

BSV-Kongress 2019 – ein fachliches und persönliches Event

Von Peter O. Chott

(poc*) Nach 2017 fand nun bereits zum zweiten Mal der IPFF-Kongress des Bayerischen Schulleitungsverbands (BSV) im einladenden Ambiente von Kloster Banz statt. Diesmal stand die, in bewährter Kooperation mit der Hanns-Seidel-Stiftung (HSS) organisierte, dreitägige Veranstaltung unter folgendem Motto: *Schule leiten – optimistisch, wertschätzend, zukunftsorientiert*. Ausgewiesene Referentinnen und Referenten aus ganz Deutschland gestalteten zu diesem Themenkreis fachkundige, hochinteressante Vorträge und Workshops. So ging es beispielsweise um den „Best-of-Optimismus“, um wertschätzendes Führen in Schule und Wirtschaft oder um eine zukunftsrelevante, sprachorientierte und digitale Schulentwicklung. Die zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten sich in ihren Feedbackbögen äußerst positiv zu der Veranstaltung.



Foto: Gellinger – alle übrigen Fotos: bsv-poc, hss-endres

Der Leiter der HSS-Kulturstätte, *Michael Möslein*, begrüßte am Sonntagnachmittag die ange-reisten Gäste im prunkvollen Kaisersaal des Klosters mit einem kleinen Umtrunk. Der Leiter der Bildungseinrichtung schilderte kurz ein paar Stationen der interessanten Geschichte des Klosters. Zudem verwies er dezidiert auf den fachbezogenen und parteineutralen Bildungsauftrag des Hauses. Anschließend hießen die Bildungsreferentin der HSS, *Paula Bodensteiner*, sowie die BSV-Vorsitzende, *Petra Seibert*, die Kongress-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer im Seminarraum willkommen.



Ebenso konnte die BSV-Vorsitzende *Kultusstaatssekretärin Anna Stolz (FW)* begrüßen, die der Einladung des Bayerischen Schulleitungsverbands gerne gefolgt war. Die Vertreterin von Kultusminister Piazzolo stellte sich und eine Reihe von politischen Neuerungen und Bestrebungen vor, welche die Zuhörerschaft aufmerksam und kritisch hörte.

Sie nannte die Bildungspolitik ein „Kernkompetenz“ der Freien Wähler und verwies auf das neue Programm „Schule öffnet sich“, das multiprofessionelle Teams an den Schulen fördert.



Sie versprach, sich um mehr Stellen für Sozialpädagogen und Schulpsychologen zu kümmern, eine Dyskalkulie-Förderung an Grundschulen zu installieren und bis 2023 zusätzlich 5000 Stellen für Lehrkräfte zu schaffen. Zudem listete sie verschiedene, bereits erfolgte „kleine Schritte in die richtige Richtung“ auf: die bereits geschaffenen Stellen für Verwaltungsangestellte und Lehrkräfte, das Mittelschulprojekt „Wertebotschafter“ sowie die bewilligten Gelder für die digitale Ausstattung der Schulen. Auf Nachfragen der BSV-Vorsitzenden, Petra Seibert, verwies die Kultusstaatssekretärin darauf, dass seitens ihres Hauses die Problematik der so genannten „finanziellen Abstandswahrung“ zwischen den Gehältern der Schulleitungen und denen der funktionslosen Beförderungsstellen an den Grund- und Mittelschulen erkannt und diskutiert werde. Zudem versprach sie, die Anrechnungsstunden für Konrek-

tor(inn)en an Grund- und Mittelschulen zu prüfen. Man habe im Kultusministerium durchaus registriert, so die Staatssekretärin, dass immer mehr Schulleitungsstellen mangels Bewerbungen nicht besetzt werden könnten. Anna Stolz sagte abschließend: „*Ich sehe mich als Partnerin und reiche dem BSV die Hand zur Zusammenarbeit!*“ Ein positives Zeichen!?



