

14 Beruf Lehrer/in – Klassenführung

10 Zum Abschied: Interview
mit Peter Höllrigl

24 Exkurs: Führung
in Unternehmen

32 Meisterausbildung
in Südtirol

Extrabeilage zur neuen
Bildungsdirektion





„Wer Menschen nicht lieben kann,
ist unfähig, sie zu führen.“

Karlheinz Binder
(Manager und Buchautor)

4

14

Im Überblick

Editorial	5
kurz notiert	6
Im Gespräch mit Peter Höllrigl	10
Interview mit Inspektorin Martina Rainer	13



Thema

Tutoren-Ausbildung der Pädagogischen Abteilung	15
Gute Klassenführung	16
Klassenführung: Mehr Verantwortung für Lernende	18
Interkulturelle Klassen führen	20
Stimmen von Lehrpersonen zur Klassenführung	21
Classroom Management aus gestaltpädagogischem Blickwinkel	22
Führung im Unternehmen	24



26

Lernwelten

Tutoring an berufsbildenden Schulen	27
Klassenführung im Praxisunterricht	28
Kompetentes Arbeiten im Kindergarten	30
Chorleitung und Klassenführung	31
Die Südtiroler Meisterausbildung	32
Talente Tage 2017	34
Aus dem Kindergarten	35

36

Service

Aus der Pädagogischen Fachbibliothek	37
Evaluation: Überlegungen zu Klassenbesuchen	38
PluriPro-Projekt	41
Deutsche Bildungsdirektion Rundschreiben und Mitteilungen	42
Südtiroler Landesregierung: Beschlüsse	43



Im Überblick



Kompetente Klassenführung

Sei richtig streng! Eiserne Disziplin in den ersten drei Monaten, dann hast du die Klasse im Griff und kannst die Zügel ruhig etwas lockerer lassen.“ So lautete der gute Rat eines erfahrenen Kollegen zu Beginn meines ersten Unterrichtsjahres. Damals war in meinem Verständnis von Klassenführung der Fokus vor allem auf den Aspekt der Disziplin gerichtet.

Heute, um einiges an Berufserfahrung reicher, weiß ich, dass kompetente Klassenführung eine große Herausforderung im Unterrichtsalltag darstellt und weit mehr umfasst als einen reibungslosen und störungsarmen Unterrichtsablauf.

Als Lehrpersonen haben wir die Aufgabe, Unterricht und Lernumgebungen so vorzubereiten und zu gestalten, dass die zur Verfügung stehende Lernzeit aktiv und effizient genutzt werden kann. Darüber hinaus muss es uns auch gelingen, positive Beziehungen zu unseren Schülerinnen und Schülern aufzubauen sowie Regeln und Rituale zu vereinbaren und umzusetzen. Es gilt, fachliche und soziale Kompetenzen gleichermaßen zu fördern, Fehler als Lerngelegenheiten zu sehen, Reflexion zu ermöglichen und Lernprozesse aufmerksam zu begleiten. Ein zeitgemäßes Verständnis von Klassenführung stellt eine angenehme Lern- und Arbeitsatmosphäre und die Qualität des Lernens in den Mittelpunkt.



In der Unterrichtsforschung gilt Klassenführung als bedeutsames Merkmal für guten Unterricht, sie gehört zu den Kernkompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern. Die Beiträge in diesem Heft zeigen auf, was effiziente Klassenführung ausmacht, und informieren über wirksame Interventionsmethoden im Umgang mit Störungen. Denn – darin sind sich Fachleute einig – erfolgreiche Klassenführung ist keine angeborene Kompetenz. Sie kann in der Ausbildung, durch Fortbildung, Reflexion der eigenen Unterrichtspraxis oder kollegiale Hospitation erlernt und erweitert werden.

Katharina Froner
Pädagogische Abteilung



Erster Bildungsdirektor

Gustav Tschenett tritt mit März sein Amt an

Der Landesdirektor für die deutsche Berufsbildung, Gustav Tschenett, wird Südtirols erster Bildungsdirektor. Sein neues Amt tritt er am 1. März an. Nachdem die Südtiroler Landesregierung die Verordnung über die Gliederung, Benennung und die Aufgaben der Deutschen Bildungsdirektion kurz vor Weihnachten genehmigt hatte, hat Bildungslandesrat Philipp Achammer im Sinne dieser Verordnung den neuen Bildungsdirektor ernannt. „Als ehemaliger Lehrer und Direktor kennt Gustav Tschenett das Südtiroler Bildungswesen ausgezeichnet. Als Direktor des Realgymnasiums Schlanders und des Oberschulzentrums Mals sowie an der Spitze der deutschen Berufsbildung hat Gustav Tschenett Führungsqualitäten bewiesen, die ihn für diese neue Aufgabe qualifizieren“, sagte Landesrat Achammer. Die Aufgabe des Bildungsdirektors ist an die Amtszeit der Landesregierung gebunden. Gustav Tschenett wird bis zum Ende der Amtszeit auch die Aufgabe des Landesdirektors für Berufsbildung fortführen.



Operation Daywork

Themenheft und Sensibilisierungskampagne 2017/2018

Operation Daywork (OD) ist ein gemeinnütziger Verein von Oberschüler/innen, der sich mit Entwicklungszusammenarbeit auf innovative Weise kritisch auseinandersetzt. Im Themenheft 2017/2018 präsentiert OD den diesjährigen Menschenrechtspreisträger ONG Avosah, eine Organisation aus dem Benin, die sich unter anderem gegen Menschenhandel und Ausbeutung von Kindern und für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung einsetzt. Weiters erfährt man im Themenheft mehr über diesen kleinen Staat Westafrikas, der als Wiege des Voodoo gilt, und über seine bedeutende Rolle zur Zeit des Sklavenhandels. In den Artikeln in deutscher, italienischer und englischer Sprache wird auch Bezug zur Situation in Italien genommen: Gibt es auch bei uns Ausbeutung? Was tun wir für Menschen mit Beeinträchtigung? Ab Jänner 2018 bietet OD Workshops und im März den Besuch von Gästen aus dem Benin in den Schulen an. Für weitere Informationen, Bestellungen des Themenheftes (Download unter www.operationdaywork.org) und Buchungen der Workshops und des Gästebesuchs: info@operationdaywork.org.



Auszeichnung der Besten

Absolventinnen und Absolventen der Landesberufsschulen und -fachschnulen ausgezeichnet

Während die Auszeichnung der Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen mit Höchstnote bereits Tradition ist, stellt die Ehrung der besten Absolventinnen und Absolventen der Berufs- und Fachschulen des Landes eine Neuheit dar. Am 4. Jänner 2018 haben die beiden Landesräte Philipp Achammer und Florian Mussner, die für die Schulen der deutschen und ladinischen Sprachgruppen zuständig sind, in der Landesberufsschule für Handwerk und Industrie in Bozen die Absolventinnen und Absolventen mit den höchsten Abschlussnoten ausgezeichnet. Geehrt wurden insgesamt 168 Absolventen der acht deutschen Berufsschulen mit der Abschlussnote neun oder darüber. Darunter waren sowohl Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung (Berufsschule begleitend zur Lehre im Betrieb) sowie der drei- oder vierjährige Vollzeit-Berufsschule. Auch ein Absolvent einer ladinischen und 19 der vier italienischen Berufsschulen wurden ausgezeichnet. Landesrat Philipp Achammer gratulierte: „Die Ausbildung in unserem Land braucht Vorbilder – und diese Vorbilder sind Sie!“, betonte Achammer. Musikalisch gestaltet wurde die Feierstunde von einem Trompetenquartett der Musikschule Eppan.

Aufgelesen

Italien: Neuheiten zur Digitalisierung an Schulen präsentiert

Einen Überblick über den Stand der Digitalisierung an den Schulen Italiens bot eine kürzlich organisierte Veranstaltung des Bildungsministeriums: Die Initiative „Futura – 3 giorni per il Piano Nazionale Scuola Digitale: formazione, dibattiti, esperienze“ fand vom 18. bis 20. Jänner 2018 in Bologna statt. Bei dieser Gelegenheit wurden verschiedene Workshops zum Thema Digitalisierung und Innovation an Schulen angeboten. Die Umsetzung des Piano Nazionale Scuola Digitale, der vor zwei Jahren auf den Weg gebracht wurde, sei auf einem guten Punkt, sagte Carmela Palumbo, die für den Bereich „Programmierung“ am Bildungsministerium verantwortlich ist.

- www.repubblica.it



Lehrerausbildung

Ministerrat genehmigt
Durchführungsverordnung

Mit der am 19. Jänner genehmigten Durchführungsbestimmung zur Lehrerausbildung wurde dem Land Südtirol nach mehr als 15 Jahren wiederum eine neue Kompetenz im Bildungsbereich übertragen. Die vom Ministerrat genehmigte Durchführungsbestimmung zum Autonomiestatut sieht vor, dass das Land Südtirol auf der Grundlage des Artikels 19 des Autonomiestatutes im Einvernehmen mit der Freien Universität Bozen und dem Konservatorium die Ausbildung des Lehrpersonals für alle Schulstufen und alle Sprachgruppen selbst regelt, die Studienplätze festlegt und den Zugangsmodus definiert. Die Abschlüsse der Ausbildungen und die Spezialisierungen, die von der Universität und dem Konservatorium in diesem Zusammenhang durchgeführt werden, sind italienweit gültig. „Damit gesteht uns Rom endlich den gewünschten Handlungsspielraum in der Ausbildung unserer Lehrerinnen und Lehrer zu, sodass wir erstmals einen eigenen Südtiroler Weg in der Lehrerausbildung gehen können“, so Bildungslandesrat Achammer. Er erinnerte daran, dass die Durchführungsbestimmung auf einen Gesetzesartikel in der staatlichen Schulreform „La buona scuola“ aufbaut, den Südtirols Parlamentarier im Jahr 2015 eingebracht hatten.



Knack die Nuss!

Die Anmeldungen zur
Sommerakademie 2018 starten

Sprachen und Kunst, Archäologie, Film und Elektronik – das sind einige der Themen, um die es bei der diesjährigen Sommerakademie Sapiientia ludens geht. Die Veranstaltung richtet sich an begabte und motivierte Grund-, Mittel- und Oberschülerinnen und -schüler. Sie findet diesen Sommer wieder im Juli statt. Schülerinnen und Schüler können sich jeweils eine Woche lang intensiv mit einem Fachbereich ihrer Wahl beschäftigen. Vernetztes Denken, eigenverantwortliches Arbeiten und zielorientiertes Zusammenwirken im Team werden großgeschrieben. Angeregt und unterstützt werden die Teilnehmenden von besonders motivierten und qualifizierten Fachkräften. Zu verschiedenen Themen und Fachbereichen werden mehrere Workshops pro Schulstufe angeboten. Die Workshops für Grundschülerinnen und Grundschüler finden von 2. bis 20. Juli 2018 an der Fortbildungsakademie Schloss Rechtenthal in Tramin und an der Fachschule für Land- und Hauswirtschaft „Salern“ in Vahrn statt, die Workshops für die Schülerinnen und Schüler der Mittelschule von 9. bis 13. Juli und jene für die Oberschule von 16. bis 20. Juli. Die Anmeldungen erfolgen durch die Lehrpersonen über das Sekretariat der Schule bis 22. März 2018.



Schuljahr 2018/2019

Online-Einschreibungen in die
Ober-, Berufs- und Fachschulen

Bis 15. März 2018 können Schülerinnen und Schüler der dritten Klasse Mittelschule von den Eltern oder Erziehungsberechtigten in die erste Klasse der Ober-, Berufs- oder Fachschule eingeschrieben werden. Die Einschreibungen sollen bevorzugt online durchgeführt werden, können aber auch direkt bei der gewählten Schule vorgenommen werden. Online können die Jugendlichen zwischen 15. Februar und 15. März eingeschrieben werden, und zwar unter https://onlinedialog.civis.bz.it/MyPosition_de.aspx?pos=PL07-SIS_IOLE. Das Recht auf Einschreibung steht allen Jugendlichen zu, die noch nicht die Schul- und Bildungspflicht erfüllt haben. Die Einschreibung in die nächsten Klassen wird von Amts wegen vorgenommen. Für allfällige Fragen stehen die Schulsekretariate zur Verfügung.

Richtigstellung

In unserer Dezember-Jänner-Ausgabe 2017/2018 hat sich ein Fehler eingeschlichen. Die Autorin des Beitrages „Dialogo interculturale“ ist Emanuela Atz vom Sprachenzentrum Unterland und nicht Fabio Casati. Wir bedauern den Fehler.

Mehr Sport in der Schule

Seit Jahren belegen Neurowissenschaftler/innen die positive Wirkung einer bewegten, gesunden Lebensweise auf ein erfolgreiches Schul- und Berufsleben. In einer Studie mit mehr als einer Million junger Schweden und Schwedinnen fand Hans-Georg Kuhn vom Institut für Neurowissenschaften und Physiologie der Universität Göteborg vor Kurzem heraus, dass der Fitness-Zustand bei 18-jährigen Heranwachsenden in Zusammenhang mit dem späteren Berufserfolg und damit mit einem entsprechenden Sozialstatus steht.

- didacta – Das Magazin für lebenslanges Lernen, Ausgabe 4/2017, S. 46-49.

Fragen zu Sexualkunde an Grundschulen sind nicht tabu

Wenn Grundschülerinnen und Grundschüler der Lehrperson Fragen zum Thema Sex stellen, darf die Lehrperson antworten – das hat vor Kurzem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) klargestellt. Eine Frau hatte 2011 beantragt, dass ihre damals siebenjährige Tochter in der Grundschule nicht in Sexualkunde unterrichtet werden sollte. Nachdem die Mutter bei der Schulleitung und bei den Schweizer Gerichten keinen Erfolg hatte, legte sie Beschwerde beim EGMR ein. Die Straßburger Richter erklärten diese für unzulässig. Die Tochter habe in der Grundschule nie an einem systematischen Sexualkundeunterricht teilgenommen. Die Lehrer hätten im Unterricht lediglich auf Fragen der Grundschüler zur Sexualität geantwortet, und das ist erlaubt. • www.spiegel.de



Neue Broschüre

Qualitätsrahmen im Kindergarten

Die pädagogische Qualität im Kindergarten weiterzuentwickeln ist eine permanente Aufgabe und in den Rahmenrichtlinien für den Kindergarten festgeschrieben. Deshalb gilt es, die pädagogische Qualität und die Bildungsqualität systematisch zu evaluieren. Seit Jahren befassen sich die Führungskräfte im Kindergarten kontinuierlich mit der Qualitätssicherung und der internen Evaluation. Es finden Kursfolgen für Fachfrauen zur internen Evaluation statt, 2013 haben die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen in den Direktionsteams gemeinsam entschieden, den Qualitätsrahmen für den Kindergarten in einer Arbeitsgruppe zu erstellen. Die Bereiche des Qualitätsrahmens wurden festgelegt, Qualitätskriterien der internen Evaluation zu allen Bereichen erarbeitet. Die breite Mitwirkung der Fach- und Führungskräfte hat es erlaubt, die Kriterien kontinuierlich – auch durch die Praxis – zu überprüfen. Der Qualitätsrahmen ist verbindlich für die deutschsprachigen Kindergärten im Lande.



Erster Mathematik-Parcours in Südtirol

App vorgestellt

Kirchen, Häuser, Statuen, Türme werden zu Vermittlern von mathematischen Inhalten: Eine App macht's möglich. Die App wurde Anfang Dezember auf dem Portal mathcitymap.eu präsentiert. Entlang eines realen Parcours in Sterzing können Grundschulkin- der mithilfe dieser App Aufgaben suchen, die sie gleich vor Ort lösen müssen. Der erste offizielle Mathematik-Physik-Parcours wurde von Andreas Rainer mit Unterstützung des Bereichs Innovation und Beratung (Matthias Ratering) erstellt. Geplant sind weitere Parcours mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden für jede Schulstufe. Sie können jedoch von allen Interessierten erforscht werden.

Der Mathematik-Physik-Parcours in Sterzing findet sich unter: <https://mathcitymap.eu/de/portal/?show=route&id=420>



„Reise durch die Epochen“

Lerneinheiten in Augsburg vorgestellt

Mit ihren maßstabgerechten Zeittafeln sind die Lerneinheiten „Reise durch die Epochen“ an den Schulen Südtirols sehr beliebt. Die Materialien bieten Orientierung im Fach Geschichte – vor allem durch das Arbeiten mit der Zeitleiste. Mitte Dezember stellten Karin Tanzer, Mitarbeiterin der Pädagogischen Abteilung, und Walter Pichler, Lehrer für Geschichte an der Fachoberschule für den technologischen Bereich Meran „Oskar von Miller“, die Lerneinheiten im Rahmen eines Forschungskolloquiums der Geschichtsdi- daktik an der Universität Augsburg vor. Sie folgten der Einladung von Professorin Susanne Popp, die den Bereich Innovation und Beratung bei der Erstellung der Lernein- heiten wissenschaftlich begleitet hatte. Auf Anfrage bieten Karin Tanzer und Walter Pich- ler weiterhin Fortbildungsnachmittage zur Einführung in die Lerneinheit „Reise durch die Epochen“ (4. und 5. Klasse Grundschule und 1., 2. und 3. Klasse Mittelschule) an. Kontaktadresse: Karin.Tanzer@schule.suedtirol.it, [www.bildung.suedtirol.it/publikationen/ unterrichtsmaterial](http://www.bildung.suedtirol.it/publikationen/unterrichtsmaterial)

Köpfe der Pädagogik Roger Cousinet



Der Gruppenun- terricht war für den französi- schen Pädagogen Roger Cousinet das zentrale Kon- zept, das er aus dem „natürlichen“ geselligen Leben der Kinder heraus

entwickelte, wobei das Spiel zentral für ihn war. Die Grundelemente, die er im Spiel findet – freie Aktivität, natürliches Interesse, die Regeln und der kollektive Charakter –

überträgt er auf den Unterricht. Mit ihnen wird die Arbeitsfreude, das Selbst- vertrauen und selbstständiges Lernen gefördert. Die Gruppe hat dabei die Aufgabe der Kontrolle und der Sozialisation. Schule und Unterricht müssen für ihn als Grup- penarbeit organisiert werden. Grundlegend werden nun die Raumgestaltung und auch das Arbeitsmaterial, da ja nicht mehr das Individuum im Zentrum steht, sondern die Gruppe. Somit muss der Raum völlig anders gestaltet werden. Die Gruppen sind autonom und organisieren sich selbst, sie können auch gänzlich frei ihre Themen

wählen. Die Lehrperson ist nun ganz in der Rolle der Beraterin und des Koordinators. Dieses Konzept findet langsam wieder Eingang in die Schule.

Geboren wurde Roger Cousinet 1881 in Acueil (F), verstorben ist er 1973 in Paris. Er war Grundschullehrer, Inspektor für die Primarschule und hielt Vorträge an der Universität Sorbonne in Paris. Cousinet ist der Begründer der Zeitschrift „La Nouvelle Education“ und der Schule „Ecole La Source“ in Meudon, die es heute noch gibt.

(Christian Laner)



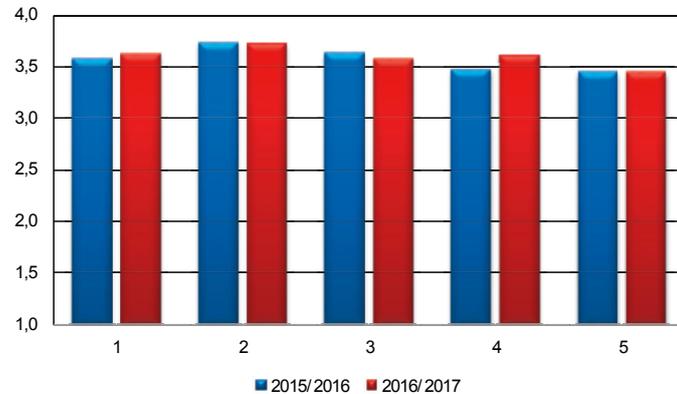
Die 100er

Ehrung der besten Maturant(inn)en

Bei einer Feier im Palais Widmann in Bozen wurden Ende Dezember 134 Jugendliche ausgezeichnet, die ihre staatliche Abschlussprüfung der Oberschule (Matura) mit 100 Punkten abgeschlossen haben. Fünfzehn davon haben die Prüfung sogar mit Auszeichnung (cum laude) bestanden. 98 haben ihren Abschluss an einer deutschsprachigen Oberschule absolviert, 34 an einer italienischsprachigen und zwei an einer ladinischen Oberschule. Landeshauptmann Arno Kompatscher und die Bildungslandesräte Philipp Achammer, Christian Tommasini und Florian Mussner würdigten die außerordentlichen Leistungen der jungen Menschen. Jeder von ihnen bat die Studierenden, sich außerhalb der Landesgrenzen Wissen anzueignen und Erfahrungen zu sammeln, aber dann irgendwann zurückzukehren. „Wir brauchen euch hier in Südtirol“, lautete das einstimmige Anliegen. Musikalisch umrahmt wurde die Feier vom Posaunenquartett der Musikschule Lana.

Evaluationsecke

Grundsätzlich positive Einschätzungen zur Klassenführung ...



1. Nutzung der Zeit für den Unterricht (Pünktlichkeit, kein Leerlauf, Material liegt bereit ...)
2. Überblick über die Schüleraktivitäten
3. Unterstützung der Unterrichtsabläufe durch Rituale
4. Störungsfreier Unterricht
5. Angemessener und effektiver Umgang mit vorkommenden Störungen

1067 beobachtete Unterrichtsstunden aus den Schuljahren 2015/2016 und 2016/2017 in 39 Schulen

Die positivsten Einschätzungen bei den 1067 beobachteten Stunden im Rahmen der externen Evaluation zur Klassenführung finden sich beim Überblick der Lehrpersonen über die Schüleraktivitäten, beim störungsfreien Unterricht und bei der Unterstützung der Unterrichtsabläufe durch Rituale.

Aus meiner Schulzeit ...



