



Schwerpunkt

WiBeS – Wissensmanagement für berufliche Schulen

Ausbildungsmarkt

Strukturprobleme in Hamburg

BiBB-Untersuchung

Ausbildungsplatzabgabe: Kosten und Nutzen

Wettbewerb: SCHREIBMAL
ZEIT-Stiftung /
Hamburger Abendblatt

MIT SPITZER FEDER: ZEITGESCHEHEN



Quellen: Stuttgarter Zeitung von 12.11.03; Frankfurter Rundschau vom 12.11.03; Bergedorfer Zeitung vom 12.11.03; Die Welt vom 13.11.03

ihbs · Informationen für Hamburger Berufliche Schulen

Herausgeber

Referat Berufliche Schulen
im Amt für Bildung
der Behörde für
Bildung und Sport
Hamburger Straße 131,
22083 Hamburg

☎ 428 63-21 31
Fax: 428 63-40 33

e-mail:
carl-heinz.doose@bbs.hamburg.de

Redaktion

Carl-Heinz Doose, B 42
Michael Schopf, B 42-1 (verantwortlich)
Anke Elger-Miehe, G 3
Norbert Meincke, H 17
Ilse Sand, H 7
Dr. Manfred Schwarz, V 15-2

Gestaltung und Koordination

Dr. Manfred Schwarz, V 15-2

Redaktionsassistentz

Liane Eggert (V 254), Text u. Grafik

Layout & Satz

Simson Graphix, Hamburg

Druck

Simson Graphix, Hamburg

Die INFORMATIONEN FÜR HAMBURGER
BERUFLICHE SCHULEN erscheinen nach
Bedarf. Namentlich gekennzeichnete
Beiträge werden nur vom Autor
verantwortet.

14. Jahrgang, Heft 1/2004

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

1991 wurden zum ersten Mal „Informationen für Hamburger Berufliche Schulen (ihbs)“ versandt. Eine Schönheit war es nicht gerade, was da den beruflichen Schulen und anderen, die man für interessiert hielt, auf den Schreibtisch flatterte: behördengraue Photokopien („Umweltschutz muss auch dem Auge wehtun!“), in der Ecke geheftet. Das Layout konnte man sehr wohlwollend als „handwerklich“ bezeichnen – aber Welch ein Gegensatz zu den geradezu gestylten Ausgaben von „Hamburg macht Schule“!

Was hatte Carl-Heinz Doose, seit nun 13 Jahren Herausgeber, bewegt, diese Werke zu produzieren? Zunächst einmal der Wunsch, den eigentlich unstillbaren Informations hunger der Akteure im Bereich der Berufsbildung möglichst weit zu stillen. Dann die Erkenntnis, dass es kein anderes Medium in Hamburg gab, welches eine auf die Bedürfnisse der Berufsbildung zugeschnittene Informationsplattform darstellt. Und schließlich die Erkenntnis, dass auch im Internet-Zeitalter Druckwerke unverzichtbar sind.

Möglich wurde diese lange Herausgeberschaft auch durch eine Reihe von Mitstreitern, die als „Redaktion“ firmiert. An dieser Stelle muss einmal Dr. Manfred Schwarz herausgehoben werden, den man auch als „Chef vom Dienst“ bezeichnen könnte und ohne den die ihbs nicht ihr heutiges Aussehen hätte.

Einiges spricht dafür (sicher kann man da nach den bisherigen Erfahrungen nicht sein), dass C.-H. Doose sich zum 31. August dieses Jahres pensionieren lässt. Wenn dem so ist, wird im nächsten Heft darüber berichtet. Vorsorglich durfte ich schon einmal die Herausgeberschaft übernehmen und hoffe, dass dies den ihbs gut bekommen wird.

Schwerpunktthema der vorliegenden Ausgabe ist Wissensmanagement. Dabei geht es um die Frage, wie die immer umfassenderen Wissensmengen für Schüler und Lehrer systematisch erschlossen und genutzt werden

können. Im Projekt „Wissensmanagement an Beruflichen Schulen (WiBeS)“ testet man an einigen Schulen unterschiedliche Software und deren Nutzungsmöglichkeiten. Und es sieht so aus, dass – wie schon bei „winschool“ – die beruflichen Schulen wieder einmal Vorreiter für andere Schulformen sein könnten.

Weniger positiv ist zu berichten über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt, die in Hamburg auch erklärbar ist durch eine „Qualifikationslücke“: Die Struktur der Schulabschlüsse in Hamburg wird den Forderungen der Ausbildungsbetriebe nicht gerecht wird. Die Beschreibung dieses Sachverhalts in IHBS wird ergänzt durch einen Bericht über einen drohenden Fachkräftemangel in naher Zukunft.

Was es sonst noch Interessantes in dieser Ausgabe gibt, entdecken Sie beim Durchblättern.

Und in den nächsten Ausgaben werden wir uns u. a. mit folgenden Themen in der Berufsbildung beschäftigen:

- „Reform der schulischen Berufsbildung“,
- „Ausbildungsplatzabgabe“, „Reform des Berufsbildungsgesetzes“ und „Forderungskatalog der KMK“,
- Auswertungen von ULME I, der flächendeckenden Untersuchungen zur Lernausgangslage, zu Motivationen und Einstellungen zu Beginn der Ausbildung.

Es bleibt also spannend in der Berufsbildungspolitik.

Ihr

Michael Schopf

Ausbildungsmarkt: Strukturprobleme für Hamburg

6

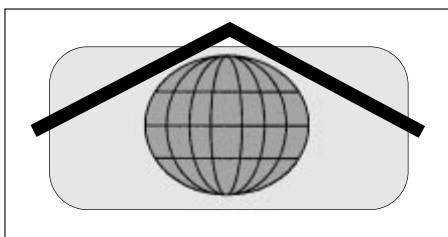
Insbesondere leistungsschwächere Jugendliche aus Hamburg haben verminderte Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dies ist auch durch den Abbau von industriellen Wirtschaftszweigen bedingt. Hamburger Bewerber haben – im Vergleich zu Jugendlichen aus anderen Bundesländern – oft verstärkt Schwierigkeiten, sich im erweiterten Tertiärsektor durchzusetzen.



Ausbildung zum Betriebswirt im Außenhandel: Neue Chancen für sehr gut qualifizierte Auszubildende

11

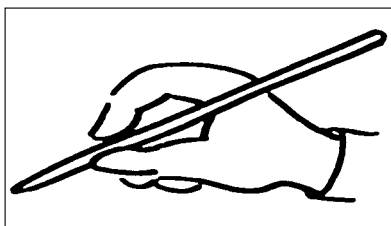
Das Institut für Außenhandel – an der Handelsschule 2 – bietet mit dem Studiengang zum Betriebswirt eine besondere Form der dualen Ausbildung an, die praxisorientiert, aber auch theoretisch-wissenschaftlich ausgerichtet ist. Im Jahre 2004 wird der sechste Lehrgang erfolgreich beendet sein.



ZEIT-Stiftung / Hamburger Abendblatt: SCHREIBMAL-Schüler-Wettbewerb für Talente

18

Die ZEIT-Stiftung und das Hamburger Abendblatt hatten schon für das Jahr 2003 einen neuen, produktorientierten Schüler-Wettbewerb initiiert – das Projekt SCHREIBMAL. Immerhin 724 eingesandte Texte hatte die Jury schließlich zu begutachten. Etliche Preise gingen an die Sieger. Im Jahr 2004 wird es nach den Sommerferien einen neuen Wettbewerb geben, auch für Berufliche Schulen.



Nachrichten regional

Zeugnisschwellen überwinden	6
Strukturprobleme auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt	
G 15	9
Kooperationsmodell: Orthopädie-Technik an der Gewerbeschule und Innung für Orthopädie	
W 2	10
75 Jahre: Berufliche Schule Uferstraße	
H 2	11
Integriert: Theorie und Praxis – Ausbildung zum Betriebswirt im Außenhandel	
LIA 3	12
BLK-Modellversuch: Umstrukturierungen in der Lehrerbildung	
Englisch	14
Neue Prüfungsaufgaben: Im Vordergrund stehen beruflich relevante Situationen	
H 11	16
Umsetzung: Aktualisierte Einzelhandelsberufe – vor der Bewährungsprobe	
ZEIT-Stiftung / Hamburger Abendblatt:	18
Zum zweiten Mal: Wettbewerb SCHREIBMAL	
Personalien	19
Bestellungen	
<b style="background-color: red; color: white; padding: 2px;">Nachrichten überregional	
Demografischer Wandel	20
Demnächst großer Fachkräftemangel in Deutschland	
Ausbildungsplatzabgabe	22
Zahlen soll, wer nicht ausbildet	
BIBB-Untersuchung	23
Ausbildungsplatzabgabe: Kosten und Nutzen	
Bilanz	24
Lehrstellenlücke weitet sich im Westen aus – in Ostdeutschland ist sie kleiner	
Neue Ausbildungsordnung	25
Maler und Lackierer: Mit Farbe durch's Berufsleben	
2003/2004	26
Neue und aktualisierte Berufe	

Schwerpunkt

Gesamtprojekt: Innovationsschub	
WiBeS: Wissensmanagement für Berufliche Schulen in Hamburg	27
G 2	
WiBeS und die Neuordnung in der Sanitär- und Heizungsbranche	30
H 17	
WiBeS: Fokussiert	32
H 7	
Pilotprojekt: WiBeS – mit dem System Firstclass-Plattform	33

Rubriken

Editorial	
Veränderungen: In der Behörde und bei ihbs	3
Mit spitzer Feder	
Karikaturisten karikieren	2
Charts	
Ausgerissen: Zahlen beschreiben die Gegenwart	35
Zitat	36

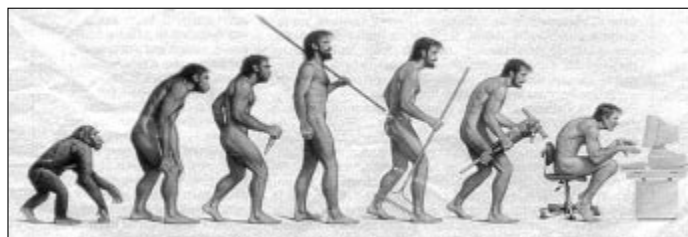
Schwerpunkt

**WiBeS:
Wissensmanagement
und Kommunikations-
system –
Reformprojekt
für Berufliche Schulen**



Veränderte Perspektiven: Projektarbeit mit FirstClass und SharePoint Portal Server 33

Vor ein paar Jahren war eine E-Mail-Adresse noch etwas revolutionär Neues. Inzwischen hat die technische Entwicklung zum Beispiel in Sachen Internet und Intranet die Welt extrem verändert. Es gibt Weiterentwicklungen, von denen insbesondere auch Berufliche Schulen profitieren. WiBeS, FirstClass und SharePoint Portal Server – das sind Begriffe, die in einer aktuellen, wohl avantgardistischen Projektarbeit der Beruflichen Schulen gängig sind.



Neuordnung der Ausbildung in der Sanitär- und Heizungsbranche: Wissensmanagement hilft dabei 30

Im August 2003 begann eine neue Ausbildung im Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Viele Informationen waren zu beschaffen. Da kam für technikbegeisterte Kollegen das Angebot, beim Projekt WiBeS mitzuarbeiten, gerade recht.



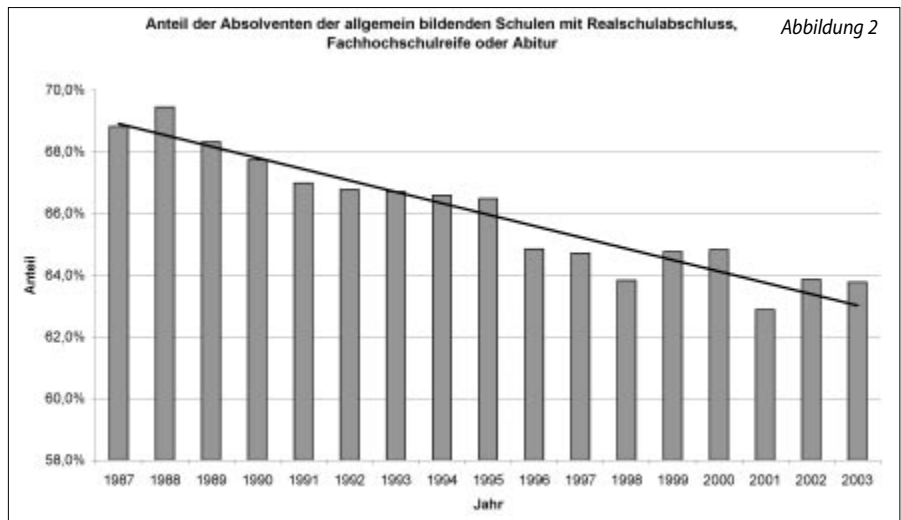
Qualifikationslücken: Keine Deckung von Angebot und Nachfrage bei Schulabschlüssen

Strukturprobleme auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt

Notwendig: Stärkere Gewichtung von Berufsorientierung und Praktika

Im Zuge des Strukturwandels sind in Hamburg Arbeits- und Ausbildungsplätze in traditionell ausbildungsstarken technischen Wirtschaftszweigen abgebaut worden, die durch neue Dienstleistungsberufe nicht kompensiert werden konnten. Daraus resultiert ein quantitatives Problem, aber auch ein erschwerter Übergang von Schulabsolventen in solche Ausbildungsberufe, die besonders für leistungsschwächere Jugendliche geeignet waren.

Vor diesem Hintergrund werden die Ausführungen im Heft 2/2003 der ihbs über die vier wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Hamburger Ausbildungsmarktes um strukturelle Besonderheiten ergänzt: die Absolventen der Hamburger allgemein bildenden Schulen, die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System, die Aufnahmekapazitäten der beruflichen Vollzeitschulen sowie die Besetzung von Ausbildungsplätzen Hamburger Unternehmen mit Jugendlichen aus anderen Bundesländern. In der Abbildung 1 ist die Entwicklung der drei erstgenannten Faktoren grafisch aufbereitet.



Die Abbildung 1 Übersicht veranschaulicht, dass sich die Absolventenzahl der Hamburger allgemein bildenden Schulen seit 13 Jahren in einer engen Bandbreite zwischen 15.000 und 16.000 bewegt. Aus der folgenden Grafik geht hervor, dass sich die Qualifikationsniveaus der Schulabsolventen seit 1988 im Trend verschlechtert haben: Der Anteil der Absolventen, die einen Schulabschluss oberhalb des Hauptschulabschlusses – also einen Realschulabschluss, die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschul-

reife – erreicht haben, ist von 69,5 Prozent im Jahre 1988 auf 63,8 Prozent im Jahre 2003 zurück gegangen.

Diese Entwicklung hat für die Hamburger Ausbildungsbewerber deswegen negative Folgen, weil die Hamburger Wirtschaft in den vergangenen Jahren in zunehmendem Umfang Auszubildende mit Schulabschlüssen oberhalb des Hauptschulabschlusses gesucht und eingestellt hat, wie im folgenden Abschnitt dargestellt wird.

Neue Ausbildungsverträge im dualen System

Der im Vorjahr festgestellte Rückgang der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge hat sich im Jahre 2003 fortgesetzt (vgl. Abbildung 1)*. Erstmals übertrifft die Zahl der Schüler, die eine berufliche Vollzeitschule oder einen vergleichbaren berufsvorbereitenden Kurs der Arbeitsagentur begonnen haben, die Zahl der Auszubil-

* Die in der Abbildung 1 dargestellten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stützen sich auf Daten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) alljährlich bei den zuständigen Stellen (Kammern) für die Berichterstattung im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung erhebt. Diese Daten des BIBB lagen bis

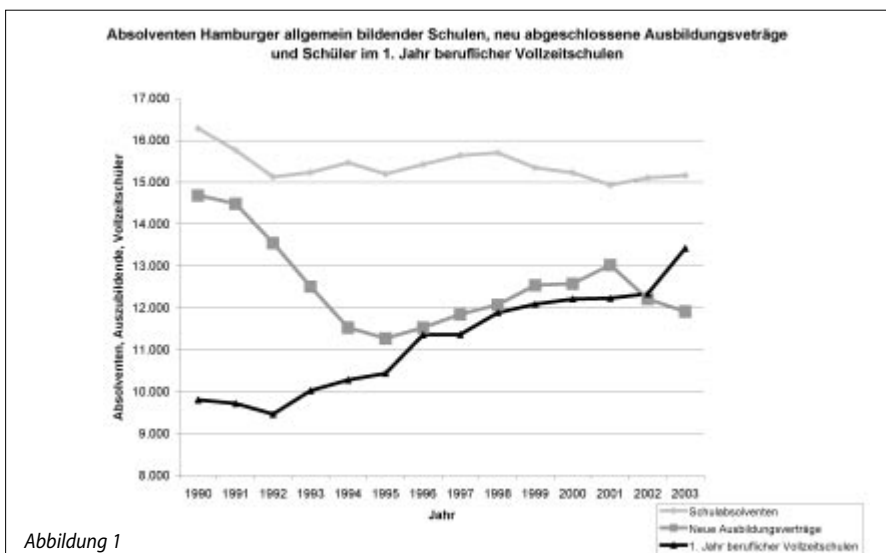


Abbildung 1

denden, die einen Ausbildungsvertrag im dualen System neu abgeschlossen haben. Trotz der Einbrüche der Auszubildendenzahlen in den IT- und den Medienberufen, die besonders hohe Ansprüche an die schulische Qualifikation ihrer Auszubildenden stellen, hat sich der Anteil der Auszubildenden mit einem Schulabschluss oberhalb des Hauptschulabschlusses im Jahre 2002 kaum verändert, wie die folgende Übersicht veranschaulicht: (Abbildung 3).



Abbildung 3

Berufliche Vollzeitschulen

Im Heft 2/2003 der ihbs wurde bereits auf die »Pufferfunktion« der beruflichen Vollzeitschulen hingewiesen. Abbildung 1 stellt dar, dass der fallenden Zahl der Neuabschlüsse im dualen System eine Steigerung der Neueintritte in berufliche Vollzeitschulen gegenübersteht, und zwar in einem Maße, dass erstmals die Zahl der Neueintritte in berufliche Vollzeitschulen die der neuen Abschlüsse im dualen System weit überschreitet.

Differenziert man die Neueintritte der beruflichen Schulen nach der schulischen Vorbildung ihrer Schülerinnen und Schüler, zeigt sich, dass deren Zunahme in den vergangenen 14 Jahren im Kern die teilqualifizierenden Berufsfachschulen betrifft, die als Eingangsvoraussetzung den Hauptschulabschluss voraussetzen (Abbildung 4). Die besonderen Schwierigkeiten der

Schulabsolventen mit einem Hauptschulabschluss, einen Ausbildungsbildungsplatz im dualen System zu erhalten, zeigt auch die Tatsache, dass im Jahre 2003 die teilqualifizierenden Berufsfachschulen 4.185 Schülerinnen und Schüler mit einem Hauptschulabschluss aufgenommen haben, obwohl in jenem Jahr nur 3.747 Absolventen die Hamburger allgemein bildenden Schulen mit einem Hauptschulabschluss verlassen haben. Diese ungewöhnlich hohe Zahl erklärt sich auch daraus, dass Schülerinnen und Schüler aus anderen Bundesländern, aus der Berufsvorbereitungsschule und aus den Berufsfachschulen selbst in die teilqualifizierenden Berufsfachschulen eintreten oder ein Schuljahr der teilqualifizierenden Berufsfachschule wiederholt wird.

Auszubildende aus anderen Bundesländern

Die in den Abbildungen 2 und 3 dargestellten gegenläufigen Entwicklungen

von Schulabschlüssen und Ansprüchen der ausbildenden Wirtschaft offenbaren eine wachsende »Qualifikationslücke«, die mit Auszubildenden aus anderen Bundesländern (vor allem aus Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern) geschlossen wird; dementsprechend ist die Struktur des schulischen Qualifikationsniveaus der auswärtigen Auszubildenden deutlich besser als die ihrer Hamburger Mitbewerber (Abbildung 5).

