorbereitung, denn sie kennen die Vorteile seit ihrer Ausbildung.

Peter Ulrich Meyer: Was würden Sie sagen, Herr Rosenboom, wie verbreitet ist dieser Einzelkämpfertypus noch, den Sie beschrieben haben?

Norbert Rosenboom: Ich glaube, das ist je nach Schulform sehr unterschiedlich. Ich glaube, er ist am verbreitetsten am Gymnasium, kann das aber nicht belegen.

Peter Ulrich Meyer: Hätte ich auch vermutet.

Norbert Rosenboom: Er ist mit Sicherheit in den Grundschulen in einem viel geringeren Ausmaß vorhanden, weil die Notwendigkeit, gemeinsam jahrgangsübergreifend zu arbeiten viel größer ist und viel weiter entwickelt wurde im Laufe der Jahre. Und bei den Stadtteilschulen gibt es eine alte Gesamtschultradition, auf die man heute aufsetzt.

Peter Ulrich Meyer: Gibt es eigentlich Ihrer Ansicht nach Berührungsängste der Lehrer mit den anderen Professionen an Schulen?

Annette Berg: Natürlich lösen veränderte Arbeitsbedingungen zunächst einmal Ängste aus. In der Kooperation und der Teamarbeit, besonders wenn es sich um Partner mit verschiedenen Professionen handelt, brauchen alle

Orientierungsrahmen Schulqualität

Der Orientierungsrahmen Schulqualität gibt keine abschließende Beschreibung »guter Schule«. Der Orientierungsrahmen beschreibt vielmehr, was in Hamburg unter »guter Schule« verstanden wird, und welches die Ziele gelingender Schul- und Unterrichtsentwicklung sind. Er macht deutlich, dass ausschlaggebend für den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler guter Unterricht ist.

Guter Unterricht ist davon abhängig, ob Lehrerinnen und Lehrer den Unterricht im Team vorbereiten bzw. gestalten und ob Beteiligung und Akzeptanz in der Schulwelt sichergestellt sind.

Der Orientierungsrahmen ist, wie sein Name sagt, ein »Rahmen«: Er stellt die Leistungsentwicklung der Schülerinnen und Schüler und guten Unterricht in den Mittelpunkt. Die Entscheidung darüber, wie im Einzelnen die Schulentwicklung konkret gestaltet wird, liegt selbstverständlich weiterhin bei jeder einzelnen Schule selbst.

Weitere Informationen
www.bildungsserver.hamburg.de/schulqualitaet

den Mut, über die eigenen Vorurteile und Bedenken hinwegzuschauen und nach gemeinsamen, vielleicht auch ungewöhnlichen Lösungsmöglichkeiten zu suchen. An vielen Schulstandorten wird vertrauensvoll zusammen gearbeitet und es sind Kooperationspartnerschaften »auf Augenhöhe« entstanden, die wertschätzend miteinander umgehen und ihre gegenseitigen Stärken nutzen. Eine erfolgreiche Kooperation zwischen unterschiedlichen Partnern setzt

»Jede Schule muss Teilstücke zusammensetzen und dann in einer bestimmten Prozentzahl zur Wirklichkeit bringen. Und das ist das, woran sie gemessen wird. Alles andere wäre völlig überzogen.«

bestimmte Rahmenbedingungen voraus, beispielsweise zeitliche Ressourcen auf beiden Seiten, verbindliche Regeln, Reflexion der eigenen Zielvorstellungen und Transparenz der Strukturen. Das schafft Vertrauen und Berührungsängste werden abgebaut.

Norbert Rosenboom: Ich glaube, dass wir da in Hamburg sehr unterschiedliche Ergebnisse haben. Wenn eine Schule von der Leitung her eine gute Strukturgegebenheit für Beratungsdienst oder Erzieherfunktionen hat, fühlen sie sich auf Augenhöhe und geborgen, weil sie wissen, wer der Gesprächspartner ist. Wir haben allerdings eine ganze Reihe Schulen, die diese Struktur noch nicht haben.

Peter Ulrich Meyer: Sind eigentlich die Schulen aus Ihrer Sicht so weit entwickelt, dass die Ergebnisse der Schulinspektion jeweils im Internet veröffentlicht werden können?

Annette Berg: Das ist keine Frage der Entwicklung. Es entsteht zwangsläufig ein Ranking. Ich befürchte, dass sich die soziale Spaltung in der Stadt dadurch weiter verschärfen wird. Die Ergebnisse der Schulinspektion zu veröffentlichen könnte auch das Anmeldeverhalten von Eltern beeinflussen. Und Schülerströme umzusteuern ist jetzt schon schwierig genug. Im Übrigen können alle Schulen, die es möchten, ihre Schulinspektions-Ergebnisse auf ihrer Internetseite veröffentlichen. Das ist freiwillig und so sollte es auch bleiben.

Peter Ulrich Meyer: Warum ist es gut, den Druck an dieser Stelle auf Schulen zu erhöhen?

Norbert Rosenboom: Ich mache es mal ganz deutlich. Wir machen kein Ranking. Auch künftig, nach der Veröffentlichung der Inspektionsergebnisse wird es Schulen geben in sozialen Brennpunkten, die sich von ihrer Nachbarschule zwei Kilometer entfernt um Meilen unterscheiden in der Wertung der Inspektion. Alles andere geschieht heute auch schon. Eltern wissen ganz genau, wo sie ihr Kind hingeben bzw. nicht hingeben wollen. Also auf der Gerüchteebene ist das alles längst bekannt. Ich glaube, dass wir eine begrenzte Veröffentlichung – die Betonung liegt auf begrenzt, aber transparent – brauchen, weil Schulentwicklung damit vorangetrieben wird.

Annette Berg: Das Ergebnis der Schulinspektion ist ja bereits schulöffentlich und braucht den von der Schulbehörde verordneten Zwang dazu nicht.

Norbert Rosenboom: Eltern sind ein ganz wichtiger »Treiber« bei der Schulentwicklung. Wir wissen alle, dass wir bestimmte Schülerinnen und Schüler in bestimmten Mischungsverhältnissen brauchen, damit Schule erfolgreich läuft, wir brauchen ein Lehrerkollegium mit einer Leitung, die funktioniert und sich abspricht. Und wir brauchen eine Elternschaft, die das Ganze trägt oder vorantreibt. Und eine Elternschaft hat immer den Anspruch darauf zu wissen, was geschieht in dieser Schule, in begrenzter Veröffentlichungsebene. Weil der Bericht ja im Grunde genommen immer was über die Schule sagt und nicht über die Lehrkräfte, die mein Kind dann kriegt.

Peter Ulrich Meyer: Wir haben darüber gesprochen, dass die Belastungen eher gewachsen sind. Und dies ist doch jetzt ein externer Faktor, der einfach dann noch hinzukommt, oben drauf. Ist das nicht eher kontraproduktiv?

Norbert Rosenboom: Nein, die Veröffentlichung einer Kurzfassung des Inspektionsberichts ist ja nicht belastend, sie macht den Lehrkräften ja keine Arbeit, sondern bescheinigt denen, die gut gearbeitet haben in einer Schule, also als Team, dass sie tolle Arbeit gemacht haben. Und die holen sich das Lob ab. Anderen Lehrkräften sagt der Bericht der Schulinspektion im Grunde so objektiv wie es geht, ihr habt eure Leistungsmöglichkeiten gemeinsam noch nicht ausgeschöpft. Das sagt nichts darüber, was die bzw. der Einzelne gemacht hat.

Peter Ulrich Meyer: Nicht was der Einzelne gemacht hat, aber es gibt eine Rückwirkung natürlich auf die ganze Schule. Wir haben doch gesprochen über mögliche Veränderungen im Anmeldeverhalten.

Norbert Rosenboom: Ja, aber dann muss sich die Schule diesen Rückmeldungen stellen. Sie muss dann Maßnahmen entwickeln, um ihre Qualität zu steigern.

Annette Berg: Schon wieder eine zusätzliche Aufgabe für die Schulen und die Schulleitung. Ich würde mir wünschen, dass an dieser Stelle die Schulaufsicht die Beratung und Verantwortung übernimmt.

Peter Ulrich Meyer: Also ich habe immer noch Politikeraussagen im Ohr im Zusammenhang mit dem Schulfrieden: Man wolle den Schulen Ruhe zur Entwicklung geben. Also ich merke in diesem ganzen Gespräch davon eigentlich nichts.

Annette Berg: Nein, es ist auch nicht so.

Peter Ulrich Meyer: Hat sich die Behörde ein Stück verselbstständigt von der politischen Diskussionskultur?

Norbert Rosenboom: Nein, das glaube ich nicht.

Peter Ulrich Meyer: Aber Sie würden jetzt nicht so weit gehen zu sagen, dass die Schulen im Moment in der Lage sind, sich in Ruhe zu entwickeln.

Norbert Rosenboom: Nein, das habe ich auch nicht gesagt. Wir haben in Deutschland nichts anderes zu verkaufen als Köpfe und Haltung. An Rohstoffen haben wir nichts anderes. Jetzt haben wir ein Schulwesen vor uns, das nach eigener Darstellung der Lehrkräfte an der Grenze der Leistungsfähigkeit ist. Damit stimme ich überein. Und jetzt geht es um die Fragen, wie richte ich denn Leistungsfähigkeit so aus, dass sich gemeinsam eine gute Leistung ergibt, ohne dass Lehrkräfte kaputtgehen? Jetzt sind wir bei der Strukturfrage. Dafür gibt es eine gewisse Ruhe. Schulentwicklung braucht im Kern, sage ich mal, wissenschaftlich sechs bis acht Jahre. Wir haben mit den fünf Neuerungen, die diese Legislaturperiode gebracht hat, jedenfalls aus meiner Sicht, ein bis zwei zu viel gemacht. Wenn man auf der Strukturebene ist, dann muss man jetzt sagen, wie eigentlich kriegt man eine Struktur so in den Griff, dass eine Schule verantwortlich ist, und zwar selber verantwortlich ist, aber die Ergebnisse auch allen Kindern zu Gute kommen? Das ist das Kernproblem, das wir haben. Und da brauche ich in der Tat Eltern mit im Spiel, denn Eltern geben ihre Kinder in die Schule. Für das Kind teilen wir als Lehrer uns die Professionalität mit den Eltern.

Annette Berg: Trotz allem brauchen wir auch Zeit für die Entwicklung und wir brauchen auch gewisse »Inputqualitäten« der Behörde und der Politik. Ich meine damit die tatsächliche personelle, räumliche und sächliche Ausstattung der Schulen.

Norbert Rosenboom: Ich glaube, Ihr habt sie längst, Ihr müsst sie aber anders einsetzen.

Annette Berg: Wenn aus der Ferne, also der Hamburger Straße, gesagt wird, es müssten doch inzwischen genug Ressourcen in die Schulen geflossen sein, wir müssten sie nur anders einsetzen, damit sie nicht verpuffen, dann muss dagegen gehalten werden, dass die Schulen, besonders die in sozialen Brennpunkten, sich schon sehr lange, auch schon lange bevor Inklusion und Ganztag ein Thema waren, mit Schulentwicklung und der Anwendung individualisierter Unterrichtsformen beschäftigt haben. Es reicht nur einfach nicht bei der Fülle der zu bewältigenden Aufgaben. Geschicktes Schulmanagement und entsprechende Aus- und Fortbildung mögen viel bewirken, können aber ohne angemessenes Budget an Zeit und Personal nicht wirklich greifen.

Peter Ulrich Meyer: Ich glaube, der Dissens ist jetzt sehr deutlich geworden. Das gibt mir die Gelegenheit, auf den Orientierungsrahmen zurückzukommen. Nach meiner Einschätzung enthält dieser Orientierungsrahmen viele schöne und auch wahre Sätze über Pädagogik und Unterricht.

Aber brauchen die Schulen für den beschriebenen Veränderungsprozess wirklich einen solchen Orientierungsrahmen? Oder anders gefragt, ist er das richtige Instrument? Und wenn ja, warum?

Norbert Rosenboom: Der Orientierungsrahmen ist stimmig. Er ist keine Handlungsanweisung für die schulische Wirklichkeit. Das kann es in Hamburg auch gar nicht geben. Bei den unterschiedlichsten Schülergruppen von Bildungsnähe bis Bildungsferne in Schulen können wir nur einen allgemeinen Rahmen setzen.

Peter Ulrich Meyer: Brauchen wir diesen Orientierungsrahmen, Frau Berg?

Annette Berg: Ja, ich finde es gut, so eine Richtung zu haben, der wir Schulen uns bei all unserer Unterschiedlichkeit nähern. Allerdings wird es schwierig, wenn wir uns daran von der Schulinspektion messen lassen sollen, denn der Orientierungsrahmen bildet eine Idealschule ab.

Peter Ulrich Meyer: Ist das nicht alles furchtbar theoretisch und abstrakt, was da zu lesen ist? Ich könnte mir vorstellen, dass eine Lehrerin oder ein Lehrer sagt, was hat das mit meiner Unterrichtswirklichkeit zu tun? Glauben Sie, dass der Orientierungsrahmen so eine Art Rüstzeug wird für Schulen, also für Kollegien, dass man sagt, wir gucken mal in den Orientierungsrahmen, was zu unserem Problem dazu steht? Holen uns im Orientierungsrahmen mal ein bisschen Anregung. Glauben Sie, so wird es sein?

Annette Berg: Nein, das glaube ich nicht, denn mit der Schulwirklichkeit hat der Orientierungsrahmen erst einmal nicht sehr viel zu tun. Anregungen holen sich die Kolleginnen und Kollegen an anderer Stelle. Der Orientierungsrahmen ist aber das Rüstzeug für alle Führungskräfte, denn die sind in erster Linie für die Erreichbarkeit der Kriterien im Prozess der Arbeit verantwortlich.

Norbert Rosenboom: Die Schulinspektion misst doch am Orientierungsrahmen einen Grad der Erreichbarkeit.

Annette Berg: Ja, das wollen wir mal hoffen. Aber erst mal sind das die Kriterien.

Norbert Rosenboom: Ja, aber noch mal, erst einmal sind es nur Kriterien, und dadrunter ist eine Ebene der Wirklichkeit. Und da kann man ja sagen, keine Schule kann den gesamten Orientierungsrahmen erfüllen, eine Schule kann Teilstücke erfüllen. Jede Schule muss Teilstücke zusammensetzen und dann in einer bestimmten Prozentzahl zur Wirklichkeit bringen. Und das ist das, woran sie gemessen wird. Alles andere wäre völlig überzogen.

Peter Ulrich Meyer: Ich möchte Ihnen mal eine Kostprobe geben. Im Orientierungsrahmen heißt es, Lehrerinnen und Lehrer und jetzt Zitat: »… setzen Strategien der Deeskalation bei verbalen Konflikten und Gewaltvorfällen ein und nehmen, wenn nötig, externe Hilfe in Anspruch.« (S. 32)

Bringt das die Lehrerin bzw. den Lehrer weiter, in deren Klasse 25 Schülerinnen und Schüler sitzen, ein Großteil mit Konzentrationsproblemen und zwei, drei Kindern, die über Tische und Bänke gehen in jeder Stunde?

Norbert Rosenboom: Nein.

Annette Berg: Nein, überhaupt nicht. Die pädagogisch-therapeutischen Unterstützungssysteme müssen schneller greifen. Dass sie dann effizienter sind, ist keine Frage. Schülerinnen und Schüler müssen schneller diagnostiziert werden und brauchen schneller Unterstützung, um sie in die Klassen zu integrieren. Das hilft der Lehrkraft.

Norbert Rosenboom: Wenn ich ein Kollegium habe, das mit der Leitung

dadrüber diskutiert, dann wissen plötzlich alle, hier sind so und so viele Ringe der Qualität zu setzen, und welche wollen wir eigentlich beschreiten? Das ist, glaube ich, das Entscheidende am Orientierungsrahmen, um Schulentwicklung in einer Schule voranzubringen. Und dann kommt es noch mal drauf an, dass man das wirklich abspricht. Und dann hat eine Schule als Ergebnis eine eigene Ritualisierung, so nenne ich das jetzt mal. Das ist dann ihr eigener Orientierungsrahmen zur Steigerung ihrer Unterrichts- und Schulqualität.

Peter Ulrich Meyer: Das ist das eine, aber das andere ist die Sorge, habe ich bei Frau Berg rausgehört, dass eben doch das Ideal genommen wird und gesagt wird, guck mal, hier steht es doch im Orientierungsrahmen, warum macht ihr das nicht?

Annette Berg: Und daran werden wir gemessen. Das ist meine Sorge.

Norbert Rosenboom: Ich sage ganz klar, so darf es nicht sein. Wenn das passieren würde, würde ich den Inspektionsbericht ablehnen.

Annette Berg: Ein klares Wort.

Peter Ulrich Meyer: Das ist in der Tat ein klares Wort. Ich habe noch einen zweiten Satz aufgeschrieben, denn es sind nicht nur alles sozusagen sehr abstrakte Setzungen, es gibt auch ein paar Punkte, die doch einigermaßen konkret sind. Da steht, dass Schulen gehalten sind, auch regelmäßige Auswertungen von Leistungskontrollen und die Nutzung dieser Auswertungen für die Unterrichtsentwicklung vorzunehmen. Das heißt doch, man guckt in einer Klassenstufe in einem Fach, wie haben die Klassen da abgeschnitten?

Annette Berg: Für die Entwicklung von Unterrichtsqualität brauchen die Schulen messbare Ergebnisse, auch im Sinne einer Schulentwicklung im Dialog und eines Lernprozesses für alle Beteiligten. Dabei geht es nicht um Schuldzuweisungen, sondern um gegenseitige Unterstützung und Beratung.

Peter Ulrich Meyer: Aber wird nicht die Kollegin bzw. der Kollege fast automatisch erst einmal die Schuld bei sich suchen?

Annette Berg: Das ist möglicherweise eine Haltungsfrage. Im Gegensatz zu früher gucken wir jetzt viel mehr darauf, wie wir unterrichten und wie wir die jeweiligen Kompetenzen erreichen als darauf, wie die Schülerinnen und Schüler sind. Da der Unterricht in den meisten Fällen gemeinsam vorbereitet wird, wird auch der Erfolg oder Misserfolg kollektiv getragen.

Norbert Rosenboom: Wir machen ja Untersuchungen in den Jahrgangsstufen 2, 3, 4 und in 7, 8, 9. Daran kann ich ablesen, welchen Lernfortschritt haben meine Schüler eigentlich gemacht. Das wäre das Ideale. Und ich wüsste plötzlich als Lehrkraft, was ich als Lehrer früher nie wusste, unterrichte ich eigentlich richtig für meine Schüler, also lernen die wirklich etwas bei mir. Oder denke ich das bloß. Muss ich meinen Unterricht anders gruppieren? Und das hätte ich gerne, dass eine Lehrkraft weiß, wie wirkt ihr Unterricht. Wo liegen die Lernfortschritte? Sind die vorhanden? Dies erfährt sie durch die KERMIT-Untersuchungen.

Peter Ulrich Meyer: Problematisch kann es doch an der Stelle werden, wo eine Lehrkraft sozusagen häufiger rausfällt nach unten, und wo man sagen muss, früher, um diesen Gegensatz noch einmal aufzugreifen, hat man häufig davon gesprochen, dass bestimmte Kolleginnen bzw. Kollegen mit durchgeschleppt wurden. Und das ist natürlich eine Verhaltensweise, die sich unter diesen Bedingungen kaum mehr wird durchhalten lässt, oder?

Norbert Rosenboom: An dieser Stelle wird ein bestehendes Problem deutlich. So, und jetzt müsste dann der Jahrgang dieses Problem mit übernehmen. Erst die Zusammenarbeit eines Jahrgangsteams ermöglicht, dass alle gut sind.

Peter Ulrich Meyer: Wenn die Schulen, und das ist ja auch sozusagen ein Strang des Gesprächs gewesen, immer mehr in Selbstverantwortung entscheiden und organisieren – Sie haben sogar gesagt, Schulen geben sich ihren eigenen Orientierungsrahmen – wozu brauchen wir dann eigentlich noch die Schulbehörde außer zur Erfolgskontrolle?

Norbert Rosenboom: Ich glaube, wir müssen ein paar Sachen einmal als Prämissen sagen. Eine zentrale Steuerung aller Schulen kann gar nicht gehen, weil die Stadtteillagen so unterschiedlich sind. Das bezieht sich auf alle Schulformen. Daraus haben wir 2007 mit der Enquete-Kommission die selbstverantwortete Schule gewonnen. So, und daraus ist eine *selbst*verantwortete Schule geworden, die Betonung liegt auf selbst. Ob sie alle verantwortlich handeln, das ist jetzt gar nicht kritisch gemeint, wir wissen es gar nicht als Behörde. Das ist unser Problem heute. Verantworten tut das aber alles die Behördenleitung. Was uns fehlt, was wir nicht ausgearbeitet haben, ist ein Steuerungsinstrument in gemeinsamer Absprache. Wie steuert man eigentlich innovative Schritte in Schulen?

Annette Berg: Ich habe mich ja gefreut, als wir zu selbstverantworteten Schulen wurden. Im Augenblick ist es aber eher wie die Büchse der Pandora, ein Schuss nach dem anderen wird abgefeuert, und wen trifft es? In erster Linie die Leitung. Das Berufsbild des Schulleiters, wie auch des Stellvertreters hat sich in den vergangenen zehn Jahren erheblich gewandelt. Dabei sind mit der Einführung der selbstverantworteten Schule und des Orientierungsrahmens viele neue Aufgabenbereiche für Schulleitungen hinzugekommen. Ganztagsschule, Inklusion, Management, Personalführung und -entwicklung, Schulentwicklung, Bau, Unterrichtsentwicklung – gefragt sind Personen mit umfassenden Kompetenzen. Die Vielzahl der Aufgaben findet ihren Niederschlag in der Arbeitszeit. 50 bis 60 Stunden in der Woche sind keine Seltenheit. Bis heute sind behördlicherseits an Grundschulen keine Leitungsteams vorgesehen, wodurch sich die Arbeit in der Regel auf zwei Personen, wenn überhaupt eine Stellvertretung vorhanden ist, verteilt. Das ist ein Skandal. Genauso empörend ist in diesem Zusammenhang die Besoldung für diese verantwortungsvolle Aufgabe. Schulleitungen kleiner Regelschulen bis zu 230 Schüler bekommen genau wie langjährige Lehrkräfte die Besoldungsstufe A

13 sowie eine geringfügige Zulage. Stellvertretungen bekommen das gleiche Gehalt wie langjährige Hamburger Lehrkräfte. Engagierte Schulpolitik fordert engagierte Schulleitungen. Der Verband Hamburger Schulleitungen fordert deshalb eine angemessene Ausstattung aller Schulen mit Leitungsstunden und für jede Schule ein Leitungsteam, eine angemessene und leistungsgerechte Besoldung aller Leitungskräfte in Hamburger Schulen. Das bedeutet: keine Schulleiter-Besoldung unter A 15!

Diese Voraussetzungen sorgen dafür, dass mehr qualifizierte Bewerber für Schulleitungsstellen zu gewinnen sind.

Norbert Rosenboom: Dass man eine erweiterte Schulleitung braucht, finde ich auch. Jetzt kommt das Problem der Größe. Wir sind in der Primarschulreform ja nicht nur mit der Primarschule gescheitert, sondern auch mit der Fusion der Schulen, weil das automatisch mit ausgesetzt war durch Volksentscheid. Wir wissen doch alle, dass eine Schule einer bestimmten Untergröße pädagogisch durchaus sinnvolle Arbeit machen kann, aber sie hat keine Organisationsreserven, sie hat keine Leitungskräfte, und sie hat keine Vertretungsreserve.

Wir müssen Schulen auf die Größe 500, 600 Schüler hochbringen. Wir sind im Durchschnitt der Grundschulen bei 320 Schülern. Das ist das Problem, das wir haben.

Peter Ulrich Meyer: Nur damit es nicht ganz in Vergessenheit gerät, die Frage war ja eben an Sie gewesen, warum es überhaupt noch der Schulbehörde bedarf, und wenn ich Ihre Antwort jetzt richtig zusammenfasse, dann würde es so aussehen, mal abgesehen von ministeriellen Tätigkeiten, die natürlich unbestritten bleiben, geht es in der Tat im Wesentlichen um eine Kontrollfunktion, die die Behörde ausübt.

Norbert Rosenboom: Ja, genau so.

Peter Ulrich Meyer: Jetzt zum Schluss so eine Art Gretchenfrage: Können Schulbehörde und Schulen überhaupt gemeinsam schulische Bildung in Zukunft gestalten? Oder sind die Interessen, zumal in Zeiten knapper Kassen, zu gegensätzlich? Sind die Schulen in Wahrheit dazu verdammt, den Mangel möglichst gut zu verwalten?

Norbert Rosenboom: Natürlich können wir gut zusammen Schule gestalten, überhaupt keine Frage. Ich glaube, eine Behörde, wenn sie so aufgestellt ist, wie sie heute aufgestellt ist bei uns, weiß sehr wohl, dass sie weit vom Kind weg ist, also von den praktischen Erfahrungen der Basis. Es geht, glaube ich, gar nicht anders, irgendjemand muss den politischen Willen, den bildungspolitischen Willen umsetzen in eine strukturelle Ebene, die bei der Schule ankommt. Und die Schwierigkeit, die wir zusammen haben, ist, wir müssen das immer auf sechs bis acht Jahre bremsen, was an politischem Willen und Notwendigkeit da ist, damit Kontinuität in Schule gefunden werden kann. Unser Kernproblem ist ja, Schule stark zu stellen mit begrenzten Mitteln. Ich bin heute ziemlich hoffnungsfroh für die Hamburger Schulen. Und ich bin im Moment fürs Schulwesen nicht bange. Also die Belastungsebene macht mich bange, ja, die Bildungsebene auf Dauer nein. Da sehe ich, dass wir das Richtige angeschoben haben, und zwar über unterschiedlichste Regierungen hinweg. Das ist das Interessante. Es gibt diesen Mainstream, den man weiterverfolgen muss.

Annette Berg: Also ich glaube auch, dass wir den Weg gemeinsam gehen müssen, weil wir die Unterstützung von Politik und Behörde brauchen. Auch die großen Themen Inklusion und Ganztag sind uns im Sinne von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit sehr wichtig. Ich glaube aber nicht, dass die Schulentwicklung so schnell geht, sondern dass die Schulen mehr Zeit brauchen.

