



Werkstattgespräch

Personalentwicklung an Schulen

Zwischen großer Pause und großer Verantwortung

Impulsvortrag

Eine Pause in der Schulentwicklung gibt
 Zeit für Personalentwicklung
 Seite 3

Matterhornprinzip

Vision einer Schulentwicklung,
 die verbindet
 Seite 4

Starke Partner

Interview mit Dr. Donat
 Kluxen-Pyta (BDA)
 Seite 7



Mit kleinen Impulsen große Wirksamkeit

Erfolgreiche Ansätze in der Personalentwicklung

Die Qualität der schulischen Arbeit und insbesondere der Lehr- und Lernprozesse ist maßgeblich von der Motivation, Kompetenz und Professionalität der Lehrkräfte und ihrer Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit beeinflusst. Somit ist die Personalentwicklung ein zentraler Faktor für den Erfolg und die Wirksamkeit der Schule.

Aber wie sieht Personalentwicklung in multiprofessionellen Teams aus? Welche Rolle spielen dabei Steuerungsgruppen? Welche internen Schulungskonzepte und Ansätze zur Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen sind erfolgversprechend? Wie können Teambildung und kritisches Feedback gestaltet werden? Wie muss Personalentwicklung an Schulen insgesamt angelegt sein, um Impulse für Qualitäts-

management und Unterrichtsentwicklung zu geben? Rund 60 Schulleitungen sowie Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben von „Starken Schulen“ diskutierten dazu beim Werkstattgespräch „Personalentwicklung an Schulen – zwischen großer Pause und großer Verantwortung“ im November 2014 in Königstein im Taunus und tauschten ihre Praxiserfahrungen aus.

Nehmen Sie teil an der Diskussion und gewinnen Sie auf den folgenden Seiten einen Eindruck davon, wie gelingende Personalentwicklung an Schulen aussehen kann!

Ihre
Dr. Antje Becker
Geschäftsführerin
Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Professionalität ist das Ergebnis von Personalentwicklung

Erfolgreiche Ansätze im Diskurs

Der Vortragende hat Humor, das muss man ihm lassen. Mit ernsthafter Miene präsentiert er verschiedene Modelle für Personalentwicklung, eins komplexer als das andere. Betretenes Schweigen im Saal. Dann spricht er aus, was sie in Wahrheit sind: pseudowissenschaftliche und kommerzielle Versprechen. Aufatmen bei den Zuhörern.



Dr. Helmut Lungershausen

Von Jürgen Luga

Die Fragen, die Dr. Helmut Lungershausen zu Beginn seines Impulsvortrags aufwirft, lassen sich damit nicht beantworten:

- Wie lässt sich Personal entwickeln?
- Wer kann das veranlassen oder bewirken?
- Wer fällt unter „Personal“?
- Will sich das Personal entwickeln lassen?
- Wer bestimmt die Entwicklungsrichtung?
- Wann hat man erfolgreich entwickelt?

Zielführender ist es da schon, den Tatsachen ins Auge zu schauen.

Menschen ändern sich nicht grundlegend. Sie lernen Verhaltensänderung nur in kleinen Schritten. Und: Menschen engagieren sich am liebsten für das, was sie selbst wollen. So gelassen, wie der Referent wirkt, so wenig wundert es, dass

er Gelassenheit in der Personalentwicklung empfiehlt. Dass Menschen so sind, wie sie sind, muss man hinnehmen. Dass Veränderungen nur in kleinen, manchmal ganz kleinen Schritten möglich sind, muss man berücksichtigen. Und Engagement erwächst aus Motivation. Damit hat Lungershausen sein Credo bereits formuliert und leitet daraus ab:

Die größte Herausforderung der Personalentwicklung ist es, Lehrkräfte dazu zu bringen,

- ihren Unterricht mit den Augen der Schüler zu sehen,
- sich neuen Erkenntnissen nicht zu verschließen
- und ihren Unterricht wirkungsvoller zu gestalten.

Den Anregungen, die nun präsentiert werden, folgt das Publikum aufmerksam und interessiert. Da spricht einer von ihnen, einer mit 36 Jahren Berufserfahrung, davon 13 Jahre als Schulleiter einer beruflichen Schule. Als Ergebnis des reichen Erfahrungsschatzes entstanden nicht nur Buchpublikationen wie „Neu in der Schulleitung“, sondern auch ein Fundus selbst gezeichneter Cartoons. Mit einigen ist der Impulsvortrag gewürzt.