Fazit

Die aus Abbildung 4 deutlich werden zunehmenden Probleme der Schulabsolventen mit einem Hauptschulabschluss machen deutlich, dass der (nachträgliche) Erwerb eines Hauptschulabschlusses nicht das Problem des Übergangs von der Schule ins duale Ausbildungssystem löst. Die schulische und die außerschulische Berufsvorbereitung haben daher ausdrücklich nicht das primäre Ziel, nach-

einschließlich 2000 niedriger als diejenigen, die von der BBS im Rahmen der Berufsschulstatistik erhoben werden. Diese Differenz ist deshalb plausibel, weil – abgesehen von den wenigen Tage auseinanderliegenden Stichtagen der beiden Erhebungen – die Schulstatistik auch Auszubildende von Betrieben außerhalb Hamburgs (sog. Gast Schüler) als auch Neuabschlüsse in Berufen enthält, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt sind (im Jahre 2003: 210 Altenpflegerinnen und 28 Altenpflegehelferinnen). Umgekehrt enthält die Statistik des BIBB Auszubildende Hamburger Betriebe, die ihren Berufsschulunterricht (für sog. Splitterberufe) außerhalb Hamburgs erhalten. Die Zahl dieser Auszubildenden ist jedoch regelmäßig geringer als die der Gast Schüler und der Auszubildenden in Nicht-BBiG-Berufen. Daher ist nicht nachzuvollziehen, dass die auf den Kammerangaben beruhende Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge die entsprechende Zahl aus der Schulstatistik im Jahre 2003 um 3,2 Prozent übersteigt.

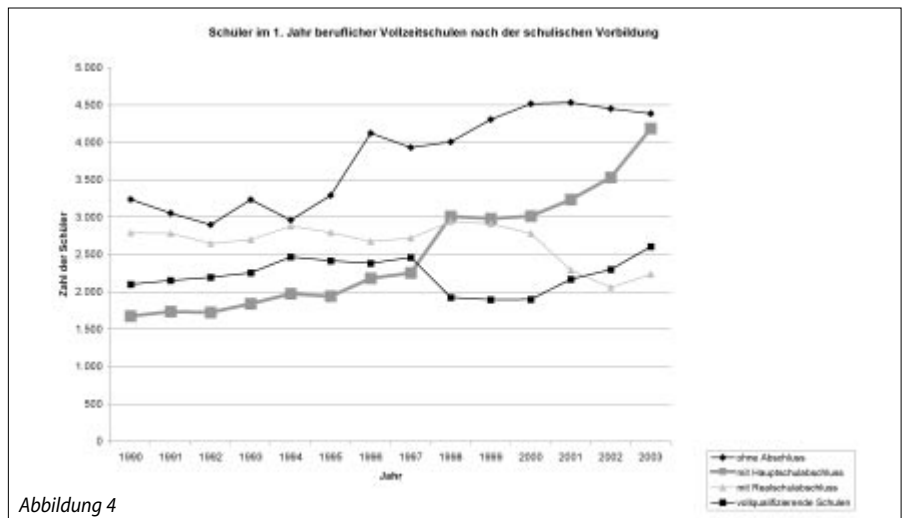


Abbildung 4

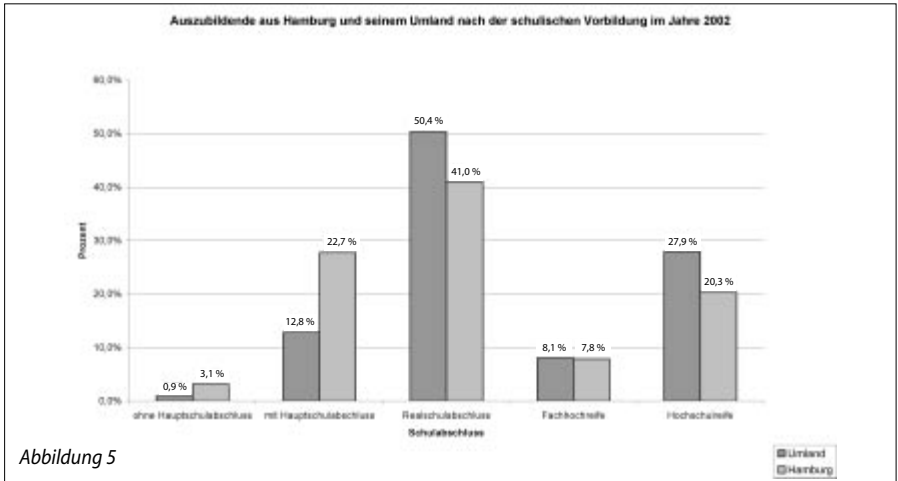


Abbildung 5

frühzeitige Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in Klassenstufe 8 erreichen, so dass der Übergang in das Berufsleben zielgerichtet gestaltet werden kann. Erfolgversprechend sind dabei betriebsnahe Berufsvorbereitungen oder begleitete betriebliche Ausbildungen. Ist die »Zeugnisschwelle« im Bewerbungsverfahren erst überwunden, z. B. durch ein Praktikum, Ausbildungsagenturen oder Bildungsbegleiter, steigen die Chancen niedrig qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber, einen Ausbildungsplatz in Betrieben zu erhalten.

DIETER RUMPF, B41-2
dieter.rumpf@bbs.hamburg.de

träglich zum Hauptschulabschluss zu führen. Schuldistanzierte Jugendliche

und Abbrecher der allgemein bildenden Schulen lassen sich eher über eine



STRONHALM

G 15

Kooperationsmodell: Orthopädie-Technik an der Gewerbeschule und Innung für Orthopädie

Lernortkooperation einmal anders

Es ist noch nicht einmal zehn Jahre her, da wurde in der Orthopädie-Technik-Branche noch zwischen den Lehrberufen Orthopädiemechaniker und dem des Bandagisten unterschieden. Es gab sogar einen liebevoll gemeinten, berufsspezifischen Humor für den vermeintlich schlechter qualifizierten Bandagisten, an den sich Altgesellen und Meister sicher noch erinnern: „Traue nie einem Bandagisten ...“. Seit dem 1. August 1996 wird man nach bestandener Gesellenprüfung als Orthopädiemechaniker und Bandagist in die Handwerksrolle eingetragen. Das klingt zunächst verheißungsvoll, auch wenn sich die Branche den Titel Orthopädie-Techniker gewünscht hätte, der jedoch nach wie vor nur als Bezeichnung der Gesamtbranche juristisch geduldet wird.

Für die Ausbilder in den Betrieben und Berufsschullehrer und natürlich erst recht für die Lehrlinge bedeutete diese Zusammenlegung jedoch eine erhebliche Verdichtung und Zunahme der zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnisse, besonders wenn man bedenkt, dass sich viele Betriebe auf bestimmte Versorgungen spezialisiert haben und nicht das ganze Spektrum abdecken können. Kompensatorisch wurde daher die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) in den Ausbildungsrahmenplan des Dual-Partners aufgenommen.



Klassischerweise, wenn auch etwas simplifiziert, werden die Fertigkeiten im Betrieb und die Kenntnisse in der Berufsschule vermittelt. Die ÜBA im üblichen Sinne wäre eine dritte, zusätzliche und kostenintensive Einrichtung, die die Ausbildungszeit im Betrieb um vier Wochen bei 3 1/2 Jahren Lehrzeit verkürzen würde. Grundsätzlich ist die Organisation der ÜBA Aufgabe der Innung, berührt aber indirekt auch den Berufsschulunterricht bei der Umsetzung der Lerninhalte, wenn die Ausbildung effektiv sein soll. Denn der Berufsschulunterricht in der Orthopädie-Technik muss auf sehr heterogene betriebliche Vorerfahrungen aufbauen und dadurch bedingt ständig substitutiv arbeiten (siehe auch Schulprogramm der Gewerbeschule 15/ www.hh.shuttle.de/hh/g15).

Gemeinsam mit der Innung für Orthopädie-Technik unter Federführung der Abteilung für Orthopädie-Technik an der Gewerbeschule 15 und Herrn Ehrenobermeister Gelbenegger von der Fa. Stolle-Gelbenegger wurde ein Kooperationsmodell entwickelt, das ganz im Sinne der Lernortkooperation beiden Dual-Partnern nützt und seit einem Jahr Alltag an der G 15 ist.

Der Clou dieses Kooperationsmodells ist, dass praktische Ausbildungsinhalte der überbetrieblichen Ausbildung in den bisherigen Zeitrahmen des Blockunterrichts integriert werden. Grundlage des Kooperationsmodells zwischen Schule und Innung für Orthopädie Technik Nord sind die vier förderbaren Unterweisungspläne, die der Bundesinnungsverband für Orthopädie-Technik und das Heinz-Pienst-Institut gemeinsam für die überbetriebliche berufliche Aus-

bildung (ÜBA) erstellt haben. Es handelt sich um die folgenden vier Kurse jeweils mit 38,5 Stunden Lehrgangsdauer, die wir in den Berufsschulunterricht eingebunden haben:

- Situationsgerechter Umgang mit Patienten sowie Messen und Abformen am Patienten, vermittelt durch Ehrenobermeister Gelbenegger und Herrn Pramschiefer/Fa. Stolle-Gelbenegger, Hamburg
- Kunststoffverarbeitung, vermittelt durch die Herren Goldmann/Fa. Goldmann und Becker, Lübeck und Hertz/Fa. Flex OT, Hohn
- Moderne Techniken in der Prothetik und Orthetik, vermittelt durch Herrn Schultz/Fa. Ipos Lüneburg
- Reha-, Stoma- und Inkontinenz, vermittelt durch Herrn Stein/Fa. Peters und Schmidt, Lübeck



Wir halten die ÜBA für eine einmalige Chance zur Kooperation zwischen Schule und Innung, ganz im klassischen Sinne der Lernortkooperation, um zahlreiche Synergien zu nutzen.

Erfolgreich verfolgtes Ziel ist es, die maximal vier Wochen ÜBA in 3 1/2 Lehrjahren teilweise mit maximal 4 Teilungsstunden pro Lehrer und Woche in den Berufsschulunterricht einzubinden. Die Koppelung von Wahlpflichtunterricht und ÜBA ist so organisiert, dass jeweils ein Ausbildungsmeister der Innung zusammen mit einem Lehrer die ÜBA

durchführen. So können alle vier ÜBA Wochenkurse – über zwei Blöcke im Halbjahr verteilt – in zwei Jahren sinngebend mit dem Fachtheorieunterricht verzahnt werden. Aus fachdidaktischen Gründen werden im ersten Lehrjahr und im letzten Lehrhalbjahr keine Kurse veranstaltet.

Voraussetzung für die Kooperation sind neben Goodwill von allen Seiten u. a. eine Mindestversorgung von sieben Teilungsstunden für die Berufsgruppe, um die Unterweisungen durchführen zu können, die Bereitschaft der Orthopädiemechanikermeister lediglich für eine geringe Aufwandsentschädigung zu wirken und eine berufsnah und voll ausgestattete Schulwerkstatt, wie die an der G 15 in Hamburg (siehe auch: www.shuttle.de/hh/g15/orthopaed.htm)



Dieses Kooperationsmodell bietet für Schüler, Berufsschule und Betriebe zahlreiche Vorteile:

- Der Unterricht wird durch die Übungen praxisorientierter und die ganzheitliche Betrachtung eines Themas wird verbessert. Man könnte von einer an dem Paradigma der Berufsrealität orientierten Weiterentwicklung des Lernfeldunterrichts sprechen.
- Die Chancengleichheit der Schüler, die aus sehr unterschiedlichen, nur Teilbereiche der Orthopädie-Technik abdeckenden, Betrieben kommen, wird durch die praktischen Übungen erhöht.
- Das Problem der Standortwahl für eine überbetriebliche Ausbildung ist gelöst, da die Inhalte Bestandteile des Kooperationsmodells sind. Es entstehen *keine zeitlichen und finanziellen Mehrbelastungen* für

die Schüler und Betriebe, was in konjunkturell schwacher Zeit ein massives Problem wäre.

- Durch die gemeinsame Gestaltung der Übung findet ein intensiverer Austausch zwischen Schule und Betrieb statt. Da ständig die aktuellen Techniken, Materialien und Fertigteile eingesetzt werden, gewinnt die Berufsschule an praktischer Kompetenz und unterstreicht ihren Stellenwert im dualen Ausbildungssystem.
- Durch zeitlich fest installierte Firmenbesuche, die erst durch die Kooperation ermöglicht werden, verbessert die Berufsschule ihre Information zur kundenorientierten Produkthanwendung.

Grau ist alle Theorie und grün des Lebens goldner Baum. Durch ein ausgeklügeltes Feedbacksystem erfreuen sich die Referenten über eine durchweg positive Resonanz der Lehrlinge, was wir Lehrer im ersten Durchlauf in dieser Form gar nicht erwartet hätten, denn eine Woche ÜBA in Kooperationsform ist allein vom Zeitaufwand anstrengender als Berufsschule in klassischer Form. Hier zeigt sich wie so oft, dass man die Schüler nicht unterschätzen sollte. Die Berufswahl zum Orthopädiemechaniker und Bandagisten ist stets eine gewollte Entscheidung, mit anderen Worten, die angehenden Gesellen sind Utilitaristen: Wenn sich der Aufwand lohnt und man etwas Zusätzliches lernt, sind sie gerne auch zu Opfern bereit, selbst wenn der Heimweg um 17 Uhr noch bis zu zwei Stunden beträgt. Ohne Frage muss auch dieses System ständig besonders im Hinblick auf die Lerninhalte evaluiert werden, dennoch ist es schon heute sein Geld wert und ein wichtiger Beitrag auch zur Standortsicherung unserer Schule.

CHRISTIAN ROCKE,
FACHGRUPPENSPRECHER
GEWERBESCHULE 15,
BREKELBAUMSPARK 10,
20537 HAMBURG,
christianrocke@gmx.de

W 2: Uferstraße

75-jähriges Jubiläum

Eine bewegte Geschichte

Vor 75 Jahren wurde sie gegründet, die „Staatliche Allgemeine Gewerbeschule für das weibliche Geschlecht“ – die heutige Berufliche Schule Uferstraße (W 2).

Die damaligen Schülerinnen waren keine Höheren Töchter: „In den Familien war das Geld knapp und die Vorbereitung auf Herd und Heirat erschien für Mädchen ausreichend“ (taz vom 12.5.2004). Viele Schülerinnen „versäumten damals monatelang den Unterricht, um eine kranke Mutter zu pflegen, während die Söhne in die Lehre geschickt wurden“ (ebd.).



Diese Schwierigkeiten gab es, obgleich 1923 in Hamburg ein „Gesetz zur Fortbildungsschulpflicht“ eingeführt worden war. Gegen den Widerstand vieler Familien waren jetzt alle Eltern gehalten, auch ihre Töchter auf eine „allgemeine Berufsschule“ zu schicken.

Inzwischen gibt es Anmeldungen zuhauf für die Schule, die heute natürlich ebenfalls Schülern männlichen Geschlechts offen steht. Die W 2 offeriert Ausbildungen u. a. in der Berufsfachschule (Hauswirtschaft/Gesundheit) und im Bereich Fachoberschule für Sozialpädagogik. Eine Berufsvorbereitung für Migranten und Menschen mit Behinderungen bietet diese Berufliche Schule zusätzlich an.

MANFRED SCHWARZ, V 15-2

H 2

Integriert: Theorie und Praxis

Ausbildung zum Betriebswirt im Außenhandel

Qualifizierten Nachwuchs für den Hamburger Außenhandel zu gewinnen und ihn auch nach der Ausbildung in den Unternehmen zu halten: ein Thema, das die Ausbildungsbetriebe seit vielen Jahrzehnten beschäftigt und sich auch heute noch als aktuelles Problem darstellt.

Leider studierten in den achtziger und auch noch in den neunziger Jahren viele Auszubildende nach der dualen Ausbildung, weil damals eine duale Berufsausbildung in Verbindung mit einem Studium der sichere Weg für eine Karriere schien.

Das Institut für Außenhandel »Am Lämmermarkt« bietet mit dem Studiengang zum/zur *Betriebswirt/in im Außenhandel* seit 1996 eine Form der dualen Ausbildung an, die sowohl praxisbezogen als auch theoretisch-wissenschaftlich ausgerichtet ist.

Im August 1996 ergriffen die 25 Teilnehmer und Teilnehmerinnen des ersten Lehrgangs diese bisher im Außenhandel einmalige Gelegenheit, sich durch den Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Kompetenzen auf Leitungsaufgaben in Hamburger Außenhandelsunternehmen vorzubereiten.

Im Juni 2004 wird der sechste Lehrgang nach erfolgreichem Abschluss das Institut verlassen und dazu beitragen, dass damit die ersten 150 *Betriebswirte im Außenhandel* sich den Anforderungen der Praxis stellen können.

In der sechssemestrigen Ausbildung werden die folgenden Studienfächer angeboten:

- Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*
- Außenhandelsbetriebslehre*
- Volkswirtschaftslehre / Politik*
- Recht*
- Rechnungswesen*
- Informationsverarbeitung
- Mathematik
- Kommunikation / Präsentation

- Personalwirtschaft
- Englisch*
- Französisch und/oder Spanisch

Am Ende der Ausbildung werden in den 6 Prüfungsfächern (*) Abschlussklausuren geschrieben, die zusammen mit den Vornoten aus den vorangegangenen Semestern die Abschlussnote bilden. Eine mündliche Prüfung und eine schriftliche Hausarbeit vervollständigen den geforderten Leistungsrahmen.

In diesen Fächerkanon sind die Anforderungen der dualen Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel integriert, so dass ebenfalls die Abschlussprüfung vor der Handelskammer abgenommen wird.

Die Ausbildung beinhaltet einen zweiwöchigen Zertifikatslehrgang »Foreign Trade« in London an dem *European College of Business and Management*. Hier wird die internationale Berufspraxis trainiert – also in der englischen Sprache zu kommunizieren und die für die Berufsausübung wesentlichen Präsentationstechniken anzuwenden.

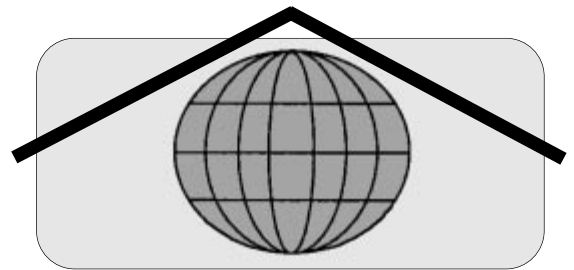
Der Tagesunterricht wird, wie in der Berufsschule, in Teilzeitform an 2 Wochentagen von Fachlehrern erteilt. Der Abendunterricht an einem Wochentag sowie mehrere Wochenendseminare werden von Dozenten aus Unternehmen des Hamburger Außenhandels sowie branchenzugehörigen Dienstleistern und aus den Bereichen der Rechtswissenschaft, Personalwirtschaft sowie Kommunikation und Präsentation angeboten.

Die Personal- und Sachaufwendungen für den zusätzlichen Unterricht des Instituts werden durch Studiengebühren aufgebracht.

Diese von den ausbildenden Unter-

nehmen zu zahlenden Gebühren betragen zurzeit (Februar 2004) 112,50 € im Monat pro Teilnehmer/in.

Absolventen und Ausbildungsbetriebe haben mit der Schule seit 1996 diesen Ausbildungsgang inhaltlich weiterentwickelt und ständig evaluiert, so dass heute eine sehr positive Bilanz



gezogen werden kann.

Viele »BiAs« sind in ihren Ausbildungsunternehmen geblieben und haben dort zum Teil schon verantwortliche Positionen übernommen.

Leistungsstarken Nachwuchs für den Außenhandel zu gewinnen, lautete der Auftrag der Außenhandelsunternehmen: Mit diesem erfolgreichen Modell der Lernortkooperation wurde gezeigt, dass das duale System der Berufsausbildung auch heute noch anspruchsvolle Aufgaben erfüllen kann.

