

Selber Lernen macht schlau !

von Peter Sandmeyer

Wie Beatenberg nach Wilhelmsburg kam

Reinhardt Arndt hielt sich für einen guten Lehrer. Er nahm sich Zeit für die Vorbereitung des Unterrichtes, ließ sich etwas einfallen, vermittelte seinen Stoff locker, anschaulich und möglichst unterhaltsam. Was gar nicht so einfach war bei Themen wie „Kaufvertrag“ oder „bargeldloser Zahlungsverkehr“. Arndt unterrichtete Wirtschaftslehre und Politik an der „Staatlichen Berufsschule Gesundheitspflege W 4“ in Hamburg-Wilhelmsburg. Die Schüler folgten dem Unterricht willig, die Ergebnisse der schriftlichen Arbeiten waren okay. Der Lehrer hätte zufrieden sein können.

Doch dann ritt ihn eines Tages der Teufel, und er machte ein Experiment. Zum gleichen Stoffbereich, den er seit Wochen behandelte und zu dem seine Schüler 14 Tage zuvor eine angekündigte schriftliche Arbeit verfasst hatten, ließ er eine zweite, diesmal unangekündigte Arbeit schreiben. Das Ergebnis empfand er als „gelinde gesagt, niederschmetternd.“ Er wiederholte das Experiment mehrfach und erlebte immer das Gleiche. „Die zweite Arbeit war nie besser, meistens schlechter als die erste.“ Dem Lehrer war klar, was das bedeutete: seine Lehr-Bemühungen hatten in den Köpfen der Lernenden so gut wie keine Rückstände hinterlassen.

Das war nicht nur für das eigene Selbstverständnis eine Katastrophe. „Was machen wir hier eigentlich, welchen Sinn hat es“, fragte er sich. „Wir tun so, als ob wir ‚Lernen‘ produzieren, aber das ist ein Popanz; tatsächlich wird nur gelernt, zum richtigen Zeitpunkt die richtige Antwort aufs richtige Blatt zu schreiben.“ Nicht fürs Leben lernten die Schüler sondern für den nächsten Test. Nachhaltigkeit? Pustekuchen!

Das Problem war klar, aber seine Lösung war so unklar wie ein Konsens deutscher Kultusminister. Alle Diskussionen endeten regelmäßig mit wechselseitigen Verantwortungs- und Schuldzuweisungen, die sich wie auf dem Karussell munter im Kreise drehten. Die Lehrer müssen besser erklären, sagten die Schüler. Die Schüler müssen besser aufpassen, sagten die Lehrer. Die Schule hat dafür zu sorgen, dass die Schüler lernen, sagten die Eltern. Wir sind keine Motivationstrainer, sagten die Lehrer. Wenn man nicht so gut ist wie die Besten, kommt man nicht mit, sagten die Schüler. Wenn die Klassen so groß sind, kann man nicht auf jeden eingehen, sagten die Lehrer. Das System ist schuld. Das sagten alle. Und das System war wie aus Stahlbeton.

Zwanzig Jahre vergingen, Reinhardt Arndt stieg auf zum Leiter seiner Berufsschule, er war jetzt Oberstudiendirektor, Dienstherr über 2000 Schüler und 65 Lehrer. Die Sehschärfe hatte etwas ab-, der Bauchumfang etwas zugenommen, er trug aber immer noch gerne keine Socken, dafür ein Halstuch und das Hemd über der Hose und die Haare eher lang. Er war immer noch leicht entflammbar für zündende Ideen und innovative Neuerungen. Doch er war jetzt das System. Aber waren wirklich er und seine Kollegen schuld, wenn Schüler versagten und Lernerfolg ausblieb? Arndt grübelte. Wenn es so war, glaubte er, dann auch durch falsche Fürsorge. Jede Lebenserfahrung sagte ihm, dass Erfolg nur der hat, der Verantwortung für sich übernimmt. Und den der Erfolg dann zum nächsten motiviert. Das Gleiche musste auch für den Lernerfolg gelten. Keiner kann für einen anderen lernen. Folglich kann er ihm auch die Verantwortung dafür nicht abnehmen. Ein System, das Schüler entmündigt, indem es ihnen kollektiv Lernstoff, Lernmethode und Lerntempo vorschreibt, konnte nur falsch sein.