< Humor beweist Lungershausen auch in selbst gezeichneten Cartoons.

Das folgende Zitat aus dem aktuellen Buch „Schule professionell leiten und entwickeln“ ist charakteristisch für die Haltung des Autors:

Change Management bedeutet, den Wechsel und die Veränderungen so zu dosieren, dass die Maßnahmen umgesetzt und die intendierten Ziele erreicht werden können. Dazu gehört, dass eine Auswahl bei den Veränderungsvorhaben getroffen werden muss und dass unrealistische Zielsetzungen abgelehnt werden, auch wenn die Vorgaben von höherer Ebene erfolgen. Denn, so Erich Kästner: „An allem Unfug, der passiert, sind nicht nur die Schuld, die ihn tun, sondern auch die, die ihn nicht verhindern.“

Nicht nur mich hat eine Aussage während des Impulsvortrags besonders beeindruckt: „Eine Pause in der Schulentwicklung gibt Zeit für Personalentwicklung.“ Manchmal muss das eine ruhen, damit sich das andere entfalten kann. Im Modus betrieblicher Hektik sind solche einfachen Erkenntnisse nur schwer zu finden.

Ob Vortrag oder Zitat aus dem oben genannten Buch: Lungershausen geht es um Haltungen. Dazu regt er an, ohne den „Königsweg“ zu propagieren, und legt damit den Grundstein für eine Atmosphäre, die am Ende der Tagung als inspirierend und visionär gelobt wird.





„Gespräch“ in der Personalentwicklung demonstriert Dr. Lungershausen mit einem kleinen Experiment.

Matterhornprinzip und Schwachleister

Das Netzwerk „Starke Schule“ trifft sich in Königstein zum Werkstattgespräch

„Ich habe ein Klima vorgefunden, in dem gearbeitet wird im Hinblick auf eine Vision, die verbindet. Eine Vision von einer Schulentwicklung, die beseelt, berührt, antreibt und bei der es nicht nur um das Erreichen von Zielen geht.“ Der Applaus des Abschlussplenums zeigt, dass dieses Feedback einer Teilnehmerin den anderen aus der Seele spricht.

Ich nehme zum zweiten Mal an einem Werkstattgespräch teil und treffe Joachim Wolff wieder, den Schulleiter der Paula-Modersohn-Schule in Bremerhaven. Er ist einer von sechzig Teilnehmern, überwiegend aus Schulleitungen, die aus der ganzen Bundesrepublik zum Werkstattgespräch von „Starke Schule“ angereist sind. Er schätzt besonders die Begegnung und den Austausch mit „Kollegen auf Augenhöhe“. Aber beim Austausch allein soll es nicht bleiben. „Plagiate sind die höchste Form der Anerkennung“ – eine Teilnehmerin fordert zur Nachahmung auf und drückt damit aus, was sie am Werkstattgespräch so schätzt: das voneinander Lernen.

Vortrag und Einstimmung, Arbeitsgruppen, vier Workshops und

intensiver Austausch bei den Mahlzeiten und in den Pausen boten dafür eineinhalb Tage lang den Rahmen. Aber der Reihe nach.

Zum Lernen gehört auch der Umgang mit Misserfolgen. Lungershausen verweist darauf direkt zu Beginn seines Impulsvortrags, der das Werkstattgespräch eröffnet: „Ich habe viel falsch gemacht, aber eine Menge daraus gelernt.“ (Impulsvortrag siehe Seite 3) Herwig Dowerk, Schulleiter der KGS Neustadt am Rübenberge in Niedersachsen, schildert dazu ein Beispiel aus seiner Praxis. Nachdem es zwischen einer Referendarin und einer Klasse über einen längeren Zeitraum unüberbrückbare Spannungen gegeben hatte, habe er ein moderiertes Schüler-Lehrer-Gespräch initiiert –