JENS GOLLNOW,
GESCHÄFTSFÜHRER DES INSTITUTS
FÜR AUSSENHANDEL

Institut für Außenhandel
»Am Lämmermarkt«
an der Berufsschule
für Außenhandel
»Am Lämmermarkt«,

Wallstraße 2, 22087 Hamburg,
Tel.: 428 86 17 - 0,
Fax: 428 86 17 - 44
www.laemmermarkt.de
h2@bbs.hamburg.de

Modul 1: Projekt im Frühsommer durchgeführt

BLK-Modellversuch: Umstrukturierungen in der Lehrerbildung

Einbindung in den Modellversuch

Der **BLK-Verbund-Modellversuch »Flankierende Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen« (UbS) widmet sich breitbandig Reformprozessen in der Berufsschullandschaft auf unterschiedlichen Ebenen. Hierüber wurde in der ihbs 1/2003 ausführlich berichtet.**

Im Rahmen dieses Verbundprojektes führt die Abteilung Berufliche Schulen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung einen Modellversuch zur »Flexibilisierung der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung im Referendariat durch Subjektorientierung und Modularisierung« (UbS-HH) durch und trägt in erheblichem Maße zu den Reformbemühungen bei. Das Vorhaben umfasst als Maßnahmen:

- das Projekt zur »Konstruktion, Durchführung und Evaluation von handlungs- und produktorientierten Lehr-/Lernsequenzen« (HupLL),
- eine subjektorientierte Seminargestaltung,
- die äußere Seminarorganisation in Modulen und Kontinua (MIKS),
- die Erarbeitung und Umsetzung eines Fortbildungskonzeptes (FOBI) für Seminarleiterinnen und Seminarleiter.

Zeitgleich werden in Hamburg auf der Grundlage des Berichts der »Hamburger Kommission Lehrerbildung« (HKL) alle Phasen der Ausbildung reformiert und aufeinander abgestimmt. Für die zweite Phase der Ausbildung sind bereits Kerncurricula für Haupt- und Fachseminare, deren Erprobungsphase im August 2003 begonnen hat, entwickelt worden und dabei auch zu modularisierende Inhalte ins Auge gefasst worden.

Lehrerbildungsreform und Modellversuch wollen die Lehrerbildung nachhaltig verbessern, der Modellversuch

UbS allerdings hat die besonderen Bedingungen der beruflichen Schulen im Blick und arbeitet auf der Basis der Vorgaben des allgemeinen Reformprozesses an einem entsprechenden Ausbildungskonzept.

Subjektorientierte Seminare

Der Begriff der Subjektorientierung gewinnt in der Lehrerausbildung in allen Berufsfeldern zunehmend an Bedeutung. Eine der Ursachen dafür ist die Tatsache, dass berufliche Schulen verstärkt Aufgaben wahrnehmen, die erhöhte Eigeninitiative und Eigenständigkeit der Lehrer erforderlich machen. Mit dem Konzept der Handlungsorientierung und dem damit verbundenen Lernfeldkonzept gewann auch die Subjektorientierung an Relevanz in der Lehrerbildung. Neue Formen der Lernorganisation, die selbstständiges, selbstorganisiertes Lernen ermöglichen, standen bei der Gestaltung subjektorientierter Lernsituationen für Schüler schon länger im Vordergrund.

In Anlehnung an das Lernfeldkonzept an den beruflichen Schulen werden im Modellversuch auf der Grundlage beruflicher Handlungsfelder von Lehrerinnen und Lehrern an Berufsschulen Aufgabenfelder für die Lehrerbildung konstruiert. Damit sind die beruflichen Handlungen der Lehrkräfte Ausgangspunkt für Lernprozesse. Theorie und Praxis sollen konsequent zusammengeführt werden durch die Subjektorientierung einerseits und die notwendige Integration der Bezugswissenschaften für die Bearbeitung komplexer Lernsituationen andererseits. Für das Aufeinanderbauen der Lernsituationen ist der entwicklungslogische Ansatz die angemessene theoretische Basis. Dies bedeutet, dass die ersten Lernsituationen sich an dem Wunsch der Referendarinnen und Referendare nach einfachen und verallgemeinerbaren Regeln orien-

tieren sollen und dann mit zunehmender Komplexität bearbeitet werden.

Wenn Subjektorientierung bedeutet, dass den Referendarinnen und Referendaren Lernangebote gemacht werden, die möglichst ihren individuellen Lernbedarfen und Lernformen genügen, bedarf es nicht nur einer inneren Differenzierung des Angebots in den Seminaren durch entsprechende inhaltliche und methodische Gestaltung, sondern auch einer äußeren Differenzierung des Seminarangebots. Daher ist es naheliegend, das Angebot des Studienseminars durch curricular-didaktische Zerlegung des gesamten Lernprozesses nach Lerneinheiten, Lernformen, Lernorten, Lernprojekten etc. zu modularisieren.

In diesem Rahmen ist ein Konzept entwickelt und gestaltet worden, das es den Referendarinnen und Referendaren ermöglicht, aufsattelnd auf Kontinua, die Module in der inhaltlichen Reihenfolge so zusammenzustellen, wie es für ihre individuelle Praxis hilfreich ist. Selbstorganisation, Subjektorientierung, Modularisierung und seminarintegrative Arbeit der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung stehen im Zentrum des Modellversuchs der Hamburger Lehrerbildung. Es geht um eine Weiterentwicklung der Kompetenzbereiche Fach-, Human-, Sozial- und Methodenkompetenz. Insbesondere soll die Förderung der Humankompetenz verstärkt und die Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils realisiert werden. Durch die gezielte Wahl von Modulen kann z. B. in besonderem Maße Eigenverantwortung übernommen und Einfluss auf den Selbstlernprozess ausgeübt werden.

Vor diesem Hintergrund sind die neu aufgenommenen Modulprojekte zu verstehen. Es geht darum, eine in Teilen individualisierte und damit subjektorientierte Ausbildung zu entwickeln und zu erproben, die zu

einem vernetzten Qualifizierungskonzept führt.

Modul 1 / Projektkonzept

Mit den Modulwochen 2003 wurde erstmals die Modularisierung einer subjektorientierten Lehrerausbildung erprobt. Dies bedeutet, dass in einem Zeitraum von vier Wochen statt in Haupt- und Fachseminaren in Modulen gearbeitet wurde. Module werden verstanden als in sich geschlossene, zeitlich begrenzte Lehr- und Lerneinheiten. Sie können in unterschiedlicher Abfolge gelehrt und gelernt werden. Dabei sind Richtung und Gegenstand des Engagements nicht völlig beliebig, sondern es stehen die Anforderungen an zukünftige Lehrerinnen und Lehrer im Vordergrund. Module orientieren sich an Handlungsfeldern von Lehrpersonen und sind sowohl subjekt-, produkt- als auch handlungsorientiert zu gestalten.

Für die Referendarinnen und Referendare des ersten und des zweiten Semesters war die Teilnahme an dem vierwöchigen Makro-Modul »Handlungs- und produktorientierte Lehr-/Lernsequenzen III« (HupLL III) verbindlich. Die Referendarinnen und Referendare des dritten und vierten Semesters hatten die Option, entweder an diesem Makroprojekt oder an den angebotenen Meso- und Mikroprojekten teilzunehmen. Es wurden insgesamt drei vierwöchige Meso- oder alternativ vierzehn zweiwöchige Mikromodule angeboten.

Modul 1 / Projektdurchführung

Die Modulwochen begannen mit Eröffnungsreden verschiedener Behördenvertreter und wissenschaftlicher Begleiter auf einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung am 22. April 2003.

Das Projekt wurde wie bereits oben beschrieben zum Teil semesterbezogen aber fächerintegrativ von allen Referendarinnen und Referendaren des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Abteilung Ausbildung, Bereich berufliche Schulen (LiA-3) in Hamburg, in Modularbeitsgruppen vom 22. April bis 21. Mai 2003 geplant, durchgeführt und ausgewertet.

Makro-Modul (HupLL III)

Das bereits etablierte und sehr erfolgreiche Makro-Modul, HupLL III, wurde allen Referendarinnen und Referendaren des ersten und zweiten Semesters angeboten. Ungefähr ein Viertel der Drittsemester entschieden sich für eine Teilnahme am HupLL-Projekt, was dessen große Akzeptanz widerspiegelt, nicht nur bei den Referendarinnen und Referendaren sondern auch bei den Seminarleiterinnen und Seminarleitern. Die Referendarinnen und Referendare konstruierten und gestalteten handlungs- und projektorientierten Unterricht (mindestens zwei Fachseminare betreffend). Sie arbeiteten im Studienseminar und in der Schule im Team (höchstens fünf Referendare) und entwickelten eine Unterrichtssequenz im Umfang von vier bis sechs Wochenstunden. Zudem evaluierten sie den Prozess und ihr Ergebnis bzw. ihr Produkt der produkt- und handlungsorientierten Lehr-/Lernsequenz. Die Seminarleiterinnen und Seminarleiter unterstützten die Referendarinnen und Referendare bei der fachlichen Orientierung in Bezug auf die Planung, Umsetzung und Evaluation von handlungs- und produktorientiertem Unterricht, der Themenfindung, der fachlichen Strukturierung und der Planung der Lehr-/Lernsequenzen. Es wurde an insgesamt 21 HupLL-Projekten gearbeitet. Projektthemen wie: Betongrill – Projekt für Maurer im 1. Lehrjahr, Projekt Bogota – Planung, Durchführung und Evaluation eines Außenauftrags, Erstellung eines Unternehmenskonzeptes für potenzielle Investoren, Entwicklung einer Print-Aid für einen englischen Schokoladenhersteller, um nur einige exemplarisch zu nennen, geben Aufschluss über das breitgefächerte Spektrum. Das Handlungsergebnis der Referendarinnen und Referendare ist eine Dokumentation über die Planung, Umsetzung und Evaluation der Lehr-/Lernsequenzen und ihrer Teamarbeit. Es verfolgt das Ziel, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer effizient und zielorientiert auf die handlungsorientierte Umsetzung der Lernfeldkonzeption und das Arbeiten im Team vorzu-

bereiten. Darüber hinaus hat es den Anspruch, dem Transferproblem zwischen Theorie und Praxis zu begegnen.

Mikro- und Mesomodule

Von den siebzehn angebotenen Mikro- bzw. Mesomodulen wurden insgesamt zwei Meso- und sechs Mikromodule durchgeführt. Die beiden Mesomodule, KMK-Fremdsprachen-Zertifikatsprüfungen (siehe gesonderten Bericht) und Team-Management, hatten einen Zeitumfang von 24 Stunden und beanspruchten die gesamte zur Verfügung stehende Projektzeit. Die Teilnahme an einem Mikromodul hingegen bezog sich auf die Hälfte der Projektzeit, deshalb hatten die Referendarinnen und Referendare hier die Möglichkeit, an einem weiteren Mikromodul teilzunehmen. Folgende themenspezifisch breit gefächerte Mikromodule wurden durchgeführt: Fachrechnen didaktisch sinnvoll, Reflexionsmethoden, Konzeptionelles und Kreatives Schreiben, Durchführung und Auswertung eines ökonomischen Planspiels, Excel in der Berufsschule und Suchtprävention in meiner Schule.

Hinsichtlich der Zielsetzung der erstmals durchgeführten Mikro- bzw. Mesomodule bleibt anzumerken, dass die Konstruktion, Umsetzung und Planung subjektorientierter Lehr- und Lernsequenzen im Vordergrund stand. In Abhängigkeit zu den angebotenen Modulthemen wurden in dieser ersten Sequenz vorrangig prozessorientierte Module durchgeführt. Am 21. Mai 2003 fand die Abschlussveranstaltung in Form eines Marktplatzes statt, auf dem die Modularbeitsgruppen ihre Ergebnisse präsentierten und Interessierten weitere Informationen gaben. Ferner wurde von allen Gruppen eine Dokumentation über Ziel, Prozess und Ergebnis der Aufgabenbewältigung erstellt.

Die Modul 1-Dokumentation kann auf Wunsch im Landesinstitut eingesehen und/oder von dort angefordert werden.

BERICHT VON BRIGITTE LÜDTKE IM AUFTRAG DER ÜBS-KOORDINIERUNGSGRUPPE

Unterricht: Im Vordergrund stehen beruflich relevante Situationen

Neue Prüfungsaufgaben in Englisch

Unterschiede zum allgemein bildenden Bereich

Bildungsgänge des beruflichen Bereichs sind geprägt von großer Heterogenität, die Lerner haben äußerst divergierende Lernbiografien, und im Vordergrund des unterrichtlichen Geschehens im Fremdsprachenunterricht stehen beruflich relevante Situationen. Dies sind nur drei Aspekte, die den Unterschied zum allgemein bildenden Bereich kennzeichnen.

An beruflichen Schulen können Abschlüsse erzielt werden, die denen im allgemein bildenden Bereich erworbenen gleichwertig sind. Dazu gehören der Mittlere Bildungsabschluss bzw. der Erwerb der Berechtigung des Realschulabschlusses sowie der Erwerb der Fachhochschulreife. Beide können ohne Nachweis von Fremdsprachenkenntnissen nicht erworben werden. Des Weiteren gehören Fremdsprachenprüfungen zu Abschlüssen verschiedener beruflicher Bildungsgänge.

Die im Sommer 2003 erschienenen zwei Handreichungen sollen Lehrenden und Lernenden als Orientierungshilfe dafür dienen, welche Anforderungen in Englisch ab dem Schuljahr 2003/2004 erfüllt werden müssen, um einen Abschluss in beruflichen Bildungsgängen zu erlangen, der in seinen Berechtigungen dem Realschulabschluss (der so genannten »Mittleren Reife«) gleichwertig ist oder zur Fachhochschulreife führt. Auch betreffen sie Bildungsgänge, die als Zugangsvoraussetzung den Mittleren Bildungsabschluss voraussetzen.

Für die sprachlichen Handlungsbereiche wird der »Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen« herangezogen – auch, um eine Standardsicherung für den Abschluss zu gewährleisten, der durch unterschiedliche Bildungsgänge erworben werden kann. So führen beispielsweise Klassen der Berufsvorbereitung, der Handelsschule oder diverser Berufsfachschulen zu vergleichbaren Ab-

schlüssen; und die Klassen der Höheren Handelsschule erwerben einen Abschluss, der den schulischen Teil der Fachhochschulreife abdeckt und somit dem der Fachoberschule vergleichbar ist. Daher erscheint es nur logisch, für die Abschlussprüfungen in Englisch vergleichbare Anforderungen zu definieren.

Den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen wird einiges altbekannt vorkommen, anderes vielleicht ungewohnt. Damit nicht nur Rahmenbedingungen für Abschlussprüfungen in Englisch vorgegeben werden, sondern auch praktische Hilfe geleistet werden kann, enthalten diese Handreichungen eine Auflistung von geeignet erscheinenden Aufgabenformaten zu den Anforderungsbereichen genauso wie einige Beispiele, bei deren Zusammenstellung die Mitglieder einer Arbeitsgruppe behilflich waren. Auch können von B 42-9 Musteraufgabensätze angefordert werden, die als weitere Orientierungshilfe sowohl für Lehrende als auch Lernende dienen können. Zurzeit sind Aufgabensätze (inklusive Bewertungshinweisen, Lösungsskizzen usw.) erhältlich für die Handelsschule und die Fachoberschule.

Natürlich war es nicht möglich, für alle in Frage kommenden beruflichen Bildungsgänge in den beiden Handreichungen Aufgabenbeispiele zu präsentieren. Auch dürften Handreichungen dieser Art kaum noch überschaubar sein, würde man zu jedem Beispiel Lösungs- und Benotungshinweise geben. Es ist dennoch davon auszugehen, dass die dort gegebenen als Anregung sowohl für die Konzeption von Prüfungsklausuren als auch für die unterrichtliche Arbeit verstanden werden. Beide Handreichungen sind identisch strukturiert, unterscheiden sich jedoch in etlichen Punkten. Es würde den Rahmen dieser Ausführungen sprengen, konkret auf diese einzugehen.

Was ist wirklich neu bzw. anders als früher?

Zunächst einmal fällt sicherlich auf, dass im ersten Prüfungsteil der hohe Anteil an Einsetz- bzw. Multiple-Choice-Aufgaben (FOS: 100) entfallen ist. Dass dadurch ein höherer Zeitaufwand bzgl. der Korrektur notwendig wird, ist jedoch anzuzweifeln.

Des Weiteren werden die Aufgaben bestimmten Niveaus, den »Eurolevels« des »Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen« (Straßburg, 2001) zugeordnet – und zwar für den Mittleren Bildungsabschluss die Stufe A2+ (Waystage Plus) und für darüber hinausgehende Bildungsgänge (z. B. Fachhochschulreife) B1+ (Threshold Plus). Damit Aufgabenersteller die Angemessenheit der Aufgaben besser einschätzen können, enthalten die Handreichungen Anforderungsbeschreibungen in Form von Zitaten aus dem Referenzrahmen. Zugleich dienen diese auch der Bewertung der gezeigten Leistungen. Auf bestimmten Stufen sind tolerierbare Unzulänglichkeiten möglich. Damit soll nicht der Beliebigkeit Tür und Tor geöffnet werden, sondern eine andersartige Evaluationskultur Anwendung finden. Die bei der Beurteilung von Leistungen entscheidende Frage lautet stets: Erfüllt die gezeigte Leistung die Anforderungen, die auf der betreffenden Stufe (z.B. A2+ oder B1+) erwartet werden dürfen?

Außerdem sind die Prüfungsaufgaben »modularisiert«. D. h., es gilt, folgende Anforderungsbereiche zu erfüllen: Die Prüflinge sollen sprachliche Handlungsbereiche nachweisen:

- die Fähigkeit der Rezeption, d. h. Texte sowohl der Allgemeinsprache als auch der Fachsprache der betreffenden Fachrichtung hörend und lesend zu verstehen (Informationsaufnahme)



Rezeption bedeutet das Verstehen des gehörten und des gelesenen Wortes, also Hör- und Leseverstehen

- Verfügbarkeit der sprachlichen Mittel und Methodenkompetenz *sie betrifft Wortschatz, Orthografie, Grammatik usw.*
- die Fähigkeit der Mediation, d. h. in zweisprachigen Situationen zu vermitteln
Mediation beschreibt das Übertragen von Mitteilungen, Texten, Gesprächen usw. von einer Sprache in die andere
- die Fähigkeit der Produktion, d. h. Texte zu formulieren
Produktion bedeutet das Erstellen von mündlichen und schriftlichen Mitteilungen aller Art
- (in mündlichen Prüfungen:) die Fähigkeit der Interaktion
d. h. das Führen von Gesprächen und der Austausch von Mitteilungen
- die Kenntnis wesentlicher Themen aus Gesellschaft und Arbeitswelt (aufgabenübergreifend).

Diese Modularisierung findet sich wieder in den Rahmenplänen (für die der Rahmenplan Englisch an Berufsschulen bahnebnend war), im KMK-Fremdsprachenzertifikat usw. Auch finden sich die Module in zunehmendem Maße in den Aufgabenstellungen neuerer Lehrwerke.

Im Gegensatz zur früher häufigen Praxis werden die beiden Teile der Prüfung nicht mehr durch eine Pause unterbrochen. Die Prüflinge können über die insgesamt zur Verfügung stehende Zeit verfügen. Somit werden die Prüfungen mehreren Lernertypen gerecht: Der Eine braucht eine halbe Stunde »Anlaufzeit«, bevor er etwas zu Papier bringt, der Andere benötigt für z. B. wortschatzbezogene Aufgaben wesentlich weniger Zeit und hat somit mehr Muße, sich mit der Textaufgabe (Kommentar, Stellungnahme) zu beschäftigen.

Nach wie vor gibt es grundsätzlich einen zentral gestellten und einen von der Schule entwickelten Teil. Letzterer berücksichtigt die Fachrichtung mehr,

als es der bildungsgangübergreifende erste Teil ermöglicht. Neu ist, dass beide Teile nicht mehr getrennt mit einer Teilnote versehen werden. Stattdessen gibt es Punkte von 0–100.

Die Kombination von Lesetext und Stellungnahme (Rezeption II und Produktion) ist nach wie vor möglich. Die diesbezüglichen Änderungen gegenüber früher sind minimal; es werden jedoch mehr Möglichkeiten geboten, indem es auch denkbar ist, die Rezeptions- von der Produktionsaufgabe zu lösen.

Auch gehört nach wie vor grundsätzlich eine Hörverstehensaufgabe zum Nachweis der sprachlichen Fertigkeiten. Die grammatik-, wortschatz- und redewendungsbezogenen Aufgaben sind im Modul »Verfügbarkeit der sprachlichen Mittel und Methodenkompetenz« enthalten.