Man müsste die Schüler viel individueller ansprechen und jeden Einzelnen dazu bringen, Verantwortung für sich und sein Lernen zu übernehmen. Darüber waren sich Arndt und die Kollegen, mit denen er diskutierte, einig. Doch wie macht man das? Die Diskussionen wurden drängender, als die Forderung nach „Individualisierung von Unterricht“ auch Eingang in den pädagogischen Kanon der Schulbehörde fand. Die theoretischen Konzepte dazu klangen schlüssig, ihre Begründungen überzeugend. „Neurologische Studien haben gezeigt, dass nachhaltige Kompetenzbildung nur möglich ist, wenn die Lernenden bewusst ‚Ja‘ zum Lernen sagen, also selbstverantwortlich, autonom sich dem Problem oder der Aufgabe zuwenden.“ Emotionalität, so die Schrift des Hamburger Instituts für berufliche Bildung, habe deswegen größte Bedeutung beim Lernen, Gefühle seien stark beteiligt, positive Gefühle begünstigten den Lernerfolg, der dann neue positive Gefühle hervorrufe und zu weiteren Lernerfolgen führe. „Das oft erlebte Gefühl des Erfolges führt bei der Schülerin bzw. beim Schüler zu einem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Es entsteht das Gefühl der ‚Selbstwirksamkeit‘“. Notwendig, so das Fazit, sei also „der selbstverantwortete schüleraktivierende Unterricht in handlungsorientierten Lernsituationen“. Wo aber gab es den? Wie machte man ihn? Wo ließ sich Praxis studieren?

Es war Zufall, dass einer aus der Gruppe von Andreas Müller hörte. Müller? Kein Name, der elektrisiert. Ein Schweizer, der ein paar Bücher geschrieben hatte, manche mit provokanten Titeln wie „Eigentlich wäre Lernen geil. Wie Schule (auch) sein kann: alles außer gewöhnlich“ oder „Mehr ausbrüten, weniger gackern“. Doch dieser Müller leitete auch eine Privatschule irgendwo hoch in den Schweizer Bergen, wo das, was in seinen Büchern stand, tatsächlich stattfinden sollte. Die Gruppe der Berufsschule nahm Kontakt auf, bekam eine freundliche Einladung und fuhr hin.

Beatenberg ist ein langgezogenes Bergbauerdorf oberhalb des Thuner Sees, wuchtige Bauernhäuser aus schwarzem Holz, Almwiesen, Wälder, Wanderwege, spektakulärer Blick auf die Gipfel von Eiger, Mönch und Jungfrau. Das „Alpeninternat Beatenberg“, Müllers Privatschule, verteilt sich auf zwei Gebäudekomplexe, die hinter dem Dorf am Südhang des Aaretals etwa einen Kilometer auseinander liegen. Das hat historische Gründe, ist aber auch willkommen. Die Schüler sind viel unterwegs zwischen den Gebäuden, Bewegung wird gefördert, auch im Hinblick auf erfolgreiches Lernen, es gilt der Satz des Wiener Arztes Hans Spitzky: „Die Schulbank ist umso besser, je weniger das Kind drin sitzt.“

