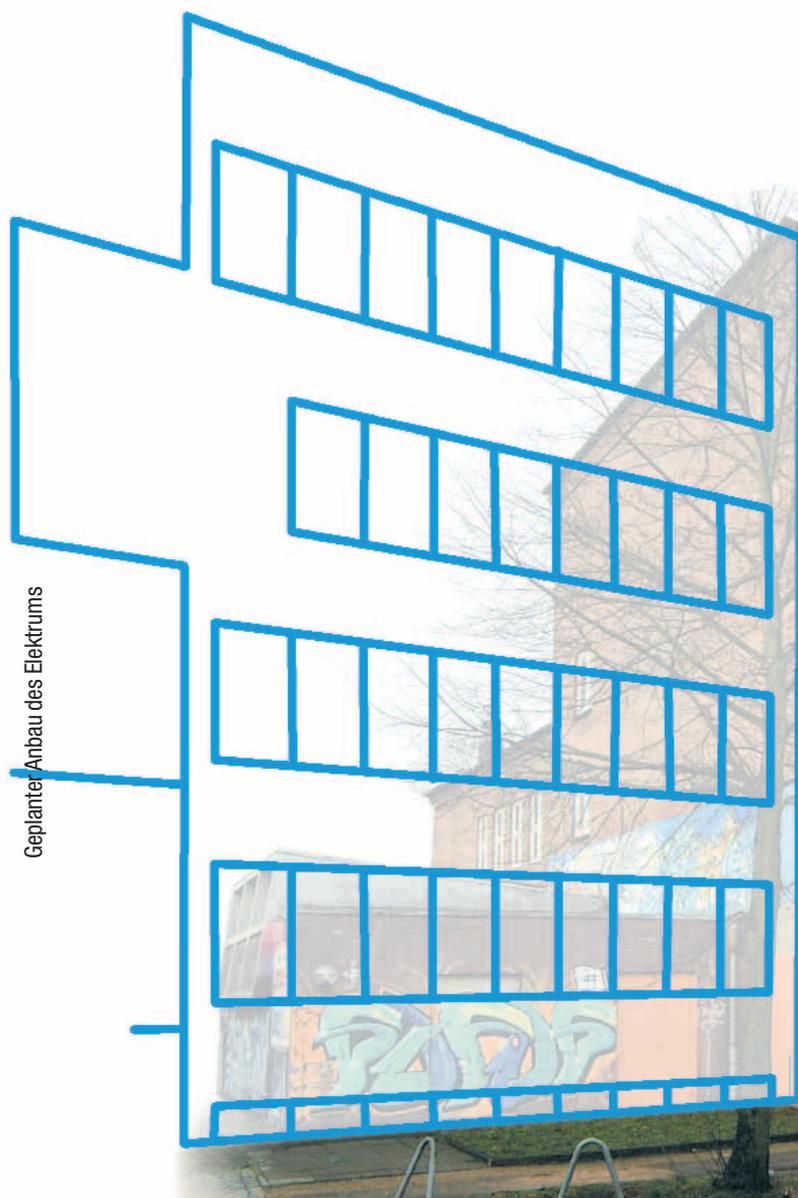


Berichte und Organigramm: Hamburger Institut für Berufliche Bildung



Geplanter Anbau des Elektrum

Jetziges Elektrum

Foto: Dieter Petzel

Einzelhandel

Drei Handelsschulen und die
Universität kooperieren

Lehrergesundheit

20 000 Lehrkräfte befragt:
Ergebnisse sind alarmierend

„Lob der Disziplin“

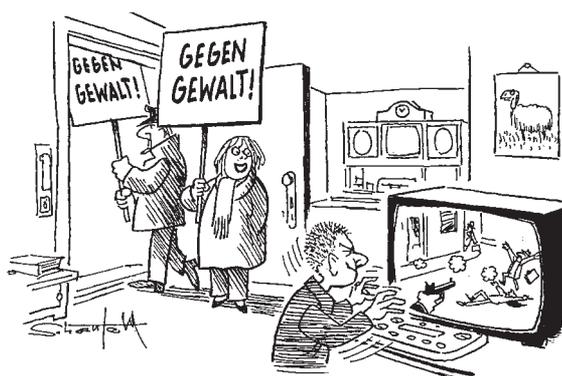
Bestseller: Bernhard Buebs
Buch macht Schlagzeilen





Es gibt nicht nur schwarze Schafe ...

Schoenfeldt (2007)



„Friedhelm, nun komm mit zur Demo – Du kannst ja nachher weiterspielen!“

Schoenfeldt (2007)



Frankfurter Rundschau vom 28.11.2006

IMPRESSUM

Herausgeber

Hamburger Institut
für Berufliche Bildung
Hamburger Straße 131,
22083 Hamburg
Telefon: 428 63-20 90
Fax: 428 63-40 33

E-Mail:
michael.schopf@bbs.hamburg.de

Redaktion

Michael Schopf, HI 1 (verantwortlich)
Norbert Meincke, H 17
Anke Polenz, G 3
Ilse Sand, H 7
Dr. Manfred Schwarz, PA 12
Manfred Thönicke, HI 111

Gestaltung und Koordination

Dr. Manfred Schwarz, PA 12

Redaktionsassistenz

Rita Göttische (V 254), Text und Grafik

Layout & Satz

zwei:c werbeagentur GmbH, Hamburg
www.zwei-c.com

Druck

Simson Graphix GmbH, Hamburg

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

17. Jahrgang, Heft 1 / 2007

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

... und sie bewegt sich doch! Nach vielen Anläufen, Rundkursen und Verzögerungen hat die Hamburger Bildungspolitik die erste Stufe der Reform des Beruflichen Schulwesens geschafft. Nach Gutachten und Gegengutachten, dem Einsatz einer Unternehmensberatung, nach einem Volksbegehren, einem Gesetzesentwurf in Richtung „Stiftung“ und überraschenden Neuwahlen war es am 1. Januar 2007 soweit: Das „HIBB – Hamburger Institut für Berufliche Bildung“ existiert und beginnt zu funktionieren.

Was bisher auf verschiedene Ämter und Abteilungen verteilt war, ist nun im Landesbetrieb zusammengefasst. Schulen haben grundsätzlich nur einen Ansprechpartner, ein kaufmännisches Rechnungswesen entsteht und der Wirtschaft erwächst aus deutlich gestiegenen Mitwirkungsmöglichkeiten ein Mehr an Mitverantwortung für die Berufsbildung in Hamburg.

Eine Menge bleibt noch zu tun. Die Schulen haben immerhin schon in großem Umfang Selbstverantwortung für ihr Tun (und Lassen) übernommen; als Beispiele seien genannt die Personalrekrutierung und die mit dem HIBB geschlossenen Ziel-Leistungs-Vereinbarungen. Steuerungsprozesse zwischen Schulen und HIBB werden an verschiedene Clearingstellen übertragen, die jetzt vor allem bei Konflikten ihre Praktikabilität und Lösungsfähigkeit unter Beweis stellen müssen. Berufliche Bildungsgänge – zum Beispiel die teilqualifizierenden Berufsfachschulen – wurden vollständig überarbeitet und werden jetzt evaluiert.

Aber eine Schulentwicklungsplanung steht noch aus, an deren Ende aus den dann neuen schulischen Einheiten ebenfalls Landesbetriebe werden könnten. Die vollqualifizierenden Berufsfachschulen bedürfen einer grundlegenden Neustrukturierung und die schulischen Maßnahmen in der Berufsvorbereitung sollen – fast schon eine Daueraufgabe – weiter modernisiert werden. Und ein gemeinsames Zuhause werden wir wohl erst 2008 im umgebauten „ELEKTRUM“ finden (siehe Titelblatt).

Über den Reformprozess, dessen letzte Phase unter dem Titel „ProReBeS – Projekt Reform der Beruflichen Schulen in Hamburg“ stand, wurde in den *ihbs* schon so häufig berichtet, dass wir uns in dieser Ausgabe beschränkt haben auf einen kurzen zusammenfassenden Textbeitrag zum HIBB, das Organigramm des Landesbetriebes und einen Artikel zur neuen Gremienstruktur an den Beruflichen Schulen.

Daneben gibt es Artikel über andere wichtige Reformkonzepte zur Verbesserung und Sicherung von Qualität in beruflichen Bildungsgängen – so zu den Themen „Schulinspektion“ und „Netzwerk Qualitätsentwicklung“. Aufgegriffen wird auch die immer wieder diskutierte gesundheitliche Gefährdung am Arbeitsplatz Schule und das damit vielleicht zusammenhängende „Lob der Disziplin“ von Bernhard Bueb.

Natürlich dürfen Berichte aus schulischen Vorhaben nicht fehlen. Wichtige Daten gehören in die *ihbs*, Personalien interessieren immer ... und so nimmt auch die Arbeit an der *ihbs* kein Ende. Kann man das auch über Ihre Freude beim Lesen sagen?

In froher Hoffnung grüße ich Sie ganz herzlich!

Ihr





07

**EINZELHANDEL: EVALUATION DER
AUSBILDUNG HAT BEGONNEN**

Die drei Hamburger Handelsschulen für den Einzelhandel kooperieren mit dem Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist derzeit vor allem die Evaluation der Neuordnung in der Einzelhandelsausbildung. Es geht darum, diese Implementierungsprozesse zu verbessern und die Kooperation zwischen den E-Schulen auszubauen.



09

**SCHULINSPEKTION FÜR BERUFLICHE
SCHULEN: SEIT FEBRUAR TÄTIG**

Die Schulen in Hamburg arbeiten zunehmend selbstverantwortet. Gleichzeitig gelten neue Maßstäbe für die Qualität schulischer Arbeit, die vor allem im „Orientierungsrahmen“ nachzulesen sind. Die neue Schulinspektion überprüft die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsergebnisse. Die Schulinspektion bewertet nicht die einzelne Lehrkraft – sie analysiert die Gesamtsituation der jeweiligen Schule.



06

**STATISTIK: WENIGER SCHÜLER IN
BERUFVORBEREITUNGSMASSNAHMEN**

In diesem Schuljahr gibt es an Hamburger Beruflichen Schulen 1.000 Schüler mehr als 2005/06 mit einem Ausbildungsvertrag in der Tasche. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in berufsvorbereitenden Maßnahmen ging dagegen leicht zurück. Dazu sagte die Senatorin für Bildung und Sport, Alexandra Dinges-Dierig: „Dieser Erfolg ist auf das Senatsprogramm zugunsten schwer zu vermittelnder Jugendlicher zurückzuführen, aber auch auf die intensiven Bemühungen der Wirtschaft.“

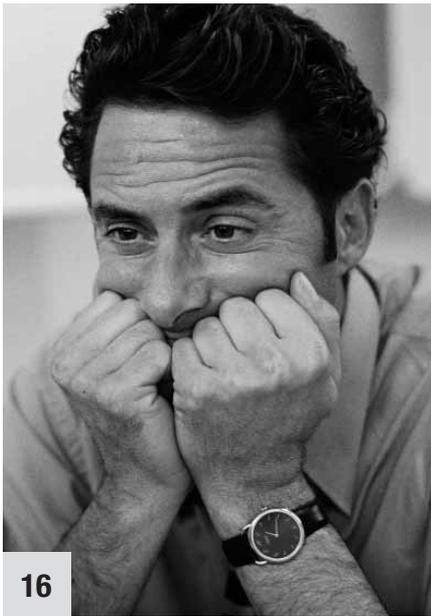
NACHRICHTEN REGIONAL

- 06 Schulstatistik**
Berufliche Schulen: Mehr Auszubildende – weniger Schüler in der Berufsvorbereitung
- 06 Neues Web-Portal**
Informationen über Aus- und Weiterbildung im Einzelhandel
- 07 Evaluation**
Einzelhandelskaufleute und die Universität Hamburg kooperieren
- 08 Netzwerkqualität**
Erfolgreiche Startveranstaltung mit mehr als 100 Kollegen

- 09 Schulinspektion**
Mehr Selbstverantwortung – und mehr Qualität
- 11 Leonardo hilft**
Betriebspraktika – aber in London
- 12 Lehrgesundheit**
Gefährdungsbeurteilungen in Hamburg
- 13 Vorlesepaten gesucht**
Freude am Lesen entwickeln – Spaß mit Kindern haben

NACHRICHTEN ÜBERREGIONAL

- 16 „Ausgebrannte“**
20.000 Lehrkräfte wurden befragt – die Ergebnisse sind alarmierend
- 18 Ausbildungsreife**
Meinungen: Jugendliche und Berufsbildungsexperten
- 19 Außerbetriebliche Ausbildungsprogramme**
Zusätzliche betriebliche Praxis ist wichtig



16

LEHRERGESUNDHEIT: UMFANGREICHE STUDIE MACHT SCHLAGZEILEN

Immerhin 20.000 Lehrkräfte hat der Potsdamer Hochschullehrer Uwe Schaarschmidt zur „Lehrergesundheit“ befragen lassen. Die Ergebnisse sind alarmierend. Über 50 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer sind demnach gesundheitlich gefährdet. Die Gründe dafür sind vielfältig. Der Psychologieprofessor hat auch ein Self-Assessment-Verfahren für Lehramtsbewerber zur Verfügung gestellt – zwecks Überprüfung der Eignung zum Lehrerberuf.



21

„LOB DER DISZIPLIN“: DAS BUCH BUEBS IST EIN BESTSELLER

Dr. Bernhard Bueb hat in seinem neuesten Werk seine pädagogischen Lebenserfahrungen – in Theorie und Praxis – resümiert. Die Thesen des ehemaligen Chefs des privaten Salem-Internats in Ganztagsform, der früher mit den Professoren Heinrich Roth und Hartmut von Hentig zusammengearbeitet hat, haben – wie kaum ein pädagogisches Buch zuvor – Aufsehen erregt. Dazu gibt es inzwischen viel Zustimmung – aber auch gegensätzliche Positionen.



24

HIBB: DAS NEUE HAMBURGER INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG

HIBB – das Kürzel markiert den Beginn einer neuen Phase Beruflicher Bildung in Hamburg. Innerhalb relativ kurzer Zeit ist ein Landesbetrieb entstanden, der die bisherige Abteilung B 5 in der BBS ersetzt. In diesem Heft der *ihbs* wird in drei Beiträgen über das Institut berichtet; ein Organigramm – in der Mitte des Heftes abgedruckt und zum Herausstrennen – informiert „auf einen Blick“. Das Cover dieses *ihbs*-Heftes zeigt das derzeitige Gebäude des Elektroms. Dieses Haus wird baulich erweitert – siehe die ebenfalls abgedruckte Bauzeichnung.