Was bleibt also unterm Strich? Ja, die Mediationsaufgabe ist wirklich neu. Dieser Anforderungsbereich spielt im beruflichen Bereich eine große Rolle. Im Rahmen der Gesamtprüfung besitzt er jedoch nur einen relativ geringen Stellenwert.

Wünschenswert wäre sicherlich der Nachweis von mündlichen Leistungen im Rahmen einer Abschlussprüfung in der Fremdsprache. Hunderte von mündlichen Prüfungen wären im Prüfungsgeschehen wohl kaum zu leisten, und letztendlich ist ja die Honorierung der diesbezüglichen Fertigkeiten bereits zu einem großen Anteil in der Vornote enthalten. Dennoch gibt es für mündliche Prüfungen Alternativen zu früheren Regelungen: Da Hörverstehens- und Leseaufgaben bereits Bestandteil der schriftlichen Prüfung waren, bietet sich hier die Möglichkeit, stattdessen Interaktionsaufgaben (z. B. in Form von Rollenspielen im Rahmen von Zweierprüfungen) zu stellen. Die Handreichungen geben auch hierfür Anregungen und Beispiele.

Sollten Sie Interesse an einem Exemplar der Neuauflage haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Fachvertretung oder an

MANFRED THÖNICKE,
BBS-REFERAT FREMDSPRACHEN
AN BERUFLICHEN SCHULEN
TEL. 42863-3526, E-MAIL:
manfred.thoenicke@bbs.hamburg.de

Einzelhandelsberufe vor der Bewährungsprobe

Nach Jahrzehnten erfolgt eine Überarbeitung

Neben einigen Spezialberufen im Einzelhandel (wie Buchhändler oder Drogist) haben die beiden „Querschnittsberufe“ Einzelhandelskaufmann/-frau und Verkäufer/-in mit bundesweit gut 100.000 Auszubildenden (davon etwa ein Viertel Verkäufer/-innen) ein besonderes Gewicht im Berufsbildungssystem. Diese beiden Berufe wurden nach Jahrzehnten nun endlich grundlegend überarbeitet, wobei bildungspolitisch allerdings einige Schwachstellen festzustellen sind. Die Umsetzung zum 1. August 2004 stellt auch die Hamburger Berufsschulen vor erhebliche Herausforderungen.

Die Neuordnung der Berufe kommt – der Verkäufer bleibt

Beibehalten wurden die Bezeichnungen der beiden Berufe sowie die Ausbildungsdauer von zwei bzw. 3 Jahren. Der Übergang vom Verkäufer zum Kaufmann im Einzelhandel ist anders als bisher formal dadurch vereinfacht worden, dass die Ausbildung in den ersten beiden Jahren identisch gestaltet wurde.

Diese an sich begrüßenswerte Durchlässigkeit ist nicht unproblematisch, handelt es sich doch traditionell bei den Verkäufern um die Gruppe der weniger leistungsfähigen Jugendlichen. Es ist also zu befürchten, dass entweder die bisherige Klientel den deutlich gestiegenen Anforderungen nicht mehr gerecht wird oder die Ausbildungsbetriebe nur noch leistungsfähigere Jugendliche zum Verkäufer ausbilden, womit in kaufmännischen Berufen kaum noch Chancen für Hauptschulabsolventen mehr gegeben wären.

Intentionen der Neuordnung

Was ändert sich – oder handelt es sich aufgrund gleicher Berufsbezeichnungen nur um neuen Wein in alten Weinschläuchen?

Aus Sicht der an der Neuordnung beteiligten Interessengruppen verdeutlichen vor allem die folgenden Punkte den neuen Ansatz¹:

- Die betrieblich und schulisch zu erwerbenden Kompetenzen sind gründlich renoviert worden.
- Eingezogen ist in beiden dualen Bereichen eine Orientierung auf die Abwicklung von Geschäftsprozessen im Einzelhandel sowie deren Steuerung (u. a. Warenwirtschaft) und die Förderung von selbstständigem Lernen.
- Grundlage des Ausbildungsortiments im Betrieb ist nur noch ein vergleichsweise kleiner Teil des Sortiments (Warenbereich: z. B. Herrenschuhe) – aus dem zunächst zwei Warengruppen (z. B. Sandalen und Stiefel) auszuwählen sind.
- Grundlage der betrieblichen Ausbildung sind Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten, die bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages feststehen müssen. Damit ist eine stärkere Spezialisierung der Ausbildungskonzepte auf die Besonderheiten eines Fachgeschäftes, eines Warenhauses oder eines SB-orientierten Filialunternehmens möglich.
- Die Inhalte beider Berufe sind im ersten und zweiten Ausbildungsjahr identisch. Damit rücken Verkäufer und Kaufmann im Einzelhandel näher aneinander

Warenbereich, Warengruppen und Warenkunde

Die notwendigen Warenkenntnisse werden also nur noch auf der Basis eines Ausschnittes des Gesamtortiments des Ausbildungsbetriebs im Betrieb vermittelt. Damit ändert sich auch der Stellenwert der Warenverkaufskunde in der Berufsschule grundlegend – war sie doch bisher auf das gesamte Sortiment des Fach-

bereiches – z. B. Glas, Haushalts-, Porzellanwaren – ausgerichtet. Die verbliebenen warenverkaufskundlichen Inhalte sind im Rahmenlehrplan weitgehend in den Lernfeldern mit anderen Inhalten verknüpft.

Die Berufsschule behält aber mit dem pauschalen Stundenvolumen des Lernbereichs II die Möglichkeit, besondere Schwerpunkte anzubieten, beispielsweise Warenkenntnisse zu vertiefen oder sich intensiv mit IT-Anwendungen zu beschäftigen.

Der neue Rahmenlehrplan

Die Lernfelder mit ihren Zielformulierungen orientieren sich an exemplarischen Handlungsfeldern. Sie sind didaktisch-methodisch so umzusetzen, dass sie zur beruflichen Handlungskompetenz führen. Ergänzt durch die Inhalte umfassen sie den Mindestumfang zu vermittelnder Kompetenzen. In die Lernfelder integriert ist der Umgang mit aktuellen Medien, moderner Bürokommunikation und berufsbezogener Software.

Die Lernfelder des ersten Ausbildungsjahres (LF 1-5) befassen sich mit dem Warenverkauf und der dafür erforderlichen Orientierung am Kunden. Die im zweiten Jahr folgenden Lernfelder (LF 6-10) stellen mit Beschaffung, Lagerung, Datenverarbeitung unterstützende Handlungsbereiche in den Mittelpunkt und greifen anschließend die Kundenorientierung wieder auf. Die Lernfelder des dritten Ausbildungsjahres (LF 11-14) thematisieren weiter gehende betriebliche Handlungssituationen, die dem speziellen Berufsprofil der Kaufleute im Einzelhandel entsprechen.

Mit Ausnahme von Sachsen und Baden-Württemberg übernehmen alle Bundesländer den Rahmenlehrplan unverändert. Die konkret zu

vermittelnden Kompetenzen und die dazu geeigneten unterrichtlichen Lernsituationen werden allerdings von jedem Bundesland in eigener Regie erarbeitet.

Umsetzungsstrategie in Hamburg

Mit dem Beginn der Arbeiten am Rahmenlehrplan im November 2003 haben sich die vier Einzelhandelsschulen in Hamburg mit der Umsetzung beschäftigt. Dies geschieht unter der Prämisse, dass ab 1. August 2004 nur noch nach neuer Ordnung ausgebildet wird. Dies sehen auch die Handelskammer, die Fachverbände und viele Unternehmen so, mit denen die Einzelhandelsschulen seit langem eng zusammenarbeiten.

Mit der BBS sind die Gespräche für eine neue Studententafel abgeschlossen. Es ist im Dialog nicht gelungen, die Zusammenfassung der Lernfelder zu „neuen Fächern“ zu Gunsten eines Ausweises der einzelnen Lernfelder zu vermeiden. Die Schulen haben sich daher entschlossen, die Zeugnisse um eine Anlage zu ergänzen, die eine Einzelbenotung der Lernfelder ausweist. Außerdem wollen die Schulen wie bisher besondere Leistungen zertifizieren, dazu gehören besondere Warenkenntnisse sowie besondere Sprachkenntnisse (z. B. KMK-Zertifikat). Im Wahlpflichtbereich werden die Angebote der Schulen zwei Schwerpunkte haben: Im ersten Jahr eine Vertiefung in Warenkunde und im dritten Jahr möglicherweise eine Vertiefung und Verzahnung bestimmter Wahlqualifikationen des Ausbildungsrahmenplans.

Die Kürze der Zeit für die Konzeptentwicklung stellt eine besondere Belastung für alle Beteiligten – aber auch eine Herausforderung – für die vier Schulen dar: Diese gestalten den Umsetzungsprozess gemeinsam und haben folgende Meilensteine gesetzt:

- Klassenbezogene Teambildung in den Schulen ab Februar 2004
- Gemeinsame Auftaktveranstaltung
- Fortbildungsveranstaltungen der Schulen unter Einbeziehung von Externen

- Schulübergreifende arbeitsteilige Konzeptarbeit
- Kommunikation und Austausch der Ergebnisse im Rahmen des Pilotprojektes WiBeS über die webbasierte Internetplattform Share-Point
- Einrichtung einer Koordinationsgruppe für die Bündelung der inhaltlichen Arbeit im Sommerhalbjahr

In der ersten Phase (1. Ausbildungsjahr) sind ab 1. August in den Schulen ca. 60 Lehrkräfte von der Neuordnung betroffen und bereiten inhaltliche Konzepte für ca. 25 Klassen an vier Standorten vor.

Die vier Berufsschulen des Einzelhandels haben sehr unterschiedliche Erfahrungen in der Umsetzung von lernfeldorientierten Rahmenlehrplänen. Einen besonderen Stellenwert hatte zunächst das Herstellen einer gemeinsamen Basis für die arbeitsteilige Konzeptentwicklung. In drei Veranstaltungen, in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung sowie dem Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg (Prof. Tramm), wurde der Bogen von den Grundlagen der Lernfeldtheorie über die exemplarische Entwicklung von Lernsituationen bis zur systematischen Umsetzung eines Lernfeldes geschlagen. Es ist beabsichtigt, den Dialog mit Prof. Tramm fortzusetzen, um eine Übertragung von Erkenntnissen aus der Begleitung des Modellversuches CULIK² zu prüfen.

Die Verhältnisse werden den vier Schulen von der Handelskammer zunächst weiterhin auf der Basis der bisherigen Fachbereiche zugeordnet.

Im Rahmen der Lernortkooperation muss noch in diesem Schuljahr die Frage diskutiert werden, in welcher Weise der Teilzeitunterricht organisiert werden soll.

Prüfungen – sie kommen schneller als man denkt

Der Lernfeldansatz erfordert Abschlussprüfungen, die durch handlungsorien-

tierte Aufgabenstellungen allen vermittelten Kompetenzen gerecht werden – nicht nur der Fachkompetenz. Bisher werden die Aufgaben für die schriftliche Abschlussprüfung im Rahmen des Nordverbundes der Kammern in Norddeutschland und Berlin erstellt. Die hohe Qualität der Aufgabensätze ist wiederholt herausgestellt worden, gleichzeitig ist ein begrenzter regionaler Bezug noch möglich. Die AKA in Nürnberg ignoriert diese Erkenntnisse bisher und konterkariert durch ihre großenteils programmierten Prüfungsaufgaben alle Bemühungen, andere als Fachkompetenzen im Unterricht zu vermitteln. Um den Lernfeldansatz in Hamburg zu verankern und adäquat in der Prüfung zu berücksichtigen, sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um nicht die Prüfungsaufgaben der AKA zu übernehmen. Die Prüfungsordnung der Handelskammer Hamburg für die Abschlussprüfung überlässt bisher aus gutem Grund die Entscheidung für standortbezogene oder überregionale Prüfungsaufgaben dem Prüfungsausschuss.

Die Prüfung gliedert sich auch zukünftig in drei Teile, verzeichnet aber in der Abschlussprüfung andere Gewichte und vor allem eine andere Bestehensregelung:

Zwischenprüfung – jetzt gemeinsam für beide Bildungsgänge am Beginn des zweiten Ausbildungsjahres.

Die **schriftliche Abschlussprüfung** setzt sich aus drei Prüfungsfächern zusammen, die mit 50 Prozent in die Gesamtbewertung eingehen.

Die **mündliche Prüfung** wird zukünftig als fallbezogenes Fachgespräch durchgeführt und macht ebenfalls 50 Prozent der Abschlussnote aus.

MICHAEL GADOW (SCHULLEITER DER H11)
ECKART GRIGAT (ABT.-LEITER DER H11;
MITGLIED DER RAHMENLEHRPLAN-KOMMISSION)

¹ Ein guter Überblick ist auch zu bekommen unter: www.einzelhandel.de

² Modellversuch CULIK zur Implementation der Neuordnung im Bildungsgang Industriekaufmann in Niedersachsen und Hamburg (www.culik.de)

Zum zweiten Mal: SCHREIBMAL

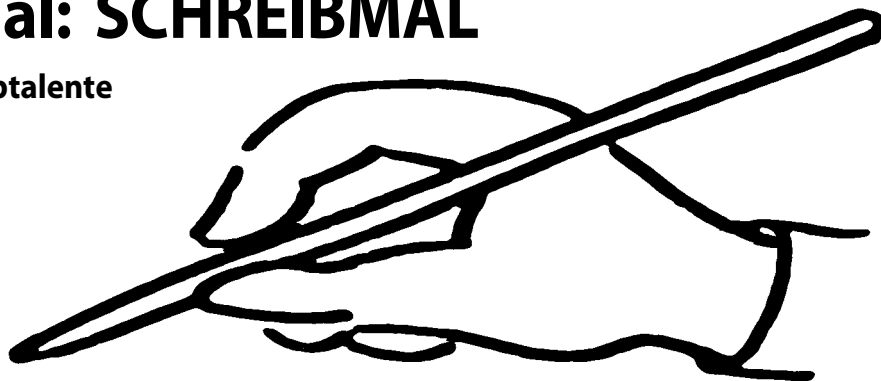
Schüler-Wettbewerb der Schreibtalente

Manche Wettbewerbe zeigen nicht auf Anhieb, dass sie auch für *berufsbildende* Schulen attraktiv sind. Der Wettbewerb SCHREIBMAL jedenfalls ist nicht nur für allgemein bildende Schulen interessant, sondern auch für Schüler an Beruflichen Schulen.

Spätestens im Herbst 2001 (PISA lässt schön grüßen) begann eine neue Diskussion über Leseförderung in Deutschland. In dieser Zeit besann sich die ZEIT-Stiftung auch auf die wichtige Fähigkeit des Schreibens. Die Stiftung initiierte – zusammen mit dem *Hamburger Abendblatt* – einen Wettbewerb: Gemeinsam wollte man wissen, wie und was die Hamburger Schülerinnen und Schüler schreiben. Man wollte auch in Erfahrung bringen, ob Schüler überhaupt noch eigene Texte schreiben. Auf diese Weise wurde ein Wettbewerb organisiert. Name: SCHREIBMAL. Adressaten: Schülerinnen und Schüler der Klasse 7-13 an den weiterführenden Schulen – einschließlich Beruflicher Schulen. Beim 1. Schreib-Wettbewerb (»Hamburg Underground«) konnte die Jury immerhin 724 Texte begutachten. Das Fazit des Abendblatts: »Breite Schreibbegeisterung und einzelne, überraschende Schreibtalente« (3. 4. 04).

Der Erfolg motiviert. SCHREIBMAL wurde erneut »ausgelobt«. Thema dieses Mal: »Hamburg im Fluss«.

Der »Funke zündete erneut« (ebd.). Noch mehr Jugendliche als 2003 schickten ihre Schreib-Produkte an die ZEIT-Stiftung. Die Autoren kommen aus Gymnasien, Hauptschulen und Gesamtschulen. Im März hatte die Jury entschieden. Sie vergab 12 Preise. Gewonnen wurden Reisen, Autorenlesungen, die Teilnahme an weiterführenden Schreibkursen und etliche Sachpreise. Überdies gab es einen »Teilnehmer-Preis« für alle Schüler, die sich am Wettbewerb beteiligt hatten.



Das Medien-Fazit dieses Jahres: »ZEIT-Stiftung und Hamburger Abendblatt wissen nun: SCHREIBMAL ist ein gelungenes Forum für kreatives Schreiben. Wer gewinnt, darf bei sich ein echtes Schreibtalent vermuten« (ebd.). Und: Dieser Wettbewerb bedeute stets »einen Lernprozess«. Insbesondere dann, wenn Klassen gemeinsam daran teilnehmen. Auf diese Weise werde »kreatives Schreiben bei aller Einzelleistung auch ein Gruppenerlebnis«.

2004, nach den Sommerferien, soll es einen neuen Wettbewerb geben. Dann heißt es in Schulen zum Beispiel auf Plakaten oder auf der Homepage wiederum: SCHREIBMAL. Übrigens: Auch Klassen bzw. Kurse aus beruflichen Schulen können an dem Wettbewerb teilnehmen.

Was den letzten Wettbewerb angeht: Im Internet sind alle produzierten Texte nachzulesen – unter: www.abendblatt.de www.zeit-stiftung.de/schreibmal

JURY: 15 Experten

Unter den 15 Juroren sind Autorinnen, Verleger, Journalisten, Theaterpädagogen und Lehrkräfte. Hier die Jury-Mitglieder in alphabetischer Reihenfolge:

- Signe Barschdorff, Jg. 1971, Lehrerin für Deutsch und Geschichte am Wolfgang-Borchert-Gymnasium, Halstenbek
- Dr. Kirsten Boie, Jg. 1950, Literaturwiss., Autorin, ausgezeichnet u. a. mit dem Deutschen Jugendliteraturpreis

- Hans-Juergen Fink, Jg. 1953, Ressortleiter Kultur beim Hamburger Abendblatt
- Nikolaus Hansen, Jg. 1951, Verleger des marebuchverlags
- Hannelore Heidenreich, Jg. 1948, Lehrerin an der Max-Brauer-Gesamtschule
- Klaus Humann, Jg. 1950, Verleger des Carlsen Verlags
- Dr. Hannah Jacobmeyer, Jg. 1969, Projektleiterin bei der ZEIT-Stiftung
- Arnhild Kantelhardt, Dipl.-Bibliothekarin, Lektorat »Kinder- und Jugendmedien« in den Hamburger Öffentlichen Bücherhallen
- Michael Müller, Jg. 1959, Lehrer, Theaterpädagoge, Dramaturg (u. a. am Deutschen Schauspielhaus, Hamburg)
- Christian Nitschke, Jg. 1967, stellv. Schulleiter am Gymnasium Stellingen
- Uwe Queißer, Jg. 1969, Gymnasium Ohlstedt, Fachvorsitzender Deutsch
- Dr. Ingrid Röbbelen, LI, Schreibworkshops u. a. zusammen mit dem Goetheinstitut
- Gonda Schnell, Jg. 1946, Haupt- und Realschule Holstenhof in Hamburg
- Ralf Schweikart, Jg. 1964, Lektor, freier Journalist und Literaturkritiker
- Sibylle Terrahe, Jg. 1957, Lektorin, freie Beraterin und Autorin.

