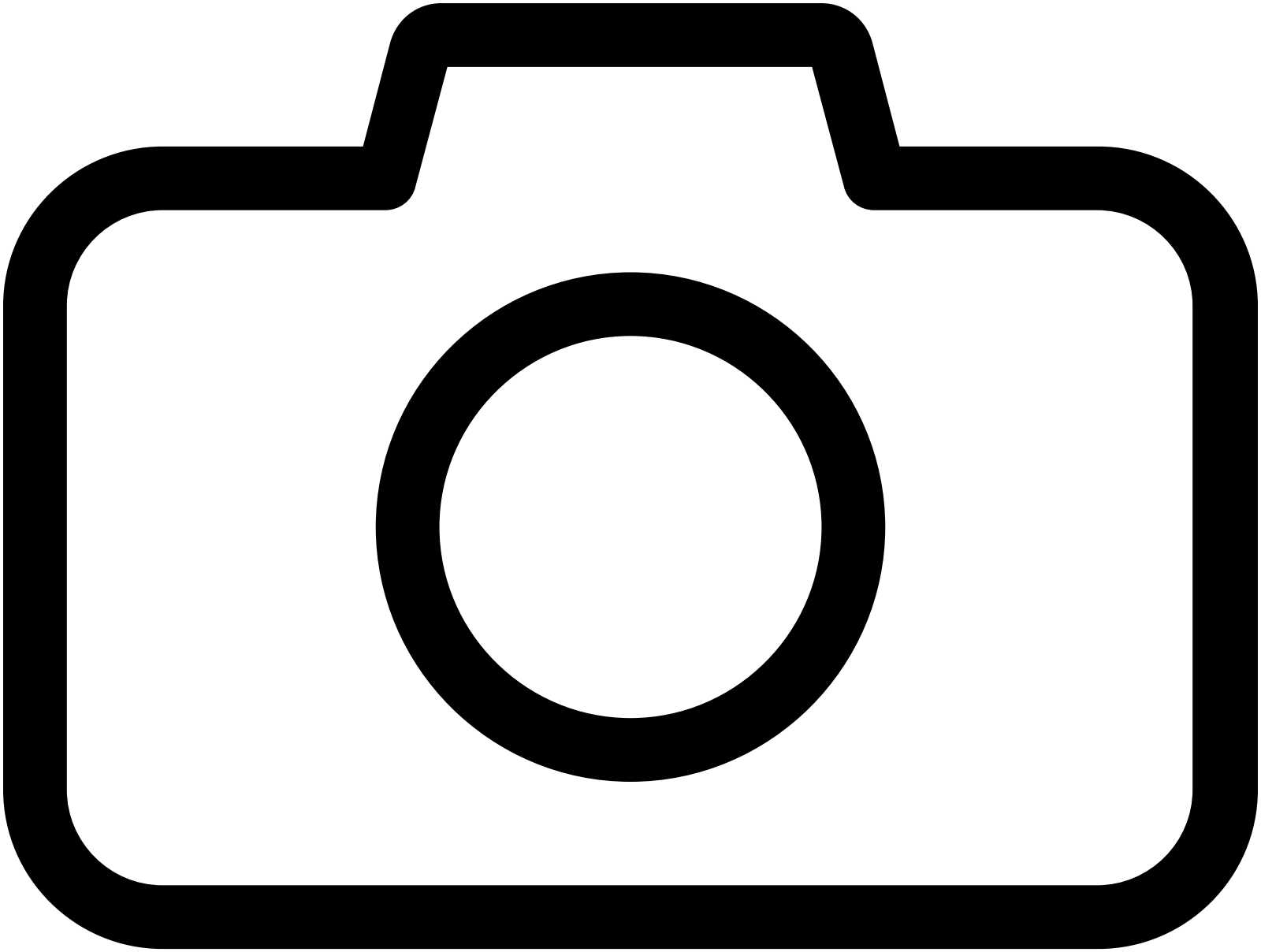


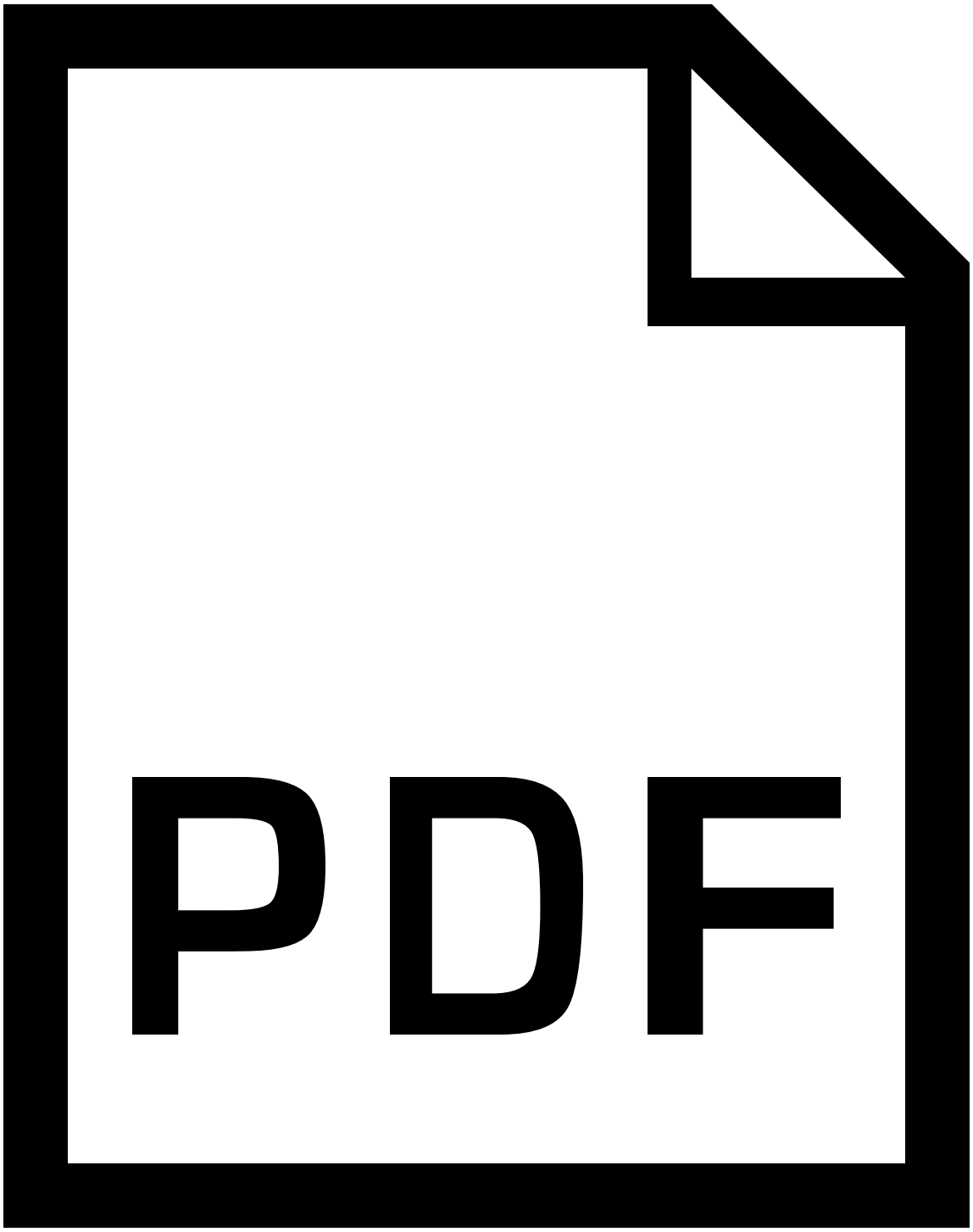
Symbolbild – © Veit Mette

Freiherr-vom-Stein Realschule Gütersloh: Fragen an den Schulleiter Lutz Hamann

Ein Interview von Inge Michels und Angela Müncher.

- Teilen

- Drucken



- PDF

An Ihrer Schule hat sich ein sehr engagiertes Teilkollegium für Vielfalt fördern entschieden. Warum absolvierte nur ein Teil der Lehrerinnen und Lehrer die Fortbildung?