NACHRICHTEN ÜBERREGIONAL

- 20 Mathematik ganz anders**
Telekom und DMV initiieren Fortbildungsangebot
- 20 Ältere werden wichtiger**
Die Bevölkerung schrumpft – die Gesellschaft braucht die Älteren
- 21 „Lob der Disziplin“**
Bestseller: Bernhard Buebs Buch sorgt für heftige Diskussionen

SCHWERPUNKT

- 24 HIBB I**
Neuer Landesbetrieb ersetzt die Abteilung „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ (B 5)
- 25 HIBB II**
Der Aufbau der neuen Gremienstruktur
- 14 HIBB III**
Organigramm: Das neue Institut

RUBRIKEN

- 03 Editorial**
Bildungspolitikbewegt sich
- 02 Mit spitzer Feder**
Karikaturisten karikieren
- 13 Personalien**
Vorläufige Beförderungen
- 27 Charts**
Bildung mit Migrationshintergrund
- 28 Zitat**
Kleine und große Taten

Schülerstatistik 2006/2007

DEUTLICH MEHR BERUFSSCHÜLER MIT AUSBILDUNGS- VERTRAG, WENIGER SCHÜLER IN BERUFS- VORBEREITENDEN MASSNAHMEN

Die Schülerstatistik 2006/2007 der BBS hat ergeben, dass in diesem Schuljahr in Hamburg

- 222.704 Schülerinnen und Schüler staatliche Schulen besuchen (gegenüber 223.372 im Schuljahr 05/06 ein Minus von 0,3 Prozent)
- 19.256 Schülerinnen und Schüler private Schulen besuchen (gegenüber 19.020 in 05/06 ein Plus von 1,2 Prozent).

Von 57.831 Schülerinnen und Schülern an beruflichen Schulen insgesamt gibt es unter anderem:

- 35.398 Schülerinnen und Schüler mit Ausbildungsvertrag (gegenüber 34.265 in 05/06 ein Plus von 3,3 Prozent)
- 4.759 Schülerinnen und Schüler in berufsvorbereitenden Maßnahmen (gegenüber 4.837 in 05/06 ein Minus von 1,6 Prozent).

Bildungssenatorin Alexandra Dinges-Dierig erklärte dazu: „Über 1.000 Berufsschülerinnen und Berufsschüler mehr als in 2005/2006 lernen in diesem Jahr mit einem Ausbildungsvertrag in der Tasche. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in berufsvorbereitenden Maßnahmen geht dagegen zurück. Dieser Erfolg ist auf das Senatsprogramm zugunsten schwer zu vermittelnder Jugendlicher zurückzuführen, aber auch auf die intensiven Bemühungen der Wirtschaft. Auf diesem Weg müssen wir weiter gehen.“

Alexander Luckow

Logistik Lernen – natürlich in Hamburg!

NEUES WEB-PORTAL INFORMIERT ÜBER AUSBILDUNG IN DER LOGISTIK

„Logistik Lernen – natürlich in Hamburg!“ – das ist das Motto des neuen Internetportals, mit dem die Handelskammer und die Logistik-Initiative Hamburg über die vielfältigen Hamburger Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich der Logistik informieren. Schulabgänger erhalten hier Informationen über die verschiedenen Berufsbilder im Bereich Logistik. Wer schon im Beruf steht, findet unter Fort- und Weiterbildung die passende Zusatzqualifikation. Über alle einschlägigen Hamburger Studiengänge mit Logistik-Schwerpunkt informiert die Rubrik Hochschule/Studium.

Dr. Karl-Joachim Dreyer, Präses der Handelskammer, wirbt nachdrücklich für die boomende Logistikbranche: „Hamburg ist die Logistikkdrehscheibe Nordeuropas – und damit auch die beste Adresse für eine berufliche Karriere in dem Bereich.“ Reedereien und Hafenumschlagbetriebe, Distributeure und Lagereien, Speditionen, Eisenbahn- und Güterkraftverkehrsunternehmen, Schiffsmakler, Finanzierungsinstitute und Transportversicherer: Die verschiedensten Bereiche brauchen qualifizierte Logistikfachkräfte für die Steuerung der globalen Warenströme und bieten interessante Tätigkeitsbereiche in einem internationalen und kommunikativen Umfeld. „Die Zukunftsperspektive und der Erfolg des Logistikstandorts Hamburg hängen von der Verfügbarkeit qualifizierten Personals ab“, fasst Dreyer das Motiv für das neue Internetportal www.logistik-lernen-hamburg.de zusammen. Die Plattform, entwickelt von der deep visions Multimedia GmbH, sei somit ein wichtiger Beitrag zur Stärkung des Logistikstandortes Hamburg und unterstütze das Leitbild der „Wachsenden Stadt“.

„Das Portal bietet insbesondere eine Orientierungshilfe für den potenziellen Nachwuchs“, so der Sprecher der Logistik-Initiative, Prof. Dr. Peer Witten.

„Der Wettbewerb um die besten Köpfe hat längst begonnen. Unternehmen können nur wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie jederzeit hervorragend qualifizierte Fachkräfte einstellen können. Und für die Nachwuchsfachkräfte bietet der Logistik-Standort Hamburg beste Bedingungen, dazu gehören sogar bundesweit einmalige Studiengänge.“ Insofern stellen Jugendliche, die sich über Berufe und Karriere informieren wollen, eine wichtige Zielgruppe des Portals dar. Das Web-Portal Logistik Lernen ist ein Kooperationsprojekt der Handelskammer und der Logistik-Initiative mit Unterstützung von „Weiterbildung Hamburg“.

MSZ

RÜCKFRAGEN

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

- Dr. Jörn Arfs,
Leiter Stabsbereich Öffentlichkeitsarbeit,
Handelskammer Hamburg;
Tel.: 361 38-301, Fax: 361 38-460;
E-Mail: joern.arfs@hk24.de,
www.hk24.de
- Andreas Köpke,
HWF Hamburgische Gesellschaft für
Wirtschaftsförderung mbH;
Tel.: 22 70 19-23, Fax: 22 70 19;
E-Mail: andreas.koepke@hwf-hamburg.de,
www.hwf-hamburg.de

Projekt EVANET-EH gestartet

EVALUATION DER NEUORDNUNG DER BERUFSAUSBILDUNG IM EINZELHANDEL

Zum 1. August 2004 ist die Neuordnung der Berufsausbildung mit neuen Ordnungsmitteln in Kraft getreten. Die Bildungsgänge Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sowie Verkäufer/Verkäuferin sind ihrem Grundsatz nach beibehalten, in den inhaltlichen Schwerpunkten allerdings stark verändert und im berufsschulischen Teil auf Lernfelder umgestellt worden.

Die Berufsschulen des Einzelhandels arbeiten bereits seit Jahren eng zusammen und haben die Umsetzung der neuen Vorgaben gemeinsam geplant. Mit einem engen zeitlichen Rahmen musste die Konkretisierung der Lernfelder und die Planung des ersten Durchganges angepackt werden. Die Schulen wollten Erfahrungen anderer Neuordnungen nutzen und haben bereits zu Beginn des Jahres 2004 Kontakt zum Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (IBW) der Universität Hamburg, Prof. Tade Tramm, aufgenommen.

Wichtige innovative Elemente der gemeinsamen Arbeit waren:

- Auftakt mit einer schulübergreifenden Startveranstaltung mit Beteiligten aus den vier Schulen und Vertretern des IBW.
- Schulübergreifende Absprachen zur arbeitsteiligen Vorbereitung der Lernfelder
- Koordination der Lernfeldarbeit durch eine schulübergreifende Arbeitsgruppe
- Aufbau einer Internetplattform unter wibes.de mit Unterrichtsmaterialien sowie weiteren Informationen zur Neuordnung der Ausbildung im Einzelhandel

Zum Ende des letzten Ausbildungsjahres des ersten Durchganges stehen im Sommerhalbjahr 2007 jetzt Fragen der Evaluation im Vordergrund. Die Berufsschulen des Einzelhandels evaluieren die Umsetzung der Neuordnung der

Berufsausbildung im Einzelhandel in Hamburg gemeinsam und haben dafür eine zweijährige Kooperation mit dem IBW vereinbart.

Im Vordergrund stehen die Evaluation der gemeinsamen Entwicklung und die Implementation der Lernfeld-Curri-



cula für den Einzelhandel an den vier Berufsschulen des Einzelhandels im Rahmen eines Qualitätsentwicklungsprozesses.

Für große Projektarbeiten müssen Perspektiven definiert werden. Als Ziele der Evaluation sind festgelegt worden:

- **1. Implementationsprozess verbessern.**
Als mögliche Bereiche für eine nähere Betrachtung könnten Lehr-/Lernprozesse, die Verbesserung der Arbeitssituation der Kollegen und die Optimierung der Rahmenbedingungen in Frage kommen.
- **2. Kooperationen ausbauen.**
Hier könnte der Blick auf Synergien, die tatsächliche Kooperation, das

Vertrauen in eine gemeinsame Arbeit, eine Profilbildung in den Fachbereichen des Einzelhandels, gerichtet werden.

Für die konkrete Untersuchung ist zu Beginn des Jahres 2007 eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Schulen sowie dem IBW eingerichtet worden. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist die Konkretisierung der Ziele und der Schwerpunkte. Es geht um:

- Expertengespräche als Interviews und Befragungen zur Klärung des Hintergrundes des curricularen Entwicklungsprozesses.
- Untersuchung des curricularen Implementationsprozesses in den Schulen während des dreijährigen ersten Durchganges.

Mit dieser Kooperation zwischen Berufsschulen und dem IBW wird in Hamburg Neuland betreten. Es handelt sich um ein Projekt, das – außerhalb eines Modellversuches mit besonderen Rahmenbedingungen – die konkrete

Umsetzungsarbeit einer neugeordneten Berufsausbildung systematisch in den Fokus nimmt:

- Das IBW erhält konkrete Einblicke in ein Neuordnungsprojekt der vier Berufsschulen. Es sammelt Erfahrungen und Daten und unterstützt die Schulen konkret bei ihrer Evaluation.
- Die Berufsschulen konkretisieren ihren Qualitätsentwicklungsprozess. So sehen die Beteiligten aus den Schulen und des IBW dieses Projekt als ein Beispiel für eine gegenseitige Win/Win-Situation, von der beide Partner partizipieren.

*Michael Gadow
Staatliche Handelsschule Holzdamm*

Netzwerk Qualitätsentwicklung

ERFOLGREICHE STARTVERANSTALTUNG IM SEPTEMBER 2006

Über 100 Lehrerinnen und Lehrer sowie Leitungskräfte der Beruflichen Schulen haben am 19. September 2006 am ersten „Netzwerk Qualitätsentwicklung“-Treffen teilgenommen. Das Netzwerk Qualitätsentwicklung richtet sich an die Mitglieder von Schulentwicklungs-, Qualitäts- oder ähnlich bezeichneten Gruppen in der Schule. Allen gemeinsam ist, dass sie diejenigen sind, die in den Schulen aktiv an der Initiierung, Durchführung und Implementierung von Schulentwicklungsvorhaben mitarbeiten und diese Projekte intern koordinieren. Dafür haben sie in ihren Schulen Verantwortung übernommen.

Jochem Kästner (B 51-28 und Projektleitung ProReBeS) wies in seiner Begrüßungsrede unter anderem auf die aktuellen Aufgaben der Beruflichen Schulen im Rahmen einer zielgerichteten und systematischen Qualitätsentwicklung hin und machte die vielfältigen Aktivitäten der Beruflichen Schulen in diese Richtung mit großer Wertschätzung deutlich. Er betonte ebenfalls, dass Schulen zunehmend auskunftsfähig über die Qualität ihrer Arbeit sein müssen. Dafür werden in den Schulen entsprechende Prozesse einzurichten sein.

Im Anschluss erreichte Prof. Rolf Arnold von der Universität Kaiserslautern sein Ziel, indem er die Zuhörerinnen und Zuhörer „systemisch verstörte“. Arnold steht für einen systemisch-konstruktivistischen Ansatz und erläuterte den Zuhörerinnen und Zuhörern anhand der Erkenntnisse der neueren Systemtheorie, dass Strukturen nicht von außen veränderbar sind. Eine Strukturentwicklung sei immer mit einem Mentalitätswechsel verbunden und dieser könne nur von außen angeregt werden, indem die Bereitschaft geweckt wird, die eigenen Denkmuster zu hinterfragen, so Arnold in seinem Vortrag. Dies betreffe alle Ebenen des gesamten Systems.

Er betonte, dass die Unterrichtsentwicklung der Kern der Schulentwicklung sei und eine erfolgreiche, zukunftsorientierte Schulentwicklung immer mit weiterentwickelten Unterrichtskonzepten zu tun habe, in denen die Selbsttätigkeit und Selbststeuerung der Lerner im Vordergrund steht. Darüber hinaus sei es die



Fähigkeit zur Selbstreflexion, die die Professionalität von Schulen ausmache.

Bereits in den Pausen wurden angeregt Gespräche geführt, wurde aktiv „networking“ betrieben. Am Nachmittag fand ein strukturierter, schulübergreifender Austausch statt, in dem jeweils sechs Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Schulen über ihre Schulentwicklungsarbeit miteinander sprachen. Es wurden Empfehlungen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit gegeben, die mit dem Appell verbunden sind, das Netzwerk auf professionelle Füße zu

stellen und mit den entsprechenden Ressourcen auszustatten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen eine große Chance für sich, in einem solchen Netzwerk miteinander und voneinander zu lernen. Vorwiegend informell – und das macht, nach Prof. Arnold, 80 Prozent des Gelernten aus.

Durch den Tag führten Daniela Anton (ehem. ProReBeS Teilprojektgruppe Qualitätsmanagement) und Michael Roschek (LIF RBB). Das nächste Netzwerktreffen ist für Februar 2007 geplant.

Daniela Anton, G 11

Qualitätsforderung

SCHULINSPEKTION HAMBURG – WAS BEDEUTET DAS FÜR BERUFLICHE SCHULEN?

Mehr Selbstverantwortung erhalten die Schulen in Hamburg. Gleichzeitig gelten neue Maßstäbe für die Qualität schulischer Arbeit. Die neue Schulinspektion soll die Qualität überprüfen und sichern.

Mit Beginn des Schuljahres 2006/2007 erhielten die Hamburger Schulen mehr Selbstständigkeit in ihrer täglichen Arbeit. Ziel ist, über selbstverantwortete Schulen – denen größere Spielräume bei der Gestaltung schulischen Handelns eingeräumt werden – die Qualität schulischer Prozesse zu sichern und dort, wo es erforderlich ist, zu verbessern. Dieser Zuwachs an Handlungsfreiheit nach innen geht einher mit einer größeren Verantwortung für die Qualität schulischer Arbeit und Ergebnisse.

Um zu einem einheitlichen Qualitätsverständnis zu gelangen, wurde parallel zu obiger Entwicklung der „Orientierungsrahmen Qualitätsentwicklung an Hamburger Schulen“ (OR) erstellt und eingeführt. Er bildet die Grundlage für eine Stärkung des schulinternen Qualitätsmanagements; und die selbst-

regelhaft vorzunehmende Selbstevaluation. Auch für die Schulinspektion bildet der OR die Grundlage zur jeweiligen Einzelinspektion. Da aber die Schulinspektion nicht alle Qualitätsmerkmale auf einmal in den Blick nehmen wird, gilt es hier zu einer Auswahl und Konkretisierung zu kommen.

Die Schulinspektion – als eine Abteilung des neu zu gründenden **Instituts für Bildungsmonitoring** – umfasst insgesamt vier Teams und zusätzlich zwei wissenschaftliche Mitarbeiter, zwei Verwaltungskräfte und eine Leitung. Sitz der Schulinspektion ist seit dem 1. Oktober 2006 eine ehemalige Grundschule in der Straße Beltgens Garten in Hamburg-Hamm.

