

Der berufliche Bildungsweg

- **Vor PISA ist nach PISA**
– Warten auf die große Schulreform
- **Duales System**
– zwei Partner
auf gleicher Wellenlänge
- **Kopfnoten**
– Bewertung des
Arbeits- und Sozialverhaltens

Verband der
Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.



Mitglieder werben Mitglieder



Erfolgreiche Arbeit für seine Mitglieder zu leisten, das ist seit jeher die Maxime des vlbs. Erfolge sichern und ausbauen - dies geht um so besser, je mehr Mitglieder sich dem vlbs anschließen.

Deshalb hat der vlbs mit Wirkung vom 1. Januar 2003 eine **Mitglieder-Werbeaktion** gestartet: Jedes vlbs - Mitglied erhält als Dank für eine Neuerung eine Prämie.

Zusätzlich werden auf der nächsten Vertreterversammlung unter allen Werberinnen und Werbern wertvolle Preise ausgelost - jede Neuerung erhöht die Chancen auf einen Gewinn.

Und so wird's gemacht:

Wenn Sie seit dem 1. Januar 2003 ein neues vlbs - Mitglied geworben haben oder zukünftig für den vlbs gewinnen, dann senden Sie bitte den folgenden Informationsvordruck ausgefüllt an uns ab. Den gleichen Vordruck finden Sie unter www.vlbs.de.

Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit, das Formular bei der Geschäftsstelle (auch unter webmaster@vlbs.de) anzufordern. Sobald der erste Quartalsbeitrag des neuen Mitglieds beim vlbs eingegangen ist, senden wir Ihnen die von Ihnen ausgewählte Prämie zu.

vlbs-Geschäftsstelle
Ernst-Gnoß-Str. 22
40219 Düsseldorf

Ich habe ein neues vlbs-Mitglied geworben

mein Name

Vorname

Stadt-/Kreisverband

Das neue Mitglied heißt

Name

Vorname

Stadt-/Kreisverband

Beitritt ab (Datum)

Als Prämie wähle ich aus *)

- Gutschein für eine vlbs - Fortbildungsveranstaltung meiner Wahl
- Rückerstattung eines Quartalbeitrags
- Schreibset (Druckbleistift und Kugelschreiber mit vlbs-Logo)
- Büchergutschein im Wert von 30,00 €

*) auszahlbar nach Eingang des ersten Quartalbeitrags



Gibt's denn das ...? vlbs-Kreditkartenaktion für Mitglieder

Kosten senken, Zusatznutzen nutzen

- **eine kostenlose vlbs VISA Kreditkarte nur alle 2 Monate zahlen - ein kostenloser Kredit**
 - a. Nach Erhalt der Monatsrechnung der vlbs-Kreditkarte haben Sie weitere 28 Tage Zeit bevor der Betrag von Ihrem Girokonto abgebucht wird.
 - b. Beispiel: Bezahlung mit der Karte am 15. März - Ausstellung der Monatsrechnung 31. März - Lastschrifteinzug erst am 28. April

Günstige Kreditkartengebühren

Auslandseinsatz €-Länder + Schweiz	0 %	
Auslandseinsatz übrige Länder	1 %	
Bargeldgebühr vom bezogenen Betrag	Automat	Schalter
	2 % min. 2,50	2,5 % min 2,50

Attraktive Rabatte auf Urlaubsreisen und für Ihren Autokauf*

- 5% auf alle touristischen Reisen (auch Sonderangebote, last-minute und Charterflüge) aller Veranstalter
- bis zu 20% auf Fahrzeuge der VW-Gruppe (VW, Audi, Seat, Skoda), von Mercedes, Renault, Citroen, Peugeot, Ford, Nissan und BMW

* Voraussetzung: Als Mitglied zahlen Sie mit der vlbs-VISA-Kreditkarte

Weitere Informationen und die erforderlichen Unterlagen erhalten Sie über unsere vlbs-Geschäftsstelle

Fon: 0211 / 49 12 959

Fax: 0211 / 49 20 182

Mail: webmaster@vlbs.de

Impressum

Herausgeber
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an
Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e.V.