etwas, das es bis dato an seiner Schule nicht gab. Ein Kollegiumsmitglied führte getrennt Vorgespräche mit den Schülern und der Referendarin, um Ziele und Regeln festzulegen, und moderierte auf dieser Basis ein gemeinsames Gespräch. In diesem konkreten Fall führte die Methode nicht zum Erfolg. Die Referendarin entschied sich irgendwann gegen eine Schullaufbahn. Aber die Methode hat sich bewährt. Das Publikum schmunzelt. Sich vor sechzig Kollegen hinzustellen und über Misserfolge zu reden, dazu gehört Mut. Ich spüre, wie die wertschätzende und gelöste Atmosphäre im Saal zu Offenheit und Ehrlichkeit ermutigt. Nichts wird beschönigt, aber wenn etwas im positiven Sinne gestaltbar ist, dann wird behandelt.



Herwig Dowerk moderiert den Workshop „Elemente der Personalentwicklung an einer großen Schule“.

In einer Pause frage ich ihn nach seiner persönlichen Motivation, einen Workshop zu gestalten. Seine Antwort: „Guten Unterricht zu machen, die Bereitschaft zu haben, immer wieder auch auf sich selber zu gucken und nicht zu denken, dass man irgendwann fertig ist; sich begeistern zu lassen für Ideen, die man irgendwo mitbekommt, und die dann auch hineinzutragen und gemeinsam immer wieder Schule weiterzuentwickeln, das ist mir wichtig.“

Und bei allem, was wir tun, stellt sich die Frage: Geht das auch an anderen Schulen? Das ist übrigens für mich ein Aspekt von Nachhaltigkeit. Alles, was ich mache, möchte ich auch an anderen Schulen möglich machen. Ich möchte ermuntern, darüber nachzudenken: Kann ich das auch bei mir machen? Ist das übertragbar?“

So wie der Workshop von Dowerk werden auch die drei anderen von Schulleitungen aus „Starken Schulen“ moderiert; lebendig und praxisnah geht es in allen zu, so meine Eindrücke und die Rückmeldungen der Teilnehmer.

Manuela Heimlich und Detlef Rommert leiten die Staatliche Regelschule Conrad Ekhof in Gotha – und an diesem Tag in Königstein den Workshop „Strukturen der Schulentwicklung“. Gleich sieben Ebenen haben sie als Gestaltungsfelder ausgemacht, auf zwei wird ein besonderer Fokus gerichtet: die Struktur- und die Weiterbildungsebene.

Aufstieg mit Hindernissen

Von ihnen erfahre ich, dass sich das „Matterhorn-Prinzip“, das ich aus der Managementlehre von Unternehmen kenne, auch auf Schule adaptieren lässt: Rommert veranschaulicht am Bild des Matterhorns, dass ein Kollegium immer aus mehreren Gruppen besteht, die an der Schulentwicklung beteiligt sind: „Der Gipfel ist als Ziel zu verstehen. Nicht alle müssen oder können diesen Gipfel erreichen, für manche ist auch das Bewältigen einer Etappe ein Erfolg. Die führende Gruppe versucht die anderen zu motivieren und mitzuziehen. Keiner soll zurückgelassen werden. Und zum Kraftschöpfen sind Pausen notwendig.“

Die sich bildenden Gruppen werden in jeder Schule entsprechend den Bedingungen anders sein, einige werden gar nicht loslaufen wollen, andere werden losstürmen, um schnellstens zum Gipfel zu kommen. Wieder andere werden an der

Berghütte Pause machen, um auf Langsamere zu warten und sie wieder zu motivieren. Und es wird welche geben, die entsprechend ihren Möglichkeiten nur bis zu einem bestimmten Punkt mitkönnen.“

Auch die Zitate „Nur wer sich verbindet, wird bestehen“ und „Spicken ist erlaubt“ bleiben bei mir hängen, weil sie so exemplarisch ausdrücken, dass an diesen beiden Tagen überzeugte Netzwerker tiefe Einblicke in ihren reichen Erfahrungsschatz gewähren. Als das Thema Fortbildungskonzepte zur Sprache kommt, wird differenziert. Es geht darum, „tief hängende Früchte“ zu ernten, also die einfachen erfolgreichen Maßnahmen zu realisieren, aber auch nach der Prämisse zu handeln: „Eine Fortbildung sollte uns als Schule nutzen und nicht nur interessengeleitet einzelnen Kollegen.“