MANFRED SCHWARZ, V 15-2

Bestellungen

Wolter, Barbara
FSP II
Schulleitung
mit Wirkung vom 29. 1. 2003

Gramberg, Marion
G 5
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 26. 2. 2003

Kaufmann, Mathias
G 3
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 1. 3. 2003

Sander, Wolfgang
G 18
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 16. 4. 2003

Manthey, Hildegard
W 1
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 16. 4. 2003

Spreckelsen, Gunta
W 8
Abteilungsleitung BFS / BVS
mit Wirkung vom 1. 6. 2003

Maaß, Werner
H 2
Abteilungsleitung WG
mit Wirkung vom 1. 7. 2003

Brehm, Thomas
H 15
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 1. 7. 2003

Weiß, Elke
W 3
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 1. 7. 2003

Lücking, Thomas
W 8
Abteilungsleitung BS
mit Wirkung vom 1. 8. 2003

Hepe, Silvia
G 7
stellvertret. Schulleitung
mit Wirkung vom 19. 8. 2003

Stamer-Brandt, Petra
FSP II
stellvertret. Schulleitung
mit Wirkung vom 3. 12. 2003

Winter, Christian
H 2
stellvertret. Schulleitung
mit Wirkung vom 3. 12. 2003

Nehrlich, Hans
H 16
Abteilungsleitung WG
mit Wirkung vom 3. 12. 2003

Brand, Jörk
H 3
Abteilungsleitung
mit Wirkung vom 20. 1. 2004

Schulz, Reinhard
G 5
Abteilungsleitung FOS
mit Wirkung vom 26. 4. 2004

Höhne-Oswald, Astrid
H 9
Abteilungsleitung WG
mit Wirkung vom 26. 4. 2004

Röske, Uwe
H 19
Abteilungsleitung WG
mit Wirkung vom 1. 3. 2004

Flohr, Martin
H 7
Abteilungsleitung BFS
mit Wirkung vom 26. 4. 2004

Natusch, Ulrich
H 16
Schulleitung
mit Wirkung vom 5. 5. 2004

Hans Hackmack
H 9
Schulleitung
mit Wirkung vom 5. 5. 2004

Przybylla, Jürgen
W 8
stellvertret. Schulleitung
mit Wirkung vom 26. 4. 2004



Deutschland: Demnächst Fachkräftemangel?

Wandel und Qualifikationsbedarf als Herausforderung

Für die Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit des Hochtechnologie- und Hochlohnstandorts Deutschland gewinnt der Umfang und die Struktur des Humankapitals zunehmend an Bedeutung. Im internationalen Vergleich hat Deutschland hierbei noch recht gute Karten. Wir befinden uns aber auf dem besten Weg, diesen entscheidenden Wettbewerbsvorteil aufs Spiel zu setzen. Auch wenn man es sich heute vor dem Hintergrund von 4,3 Mio. Arbeitslosen kaum vorstellen kann: Nach allem was wir wissen, wird ein Fachkräftemangel bereits auf mittlere Sicht immer wahrscheinlicher. Auf der Suche nach den Ursachen müssen die qualifikations-spezifischen Teilarbeitsmärkte in ihrem Gesamtzusammenhang betrachtet werden – also sowohl von der Nachfrage – als auch von der Angebotsseite.

Die Nachfrageentwicklung

Wir beobachten bereits seit Jahrzehnten einen beständigen Anstieg der Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems. Ein Indikator hierfür ist die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit.

Dabei wird deutlich, dass die Schere der Arbeitsmarktrisiken zwischen den unteren und oberen Qualifikationsebenen immer stärker auseinander klafft. Hinter diesen Veränderungen stehen auf der Seite deutliche Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte, leichte Zugewinne für beruflich Qualifizierte, vor allem aber massive Stellenzuwächse bei den Akademikern. Dies verdeutlicht, dass die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Personen ohne Berufsausbildung immer geringer wird, während umgekehrt Hoch- und Fachhochschulabsolventen allein in den 90er Jahren über 1,4 Millionen Arbeitsplätze hinzugewinnen konn-

ten. Und diese grundlegenden Trends werden sich aller Voraussicht nach auch künftig fortsetzen.

Die Angebotsentwicklung

Ob dieser Fachkräftebedarf der Wirtschaft langfristig aber auch befriedigt werden kann, ist fraglich, denn auf der Angebotsseite treffen zwei ungünstige Entwicklungen zusammen: Der demografische Wandel und die Qualifizierungstrends in der Bevölkerung.

Die demografische Entwicklung

Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist praktisch irreversibel.

Selbst ein deutlicher Anstieg der Geburtenraten – wofür derzeit allerdings nichts spricht – oder Zuwanderung in wirtschaftlich und gesellschaftlich vertretbarer Größenordnung können diesen Trend bestenfalls bremsen, nicht aber stoppen.

Die Qualifizierungstrends in der Bevölkerung

Zumindest bis Anfang der 90er Jahre hat die Bildungsexpansion im Zusammenwirken mit zahlenmäßig

stark besetzten Geburtsjahrgängen das Qualifikationsniveau der Bevölkerung entscheidend erhöht. Dies führte einerseits zu einem massiven Abbau der Bevölkerungsanteile ohne Berufsabschluss und andererseits zu einem deutlichen Anstieg der beruflich und akademisch gebildeten Bevölkerungsanteile.

Hinter dieser Entwicklung stehen vor allem die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre – und hierunter insbesondere die Frauen – deren Ausbildungsphase bereits in die Zeit der Bildungsexpansion fiel. Sie sind heute mittleren Alters, besitzen inzwischen die höchste Qualifikationsstruktur und stellen bereits das Gros der gut und hoch qualifizierten Bevölkerung. Selbst die 50- bis 64-Jährigen sind heute kaum noch schlechter qualifiziert als die unter 35-Jährigen. Diese mittleren und höheren Altersgruppen rücken immer näher an das Rentenalter heran. Sind diese stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, wird es mit den nachrückenden geburtenschwachen Generationen schon wegen des quantitativen Missverhältnisses schwer sein, den



zukünftigen Bedarf zu decken. Darüber hinaus müssten sie sich deutlich besser qualifizieren als die sukzessive ausscheidenden Älteren, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Aber gerade dies ist derzeit nicht in Sicht. Seit Beginn der 90er Jahre ist aus der Bildungsexpansion in weiten Teilen Stagnation geworden.

Diese pessimistische Einschätzung wird auch durch aktuelle Projektionsergebnisse der BLK gestützt. Nach einer vorsichtigen Bilanzierung der Angebots-Nachfrage-Relationen kommt sie zu dem Schluss, dass es bereits bis zum Jahr 2015 an Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss und in abgeschwächter Form auch mit abgeschlossener Berufsausbildung mangeln wird, während das Angebot an Arbeitskräften ohne Berufsabschluss den Bedarf auch weiterhin übersteigen wird.

Lösungsansätze

Ob der drohende Fachkräftemangel noch abzuwenden ist, bleibt fraglich. Dennoch bieten sich mehrere Ansatzpunkte, die diese Entwicklung zumindest dämpfen könnten. Zu diesem Strategiebündel zählen neben der vorrangigen Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen insbesondere:

Ältere Arbeitnehmer

In den letzten Jahren wurde die Weiterentwicklung betrieblichen Know-hows vor allem über die Einstellung

von jungen, frisch ausgebildeten Berufsanfängern sichergestellt. Ältere Mitarbeiter wurden dagegen vermehrt in den Vorruhestand oder in die Arbeitslosigkeit entlassen. Dieser Weg wird künftig in die Sackgasse führen, weil das Potenzial an jungen Fachkräften immer kleiner wird.

Bessere Erwerbsmöglichkeiten und -bedingungen für Frauen

Weil Frauen die Chancen der Bildungsexpansion verstärkt nutzen, werden sie langfristig zu einer immer breiteren Säule des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials. Unerlässlich ist deshalb die Ausweitung „frauengerechter“ Arbeitsplätze, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland?

Ob in Deutschland die hohen, demografisch bedingten Ausfälle an Fachkräften langfristig durch Zuwanderung ausgeglichen werden können, ist fraglich. Die internationale Konkurrenz gerade um die „hellen Köpfe“ wird sich in Zukunft wohl eher noch verstärken. Zwingend erforderlich ist allerdings eine verbesserte Integrationspolitik. Allein die relativ schlechte Qualifikationsstruktur der in Deutschland lebenden erwachsenen Einwanderer und ihrer z. T. bereits hier geborenen Kinder signalisiert einen erheblichen Handlungsbedarf.

Nachqualifizierung: Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung

Nur etwa 13 % dieser Gruppe besitzen keinen Schulabschluss, zwei Drittel den Hauptschulabschluss, und etwa 20 % verfügen über einen höheren Bildungsabschluss. Außerdem ist etwa ein Drittel davon jünger als 35 Jahre und hat noch ein langes und ohne zusätzliche Qualifizierung sicherlich auch risikoreiches Erwerbsleben vor sich. Dieser Personenkreis sollte nicht länger als Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt, sondern als echte Bildungsreserve behandelt werden.

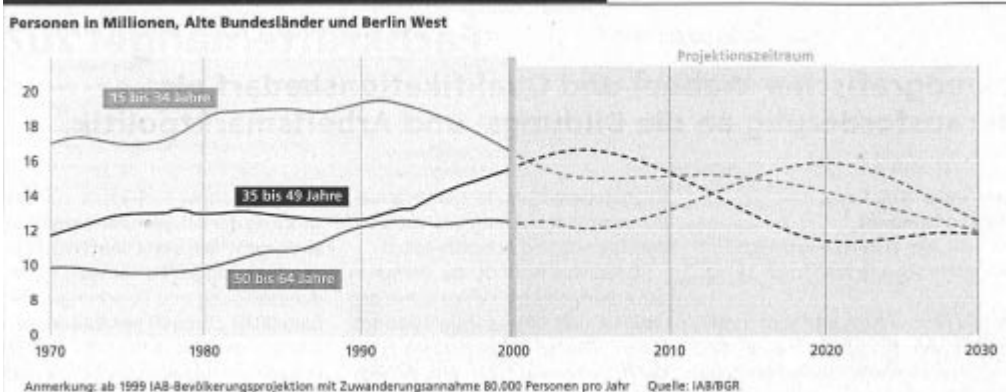
Mehr Bildungsanstrengungen

Wenn Deutschland als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort auch in Zukunft seine Position behaupten will, wird es letztendlich nicht darum herumkommen, seinen dringend benötigten Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst zu qualifizieren. Bei mittel- bis langfristig drastisch sinkenden Jahrgangsstärken ist dies nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen der nachrückenden Generationen zu erreichen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hätte ein Erlahmen der Bildungsanstrengungen langfristig den Verlust an Humankapital zur Folge. Deshalb ist eine breit angelegte Bildungsoffensive auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Qualifizierung sowie der Weiterbildung dringend erforderlich. Aber noch ist es nicht zu spät. Über längere Zeit verfügen wir noch über hohe Bestände an Qualifizierten mittleren und höheren Alters, deren berufliche Kompetenz durch verstärkte Fortbildung erhalten und weiterentwickelt werden muss.

ALEXANDER REINBERG, MARKUS HUMMEL
INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG (IAB)

Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen 1970 bis 2030



Zahlen soll, wer nicht ausbildet

Bundestag verabschiedet umstrittene Ausbildungsplatzabgabe

Leidenschaftliche Debatte im Parlament

Am 7. Mai hat der Bundestag das Gesetz zur Einführung einer Lehrstellenumlage mit der Koalitionsmehrheit beschlossen. 300 Abgeordnete votierten in einer namentlichen Abstimmung für die Regierungsvorlage samt 23 Änderungsanträgen – 284 votierten dagegen. Vor der Abstimmung lieferten sich Bundesregierung und Oppositionsparteien einen „leidenschaftlichen, mit Kurzinterventionen, Zwischenrufen und -fragen gespickten Schlagabtausch im Plenum“ (*Das Parlament* vom 10. 5. 2004). Die Redner aus den Koalitionsreihen verteidigten das – auch in ihren Reihen umstrittene – Umlagevorhaben. Vorrang vor einer gesetzlichen Regelung habe freilich eine „freiwillige Verbindlichkeit“ der Wirtschaft. Oppositionsredner warfen der Regierung jedoch vor, eine „kontraproduktive“ und „planwirtschaftliche Scheinlösung“ anzubieten – auf den Rücken der Jugendlichen und der Wirtschaft.

Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) warnte vor einem Fachkräftemangel in Deutschland. Es reiche nicht aus, den „Kopf in den Sand zu stecken“. Bis 2010, so die Ministerin, droht in der Altersgruppe der 30- bis 45-jährigen ein Defizit von 3,5 Millionen Fachleuten. Die Bundesregierung setze weiterhin darauf, dass die Wirtschaft, die für die berufliche Ausbildung verantwortlich sei, aus eigener Kraft verbindliche und konkrete Lösungen anbietet. Bulmahn: „Der Ball liegt jetzt im Feld der Wirtschaft.“ Die Unternehmen und ihre Verbände hätten es selbst in der Hand, ob die gesetzliche Regelung in Kraft treten werde.

Heftige Kritik an dem Gesetz übte die Unions-Fraktionsvize Maria Böhmer. Es sei „ein absurdes Thea-

ter“, dass die rot-grüne Koalition ein Gesetz beschließe, „das nicht in Kraft treten soll“ (ebd.).

Der CDU-Bundestagsabgeordnete Hartmut Schauerte spottete: „Unter Druck kommen freiwillige Lösungen verdammt schwer zu Stande.“ Die CDU/CSU „zeigte sich zudem besorgt, dass dieses bürokratische Instrument ‚Billigausbildung‘ fördern werde, während sich Betriebe von der Ausbildung in hochqualifizierten Berufen ‚freikaufen‘ würden“ (ebd.). Auch wäre es wohl kaum möglich, allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu garantieren – auch wenn die Koalitionsparteien dieses forderten. Die Realität sei zu sehen. Nicht alle jungen Menschen seien ausbildungswillig und ausbildungsfähig – so Böhmer.



Das Parlament vom 10. 5. 2004

Willi Brase (SPD) ließ das Argument der mangelnden Reife der Ausbildungssuchenden nicht gelten. Auch junge Menschen mit mittlerer Reife könnten nicht selten keine Ausbildungsplätze finden.

Die FDP sah das ganz anders. Christoph Hartmann meinte, 25 Prozent der Heranwachsenden hätten Schwierigkeiten mit Lesen, Schreiben und Rechnen. Eine von den Liberalen bereits mehrmals vorgeschlagene Stufenausbildung

mit einer zweijährigen Grundausbildung könne vielen ausbildungsschwachen Jugendlichen mehr helfen als das von der Regierung vorgelegte Gesetz. „Ursache für die schlechte Situation auf dem Ausbildungsmarkt sei im Übrigen nicht die Unwilligkeit der als ‚vaterlandslose Gesellen‘ beschimpfte Unternehmer, sondern die konjunkturelle Schwäche Deutschlands, die zu hohe steuerliche Belastung der Betriebe und die unflexible Ausbildungsvergütung“ (ebd.). Das Alles habe die Bundesregierung zu verantworten. Mit dem „Ausbildungsverhinderungsgesetz“ würden keine neuen Lehrstellen geschaffen, „sondern mittelständische Unternehmen in die Pleite getrieben“ (ebd.). Die Abgeordnete Grietje Bettin wies diese Vorwürfe dezidiert zurück. „Die Opposition habe nur die Interessen der Wirtschaft im Kopf, die Jugendlichen müssten die Zeche zahlen“ (ebd.). Aus der Sicht der Grünen ist die Umlage keine Strafabgabe, vielmehr schaffe sie einen gerechten Ausgleich zwischen den Betrieben. Dabei würden die großen „Ausbildungsverweigerer“ zur Kasse gebeten.

Von „Politik nach Gutsherrenart“ sprach hingegen CDU-MdB Werner Lensing, der auch vor einer „gewaltigen Fehlsteuerung“ auf dem Ausbildungsmarkt warnte. Lensing: Lehrstellen entstünden keineswegs auf Knopfdruck. Unterstützung fand die neue Ausbildungsplatzabgabe jedoch bei den PDS-Abgeordneten. So sagte Petra Pau, das Gesetz sei zwar „nicht das Gelbe vom Ei“, jedoch besser als Nichthandeln.

MANFRED SCHWARZ, V 15-2

Ausbildungsplatzabgabe

BIBB-Untersuchung: Kosten und Nutzen

Ausbildungsplatzabgabe belastet vor allem Großbetriebe

Ausbildung rechnet sich für die Betriebe – und ist eine lohnende Investition in die Zukunft. Hinsichtlich der Höhe ihrer Ausbildungskosten und der Zeit, in der sich die Kosten amortisieren, gibt es zwischen den Betrieben allerdings erhebliche Unterschiede. Dies macht eine ausführliche Analyse zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland deutlich, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage einer repräsentativen Betriebsbefragung jetzt vorgelegt hat. Die Untersuchungsergebnisse liefern wichtige Anhaltspunkte für eine Beurteilung der von der Bundesregierung geplanten Ausbildungsplatzabgabe.

In der Untersuchung wird festgestellt:

- Ein Teil der Betriebe zieht bereits aus der Ausbildung selbst, also aus der produktiven Arbeitsleistung der Auszubildenden während der Ausbildungszeit, finanzielle Vorteile – unabhängig von einer späteren Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Dies betrifft tendenziell eher kleinere Betriebe.
 - Der andere Teil der Betriebe erzielt seinen Gewinn aus der Ausbildung dagegen erst später – und deutlich nach der Ausbildungszeit: Sie bilden aus, um langfristig ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Aus diesem Grund übernehmen sie einen hohen Anteil ihrer Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Hierzu gehören tendenziell eher größere Betriebe.
- Die in der »Formulierungshilfe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für einen Gesetzesentwurf zur Ausbildungsplatzabgabe« festgelegte Mindestausbildungsquote von 7 Prozent erfüllen vor allem kleinere Betriebe; Großbetriebe liegen im Normalfall darunter. Betriebe mit einer Quote von über 7 Prozent sollen einen finanziellen



Leistungsausgleich erhalten, während Betriebe mit einer geringeren Quote eine Abgabe zahlen sollen.

Werden die o.g. Ergebnisse der BIBB-Untersuchung auf die von der Bundesregierung geplante Ausbildungsplatzabgabe bezogen, bedeutet das:

- Insbesondere Großbetriebe (die in der Regel unter der 7 %-Quote liegen) werden die Lasten der Ausbildungsplatzabgabe zu tragen haben. Sie addieren sich zu den hohen Kosten der von ihnen ausgebildeten Berufe (z. B. Mechatroniker/-in oder Industriemechaniker/-in), die erst längerfristig, nach Weiterbeschäftigung der Auszubildenden, ausgeglichen werden können.
- Kleinbetriebe hingegen würden von der Ausbildungsplatzabgabe profitieren: Neben der Tatsache, dass ihre Ausbildungsschwerpunkte häufig bei Berufen mit geringeren Kosten liegen (z. B. Bäcker/-in, Friseur/-in) und sie bereits während der Ausbildung einen Gewinn erzielen, würden sie im Falle einer Ausbildungsplatzabgabe auch noch eine zusätzliche finanzielle Förderung erhalten.

Fazit: Die geplante Ausbildungsplatzabgabe belastet vor allem solche Bereiche, in denen die Ausbildung sehr teuer ist und Ausbildungsinvestitionen sich erst langfristig auszahlen. Begünstigt wird dagegen die Ausbildung in Bereichen, in denen Ausbildung weniger kostet und die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis seltener ist.

Für das Ausbildungsverhalten der Betriebe könnte dies fatale Folgen haben: Weil der geplante Abgabebetrag pro Auszubildenden für Großbetriebe in aller Regel geringer ist als die Kosten für eine erfolgreiche Ausbildung, kann davon ausgegangen werden, dass Großbetriebe ihre zurzeit noch aus gesellschaftlichem Engagement betriebe-

ne Überbedarfsausbildung weiter einschränken und ihre Ausbildungsaktivitäten zurückfahren werden. Für kleinere Betriebe mit sehr niedrigen Ausbildungskosten werden dagegen positive Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze gegeben.

Die Ausbildungsplatzabgabe würde damit zu wesentlichen Veränderungen in den inhaltlichen Strukturen des deutschen Berufsbildungssystems führen.

Die BIBB-Studie »Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland«

- setzt sich differenziert mit den Kostenstrukturen für unterschiedliche Bereiche der Wirtschaft und für die verschiedenen Ausbildungsberufe auseinander,
- analysiert die wesentlichen Einflussgrößen für die Höhe der Kosten,
- untersucht die Bedeutung der unterschiedlichen Nutzendimensionen und deren wichtigste Einflussfaktoren und
- stellt einen Zusammenhang her zwischen der betrieblichen Ausbildung und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Betrieben und kommt zu dem Ergebnis: Eine hohe Wertschätzung der eigenen Ausbildung zahlt sich auf dem Markt aus.