Als zweiter Gast aus dem politische Lager trat der stellvertretende Landtagspräsident und frühere Kultusstaatssekretär, *Karl Freller*, vor die Kongressteilnehmer(innen). Er schilderte detailliert und wiederholt die Beschwerden der Schulleitungen und forderte von der Gesellschaft ein Umdenken. „*Gute Leute brauchen entsprechende Bedingungen*“, so formulierte der altgediente Landtagsabgeordnete. Die BSV-Vorsitzende stellte fest, dass Karl Freller die Situation der Schulleitungen von Grund- und Mittelschulen genau beschrieben hätte. „Wo aber bleiben die Lösungen dieser Probleme und wie unterstützen Sie uns?“, fragte die BSV-Vorsitzende Petra Seibert dezidiert nach. Der frühere Kultusstaatssekretär wich in seinen Antworten immer wieder Konkretem aus, so dass dieser Auftritt für die von den genannten Problemen betroffene Zuhörerschaft nicht zufriedenstellend war.

Zwischen den Auftritten der beiden Politiker stellte einer der Kongressorganisatoren, der Leiter des BSV-Instituts für Pädagogische Führung und Fortbildung (IPFF), *Prof. Dr. Peter Chott*, den Anwesenden zunächst die Referent(inn)en und das gesamte Organisationsteam kurz vor. Anschließend gab er eine kurze Vorschau zu den Inhalten der Kongress-Vorträge und Workshops, die in den nächsten beiden Tagen auf dem Plan standen und ausgewählt werden konnten.

Nach diesem Auftakt trafen sich die Kongressteilnehmenden auf der Terrasse des Klosters oder in der Klosterschänke zum Abendessen, zum Kennenlernen sowie zum gemeinsamen Gespräch und Austausch. Bei wunderbarem Wetter konnten die Besucherinnen und Besucher das herrliche Ambiente der Tagungsstätte genießen



Den 2. Kongresstag eröffnete *Prof. Dr. Olaf-Axel Burow* mit dem Fachvortrag zum Thema „Wertschätzende Schulleitung“. Der Professor von der Universität Kassel ging vom Phänomen ‚Glück‘ aus. Er zeigte anhand von neueren Studien auf, dass glückliche Menschen mehr Berufserfolg haben, gesünder sowie kreativer sind und auch besser mit anderen zusammenarbeiten. Viele Menschen, – nicht nur im Bildungsbereich – das zeigt beispielsweise die Gallup-Studie von 2014, sind in ihrem Beruf nicht glücklich, weil sie besonders belastet sind. Für Lehrkräfte trafe das besonders zu; bei ihnen käme nachweislich das Burn-out-Syndrom häufiger vor als bei anderen Erwerbstätigen. Als Ursache werden besonders Defizite in der Personalführung genannt. Auf die Schulen gemünzt bedeutet das: Schulen, an denen die Leitung die Lehrkräfte aktiv unterstützt und wertschätzt, sind engagiertere und auch gesündere Lehrerinnen und Lehrer.



Professor Burow untermauerte diese Erkenntnisse auch mit der „Broaden-and-Build-Theory“ der amerikanischen Psychologin Barbara L. Fredrickson (1998,2013). Sie erforschte die „Macht der guten Gefühle“ und stellte wissenschaftlich fundiert fest, dass positive Gefühle die Widerstandskraft stärken und das persönliche Wachstum von Personen fördern. Der Referent forderte die Zuhörerschaft auf, durch die Übung „Was schätze ich an mir?“ zu einem

wertschätzenden Blick auf ihr Kollegium zu kommen und damit zuhause eine „wertschätzende Schulkultur“ aufzubauen. Diese könnte beispielsweise durch wertschätzende Rituale im Schulleben, in Konferenzen, bei Elternabenden, durch beteiligungsorientierte pädagogische Tage, durch die Öffentlichkeitsarbeit oder auch durch entsprechendes Feedback, durch Austauschgespräche und Offenheit erreicht werden. Auch eine „Wertschätzende Befragung“ sei ein Instrument für die Schulleitung. Dabei werden Leitfragen gestellt wie: Was ist uns gelungen? Was sind unsere Erfolgsprinzipien? Wovon wollen wir mehr?

In der, an den Vortrag anschließenden Kaffeepause wirkten diese Vorschläge und Gedanken bei vielen Kongressteilnehmer(innen) noch nach. Die Gespräche an den Stehtischen gaben dazu einen Einblick.

Als Nächste referierte die Unternehmensberaterin und Gründerin des Projekts ‚Menschlich erfolgreich‘, *Angela Dietz*, über gesundes Kommunizieren. Sie betrachtete das Thema Wertschätzung aus anderer Sicht. Die Referentin forderte die Kongressteilnehmer(innen) auf, sich selbst zu schätzen, positiv zu denken und den Selbstwert zu heben.