Ein Erlebnis, an das ich mich sehr gut erinnere und das eng mit meiner Schulzeit verknüpft ist, ist der Fall der Berliner Mauer im November 1989. Ein Lehrer kam an diesem Tag in die Klasse, hat den ordentlichen Unterricht unterbrochen und den Fernsehapparat eingeschaltet. Ich kann mich deshalb so gut erinnern, weil er uns gesagt hat, dass dies ein historisches Moment sei, dessen wir uns vielleicht in diesem Moment noch nicht bewusst seien. Wir haben den ganzen Vormittag über die Ereignisse „live“ am Bildschirm verfolgt. Mir war klar, da passiert etwas Großes.

Anschließend haben wir die Ereignisse aufgearbeitet und reflektiert, wie es zur Öffnung gekommen war und was Freiheit bedeutet. Mich hat Geschichte immer sehr interessiert, besonders die „Geschichte dahinter“, das kritische Hinterfragen. Bis heute bin ich diesem Lehrer dankbar, dass er uns ermöglicht hat, dieses historische Ereignis quasi „live“ am Bildschirm mitzerleben, und dass er uns zum kritischen Denken animiert hat.

Michela Morandini
Gleichstellungsrätin

Im Gespräch mit Peter Höllrigl

Die Haltung macht's

Erste ernsthafte Überlegungen brachte der Frühling. Im Sommer war es für Peter Höllrigl beschlossene Sache: Er würde von seinem Dienst als Schulamtsleiter und Direktor des Bildungsressorts zurücktreten. Dieses Gespräch zum Abschied lässt erkennen, was ihn bewegt – und was er bewegt hat. Nie alleine – wie er betont – sondern gemeinsam mit den vielen Menschen, die Kindergarten und Schule in Südtirol gestalten.



Herr Höllrigl, haben Sie Ihre Entscheidung inzwischen schon einmal bereut?

Peter Höllrigl: Nein, im Gegenteil, es geht mir gut damit, sehr gut sogar. Es war der richtige Schritt. Natürlich ist es eine einschneidende Entscheidung, ich lasse viel zurück.

War es der richtige Zeitpunkt fürs Aussteigen?

Wann ist der richtige Zeitpunkt? Aus meiner Sicht ist es ein guter. Es fügen sich jetzt mehrere Umstände günstig, sodass mein Ausstieg passt: Ich hatte die Möglichkeit, 15 Jahre lang die Gesamtverantwortung für das Südtiroler Bildungssystem zu tragen, zu dem seit acht Jahren auch die Berufsbildung und die Musikschulen gehören. Darüber hinaus haben große Projekte zu einem Abschluss gefunden. Es geht jetzt um die Umsetzung – mit neuen Erwartungen und neuen Vorstellungen. Dazu kommt mein persönliches Motiv: Ich bin jetzt in einer Phase meines Berufslebens, in der ich noch etwas Neues beginnen kann. In fünf Jahren wäre das zu spät.

Welche Erinnerungen tauchen auf, wenn Sie an Ihre erste Zeit als Schulamtsleiter zurückdenken?

Damals habe ich mich sehr darüber gefreut, dass mir diese Aufgabe übertragen wurde. Ich wusste, ich lasse mich da auf etwas Großes ein. Die erste Zeit war sehr turbulent. Angefangen bei den Diskussionen rund um die Einführung des Italienischunterrichts ab der ersten Klasse der Grundschule, mit der Reform der Unterstufe, der Reform der Oberstufe, mit der Schulkalenderdebatte. Das sind nur einige Stationen, die sehr viel an Spannung in das System Schule brachten, Spannung, die sich immer wieder in Richtung Turmspitze hin entlud, wo der Schulamtsleiter saß.

Was hat Sie in diesen intensiven Zeiten zum Weitermachen motiviert?

Es waren die Gespräche mit Wegbegleiterinnen und Gefährten, die mich dazu motiviert haben, Irritationen auszuhalten. Wir müssen wissen, Schule ist ein recht starres System und ohne Irritation bewegt sich oft wenig. Schwung gab mir die Auseinandersetzung mit Menschen, bei denen ich gespürt habe, dass ihnen Bildung ein echtes Anliegen ist. Da habe ich getankt.

An wen denken Sie da?

Es hat viele Gespräche mit Menschen gegeben, die mir bewusst gemacht haben: Es lohnt sich, für diese wertvolle Sache, für die Bildung unserer Kinder und Jugendlichen, mit ganzer Kraft zu arbeiten. Einer von ihnen war Rainer Brockmeyer. Die Gespräche mit ihm haben mich fasziniert. Was für einen jugendlich frischen Blick er auf Bildung und Schule hatte – trotz seines hohen Alters. Sein Feuer ist auf mich übergegangen. Und so ist es mir mit vielen Menschen ergangen.

Es hat viele Gespräche mit Menschen gegeben, die mir bewusst gemacht haben: Es lohnt sich, für diese wertvolle Sache, für die Bildung unserer Kinder und Jugendlichen, mit ganzer Kraft zu arbeiten.

Von unterschiedlichen Positionen aus haben Sie sich für das Lernen eingesetzt. Worum ging es Ihnen dabei grundsätzlich?

Ja, wenn ich das jetzt bedenke, dann erkenne ich, dass sich in all den unterschiedlichen Rollen ein Gedanke scharf in den Vordergrund gedrängt hat, und zwar so lange, bis er zur Überzeugung wurde und in meine Haltung einfluss. Ich bin überzeugt: Alle Kinder wollen lernen. Alle Kinder können lernen.

Eine solche Haltung verpflichtet.

Das stimmt. Das verpflichtet uns alle – Lehrerinnen und Lehrer, Schulführungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen, Schulamtsleiter, Politiker – alle, die wir in und für Kindergarten und Schule arbeiten, dafür zu sorgen, dass die Lernwege eines jeden Kindes, einer jeden Jugendlichen einen möglichst guten Verlauf nehmen. Es stört mich unheimlich, wenn ich ab und zu heraushöre: Wir haben hier die falschen Kinder. Das drückt ein falsches Verständnis von Lernen aus.

In der Praxis ist das Lernen aber doch oft mit Schwierigkeiten verbunden ...

Natürlich. Jedes Kind bringt seine eigenen Lebenserfahrungen mit, jeder Jugendliche ist von seiner Biografie geprägt. Der Zugang



Es lohnt sich, für diese wertvolle Sache, für die Bildung unserer Kinder und Jugendlichen, mit ganzer Kraft zu arbeiten.

zum Lernen ist nicht immer unverstellt, es gibt Umwege und Brüche. Manchmal wird wirklich sehr viel verlangt von uns. Allen schwierigen Umständen zum Trotz sind wir da, um alles Notwendige und Gute zu tun, um sie mit ihrer Lernfreude, ihrer Neugierde, ihrer Offenheit ins Leben zu führen. Kindergärten und Schulen sind für mich verlässliche Orte, wo Kinder und junge Erwachsene bestmöglich lernen und sich gut entwickeln können. Einem solchen Kindergarten, einer solchen Schule fühle ich mich verpflichtet.

Allen schwierigen Umständen zum Trotz sind wir da, um alles Notwendige und Gute zu tun, um Kinder und junge Menschen mit ihrer Lernfreude, ihrer Neugierde, ihrer Offenheit ins Leben zu führen.

Unser Bildungssystem zieht Schulleute aller Couleur an – aus Island, Polen, Österreich, Deutschland. Die frühere österreichische Bildungsministerin Sonja Hammer Schmid hat Sie als Berater hinzugezogen. Wonach suchen ausländische Bildungsverantwortliche in Südtirols Kindergarten- und Schulwelt?

Es gibt einige strukturelle Besonderheiten, die anziehen, wie die Inklusion, die gemeinsame Beschulung aller Kinder bis zum Ende der Mittelschule, die Autonomie der Schulen, die Freiräume und die Verantwortung, die damit verbunden ist; die Organisationsform mehrerer Schulen, die eine Direktion bilden; die Ausbildung der Kindergärtnerinnen und Grundschullehrpersonen auf

akademischer Ebene. Darüber hinaus, das vermute ich, zieht sie etwas an, das über diese Strukturen hinausgeht. Sie finden eine einzigartige Lehr- und Lernhaltung in unseren Kindergärten und Schulen wieder. Sie bekommen sicherlich keine didaktischen Feuerwerke zu sehen. Wir kochen alle nur mit Wasser. Ich denke, es ist die Haltung dem Kind, dem Lernenden gegenüber, die das pädagogische Handeln zu etwas Faszinierendem macht.

Wenn ich richtig informiert bin, haben Sie selbst die Schule abgebrochen ...

Nicht ganz. Beinahe. Ich erinnere mich gut an diese Krise. Ich hatte einen Handlauf in dieser schwierigen Zeit. Meine Mutter. Es war ganz banal: Sie hat den richtigen Ton getroffen und ich bin dann auf dem Gleis geblieben.

Sie haben danach eine bemerkenswerte Karriere hingelegt. Was würden Sie Jugendlichen sagen, die mit dem Gedanken spielen, die Schule ohne Abschluss zu verlassen?

Ich, als Schulleiter in Anzug und Krawatte, als ein nun doch schon reiferer Herr, kann noch so gute Argumente bringen, ich werde keinen Jugendlichen erreichen. Einfach deshalb nicht, weil mir hier etwas Grundlegendes fehlt, nämlich die Beziehung zu diesem jungen Menschen in der Krise. Aber lassen Sie mich die Frage anders stellen.

Wie?

Was können die Bildungsinstitutionen in ihrer Gesamtheit tun, damit es gar nicht dazu kommt, dass ein junger Mensch in die Null-Bock-Haltung gerät? Ich denke jetzt vor allem auch an jene Jugendlichen, die sich auf kein tragfähiges soziales Gefüge verlassen können, die keine Familie im

Hintergrund haben. Wir müssen uns permanent fragen: Und was kann ich jetzt noch tun, um der Schülerin, dem Schüler trotzdem noch eine Perspektive zu geben. Wir werden an Grenzen stoßen, aber das darf uns nicht von unseren Bemühungen abbringen, nach Möglichkeiten für den jungen Mensch zu suchen.

Was können die Bildungsinstitutionen in ihrer Gesamtheit tun, damit es gar nicht dazu kommt, dass ein junger Mensch in die Null-Bock-Haltung gerät?

In Ihren unterschiedlichen beruflichen Rollen haben Sie immer geführt.

Was heißt „Führen“ für Sie?

Führen heißt Vertrauen und Zutrauen. So wie ich Vertrauen habe, dass junge Menschen lernen wollen, so vertraue ich auch auf die Bereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich auf gemeinsame Projekte einzulassen. Grenzen setzen steht weit hinten in meiner Vorstellung von Führung.

Wie ist eine solche Vorstellung bei den Führungskräften in den Kindergärten und Schulen angekommen?

Einige haben das sehr geschätzt, andere haben bemängelt, dass sie zu wenig Führung erfahren hätten. Mir ist es mit meinem Führungsstil gutgegangen. Ich bin überzeugt, dass sich jede Schule selbst entwickeln will. Ich kann sie dabei begleiten, aber ich kann ihr nicht vorschreiben, welchen Weg sie gehen soll. →



Bei welchem Ihrer Vorhaben haben Sie das Gefühl, nachhaltig etwas bewegt zu haben – mit anderen gemeinsam?

Ja, das ist mir ausgesprochen wichtig und ich möchte es noch einmal betont haben: Gemeinsam mit anderen. Alles, was in den letzten fünfzehn Jahren gelungen ist, ist nur deshalb gelungen, weil viele, viele Menschen daran gebaut haben. Ich kann Ihnen nicht sagen, ob es nachhaltige Projekte waren. Das wird die Zeit zeigen. Ich kann nur sagen, welche Projekte mich freuen. Die Rahmenrichtlinien. Sie sind etwas Verbindendes im Bildungswesen, ihre Philosophie zieht sich wie ein roter Faden vom Kindergarten bis in die Oberstufe. Es freut mich, dass es uns gelungen ist, ein Gesetz zur Reform der Oberstufe – und nicht der Oberschule – zu erarbeiten, die es uns ermöglicht, die Bildungslandschaft nach der Mittelschule als eine gemeinsame Bildungslandschaft im Land zu sehen; dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Darauf bin ich stolz. Es freut mich, dass es gelungen ist, mit der Fakultät für Bildungswissenschaften ein gemeinsames Verständnis für die gute Ausbildung unserer Kindergärtnerinnen und Lehrer zu entwickeln. Ich bin froh darüber, auch das Lernen an außerschulische Orten stärker einzubeziehen. Ich bin froh, dass uns der Aufbau der Bildungsdirektion gelungen ist und damit eine Klammer zu schaffen, die aus vielen besonderen Bildungssystemen ein Bildungssystem mit vielen Besonderheiten formt.

Ja, das ist mir ausgesprochen wichtig und ich möchte es noch einmal betont haben: Gemeinsam mit anderen. Alles, was in den letzten fünfzehn Jahren gelungen ist, ist nur deshalb gelungen, weil viele, viele Menschen daran gebaut haben.

Es hat vage Spekulationen darüber gegeben, ein berufliches Angebot aus dem Ausland würde rufen?

Das waren Spekulationen. Ich werde in Südtirol weiterarbeiten. Allerdings kann ich Ihnen sagen, dass so falsch dann auch wieder nicht spekuliert wurde. Einen Tag, nachdem ich meinen Ausstieg veröffentlicht hatte – am Morgen des 13. September – bekam ich einen Anruf aus dem österreichischen Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur mit einem Angebot. Aber nach den Wahlen hat sich die politische Situation in Österreich ja stark verändert.

Sie bleiben also hier. Wird auch Ihre nächste Aufgabe eine führende sein?

Ich denke, es wird eine gestaltende und weniger eine führende sein, sicher eine spannende mit einem riesigen Potenzial.

Eine Aufgabe, die mich reizt.

Ich werde eine Plattform gestalten, die an der Universität Bozen angesiedelt ist. Ziel ist es, eine bessere Vernetzung zwischen Universität, Lehrerbildung, Weiterbildung zu schaffen. Ich werde also die Verantwortung für einen Gestaltungsprozess tragen und Menschen zusammenbringen, die für eine gemeinsame Idee arbeiten. Ja, so gesehen ist es durchaus wieder eine führende Aufgabe.

Ein Herzensprojekt, das Sie unbedingt realisieren möchten?

Die neue berufliche Herausforderung gut annehmen – da bin ich auch sehr optimistisch. Im privaten Bereich wünsche ich mir mehr Zeit, um etwa die skandinavischen Länder bereisen zu können. Sie haben es mir in den letzten Jahren angetan, vor allem auch wegen des dänischen Lebensgefühls – Hygge – das ich erst noch lernen muss [lacht].

Interview: Elisabeth Hofer, Bildungsdirektion

Peter Höllrigl

Peter Höllrigl, Jahrgang 1962, ist Direktor des Deutschen Bildungsressorts seit 2011 und Schulleiter für die deutschsprachige Schule in Südtirol seit 2003. Er ist der Gesamtverantwortliche für die inhaltlich-systematische Gestaltung und Weiterentwicklung der Kindergärten, der Schulen staatlicher Art, der Landesberufs- und Landesfachschulen, der Fachschulen für Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Ernährung, des Bereiches Musikschulen und des Bereiches Innovation und Beratung.

Er hat den Landesrat für Bildungsförderung, Deutsche Kultur und Integration bei seinen bildungspolitischen Aufgaben unterstützt und beraten.

Von 1997 bis 2003 war Peter Höllrigl Schulinspektor mit den Arbeitsschwerpunkten Schulentwicklung, Professionalisierung des Lehr- und Direktionspersonals, Umsetzung der Schulautonomie. Von 1994 bis 1997 war er als Grundschuldirektor tätig. An der Universität Innsbruck hat er das Studium der Erziehungswissenschaften absolviert und mehrere Jahre an der Grundschule unterrichtet.

Interview mit Inspektorin Martina Rainer

„Bewegungszeit erhöhen“

Sport und Bewegung sowie die Auseinandersetzung mit Fortbildung ziehen sich wie ein roter Faden durch das Berufsleben von Martina Rainer. Seit dem Beginn des Schuljahres 2017/2018 ist sie Inspektorin für die Unterstufe. INFO hat ein Gespräch mit ihr geführt.



Inspektorin Martina Rainer

INFO: Frau Rainer, Sie haben Ihre Aufgaben als Schulführungskraft am Schulsprengel Laas mit denen einer Inspektorin in Bozen gewechselt. Wie haben Sie sich mit dem Rollen- und Ortswechsel zurechtgefunden?
Martina Rainer: Das Angebot des Schulsprengelleiters zur Inspektorin für die Unterstufe kam für mich völlig überraschend und hat mich gefreut. So wie für mich typisch, habe ich mich rasch entschieden – innerhalb eines Tages. Sicher, das Pendeln kostet Zeit, wöchentlich an die zehn Stunden. Da ich keine Familie habe, kann ich das machen. Noch dazu kann ich, wann immer es die Termine zulassen, einen Büroraum am Realgymnasium in Schlanders benutzen.

Welche sind Ihre Aufgaben als Inspektorin der Unterstufe?

Meine Aufgaben bestehen in der Anpassung von gesetzlichen Bestimmungen. Ich berate und begleite Schulen bei deren Umsetzung. Netzwerkarbeit und Kooperation mit

anderen Diensten und Organisationen, Öffentlichkeitsarbeit sowie Aufsicht bei Abschlussprüfungen gehören zu meinem Aufgabenbereich. Mit einer Planungsgruppe wollen wir die Fortbildung für Schulführungskräfte weiterentwickeln. Insgesamt kann ich sagen, dass ich Schulen einen Service anbiete, aber auch sehr gerne ihre Innovationen begleite.

Sie haben Sport studiert. Ergeben sich daraus Arbeitsschwerpunkte?

Ja, und das freut mich besonders. Das von meinem Vorgänger geschnürte Maßnahmenpaket zu „Mehr Sport und Bewegung“ gilt es nun umzusetzen. Es geht um die Sensibilisierung für mehr Bewegung über die Schule hinaus, um insgesamt die Bewegungszeit von Kindern zu erhöhen, die Kerngruppe Sport für die Grundschule und die Fachdidaktik mit einzubeziehen.

Wie möchten Sie die Umsetzung konkret angehen?

Genau, auf das Wie kommt es an. Hier sehe ich meinen Gestaltungsfreiraum. Gemeinsam mit den Kerngruppen für Bewegung und Sport werden wir versuchen, Gelungenes sichtbar zu machen und uns über Ideen und Modelle bewegter Schulen auszutauschen. Wir wollen die Schulen auf dem Weg zu einem Bewegungskonzept begleiten. Oberschülerinnen und -schüler beziehen wir dadurch mit ein, indem sie selbst Vorschläge unterbreiten können, wie sie zum Beispiel ihre Pausen aktiver gestalten möchten.

Sie waren aktiv bei der Planung der Bezirksfortbildung im Vinschgau tätig. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

Bereits als Grundschullehrerin war ich in der Kerngruppe Mathematik. Als Schulführungskraft habe ich die Arbeit in der

Bezirksfortbildung fortgesetzt. Wir mussten sowohl auf organisatorischer wie inhaltlicher Ebene Neues entwickeln. Die Frage war: Was brauchen wir im Bezirk für die Zukunft? Mit Schulführungskräften, Fachgruppenleiterinnen und -leitern sowie Lehrpersonen haben wir ein Fortbildungskonzept erarbeitet. Der Bezirk ist über die Zusammenarbeit dieser gemeinsamen Fortbildungsplanung stark geworden. Wir haben uns verständigt, was uns für Schul- und Unterrichtsentwicklung wichtig ist. Ich hatte das Gefühl, Ergebnisse zu sehen.

Welche Chancen und Grenzen sehen Sie in der Bezirksfortbildung?

Eine Chance sehe ich darin, dass Schulen im Bezirk ein gemeinsames Bild von Schule entwickeln, dass Themen gemeinsam angegangen werden. Wie gehen wir mit Schülerinnen und Schülern mit Lernschwierigkeiten um? Wie stellen wir uns der Mehrsprachigkeit? Wie bewerten wir? Grenzen der Bezirksfortbildungen kann es bei Fächern mit geringer Stundenanzahl geben, so zum Beispiel Englisch an der Mittelschule.

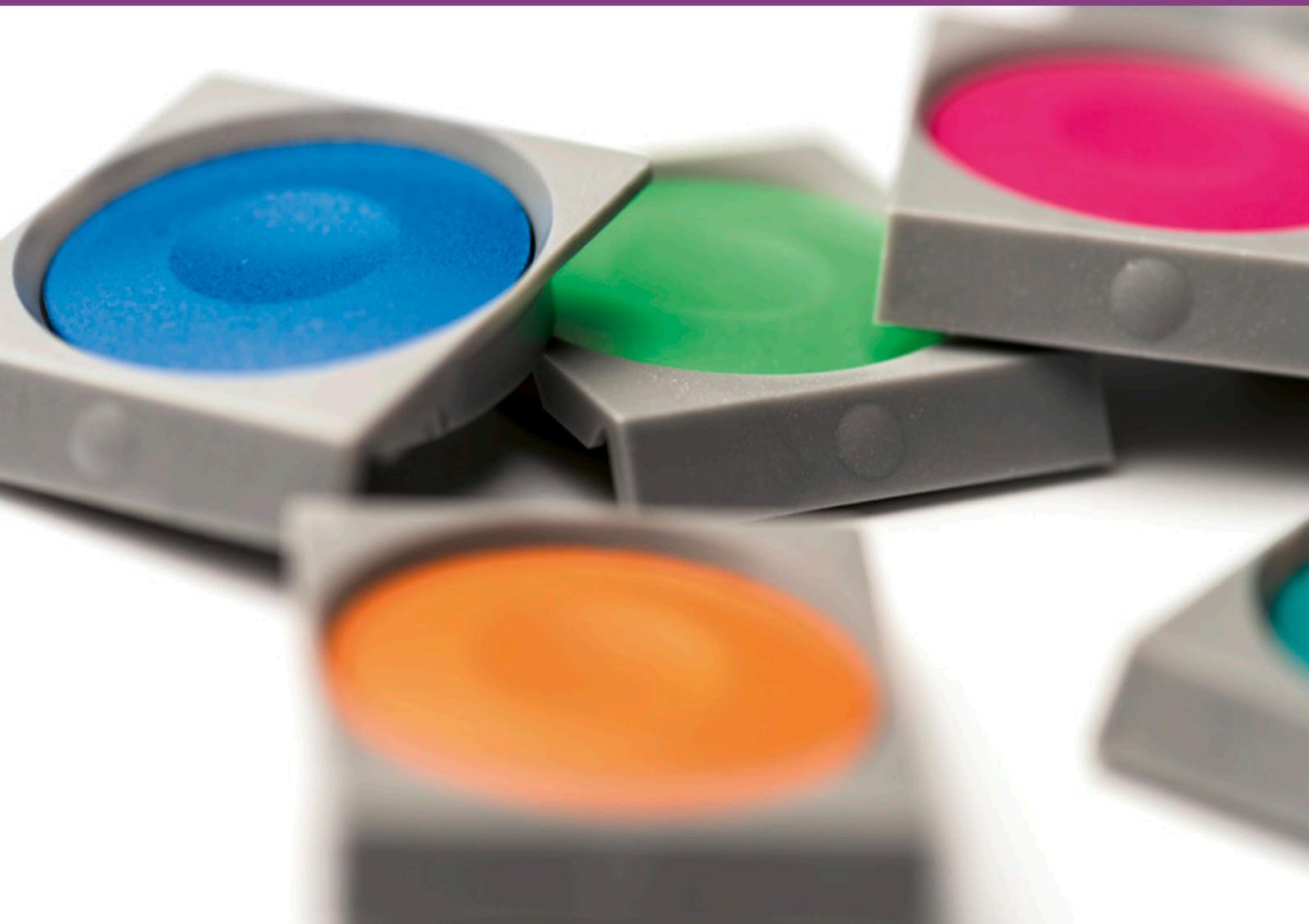
Ihr Wunsch für die deutsche Schule in Südtirol?