Die vom BIBB herausgegebene Veröffentlichung von Ursula Beicht, Günter Walden und Hermann Herget, »Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland« ist zum Preis von 19,90 € zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/911 01-11, Fax 0521/911 01-19, E-Mail: service@wbv.de

Auskünfte zur Studie erteilen im BIBB Günter Walden (Tel.: 0228/107-1315, E-Mail: wal-den@bibb.de), Ursula Beicht (Tel.: 0228/107-1314; E-Mail: beicht@bibb.de), Hermann Herget (Tel.: 0228/107-1312,

E-Mail: herget@bibb.de)

BIBB-PRESSEMITTEILUNG VOM 31.03.04/MSZ

Insgesamt: Verschlechterung

Lehrstellenlücke weitet sich im Westen aus – in Ostdeutschland ist sie kleiner geworden

Gibt es im September eine Besserung?

Frankfurt – Dramatisch hat sich die Lage auf dem Lehrstellenmarkt verschlechtert. Ende März fehlten in Deutschland 167.400 Ausbildungsplätze. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) teilte mit, dies seien 26.500 mehr als noch vor einem Jahr. Vor allem die Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze hat demnach deutlich abgenommen. Dabei habe sich die Lehrstellenlücke in Westdeutschland vergrößert. Im Osten Deutschlands sei sie dagegen kleiner geworden.

An Wirtschaft, Verwaltungen und Politik appelliert die BA, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. In den verbleibenden sechs Monaten sind nach Ansicht der Bundesagentur »höchste Anstrengungen« erforderlich, um allen ausbildungswilligen Jugendlichen eine entsprechende Ausbildung zu ermöglichen.

Als besorgniserregend bezeichnete Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn die derzeit zu beobachtende

Entwicklung. Die Ministerin warnte die Wirtschaft vor den Folgen eines »schleichenden Verlustes qualifizierter Fachkräfte«.

Die Unternehmensverbände jedoch machten das rot-grüne Vorhaben einer Ausbildungsabgabe für den Rückgang verantwortlich. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), meinte, der Gesetzentwurf »setze finanzielle Fehlanreize, mit dem Angebot von Lehrstellen bis zum Herbst zu warten, statt die Ausbildungsplätze sofort zu melden« (FAZ vom 7. 4. 04).

Als wenig aussagekräftig bezeichnete der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) die vorgelegten Daten der BA. In diesem Jahr seien bis Ende März 65.000 neue Ausbildungsverträge bei den Industrie- und Handelskammern eingetragen worden. Im Vergleich zum Vorjahr sei das ein Zuwachs von rund einem Prozent.

Ende März waren nach Angaben der

Bundesagentur noch knapp 172.000 Lehrstellen unbesetzt – rund 10 Prozent weniger als 2002. Demgegenüber sei die Zahl der unversorgten Bewerber um 2,5 Prozent auf knapp 340.000 gestiegen. »Während im Westen Deutschlands 11 Prozent weniger Plätze noch frei waren bei einer gleichzeitig höheren Zahl von Bewerbern, zählten die Arbeitsämter im Osten 4 Prozent weniger offene Lehrstellen« (ebd.). Die BA erklärte, im Osten suchten weniger Jugendliche als im vergangenen Jahr nach einem Ausbildungsplatz.

Die BA betonte, insgesamt seien die von ihr vorgelegten Zahlen – aufs Jahr gesehen – noch nicht im hohen Ausmaße aussagekräftig, »da die Differenz zwischen noch nicht vermittelten Bewerbern und noch unbesetzten Stellen im Frühjahr regelmäßig am größten sei« (ebd.). Die Bundesagentur erklärte, bis September werde sich die Situation noch »deutlich« entschärfen.

Manfred Schwarz, V 15-2



Neue Ausbildungsordnung tritt in Kraft

Mit Farbe durch das Berufsleben

Maler und Lackierer

Farbe verjüngt und verwandelt, sie gibt Räumen und Gegenständen im Handstreich ein frisches Aussehen. Maler bearbeiten Oberflächen, sehen sich aber auch Oberflächlichkeiten ausgesetzt. »Der Beruf ist nicht so trivial wie viele meinen«, sagt Michael Bross vom Verband der Lackindustrie (VdL) in Frankfurt. Denn Maler und Lackierer müssen nicht nur Pinsel schwingen, sondern auch schleifen, spachteln, tapenzieren oder entrostet. Um dieser Vielfalt besser gerecht zu werden, ist zum Ausbildungsjahr 2003/2004 eine neue Ausbildungsordnung in Kraft getreten.

Bisher gab es den Beruf Maler und Lackierer, unterteilt in die Schwerpunkte Maler und Fahrzeuglackierer. Aus dem Fahrzeuglackierer wird nun ein eigenständiger Ausbildungsberuf. Zugleich erhält der Maler und Lackierer eine Differenzierung in Form der Fachrichtungen Gestaltung und Instandhaltung, Kirchenmalerei und Denkmalpflege sowie Bauten- und Korrosionsschutz. »Das Handwerk ist so breit angelegt, dass man es selbst in zwei Berufen kaum unterbringt«, sagt Regine Reese vom Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz in Frankfurt.

Fahrzeuglackierer haben es auch mit Flugzeugen, Booten und Möbeln zu tun. Die Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung entspricht am ehesten dem klassischen Aufgabenspektrum des Malers. Erlernt werden neben dem Behandeln von Oberflächen auch Putz-, Dämm- und Trockenbauarbeiten sowie das Verlegen von Böden. Während es beim Bauten- und Korrosionsschutz verstärkt um die Sanierung maroden Stahlbetons geht, fällt die Fachrichtung Kirchenmalerei und Denkmalpflege aus dem Rahmen: »Das sind unsere Künstler«, so Reese.

Neu am Ausbildungsberuf Maler und Lackierer ist auch, dass er sich nicht

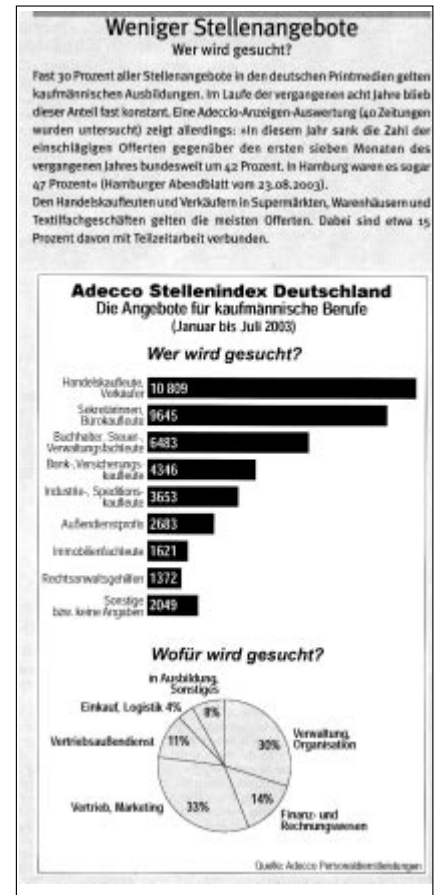
mehr nur mit der Gesellenprüfung nach drei Jahren beenden lässt. Es gibt einen neuen »Discount«-Abschluss namens Bauten- und Objektbeschichter. Er wird erlangt durch eine Prüfung nach zwei Jahren oder durch eine erfolgreiche Gesellenprüfung nach drei Jahren, bei der aber gewisse Mindestnoten erzielt wurden. »Es gibt viele, die eine dreijährige Berufsausbildung nicht mehr schaffen«, weiß Bross.

Der Stundenlohn für Berufseinsteiger liegt nach Angaben der Gewerkschaft IG Bau mit Zentrale in Frankfurt bei 13,05 Euro brutto im Westen und 11,89 Euro im Osten. Die neue Ausbildungsordnung soll dazu beitragen, das Image des Berufsstandes zu heben.

Informationen:

Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz,
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt,
Tel. (069) 6 65 75-3 00,
Fax (0 69) 6 65 75-3 50
www.farbe.de

dpa / MSZ



Auch neue Bezeichnungen

Neue und aktualisierte Berufe

Stand: April 2004

Beruf	fertig	In Arbeit	Beruf	fertig	In Arbeit
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (<i>Gas-u. Wasserinstallateur, Zentralheizungs- u. Lüftungsbauer*</i>)	2003		Kfz-Service-mechaniker		X
Arzthelfer		X	Konditor	2003	
Bäcker	2004		Kraftfahrzeugmechatroniker (<i>Kraftfahrzeugmechaniker, Kraftfahrzeugelektriker*</i>)	2003	
Baumaschinentech-nik		X	Maler und Lackierer	2003	
Baustoffprüfer		X	Maschinen- und Anlagenführer (versch. Schwerpunkte*)		X
Bauten- und Objektbeschichter	2003		Maßschneider	2004	
Bauwerksmechaniker für Abbruch- und Betontrenntechnik	2004		(<i>Damen-, Herren-, Wäscheschneider*</i>)		
Bekleidungs- und Textilindustrie		X	Mechaniker für Karosserieinstandhaltungs-technik	2003	
Bestattungsfachkraft	2003		Mechaniker für Landmaschinentech-nik (<i>Landmaschinenmechaniker*</i>)	2003	
Binnenschiffer		X	Mechaniker für Reifen- und Vulkanisations-technik (<i>Vulkaniseur und Reifenmechaniker*</i>)	2004	
Elektroniker (<i>Elektroinstallateur, Fernmeldeanlagen-elektroniker*</i>)	2003		Modist		X
Elektroniker für Automatisierungstechnik	2003		Naturwerksteinmechaniker	2003	
Elektroniker für Betriebstechnik	2003		Papiertechnologe (<i>Papiermacher*</i>)		X
Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursystem	2003		Post- und Kurierdienstleistungen (Fachkraft für Kurier-, Espresso- und Postdienstleistungen, Kaufmann für s.o. und Servicefahrer*)		X
Elektroniker für Geräte und Systeme	2003		Produktgestalter Textil (<i>Tapisserist*</i>)	2003	
Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme (<i>Fluggeräteelektroniker*</i>)	2003		Raumausstatter		X
Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik (<i>Elektromaschinenbauer*</i>)	2003		Rollladen- und Jalousiebauer		X
Fachkraft für Agrarservice		X	Schädlingsbekämpfer	2004	
Fachkraft für Lagerlogistik (<i>Fachkraft für Lagerwirtschaft*</i>)	2004		Gestalter für visuelles Marketing (<i>Schauwerbegestalter*</i>)		X
Fachlagerist (<i>Handelsfachpacker*</i>)	2004		Schiffahrtskaufmann	2003	
Fahrradmonteur	2004		Schuhmacher	2004	
Fahrzeuginnenausstatter (<i>Fahrzeugpolsterer*</i>)	2003		Speditionskaufmann		X
Fahrzeuglackierer	2003		Steinmetz und Steinbildhauer	2003	
Galvaniseur		X	Systemelektroniker (<i>Elektromechaniker*</i>)	2003	
Glasveredler	2004		Systeminformatiker	2003	
Holzbearbeitungsmechaniker	2004		Technischer Produktdesigner		X
Industrielle Metallberufe (Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Konstruktionsmechaniker, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker*)		X	Textillaborant	2003	
Investmentfondskaufmann	2003		Textiltechnik, Berufsgrundbildungsjahr	2004	
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker (<i>Karosserie- u. Fahrzeugbauer*</i>)	2003		Tierarzthelfer		X
Kaufmann für Freizeit und Tourismus		X	Tierpfleger	2003	
Kaufmann im Einzelhandel	2004		Tierwirt		X
			Tischler		X
			Wasserbauer	2004	
			Zweiradmechaniker	2003	

Mit der Neuordnung der industriellen Elektroberufe zusätzlich außer Kraft getreten:
Kommunikationselektroniker DBP und Prozessleitelektroniker

* Bisherige Bezeichnung

ZUSAMMENGESTELLT VON CHRISTA STEPHANOPOULOS, B 601-23

WiBeS – Wissensmanagement für Berufliche Schulen in Hamburg

Internetgestützte Kommunikations- und Kooperationsplattform

Wenn man vor sechs, sieben Jahren mit einer E-Mail Adresse noch ein vieldeutiges Hochziehen der Augenbrauen auslösen konnte und nur wenige ahnten, mit welcher Selbstverständlichkeit im Jahre 2004 ein Teil der schulischen Kommunikation über E-Mails abgewickelt werden sollte, haben heute nicht wenige Probleme, die Anzahl der Mails, der Accounts, Adressen und Passwörter in den Griff zu bekommen. Zusätzlich zum E-Mailsystem sind an einigen Schulen mit Intranet- und Internetpräsentationen und zentralen Datenablagen zusätzliche Kooperationsformen entstanden.

Auch wenn die Informations- und Präsentationsvielfalt im Internet den allermeisten vertraut ist, bleibt das Wissen des Einzelnen im System Schule häufig ein isoliertes, weiß Kollege A nicht, dass Kollegin B gerade das gleiche Thema für den Unterricht aufarbeitet. Schulübergreifenden Kooperationen haftet oft noch der Status exklusiver Insellösungen an.

In Anlehnung an die sprichwörtlich gewordene Redewendung „Wenn Schule wüsste, was Schule weiß ...“ könnte man mutmaßen, dass vorhandenes KnowHow leichter und zeitersparender zugänglich und kommunizierbar sein müsste.

Warum eine internetgestützte Kommunikations- und Kooperations-Plattform?

Die komplette Vernetzung der Berufsschulen und die hohe Verfügbarkeit von Internetanschlüssen erlauben einen breiten Informationsaustausch über dieses Medium, eine zentrale Datenablage und damit auch zeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit der Daten (einen Internetanschluss vorausgesetzt).

Mittels strukturierten Dokumentenmanagements und leistungsstarker Suchmaschinen und Organisationskomponenten lässt sich ein Wissensmanagement aufbauen. Trotz zentraler Dateiablage und Serverleistungen findet das Arbeiten in geschlossenen „virtuellen Arbeitsräumen“ statt, von der Kleingruppe über die gesamte Schule bis zum Verbund von Schulen oder schulübergreifenden Arbeitsgruppen. Die Rechtestrukturen sind transparent und nachvollziehbar. Nur dann, wenn die Beteiligten zustimmen, können andere an dem Wissen partizipieren.

Dass diese neuen Formen der Kommunikation und Kooperation auch neue Formen selbstständigen Lernens fördern und gerade die beruflichen Schulen diesen technischen Veränderungen Rechnung tragen müssen, versteht sich von selbst.

Welche Plattformen sind bei WiBeS im Einsatz?

Ende 2002 fiel die Entscheidung, in einem Pilotprojekt zwei alternative Systeme aufzubauen und zu erproben.

Ohne auf die formulierten technischen Anforderungen an ein System zum Aufbau eines Wissensmanagements im Detail eingehen zu wollen, kann man festhalten, dass es die „Eier-legende-Woll-Milch-Sau“ zwar nicht gibt. Aber es gibt durchaus leistungsfähige Systeme, welche die wichtigsten Bedingungen erfüllen:

- Skalierbarkeit auf mehrere Tausend Nutzer,
- Verschlüsselter Zugang über das Internet mit hohen Sicherheitsstandards,
- Zugang sowohl aus dem Behördenetz als auch generell orts- und zeitunabhängig über das Internet,

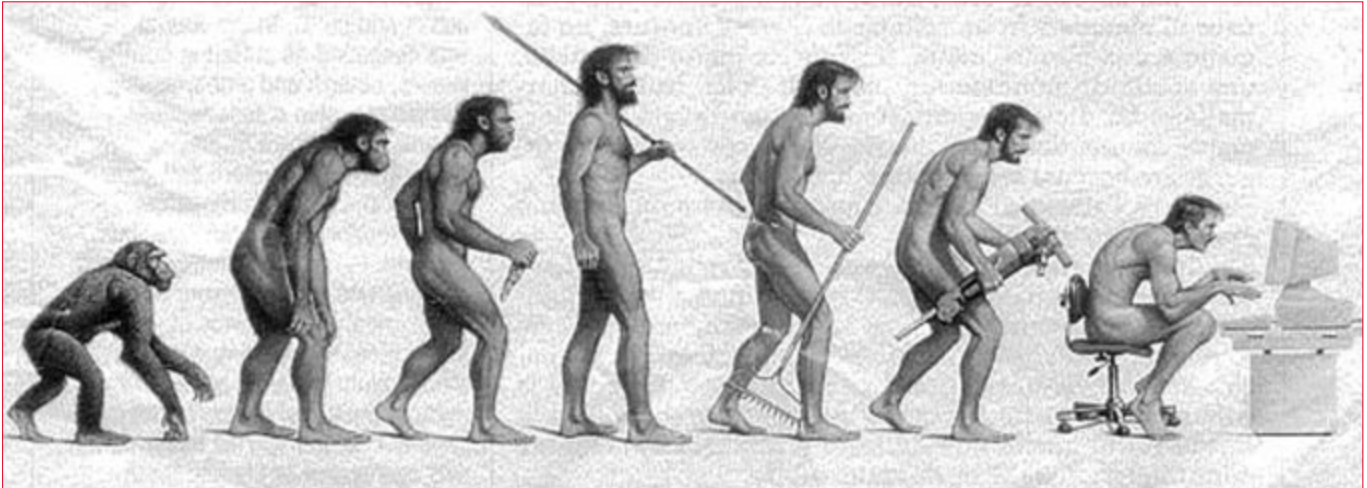
- einfache Handhabbarkeit für den Nutzer,
- leichte Administration für die Systembetreuer und dezentrale Subadministration an den Schulen,
- individuelle und schulspezifische Anpassung.

Mehrere Schulen hatten sich um die Teilnahme an dem Pilotprojekt beworben. Die Auswahl von Referenzschulen mit unterschiedlichen Schwerpunkten in ihrem Erprobungsansatz sollte eine breite und an den Gegebenheiten der Schulen orientierte Grundlage zur Entwicklung übertragbarer Strukturen und musterhafter Lösungen gewährleisten.

FirstClass

An der H7 wurde das vor allem in Kanada, den USA und Skandinavien verbreitete System FirstClass zur Verfügung gestellt. Nach einem kurzen Probetrieb ging im Frühjahr 2003 FirstClass in Betrieb.

Ca. 1900 Nutzer aus den Berufsschulen und der BBS arbeiten in zahlreichen, vorwiegend schulinternen, geschlossenen Benutzergruppen und -konferenzen. Erweiterte Schulleitungen tauschen sich aus, es werden schulübergreifend Bildungs- und Rahmenlehrpläne darauf erarbeitet, in den Referenzschulen wird die Entwicklung der Lernfelder und des Materials dazu auf der Plattform zur Verfügung gestellt, verschiedene Schülerprojekte werden an der H 7, H 8 und G 6 abgewickelt. Kooperationen mit Lehrerstudenten an der TU-Harburg und in der Lehrerfortbildung sowie bundesweite Abstimmungen in einzelnen Berufsfeldern runden das Einsatzgebiet ab. Mehrere Hundert Logins, Mails und MB Datentransfer täglich zeugen von



regem Nutzerverhalten. Wer glaubt, die Hauptnutzungszeiten seien ausschließlich tagsüber während der Schulzeiten, weiß wenig über die Arbeitszeiten der Kollegen und Schüler. Ein Indiz auch dafür, wie wichtig der Zugang zu zentralen Datenbeständen auch außerhalb der Schulen und Schulzeiten ist.

Die Suchmaschine von FirstClass wurde zum Jahreswechsel um MEMEX ergänzt, quasi Google für FirstClass, ein Programm, das nicht nur eine Volltextsuche erlaubt, sondern auch Bewertungen und Ergänzungen der Suchergebnisse durch die Nutzer ermöglicht.

Der Zugang zum FirstClass Server erfolgt entweder über einen Internetbrowser oder besser über ein kleines, kostenloses Zusatzprogramm, welches einen geschützten, schnellen Datentransfer erlaubt.

