

Wer Schule heute pädagogisch und effektiv leiten will, ist auf die Kooperation der am Schulleben Beteiligten angewiesen

Lehren & Lernen 49 (2023) 11, S. 28-32



Quellenangabe/ Reference:

Wehr, Helmut [Interviewer]: Wer Schule heute pädagogisch und effektiv leiten will, ist auf die Kooperation der am Schulleben Beteiligten angewiesen - In: *Lehren & Lernen* 49 (2023) 11, S. 28-32 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-341027 - DOI: 10.25656/01:34102

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-341027>

<https://doi.org/10.25656/01:34102>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://neckar-verlag.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

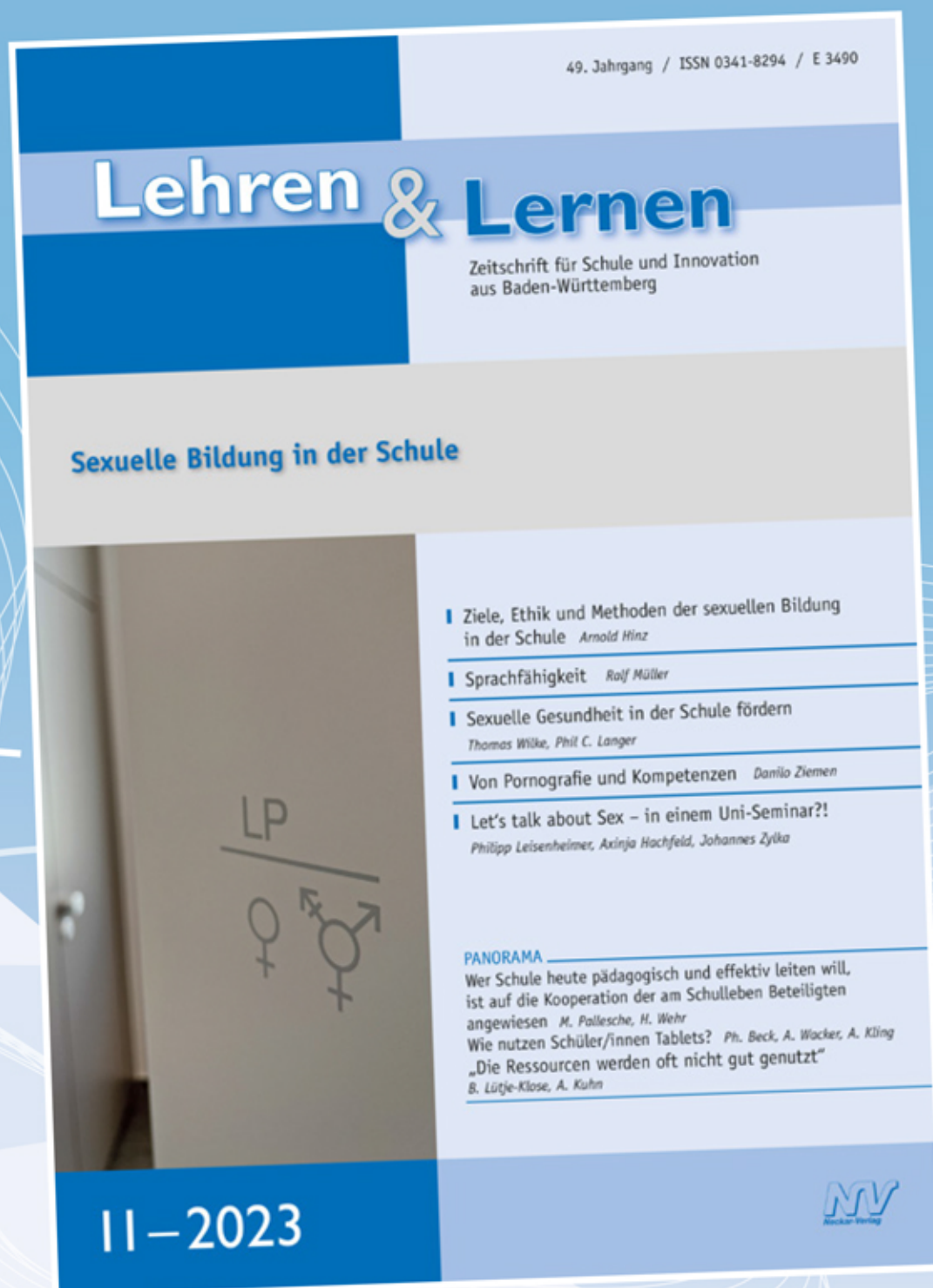
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 11-2023 erschienen.