Unsere Schulen sind gut aufgestellt und ausgestattet, wir haben motivierte Lehrpersonen. Doch die Herausforderungen unserer Gesellschaft sind enorm. Ich wünsche mir, dass es den Schulen mit ihren Gestaltungsspielräumen gelingt, sich gut in Balance zu halten, wenn sie auf individuelle Bedürfnisse der Familien, der Schülerinnen und Schüler eingehen und gleichzeitig Leben und Lernen in der Gemeinschaft ermöglichen.

Interview: Elisabeth Mairhofer

Redaktion INFO

Beruf Lehrer/in – Klassenführung



Tutoren-Ausbildung der Pädagogischen Abteilung

Die Lehrer-Tandems

Von erfahrenen Lehrpersonen lernen – wahrscheinlich eine der besten Methoden, sich in der Klassenführung und im Lehrerberuf weiterzubilden. Die Tutorenqualifizierung der Pädagogischen Abteilung unterstützt diesen Austausch.

Sie haben jahrelange Erfahrungen im Lehrberuf und geben gerne etwas von ihrem Wissen weiter: die Tutorinnen und Tutoren an unseren Schulen. Der Bereich Innovation und Beratung (seit Jänner 2018 Pädagogische Abteilung) bietet seit 2012/2013 die Seminarreihe „Qualifizierung von Tutorinnen und Tutoren“ an. Ziel dieses einjährigen Lehrgangs ist es, Tutorinnen und Tutoren auszubilden, welche Praktikantinnen und Praktikanten, Studentinnen und Studenten, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, Lehrpersonen im Berufsbildungs- und Probejahr, Supplentinnen oder Supplenten ohne gültigen Studientitel in der Probezeit an der Schule begleiten, unterstützen und in ihrer beruflichen Entwicklung fördern. Die Ausbildung richtet sich an Lehrpersonen der Grund-, Mittel-, Oberschulen sowie der Berufsbildung.

Die Inhalte der Seminarreihe

Tutorinnen und Tutoren sind berufserfahrene Lehrpersonen, die den Schulbetrieb aus verschiedenen Perspektiven kennen, ihn aktiv mitgestalten und offen für Unterrichts- und Schulentwicklung sind. Sie haben Zutrauen zu den Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Schülerinnen und Schüler, schaffen ein gutes Lernklima in ihren Klassen und können ihre pädagogisch-didaktischen Handlungen erklären. Sie beobachten die individuellen Lernvoraussetzungen und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler und begegnen diesen wertschätzend. Für ihre Unterrichtsvorbereitung und die eigene Evaluation nutzen sie die Plattform IQES-online und die dort veröffentlichten Materialien und Instrumente. Tutorinnen und Tutoren bilden zusammen mit den von ihnen betreuten Lehrpersonen ein „Lerntandem“, wobei das wechselseitige

Lernen im Mittelpunkt steht und Praxiserfahrungen regelmäßig und zeitnah reflektiert werden. Die berufserfahrenen Lehrpersonen sind offen und bereit, Einblick in ihr Berufsfeld zu geben, die Berufsneulinge in den Unterricht einzubeziehen und mit ihnen professionelle Planungs- und Beratungsgespräche zu führen. Ziel ist es, gemeinsam die Entwicklung eines qualitativ guten Unterrichts im Auge zu behalten. Durch die Auseinandersetzung mit der beruflichen Praxis und die Reflexion von Herausforderungen wird ein bedeutender Beitrag zur Professionalisierung beider Partner im Lerntandem geleistet.

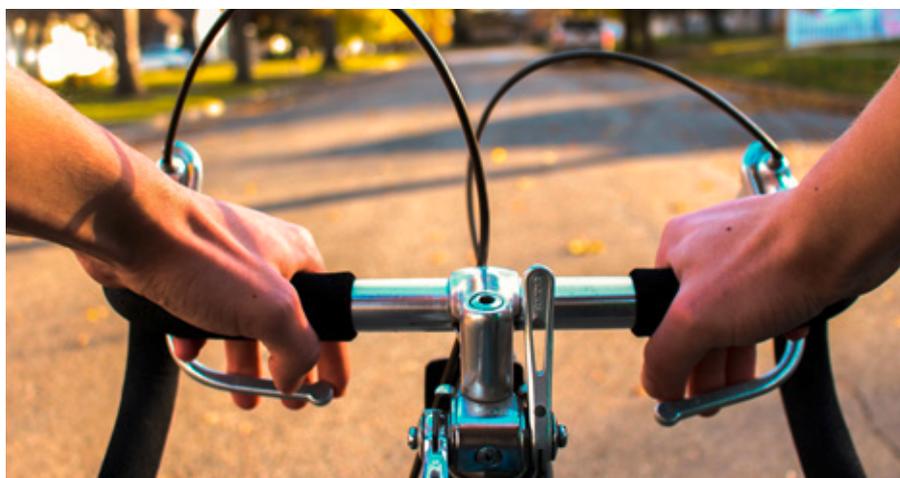
Die Seminarreihe „Qualifizierung von Tutorinnen und Tutoren“ besteht aus fünf Bausteinen und umfasst folgende Inhalte:

- Rollenselbstbild als „Ausbildnerin und Ausbildner vor Ort“
- Handlungsfelder und Kompetenzen der Lehrperson
- Informationen über die diversen Praktika und ihre Schwerpunkte

- Wege und Etappen der Professionalisierung
 - Merkmale guten Unterrichts
 - Voraussetzungen und Instrumente für eine Unterrichtsbeobachtung
 - Möglichkeiten der Rückmeldung und des Gesprächs über das Beobachtete
- Nach Abschluss der Seminarreihe erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat.

Im Rahmen der Qualifizierung führen die Tutorinnen und Tutoren untereinander kollegiale Hospitationen durch. Hierfür sind gegenseitige Unterrichtsbesuche vorgesehen, die von den Teilnehmenden der Seminarreihe eigenverantwortlich organisiert und geplant werden. Dabei liegt der Schwerpunkt darin, passende Kommunikationsstile kennenzulernen, um ein professionelles Feedback bei Beratungs- und Nachbereitungsgesprächen zu erteilen und Selbstreflexion anzuleiten.

Petra Eisenstecken
Katharina Froner
Pädagogische Abteilung



Gemeinsam in dieselbe Richtung: So ist besserer Unterricht möglich.

Gute Klassenführung

Stärken im Mittelpunkt

Ein Rezept für gute Klassenführung und guten Unterricht wünscht sich wohl jeder Pädagoge und jede Pädagogin. Was man dafür tun kann und worauf man achten soll – einige Anregungen von Roswitha Raifer und Elisabeth Pallua.



Wie kann ich die Schüler und Schülerinnen motivieren und für Kooperation sorgen? Lehrpersonen von heute setzen sich damit täglich auseinander.

Jede Lehrperson hat in ihrer Klasse die Leitungsaufgabe mit dem Ziel inne, einen möglichst reibungs- und störungsfreien Unterricht zu bieten. Jeder Schüler und jede Schülerin soll dort die Möglichkeit haben, sich in der Lerngruppe wohl- und sicher zu fühlen und gut arbeiten und lernen zu können.

Für eine gute Klassenführung bieten sich folgende Strategien an:

- Regeln: verbindliche Abmachungen, die helfen, den Unterrichtsfluss zu fördern.
- Prozeduren: Routinen und Rituale als eingeübte Verhaltensmuster für immer wiederkehrende Situationen. Sie werden vor allem durch Signale, Gesten und Symbole anstelle von verbalen Äußerungen initiiert.

Dadurch werden Lehrpersonen entlastet und der Unterrichtsfluss gefördert.

- Allgegenwärtigkeit: Die Fähigkeit der Lehrperson, mehrere gleichzeitig verlaufende Situationen und Handlungsstränge im Klassenzimmer zu überblicken.
- Zeitnutzung: Die Lehrperson versteht es, die zur Verfügung stehende Zeit ohne Leerläufe für das Lehren und Lernen zu nutzen.
- Aufbau erwünschten Verhaltens und Abbau unerwünschten Schülerverhaltens: Es geht darum, eine gute Balance zwischen Verminde- rung von störenden Verhaltensweisen durch Intervention und Sanktion und der Förderung von angemessenen Verhaltensweisen durch wertschätzende Kommunika-

tion und positive Rückmeldung zu finden. In einem modernen Unterricht mit seinen zusätzlichen Facetten wie offener Unterricht, Freiarbeit und Eigenverantwortung muss Klassenführung noch breiter interpretiert werden. Zentrales Ziel von modernem Classroom Management ist es, eine Lernumgebung zu schaffen, bei der sowohl schulisches Lernen als auch soziale und emotionale Fähigkeiten bei den Schülerinnen und Schülern gefördert werden, um in der modernen Welt bestehen zu können. Schüler und Schülerinnen sollen in ihrer Selbstständigkeit und der Selbstregulation begleitet werden, vor allem, wenn es darum geht, sich Lerninhalte und Kompetenzen anzueignen. Ein weiteres Ziel ist die gemeinsame Verantwortung, mit Konflikten umzugehen und sie zu lösen, sowie ein gutes Klassenklima aufzubauen.

Daher muss man von einem Paradigmenwechsel beim Classroom Management sprechen und vier Weiterentwicklungen beachten:

- Vom Gehorsam zur Selbstregulation
- Von Anweisungen zu Vertrauen und Fürsorge
- Vom arbeitsorientierten Klassenzimmer zum lernorientierten
- Vom Management als einem Bündel von Tricks zu einem Management sinnvoller Entscheidungsprozesse (nach Haag und Brosig 2012)



Mit folgenden wichtigen Themen setzt sich eine Lehrperson heute auseinander:

- Wie kann ich als Lehrperson für einen geordneten und strukturierten Unterrichtsablauf sorgen?
- Was gebe ich als Lehrperson vor, was kann ich mit den Schülern und Schülerinnen aushandeln oder an sie delegieren?
- Wie kann ich die Schüler und Schülerinnen für Kooperation gewinnen und für Motivation sorgen?
- Wie kann ich ein gutes Klassenklima aufbauen?
- Wie kann ich die Schüler und Schülerinnen ins Arbeiten und Lernen bringen und ihre Selbstorganisationsfähigkeiten und Verantwortung für das eigene Lernen erhöhen?

Die Lehrerpersönlichkeit spielt eine große Rolle

Lernen ist zunächst ein individueller Prozess, den jeder Schüler, jede Schülerin (für sich) allein meistern muss. Lernende sind dabei aber auf die Orientierung, Strukturierung und Führung von außen angewiesen. Auch wenn die Lehrperson nicht für alles im Klassenzimmer verantwortlich ist, ist (doch) ihre zentrale Position unbestritten. Autorität, Glaubwürdigkeit, Auftreten, Körpersprache, Authentizität und subjektive Toleranzspielräume sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, die Beziehungen zu Schülern und Schülerinnen positiv zu gestalten,

bestimmen die Führungskompetenz. Die Lehrerpersönlichkeit spielt dabei auch eine große Rolle. Jede Lehrperson ist ein Individuum mit einer bestimmten Persönlichkeitsstruktur und muss daher auch einen authentischen Führungsstil entwickeln. Die Schüler und Schülerinnen müssen spüren, dass die Lehrperson für sich geklärt hat, welche Erwartungen und Grenzen sie hat und wie sie diese einfordern will. Dabei ist es wichtig, mit den Schülerinnen und Schülern klar und eindeutig zu kommunizieren und ihnen zugleich mit Wertschätzung, Interesse und Empathie zu begegnen.

Jede Lehrperson ist ein Individuum mit einer bestimmten Persönlichkeitsstruktur und muss daher auch einen authentischen Führungsstil entwickeln.

Hilfreich sind dabei: regelmäßige Reflexion des eigenen Unterrichtsverhaltens, strukturierte Schülerfeedbacks einholen, realistische Einstellungen Schülern und Schülerinnen gegenüber – weder romantisch angehaucht noch zynisch oder kumpelhaft, sondern wertschätzend und die Stärken in den Mittelpunkt stellend, Bereitschaft sich auch in die Lage der Schüler und

Schülerinnen zu versetzen, die eigenen negativen Gefühle im Klassenzimmer kontrollieren.

Somit bleibt Klassenführung eine Herausforderung für jeden Lehrenden. Wissensaustausch untereinander kann hier eine gute Hilfestellung bieten. Ein einjähriger Lehrgang der Pädagogischen Abteilung (ehemaliger Bereich Innovation und Beratung) bildet Lehrpersonen zu Tutorinnen und Tutoren aus, die Praktikantinnen und Praktikanten, Berufseinsteigerinnen und -einsteiger in ihrer Anfangszeit begleiten (siehe Seite 15).

Elisabeth Pallua
Roswitha Raifer
Pädagogische Abteilung

Literatur

- Eichhorn, Christoph (2015), Die Philosophie des Classroom-Management, in: Schulblatt Thurgau 1- Feb. 2015, S. 14ff.
Helmke, Andreas und Tuyet (2015), Wie wirksam ist eine gute Klassenführung? In: Schulblatt Thurgau 1 – Feb. 2015, S. 4 ff.
Jensen, Helle (2014), Klassenführung braucht Beziehungskompetenz, in: Lernende Schule 65/2014, S. 13 ff.
Haag, Ludwig (2012), Brosig, Klemes, Klassenführung – Worauf kommt es an?, in: SchVw BY 6/2012.

Klassenführung: Mehr Verantwortung für Lernende

Logbuch des Lernens

In der Klasse ist es laut. Die Schülerinnen und Schüler sind unmotiviert und am Lernstoff nicht interessiert. Was tun? Professor Ludwig Haag kennt diese Situation. Welche Konzepte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorschlagen und wie sich Klassenführung im Laufe der Jahre geändert hat.

Martina schwätzt mit ihrer Banknachbarn, Markus wirft einen selbst gefalteten Papierflieger durchs Klassenzimmer, Martin brüllt lauthals drauflos. Das und vieles mehr ist Alltag im Unterricht. Schule ist nicht freiwillig und die zwangsläufige Anwesenheit von Schülerinnen und Schülern heißt nicht, dass alle von sich aus lernen wollen. Eine zentrale Aufgabe einer Lehrperson ist, für die Sicherung von Unterricht zu sorgen. Die Schülerinnen und Schüler wiederum müssen erst die Rahmung erlernen, wie sich eine Lehrperson Unterricht vorstellt. Klassenführung ist gefragt.¹

Traditionslinien von Klassenführung

(1) Ganz in der Tradition des Behaviorismus (wissenschaftliches Konzept, das das Verhalten von Mensch und Tier auf naturwissenschaftlicher Basis untersucht, Anm. d. Red.) wurde Klassenführung ursprünglich wie auch der englisch verwendete Begriff Classroom Management eng auf Aspekte der Disziplin und den effizienten Umgang mit Störungen des Unterrichts reduziert. Im Mittelpunkt stand die Lehrperson. Sie alleine war dafür verantwortlich, Disziplin, Ruhe und Ordnung herzustellen. Sie hatte Störungen von Schülerinnen und Schülern abzustellen beziehungsweise zu regeln.

(2) Zur ersten Erweiterung kam es durch die Studien von Jacob Sebastian Kounin (US-amerikanischer Erziehungs- und Unterrichtspsychologe) Ende der 1970er-Jahre. Der Fokus richtete sich weg von der Intervention hin zur Vermeidung und Vorbeugung von Störungen. Die Forschung beschäftigte sich mit der Frage, was eine Lehrperson tun muss, damit Störungen erst gar nicht

auftreten. Auch in diesem neuen Verständnis ist allein die Lehrperson für Ordnung und Struktur im Unterricht verantwortlich.

(3) Langfristig dürfte es zielführend sein, wenn es Lehrpersonen gelingt, ihre „Kundinnen und Kunden“ davon zu überzeugen, autonom Handelnde zu sein und Verantwortung für ihre Lernprozesse und deren Störungen selbst zu tragen.² Tatsächlich hat sich seit den 1990er-Jahren Klassenführung nicht nur mit der Lehrerseite, sondern auch mit der Schülerseite beschäftigt. Freiberg³ und Evertson mit ihrem Team⁴ haben den Begriff des Classroom Managements auf Lehrerhandeln erweitert, das lernförderliche Lernumgebungen gestalten will. Sie sprechen von „learning-centered classrooms“. Klassenführung soll nun beitragen, dass die Schülerinnen und Schüler Selbstständigkeit und Selbstregulation entwickeln, wenn sie sich den Lernstoff aneignen. Die Schülerinnen und Schüler sollen gemeinsam Verantwortung für eine gute Lernatmosphäre übernehmen. Von Gehorsam zur Selbstregulation – so könnte man das neue Paradigma umschreiben.

Merkmale von Learning-Centered Classrooms

Weimer⁵ spricht direkt die Lernerinnen und Lerner an, indem sie von „Learner-Centered Teaching“ spricht. Der Begriff des Lernens ist für sie zu abstrakt. „We do not want more and better learning at some abstract level; we need it specifically and concretely for the students we face in class“ („Wir möchten kein größeres und besseres Lernpensum auf abstraktem Niveau; es soll spezifisch sein und konkret auf die Schülerinnen und Schüler, denen wir in der Klasse gegenüberstehen,

zugeschnitten sein.“) (Weimer 2002, S. XVI). Sie hebt damit noch mehr den Aspekt der Schülerzentriertheit hervor, ist noch mehr auf den Schüler und die Schülerin fixiert.

Von Gehorsam zur Selbstregulation – so könnte man das neue Paradigma der Klassenführung umschreiben.

Evertson und Neal⁶ setzen sich sehr detailliert mit dem neuen Konzept von Classroom Management auseinander. Sie gehen von folgenden vier Merkmalen aus:

1. Verständnis von Unterricht, das auf selbstregulative Fähigkeiten der Lernenden zielt und Verständigung über Ziele, Inhalte, Methoden oder Sozialformen beinhaltet
2. gemeinsame Entscheidung über die Gestaltung der Lernumgebung und der Arbeitsformen
3. Verständigung über Strategien von Klassenführung und Steuerung, über ein Regelsystem und die Überwachung der Regeleinhaltung
4. Umgang mit Ergebnissen, Leistungen und ihrer Beurteilung

Sich selbst beobachten

Freiberg⁷ stellt heraus, was Umgang mit Disziplin in Person-zentrierten Klassenzimmern bedeutet:

- Die Führung wird geteilt.
- Schülerinnen und Schüler unterstützen die Organisation.



Sich selbst besser kennenlernen – wenn Schülerinnen und Schüler ihr Verhalten in der Klasse in einem Logbuch festhalten, können sie belastenden Situationen vorbeugen.

- Regeln werden in einer Art Vertrag von Lehrpersonen und Klasse gleichermaßen erstellt.
- Konsequenzen berücksichtigen individuelle Unterschiede.
- Alle haben die Chance, die Lehrperson bei ihrer Arbeit zu unterstützen.
- Schülerinnen und Schüler sind an Verantwortlichkeiten mitbeteiligt.

Marzano⁸ kann diese Gedanken mithilfe seiner Meta-Analyse empirisch belegen: Die Effektstärke für Strategien, in denen die Schülerinnen und Schüler selbst Verantwortung für ihr Verhalten tragen, beträgt $d = .69$. Um diesen Betrag nehmen Unterrichtsstörungen ab, in Prozent ausgedrückt, gehen sie um 25 Prozent zurück. Je älter die Schülerinnen und Schüler sind, desto höher ist ihr Einfluss. Dabei geht es um Selbstbeobachtungs- und Kontrollstrategien sowie um weitere kognitive Strategien. Die Schülerinnen und Schüler sollen lernen, ihr eigenes Verhalten zu beobachten. Dies kann konventionell über eine Art Logbuch während des Unterrichts geschehen, auch über das Handy lassen sich gelungene oder Fehlverhaltensweisen protokollieren und später auswerten. Eine elaborierte Strategie könnte so aussehen:

- (1) Die Schülerinnen und Schüler halten fest, in welchen Situationen sie zornig, wütend usw. werden und wie sie damit umgehen.
- (2) Sie können sich anschließend fragen, welche Alternativen sie sehen, damit umzugehen.
- (3) Sie sollen darüber nachdenken, welche Konsequenzen ihr je gezeigtes Verhalten haben kann.
- (4) Sie sollen sich für das Verhalten entscheiden, das die günstigsten Konsequenzen verspricht.

Die Schülerinnen und Schüler sollen lernen, ihr eigenes Verhalten zu beobachten.