Wir haben eine unglaubliche Arbeitsverdichtung. Wir gehen ja immer mit Kindern um und wollen das Beste. Unserem Ziel, dass uns kein Kind verloren geht und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben, können wir unter den jetzigen Bedingungen nicht gerecht werden. Der Orientierungsrahmen zeigt uns eine Idealschule, die wir noch gar nicht erreichen können. Auf dem Weg dahin geht es eben nicht nur um eine Veränderung von Haltungen und Einstellungen des Personals. Es geht um eine grundsätzliche Transformation der schulischen Arbeit, die nicht in ein oder zwei und auch nicht in fünf Jahren zu leisten ist. Und vielleicht muss Behörde auch gelegentlich mal zu unserer aller Entlastung das Signal geben, dass sie darum weiß.

Norbert Rosenboom: Richtig, ich bin sehr einverstanden. Ich stimme dem ausdrücklich zu, und ich verweise noch mal auf den Leitfaden zum Orientierungsrahmen, ich glaube, es ist Seite 6 bis 13 im Orientierungsrahmen, dort

»Geschicktes Schulmanagement und entsprechende Aus- und Fortbildung mögen viel bewirken, können aber ohne angemessenes Budget an Zeit und Personal nicht wirklich greifen.«

steht, dass Schulen ihre Schwerpunkte selbst setzen. Schulentwicklung ist ein langfristiger Prozess. Das Einzige, was man sehen muss, damit man es mitkriegen kann als Behörde, ist, da will sich was entwickeln. Also wir müssen nicht gleich die Ziele sehen, wir müssen wissen, da ist der Entwicklungswille, diese Schritte sind beabsichtigt.

Annette Berg: Einen Entwicklungswillen gibt es an allen Schulen. Die Aufgabe von Politik und Behörde ist es, die Schulen personell, zeitlich und sächlich so zu unterstützen und auszustatten, dass wir unseren Weg hin zu einer inklusiven Ganztagsschule sicher gehen können. ■

Personalgesundheit stärken

Der Hamburger Weg

Schul- und Bildungsqualität haben eine zentrale Voraussetzung, die im Alltagsgeschäft leicht übersehen oder verdrängt wird: Die Gesundheit der Lehrkräfte, Sozialpädagog(inn)en und Erzieher(innen). Der »Hamburger Weg« ist ein komplexes Verfahren zum Schutz der Gesundheit des pädagogischen Personals an Hamburger Schulen. Der Einführungsbeitrag beschreibt die Entwicklung seit dem Jahr 2000.

Situation 2013[1]

Derzeit sind in Deutschland mehr als 700 000 Lehrerinnen und Lehrer tätig. Nur ca. 20% erreichen z. B. in Hamburg die Regelaltersgrenze.[2] Das durchschnittliche Alter für Pensionierungen aus Krankheitsgründen liegt bei etwa 54 Jahren. Verantwortlich hierfür sind mit Abstand am häufigsten psychosomatische Erkrankungen.[3] Die Belastungsfaktoren für diese Berufsgruppe sind u. a.

- die allgemeinen Arbeitsbedingungen angesichts der oft sehr schlechten Ausstattung von Schulen und Arbeitsplätzen,
- der Zeitdruck,
- die zu großen Klassen und
- das zu geringe gesellschaftliche Ansehen des Lehrberufs.[4]

»Rund zwei Dritteln der Lehrer(innen) mangelt es demnach an Widerstandsressourcen, Ausgeglichenheit und Spaß an der Arbeit«.[5]

Dass gerade die aktuellen Veränderungsprozesse (Inklusion, Ganztagsschule, Stadtteilschule usw.) nur von motivierten und gesunden Lehrkräften erfolgreich gestaltet werden können, bestreitet heute niemand: »Gesundheit fördert Qualität von Schule«.[6] Das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung des »Gelingensfaktors« Personalgesundheit ist seit der Jahrtausendwende zweifellos gewachsen. Die Schaffung der dieser Einsicht entsprechenden Rahmenbedingungen ist offenbar vor allem deshalb schwierig, weil »kostenneutrale« Konzepte immer deutlicher an ihre Grenzen stoßen: Bildungsqualität kostet – Personalgesundheit als eine ih-

rer zentralen Voraussetzungen braucht neben Anerkennung vor allem Zeit![7]

Das zeigen die in den letzten Jahren bei wechselnden bildungspolitischen Themen im Kern immer gleichbleibenden Fragen der Kolleginnen und Kollegen:

- Wie erhalten wir unsere Gesundheit und damit Leistungsfähigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus?
- Wie schaffen wir es, die Mehrbelastung mit geeigneten Strategien stressfreier zu bewältigen?
- Wie werden wir trotz hoher Belastungen den Ansprüchen von guter Schule gerecht und bleiben motiviert?
- Wie können wir ein wertschätzendes Betriebsklima schaffen?
- Wie organisieren wir ein effizientes und gesundes Schulmanagement?

Als »Basso continuo« läuft bei alldem immer eine Forderung mit: Wenn wir uns mit der Gesundheit beschäftigen, dürfen daraus aber keine Arbeitsgruppen werden, die zusätzlich Zeit kosten! Das gilt gleichermaßen für Lehr- und Leitungskräfte.

Welche Antworten auf diese Fragen sind in den letzten zwölf Jahren in Hamburg entwickelt worden?

2000 – 2004 Schulprogramm für alle: »Muddling-Through«

Der Auslöser für schulinterne Veranstaltungen zum Thema Lehrergesundheit war die mit dem Schulgesetz begründete Forderung an alle Hamburger Schulen, bis zum Ende des Schuljahres 1999/2000 ein Schulprogramm vorzulegen und in den folgenden Jahren wirksam umzusetzen. Der daraus folgende Zwang, unter Beteiligung möglichst aller Kolleginnen und Kollegen die eigene Schul- und Unterrichtskultur als Ganzes neu in den Blick zu nehmen, führte an vielen Schulen zu einem Gefühl massiver Überlastung:

Wie sollen wir das neben den vielen Alltagsaufgaben überhaupt schaffen? Was brauchen wir dafür an Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen?

Eine erhebliche Anzahl der Wünsche richtete sich auf Fragen einer gesundheitsförderlichen Gestaltung dieses komplexen Veränderungsprozesses: Stressbewältigung, Kommunikationskultur, Umgang mit Heterogenität, Konfliktmanagement u. a.

Die Schulen formulierten Hypothesen über ihren diesbezüglichen Bedarf, sorgten für eine Mindestteilnehmerzahl von 15 Personen und bekamen dafür das Angebot einer entsprechenden schulinternen Fortbildungsmaßnahme mit in der Regel mehreren Terminen, die evaluiert wurde. Sowohl der Prozess der Hypothesenbildung als auch die Evaluation wurde bei allen schulinternen Fortbildungen über Fragebögen und Teilnehmerinterviews im Sinne des Prinzips »Lernende Schule« fortlaufend optimiert. Die Feedbacks dieser Gruppen ermöglichten mit der Zeit eine immer bessere Abstimmung zwischen Bedarf und Angebot. Gemeinsam wurden Themen identifiziert, die für die jeweilige Schule insgesamt bedeutsam erschienen. Für deren Bearbeitung wurde dann eine Pädagogische Ganztagskonferenz organisiert. Insgesamt sieben Schulen führten in diesem Zeitraum umfangreiche schulinterne Fortbildungsmaßnahmen und/oder Ganztagskonferenzen zu Gesundheitsthemen durch.

Kleine Zwischenbilanz: Die nachfragenden Schulen und wir als Unterstützungssystem hatten zwar eine Menge Anregungen bekommen, aber in keinem Fall war es gelungen, den in der Regel positiven Impuls der einzelnen Fortbildungsmaßnahmen und/oder der Ganztagskonferenz in einen nachhaltigen, langfristig wirksamen Entwicklungsprozess zu verwandeln. Die Mitglieder der Arbeitsgruppen arbeiteten überwiegend freiwillig ohne Anrechnung auf ihr Arbeitszeitkontingent! Die Komplexität des Schulalltags und ständig neue Aufgaben fraßen die anfängliche Motivation buchstäblich auf, Gesundheitsthemen rückten wieder in den Hintergrund und nach spätestens einem Jahr gab es eine neue Anfrage. Im Rückblick zeichnete sich bereits 2004 ab, dass eine breiter angelegte, ressourcenorientierte und auf nachhaltige Wirkung angelegte Strategie entwickelt werden musste, in die alle Akteure – Schulen, Lehrerfortbildung und Behörde – verantwortlich eingebunden waren.

2004 – 2006 Gefährdungsanalyse und Gefährdungsbeurteilung: Der »Hamburger Weg«

Diese Phase begann mit einem »Runden Tisch Lehrergesundheit«, an dem folgende Personen und Institutionen beteiligt waren: Vertreter der BSB wie Amt für Bildung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Personalgesundheit des LI (LIP 4), der Personalräte, des AMD, der Unfallkasse Nord. Ergebnis dieses Runden Tisches war das Projekt PROGESS unter Leitung von Arbeitswissenschaftler(innen) der Universität Hannover mit dem Ziel, Analyse und Maßnahmen für die Personalgesundheit an Hamburgs Schulen zu professionalisieren.

Im Rahmen dieses Projekts wurde auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes[8] für die Hamburger Schulen das Instrument der Gefährdungsbeurteilung als rechtlich abgesicherter Weg zur gesunden Gestaltung des Arbeitsplatzes entwickelt und an insgesamt 16 Schulen aller Schulformen erprobt und ausgewertet. Das Amt für Bildung (B-G) war dabei verantwortlich für die fragebogengestützte Gefährdungsanalyse der einzelnen nachfragenden Schule, das LI (LIP 4) für die daraus folgenden Maßnahmen. Bei der Erhebung und Auswertung der Daten wurde sorgfältig auf die Beteiligung der Betroffenen und die genaue Abstimmung auf die spezifische Situation der einzelnen Schule geachtet. Die entsprechenden Kollegiumsgruppen wie Steuergruppen oder Gesundheitszirkel[9] wurden von Anfang an einbezogen, das Ergebnis der Diagnose schulintern veröffentlicht und zur Diskussion gestellt – meist auf einer Pädagogischen Ganztagskonferenz nach dem folgenden Muster:

1. Gemeinsame Vorbereitung (B-G und LIP4) mit den Schulen, d. h. mit Vorbereitungsgruppen/Gesundheitszirkeln/oder Steuergruppen
2. Gefährdungsanalyse (B-G)
3. Präsentation der Ergebnisse (B-G) und im Anschluss die Themenfindung (LIP4)

Foto: Fooody / pixelio.de

Der Weg zur Lehrergesundheit gleicht einem Labyrinth

4. Planung schulinterner Maßnahmen
5. Durchführung
6. Auswertung

Der Fragebogen zur Erhebung der psychosozialen Belastung der Mitarbeiter/innen kann hier eingesehen und heruntergeladen werden:

- *Pädagogisches Personal:* http://survey4.rogator.de/rogator/bsb1/test-paed/
- *Nichtpädagogisches Personal:* http://survey4.rogator.de/rogator/bsb1/test-nichtpaed/

Auf der Grundlage dieser Diagnose konnte die Schule dann eine Maßnahme oder ein Maßnahmenbündel[10] mit dem Referat Personalgesundheit (LIP 4) des Landesinstituts aushandeln und verabreden. Das gesamte Verfahren wird in Fachkreisen inzwischen als »Hamburger Weg« bezeichnet.

2006 – 2008
Weitere Erfahrungen mit dem neuen Konzept

Nach Abschluss des Projekts PROGESS und der Verabschiedung eines weiterführenden Konzepts folgte ein Zeitraum, in dem die im Projekt entwickelten Verfahren und Maßnahmen an weiteren zwölf Schulen *auf Anfrage der Schulen* erprobt und ausgewertet wurden. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass jede Schule anders ist und bei Bedarf ein sorgfältig auf die jeweilige Situation abgestimmtes Programm braucht. Obwohl sich im Umgang mit dem komplexen Instrumentarium des »Hamburger Wegs« allmählich eine professionelle Routine entwickelte, blieb weiterhin das Problem der Nachhaltigkeit der beschlossenen Interventionen die größte Herausforderung.

2008 – 2009
Nachhaltigkeit entwickeln!

Als zentrale Aktivität zur Weiterentwicklung des »Hamburger Wegs« begann in dieser Phase ein Forschungsprojekt zur nachhaltigen Wirkung beziehungsweise zur Transfersicherung der Ganztagskonferenzen, die in der Regel auf die Gefährdungsbeurteilung der einzelnen Schulen folgten. Die begleitende Forschung bei insgesamt 20 Schulen übernahm *Prof. (em.) Dr. Bernhard Sieland* von der Leuphana-Universität Lüneburg in der Rolle des beteiligten Sozialforschers. Bei allen Arbeitsgruppen wurde sorgfältig darauf geachtet, ob es sich bei den in Frage stehenden Problemlösungen um Verhältnis- beziehungsweise Verhaltensänderungen[11] handelte.

Das standardisierte Ablaufmuster der untersuchten Ganztagskonferenzen enthielt folgende Elemente:

- Ein Impulsreferat: »Das Personal ist unser Kapital« und
- parallel laufende Arbeitsgruppen, z. B. zu folgenden Themen:
  - Stressbewältigung/Emotionsmanagement/Achtsamkeit/professionelle Lehrerhaltung
  - Gesunde und professionelle Kommunikations-/Konflikt- u. Kooperationskultur
  - Gesunder und erfolgreicher Umgang mit »Schwierigen Schülern/schwierigen Eltern«
  - Gesunde und erfolgreiche Arbeitsorganisation/Raumorganisation/Schulorganisation/Zeitmanagement
  - Bewegung/EBIS
  - Balance Beruf und Privat
  - Kollegiale Fallberatung/Supervision/Coaching
  - Gesundheitsmanagement als Schulleitungsaufgabe

Entscheidend unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit war die Frage, wie die Schulen mit der auf der Ganztagskonferenz begonnenen Gruppenarbeit in den folgenden Wochen und Monaten umgehen würden. Dabei zeichneten sich vier verschiedene Varianten oder »Typen« ab:

1. die Gruppe der Schulen, die erst mal nicht weiter an den Themen gearbeitet hat;
2. die Gruppe der Schulen, die schulinterne Fortbildungsmaßnahmen vorgeschlagen hat;
3. die Gruppe der Schulen, die einen Gesundheitszirkel als flankierende Maßnahme eingerichtet hat;
4. die Gruppe der Schulen, die sowohl einen Gesundheitszirkel eingerichtet als auch Fortbildungsmaßnahmen geplant hat.

Es liegt auf der Hand, dass nur die Schulen des Typs 4 mit hoher Wahrscheinlichkeit eine nachhaltige Wirkung der beschlossenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen erwarten lassen, da sie bereit sind, aus eigenem Antrieb die dafür erforderlichen strukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Ein gesundes Verhaltensmuster entwickelt sich nicht durch das Hören eines »anregenden klugen Vortrags« oder durch ein einmaliges mehrstündiges Training. Ein über Jahre gelebtes riskantes Verhaltensmuster beruflichen Handelns kann sich nur durch ständiges Ausprobieren und Reflektieren im Schulalltag verändern. Ein zeitweise flankierendes Coaching kann dabei helfen.[12]

2009 – Anfang 2013 Steigende Nachfrage

Jeder Hamburger Schule steht heute die Möglichkeit offen, eine Gefährdungsbeurteilung nach dem beschriebenen Muster des »Hamburger Wegs« durchzuführen. Das hat sich inzwischen herumgesprochen: Die jährliche Nachfrage ist seit 2009 von 40 auf ca. 100 Schulen gestiegen. Der daraus folgende Fortbildungsbedarf kann mit den vorgesehenen Ressourcen in ganzer Breite vom LI (LIP 4) nicht bedient werden – qualitative Standards für die Auswahl unter den nachfragenden Schulen werden sicher nötig werden.

Als Entscheidungsgrundlage können etwa die Ergebnisse des Forschungsprojekts mit *Berndhard Sieland* dienen: Schulen, die selbst bereit sind, an nachhaltig wirkenden, gesundheitsförderlichen Strukturen zu arbeiten, werden künftig erste Priorität haben. Das heißt natürlich nicht, dass eine Schule schon gleich in der Startphase dem Typ 4 entsprechen muss. Die systemische Beratung durch verlässliche und in der Sache kompetente Ansprechpartner im LI hat ja vor allem die Funktion, Schulen darin zu bestärken, integrativ und längerfristig statt additiv oder gar nur einmalig zu planen. Das Ziel einer gesundheitsförderlichen Schul- und Lernkultur ist in jedem einzelnen Fall nur dann zu erreichen, wenn sich die *ganze Schule auf den Weg machen und diesen Weg auch durch Eigenbeiträge gestalten will.*

Praktische Links für die Arbeit im Schulalltag finden Sie am Ende des Beitrags von *Berndhard Sieland* auf S. 32 ff.

Anmerkungen

1 In diesem Heft ist überwiegend von »Lehrkräften« die Rede. Das hat damit zu tun, dass die vorliegenden Forschungen zum Thema »Gesunde Schule« vor allem Lehrerinnen und Lehrer im Blick haben. Viele der Forschungsergebnisse zur Personalgesundheit gelten ebenso oder ähnlich für alle im Handlungsraum Schule tätigen Professionen, also auch für Erzieher(innen) und Sozialpädagog(inn)en.

2 Personalstrukturbericht 2012 Hamburg, S. 70. URL: http://www.hamburg.de/contentblob/3540238/data/bp-2012-2-psb.pdf.

3 Vgl. *Andreas Hillert* und *Edgar Schmitz von Schattauer*: Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern: Ursachen – Folgen – Lösungen. Kösel-Verlag: München 2010, S. 10.

4 Vortrag *Klaus Scheuch*: »Lehrer – ein Risikoberuf?«. Fachtagung »Lehrergesundheit« in Hamburg 2006. URL: http://www.hamburg.de/contentblob/70292/data/bbs-gs-lehrer-risikoberuf.pdf.

5 vgl. *Uwe Schaarschmidt*: Gerüstet für den Schulalltag. Weinheim 2007, S. 155.

6 Landauer Empfehlungen 2004. URL: www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/37111, S. 1.

7 Vgl. auch die Ausführungen von *Berndhard Sieland* in diesem Heft auf S. 32 ff.

8 ArbSchG vom 7.8.1996: § 3 (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

9 Gesundheitszirkel unterstützen die am Schulleben Beteiligten bei einer gesundheitsförderlichen Schulentwicklung, so dass sie am Ball bleiben, z. B. nach einer Ganztagskonferenz. Teilnehmen können Lehrerinnen, Lehrer und weitere pädagogische Mitarbeiter(innen), Schulleitungsmitglieder, Mitglieder des Personalrates, aber auch Schüler(innen) und Eltern, wenn das Thema »Gesunde Schule für alle« gestaltet werden soll. Gesundheitszirkel können das Personal (und auch die Schüler) befähigen, ihre psychosozialen Belastungen und negativen Beanspruchungsreaktionen im Schulalltag realistisch wahrzunehmen, zu analysieren, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, diese im Kollegium abzustimmen, erste Maßnahmen durchzuführen und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, d. h. die damit verbundenen Veränderungsprozesse zu begleiten.

10 Beispiele: Persönliche Beratung unter dem Aspekt »Gesundheit am Arbeitsplatz Schule«; Krisenberatung/Coaching von Lehrerinnen und Lehrern; schulinterne Qualifizierungsmaßnahmen zu verschiedenen Gesundheitsthemen; zentrale Seminare zu Themenfeldern wie Gewaltprävention/Gesundheitsförderung für Schülerinnen und Schüler/Suchtprävention; Supervisionsgruppen/Teamsupervision

11 Vgl. den Beitrag von *Bernhard Sieland* in diesem Heft, S. 32 ff.

12 Dazu aktuell *Carmen Bietz/Michael Schratz*: Die eigenen Rolle reflektieren. In: Lernende Schule 60/2012, S. 6.

Barbara Tiesler ist Referatsleiterin Personalgesundheit (LIP 4) in der Abteilung Prävention am LI.
Felix-Dahn-Straße 3, 20357 Hamburg
barbara.tiesler@li-hamburg.de

Alles nicht so einfach

Vom steinigen Weg zu einer gesunden Schule

»Doch die Verhältnisse, die sind nicht so«, meinte einst Bertolt Brecht und sprach von den »Mühen der Ebene«. Diese Zitate passen genau zur Situation einer großen Stadtteilschule auf dem Weg zu einer gesunden Schule. Viele Kolleg(inn)en werden bei der Lektüre des folgenden Erfahrungsberichts über einen fast zweijährigen Entwicklungsprozess ein déjà vu-Erlebnis haben.

Der Traum

Ich komme jeden Tag gern zur Schule. Ich bin entspannt, habe gut und genug geschlafen, auf dem Lehrerparkplatz finde ich sofort eine Lücke. Der Kaffee im geräumigen Lehrerzimmer, das zum Arbeiten und Entspannen einlädt, ist bereits gekocht. Meine Materialien, die ich für den Tag benötige, habe ich selbstverständlich schon gestern kopiert. Der Kopierer war unbesetzt und funktionierte einwandfrei. Ich gehe frohen Mutes in die Klasse, unterrichte meine Doppelstunde in einer motivierten aufmerksamen Achten und kann mich anschließend die gesamte große Pause entspannen. Die nachmittäglichen Konferenzen sind selten, dafür ausgesprochen effektiv und mein tägliches Arbeitspensum ist zu bewältigen, so dass ich mit dem guten Gefühl nach Hause gehen kann, alles erledigt zu haben …

Die Realität

Zwischen gehetztem Vor-dem-Kopierer-Anstehen (der in der Regel Papierstau anzeigt oder gar nicht mehr will, weil irgendein Kollege schon wieder die falsche Toner-Patrone – notfalls mit Gewalt – hineingerammt hat) und dem Unterrichten von hormongeschüttelten Pubertierenden flitzt man in der Pause noch schnell zu einer Konferenz, leert sein immer volles Fach und versucht, im zugemüllten Lehrerzimmer die DVD zu finden, die man gleich zeigen will. Außerdem wollen drei Schüler etwas kopiert haben, sich krank melden oder sich darüber beschweren, dass ein Kollege ein Handy eingesammelt hat. Zeitgleich will der Kollege sich über meine Klasse beschweren, einen Termin ausmachen oder fragen, ob ich die nächste Arbeit mailen kann. Und, ach ja, ich habe auch noch Hof-Aufsicht.

Die Konferenzen am Nachmittag finden in Stoßzeiten fast täglich statt und oft ist das Ergebnis nur, dass man wieder etwas als erledigt beziehungsweise stattgefunden abhaken kann. Zusätzlich zur veränderten Schülerschaft und den damit verbundenen Schwierigkeiten soll man nebenbei noch Schule neu gestalten: Ganztagsschule, Individualisierung, Inklusion, Kompetenzen, Bildungspläne. Wunderbare Schlachtschiffe, die alle in den Hafen gebracht werden wollen.

Es wundert niemanden, dass zu bestimmten Zeiten im Jahr ein beträchtlicher Teil des Kollegiums flach liegt und der hustende Rest versucht, den Betrieb am Laufen zu halten. Vier Wochen nach den Sommerferien scheint die Erholung wie eine flüchtige Erinnerung aus dem letzten Jahrhundert und alle fühlen sich geschlaucht und urlaubsreif.

Gefährdungsbeurteilung

Im Herbst 2010 entschied ich mich in meiner Funktion als Fortbildungsbeauftragte zusammen mit einigen Kolleg(inn)en, diesen Zustand nicht länger zu akzeptieren, andere Themen beiseite zu schieben und Hilfe zu holen. In Absprache mit der Schulleitung schrieb ich das LI an und bat um eine Gefährdungsbeurteilung: Alles Stöhnen nützt und verändert nichts, solange man die Probleme nicht schwarz auf weiß auf dem Papier sieht.

Die Ergebnisse der Online-Befragung überraschten niemanden: Zu wenig Zeit, zu viele Themen, zu viele Konflikte, zu viel Be- und viel zu wenig Entlastung …

Alle Anwesenden waren erfreut, dass das Thema Lehrergesundheit angegangen wurde. Allerdings befürchteten die Kritiker, dass die Sau vom Wiegen nicht fetter würde und nur noch mehr Arbeitsgemeinschaften und Treffen auf dem Plan stünden.

Danach arbeiteten wir bis weit ins Schuljahr 2011/12 hinein an diesen Themen. Der Einstieg war ein zusätzlicher Pädagogischer Jahrestag im Mai 2011. Drei längerfristige Fortbildungen sollten sich anschließen.

Fortbildung I: Arbeitsorganisation

In der ersten Fortbildung ging es um die Arbeitsorganisation. Dort konnten die Teilnehmer(innen) zu Beginn beichten, wie ihr Arbeitszimmer zu Hause aussieht und wie groß die unabgehefteten Stapel inzwischen sind. Wie befreiend! Im Laufe der Sitzungen gab es viele schlaue Tipps, wie man Termine, Papiere, seinen Schreibtisch effektiv organisiert. Die mussten nun »nur« noch umgesetzt werden …

Fortbildung II: Stressmanagement floppt

Die zweite Fortbildung sollte das Stressmanagement zum Thema haben. Doch da biss sich die Katze in den Schwanz. Als die potentiellen Teilnehmer und die Termine festgeklopft werden sollten, bekam ich die Rückmeldung, dass sich der überwiegende Teil arbeitsbelastungsbedingt nicht in der Lage sah, diese Termine wahrzunehmen. Was für eine Ironie! Ich sagte die Fortbildung ab. Den Kommentar aus der oberen Etage, dass die Kollegen dann wohl doch nicht so der

Schuh drücken würde, fand ich wenig hilfreich.

Fortbildung III: Kommunikationsstruktur

Der größte Brocken, der nicht einfach zu schlucken war, sollte in einer weiteren Fortbildung behandelt werden: die Kommunikationsstruktur an unserer Schule. *Frau Tiesler* moderierte mehrere dreistündige Sitzungen bis zu den Sommerferien 2012, an denen alle Funktionsträger(innen) teilnahmen (Schulleitung, Jahrgangssprecher, Fachleiter, Beratungsdienst, Personalrat, etc.).