Frau Dietz zeigte, dass wir im täglichen Leben sehr viele, meist negative Urteile über Menschen fällen. Diese Denkhaltung gelte es zu ändern. Das krampfhaft Beharren auf der Führungsposition oder auch der erzwungene Aufbau von Beziehungen seien bei der Führung von Menschen anstrengend, ja auch krankmachend. Dagegen sei eine vertrauensvolle Haltung gegenüber den Geführten, die auch das Zulassen von Kritik kennzeichnet, oder eine vorbildhafte Haltung relativ leicht umzusetzen. Die Unternehmensberaterin schlug vor, beispielsweise ein Meeting mit der Frage „Was möchten wir heute feiern?“ zu beginnen und forderte das „Junk thinking“ – sprich: das negative Denken – abzubauen und eine positive Haltung gegenüber dem Kollegium und anderen einzunehmen. Im Gespräch sollte das Motto „Connection before Correction“ gelten. Es gelte das Wohlfühlen durch Zeichen wertschätzender Haltung zu fördern. Dies zeige sich beispielsweise auch in der Gesprächskultur. Durch einen interessanten Versuch konnten die Kongressteilnehmer(innen) erfahren, wie man das Zuhören und damit das Eingehen auf das Gesprächsgegenüber verbessern kann. Jeweils zwei Teilnehmende sollten zunächst ein Thema finden, zu dem einer die Pros, der andere die Contras vorbringen kann. Beim 2. Versuch, sollte man die Aussagen wiederholen, allerdings bevor man sein eigenes Argument vorbringt, sollte das vorher vom Gegenüber angeführte Argument wiederholt werden. Es zeigte sich, dass sich beide Gesprächspartner besser verstanden und damit wohler fühlten. Eine Reihe anderer Anregungen und die erfrischende,

positive Ausstrahlung der Referentin brachten die Teilnehmer(innen) in eine optimistische Stimmung, die beim anschließenden Mittagessen deutlich zu spüren war.

Nach dem Mittagessen und einer angenehmen Ruhephase hielt *Dieter Groher* einen weiteren Vortrag zum Thema ‚Wertschätzung‘. Der Referent ist Geschäftsführer des vielfach ausgezeichneten Tagungshotels Schloss Lautrach. Der aus dem Allgäu angereiste Experte lenkte den Blick – über den „Schul-Tellerrand“ hinaus – auf die Leitung eines mittelständischen Wirtschaftsunternehmens. Es stellte sich auch in diesem Beitrag die Frage, wie eine wertschätzende Führung aussehen kann und worauf geachtet werden muss. Der Geschäftsführer zeigte auf, dass die statistisch belegbare Zunahme der Fehltag von Mitarbeiter(innen) in Wirtschaftsunternehmen darauf hindeute, dass der Mensch doch nicht – wie gerne verkündet – im Mittelpunkt von Unternehmen stehe. Fehlende Unterstützung oder ungerechte Behandlung sind nur zwei der immer wieder genannten Negativa mit Bremswirkung.



Für ein erfülltes Arbeitsleben sind – so Dieter Groher – vier Faktoren grundlegend.

- Erstens muss der/die Mitarbeiter(in) darauf vertrauen, dass er bzw. sie im Betrieb angekommen ist. Das zeige sich z. B. dadurch, dass ein Raum, sprich z. B. ein eigener Schreibtisch vorhanden ist oder, dass man sich geschützt und sicher fühlt. Das heißt die Betriebsleitung muss für ein Stück Geborgenheit für die Mitarbeitenden sorgen.
- Als Zweites möchte der/die Mitarbeiter(in) spüren, dass es *gut* ist, wenn er/sie im Unternehmen ist. Dies zeigt sich auf Seiten der Leitung durch das Bereitstellen professioneller Arbeitsbedingung sowie in einer zeitlichen Zuwendung zum/zur Mitarbeitenden.
- Ein weiterer Wohlfühlfaktor ist, dass der/die Mitarbeiter(in) in der individuellen Art, in der eigenen Denkweise seitens der Leitung anerkannt wird. Das bedeutet Beachtung, Respekt und Rücksichtnahme bei der Führung finden.
- Der vierte, wichtige Faktor für eine positive, wertschätzende Führung ist, dem/der Mitarbeiter(in) den Sinn, den schöpferischen Wert der Tätigkeiten spüren und erkennen zu

lassen. Das bedeutet, die einzelnen Tätigkeiten der Mitarbeiter(innen) in einem Sinnzusammenhang zu vermitteln und die Ausrichtung auf einen Zukunftswert deutlich zu machen.