Setzen auf die Zukunft

Die bisherigen Ausführungen bleiben programmatisch. Deshalb wäre es eine Herausforderung, in der Praxis die Vorschläge und Strategien zu erproben, um empirisch belastbare Forschungsergebnisse präsentieren zu können. Freilich sollte niemand so naiv sein zu glauben, dass damit das Problem der Klassenführung, bisher dominierend akzentuiert auf Lehrerseite, vom Tisch

wäre. Doch vorstellbar könnte sein, dass der Fokus von Klassenführung, in der Vergangenheit doch sehr auf Disziplin fixiert, sich in Richtung kommunikatives Aushandeln in der Klasse verschieben könnte.

Ludwig Haag

Lehrstuhl für Schulpädagogik an der Universität Bayreuth

Literatur

- Evertson, C. M. & Neal, K. W. (2006). Looking into Learning-Centered Classrooms – Implications for Classroom Management. National Education Association (NEA). Paper Juli. Verfügbar unter <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495820.pdf>
- Freiberg, H. J. (Hrsg.) (1999). Beyond Behaviorism. Changing the Classroom Management Paradigm. Boston: Allyn and Bacon.
- Haag, L. & Streber, D. (2012). Klassenführung. Weinheim: Beltz.
- Marzano, R. J. (2003). Classroom management that works: research-based strategies for every teacher. Alexandria, VA: Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development.
- Walter, P. & Walter, C. (2014). Müssen Lehrer streng sein? Unterrichtsstörungen und Klassenmanagement in der Schülerwahrnehmung. Berlin: LIT Verlag.
- Weimer, M. (2002). Learner-Centered Teaching. San Francisco: Jossey Bass.

¹ Vgl. Haag, L. & Streber, D. (2012). Klassenführung. Weinheim: Beltz.

² Walter & Walter 2014, S. 153ff.

³ Freiberg, H. J. (Hrsg.) (1999). Beyond Behaviorism. Changing the Classroom Management Paradigm. Boston: Allyn and Bacon.

⁴ Evertson, C. M. & Neal, K. W. (2006). Looking into Learning-Centered Classrooms – Implications for Classroom Management. National Education Association (NEA). Paper Juli. Verfügbar unter <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495820.pdf>

⁵ Weimer, M. (2002). Learner-Centered Teaching. San Francisco: Jossey Bass.

⁶ Evertson, C. M. & Neal, K. W. (2006). Looking into Learning-Centered Classrooms – Implications for Classroom Management. National Education Association (NEA). Paper Juli. Verfügbar unter <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495820.pdf>

⁷ Freiberg, H. J. (Hrsg.) (1999). Beyond Behaviorism. Changing the Classroom Management Paradigm. Boston: Allyn and Bacon.

⁸ Marzano, R. J. (2003). Classroom management that works: research-based strategies for every teacher. Alexandria, VA: Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development.

Interkulturelle Klassen führen

Auf der Wippe

Führung wird in unterschiedlichen Kulturen anders erlebt und gelebt, sagt Sprach- und Kulturmittlerin Jaqueline Eddaoudi. Sie hat sich intensiv mit dem Thema beschäftigt und erklärt, was Lehrpersonen bedenken müssen, die tagtäglich mit Schülerinnen und Schülern mit heterogenem kulturellen Hintergrund arbeiten.



Das Verhalten in Gesellschaften mit sehr steilen Hierarchien gleicht einer Wippe: Je weiter eine autoritäre Person nach oben steigt, desto weiter sinkt die autoritätslose Person nach unten und umgekehrt.

Eine Lehrperson – unabhängig ob Frau oder Mann (die Mehrheit der Lehrenden in vielen Ländern ist weiblich) – ist aufgrund ihrer Rolle eine Autoritätsperson. Handelt sie auf partnerschaftliche Weise und nicht autoritär, kann das für Kinder, Jugendliche und Eltern, die noch wenig Erfahrung mit dieser Partnerschaftlichkeit haben, ungewohnt sein. Dieses „Auf-gleicher-Augenhöhe-Sein“ kann mitunter als Unterwerfungsgeste oder Inkompetenz missverstanden werden. Als Reaktion darauf stellen sich Kinder, Jugendliche und Eltern manchmal über die Lehrperson und verhalten sich so, wie man es hierzulande möglicherweise als arrogant bezeichnen würde. Falls Lehrerinnen nicht in dem Maße respektiert werden, wie sie es sich wünschen, liegt es oftmals nicht an den oft diskutierten unterschiedlichen Rollenbildern von Mann und Frau, sondern am unterschiedlichen Verständnis von Machtdistanz, worauf ich noch eingehen werde.

Verschiedene Vorstellungen von Macht

Um zu erleben, dass Menschen unterschiedliche Vorstellungen zum Beispiel von Autoritäten und Führungspersönlichkeiten haben, muss man nicht unbedingt im

interkulturellen Bereich arbeiten, da reichen ganz alltägliche zwischenmenschliche Beziehungen aus – in der Familie oder zwischen Kolleginnen und Kollegen. So wie es im zwischenmenschlichen Bereich unterschiedliche Ansichten gibt, gibt es diese natürlich auch zwischen verschiedenen Kulturen, wobei das nicht bedeutet, dass zwangsläufig jeder oder jede Angehörige einer Kultur deren Denk- und Sichtweisen teilt.

Mit dem unterschiedlichen Verständnis von Machtdistanz möglichst gut umgehen zu können und die Zeichen der Macht zu kennen – das ist für Lehrpersonen wichtig.

Es gibt allerdings in den verschiedenen Kulturen Muster, die immer wieder vorkommen und anhand derer man sich orientieren kann. Sie helfen uns, zu verstehen, warum Menschen so handeln, wie sie es tun, und das zu verstehen ist der erste Schritt dahingehend, Lösungen zu finden. Diese Muster sind zwar kein sicherer Beweis, dass jemand

dies oder jenes denkt, aber ein erster Hinweis – schließlich sind wir Menschen ja nicht nur Vertreter und Vertreterinnen unserer jeweiligen Kultur(en), sondern haben unsere ganz eigene Persönlichkeit und unsere ganz individuellen Erfahrungen.

Verschiedene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen haben diese Muster in unterschiedliche Kategorien eingeteilt – unter anderem Geert Hofstede mit seinen fünf beziehungsweise sechs Kulturdimensionen, anhand derer er verschiedene Kulturen miteinander vergleicht. Eine Kulturdimension, die im Schulleben hierzulande von großer Bedeutung ist, ist die Machtdistanz, die in verschiedenen Kulturen unterschiedlich groß ist. So herrscht in manchen Gesellschaften eine sehr steile Hierarchie. Dies bedeutet, dass es wenig Interaktion auf gleicher Augenhöhe gibt und eine Person über der anderen steht. Diese strahlt Autorität aus und übernimmt die Führung; von der Person, die unter dieser steht, wird demütiges Verhalten erwartet. Dieses Hierarchieverhalten gleicht einer Wippe: Je weiter die eine Person aufsteigt, also autoritärer wird, desto weiter sinkt die andere nach unten und umgekehrt. Um als Lehrperson mit dem unterschiedlichen Verständnis von Machtdistanz möglichst gut umgehen zu können, ist es wichtig, die Zeichen der Macht – in Körperhaltung, Raumanspruch, Stimme, Gesten, Berührung usw. – zu kennen, sich bewusst zu werden, ob und welche man aussendet und auch lieber zunächst einmal „höher an der Wippe“ zu beginnen als gewohnt. Natürlich kann man auch entscheiden, nicht so zu handeln – weil man beispielsweise nicht so der „autoritäre Typ“ ist – die Interaktion mit Menschen aus Kulturen mit steiler Hierarchie wird jedoch wesentlich leichter, wenn man Klarheit ausstrahlt und eindeutige Signale aussendet.

Jaqueline Eddaoudi
Sprach- und Kulturmittlerin aus Graz

Stimmen von Lehrpersonen zur Klassenführung

Mit Humor geht es leichter

Patentrezept für Lehrerinnen und Lehrer eine Klasse zu führen gibt es nicht. Gute Klassenführung ermöglicht Lernentwicklungen und bereitet den Beteiligten Freude am Lernen und Unterrichten. INFO hat nachgefragt.

Lernerfolge für alle

Für mich heißt unterrichten, eine Gruppe zu begleiten, zu steuern und an ein klar definiertes Ziel zu bringen. Ich selbst war eine – zumindest auf nationaler Ebene – erfolgreiche Handballspielerin und habe auch verschiedene Jugendnationalmannschaften trainiert. Am erfolgreichsten waren jene Mannschaften, die als Gruppe eng zusammengewachsen sind, wo gegenseitiger Respekt, aber auch Vertrauen da waren und wo jede und jeder das Gefühl hatte, wichtig zu sein – egal ob Stammspielerin oder Ersatzspieler. Ähnlich ist es in der Klasse. Ich versuche Kinder in eine Gemeinschaft zu begleiten und ihr Vertrauen zu gewinnen.

Klarheit
Lernumgebung
Arbeitsklima
Struktur
Strategien
Erziehung
Nachbereitung (Reflexion)
Fairness
Überblick
Humor
Respekt
Unterrichtsvorbereitung
Neugierde (Motivation)
Gemeinschaft

Das gelingt, wenn ich mir einen guten Überblick verschaffen kann, wenn ich auf alle Kinder eingehe und wenn ich die Fragen, Sorgen und Ängste der Kinder ernst nehme und mit ihnen auch lachen und scherzen kann. Ich schaffe eine Vertrauensbasis und mit überzeugtem Auftreten (ich bin begeistert von dem, was ich tue), mit klaren Zielformulierungen (wo will ich hin?), mit einer sorgfältig strukturierten Unterrichtsvorbereitung, mit klaren Regeln, mit Einfühlungsvermögen in verschiedenen Situationen

vermittele ich den Kindern Sicherheit und Halt. Vorsicht! Über- oder Unterforderung führen zu Unruhe und Störungen. Deshalb ist es wichtig, den Unterricht so zu gestalten, dass alle die Möglichkeit haben Lernerfolge zu erzielen. Natürlich braucht es vonseiten der Schülerinnen und Schüler Einsatz und Fleiß. Gelingt es mir die Kinder zu motivieren, zu begeistern, zu fesseln, habe ich die Klasse im Griff und selbst Freude und Spaß am Unterrichten.

Klaudia Niederwieser, Grundschule Quirein

Durch Kopräsenz und Gespräche viel gelernt

Wie ich eine Klasse gut führe, habe ich erst im Laufe meiner Unterrichtsjahre gelernt, durch „learning by doing“, nach dem Prinzip „Versuch und Irrtum“, da ich in meinem Studium nicht auf diese Thematik vorbereitet worden war. Zum Glück hat mich mein Gespür nie ganz im Stich gelassen, „kleinere Böcke“ habe ich dennoch „geschossen“ und manchmal war ein allzu großer Energieaufwand nötig. Inzwischen haben mich meine Erfahrung, Kommunikations- und persönlichkeitsbildende Seminare sowie der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in Form von Kopräsenzen und Gesprächen ein großes Stück weitergebracht. Wenige, aber klare Ansagen, Ich-Botschaften, Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern ernst nehmen, auf Störungen eingehen oder sie gekonnt ignorieren sind nur einige Beispiele hierfür. Der Versuch, mindestens einmal pro Unterrichtsstunde mit den Schülerinnen und Schülern zu lachen oder zumindest zu lächeln, hilft, gelassener zu werden und das eigene Fach und sich selbst nicht über zu bewerten.

Verena Mairhofer, Mittelschule Lana

Autorität zeigen, aber nicht autoritär sein

Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sind für eine „gute“ Klassenführung notwendig? Klassenvorstände sollen einerseits als überzeugende Führungsfiguren Entschlossenheit zeigen, den Schülerinnen und Schülern andererseits aber Mitsprache am Unterricht gewähren. Sie sollen anweisen und anleiten, gleichzeitig aber den Lernenden genügend Freiräume zur persönlichen Entwicklung geben. Der Erwartungshorizont ist komplex. Die ideale Lehrperson stellt sich dynamisch auf jede Klasse ein. Für diese Aufgabe zeigt die Lehrerbildung unzählige Rollenbilder auf und fordert reflektiertes, pädagogisches Handeln. Es rücken individuelle Kompetenzen als Erzieherinnen und Manager ins Bild, doch ein Patentrezept zur Klassenführung gibt es leider nicht. Alle Lernenden, von den hochbegabten bis jenen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, brauchen ein gewisses Maß an Disziplin und Ordnung. Schülerinnen und Schüler müssen die Klassenregeln aktiv mitgestalten, die Sinnhaftigkeit dieser erkennen und dabei Verantwortung übernehmen. Setzen sich Lehrende und Lernende mit Engagement für ein gemeinsames Miteinander ein, kann die Klassenführung erfolgreich gelingen.

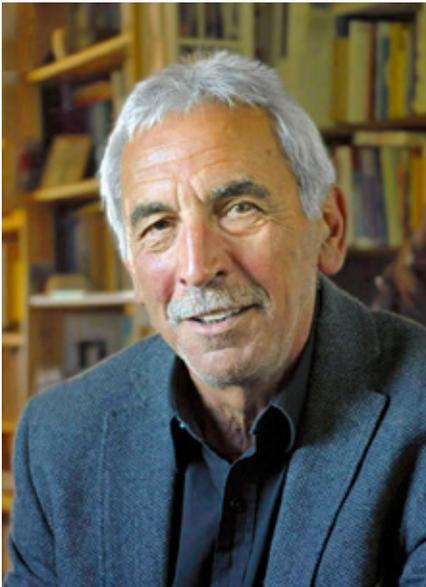
Barbara Preindl, Sozialwissenschaftliches
Gymnasium und Kunstgymnasium Bruneck

Zusammengestellt von
Elisabeth Mairhofer
Redaktion INFO

Classroom Management aus gestaltpädagogischem Blickwinkel

Authentisch leiten

Was hat die Persönlichkeit, das Selbst-Bewusstsein der Lehrperson mit Classroom Management zu tun? Sehr viel, meint die Gestaltpädagogik. Hans Neuhold* erklärt, warum Authentizität für den Lehrerberuf so wichtig ist.



Professor Hans Neuhold

Gestaltpädagogik (eine Richtung der Reformpädagogik, Anm. d. Red.) hat sich im vorigen Jahrhundert aus der Gestalttherapie entwickelt und ist in erster Linie eine grundsätzliche personale Haltung zu Unterricht und Bildung. Ihre Wurzeln hat sie in der Humanistischen Psychologie (Carl Rogers, US-Psychologe, 1902-1987, Anm. d. Red.) und in der Tiefenpsychologie (Freud, Jung, Perls). Sie ist eine bestimmte ganzheitliche Welt- und Menschensicht, die sich in konkreten Sichtweisen, Unterrichtsvorstellungen, Methoden usw. niederschlägt. Es geht ihr um den Primat des Menschen, den Dreh- und Angelpunkt schulischer Reform sieht sie in der Persönlichkeit des Lehrers oder der Lehrerin. Die Lehrperson mit ihrer Kontakt- und Beziehungsfähigkeit, ihrer Fähigkeit zu Empathie und auch Herausforderung, ihrer Fähigkeit zur Führung und zur Delegation von Verantwortung in die Freiheit des Lernens und der Selbständigkeit. Deshalb steht auch in gestaltpädagogischen Kursen und Ausbildungen für Lehrpersonen, aber auch für andere Berufsgruppen, die ganzheitliche

Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt des Interesses, die auch biografisches Arbeiten und Selbsterfahrung miteinschließt. Fritz Perls, der Begründer der Gestalttherapie, formuliert 1970: „Die Idee der Gestalttherapie ist es, aus Papiermenschlichen wirkliche Menschen zu machen ... Es ist die Idee, den ganzen Menschen unserer Zeit zum Leben zu erwecken und ihn zu lehren, wie er seine inneren Kräfte nutzen kann...“ (Perls 1977, S.141).

Leiten und führen – aber bitte authentisch

Spätestens seit dem Buch von Jürgen Heintz „Der König ruht im Klassenzimmer“ in den 1980er-Jahren des vorigen Jahrhunderts hat auch Gestaltpädagoginnen und -pädagogen eingeleuchtet, dass „führen“ etwas mit Leitungskompetenz zu tun hat und nicht nur im Sinne der zu gewinnenden Freiheit mit der Abschaffung von unterdrückenden Regeln zu verstehen ist. Gestaltpädagoginnen und -pädagogen waren nach den Erfahrungen von „schwarzer“ autoritärer Pädagogik (Alice Miller) im Fahrwasser der Reformpädagogik (ausgezogen, um im Sinne Paul Goodmans (US-amerikanischer Psychotherapeut, 1911-1972, Anm. d. Red.) die Schule zu revolutionieren, aus dem strengen Korsett bürgerlicher Erziehung in die Freiheit zu führen und zur ganzheitlichen Förderung der Persönlichkeit aller Kinder beizutragen. Umfassende Befreiung und Freiheit waren Schlüsselbegriffe. Was heißt das dann aber im Kontext von „leiten und führen“ und noch dazu „authentisch? Authentisch führen kann heißen, bewusst und selbstreflexiv die Rolle als Lehrperson an- und einzunehmen und eben nicht so zu tun „als ob“:

- als ob ich die beste Freundin/der beste Freund aller Schüler und Schülerinnen wäre
- als ob wir uns alle immer nur gern haben würden

- als ob ich immer nur gut aufgelegt und freundlich wäre
- als ob ich eh nicht auch Leistung verlangen würde
- als ob ein jeder/jede jederzeit tun und lassen könnte, was ihm/ihr gerade beliebt
- als ob ich eh nur lieb wäre
- als ob Schule eh nicht auch Selektion betreiben würde und Leistung deshalb kein entscheidender Gradmesser wäre
- als ob ich emotionslos über allen Dingen stehen würde ...

Diese Als-ob-Haltung fördert die Verdrängung unliebsamen Erlebens und Verhaltens ins Unbewusste und lässt nur erwünschtes Verhalten, aber auch nur erwünschte Emotionen zu. Unbewusst wird damit aber eine Gegenbewegung gefördert, die das Authentische sucht, weil es gerade bei Kindern und Jugendlichen um echten Kontakt und echte Beziehung geht.

Lernen als Kontaktprozess

Gestaltpädagogische Kurse und Trainings für Lehrpersonen fördern diese Haltung der Authentizität: offen und ehrlich zu kommunizieren, in die Rolle zu gehen, offen und ehrlich in Kontakt zu gehen, weil gestaltpädagogisches Unterrichten und Lernen als intersubjektiver Kontaktprozess begriffen werden: Kontakt mit mir selbst, mit dem Thema/Lerngegenstand, Kontakt mit den anderen Lernenden. Authentisch zu kommunizieren und zu führen schließt aber im Sinne der Humanistischen Psychologie und ihres positiven Menschenbildes eine wertschätzende Grundhaltung mit ein, die sich auch in ihrer Ausdrucksweise und Sprache zeigt. Eines könnten Pädagoginnen und Pädagogen aus der Psychotherapie lernen: Veränderung geschieht vor allem durch Wertschätzung und Verstehen und weniger dadurch, dass im Sinne von Erziehung ständig mitgeteilt wird, was zu tun oder zu lassen sei, was alles falsch ist beziehungsweise was getan werden

soll, damit es „richtig“ ist. Menschen wollen von sich aus wachsen und werden, sie wollen lernen und sich entwickeln. Das menschliche Gehirn ist ein „Neuigkeitsdetektor“, es ist ständig auf der Suche, wo es etwas zu lernen gibt (Spitzer, Hüther).

Gerade bei Kindern und Jugendlichen geht es um echten Kontakt und echte Beziehung. Deshalb ist Authentizität gefragt.

In gestaltpädagogischer Sicht sind demnach Lernstörungen und -verweigerungen Ausdruck von tiefer liegenden Kontakt- und Beziehungsstörungen zu sich selbst, zu den Mitmenschen, zu den „Lerngegenständen“.

Vollkommene Authentizität?

Die Möglichkeit zu vollkommener Authentizität und Echtheit kann zwar angestrebt werden, bleibt aber immer fragmentarisch und begrenzt wie alle Persönlichkeitsentwicklungen. Das nicht selbstreflexiv wahrzunehmen und zu sehen beziehungsweise ernst zu nehmen, hieße das Fragmentarische, Unvollkommene ins Unbewusste zu verdrängen, was in meiner Sicht in pädagogischen Berufen einen wesentlichen und gefährlichen Punkt darstellt. Durch die ständige Beschäftigung mit Mangel, Ungenügen, Fehlerhaftigkeit, Unvollkommenheit, weil es eben um Lernen und Werden und nicht um Vollkommenheit geht, kann es zu einer massiven Verdrängung dieser Schattenanteile der Persönlichkeit aufseiten des Lehrpersonals kommen, weil nicht sein kann, was nicht sein darf. So besteht dann die Gefahr, dass das eigene Ungenügen und Fragmentarische projektiv am anderen – spricht: an den Schülerinnen und Schülern – abgearbeitet wird.

Der Weg zur Authentizität

Authentizität zu lernen kann ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Bildung sein, weil sie ermöglicht wirklich miteinander in Kontakt und Beziehung zu sein. Persönlichkeiten entwickeln sich in der Auseinandersetzung mit Persönlichkeiten, war schon eine der wichtigen Aussagen von Carl Gustav Jung an die Pädagogenschaft in den 30er-Jahren des vorigen Jahrhunderts. Der Weg zur Authentizität führt uns nach innen, in die Mitte unserer Person. Sie hängt eng mit unserem Selbstwertgefühl zusammen, mit der Fähigkeit, uns gut und kompetent zu fühlen und zu erleben. „Wie voll ist dein Pott?“, fragt die Familientherapeutin Virginia Satir, wenn sie von Selbstwert und Selbstvertrauen spricht. Was können Lehrpersonen selbst tun, um ihren „Pott“ aufzufüllen beziehungsweise wie lernen sie sich abzugrenzen, um nicht plötzlich leer zu sein und schlimmstenfalls in einem Burnout zu landen. Wenn Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl entsprechend entwickelt sind, brauchen wir keine Krücken, um uns aufrecht zu halten, sei es in Richtung uns anzubiedern und noch „lieber und freundlicher zu tun“, noch brauchen wir den anderen in ständiger Konkurrenz abzuwerten und auf seine Unfähigkeit hinzuweisen. Es wird plötzlich möglich, in einem echten Kontakt selektiv ehrlich und authentisch zu sein und zu kommunizieren in Bezo-genheit auf den anderen und das, was eben gerade Sache und Lerngegenstand ist.