Gleich zu Anfang stellte Frau Tiesler klar, dass unsere Schule als großer Betrieb mit professioneller Kommunikation und Organisationsstruktur geführt werden müsse. Wenn wichtige Verabredungen »zwischen Tür und Angel« getroffen würden, müsse man sich anschließend nicht darüber wundern, dass zum Termin keiner erscheint. Protokolle werden zwar angefertigt, aber wer liest die schon und was macht man mit denen? Zudem sind die Entscheidungen der Schulleitung nicht immer transparent genug und die Unterstützung durch sie ist durchaus ausbaufähig.

Ziel war es, ein gemeinsam verabschiedetes Schulorganigramm und Kommunikationskonzept zu erstellen, das von allen umgesetzt wird, eine Grundlage, an die sich möglichst alle halten können und müssen.

Wenn Absprachen, Vorgehensweisen und Wertschätzung dann nicht laufen, gibt es immerhin eine verbindliche, demokratisch vereinbarte Basis, an der man sich im Konfliktfall orientieren kann.

Bei der Erstellung des entsprechenden Handbuches zeigte sich, dass man in der Theorie ganz prima über die richtige Kommunikation reden kann. Die Umsetzung in die Realität steht indes offenbar auf einem ganz anderen Blatt.

Aktueller Stand

Seit September 2012 findet man das geplante Konzept (Handbuch) in einem Ordner in den Lehrerzimmern. Die Umsetzung erfolgt kleinschrittig …

Blick auf die Stadtteilschule Eppendorf

Ich komme zurück zu den Kritikern, die die Sau zwar gewogen, aber nicht gemästet vermuteten. Was haben uns die anderthalb Jahre an Lehrergesundheit gebracht? Noch nichts Spektakuläres, aber immerhin:

- Wir erinnern uns gegenseitig daran, die Konferenz nicht in der Pause »mal eben schnell« abzuhalten.
- Die Lehrerzimmer haben wir umgebaut und modernisiert, einen Platz zum wirklichen Entspannen geschaffen, Pinnwände effektiv strukturiert und den »Zumüllern« die rote Karte gezeigt.
- Teile des oben genannten Organigramms werden umgesetzt. Die Zusammensetzung unserer Schulleitung wird sich im nächsten Jahr ändern, bis dahin befinden sich viele in einer Aushalte-Warte-Haltung.

Vorläufiges Fazit

An der Übermacht der politischen Großbaustellen Arbeitszeit und Ressourcen können wir unmittelbar nichts ändern, nur anders damit umgehen. Die Erhaltung der Lehrergesundheit ist das Allerwichtigste, wie schade, dass wir so wenig an den wirklich belastenden Schrauben drehen können!

Mein Traum vom perfekten und entspannten Lehrerleben bleibt wohl noch lange in der Welt der Fantasie, doch inzwischen bin ich auch für Kleinigkeiten dankbar: Der Kopierer beispielsweise funktioniert, weil nicht mehr jeder daran rumfummeln darf, wenn der Toner alle ist.

Kerstin Tietjen ist Lehrerin und Fortbildungsbeauftragte an der Stadtteilschule Eppendorf.
Curschmannstr. 39, 20251 Hamburg
kerstin.tietjen@gmx.de

Kollegiale Fallberatung

Beispiele und Erfahrungen

Wie kann man wirksam verhindern, dass die »kleinen« Probleme des Schulalltags zu einer gesundheitlichen Belastung werden? Ein vielfach bewährtes Verfahren ist die Methode der Kollegialen Fallberatung. Der folgende Beitrag beschreibt aus der Sicht einer erfahrenen Moderatorin am Beispiel einer Stadtteilschule, wie die Methode in der Praxis funktioniert.

Abb 1: Beispiele für Fragestellungen aus meiner Beratungspraxis an verschiedenen Schulen:

- Es nervt mich so und ich reagiere nur noch ungehalten: »Wie kann ich Dennis mit seinen ewigen Kommentaren im Unterricht stoppen?«
- Das Gespräch morgen liegt mir im Magen, ich möchte dem Kind helfen und weiß nicht, wie die Eltern reagieren werden: »Wie kann ich die Eltern überzeugen, ihr Kind auf ADHS untersuchen zu lassen?«
- Ich reiß mir ein Bein aus und die Eltern sind irgendwie nie zufrieden: »Wie gehe ich professionell mit wenig wertschätzenden Eltern um?«
- Und dann boxt und tritt mich der Kleine und ich bin erschrocken, wie wenig Respekt er hat und was ich so hinnehme: » Verantwortung und ihre Grenzen in meiner Arbeit als Klassenlehrerin?«
- ...

Abb 2: Beispiele für Perspektivwechsel:

- »Ich als stille Schülerin finde es ganz blöd, dass Frau M. sich immer nur um die störenden Schüler kümmert!«
- »Ich als Vater von A. finde, dass Frau F. viel zu lieb und freundlich ist, die sollte mal richtig durchgreifen!«
- »Ich als Schulleitung bin froh, dass die Kollegen das untereinander regeln und nichts von mir fordern!«
- »Ich als Erzieherin in der Klasse finde den Unterricht von Herrn H. manchmal auch total langweilig!«
- »Ich als der ›Schwierige Schüler‹ muss auf jeden Fall verbergen, dass ich Probleme in Mathe habe!«
- ...

Ein Workshop ...

Ganztagskonferenz der Helmuth-Hübener-Stadtteilschule im November 2011: Mein Part war die Moderation des Workshops »Kollegiale Fallberatung« und ich war aufgeregt: Würde der Funke überspringen?

»Was genau ist Ihre Fragestellung?« Das ist die zentrale Frage zu Beginn der Arbeit. Meine Aufgabe als Moderatorin ist es, zuzuhören, nachzufragen und Aspekte aus der Falldarstellung aufzugreifen. Hier nützt mir mein Außenblick (denn ich bin ja nicht Teil dieses schulischen Systems) genauso wie meine eigene langjährige Praxiserfahrung als Lehrerin (viele Probleme kommen mir nur zu bekannt vor) (siehe Abb. 1).

An die genaue Fragestellung an diesem Tag kann ich mich nicht mehr erinnern, wohl aber daran, dass das, was zuerst ein »Schülerthema« war, sich dann entwickelte zu der Leitfrage »Wie kann ich als Lehrerin einen anderen Umgang mit dieser belastenden Situation finden?«

An eine der gefundenen Lösungen an der H-H-StS kann ich mich noch gut erinnern, weil ich sie so einfach und schön fand: Die Fallgeberin bekam das Angebot, täglich in einer ganz bestimmten Pause von ihrer Kollegin zum Kaffeetrinken abgeholt zu werden, um sich gemeinsam eine kurze »Auszeit fürs Loslassen« zu gönnen.

Diese manchmal ganz kleinen praktikablen Lösungen sind es, die die Kollegiale Fallberatung wertvoll machen. Um sie zu finden, ist die Gruppe der Kolleginnen und Kollegen wichtig: Sie wissen um die schulischen Gegebenheiten, sie kennen die Schülerinnen und Schüler mit ihren besonderen Hintergründen, sie haben Erfahrungen mit den Eltern ihrer Schule, sie wissen wie ihr Kollegium tickt. Darum gelingt ihnen der Perspektivwechsel in der »Ich als … Runde«, das Einbeziehen der Sicht aller am Fall Beteiligten so gut. Und diese Ressource nutzen wir in der Kollegialen Fallberatung – zum tieferen Verstehen der Situation und zum Finden von Lösungen (siehe Abb. 2).

Am Ende der Ganztageskonferenz haben die Kolleginnen und Kollegen die Empfehlung abgegeben, Kollegiale Fallberatung im Jahrgangsteam 5 einzuführen und durch das Referat Personalgesundheit am LI längerfristig begleiten zu lassen – ich sah sie also wieder!

2012 kam ich dann für sechs Termine in die Schule, die Kolleginnen und Kollegen zwackten sich die Zeit von ihren wöchentlichen Teamsitzungen ab.

Wir haben auf Schüler- und auf Lehrerverhalten geguckt, auf den Umgang mit strukturell schwierigen Situationen und belastenden Anforderungen. Mit der Zeit wuchs die Einsicht, dass es keine »nichtigen« Themen gibt, sondern jedes Problem ein Recht auf einen Platz in der Gruppe hat. Gerade dann, wenn zuerst die Unsicherheit da war: »Ich weiß ja nicht, ob euch das interessiert, ob das nur mein Problem ist«, war

1.	**Einstieg** (ca. 2 min)
	Fallgeber auswählen
2.	**Fallvorstellung** (max. 15 min)
	»Bitte beschreiben Sie kurz, was passiert ist und wie Sie die aktuelle Einzelsituation und die beteiligten Personen erleben.« »Welche Fragestellung soll die Gruppe bearbeiten?«
3.	**Blitzlicht der Gruppe** (optional, max. 5 min)
	»Welche Gedanken und Gefühle, Empfindungen und Bilder hat der Bericht bei mir persönlich ausgelöst?
4.	**Nachfragen der Gruppe** (ca. 10 min)
	Nur Sachfragen, die für das Verständnis der Situation wichtig sind!
5.	**»Ich als … Runde«** (ca. 15 min)
	Fallgeber hört nur zu! Die Teilnehmer der Gruppe haben die Möglichkeit, sich mit den beteiligten Personen zu identifizieren und aus dieser Rolle/ Perspektive heraus zu sprechen.
6.	**Vorschläge und Angebote der Gruppe** (ca. 15 min)
	»Lassen Sie uns alle möglichen Einfälle, neue Haltungen und konkrete Maßnahmen überlegen, die ausgehend von der anfangs formulierten Fragestellung sinnvoll erscheinen.« Fallgeber ist Zuhörer und lässt sich von den Einfällen der Gruppe anregen.
7.	**Auswahl von Lösungen** (ca. 10 min)
	Fallgeber nimmt die Vorschläge als Angebote und entscheidet bzw. variiert, welche Vorschläge zu ihr/ihm passen.
8.	**Abschluss** (ca. 5 min)
	Teilnehmer benennen kurz, wie es ihnen ergangen ist.

Abb. 3: Ablaufschema einer kollegialen Fallberatung (nach Bergsson)

am Ende die Rückmeldung am intensivsten: »Ich hab mich da wieder gefunden«; »Ich möchte mir deine Lösungskarten abschreiben, die kann ich auch alle gebrauchen«.

Dieser Austausch untereinander wirkte offenbar entlastend. Begeistert hat mich im Jahrgangsteam der H-H-StS immer wieder, wie die Kolleginnen und Kollegen sich während unserer Sitzungen mit Wertschätzung, Augenzwinkern und Humor gegenseitig beraten und ermutigt haben.

Wird die dafür nötige Zeit im alltäglichen »Hamsterrad« auch eingeplant, wenn die durch die Begleitung von außen gesetzten Termine entfallen?

Ich werde demnächst mal nachfragen.

Beate Seelis ist Mitarbeiterin des Referats Personalgesundheit am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung.
Felix-Dahn-Straße 3, 20357 Hamburg
beate.seelis@li-hamburg.de

Von der Gefährdungsbeurteilung zum Gesundheitsmanagement

Leitbild und Regelungen

Was geschieht, wenn ein Kollegium und eine Schulleitung die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ernst nehmen, wenn sie langfristig wirksame Folgerungen daraus ziehen? Der folgende Beitrag rekonstruiert und bilanziert am Beispiel eines Hamburger Gymnasiums die Phasen und Ergebnisse eines mittlerweile dreijährigen Entwicklungsprozesses für eine gesunde Schule, der noch immer andauert.

Gefährdungsbeurteilung mit Folgen

Auf Anregung des Schulpersonalrates beschloss die Lehrerkonferenz im Herbst 2009, im Schuljahr 2009/10 an der Gefährdungsbeurteilung durch die BSB teilzunehmen. Deren Ergebnisse setzten einen Prozess zur Gesundheitsförderung in Gang, an dem die ganze Schulgemeinschaft beteiligt war und der bis heute nicht abgeschlossen ist:

Neben den typischen individuellen Problemen des Lehrerberufs (Zeitdruck, Balance Familie – Beruf, regelmäßige Wochenendarbeit, unklare Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit, schwierige Schüler, anspruchsvolle Eltern) wurden ein fehlender Konsens im pädagogischen Handeln und ein Mangel an professioneller Kommunikation als besonders belastend empfunden.

Gründung eines Gesundheitszirkels

Die erste Konsequenz war, durch die Gründung eines vom LI begleiteten »Gesundheitszirkels« einen institutionalisierten Rahmen zu schaffen.

Das fünfköpfige Gremium war besetzt mit einem PR-Mitglied, der Schulleitung sowie einer repräsentativ zusammengesetzten Gruppe von Kolleginnen und Kollegen. Alle Mitglieder erhielten Funktionsstunden.

Der Gesundheitszirkel arbeitete ab dem Schuljahr 2010/11 an folgenden Aufgaben:

- Planung und Vorbereitung einer Ganztageskonferenz zum Umgang mit den Ergebnissen der Gefährdungsanalyse
- Entwicklung von schulinternen Maßnahmen zur Reduktion von Belastungsspitzen mit den folgenden Schwerpunkten:
  a) Kommunikation/Umgang miteinander
  b) Arbeitsplatzgestaltung: Lehrerarbeitsplätze, technische Ausstattung, Kantine, Besprechungs- und Ruheraum
  c) Arbeitszeitgestaltung: Trennung von Arbeit und Freizeit, Stundenplangestaltung

Schnell war klar, dass jede dieser Maßnahmen unter einem systemischen (Verhältnisse) und einem individuellen Aspekt (Verhalten) betrachtet und bearbeitet werden musste.

Trotz der vorhandenen Fortbildungs- und Beratungsangebote setzten die verfügbaren Finanzen und das Arbeitszeitmodell weitergehenden Veränderungswünschen enge Grenzen, was auch immer wieder zu enttäuschten Reaktionen führte. Die Entschlossenheit, für Veränderungen zu sorgen, blieb aber aufs Ganze gesehen prozessbestimmend.

Die Vorbereitung der Ganztagskonferenz war begleitet von durchaus kontroversen Diskussionen im Kollegium über das vorgeschlagene Thema und die Zielsetzung des ganzen Vorhabens. Ein für den weiteren Verlauf zentrales Argument setzte sich schließlich durch: Die Voraussetzung für eine nachhaltige Verbesserung sind *gemeinsame Beschlüsse* über *gemeinsame Ziele aller Schulbeteiligten*. Deshalb wurden auch alle Elternvertreter und Klassensprecher zur Vorbereitung und Durchführung der Ganztagskonferenz eingeladen.

Das Leitbild: Zentrales Ergebnis der Ganztagskonferenz

Diese Konferenz war eine faszinierende Großgruppen-Veranstaltung (Moderation: *Barbara Tiesler*/LI) mit mehr als 150 Teilnehmer(inne)n, die zum Entwurf eines Leitbildes für ein gesundheitsförderliches Lernen und Arbeiten am Gymnasium Marienthal führte. Nach redaktioneller Überarbeitung dieses Entwurfs durch die Steuergruppe wurde das Leitbild im Dezember 2010 von Lehrer- und Schulkonferenz verabschiedet. Die fünf Leitlinien (siehe Abb. 1) lauten:

1. Wir fühlen uns für unsere Schule verantwortlich.
2. Wir begegnen einander mit Achtung und Respekt.
3. Wir übernehmen die Verantwortung für das Gelingen von Unterricht.
4. Wir sorgen für einen sinnvollen und zielgerichteten Informationsfluss.
5. Wir lernen und arbeiten an bestmöglich mit Medien und Material ausgestatteten Arbeitsplätzen.

Vereinbarungen und Regeln für den Umgang miteinander

Ein Leitbild allein hilft noch nicht, die Gesundheit der an der Schule Lernenden und Lehrenden zu verbessern. Deshalb trafen in zwei weiteren Konferenz- und Gremienrunden die am Schulleben Beteiligten (Lehrer, Mitarbeiter, Eltern und Schüler) auf Basis der fünf Leitlinien umfangreiche Vereinbarungen.

Die vereinbarten Regeln beschreiben detailliert standardisierte Verfahren mit klar definierten Hol- und Bringepflich-

Abb. 1: Visualisierung der fünf Leitlinien der Schule

ten aller Beteiligten sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Einige Regeln finden sich auf unserer Website www.gymnasium-marienthal.de unter dem Stichwort »Leitziele und Schulregeln«.

Die zweite Ganztagskonferenz

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der eigenen Entscheidungen beschloss das Kollegium im Januar 2011 die Durchführung einer zweiten Ganztagskonferenz im April.

Auf dieser Folgekonferenz wurde von Fachleuten ein umfangreiches »Schnupperangebot« zu Themen wie Zeitmanagement, Stressmanagement, Supervision/Coaching, Emotionsmanagement, Umgang mit schwierigen Schülern, Kommunikations-/Konfliktkultur vorgestellt. Zu den am stärksten nachgefragten Themen sollten später schulinterne Fortbildungen durchgeführt werden.

Parallel dazu arbeiteten die Klassensprecher mit Unterstützung des SPZ (*Hubert Homann*) an der Aktualisierung der Hausordnung. Eine Mobbinginterventionskette und Suchtpräventionsmaßnahmen wurden eingearbeitet und anschließend von den Gremien mit großem Zuspruch verabschiedet.

Was wir bisher erreicht haben

- Die Institution eines Gesundheitszirkels als Basis eines beteiligenden und nachhaltig wirksamen Gesundheitsmanagements.
- Die erfolgreiche Verabschiedung des Leitbilds einer gesunden Schule.
- Ein von PR und Schulleitung erstellter Katalog, der klärt, wie z. B. der Tag der offenen Tür, der regelmäßige Besuch von Abendveranstaltungen oder die Entwicklung von Arbeitsaufträgen für erkrankte Kollegen verrechnet beziehungsweise vergütet werden.
- Infopakete und eine Mentorin für neue Kolleg(innen).
- Ein Schulcommsy, das für eine gute Informationsverbreitung sorgt.
- Ein vom Elternrat entwickeltes Elternhandbuch, das insbesondere die neuen Eltern gut über die Standards an unserer Schule informiert.

Ausblick

Der Gesundheitszirkel und der PR sorgen weiterhin dafür, dass Fragen der Gesundheitsförderung an unserer Schule auch künftig eine Rolle spielen. Aktuell ist er damit beschäftigt, für Kontinuität zu sorgen: So hat er neben der Organisation schulinterner Fortbildungen z. B. die »Regel der Woche« erfunden, die im Lehrerzimmer und auf allen Stundenplandisplays veröffentlicht wird, damit die vereinbarten Regeln nicht in Vergessenheit geraten.

Unser Raumkonzept ist auch nach fachlicher Beratung durch eine Architektin noch unklar: Sind Teamarbeitsräume gewünscht, soll auf das klassische Lehrerzimmer zugunsten einer Lounge verzichtet werden? Nicht alle Kollegen nehmen die neuen Teamräume an, es besteht die Furcht vor einer Vereinzelung. Ein wichtiger Auftrag an den Gesundheitszirkel ist die Klärung, welche räumlichen Bedingungen einer weiteren Professionalisierung förderlich sind. Durch jetzt geplante Baumaßnahmen gibt es hier wieder Hoffnung auf neue Entwicklungen.

Wichtig für die positive Bilanzierung des Prozesses ist, dass Schüler und Eltern aktiv an der Entwicklung von Leitbild und Regeln beteiligt waren und mittlerweile selbstverständliche Teilnehmer auf unseren Ganztagskonferenzen sind.

Also: Es gibt viel zu tun, packen wir´s an!

Christiane von Schachtmeyer ist Schulleiterin des Gymnasiums Marienthal.
Holstenhofweg 86, 22043 Hamburg
christianevon.schachtmeyer@bsb.hamburg.de

Lehrerarbeitsplätze

Unterschiedliche Anforderungen – verschiedene Räume

Mit der Entwicklung zur Ganztagsschule steigt der Bedarf, einen Teil der notwendigen Arbeit außerhalb der Unterrichtsstunden nicht mehr zu Hause, sondern am Arbeitsplatz erledigen zu können. Das erfordert dafür geeignete Lehrerarbeitsplätze. Der folgende Beitrag zeigt am Beispiel eines Hamburger Gymnasiums, wie eine zeitgemäße, belastungsreduzierende Umgestaltung des Lehrerzimmers aussehen kann.

Neue Anforderungen

»Seid bitte mal still, ich muss dringend noch diesen Test korrigieren!« – »Wir müssen uns jetzt aber mal kurz abstimmen, wie wir in der 6d weiter vorgehen.« – »Wie war eigentlich dein Urlaub? Geht es den Kindern gut?«

Lehrerzimmer sind in erster Linie ein Ort der Kommunikation. Dabei ergeben sich die unterschiedlichsten Gesprächsanlässe professioneller, aber eben auch privater Natur. Hinzu kommt, dass die längeren Präsenzzeiten von Lehrer(inne)n im Rahmen der Entwicklung zur Ganztagesschule dazu führen, dass auch Korrekturen sowie Unterrichtsvor- und -nachbereitungen zunehmend in der Schule erfolgen. All diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist in einem herkömmlichen Lehrerzimmer oft nicht möglich.

Auch an unserer Schule führte diese Situation in der Vergangenheit zu Frustration und Ineffizienz, so dass wir beschlossen, etwas zu verändern.

Gefährdungsanalyse

Zu Beginn des Prozesses stand der Wunsch des Kollegiums und der Schulleitung, einmal genauer zu schauen, wo in unseren Arbeitsläufen Belastungsfaktoren lauern. Im Jahre 2008 wurde daher mit Unterstützung des LI und der BSB eine sogenannte Gefährdungssanalyse durchgeführt. Die differenzierten Ergebnisse wurden im Rahmen einer Ganztageskonferenz ausgewertet und nach äußeren, durch die Rahmenbedingungen vorgegebenen und schulinternen – von uns selbst leichter änderbaren – Belastungsfaktoren unterschieden.

Neben vielen anderen Punkten war vor allem die Frage der Lehrerarbeitsplätze ein häufig genannter Aspekt. Die Analyse per Fragebogen und professioneller Darstellung war dabei insofern hilfreich, als das Thema dadurch von der Ebene gefühlter Belastungen auf ein quantifizierbares und signifikantes Niveau gehoben wurde. Die sich daraus ergebende Handlungsnotwendigkeit wurde auf allen Seiten anerkannt.

Konzept und Realisierung

Die umfangreichen Neubau – und Sanierungsarbeiten im Rahmen des IBA-Projektes Tor-zur-Welt eröffneten die Möglichkeit, auch unser Verwaltungsgebäude umzugestalten. Wir setzten eine Arbeitsgruppe ein, die Ideen für verbesserte und zeitgemäßere Lehrerarbeitsplätze entwickeln sollte. Ziel war dabei, den unterschiedlichen Arbeits- und Kommunikationsanlässen Rechnung zu tragen und durch eine räumliche Trennung für mehr Arbeitszufriedenheit und -effizienz zu sorgen.

Schnell wurde deutlich, dass drei Bereiche zu gestalten waren: Ein Raum zur Information und professionellen Kommunikation, Räume mit individuellen Lehrerarbeitsplätzen sowie ein Raum für informelle und private Gespräche. Ein Konferenzraum stand der Schule bereits zur Verfügung und sollte erhalten bleiben. Die Ideen wurden über zwei Jahre in der Arbeitsgruppe, bestehend aus Schulleitung und Mitgliedern des Kollegiums, entwickelt, immer wieder mit den zuständigen Architekten und der Projektleitung von Tor-zur-Welt besprochen und schließlich im Sommer 2011 realisiert. Die Räumlichkeiten wurden mit transparenten Türen voneinander getrennt, um zum einen Schallschutz zu gewährleisten und zum anderen die Räume bei Bedarf öffnen und den Bereich weiterhin als Ganzes wahrnehmen zu können. Im Bereich der professionellen Kommunikation befinden sich neben den üblichen Aufbewahrungs- und Informationselementen (Vertretungsplan, Informationstafeln und -bildschirm, Fächer und abschließbare Schränke für die Kolleg(inn)en zwei kleine Konferenztische mit acht bzw. sechs Sitzplätzen, als verfügbarer Ort für spontane oder geplante Arbeitsgruppen und Teambesprechungen. Auch Gruppen von Praktikanten und Referendaren, die sich zu unterschiedlichen Anlässen an unserer Schule treffen, sollen sich dadurch willkommen fühlen und »verortet« sein, ohne das Gefühl zu haben, jemanden an seinem Arbeitsplatz stören zu müssen.

Durch die Räume mit individuellen Lehrerarbeitsplätzen konnten wir jeder Lehrkraft einen festen Schreibtisch mit zugehörigem Regal zur Verfügung stellen. Zusätzlich stehen Rollcontainer zur Verfügung. Alle Arbeitsplätze sind mit Zugängen zum Internet und zum schulinternen Computernetz ausgestattet; die Schule stellt auf Wunsch mobile oder feste Rechner zur Verfügung. Ziel war es, allen Kollegen zu ermöglichen, die für die unterschiedlichen Anforderungen notwendigen Arbeitsschritte in der Schule zu erledigen, ohne dass sich daraus eine Pflicht ergab. Da die Analyse ergeben hatte, dass die mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben ein signifikanter Aspekt der Belastung darstellt, sollte so eine flexible Möglichkeit geschaffen werden, je nach individueller Arbeitsweise Grenzen ziehen zu können.

Der Freizeitraum, schnell als »Lehrerlounge« bezeichnet, wurde mit

Lehrerarbeitsplätze in drei Bereichen: Kommunikation (großes Bild), Entspannung und individuelle Arbeitsplätze

Couchelementen, Sesseln und niedrigen Tischen ausgestattet und von einer weiteren Gruppe nicht nur in der Auswahl der Möbel, sondern auch in Bezug auf Lichtsituation und Dekoration gestaltet. Er öffnet sich nach außen zum sogenannten LehrerInnenhof, der es bei gutem Wetter ermöglicht, einen geschützten Raum an der frischen Luft aufzusuchen oder auch einmal einen Grill »anzuschmeißen«.

Zwischenbilanz nach einem Jahr

Nach nun über einem Jahr lässt sich feststellen, dass die Räumlichkeiten nicht nur entsprechend ihrer Funktion genutzt werden, sondern auch zu deutlicher Reduktion einzelner Belastungsfaktoren geführt haben. Dies ergab eine erneute Erhebung zu Beginn des Jahres 2012.