Schulbänke gibt es in dieser Schule sowieso nicht. Jeder Schüler hat einen eigenen, individuell gestalteten und freundlich abgeschirmten Arbeitsplatz mit Rollcontainer und Pinwand. Auch der Lehrer hat einen solchen Arbeitsplatz, aber keineswegs vor der Klasse; eine frontale Ausrichtung der Schüler auf ihn gibt es nicht. Das Ganze erinnert an einen Mix aus Großraumbüro und Kinderzimmer und wirkt ziemlich gelungen. Stefan Kurbjuhn, Abteilungsleiter an der Hamburger Berufsschule, staunte, als er mit seiner Delegation zum ersten Mal diese Unterrichtsräume betrat, in denen nichts mehr an ein Klassenzimmer erinnerten. „Sie wirkten wie Wohnräume, man kam rein und wunderte sich: Es war leise, die Schüler saßen da und arbeiteten, manche allein, andere in kleinen Gruppen, alle sehr konzentriert. Von einem Lehrer war nichts zu sehen.“ Stille ist für jeden Lehrer ein unwiderstehliches Geräusch. Es gibt wahrscheinlich nichts, was ihn tiefer beeindruckt als Schüler, die ohne drakonische Beaufsichtigung still sind und arbeiten. Wie war dieses Wunder zu erklären?

Mit der Umsetzung einer einfachen Erkenntnis: Menschen sind unterschiedlich. Ganz besonders junge Menschen – Heranwachsende, Schüler. Bei 13jährigen Mädchen hat man

Entwicklungsdifferenzen von sechs Jahren festgestellt, manche sind auf dem Stand einer Zehn-, andere auf dem einer Sechzehnjährigen. Eine verbindende einheitliche Sozialisation kann es folglich nicht geben. Also macht auch Rasenmäher-Pädagogik keinen Sinn. In Beatenberg wird jedem Schüler und jeder Schülerin Raum für individuelle Entwicklung und ein eigenes Lernprogramm gegeben.

Etwa die Hälfte ihrer Zeit in der Schule verbringen die Schüler im so genannten „Lernteam“ zusammen mit 30 Mitschülern und drei Lehrern, die sich als Lernhelfer verstehen. Da findet kein klassischer Unterricht statt sondern „bedürfnisorientiertes Lernen“. Alle lernen für sich, aber bei Bedarf auch miteinander und voneinander. Das Lernmaterial dafür ist speziell aufbereitet und sortiert nach unterschiedlichen Kompetenzstufen – so, dass jeder Schüler sich einen seinen Fähigkeiten entsprechenden „Lernjob“ auswählen kann. Wer gut ist in Englisch, sucht sich dort eine schwierige Aufgabe, beispielsweise die Aufsetzung eines Bewerbungsschreibens, bleibt aber im Französischen, das ihm schwerer fällt, bei der leichten Aufgabe, den Weg von Notre Dame in Paris zum Pont Neuf zu beschreiben. Mindestens fünf Lernnachweise pro Woche muss der Schüler erbringen, sie werden als farbige Punkt in seinem Kompetenzraster markiert; dadurch weiß er genau in welchem Fach er wo steht.

Neben dem „Lernteam“, dem Ort des Selbstlernens, gibt es „Aktiv-Kurse“, ein Marktplatz der Interessen, auf dem man verschiedenste Lernbereiche kennenlernen kann, und das „Fachatelier“; dort wird Gruppen von 15 bis 20 Schülern Input vermittelt, da wird referiert, erklärt und – auch auf klassische Weise – unterrichtet. Die Schüler wechseln ständig die Bereiche, jeweils ein Viertel ihrer Zeit sind sie in den „Aktiv-Kursen“ und im „Fach-Atelier“. Außerdem gibt es noch „Units“, Nachmittage, an denen ein Thema vertieft wird (z.B. Südafrika und die Fußball-Weltmeisterschaft) und „Special Learning Days“ zu einem Großthema wie „Tourismus“ oder „Verkehr in Europa“.

Für alle Lernbereiche und Probleme aller Art hat jeder Schüler seinen „Lern-Coach“, einen besonders ausgebildeten Lehrer als Helfer, der jederzeit ansprechbar ist, dem Schüler nicht nur fachlich zur Seite steht und mindestens einmal pro Woche ein Gespräch mit ihm führt: Wie war die Woche? Was wurde erreicht? Was nicht? Warum nicht? Was muss sich ändern? Was sind Ziel und Schwerpunkt der nächsten Woche? Mit der Zeit verinnerlicht der Schüler das Schema: Hier bin ich, das ist mein Ziel, dazwischen ist Handlungsbedarf. Wenn er soweit ist, dann beginnt er auch, Freude zu entwickeln am Umgang mit Widerständen und Schwierigkeiten, weil er sie überwindet und Erfolg hat. Er erlebt dann, dass Lernen gut tut und steigert automatisch seine Lern- und Leistungsfreude.