Wozu braucht es authentische Lehrpersonen?

Ein letzter Aspekt: Das Wort „Pädagoge“ kommt aus dem Griechischen: „pais agoon“, wörtlich übersetzt: „das Kind führen“. Das Kind zu führen war im alten Griechenland die Aufgabe des Dieners, des Sklaven. Er hatte die Aufgabe, das Kind zum Ort des Lernens zu führen – eine wunderbare Metapher. Der Pädagoge oder die Pädagogin hat die

Aufgabe, das Kind an den Ort des Lernens zu führen, den richtigen Ort auszuwählen, das richtige Lernarrangement zu organisieren, Lernräume zu eröffnen. Das Lernen aber muss dem Kind selbst in angepasster Freiheit und Verantwortung überlassen bleiben. Es braucht authentische und begeisterte Lehrpersonen, die um die Orte des Lernens wissen, die Kinder dort hinführen, aber auch vertrauensvoll in Freiheit und Eigenverantwortung lassen, was es zu lernen gilt und so die Selbstkompetenz der Kinder und Jugendlichen fördern.

* Hans Neuhold

Professor am Institut für Religionspädagogik und Katechetik an der Kirchlichen Privaten Hochschule Graz, Gestalttrainer (IIGS), Psychotherapeut

Literatur

- Bick, Rolf (2011): „Ich singe den Ruhm der Gestalt“. Neue Gestaltarbeit. Basiswissen für Therapie, Beratung, Pädagogik und Seelsorge. Bergisch Gladbach: Verlag Andreas Kohlthage.
- Blankertz, Stefan/Doubrawa, Erhard (2005): Lexikon der Gestalttherapie. Wuppertal: Peter Hammer Verlag.
- Heint, Jürgen (1998): Der König ruht im Klassenzimmer. Gestaltpädagogik zum Kennenlernen. Frankfurt: Verlag Diesterweg.
- Höfer, Albert/Steiner Katharina (2005): Handbuch der Integrativen Gestaltpädagogik und Seelsorge, Beratung und Supervision. 1. Teil. Nittendorf: Haus Werdenfels.
- Hüther, Gerald: Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. Göttingen 2011, Verlag Vandenhoeck&Ruprecht.
- Leitmeier, Walter (2010): Kompetenzen fördern. Gestalttherapeutisches Lehrtraining für Religionslehrer. Münster: LIT Verlag.
- Neuhold, Hans (2005): Einblicke in die Integrative Gestaltpädagogik. In: Katechetische Blätter 4/2005. München: Kösel Verlag, S. 292–300.
- Neuhold, Hans (2013): „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“: Biographie als Ort der Theologie. In: Feiner, Franz/Gerjoli, Stanko: Gestaltpädagogik heute und morgen. Eine Bewegung mit Zukunft. Kongress für Integrative Gestaltpädagogik und heilende Seelsorge. Ljubljana: Verlag Zalozba, S. 34–50.
- Perts, Fritz (1977): Grundlagen der Gestalt-Therapie. Einführung und Sitzungsprotokolle. München: Verlag Pfeiffer.
- Spitzer, Manfred: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Berlin-Heidelberg 2007, Springer Verlag.
- Svoboda, Ursula u.a. (2012): Gestaltpädagogisch lernen und beraten. Berlin: dohrmannVerlag.

Führung im Unternehmen

Mut zum Experiment

Zeitgemäße Führung ist in den meisten öffentlichen und privaten Unternehmen ein wichtiges Ziel – nicht nur in Kindergärten und Schulen. Obwohl der Ruf nach neuen Führungsstilen immer lauter wird, bleibt vielerorts alles gleich. Was sich ändern muss, damit sich wirklich etwas ändert – die „Musterbrecher“ Stefan Kaduk und Dirk Osmetz geben einige Inputs.

Unsere Erfahrungen aus weit über 500 Workshops und Vorträgen zeigen, dass Führungspersonen 80 bis 90 Prozent ihrer Zeit damit verbringen, im System zu arbeiten, also das Bestehende nach konventioneller Logik zu verbessern. Dies geschieht sowohl in der öffentlichen Verwaltung und im Bildungs- und Gesundheitswesen als auch in globalen Handelskonzernen und in mittelständischen Industrieunternehmen. Und genau das ist der Grund dafür, weshalb wir die häufig geäußerte Einschätzung „Das ist bei uns völlig anders!“ nicht ganz teilen. Wenn man den Dingen auf den Grund geht, erweisen sich die Muster in Organisationen nämlich als erstaunlich ähnlich. Während man sozusagen „aus dem Flugzeug“ eine kunterbunte Landschaft sieht, zeigt sich bei der Betriebsbesichtigung vor Ort, dass es weltweit nur einen einzigen Organisationsdesigner gibt: überall dieselben Systeme, dieselben Instrumente, dieselben Prozesse, dieselben Strukturen. Und überall dieselben Sorgen aus denselben Gründen: Eine

Pflegekraft hat keine Zeit mehr für das Patientengespräch, weil sie die Pflegequalität noch genauer dokumentieren muss; eine Vertriebsleiterin kann keine neuen Absatzwege ausprobieren, weil sie ihre Energie für die Verbesserung des Prozesses zur Außendienststeuerung ver(sch)wenden muss usw. Doch ab und an wird man auf der teilweise ermüdenden Besichtigungstour durch die Organisationen überrascht – und trifft auf mutige Menschen, die den Steuerungs- und Kontrollraum renoviert oder gar umgebaut haben. Manche haben den Systemen nur einen neuen Anstrich gegeben, andere trauten sich, vorgeschriebene Systemupdates zu ignorieren, wiederum andere ließen gänzlich neue Komponenten bauen und versteckten sie geschickt in den alten grauen Gehäusen.

Musterbrecher stellen (andere) Fragen

Für genau diese Renoviererrinnen und Renovierer, Umbauer, Update-Ignorierer und Komponentenauswechslerinnen

interessieren wir uns. Wir nennen sie Musterbrecher. Diese Menschen würden sich selbst nie als Rebellen oder Querdenker bezeichnen. Sie wissen, dass es letztlich albern ist, sich publikumswirksam als Nonkonformisten zu gerieren. Musterbrecher verlassen nicht das Spielfeld – denn sie sind keine Aussteiger. Aber sie machen dennoch nicht einfach weiter wie bisher. Und sie haben den Mut, diejenigen Fragen zu stellen, bei deren Lösung weder ein Algorithmus noch die Erfahrung eines bereits beschrittenen Weges helfen könnten. Musterbrecher misstrauen den vordergründigen Antworten auf die üblichen Fragen: „Müssen unsere Krankenhäuser nach Managementstandards geführt werden?“ oder „Ist es sinnvoll, Schulen als Institutionen anzusehen, die junge Menschen primär auf den globalisierten Wettbewerb vorbereiten sollen?“ Wir sind davon überzeugt, dass immer dann, wenn es um die sogenannten „weichen“ Themen geht, ein Experiment einem Projekt überlegen ist. Schließlich machen viele Organisationen die Erfahrung, dass beispielsweise die „Implementierung“ neuer Führungsleitbilder misslingt, obwohl sie Projektmanagement nach allen Regeln der Kunst betrieben haben. Die häufig gehörte Diagnose lautet: „Der Wandel ist nicht in den Köpfen angekommen!“. Umso interessanter ist es, dass man, davon unbeeindruckt, das nächste Projekt mit noch mächtigerem Label (z. B. „PotenzialPlus 2025“) „aufgleist“ – in der Hoffnung, damit nun endlich die Veränderung zu bewerkstelligen. Doch es ist nicht unbedingt intelligent, auf wiederkehrende Diagnosen des Scheiterns sozusagen mit einer Dosiserhöhung des unwirksamen Medikaments zu reagieren. Insofern plädieren wir für die Einführung des Experiments in den Führungsalltag. Denn das Experiment hat die Unsicherheit gleichsam automatisch im Gepäck und lässt Führung ihre eigene Rolle wahren. Es ist auf



Musterbrecher in Unternehmen verlassen das Spielfeld nicht. Sie halten sich an die Regeln, machen aber nicht weiter wie bisher.

einen offenen Ausgang und auf Erkenntnisgewinn ausgerichtet, während ein Projekt ein festes Ergebnis verspricht. Experimente sollen Führungspersonen allerdings auch nicht zu fahrlässigem Herumprobieren animieren.

Wir plädieren für die Einführung des Experiments in den Führungsalltag.

Sie sind kein russisches Roulette und sie gefährden niemals die Organisation als Ganzes. Das Experiment ist die sichere Einführung der Unsicherheit in die Organisation. Es kennzeichnet eine Haltung – und keine Methode. Hierzu zwei Beispiele:

Entwicklungsarbeit: Neue Potenzialträger/innen erkennen

Eine Behörde entschloss sich dazu, die Mitglieder von Projektteams anders auszuwählen als bislang. Üblicherweise wurden dort Projektmitglieder „von oben“ bestimmt. Zum Zug kamen Personen, die sich bereits bewährt hatten – und deren Kompetenzen man kannte. Schleichend entstand eine Trennung zwischen denen, mit denen man rechnen konnte, und jenen, die nie in einem Projekt mitarbeiteten. Da es im vorliegenden Fall um experimentelle Personalentwicklung ging, stand die Frage im Mittelpunkt, wie man Mitarbeitendenpotenziale entdecken und zum Tragen bringen konnte. Deshalb experimentierte man mit der Ausschreibung von Projektrollen – und zwar nicht nur innerhalb eines Teams, sondern ausgeweitet auf die gesamte Einheit mit 300 Mitarbeitenden. Jede Person, die sich einen Beitrag für ein Projekt zutraute, war zur Bewerbung aufgefordert. Das Ergebnis: Es meldeten sich – entgegen der Erwartung – freiwillig zahlreiche Mitarbeitende, an die

man gar nicht gedacht hatte. Diese hatten nun die Chance, ihr Können zu zeigen – und sich für andere Aufgaben zu empfehlen. Die Organisation wurde dadurch deutlich robuster, weil die Abhängigkeit von den „üblichen Verdächtigen“ nicht mehr gegeben war. Und ganz nebenbei hatte sich ein neues Mittel der Personalentwicklung etabliert.

Gelebtes Vertrauen: Mitarbeitende definieren Fortbildungsbedarf der Führung

Allerorts ist von Vertrauenskultur die Rede. Dieser Begriff reiht sich ein in den Kanon der konsenstauglichen Plastikwörter, gegen die niemand etwas haben kann. Spannend wird es, wenn Menschen ernsthaft daran arbeiten, diese Begriffe zum Leben zu erwecken. Kürzlich begleiteten wir folgendes Experiment: Eine Managerin ließ ihre Mitarbeitenden darüber entscheiden, welche Fortbildungsveranstaltungen sie im kommenden Jahr besuchen sollte. Dies sorgte für positive Irritation. Denn die Führungsperson machte sich durch dieses simple, aber mächtige Experiment verwundbar. Sie ging ins Risiko – und begann bei sich selbst. Schließlich müsste sie es erst einmal ertragen, wenn die Rückmeldung gewesen wäre: „Bitte nehmen Sie an einem dreitägigen Training ‚Empathie & Wertschätzung‘ teil!“. Die Managerin hatte gelernt, dass Führende mit ihren eigenen Mustern experimentieren müssen, damit sie selbst und andere neue Erfahrungen sammeln können. In allen Fällen geht es darum, die üblichen Prämissen zu hinterfragen. Für uns beginnen Experimente mit folgenden Überlegungen: Welches Bild haben wir von den Menschen in unserer Organisation? Was folgt daraus für die Arbeit im Spannungsfeld zwischen Kontrolle und Eigenverantwortung? Was können und müssen wir schlicht weglassen, um Menschen nicht zu entmündigen?

Welche Erwartungen werden an die Rolle einer Führungsperson gestellt? Wie sehr dominiert noch das Bild von den umfassend informierten Entscheidenden? Wie sähe ein anderes Führungsverständnis aus – und wie ließe es sich „testen“?

Wir alle haben, bezogen auf unser Arbeitsumfeld, eine sehr starke Vorstellung davon, wie dieses auszusehen hat. Stets glauben wir zu wissen, wie Führung, wie Organisation und wie Projekte funktionieren sollten. Aber solange wir nicht damit anfangen, diese Muster auf die Probe zu stellen, werden wir nie etwas besser machen. Wagen Sie Ihr persönliches Experiment in Ihrem jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereich – und verweisen Sie nicht auf (zweifellos vorhandene) Sachzwänge ...

Stefan Kaduk und Dirk Osmetz

Gründer der Musterbrecher® Managementberater mit Sitz in Taufkirchen bei München

Netzwerktagung der Gesundheitsfördernden Schulen

Das Thema Musterbrechen war bei der Netzwerktagung der Gesundheitsfördernden Schulen in diesem Herbst am 14. November 2017 an der EURAC in Bozen ein Thema. Stefan Kaduk war als Referent zu Gast und rief dazu auf, alte Muster nicht nur im Bildungssystem, sondern auch in sich selbst zu überwinden (siehe INFO-Dezember-Jänner-Ausgabe 2017/2018, Seite 10). Kaduk hat zusammen mit Osmetz die Musterbrecher® Managementberater mit Sitz in Taufkirchen bei München gegründet, mehrere Bücher zum Thema veröffentlicht und begleitet seit 15 Jahren verschiedenste Organisationen auf dem Weg zum sinnvollen Musterbruch. Weitere Informationen und Material finden sich unter www.musterbrecher.de.

Lernwelten



Tutoring an berufsbildenden Schulen

Einstiegshilfe

Mit Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit durchlaufen Lehrpersonen an den berufsbildenden Schulen in Südtirol einen mehrjährigen berufsbegleitenden Ausbildungslehrgang. Während dieser Zeit unterstützen sie Tutoren und Tutorinnen bei ihrer Unterrichtsgestaltung an der Schule.

Als Tutorinnen und Tutoren fungieren in der Regel erfahrene Lehrkräfte. Sie sind die ersten Ansprechpartnerinnen und -partner, wenn es um Fragen zu Unterrichtsmethoden und Lernarrangements geht, und stehen den neuen Lehrpersonen beratend und unterstützend zur Seite. Zu diesem Zweck leiten sie regelmäßige Kleingruppentreffen, in denen unterrichts- und ausbildungsrelevante Themen behandelt werden. Ein sogenannter Kleingruppenspiegel dient dabei als Orientierung wie die theoretischen Ausbildungsmodule mit dem Portfolio und dem Unterricht verzahnt sind. Außerdem finden gegenseitige Unterrichtsbesuche statt. In den Vor- und Nachbesprechungen geht es um den Aufbau des Unterrichts, es werden methodisch-didaktische Fragen geklärt und die Beobachtungen reflektiert. In der Kleingruppenarbeit und bei den Hospitationen stellt sich immer wieder heraus, dass kaum ein Punkt der Unterrichtsplanung so viel Unsicherheit mit sich bringt, wie das korrekte Formulieren von Lernzielen. Beim Durchlesen der Aufgaben, welche Tutorinnen und Tutoren zu erfüllen haben, wird schnell klar, dass bloße Erfahrung oder ein höheres Dienstalter allein nicht ausreichen. Um diese anspruchsvolle Tätigkeit gut zu meistern, müssen sie über ein hohes Maß an Sozial- und Selbstkompetenz,

Reflexions- und Kritikfähigkeit sowie über pädagogische, methodische und didaktische Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen.

Gratwanderung zwischen Beraten und Bewerten

Eine der größten Schwierigkeiten der Tutorrentätigkeit liegt wohl in der Qualität des Feedbackgebens bei den Unterrichtsbesuchen. Zu beobachten, ohne gleich zu werten oder Ratschläge zu geben wie man es besser machen könnte, ist nicht immer einfach. Kompetente Tutorinnen und Tutoren sind sich bewusst, dass Beobachtung neutral sein muss, auch wenn unsere Wahrnehmung und die Schlüsse, die wir daraus ziehen, sehr subjektiv sind.

Der Idealfall sieht folgendermaßen aus: Bei der Vorbesprechung zu einer Unterrichtshospitation erläutert die Lehrperson in Ausbildung die Ziele, die sie in der Unterrichtsstunde verfolgt und legt dar, wie der Unterrichtsablauf zur Zielerreichung führt. Die Tutorin/der Tutor stellt Verständnisfragen und versucht nicht irgendetwas an der Unterrichtsplanung zu ändern. Während des Unterrichtsbesuches verhält sich die Tutorin/der Tutor unauffällig, macht Beobachtungen und hält diese schriftlich fest, ohne den Unterricht zu stören oder einzugreifen. Bei der Nachbesprechung erhält zunächst die

Lehrperson das Wort und schildert den Unterricht aus ihrer Sicht: Was hat gut geklappt, was weniger gut und warum? Wurden die Ziele erreicht? Im Anschluss daran teilt die Tutorin/der Tutor seine Beobachtungen mit. Dabei achtet sie/er auf eine neutrale und wertschätzende Ausdrucksweise. Der nächste Schritt sind Optimierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auch hier ist es grundlegend, dass die Lehrperson auf eigene Lösungen kommt.

Damit Tutorinnen und Tutoren sowohl von den Lehrpersonen, die am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, als auch von der Schulleitung als Vertrauensperson wahrgenommen werden, müssen sie die Balance zwischen erforderlicher Nähe und notwendiger Distanz halten. Sie sollten fachlich kompetent, kritik- und reflexionsfähig, empathisch und inhaltlich immer up to date sein - wahre Wunderwesen also.

Helga Huber

Pädagogische Abteilung

Elisabeth Stürz

Vizedirektorin an der Landesberufsschule für das Gast- und Nahrungsmittelgewerbe „Emma Hellenstainer“



Balance zwischen Nähe und Distanz: besonders wichtig für Tutorinnen und Tutoren.

Die Tutorin/der Tutor ...

- bietet bei der methodisch-didaktischen Aufbereitung der Lehr- und Lerninhalte Unterstützung an
- begleitet die Ausführung von Aufgabenstellungen im Rahmen der Lehrerbildung terminlich und inhaltlich
- geht auf die Fragen der anzuwendenden Lehrerinnen und Lehrer ein
- plant und führt Skill-Trainings durch und wertet diese aus
- öffnet den eigenen Unterricht für Hospitationen
- organisiert, begleitet und wertet Lehrbesuche aus
- kennt Modelle der Unterrichtsbeobachtung
- wirkt als Bindeglied zur Studienleitung und den Lehrbeauftragten

Klassenführung im Praxisunterricht

... bis es grünt und blüht

Klassenführung im Praxisunterricht? Das sei spannend und voller Möglichkeiten, junge Menschen zu stärken – vor allem in ihrer Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, meint Helga Salchegger, Fachlehrerin in Gartenbau und Floristik an der Fachschule Laimburg.

Mein Praxisunterricht zielt auf ein möglichst nachhaltiges Lernen, in einem geschützten Rahmen, jeder und jede Lernende soll sich möglichst selbstständig Kompetenzen aneignen können. Arbeitssicherheit und nachhaltiges Handeln sind dabei wichtige Aspekte. Im Praxisunterricht führen wir in kleinen Gruppen mit maximal acht Schülerinnen und Schülern Arbeiten im Bereich Garten- und Landschaftsbau durch. Meist arbeiten wir dafür in Pflanzflächen des Schulgartens oder in den Lehrbaustellen – das ganze Jahr, bei Wind und Wetter.

Klassenführung und Lernziele

Die kleinen Gruppen im Praxisunterricht sind vorteilhaft, um die Lernziele nicht nur in fachlicher Hinsicht zu erreichen. Ich versuche auch, die Selbstorganisation und Teamkompetenz der Lernenden zu fördern, da ich überzeugt bin, dass dies für den weiteren beruflichen und persönlichen Erfolg unserer Schülerinnen und Schüler ebenso wichtig ist. Die Form meines Praxisunterrichtes entspricht dabei sehr meiner Lehrerpersönlichkeit: klare Struktur, klare Aufgabenstellung, selbstständiges Arbeiten der jungen



Der Praxisunterricht findet das ganze Jahr, bei Wind und Wetter, draußen statt.

Gärtnerinnen und Gärtner. Gleichzeitig muss man als Lehrerin in der Praxis auch erspüren können, ob die Beziehungsebene zu den einzelnen Schülerinnen und Schülern funktioniert und ab welchem Zeitpunkt ein Lernziel nicht mehr erreichbar ist. Verbale Störungen sind im Praxisunterricht meist unauffälliger, da die Lernenden in kleinen Gruppen arbeiten und die Arbeitstätigkeit selbst mehr Geräusche produziert. Manchmal kommt es zu Störungen durch Spannungen, die durch die fehlende Teamkompetenz einzelner hervorgerufen werden. Wenn man zusammenarbeitet, muss man auch mit anderen umgehen können.

Klassenführung und Unterrichtsstörungen

Die Klassenführung hat dabei – ebenso wie im Theorieunterricht – meist direkte Auswirkung auf die Häufigkeit von Unterrichtsstörungen. Je klarer die Aufgaben und Grenzen den Lernenden bekannt sind, je besser sie auch die Bewertungskriterien und Konsequenzen kennen, desto sicherer können sie sich im Unterricht bewegen. Rituale können diese Selbstsicherheit vor allem bei schwachen Schülerinnen und Schülern stärken. Eine klare und deutliche Sprache inklusive Erklärungen zu den notwendigen Fachbegriffen, verknüpft die theoretischen Inhalte mit praktischen Erlebnissen. Damit wird ein längerfristiges Lernen erleichtert.