SharePoint Portal Server (SPS)

An der G 16 wurden nach ersten Versuchen mit der Version I des Microsoft SharePoint Portal Servers ab Ende 2002 mit dem Aufbau einer Serverfarm die technischen Voraussetzungen für die Installation des SharePoint Portal Servers II geschaffen. Angekündigt für den Sommer 2003 führten Verzögerungen bei der Microsoft Produktentwicklung zunächst zum Einsatz der Beta-Version, um grundsätzliche Erfahrungen mit der Arbeitsweise dieser Plattform zu machen. Zur Anpassung der

Struktur des neuen Systems an die Bedürfnisse der Benutzer sind unter Mitarbeit von Vertretern der beteiligten Schulen mehrere Workshops durchgeführt worden, die die Grundlage für die Konstruktion des Portals, des Dokumentenmanagements und einer so genannten Musterschule bildeten. Diese Musterschule kann vielfältig und an die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Schulen angepasst werden. Sie enthält Dokumentenbibliotheken (z. B. für Unterrichtsmaterialien, Protokolle), Bilderbibliotheken, Listen (z.B. für Termine, Ressourcen), Bereiche für Diskussionen und Umfragen bei den Nutzern. Für Schüler wurde eine Musterklasse entwickelt, in der ähnliche Elemente vorliegen und die ebenfalls an die individuellen Bedürfnisse der speziellen Klasse angepasst werden kann.

Da der SPS einen Teil der Office-Familie darstellt, ist eine enge Zusammenarbeit mit allen Office-Modulen wie zum Beispiel Word oder Excel möglich. Dokumente, die mit diesen Programmen erzeugt werden, können direkt aus dem Programm in die Bibliotheken auf dem Portal gespeichert werden. Einige Funktionen sind allerdings nur mit dem neuesten Office 2003 ausführbar.

Der Test dieses System wird durch Referenzarbeitsgruppen vorgenommen, die aus den Schulen H 17, G 5, G 16 und H 11 kommen. Schulüber-

greifende Arbeitsgruppen der H 11, H 13, H 6, H 1, G 4 und W 4 erarbeiteten die Lernfelder für die Neuordnung der Lernfelder im Einzelhandel, weitere Arbeitsgruppen und Projekte aus Schulen und auch aus der BBS testeten das System.

Hilfestellungen

Für realistische Testszenarien wurde dem Projekt WiBeS von Microsoft kostenfrei die Serversoftware und den Referenzarbeitsgruppen für die Projektzeit Office 2003 zur Verfügung gestellt.

Aufgrund der hohen Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit, an die Sicherheit des Systems und der Daten und wegen der mit einer Neueinführung eines Systems verbundenen Probleme ist mit großem zeitlichen Aufwand der Administration der G 16 und der Projektleitung ein System realisiert worden, das in dieser Konstruktion im Bildungswesen bisher nicht erprobt oder eingesetzt wurde. Auch jetzt werden noch Verbesserungen am laufenden System vorgenommen, um die Leistungsfähigkeit zu erhöhen.

Der Zugang zum Portal erfolgt über einen Webbrowser wie den Internet Explorer oder Netscape mit einer SSL-Verschlüsselung. Server, Datenbanken und Mail-Konten sind gegen Virenangriffe geschützt.

Wie geht es weiter?

Beide Systeme sind im April und Mai auf öffentlichen Veranstaltungen

den interessierten Kolleginnen und Kollegen durch Teilnehmer an dem Projekt präsentiert worden.

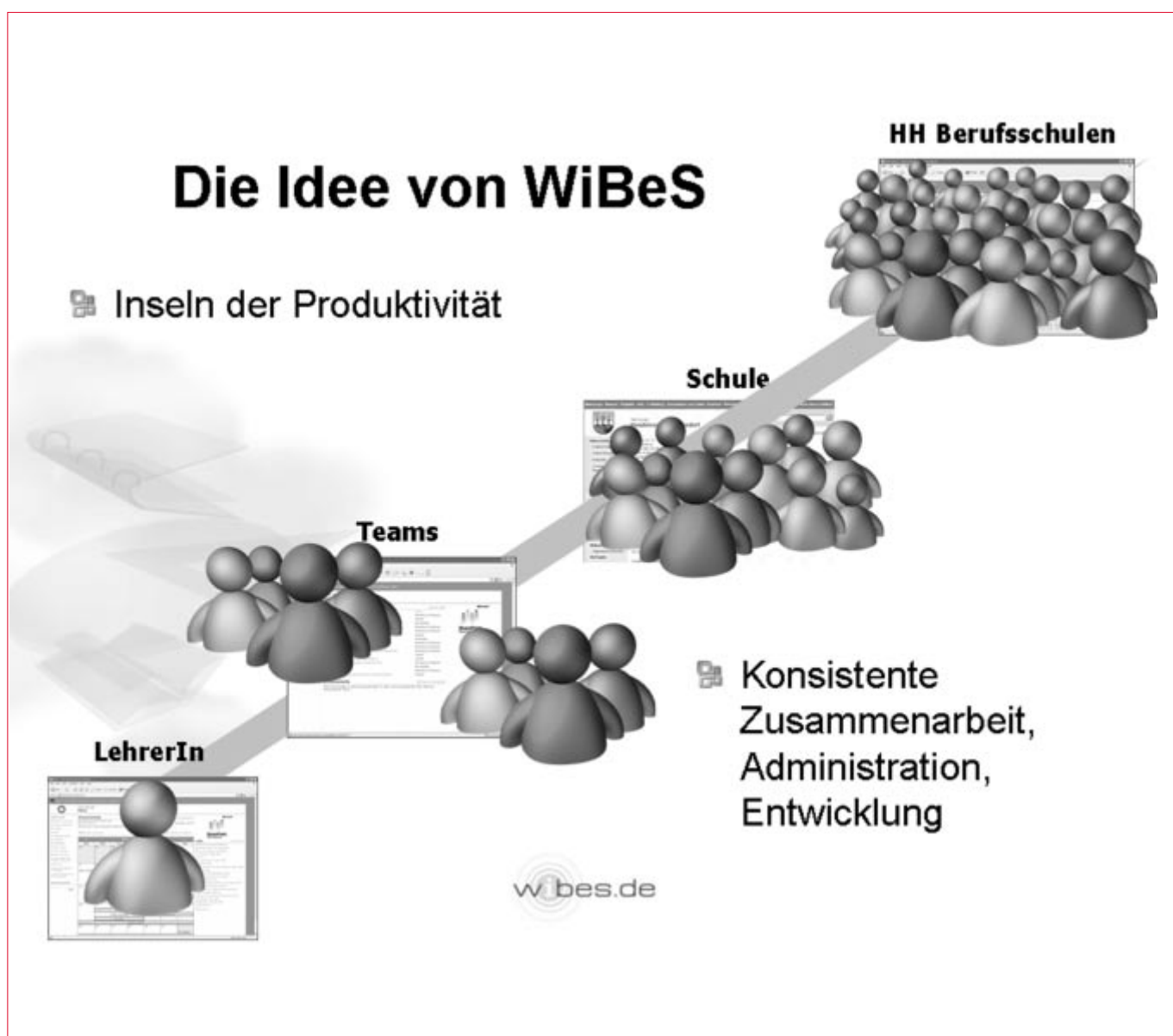
Die Entscheidung für ein System wird in diesem Jahr getroffen. Die im Testbetrieb stehenden Systeme sind so aufgebaut, dass ein Transfer der Dokumente in das jeweils andere System vorgenommen werden kann. Die technischen Voraussetzungen und Gegebenheiten zum Aufbau einer netzgestützten Kommunikations- und Kooperationsplattform werden in der Projektzeit geschaffen. Der Aufbau eines Wissensmanagements für den gesamten berufsbildenden Bereich fängt damit aber erst richtig an. Die Einstellungen der Handeln-

den zum Dokumenten- und Wissens-Sharing, zum Austausch und zur Bereitstellung von Materialien sind zurzeit vielfach noch durch Zurückhaltung geprägt, häufig beschränkt auf kleine Inseln. Diese Inseln können Arbeitsgruppen, Projekte, Abteilungen und auch einzelne Schulen sein. Ein Wissensmanagement für den gesamten berufsbildenden Bereich strebt den Austausch zwischen allen am Bildungsprozess Beteiligten an. Die Vision von einer Plattform, die das Wissensmanagement der an den Bildungsprozessen Beteiligten unterstützt, wird nur Realität, wenn die Bereitschaft zunimmt, „Wissen“ als gemeinsame Ressource zu verste-

hen. Es scheint, dass die Befürchtungen vor Rationalisierungsmaßnahmen, die Diskussion über Strukturveränderungen im Bildungswesen und vor allem die Arbeitszeitveränderungen die Bereitschaft in den Kollegien, sich an diesem Prozess zu beteiligen, nicht positiv beeinflusst haben.

Aber davon, dass die Lehrenden und Lernenden im Hamburger Berufsschulwesen den Aufbau einer internetgestützten Plattform zukünftig nicht mehr werden missen wollen, davon sind wir überzeugt.

HORST GRAUMANN, G 13
WILLI WILD, G 6



Neuordnung in der Sanitär- und Heizungsbranche und Einführung von WiBeS an der G 2

Seit über einem halben Jahr arbeitet das Kollegium der G 2 mit WiBeS bei Entwicklung und Einsatz von Lernfeldern für die Anlagenmechaniker Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik.

Am 1. 8. 03 begann für die Auszubildenden zum Gas- und Wasserinstallateur und zum Zentralheizungs- und Lüftungsbauer die Ausbildung im neu geordneten gemeinsamen Ausbildungsberuf »Anlagenmechanikerin Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik« (AM-SHK). Die Lernsituationen aus den 16 Lernfeldern waren zu diesem Zeitpunkt bis zum zweiten Ausbildungsjahr entwickelt und wurden in einem Erprobungsvorlauf im zweiten Ausbildungsjahr bei den Gas- und Wasserinstallateuren begonnen und im neu geordneten Beruf für das erste Lehrjahr eingesetzt.

Als Hilfsmittel bei der Entwicklung der Lernsituationen nutzten wir das an der G 2 existierende Intranet mit guter Hardware-Ausstattung und die jeweiligen E-Mailprogramme von zuhause. Das Versenden von E-Mail konnte in beide Richtungen schon mal zu tagelangen Verzögerungen führen. Warum, konnten wir letztendlich nie klären. Das Intranet war durch INES 4.0 schwierig zu handhaben und viele Dateien verloren sich in den Verzeichnissen eines »pädagogischen Schulnetzes«.

Da kam das Angebot zur Einführung von WiBeS für die G 2 gerade zum rechten Zeitpunkt.

Zunächst begannen die Kollegen, die im ersten Ausbildungsjahr die meisten Arbeitsunterlagen erarbeitet hatten, diese aus dem Intranet von ihren eigenen Zugängen auf WiBeS zu übertragen. Dafür wurde eine ganz pragmatische Struktur unseres WiBeS-Teiles gewählt. Direkt unter die G 2-Konferenz wurde eine Konferenz G 2-Lernfelder eingerichtet, die weiter in die Lernfelder 1-16 aufgeteilt wurde. Dort konnten die Kollegen ihre Unterlagen als E-Mail mit Anhang ablegen.

Wir hoffen, dass durch die Anschaffung der Suchmaschine Memex das Arbeiten mit den E-Mails noch einfacher wird, da damit auch Daten der komprimierten Anhänge durchsucht werden.

Der Aufbau dieser Konferenzen wurde den einzelnen Teams überlassen, die im jeweiligen Lernfeld unterrichteten. Für die Gestaltung der einzelnen Konferenzen wurden meist zwei Moderatoren benannt, die die Berechtigung für die Einrichtung von Unterkonferenzen und Ordnern besaßen.

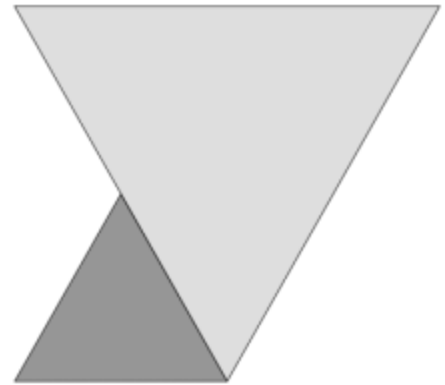
Auch die im zweiten Ausbildungsjahr operierenden Kollegen nutzten WiBeS als Plattform für die Weiterentwicklung der schon begonnenen Lernsituationen. Hierbei half ihnen die sehr schnelle und zuverlässige Versendung von E-Mails. Der sich entwickelnde Fundus an Unterrichtsmaterialien ist schon jetzt beachtlich.

Die Teams, die an der Neuentwicklung von Lernsituationen für das dritte Lehrjahr arbeiten, nutzen WiBeS zur inhaltlichen Vorbereitung ihrer regelmäßigen Arbeitstreffen und zum Austausch der in der Entwicklung befindlichen Unterrichtsmaterialien. Zu erkennen ist dieser Prozess an den unterschiedlichen Versionen z. B. eines Auftragsblattes.

Neben der Erarbeitung von Lernfeldern gesellten sich nach kurzer Zeit, wieder ganz pragmatisch, neue Aufgabenbereiche dazu: die BVJ-Konferenz, die SpuK-Konferenz und andere wurden noch innerhalb eines Vierteljahres zusätzlich installiert.

Auf die Einrichtung von WiBeS als Schülerplattform haben wir zur Zeit bewusst verzichtet. Zu groß erscheint uns die Aufgabe, neben der Entwicklung von Lernsituationen Schülerkonferenzen in WiBeS einzurichten und zu betreiben.

Es fehlt uns noch die Einrichtung einer Datenbank mit den »alten« Mate-



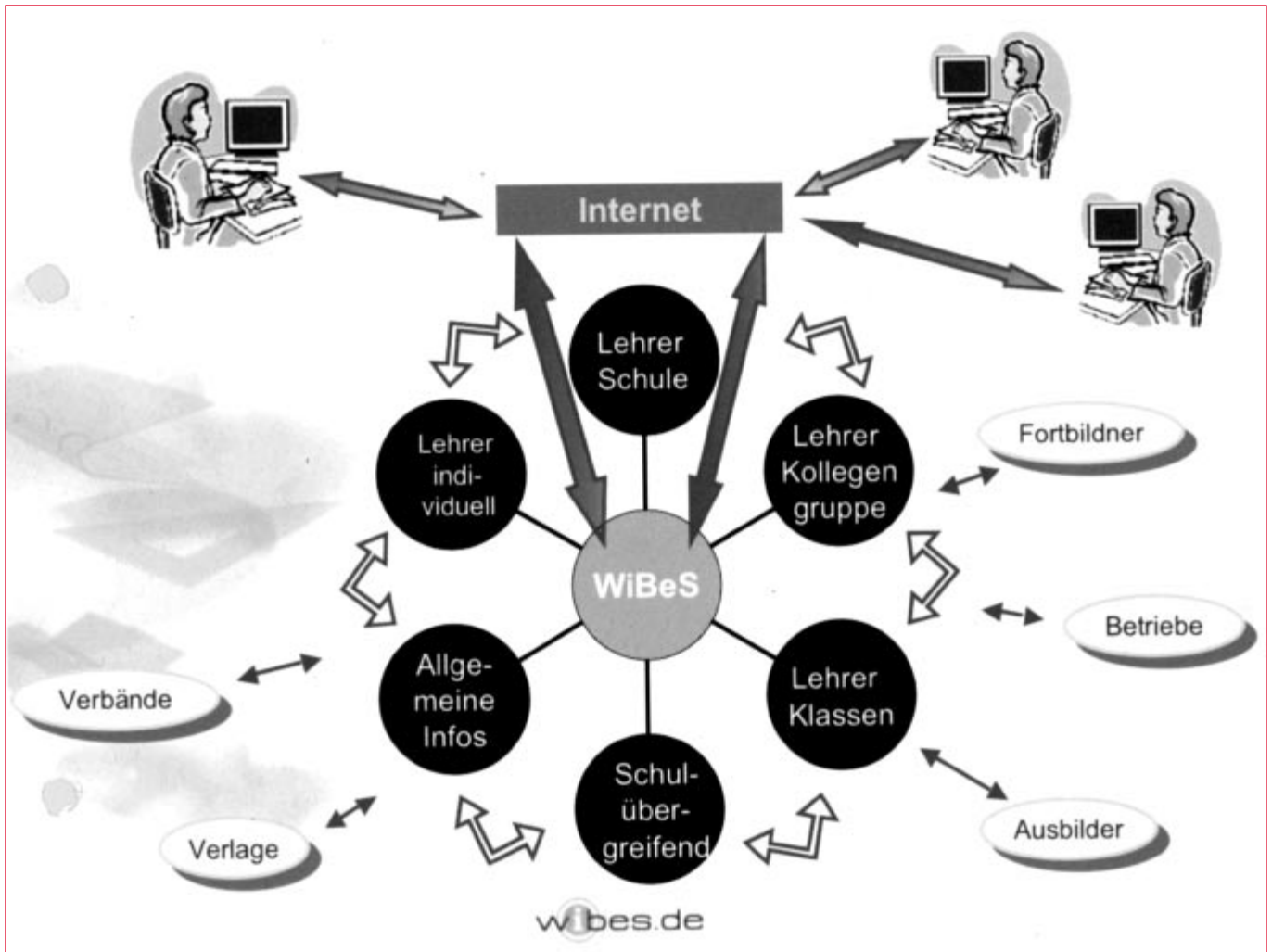
rialien, die wir als Fundus, auch für den Schülerzugang nutzen könnten.

Die Akzeptanz von WiBeS durch einen großen Teil der Kollegen konnte trotz Lehrerarbeitszeitverordnung durch eine mit der Schulleitung abgestimmte »Anschubfinanzierung« verstärkt werden. Die an der Einführung beteiligten Kollegen, die Teams aus dem ersten und zweiten Lehrjahr, erhielten Zeit für die Einführung auf ihr Arbeitszeitkonto angerechnet (F-Stunden!).

Durch schulinterne Schulungen der interessierten Kollegen schon im September 2003 konnte den Kollegen der sachkundige Umgang mit WiBeS vermittelt werden. Anzumerken ist hier allerdings, dass eine einzige Schulung von nur wenigen Stunden zur Nutzung von WiBeS in keinem Fall ausreicht. Wir schätzen den benötigten Schulungsumfang im Kollegium je nach Vorkenntnissen zwischen 10 und 15 Stunden ein, will man WiBeS professionell nutzen. Hier haben wir, die beiden Administratoren der G 2, noch einiges nachzuarbeiten.

Die kollegialen und lange nicht selbstverständlichen Gepflogenheiten der G 2, dass die von einzelnen Kollegen erarbeiteten Unterlagen allen anderen Kollegen zur Verfügung gestellt wurden und werden, konnten wir durch WiBeS weitaus bequemer fortsetzen.

Zwei bei uns im Februar beginnende



branchenfremde Kollegen, aber auch unsere Referendare, können sich mit fachkundiger Hilfe sehr schnell in ihre Unterrichte und die Entwicklung der Lernsituationen einarbeiten und sind in die Teams damit sehr viel schneller integriert.

Trotzdem wird WiBeS nicht zur Entwicklung von Unterricht für Außenstehende taugen, was wir als Kollegen auch nur gut finden. Wir bestimmen die Strukturen des Unterrichts, die Methoden, Medien und Inhalte und nur ein kleiner Teil des gesamten Unterrichts ist tatsächlich in WiBeS abgebildet. Ein Fundus zum Einsatz X-beliebiger Lehrer mit wechselnden Tätigkeitsbereichen ohne Vorkenntnisse zum schnellen Zugriff wird WiBeS nicht werden können! Die Qualität des Unterrichts ist abhängig von den beteiligten Kollegen und von der guten Zusammenarbeit der Teams.

WiBeS ist und bleibt ein Hilfsmittel

zur leichteren Erarbeitung von Unterricht und wird von den Kollegen der G 2 auch nur in diesem Sinne genutzt. Alle weiteren in WiBeS hineininterpretierten Erwartungen können und wollen wir mit WiBeS nicht erfüllen.

Fazit: Zwar wurde WiBeS zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt eingeführt; (Stichworte: Stiftungsdebatte und Lehrerarbeitszeitverordnung). Trotzdem: WiBeS wird in der G 2 gut angenommen und genutzt. Es hilft im Unterricht, bei der Erarbeitung der Lernsituationen aus den Lernfeldern bzw. bei der Erarbeitung von Unterricht auch in anderen Bereichen. Der Austausch von Informationen zwischen den Kollegen wird verbessert und neue Kollegen finden schneller Zugang zu ihrer Arbeit.