Hinweise zur Redaktion
und zu unserer
Zeitschrift finden
Sie auch unter
www.lehrenundlernen.eu

Lehren & Lernen

Zeitschrift für Schule und Innovation
aus Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber

Neckar-Verlag GmbH, Villingen-Schwenningen

Redaktionsleitung

Dr. Johannes Zylka (V.i.S.d.P.)

Prof. Dr. Helmut Frommer † bis 2014
OStD Johannes Baumann bis 2019

Redaktion

OStD Johannes Baumann, Wilhelmsdorf
Prof. Rolf Dürr, Reutlingen
Prof. Dr. Eva-Kristina Franz, Brühl
Dr. Joachim Friedrichsdorf, Grünstadt
Jun. Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Konstanz
Carmen Huber, Salem
Prof. Dr. Kathrin Müller, Zürich
Prof. Dr. Volker Reinhardt, Freiburg
Dr. Helmut Wehr, Malsch
Dr. Johannes Zylka, Weingarten

Zuständig für das Thema dieses Heftes:

Jun. Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Dr. Johannes Zylka

Manuskripte an den Verlag erbeten.
Über die Annahme entscheidet die Redaktion.
Rücksendung unverlangt eingesandter Manuskripte, Bücher und Arbeitsmittel erfolgt nicht.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Verlag

Neckar-Verlag GmbH
Klosterring 1, 78050 Villingen-Schwenningen
Tel: +49 (0)7721/8987-0, Fax: +49 (0)7721/8987-50
info@neckar-verlag.de; www.neckar-verlag.de
Die Datenschutzbestimmungen der Neckar-Verlag GmbH können Sie unter www.neckar-verlag.de einsehen.

Marketing/Anzeigenleitung:

Rita Riedmüller, Tel: +49 (0)7721/8987-44
E-Mail: werbung@neckar-verlag.de

Anzeigenverkauf:

Alexandra Beha, Tel: +49 (0)7721/8987-42
E-Mail: anzeigen@neckar-verlag.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 7 vom 1.1.2021

Bestellungen: beim Verlag

E-Mail: bestellungen@neckar-verlag.de

Lehren & Lernen erscheint monatlich und ist in gedruckter sowie in digitaler Form erhältlich.
print oder digital: Einzelheft: 7,95 €, Doppelheft: 15,90 €, Jahresabonnement: 50,- €
print & digital: Jahresabonnement: 54,80 €
Printausgaben jeweils zzgl. Versandkosten

Kündigungen nur schriftlich, spätestens 8 Wochen vor Ende des aktuellen Bezugszeitraumes (nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit).

Für Verbraucher/innen gilt: Nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit verlängert sich das Abonnement bis auf Widerruf und kann dann mit Frist von 4 Wochen jederzeit gekündigt werden.

© 2023 Neckar-Verlag GmbH

Druck

jetoprint GmbH, 97080 Würzburg

INHALT

Sexuelle Bildung in der Schule

Editorial	3
Arnold Hinz	
Ziele, Ethik und Methoden der sexuellen Bildung in der Schule	4
Ralf Müller	
Sprachfähigkeit	
Souverän über Sexualität sprechen	8
Thomas Wilke, Phil C. Langer	
Sexuelle Gesundheit in der Schule fördern	
Relevanz, Herausforderungen und Chancen der Thematisierung von HIV/Aids im Schulunterricht	15
Danilo Ziemer	
Von Pornografie und Kompetenzen	
Zugänge zum Thema Pornografie und Schule	21
Philipp Leisenheimer, Axinja Hachfeld, Johannes Zylka	
Let's talk about Sex – in einem Uni-Seminar?!	
Erfahrungen aus einem bildungswissenschaftlichen Seminar zu „Jugend, Pubertät und Sexualität“ im Lehramtsstudium Gymnasium	24
Panorama	
Micha Pallesche, Helmut Wehr	
Wer Schule heute pädagogisch und effektiv leiten will, ist auf die Kooperation der am Schulleben Beteiligten angewiesen	28
Philipp Beck, Albrecht Wacker, Alexander Kling	
Wie nutzen Schüler/innen Tablets? Ergebnisse einer Befragung an der Hanfbachschule Möglingen und daraus resultierende Befunde für die Schul- und Unterrichtsentwicklung	32
Birgit Lütje-Klose, Anette Kuhn	
„Die Ressourcen werden oft nicht gut genutzt“	
Multiprofessionelle Teams an der Schule	37

Foto Titelseite: Johannes Zylka

Das Bild zeigt den Eingang zu den Toiletten der Lernpartner/innen im roten Lernhaus der gymnasialen Oberstufe an der Alemannenschule Wutöschingen.