Klassenführung – Führen lassen

Die Lernenden erfahren über einen wöchentlich ausgehängten Praxisplan, welcher Praxisbereich und welche Praxislehrperson jeweils an diesem Tag für ihre Gruppe eingeteilt ist. Je nach Thema gibt es in meinem Praxisunterricht zwei

verschiedene Unterrichtsarten: neue Themen zeige ich vor, jeder und jede Lernende übt anschließend selbstständig die Arbeitstechnik, wir besprechen Zeit und Qualität der Arbeit. Bereits bekannte Tätigkeiten werden mit der Unterstützung von „Vorarbeitern“ wiederholt. Seit sehr vielen Jahren arbeite ich in der 2. Klasse Biennium und teilweise auch in den Lehrlingsklassen mit sogenannten „Vorarbeitern“. Eine Schülerin oder ein Schüler übernimmt abwechselnd diese Rolle. Die Aufgaben beinhalten das Besprechen des Arbeitszieles mit der Lehrerin – dabei können eventuell Unklarheiten geklärt werden –, die Auswahl der Werkzeuge und Materialien (und die Verantwortung, diese wieder nach der Praxis sauber im Werkzeugraum zu verstauen), das Einhalten der Pause, das fachgerechte Arbeiten der Gruppe und das Einhalten der Arbeitssicherheit. Für eine Vorarbeiterin oder einen Vorarbeiter bedeutet dies, sich über den Arbeitsablauf und die Dauer der einzelnen Arbeitsschritte Gedanken zu machen, die richtige Werkzeugwahl zu treffen, auf die Werkzeuge aufzupassen und den anderen Lernenden Arbeiten konkret zuzuteilen. Keine leichte Aufgabe! Vor allem das Abschätzen der notwendigen Zeit für bestimmte Arbeiten ist für junge Menschen ohne Arbeitserfahrung sehr schwierig. Das Holen der Werkzeuge und Materialien – wobei eine Werkzeugliste ausgefüllt werden muss – erfolgt am Praxisbeginn und danach sollten keine weiteren Dinge mehr geholt werden – so wie es danach auch im Betrieb nicht mehr die Möglichkeit gibt, vergessene Werkzeuge zu holen, wenn man im Garten eines Kunden steht. Falls während der Arbeit Fragen auftauchen, sollen zuerst die „Vorarbeiter“ diese beantworten, wenn dies



nicht möglich ist, kann die Lehrerin gefragt werden. Am Ende der Praxis erfolgt eine ca. 10 Minuten lange Reflexionsphase, die die Lehrperson leitet. Der „Vorarbeiter“ gibt allen einzeln eine Rückmeldung zur geleisteten Arbeitsqualität und einen Notenvorschlag und der „Vorarbeiter“ selbst bekommt von der Gruppe eine Rückmeldung zu seiner Rolle. Der Notenvorschlag ist nur eine Anregung, die Praxisnote wird von der Lehrperson festgelegt.

Vorteile

Der Vorteil dieser Unterrichtsmethode liegt für mich in einer schülerzentrierten Arbeitsweise, die einen sehr hohen Anteil an aktiver Lernzeit für jeden Einzelnen beinhaltet. Die intrinsische Motivation der Lernenden kann durch das Simulieren einer Betriebsrealität

erhöht werden, als Lehrende bin ich mehr in der Rolle einer Begleiterin und Beobachterin und greife nur bei fachlichen Fehlhandlungen ein.

Um die Verantwortung der Rolle eines Vorarbeiters auf einen Lernenden übertragen zu können, braucht es aber eine Wertebasis und sprachliche Kompetenzen für ein offenes und wertschätzendes Feedback in der Gruppe. Vor allem in den ersten Praxiseinheiten zeigen die Lernenden noch große Schwierigkeiten wertschätzend zu bleiben, ohne die Rolle des Vorarbeiters auszunutzen. Feedback geben und nehmen wird durch die Reflexionsphase am Ende der Praxis trainiert. Insgesamt hilft die klare und ritualisierte Strukturierung der Praxis, die Erwartungen der Lehrpersonen und der Schülerinnen zu klären und

ermöglicht auch schwächeren Schülern und Schülerinnen Erfolgserlebnisse.

Praktische Arbeiten ergeben für Unterrichtende einen sehr leichten Zugang zu Schülerinnen und Schülern. Das Ergebnis ist greifbar und häufig auch durch Messpunkte relativ objektiv bewertbar. Man lernt Lernende in der Praxis von einer neuen Seite kennen und schätzen.

Helga Salchegger

Fachlehrerin in der Fachrichtung Gartenbau und Floristik an der Fachschule Laimburg, Landschaftsarchitektin



Im Praxisunterricht ist Teamarbeit gefordert – und wird dementsprechend geübt.



Trockenmauerbau mit Gartenbaulehrlingen im 2. Lehrjahr.

Kompetentes Arbeiten im Kindergarten

Meisterinnen ihres Fachs

Betritt man einen Kindergarten, erfährt man unmittelbar, wie engagiert und professionell die pädagogischen Fachkräfte arbeiten: mit den Kindern, im Team, im Umgang mit den Familien. Dahinter stecken vielschichtige Kompetenzen, die professionelles Handeln erst ermöglichen – und die sich an vier Kernbereichen festmachen lassen.

Gemäß Bildungsauftrag gehört es zu den Schlüsselaufgaben einer pädagogischen Fachkraft, den anvertrauten Kindern bestmögliche Lern- und Entwicklungschancen zu bieten, sie in ihrer Entwicklung zu stärken, in ihrer gesamten Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, alle notwendigen Kompetenzen einer pädagogischen Fachkraft im Kindergarten mit dem vielschichtigen Anforderungsprofil und dem umfangreichen Aufgabenfeld aufzuzeigen. Ich beschränke mich daher in den nachfolgenden Ausführungen auf vier Kernbereiche, die für mich die Grundlage für professionelles Handeln bilden.

Beziehungsfähigkeit und pädagogische Sensibilität

Ohne Bindung kein Lernen – dieser Grundsatz unterstreicht, wie bedeutsam die Beziehung zwischen Fachkräften und den Mädchen und Jungen ist. Nur wenn es Fachkräften gelingt, zur Vertrauensperson

des Kindes zu werden, bei der es Schutz und Sicherheit erlebt, kann es die vielfältigen Lern- und Entwicklungschancen wahrnehmen. Fachkräfte brauchen daher die Bereitschaft, sich auf jedes Kind einzulassen und auf seine individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und seine Persönlichkeit einzugehen. In der weiteren Begleitung gelingt es – mit dem Blick auf die Besonderheiten der Mädchen und Jungen – Bildungsprozesse differenziert zu betrachten und individualisiert zu gestalten.

Wissen erweitern und Flexibilität in der Anwendung

Pädagogische Fachkräfte im Kindergarten sind Expertinnen in der Frühpädagogik. Sie bauen ihr vielfältiges Wissen aus und reflektieren ihr Handeln. Sie beachten neue wissenschaftliche Erkenntnisse, setzen sich damit auseinander und prüfen sie in Hinblick auf die pädagogische Praxis. In diesem Prozess sind Kompetenzen wie Kreativität, Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft gefragt.

Neugierde und professioneller Mut

Kernaufgabe der pädagogischen Fachkräfte ist es, Mädchen und Jungen zu beobachten, ihre Bedürfnisse und Interessen wahrzunehmen und daran anzuknüpfen. Auf der Grundlage der aufmerksamen Beobachtung wird die pädagogische Arbeit so geplant, dass sie einer fachlichen Begründung standhält und dem einzelnen Kinde bestmögliche Lernchancen eröffnet. Die Fachkräfte bringen den Kindern das Vertrauen entgegen, damit diese sich auf Lernprozesse dann einlassen, wenn sie selbst dafür die Voraussetzungen haben und dazu bereit sind. Fachkräfte nehmen sich dabei bewusst zurück, sie bringen sich moderierend ein, hören zu, fragen nach, erweitern die Fragen und setzen gegebenenfalls Impulse. Im Hintergrund koordinieren sie zudem die drei weiteren „Pädagogen“: das Kind selbst, die Gleichaltrigen und den Raum.

Offenheit und Kommunikationsfähigkeit

Das Wohl des Kindes, für das es eine gemeinsame Verantwortung gibt, ist der zentrale Punkt, um welchen sich alle am Bildungsprozess beteiligten Erwachsene versammeln. Sowohl im Team als auch mit den Familien gibt es ein ständiges Abstimmen und Austausch der unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen, die jede(r) am Prozess Beteiligte einbringen kann. Der ständige Dialog hilft allen Seiten, die Beweggründe für unterschiedliches Handeln zu verstehen und Verständnis füreinander zu wecken. Die Offenheit, Unterschiede an- und wahrzunehmen, die Atmosphäre des Respektes und ein reichhaltiges Repertoire an Kommunikationsformen erleichtern die Zusammenarbeit und tragen maßgeblich zur positiven Bildungsgestaltung der Mädchen und Jungen bei.

Bernadette Griebmair

Direktorin am Kindergartensprengel Brixen



Kernaufgabe der pädagogischen Fachkräfte ist es, Mädchen und Jungen zu beobachten, ihre Bedürfnisse und Interessen wahrzunehmen und daran anzuknüpfen.

Chorleitung und Klassenführung

Ihr Einsatz bitte

Was hat das Dirigieren eines Chores mit der Klassenführung im herkömmlichen Sinn zu tun? Dieser Frage ist für uns Julia Perkmann, Lehrerin an der Musikschule Unterer Vinschgau, nachgegangen.

Eine Klasse oder einen Chor zu leiten, hat vieles gemein. Früher wurde an den Schulen traditionell frontal unterrichtet. Das Leiten eines Chores geschieht genau auf dieselbe Art, also quasi im Frontalunterricht. Die Grundvoraussetzung für Lehrpersonen und Chorleiterinnen und Chorleiter ist eine gute Fach- und methodische Kompetenz. Achtung und Respekt bekommt man von Sängerinnen und Sängern und auch von Schülerinnen und Schülern nur, wenn man mehr Fachwissen hat als sie selbst. Außerdem ist methodisches Wissen gefragt, um Chorproben und Unterrichtsstunden spannend zu gestalten.

Dirigieren und Demokratie

Die zweitwichtigste ist die sozial-kommunikative Kompetenz. Wer mit Menschen zu tun hat und eine Gruppe leiten will, braucht Fingerspitzengefühl. Schwierig ist, dass man dies nicht wirklich lernen kann. In einer gut funktionierenden Chor- oder Klassengemeinschaft sollen sich Sängerinnen und Sänger bzw. die Schülerinnen und Schüler wohlfühlen, und da ist jede und jeder gefordert. Es braucht gegenseitige Achtung und Respekt, Wohlwollen und Empathie für die anderen sowie Kompromissbereitschaft und Flexibilität. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Kommunikation: wichtige Dinge mitteilen, Probleme ansprechen, in einem höflichen Ton miteinander reden. Trotz gegenseitigen Respekts hat das Dirigieren nichts mit Demokratie zu tun. Es kann immer nur eine Interpretation und nicht mehrere für das gerade gesungene Stück geben, und dafür ist nur die Chorleitung zuständig. Der Chorleiter oder die Chorleiterin muss flexibel sein und blitzschnell Entscheidungen treffen können, da bei den Aufführungen oft ganz unvorhersehbare Dinge passieren. Lehrpersonen brauchen diese Flexibilität in ihrem Unterricht ebenso.

In den letzten zwanzig Jahren sind neben dem Frontalunterricht auch andere Unterrichtsformen hinzugekommen. Das Augenmerk wurde zunehmend auf eigenständiges Lernen gerichtet. Für Sänger und Sängerinnen war früher das selbstständige Einlernen von Noten fast unmöglich, sofern sie nicht ein Instrument gelernt hatten. Heutzutage kann man sich mit Choralia (kostenlose digitale Trainingshilfe für Chorsänger/innen, Anm. d. Red.), Youtube und anderen technischen Hilfsmitteln behelfen.

Der Wille zu führen

Für Führungspersonen ist auch die personale Kompetenz wichtig. Es ist selbstverständlich, dass jede Lehrperson und Chorleitung einen anderen Charakter hat und andere Vorstellungen und Erfahrungen mitbringt, die die eigene Arbeit beeinflussen. Wer einen Chor leiten will, muss bereit sein, Führung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und dafür geradestehen. Er oder sie muss fähig sein, über sich und die Chorprobe zu reflektieren, um neue Wege zu finden, wenn etwas nicht funktioniert. Zudem ist auch eine genaue Planung wichtig. Was ist in welcher Zeit machbar? Dafür muss man den eigenen Chor und das Lerntempo des Chores sehr gut kennen – in einer Gruppe liegen Über- und Unterforderung oft nahe beieinander. Die Sängerinnen und Sänger zu motivieren, ist ebenso wichtig, sei es durch Lob oder die passende Literaturauswahl. Außerdem ist Konfliktmanagement gefragt, wenn sich ein Chormitglied der Chorgemeinschaft gegenüber unverantwortlich verhält. Der Dirigent oder die Dirigentin muss eine sehr genaue musikalische Vorstellung vom Stück haben, das er oder sie aufführen will. Die Schwierigkeit ist, die Musikerinnen und Musiker für dieses Stück so zu begeistern, dass sie bereit sind, mit vollem Einsatz zu proben. Das beste Ergebnis wird erzielt, wenn man höflich, aber hartnäckig auf die



Julia Perkmann leitet den Untermaiser Kirchenchor.

eigene Interpretation besteht. Auch als Lehrperson brauche ich eine genaue Zielvorstellung und Planung. Ich versuche, die Schülerinnen und Schüler für das eigene Fach zu begeistern, zu fordern und fördern, aber nicht zu über- oder unterfordern. Lehrer und Lehrerinnen müssen die Führungsrolle samt ihren Rechten und Pflichten annehmen, Entscheidungen treffen, Konflikte lösen und Gemeinschaft fördern. Leider gibt es momentan in Südtirol zu wenige Chorleiter und Chorleiterinnen im Verhältnis zur Anzahl der Chöre. Ich hoffe, dass in Zukunft viele junge Sängerinnen und Sänger nicht nur gerne singen, sondern Musik auch selbst interpretieren möchten und daher den Wechsel in die Chorleitung wagen.

Julia Perkmann

Lehrerin an der Musikschule Unterer Vinschgau und Chorleiterin

Die Südtiroler Meisterausbildung

Mehr Biss im Beruf

Der Meisterbrief ist die höchste berufliche Qualifikation, die in Südtirol in 75 praktischen Berufen des Handwerks, des Gastgewerbes und des Handels erreicht werden kann. Meister zu werden ist in den Handwerksberufen seit Jahrhunderten erstrebenswert, weil damit stets Anerkennung, Können und ein bestimmter sozialer Status verbunden waren. Auch heute bedeutet Meister sein mehr Kompetenz, mehr Ansehen, mehr Chancen und mehr Biss zu haben.

Tischlermeister Stefan Gampenrieder ist froh, vor rund drei Jahren die Gelegenheit beim Schopf gepackt zu haben: „Ich hatte vom Landesamt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung einen Brief bekommen. Darin lud man mich ein, die Meisterausbildung ins Auge zu fassen“, sagt der 24-jährige Rittner, der damit nur zwei Jahre nach seiner Gesellenprüfung mit der Meisterausbildung begann. „Ich dachte, es ist der ideale Moment, da ich noch keine Familie habe. Denn diese Zeit von knapp drei Jahren war sehr intensiv – von meiner Freizeit war nicht mehr viel übrig“, erzählt Gampenrieder. Sein Arbeitgeber habe sein Engagement auch wertgeschätzt: „Noch während der Ausbildung habe ich die Verantwortung für komplette Projekte übertragen bekommen – und damit auch für Kollegen, die mit am Projekt arbeiteten.“

Meister – eine Größe in der Arbeitswelt

Nach der Gesellenprüfung oder einem Fachschulabschluss noch den Meistertitel zu machen, bringt viele Vorteile mit sich. Meister

sind anerkannte Fachexperten ihres Berufs. Sie zeichnen vertieftes Wissen, unternehmerisches und innovatives Denken sowie das Interesse Kundinnen und Kunden zufriedenzustellen aus. Sie übernehmen Verantwortung für die Weiterentwicklung des Betriebes und die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und beherrschen die Kalkulation von Leistungen und die Betriebsorganisation. Meister erhalten mit abgelegter Prüfung die Befähigung zur Ausbildung von Lehrlingen und übernehmen nicht nur damit auch gesellschaftliche Verantwortung für ihren und mit ihrem Berufsstand. Gründe genug für Stefan Gampenrieder, „den Meister zu machen“.

Das Land Südtirol unterstützt Meister

Gampenrieder wird mit dem Meisterbrief in der Hand auch das amtlich geschützte Gütezeichen, das sogenannte „Meisteremblem“ verwenden dürfen. Dieses Emblem „Meisterbetrieb“, vergeben vom Amt für Handwerk, dürfen Südtiroler Handwerksbetriebe tragen, wenn ihre Inhaberinnen und Inhaber

im Besitz des Meisterbriefs sind. Die Landesregierung fördert Handwerksbetriebe auch mit Kapitalbeiträgen. Die Bewertungskriterien berücksichtigen dabei zudem die Ausbildung von Lehrlingen.

Der Weg zur Meisterprüfung

Für den Weg zur Meisterprüfung brauchte Stefan Gampenrieder eine bestandene Gesellenprüfung oder einen Fachschulabschluss und eine nachfolgende qualifizierte Berufserfahrung. Den Antrag auf Zulassung zur Meisterprüfung stellte er an das Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung. Gampenrieder hat an einem Vorbereitungskurs auf die Meisterprüfung teilgenommen, der vom Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung in Zusammenarbeit mit den Landesberufsschulen organisiert wurde. Die Teilnehmenden erarbeiten sich dabei das Prüfungsprogramm mit Hilfe von Expertinnen und Experten. „Das und dass der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ‚großgeschrieben‘ wird, war sehr hilfreich“, so Gampenrieder. Denn dabei bilden sich in den Kursen oft tragende Netzwerke, die über die Kurse hinaus Bestand haben und für die zukünftige Entwicklung von Berufsgruppen und Unternehmen wichtig sind. Die Vorbereitungskurse auf die Meisterprüfungen bestehen aus den vier Teilen Unternehmensführung, Fachtheorie, Fachpraxis und Berufspädagogik. Stefan musste in allen Teilen eine Prüfung ablegen. Außer wenn jemand über andere Qualifikationen verfügt, die den aktuellen Meisterprüfungsprogrammen entsprechen, kann er oder sie um die Befreiung von der Meisterprüfung oder von Teilen davon ansuchen. Die Meisterprüfung richtet sich nach den Meisterprüfungsprogrammen, die je nach Beruf in mehrere Module untergliedert sein können. Am Ende jedes Kursteils oder Moduls findet die Prüfung statt. Die Gesamtnote der Meisterprüfung ergibt sich aus dem Mittelwert der vier Prüfungsteile. Die Kurse umfassen je



Landesrat Achammer gratuliert Stefan Gampenrieder zum Erhalt des Meisterbriefs.

nach Prüfungsteil und Beruf zwischen 36 und 780 Kursstunden. Die Meisterprüfungsprogramme werden ständig aktualisiert. 2017 wurden sie für die Berufe Schlosser, Schmied, Maurer, Schönheitspfleger/Fachpraxis, Tiefbauer und Zimmerer überarbeitet.

Meister hier und dort – Südtirol und Österreich - Gleichstellungen

Spätestens im Frühjahr 2018 tritt das Berufsbildungsabkommen zwischen Südtirol und Österreich in Kraft, mit welchem 32 Meisterprüfungen sowie die Prüfung in Unternehmensführung und Berufspädagogik für alle vom Gesetz vorgesehenen Zwecke gleichgestellt werden. Wenn jemand seinen Meisterbrief in Österreich erworben hat, kann er die Gleichwertigkeit seines Meisterbriefs mit dem Südtiroler Meisterbrief überprüfen lassen. Die Gleichwertigkeitsfeststellung berechtigt zur Eintragung in das Verzeichnis der Südtiroler Meister. Ein Süd-

tiroler Meisterbrief wird jedoch nicht verliehen. Für alle nicht im Verzeichnis angeführten Berufe besteht weiterhin die Möglichkeit, österreichische Meisterbriefe durch eine individuelle Gleichwertigkeitsüberprüfung anerkennen zu lassen.

Meister und Selbstständigkeit

Für Stefan Gampenrieder ist nun mit dem Meisterbrief in der Hand der Moment reif, einen eigenen Betrieb zu gründen, bis Mitte des Jahres 2018 möchte er seinen Plan umsetzen. „Schließlich habe ich in der Meisterausbildung einiges an Betriebsführung und Organisation gelernt – diese Kenntnisse möchte ich nun gern einsetzen“, erklärt er. Damit entspricht er der generellen öffentlichen Meinung, die Meister sein gerne mit Selbstständigkeit gleichsetzt. Dem ist jedoch nicht so. Es gibt immer mehr Meister im Angestelltenverhältnis. Und: bereits 1987 wurde die „Meisterpflicht“ für selbstständige

Handwerker aufgehoben. Auch Gesellen dürfen sich also in ihrem Beruf selbstständig machen. Eine Studie des WIFO - Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer hat ergeben, dass Meisterunternehmen mit durchschnittlich 4,7 Beschäftigten deutlich größer sind als Unternehmen ohne Meistertitel (3,1). Außerdem bilden anteilmäßig viel mehr Meisterunternehmen (36,1 Prozent) Lehrlinge aus als Nichtmeisterunternehmen (14,7 Prozent). Meisterunternehmen exportieren auch etwas häufiger. Eine Konsumentenbefragung des WIFO hat ergeben, dass viele Südtiroler Konsumentinnen und Konsumenten die Qualität der Leistungen von Meisterbetrieben hoch einschätzen.

Meister und Bachelor

Um dem Qualifikationsniveau einer Meisterausbildung gerecht zu werden, denkt man auch in Südtirol über eine Zuordnung des Meistertitels zu Niveau 6 des europäischen Qualifikationsrahmens nach. Damit dies möglich wird, muss erreicht werden, dass der italienische Staat einer solchen Zuordnung zustimmt. Dies ist das Niveau eines Bachelors. In Deutschland ist dies bereits seit 2012 der Fall.

Cäcilia Baumgartner

Sabine Scherer

Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung



Meisterstück von Stefan Gampenrieder – Außenansicht



Meisterstück von Stefan Gampenrieder - Innenansicht

Meisterbriefverleihungen

Jedes Jahr werden die Meisterbriefe in einem feierlichen Rahmen verliehen. 52 Anwärter und Anwärterinnen schlossen 2017 alle Prüfungsteile ab und erhielten somit den Meisterbrief. Gleichzeitig haben 74 Personen neu um die Zulassung zur Meisterprüfung angesucht. Es fanden in verschiedenen Berufen 25 Meisterkurse mit insgesamt 345 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und 76226 Teilnehmerstunden statt.