Der Mann, der dieses System entwickelt hat, ist sich sicher, dass es nicht nur das Lernen seiner Schüler verbessert, sondern sie auch besser auf die berufliche Zukunft vorbereitet. „In der Berufswelt wird nicht mehr gefragt, was hat einer gelernt und was weiß er, sondern: Welche Kompetenz hat er? Was kann er können?“ Von der Bedeutung klassischer Schul-Beurteilungen, die den vermeintlichen Leistungsstand der Schüler nach oft unklaren und häufig obskuren Maßstäben messen, hält Andreas Müller wenig. „Der Aussagewert von Zeugnissen ist geringer als ihr Heizwert.“

Müller, Besitzer und Kopf des Alpeninternats, ist sechzig, drahtig, ein schlanker Mann, kurze graue Haare, grauer Bartschatten, saloppes Sakko. Er lächelt oft. Manchmal ironisch. Beispielsweise wenn er Sätze sagt wie: „Der Weg zum Erfolg ist immer eine Baustelle.“ Meistens ist er ernst, engagiert, bei der Sache – seiner Sache. Sie ist es seit 1987. Bis dahin hatte Müller nach Psychologie-Studium und Beruflehre als Journalist gearbeitet; aber dann sollte die lange im Familienbesitz befindliche und von seinem Schwager geführte

Privatschule verkauft werden, weil ihr die Schüler ausgingen. Müller widersprach, der Schwager sagte: „Dann kauf du sie doch!“ Müller lächelt. „Das habe ich dann getan.“ Da saß er plötzlich mit einer Schule ohne Schüler, ohne Konzept und ohne pädagogische Kenntnisse. Also interessierte ihn die Frage: Was heißt eigentlich lernen? Eines nämlich wusste er aus der Erfahrung mit seinen eigenen drei Kindern ganz genau: „Gelernt wird nicht, was gelehrt wird. Lernen entzieht sich weitgehend der Fremdsteuerung. Lernen – und verstehen – kann der Mensch nur selbst.“

Müller tat, was er auch als Journalist gemacht hatte: Er sah sich erfolgreiche Schulen und ihre Konzepte an und entschloss sich dann, immerhin schon 37 Jahre alt, zu einem Ergänzungsstudium in „Neuer Lernkultur“. Er verfasste eine Abschlussarbeit, machte ein Buch daraus, das Buch hatte Erfolg, der Autor wurde zu Vorträgen eingeladen, seine Forderungen – „wir müssen die Schule entschulen“, „weg von der Pädagogik, hin zur Autagogik“ – wurden diskutiert, er schrieb neue Bücher, sein Name wurde bekannt, seine Schule füllte sich. 65 Schülerinnen und Schüler sind heute dort, und Beatenberg ist zum Wallfahrtsort von Schulentwicklern und – reformern aus ganz Deutschlands geworden. Man habe ihn, schmunzelt Müller, schon mit dem berühmten baptistischen Erweckungsprediger Billy Graham verglichen, der in den USA „das Maschinengewehr Gottes“ genannt wird.