Themen der nächsten Hefte:

- Grundsätzliches zur Gestaltung von Lehrerarbeitszeit an Schulen
- Pionierarbeit im Bildungssystem und die Auswirkungen
- Regionale Vernetzung von Bildungsinstitutionen
- Mit- und voneinander lernen im Kontext Inklusion



Einzelartikel downloaden unter: www.neckar-verlag.de

Micha Pallesche, Helmut Wehr

Wer Schule heute pädagogisch und effektiv leiten will, ist auf die Kooperation der am Schulleben Beteiligten angewiesen

Micha Pallesche wurde mit seinem Konrektor Dominik König-Kurowski als „vorbildliche Schulleitung“ beim Deutschen Lehrkräftepreis 2022 ausgezeichnet. Und er zeigt anschaulich, wie Schule und Schulleitung heute auch unter suboptimalen Bedingungen u. a. in der Karlsruher Ernst-Reuter-Gemeinschaftsschule gelingen kann. Nicht Methoden, sondern Einstellungen und Haltungen werden hier in den Fokus gerückt. Pädagogische Konzeption fördert die angemessenen Methoden.

► Stichwörter: **Projekte, Theater, Schülerzeitung, Digitale Lernumgebung, DiLeR**

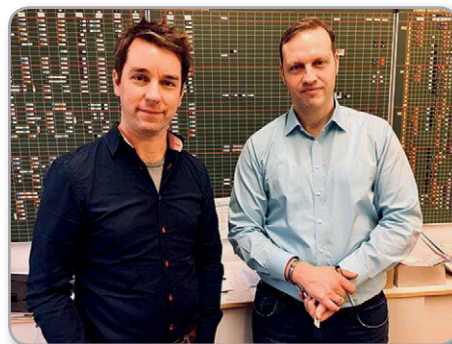


Foto: privat

Helmut Wehr/Lehren & Lernen: Lieber Herr Pallesche, mit meiner Gratulation zu den verdienten Ehrungen gilt mein Interesse dem Weg, wie Sie zu diesem pädagogisch innovativen Schul-Konzept gelangt sind.

Micha Pallesche: Seit 2015 bin ich Schulleiter, weil ich hier die große Chance gesehen habe, Schule mal anders zu machen, als ich sie vielleicht selber erlebt habe. Wobei ich keine ganz schlechte Schulzeit hatte, aber ich habe mir immer gedacht, ich warte mal ab. So habe ich mir die Frage gestellt, warum ich das eigentlich mache. Warum muss ich das jetzt so machen, wie es an der Tafel gemacht wird? Warum müssen jede Stunde andere Leute reinkommen, die mir sagen, was ich machen soll? Das fand ich irgendwie komisch, das passt auch nicht zu der Art und Weise, wie ich gerne arbeite. Und es war einfach die Chance, einfach mal alles anders zu machen, und das hat total Spaß gemacht.

Wir haben ein Jahr Vorbereitung gehabt, jeden Stein in die Hand zu nehmen, umzudrehen, um zu überlegen, wie wir Schule anders gestalten können. Und dann bin ich immer tiefer in die Thematik eingedrungen. Ich bin gereist, habe Dinge angeguckt. Wir sind als Schulgemeinschaft gereist und haben dann eben schon von Beginn an Elemente wie das **Schulfach L.E.B.E.N.** (**L** = Leidenschaft, Lust und Lernen; **E** = Energie und Einsatz; **B** = Begeisterung und Bewegung; **E** = Engagement und Enthusiasmus; **N** = Nachhaltigkeit und Natur) entwickelt. Wir haben dieses Projekt bei uns an der Schule auch eingeführt, weil wir uns darüber im Klaren waren: Schule ist *mehr*.

Heute müssen wir die Kinder auf das Leben vorbereiten, auf eine Welt, wie sie geprägt ist von großer Flüchtigkeit, man kennt ja auch den aus dem angelsächsischen Sprachraum stammenden Begriff VUCA (Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität). **Wir haben**

schnelle Veränderungsprozesse, die Fragestellungen werden komplexer, es gibt keine eindeutigen Lösungen, keine einfachen Antworten mehr. Wie bereiten wir unsere Schüler/innen auf eine Welt vor, die sehr schnell geworden ist? Und das ist mein Antrieb, auch nach draußen zu gehen, rauszugucken, in diese Welt, für die wir die Kinder vorbereiten. Und dann einfach mal zu überlegen, was brauchen diese Schüler/innen, um dort gut bestehen zu können? Wir erleben genau diese Phänomene, die ich gerade beschrieben habe.