Talente Tage 2017

Aus Stein werde Gold

Das Thema Bitcoins ist immer öfter in den Schlagzeilen zu finden. Was es mit dieser virtuellen Währung auf sich hat, können wohl nicht viele erklären. 14 Schülerinnen und Schüler aus der Oberstufe können es: Sie haben sich bei den Talente Tagen 2017 bei einem Workshop intensiv mit der Geschichte und dem Wesen des Geldes beschäftigt.

Als ein schönes Haus bezeichnet ein Schüler im Rückblick das Ergebnis des Workshops „Geld und Magie“ im Rahmen der Talente Tage 2017. Dieses Haus haben wir Referenten – um im Bild zu bleiben – zusammen mit 14 höchst motivierten Schülerinnen und Schülern gemeinsam errichtet: Am Anfang schufen wir solides tragfähiges Fundament aus Wissen und Hintergrundinformationen zum Geld und dem Wesen des Geldes. Stein um Stein bauten wir die verschiedenen Stockwerke auf, historische, literarische und philosophische Betrachtungen rundeten die „Architektur“ ab.

Die Magie der Alchemie

Eingangs gaben wir den Jugendlichen einige Inputs zu grundlegenden Fragen: Was ist überhaupt Geld? Verändert Geld den Charakter? Macht Geld mächtig und per se glücklich? Einig waren sich alle darin: Geld besitzt eine unerklärliche Anziehungskraft, es dominiert unser tagtägliches Leben und verzaubert – im Guten wie im Schlechten. Dann begann der Streifzug durch die Geschichte des Geldes: Von den Anfängen des Tauschgeschäftes bis hin zur Digitalisierung des Zahlungsmittels, basierend auf der These des Ökonomen Hans Christoph Binswanger. Laut ihm nehmen die Versuche des Menschen, etwas Wertlosem Wert zu verleihen – denn nichts anderes ist die Papiergeld- und die Buchgeldschöpfung – ihren Ausgangspunkt in der „schwarzen Kunst“ der Alchemie. Sie hatte es sich zum Ziel gesetzt, unedle Materialien wie zum Beispiel Stein in Gold zu verwandeln. An den Höfen der mittelalterlichen Fürsten war der Berufsstand der Alchemisten denn auch zuhauf zu finden: Sie waren es, die am Französischen Hof vertrieben wurden, als John Law – seines Zeichens Glücksspieler und Finanzexperte – im 18. Jahrhundert das Papiergeld in Frankreich einführte und damit eine der ersten großen Wirtschafts-

blasen lostrat – und deren Platzen. Die Papiergeldschöpfung war so gesehen die Fortsetzung der Alchemie mit anderen Mitteln.

„Der Zettel hier ist 1000 Kronen wert“

Auf der Reise durch die Geschichte des Geldes und seines Wesens machten wir auch Station bei einem literarischen Schlüsselwerk, in dem die Einführung des Papiergeldes eine zentrale Rolle spielt: Faust 2, in dem Goethe – unter dem Eindruck der Geschichte rund um John Law – bereits Geschehenes aufgriff und zukünftige Entwicklungen vorwegnahm. Mephisto bietet sich am Hofe als Narr an und deutet dort an, dass er auf geheimnisvollem Wege imstande sei, Geld aufzutreiben, das am Hofe dringend benötigt wird. In der Karnevalsnacht lässt Mephisto den Kaiser folgendes Papier unterzeichnen, mit dem aus dem Nichts Wert geschöpft wurde und die Wirtschaft in Fahrt gebracht wurde. Diese Zeilen stehen nicht nur für die Einführung des Papiergeldes, in ihnen ist auch ein magischer Moment beschrieben, in dem eine neue Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung grundgelegt ist.

„Zu wissen sei es jedem, der's begehrt:
Der Zettel hier ist tausend Kronen wert.
Ihm liegt gesichert als gewisses Pfand,
Unzahl vergrabnen Guts im Kaiserland.
Nun ist gesorgt, damit der reiche Schatz,
sogleich gehoben, diene zum Ersatz.“

Vertrauen ist alles

Was eine gebundene Währung ist, was das Wesen von sogenannten ungebundenen Währungen ist, die an keinen realen Wert mehr gebunden sind, stand auch auf unserem Bauplan. Diese Analyse war dann auch das Sprungbrett, um in die skurrile Welt einer weiteren fast magischen Wertschöpfung zu treten: in jene der Kryptowährung

Bitcoin. Diese neue Währung verzeichnet gerade unvorstellbare Kursgewinne, deren Wert gründet alleine auf Vertrauen der Anleger – ein labiles Konstrukt mit Einsturzgefahr.

Hanno Barth
Pädagogische Abteilung



Sächsischer Ein-Thaler-Schein aus dem Jahr 1855

Mephistopheles:

Ein solch Papier, an Gold und Perlen statt,
Ist so bequem, man weiß doch,
was man hat,
Man braucht nicht erst zu markten
noch zu tauschen,
Kann sich nach Lust und lieb
in Wein berauschen.
Will man Metall, ein Wechsler ist bereit
und fehlt es da, so gräbt man eine Zeit.

Aus: Goethes Faust – der Tragödie zweiter Teil

Die Talente Tage 2017

Die jährliche Initiative der Begabungs- und Begabtenförderung der Pädagogischen Abteilung fand am 6. und 7. Dezember in der Fortbildungsakademie Schloss Rechenthal statt. Drei Workshops zu anspruchsvollen Themen standen für interessierte und motivierte Schülerinnen und Schüler der Oberstufe zur Wahl.
www.bildung.suedtirol.it

Aus dem Kindergarten

Schmelzende Uhren

Künstlerische Kreativität und mathematische Genauigkeit haben – für uns Erwachsene – auf den ersten Blick wenig miteinander zu tun. Dass das ganz anders sein kann, erfährt man in einem Kindergarten in Laag.

Haben Sie schon einmal ein Bild betrachtet und sich die Frage gestellt: Wie viel Mathematik steckt in diesem Bild? Im Kindergarten Laag gehört dieses Suchen in Bildern nach mathematischen Inhalten zum Alltag. Die Kinder entdecken im Bild von Piet Mondrian gerade Linien, Rechtecke, Quadrate. Rechtecke, die innerhalb der Linien sind, Rechtecke, die über die Linie hinausgehen. Und es bleibt nicht bei der Bildbetrachtung. Die Mädchen und Jungen wollen durch diese Inspiration ihr eigenes Bild gestalten. Sie werden kreativ und verbinden somit im Alltag immer wieder diese beiden Bildungsbereiche, künstlerische Kreativität und Mathematik, miteinander.

Im Gespräch mit der Galeristin Brigitte Matthias blieb es nicht beim bekannten Künstler Piet Mondrian. Für jedes Bildungsziel der mathematischen Bildung konnte zu mehreren Künstlern und Künstlerinnen der Bogen gespannt werden. Für das Klassifizieren und Sortieren nach Merkmalen stehen zwei Künstler. Der französisch US-amerikanische Objektkünstler Arman – Armand Pierre Fernandez und der Schweizer Kabarettist



„Aufgeräumte Kunst“: Die Kinder haben das Bild nach Farbkriterien neu geordnet.



Zeitliche Ordnung erkennen: Die Uhren von Salvador Dalí sind für die Kindergarten-Kinder eine spannende Inspiration.

und Aktionskünstler Urs Wehrli.

Arman trug eine Menge Exemplare von einer Sache, wie Teller, Tassen oder Kannen zusammen, fügte sie vorsichtig aneinander und bezeichnet das, was dabei entstand, als Akkumulation. So wie Arman dieselben Dinge gesammelt hat, haben die Buben und Mädchen aus einem Geschenkpapier dieselben Muster oder Formen ausgeschnitten und auf ein Blatt geklebt.

Urs Wehrli hat hingegen Ordnung in die Kunst gebracht. Er hat begonnen „Kunst aufzuräumen“. Bilder von Künstlerinnen und Künstlern wurden in die kleinsten Teile zerlegt und sortiert nach bestimmten Merkmalen zu Klassen zusammengefasst. Dies konnte die Farbe, die Form oder die Größe sein.

Zeit und Geometrie in Kunstwerken entdecken

Das Bildungsziel zum Erkennen zeitlicher Ordnung und Verstehen und Verwenden von Zeitangaben kommt in den Werken Salvador Dalís stark zum Ausdruck. Der Hauptvertreter des Surrealismus lässt durch die schmelzenden Uhren die Zeit fließen. Er selbst kam zu dieser Idee, als er zu Hause beim Abendbrot saß.

Seine Frau wollte ins Kino und Salvador hatte keine Lust. Er brauchte neue Ideen für seine Bilder. Die Inspiration dafür kam an diesem Abend: der Camembert-Käse schmolz beim Abendessen. Dalí versuchte diese Betrachtung in seinem Atelier zu malen. So entwickelte er seinen persönlichen Stil. Die Geschichte ist für die Kinder lustig und birgt viele Gesprächsanlässe in sich.

In den Werken des russischen Künstlers Wassily Kandinsky entdecken die Kinder verschiedenste Formen und Linien. Kreise, Halbkreise, gleichseitige Dreiecke, gleichschenklige Dreiecke, Trapeze, lange Linien und kurze Linien sind Begrifflichkeiten, die die Geometrie prägen. Und anschließend selbst solche Bilder zu gestalten ist äußerst spannend. Sollten Sie nun neugierig geworden sein, welche Künstler und Künstlerinnen noch ganz viel Mathematik in die Bilder gepackt haben, dann versuchen Sie, das beim Betrachten des nächsten Bildes selbst herauszufinden. Sie werden bestimmt etwas finden, wie es auch die Kinder im Kindergarten immer wieder tun.

Andrea Mittermair, Pädagogische Abteilung

Service



Aus der Pädagogischen Fachbibliothek

Fit für den Unterricht

Lernmanagement, Lernplanung für Lehrpersonen, aber auch für Schülerinnen und Schüler – darüber gibt es viel Literatur in der Pädagogischen Fachbibliothek. Eine teilweise auch humorvolle Auswahl zu diesem Thema stellt Verena Niederegger vor.

CHRISTINE STÖGER, BRIGITTE LION,
FRANZ NIERMANN

**Professionalisierung im Lehrberuf
Ziele erreichen – Potenziale nutzen**
Beltz, 2010, 124 S.



Besonders interessant an dem Buch ist, dass es von zwei Musikpädagoginnen und einem Musikpädagogen geschrieben wurde. Die Zielgruppe sind Lehrende aller

Richtungen und Schulstufen.

Es sei vorneweg gesagt, dass dieses Buch ein Modell anbietet, das von den Autorinnen und Autoren entwickelt wurde und unter dem Namen „accompagnato“ in Fortbildungskursen angewandt wird. Der Aufbau ist aber so gestaltet, dass es auch ohne Kurs von einzelnen Personen gelesen und erarbeitet werden kann. Durch die vier Textebenen „Fließtext“, „Übungen“, „Praxisbeispiele“ und „Theoretische Vertiefung“ ist der Inhalt klar gegliedert. Die Kapitel befassen sich mit einer ersten Annäherung an das Thema „Sich bilden“, dann geht es um Klärung von Anliegen, Konfrontation und Wertschätzung. Im Schlusskapitel werden, ganz im Sinne einer klassischen Komposition, die Motive zusammengeführt und ein Ausblick gewährt. Die Autoren und Autorinnen setzen bei der Lehrperson an, die ihre Persönlichkeit entwickeln will und bereit ist, das eigene Potenzial mit Hilfe von kritischen Anregungen auszuloten, sich zu verändern und den eigenen Bildungsprozess ständig weiterzuführen. Eigenwillig und lesenswert.

MARLIES HÜBNER, MATTHIAS KEISER,
ANGELIKA KLAPROTH-BRILL

**Handbuch Kompetenzen für Lehrerinnen
und Lehrer**
hep-verlag, 2013, 240 S.

Das Handbuch benennt und definiert eine Reihe von überfachlichen Kompetenzen. Es bietet komprimierte Erklärungen, praxisorientierte Aufgaben, Impulse zur Lernplanung



und zur Reflexion. Es ist möglich, einen Bereich zu erarbeiten, ohne auf die vorhergehenden Kapitel zurückgreifen zu müssen. Zahlreiche Vorlagen, Checklisten und Selbstbeurteilungsbögen ermöglichen ein rasches Analysieren und dienen dazu, die eigenen Lernziele zu erkennen. Damit werden Lehrpersonen, Schülerinnen und Schüler unterstützt, selbstständig zu lernen. Das Inhaltsverzeichnis gliedert die Bereiche in Lernmanagement, Informationsmanagement, Kommunikative Kompetenz, Sozialkompetenz, Projektmanagement und Handlungskompetenz. Die gute Strukturierung macht das Buch zum Nachschlagewerk und ermöglicht einen zeitökonomischen Einsatz.

MICHAEL KOSTKA, PETER KÖSTER
Kompetent unterrichten
Ein Praxishandbuch für das Referendariat
Klett, 2013, 184 S.



Der Aufbau von Unterrichtskompetenzen beginnt mit dem ersten Praktikumstag. Nicht nur Fachwissen ist gefragt, sondern Kommunikation, Präsentation und Disziplin zu wahren sind ebenso wichtig, um als Lehrperson erfolgreich arbeiten zu können. Das schmale Büchlein zielt auf Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen ab und vermittelt knapp und anschaulich die wichtigsten Kompetenzen für strukturierte und schülergerechte Wissensvermittlung, methodische Abwechslung, Motivation und Abbau von Störungen im Klassenzimmer, Umgang mit Eltern, Kollegen, Kolleginnen sowie Schülerinnen und Schülern. Eine beiliegende CD-ROM enthält Beobachtungsbögen, Dokumentvorlagen und Arbeitsblätter. Die Autoren wollen mit dem Buch unterstützen und motivieren.

LENA GREINER, CAROLA PADTBERG
**Verschieben Sie die Deutscharbeit – mein
Sohn hat Geburtstag!**

Von Helikopter-Eltern und Premium-Kids
Ullstein, 2017, 222 S.



Humor zu haben gehört zu den wichtigen Kompetenzen im Lehrberuf. Dieses Buch ebnet den Weg dorthin. Hebammen, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrpersonen, Ärztinnen und Trainer haben endlich

ausgepackt und erzählen, was sie mit übermotivierten Eltern erlebt haben. SPIEGEL-ONLINE-Leser und -Leserinnen haben die Sammlung mit weiteren Beobachtungen gewürzt. Herausgekommen ist eine Realsatire, zum Lachen und Schreien. Kostprobe gefällig?

Unsere Grundschule beginnt um 8.00 Uhr. Um zwanzig vor acht rief mich eines Tages eine Mutter an: „Frau XY, was unterrichten Sie in der ersten Stunde?“ – „Warum wollen Sie das wissen?“ – „Ja, mein Kind schläft noch, soll ich es wecken?“.

Verena Niederegger
Pädagogische Fachbibliothek

Pädagogische Fachbibliothek

Deutsches Bildungsressort
Amba-Alagi-Straße 10
39100 Bozen

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag:
10.00 bis 12.30 Uhr und von
14.00 bis 16.30 Uhr (Do bis 17.30 Uhr)

Tel. 0471 417228/417638
www.bildung.suedtirol.it
paed.fachbibliothek@schule.suedtirol.it

Evaluation: Überlegungen zu Klassenbesuchen

Kartoffeln auf dem Boden

Jeder Unterricht will gut vorbereitet sein – der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, weiß Ursula Pulyer, Leiterin der Evaluationsstelle. Sie führt Schulbesuche im Rahmen der externen Evaluation* durch und ist überzeugt, dass Methodenvielfalt für einen gelungenen Unterricht wesentlich ist.

Manchmal sitzt man hinten auf der Couch wie in einem Wohnzimmer. Zwischen- durch muss es auch mal ein Stehplatz sein oder ein Small-size-Grundschul-Stühlchen. Der Unterricht läuft. Die Akzeptanz der Akteure ist unterschiedlich: von freudiger Erwartung (endlich Professionelles zeigen zu dürfen) bis hin zu Ablehnung und Kopfschütteln (alles überflüssig und sinnlos). So

unterschiedlich wie die Sitzgelegenheiten und die Haltung seitens der Lehrkräfte ist der Unterricht.

Jede Stunde ist anders, jeder Verlauf, jede Interaktion und Kommunikation. Die Lehrkraft lenkt und leitet, sie ist für Hochs und Tiefs verantwortlich. Auch ihre Stimmungen sind spürbar: die verschleppte Grippe, die Sorge um das eigene Kind, die Ehekrise, der

Trauerfall im Freundeskreis – alles trägt die Lehrkraft mit sich und steht mit allen Emotionen und Stimmungen vor 20 kleineren oder größeren Persönlichkeiten, die ihrerseits 20 und mehr Emotionen einbringen. A tough job. Alle zusammen in einem Raum – kann das gutgehen? Ja, wenn die Klassenführung stimmt.

In der Regel steht die Lehrerin „alleine“ vorne – sie stellt keine Sache her, sie muss Menschen führen. Die Anstrengung ist groß: Jeder Unterricht will vorbereitet, überlegt sein, hergerichtet, der Raum gar geschmückt und hinterher wieder aufgeräumt, korrigiert, reflektiert werden. Manche sind sehr früh in der Klasse und kümmern sich nicht nur um die Sitzgelegenheiten. Die Varietät ist grenzenlos – Kartoffeln auf dem Boden, selbstgebastelte Trommeln, Computer, Tablets, Morgenkreise, frontal, gruppenteilig, Ausweichräume, Stationen aller Art. Die Herausforderung ist der Umgang mit Verschiedenheit. Methoden und Methodenvielfalt meistern die Herausforderung, dazu gesellen sich Regeln und die große Bandbreite an Emotionen, die mitschwingen: Anspannung, Langeweile, Interesse, Tagträume, Zurechtweisungen einstecken und sich über Lob freuen.

Der Beobachtungsbogen

Die Beobachtungen einer Unterrichtsstunde brauchen ein Instrument, in das sie eingeordnet werden können. Die Evaluationsstelle verwendet den Unterrichtsbeobachtungsbogen von IQES-online (siehe Seite 40). Darin findet sich eine Unterteilung in zehn Bereiche, die ihrerseits in Kriterien und



Kartoffeln auf dem Klassenboden – der Unterrichtsgestaltung sind keine Grenzen gesetzt.

Indikatoren zerlegt sind. Klassenführung, Klassenklima, Motivation, Klarheit, Wirkungsorientierung, Schüler/innen-Orientierung, aktives Lernen, Üben, Umgang mit Heterogenität und die Methodenvariation wollen beschrieben sein. Die Skala reicht von 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft voll zu). Nicht immer wird alles beobachtet – manches fehlt auch aus guten Gründen. Das „Nicht-Beobachtete“ wird mit einer 0 beziffert, es ist nicht vorhanden und zählt somit nicht als Aussage. Beispiel: Wenn im Bereich „Klassenführung – Umgang mit Störungen“ keine zutreffende Beobachtung gemacht werden kann – weil keine Störungen vorkommen, dann kann das Kriterium auch nicht angeführt werden. Alle errechneten Daten, wie etwa die höchsten oder die niedrigsten Werte, sind in Zusammenhang mit der Anzahl der effektiv erfolgten Beobachtungen zu lesen. Für die spätere Analyse und Weiterarbeit mit den Ergebnissen ist es wichtig zu unterscheiden, ob etwas häufiger oder selten beobachtet wurde.

Was muss sein?

Die Diskussion darüber, was eine Stunde beinhalten sollte und was nicht, kann aber sehr unterschiedlich geführt werden. Müssen die Unterrichtsziele zu Beginn einer Stunde ausdrücklich thematisiert werden? Oder ist das in einer vorhergehenden Stunde geschehen? Wird das Erreichen der Lernziele in dieser Stunde überprüft? Oder aus guten Gründen erst in der nächsten? Es gibt aber Kriterien, die eindeutig in jeder Stunde beobachtbar sind, wie zum Beispiel ein lernförderliches Klima, die Motivierung oder die Orientierung an den Schülern oder

Schülerinnen. Jede Unterrichtsstunde ist in einen Verlauf eingebettet, in ein „vorher“ und ein „nachher“ und dementsprechend ist der Prozess zu berücksichtigen. Oft gibt es dazu Erläuterungen seitens der Lehrkraft oder der Schüler und Schülerinnen.

Im Rahmen eines Schulbesuchs besuchen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evaluationsstelle insgesamt rund 30 Unterrichtsstunden, die einer quantitativen Auswertung zugeführt und zusammengefasst werden. So wird die größtmögliche Objektivität gewährleistet – denn jede Beobachtung unterliegt subjektiven Einflüssen. Um auch diese Einflüsse zu minimieren, gehen bei jedem Schulbesuch in mindestens einer Unterrichtsstunde immer zwei Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen der Evaluationsstelle in denselben Unterricht. Die Abweichungen sind minimal. Auch gilt es immer wieder in der Diskussion zum „guten Unterricht“ zu bleiben und die gängigen Kriterien abzugleichen.

Obwohl der Unterrichtsbogen immer der gleiche ist, gibt es Unterschiede je nach Schulstufe. Letztendlich hat auch jede Schule ihre Eigenart im Umgang mit „Speziellem“ wie die Inklusion, die Variation der Sozialformen oder die Orientierung an den Schülern oder Schülerinnen. Letztere wird an Oberschulen mehr Bedeutung haben als an Grundschulen, da kleine Kinder mehr Führung abverlangen und größere stärker in die Unterrichtsgestaltung miteinbezogen sind.

Mehrere Blickwinkel

Im Sinne einer Triangulation (Anwendung mehrerer empirischer Methoden in

Kombination, Anm. d. Red.) haben aber auch die weiteren Instrumente (Dokumentenanalyse, Interviews und Fragebögen) einen nicht unerheblichen Einfluss auf das Evaluationsergebnis der Unterrichtsbeobachtung. Alle vier Instrumente sind am Qualitätsrahmen ausgerichtet und befassen sich über weite Teile mit dem Lern- und Erfahrungsraum. Somit machen die standardisierten und quantitativ erhobenen Antworten der Fragebögen Aussagen zum Unterricht – ebenso die qualitativ erhobenen Daten im Rahmen der Interviews. Diese Aussagen von Lehrkräften, Eltern, Schülern und Schülerinnen tragen zum ganzheitlichen Einblick in die Unterrichtssituation bei und die Aussagen werden in Zusammenhang mit den Beobachtungen stehen.