Bei der dem Vortrag konzentriert folgenden Zuhörerschaft konnte man sichtbar erkennen, wie sie diese, in der Wirtschaft erkannten Faktoren auf ihre schulische Führungssituation übertragen.

Im Anschluss an eine erneute Kaffeepause fanden die parallel laufenden Workshops statt. Diese wurden am nächsten Tag wiederholt, so dass die Teilnehmenden unter den sechs Workshops zwei auswählen konnten. Die Kongressbesucher(innen) hatten – wie manche äußerten – die Qual der Wahl.



Zu Beginn des *Workshops* „**Wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation**“ forderte **Angela Dietz** die Schulleitungen auf, Problemstellungen zu sammeln, die sie als belastend empfanden und gerne besprochen hätten.

Schnell einigte man sich auf das häufig auftretende Phänomen „Hast du nur mal kurz Zeit – ich hätte da ein Anliegen...“. Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschrieben, wie belastend und auch überfordernd derartige Situationen sein können, in denen „auf die Schnelle“ eine patente Lösung seitens der Schulleitung erwartet wird. Frau Dietz warnte in diesem Zusammenhang, dass eine, dem Kollegium immer wieder bestätigte Dauerpräsenz mit der „Lieferung eines Sofortlösungspakets“ selten positiv sei. Eine Konsequenz dieser Reaktion des Schulleiters/der Schulleiterin, so die Workshop-Leiterin, sei nicht nur die Belastung, eine sofortige Hilfe aus dem Ärmel schütteln zu müssen. Frau Dietz machte dazu deutlich, dass derartige Lösungen selten gut durchdacht und zufriedenstellend seien. Zudem würden solche Lösungen die Eigeninitiative des Kollegen bzw. der Kollegin ausbremsen. Die Workshop-Leiterin wies auf vier Schritte einer wertschätzenden, die Situation voll erfassenden, gesunden Kommunikation hin, die sie bereits in ihrem Vortrag vorgestellt hatte und jetzt konkretisiert wurden.

Auf den behandelten Fall bedeutet der Bezug

- *auf die Wahrnehmung und Beobachtung*: „Ich sehe dein Problem und nehme es ernst...“
- *auf die emotionale Ebene*: „Es geht dir nicht gut dabei..., aber es stresst mich so schnell eine Lösung zu bieten.“

- *auf die Bedürfnisse:* „Was genau ist dein Bedürfnis? Mein Bedürfnis ist, genügend Zeit für dich aufzubringen, die ich gerade nicht habe.“
- *auf die Bitte bzw. die Frage* nach einem zeitnahen Termin: Reaktion mit dem Impuls: „Sammeln Sie schon mal Ideen für die Lösung dieser Problemstellung und halten Sie diese für unser Gespräch bereit.“ Auf diese Weise würde der Kollege/die Kollegin beauftragt, erst einmal selber nach Lösungen zu suchen.

Es ginge – so die Erkenntnis – bei einer gesunden und wertschätzenden Kommunikation v.a. darum, sich voll und ganz aufeinander einzulassen, ohne zu meinen, aus Zeitdruck gleichzeitig etwas anderes erledigen zu müssen. Gerade bei kritischen Gesprächen, in denen es um Konflikte mit Kolleg(inn)en ginge, sei diese Haltung wichtig. Menschen, so die erfahrene Unternehmensberaterin, seien erst dann bereit ihr Verhalten zu ändern, wenn ihnen aufmerksam zugehört würde. Sie verwies damit auf das interessante Experiment, das sie bei ihrem Vortrag mit der Zuhörerschaft durchgeführt hatte. Angela Dietz gab damit und im gesamten Workshop den Teilnehmenden wertvolle Anregungen für deren schulische Leitungsarbeit.



Die Teilnehmer(innen) am *Workshop „Tue deinem Körper etwas Gutes!“* unter Leitung von **Sandra Sunita Schmid** konnten Kraft für die täglichen Herausforderungen des schulischen Alltags tanken und Achtsamkeit als Schlüssel für die Seelenhygiene kennen lernen und erleben.