Es gibt ein im Jahr 2016 erschienenes Buch von Felix Stalder, das den Titel *Kultur der Digitalität* trägt. Der Autor beschreibt in diesem die Veränderungsprozesse in unserer Gesellschaft. Und er spricht von **veränderten kulturellen Praktiken**, die wir in unserer Gesellschaft erleben, wie sie auch durch die Digitalisierung angestoßen werden. Wir haben seit mehreren Jahrzehnten mittlerweile unsere eigenen Alltäglichkeiten digitalisiert, eben mit Mobilgeräten oder z. B. Navigationsgeräten. Wir kommunizieren also, wir sind anders vernetzt, wir tauschen uns über digitale Kanäle aus und so weiter. Und in der Arbeitswelt gibt es eben diese Veränderungs-Praktiken auch, oft bezeichnet als **New Work**.

Es geht um gemeinschaftliches Arbeiten, um das gemeinsame Lösen komplexer Probleme und um Partizipation. Und dann erkennt man irgendwann genau diese Dinge, sich gemeinschaftlich Dinge zu erarbeiten, ja gemeinsam Probleme zu lösen, Interessen-geleitet etwas zu machen. Und die Chance zu haben, überhaupt einmal eine konkrete Frage zu stellen:

Was, du möchtest Selbstwirksamkeit erleben? Das muss einem wirklich zu denken geben. Helfen und tatsächlich mehr Förderung führen zu den Lernprozessen, wie sie auch in der *Kultur der Digitalität* benötigt werden. Und

gleichzeitig bedeuten natürlich auch im Bereich der Führung einer Institution veränderte Praktiken genau das nicht, was ich ja eigentlich auch nicht will: dieses hierarchische System.

Dieses System passt nicht mehr zu den Bedingungen unserer Zeit. Und ein (hierarchisches) Führungsverständnis passt auch nicht mehr in diese Zeit. Also wenn ich, wenn ich tatsächlich hier so hierarchisch Top Down immer Dinge anweisen würde, würde unser Schulalltag nicht funktionieren. Zumindest nicht so, wie wir das wollen und müssen. Es gilt also auch auf Führungsebene, die veränderten Praktiken, **Agile Methoden** vorzuleben.

Unter Agilen Methoden verstehe ich:

1. Strategische, visionäre Kompetenzen
2. Kritisches Denken und Hinterfragen
3. Klarheit und Fokussierung
4. Kommunikation (Live statt Mail)
5. Konsequente Orientierung an Schüler/innen und Lehrer/innen
6. Denken in Prozessketten
7. Veränderungsmanagement, Mitarbeiter/innen mitnehmen, ermutigen
8. Ausprobieren, Lernen aus Fehlern.

Für den Schulalltag bedeutet dies vor allem, Partizipation zu ermöglichen. Vielleicht schafft ein Format genau dies, das ist der **Rote Salon**. Partizipations-Motive ja, das sind eigentlich die zentralen Schlüssel. Wir haben uns eben Gedanken gemacht. Auch relativ viel Zeit genommen. Und dann war uns gleich in Gedanken klar, wenn man einen Veränderungsprozess will, muss man Beteiligung ermöglichen. Nein, alle müssen die Chance haben, sich zu beteiligen, die bringen ganz wertvolle Perspektiven, wenn sie sich einlassen.

L&L: Und das war für Sie sehr wichtig?

Pallesche: Aufrichtig, absolut, und dann haben wir dieses Format des **Roten Salons** entwickelt, ein spannendes Format. Es findet zwei bis drei Mal im Jahr statt und wir treffen uns in der Regel zwei Stunden 18–20 Uhr. Mit den entsprechenden Menschen, in den unterschiedlichen Gruppen. Und wir bearbeiten dort relevante Fragestellungen. Das heißt, wir betreiben wirklich Schulentwicklung. Man könnte dieses Format als *Design Thinking* beschreiben: Man bekommt als heterogene Gruppe eine Fragestellung und entwickelt Lösungsprototypen, die dann am Ende dieses *Design-Thinking*-Prozesses vorgestellt werden. Und wenn man mehrere Gruppen hat, hat man auf einmal ganz viele verschiedene mögliche Lösungsprototypen und hat daneben eine Auswahl an verschiedenen Fragen und Antworten für seine Ursprungs-Frage. Wenn wir so an eine Frage herangehen, dann gibt es eben mehr als eine Möglichkeit zur Gestaltung. Und so gehen wir in unserer Schule in diesem Roten Salon miteinander um.