Gleichzeitig merken wir, dass die Nutzung der unterschiedlichen Räumlichkeiten nicht nur von der räumlichen Trennung abhängt, sondern auch eine bewusste gegenseitige Rücksichtnahme erfordert, wenn sich die Entlastungseffekte auch wirklich einstellen sollen. So ist keineswegs automatisch gewährleistet, dass jemand im Freizeitraum nicht doch wegen eines problematischen Schülers angesprochen wird; auch passiert es immer wieder, dass sich Kollegen in den Räumen für individuelle Stillarbeit laut über den letzten Theaterbesuch unterhalten, während andere in Ruhe Unterricht vorbereiten wollen. Ein für die Kommunikation wichtiger Effekt der Neugestaltung besteht darin, dass sich die Gelegenheiten, zu denen sich Kollegen einfach einmal so ohne konkreten Anlass begegnen und ins Gespräch kommen, durch die räumliche Trennung reduzieren. Diese für die Arbeitsatmosphäre oft sehr entscheidenden Gespräche zu unterschiedlichen Zeitpunkten und Anlässen müssen auch weiterhin möglich sein, eine Daueraufgabe, die von Kollegium und Schulleitung besondere Sensibilität verlangt.

Die Erkenntnis, dass Räume entsprechend ihrer Funktion und im Hinblick auf Wohlbefinden gestaltet werden müssen, sollen sie eine arbeitsfördernde Atmosphäre gewährleisten, erscheint zwar zunächst banal, ist jedoch im schulischen Arbeitsalltag nach wie vor nicht selbstverständlich und vor allem oft schwer in die Praxis umzusetzen.

Abschließend können wir nur jeder Schule, die die entsprechenden Möglichkeiten hat, Räume neu zu errichten oder umzudefinieren, empfehlen, einen ähnlichen Weg einzuschlagen. Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Stabilität wird ganz wesentlich von Räumen und der Gestaltung der Arbeitsumgebung mit beeinflusst. Für Besichtigungen und Gespräche stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Volker Clasing ist Schulleiter des Helmut-Schmidt-Gymnasiums.
Krieterstraße 5, 21109 Hamburg
volker.clasing@bsb.hamburg.de
www.helmut-schmidt-gymnasium.de

Umgang mit Stress

Konkrete Hilfen – und die Frage nach Möglichkeiten der Vertiefung

Mit welchen Fragen beschäftigt sich die/der Gesundheitsbeauftrage einer Schule? Wie sieht eine schulinterne Fortbildung zum Thema Stressmanagement aus? Der folgende Beitrag berichtet von Erfahrungen in einer Beruflichen Schule aus der Sicht der Gesundheitsbeauftragten. Er gibt Einblick in einzelne Methoden zur Stressbewältigung und zieht unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit ein kritisches Fazit.

Die Situation

Als Gesundheitsbeauftragte an der H 16 (Wirtschaftsgymnasium St. Pauli mit Berufsschule für Individualversicherung und Sozialversicherung, 60 Lehrkräfte) frage ich mich immer wieder:

- *Was* braucht dieses Kollegium, um langfristig den zahlreichen Belastungen des Lehreralltags gerecht zu werden, ohne dass die Gesundheit beeinträchtigt wird?

Die Situation ist wie wohl in jedem Kollegium komplex: Da gibt es manche Kolleg(inn)en, die haben bereits aufgegeben, sind ausgebrannt, arbeiten mit minimalistischem Aufwand. Einige sind gesundheitlich beeinträchtigt, so dass sie ihre Arbeit nicht mehr voll ausüben können, andere reduzieren ihre Unterrichtsbelastung drastisch. Am anderen Ende des Spektrums sind diejenigen, die besonders aktiv wirken und sich für weitere Aufgaben »über den Durst« anbieten. Diese Heterogenität führt zu einer zweiten Frage:

- *Wie* muss Fortbildung gestaltet sein, damit jede(r) gesund das Pensionsalter erreichen kann?

Gefährdungsanalyse mit Folgen

Begonnen haben wir 2008 mit der von der BSB (B-G) angebotenen Gefährdungsanalyse, die u. a. dazu geführt hat, dass wir den Handlungsbedarf aus der Sicht des Kollegiums erarbeitet und einen Gesundheitszirkel eingerichtet haben. U. a. haben wir die Pausensituation aufgegriffen, einen Ruhebereich mit Entspannungsraum eingerichtet, Belastungsspitzen erfragt und Lösungsmöglichkeiten formuliert. Parallel dazu fanden regelmäßig Fortbildungen an der Schule statt, z. B. EBiS (= Entspanntes Bewegen in Schulen und der Behörde) oder Stimmtraining.

Auf Wunsch des Kollegiums fand im Schuljahr 2011/12 eine Fortbildung zum Thema Stressmanagement statt.

Schulinterne Fortbildung zum Thema Stressmanagement

Als Experten konnten wir über das LI (LIP 4) den Diplompsychologen *Markus Plesner* gewinnen, einen ausgewiesenen Experten für Stressbewältigung (genauere Informationen und Kontaktdaten unter www.plesnerseminare.de).

Die Fortbildung begann mit zwei Seminaren à vier Stunden im Abstand von einer Woche.

Vier Monate später fand ein weiteres Treffen (2,5 Std.) statt und ca. drei Monate später das vorerst letzte Treffen (2,5 Std.). 22 Kolleg(inn)en hatten sich angemeldet.

Auf den ersten beiden Treffen wurden zunächst Grundsatzfragen geklärt, Verfahren vorgestellt und in Übungen zu selbst erlebten Situationen erprobt. Die letzten beiden Termine dienten der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungen für ausgewählte Probleme durch geeignete Methoden, z. B. Kollegiale Fallberatung (vgl. auch den Beitrag S. 20 f. in diesem Heft).

Zur Veranschaulichung folgen zwei auf das Wesentliche reduzierte Beispiele:

1. WWW-Methode (**W**ahrnehmung – **W**irkung – **W**unsch)

Wahrnehmung:
Eine Kollegin schilderte ihre andauernde und sie dramatisch belastende Stresssituation, die sie der Schulleitung schon oft vorgetragen hatte – bisher ohne Folgen:

- seit sechs Jahren viele große Lerngruppen
- in allen Schulformen mit Zweistunden-Fächern
- hoher Korrekturaufwand und Präsentationsleistungen
- viele Konferenzen

Wirkung:

- Resignation
- »Ich fühle mich ausgenutzt«

Wunsch:

- Gespräch mit SL: »Ich möchte, dass du dir darüber mal Gedanken machst und mir nächste Woche Lösungsvorschläge unterbreitest. Ist das o. k.?«

Das von Herrn Plesner moderierte Gespräch in der Gruppe half der betroffenen Kollegin, ihre Gedanken und Gefühle zu ordnen und den oben genannten Wunsch selbst zu formulieren. Das Gespräch mit der Schulleitung hat als Folge der Fortbildung tatsächlich stattgefunden und die gefühlsmäßige und reale Situation hat sich für die Kollegin inzwischen deutlich verbessert.

2. ABCD-Methode (**A**uslöser – **B**ewertungsgedanken – **C**onaxiale Gefühlsfolge – **D**enk-Neubewertung)

Auslöser:

- »Ich kann Unterlagen, die ich am nächsten Tag brauche, nicht finden. Die Unterlagen liegen nicht dort, wo ich sie eigentlich erwarte.«

Bewertungsgedanken:

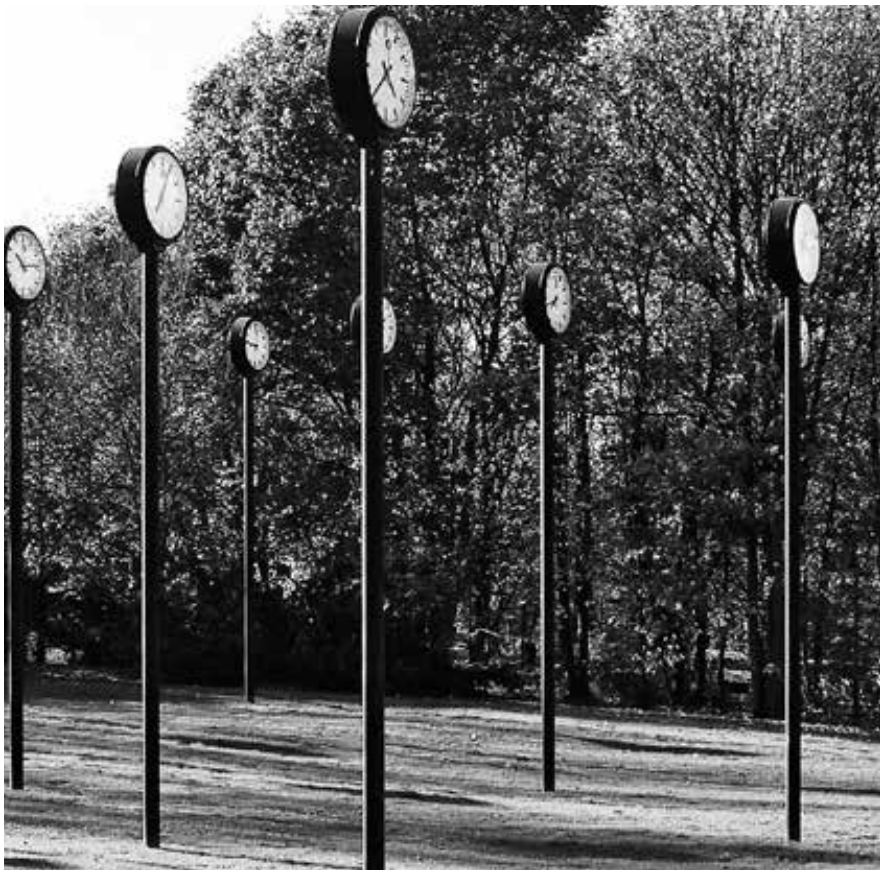
- »Du kannst keine Ordnung halten. Hättest du die Unterlagen doch da liegenlassen, wo sie hingehören.«

Conaxiale Gefühlsfolge (ungefähr = Achterbahn der Gefühle):

- »Ich bin panisch«.

Denk-Neubewertung:

- »Brauche ich die Unterlagen wirk-



Zeitdruck – ein bedeutender Stressfaktor

lich? Kann ich vielleicht etwas anderes nehmen? Was passiert, wenn ich die Unterlagen nicht habe?«

Dadurch, dass sich andere Kolleg(inn)en in die Situation hineinversetzten, mögliche Gefühle, Gedanken, Handlungen und insbesondere Zielsetzungen assoziierten, wurde eine neue Sichtweise möglich. Die gemeinsame Erarbeitung einer Lösung hat Spaß gemacht, so dass die Kollegin anschließend über sich selbst lachen konnte. Aus einem Elefanten wurde durch den Perspektivenwechsel eine Mücke.

Was ist nach einem Jahr geblieben?

Im Rückblick hat ein Teil der Kolleg(inn)en das damalige Angebot eher als Möglichkeit gesehen, die 45 Stunden Fortbildungsverpflichtung zu erfüllen. Es gibt allerdings auch einige Lehrkräfte, die das Gelernte im Schulalltag weiter nutzen.

Gefreut habe ich mich insbesondere über eine Kollegin, die auf meine Frage, was geblieben sei, spontan in ihre Tasche griff und die WWW-Methode herausholte. Gleichzeitig sagte sie, dass sie den Prozess damals gern weitergeführt hätte. Gemeinsam haben wir uns an einige Situationen der Fortbildung erinnert und überlegt, wie eine solche Fortbildung »nachhaltiger« gestaltet werden könnte.

Fazit

Das Thema Umgang mit Stress ist kein »Inselthema«, das nach zwölf Stunden abgeschlossen wäre.

Eine »Erkenntnisperle« der Fortbildung war: »Kann ich die Situation nicht verändern, so muss ich bei mir etwas verändern«. Die Frage ist nur »Wie?«. Oft stoßen die eigenen Handlungsmuster und Reaktionen »aus dem Bauch« an Grenzen; dann sind professionelle Methoden und Verhaltensweisen notwendig – und die müssen und können gelernt werden!

Dazu bedarf es eines längeren, vertiefenden Prozesses, der durch Fachleute kontinuierlich begleitet wird. Dies könnte in Form von festen, schulintern organisierten »Sprechstunden« erfolgen, kombiniert mit einer Verlängerung der Fortbildung um drei bis vier Termine pro Schuljahr.

Generell müssten auch Schulleitungen diese Thematik mehr im Blick haben, wahrnehmen, wenn Kolleg(inn)en nicht mehr können. Vor allem gilt es, den Kontakt zu suchen zu denjenigen Kolleg(inn)en, die eher zurückhaltend sind.

Als Gesundheitsbeauftragte würde ich mir wünschen, dass Kolleg(inn)en Wege finden, Fortbildung stärker für ihre individuelle berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Dabei sollten sie auf achtsame Weise kontinuierlich und verlässlich beraten und unterstützt werden. Im Moment beobachte ich eher das Gegenteil: Viele haben das Gefühl, zur formalen Erfüllung ihrer Fortbildungsverpflichtung eine Vielzahl möglichst unterschiedlicher Fortbildungen nachweisen zu müssen.

Der »individualisiertere« Umgang mit Fortbildungsangeboten könnte erheblich erleichtert werden, wenn bei schulinternen Maßnahmen nicht mindestens 12 – 15 Teilnehmer nachgewiesen werden müssten. Echte individuelle und kontinuierliche Qualifizierung wird dadurch nach meinen Erfahrungen eher behindert.

Vielleicht ist im Rahmen der geplanten Kooperation mit der H5 und der H19 die Erfüllung dieser Voraussetzung wegen der größeren Kollegenzahl ja leichter zu erfüllen.

Unter dem Gesichtspunkt kontinuierlicher Qualitäts- und Kompetenzentwicklung und dem der Personalgesundheit sollte aber von seiten des LI und der BSB neu darüber nachgedacht werden.

Friedburg Homberger ist Lehrerin und Gesundheitsbeauftragte an der H 16 (Wirtschaftsgymnasium St. Pauli mit Berufsschule).
Budapester Straße 58, 20359 Hamburg
friedi.homberger@gmail.com

Den Menschen, die an unserer Schule arbeiten, soll es gut gehen!

Sonderschulen stellen ihre Mitarbeiter(innen) vor besondere physische und psychische Herausforderungen. Wie können sie mit diesen so umgehen, dass die Qualität der täglichen Arbeit und die Gesundheit der Lehrkräfte, Sozialpädagog(inn)en und Erzieher(innen) gleichermaßen gefördert wird? Eine Sonderpädagogin berichtet über aktuelle Entwicklungen in einer Schule für Körperbehinderte.

Unsere Schule

Die Schule Elfenwiese ist eine von vier Hamburger Schulen für Körperbehinderte, die auf die Bedürfnisse von Kindern mit körperlichen und motorischen Beeinträchtigungen ausgerichtet ist. Jede Klasse wird von einem Klassenteam, bestehend aus einem Lehrer, Erzieher und Therapeuten betreut. Insgesamt sind zurzeit 100 Mitarbeiter verschiedener Berufsgruppen für die Betreuung von 160 Schülerinnen und Schülern verantwortlich. Der Unterricht findet in kleinen Lerngruppen mit durchschnittlich acht bis zehn Schülern statt.

Grundlegendes Ziel unserer Arbeit ist es, jeden unserer Schüler so zu fördern, dass er seine schulischen, lebenspraktischen, sozialen und emotionalen Entwicklungspotenziale bestmöglich nutzen kann.

Diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, verlangt vor dem Hintergrund einer immer heterogener zusammengesetzten Schülerschaft ein großes Repertoire an Lern- und Förderangeboten, welches auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Schülers zugeschnitten werden kann.

So ist es nicht verwunderlich, dass Kolleginnen und Kollegen unter den besonderen Bedingungen unserer Arbeit an der Sonderschule immer wieder an ihre physischen und psychischen Grenzen stoßen.

Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitszirkel

Initiiert durch unsere Schulleitung und den Personalrat gingen wir dieser Frage im März 2010 im Rahmen einer sogenannten Gefährdungsbeurteilung näher auf den Grund. Ein Ergebnis dieser Gefährdungsbeurteilung war die Gründung einer schulischen Arbeitsgruppe, unseres »Gesundheitszirkels«, bestehend aus Teilnehmern der verschiedenen Berufsgruppen, des Personalrates und der Schulleitung.

In einem ersten Arbeitsschritt werteten wir die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung aus, indem wir sogenannte Belastungsspitzen herausarbeiteten und zu folgenden inhaltlichen Bausteinen festlegten:

- Kommunikation im Kollegium/Betriebsklima/Umgang miteinander
- Kommunikation Schulleitung/Kollegium
- veränderte Führungsstrukturen
- gesundheitliche und allgemeine Belastungen am Arbeitsplatz
- Belastungen durch die Zunahme von Schülern, die neben einem Förderbedarf im Bereich der körperlichen und motorischen Entwicklung auch hohe Unterstützbedarfe im sozial-emotionalen Bereich zeigen

Die Mitglieder des Gesundheitszirkels tagten regelmäßig, um zu all diesen Punkten Lösungen und Umsetzungsstrategien zu erarbeiten.

Umsetzung

Um die Kommunikation im Kollegium zu verbessern, führten wir verbindliche, kollegiale Hospitationen mit dem Ziel eines intensiveren, fachlichen Austausches ein. Ein kollegiales Mitteilungsbuch wurde eingerichtet und das Angebot einer »kollegialen Pause« für alle wurde etabliert.

Um die Belastungen durch die Zunahme von Schülern mit hohem Förderbedarf im Bereich der sozial emotionalen Entwicklung zu reduzieren, richteten wir eine Arbeitsgruppe zu diesem Themenbereich ein und führten mit dem gesamten Kollegium eine zweitägige Fortbildung zum Verhalten in Akutsituationen durch. Im Schuljahr 10/11 wurden zwei Kolleginnen zu sogenannten Gewaltmoderatorinnen ausgebildet und stehen dem Kollegium zur Unterstützung sowie für kollegiale Fallberatungen zur Verfügung.

Für die Mitglieder des Gesundheitszirkels stellte sich nach begonnener Arbeit bald die Frage, ob diese Maßnahmen ausreichend seien. Würde eine »Pause für alle mit Kaffee und Keksen« reichen, um das Klima im Kollegium nachhaltig zu verbessern? Waren wir damit wirklich bis an die Wurzeln vorgestoßen?

Sehr passend erschien uns deshalb das erneute Angebot beziehungsweise die Möglichkeit, mit externer Unterstützung die inhaltliche Auseinandersetzung noch weiter vertiefen zu können. So führten wir im Dezember 2011 eine pädagogische Jahreskonferenz zum Thema »Belastungen am Arbeitsplatz« durch. Die Konferenz wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes der UNI Lüneburg gemeinsam mit dem LI Hamburg (Referat Personalgesundheit) realisiert und baute inhaltlich auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung auf. Bestandteile dieser Tageskonferenz waren Seminare mit erfahrenen Referenten und Moderatoren zu folgenden Themen:

- Emotionsmanagement,
- Zeitmanagement,

- Umgang mit schwierigen Schülern,
- Stressbewältigung,
- Kommunikations- und Konfliktkultur.

Jedes Mitglied des Kollegiums konnte nach individuellem Interesse eine Arbeitsgruppe wählen. Die Bausteine waren so angelegt, dass bei Bedarf später an ihnen weitergearbeitet werden konnte.

Insgesamt herrschte nach diesem Tag der subjektive Eindruck, wirklich etwas geschafft zu haben! So verließen viele von uns die Schule mit dem Gedanken: »Ja, ich will etwas für mich tun und bin auch bereit, dafür Zeit zu investieren!« Doch das mit der Nachhaltigkeit ist so eine Sache. Ich selbst besuchte das Seminar Emotionsmanagement und war nach der Einführungsveranstaltung begeistert. Die Idee, mit Hilfe eines internetgestützten Trainings zu lernen, meine eigenen Emotionen besser zu regulieren, überzeugte mich! So könnte ich lernen, meine negativen Gefühle besser zu verstehen und umzulenken, welches sich wiederum positiv auf mein Wohlbefinden und den oft empfundenen Stress und Druck im Alltag auswirken würde.

Der »innere Schweinehund«

Und zwei Wochen später? Das Projekt, meine Gefühle mit Hilfe eines Internet-Auftrages besser zu regulieren, war eingeschlafen … Der Alltag, wichtige Aufgaben, zu müde, ach und eigentlich geht es mir ja auch gar nicht soo schlecht … Ich fand von Tag zu Tag andere Ausreden, weshalb es ausgerechnet heute nun wirklich nicht möglich wäre, fünf Minuten von meiner kostbaren Zeit abzuzwacken.

Ähnliche Kommentare hörte ich im Laufe der Zeit von meinen Kollegen: »Nee, das war nichts für mich!« »Ich entspanne mich lieber anders! Das macht mir noch mehr Stress, wenn ich mir dafür extra Zeit nehmen muss.«

Wer sich das Rauchen abgewöhnen oder abnehmen will, kennt die Situation: Ohne den Willen, wirklich etwas zu verändern, und die Bereitschaft, für die eigene Gesundheit selber aktiv zu werden, nützt das beste Angebot nichts!

Was geblieben ist und wie es weitergeht

Seit dem Frühjahr 2010 haben wir einen kontinuierlich arbeitenden Gesundheitszirkel. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit den gegenseitigen Hospitationen, dem kollegialen Mitteilungsbuch und der kollegialen Pause und aufbauend auf der pädagogischen Jahreskonferenz im Dezember 2011 entwickelte sich 2012 die Arbeitsgruppe »Kollegiale Fallberatung«, welche regelmäßig tagt und bereits vielen Kolleginnen und Kollegen bei der Bearbeitung individueller Probleme geholfen hat (vgl. auch den Beitrag S. 20 f. in diesem Heft).

Die Zusammenarbeit mit dem LI soll fortgesetzt werden. Für das Schuljahr 2012/2013 sind vom Gesundheitszirkel verschiedene Maßnahmen erarbeitet worden, die vor allem das Ziel verfolgen, den kollegialen Austausch weiter zu fördern und das Klima an unserer Schule zu verbessern.

Der gesamte bisherige Prozess wird umfassend evaluiert. Die Ergebnisse sollen im Frühjahr 2013 vorliegen.

Fazit

Trotz mancher innerer Widerstände und noch vorhandener Vorbehalte: Unsere Schule hat sich auf den Weg gemacht. Wir haben schon einiges erreicht und das anfängliche Gefühl, nur mit Mäuseschritten voranzukommen, ist der Überzeugung gewichen, dass viele kleine Schritte letztendlich auch zum Ziel führen:

Den Menschen, die an unserer Schule arbeiten, soll es gut gehen!

Stefanie Hennig ist Sonderpädagogin an der Sonderschule Elfenwiese. Elfenwiese 3, 21077 Hamburg steffi.hennig@web.de

Achtsamkeitstraining am Landesinstitut

Gibt es erlernbare, alltagstaugliche Verhaltensweisen, die Lehrkräften helfen können, berufstypische Stress- und Belastungssituationen besser zu bewältigen? Der folgende Beitrag gibt Einblick in eine aktuelle Fortbildungsveranstaltung (2012) auf der Basis eines Trainingskonzepts zur Achtsamkeitsmeditation, das vor ca. 40 Jahren in den USA entwickelt und in klinischen Studien erprobt wurde.

Achtsamkeitstraining für Lehrer(innen)?

»Wenn ich eilig bin, dann gehe ich langsam«, so betitelt eine Lehrerin eine konkrete Umsetzung des Achtsamkeitstrainings in ihrem Schulalltag. Im Rahmen eines wissenschaftlich begleiteten Forschungsprojekts nahmen mehr als 35 Lehrerinnen und Lehrer an zwei je sechswöchigen Achtsamkeitskursen am Hamburger Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung teil. Untersucht wird die Auswirkung des Achtsamkeitstrainings auf die Lehrergesundheit sowie das Lehrer-Schüler-Verhältnis.

Wie sieht so ein Training aus? Was kann hier konkret unter Achtsamkeit verstanden werden? Und jenseits einer noch ausstehenden endgültigen wissenschaftlichen Auswertung: Welche Erfahrungen sammelten die Beteiligten im Training und bei der Umsetzung in ihren Schul-Alltag?

Das Training »Stressbewältigung durch Achtsamkeit« wurde von *Jon Kabat-Zinn* (University of Massachusetts, Medical School) entwickelt und zuerst im klinischen Setting erprobt. Ziel des Achtsamkeitstrainings ist es, stressreiche oder unangenehme Erfahrungen besser wahrzunehmen und adäquater auf sie reagieren zu können. Können auch die Hamburger Lehrer davon profitieren? Und kann das Training dazu beitragen, die Unterrichtsqualität zu verbessern – einfach nur dadurch, dass die Lehrkräfte besser mit den Belastungen umgehen können? Diese Fragen stellt sich *Silke Rupprecht* (wiss. Mitarbeiterin an der Leuphana Universität Lüneburg). Unterstützt von *Barbara Tiesler* (Referat Personalgesundheit am LI) fanden 2012 zwei Kurse mit »normal gestressten« und voll arbeitsfähigen Lehrkräften statt. Pre-, Post- und Follow-Up-Erhebungen bei Lehrkräften aller Schulstufen und bei Schülern (Sek. I und II) sollen unter Heranziehung einer Kontrollgruppe Auskunft über die Nachhaltigkeit eines Achtsamkeitstrainings geben. Der vorliegende Beitrag ist eine kleine Zwischenbilanz; eine vollständige wissenschaftliche Auswertung dieses Teils des Forschungsprojekts soll im Mai 2013 vorliegen.