Lutz Hamann: Ich muss vorausschicken: Die Fortbildung lief schon etwa ein Jahr, als ich an die Schule kam; deshalb war ich nicht von Anfang persönlich involviert. Aber es war so, dass ein Teil der Kolleginnen und Kollegen zusammen mit ebenfalls einem Teil von Lehrkräften einer Hauptschule und einer Grundschule eine neue Schule, eine PRIMUS-Schule, aufbauen wollte. Das ist ein Projekt des Landes NRW zum längeren gemeinsamen Lernen. Vor diesem besonderen Hintergrund hatte man sich hier für Vielfalt fördern beworben. Aus der Projekt-Schule ist dann am Standort Gütersloh nichts geworden, das Interesse an Vielfalt fördern wollte man aber nicht aufgeben. An dieser Stelle ein Lob an die Moderatoren: Die sind auf unsere besondere Situation sehr sensibel und auch flexibel eingegangen und haben uns die Freiheit gegeben,

genau das aus der Fortbildung herauszuholen, was unsere Schule braucht. Vor jedem Fortbildungstag haben sie sich mit uns – also mit der Steuergruppe, zu der ich auch gehöre – getroffen und gefragt, welche Erwartungen oder Bedürfnisse wir bzw. das Kollegium haben. Und manchmal wurde der Tag dann kurzfristig noch einmal umgestellt.

Ein Kollegium zu managen, das nicht als Ganzes eine Fortbildung mitmacht, von dem sogar ein Teil eine ganz neue Schule aufbauen wollte, ist sicher auch für einen Schulleiter eine Herausforderung.

Lutz Hamann: Ja, da sprechen Sie gleich mehrere Punkte an. Das hat natürlich auch etwas mit Vielfalt zu tun, mit der Vielfalt im Kollegium. Das kann man ja nicht trennen. Zum einen fand ich es durchaus hilfreich, bei Vielfalt fördern mit den Kollegen zu arbeiten, die die Fortbildung auch wirklich wollten – das waren die zwei Drittel des Kollegiums, die ursprünglich die PRIMUS-Schule mit aufbauen wollten. Sie waren motiviert und bestrebt, die Dynamik der Fortbildung beizubehalten, auf unsere Schule zu übertragen und sich nicht aufhalten zu lassen – ein klarer Vorteil, finde ich. Zum anderen gibt es in jedem Kollegium eine ähnlich bemerkenswerte Vielfalt wie bei Schülerinnen und Schülern …

… zum Beispiel hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Interessen?

Lutz Hamann: Ja, meine Kolleginnen und Kollegen haben natürlich auch Kompetenzen und Interessen in unterschiedlichen Bereichen. Diese erhalten von mir auch den Freiraum und die Autonomie, ein Konzept und eine Organisationsstruktur aufzubauen, ohne sich ständig mit mir abzustimmen. Ich möchte informiert werden, aber im Grundsatz regeln sie das Thema eigenverantwortlich. Es ist ganz grundsätzlich wichtig, dass eine Schulleitung die unterschiedlichen Kompetenzen der Lehrkräfte erkennt, wertschätzt und durch Übergabe von Verantwortung neue Freiräume gibt. Vielfalt fördern unterstützt diese Haltung, weil es ja unsinnig wäre, sich nur auf die Schüler zu konzentrieren und die Heterogenität der Erwachsenen zu ignorieren. Dieser Prozess ist natürlich für manchen auch ungewohnt.

Sich einmal einen Tag hinzusetzen und außerhalb von Schule in Ruhe und konzentriert das zweite Halbjahr zu strukturieren, was Unterrichtsentwicklung betrifft – das war ein echter Gewinn!

Was genau ist ungewohnt?