Um für das System Schule eine Sicht aus unterschiedlichen Perspektiven zu gewährleisten, wurden neben den bei-

Schulen fördern. Der Vertreter aus der Wirtschaft sorgt für den externen Blick auf das System „Berufliche Schule“ und stellt seine spezifischen Kenntnisse zum Beispiel aus dem Controlling zur Verfügung.

Als mittelfristige **Ziele** verfolgt die Schulinspektion

- die Verbesserung der Qualität durch systematische Aufbereitung und Rückmeldung von Qualitätsdaten an die einzelnen Schulen (Feedback-Funktion),
- die Sicherung von Standards der Qualität von Schule und Unterricht (staatliche Gewährleistung),
- die Verbesserung der Informationsgrundlage über die Qualität des Hamburgischen Schulwesens insgesamt.

Hierzu wird das Team der Schulinspektion die 46 beruflichen Schulen in einem Rhythmus von vier Jahren (etwa zwölf Inspektionen pro Jahr) evaluieren. Im Anschluss erhalten die Schulen eine individuelle Rückmeldung in mündlicher und schriftlicher Form über die Befunde. Außerdem veröffentlicht die Schulinspektion jährlich einen zusammenfassenden Bericht.

Wie auch in anderen Bundesländern wird der **Ablauf** einer Schulinspektion standardisiert. Voraussichtlich stellt er sich wie folgt dar: Für die jeweilige Inspektion werden vielfältige, wissenschaftlich erprobte Methoden (Fragebögen, Beobachtungen, Dokumentenanalyse, Gesprächsleitfäden) eingesetzt, die ein differenziertes Urteil über die Qualität einer Schule erlauben.

Die Unterrichtsbeobachtung dient ausdrücklich nicht der Individualbeurteilung einer Lehrkraft, sondern sie soll ein Bild über die Unterrichtsqualität an der Schule insgesamt vermitteln.

Leitung der Schulinspektion: Inke Hase

Team A	Team B	Team C	Team D (Berufliche Schulen)
■ Teamleitung	■ Teamleitung	■ Teamleitung	■ Teamleitung (Andreas Grell)
■ Inspektor/-in	■ Inspektor/-in	■ Inspektor/-in	■ Inspektor/-in (Thomas Bernt)
■ Mitglied der erw. SL einer Schule	■ Mitglied der erw. SL einer Schule	■ Mitglied der erw. SL einer Schule	■ Mitglied der erw. SL einer Schule ■ Vertreter der Wirtschaft

verantwortete Schule legt auf dessen Basis auch systematisch Rechenschaft nach außen ab.

Als neue Instanz der externen Evaluation wurde zum 1. August 2006 die Schulinspektion Hamburg eingerichtet. Sie ergänzt die bereits von den Schulen

den hauptamtlichen Inspektoren auch ein Mitglied aus der erweiterten Schulleitung sowie ein Wirtschaftsvertreter mit einbezogen. Dabei sorgt das Schulleitungsmitglied dafür, den internen Blick mit ein und soll den Erfahrungsaustausch zwischen den beruflichen

Zeit	In der / Durch die Schulinspektion	In der Schule
ca. 8 Wochen vor Inspektion	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schriftliche Information über die Inspektion der Einzelschule ■ Konferenz zwecks: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung des Teams • Information über - Konzept, Instrumente, Kriterien, Ablauf - Aufgaben von SL und Personal - Kooperationserwartungen ■ Erstellung einer Datenübersicht zur Schule mit allgem. Schuldaten und Kennziffern der Dimension „Wirkungen und Ergebnisse“ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Absprachen über Aufgabenverteilung ■ Zusammenstellung der benötigten Dokumente ■ Lieferung von Datenergänzungen ■ Vorlage ggf. weiterer Dokumente ■ Festlegung und Mitteilung schulspezifischer Inspektionswünsche
ca. 5 Wochen vor Inspektion	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyse und Auswertung sämtlicher Informationen zur Schule 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Befragungen: <ul style="list-style-type: none"> • SL und Personal • Betriebe • Schüler ■ Datenlieferung an die SI
ca. 2-3 Wochen vor Inspektion	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konkretisierung des Ablaufplans des Schulbesuchs, insbes. Auswahl des zu beobachtenden Unterrichts und der Gespräche 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorbereitung des organisatorischen Ablaufs des Schulbesuchs
Inspektion der Einzelschule	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulrundgang ■ Unterrichtsbeobachtung ■ Gespräche / Interviews ■ Abschlussbesprechung <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> • Datenerfassung, • Validitäts- und Reliabilitätsprüfungen, • Gewichtung, • Datenbewertung, • ad-hoc-Auswertung im Team </div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Begleitung durch SL und Hausmeister (ggf. weiteres Personal) ■ Routinebetrieb ■ Vertreter aus SL, Personal, Eltern, Schüler, Betrieben
ca. 2 Wochen nach	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorstellung eines vorläufigen Berichts 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ggf. Stellungnahme der Schule
ca. 4 Wochen nach	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erstellung des Abschlussberichtes und Versand an Schule und Schulaufsicht 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rückmeldung an das Inspektionsteam
danach	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auswertung der Rückmeldung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung des Berichts in den schulischen Gremien ■ Zielklärungsgespräch mit der Schulaufsicht / ZLV ■ Veröffentlichung des Berichts

Wann ging es los?

Am 1. Oktober 2006 hat das Inspektoren-team seine Arbeit aufgenommen. Bis zum Beginn des zweiten Schulhalbjahres 2006/2007 wurden die Schulinspektorinnen und -inspektoren in einer modularen Ausbildung auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Im Team Berufliche Schulen finden erste Zielklärungsgespräche mit Wirtschaftsvertretern statt, die als Ausbilder bzw. Ausbildungsleiter in namhaften Hamburger Unternehmen tätig sind.

Parallel dazu verfeinert das Team der hauptamtlichen Schulinspektoren das Inspektionsverfahren. Die Instrumente, die bei der Schulinspektion eingesetzt werden (zum Beispiel Fragebögen, Ge-

sprächsleitfäden), müssen eine verlässliche und valide Beurteilung aller Schulen sicherstellen. Dabei kann die Hamburger Inspektion auf eigene Entwicklungen und auf Best Practice-Beispiele aus anderen Bundesländern sowie auch europäischen Ländern zurückgreifen.

Der Starttermin für die Arbeit der Schulinspektion vor Ort war der 1. Februar 2007. In einem ersten Schritt sollen mit 30 Schulen (bei der Auswahl spielt das Kriterium der Freiwilligkeit eine große Rolle) das Verfahren erprobt und die Instrumente getestet werden. Die Schulen und die Schulaufsicht erhalten anschließend den Bericht mit den Inspektionsergebnissen. Da die Inspek-

toren „weisungsungebunden“ arbeiten, ist der Bericht als eine Beschreibung des Ist-Zustandes einer Schule auf Basis des „Orientierungsrahmens“ zu sehen und bildet die Grundlage für die Beratung mit der Schulaufsicht. Die Schulinspektion selbst übernimmt keine Beratungsfunktion und wird auch keine Entwicklungsempfehlungen abgeben.

Andreas Grell, BBS

RÜCKFRAGEN

Andreas Grell (B 4-SI 2)
 Schulinspektion Hamburg
 Tel. 040/42 88 51-339
 E-Mail: Andreas.Grell@bbs.hamburg.de

Leonardo hilft

BETRIEBSPRAKTIKA IN LONDON FÜR BERUFSSCHÜLER

Eine Backstage-Begegnung mit Justin Timberlake? Gibt's das? Ja, wenn man ein Praktikum beim englischen Betrieb für die technische Ausstattung der „Brit Awards“ macht. Ein Ticket für das Fußballspiel Chelsea gegen Arsenal – das ist doch seit Monaten ausverkauft! Auch kein Problem, wenn man ein Praktikum bei Chelsea oder Arsenal macht.



Wie macht man ein Praktikum in London? Man besucht die Staatliche Handelsschule Gropiusring und lernt Büro-, Veranstaltungs-, Sport- und Fitness- oder Gesundheitskauffrau/-kaufmann, man bewirbt sich um einen Platz und mit ein wenig Glück und Geschick sitzt man bald im Flugzeug nach London.

Seit 16 Jahren führt die Handelsschule Gropiusring jährlich mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union das „Leonardo-da-Vinci-Programm“, ein vierwöchiges Betriebspraktikum in britischen Betrieben in London, durch. Höchstens 20 Auszubildende haben jedes Jahr die Möglichkeit, in einem Betrieb – ähnlich ihrem Hamburger Ausbildungsbetrieb – in den Bereichen Marketing, Personalwesen, Rechnungswesen usw. zu arbeiten. Sie schauen nicht zu, sie packen selber an und leisten bald wertvolle Arbeit. Mehrere Betriebe, mit denen die H 20 seit Jahren arbeitet, schätzen die Qualifikationen dieser Auszu-

bildenden so sehr, dass sie sie als Urlaubsvertretungen einsetzen. Das heißt, die Praktikanten arbeiten 40 Stunden in der Woche und werden genauso behandelt wie ihre englischen Kollegen.

Seit 16 Jahren kommen die Auszubildenden fast ausnahmslos begeistert nach dem Praktikum zurück. Sie erzählen von ihrer anfänglichen Skepsis, da sie nicht wissen, ob ihre Englischkenntnisse ausreichen oder ob sie sich in einer fremden Kultur und mit einem fremden Chef zurechtfinden werden. Aber nach der ersten Begegnung mit der neuen Situation stellen sie fest, dass das nicht mehr so häufig gebrauchte Schulenglisch schnell reaktiviert wird und dass die Menschen in London doch nicht so anders sind als die Hamburger. Sie entwickeln interkulturelle Kompetenzen, die für ihren Beruf von unschätzbarem Wert sind.

Und in der Regel sind die englischen Betriebe genauso begeistert von den Praktikanten. Fast jedes Jahr kehren

Auszubildende aus London mit einem Jobangebot für die Zeit nach dem Abschluss zurück; hin und wieder nehmen die Praktikanten das Angebot an. Eine ehemalige Auszubildende wurde zwei Jahre nach dem Praktikum Leiterin der Rechnungswesenabteilung eines Hotels in London. Ein Praktikant, der für die Abrechnung des hoteleigenen Fitnessclubs in London verantwortlich war, entwickelte dafür einen neuen, computerunterstützten Kontenplan, der jetzt in allen Hotels dieser Kette weltweit verwendet wird.

Doch es ist nicht nur der berufliche Erfolg, der das Programm so wertvoll für die Teilnehmer macht: Es sind die Erfahrungen fürs Leben, die menschlichen Kontakte, die erfolgreiche Überwindung der eigenen Unsicherheiten. Und der Erfolg für die Schule und für mich als Organisator? Es sind die Rückmeldungen der englischen Betriebe und der Teilnehmer, wie zum Beispiel:

Ich habe heute eine erfreuliche Mail aus London bekommen. Ich habe auch von dort einen Zeitungsartikel gemailt bekommen, der bei Arsenal FC in der Stadionzeitung veröffentlicht wurde. Dort wird das „Double Club German Project“ vorgestellt und auch die H 20-Praktikanten erwähnt. Dieser Artikel belohnt das große Engagement der Praktikanten.

*Gary McManama, H20, Koordinator
Auslandspraktika*

WEITERE INFOS

Weitere Informationen erhalten Sie in der Handelsschule 20, Gropiusring 43, 22309 Hamburg;
www.h20-hamburg.de;
H20@bbs.hamburg.de

Lehrergesundheit

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG AM ARBEITSPLATZ SCHULE – EIN INSTRUMENT FÜR QUALITÄTSENTWICKLUNG?

Die Gefährdungsbeurteilung für Lehrkräfte ist wichtig – das sagt der Göttinger Neurologe Professor Gerald Huether. Er meint, Gesundheitsförderung und Qualitätsentwicklung seien Bestandteile der Personalentwicklung.

Die Behörde für Bildung und Sport erprobt im Rahmen eines Projekts „Gesundheitsförderung durch Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz Schule“ (Prograss) Instrumente und Verfahren zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen von psychosozialen Belastungen des pädagogischen und des nichtpädagogischen Personals an Schulen aller Schulformen. Auch vier berufliche Schulen sind an diesem Projekt beteiligt.

Zu einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 gehört nicht nur eine Analyse, sondern auch die Durchführung von Maßnahmen und deren Dokumentation. Die Beschäftigten werden in Form von Gesundheitszirkeln an diesem Prozess beteiligt. Die Grobanalyse erfolgte mittels eines Fragebogens zu den psychosozialen Belastungen. Die Auswertung des Fragebogens führte die Universität Hannover durch. Anhand der Auswertung ihrer Schule entwickelt der Gesundheitszirkel erste Maßnahmen, führt diese durch und evaluiert dann die Wirkung der Maßnahmen und das Verfahren insgesamt. Die Projektgruppe, in der alle für Gesundheit zuständigen Gruppen innerhalb der BBS und die externen Kooperationspartner vertreten sind, fasst die Ergebnisse zusammen, entwickelt Optionen für eine mögliche Umsetzung an allen Hamburger Schulen, erstellt eine Handreichung. Erste Ergebnisse wurden im Rahmen einer Fachtagung „Gesundheit am Arbeitsplatz Schule“ am 11. Oktober 2006 am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung vorgestellt.

Zur Zeit liegen die Auswertungsergebnisse für die einzelne Schule und die verschiedenen Berufsgruppen des nichtpädagogischen Personals in den Schulen vor und die Gesundheitszirkel



an den Schulen beginnen mit der Arbeit in ihren Aufgabengebieten.

Im Vergleich der Auswertungen lassen sich die folgenden drei Punkte festhalten:

- Die Ergebnisse können nicht repräsentativ für alle Hamburger Schulen sein (Anzahl der teilnehmenden Schulen, Rückmeldequote, statistisches Verfahren). Jede Schule zeigt in allen Fragekomplexen wie zum Beispiel Arbeitsaufgaben, Schulorganisation und Schulkultur ein ganz eigenes Profil die Belastungen und Stärken betreffend.
- Da die Beantwortung der Fragebögen freiwillig war und damit ebenfalls

für jede Schule nicht unbedingt repräsentativ ist, müssen die Beschäftigten der einzelnen Schule zunächst die Ergebnisse bewerten und die für ihre Schule relevanten Punkte herausarbeiten. Es muss sich also jede Schule fragen:

- Zeigen die Ergebnisse der einzelnen Fragen zutreffend Belastungen und Stärken an unserer Schule?
- Mit welchen Belastungen wollen wir uns kurz, mittel- oder langfristig beschäftigen?
- Kennen wir die Gründe für die Belastungen oder müssen wir weitere Analysen vornehmen?

- Welche Maßnahmen und welche Kooperationspartner bieten sich an?

Der Fragebogen deckt neben der beruflichen und persönlichen Situation die Bereiche Arbeitsaufgaben, Schulorganisation, Schulkultur, Arbeitsstätte/Arbeitsmittel, Verbesserungspotenziale, Befinden/Gesundheit und Zufriedenheit/Perspektiven der Berufstätigkeit ab.