Frau Schmid ist professionelle und erfahrene Yoga-Lehrerin. Achtsamkeit findet – so die Workshop-Leiterin – nicht nur mit geschlossenen Augen im Lotussitz statt, sondern ist völlig unabhängig von äußeren Bedingungen. Entscheidend sei die Aufmerksamkeit auf das Hier und Jetzt. Das heißt spüren, beobachten, atmen, lauschen – eben wahrnehmen – statt denken, grübeln und bewerten. Achtsamkeit beginnt schon mit kleinen Dingen, wie z. B. bei der intensiven Betrachtung des kleinen Fingers. Schon ein tiefer und konzentrierter Atemzug (von täglich circa 20 000) mache den Unterschied. In stressigen Situationen atmen wir flach, aber genau das Gegenteil sei notwendig. Das sind nur einige Aussagen, welche die Yogalehrerin vermittelte.

Die ruhige und entspannte Atmosphäre im Gruppenraum des ehemaligen Klosters Banz trug sicher dazu bei, dass sich alle Teilnehmenden auf die bewusste Bauchatmung einließen. Für Heißsporne gab es als Tipp die „Kühlschrankatmung“. Das bezeichnet ein bewusstes Atmen mit einer besonderen Zungenstellung, das für körperliche Frische und Wohlbefinden sorgt.

Das Hinführen zum Loslassen, zum Entspannen und ganz bei sich sein bewirkte, dass am Ende des Workshops der Stuhlkreis leer war und sich alle Teilnehmer(innen) einen bequemen Platz auf dem Boden gesucht hatten. Die Verwendung von unterschiedlichen Klangschalen, Geräuschen wie Meeresrauschen oder leiser Gesang und der Einsatz der Panflöte unterstützten das Entspannungserlebnis. Die Teilnehmer(innen) bedankten sich für die zwar kurze, aber sehr intensive gemeinsame Zeit. Für sie gilt es, die Anregungen in ihren Alltag zu integrieren und rechtzeitig die „Reset-Taste“ zu drücken, um mit bewusster Atmung und Achtsamkeit die eigene Gesundheit und Lebensqualität zu fördern.



Zu Beginn des **Workshops von Prof. Dr. Olaf-Axel Burow** wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefordert, sich vorzustellen und über die eigene Motivation zur Teilnahme an diesem Workshop zu sprechen. Es ging um das Thema: **Führen mit der Weisheit der Vielen: Das Instrument der wertschätzenden Befragung.**

In einer Reflexionsphase sollte eine schulische Situation gefunden und dargestellt werden, in der das eigene Führungshandeln erfolgreich gewesen sei. Mit einem Symbol gezeichnet, sollte dann ein Motto gefunden werden, unter welches die Aktion gestellt werden kann, um dann die Kernelemente mit aussagekräftigen Worten herauszustellen.

In Gruppen stellten sich die Teilnehmer(innen) ihre Situationen vor und erarbeiteten drei Erfolgsprinzipien für erfolgreiche Schulleitung. Den Erfolgsprinzipien wurde gemäß des Losada-Quotienten¹ ein Haupthindernis gegenübergestellt. Zur Vorstellung im Plenum, bzw. auf dem Marktplatz wurde in den Gruppen jeweils eine Situation ausgewählt. Ein Mitglied jeder Gruppe stellte jeweils einen Fall vor. So kamen alle Teilnehmer(innen) über die Ähnlichkeit der Situationen oder durch die gefundenen Erfolgsprinzipien ins Gespräch. Als Faktoren des Gelingens wurden häufig Kooperation, Offenheit in der Kooperation, verschiedene Kompetenzen, eine strukturierte Planung, gemeinsame Zielsetzungen und das Setzen von Schwerpunkten genannt. Schwierigkeiten waren oft eine bestimmte Haltung oder Einstellung von Teilen des Kollegiums, ungünstige Rahmenbedingungen und einzelne blockierende Lehrkräfte. Damit gab der Workshop wertvolle Hilfen für die je eigenen schulischen Führungssituationen der Teilnehmer(innen).

¹ Der Losada-Quotient bezeichnet das Verhältnis von positiven zu negativen Aussagen. Optimal wird ein Verhältnis von 1(negativ) zu 3 (positiv) angesehen.



„Lernbegleiter“ **Dr. Johannes Zylka** stellte in seinem *Workshop* konkret vor, wie an der Ale-mannenschule im baden-württembergischen Wutöschingen, **zukunftsorientierte, personali-sierte Unterrichtsformen mit Hilfe digitaler Medien** umgesetzt werden.