Geschäftsstelle
Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf,
Tel. (02 11) 4 91 25 95
Fax (02 11) 4 92 01 82
e-mail: webmaster@vlbs.de

Vorsitzender
Wolfgang Brückner,
Kronprinzenstr. 29, 40217 Düsseldorf

Schriftleitung
Ingeborg Müllers
Blumenstr. 79
47798 Krefeld
Tel. (0 21 51) 77 06 87
Fax (0 21 51) 77 06 89
e-mail: muellers@vlbs.de

Michael Suermann
Kreuzbergstr. 74
40489 Düsseldorf
Tel. (02 11) 7 88 49 03
e-mail: m.suermann@gmx.de

Zuschriften bitte an
die Schriftleitung
oder über die
vlbs-Geschäftsstelle

Namentlich gezeichnete Beiträge
geben nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers wieder.

Die bibliographische Abkürzung der
Zeitschrift lautet
BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 10 x pro Jahr,
der Bezugspreis beträgt € 28,-
jährlich inkl. MWSt. und Porto.

Die Mindestabonnementdauer beträgt ein
Jahr. Kündigungen müssen
bis zum 1. Dezember beim Verlag
eingegangen sein.

Druck und Verlag
Joh. van Acken GmbH und Co. KG,
Druckerei und Verlag,
Magdeburger Str. 5, 47800 Krefeld
Tel. (0 21 51) 44 00-0
Fax (0 21 51) 44 00 11

In dieser Ausgabe

Arbeitsbedingungen – Lehrgesundheit und Unterrichtsbelastung

- Anja Krumpholz-Reichel
Ein Lehrer kann seine Schüler nicht einfach entlassen, wenn sie ihm nicht passen2
- Reisekosten: Fehlende Mittel gehen voll zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen4
- Michael Stolleis
Dem Staate kann geholfen werden5
- Hessen lässt Belastung der Lehrer untersuchen5

Bildung und Ausbildung

- Kultusministerkonferenz: In Deutschland droht deutlicher Lehrermangel6
- Dr. Klaus Kirschbaum
Aktuelle Entwicklung der Referendarzahlen in NW7
- Karl-Heinz Reith
Warten auf große Schulreform geht 2004 weiter7
- Berufskollegs als Fachgymnasien8
- Hauptschüler immer mehr verdrängt – Berufe anspruchsvoller8
- Britta Magnus
Übersicht: Neue Ausbildungsordnungen9

Aus der Praxis für die Praxis

- Martin Frenz, Susanne Rielage, Thomas Diehl
Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens in Berufskollegs10
- Ewald Peuker
MABIS und MABIS.Net14

Aus dem Verband

- Der Arbeitskreis junger Kollegen – AJK - stellt sich vor16
- Hans-Josef Ruhland mit Europamedaille ausgezeichnet17
- Ernst Bizer
Duales System - zwei Partner auf gleicher Wellenlänge18
- Bezirk Arnsberg: Wahlvorschlagsliste für die Personalratswahl 200420
- Ortsverband Coesfeld: Sinnvoll mitgestalten - aber keine Sonderopfer20
- vlbs Bielefeld ehrte verdiente Mitglieder21
- Kreisverband Rhein-Erft: Zusammen 425 Jahre Mitgliedschaft im vlbs22
- Seniorenkreis Bezirk Detmold: Visite bei zwei Landesspitzen in Düsseldorf22

„Ein Lehrer kann seine Schüler nicht einfach entlassen, wenn sie ihm nicht passen“