Die Beantwortung erfolgt in zwei Schritten:

- Stimme ich einem möglichen Belastungsfaktor zu?
- Beansprucht (belastet) mich dieser Faktor?

Damit werden differenzierte Ergebnisse möglich.

Bei dem folgenden Beispiel handelt es sich um Werte einzelner Schulen, nicht um den Durchschnitt aller beteiligten Schulen.

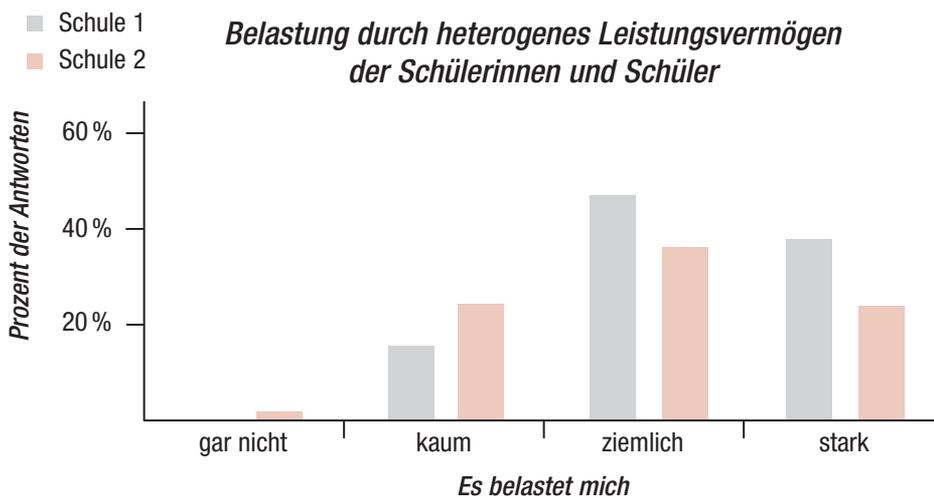
Fast 100 Prozent der Befragten in Schule 1 und 2 stimmen zu, dass die Schülerinnen und Schüler ein sehr heterogenes Leistungsvermögen zeigen. Während über 80 Prozent der Schule 1 sich dadurch auch belastet fühlen, sind es in Schule 2 knapp über 60 Prozent. In beiden Schulen zeigen sich Belastungsanteile, aber welche Gründe führen zu den Unterschieden, bzw. zu der Tatsache, dass sich ein Drittel der Befragten in Schule 2 kaum oder gar nicht belastet fühlen?

Die Belastungen des nichtpädagogischen Personals sind sehr berufsgruppenbezogen. Insgesamt vermissen einige mehr Anerkennung und Unterstützung

ihrer Arbeit durch die Schulleitungen. Die Mehrheit aller Befragten äußert sich positiv über den respektvollen Umgang der Schülerinnen und Schüler mit ihnen.

Gesundheit steht immer im Spannungsfeld zwischen der persönlichen Haltung, Disposition und den Arbeitsbedingungen. In den Gesundheitszirkeln kann ein spannender Kommunikationsprozess beginnen über die möglichen Belastungsfaktoren und den Maßnahmen zu deren Verminderung wie über die Sichtbarmachung der eigenen Stärken. Es ist im Interesse der einzelnen Personen, des Kollegiums und der Behörde, die Arbeitsfähigkeit, Belastbarkeit und Arbeitszufriedenheit zu verbessern.

Hannelore Reich-Gerick



Vorlesepaten gesucht

LESEFÖRDERUNG IN KINDERGÄRTEN UND SCHULEN

Marita Meyer-Kainer, Bürgerschaftsabgeordnete, sucht wieder Vorlesepaten, die in Kindergärten und Schulen Begeisterung für das Lesen wecken wollen.

Auskünfte über nächste Seminare zur „Leseförderung in Hamburg“ für angehende Lesepaten bekommen Sie im Büro der Abgeordneten.



Einzigste Voraussetzung für die Paten: Sie sollen Spaß am Umgang mit Kindern haben und Freude am Lesen vermitteln können.

Informationen erhalten Sie unter
Tel.: 040 - 65 06 20 34.

MSz

PERSONALIEN

Vorläufige Einsetzungen

NEUE FUNKTIONEN

An den Beruflichen Schulen haben einige Kolleginnen und Kollegen neue und wichtige Funktionen übernommen („Vorläufige Einsetzungen“):

- **Halstenberg, Christoph**

H 7
Eingesetzt seit 06.09.2006
Abteilungsleiter WG

- **Haupt, Hasso**

G 2
06.09.2006 als stellv. Schulleiter

- **Dr. Rudnik, Wolfgang**

W 5
06.09.2006 als Abteilungsleiter

- **Hundt, Dieter**

H 9
04.10.2006 als Abteilungsleiter

- **Klemann-Dannecker, Gisela**

W 1
24.01.2007 als Abteilungsleiterin

- **Gloyer, Ralph**

H 2
24.01.2007 als Abteilungsleiter

Hamburger Institut für B

Hamburger Straße 131 • 22083 Hamburg (Postfach 76 10 48 •

Personalrat HIBB

HI Geschäft

Mit der Leitung beauftragt: Thoma

HI-S	Sekretariat Gisela Weiß ☎ 21 31
HI-A	Assistenz N.N.

HI 1 Berufliche Bildung I

Michael Schopf ☎ 20 90

HI 11	Schulische Berufsbildung Michael Schopf ☎ 20 90
HI 111	Sprachen in der Beruflichen Bildung Manfred Thönicke ☎ 35 26
HI 112	Schulleistungsuntersuchungen Dr. Manfred Brembach ☎ 33 39
HI 113	Informationsmanagement Dieter Petzel ☎ 42 01
HI 114	Lernplanung, Nachhaltigkeit Anne Meyer ☎ 47 04
HI 11-1	Sachbearbeitung Christa Stefanopoulos ☎ 20 84

HI 12	Schulaufsicht (Elektro, Metall, IT und Medien) Helmuth Köhler ☎ 22 24
HI 121	Lernplanung Jörg Milevczik ☎ 34 77
HI 122	Lernplanung Martin Vögtle ☎ 39 16
HI 12-1	Sachbearbeitung Reinhard Giese ☎ 20 77

HI 13	Schulaufsicht (Produktion, Technische Dienstleistungen, Umwelt) Jens Burghard ☎ 20 76
HI 131	Lernplanung Sabine Ruhnau ☎ 20 27
HI 132	Lernplanung Marco Schlicht ☎ 30 48
HI 13-1	Sachbearbeitung Renate Meier-Matysiak ☎ 46 72

HI 14	Schulaufsicht (Sozialpädagogik, Berufl. Gymn., Finanz- / Verkehrsdienstleistg.) Hella Eickenscheidt ☎ 35 77
HI 141	Lernplanung Dorothea Strodthmann ☎ 47 07
HI 142	Lernplanung Christoph Pallmeier ☎ 46 59
HI 14-1	Sachbearbeitung Joachim Drüker ☎ 33 04

HI 15	Schulaufsicht (Einzel-, Groß- und Außenhandel, Ernährung, Gesundheit) Jochem Kästner ☎ 21 26
HI 151	Lernplanung Astrid Arndt ☎ 38 42
HI 152	Lernplanung Susanne Schnadt ☎ 47 11
HI 153	Lernplanung N.N. ☎ 34 85
HI 15-1	Sachbearbeitung Jörg Sebastiani ☎ 21 22

HI 16	REBUS Beruf Unterstützung und Beratung Beruflicher Schulen Heike Staben ☎ 42 88 96-2 10
Beratung	
HI 161	Wolfgang Klemm ☎ 42 88 96-2 36
HI 162	Michael Vogel ☎ 42 88 96-2 40
HI 163	Christiane Peters ☎ 42 88 96-2 42
HI 164	Margret Weiland ☎ 42 88 96-2 37
HI 165	Tobias Toebe ☎ 42 88 96-2 38
HI 166	N.N.
HI 167	Hans-Hinrich Timm ☎ 42 88 96-2 44
HI 168	Brigitte Probst ☎ 42 88 96-2 33
HI 169	Marie von Schwerin ☎ 42 88 96-2 32
HI 16-1	Sachbearbeitung Anna Vollmer ☎ 42 88 96-2 41



Behörde für
Bildung und Sport

Stand: Februar 2007

Die E-Mail-Adressen setzen sich aus Vorname.Nachname (und der Endung @bbs.hamburg.de zusammen. Beispiel: He Ausnahme:

Bis auf weiteres gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sobald REBUS Beruf ans Intranet der BBS angeschlossen

Berufliche Bildung (HIBB)

22060 Hamburg) ☎ 4 28 63-... (sofern nicht anders angegeben)

Leitung
Thomas Schröder-Kamprad ☎ 21 24

Kuratorium

HI-K	Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit N.N.
HI-C	Controlling N.N.

HI 2 Berufliche Bildung II

Thomas Schröder-Kamprad ☎ 21 24

HI 21	Schulische Berufsvorbereitung Jens Radder ☎ 34 95
Fachreferenten	
HI 211	N.N. ☎ 20 75
HI 212	Wolfgang Stache ☎ 26 21
HI 213	N.N.

HI 22	Außerschulische Berufsbildung (Rechts-, Grundsatz- und Strukturfragen) Clive Hewlett ☎ 35 14
Fachreferenten	
HI 221	N.N. ☎ 33 34
HI 222	Andreas Kahl-Andresen ☎ 24 00
HI 223	Iris Freytag ☎ 38 59
HI 224	Dr. Dorothea Schreiber ☎ 20 36
HI 225	Gitta Weilandt ☎ 29 67
HI 226	Wilfried Kominek ☎ 35 73
HI 22-1	Sachbearbeitung Gaby Stiehl ☎ 33 36

HI 23	SIZ-C Vermittlung und Beratung Berufsvorbereitung N.N. ☎ 28 41
Beratung	
HI 231	Hans-Georg Krüger (stv. Ltg.) ☎ 42 36
HI 232	Hans Stoltenberg ☎ 42 59
HI 233	Bernd Bigalke ☎ 42 33
HI 234	Elisabeth Kaack ☎ 46 19
HI 235	Irene Horn ☎ 46 19
HI 236	Günter Fuchs ☎ 40 17
HI 237	Hasan Burgucuoglu ☎ 27 38
Sachbearbeitung	
HI 23-1	Monika Möller ☎ 42 60
HI 23-2	Sevgi Yilmaz ☎ 41 55
HI 23-3	Nadine Lapzien ☎ 62 57

ohne Titel, ohne Umlaute; ß=ss; ć=c)
einrich.Mustermann@bbs.hamburg.de

von REBUS Beruf: Nachname.bbs@hamburg.de
st, ändern sich die E-Mailadressen nach o.g. Schema.

HI 3 Service

Jens Rustenbach ☎ 33 40

HI 3-A	Projekt Kaufm. Rechnungswesen Andrea Bock ☎ 33 37
--------	---

HI 31	Personal Jens Rustenbach ☎ 33 40
HI 311	Personalverwaltung Gabriele Suhren ☎ 22 08
HI 311-V	Karin Röwer ☎ 46 51
HI 311-10	Tanja Bestmann ☎ 23 24
HI 311-11	Wolfgang Schirmann ☎ 22 07
HI 311-12	Beatrice Göhring ☎ 22 03
HI 311-13	Sabine Madler ☎ 31 97
HI 311-14	Edgar Schardt ☎ 70 07
HI 311-15	Angelika Laursen ☎ 46 49
HI 311-16	Meike Sylvester ☎ 24 45
HI 311-17	Claudia Prieto Aguiar ☎ 37 41
HI 311-18	Pierre Lösch ☎ 30 71
HI 311-19	Alexandra Zyparth ☎ 22 06
HI 311-20	Barbara Mollien ☎ 46 50
HI 311-21	Petra Rubarth ☎ 22 05
HI 312	Allgemeine Personalangelegenheiten Hartwig Schuchardt ☎ 38 66
HI 312-1	Organisationsangelegenheiten N.N.
HI 312-2	Stellenplanbuchung (EPOS) N.N.
HI 312-3	PSD-Pflege N.N. ☎ 47 17

HI 32	Finanz- und Rechnungswesen Thomas Rosin ☎ 33 35
HI 32-1	Daniela Hurtić ☎ 22 55
HI 32-2	Stephan Angrick ☎ 22 72
HI 32-3	Oliver Bäracker ☎ 35 76
HI 32-4	Stephanie Paape ☎ 33 85

HI 33-1	IuK und Unternehmensdaten Jörg Eilert ☎ 28 11
HI 33-2	Unternehmensdaten N.N. ☎ 33 31
HI 33-P	Projekt IBeS Manfred Janßen ☎ 40 29

HI 3-1	Sachbearbeitung N.N. ☎ 40 03
--------	--

Größte deutsche Studie zur Lehrergesundheit

DIE AUSGEBRANNTEN

Die bisher größte deutsche Studie zum Thema „Lehrergesundheit“ zeigt, dass „Pädagogen seelisch stärker belastet sind als Ärzte oder Polizisten“ (*Die Zeit*). Die Studie aus der Universität Potsdam ist alarmierend:

Der Job des Lehrers ist häufig sehr viel stressiger, als sich das „Otto Normalverbraucher“, der seine Brötchen weitab von Schulen verdient, vorzustellen in der Lage ist. Oft belastet der Lehrerberuf merklich und nachhaltig sogar die Gesundheit. Das jedenfalls hat der Potsdamer Psychologe Uwe Schaarschmidt erforscht, der mit seinem Arbeitsteam für zwei Studien insgesamt rund 20.000 Lehrkräfte befragt hat.

Uwe Schaarschmidt bemüht sich an der Universität Potsdam seit einigen Jahren um eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Lehrern. Der erste Teil seiner „Potsdamer Lehrerstudie“ erschien 2004. Schon diese Studie zeigt, wie wenig das oft kolportierte Image vom betulichen „Halbtagsjobber“ mit der konkreten Arbeit von Pädagogen übereinstimmt. In vielen Fällen diagnostizierte der Psychologie-Professor eine permanente Arbeitsüberlastung und eine (Selbst-) Überforderung, Motivationsprobleme und erhebliche Kompetenzlücken. Schaarschmidt kam bereits 2004 zu dem Ergebnis, dass es erhebliche Risiken für die psychische und physische Gesundheit von vielen Lehrerinnen und Lehrern gibt.

Der Wissenschaftler hat in einem zweiten Arbeitsabschnitt versucht, die bisherigen Ergebnisse zu verifizieren und Erfolg versprechende Lösungsstrategien zu erarbeiten. Diese Arbeitsergebnisse sind Ende 2006 der Öffentlichkeit präsentiert worden.

Professor Schaarschmidt unterscheidet vier Muster beruflichen Verhaltens und Erlebens:

1 Zu dieser Kategorie gehören Lehrkräfte, die offenbar für „psychische Gesundheit“ (Schaarschmidt) stehen. Sie engagieren sich erheblich in ihren Jobs – aber nicht in einem überzogenen Maße. Diese Kollegen sind mit ihrer Arbeit und ihrem Leben zufrieden und offenbaren deut-

liche Widerstandskräfte gegenüber den vielfältigen Alltagsbelastungen.