Der Gemeinschaftsschule drohte vor einigen Jahren wegen Schüler(innen)mangels die Schließung. Aufgrund dessen machten sich die Schulleitung, das Kollegium und der Sachauf-wandsträger auf einen mutigen Weg zu einer zukunftsorientierten, veränderten Lehr- und Lernkultur. Aus Lehrkräften wurden „Lernbegleiter“, aus Schüler(inne)n „Lernpartner“. Gelernt und gearbeitet wird in verschiedenen Häusern und in verschiedenen Arbeitsbereichen mit diversen digitalen Medien. In den Lernateliers hat jede(r) Lernende einen Arbeitsplatz, an dem er/sie sich mit den Aufgaben, die einem Kompetenzraster zu entnehmen sind, ausei-nersetzen kann. Arbeitsmaterialien sind in einem dafür ausgewiesenen Bereich des Hau-ses zu bekommen. Im Lernatelier wird nur geflüstert, um die Konzentration der Arbeitenden nicht zu stören. Es gibt klare Strukturen zur Orientierung. Die Schüler(innen) signalisieren, wenn sie Unterstützung brauchen. Die Lernbegleiter unterrichten nicht mehr eine Klasse, sondern betreuen Lerngruppen mit circa 14 Kindern und Jugendlichen.

Zu Diskussion, Austausch und Gruppenarbeitsphasen können sich die Lernpartner auf dem so genannten Marktplatz treffen, der auch von den Lernbegleitern betreut wird. Statt Fron-talunterricht gibt es in einem sogenannten Input-Raum Lehr-Einheiten, die maximal 25 Mi-nuten dauern. Es gibt feste Input-Stunden. Lernpartner können aber auch Lehrkräfte für eine Input-Stunde buchen. Gearbeitet wird an Stehtischen, die Inhalte der Schüler-Tablets kön-nen mit Hilfe von Apple-TV auf einem großen Bildschirm dargestellt werden.

Die Selbstverantwortung der Lernenden wird durch ein Graduierungssystem unterstützt. Wer seine Zuverlässigkeit unter Beweis stellt, hat größere Freiheiten. Wer es bis zum „Lern-profi“ geschafft hat und mindestens 16 Jahre alt ist, kann sogar zu Hause lernen, muss nur die Schule darüber informieren. Die Schule verfügt über ein Lernpartnergericht, vor dem sich Schüler(innen), aber auch Lehrkräfte bei Beschwerden verantworten müssen. Die Mitglieder des Lernpartnergerichts werden von den Lernpartnern für jedes Schuljahr neu gewählt und setzen sich aus den Sprechern der einzelnen Lerngruppen zusammen.

Das Schuljahr ist in Trimester untergliedert. Für jedes Trimester gibt es einen neuen Lernplan mit einem neuen Kompetenzraster. Der Vormittag ist für die Hauptfächer reserviert, am Nachmittag können die Schülerinnen und Schüler die Nebenfächer in sogenannten „Clubs“ für jeweils ein Trimester buchen.

Ermöglicht werden Arbeit, Dokumentation und Rückmeldung über ein eigens für die Schule entwickeltes Computerprogramm namens DiLer.

Die Darstellung dieser durchaus beneidenswerten schulischen Bedingungen gab den Work-shop-Teilnehmenden sicher eine Reihe von Denkanstößen und Visionen, wie eine zukunfts-orientierte Schule aussehen kann.



Die Leiterin des Workshops „**Zukunftsorientierte Schulen unterrichten sprachsensibel**“, **Marion Gutzmann**, ist unter anderem Referentin für Deutsch Grundschule am Landesinstitut für Schule und Medien (LISUM) Berlin-Brandenburg. Sie verdeutlichte, dass für eine umfassende Sprachbildung in der Schule der Deutschunterricht allein nicht ausreicht. Sprachbildung sei vielmehr eine Aufgabe aller Fächer und aller an der Schule Beteiligten. Für zukunftsorientierte Schulen gehe es darum, Methoden und Konzepte zu entwickeln, damit alle Lehrkräfte sprachsensibel unterrichten können. Wichtige Punkte zum Gelingen, die in ein Sprachbildungskonzept eingebunden werden sollten, sind zum einen der Einsatz von lernbegleitender Diagnostik und zum anderen die kognitive Strukturierung des Unterrichts.