Vorurteile über Lehrer sind weit verbreitet. Sie gelten als „faule Säcke“, die viel Geld für viel Ferien bekommen und sich dabei noch lautstark über die heutigen Schüler und deren Eltern beklagen. Die Realität sieht anders aus: 50 bis 60 Prozent der Lehrkräfte scheiden aus Krankheitsgründen vorzeitig aus dem Berufsleben aus. Häufigster Grund: Burn-out. Professor Joachim Bauer, Internist und Facharzt für psychosomatische Medizin an der Uniklinik Freiburg, hat untersucht, was Lehrkräfte krank macht

Frage: Herr Professor Bauer, Sie haben in Ihrer Studie über 400 Lehrerkollegien an sieben Freiburger Gymnasien auf Herz und Nieren geprüft. Wie belastet sind Lehrkräfte?

Joachim Bauer: Wir haben ermittelt, dass 35 Prozent der diensttuenden Lehrkräfte am Burn-out-Syndrom leiden. Von den Frauen sind sogar 43 Prozent davon betroffen, von den Männern sind es 27 Prozent. Darüber hinaus zeigen 20 Prozent der Lehrkräfte psychosomatische Symptome, die krankheitswertig und behandlungsbedürftig sind. An oberster Stelle stehen Depressivität, Angstsymptome und psychosomatische körperliche Beschwerden.

Frage: Warum sind Lehrer ein derart kranker Berufsstand?

Bauer: Um die Belastungen von Lehrern zu begreifen, muss man sich die Mühe machen, ihren Job zu verstehen. Lehrer befinden sich in einem Arbeitsumfeld, in dem es fast ausschließlich um Beziehungen geht. Es gibt keinen Dienst nach Vorschrift, bei dem man innerlich abschalten kann. Mit Befehlen oder einem „Basta“, wie unser Kanzler das manchmal macht, lässt sich in der Schule kein Problem lösen. Ein Lehrer kann seine Schüler auch nicht entlassen, wenn sie ihm nicht passen. Er muss mit einer Klientel, die er sich nicht selbst ausgesucht hat, gute und erfreuliche Beziehungen gestalten und zwar so, dass zusätzlich noch das eigentliche Ziel erreicht wird: Wissen zu vermitteln.

Frage: Und diese Beziehungsarbeit schlägt der Lehrerschaft derart auf Körper und Seele?

Bauer: Berufsgruppen, die Dienst an anderen Menschen leisten, und bei deren Arbeit es in hohem Maße um Beziehungsgestaltung geht, sind besonders anfällig für Burn-out-Erscheinungen. Unser Körper besitzt neurobiologische Rezeptoren, die auf gestörtes Beziehungserleben besonders empfindlich reagieren. Wenn es also, wie so häufig

im Schulalltag, zu zwischenmenschlichen Schwierigkeiten oder Konflikten kommt, antwortet der Körper mit einer Aktivierung von Stressgenen, und manchmal dann auch mit massiven körperlichen Reaktionen.

Wenn die Beziehungen gut laufen, reagieren unsere neurobiologischen Systeme positiv. Weil das zwischenmenschliche Geschehen eine derart wichtige Rolle spielt, kann der Lehrerberuf zwar besonders viel Freude machen, ist aber eben auch eine Quelle für gesundheitliche Störungen.

Frage: Lehrer werden krank, wenn sie keine gute Beziehung zu ihren Schülern haben?

Bauer: Alle Menschen, die mit anderen zu tun haben und dabei viel von sich persönlich geben müssen, sind darauf angewiesen, dass sie Anerkennung, eine emotionale Gratifikation bekommen. Erhalten Lehrer trotz hohen Engagements keine positive Rückmeldung von Schülern, Eltern oder Kollegen, dann entsteht eine so genannte Gratifikationskrise, wodurch sich das Risiko für eine Burn-out-Entwicklung erhöht. Lehrer hingegen, die positive Rückmeldungen von Kollegium und Schülerschaft bekommen, können sehr viel leisten, ohne krank zu werden.