Keine Frage: Auch Müller ist ein brillanter Rhetoriker, er spricht frei und flüssig, eloquent und überzeugend. Aber nicht nur davon sind die Abgesandten der Hamburger Berufsschule beeindruckt. Das Mann besitzt das, worüber er spricht: Kompetenz. Er und sein Konzept überzeugen, weil sie stimmen. Die Gruppe fährt nach Hause und schlägt vor, Müller um einen Vortrag vor dem Kollegium zu bitten. Arndt lädt ihn ein. Die Begeisterung nach seinem Vortrag ist groß, die Zustimmung für das Konzept überwältigend, der Beschluss steht fest: Wir wollen das Modell Beatenberg nachmachen. „Pronele“ wird gegründet, die „Projektgruppe Neues Lernen“. Ziel: ab dem Schuljahr 2009/2010 für die Neuanfänger die Hälfte des Unterrichtsstoffes im Selbst-Lernkonzept zu organisieren. 13 Kollegen arbeiten mit, 24 lassen sich in Kursen der Kieler Universität zu Lern-Coaches ausbilden, die Schule trägt die Kosten.

„Natürlich war uns klar“, sagt Projektleiter Stefan Kurbjuhn, „dass wir Müllers Modell nicht eins zu eins umsetzen können. Aber den Grundgedanken wollten wir bei auch uns verwirklichen: dass ein Schüler sich nicht ständig mit anderen vergleichen und dann feststellen muss, was die alles können, er aber nicht; dass das Lernen sich nicht an Defiziten orientiert sondern an Erfolgen; dass der Schüler weiß, was er schon kann und wo er hin will und dass ihn jeder Schritt weiter bringt; und dass nicht alle zur gleichen Zeit das Gleiche lernen müssen, sondern jeder in seinem Tempo lernen kann.“ „Wir wollten“, ergänzt seine Kollegin Monika Schierhorn, „jeden Schüler genau dort abholen, wo er ist, wenn er zum ersten Mal die Schule betritt.“ Da gab es allerdings ein Problem, das sie zwar vorausgesehen, aber dennoch unterschätzt hätten: „Jeder Schüler ist woanders.“

Die Schule bildet hauptsächlich „Zahnärztliche Fachangestellte“ (ZFA) im dualen System aus, drei Tage Arztpraxis, zwei Tage Schule; die Schüler, fast ausnahmslos junge Frauen, kommen von der Hauptschule, der Realschule oder vom Gymnasium, oft auch aus anderen Ausbildungsgängen, die sie abgebrochen haben, oder aus irgendwelchen Jobs. Das heißt, die Unterschiede des Vorwissens und der Kompetenzen sind gewaltig. Genau das war ja der Beweggrund dafür, diese Unterschiede mit dem Konzept individualisierten Lernens stärker zu berücksichtigen. Wenn die Schülerinnen aber verschiedene Vorkenntnisse, verschiedene Vorlieben und verschiedene Arten zu leben und zu lernen haben, dann muss man ihn auch Unterrichtsmaterial mit verschiedenen Niveau-Stufen zur Verfügung stellen. Die gab es nicht.

Man musste sie erarbeiten. „Wir sind alle 12 Lernfelder durchgegangen“, erzählt Stefan Kurbjuhn, „haben diskutiert, welche sich für das Selbstlernmodell eignen, und haben dann Arbeitsgruppen gebildet, von denen Niveau-Stufen definiert und ‚Lernjobs‘ ausgearbeitet wurden.“ Ein gigantischer Aufwand. Er hätte die Mitarbeit vieler aus dem Kollegium gebrauchen können. Doch da stieß die „Pronele“-Gruppe schnell auf ein zweites Problem, das sie vorausgesehen, aber erheblich unterschätzt hatten: Auch jeder Lehrer ist woanders.