L&L: Das geht ja bei Ihnen in Richtung einer Zukunftswerkstatt.



Foto: Helmut Wehr

Abb. 1: Der MakerSpace der Ernst-Reuter-Schule Karlsruhe

Pallesche: Ja, da brauchen wir ein schönes Bild, da sitzen Eltern, Lehrkräfte und Schüler/innen und andere Menschen an einem Tisch und teilen sich die Gummibärchen. Das erzeugt aber noch keine Beziehung, weil natürlich die Hierarchie in uns zum Teil selber drin ist, und so machen wir es eigentlich bei jedem *Roten Salon* anders.

Wir vergeben einen Auftrag, eine Challenge. Wir hatten beim vorletzten *Roten Salon* beispielsweise vier Escape Rooms aufgebaut, und wenn sie es geschafft haben, sind sie ein Team geworden. Die Teilnehmer mussten als gemischte Gruppe aus dunklen Räumen ausbrechen. Das war total spannend und wir haben es geschafft. Dann sind sie ein Team geworden und dann sind sie bereit für die Intervention. Und dann gibt es da die Frage und dann wird daran gearbeitet und sie erfahren Selbstwirksamkeit. Durch die unterschiedlichen Perspektiven haben wir natürlich sehr innovative Lösungsansätze gefunden. Natürlich diskutieren wir dann auch deren Realisierbarkeit. Was natürlich dabei gelingt, ist, dass man durch die Beteiligung, durch die Partizipation Selbstwirksamkeit erzeugt, weil die Lösung oder die Entwicklung hin zu passablen Lösungen schnell zu **eigenen Lösungen** werden. Man fühlt sich damit gut, weil man diese mit entwickelt hat. Und man *legitimiert* die gefundenen Lösungen damit auch gleichzeitig. Das kann wichtig sein, wenn nach den ersten Gedanken Lösungsvorschläge auch in die Gremien zur Abstimmung gehen müssen: Da klar ist, dass über eigene Lösungen abgestimmt wird, finden sich immer Mehrheiten.

Das heißt, dass eben das Entwickeln in der Gemeinschaft im Roten Salon tatsächlich dann dazu führt, dass sich eine ganze Gemeinschaft auf den Weg macht, wenn wir diesen Prozess anstoßen. Dieses Format hat sich absolut bewährt.

L&L: Wie sicher sind Sie in der Leitung der Prozessentwicklung? Sind Sie der *Primus inter Pares*?

Pallesche: Ja, bin ich, aber tatsächlich habe ich eine besondere Rolle. Ich beobachte, ich liebe es zu beobachten und ich beobachte, wie die Prozesse laufen. Ich beobachte die Eltern, Mitschüler/innen und Lehrpersonen,

wie diese auf einmal in diesem Setting interagieren. Ich höre zu und das ist natürlich total spannend. Als Hausherr begrüße ich, ist ja klar, aber dann bin ich raus, das war's, ja, und dann machen wir das wie bereits beschrieben.

Da ist immer ein Team aus gut vorbereiteten Kolleg/innen. Auf die regelmäßig auftretende Frage: „Wer will die nächste Runde vorbereiten?“ melden sich immer drei oder vier Kolleg/innen. Das ist ein wahres Kraftwerk.

L&L: Wo nehmen Sie persönlich die Kraft her?

Pallesche: Ich habe Freude. Es ist ja auch gut, in diesen Momenten immer Selbstwirksamkeit zu erleben, wenn man die Gemeinschaft spürt, diese Resonanz. Wenn diese tollen Dinge ablaufen, dann empfindet man vielleicht Arbeit gar nicht mehr als belastend, sondern hat Spaß.

Man ist Teil des Ganzen und das macht einfach ganz große Freude und das empfinde nicht nur ich so, was eigentlich ganz spannend ist, sondern ich glaube auch, dass es den meisten Kolleg/innen so geht.

Nehmen wir eine Kollegin, die das Modul *L.E.B.E.N.* entwickelt hat. Die Formulierung „leben entwickeln“ finde ich passend, denn es geht ja nicht lediglich um das Unterrichtsfach, sondern natürlich auch, dass das Leben in die Schule wieder zurückkehrt. Vielleicht ist das ein nachvollziehbares Beispiel, woran wir auch merken, dass es bei Lehrkräften wirklich eine Veränderung gibt, wenn wir einen *Roten Salon* machen.