Frage: Bedeutet das denn: Je wohlerzogener, unauffälliger und artiger die Schülerschaft, desto gesünder sind die Lehrkräfte?

Bauer: Unauffällige und artige Schüler, das wäre ja schrecklich! Mir sind auch keine Lehrer begegnet, die sich das wünschen. Wir haben ein ganz anderes Problem, nämlich eine verheerende Situation bei der Schülergesundheit. Eine in Aachen durchgeführte Studie, bei der über 500 Kinder und Jugendliche von ihren Hausärzten begutachtet wurden, ergab beispielsweise, dass mehr als 15 Prozent psychiatrisch auffällig sind.

In den meisten Fällen zeigen diese Kinder aggressives oder dissoziales Verhalten oder kämpfen mit Aufmerksamkeitsproblemen. Hieraus ergeben sich massive Verhaltensprobleme im Unterricht, die pädagogisch kaum oder gar nicht zu beeinflussen sind. Destruktive Verhaltensweisen von Schülern im Unterricht und zu große Klassen werden, so zeigt es unsere Studie, von Lehrern als Hauptbelastungsfaktoren ihres Berufes bezeichnet.

Frage: Warum sind Ihrer Meinung nach immer mehr Schüler verhaltensauffällig?

Bauer: Die Zeit und die Zuwendung, die Eltern den Kindern schenken können, haben in

den letzten Jahren rasant abgenommen. Untersuchungen zeigen, dass Kinder unter 12 Jahren im Moment durchschnittlich noch 55 Minuten ungeteilte Zuwendung am Tag von der Mutter erhalten, vom Vater lediglich 25 Minuten. Für Kinder über 16 Jahren wenden Mütter durchschnittlich nur noch 16 Minuten, Väter nur 4 Minuten täglich auf. Das ist das Minimalprogramm. Statt mit realen Menschen verbringen viele Kinder ihre Zeit mit fiktiven Beziehungen, die ihnen das Fernsehen oder andere Medien liefern. Eine kürzlich in der Zeitschrift Science veröffentlichte Studie bestätigt einen klaren Zusammenhang von Fernsehkonsum und Gewaltbereitschaft: Wenn 14-Jährige statt einer Stunde drei Stunden fernsehen, dann vervierfacht sich die Rate der Zwischenfälle, bei denen diese Kinder innerhalb der nächsten Jahre in Auseinandersetzungen mit Körperverletzungen verwickelt sein werden.

Frage: Was kann eine Lehrkraft bei schweren Verhaltensauffälligkeiten von Schülern tun?

Bauer: Lehrer müssen hier das tun, was sie viel zu oft vermeiden: mit den Eltern sprechen. Wenn ein Schüler so auffällig ist, dass er ärztliche oder psychologische Hilfe benötigt, dann ist die Standardreaktion der Eltern allerdings häufig zunächst eine Verleugnung des Problems. Hier dürfen sich Lehrer durch die Zurückweisung der Eltern nicht entmutigen lassen, sondern müssen beharrlich dafür eintreten, dass ein schwer verhaltensauffälliges Kind die therapeutische Hilfe bekommt, die es braucht. Lehrkräfte sollten daher auch etwas wissen über Störungen im Kindes- und Jugendalter und zum Beispiel typische Symptome einer Angststörung, einer Ess-Störung, einer Depression oder einer Borderlinestörung erkennen können.

Frage: Warum scheuen viele Lehrer das notwendige Gespräch mit den Eltern schwieriger Schüler?

Bauer: Zurückhaltung übt hier vor allem eine bestimmte Gruppe von Lehrkräften. Neben den vom Burn-out betroffenen Lehrkräften, die ihren beruflichen Aufgaben eher resigniert gegenüberstehen, existiert noch ein anderer Typus, der in Anlehnung an die Schaaerschmidtsche Lehrertypologie als „Schontyp“ bezeichnet wird.