2 Diese Gruppe hat den „Schongang“ eingelegt. Die Lehrkräfte bemühen sich, mit möglichst wenig Kraft- und Zeitaufwand die täglichen Aufgaben zu erledigen. Von besonderer Motivation kann nicht die Rede sein.

3 In dieser Kategorie sind Lehrerinnen und Lehrer zu beobachten, die die Tendenz aufweisen, „sich über alle Maßen zu verausgaben“ (Schaarschmidt). Die Pädagogen „geben alles und noch mehr“ – und merken nicht, dass sie auf Dauer ihre psychische und physische Gesundheit erheblich gefährden.

4 In diesem Segment haben die Pädagogen – aus verschiedenen Gründen – den Rückzug in die Resignation vollzogen. Diese Gruppe ist ebenfalls gesundheitlich gefährdet.

Uwe Schaarschmidt und seine Kollegen haben festgestellt, dass zur ersten Kategorie, dem „gesunden Muster“, nur ganze 17 Prozent der Beschäftigten zu rechnen sind. Aber jeweils 30 Prozent gehören, wenn die Potsdamer Studie wirklich voll zutreffend ist, zu den Kategorien 3 und 4. Die Pädagogen, die hier erfasst wurden, zeigen zwar nicht immer voll ausgeprägte Symptome mit Krankheitswert, doch von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit ist meist auszugehen. Der Psychologe sagt: „Rund zwei Dritteln der Lehrer man-

gelt es also an Widerstandsressourcen, Ausgeglichenheit und Spaß an der Arbeit.“ Von einem angeblich beneidenswerten Halbtagsjob sei also in der Regel keineswegs auszugehen. Vielmehr üben Lehrer – was die seelischen Belastungen angeht – einen der anstrengendsten Berufe aus. Schaarschmidt gegenüber der *Zeit*: Bei anderen Berufsgruppen, die ebenfalls erheblich „psychosozialen Beanspruchungen ausgesetzt sind, wie Pflegekräften, Polizisten oder Ärzten, finden wir nicht annähernd so hohe Zahlen von Personen mit Risikomustern“. Dabei sei „das häufige Vorkommen von Resignation besonders bedenklich, denn Lehrer sollten doch ihre Schüler motivieren und mitreißen können“. Das sei aber wohl schwierig, wenn viele Pädagogen „ihre verbliebene Kraft nur dazu aufwenden, irgendwie über die Runden zu kommen“.

Bei Lehrerinnen ist die Lage noch kritischer als bei den männlichen Kollegen. Schaarschmidt weiß auch den Grund: Für Lehrerinnen sei „ein gutes Verhältnis zu Schülern und Eltern besonders wichtig“. Die „soziale Sensibilität“ sei die Stärke der weiblichen Kollegen, „macht sie aber gleichzeitig verletzlicher für Beziehungsstörungen, von denen es ja zunehmend mehr in der Schule gibt“.

Als Hauptbelastungen für Lehrer nennen die Forscher schwierige Schüler und schwierige Eltern, erhebliche Disziplinschwierigkeiten, die Zahl der Unterrichtsstunden, zu große Klassen und individuelle Fehlentscheidungen. Überdies: Bei den Schülern mache sich immer mehr „Lernunlust“ breit. Die Bereitschaft von Schülern, sich bei schulischer Arbeit anzustrengen, lasse nach.

Arbeitsbewertungscheck zur Verbesserung der Arbeitssituation

Der Psychologieprofessor – er legt seine Arbeitsergebnisse in Kürze in einem Buch der Öffentlichkeit vor – hat auch ein Programm präsentiert, das überlasteten Lehrern helfen soll, Stress abzubauen. Schaarschmidt offeriert ein Trainingsprogramm für Lehrkräfte, in denen sie lernen können, ihre Kräfte besser einzuteilen. In einem Arbeitsbewertungscheck soll die Situation des einzelnen Lehrers analysiert und seine Arbeitsorganisation möglichst verbessert werden.



Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt

Self-Assessment-Verfahren zur Überprüfung der Eignung zum Lehrerberuf

Um zum Beispiel Abiturienten, die sich für den Lehrerberuf interessieren, eine Analyse ihrer Eignung oder Nicht-Eignung zu ermöglichen, hat der Potsdamer Hochschullehrer ein „Self-Assessment-Verfahren“ entwickelt. Schaarschmidt sieht das Programm als eine Reflexionshilfe, die geeignet sein soll, die eigenen Fähigkeiten festzustellen oder kritisch zu hinterfragen.

Solche Eignungstests – „Selbsttests“ – sind für den Bundesvorsitzenden des Deutschen Philologenverbandes, Heinz-Peter Meidinger, sinnvoll. Könnten doch so angehende Lehramtsstudenten ihre Kompetenzen überprüfen. Solche Tests in Verbindung mit „verpflichtenden Orientierungspraktika mit professioneller Beratung“ charakterisiert Meidinger als einen „richtigen Weg“. Mit solchen Programmen und Praktika könne jeder junge Mensch überprüfen, ob er für den Lehrerberuf wirklich geeignet ist.

Diese Tests für Lehrer und solche Personen, die den Lehrerberuf anstreben, sowie die Studie des Potsdamer Professors Schaarschmidt sollen in Kürze auf den Internetseiten des Deutschen Beamtenbundes veröffentlicht werden.

Wie können die Arbeitsbedingungen verbessert werden?

Aus der Sicht Schaarschmidts lassen sich durchaus Schulen finden, wo es trotz problematischen Schülerverhaltens und großer Klassen nicht so schlecht um die Lehrgesundheit steht. Er meint, zum

Beispiel durch ein gutes soziales Klima im Kollegium könnten die Arbeitsbedingungen erheblich verbessert werden. „Dies ist, so haben wir festgestellt, der wichtigste entlastende Faktor. Eine gute Zusammenarbeit im Kollegium verleiht Lehrern das Gefühl, mit ihren Problemen nicht allein zu stehen, und gibt ihnen Halt und Anerkennung. Das Erleben kollegialer Unterstützung hilft ihnen auch, besser damit zurecht zu kommen, dass sich die Dankbarkeit der Schüler für die investierten Bemühungen in aller Regel in Grenzen hält.“ Nicht sehr positiv sieht der Forscher das „Einzelkämpfertum“ der Lehrer. „Viele Lehrer haben Angst, ihren Unterricht zu öffnen und sich anderen anzuvertrauen, wenn es schlecht läuft.“

Es sei auch ein mehr partnerschaftliches Verhalten der Schulleitung gefragt. Eine so verstandene Personalführung und Teamentwicklung sei leider bisher nicht die Norm. Außerdem fehle es zu meist schlicht an Erholungsmöglichkeiten. „Lehrer müssen heute fünf, sechs, sieben Stunden am Stück unterrichten und dabei enorme Aufmerksamkeitsleistungen erbringen.“ Auch in den Pausen, die ganz überwiegend ebenso mit Arbeit und Lärm verbunden seien, „gibt es kaum eine Chance zur Entspannung“. Selbst die langen Ferien könnten die häufig schwierigen Arbeitsbedingungen nicht kompensieren. Der „menschliche Organismus kann nicht wochenlang von Reserven leben, die sich erst in den Ferien wieder auffüllen“. Deswegen seien mehr als in anderen Berufen über die Dienstjahre hinweg bei den Beschäftigten eine „Abnahme der Widerstandsressourcen“ zu beobachten.

Nötig sei in den Schulen ein „anderes Zeitregime“. Man dürfe den Unterricht „nicht auf wenige Stunden des Tages verdichten“. Eine Ganztagschule könne „gesundheitsförderlich sein, wenn dadurch ein Wechsel von Phasen der Anspannung und Entspannung erreicht wird“. Es müssten „räumliche Lösungen gefunden werden, die einen Rückzug zum Zweck der Regeneration und für eine ungestörte Vor- und Nachbereitung des Unterrichts erlauben“. Es solle „gewährleistet sein, dass der Lehrer am späten Nachmittag die Schule verlässt und die Arbeit im wesentlichen erledigt ist“.

Auf den Einwand, den schulfreien Nachmittag würden die wenigsten Lehrer freiwillig aufgeben wollen, erwiderte Schaarschmidt: „Er ist ja gar nicht frei.“ Nach Unterrichtsende gehe die Schule für viele Lehrer zu Hause weiter – „und zwar nicht selten bis in die Nacht“. „Vorbereitungen stehen an, Klassenarbeiten sind zu korrigieren.“ Nicht zu unterschätzen sei außerdem, „dass die am Tage aufgestauten Emotionen zu verarbeiten sind“. Häufig seien es Ärger, Kränkung und Enttäuschung – „Gefühle, von denen wir wissen, dass sie lange anhalten und das Immunsystem schwächen“. Insgesamt brauchten Schulen „mehr Ruhe und Mühe für eine solide Arbeit“.

Sind zu viele Lehrer nicht geeignet für ihren Beruf?

Auf die Frage, ob die Lehrer denn die in ihrem Beruf notwendige Stressresistenz in der Regel mitbrächten, antwortete Schaarschmidt, es gebe zu viele Lehramtsstudierende, denen die „Basisvoraussetzungen für ihren Beruf fehlen“. Zu diesen Voraussetzungen gehörten „neben der psychischen Belastbarkeit vor allem eine optimistische und aktive Lebenseinstellung sowie die erforderlichen sozial-kommunikativen Fähigkeiten“. Außerdem müssten Lehrer über „Geschick und Freude im Umgang mit Kindern und Jugendlichen“ verfügen. Zu viele junge Leute, die sich für das Lehramtsstudium entscheiden, meinten, „einen angenehmen Beruf mit viel Ferien und Freizeit zu ergreifen“. Schaarschmidt vielsagend: „Später müssen sie schmerzlich erfahren, dass sie sich geirrt haben.“

Manfred Schwarz

WEITERE INFOS

Das Buch von Uwe Schaarschmidt wird in Kürze im Beltz-Verlag erscheinen (Uwe Schaarschmidt / Ulf Kieschke [Hrsg.]: Das Lehrerhelferbuch. Psychologische Unterstützungsangebote für den Arbeitsplatz Schule, Weinheim 2007) Sie können den Autor unter der folgenden E-Mail-Adresse erreichen: uwe.schaarschmidt@uni-potsdam.de Weitere Informationen im Internet unter: www.dbb.de oder www.psych.uni-potsdam.de/people/schaarschmidt/

Warum gibt es häufig keine Ausbildungsstelle?

AUSBILDUNGSREIFE: MEINUNGEN VON JUGENDLICHEN UND EXPERTEN

Kennzeichen für die Ausbildungsreife von Lehrstellenbewerbern sind nach übereinstimmender Auffassung von Berufsbildungsfachleuten und Auszubildenden insbesondere überfachliche Qualifikationen – wie Motivation, Durchhaltefähigkeit und Zuverlässigkeit.



Demgegenüber werden von beiden Gruppen vor allem die Beherrschung der englischen Sprache, betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse und Grundkenntnisse im IT-Bereich eher als Merkmale einer beruflichen Eignung denn als Kennzeichen für Ausbildungsreife wahrgenommen. Auch der korrekte Umgang mit der deutschen Sprache (Beherrschung der deutschen Rechtschreibung, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit) wird eher als berufsspezifisches Eignungsmerkmal verstanden. BIBB-Präsident Manfred Kremer: „Auch wenn die Grundlagen von allen beherrscht werden müssen, so besitzt doch der gekonnte Umgang mit der deutschen Rechtschreibung und Sprache zum Beispiel für Kaufleute sicherlich einen höheren Stellenwert als für manch andere Berufe.“

Ausbildungsreife keine Garantie mehr für Lehrstelle?

Jugendliche sehen sich in der Diskussion um das Thema Ausbildungsreife häufig mit dem Vorwurf konfrontiert, ihre unzureichenden Qualifikationen seien ein entscheidender Grund für die angespannte Lage auf dem Lehrstellenmarkt. Die befragten Jugendlichen und Fachleute teilen diese Auffassung nicht: Nur die wenigsten Experten/-innen (26 Prozent) sowie Auszubildenden (36 Prozent) führen die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt auf die mangelnde Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber/-innen zurück. Vielmehr gehen über 80 Prozent der Jugendlichen und Berufsbildungsfachleute davon aus, dass selbst vorhandene Ausbildungsreife heutzutage keine Garantie mehr für einen Ausbildungsplatz ist. Konsens zeigen beide Gruppen auch dahingehend,

Die Befragung der Fachleute und Auszubildenden hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt. Dabei werden unter dem Begriff „Ausbildungsreife“ all diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind und schon bei Antritt der Lehre vorhanden sein sollten. Demgegenüber gehören Qualifikationen, die nur für bestimmte Berufe wichtig sind, zur berufsspezifischen Eignung.

Befragt wurden mehr als 250 Auszubildende und rund 500 Berufsbildungsexperten/-innen aus unterschiedlichen Institutionen, deren Arbeitsschwerpunkte im Bereich der beruflichen Bildung liegen (unter anderem Ausbilder/-innen in Betrieben, Wissenschaftler/-

innen, Lehrer/-innen, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter/-innen).

Kennzeichen von Ausbildungsreife

Über 90 Prozent aller Befragten gehen übereinstimmend davon aus, dass Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit sowie die Bereitschaft, zu lernen und Leistung zu zeigen, Merkmale von Ausbildungsreife sind. Zudem werden Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Höflichkeit, Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen, Sorgfalt, Rücksichtnahme und Selbstständigkeit sowohl von der großen Mehrheit der Jugendlichen als auch von der der Experten und Expertinnen als Kennzeichen von Ausbildungsreife verstanden.

dass sie Schulnoten und -abschlüsse als Indikatoren von Ausbildungsreife ablehnen.

Aber nicht in allen Punkten stimmen die Auszubildenden mit dem Meinungsbild der Berufsbildungsfachleute überein: Etwa doppelt so viele Jugendliche wie Fachleute gehen davon aus, die Ansprüche der Unternehmen seien nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber/-innen als freie Lehrstellen gebe. Zudem meinen erheblich mehr Jugendliche als Fachleute, die Kritik der Wirtschaft an der mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen sei lediglich ein Versuch, von der schwierigen Lehrstellensituation abzulenken.

BIBB / MSz

WEITERE INFOS

Die vollständigen Ergebnisse der Befragung sind enthalten in:

Eberhard, Verena:

Das Konzept der Ausbildungsreife

– ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen.

Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB (Heft 83).

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2006.

Das Dokument kann im Internetangebot des BIBB heruntergeladen werden unter www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_Konzept_Ausbildungsreife.pdf

Inhaltliche Auskünfte im BIBB erteilt:

Verena Eberhard, Tel.: 0228 / 107-1118,
E-Mail: eberhard@bibb.de

der betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen ihre jetzige Arbeitsstelle. Bei den schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen waren es dagegen nur 14 Prozent, da dem Praktikumsbetrieb hier eine geringere Bedeutung zukommt.

Fällt jedoch der Übernahmevorteil der betrieblich Ausgebildeten weg und müssen sie sich wie alle anderen am Arbeitsmarkt bewerben, gleichen sich die Erwerbsquoten fast an (betriebsnah 31 Prozent; „normale“ Lehre 34 Prozent).