Beim letzten Termin war sogar über die Hälfte des Kollegiums da. Das heißt, sie kommen freiwillig zu einem *Roten Salon* abends, weil sie merken, da passiert was, ich kann mich einbringen und das wird auch wirklich gemacht. Wir leben Selbstwirksamkeit, und es war eigentlich immer so, dass ich beispielsweise freitagnachmittags meinen Wochenabschluss gemacht habe. Ich habe in aller Ruhe im Büro die letzten Mails geschrieben, den Schreibtisch leergeräumt. Nach dem Termin bin ich nach Hause gegangen. Das kann ich gar nicht mehr im positiven Sinne, weil man im Kollegium zusammensitzt, da wird immer gefeiert, also die sind immer drüben, da gibt es Kollegen, die haben freitags keinen Unterricht und kommen dorthin, um einfach mit den anderen zu sitzen, und dann isst man was und dann guckt und lacht man und das schließt die Woche ab, das ist total spannend.

L&L: Wie implementieren Sie Ihre innovative Schulentwicklung?

Pallesche: Also zunächst mal muss man die Schule eigentlich „orten“. Ich kann erst Ort werden, wenn ich mich einbringen kann, wenn ich gehört werde. Das gilt auch für Schulleitungen. Wenn ich eine ernsthafte Beteiligung haben will, erlebe ich mich durch die Gemeinschaft und Schule, sie entwickelt sich zu einem Wir-Ort

und das ist quasi die Entwicklung vom ICH zum WIR. Und das ist eigentlich schon die Idee, die wir bei uns leben und die ganz viele Menschen eben auch spüren und dies auch voll unterstützen.

L&L: Wie würden Sie Ihr Schulleitungskonzept bezeichnen? Ist das ein demokratisches, innovatives, partizipatives Schulleitungskonzept? Ein Konzept an sich scheint mir schon wichtig, weil es Routinen schafft. Ich fand es sehr interessant, dass Sie Ihren Kolleg/innen zuhören und nicht nur deren Aktivitäten kapern. Dass Sie sich auch zurückhalten können.

Pallesche: Das ist auch gut so, und das ist ja nicht meine Schule, das ist ja unsere Schule, das verwechseln manche. Das ist für mich gut, ja, dass wir unsere Schule haben. Das wird auch an unserem regelmäßig stattfindenden *Jour Fixe* deutlich. Bei uns ist es so, dass wir uns einmal im Monat in einer ersten Stunde treffen – alle Kolleg/innen. Das ist im ersten Monat der Montag, im zweiten Monat der Dienstag usw. Es ist nicht immer derselbe Tag.

Das ist ein Termin, der bewusst geschaffen wurde, um zu motzen und zu sagen, was nicht läuft, er ist für mich und natürlich für alle in der Schule von großer Relevanz. Das ist gut so, denn wir ver-orten eigentlich den Frust, der natürlich bei Veränderungsprozessen entsteht.

Wenn ich mich verändere, ist das auch für ein Kollegium völlig normal; denn wenn ich aus meiner Komfortzone rausgehe, läuft es meistens nicht so, wie ich es plane. Dann entsteht manchmal Frust, so dass ich glaube, das klappt doch nie oder es gibt einfach Unruhe. Also brauchen wir ein Ventil, um Frust zu kanalisieren.

Das wirklich Spannende ist aber, wenn diese Themen dann wirklich auf die Tagesordnung kommen: Es geht den Menschen schon fast automatisch besser, weil sie etwas loswerden konnten. Oft kommt dann auch eine Aussage wie: „Ich hab da 'ne Idee, ich hab das so gelöst.“ Zum Teil lassen sich also gleich Lösungen finden. Falls aber keine Lösung gefunden werden kann, können wir natürlich diese Problemstellungen, die aufploppen, entsprechend verorten. Das heißt, wir können sagen: Das ist ein Thema, dem wir uns annehmen müssen.

Das betrifft vornehmlich unsere Schüler/innen. Wenn etwas nicht mehr ohne weiteres zu lösen ist, geben wir das Anliegen ins Ideen-Büro mit dem Auftrag, Lösungsansätze zu finden. Es ist dann auch legitim festzustellen, dass die Thematik zu groß, zu komplex ist, so dass die ganze Schulgemeinschaft mitdenken muss. In diesem Falle muss die Frage dann vielleicht im *Roten Salon* aufgegriffen werden.

Wir haben mit diesem Vorgehen also eigentlich einen Problem-Anzeiger und somit auftretende Probleme institutionalisiert. Sie merken: Auch bei diesem Prozess muss ich mich als Schulleiter zurücknehmen. Und ich

muss mir anhören, was auch immer mein Kollege sagt. Wenn ich das nicht täte, wäre schnell das erarbeitete Vertrauen verspielt. Nein, das ist nicht gut.