„Lehrer“, sagt Reinhardt Arndt, „sind traditionell Schulflüchter“. Fünfzig Prozent ihrer Arbeitszeit verbringen sie gewöhnlich in der Schule, die andere Hälfte zu Hause mit Vorbereitung und Korrekturen. Und selbst wenn es ihre Gesamtarbeitszeit nicht verlängert, sind sie selten bereit, den schulischen Anteil zuungunsten des häuslichen zu erhöhen. In seinem Kollegium jedenfalls verfehlte ein neues Modell der Lehrerzeiten die erforderliche Mehrheit. Das neue Lern-Modell aber fordert größere Kooperation von den Lehrern, das heißt mehr Präsenz in der Schule. Auch die Ausbildung zum Lern-Coach macht nur Sinn, wenn der Lernhelfer dem Lernenden dann auch tatsächlich zur Verfügung steht und nicht zu Hause am Schreibtisch sitzt. Arndt versucht jetzt, mit der Einrichtung attraktiver Arbeitsplätze in der Schule mehr Lehrer zur Verlagerung ihrer Arbeit, damit zum längeren Bleiben und zur Einbindung in das angelaufene Modell zu bewegen. Für „Pronele“ aber bedeutete die Startphase: Zu viel Arbeit für zu wenige. „Ohne Herzblut“, sagt Monika Schierhorn im Rückblick, „ging es nicht“. Die 51jährige wusste zum Glück, wofür sie Zeit und Herzblut opferte. „Individualisierung ist entscheidend für den Lernerfolg, darin sehe ich die Zukunft erfolgreicher Pädagogik.“ Ebenso sieht es „Pronele“-Leiter Stefan Kurbjuhn, 45, ein notorischer Querdenker, dem in seiner Freizeit als Kampfsportler und Aquarianer eine glückliche Verbindung von Wettkampf und Kontemplation gelingt und damit der dringend gebotene Ausgleich zum Reform-Marathon in der Schule.

Als die Schüler des neuen Jahrgangs im September 2009 mit dem reformierten Lernsystem bekannt gemacht wurden, reichten die Reaktionen anfangs von Verblüffung bis Verzweiflung. „Ich war total verwirrt“, sagt Carolin Seeger, die 2008 Abitur gemacht und dann 12 Monate in verschiedenen Jobs gearbeitet hatte. Die Schule, die sie kannte, war so: „Da sitzt ein Lehrer vor einem und versucht, Stoff in einen reinzupumpen; das wirkliche Lernen passierte zu Hause.“ Plötzlich war alles andersherum. „Jetzt war kein Lehrer da, und gelernt werden sollte in der Schule.“ Doch es dauerte nicht lange, bis sie spürte, dass das System funktioniert und ihr viele Vorteile bot. „Die Motivation ist größer. Man kann ja seinen Lernnachweis in ganz unterschiedlichen Formen abliefern, das weckt die Kreativität.“ Zum Abschluss ihres Lernjobs über die frühkindliche Zahnentwicklung verfasste sie beispielsweise ein kleines Ratgeber-Heft mit Texten, Zeichnungen und Fotos, das wie eine Beilage für eine Frauenzeitschrift konzipiert war. Sie hätte auch ein Plakat oder eine Powerpoint-Präsentation gestalten können. Carolin, die Abiturientin, hatte sich gleich an das vierte Level gewagt, in der die Zahnentwicklung detailreich, mit Fachbegriffen und verknüpft mit anderen Lernbereichen (z.B. Ernährung) dargestellt werden muss. Für das 1. Level hätte es genügt, sie mit einfachen deutschen Worten zu schildern.

An diese unterste Leistungsstufe klammerte sich zunächst Bahara Zargaran, die aus Afghanistan stammt und in Darmstadt die Realschule abgeschlossen hat. Nach dem Abbruch einer Ausbildung, dem Umzug nach Hamburg und diversen Jobs macht sie jetzt ihren zweiten Ausbildungsversuch. Der Einstieg in die Ausbildung, der Anfang an der Berufsschule, alles machte sie unsicher, und zusätzlich dieses neue, lehrerlose Lernmodell. Ein „Riesenfragezeichen“ habe sie im Gesicht gehabt. „Aber als ich meinen ersten Lernjob gemacht, den Nachweis abgeliefert hatte und meinen ersten Punkt dafür bekam, war das ein tolles Gefühl. Alles aus eigener Kraft! Dann habe ich mich für den zweiten Lernjob gleich an

ein höheres Level gewagt und hatte danach ein noch tollereres Gefühl.“ Der Lernnachweis auf einem hohen Level entspricht einer guten oder sehr guten Note, der auf niedrigeren den Noten „befriedigend“ oder „ausreichend“. Wer schnell lernt und gute Leistungen nachweist, kann seine Berufsschulzeit um ein halbes Jahr verkürzen. Carolin Seeger hat das vor.