Ursula Pulyer

Leiterin der Evaluationsstelle

Der Unterrichtsbeobachtungsbogen von IQES-online findet sich auf der nächsten Seite. →

*Externe Evaluation

Die externe Evaluation beinhaltet vier Instrumente: die Dokumentenanalyse, den Fragebogen, das Interview und den „Einblick in die Lehr- und Lernsituation“. Die Ausführungen in diesem Beitrag beziehen sich auf den Unterrichtsbeobachtungsbogen von IQES-online.

Der Unterrichtsbeobachtungsbogen von IQES-online

		0	1	2	3	4
Klassenführung	Nutzung der Zeit für den Unterricht (Pünktlichkeit, kein Leerlauf, Material liegt bereit ...)					
	Überblick über die Schüleraktivitäten					
	Störungsfreier Unterricht					
	Angemessener und effektiver Umgang mit vorkommenden Störungen					
Lernförderliches Klima	Wertschätzender und respektvoller Umgangston zwischen Lehrperson und Schülern/innen					
	Entspannte, angstfreie Atmosphäre					
	Konstruktiver Umgang mit Schülerfehlern (positive Fehlerkultur, keine Beschämung, Fehler als Lernchance, ...)					
	Angemessenheit des Unterrichtstempos (ausreichende Wartezeit nach Fragen, Geduld bei Langsamkeit, keine Hektik, keine Leerläufe, ...)					
Motivierung	Verknüpfungen mit Inhalten anderer Fächer					
	Anknüpfung an die Lebenswelt der Schüler/innen (Erfahrungshorizont, ...)					
	Abwechslungsreiche Aufgaben (nicht monoton, nicht repetitiv, kognitiv aktivierend, ...)					
	Anregung der Aufmerksamkeit der Schüler/innen durch Medien und Materialien					
Klarheit	Ausdrückliche Thematisierung der Unterrichtsziele					
	Inhaltlich schlüssiger Unterrichtsverlauf (sachlogisch, roter Faden, ...)					
	Angemessene und klare Formulierung der Arbeitsaufträge und Erklärungen					
	Herstellung eines Zusammenhangs mit bisher Gelerntem					
	Gute Verstehbarkeit der Lehreräußerungen im Raum					
Wirkungsorientierung	Sicherung und Überprüfung des Lernerfolgs am Ende einer Unterrichtsphase (bezogen auf Prozess und / oder Inhalte)					
	Einsatz von Feedbackmethoden zur Reflexion des Unterrichts					
	Unterstützung der Schüler/innen bei Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung (bezüglich Lernerfolg)					
Schülerorientierung	Ermunterung der Schüler/innen zum Stellen eigener Fragen und deren Einbezug in den Unterricht					
	Aufgreifen und Einbauen von Schülerbeiträgen in den weiteren Unterricht					
	Differenzierte Rückmeldungen zu individuellen Beiträgen und Leistungen der Schüler/innen					
	Gelegenheit und Zeit für die Schüler/innen, eigene Antworten zu finden (Zeit zum Überlegen, Partneraustauschphase, ...)					
Aktives Lernen	Aktive Mitgestaltung des Unterrichts durch die Schüler/innen (aktive Teilnahme, durch Einbringen von Meinungen / Vorschlägen, Stellen von Fragen, ...)					
	Angebote für selbstreguliertes und selbstständiges Lernen					
	Anregung / Anleitung zur Reflexion des eigenen Lernprozesses / der eigenen Lernstrategien					
	Eröffnung von Freiräumen (keine Fixierung auf richtige Antwort, keine Engführung, ...)					
	Aufgaben, die problemlösendes und entdeckendes Lernen fördern					
	Anreicherung des sprachlichen Inputs durch nicht-sprachliche Mittel (Tafelschrieb, Bilder, Film, Beamer, ...)					
Üben	Sicherung des Gelernten durch angemessenes Üben					
	Aufgabenstellungen, die eine Anwendung des Gelernten in neuen Fragestellungen erfordern					
Heterogenität	Berücksichtigung der besonderen Lernvoraussetzungen / des unterschiedlichen Leistungspotentials ... durch unterschiedliche Lernziele					
	... durch Phasen für das Arbeiten in individuellem Tempo					
	... durch Aufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden					
	... durch differenziertes Lern- und Arbeitsmaterial					
	Zielgerichteter Einsatz der personellen Ressourcen in der Begleitung der heterogenen Lerngruppe					
Variation Methoden und Sozialformen	Einsatz von Unterrichtsmethoden, die dem Fach, der Lerngruppe und den Lernzielen angemessen sind					
	Einsatz von Sozialformen (Einzel-, Partner-, Gruppenarbeit), die dem Fach, der Lerngruppe und den Lernzielen angemessen sind					
	Ausgewogenheit der Sprechzeit zwischen Lehrperson und Schülern/innen (in Bezug auf das Unterrichtsgespräch mit der gesamten Klasse)					
	Ausgewogener Einbezug aller Schüler/innen ins Unterrichtsgeschehen					
	Gute Vorbereitung der jeweiligen Arbeitsphasen					
	Bekanntheit von geltenden Regeln und Abläufen					
	Präsentation der Arbeitsergebnisse					

- 0** nicht beobachtbar
- 1** trifft nicht zu
- 2** trifft eher nicht zu
- 3** trifft eher zu
- 4** trifft zu

PluriPro-Projekt

Englisches Postkartenidyll

Ein zweiwöchiger Sprachaufenthalt im Süden Englands, abgestimmt auf die Bedürfnisse einer CLIL-Lehrperson: Die Geografielehrerin an der Fachoberschule für Biotechnologie „Marie Curie“, Verena Ziller, berichtet über eine besondere Fortbildung in einem kleinen Badeort östlich von Canterbury.

Für meine PluriPro-Fortbildung habe ich mir Broadstairs in Kent, östlich von Canterbury, ein kleines Städtchen mit 20.000 Einwohnern und Einwohnerinnen ausgesucht. Es ist ein etwas vergessener Badeort, der über die Jahre an Flair verloren hat. Dafür fühlt man sich tief in ein uriges und authentisches England versetzt, mit relativ wenigen ausländischen Touristen und Touristinnen, mit Ausnahme der zahlreichen Sprachschülerinnen und -schüler, natürlich, ohne Speisekarten in allen Sprachen und relativ fernab der globalisierten Welt. Es gibt wohl kaum bessere Bedingungen zum Absorbieren einer Fremdsprache.

Der Sprachaufenthalt

Bei der Gastfamilie hatte ich besonderes Glück, ich war in einem 400 Jahre alten Häuschen mit knarrendem Dielenboden und freistehender Badewanne untergebracht. Meine Gastmutter war quirlig und hatte Lust zu sozialisieren, das heißt es gab besonders viele Gelegenheiten Englisch zu sprechen. Abgesehen davon führt sie ihr hauseigenes Catering, ist eine fantastische Köchin und überraschte uns schon beim Frühstück mit Obstkreationen und Ähnlichem, ganz zu schweigen von den unglaublichen Abendessen, die sie uns auftischte. Auch das ist Kultur! Ich sage „uns“, weil ich für meine Erasmus+ Erfahrung die Schule LanguageUK in Broadstairs (<http://www.englishschoolengland.com/de/>) aus einem bestimmten Grund gewählt habe: Sie bietet – wie mehrere andere, zum Beispiel die Schule St.Giles (<http://www.stgiles-international.com/courses/family-courses>) oder die „Atlantic“ School in Irland (<https://www.atlanticlanguage.com/courses/courses-family>) – sogenannte „family courses“, das heißt Englischkurse für die gesamte Familie. Ich habe nämlich meine zwei Töchter (7 und 10 Jahre alt) mitgenommen. Wir besuchten alle drei getrennt voneinander einen eigenen, dem Sprachniveau und Alter angemessenen Sprachkurs. Mein Kurs mit der über



Dort lernen, wo andere Urlaub machen.

70-jährigen, weitgereisten ehemaligen Dolmetscherin Viktoria, ein unerschöpflicher Schatz an Sprachweisheiten, war sehr ausgeglichen zwischen allen Bereichen, von Grammatik bis zum Hörverständnis. Wir arbeiteten vorwiegend mit den Büchern Life (National Geographic), die Themenkreise waren für mich als Geografielehrerin also immer sehr ansprechend. Die Schule ist klein und familiär gehalten und geht genau deshalb sehr auf eigene Bedürfnisse ein. Als CLIL-Lehrperson durfte ich mich zusätzlich zu meinem Sprachkurs auch in eine CLIL-Klasse setzen. Ich habe vom regen Austausch mit anderen CLIL-Lehrpersonen und einem überaus engagierten Kursleiter sehr profitiert. Alles an Uhrzeiten und Bedürfnissen wurde zwischen Erwachsenenkurs und Kinderkursen aufeinander abgestimmt. Der weitere Vorteil einer Schule wie LanguageUK ist, dass die Klassengröße, wie versprochen, nie acht Teilnehmende überschreitet, sodass immer Platz und Zeit für individuelle Fragen blieb. Die Lerngruppe war international, von Kolumbien bis Russland, Norwegen oder Saudi-Arabien waren viele Länder vertreten, das Niveau in meinem C1-Kurs hoch, man bastelte an Sprachfeinheiten, Redewendungen und Sprachidiomen.

Als CLIL-Lehrperson stoße ich tagtäglich an meine sprachlichen Grenzen und bin daher

besonders froh, dass mir durch Erasmus+ nun auch der Besuch von spezifischen Kursen im Ausland ermöglicht wird. Wie wir alle wissen, muss Sprache nicht nur gelernt, sondern auch gelebt werden!

Verena Ziller

Geografielehrerin an der Fachoberschule für Biotechnologie „Marie Curie“



Erasmus+



PluriPro ist ein Erasmus+ KA1 Mobilitätsprojekt, das von der Deutschen Bildungsdirektion koordiniert wird. Partnereinrichtungen sind 30 Schulen aller Schulstufen. 50 ausgewählte Lehrpersonen aus den Bereichen Englisch an der Grundschule, CLIL sowie der Zweit- und Fremdsprache haben die Möglichkeit im Laufe der beiden Projektjahre, verschiedene Fortbildungen und Tagungen im europäischen Ausland zu besuchen oder Hospitationen, sogenannte Job-Shadowings, an Schulen oder für den Schulbereich relevanten Einrichtungen zu absolvieren.



AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Deutsche Bildungsdirektion

DEUTSCHES BILDUNGSRESSORT RUNDSCHREIBEN

- **Nr. 43/2017 - 13.12.2017**
Einschreibungen und Aufnahme in den Kindergarten – Kindergartenjahr 2018/2019

DEUTSCHE BILDUNGSDIREKTION RUNDSCHREIBEN

- **Nr. 01/2018 - 26.01.2018**
Eintragung in die Landesranglisten für das Schuljahr 2018/2019
- **Nr. 02/2018 - 26.01.2018**
Eintragung in die Schulranglisten für das Schuljahr 2018/2019
- **Nr. 03/2018 - 31.01.2018**
Staatliche Abschlussprüfung der Oberstufe 2018 – externe Fächer
- **Nr. 04/2018 - 01.02.2018**
Inklusion: Aktualisierte Dokumente und Formulare zur Umsetzung des Programmabkommens
- **Nr. 05/2018 - 07.02.2018**
Ausschreibung eines Wettbewerbsverfahrens für die Aufnahme von Schulführungskräften an den deutschsprachigen Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art der Autonomen Provinz Bozen

DEUTSCHES BILDUNGSRESSORT MITTEILUNGEN

- 06.12.2017
• Rahmenrichtlinien des Landes für die deutschsprachige Grund- und Mittelschule – Änderungen
- 07.12.2017
• Initiative zur Schuldenprävention bei Jugendlichen – Monetencheck
- 07.12.2017
• Erhebung der Radonbelastung in den Schulen des Landes und den Landesgebäuden sowie Maßnahmen zur Sanierung
- 07.12.2017
• Rechtliches Plansoll der deutschsprachigen Grund-, Mittel- und Oberschulen für das Schuljahr 2018/2019
- 07.12.2017
• Antrag um Überprüfung der einjährigen gültigen Diagnosen
- 13.12.2017
• Dienstkonferenz am 18. Januar 2018
- 14.12.2017
• Tagung "Italiano L2 e le discipline: le lingue, i linguaggi" (Nr. 22.09)
- 15.12.2017
• Staatliche Abschlussprüfung der Unterstufe – Schuljahr 2017/2018
- 18.12.2017
• Staatliche Abschlussprüfungen der Oberschule im Schuljahr 2017/2018 – Mitteilung der Klassenkombinationen sowie der Anzahl der internen und externen Kandidatinnen und Kandidaten

20.12.2017

- Erasmus+ – Einreichtermine und neue Möglichkeit School Exchange Partnerschaften

20.12.2017

- Ausschreibung der 23. Mathematik-Modellierungswoche für Schülerinnen und Schüler

21.12.2017

- Ermächtigung zum Verlassen der Schule von Minderjährigen unter 14 Jahren nach Unterrichtsende

21.12.2017

- Verordnung zur Deutschen Bildungsdirektion

21.12.2017

- Teachers Day 2018

22.12.2017

- „In Raum und Zeit“ – neue Lerneinheit für die 1. und 2. Klasse Grundschule

22.12.2017

- Streikaufruf der Gewerkschaftsorganisation SAESE – 08.01.2018

22.12.2017

- Einladung zum Gedankenaustausch bzgl. Erhöhung der Jahresstundenkontingente für das Fach Bewegung und Sport

22.12.2017

- Online-Einschreibungen in den Oberschulen, Berufs- und Fachschulen

28.12.2017

- Ausschreibung des Auswahlverfahrens zur Besetzung von Stellen am Praktikumsamt der Fakultät für Bildungswissenschaften, Brixen

29.12.2017

- Erhebung des Bedarfs von Einrichtung und Ausstattung an den Oberschulen – Finanzjahr 2018

MITTEILUNGEN AUS DER BILDUNGSDIREKTION

05.01.2018

- Deutsche Bildungsdirektion, Abteilung 16 – Bildungsverwaltung

11.01.2018

- Sprachencamps in Toblach und Langtaufers 2018

11.01.2018

- Kursfolge K12.vb „Vorurteilsbewusste Bildung“

17.01.2018

- Unterrichtsmaterialien für einen kompetenzorientierten Geschichtsunterricht

17.01.2018

- „Aktion Verzicht“ 2018

17.01.2018

- Weiterführung des Projektes „Mini Anne“

17.01.2018

- Ergänzung – Landesvertrag zu den Versetzungen 2018/2019 und 2019/2020

19.01.2018

- Sprachzertifikatsprüfungen Italienisch PLIDA, Deutsch ÖSD: Informationen und weitere Prüfungstermine 2017/2018

23.01.2018

- Aktionswochen unter dem Motto „Gutes Leben“



SÜDTIROLER LANDESREGIERUNG BESCHLÜSSE

23.01.2018

- Einführungsveranstaltung zum neuen Unterrichtswerk „fragen - suchen - entdecken 1/2“

25.01.2018

- Neue Publikation „Sprachen beflügeln“ – Projekt zur Mehrsprachigkeit an der Grundschule „Josef Bachlechner“ in Bruneck

29.01.2018

- Staatliche Abschlussprüfungen der Oberschule im Schuljahr 2017/2018 – Verzeichnis der Prüfungspräsidenten

30.01.2018

- Redewettbewerb 2018 – Anmeldung

30.01.2018

- PISA – Studie 2018

30.01.2018

- Thementagung der Direktorinnen und Direktoren der Kindergärten und Schulen

30.01.2018

- Sprachzertifizierung Italienisch PLIDA: Ausbildung von neuen Prüfern (FB Nr. 10.50/4)

30.01.2018

- 31.11 Tag der Mathematik für Lehrpersonen aus Mittel-, Ober- und Berufsschule

01.02.2018

- Erhebung der Schülerzahlen an Grund- und Mittelschulen für das Schuljahr 2018/2019

01.02.2018

- Beitrag der Carabinieri zur Bildung einer Kultur der Legalität – Schuljahr 2017/2018

07.02.2018

- Sommerakademie »Sapientia Ludens 2018« für die Grund-, Mittel- und Oberstufe

DEUTSCHES BILDUNGSRESSORT RUNDSCHREIBEN DES BEREICHS-DIREKTORS DER BERUFSBILDUNG

15.12.2017

- Einschreibungen 2018/2019

DEUTSCHES BILDUNGSRESSORT MITTEILUNGEN DES BEREICHS-DIREKTORS DER BERUFSBILDUNG

13.12.2017

- Beauftragungen und Zahlungen von schulinternen Fortbildungen/Projekten und der Gesundheitserziehung

05.12.2017

- Nr. 1339 Richtlinien und Beträge für die Zuweisung von Geldmitteln an die öffentlichen Schulen, Festsetzung der Beiträge zu Lasten der Schülerinnen und Schüler sowie für die Festsetzung der Höchstbeträge für die Beauftragung verwaltungsexterner Personen
- Nr. 1345 Vergütung an das Kindergartenpersonal und das Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art für die Tutorentätigkeit bezüglich der Ausbildung an der Freien Universität Bozen und an der Universität Innsbruck
- Nr. 1346 Integration SPC Didaktik
- Nr. 1349 Ergänzung Fonds für Vergütung Referententätigkeit an Führungskräfte und Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art für das Schuljahr 2017/2018

12.12.2017

- Nr. 1380 Verordnung über die Gliederung, Benennung und Aufgaben der Deutschen Bildungsdirektion
- Nr. 1382 Zuständigkeiten für die Abwicklung der Disziplinarverfahren und die Verhängung der Disziplinarstrafen für das Landespersonal
- Nr. 1405 Anwendung Gesetzesdekret vom 7. Juni 2017, Nr. 73 – dringende Maßnahmen im Bereich Impfprävention, Infektionskrankheiten und Streitfälle bei Verabreichung von Medikamenten

19.12.2017

- Nr. 1412 Modalitäten und Inhalte des Auswahlverfahrens des Masterstudienganges Bildungswissenschaften für den Primarbereich, verfügbare Studienplätze für die Immatrikulation a. J. 2018/2019 und Gleichstellung von effektiven Dienstzeiten mit dem Praktikum
- Nr. 1413 Aufgaben, Zulassungsvoraussetzungen, Modalitäten und Kriterien für die Auswahl der Praktikumskoordinatoren und Leiter des Praktikumsamtes im Masterstudiengang Bildungswissenschaften für den Primarbereich an der Freien Universität Bozen
- Nr. 1421 Landes- und Schulranglisten für die Aufnahme des Lehrpersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen – Widerruf Beschluss 136/2017
- Nr. 1422 Bestimmungen zum Wettbewerbsverfahren für die Aufnahme von Schulführungskräften in der Schule staatlicher Art der autonomen Provinz Bozen

28.12.2017

- Nr. 1476 Bildungsordnung für den Lehrberuf Tiefbauer/Tiefbauerin
- Nr. 1477 Lehrabschlussprüfungsprogramm für den Lehrberuf Tiefbauer/Tiefbauerin

30.01.2018

- Nr. 79 Widerruf des Beschlusses Nr. 1339/2017 – Richtlinien und Beträge für die Zuweisung von Geldmitteln an die öffentlichen Schulen, Festsetzung der Beiträge zu Lasten der Schüler und der Höchstbeträge für die Beauftragung verwaltungsexterner Personen
- Nr. 84 Lernstandserhebungen an den deutschsprachigen Schulen



Mein intensiver Wunsch ist es, dass wir gemeinsam Wege finden, wie Kinder und Jugendliche in den Bildungseinrichtungen ihre jeweiligen Begabungen entdecken und entwickeln können – mit Freude und Begeisterung.

Möge es uns gemeinsam gelingen, Kindergärten und Schulen so zu gestalten, dass sie dem Menschen in seiner Einzigartigkeit und in seinem Bemühen, ein passendes Leben zu führen, möglichst nahekommen.

Dafür wünsche ich allen Menschen in unseren Kindergärten und Schulen Mut, Entschlossenheit und Achtsamkeit.

Ich danke ihnen für ihren Einsatz, den sie alle jeden Tag neu zeigen. Mit großer Wertschätzung für ihr Wirken, Gestalten und Bemühen

Peter Höllrigl



Informationsschrift für Kindergarten und Schule in Südtirol Februar 2018

Herausgeber: Deutsche Bildungsdirektion
Presserechtlich verantwortlich: Martin Ebert

Redaktion: Rosa Asam (RA), Verena Hilber (VH),
Elisabeth Mairhofer (EM), Michaela Steiner (MiS),
Thomas Summerer (TS),

Korrektorat: Michaela von Wohlgemuth

Fotos: Archiv Deutsche Bildungsdirektion, Verena Hilber (S. 5/10/11), Fotoarchiv OSZ Mals (S. 6), LPA, Othmar Seehauser (S. 6/9), Alexander Krüger (S. 7), Manuela Tessaro (S. 9), Susanne Gasser (S. 12/44), Andreas Marini (S. 13), Hans Neuhold (S. 22), Digital Photo Image Ohg (S. 27), Helga Salchegger (S. 28/29), Bernadette Grießmair (S.30), Gertraud Strickner (S. 31), Andreas Rigger (S. 32/33), Wikipedia (S. 34), Veronika Lintner (S. 35), Ursula Pulyer (S. 38), Verena Ziller (S. 41)

Cover und Rubrik Thema: Erich Dapunt

Anschrift und Sitz der Redaktion:

Deutsche Bildungsdirektion,
Amba-Alagi-Straße 10, 39100 Bozen,
Tel. 0471 417511, Fax 0471 417519,
redaktioninfo@schule.suedtirol.it
www.provinz.bz.it/schulamt

Grafik: Othmar Schönafinger

Druck: Südtirol Druck, Tscherms

Eingetragen beim Landesgericht Bozen
unter Nr. 18 vom 26.09.2002.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem,
pH-neutralem Papier, 100% recycelbar.
Verwendung und Nachdruck von Texten nur mit
Angabe der Quelle gestattet.



INFO online lesen – als Pdf zum Downloaden:
www.schule.suedtirol.it/Lasis/r2.htm

Themenschwerpunkt der nächsten INFO-Ausgabe:
März/April 2018: Kinder stark machen – Lebenskompetenzen erhöhen