Es wurden sechs Qualitätsmerkmale durchgängiger Sprachbildung des Modellprogramms FörMig in Kombination mit praktischen Umsetzungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert:

- Q1 – von der Alltags- zur Bildungssprache führen (Sensibilisieren für Unterschiede und Herstellen von Verbindungen);
- Q2 – sprachliche Entwicklung erfassen und fördern (Sensibilisierung für den Umgang mit Fehlern als Teil des Sprachentwicklungsprozesses, Diagnose der individuellen sprachlichen Voraussetzungen);
- Q3 – sprachliche Hilfen anbieten (Sensibilisierung für die Stolpersteine der deutschen Sprache; Aufgaben entschlüsseln, systematische Wortschatzarbeit);
- Q4 - vielfältige Sprech-, Lese- und Schreibanlässe bieten (Sensibilisierung für die Bedeutung der Mündlichkeit für die sprachliche Entwicklung);
- Q5 – sprachliches Lernen individualisieren (Sensibilisierung für sprachliche Aneignungsschwierigkeiten bei der Bewältigung fachlicher Anforderungen).
- Q6 – sprachliches Lernen sichtbar machen (Sensibilisierung für die Bedeutung der fördernden Leistungsbeurteilung und Selbsteinschätzung der Ergebnisse sprachlicher Bildung).

Dabei gelte es, didaktisch an Bewährtem anzuknüpfen, Kommunikation zu initiieren und den Unterricht nicht nur sprachbewusst, sondern auch sprachintensiv mit hohen Sprachanteilen der Schüler(innen) sowie mit kooperativen Lernformen zu gestalten.

Fazit: Marion Gutzmann verstand es sehr gut, die Notwendigkeit eines Sprachbildungskonzeptes hervorzuheben, die Theorien zum sprachsensiblen Unterricht übersichtlich und einprägsam darzustellen und diese Punkte mit vielen praktischen Beispielen zu veranschaulichen.



Um das Thema **Demokratie lernen an Grund- und Mittelschulen** ging es im Workshop von **Irmgard Neureuther und Beate Altmann**. Dabei standen folgende Bereiche und damit einhergehenden Herausforderungen für die Schulen im Mittelpunkt des Inputs und der Diskussion:

- der Wandel von den friedlichen Zeiten der Vergangenheit zu unfriedlichen Zeiten im Heute,
- der Wandel von einer Zuschauer-Demokratie der letzten Jahrzehnte zu einer Akteurs-Demokratie heute,
- der Umgang mit Stammtischparolen,
- das Leben unserer Jugend in einer VUCA-World (Volatilität/ Unsicherheit/ Komplexität/Ambiguität),
- die verschiedenen „Filterblasen“ und „Echokammern“.

Der Austausch über Praxisbeispiele, Tricks und Tipps, Materialien im Netz, Unterrichtshefte über politische Bildung u.v.m. waren für die Teilnehmer(innen) äußerst gewinnbringend und hilfreich.

Demokratische Resilienz und das Lernen von Demokratie muss demnach in unseren Grund- und Mittelschulen gelernt und gelebt werden. Das beinhaltet für *alle* in einer Schulfamilie den respektvoller Umgang miteinander, gegenseitige Wertschätzung, Kommunikation auf Augenhöhe, Lust auf Verantwortungsübernahme, kreative Selbstorganisation, eine Debattekultur, die Auseinandersetzung mit totalitären Weltbildern und Freiräume zum gemeinsamen Nachdenken. „Die Verteidigung der Demokratie findet auch und besonders in unseren Klassenzimmern statt!“ war die Botschaft des kenntnisreichen und praxisorientierten Workshops.



Ein Highlight des Kongresses war sicher der abschließende Vortrag des Hamburger Kriminologen und Sozialisationsforscher **Prof. Dr. Jens Weidner**. Das Thema des auch am Züricher Schraner-Negotiation-Institute tätigen Wissenschaftlers war **„Optimismus als Leitungsprinzip“**. In seiner unnachahmlichen Art benutzte er die Methode des ‚Storytellings‘, um den Zuhörenden sein Thema nahe zu bringen. Die charmant vorgetragenen und zum Teil lustig und kurzweilig erscheinenden Geschichten hatten jedoch stets fundierten wissenschaftlichen Hintergrund. Die Stories banden zudem die Zuhörerschaft mit ein, so dass zwischen dem Vortragenden und der Zuhörerschaft eine stete Interaktion entstand. So führte der Redner den Anwesenden vor, dass sie meist „sekundäre Optimisten“ seien. Das bedeutet, dass sie nicht gleich spontan, sondern eher verzögert und überlegt auf positive Angebote reagieren.