Im Team leiten Beate Derr und Claudia Kremmelbein von der Georg-Forster-Gesamtschule in Wörrstadt (Rheinland-Pfalz) durch den Workshop „Teamschule“. Von Beginn an wird in großer Runde diskutiert, die Präsentation „rollt“ im Hintergrund mit. Eine der spannenden Fragen „Jahrgangsteams – Fluch oder Segen?“ oder anders formuliert: Teamarbeit braucht Zeit. Nur wenn die von den Kollegen investierte Zeit einen Mehrwert bringt und an anderen Stellen Entlastung spürbar wird, nur dann entsteht Ak-



Manuela Heimlich und Detlef Rommert leiten gemeinsam eine Regelschule in Gotha und beweisen auch als Moderatoren Teamgeist.



In den AG's wurde lebhaft diskutiert ...

zeptanz. In drei Spalten werden Argumente und Bedenken zusammengetragen: „Vorteile“, „zu beachten“ und „Gefahren“, zum Beispiel die Gefahr der Isolation des Teams oder die Etablierung einer „Schattenschulleitung“. Beschönigt wird auch hier nicht. Ob im Impulsvortrag, in den Diskussionen im Plenum oder in den Workshops, immer wieder ist die Rede von Bedenkenträgern – oder freundlich umschrieben „Kollegen in der Mitte“ –, die sich nicht durch ein Übermaß an Motivation auszeichnen. Eine besonders kreative Umschreibung für diese Gruppe etablierte sich im Laufe des Werkstattgesprächs: „Schwachleister“. Ihre Integration in Teams, der Anspruch, auch ihre Potenziale zu nutzen, sie nicht aus der Verantwortung zu entlassen, klang in diversen Kontexten an.

„Team auf allen Ebenen – Leitung, Jahrgang, soziales Lernen, Fachschaften“: Den vierten Workshop moderieren Hannelore Pieper-Wöhlk, Melanie Richter und Dieter Ruser von der Leif-Eriksson-Gemeinschaftsschule in Kiel. Ich erfahre etwas über die Ergebnisse des Schulentwicklungsteams, unter anderem über Schulentwicklungstage. Einer davon widmete sich dem Leitbild der Schule, das hängt stolz am Flipchart, ich werfe am Ende einen Blick darauf. Dass auch Aufräumen einen Schulentwicklungstag rechtfertigt, verwundert nicht nur mich, aber äußere Ordnung scheint die in-

mere zu befördern und alter Ballast kann ganz schön bremsen. Was mir auch klar wird: An der Kieler Gemeinschaftsschule ist Humor kein Fremdwort und ein gutes Betriebsklima eine Führungsaufgabe.

Beim Abendessen sitze ich an einem Tisch mit Claudia Schiefner und ihrer Kollegin Kerstin Nowottnick von der Sekundarschule Alexander von Humboldt in Naumburg (Sachsen-Anhalt), Markus Heindl von der Valentin-Ickelsamer-Mittelschule in Rothenburg (Bayern) und Dowerk von der KGS Neustadt (Niedersachsen). Ich bin immer wieder beeindruckt, dass auch beim informellen Austausch die übergeordnete Frage lautet „Was ist machbar?“,

gefolgt von „Wie ist es machbar?“. Zugegeben, ein Drittel der Kommunikation muss aufgewendet werden, um die je Bundesland spezifischen Begriffe und Konzepte im föderalen Deutschland zu klären und zu verstehen. Bei aller regionalen Verschiedenheit gibt es genügend Ideen und Erfahrungen, die auch grenzübergreifendes Ausprobieren lohnen. Einladungen zu Schulbesuchen liegen da nahe. Heindl hat die Schule von Dowerk bereits besucht – und vielleicht trifft sich die Tischrunde schon bald in Naumburg, um das anregende Gespräch vor Ort weiterzuführen. Werkstattgespräche von „Starke Schule“ sind oft erst der Anfang ...



... und im Plenum reflektiert.

„Starke Schule“ – starke Partner

Interview mit Dr. Donate Kluxen-Pyta

Im Programm „Starke Schule“ engagieren sich die Gemeinnützige Hertie-Stiftung, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und die Deutsche Bank Stiftung. Die BDA wirkt seit 1999 aktiv mit, damals hieß die Initiative noch „Hauptschulpreis“. Dr. Donate Kluxen-Pyta vertritt seit Anbeginn die BDA im Programm.