»Lehrer sind in Haltung und Verhalten Modelle für ihre Schüler. Im Unterricht kommt es immer wieder zu Irritationen und Zwischenfällen. Wie aufmerksam und situationsangemessen reagieren wir auf das Nichtgeplante und Ungewollte? Wenn wir auf unvermeidliche Störungen sowohl klar und bestimmt, als auch emotional kompetent und wohlwollend-gelassen antworten können, schaffen wir ein wertschätzendes und fehlerfreundliches Lernmilieu. Achtsamkeit kultiviert in uns ein geistesgegenwärtiges und empathisches Reaktionsklima, das uns befähigt, mit den inneren und äußeren Turbulenzen des Unterrichtens und des Lebens überhaupt in einer stressresilienten und selbstwirksamen Weise umzugehen.«

Paul Stammeier

Was bedeutet Achtsamkeit

Der Begriff Achtsamkeit, – zurzeit in Gefahr, ein inhaltsleeres Modewort zu werden –, bedeutet im Kern und in diesem Kontext die bewusste Lenkung der Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment, ohne zu urteilen. Durch eine direkte und körperorientierte Erfahrung von dem, was wirklich da ist, sollen der »Autopilot« – das automatische Reagieren in Stresssituationen – ausgehebelt und neue Handlungsspielräume erfahrbar werden.

Das Training

Über sechs Wochen trafen sich die Teilnehmer an fünf Abendterminen und zwei Samstagen (insgesamt 25 Stunden) unter der Leitung eines erfahrenen Trainers (*Paul Stammeier*). Die Themen waren: Body Scan (eine beobachtende »Reise« durch den eigenen Körper), Meditation und Yoga, sowie Anleitung zur Achtsamkeit im Alltag, Rückmeldung und Austausch. Die Lehrer(innen) übten zu Hause anhand von drei Übungs-CDs durchschnittlich 28 Minuten an sechs Tagen in der Woche, viele auch länger. Zudem gab es Texte, um sich über den Hintergrund des Achtsamkeitstrainings zu informieren. Um die Wirkung einzelner Bausteine des Erfahrenen zu verdeutlichen, hier exemplarisch die Rückmeldungen von drei Grundschullehrerinnen unmittelbar nach der Fortbildung:

- *Martina Tomin* (48): »Ich atme ein, ich atme aus, das bin ich, alles andere tritt in den Hintergrund. Diese bewussten Atemübungen geben mir eine unglaublich beruhigende und befreiende Zeit. Kein Multitasking, sondern Achtsamkeit.«
- Achtsamkeitstraining hat nicht nur mit Entspannung, sondern vor allem mit Bewusstwerdung zu tun. Da gab es

> Achtsamkeit bedarf unserer Fähigkeit zum Selbst-Bewusstsein, zum Gewahrwerden des eigenen Fühlens und Denkens, ohne es zu bewerten. Und diese Fähigkeit kann gelernt werden – angefangen mit der Übung, sich des Atems bewusst zu werden, in den Körper hineinzuspüren, seinen Gedankenstrom zu beobachten, ohne ihn zu bewerten, Gefühle und ihre Repräsentation im Körper wahrzunehmen bis hin zu Visualisierungen.

Vera Kaltwasser im Interview mit Peter Schipek
http://www.scilogs.de/blogs/blog/denkmuster/2008-12-08/achtsamkeit-in-der-schule-ein-gespr-ch-mit-vera-kaltwasser

beispielsweise eine Grenzerfahrungsübung, nämlich einen Eiswürfel in der Hand zu halten. Die Aufgabe war, den Schmerz intensiv zu spüren und damit umzugehen. *Sabine Fischer* (33): »Die Eiswürfelübung fand ich fantastisch, um NEIN sagen zu können. Überhaupt, die ganzen alltagsrelevanten Übungen: Beim Zähneputzen ausschließlich bewusst Zähne zu putzen oder die Rosinenübung: Haben Sie je eine Minute lang eine Rosine angeschaut, dann sie eine Minute lang gerochen, um sie danach genauso genüsslich langsam zu essen? Das ist eine neue Welt für mich.«

- *Lena Hohenstein* (63): »Wir hatten ja täglich Hausaufgaben auf. Es war befreiend, in der Gruppe darüber zu sprechen, wie unterschiedlich wir mit diesen Verpflichtungen zurechtkamen und auf diese Herausforderung reagierten. Wir haben unsere unperfekten Seiten anerkannt, sie gelassen und mit Humor genommen. Es geht hier nur um das Beobachten unserer Handlungen, nicht um ein Bewerten. Das ist wohltuend, denn wir Lehrer sind mit uns selbst oft sehr streng. Wir konnten dabei dann leicht in die Rolle der Schüler treten und unsere Sicht auf die Schüler und ihre Probleme erweitern.«

Erfahrungen bei der Umsetzung im Alltag

Drei Monate nach dem Trainingskurs wurden die Teilnehmer(innen) noch einmal interviewt. Auf die Frage »Hat sich etwas verändert?« antworteten die drei Grundschulkolleginnen jetzt wie folgt:

Lena Hohenstein zwingt sich weniger, über ihre Grenzen, z. B. Erschöpfung, Krankheit »hinwegzubrettern«. Sie kann nun nachsichtiger mit sich umgehen. »Und die drei bewussten Atemzüge in Stresssituationen hab ich schon mehrmals gut gebrauchen können: in Konflikten allgemein, aber auch in der Klasse mit einem Schüler. Bei sich ständig wiederholenden Konflikten möchte ich manchmal nur noch losbrüllen. Jetzt gelingt es mir häufiger, innerlich einen Schritt zurückzutreten, mich an das Atmen zu erinnern und dann ganz ruhig und klar meine Grenzen zu setzen. Diese Atmosphäre überträgt sich sofort auf die Klasse.«

Sabine Fischer: »Ich bin viel gelassener geworden und gestehe mir auch meine Erschöpfung ein. In Streitigkeiten kann ich durch die Atemübung Ruhe gewinnen, um klarer Rückmeldung zu geben.«

Martina Tomin: »Auf der Fahrt zur Schule höre ich mir oft die Achtsamkeits-App an. Durch die Achtsamkeitsübungen merke ich, dass ich mich der Sichtweise der Kinder geduldiger als zuvor öffne. Es ist viel mehr Wohlwollen mit Anderen und ›Gnädigkeit‹ mit mir selbst da.«

Zwischenbilanz und Ausblick

In einer Vorstudie gab die Mehrheit der Lehrkräfte an, dass sie das Training ihren Kollegen empfehlen würden. Einige wünschten sich mehr Austausch und weitere praktikable Anregungen für Alltagssituationen in der Schule sowie Unterstützung für die kontinuierliche Übung.

»Durch das Training hat sich auch die Unterrichtsqualität in fünf der zunächst acht befragten Klassen aus Schülersicht gebessert«, fasst die Forscherin Silke Rupprecht zusammen. Die Stichprobe sei aber noch zu klein, um verallgemeinerbare Aussagen zu treffen.

Die 33-jährige Sabine Fischer schließt ihr Interview mit den Worten ab: »Ich bin so froh, dass ich dieses Training am Anfang meiner Schullaufbahn machen durfte und nicht erst, wenn ich schon ausgebrannt bin. Ich bleibe kontinuierlich an diesem Thema und bin dankbar, dass ich Achtsamkeit überall einsetzen kann: An der roten Ampel, zu Hause oder in der Pause.«

Stefanie Breme-Breilmann ist Journalistin.
Stefanie.Breme-Breilmann@t-online.de

Silke Rupprecht ist Projektmanagerin der DAK-Initiative »Gemeinsam gesunde Schule entwickeln« an der Leuphana Universität Lüneburg.
silke.rupprecht@leuphana.de

Wer eine zukunftsfähige Schule will, muss die Gesundheit des Schulpersonals fördern

Wie sieht die aktuelle schulpsychologische Forschung den Zusammenhang zwischen Personalgesundheit und guter Schule? Der folgende Beitrag beleuchtet kritisch die aktuellen Rahmenbedingungen für gelingende Verbesserungsmaßnahmen, benennt die Merkmale psychosozialer Gesundheit und einer guten, gesunden Schule und gibt praktische Hinweise für gesundheitsförderliches Handeln im beruflichen Alltag.

Die verantwortlichen Koproduzenten von Personalgesundheit, Schul- und Bildungsqualität

Personalgesundheit, Schul- und Bildungsqualität sind entscheidende Zielgrößen für unsere Zukunftsfähigkeit. Die empirischen Belege für die positiven und negativen Wechselwirkungen zwischen diesen Größen sind erdrückend (*Paulus* 2010, *Harazd/Gieseke/Rolff* 2009). Die verantwortlichen Koproduzenten von Personalgesundheit, Schul- und Bildungsqualität sind Schulbehörde, Schulpersonal, Schulleitungen, Schüler und Eltern. Diese Akteure können die drei Zielgrößen fördern oder schwer schädigen. Leider akzeptieren fast alle Beteiligten laufend neue Zusatzziele ohne Ressourcencheck. Sie sind offenbar nicht bereit, Folgenanalysen neuer Verordnungen für die Personalgesundheit und die Schul- und Bildungsqualität anzustellen. Die Reziprozitätsregel – wenn neue Aufgaben kommen, müssen alte reduziert werden – gilt zwar zwischen Finanz- und Schulministerien, nicht aber zwischen diesen und den Schulen. Hier herrschen »griechische« Verhältnisse: Neue Zusatzziele werden mit Krediten auf die Lehrergesundheit und Schul- und Bildungsqualität finanziert. In bewährter gegenseitiger Schuldzuschreibung und Verantwortungsdiffusion wird von allen Beteiligten ignoriert, dass irgendwer irgendwann die Kreditsicherung übernehmen muss. Die Folgelasten tragen Personen und mangelnde Bildungsqualität fällt später den Sozial- und Krankenkassen zur Last.

Die aktuelle Personalgesundheit als Spiegel destruktiver Systembedingungen

Hundeloh (2012) hat sich umfassend mit den Wechselwirkungen von Personalgesundheit und Merkmalen guter gesunder Schulen auseinandergesetzt. Danach zeigen ca. 60 Prozent der Lehrkräfte ein gesundheitsabträgliches Belastungserleben. Die eine Hälfte von ihnen überfordere sich durch überhöhte Verausgabungsbereitschaft permanent selbst (Stress), bei der anderen Hälfte sei das Gesundheitsrisiko am besten mit dem Begriff Burnout, d. h. deutlich verminderter Widerstandsfähigkeit und genereller Unzufriedenheit mit den Folgen Resignation, Hilflosigkeit und Verzweiflung zu beschreiben.

Dem Lehrerberuf liegt ein Anforderungsprofil zugrunde, das Belastungen nahezu automatisch generiert (*Esslinger-Hinz,* S. 12). Arbeitspsychologisch problematisch sind die mit dem auf Gegenseitigkeit angelegten Bildungs- und Erziehungsprozess einhergehende begrenzte Kontrollierbarkeit der Handlungseffekte sowie die mit der Interaktivität des Bildungs- und Erziehungsauftrags verbundenen längerfristigen simultanen Mehrfachanforderungen. Insbesondere fühlen sich Lehrkräfte vor allem durch konkrete, den Schulalltag prägende Gegebenheiten, wie z. B. das zunehmend schwieriger werdende Schüler-Lehrer-Verhältnis, gesundheitlich belastet.

Die Hamburger Gefährdungsanalyse (2004 – 2006) untersuchte 3 366 Lehrkräfte aus 98 Schulen, von denen rund 40% Überstunden im Umfang von fünf bis über zehn Stunden pro Woche leisteten.

Vier Hauptbelastungsfaktoren wurden gefunden, dargestellt auf einer Skala von 0 – 4:

- *Zeitdruck (3,3):*
  Hier geht es nicht nur um Hetze durch zu viele Aufgaben, sondern auch um den permanenten Zwang, unter den eigenen Qualitätsansprüchen zu arbeiten.
- *Schwierige Schüler (3,1):*
  Dieser Belastungsfaktor, erzeugt u. a. laufende Hilf- und Sinnlosigkeitsgefühle, die morgens erwartet, tagsüber erlebt und abends nachempfunden werden.
- *Mangelnde Unterstützung durch Eltern (2,9):*
  Hier geht es um die Erkenntnis, dass man entscheidende Faktoren für den Bildungs- und Erziehungserfolg nicht beeinflussen kann und daher gegen das eigene Bedingungswissen mit großem Einsatz nur Marginalien optimiert.
- *Gewalterfahrungen (2,3):*
  Diese Erfahrungen erzeugen neben Angst und Hoffnungslosigkeit besonders starke Hilf- und Sinnlosigkeitsgefühle.

Psychosozial gesund ist eine Person, die im Alltag …	Merkmale
1. … sich engagiert und doch entspannt externen Anforderungen stellt.	• externe Leistung
2. … sich engagiert und doch entspannt internen Anforderungen stellt.	• interne Leistung
3. … über eine positive Einstellung zu sich und ihren Wirkungsmöglichkeiten verfügt.	• Selbstwertschätzung
4. … Gefühle und Handeln zielführend, ressourcen- und nebenwirkungsbewusst reguliert.	• Regulationskompetenz
5. … in ihrem Tun Sinn sucht und erfahren kann, selbst bei Niederlagen.	• Wertorientierung
6. … sich sozial in wichtigen Rollenbezügen in ihrer Wertegemeinschaft herausgefordert und aufgehoben fühlt.	• Stützsystem
7. … weiß, dass sie all das kann, weil sie auf tägliches Gelingen achtet.	• Selbstwirksamkeit

Abb. 1: Zentrale Merkmale psychosozial gesunder Personen mit Checkliste zur Selbsteinschätzung

Merkmale psychosozialer Gesundheit

Personalgesundheit ist kein Zustand, sondern ein strukturell abgesicherter Prozess, der das Personal in die Lage versetzt, laufend die Ressourcen zu generieren beziehungsweise zu sichern, die für die erfolgreiche Bewältigung ihrer beruflichen und privaten Aufgaben erforderlich sind.

Woran erkennt man psychosozial gesunde und leistungsfähige Menschen?

Die Merkmalskombination, die im Folgenden beschrieben werden soll, ist eine idealtypische Vision, die wir im Alltag nur mehr oder minder erreichen. Damit überhaupt eine Chance besteht, sich auf dieses Ideal hin zu entwickeln, müssen wir eine klare Vorstellung davon haben. Eine Person ist dann psychisch gesund, wenn sie in der Lage ist, das eigene Leben für sich selbst befriedigend, sozial verantwortlich und autonom zu gestalten, Belastungen zu bewältigen und – soweit es die somatischen und ökologischen Bedingungen zulassen – psychisches Wohlbefinden zu erleben (*Stephan* 1983). Abb. 1 beschreibt sieben Kriterien, die in der Forschung zur psychosozialen Gesundheit (vgl. *Tönnies/Plöhn/ Krippendorf* 1996, *Schaarschmidt/Kieschke* 2007) immer wieder hervorgehoben werden.

Nach den Kriterien 1 und 2 nehmen gesunde Personen die Anliegen und Anforderungen ihrer Mitmenschen ebenso ernst wie die eigenen. Sie sind achtsam für ihre eigenen Wünsche und gegenüber den Anliegen der Mitmenschen. Sie überprüfen ihre Aktivitäten unter dieser Perspektive im Zuge eines persönlichen Tagesrückblicks (»persönliche Tagesschau«).

Kriterium 3 bezieht sich auf eine positive Haltung zu sich selbst – jenseits von der aktuellen Tagesleistung auf den Gebieten 1 und 2. Diese Haltung lässt sich am besten durch eine »Lob- und Dankrede« (laudatio) an sich selbst überprüfen. Die schnell abrufbare positive Selbstsicht ist für die Resilienz (Widerstandsfähigkeit) bei aktuellen Niederlagen und Schicksalsschlägen besonders wichtig. Die Selbstwertschätzung ist trotz Kenntnis der eigenen Schwächen und funktionierender Selbstkritik hochzuhalten. Man sollte ihrer so sicher sein, dass man sie anderen von Zeit zu Zeit mitteilen kann. Das Mitteilen ist eine Nagelprobe dafür, ob man an seine Selbstwürdigung wirklich glaubt. Diese Fähigkeit muss von Tag zu Tag genährt werden – etwa durch eine positive Selbstreflexion während der »persönlichen Tagesschau«! Es ist klar, dass diese Fähigkeit nur in einer Umgebung gefördert wird, die sich um Fremdwertschätzung bemüht.

Die Kriterien 4 und 5 stehen ebenfalls in einer interessanten Wechselwirkung: Zielorientierung ist die Fähigkeit, nicht in Gefühlen, Wünschen oder Sorgen beziehungsweise Gedanken stecken zu bleiben, sondern daraus wohldefinierte, handlungsleitende Ziele zu formulieren und diese zu verfolgen. Da aber Zielsetzung mit der Gefahr verbunden ist, dass man auch Ziele verfehlen kann, ist ein zweites Motivationsprinzip von unschätzbarem Wert: Es geht um die Fähigkeit, wertorientiert zu handeln, d. h. Verhaltensweisen auch dann aufrechtzuerhalten, wenn sie – ohne Aussicht auf schnellen Erfolg – ja selbst nach Niederlagen – einem Wert dienen. Auch in dieser Fähigkeit unterscheiden sich Menschen erheblich.

Kriterium 6 der Tabelle 1 steht für die sozialen Bedingungsfaktoren, ohne die psychische Gesundheit nicht nachhaltig sein kann. Auch hier ist die Forschungslage ziemlich klar: *Pines/Aronson/Kafry* (2007) haben Verhaltensweisen und Effekte differenziert, auf die es ankommt (vgl. *Eckert/Sieland* 2012). Personen sollten diese Formen der sozialen Unterstützung möglichst ausgewogen von ihrem Umfeld bekommen und ihren Mitmenschen geben. Auch dies wäre von Interessierten in einer »persönlichen Tagesschau« zu klären, um gegebenenfalls am nächsten Tage gezielt gegensteuern zu können.

Tabelle 1 schließt mit einem besonders wichtigen Merkmal. Psychosozial gesunde Personen sollten wissen und täglich erleben, dass sie über die zuvor erläuterten sechs Ressourcen verfügen. Personen, die grenzwertige Belastungen nie erfahren haben oder in solchen Situationen mit ihrem Verhalten sehr unzufrieden waren, werden an ihren Fähigkeiten möglicherweise zu Unrecht zweifeln. Erst die Bewältigungserfahrungen in kritischen Situationen führen zu Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, die in kommenden kritischen Situationen die Person dazu bringen, auf ihre Ressourcen zu vertrauen und ihre Kompetenzen einzusetzen.

Merkmale guter und gesunder Schulen

Bisher wurde deutlich: Die genannten Merkmale psychosozialer Gesundheit sind im Alltag zu entdecken und werden durch Verhaltensmuster entweder gefördert oder beschädigt.

Personalgesundheit in Schulen braucht fünf förderliche Rahmenbedingungen:

- Vertrauensvolle und stabile soziale Beziehungen,
- gegenseitige Hilfe und soziale Unterstützung,
- gemeinsame, transparente Überzeugungen, Werte, Regeln und Ziele,
- Identifikation der Lehrkräfte mit ihrer Schule und deren Zielen,
- mitarbeiterorientierte Führung, die sich um eine effiziente und bedürfnisgerechte Gestaltung von Arbeit und Organisation bemüht sowie um klare Ziele und Transparenz.

(nach *Brägger/Paulus/Posse* 2005)

Der Interaktionsstil zwischen allen Akteuren sollte den Prinzipien salutogenen (gesundheitsförderlichen) Leitungshandelns entsprechen, wie sie von *Harazd/Gieseke/Rolff* (2009) zwar für Schulleitungen konkretisiert wurden, die sinngemäß aber auch für Lehrkräfte im Umgang mit Schülern und Eltern sowie für die Schulbehörde im Umgang mit Schulleitungen und Lehrkräften gelten (vgl. Abb. 2):

Dimension	Kommunikation	Struktur
Verstehbarkeit	Drücke ich mich häufig, früh genug, verständlich und strukturiert aus? ➔ Arbeitsanweisung im Klassenraum	Verfügen wir über gute Kommunikationsstrukturen und Transparenz?
Bewältigbarkeit	Wissen/glauben die Lehrkräfte, dass sie meine Unterstützung haben und nutzen sie diese?	Sind die Arbeitsabläufe ökonomisch gestaltet, werden Ressourcen optimal eingesetzt, kann man jederzeit Aufgaben zurückfahren, um andere höher zu gewichten?
Sinnhaftigkeit/ Bedeutsamkeit	Habe ich mein Vorgehen begründet beziehungsweise seine Bedeutsamkeit aufgezeigt?	Haben wir ein gemeinsames Ziel, eine Vision, auf die wir zielstrebig hinarbeiten? Werden Fortschritte angemessen gewürdigt und gefeiert?

Abb. 2: Interaktionsstil zwischen allen Akteuren entsprechend den Prinzipien salutogenen Leitungshandelns

Offensichtlich stehen direktive Verordnungen von oben zu diesem Interaktionsstil im Widerspruch. Es ist in der Regel unmöglich, sie auf der Schulebene partizipativ und salutogen zu vermitteln.

Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Verbesserung der Schulqualität wirken in der Regel nicht direkt und sofort, sondern über Zwischenstufen. Das Phasenmodell der Gesundheitsförderung nach *Nutbeam* (2000) macht deutlich, dass Projekte immer nur anfängliche Gelingensfaktoren in verschiedenen Handlungsfeldern beeinflussen können, deren mittel- und langfristigen Effekte die eigentlichen Zielgrößen sind (siehe Abb. 3).

Das Modell der Gesundheits- und Leistungsförderung an Hamburger Schulen

Das Hamburger Modell zur Gesundheits- und Leistungsförderung berücksichtigt zum einen die Wechselwirkungen zwischen Personal- und Schulgesundheit indem es verhaltens- und verhältnispräventive Ansätze kombiniert.

Es basiert auf einer Gefährdungsanalyse und zielt damit auf den festgestellten Änderungsbedarf einer Schule aus Sicht des Schulpersonals. Die Ergebnisse werden mit dem Personal diskutiert und die für sie interessanten Änderungsansätze werden eingeleitet. Dies entspricht dem oben genannten salutogenen Leitungshandeln.

Abb. 4 veranschaulicht die Kombination der beiden Ansätze.

Der neue Hamburger Weg zeigt beachtliche Zwischenergebnisse: Die fünf Koproduzenten für Personalgesundheit, Schul- und Bildungsqualität kommunizieren intensiver miteinander.

Die Bedarfs- und Änderungsdiagnosen verweisen auf die erfolgskritischen Änderungsmöglichkeiten. Die Schulen bekommen nicht mehr Einzelmaßnahmen, sondern können aus Entwicklungsmodulen ihre Mischung zusammenstellen. Die Verantwortung für die Auswahl ergibt sich aus Diagnoseergebnissen und den Wünschen der Schule und liegt damit an den Stellen, wo sie hingehört. Je klarer aber die Änderungsnotwendigkeiten werden, umso mehr wächst die Gefahr vieles als wünschbar zu deklarieren und in nächste Legislaturperioden zu verschieben. Was von den Notwendigkeiten für machbar gehalten wird, schreibt man lieber anderen Verantwortlichkeiten zu als sich selbst. Es wäre gut, wenn alle Verantwortlichen die Folgen ihres Tuns und Lassens für die Personalgesundheit von Anfang an mit bedenken.

AnfangHandlungsfelder	Zwischenergebnis	Finale Wirkung
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Schulqualitätsverbesserung	Determinanten der Gesundheit und Schulqualität	Gesundheit, Schul- und Bildungsqualität

Abb. 3: Phasenmodell der Gesundheitsförderung in Anlehnung an Nutbeam (2000)

Verhältnisse verbessern	Verhalten verbessern
Ruheraum für KollegInnen	Ernährung / Bewegungsbilanz verbessern
Bewegter Schulhof	Emotionsregulation + reproaktive Alltagsfreuden
Arbeitsorganisation	Umgang mit schwierigen Schülern
Kollegiale Fallberatung/Coaching	Protektive Selbstdiagnosen und Besinnung
Informations-/Kommunikationskultur	Zeitmanagement Selbstmanagement
Würdigungskultur Klasse/Kollegium	Nutzung virtueller Lerngemeinschaften

Abb. 4: Das Hamburger Modell zur Gesundheits- und Leistungsförderung kombiniert verhaltens- und verhältnispräventive Ansätze

Links für den Berufsalltag

Abschließend seien einige Links genannt, die für die nachhaltige Arbeit an Personalgesundheit hilfreich sein können. Hier finden Sie onlinebasierte Möglichkeiten, Ihre psychosoziale Gesundheit sowie Ihre Leistungsqualität zu stärken und weiterzuentwickeln:

- www.lehrerforum.de
  Das Lehrerforum verbindet Gesprächspartner aus dem Kreis der Kollegen und der Fachleute anderer Disziplinen über alle Phasen der Lehrerbildung. Hier können Sie anonym Fragen stellen, Kolleginnen ihre Erfahrungen mitteilen und vom Rat der Fachleute anderer Disziplinen profitieren. Eine multiprofessionelle Lerngemeinschaft für kooperatives Problemlösen.
- www.gemeinsam-gesunde-schule-entwickeln.de
  Auf dieser Homepage finden Sie Informationen über unser letztes Entwicklungsprojekt mit 30 Schulen jeweils über drei Jahre. Dort werden Erfahrungen aus Sicht der Schulen ebenso berichtet wie die theoretischen Grundlagen der durchgeführten Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen.
- www.handbuch-lehrergesundheit.de
  DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hg.) (2012): Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Köln
- Online-Training emotionaler Kompetenzen für Lehrpersonen und Schüler(innen). Anmeldung und Infos unter eckert@leuphana.de.
- www.lehrergesundheit-leuphana.de
  Es werden verschiedene Onlinetrainings speziell für Lehrkräfte vorgestellt. Sie haben hier die Möglichkeit sich anzumelden. Die meisten Angebote sind kostenlos.
- www.geton-training.de
  Hier werden onlinebasierte Gesundheitsprogramme vorgestellt, die nicht nur lehrerspezifisch sind. Da die hier vorgestellten Programme derzeit beforscht werden, ist die Teilnahme noch kostenlos.
- Training gegen Aufschieberitis. Anmeldung und/oder Informationen bekommen Sie, wenn Sie eine Mail an eckert@leuphana.de schreiben. Das Training ist vollständig internetbasiert, dauert 14 Tage (Aufwand: zehn Minuten täglich) und ist kostenlos.