Diese Haltung sei eines der Kennzeichen des höchst erfolgreichen „Best-of-Optimisten“. Weiter ist dieser Optimismus-Typ – so der Referent – ein Meister der Risikoeinschätzung und schätzt meist seine Kompetenz als überdurchschnittlich ein („Above-Average-Effekt“). Darüber hinaus stellte Professor Weidner die anderen Optimismus-Typen vor und ergänzte so die Eigenschaften des „Best-of-Optimisten“. Die Zuhörerschaft wurde auch hier mit einbezogen, indem sie der Referent aufforderte, zu überprüfen, welcher Typ man selber sei und welche Merkmale man an sich selbst feststellen könnte. „Zweckoptimisten“ – so der Referent – reden sich Vieles schön und zeigen sich somit realitätsfern. Das bedeute aber nicht durch zu viel Realismus in Pessimismus zu verfallen. Eine Übung mit den Teilnehmer(innen) zeigte, dass das Finden von Gemeinsamkeiten ein besserer Ansatz sei. Der „hoffnungsvoll-naive Optimist“ wiederum sei zu viel mit seinem Ego beschäftigt und völlig realitätsfern. Weidner beschrieb ihn beispielsweise in seiner Diktion als „Nachwuchs-Terrorist, der seine

Briefbombe nicht ausreichend frankierte und sie deshalb wieder zurückbekam.“ Die „heimlichen Optimisten“ wünschen sich Wachstum, ohne Bestehendes zu verändern, zeigen zudem geringe Risikobereitschaft und kokettieren mit ihrer Bescheidenheit. Die „fatalistischen Optimisten“ schließlich seien zwar begeisterungsfähig, aber inkonsequent, sie hätten unrealistische Träume und zeigten Dankbarkeit und Frohsinn. Ein „Best-of-Optimisten“ aber hat – so Professor Weidner – zusammengefasst folgende Kennzeichen: Er/sie

- schätzt sich selber als „über dem Durchschnitt“ ein (Above-Average-Effekt);
- zeigt maßvolle Risikobereitschaft wechselnd mit Konsolidierungsphasen
- eine bewältigte Krise fördert bei ihm/ihr die Überzeugung „es künftig zu packen“;
- erstellt Machbarkeitsanalyse plus „gesundem Menschenverstand“;
- antizipiert drohenden Ärger.

Das Storytelling illustrierte folgende Geschichte, mit welcher Professor Weidner den Zuhörer(innen) die *gute Risikoeinschätzung näherbrachte*.

Neun Männer und eine Frau hängen am Seil aus einem Hubschrauber. Das Seil hält nicht. Das Gewicht ist zu schwer. Einer muss loslassen, um alle zu retten. Die Kräfte schwinden und die Blicke der Männer fixieren die Frau. Sie spürt den Druck. Sie weiß, was man von ihr erwartet, und sie setzt zu einer flammenden Rede an: Sie sagt, Sie werde sich opfern, weil es Frauen über Jahrhunderte gelernt haben zu helfen, ohne großes Aufhebens davon zu machen. Sie bittet nur - unter Tränen - Ihren Liebsten von Ihrer Tapferkeit zu berichten. Die Männer sind sehr, sehr beeindruckt.....und klatschen!

Mit solchen und anderen Geschichten brachte der Hamburger Professor seine Zuhörer(innen) nicht nur zum entspannten, herzlichen Lachen. Damit gab er auch den Anstoß zur Reflexion des eigenen Verhaltens und eventuell zu dessen positiver Änderung.

Insgesamt gaben die Kongressteilnehmer(innen) schriftlich ein sehr positives Feedback. Auch in der Schlussveranstaltung äußerten sich die Teilnehmenden viel Lob und beklatschten nicht nur die kämpferischen Abschlussworte der BSV-Vorsitzenden, Petra Siebert, sondern zeigten auch da ihre Begeisterung und Dankbarkeit für die Darbietungen.

***Unter dankenswerter Mitarbeit von Tini Hartge, Ute Wolfram, Stefanie Horinek, Stephanie Brünig und Beate Altmann**