Lutz Hamann: Wir sind mit 25 Lehrkräften ein kleines Kollegium. Und das ist es gewohnt, dass der Schulleiter alles entscheidet und kontrolliert – anders als bei einem großen Berufskolleg zum Beispiel oder an einer Gesamtschule. Wenn jetzt ein Schulleiter sagt: "Diese Kollegen sind für diese Kinder zuständig. Sie bestimmen, wann die Kinder in die Regelklassen gehen und in welchem Umfang", dann gibt es auch Widerstand. Aus meiner Sicht hat sich das aber bewährt. Es entlastet mich, überträgt Menschen Verantwortung und entlastet die Schule insgesamt. Bei Vielfalt fördern stand zum Beispiel am Anfang unsere Idee, dass die Flüchtlingskinder möglichst schnell in die Regelklassen integriert werden sollen. Als die Zahl der Kinder aber so stark anstieg, ging das nicht mehr. Deshalb haben die Kollegen entschieden, dass sie eine Art abgestuftes Verfahren entwickeln, über das die Kinder in die Regelklassen kommen – abhängig davon, wie schnell sie Deutsch lernen können. Und das funktioniert gut. Eines möchte ich trotzdem erwähnen, gilt aber nicht für das Beispiel mit den Flüchtlingskindern: In dem Moment, in dem ich nicht mehr alles kontrolliere, gehen auch schon mal Sachen schief. Kann passieren. Aber das ist kein Grund, die Vielfalt der Kompetenzen im Kollegium nicht für verantwortungsvolle Aufgaben heranzuziehen.

Sie haben gesagt, Sie geben den Kolleginnen und Kollegen mehr Freiraum. Hat Ihnen Vielfalt fördern auch einen gewissen Spielraum eröffnet?

Lutz Hamann: Ja, unbedingt. Positiv war zum Beispiel, dass wir in zwei Schulpreis-Schulen hospitieren konnten: in der Kleinen Kielstraße in Dortmund und in der Robert-Bosch-Gesamtschule in Hildesheim. Wir entdeckten Möglichkeiten, die wir auch hier implementieren konnten. Zum Beispiel haben wir uns mit unserer Steuergruppe nach den Weihnachtsferien einen Arbeitstag genommen, weil wir sonst immer alles zwischen Tür und Angel regeln müssen. Sich einmal einen Tag hinzusetzen und außerhalb von Schule in Ruhe und konzentriert das zweite Halbjahr zu strukturieren, was Unterrichtsentwicklung betrifft – das war ein echter Gewinn! Das werden wir wieder so machen und es hat auch etwas mit Wertschätzung der Arbeit der Steuergruppe zu tun.

Die Besuche der Preisträgerschulen waren ja ein Angebot der Bezirksregierung Detmold und der Region Gütersloh. Darüber hinaus gibt es noch andere Angebote, die Schulen in anderen Bezirken so nicht gemacht werden. Was davon hat Ihnen besonders gut gefallen?

Lutz Hamann: Ja, das stimmt, dazu gehören die fortbildungsbegleitende Steuergruppenqualifizierung und die Schulbesuche während der Fortbildung. Von der Steuergruppe haben sie ja schon erfahren, dass die Steuergruppenqualifizierung für sie

sehr wertvoll war, sie durch den Austausch mit anderen Steuergruppen wichtige Impulse erhalten haben. Für mich persönlich gehörten die beiden Schulbesuche zu den absoluten Highlights. Zweimal im Laufe der zwei Jahre haben wir Besuch bekommen: von einer Gruppe aus Schulaufsicht, Kompetenzteam und Bildungsbüro. Das kann erst einmal kontrollierend wirken, ich habe es so aber nicht empfunden. Für mich war das ein Anlass, unsere Entwicklungen darzustellen und zu reflektieren, und so haben wir das Gespräch auch genutzt. Es war schön zu erfahren, dass ein echtes Interesse besteht zu sehen, wo wir stehen und was wir gemacht haben – das ist leider nicht immer so und ich habe das hier als absolute Wertschätzung erfahren.