Beeinflusst werden die Arbeitsmarktchancen der betriebsnah Ausgebildeten auch vom Ausbildungsberuf: Mehr als die Hälfte derjenigen, die im Elektro-, Metall-, IT- oder Medienbereich ausgebildet wurden, hatte eine Arbeitsstelle; bei den Bürokauleuten war es dagegen nur jede/r Dritte.

Finden die Jugendlichen außerhalb ihres Ausbildungsbetriebs Arbeit, so wird die Anwendbarkeit des Gelernten von betrieblich und betriebsnah Ausgebildeten gleich hoch eingeschätzt. In kleinen Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten profitieren die betriebsnah Ausgebildeten sogar von der Kombination betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsphasen. So konnten hier 61 Prozent „fast alles“ bzw. „eher viel“ des Gelernten auf ihrer neuen Arbeitsstelle anwenden. Bei den Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung berichteten dies nur 44 Prozent.

BIBB / MSz

BIBB-Studie: Außerbetriebliche Ausbildungsprogramme

DIE ZUSÄTZLICHE BETRIEBLICHE PRAXIS IST WICHTIG

Betriebspraxis ist für Teilnehmer außerbetrieblicher Ausbildungsplatzprogramme wichtig und erhöht ihre Arbeitsmarktchancen.

Vier von zehn Jugendlichen, die 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost „betriebsnah“ ausgebildet wurden, hatten ein halbes Jahr nach Absolvierung einer Lehre einen Arbeitsplatz. Betriebsnah bedeutet, dass die Ausbildung nicht nur in außerbetrieblichen Werkstätten, sondern überwiegend – wie in einer „normalen“ Lehre – in einem Ausbildungsbetrieb stattfindet. Dagegen hatte von den Jugendlichen, die ihre Lehre in einer schulischen Ausbildung abschlossen, nur gut jede/r Fünfte (22 Prozent) eine Arbeitsstelle. Weitere 13 Prozent absolvierten ein betriebliches Anerkennungsjahr. Die besten Arbeitsmarktchancen bietet aber nach wie vor eine „normale“ betriebliche Lehre: Die Erwerbsquote der so ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen lag bei 53 Prozent.

Dies sind Ergebnisse einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbil-

dung (BIBB) zu den Arbeitsmarktchancen der Absolventen/-innen im Ausbildungsplatzprogramm Ost. Sie ist Bestandteil einer Programmauswertung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das Ministerium stellt in diesem Jahr 88 Millionen Euro zur Verfügung und finanziert damit etwa 13.000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Befragt wurden rund 1.500 Teilnehmer/-innen des Programms und 500 Erwerbstätige mit betrieblicher Ausbildung.

Eine Arbeitsstelle erhielten die Programmabsolventen/-innen am häufigsten durch die Übernahme in den Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb. Wird der Anteil derer mit berücksichtigt, bei denen die Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebe vermittelten, so fanden knapp zwei Drittel (64 Prozent) der betrieblich und fast die Hälfte (45 Prozent)

WEITERE INFOS

Weitere Informationen zu den Ausbildungsplatzprogrammen Ost im Internetangebot des BIBB unter:
www.bibb.de/de/wlk8305.htm

Der vollständige Bericht zur Absolventenbefragung als Download unter:
www.bibb.de/dokumente/pdf/Ergebnisbericht_Absolv_18_10_06fin.pdf

Inhaltliche Auskünfte im BIBB erteilt:

Klaus Berger,
Tel.: 0228 / 107-1320;
Fax: 0228 / 107-2960;
E-Mail: berger@bibb.de

„Mathematik Anders Machen“

TELEKOMSTIFTUNG UND DMV HABEN FORTBILDUNGSPROJEKT INITIIERT

Die Deutsche Telekom Stiftung und die Deutsche Mathematiker-Vereinigung (DMV) starten heute mit „Mathematik Anders Machen“ ein Projekt zur Fortbildung von Mathematiklehrerinnen und -lehrern aller Bildungsgänge.

Ziel des Vorhabens ist es, bestehende regionale Fortbildungsangebote bundesweit bekannt zu machen und neue zu generieren. Über die Internet-Plattform www.mathematik-anders-machen.de bieten Referenten Kursthemen zu unterschiedlichen Bereichen der Mathematik an. Die Lehrkräfte können dann ein ihrem Bedarf entsprechendes Angebot wählen und dabei Termin und Veranstaltungsort selbst bestimmen. Die Fortbildung ist für die Teilnehmer kostenlos.



Mit Blick auf die Qualitätsentwicklung in Schulen begrüßt der Generalsekretär der Kultusministerkonferenz der Länder die Initiative. Das Projekt wird dazu beitragen, die Kompetenzen der Lehrkräfte zu stärken. Die praxisnahen Fortbildungen entsprechen dem wachsenden Bedarf der Lehrer insbesondere nach Fortbildungen, die Grundbildung und Standards aber auch Entdecken, Forschen und Experimentieren im Unterricht thematisieren. Die Vermittlung durch Referententeams aus Hochschul- und Schulpädagogen stellt sicher, dass wissenschaftliche Erkenntnisse in die tägliche Arbeit der Lehrkräfte einfließen und umgekehrt.

MSz

Beschäftigung 2050

AUF DIE ÄLTEREN KOMMT ES AN!

Die Bevölkerung in Deutschland wird in den nächsten Jahrzehnten schrumpfen und altern. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes befinden sich zur Zeit etwa 50 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren.

Doch das wird sich ändern: 2050 werden es – je nach Ausmaß der Zuwanderung – bis zu 30 Prozent weniger sein! Sowohl auf das Beschäftigungssystem insgesamt als auch auf jeden einzelnen Betrieb kommen dadurch enorme Herausforderungen zu. Es gilt, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen – zum Beispiel durch rechtzeitige und passgenaue betriebliche Weiterbildung – zu erhalten. Doch gerade kleine und mittlere Unternehmen sind bislang ungenügend vorbereitet und benötigen Unterstützung. Hier setzt ein europäisches Forschungsprojekt unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Universität Erfurt an, das zwei Leitfäden für Betriebe, Bildungsträger und ältere Erwerbspersonen entwickelt hat.

Europaweite Erhebungen zeigen, dass gerade deutsche Unternehmen relativ wenige Beschäftigte (und dann zu meist Fach- und Führungskräfte) in die betriebliche Weiterbildung einbeziehen. Eine rechtzeitige, regelmäßige berufliche Weiterbildung kann aber den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und ihren längeren Verbleib im Erwerbsleben entscheidend unterstützen und fördern.

In den durchgeführten Fallstudien in Thüringer Betrieben zeigte sich, dass in kleinen und mittleren Unternehmen bisher kaum systematische und mittelfristige, wohl aber auf die einzelne Person bezogene Maßnahmen praktiziert werden, die dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit auch im höheren Lebensalter zu erhalten. So wurde ein Leitfaden für Betriebe und ältere Beschäftigte entwickelt, der sich auf den Arbeitsplatz als zentrale Analyse- und Handlungsebene bezieht und sowohl die Tätigkeitsanforderungen als auch die Potenziale der Beschäftigten in den Blick nimmt. Da eine systematische

altersorientierte Personalentwicklung häufig die Möglichkeiten von kleinen und mittleren Unternehmen überschreitet, wurde zur Erprobung und Anwendung der im Projekt entwickelten Unterstützungsinstrumente und -strukturen eng mit externen „Qualifizierungsberatern“ zusammengearbeitet.

Ein weiterer Leitfaden richtet sich speziell an Bildungsträger, bei denen Interesse an Qualifizierungsangeboten für ältere Beschäftigte identifiziert wurde. Er bietet Informationen über die Zielgruppe und Hilfestellungen zur Überprüfung der jeweiligen Leistungsangebote. Alle im Projekt entwickelten Instrumente wurden in Betrieben in der Untersuchungsregion Thüringen getestet.

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (AgeQual)“ wurde durch das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI gefördert. Neben dem BIBB und der Universität Erfurt waren Institutionen und Organisationen aus Belgien, Dänemark, Österreich und den Niederlanden beteiligt. Von einer rückläufigen demografischen Entwicklung sind die meisten europäischen Länder betroffen, in Deutschland jedoch sind die prognostizierten Auswirkungen mit am stärksten.

BIBB / MSz

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter:
www.bibb.de/de/19230.htm
 Inhaltliche Auskünfte erteilt:
 Dick Moraal, Tel.: 0228 / 107-2602;
 Fax: 0228/107-2960;
 E-Mail: moraal@bibb.de

Bernhard Bueb beschreibt vor allem Lebensweisheiten

„LOB DER DISZIPLIN“: EIN MUTIGES UND EIN GENIALES WERK

Dr. Bernhard Bueb schreibt in seinem Buch: „In der Pädagogik gibt es keine neuen Erkenntnisse“ (S. 171).

Er stellt fest: „Die Genialität großer Erzieher bestand zu allen Zeiten darin, aus dem Schatz der Wahrheiten der Vergangenheit eine Auswahl von Ideen, Maximen und Erfahrungen zu treffen, die als Antworten auf die drängenden Probleme einer Zeit gelten konnten“ (ebd.). Die von ihm getroffene Auswahl stellt Bueb in seinem Bestseller vor.

Bernhard Bueb hat in einer Sprache geschrieben, die sich abhebt von der Schreibe vieler anderer Autoren. Bueb wurde inhaltlich wesentlich beeinflusst durch Werke von Immanuel Kant, Johann Wolfgang von Goethe, Wilhelm von Humboldt, Friedrich Froebel, Sigmund Freud, Thomas Mann, Neil Postman und durch seine praktische Tätigkeit als Assistent von Hartmut von Hentig sowie vor allem als Erzieher und Leiter eines privaten Internats: der überaus erfolgreichen Schule Schloß Salem. Dass diese erfolgreiche Eliteschule eine Ganztagschule ist – das ist für Bueb der Schlüssel zum Erfolg. Er verweist an dieser Stelle auch lobend auf angelsächsische Elite-Hochschulen, auf Oxford, Cambridge, Harvard sowie Stanford: „Sie seien alle Ganztagsstätten – mit jeweils einer vorbildlichen „Gemeinschaft“ von Lehrenden und Lernenden“ (S. 168).

In seinem Buch geht es dem Pädagogen freilich nur am Rande um die Bedeutung von Eliten (S. 168 ff.). Er berichtet von „Erkenntnissen, die er aus seinen „Leiden unserer beschädigten deutschen Erziehungskultur gewonnen“ hat (S. 11). Dem Verfasser ist also insgesamt die Kultur an deutschen Schulen und Hochschulen wichtig – einschließlich insbesondere der Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen mit erheblichen Sozialisationsdefiziten und Migrationshintergründen.

Um es noch einmal zu sagen: Bueb beschreibt wahrlich wichtige Erkenntnisse, die eigentlich so neu nicht sind, die aber den meisten Erziehern, Pädago-

gogen und Eltern von heute verloren gegangen sind. Es geht um sehr viele pädagogische und bisweilen philosophische Grundregeln, die Lehrer – nach den 68-er Jahren – über Jahrzehnte nicht einmal mehr auszusprechen, geschweige denn, zu praktizieren wagten.

Bernhard Bueb zieht mit seiner Streitschrift die Summe seines beruflichen Lebens. Er schreibt in einer – scheinbar – einfachen Sprache eines brillanten Autors, den man in führenden deutschen Zeitungen als „Edelfeder“ bezeichnen würde.

Für ihn ist klar, dass unsere pädagogische „Kultur in Deutschland durch den Nationalsozialismus“ (S. 11) und den kommunistischen Totalitarismus (S. 133) in ihren Grundfesten erschüttert wurde. Bueb spricht in diesem Zusammenhang von perversen Erziehungsmodellen (S. 133) in linken oder rechten Diktaturen. Bernhard Bueb beklagt, dass schon vor Jahrzehnten in Deutschland das Fundament für eine effektive Pädagogik weggebrochen sei (S. 11). Zu viele Bürger irrten „ziel- und führungslos durchs Land“; für ihn ist das „20. Jahrhundert pädagogisch ein Jahrhundert der Extreme“ (S. 12). „Die pervertierte Disziplin der kaiserlichen Kadettenanstalten und der nationalsozialistischen Praxis kontrastierte mit dem Laissez-faire der antiautoritären Erziehung der zweiten Hälfte des Jahrhunderts“ (ebd.). Maßlosigkeit war das Kennzeichen beider Erziehungsmuster; Maßlosigkeit ist der Feind aller Pädagogik“ (ebd.). Mit seiner „Streitschrift“ will Bueb „einen Beitrag leisten, das rechte Maß zu finden, Autorität und

Disziplin in der Erziehung wieder zu Ansehen verhelfen und dadurch Kindern und Jugendlichen eine neue Zukunft eröffnen“ (ebd.).

Für den Weg zum rechten Maß borgt der ehemalige Internatsleiter „von Thomas Mann das Bild des Schiffers, der sich nach rechts neigt, wenn das Schiffelein sich nach links neigt, um das Gleichgewicht wiederherzustellen“ (ebd.). Anschaulich beschreibt der Buchautor zwei Erziehungswege, die des „Töpfers“ und die des „Gärtners“ (S. 15 f.). Der Töpfer und der Gärtner repräsentieren zwei legitime Stile der Erziehung, die in Reinform selten vorkommen, meistens treffen wir eine Mischung mit einer Neigung zum einen oder anderen Pol an (S. 16). Wichtig: „Beide Stile bergen Gefahren in sich, der Stil des Töpfers kann in autoritäre Erziehung ausarten und der Stil des Gärtners in Nicht-Erziehung“ (ebd.).

Disziplin als Grundlage für Selbstbestimmung

Disziplin sei wohl „das ungeliebte Kind der Pädagogik, sie ist aber das Fundament aller Erziehung“ (S. 17). „Disziplin beginnt immer fremdbestimmt und sollte selbstbestimmend enden, aus Disziplin soll immer „Selbstdisziplin werden“ (ebd.). Für Bueb gilt: „Disziplin in der Erziehung legitimiert sich durch Liebe zu Kindern und Jugendlichen“ (S. 18).

Der Autor kritisiert, dass Kinder heutzutage in einer Kultur aufwachsen, in der Härte und Strenge den Geruch des Unmenschlichen an sich haben; wir fürchten, die Zuneigung von Kindern und Jugendlichen durch Konsequenz zu

verlieren, und sind um die psychischen Folgen von Disziplin besorgt“ (S. 31). Auch Bueb ist „den Irrweg gegangen und wollte durch scheinbare Gewährung von Selbstbestimmung Jugendliche zu verantwortlichem Handeln erziehen“ (S. 35). Dieses „Experiment ist vollständig gescheitert“ (ebd.). Mit Humor und einer deutlichen Spur von Selbstironie beschreibt der Autor das Salem-Projekt „Schüler machen Schule“ (S. 37). Schüler erhielten damals für einige Zeit erhebliche Selbstbestimmungsrechte im Unterricht. Die Folge: Nach kurzer Zeit sah man zwei

heftig arbeitende Lehrer, unterstützt von fünf hochmotivierten Schülern, den bekannten Klassenbesten, das Projekt vorantreiben. Die übrigen 15 Schüler beteiligten sich halbherzig oder nutzten die neue Freiheit, um gar nichts zu tun (S. 37).