Literatur

Brägger, G./Posse, N. (2007): Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES). Wie Schulen durch eine integrierte Gesundheits- und Qualitätsförderung besser werden können. Bd. 1: Schritte zur guten Schule. Bd. 2: Vierzig Qualitätsbereiche mit Umsetzungsideen. Bern

Eckert, M./Sieland. B. (2013, im Druck): Emotionale Kompetenzen als trainierbare Basis von psychosozialer Gesundheit und Leistungsfähigkeit. In: Sonderheft Grundschule aktuell

Esslinger-Hinz, I. (2009): Wie zaubert man guten Unterricht? In: PÄDAGOGIK H. 11/2009, S. 12–15

Harazd, B./Gieske, M./Rolff, H.-G. (2009): Gesundheitsmanagement in der Schule. Köln

Hundeloh, H, (2012): Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln. In: Schulverwaltung NRW 9/2010, S. 226–228. URL [09.01.2013]: http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachbereiche/fb-bildung/documents/fachkonzept.pdf

Nutbeam, D. (2000): Health literacy as a public health goal: a challenge for contemporary health education and communication strategies into the 21st century. Health Promotion International 15/2000, S. 259–267

Paulus, P. (Hg.) (2010): Bildungsförderung durch Gesundheit. Bestandsaufnahme und Perspektiven für eine gute gesunde Schule. Weinheim

Pines, M. A./Aronson, E./Kafry, D. (2007): Ausgebrannt: Vom Überdruss zur Selbstentfaltung. Stuttgart, 10. Aufl.

Schaarschmidt, U./Kieschke, U. (2007): Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim

Stephan, E. (1983): Versuch einer theoretischen und normativ fundierten Definition »Psychischer Gesundheit«. In: Bundesvereinigung für seelische Gesundheit. Seelische Gesundheit möglich machen – mehr als Krankheit verhindern. Berichte über Tagungen der Bundesvereinigung für seelische Gesundheit in den Jahren 1980/81. Hamburg

Tönnies, S./Plöhn, S./Krippendorf, U. (1996): Skalen zur psychischen Gesundheit (SPG). Testmanual. Heidelberg

Dr. Bernhard Sieland ist Professor (em.) für Psychologie am Institut für Psychologie der Leuphana-Universität Lüneburg. Scharnhorststr. 1, C1.118, 21335 Lüneburg sieland@leuphana.de

Glück macht Schule

Unterricht für geglücktes Leben

In Hamburg ist die Entwicklung von Selbst-Kompetenzen und sozialen Kompetenzen in der Schule verpflichtender Anteil des Unterrichts. Wie kann diese Anforderung konstruktiv umgesetzt werden? Wie kann der Profilbereich im Schulcurriculum für eine Ausdifferenzierung genutzt werden? Kann ein Schulfach »Glück«, wie es die »Stiftung Kinderjahre« fordert und fördert dazu beitragen, die Schüler(innen) selbstbewusster zu machen?

LebensArt – das neue Fach

Es klopft an die Tür im Leitungsbüro. Normalerweise ist nun ein Streit zu schlichten. Vielleicht sogar eine echte Krise zu überwinden oder ein Schüler nach Hause zu schicken. Doch vor mir steht *Dennis* aus der fünften Klasse. Er ist aufgeregt und erzählt: »Wir haben uns in LebensArt so gut benommen. Zur Belohnung dürfen wir nun alle zusammen die ersten Sonnenstrahlen des Jahres auf dem Schulhof genießen. Machen Sie mit?«

Ist das, was ich gerade erlebe, das »Schulfach Glück«? Ist das »LebensArt – die Kunst des Lebens«? Haben wir mit unserer Idee auf ganzer Linie gewonnen? Es ist kaum ein halbes Jahr her, dass wir unser neues Schulfach »LebensArt« fünfstündig in Klasse fünf eingeführt haben. Eine wichtige Aufgabe sehen wir darin, dass die Kinder neue Bilder von sich entwickeln und effektivere Muster erarbeiten, die für ihre Zukunft bedeutsam sind.

Das Fach ist ein Baustein mit dem wir an der Stadtteilschule Barmbek, Standort Fraenkelstraße das Thema »Glück« in Unterricht und Schulleben verankert haben.

Auf dem Schulhof stehen sie dann mit mir in der Sonne: 25 Kinder der fünften Klasse. Viele mit haarsträubenden Problemen zu Hause. Sie alle mussten die erste große Niederlage unseres Bildungssystems hinnehmen: Keine Empfehlung fürs Gymnasium. Aussortiert in der vierten Klasse. Zehnjährige Verlierer? Gefühlt schon.

Eine wichtige Aufgabe sehen wir deshalb darin, dass diese Kinder neue Bilder von sich entwickeln und effektivere Muster erarbeiten, die für ihre Zukunft bedeutsam sind.

Qualifikation – das Leben lieben

Die Schulreform erlaubte es uns, diese Erkenntnisse aufzugreifen. Denn mit der Reform kam auch die Kontingentstundentafel, die es Schulen ermöglicht, eigene Profile zu schärfen. Diese Chance hat die damalige Schule Fraenkelstraße (heute fortgeführt in der Stadtteilschule Barmbek) genutzt und zum Schuljahr 2009/2010 die »Didaktik der Lebenskunst« implementiert.

Netzwerk Glück

Weitere Schulen haben zum Unterrichtsfach Glück ein Netzwerk gebildet und tauschen ihre Erkenntnisse miteinander aus:

- Elbinselschule Wilhelmsburg – Gestaltung eines Musiktheaters
- Schule An der Seebek – ausgezeichnete Literaturschule mit LeseOase
- Schule Lämmersieth – Kunstetage, Gesundheitsförderung und Natur erforschen
- Schule Rönneburg – das Thema Glück in der Tutorenstunde

Und dieses neue Fach bekam den Namen »LebensArt«. Genauso gut hätte es »Schulfach Glück« heißen können. Als das Fach aus dem Pilotstatus hinausgewachsen war und sich aus der Beobachtungsstufe in die Mittelstufe ausbreitete, wurde wieder ein Antrag an die Schulkonferenz gestellt. Als neue Stadtteilschule Barmbek saßen auch drei Oberstufenschülerinnen und -schüler in dem Gremium, die sich genauere Gedanken machten: »Welche Qualifikationen müsse denn eine Lehrkraft besitzen, die LebensArt unterrichtet?« Und während noch über die Antwort nachgedacht wurde, gaben sie selbst die Antwort: »Na klar, der muss einfach selbst das Leben lieben!«

Das Hauptziel einer Didaktik der Lebenskunst ist es, den Jugendlichen unter dem Aspekt der Chancengleichheit Instrumente an die Hand zu geben, die sie stabiler und selbstbewusster machen. Schule kann nur dann das notwendige Wissen und die geforderten Arbeitsformen wirkungsvoll vermitteln, wenn es ihr gelingt, den Schülerinnen und Schülern Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Lebensprobleme zu geben.

Alltag – gute Momente erkennen

Vor allem den benachteiligten Kindern soll nahe gebracht werden: »Dein Leben ist eine Leinwand, du kannst dir das Leben in vielen Bereichen selbst gestalten, es beeinflussen und dich und dein Leben wertschätzen.« Erst wenn die Schülerinnen und Schüler sich selbst achten und lieben und auch das Leben lieben lernen, ist eine Basis vorhanden, die Lernen einen Sinn gibt und die Motivation erzeugt. Die Schülerinnen und Schüler sollen Erfolge wahrnehmen, Glück verspüren und Misserfolge akzeptieren und bewältigen.

So finden sich in der fünften Klasse die Themenfelder Abenteuer Alltag, Achtung und Anerkennung, Selbstverantwortung und Selbstwertgefühl im Curriculum. Für jedes Themenfeld gibt es mittlerweile eine große Anzahl von Bausteinen, die je nach Klassensituation entworfen wurden. Da stehen die Schülerinnen und Schüler auf Slacklines um wie *Beppo* der Straßenfeger bei *Momo* zu lernen, dass große Aufgaben eben

Im Schulgarten

nur »Schritt für Schritt« erledigt werden können. Es wird über Hygiene und Körperpflege diskutiert, ebenso wie es »Zeit für Komplimente« gibt.

Feste Bestandteile des Curriculums sind die LebensArt-Pfeiler. Aktionen und Inhalte, die verbindlich in allen Unterrichtsgruppen stattfinden. Dazu gehört das Dankbarkeitstagebuch, in das ritualisiert Woche für Woche die guten Momente des eigenen Lebens eingetragen werden. Eine gute Erinnerungshilfe an schlechten Tagen. Selbstredend, dass auch die Lehrer mitschreiben.

Dazu gehört auch die Teilnahme an Wettbewerben. Ohne Wettbewerb keine Siegchance.

Und auch die Aktion »24-Stunden draußen« bei der sich die Lerngruppe 24 Stunden (meist von 10 Uhr bis 10 Uhr) außerhalb geschlossener Räume aufhält. Das Programm wird von den Schülerteams selbst gemacht. Gleichzeitig ist es damit eine Einführung in die Spielpädagogik, denn während bei der ersten »24 Stunden«-Aktion noch so manche Langeweile ausbricht, weiß man spätestens beim zweiten Mal, was man »draußen« so alles erleben kann.

Drei intensive Jahre LebensArt liegen hinter uns. Gemeinsam mit anderen glückssuchenden Schulen arbeiten wir im »Schulfach-Glück«-Netzwerk der Stiftung Kinderjahre mit. Dort gehen alle unterschiedliche Wege für den gleichen Ansatz. Und dieser Austausch tut gut.

Und vielleicht gibt es von der Stiftung bei all den Siegeln, die von Umweltschule bis »Gesunde Schule« an deutschen Schulgebäuden hängen bald noch ein weiteres: »Glückliche Schule!«

Unterstützung durch die Stiftung Kinderjahre

Leitgedanke der Stiftung Kinderjahre (vgl. auch www.stiftung-kinderjahre.de) ist es, benachteiligte Kinder zu unterstützen, bis sie eigene Entscheidungen treffen können. Zusammen mit Pädagogen, Erziehungs- und Familienberatern setzt sich die Stiftung Kinderjahre zum Ziel, dass in Hamburg das »Schulfach Glück« ein anerkanntes Schul- und Prüfungsfach wird. Denn nur glückliche Kinder können soziale Kompetenz aufbauen und so ihr Leben positiv gestimmt und selbst bestimmt in die Hand nehmen.
»Darum geht es – um glückliche Kinder! Wir arbeiten daran! Denn Glück kommt nicht von allein, wir müssen auch etwas dafür tun!«, so Stiftungsvorsitzende Hannelore Lay.

Fachliche Unterstützung

Regina Marek (1. Vorsitzende Förderverein Schulbiologiezentrum Hamburg) in Kooperation mit Heike Elvers (LI), Hemmingsstedter Weg 142, 22609 Hamburg – regina.marek@t-online.de
www.fs-hamburg.org

Neue Veröffentlichung im Lynx 1/2013 zum Thema »Geglücktes Leben in der Schule – Glück als neues Schulfach?«. Download auf der Webseite: www.fs-hamburg.org

Rita Gerhardt, Frederike Warnholtz und Björn Lengwenus (Stadtteilschule Barmbek/Fraenkelstr.). Fraenkelstraße 3, 22307 Hamburg

Der Beitrag wurde zusammengestellt von Regina Marek und Dirk Vorwerk (Stiftung Kinderjahre). regina.marek@t-online.de

Einschätzungen zum Vorgehen der Hamburger Schulinspektion im zweiten Zyklus

»Wir hatten das Gefühl, dass da eine Fairness herrscht.«

Anfang 2013 ist in der Hamburger Schullandschaft ein Meilenstein erreicht: Seit Einführung der Schulinspektion im Jahr 2007 sind alle staatlichen Schulen einmal inspiziert worden; damit ist der erste Inspektionszyklus abgeschlossen. Zum Auftakt des zweiten Zyklus wurde das gesamte Verfahren überarbeitet.

Diese Überarbeitung war vor allem begründet in dem neuen Orientierungsrahmen Schulqualität, der normgebend »beschreibt, was in Hamburg unter einer guten Schule verstanden wird« (S. 3) und im Februar 2013 veröffentlicht wurde (zu finden u. a. auf dem Bildungsserver unter http://bildungsserver.hamburg.de/schulqualitaet). Im Sinne einer konsistenten Qualitätssicherung bildet der Orientierungsrahmen damit die Grundlage für die Schulinspektion Hamburg: Sowohl die Bewertungskriterien als auch die verschiedenen Instrumente, mit denen die Schulinspektion arbeitet, sind auf den Orientierungsrahmen abgestimmt. Vollständig überarbeitet wurde in diesem Zuge auch der Inspektionsbericht, mit dem die Schule ihre Rückmeldung erhält.

Pilotphase des zweiten Inspektionszyklus

Die inhaltlichen Vorarbeiten für den zweiten Inspektionszyklus, der im Frühjahr 2013 nach den Märzferien beginnen wird, begannen bereits im Jahr 2011. Die Pilotierungsphase startete im Mai 2012: Acht Pilotschulen testeten das neue Verfahren auf freiwilliger Basis. Ziel dieser Phase war es, die überarbeiteten Verfahren der Inspektion auf ihre Verwendbarkeit und ihren Nutzen zu überprüfen und Probleme mit der Verständlichkeit und Ausführung der Instrumente sowie mit der Rückmeldung aufzudecken.

Sechs der acht Pilotschulen, darunter vier Grundschulen und zwei Gymnasien, nahmen nach der Inspektion an der Evaluation der Pilotierung teil. Dazu wurden alle teilnehmenden Pädagoginnen und Pädagogen schriftlich befragt und Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Gruppe sowie mit Eltern und Schülerinnen und Schülern geführt. Die Teilnahme an der Befragung war mit 75 ausgefüllten von 195 verschickten Fragebögen relativ gering (Rücklaufquote 38,5%). Trotzdem lässt sich, wie im Folgenden expliziert, ein erstes Bild zeichnen.

Generelle Zufriedenheit

Die Befragten sind generell eher zufrieden bis sehr zufrieden mit der Arbeit der Schulinspektion. Exemplarisch zeigt Abbildung 1 das Fragebogenergebnis für drei ausgewählte Fragen bezüglich der Arbeit der Schulinspektion. Die Zustimmung zu der Aussage »Die Schulinspektion arbeitete alles in allem gründlich« fällt dabei besonders hoch aus. Die Mittelwerte der anderen beiden Items liegen etwas darunter, jedoch weiterhin im eher hohen Bereich der Zustimmung. Dies gilt ebenfalls für die Qualität der Rückmeldung, bei der insbesondere die zeitliche Nähe zum Schulbesuch gelobt wurde sowie die Klarheit und Verständlichkeit der Ergebnisse. Hingegen war die Zustimmung hinsichtlich der Informationen und ihrer Dienlichkeit für die Arbeit der Schule etwas geringer. Fast ein Drittel der Befragten stimmte nicht bzw. eher nicht der Aussage zu, dass die Informationen der Schulinspektion wichtig für die Arbeit ihrer Schule sei (vgl. Abb. 2).

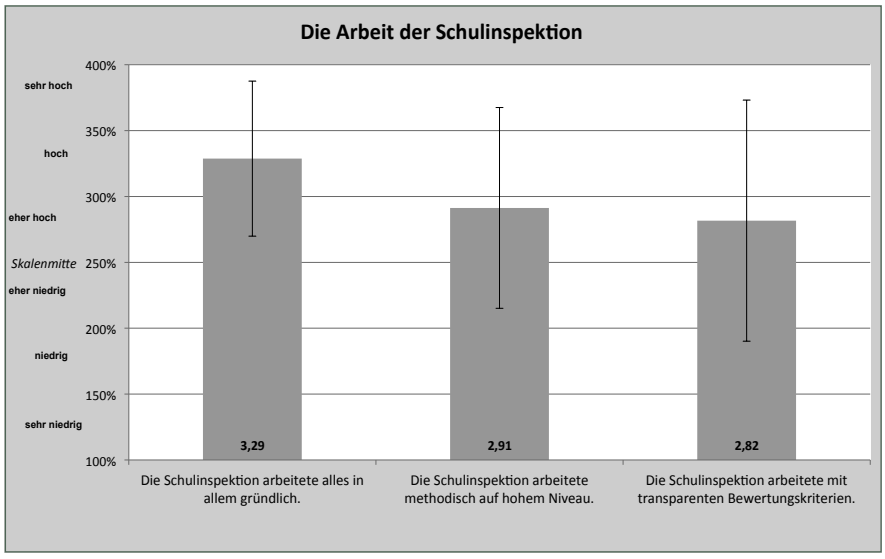


Abb. 1: Einordnung der Mittelwerte von ausgewählten Items auf einer Skala; Antwortskala von 1 = stimme nicht zu, 4 = stimme zu; theoretischer Mittelwert = 2,5

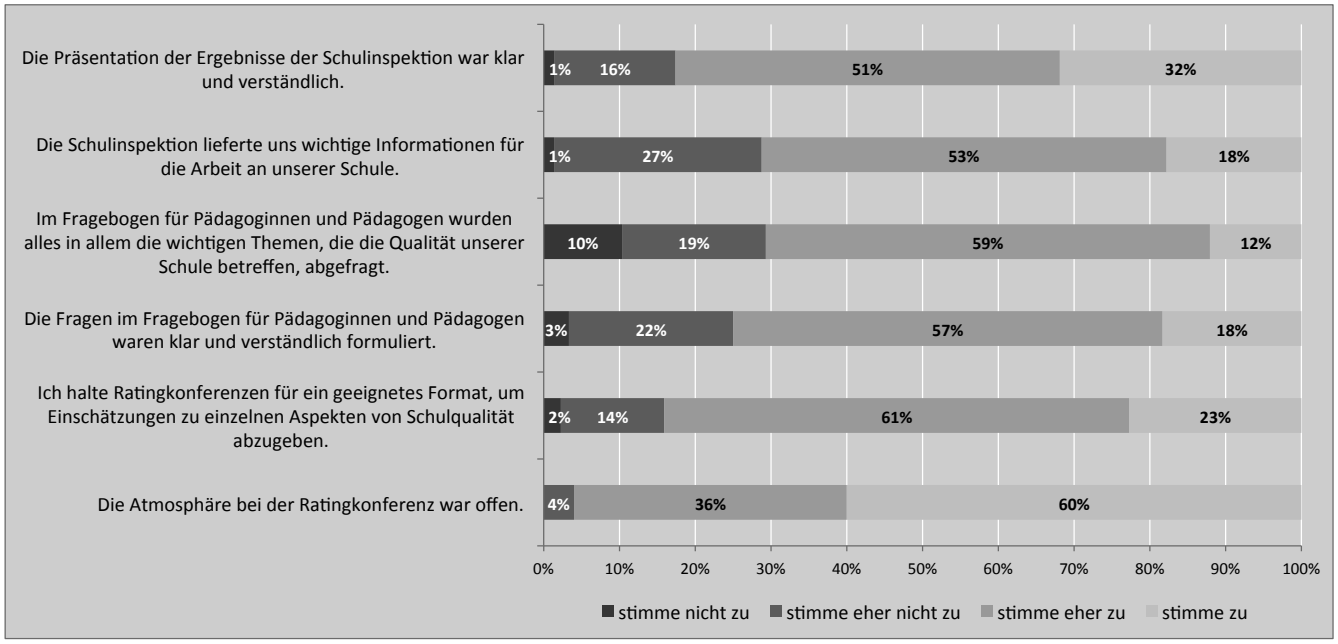


Abb. 2: Prozentuale Verteilung der Antwortmöglichkeiten für ausgewählte Items

Positive Beurteilung der veränderten Instrumente der Schulinspektion

Gleichwohl werden die neuen und teilweise veränderten Instrumente der Schulinspektion in der Regel positiv beurteilt: Sowohl in den Fragebögen (s. Abb. 2) als auch in den geführten Interviews äußerten die Lehrkräfte insbesondere eine große Zustimmung zu dem neu eingeführten Instrument der Ratingkonferenz. Dies ist ein Verfahren, in dem die teilnehmenden Lehrkräfte moderiert Bewertungen zu Einzelaspekten der Schulqualität abgeben und diese diskutieren. Aber auch die Inhalte der überarbeiteten Fragebögen für Pädagoginnen und Pädagogen wurden von der Mehrheit der Befragten als größtenteils relevant und verständlich eingeschätzt. In den für die Evaluation geführten Interviews wurde weiterhin die Durchführung der Unterrichtsbeobachtungen gelobt. So sagte z. B. die Lehrkraft einer Grundschule: »Wir waren auf etwas Bürokratisches, Strenges vorbereitet, jetzt war die Ausstrahlung so schön und freundlich. Die Inspektoren sind rumgegangen und haben die Kinder angesprochen«. Wie auch die Auswertung des Fragebogens ergaben die Interviews, dass die Atmosphäre bei Interviews und Ratingkonferenzen sehr angenehm sei und dass das überarbeitete Berichtsformat, vorwiegend aufgrund der zusätzlichen Zusammenfassung, als sehr positiv aufgefasst werde.

Kritik und Verbesserungsvorschläge

Auch Kritik am Verfahren wurde geäußert: Negativ bewerteten die Lehrkräfte unter anderem die Komplexität der Rückmeldung im Rahmen der Präsentation, die von einigen als zu kurz wahrgenommenen 20-minütigen Sequenzen, in denen der Unterricht beobachtet wird, mangelnde Transparenz und die zu Beginn des zweiten Zyklus fehlenden Vergleichswerte für die einzelnen Schulformen.

Diese Verbesserungsvorschläge, die vor allem auch in den Interviews geäußert wurden, sind zum großen Teil bereits von der Schulinspektion aufgegriffen worden: In der Tradition des 1. Zyklus bleibt es weiterhin ein wichtiges Ziel der Schulinspektion, größtmögliche Transparenz herzustellen. Instrumente und Bewertungskriterien, die zum Zeitpunkt der Pilotierung noch in der Erarbeitung waren, werden auf der Homepage der Schulinspektion Hamburg (www.schulinspektion.hamburg.de) bereitgestellt. Darüber hinaus werden, sobald die Instrumentennormierung im Sommer 2013 abgeschlossen ist, sukzessive Rückmeldungen mit Vergleichswerten anderer Schulen angereichert und die Ergebnispräsentationen noch einmal in Hinblick auf die Anregungen aus den Pilotierungsschulen überarbeitet.

Alles in allem ist die Zufriedenheit sowohl mit der Arbeit generell, der Rückmeldung und mit den einzelnen Instrumenten der Schulinspektion sehr hoch – ein Hinweis darauf, dass die Schulinspektion für den zweiten Zyklus nach Ansicht der Pädagoginnen und Pädagogen an den bislang inspizierten Schulen einen richtigen Ansatz gewählt hat. Den ausführlicheren Bericht zur Evaluation der Pilotierung des 2. Schulinspektionszyklus finden Sie auf der Homepage der Schulinspektion.

Dr. Klaudia Schulte/
Elena Hengstmann
institut für bildungsmonitoring (ifbm)
klaudia.schulte@ifbq.hamburg.de

Im kommenden Heft 3/2013 wird das Thema Schulinspektion Kernthema sein. und dort z. B. mit weiteren Ergebnissen und Erfahrungsberichten ausführlich behandelt werden.

Die »Murmelphase«, ein kurzes Nachbarschaftsgespräch zu einem Thema des Vortrags

Dr. Heinz Klippert in Hamburg mit einem Vortrag über Methodentraining und Unterrichtsgestaltung

Schluss mit dem »Pampern« der Schüler

Gestresste Lehrkräfte lieben seine Bücher. Sein Methodentraining ist bereits in der 19. Auflage auf dem Markt und gilt als stiller Bestseller. Im Grunde sind viele seiner Ideen nicht neu, nur in ihrer Stringenz konsequenter: Das Methodentraining von Dr. Heinz Klippert verspricht Entlastung für die Lehrkräfte durch mehr eigenständiges Lernen der Schülerinnen und Schüler. Der Schwerpunkt liegt auf Teamarbeit und Kommunikation auf der Basis einer strukturierten Vorbereitung von Unterrichtseinheiten, den sogenannten Lernspiralen.

Über 1 000 Schulen in verschiedenen Bundesländern setzen in der Unterrichtsentwicklung und Lehrerfortbildung auf Klipperts Ansätze.

Die Schule An der Gartenstadt ist eine engagierte Grundschule, die es beim Deutschen Schulpreis 2010 unter die ersten zehn geschafft hat. Die Schulleiterin Regina Schubert war mit ihrem Kollegium auf der Suche nach Impulsen für eine qualitative Verbesserung der Unterrichtsentwicklung auf das Regelwerk von Klippert gestoßen und man beschloss, Klippert in die Hansestadt einzuladen. Diese Initiative traf auf große Resonanz: Rund 200 Lehrkräfte aus 43 Schulen sagten ihr Erscheinen zu und waren bereit, sich finanziell an den Vortragskosten von 2 500 Euro zu beteiligen. Schulformübergreifend kamen die Zuhörer von Stadtteilschulen, Gymnasien, Grund- und Förderschulen, auch vom Landesinstitut und aus dem Studienseminar.

Die Erwartungen an den Vortrag von Dr. Klippert waren hoch und es wirkte, als spräche er ihnen aus dem Herzen, wenn er über die gegenwärtige Situation in den Klassen berichtete. Wenn er betonte, dass ein individuelles »Pampern« der Kinder nichts bringt und in Klassen von 25–30 Schülern gar nicht möglich ist. Für ihn ist es eine »Fiktion« zu glauben, dass man jedes einzelne Kind mit der nötigen Sorgfalt diagnostizieren könnte. Klippert sprach von Lehrkräften, die mit »Rollkoffern« voller Materialien in den Unterricht gehen und anderen, die stundenlang Lerntheken für offene Unterrichtsangebote aufbauen und sich dabei völlig verausgaben.

Klippert weiß, wovon er spricht. Als promovierter Wirtschaftswissenschaftler und ausgebildeter Lehrer in Hessen ist er seit vielen Jahren in der Lehrerausbildung in Rheinland-Pfalz tätig. Der 64-jährige kennt das ganze Dilemma aus Anspruch und Überforderung nur zu gut.

Sein Ansatz beruht auf drei Stützpfeilern: einer konsequenten Methodenschulung der Schüler, der Einübung von kooperativen Lernformen, wie Teamarbeit, und der Förderung von differenzierten Lernaktivitäten.