Wenn Dinge in der Gemeinschaft entschieden werden, kann und muss ich als Schulleiter sagen, ich lasse das zu und unterstütze das, eben weil die Gemeinschaft das entschieden hat.

Natürlich muss ich am Ende des Tages den Kopf hinhalten und manchmal muss ich auch eine Entscheidung treffen. Allein das ist schon manchmal mein Job, ja, aber bei den meisten Sachen kann ich das völlig loslassen. Das ist eine Entscheidungsfrage. Ganz schwierige Entscheidungen sind – zum Glück – sehr selten. Na ja, manchmal gibt es aber dann doch schwierigere Entscheidungen, etwa bei Personalentscheidungen. Hier agieren mein Stellvertreter und ich im Team und machen – soweit möglich – Überlegungen und Gründe transparent.

L&L: Wie implementieren Sie die digitale Transformation? Wie sieht das bei Ihnen im Kopf aus? Ich meine das auch unterrichtstechnisch.

Pallesche: Was viele nicht verstehen ... ich möchte mal beginnen, wie diese Thematik aus meiner Sicht oft verstanden wird: Für die meisten Fälle muss man tatsächlich sagen, bedeutet die Digitalisierung eigentlich eine Technisierung oder Elektrifizierung analoger Prozesse. Alles wird gemacht wie bisher auch. Jetzt aber irgendwie mit digitalen Medien angereichert. Das sieht auf der Oberflächen-Struktur ganz digital und toll aus, ändert aber am Grundlegenden im Einzelnen überhaupt nichts. Das Entscheidende ist, dass unsere Zukunft eigentlich Kompetenzen benötigt, wie sie sich aus dem digitalen Wandel, der Zunahme der Komplexität, ergeben.

Durch die Digitalisierung gibt es eben eine Vernetzung der unterschiedlichen Akteur/innen, das heißt, im kulturellen Bereich und auf Institutionenebene, die es früher nicht gab. Vermeintlich kleine Probleme werden so viel größer, weil sie einfach anders geteilt werden, weil so viel mehr Menschen tangiert werden. Durch diese Vernetzung muss eigentlich klar sein, dass zentrale Zukunftskompetenzen gemeinschaftlich und ko-kreativ ausgerichtet sein müssen (vgl. etwa das 4K-Modell mit Kritischem Denken, Kreativität, Kommunikation, Kolaboration).

Und wenn klar ist, dass ich das brauche, dann müssen auch die Prozesse umgestaltet werden. **Denn es kommen Generationen, die einen starken, persönlichen Fokus auf die Relevanz und Bedeutsamkeit von Tätigkeiten legen.** Ist diese nicht gegeben, arbeiten sie nicht oder nur oberflächlich mit. Wir gründeten also vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen schon vor vielen Jahren das Projekt „Zeitung“ (Schülerzeitung Ernschtle, HW). Des Weiteren haben wir zum Beispiel Fächer-Strukturen aufgelöst, um *themenzentriert arbeiten* (TheA) zu können. Kreativität ist keine Eigenschaft technischer Geräte.

So, und nun das Entscheidende: Die digitalen Angebote brauche ich natürlich gut strukturiert in einer *digitalen Lernumgebung (DiLer)*, und ich stelle fest, dass ich mit technischen Geräten ganz wunderbar kreativ arbeiten kann, vielleicht ganz anders arbeiten kann als ohne. Aber das andere ist, dass wir eben deren Prozesse völlig neu denken müssen, dass man bspw. den Begriff *mobiles Lernen* ernst nehmen muss. Dann muss man als Schüler/in auch mobil lernen dürfen!

Und das kann auch bedeuten, dass Schüler/innen gar nicht mehr alle am gleichen Ort, im gleichen Raum sein müssen, sondern sie können in den Gängen oder im Campus lernen. Sie können außerhalb der Schule lernen. Das heißt, gerade die Digitalisierung ermöglicht uns eine Vernetzung, die über den Ort Schule hinausgeht und bei dem ich jederzeit Zugriff auf Informationen habe, diese teilen kann, Rückmeldung einholen und posten kann.

Und diese skizzierten Möglichkeiten haben auch Auswirkungen auf die Gestaltung von Unterricht bzw. der Konzeption von Lehr-Lernprozessen, auf die Lehrerarbeitszeit-Modelle, auf Schulbau u. v. m. Und wenn man in einem solchen Rahmen tätig ist und sich zurückerinnert, wie Schule nach konventionellem Verständnis angelegt ist und funktioniert, so ist das äußerst merkwürdig. Aus diesem Grund ist die Gemeinschaftsschule für mich die einzige, die zukunftsorientiert ist, in der man individuell beobachten, zuhören, fördern kann. So nehme ich mir für meine Schüler/innen bewusst alle zwei bis drei Wochen mindestens 15 Minuten Zeit.