Gegen eine Psychologisierung der Pädagogik

Die „Psychologisierung der Pädagogik“ (S. 73) lehnt der Pädagoge Bueb als scheinbare „Humanisierung der Erziehung“ radikal ab. „Mangelnde Anstrengungsbereitschaft, Aggressionen und Konzentrationsstörungen fanden eine Erklärung durch die psychischen Modelle, die in verschiedenen psychologischen Schulen entwickelt wurden“ (ebd.). Diese „Erscheinungen“ hätten „nicht mehr moralisch gedeutet werden“ müssen (ebd.). Bueb sarkastisch: „Der Zappelphilipp wurde als Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom neutralisiert, Arbeitsverweigerung als verkannte Hochbegabung akzeptabel, die Neigung zum Hänselfingern durch Ich-Schwäche und Mangel an Liebe in der frühen Kindheit erklärt“ (ebd.).

Der Autor stellt dagegen: „Wir sollten Kinder und Jugendliche als moralische Subjekte ernst nehmen und ihr Verhalten nicht zu schnell psychologisch erklären und damit entschuldigen“ (ebd.). Es habe „noch in den 90-er Jahren Überlegungen“ gegeben, „in allen

Schulen Psychologen einzustellen, denen die Kinder anvertraut werden sollten, die mit den üblichen erzieherischen Maßnahmen nicht mehr zu erreichen waren“ (S. 75). Der Publizist ironisch: „Es entwickelte sich zeitweise ein Glaube an die heilende Kraft der Psychologie“ (ebd.). Für den Autor ist klar: Man habe dabei völlig die Rolle der Psychologie als bloße „Hilfswissenschaft für die pädagogische Praxis verkannt“ (ebd.).

Ganztagschulen, Sport und Spiele – keine Angebotspädagogik

Erfolgreich erziehen und ausbilden – das geht aus der Sicht Buebs nur in einer Ganztagschule (S. 132), in der es bis mindestens 16.00 Uhr neben dem Unterricht „viele Spiele“ gibt, vor allem Sport und Theater. Gruppenerlebnisse seien von großer Bedeutung – auch und gerade in einer Zeit, in der es zu Hause, in der Rest-Familie, viel zu wenig Gemeinschaftserleben gebe. „Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt“ (S. 145). Mannschaftssport sei notwendig, zum Beispiel Basketball, Volley- und Handball sowie Fußball. Sport „à la Turnvater Jahn“ – Reck, Barren und Bock lassen grüßen – sind Bueb ein Gräuel. „Mannschafts-Wettkämpfe“ dagegen machen (vorher verborgene) Fähigkeiten jedes Mal wieder von Neuem sichtbar: die mitreißende Leidenschaft, der Teamgeist, die Fähigkeit, intelligent und strategisch zu handeln, (...) wache Aufmerksamkeit für Stärken und Schwächen der Mitspieler, Disziplin, Ausdauer, Fairness und Ehrgeiz“ (S. 145). Verpflichtende, erlebnisorientierte Projekte sollten stattfinden – außerhalb der Schule. Bedingung sei, dass Schüler und ihre Lehrer „kein festes Dach über dem Kopf haben, sich selbst versorgen müssen“ (S. 134). Für die Schüler – und Lehrer – gelte: „Je anstrengender die Unternehmungen verlaufen, je mehr Hindernisse zu überwinden und schwierige Phasen zu bestehen sind, desto vernünftiger kommen sie zurück“ (S. 134). Bueb meint hier Klettertouren beispielsweise in südfranzösischen Felsengebirgen, Wildwasserfahrten und Höhlenwanderungen in den Alpen oder Kanufahrten in einsamen Gegenden Dänemarks. Alles müsse aber für die

gesamte Klassen-/Gruppe verpflichtend sein: „Die Angebotspädagogik ist gescheitert, weil sie der Natur des Menschen widerspricht“ (S. 138).

Ritualisierte Umgangsformen, Manieren müssten auch eingeübt werden – dazu gehörten täglich ein Frühstück und ein Mittagessen (S. 98 f.). Kinder müssten „zu Herren der Ordnung“ erzogen und davor bewahrt werden, „Knechte der Ordnung zu werden“ (S. 106).

Fernsehen sieht Bernhard Bueb dagegen kritisch. Er verweist auf Neil Postman, der schon in seinem aufschlussreichen Buch „Das Verschwinden der Kindheit“ zu Beginn der 80-er Jahre davor gewarnt hat, „dass die Kindheit, die vom Schutz vor der Welt der Erwachsenen lebt, durch den Einfluss des Fernsehens im Verschwinden“ sei (S. 148). Längst werde, so Bueb, „die Fantasie der Kinder von der Bilderwelt des Fernsehens beherrscht“ (ebd.). Die Kinder „lernen die Welt hauptsächlich durch dieses Medium zu verstehen, sie erleben Konflikte und deren Lösungen nicht mehr durch persönliche Erfahrungen, sondern das Fernsehen prägt ihr Verständnis davon“ (S. 148 f.). „Primärerfahrungen werden von Erfahrungen aus zweiter Hand abgelöst“ (S. 149). Glück komme so „von außen, der Dauerkonsum des Fernsehens macht Kinder süchtig nach immer mehr glücklich machenden Anstrengungen“ (ebd.). Das setze „sich fort in Computerspielen und später im Konsum von Alkohol, Hasch und Nikotin und in der passiven Art, Musik zu konsumieren“ (ebd.).

Sport, soziale Dienste und Erlebnispädagogik

Sport sei hier grundsätzlich zu empfehlen: „Den Gefahren des Fernsehens kann man nicht durch Verbote begegnen, sondern nur durch gestaltete Gemeinschaften“ (ebd.). Für den Autor ist „der Mensch (...) nun einmal ein Gemeinschaftswesen und das Spiel ist eine der elementaren Ausdrucksformen des Gemeinschaftslebens“ (ebd.). Für ihn steht fest: „Die Qualität einer guten Schule kann man daran erkennen, in welchem Maße das Spiel als Medium der Erkenntnis, der Charakterbildung und der Selbstfindung der Jugendlichen gepflegt wird“ (S. 149 f.). Deswegen

beneidet der Autor „die Angelsachsen um ihre Begeisterung für den Sport“ (S. 150).

Die Internatsschule Salem ist für den Pädagogen ein Vorbild für schulische Entwicklungen. Hier, so meint er, werden nicht nur anstrengende Erlebnispädagogik und Sport intensiv gepflegt – sondern auch soziales Engagement außerhalb der Schule. Die Salem-Schüler müssen ab der 10. Klasse einen „Nachmittag in der Woche im Dienst anderer Menschen sein“ (S. 152). Sie können dies zum Beispiel tun „bei sozialen Diensten wie die Betreuung von Alten, Behinderten oder Asylantenkindern (...) oder eben bei technischen Diensten wie der Feuerwehr“ (ebd.). Für Bueb, der Salem über 30 Jahre geleitet hat, besitzen „Übungen bei der Feuerwehr (...) Wettkampfcharakter (ebd.)“. Der Autor lobt: „Diese spielerische Vorbereitung auf den Ernstfall nehmen die Jugendlichen sehr ernst und ihr Engagement ist dementsprechend groß“ (ebd.).

Führen und Strafen

Erzieher müssen auch strafen. Regeln haben – nach Bueb – nur Bestand, wenn es bei Regelverstößen – möglichst früh – auch Strafen gebe. „Wer an der Legitimität oder dem Nutzen von Strafen zweifelt, sollte sich bewusst machen, dass Strafen auch aus dem Leben der Erwachsenen nicht wegzudenken sind“ (S. 114). Mehr noch: „Gerechtigkeit und Strafe bilden immer ein Junktum“ (S. 123).

Für den Pädagogen ist Erziehung immer auch „Führung“ – diese Wahrheit werde „durch den Begriff ‚Pädagoge‘ bestätigt“ (S. 16). Der Begriff stamme aus dem Griechischen und heiße „Knabenführer“. Für Bueb heißt Erziehen und Ausbilden immer auch diszipliniertes Üben, Training; der Begriff Gymnasium – das weiß kaum jemand noch in Deutschland – wurde in früheren Jahrhunderten schlicht mit „Trainingsstätte“ übersetzt.

Thesen zu einer spezifischen Schülermitverantwortung

Für den Verfasser ist klar: „Jugendliche sehnen sich nach Autorität“ (S. 54). Sigmund Freud habe festgestellt, jede „Generation von Babys gleiche einem Einfall von Barbaren“; ihnen „mangelt

es an Kultur, Einsichtsfähigkeit und Disziplin“ – zu „ihrer Kultivierung bedarf es einer klaren Autorität und der Bereitschaft, Unterordnung zu fordern“ (S. 55). Vor diesem Hintergrund stellt der Autor fest: „Niemandem in den alten Demokratien Frankreich, England oder den Vereinigten Staaten würde es einfallen, in der Schule eine auf Wahl beruhende Schülermitverantwortung zu



installieren“ (S. 87 f.). Auch er habe zwar lange an die demokratische Mitbestimmung von Schülern geglaubt. Heute meint er jedoch, dass Internate wie Salem mit einer demokratischen Schülermitverantwortung „unregierbar“ sind (S. 88). Er bevorzugt „Schulsprecher“ und „Schüler-Helfer“, die vom Schulleiter ernannt werden – nur so gelinge es, dass theoretische Konzept einer Schule auch in der Praxis voll durchzusetzen (S. 85). Besonders diese Thesen sind in Rezensionen häufig kritisiert worden. Sicher sind sie zumindest wert, diskutiert zu werden.

Jeweils 15 bis 20 Mädchen oder Jungen bilden in Salem eine Gruppe. Sie wählen eine ältere Schülerin oder einen älteren Schüler als „Helfer“; diese Helfer sind Assistenten des jeweiligen Erziehers. Die Helfer bilden zusammen mit den verantwortlichen Lehrern ein kleines „Parlament“, „in dem sie über

alle Belange der Gemeinschaft diskutieren und Entscheidungen verabschieden“ (S. 84). Daneben gibt es zwei direkt gewählte Schulsprecher. „Schulhelfer und Schulsprecher genießen innerhalb der Internatsschule hohes Ansehen“ (ebd.). Bueb: „Nur der Schulleiter hat das Recht, durch sein Veto die Umsetzung dieser Maßnahmen oder Regelungen zu verhindern“ (ebd.).

Resümee

Für Bernhard Bueb ist Hartmut von Hentig „Nestor pädagogischer Theorie und nachdenkender Praxis“ (S. 164), der es verdient habe, „schon wegen seiner genialen Formel zur Beschreibung der Tätigkeit aller Lehrer und Erzieher in den Olymp aufzusteigen“ (ebd.): Mit der Formel „Die Sache klären, die Menschen stärken“ fasse er „die Botschaft zusammen, die Bildung und Erziehen ausmacht“ (ebd.).

Mit seinem Werk „Lob der Disziplin“ ist Bernhard Bueb nicht nur Bestseller-Autor geworden. Mit diesem Buch ist dem renommierten Pädagogen ein geniales – und mutiges – Buch gelungen.

Bernhard Bueb: Lob der Disziplin. Eine Streitschrift. Lizstverlag, Berlin 2006

Manfred Schwarz

HIBB

NEUER LANDESBETRIEB ERSETZT DIE ABTEILUNG AUS- UND WEITERBILDUNG

Zum 1. Januar 2007 wurde das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) als Landesbetrieb nach § 26 LHO gegründet. Mit dessen Errichtung ist die Abteilung Berufliche Bildung und Weiterbildung (B 5) der Behörde für Bildung und Sport aufgelöst worden.

In dieser *ihbs*-Ausgabe finden Sie in der Mitte ein Organigramm (Stand: Februar 2007), in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HIBB aufgeführt sind. Der folgende *ihbs*-Artikel beschreibt Hintergründe und aktuelle Zusammenhänge.

Die Aufbauorganisation des HIBB

In die Aufbauorganisation des HIBB wurden neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ehemaligen Abteilung B 5 auch Teilbereiche der Personalsachbearbeitung, des Rechnungswesens, der IuK-Dienste sowie das Beratungsteam C des Schulinformationszentrums (SIZ-C) und die regionalen Beratungs- und Unterstützungsstellen für berufliche Schulen (REBUS-B) integriert.

Führungs- und Beratungsorgane des HIBB sind die Geschäftsführung und das Kuratorium. Der Geschäftsführung obliegt die operative Verantwortung, während das Kuratorium primär eine beratende Funktion hat.

Die Kernaufgaben des HIBB werden zukünftig von drei Abteilungen wahrgenommen:

- Berufliche Bildung I (Grundsatzangelegenheiten, Schulaufsicht, Clearingstellen)
- Berufliche Bildung II (Berufsvorbereitung, außerschulische Bildung)
- Service (Finanz- und Rechnungswesen, Personal, Unternehmensdaten/ IuK-Technik).

sen, Personal, Unternehmensdaten/ IuK-Technik).

Beim Aufbau der neuen Strukturen wird eng mit den Schulleiterinnen und Schulleitern der beruflichen Schulen zusammengearbeitet. Das betrifft u. a. die Entwicklung der Clearingstellen und den Aufbau des Rechnungswesens. Auf diese Weise sollen die zentralen und dezentralen Steuerungs- und Serviceanforderungen schon frühzeitig aufeinander abgestimmt werden.

Aufgaben des HIBB

Wesentliche Aufgaben des HIBB sind:

- Beratung und Unterstützung der Beruflichen Schulen
- Wahrnehmung der Rechts- und Fachaufsicht
- Dienstaufsicht über die Schulleiterinnen und Schulleiter
- Abschluss der jährlichen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit der zuständigen Behörde
- Aufstellung des Wirtschaftsplans sowie die Verteilung der Einzelbudgets auf die Beruflichen Schulen
- Steuerung der Beruflichen Schulen über Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Clearingstellen, kontinuierliche Qualitätsentwicklung, Controlling und Berichtswesen
- Entscheidung über die Vorschläge an

den Präses der zuständigen Behörde für die Bestellung zur Schulleiterin oder zum Schulleiter und für die Bestellung sonstiger Leitungsmitglieder

- Beratung für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte

Dem HIBB können nach dem Schulgesetz außerdem ministerielle Aufgaben sowie Aufgaben der außerschulischen Bildung übertragen werden.

In der zuständigen Behörde wird eine „Kopfstelle“ als Controllingeinheit aufgebaut, in der die grundsätzliche Zuständigkeit für die ministeriellen Aufgaben für den beruflichen Bereich liegt und die die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem HIBB schließt.

Einbindung des HIBB in den Hamburger Stadtstaat

Die Einbindung des HIBB und damit der Beruflichen Bildung in den Hamburger Stadtstaat wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen sichergestellt: unter anderem durch die Zusammensetzung und die Beschlussregularien des Kuratoriums, durch die Ziel- und Leistungsvereinbarung und das Controlling der BBS sowie durch verbindliche Vereinbarungen der Zusammenarbeit mit dem Amt für Bildung.