Konkret bedeutet das: Zunächst müssen in allen Klassen- und Jahrgangsstufen elementare Lern- und Arbeitstechniken eingeübt werden, wie die Beschaffung, Verarbeitung und Präsentation von Informationen. Weiterhin soll die Kommunikation verbessert werden, so dass zum Beispiel eine Gruppenarbeit tatsächlich alle Mitglieder der Gruppe einbezieht. Erarbeitetes wird ständig mit wechselnden Mitschülern kommuniziert und in Tandems, Gruppen- und Plenumsgesprächen dargestellt. Kein Schüler kann sich nun bei der Gruppenarbeit zurücklehnen und aus der Verantwortung ziehen. Jeder kann jeder-

zeit aufgefordert werden, sein Wissen zu präsentieren.

Fazit Klippert: *»Kinder können nur gefordert werden, wenn ich sie auffordere, selber zu denken.«*

Voraussetzung sind klar strukturierte, vorgefertigte Unterrichtseinheiten, sogenannte Lernspiralen, die das gesamte Material des Lernstoffes und eine Ablaufplanung für die Stunde beinhalten. Damit werden die Schülerinnen und Schüler in die Lage versetzt, sich selbstständig schrittweise immer tiefer in das Thema »hineinzubohren«. Die Schülerinnen und Schüler sind konsequent beschäftigt – die Lehrkraft wird zum Moderator.

Viele Zuhörer fühlten sich verstanden und verließen die Aula »motiviert und inspiriert«. Der Vortrag gab »neuen Schwung«, die Veranstaltung war »sehr lohnend«. Doch wie wird das theoretische Wissen in die Praxis umgesetzt? »Ich nehme mit, in der Unterrichtsplanung doch mehr auf die Methoden zu schauen«, sagte eine Teilnehmerin. Mehr Zusammenarbeit zwischen den Fachlehrern wäre wünschenswert und »auch das Lehrerverhalten im Unterricht sollte sich nachhaltig ändern.« Doch knappe Zeitressourcen und eine Vielzahl anderer Aufgaben verhindern meist eine effektive Form der gemeinsamen Unterrichtsgestaltung.

Das wollte die Schule An der Gartenstadt anders angehen. Sie plante den Praxistest und nutzte den Tag nach dem Vortrag für eine schulinterne Fortbildung. Mit dem gesamten Kollegium wurden an diesem Tag 60 Lernspiralen zu fünf Lernfächern entwickelt und für alle Kollegen zur Benutzung im Intranet mit allen Materialien hinterlegt. In den nächsten Wochen wird die Schule die neuen Konzepte erweitern, erproben und evaluieren.

»Hamburg macht Schule« ist gespannt, welche praktischen Erfahrungen die Schule An der Gartenstadt mit der Klippert-Methode machen wird und plant, in einem halben Jahr nachzufragen, wie sich die Unterrichtsqualität des Hamburger Klippert-Piloten entwickelt hat.

Text und Bilder:
Heidrun Zierahn im Auftrag der BSB
heidrun.zierahn@kappa-mm.de

»Hamburg macht Schule« sprach mit Dr. Heinz Klippert und Regina Schubert, Schulleiterin der Schule An der Gartenstadt.

***HMS**: Dr. Klippert, Sie haben viele erfolgreiche Bücher geschrieben und die zahlreichen Teilnehmer an Ihrem Vortrag zeigen ja auch das Interesse an Ihren Methoden. Was ist der Schlüssel zu Ihrem Erfolg?*

Klippert: Es hat viel mit einer ehrlichen, alltagstauglichen Verfahrensweise zu tun. Ich verstehe mich als Anwalt der Lehrer und versuche sie in ganz pragmatischer Weise zu bewegen. Das ist mein ganzes Streben. Da muss man manchmal auch mit ganz kleinen Schritten zufrieden sein. So eine Lernspirale kann jemand beginnen, der sehr traditionell denkt und er wird erleben: das geht. Die Schüler laufen mir nicht aus dem Ruder. Im Gegensatz zu mancher offenen Unterrichtssituation, wo wir erleben: das geht nicht.

Wir experimentieren zeitgleich in über 1 000 Schulen in verschiedenen Bundesländern mit den gleichen Instrumentarien – das ist mein großes Plus. Ich habe unendlich viele Rückmeldungen aus der Praxis, die zeigen, dass die Methode überzeugend bei den Lehrern ankommt. Es ist also machbar, es ist alltagstauglich und es ist innovativ. Das zeigen übrigens auch viele große Evaluationen in den Bundesländern. Es gibt viele Lehrkräfte, die haben eine tiefe Sehnsucht nach wirksamer Veränderung.

Abb. 1: Dr. Heinz Klippert und Schulleiterin Regina Schubert beim Vortrag in der Schule An der Gartenstadt

***HMS**: Frau Schubert, der »Zeit«-geist spricht vom »Klippern«. Die Schule An der Gartenstadt wendet diese Methode bereits an?*

Schubert: Noch nicht. Einzelne Kollegen sind »Klipper-Fans«, aber die meisten Kollegen sind Fans der kooperativen Lernformen, zu denen sich bereits das ganze Kollegium fortgebildet hat. Diese Methode ist nun auch neu für uns.

***HMS**: Und Sie wagen den Praxistest?*

Schubert: Ja, wir haben morgen eine schulinterne Lehrerfortbildung und werden über acht Stunden Lernspiralen entwickeln. Wir sind keine Schule, die sich nicht selbst helfen kann. Es gibt ja einige Kollegen, die bereits »klippern« und die anderen Kollegen unterstützen, zudem nutzen wir das Material von Dr. Klippert. Wir planen im Workshop zeitökonomisch zu arbeiten. Wenn 40 Kollegen in Tandems arbeiten, dann hätten wir am Ende des Tages 60 Unterrichtseinheiten, das haben wir uns als Ziel gesetzt.

***HMS**: Und danach wollen sie die Lernspiralen im Unterricht einsetzen? Was planen Sie in der nächsten Zukunft?*

Schubert: Wir werden sofort im Anschluss mit der Erprobung beginnen. Alle Kollegen werden in allen Klassen hospitiert und am Schluss Feedbackgespräche geführt. Parallel werden wir das Material erweitern. In der Hoffnung, dass alle Kollegen davon profitieren. Einer erstellt die Unterrichtseinheit Sport und nutzt die Unterrichtseinheit eines Kollegen für den Sachunterricht.

Klippert: Das ist genau die Arbeitsweise, die wir den Schulen empfehlen. Wir arbeiten darauf hin, dass Steuerungsgremien und Führungskräfte die Rahmenbedingungen schaffen, damit Zeitfenster für die Workshops institutionalisiert werden.

Schubert: Sollte unser Kollegium nach der Erprobung, dem schulinternen Austausch und einer Evaluation positiv zu der Methode stehen, werden wir uns an das Landesinstitut für Lehrerfortbildung wenden und einen Trainer für die Nachhaltigkeit der Durchführung und Arbeit mit den Lernspiralen suchen, um eine ritualisierte Einführung planen zu können.

Gesamtüberblick über die Bildungs- und Freizeitangebote in den Hamburger Bezirken

www.hamburg-aktiv.info

Ein Meilenstein bei der Weiterentwicklung der Ganztagsschulen, der Organisation der Ergänzungs- und Ferienbetreuung, der Unterstützung von Kooperationen zwischen Schulen und außerschulischen Partnern.

Das Projekt »Lernen vor Ort« hat ein ehrgeiziges Projekt verwirklicht und geht mit dem Portal www.hamburg-aktiv.info online. Das Portal ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung der Ganztagsschulen, da sie eine schnell handhabbare und umfassende Übersicht über alle möglichen Anbieter, Institutionen und Kurse im außerschulischen Bereich und zur Freizeitgestaltung von privaten und öffentlichen Einrichtungen – flächendeckend und regional strukturiert – für ganz Hamburg zugänglich macht.

Wer verliert da nicht schon mal den Überblick bei der Vielzahl von Kursen, Veranstaltungen und Weiterbildungsangeboten? Das Portal Hamburg^{aktiv} bietet erstmals einen Gesamtüberblick über die Bildungs- und Freizeitangebote jeweils in den sieben Hamburger Bezirken. Mit einer einzigen Suche können sich interessierte Bürger, Lehrkräfte, Mitarbeiter von Beratungsstellen oder andere Interessierte über aktuelle Bildungsangebote und deren Anbieter informieren. Erstmalig wird neben den Kitas, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen auch die ganze Vielfalt der außerschulischen Lernorte abgebildet. Die Kurspalette reicht von der Babymassage bis zum Abschluss als Betriebswirt, von der Aquarellmalerei bis zur Ausbildung als Erzieher, vom Nähstudio bis zum Tanz für Senioren. Der Bildungsbegriff ist weit gefasst. Per Klick lassen sich alle möglichen Kurse finden im direkten Umfeld und darüber hinaus.

Wo liegt der Nutzen?

Mit dem Bildungsportal Hamburg^{aktiv} hat »Lernen vor Ort« eine Struktur vorgelegt, die eine größtmögliche Transparenz der Bildungseinrichtungen und Bildungsangebote vor Ort abbildet. Insbesondere Schulen können mit Blick auf die Ausgestaltung des Ganztags von diesem neuen Angebot profitieren. Der Hamburger Ganztag wird zunehmend kooperativ gestaltet werden. Neben den Klassikern Bauspielplatz, Jugendmusikschule, Sportverein u. ä. geht es zukünftig bei der Weiterentwicklung des Ganztags darum, viele Einrichtungen in die Gestaltung einzubeziehen. Diese sozialräumliche Öffnung ist allerdings leichter gesagt (gedacht) als getan (umgesetzt). Es ist schon eine Herausforderung für viele Schulen zu ermitteln, wer ein möglicher Partner ist, da die Zusammenarbeit zwischen Schule und Sozialraum durch die Ganztagsschulentwicklung immer wichtiger wird. Für die Durchführung der Runden Tische bei der GBS und für die Erarbeitung eines Ferienbetreuungskonzeptes stellt die neue Plattform »Hamburg aktiv« eine enorme Entlastung und Hilfe dar.

Über 22 000 Angebote

Die Vorteile des Portals liegen auf der Hand: Mühsames, zeitraubendes Suchen auf vielen unterschiedlichen Seiten der zahllosen Anbieter entfällt. Zurzeit sind bereits rund 4 700 Anbieter mit über 22 000 Angeboten in Hamburg^{aktiv} zu finden. Und es werden ständig mehr. Der stetig anwachsende Datenpool wird zweimal jährlich mit den Anbietern abgeglichen, alle Angebote werden selbstverständlich von der Datenredaktion geprüft.

»Natürlich erfordert ein solch umfangreiches Portal eine kontinuierliche Pflege und Optimierung«, berichtet Romy Stühmeier, Projektleiterin von »Lernen vor Ort«. »Wir setzen hier auf die Unterstützung der Anbieter und Nutzer.« Im Portal ist dafür extra eine Rubrik »Feedback« eingerichtet. Auch neue Anbieter sind eingeladen, ihre Angebote einzustellen.

Suchen und Finden

Wie bewege ich mich auf der Portalseite www.hamburg-aktiv.info? So unterschiedlich die Nutzer, so vielfältig die Suchfunktionen. Das Menü »Angebote« steigt über einen allgemeinen Oberbegriff ein, wie »Rund um die Schule« und listet Anbieter für die Nachholung von Schulabschlüssen sowie Nachhilfeein-

richtungen auf. Im Weiteren sind Einschränkungen auf einen oder mehrere Bezirke, Stadtteile oder auf eine Straße möglich. Auch die Personengruppe kann unter anderem auf Kinder, Jugendliche, Senioren oder Migranten eingegrenzt werden. Eine Auswahl auf kostenfreie Angebote, nur Berufsausbildungen oder nur Kurse mit Kinderbetreuung ist ebenfalls möglich. Als Ergebnis erscheinen die Kursangebote übersichtlich in einer Tabelle mit Titel, Anbieteradresse, Kurszeiten und Preisen. Die Einträge sind jeweils mit einer ausführlichen Kursbeschreibung und einem dynamischen Lageplan versehen.

Ein weiterer Einstieg ist über die Liste der »Orte/Einrichtungen« möglich. Hier erscheinen alle Kitas, Seniorentreffs, Schulen, Spielplätze, Sportvereine und viele andere Anbieter im Stadtplan. Nützliche Informationen sind im Menü »Gut zu wissen« hinterlegt, zum Beispiel Zuschüsse im Bildungspaket. Aber auch hinter der Rubrik »Beratungsstellen« finden sich hilfreiche Informationen unter anderem zum Übergang Schule-Beruf/Berufsorientierung oder für Menschen mit Behinderung oder Lernschwierigkeiten.

Alles begann mit einem Piloten

2011 startete das Projekt »Lernen vor Ort« der Behörde für Schule und Berufsbildung, in enger Kooperation mit »Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH« (W.H.S.B.) und der Bezirksverwaltung Harburg, mit einem Bildungsportal für den Bezirk Harburg. Bis heute konnten 38 000 Besuche registriert werden. Ein Erfolgsmodell, das nun auf ganz Hamburg transferiert werden konnte.

Mit dem Bildungsportal Hamburg^{aktiv} ist dem Projekt »Lernen vor Ort« ein weiterer Schritt – hin zu dem erklärten Ziel ein »Lebenslanges Lernen« für alle Alters- und Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen und so zu mehr Chancengerechtigkeit beizutragen – gelungen.

Weitere Informationen

»Zukunftslotsen«: www.hamburg.de/lernen-vor-ort/zukunftslotsen/

Regionale Bildungskonferenzen: www.hamburg.de/rbk

Kontakt
Behörde für Schule und Berufsbildung
Amt für Weiterbildung
»Lernen vor Ort«
Bernhard-Nocht-Straße 9–11
20359 Hamburg

Romy Stühmeier
Projektleitung »Lernen vor Ort«
Tel. (040) 428 84–35 91

Sabine Groengroeft
Koordination Bildungsberatung
Tel. (040) 428 84–35 96

Mehr Infos unter:
www.hamburg.de/lernen-vor-ort

Die Spezialbuchhandlung
für Unterrichtsvorbereitung

PÄKI

Materialien für alle Fächer und Klassenstufen

Unterrichts-einheiten und -hilfen

Klassenlektüre

Lernsoftware

www.paeki.de

PÄDAGOGIK + KINDERBUCH

Hartungstraße 22
20146 Hamburg
Telefon 45 43 40, Fax 45 89 44

Öffnungszeiten:
Mo.-Fr. 10-18.30 Uhr
Sa. 10-14 Uhr

schnurstracks Kletterparks

Mit der Klasse in die Bäume!
schnurstracks Kletterpark Hamburg-Sachsenwald (S21 bis Aumühle)

Spaß, Bewegung, gemeinsam Hindernisse meistern!

Sonderkonditionen für Schulen

Erlebnispädagogische Klassen-Trainings

Tel 04104–907 15 11
www.schnurstracks-kletterparks.de
info@schnurstracks-kletterparks.de

System-Schulplaner
für Schuljahr 2013/2014

TimeTEX

- Formate A4 + A5 + A6
- Flexible Formblätter für Schüler-Notenverwaltung
- bis 12 Klassen á 6 Seiten
- Tagesplan bis 11 U-Std.
- Jahrespläne für 13/14 u. 14/15, Stundenpläne, Vertretungsübersicht etc.
- Einstecktasche für lose Blätter
- Insgesamt 198 Seiten

Ab 5,95 €

Besuchen Sie uns:
www.timetex.de
TimeTEXHERMEDIAVerlag
Tel.: 09442/922090, Fax: 09442/9220966

www.Hallo-Prag.de
Abitur- und Studienfahrten
Ihr Reisepartner in Prag

Unterkunft im Zentrum im 3-Sterne-Hotel, trotzdem preiswert und mehr Qualität für junge Leute und abwechlunsgreiches Programm

Ein Jahr lang Präsident der Kultusministerkonferenz

Am 11. Januar 2013 übergab Schulsenator Ties Rabe im Rahmen einer feierlichen Sitzung im Bundesrat turnusgemäß die Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz (KMK) an Sachsen-Anhalts Kultusminister Stephan Dorgerloh. »Hamburg macht Schule« fragte den Senator nach seinen Erfahrungen und Erfolgen als Präsident der KMK.

HMS: Welche Erwartungen oder Befürchtungen hatten Sie vor Amtsantritt als KMK-Präsident?

Senator Ties Rabe: Ich dachte, die Tätigkeit sei kompliziert, langweilig und ergebnislos und ich würde multimedial nur Kritik ernten. Es war am Ende genau umgekehrt. Schön, auch einmal solche Erfahrungen zu machen. Das ist im Bildungsbereich nicht immer so.

Senator Rabe bilanziert sein Jahr als KMK-Präsident, Januar 2013, Berlin

HMS: Was war für Sie die größte Herausforderung in diesem Amt?

Senator Ties Rabe: Das endlose Lesen sehr länglicher Aktenvermerke in unglaublich umständlichem Bürokratendeutsch. Seit ich die KMK-Vermerke und die Texte anderer Bundesministerien lesen musste, liebe ich die Aktenvermerke »meiner BSB«.

HMS: Verstehen Sie nach einem Jahr als Präsident die Vorbehalte gegenüber der KMK, die oft in den Medien geäußert werden oder sind sie ungerechtfertigt?

Senator Ties Rabe: Sie sind ungerechtfertigt. Politik auf Bundesebene ist hochkomplizierter Interessenausgleich, die KMK ist da nicht schlimmer als die angeblich klarer handelnden Bundesministerien. Die Renten-, Energie- oder Sozialpolitik der letzten Regierungen war doch auch kein befriedeter Bereich mit Qualitäts-Politik aus einem Guss. Es ist eher so, dass einige Medien und Stiftungen mit ihrer pauschalen Föderalismuskritik mit Lust und Verantwortungslosigkeit einfachste Vorurteile bedienen. Wollte jemand im Ernst behaupten, eine bundeseinheitliche Bildungspolitik wäre die Lösung? Dann müsste Hamburg wahrscheinlich die Haupt- und Realschulen wieder einführen. Und das Sitzenbleiben. Und Lehrerstellen abbauen. Und den Ganztagsausbau stoppen. Viel Spaß.

HMS: Würden Sie im Nachhinein etwas anders machen? Warum?

Senator Ties Rabe: Niemand ist perfekt, alles geht auch noch etwas besser. Aber im Großen und Ganzen bin ich mit meiner KMK-Präsidentschaft zufrieden. Wir haben Bildungsstandards für das Abitur und bundesweit vergleichbare Abiturprüfungen eingeführt, die Weiterentwicklung der Sprachförderung auf den Weg gebracht, den wissenschaftlichen und politischen Dialog über den Übergang Schule-Beruf und die Unterrichtsentwicklung erheblich vorangebracht, wichtige Schritte zur Reform der Lehrerausbildung eingeleitet und Dauerstreitpunkte wie den Streit um den Europäischen Qualitätsrahmen weggeräumt. Und weitere rund 100 kleinere Entscheidungen getroffen, vom UNESCO-Weltkulturerbe bis zu Details der Hochschulpolitik. Für vier Konferenzen gar nicht schlecht.

HMS: Erscheint es Ihnen jetzt sinnvoll, dass ein KMK-Präsident länger als ein Jahr im Amt sein sollte? Unter welchen Voraussetzungen?

Senator Ties Rabe: Vor der Amtszeit hofft jeder, dass es nur einen Monat dauert. Hinterher könnte man noch ein Jahr dranhängen. Das ging auch anderen Präsidenten so. Eine Verlängerung würde der KMK und dem Amt zwar mehr Gewicht verleihen, aber auch die innere Ordnung der KMK verändern. Hier gilt wie bei allen Strukturreformen: Handeln im System bewirkt meist mehr als der jahrelange Streit über die große Strukturreform.

HMS: Welche Erfahrungen haben Sie mit Ministern und Staatssekretären der anderen Bundesländer gemacht, welche mit der KMK selbst?

Senator Ties Rabe: Die sind nett, wenn man selbst freundlich ist. Und wenn man gegenseitig akzeptiert, dass nicht alles geht. Denn viele sind oft getrieben von hysterischen und wunder-

lichen Bildungsdiskussionen in ihren Ländern, die aus der Distanz manchmal eher seltsam erscheinen. Und ich dachte immer, das gäbe es nur in Hamburg …

HMS: Was hat sie in diesem Jahr besonders geärgert?

Senator Ties Rabe: Wahrheitsverdrehende E-Mails von einem einzelnen Vertreter einer ehemals bedeutenden Hamburger Initiative.

HMS: Sie sind jetzt ein bundesweit gefragter Bildungspolitiker, präsent auch über das Jahr an der KMK-Spitze hinaus. Wäre »Bundesbildungsminister« für Sie irgendwann ein erstrebenswertes Amt?

Senator Ties Rabe: Nach meinem Lehramtsstudium vor 24 Jahren wurde ich arbeitslos, vor 20 Jahren wurde ich überraschend Redaktionsleiter, vor elf Jahren plötzlich Geschäftsführer, vor sieben Jahren habe ich spektakulär meinen Job verloren und wurde wieder arbeitslos, dann Lehrer, vor zwei Jahren Senator, vor einem Jahr KMK-Präsident, mit Empfang beim Bundespräsidenten in seinem Schloss und Treffen mit der Bundeskanzlerin. Ich staune täglich selbst über mein Leben. Deshalb habe ich es aufgegeben, meinen Berufsweg zu planen. Sonst wird mir schwindelig. Aber im Ernst: Ich bin Bildungsminister von Hamburg. Da kann ich mehr gestalten als ein Bundesbildungsminister. Und verreisen mag ich auch nicht.

HMS: Welche inhaltlichen Baustellen gibt es auf KMK-Ebene in den nächsten Jahren?

Senator Ties Rabe: Wissenschaftliche Studien anschieben, die Handlungshinweise geben, statt immer dieselben Rankings aufzulisten. Das Thema »Qualitätsentwicklung« von Unterricht und Schule erörtern und Maßnahmen verabreden. Das Geheimnis von gutem Unterricht ergründen. Die Lehrerbildung aufwerten und verbessern. Mit der Bundesregierung zusammen dringend die Ganztagsangebote ausbauen. Auf meiner Liste stehen zurzeit über 20 Ideen und Vorhaben. Aber wenn ich die alle jetzt offenlege, klappen einige bestimmt nicht.

Personalien

In ihren Sitzungen am 30. Januar und 26. Februar 2013 hat die Deputation der Behörde für Schule und Berufsbildung den folgenden Bestellungen zugestimmt:

zur Schulleiterin/zum Schulleiter:
(Grund-)Schule Am Walde: Lars Römer
(Grund-)Schule Eulenkrugstraße: Eva Baier
(Grund-)Schule Fuchsbergredder: Cornelia Klaue-Paschen
Grundschule Goosacker: Dorothea Lange (Einsetzung)
Grundschule Kirchdorf: Christian Gronwald
Loki-Schmidt-(Grund-)Schule: Henrik Klüver
Stadtteilschule Auf der Veddel: Hiltrud Kneuer
Fritz-Schumacher-(Stadtteil-)Schule: Ralf Pöhler
Stadtteilschule Süderelbe: Sven Nack
Staatliche Gewerbeschule Werft und Hafen (G7): Ulrike Ketgen
Staatliche Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Wendenstraße (H9): Astrid Höhne-Oswald

zur stellv. Schulleiterin/zum stellv. Schulleiter:
(Grund-)Schule Bekassinenau: Lydia Sterneberg
(Grund-)Schule Eberhofweg: Karen Helmholz
Elbinsel(grund)schule: Ingrid Reinhard
(Grund-)Schule Fahrenkrön: Cornelia Barthe
(Grund-)Schule Fünfhausen: Jan Schwensow-Könecke
(Grund-)Schule Großlohering: Tanja Fechner (Einsetzung)
(Grund-)Schule Marschweg: Britta Heils
(Grund-)Schule Neubergerweg: Sabine Bartel
Stadtteilschule Auf der Veddel: Birgit Gosch
Erich-Kästner-Stadtteilschule: Maike Drewes
Lessing-Stadtteilschule: Helmut Rudolph
Stadtteilschule Walddörfer: Ulrich Wagemann
Margaretha-Rothe-Gymnasium: Martin Plümpe
Berufliche Schule für Sozialpädagogik – Anna-Warburg-Schule – (W3): Michael Hunger
Staatliche Schule Gesundheitspflege (W1): Brigitte Hirsch
Staatliche Gewerbeschule Ernährung und Hauswirtschaft (G3): Arne Burmeister

zur Abteilungsleiterin/zum Abteilungsleiter:
(Grund-)Schule Barlsheide: Henrike Neumeyer
Grundschule an der Erich-Kästner-Stadtteilschule: Nicole Rodeck
Luise-Schroeder-(Grund-)Schule: Julia Kluge
Ganztagskoordination der (Grund-)Schule Redder: Karen-Ulrike Betz
Stadtteilschule Blankenese: Daniela Kurz
Jgg. 5–7 an der Stadtteilschule Bramfelder Dorfplatz/Hegholt: Melanie Bischoff-Wichmann
Jgg. 8–10 an der Stadtteilschule Bramfelder Dorfplatz/Hegholt: Eike Strunk
Sekundarstufe I (Jgg. 5–7) der Stadtteilschule Fischbek/Falkenberg: Marc Nüske
Ida-Ehre-(Stadtteil-)Schule (Didaktische Leitung): Silvia Ritter-Langnes
Stadtteilschule Kirchwerder: Mathias Chanell
Oberstufe am Gymnasium Grootmoor: Mark Sternke
Berufliche Schule für Büro- und Personalmanagement Bergedorf (H17): Joachim Bahr
Berufliche Schule Uferstraße (W2): Ellen Radtke-Braren
Staatliche Gewerbeschule Holztechnik, Farbtechnik, Raumgestaltung, Textil und Bekleidung (G6): Jürgen Ricklefs
Staatliche Gewerbeschule Installationstechnik (G2): Kai-Uwe Preußer
Staatliche Gewerbeschule Metalltechnik mit Technischem Gymnasium (G17): Beate Schilling-Fürst
Staatliche Gewerbeschule Stahl- und Maschinenbau (G1): Kerstin Giese
Staatliche Schule Gesundheitspflege (W1): Heike Sens und Katrin Steinberg

THEATIX

»Für 1,99 € ins Thalia-Theater? Das geht?«

»Na klar, mit der neuen Theatix-App.«

Es ist 13.15 Uhr, als Leif, 9.2, Sabrina, S4, und ich am Rathaus ankommen. Wir wissen nicht, wie wir in den Kaisersaal kommen, also fragen wir nach. Die nette Hostess beschreibt uns den Weg, als ein Sicherheitsmann von der Seite ruft: »Einlass erst ab 13.30!«

Punkt 13.30 Uhr sitzen wir im Kaisersaal, haben auch schon Johannes B. Kerner gesehen, der mitverantwortlich für die App ist. Um 14.00 Uhr kommt dann Schulsenator Ties Rabe in den Raum gerauscht und wartet auf sein Pressekonferenz-Team, das aus Johannes B. Kerner, Fernsehmoderator, Lea Stenger, der Entwicklerin der Theatix-App und Peter Albrecht, dem Pressesprecher der BSB, besteht.