Wir haben zum Beispiel unlängst eine Gesamt-Lehrerkonferenz gemacht. Bei der haben wir einen Fischball gemacht. Ja, und da waren die Schüler/innen in der Mitte und sie haben erzählt, wie sie sich die Schule der Zukunft vorstellen, und wir Lehrkräfte haben etwas gestaunt, weil das auch mit Emotionen zu tun hat: **Ich sehe dich lernen in der Schule.**

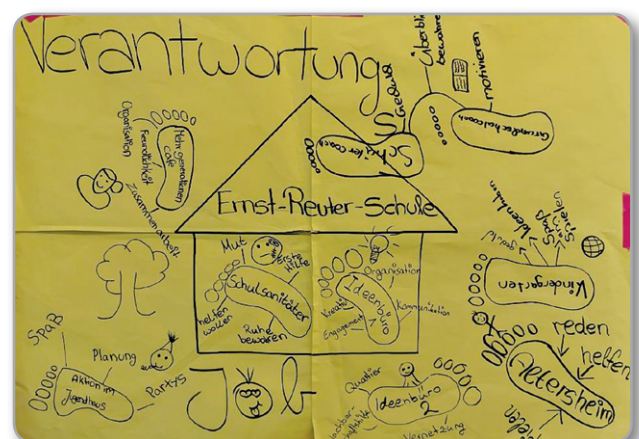


Abb. 2: Mind-Map: ERGS im Blick der schulischen Akteure

Und dieser spannende Moment, wenn man als Pädagog/in hört, was Kinder denken und wie gut und durchdacht die Vorschläge sind, die sie machen! Es ist überhaupt nicht so, dass sie immer an ihre Freizeit denken.

Dann kann ich doch gar nicht anders, als Schule anders zu machen. Ich muss zuhören, Wertschätzung spüren, Selbstwirksamkeitserleben ermöglichen. Und was verlieren Lehrer dabei?

L&L: Und wie sehen Sie die Entwicklungen rund um Reichsbürger und Verschwörungsmythologen?

Pallesche: Wir sind im Internet in sehr vielen, individuellen Blasen. In einer solchen Blase, denke ich, werden die Individuen in ihren Überzeugungen bestätigt und denken, alles posten zu können. Algorithmen verstärken diesen Effekt noch, weil man natürlich das Gefühl hat, bei einer Internetrecherche auf bekannte Ergebnisse zu stoßen.

Genau auf diese Situation müssen wir unsere Schüler/innen vorbereiten und das geht nur, wenn wir sie selbstbestimmt aufwachsen lassen, wenn sie wissen, was sie wollen, wenn sie Werte mitbekommen, die sie brauchen. Wenn sie aber auch etwas wissen, Sachinformationen erkennen und wissen, dass sie Informationen einschätzen können, was sind gute und schlechte Informationen und wo stecken Algorithmen hinten dran? Was sind **Fake News**, also dieses Ganze, dieser ganze Bereich,

das sind doch auch zentrale Dinge, aber das geht nur durch Mitbestimmung, durch Partizipation. Da merken sie im Selber-Produzieren von Fake News, wie einfach es ist, dass man also alles hinterfragen muss, dass man Quellen absichern muss, dass man guckt, wo kommt die Nachricht eigentlich her?

Und das ist dann auch immer die entscheidende Wende, wo wir hingehen müssen, was uns gelingen muss, ist, dass wir eben individuelle Lern-Prozesse in gemeinschaftlichen Phasen hinbekommen. Das ist das Entscheidende. Das heißt mit Fortschritten in Gemeinschafts-Prozessen, in der Ko-Kreation; im gemeinschaftlichen Arbeiten, denn da kann auch individueller Fortschritt erfolgen. Und dann wäre zum Beispiel Portfolio eine Möglichkeit des Arbeitens.

L&L: Herr Pallesche, ich danke Ihnen für das anregende Gespräch.

Micha Pallesche

Schulleiter an der Ernst-Reuter-Gemeinschaftsschule Karlsruhe

Poststelle@ernst-reuter-schule-ka.schule.bwl.de

Dr. Helmut Wehr

Mitglied der Redaktion von LEHREN & LERNEN
doktor.helmut.wehr@gmail.com