Zu Beginn, bekennen die jungen Frauen, hätten sie auf die „Selbstlernzeit“ eher reflexartig reagiert. „Was? Kein Lehrer da? Keine Anwesenheitskontrolle? Cool!“ Und schon saßen sie um die Ecke bei McDonald. „Aber man lernt, dass man selbst die Verantwortung für sich hat.“ Besonders dankbar für die konzentrierte Lernzeit in der Schule ist Tatjana; sie hat zwei Kinder zu versorgen und kommt zu Hause kaum zum Arbeiten. Auch darüber kann sie mit ihrem Lern-Coach sprechen, der nicht nur fachlicher Beistand ist, sondern auch bei anderen Problemen hilft. Immer wieder berät er auch bei der sehr verbreiteten Schwierigkeit, die Zeit richtig einzuteilen und anstehende Aufgaben nicht immer wieder aufzuschieben. Gemeinsam mit der Schülerin stellt der Coach dann einen Arbeits- und Zeitplan auf, analysiert Arbeitshindernisse und sucht nach Möglichkeiten der Überwindung.

Die Schülerinnen, die jetzt ein Jahr mit dem Konzept der Selbstlernzeit arbeiten, lassen keinen Zweifel daran, dass es für sie ein Erfolgsmodell ist. Es sei zwar deutlich anstrengender als herkömmlicher Unterricht, sagen sie, man könne ja nicht einfach abschalten wie früher; aber sie sagen auch: „Es bringt mehr Spaß“, „man behält das Gelernte besser“ und „man ist sein eigener Chef“. Die meisten machen zum ersten Mal die Erfahrung eines – angeleiteten – selbständigen und selbstverantwortlichen Lernens und empfinden das nicht nur als Bereicherung ihres Wissens sondern auch ihrer Persönlichkeit.

Auch die beteiligten Lehrer ziehen eine positive Bilanz des ersten Jahres mit dem neuen Konzept. Allerdings: „Es kostet in der Pionierphase deutlich mehr Zeit als herkömmlicher Unterricht, und keiner weiß, wie lange die Pionierphase noch dauern wird.“ Das wird aber, urteilt Monika Schierhorn, ebenso deutlich aufgewogen durch eine größere Befriedigung. „Man kommt durch das Coaching in viel engeren Kontakt mit den Schülern, die Schüler werden selbständiger und selbstbewusster, es ist toll, das zu erleben.“ Es sei auch ein Märchen, dass das neue Modell sich nur für sowieso schon motivierte Menschen eigne und andere von ihm überfordert seien. „Die Schüler werden ja viel stärker an die Hand genommen als vorher. Wer von diesem Konzept überfordert ist, der ist vom traditionellen Unterricht noch viel stärker überfordert.“

Schüler und Lehrer, das sind in der Realität der meisten deutschen Schulen zwei Parteien in einem jahrelangen, unaufhörlichen, tagtäglichen Dauerkonflikt, in dem beide ständig verlieren. Was in Beatenberg vorgelebt und in Wilhelmsburg jetzt nachgemacht wurde, ist eine Schlichtung dieses Konfliktes, von der vor allem die Schüler profitieren, durchaus aber auch die Lehrer. Sie werden zu Pionieren einer neuen, sinnvollen Pädagogik. Es ist also eine Konfliktlösung mit zwei Siegern. In der Management-Sprache nennt man so was eine Win-Win-Situation. Die gleiche Erfahrung hat man mit einem ähnlichen Weg an der Max-Brauer Schule gemacht, einer Gesamtschule in Hamburg Altona. Höchste Zeit, dass auch andere Schulen – Gymnasien, Real- und Hauptschulen – sich diese Reformmodelle ansehen.