Foto: Michael Reichmann

Schulsenator Ties Rabe und Johannes B. Kerner stellen Theatix vor

Dann geht es los:

Der Schulsenator begrüßt die anwesenden Redakteure und wendet sich an Herrn Kerner, der sich bedankt, an diesem Tag im Rathaus sein zu dürfen.

»Dieser ehrwürdige Saal erinnert mich immer an Sissi und Franz.«

Theatix setzt sich aus zwei Worten zusammen. »Thea« von Theater und »Tix« als Kurzform für Tickets. Der Senator spricht aus, was viele von uns denken, wenn der Klassenlehrer – überglücklich noch genug Karten für die ganze Klasse bekommen zu haben – verkündet: »Unseren Wandertag werden wir im Theater verbringen.«

Dieser Lehrer, der seine Klasse an einem Wandertag ins Theater schleppt, wird mit sofortiger Wirkung der unbeliebteste der Klasse.

Senator Rabe spricht über Facebook und Smartphones, dass diese Medien neue Maßstäbe setzen würden und man als Schüler die Abendplanung schon am Nachmittag fertig habe. Deshalb sei die App entwickelt worden, um die Zielgruppe überhaupt zu erreichen.

Wer möchte, kann seine Platzreservierung auf Facebook posten und damit versuchen, Freunde oder Mitschüler zu einem Besuch ins Theater zu überreden. Es ist noch nicht möglich, mehrere Tickets zu buchen, deren Sitznummern nebeneinander liegen. Die Kartenverkäufer des jeweiligen Theaters seien jedoch bestrebt, an eine kleine Gruppe nebeneinanderliegende Sitzplätze zu vergeben.

Datenschutzbeauftragte bemängeln an der App, dass ein Facebook-Account für eine funktionierende App vorhanden sein muss. Doch Lea Stenger verspricht: »Es wird an einer Version für die beliebte Android-Plattform und an einer weiteren, die ohne Facebook funktioniert, gearbeitet.«

Die wichtigsten Fragen und Antworten/Interessante Facts:

Warum können die Karten so stark vergünstigt verkauft werden und machen die Anbieter damit keinen Verlust?
Bei den Karten handelt es sich um so genannte Schlusskarten, also um freie Plätze, die nicht verkauft worden sind. Die Veranstalter wollen auch etwas dazu beitragen, dass wieder mehr (junge) Leute ins Theater gehen. Denn wir sind die nachfolgende Generation, die – dank YouTube, Kino.to, oder Movie2K – für Entertainment gar nicht mehr aus dem Haus gehen muss. Die austragenden Veranstalter würden einen viel größeren Verlust machen, wenn die Plätze frei blieben. So erhält das Theater mindestens 1,99 €.

Für welche Einrichtungen gilt die Theatix-App?
Viele Einrichtungen unterstützen die Theatix-App:
Thalia-Theater, Alma Hoppes Lustspielhaus, Deutsches Schauspielhaus, Hamburgische Staatsoper, Kampnagel, Ernst Deutsch Theater, Ohnsorg-Theater, St. Pauli Theater, Kammerspiele, Altonaer Theater, Harburger Theater und Haus im Park (Bergedorf), Monsun Theater, Lichthof Theater, Das Schiff, Imperial Theater, Schmidt Theater und Schmidts Tivoli, Hamburger Kammeroper, Das Opernloft, Theater Kontraste/Winterhuder Fährhaus, Das kleine Hoftheater und das English Theatre.

Sind die Tickets stornierbar?
Ja, die Tickets sind stornierbar. Man sollte sich jedoch vorher im Klaren sein, ob man die Veranstaltung wirklich besuchen möchte und zu dieser Zeit auch »verfügbar« ist.

Gibt es bestimmte Voraussetzungen, die ich erfüllen muss?
Die einzigen Voraussetzungen sind, dass du Schüler und im Besitz eines Schülerausweises bist – zu kaufen im Schulbüro – bist.

Die Theatix-App ist simpel zu gebrauchen:
1. »Theatix« in deinem App-Store suchen,
2. runterladen,
3. und Tickets reservieren!

Ein Theater-Tipp von Johannes B. Kerner: »Tschick« von Wolfgang Herrndorf

Anne Borchert, Schülerzeitungsredakteurin von »Osscar«

Ein »Klasse!«-Bildungsprogramm

Die igs 2013 wird zum »Grünen Klassenzimmer«

»Faire Früchtchen«, »Können Pflanzen verdursten«, »Das Comeback der tollen Knolle« oder »Die kleinen Gartenbaumeister« – so interessant die Titel klingen, so interessant sind die Angebote, die die internationale gartenschau hamburg (igs 2013) in ihrem Bildungsprogramm »Klasse!« anbietet. Mit über 2 200 Bildungsangeboten an mehr als 20 grünen Orten wird die igs 2013 zum »Grünen Klassenzimmer« für Groß und Klein. Insbesondere Kita- und Schulkinder, Kinder- und Jugendgruppen, aber auch Berufsschulklassen und Studenten bis 25 Jahre sind eingeladen, das Gartenschaugelände spielerisch und handlungsorientiert zu entdecken. Verknüpft mit dem Motto der Gartenschau »In 80 Gärten um die Welt« bietet die igs 2013 ein spezielles Programm für Schulklassen aller Altersstufen, in Anlehnung an fast alle Unterrichtsfächer: von Sachkunde, Naturwissenschaften und Technik, Biologie, Geographie, Religion und Ethik, aber auch Politik, Mathematik, Physik bis hin zum Sprachunterricht und Sport.

Tradition auf der Gartenschau

Bildungsprogramme sind mittlerweile schon Tradition auf Gartenschauen. Das Bildungsprogramm »Klasse!« der igs 2013 punktet besonders bei der Bandbreite der Akteure, die dieses Angebot so facettenreich und spannend gestalten. Insgesamt 77 Vereine, Institutionen, Pädagogen und Praktiker aus Hamburg und der Metropolregion sind mit dabei: unter anderem das Alta Vista Stelzentheater, das Völkerkunde Museum, die Grüne Schule in der botanika Bremen oder das Indische Haus. Das Programm wird von den zuständigen Ministerien der Länder in der Metropolregion Hamburg ideell unterstützt. Klasse! versteht sich als Angebot im Rahmen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung und soll den Schulalltag ergänzen. Es verbindet Umweltbildung oder Globales Lernen mit den aktuellen Herausforderungen unserer Zeit.

Warten auf den großen Auftritt: Pflanzen für die igs im Gewächshaus. Foto: igs 2013/Andreas Bock

Sieben Welten – sieben Klassen

In Anlehnung an die sieben Welten der igs 2013 gibt es sieben verschiedene Schwerpunkte: Natur Klasse!, Welt Klasse!, Umwelt Klasse!, Gesunde Klasse!, Wasser Klasse!, Kultur Klasse! und die Bewegte Klasse! Dreimal täglich, jeweils um 9.30, 11.30 und 14.00 Uhr, finden die zwei- bis vierstündigen Freiluftkurse statt: an Teichen und Kanälen, in Zelten und Kiosken, unter einem Schirm oder einem Blätterdach. Kindergärten, Schüler im Klassenverband, Kinder- und Jugendgruppen sowie studentische Gruppen bezahlen pro Teilnehmer vier Euro. Pro Gruppe hat bei jeweils zehn Teilnehmern ein Begleiter freie Teilnahme. Im Preis enthalten ist der Eintritt auf das Gelände und ein Bildungsangebot. Das Höchstalter liegt bei 25 Jahren.

Das Bildungsprogramm zum Blättern und weitere Informationen unter anderem zur Anmeldung gibt es unter: www.igs-hamburg.de/klasse.

Tipps für Hamburger Schulen

Tipps zur finanziellen Unterstützung für Ihren Ausflug zur igs 2013 für Hamburger Schulen

Im Rahmen des Hamburger Bildungspaketes werden die tatsächlichen Kosten für alle eintägigen Ausflüge und mehrtägigen Reisen übernommen.

Anspruch haben:

- Kinder, die Kita, Hort oder Pädagogische Mittagstische besuchen bzw. von Tagespflegepersonen betreut werden,
- Schüler, die eine allgemeinbildende, berufsbildende Schule oder eine Vorschule besuchen und jünger als 25 Jahre sind (Berufsschüler, die eine Ausbildungsvergütung erhalten, können keine Leistungen erhalten).

Weitere Informationen:
www.hamburg.de/bildungspaket
Tel. (0 40) 42 82 80
Die igs 2013 unterstützt Sie gerne bei Ihrer Planung.
Rufen Sie unter (0 18 05) 44 20 13 an oder senden Sie eine E-Mail an: klasse@igs-hamburg.de.

Tagungen und öffentliche Veranstaltungen des Landesinstituts April bis August 2013

26. bis 29. April 2013
Schülercampus »Mehr Migranten werden Lehrer«
Die viertägige Veranstaltung bietet Einblicke in das Lehramtsstudium und zeigt die Chancen des Lehrerberufs. Die Teilnehmer informieren sich über die Fähigkeiten und Voraussetzungen für das Lehramtsstudium. Sie hospitieren in Schulen und diskutieren mit Hochschullehrern und Lehrern die Erfordernisse dieses Berufes, um eine überlegte Studienfachwahl treffen zu können.

Foto: LI Hamburg/Markus Hertrich

Bistro in der Felix-Dahn-Straße

13. Mai 2013, 14.30–18 Uhr
BEP-Auftaktveranstaltung: »Willkommen an Bord«
Die Veranstaltung richtet sich an alle Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit im Hamburger Schulwesen nach Abschluss des Referendariates aufnehmen. Programm und Einladungen erhalten die »Neulinge« über die Personalsachgebiete bzw. die Schulleitungen.

24. und 25. Mai 2013, 15–21, 9–16 Uhr
Gesund gute Schule machen
»Die Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.« (Schopenhauer)
Die Fachtagung zur Personalgesundheit bietet Zeit und Gelegenheit zum Auftanken sowie vielfältige Informationen und Anregungen, wie der schulische Alltag gesund und mit neuen Energien gestaltet werden kann. Für Vorträge und Workshops konnten Vera Kaltwasser, Prof. Dr. Unger, Prof. Dr. Sieland, Prof. Dr. Völker und Prof. Dr. Braumann gewonnen werden.

5. und 6. Juni 2013, 9–13 Uhr
11. Hamburger Streitschlichtungstage
Treffen der Schüler-Streitschlichter im Landesinstitut

11. und 12. Juni 2013, 12–18.30, 12–18 Uhr
Startseminar 5
Jahrgangsteams haben in der zweitägigen Veranstaltung Gelegenheit, sich auf die Arbeit in den neuen 5. Klassen der Stadtteilschulen und Gymnasien vorzubereiten. Sie arbeiten zu den Schwerpunktthemen Gestaltung der Kennenlernphase, Einführung von lernförderlichen Arbeitsstrukturen, Entwicklung von Regeln und Ritualen, Klassenraumgestaltung sowie Kooperation im Lehrerteam. Darüber hinaus erhalten sie Anregungen und Ideen für die Gestaltung ihres Unterrichts in Klasse 5 und planen gemeinsam die ersten Schultage.

23. Juli bis 2. August 2013, 10–17 Uhr
Schulanfangstagung 2013:
Schülerhandeln verstehen – Lehrerhandeln stärken
Im inklusiven Unterricht wird allen Schülerinnen und Schülern erfolgreiches Lernen in heterogenen Lerngruppen ermöglicht. Neben den bewährten Impulsen und Anregungen für den Schulstart wird eine Vielzahl der Tagungsangebote dieses Anliegen unterstützen und die Thematik im Kern mit diesen Fragen aufgreifen: Welche entwicklungsspezifischen Voraussetzungen brauchen Schülerinnen und Schüler, um erfolgreich lernen zu können und wie begleiten und steuern Lehrkräfte diesen Lernprozess?

3. August 2013, 10–14.30 Uhr
BEP-Auftaktveranstaltung: »Willkommen an Bord«
Die Veranstaltung richtet sich an alle Lehrkräfte, die ihre Tätigkeit im Hamburger Schulwesen nach Abschluss des Referendariates aufnehmen. Programm und Einladungen erhalten die »Neulinge« über die Personalsachgebiete bzw. die Schulleitungen.

Zu vielen Veranstaltungen erhalten die Schulen etwa zwei Monate vor Veranstaltungsbeginn Flyer. Nähere Informationen: www.li.hamburg.de. Dort finden Sie auch Hinweise zu weiteren Veranstaltungen und können sich über Links in die TIS-Datenbank direkt anmelden.
Bitte beachten Sie, dass Sie sich zu den Tagungen anmelden müssen.

Private Akutklinik für Psychologische Medizin

Mit Fachabteilung für Essstörungen

SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING

Geben Sie Ihrem Leben eine neue Richtung!

Wir bieten in erstklassigem Ambiente einen erfolgreichen und umfassenden psychotherapeutischen Ansatz zur Behandlung psychischer Konflikte und Erkrankungen, von der Diagnostik bis zur Therapie!
Indikationen: Depressionen, Ängste und Panik, Zwänge, Essstörungen, Erschöpfungssyndrom („Burn-Out"), Tinnitus
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

Infos unter Telefon 02861/8000-0

Pröbstinger Allee 14 • **46325 Borken (Münsterland)**
Fax 02861/8000-89 • **www.schlossklinik.de** • info@schlossklinik.de

AGARIA TOURS
Fachveranstalter für Pragreisen

Prag? Nur mit uns!

Einzigartig: Ihre Wünsche, Ihre Reise, Ihr Programm.

PRAHA

das tschechische team

Infos: 040 / 280 95 90 • www.agaria.de • prag@agaria.de

ENGLAND KLASSENFAHRTEN
mit Jürgen Matthes. Seit 1982 Zweigbüro in Eastbourne. **Sofort-Angebot online:**
www.klassenfahrten-matthes.de
25524 Itzehoe · Tel. 04821-680140

MITEINANDER IM BOOT
• geführte Kanutouren mit VP in Mecklenburg •
5 Tage: 120,-€
www.kanu-camp.de

Große Hafenrundfahrt

Barkassen-Centrale Ehlers GmbH

Sonderangebot für Schulklassen!
(1. bis 13. Schuljahr) · Pro Person € 4,00
Telefon (040) 31 99 16 17-0
www.barkassen-centrale.de
Liegeplatz: Vorsetzen-Ponton-Anlage, 20459 Hamburg
(zwischen U-Bahn Baumwall und Überseebrücke)

Kennen Sie uns schon?
www.jugendpflege-einrichtungen.de

Häuser in ausgesuchter Lage der **Nord- und Ostsee** auf Helgoland **(Neu)**, in Hörnum, Timmendorfer Strand für Klassenfahrten, Ferienfreizeiten, Jugendbildungsreisen Familienfreizeiten, Seminare sowie Chor- und Orchesterproben.

S.H. Gesellschaft für Einrichtungen der Jugendpflege e.V.
Hardenbergstr. 49, 24118 Kiel, Tel.: 0431/82460, SHGEJ@aol.com

EVENT NATURE

Neu im Programm:
Im Schloss
oder
in der Wildnis

Erlebnispädagogische Klassenreisen in die Uckermark

Tel.: 04644-9737170
www.eventnature.de

CJD MALENTE -BILDUNGSZENTRUM-

die-chancengeber.de

Erlebnis-Klassenfahrten nach Malente / Holsteinische Schweiz

Teamentwicklung für Schulklassen:
- Selbstvertrauen und Körperbeherrschung
- Training im Hochseilgarten Malente
- Ein Tag im Outdoor-Camp / GPS-Rallye

Infos, Flyer und Präsentationshilfen:	**Godenbergstr, 7b, 23714 Malente** **Fon 04523/9916-0, Fax 19916-16**	**www.cjd-malente.de** **info@cjd-malente.de**

MUSEUM HAUS AM CHECKPOINT CHARLIE
MAUER MUSEUM
WALL

Friedrichstraße 43 - 45
10969 Berlin
U-Bahn Kochstraße, Stadtmitte
Bus M29
030 253725 0
www.mauermuseum.de

► ZEITZEUGENGESPRÄCHE
► FÜHRUNGEN
► FILME
► CAFETERIA
► SHOP

DIE MAUER - Geschichte und Geschehnisse
Originale Objekte gelungener Fluchten unter, auf und über der Erde
Weltweiter gewaltfreier Kampf für Menschenrechte

► **täglich 9.00 - 22.00 Uhr geöffnet**

7. Russischer Schuljahresabschluss

»KosMosTy – Brücken schlagen zwischen Weltbildern«

– lautet das Motto des 7. Russischen Schuljahresabschlusses. Zum Abschluss des offiziellen Russlandjahres in Deutschland/Deutschlandjahres in Russland setzen wir uns am Ende des Schuljahres mit verschiedenen Weltbildern auseinander. In Erinnerung an Claudius Ptolemäus, Tycho Brahe und Nikolaus Kopernikus kann Weltbild im astronomischen Sinne verstanden werden, es können aber auch das Russlandbild in Deutschland bzw. das Deutschlandbild in Russland oder auch das Bild von der Welt in jedem einzelnen von uns gemeint sein.

Im Rahmen eines Wettbewerbs erhielten Schülerinnen und Schüler aller Altersstufen die Möglichkeit, sich in kreativer Art und Weise mit dem Thema zu beschäftigen. Die Ausstellung der Wettbewerbsbeiträge vor dem Theater liefert ab 10.00 Uhr den Rahmen der Veranstaltung, mit Mitmachangeboten und musikalischer Untermalung. Im Zentrum der Veranstaltung steht dann ab 11.00 Uhr das Gastspiel des Theaterensembles Comic Trust aus unserer Partnerstadt St. Petersburg. Mit ihrem Stück »Weiße Geschichte« entführen die Akteure die Zuschauer auf fantasievolle und originelle Art in ein weißes Königreich, dessen Weltbilder erheitern, aber auch zum Nachdenken anregen. Lassen Sie sich überraschen!

Die Veranstaltung richtet sich an alle Grund- und weiterführenden Schulen aus Hamburg und Umgebung. Russischkenntnisse sind nicht erforderlich. Der offizielle Kartenverkauf im Ernst Deutsch Theater beginnt voraussichtlich Anfang April. Dann können die Karten unter (0 40) 22 70 14 20 oder tickets@ernst-deutsch-theater.de verbindlich reserviert werden. Schüler und Schülerinnen zahlen 5,– € inkl. HVV und Garderobe. Begleitende Lehrkräfte haben freien Eintritt.

Neue Broschüre für den persönlichen Datenschutz bei Facebook

»selbst & bewusst« heißt die im Januar 2013 erschienene Broschüre des Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Sie ist empfehlenswert für Eltern, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler – kurzum für alle, die an einem eigenverantwortlichen Umgang mit ihren Daten auf Facebook interessiert sind.

Hier werden Tipps zur Nutzung von Pseudonymen, Privatsphäre-Einstellungen, das Finden von Freunden, die effektive Kündigung des Profils und viele andere datenschützerische Hinweise für den Umgang mit Facebook Schritt für Schritt durchgegangen. Auch die Folgen eines sorglosen Umgangs mit den eigenen Daten werden aufgezeigt. Selbst für den Fall des fremden Missbrauchs der eigenen Identität wird eine Lösung angeboten.

Aus der Broschüre geht ebenfalls hervor, warum ein privater Facebook-Auftritt keineswegs kostenlos ist.

Diese gut lesbare und verständlich geschriebene Broschüre »selbst & bewusst« wird durch das Schulinformationszentrum an alle Schulen versendet. Weitere Exemplare können bei Bedarf im Zentralen Vordrucklager bei Herrn Dietrich (Guido.Dietrich@bsb.hamburg.de) bestellt werden.

Hamburg macht Schule 2013

1. Lehrergesundheit
2. Inklusion
3. Schulinspektion und die Folgen
4. Auf Prüfungen vorbereiten

Schwerpunktthemen 2004 – 2012

Heft verpasst? – Ab Jahrgang 2004 stehen die Hefte von Hamburg macht Schule als PDF-Dateien unter folgendem Link im Internet zum Download bereit:
www.hamburg.de/hamburg-macht-schule

2004

1. Lesen
2. Unterricht gemeinsam entwickeln
3. Pädagogische Diagnostik
4. Schulinterne Qualifizierung
5. Hausaufgaben
6. Demokratie lernen

2005

1. Fachkonferenzen
2. Berufsorientierung
3. Unterricht vorbereiten
4. Schule und Stadtentwicklung

2006

1. Ästhetische Bildung
2. Was ist eine gute Hamburger Schule?
3. Generationswechsel
4. Individualisierung

2007

1. Förderung von schwachen Schülern
2. Schulpraxis evaluieren
3. Erziehender Unterricht
4. Selbstverantwortete Schule

2008

1. Aufgabenkultur
2. Disziplin und gute Ordnung
3. Jugendhilfe und Schule/ Schulinspektion (Doppelheft)

2009

1. Kooperation in der Schule
2. Kompetenzorientierung im Unterricht
3. Gewalt in der Schule
4. Lernen und Sinn

2010

1. Individualisierung gestalten
2. Der Raum als 3. Pädagoge 3
3. Bewertung und Rückmeldeprozesse
4. Lernen und Zeit

2011

1. Unterrichtsentwicklung im Team
2. Neue Strukturen – andere Schule?
3. Curricula
4. Sprachbildung

2012

1. Jungen fördern
2. Ganztag
3. Individualisierung
4. Lernen und Fragen

Hamburger Lehrer-Feuerkasse

seit 1897

Die preisgünstige Hausratversicherung
im Großraum Hamburg und Lübeck
für Angehörige aller pädagogischen Berufe.
Wir versichern Ihren Hausrat für 1,20 Promille der Versicherungssumme,
und das unverändert seit 1996.
Beitragsfrei eingeschlossen sind u.a.: Diebstahl von Fahrrädern, Kinderwagen,
Kfz.-Aufbruch, Überspannungsschäden, jeweils bis zu festgelegten
Höchstgrenzen, Höherversicherung gegen Zuschlag möglich.

Informationen und Unterlagen bitte anfordern unter:
E-Mail: info@h-l-f.de
Tel.: 040 333 505 14 (Tobias Mittag)
Tel.: 040 796 128 25 / Fax: 040 796 128 26 (Georg Plicht)
Tel.: 040 679 571 93 / Fax: 040 679 571 94 (Sibylle Brockmann)
www.hamburger-lehrer-feuerkasse.de

NIVT
Norddeutsches Institut für Verhaltenstherapie e.V.

Norddeutsches Institut für Verhaltenstherapie e.V.
staatlich anerkanntes Ausbildungsinstitut bietet an:

Ausbildung zum / zur Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten / -in

Vertiefungsgebiet Verhaltenstherapie für Psychologen, Pädagogen, Sozialpädagogen oder Absolventen einer vergleichbaren Hochschulausbildung.

→ **Jährlicher Ausbildungsbeginn im Oktober**

Informationen beim: NIVT
Bredenstr. 11
28195 Bremen
Telefon: (0421) 276598-0
Fax: (0421) 276598-200
E-Mail: kjp@nivt.de
Internet: www.nivt.de

Klinik am Leisberg
BADEN-BADEN

Von hier an geht es aufwärts!

Privatklinik für psychologische Medizin
Akutaufnahme möglich, wir beraten Sie gern!

Ein wunderschönes Ambiente in einer besonderen Stadt ist der Rahmen für unser erfolgreiches Therapieangebot in freundlicher Atmosphere. Hier werden Sie sich wohlfühlen und gesund werden!

Indikationen: Depression, Angst- und Paniksyndrom, Belastungsreaktionen, Schlafstörungen, **Essstörungen,** Zwänge, Erschöpfungssyndrom („Burn-out"), Schmerzen
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

HOTLINE: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, **76530 Baden-Baden**
Fax: 07221/39 39 350 • **www.leisberg-klinik.de** • info@leisberg-klinik.de

---

SchulAusflüge2013

Von 5 Stunden bis 5 Tagen. **Wir organisieren. Sie haben Spaß.**
In Stadt und Natur, in und um Hamburg.

ab 9 € p.P.

Gemeinnütziger Verein, Freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe

www.action-family.de • Tel 040 - 5555 1111

Förderprogramme Schulschriften

www.etverlag.de

E.T. Verlag Hoher Esch 52 49504 Lotte Tel./Fax: 05404-71858

IM KLASSENZIMMER

hansa park
Deutschlands einziger Erlebnispark am Meer
Sierksdorf/Ostsee bei Lübeck

EINE REISE DURCH DIE HANSE IN EUROPA & WEITERE 10 SPANNENDE THEMENWELTEN!

HANSA-PARCOURS ...
... Lernen im HANSA-PARK
- HANSA-PARK: Der spannendste außerschulische Lernort.

SPIELERISCH LERNEN AM ACHTERBAHNMODELL ...
... lernen und gleichzeitig Spaß haben –
mit einem interaktiven Achterbahnmodell.

AZUBIS BERATEN SCHÜLER ...
... zu Inhalten der Ausbildung und
ihren persönlichen Erfahrungen.

DAS GRÖSSTE KLASSENZIMMER ZWISCHEN NORD- UND OSTSEE ...
... für lehr- und erlebnisreiche Projekttage.

HOCHSEILGARTEN NAVAJO-TRAIL ...
... über mehr als 25 Geschicklichkeitsübungen!

Bitte fordern Sie unsere Broschüre „Gruppenangebote“ an:
HANSA-PARK, Am Fahrenkrog 1, 23730 Sierksdorf, Tel.: 04563 / 474-0 · Fax: 04563/474-100 · www.hansapark.de