Frau Dr. Kluxen-Pyta, wie kam es zu dem Engagement der BDA bei „Starke Schule“?

Kluxen-Pyta: Der Anknüpfungspunkt ist das Stichwort „Ausbildungsreife“. Unternehmen haben ein Interesse an Schulabgängern, die ein ausbaufähiges Grundwissen und basale Kompetenzen mitbringen, was nicht immer der Fall ist. Irgendwann haben wir festgestellt, dass sich die Unternehmen selbst mehr in der Schule engagieren müssen, um aufzuzeigen, was sie eigentlich wollen.

Es ist natürlich schon die Idee, die jungen Leute frühzeitig auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Oft wird verkannt, dass man eine Ausbildung machen und danach noch immer studieren kann. Es gibt Modelle, da laufen Ausbildung und Studium parallel. Und es gibt Betriebe, die ein Studium nach der Ausbildung fördern. In den Schulen sind solche Modelle oft nicht bekannt.

Ich habe hier mit einem Gesamtschulleiter aus der Nähe von Hannover gesprochen. Er hat mir erzählt, dass Schüler der höheren Klassen an zwei Tagen in der Woche komplett an Berufsschulen lernen und arbeiten und so quasi schon während ihrer Schul-

zeit die fachlichen Qualifikationen für die Zwischenprüfung erlangen. Sind das Initiativen in Ihrem Interesse?

Kluxen-Pyta: Die angesprochene Schule wurde nicht umsonst 2009 Bundessieger bei „Starke Schule“. Es ist ein Modell, das mittlerweile weit verbreitet ist, zumindest in Niedersachsen. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie Berufsschulen in der Nähe haben, die sich darauf einlassen und vom Profil her passen. Die Grundidee, Theorie und Praxis zu verzahnen – dafür spricht einiges.

Das übergeordnete Thema des Werkstattgesprächs lautet „Personalentwicklung“. Kann man Schulen mit Unternehmen gleichsetzen?

Kluxen-Pyta: Schulen funktionieren natürlich nicht wie Unternehmen. Aber es gibt Elemente der Unternehmensführung, die auch in Schulen sinnvoll und adaptierbar sind. Um es am Beispiel des Themas dieser Tagung, der Personalentwicklung, festzumachen: Es ist schon so, dass die Schulleitung eine Führungsfunktion hat. Sie soll pädagogischer Motor der Schule sein, hat die Verantwortung fürs große Ganze und heute wird es auch so verstanden, dass dies Personalverantwortung einschließt.

Fehlt es in den Lehrerkollegien an Teamfähigkeit?

Kluxen-Pyta: Teamfähigkeit, Teamarbeit war und ist in Schulen nicht immer selbstverständlich, bei den „Starken Schulen“ ist sie allerdings sehr ausgeprägt. Es wäre schon gut, wenn die nicht so starken Schulen auch hier von den starken Schulen lernen. Schulen nehmen Anregungen ja eher an, wenn der Impuls von einer anderen Schule kommt und sie sehen, dass es dort funktioniert. Pädagogische Vielfalt und Teamarbeit schließen sich nicht aus.

Ich war kürzlich in einer Schule, da waren vier Parallelklassen in einem Flur, wir haben dort den gleichen Morgenkreis gesehen, den jeder Lehrer anders machte: Eine Lehrerin nahm die Kinder der Reihe nach dran, eine andere stellte Fragen und bei einem Lehrer durfte jeder reinreden.

Vielleicht noch einmal zum Stichwort Kompetenzen für das Berufsleben ...

Kluxen-Pyta: Wir reden ja hier von allgemeinbildenden Schulen; da braucht es erst einen Fokus auf Kompetenzen, die man nicht nur für den Beruf benötigt, sondern für das ganze Leben.

Es geht ja dabei nicht nur um eine Grundbildung im Sinne von Lesen, Schreiben, Rechnen, sondern auch um soziale und persönliche Kompetenzen und die klassischen Tugenden wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit.

Zum Abschluss ...