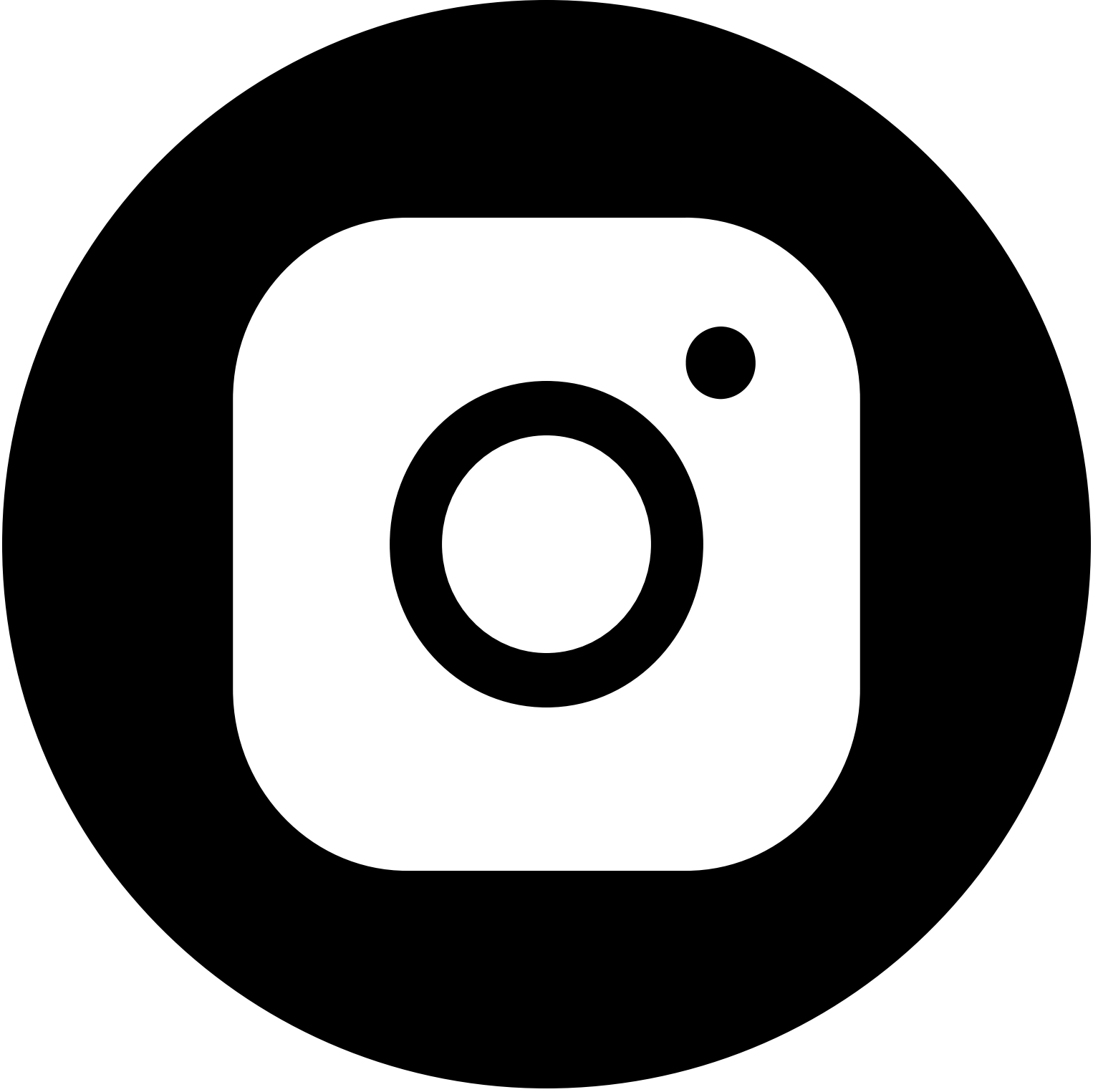
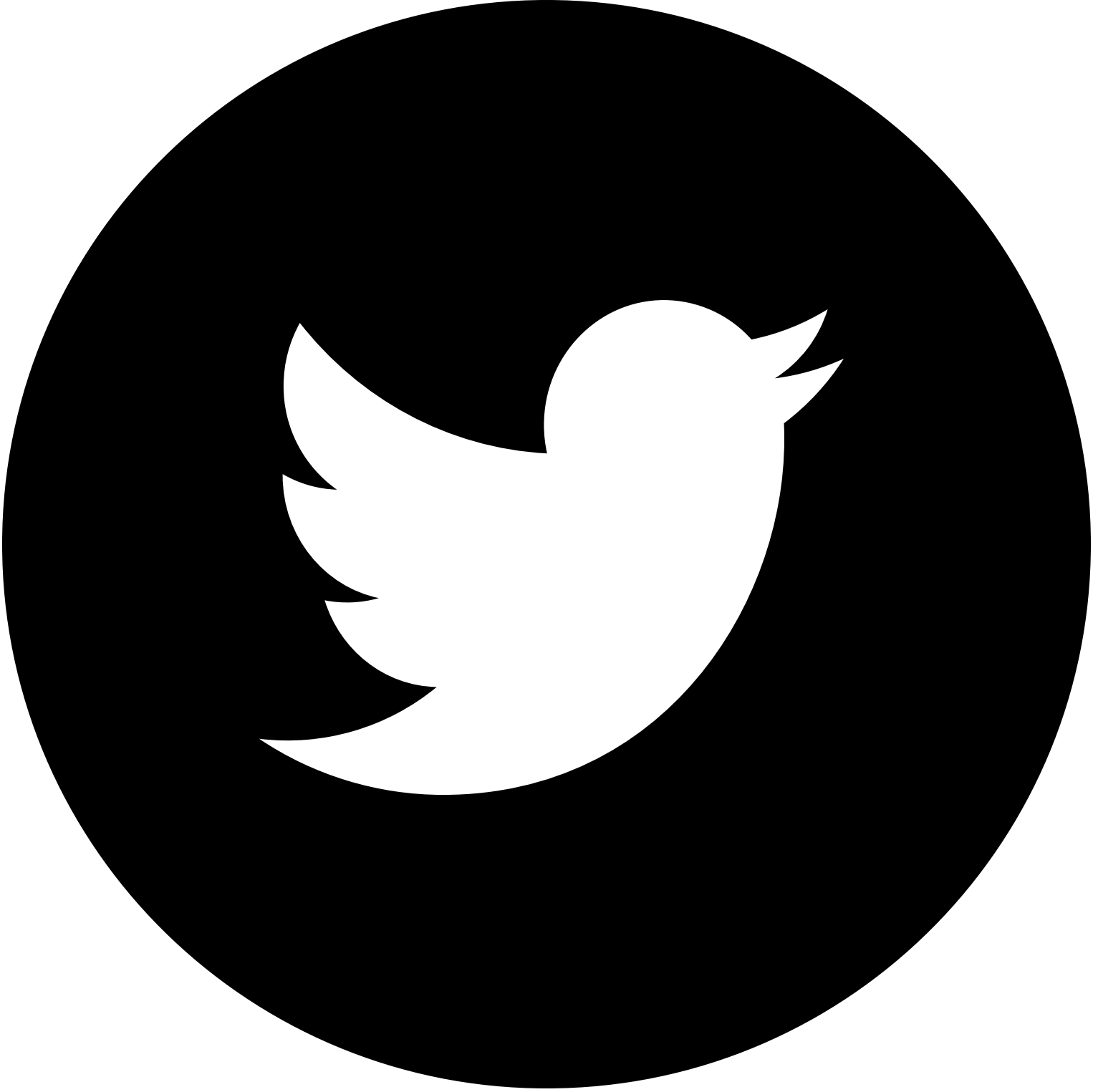
Die Schulaufsicht hat Ihnen zurückgespiegelt, dass Ihre Schule enorm viel geschafft hat und weit gekommen ist. Haben Sie Tipps für Kolleginnen und Kollegen an anderen Schulen, die mit Vielfalt fördern starten möchten?

Lutz Hamann: Zwei Punkte möchte ich weitergeben: Man sollte erstens sich unbedingt schon von Beginn an in Prozessmanagement etwas fit machen, vielleicht Zeitleisten anlegen, damit ein Kollegium sieht, wo es steht, was man schon erreicht hat. Man schafft einfach sehr viel, aber man sieht es manchmal nicht. Die engagierten Kollegen haben häufig das Gefühl, dem eigenen Anspruch hinterherzulaufen, zurückzuliegen. Man braucht deshalb ein Instrument, mit dem man die Leistung sichtbar macht. Hier wäre es auch toll, wenn die Moderatorinnen und Moderatoren insgesamt noch mehr Hilfen an die Hand bekämen. Zweitens ist es in der Steuerung wichtig, sich Zeit zu nehmen und auch mal auf die Bremse zu treten und zu fragen: Können wir das denn jetzt schaffen und wie wollen wir das schaffen? Und grundsätzlich gilt: Nicht nur die Vielfalt der Kinder aufgreifen und herausfordern, auch die der Kolleginnen und Kollegen.

Ansprechpartnerin

-
  Angela Müncher

Projekte

- In Vielfalt besser lernen

BertelsmannStiftung