Darüber hinaus sieht der „haushaltsrechtliche Vermerk“ für den Wirtschaftsplan vor, dass das HIBB in die BBS-Steuerung der bedarfsgerechten Personalversorgung natürlich eingebunden bleibt.

Standort des HIBB

Das HIBB wird seinen Standort für die nächsten zwei Jahre weiter in der Hamburger Straße 131 haben. Als zukünftiger Standort, an dem dann alle Bereiche des HIBB räumlich konzentriert werden, ist das ehemalige Elektrumgebäude direkt neben dem U-Bahnhof Hamburger Straße vorgesehen.

Manfred Thönicke, HIBB

**HINWEIS:
ORGANIGRAMM**

Siehe zur Organisation des HIBB das im Service-Teil abgebildete Organigramm (S. 14 f.) zum Heraustrennen

Berufliche Schulen

AUFBAU DER NEUEN GREMIENSTRUKTUR

Mit der Novellierung des Hamburgischen Schulgesetzes (HmbSG) vom 6. Juli 2006 werden die Schulkonferenz als bisheriges oberstes Beratungs- und Beschlussgremium der schulischen Selbstverwaltung sowie der Schulbeirat durch schulformbezogene Schulvorstände ersetzt (§§ 76 bis 78 HmbSG).

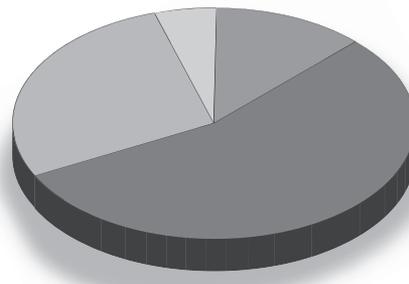
Die Schulvorstände entscheiden über die grundlegenden Ziele und wirtschaftlichen Angelegenheiten, die für die Schule mittel- und langfristige von erheblicher Bedeutung sind. Dazu gehören: Ziele, Schwerpunkte und Organisationsformen der pädagogischen Arbeit im Rahmen eines Qualitätsmanagements, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, der Wirtschaftsplan, der Jahresbericht und die Grundsätze über die Verwendung der Personal- und Sachmittel sowie die Grundsätze über die Beschaffung und Verwaltung der Lernmittel.

Die bisher auf freiwilliger Basis mit unterschiedlicher Intensität stattgefunden gute Zusammenarbeit der beiden Lernorte Ausbildungsbetrieb und Berufsschule wird im Schulgesetz in einem verbindlich einzurichtenden Gremium „Lernortkooperation“ geregelt. Die Vorschriften über die Lernortkooperationen in § 78 a HmbSG stellen daher die gesetzliche Absicherung einer in der Realität bewährten Praxis dar.

Den Lernortkooperationen gehören alle im jeweiligen Bildungsgang unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrer, die Vertreterinnen und Vertreter der ausbildenden Betriebe sowie die Vertreterinnen und Vertreter der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, der Innungen, der Fachverbände und der Praktikumsbetriebe an. Für Berufe mit ähnlichen Berufsbildern können berufsübergreifende Lernortkooperationen gebildet werden. Die Lernortkooperationen erhalten eine Scharnierfunktion in der systematischen Abstimmung des schulischen und betrieblichen Lernens, der Weiterentwicklung der Unterrichts- und

Ausbildungsqualität und erhöhen für beide Ausbildungspartner die gegenseitige Transparenz in allen Ausbildungsfragen.

Anzahl der Lernortkooperationen in den Schulformen



- G-Schulen
- H-Schulen
- W-Schulen
- sozialpädagogische Schulen

Lernortkooperationen:

Eingeleitete Maßnahmen und Stand der Implementation

Im Zeitraum vom 1. August 2006 bis Ende November 2006 wurden in den 45 beruflichen Schulen insgesamt 124 Lernortkooperationen erfolgreich konstituiert. Bei ca. einem Drittel der Schulen wurde je Schule eine Lernortkooperation und bei der Hälfte der Schulen wurden jeweils zwei bis vier bildungsgangbezogene Lernortkooperationen

eingerrichtet. In acht gewerblichen Berufsschulen (G-Schulen) haben sich aufgrund ihres differenzierten Ausbildungsangebots zwischen jeweils fünf und zehn Lernortkooperationen konstituiert. In drei Berufen konnten in dem oben angegebenen Zeitraum noch keine Lernortkooperationen gegründet werden.

Von den Schulen wurden insgesamt 14.232 Vertreterinnen und Vertreter der ausbildenden Betriebe, der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, der Innungen, der Fachverbände und der Praktikumsbetriebe zu den konstituierenden Sitzungen eingeladen. Davon haben durchschnittlich ca. 11 Prozent der eingeladenen Betriebe an der ersten Sitzung teilgenommen. Festzustellen ist, dass der prozentuale Anteil der erschienenen Betriebsvertreter bei den kleinen Berufsgruppen in der Regel höher ist.

Die Anzahl der schulischen Mitglieder in den Lernortkooperationen beträgt 1.692 Lehrerinnen und Lehrer. Den Lernortkooperationen wurde von der zuständigen Behörde empfohlen, dass die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus dem Kreis der Wirtschaftsvertreter kommen soll. Dieser Empfehlung sind 83 Prozent aller Lernortkooperationen gefolgt und haben die Vertreterinnen oder die Vertreter des betrieblichen Partners als Vorsitzende oder Vorsitzenden bestimmt. Über 50 Prozent aller betrieblichen Vorsitzenden sind gleichzeitig Mitglied im Schulvorstand I ihrer Schule. Dadurch ist gewährleistet, dass Empfehlungen bzw. Vereinbarungen, die in der Lernortkooperation getroffen werden, unmittelbar in die Diskussion im Schulvorstand I einfließen und bei Beschlüssen des Vorstands entsprechende Berücksichtigung finden können.

Die Lernortkooperationen haben sich geeinigt, durchschnittlich mindestens zwei Mal im Jahr zu tagen. Sie können zur Behandlung von umfassenden Einzelthemen Ausschüsse bilden. Verabredete Schwerpunkte der nächsten Sitzungen sind, neben der Verabschiedung einer Geschäftsordnung, Absprachen über die Durchführung, die Inhalte und die Organisation von Zwischen- und Abschlussprüfungen

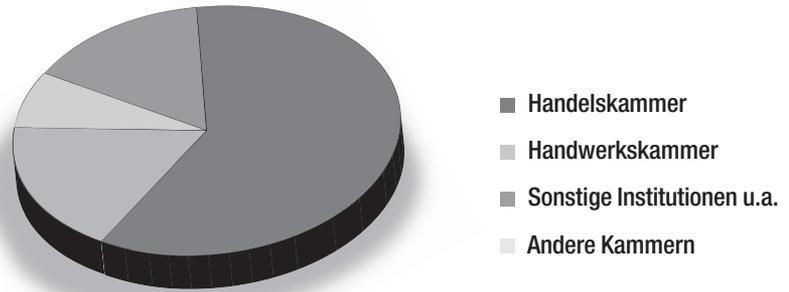
(Kammerprüfungen nach BBiG), die inhaltliche Abstimmung der beiden Lernorte, die Fragen zu Lernfeldern und Lernfeldunterricht, neue Stundentafeln aufgrund der Neuordnung der Berufe, schulische Ausbildungsschwerpunkte, Initiierung gemeinsamer Unterrichtsprojekte sowie die Beschulungsformen (Teilzeitunterricht, Blockunterricht, Blocklängen usw.).

Schulvorstand I und Schulvorstand II

Die Errichtung der Schulvorstände ist vorläufig abgeschlossen. An allen 45 beruflichen Schulen wurde der Schulvorstand I eingerichtet. Der Schulvorstand II konnte an drei beruflichen Schulen nicht gebildet werden, da an diesen Schulen die dafür notwendigen Bildungsgänge nicht vorhanden sind. Über 75 Prozent der Schulvorstände haben sich vom Oktober 2006 bis zum Jahresende 2006 für eine Amtszeit von drei Jahren konstituiert. Die restlichen Schulvorstände werden sich im Januar 2007 bis spätestens Mitte Februar 2007 konstituieren.

Die Mitglieder der Lehrerkonferenz wurden in die Vorstände gewählt, ebenso die Mitglieder des Eltern- und Schülerrats. In 38 Schulvorständen I (ca. 85 Prozent) sind Schülerinnen und Schüler vertreten. Elternvertreterinnen und Elternvertreter gibt es in 12 Schulvorständen I (ca. 27 Prozent). Im Schulvorstand II sind aufgrund der vollschulischen Bildungsgänge die Schülerinnen und Schüler zu 90 Prozent (38 Schulvorstände) vertreten, Elternvertreterinnen und

Zugehörigkeit der Wirtschaftvertreter/innen im Schulvorstand I



Elternvertreter gibt es hier in der Hälfte der Schulvorstände II (21 Schulvorstände). Da der überwiegende Teil der Schülerinnen und Schüler bei ihrem Eintritt in die beruflichen Schulen bereits volljährig sind, ist die aktive Mitarbeit der Eltern in schulischen Gremien geringer ausgeprägt als in allgemeinbildenden Schulen. In den Fällen, in denen kein Elternrat an der Schule gebildet werden konnte, wird ein zweites Mitglied des Schülerrats im Schulvorstand vertreten sein.

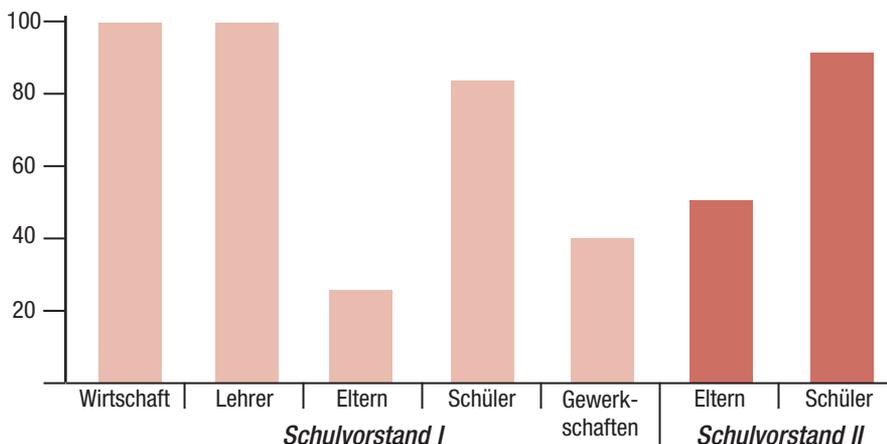
Die Lernortkooperationen haben auf ihren ersten Sitzungen den zuständigen Innungen und Verbänden Vorschläge zur Besetzung der vier Wirtschaftsvertreterinnen oder -vertreter im Schulvorstand I unterbreitet. Im Einvernehmen mit den Kammern wurden aus der Mitte der Ausbildungsbetriebe insgesamt 327 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft (inklusive 147 Ersatzvertreterinnen und Ersatzvertreter) benannt

und von der Behörde für Bildung und Sport ernannt. In über 60 Prozent der Schulvorstände I konnten daher auch die vier Ersatzvertreter ernannt werden. Lediglich zwei Schulvorstände I sind ohne Ersatzvertreterinnen oder Ersatzvertreter. Die meisten Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft kommen aus Mitgliedsbetrieben der Handelskammer Hamburg. Die für die Ausbildungsbetriebe zuständigen Fachgewerkschaften haben über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Ende Dezember 2006 für 18 berufliche Schulen mindestens einen Vertreter oder eine Vertreterin für den Schulvorstand I benannt. Überwiegend in den gewerblichen Berufsschulen sind die zuständigen Fachgewerkschaften mit mindestens einem Mitglied vertreten.

Die für die Ausbildungsbetriebe zuständigen Fachgewerkschaften haben über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Ende Dezember 2006 für 18 berufliche Schulen mindestens einen Vertreter oder eine Vertreterin für den Schulvorstand I benannt. Überwiegend in den gewerblichen Berufsschulen sind die zuständigen Fachgewerkschaften mit mindestens einem Mitglied vertreten.

Die Schulvorstände werden mindestens zwei Mal im Schuljahr tagen. Auf der Grundlage der bisherigen guten Kooperation zwischen den beiden Lernorten werden sich in den nächsten Sitzungen die Strukturen für die Zusammenarbeit entwickeln und die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte gefunden werden.

Prozentualer Anteil der Vertreter/innen in den Schulvorständen



Jochem Kästner HI 15/
Astrid Arndt HI 151

Ausländische Schüler: Oft an Hauptschulen

Sekundarstufe I

	Schuljahr 1995/96	in Prozent aller Schüler	Schuljahr 2005/06	in Prozent aller Schüler
Hauptschulen	211.629	18,8	193.618	18,9
Sonder- und Förderschulen	50.243	18,6	58.108	19,1
Schulartunabhängige Orientierungsstufe	29.014	7,7	16.001	15,6
Integrierte Gesamtschulen	53.217	12,2	60.230	13,9
Realschulen	77.113	6,9	99.058	7,5
Gymnasien	61.450	4,0	72.028	4,2
Schulen mit mehreren Bildungsgängen	2.920	0,8	12.100	3,6
Insgesamt	485.586	9,1	511.143	9,2

© 4/2007 Deutscher Instituts-Verein

Schulen mit mehreren Bildungsgängen: Sekundarschulen, Mittelschulen und Regelschulen, diese Schulen differenzieren ab Klasse 7 und führen zum Haupt- (Klasse 9) und Realschulabschluss (Klasse 10 plus Abschlussprüfung); Ausländeranteil an Sonderschulen: IW-Schätzung
 Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ausländische Azubis: Drastischer Rückgang

	1995	in Prozent aller Auszubildenden	2005	in Prozent aller Auszubildenden
Freie Berufe	13.721	8,6	9.584	7,3
Handwerk	55.654	9,0	24.205	5,1
Industrie und Handel	49.179	7,0	32.211	3,8
Öffentlicher Dienst	1.739	3,1	745	1,7
Landwirtschaft	570	1,8	349	0,8
Insgesamt	121.312	7,7	67.602	4,4

© 4/2007 Deutscher Instituts-Verein

Insgesamt: einschließlich Hauswirtschaft, Seeschifffahrt
 Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ausländische Studenten: Beliebte Künste

Wintersemester

	1995/96	in Prozent aller Studenten	2005/06	in Prozent aller Studenten
Kunst, Kunstwissenschaften	7.634	9,7	13.115	16,3
Ingenieurwissenschaften	32.326	9,1	52.300	16,0
Sprach- und Kulturwissenschaften	36.572	9,1	51.865	12,3
Mathematik, Naturwissenschaften	20.546	7,2	44.061	12,3
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	36.524	6,5	69.686	11,4
Medizin	8.688	8,8	11.421	10,4
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	2.483	6,4	3.776	9,4
Sonstige Fächer	1.698	5,2	2.133	5,8
Insgesamt	146.471	7,9	248.357	12,5

© 4/2007 Deutscher Instituts-Verein

einschließlich Gaststudenten
 Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Quelle: iwD - Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 4/2007

ZITAT

»Kleine Taten,
die man ausführt,
sind besser als große,
die man plant«

George Marshall (US-amerikanischer General und Staatsmann)