... einige Fragen an Christa Albrecht (Mathilde-Anneke-Schule, Sprockhövel, NRW), Sven Rathmann (Förderzentrum Schönkirchen-Schönberg, Schleswig-Holstein), Claudia Schiefner (Sekundarschule Alexander von Humboldt, Naumburg, Sachsen-Anhalt) und Anja Steinhüser (Selma-Lagerlöf-Gemeinschaftsschule, Ahrensburg, Schleswig-Holstein).



Einige Eindrücke eines intensiven Werkstattgesprächs.

Wie stark ist Ihre Schule derzeit in der Schulentwicklung gefordert – was sind die „heißen“ Themen?

Claudia Schiefner: Unsere heißen Themen sind zur Zeit Inklusion und „störfreier Unterricht“.

Sven Rathmann: Die Schulentwicklung hat derzeit zwei Stränge: zum einen den ökonomischen Einsatz der Lehrkräfte in Regelschulen und dem Förderzentrum sowie effektive Formen der Kooperation im inklusiven Setting; zum anderen die Stärkung der Zusammenarbeit zweier Kollegien, die erst kürzlich zusammengelegt wurden. Mit einer veränderten Konferenzstruktur haben wir uns an die Nahtstellen unserer Regelschulen angepasst. Sie alle sind an den Übergängen orientiert: Kita-Grundschule; Übergang 4-5; Übergang Schule-Beruf, also Berufsorientierung.

Im Impulsreferat sprach Dr. Lungershausen davon, dass eine Pause in der Schulentwicklung Zeit für Personalentwicklung gibt. In welcher Phase befinden Sie sich und wie ist Ihre Meinung dazu?

Christa Albrecht: Wir befinden uns nicht in einer Pause. Als Hauptschule haben wir seit Jahren den Druck, uns ständig weiterentwickeln zu müssen, um dem breit gefächerten Schülerspektrum gerecht werden zu können und auch um konkurrenzfähig zu bleiben. Allerdings bin ich der Meinung, dass auch während einer Phase der intensiven Schulentwicklung Personalentwicklung möglich ist. Häufig zeigen sich dann erst Kompetenzen bei einzelnen Kollegen – beziehungsweise der Druck der Kollegen untereinander ist so groß, dass in einer kleinen Schule wie unserer sich kaum jemand entziehen kann.

Anja Steinhüser: Dieser Satz hat meine Kollegin und mich, mit der ich gemeinsam am Werkstattgespräch teilgenommen habe, auf der Rückfahrt im Zug beschäftigt und wir konnten Herrn Dr. Lungershausen in unserer Diskussion durchaus zustimmen. Ein großer Teil des Kollegiums ist müde, sich permanent mit neuen Dingen auseinanderzusetzen und neue Konzepte etc. zu entwickeln; da kann es hilfreich sein, das Vorhandene reifen zu lassen und darauf zu setzen, dass neue Impulse er-

wachsen. Bestenfalls wird die Phase genutzt, um das eigene Tun zu reflektieren, in den gegenseitigen Austausch zu treten und letztlich durch diese Weiterentwicklung doch auch zur Schulentwicklung beizutragen.

Personalentwicklung? Bei Schülern sprechen wir ja eher von Potenzialentfaltung – haben Sie Anregungen erhalten, wo Potenziale an Ihrer Schule schlummern könnten?

Anja Steinhüser: Auf jeden Fall! Mir hat insbesondere das Konzept gefallen, wie gegenseitige Unterrichtshospitation strukturell in der Schule verankert werden kann. Über die Tatsache, dass einige Kollegen über zehn Jahre keinem anderen Unterricht mehr beigewohnt haben als dem eigenen, hätte man selbst stolpern können, konfrontiert damit, war ich geradezu geschockt. Wie unsinnig, hier nicht voneinander zu lernen, die guten Ideen zu teilen und so auch ins Gespräch über Schwierigkeiten zu kommen. Ich möchte dieses oder ein ähnliches Konzept unbedingt in unserer Schule etablieren – nach der Entwicklungspause.

Sven Rathmann: Es wird wichtig sein, die Ressourcen (Regelschule/Förderzentrum) kooperativ zu nutzen und voneinander beziehungsweise miteinander zu lernen.



Weitere Infos unter
www.starkeschule.de