Die Einführung von WiBeS braucht besondere Förderung durch die SL und ausreichende Schulung sowie pragmati-

sche, leicht verständliche Strukturen, die an die Arbeitsstruktur der jeweiligen Schule angelehnt ist.

Die Früchte der Arbeit mit WiBeS werden wir wohl erst in zwei Jahren richtig ernten können.

Abschließend möchten wir ergänzen:

- 1 Die vorgeschlagenen 45 Stunden für Schulungen/Weiterbildung reichen für unsere Kollegen überhaupt nicht aus. Die Einführung des Lernfeldunterrichts, die Teamentwicklung, WiBeS, die fachlich notwendige Fortbildung usw. führten bei den meisten Kollegen zu 60 bis 100 Stunden in einem halben Jahr!
- 2 Es ist anzumerken, dass wir die Unterlagen auch außerhalb der G 2 weiterreichen: ABHs, Stiftung Berufliche Bildung, Arbeitskreis Versorgungstechnik im BAG-Metall usw.

PETER RADTKE UND
BERND PESCHKA, G 2

WiBeS: Fokussiert

Strukturen für ein webbasiertes Wissensmanagement- und Kommunikationssystem

Seit vielen Jahren findet der Berufs- schulunterricht an der H17 auch im Lernfeld statt – mit allen damit verbundenen gesteigerten Anforderungen an die Teamarbeit der KollegInnen. Täglich wechselnde Besetzungen der Teams erfordern eine ständige, zuverlässige Kommunikation über den Fortgang der Arbeit, bei der gegebenen individuellen Arbeitsweise von LehrerInnen kein leichtes Unterfangen. Die neu erstellten Unterrichtsmaterialien wurden – mehr oder weniger vollständig – auf einer CD gesammelt und allen zur Verfügung gestellt, doch die Aktualisierung der Daten musste dann wieder für jede Klasse einzeln erfolgen.

Wenn man Kaufleute für Bürokommunikation (KfB) unterrichtet, kommt man schnell auf die Idee, dass das doch irgendwie besser gehen müsse. Es fand ein erstes Gespräch mit der Schulleitung statt: »Kann man das nicht alles auf dem Schulserver mit Zugriff von außen speichern?« – »Da kommt etwas aus der Behörde, unser Netzverwalter war da auch schon mal dran.«

Und dann waren kurz vor den Sommerferien 2003 die Herren Graumann und Wild da und stellten uns »Wibes« mit »Firstclass« und »Sharepoint« vor. Man suche noch eine Schule für die neue Sharepoint-Version und da Microsoft-Office ja das Standardprogramm für KfB-Klassen sei ...

Und so waren wir mit an Bord und gespannt der Dinge, die da auf uns zukommen sollten. Es ging gleich im August 2003 los mit einem 2-tägigen Workshop unter Anleitung von Microsoft. Wir wollten nur ein paar Dateien speichern und plötzlich standen wir vor einer Wissensmanagement- und Kommunikationsplattform für alle Berufsschulen, alle Schulen, alle Behörden? Das war mehr als ein paar Nummern größer, und trotzdem gelang es,

gemeinsame Grundzüge einer Struktur zu erarbeiten.

Bis zu den Herbstferien stand die allgemeine Struktur dann, in den Ferien sollte das Programm auf dem Server eingerichtet werden und die neugegründete Konzeptgruppe der H17 dann die eigene Site einrichten. Aber neue Programme kommen nie pünktlich und so mussten wir erst einige Zeit im Trockenen üben.

Die Konzeptgruppe stand vor völligem Neuland: Strukturen für ein webbasiertes Wissensmanagement- und Kommunikationssystem entwickeln und das Kollegium dazu bringen, dieses zu akzeptieren und aktiv zu nutzen! Ein Gespräch mit der Schulleitung ergab dann, dass hierfür aus der Behörde erst einmal keine zusätzlichen Ressourcen kommen. Weiterhin ist Microsoft mit den Lizenzen sehr zurückhaltend, wir werden an der Schule mit unterschiedlichen Versionen arbeiten müssen. Alles andere als sinnvolle Ausgangsbedingungen.

Kurz vor Weihnachten wurde dann das Programm dem beteiligten Kolle-

gium und vielen Gästen vorgestellt: Es lief noch nicht alles, aber es ergaben sich schon jede Menge offener Fragen hinsichtlich der Zugriffsrechte, Kontrollmöglichkeiten, Datenschutz, Datentpflege und und und.

Einig ist man sich, dass es ein spannendes und vielversprechendes Projekt ist. Die zunehmende Verdichtung der Lehrerarbeit und ständig steigende Anforderungen an Kooperation und Vernetzung machen neue Systeme notwendig.

Aber wer bringt das Kollegium dazu, dieses Projekt auch langfristig zu dem ihren zu machen: die Konzeptgruppe? Die Schulleitung? Die Behörde? Wohl nur alle gemeinsam. Ob Wibes uns dann eine Arbeitersparnis oder eine Qualitätssteigerung bringt, ist abzuwarten. Ich tippe eher auf Letzteres.

Ende 2004 soll in der Behörde eine Entscheidung gefällt werden, sagte man uns. Ob an der H17 bis dahin eine Beurteilung erfolgen kann, hängt von den Ressourcen ab – siehe oben.

VOLKER DEH, H17



Pilotversuch WiBeS mit dem System FirstClass: Wissen soll vernetzt werden

Wie funktioniert die Plattform im Schulalltag?

PCs mit Internetzugang stehen heute in vielen Klassenzimmern von beruflichen Schulen. Lehrer und Schüler fördern damit tagtäglich eine gewaltige Menge an Wissen zu Tage. Genutzt wird letztlich aber nur ein geringer Teil davon. Der Umgang mit der riesigen Dokumentenflut erweist sich als schwierig.

Die recherchierten oder selbst erstellten Daten werden häufig unstrukturiert, redundant und zufällig von Lehrern und Schülern an verschiedenen Orten abgespeichert und sind oft genug dann nicht wieder auffindbar, wenn man sie braucht.

Diese Situation verlangt nach einer einheitlichen Plattform, auf der sinnvoll und an den jeweiligen Zielgruppen orientiert Wissen der unterschiedlichsten Art (Rechercheergebnisse aus dem Internet, Projektdokumentationen von Schülern, Skripte und Aufgaben von Lehrern etc.) bereitgestellt wird, um sowohl von der Schule als auch vom heimischen PC über das Internet darauf zugreifen zu können.

Gleichzeitig besteht zunehmend der Wunsch, über das Internet in geschlossenen Benutzergruppen untereinander zu kommunizieren (»Virtuelle Klassenzimmer«, »Virtuelle Konferenzen« etc.), seien es Schüler einer Klasse im Rahmen eines Unterrichtsprojektes, eine Fachkollegengruppe oder eine Arbeitsgruppe zu speziellen Themen.

Diese Möglichkeiten stellen Systeme zum Wissensmanagement bereit.

Pilotversuch mit zwei Plattformen

Im Laufe des Jahres 2002 hat eine Arbeitsgruppe aus Lehrern und Mitarbeitern der BBS verschiedene Systeme und Anbieter für Wissensma-

nagement-Plattformen begutachtet. Dabei sollte die Eignung für den Einsatz in beruflichen Schulen untersucht werden.

Die Arbeitsgruppe gab den Anstoß zu einem zweijährigen Pilotprojekt: Verschiedene Benutzergruppen sollten zwei Wissensmanagement-Systeme realitätsnah testen.

Der Titel des Pilotprojektes lautet WiBeS (Wissensmanagement für Berufliche Schulen).

Die beiden für den Versuch ausgewählten Plattformen sind der Microsoft SharePoint Portal Server und das System FirstClass.

Der FirstClass Server ging im Oktober 2002 an der H 7 online.

Momentan arbeiten knapp 2000 Benutzer auf FirstClass-WiBeS.

Dabei reicht die Nutzung des Systems vom Dokumenten- und Materialaustausch im Klassenrahmen (z. B. Arbeitsblätter und Schülerprotokolle) über die Veröffentlichung von Arbeitsgruppenergebnissen (zum Beispiel im Rahmen der Lernfeldar-

beit) bis zur konzeptionellen Arbeit im Rahmen verschiedener Projekte (wie z. B. die neuen Rahmenlehrpläne im WG/TG).

Der Test an der H 7

Kollegen der H7 administrieren das WiBeS FirstClass-System und erproben die Plattform im normalen Schulalltag. Welchen Nutzen bringt WiBeS für die schulische Arbeit? Auf welche Veränderungen müssen sich Schüler und Lehrer einstellen? Wo treten Probleme und Schwierigkeiten auf?

Alle Schüler und Lehrer der kaufmännischen IT-Berufe sowie die meisten Klassen und Kurse des Wirtschaftsgymnasiums der H 7 arbeiten auf dem System.

Die Nutzung der Plattform wird in der H 7 durchweg positiv beurteilt. Für die Schüler und besonders für die Kollegen ist die Arbeit in WiBeS zur alltäglichen Selbstverständlichkeit geworden.

Die Vorteile der FirstClass-Plattform:



- Von jedem Ort aus ist der Zugang zu WiBeS mit dem FirstClass Client einfach und schnell möglich, selbst über analoge Modemverbindungen mit älteren, nicht sehr leistungsfähigen PCs.
- Die Bedienung der Plattform und die Orientierung im System bedürfen nur einer sehr kurzen Einarbeitung. Auch DV-Laien kommen schnell damit zurecht.
- Die zentrale Speicherung und die permanente Verfügbarkeit von Unterrichtsmaterial, Protokollen und anderen Dokumenten führt zu einer enormen Arbeitserleichterung im Schulalltag. CDs, Disketten und andere mobile Datenträger können nicht mehr vergessen oder verlegt werden. Die Daten stehen nicht nur in jedem Raum mit PCs, sondern über das Funknetz der H7 überall in der Schule zur Verfügung.
- Die Kommunikation unter den Kollegen und innerhalb der verschiedenen Teams hat sich durch die Nutzung von WiBeS deutlich verbessert. Informationen stehen verlässlich in den festgelegten Bereichen (den nur für Berechtigte zugänglichen »Konferenzen«), Änderungen, Kommentare und Ergänzungen zu einem Thema erreichen alle zuverlässig und schnell. Die Kommunikationswege innerhalb der Gruppen sind kurz und transparent. Mitteilungen erreichen nicht mehr eher zufällig den oder die Adressaten, sondern befinden sich in klar strukturierten »Konferenzen«.
- Die »Zettelwirtschaft« konnte merklich verringert werden. Erfreulich oft lassen sich Dokumente (Einladungen, Protokolle, Vermerke etc.) auch nach Wochen wieder finden.

Teamgeist entwickeln

Allerdings erfordert die Arbeit auf einer solchen Plattform auch Änderungen im Verhalten und in der Arbeitsweise aller Beteiligten:

- Ein bestimmtes Maß an Disziplin und Verlässlichkeit muss eingehal-

ten werden. Wenn ein Kollege zusagt, bestimmte Dokumente bis zu einem vereinbarten Zeitpunkt ins System gestellt zu haben, sollte das auch eingehalten werden, ebenso wie z.B. die zugesagte Korrektur von rechtzeitig eingestellten Schülerprotokollen.

- Die Transparenz des Systems bedeutet auch ein gewisses Maß an Kontrolle, da z. B. eine geöffnete Mail als solche vom Absender identifizierbar ist und somit die Aussage »Hab ich nicht erhalten« nicht gilt.
- Benutzer des Systems sollten klare Regeln bei der Kommunikation festlegen, besonders bei der von Schülern gern genutzten Chat-Funktion, um beispielsweise zu verhindern, dass Abends um 22.00 Uhr Schüler ihre Lehrer mit diversen Chat-Anfragen überschütten. (Die Chat-Funktion lässt sich natürlich auch deaktivieren.)
- Die Kollegen sollten mehr Offenheit und Teamgeist bei der Unterrichtsvorbereitung und im Austausch von Erfahrungen entwickeln und sich so die Arbeit langfristig erleichtern. Nach wie vor sind Lehrer nur äußerst schwer zu motivieren, eigenes Unterrichtsmaterial anderen zur Verfügung zu stellen, obwohl der Nutzen für jeden einzelnen ganz offensichtlich sein sollte: Wenn z. B. jeder an der H 7 nur ein Mal pro Monat Material für eine Unterrichtsstunde in die Konferenz Unterrichtsmaterial stellen würde, wären das 90 Unterlagen pro Monat – nur von unserer Schule! Und: Die Klagen über den zu geringen Materialfundus wären rasch hinfällig.

Immerhin: Die Entwicklung der letzten Monate zeigt, dass zumindest in den geschlossenen Konferenzen der einzelnen Schulen langsam Unterrichtsdokumente zur Verfügung gestellt werden – während in der für alle Lehrer des Pilotprojektes offenen Unterrichtsmaterial-Konferenz kaum etwas zu finden ist. Da scheint die Schwelle momentan noch deutlich zu hoch und noch viel Motivationsarbeit nötig zu sein.

Stand der Dinge

Auf der FirstClass Plattform des WiBeS Pilotprojektes wurden bisher für die knapp 2000 Benutzer, die in über 200 verschiedenen Gruppen organisiert sind, über 900 offene und geschlossene »Konferenzen« eingerichtet. Zur Zeit nutzen – neben der H 7 – hauptsächlich folgende Schulen und Gruppen das System:

- G 2: Dokumentenablage und Lernfeld
- G 6: Schüler/Lehrergruppen in verschiedenen Bereichen
- G 9: Lernfeldarbeit in neu geordneten Berufen
- G 13: Assistenzbetreuung PTA
- H 8: Arbeit mit ausgewählten Klassen im Medienbereich
- H 11: Kollegenforum des Bildungsganges Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste aus dem gesamten Bundesgebiet
- Lehrplanarbeit WG/TG
- Arbeitsgruppen der BBS zu verschiedenen Themen

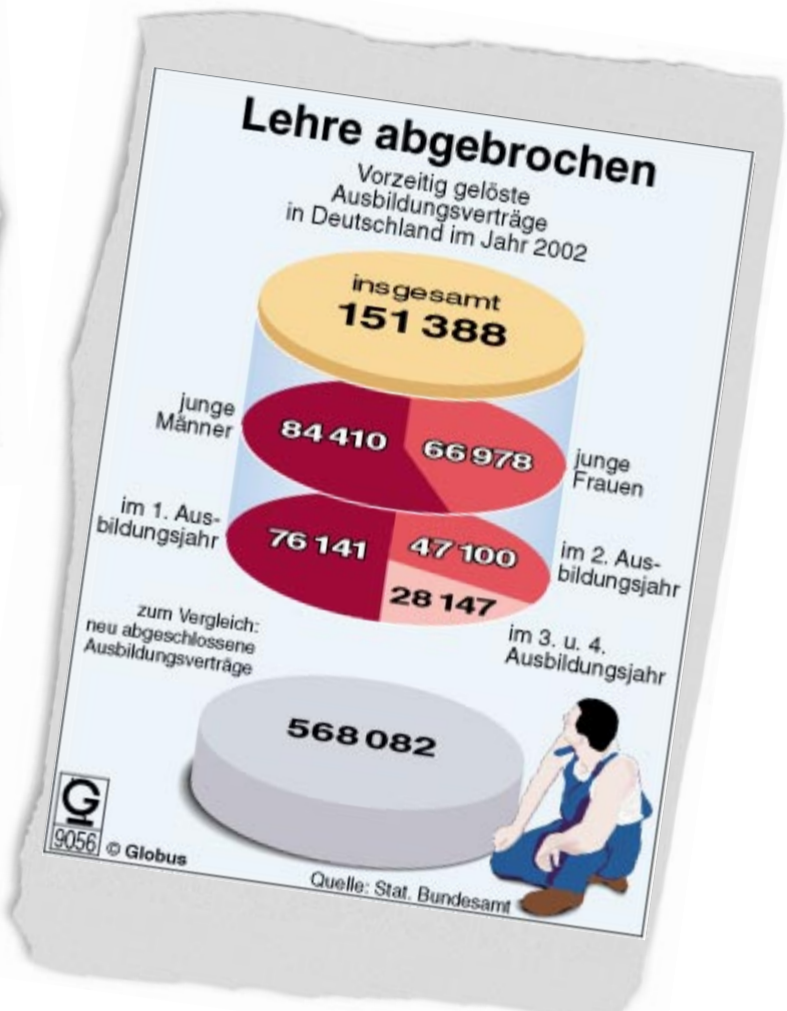
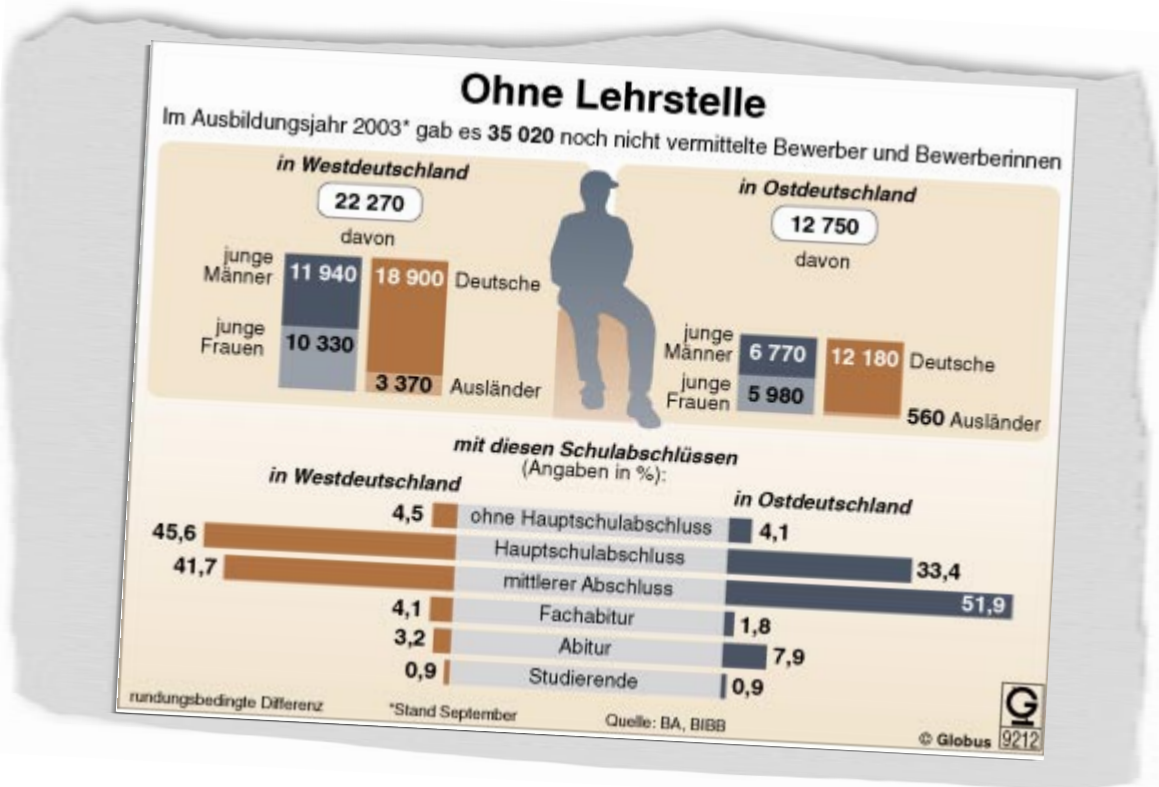
Ausblick

Für den weiteren Verlauf des Projektes sind folgende Erweiterungen und Ergänzungen eingeführt bzw. geplant:

- Erprobung des Programms MEMEX zur Indizierung und Volltextsuche in Dokumenten (Start Ende Januar 2004)
- Verfeinerung der Administrationsprogramme für die Administratoren an den Schulen (Februar 2004)
- Anbindung verschiedener Datenbanken an das System
- Erstellung von Formularen
- Design individueller Benutzeroberflächen (Hintergründe, Icons).

Ende 2004 soll die Pilotphase mit einer abschließenden Wertung beendet und über die Einführung einer Plattform für alle Hamburger Berufsschulen entschieden werden.

PETER HEINBOCKEL, H 7



ZITAT

**»Fortschritt ist
das Werk der
Unzufriedenen.«**

Jean Paul Sartre