In unserer Untersuchung gehörte mehr als ein Drittel der Lehrer zu dieser Gruppe. Aus Angst vor dem Verschleiß halten sich Lehrer dieses Typs bewusst zurück, um von Schülern oder Eltern nicht angegriffen zu werden. Un-

sere Studie erbrachte Hinweise darauf, dass diese Lehrer Angst haben, aufgerieben zu werden, und deshalb dazu neigen, sich herauszuhalten. Statt Probleme und Konflikte mit Schülern, Eltern und Kollegen offensiv anzugehen, vermeiden sie die Konfrontation.

Frage: Was sind die wichtigsten gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen von Lehrern?

Bauer: Viele Lehrer arbeiten als Einzelgänger, sie tauschen sich zu wenig aus und pflegen gegenüber Kollegen zu viel Konkurrenzdenken. Zudem kommt es häufig zu Spannungen zwischen den „Schontypen“ und einer kleinen Gruppe von überengagierten Lehrern, die perfektionistisch auftreten. Schaarschmidt bezeichnet diesen Lehrertyp als „Typ A“. Diese Lehrkräfte setzen sich und andere unter übermäßigem Druck. Diese Gruppe ist besonders burnoutgefährdet.

Ein weiteres Problem ist ein zu hohes, ausschließlich an der Stoffvermittlung orientiertes Perfektionsstreben. Manche Pädagogen legen zu einseitig Wert auf die reibungslose Abarbeitung des Schulstoffes, anstatt die Beziehungsebene zwischen sich und den Schülern stärker zu berücksichtigen und zu entwickeln.

Frage: Wie sieht das Persönlichkeitsprofil eines gesunden Lehrers, einer gesunden Lehrerin aus?

Bauer: Eine Lehrkraft muss sich zuallererst in ihrem Fach professionell gut auskennen. Das ist eine absolut notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung. Es muss noch einiges hinzukommen: Ein guter Lehrer zeigt Engagement, und er sollte Schüler mögen. Er darf keine Angst vor der Klärung von Problemen und vor Konflikten haben. Er muss, trotz seines Engagements, seine Distanzierungsfähigkeit behalten; er soll also zwischen Beruf und Privatleben trennen und sich außerhalb der Schule aktiv regenerieren können. Distanzierungsfähigkeit heißt außerdem, dass es für den Lehrer nicht automatisch persönliches Versagen bedeutet, wenn sich Schüler destruktiv verhalten oder eine Klasse schlechte Noten schreibt. Ein guter Lehrer kennt seine Einflussmöglichkeiten, aber auch seine Grenzen.

Frage: Welche Forderungen ergeben sich aus Ihren Befunden?

Bauer: Das Wichtigste aus meiner Sicht sind Supervisions- oder Coachinggruppen für Lehrkräfte unter fachkundiger Anleitung. Die

Arbeit solcher Gruppen darf sich nicht einseitig an den Interessen der Lehrer orientieren, sondern muss die Schule als Ganzes im Auge behalten. Daher sollten die Moderatoren von außen kommen und systemische Gesichtspunkte in den Vordergrund stellen. Erfahrene Psychotherapeuten sind als Moderatoren besser geeignet als so genannte Personalgurus.

Frage: Sie selbst haben solche Supervisionsgruppen geleitet. Welche Themen kamen dort zur Sprache?

Bauer: Ein wichtiges Thema war die Frage der eigenen Identität: Viele Lehrer meinen, sie dürften mit Rücksicht auf ihre berufliche Rolle keine persönlichen Eigenschaften oder Emotionen zeigen, und verhalten sich in ihrem Beruf aus diesem Grunde zu wenig „echt“ oder authentisch. Dabei geht viel berufliches Potenzial verloren. Wenn ich eine gute Beziehung zu den Schülern gestalten will, muss ich mich auch als Person zu erkennen geben, ich muss Gefühle, auch Ärger zeigen dürfen. Selbstverständlich muss dies unter Wahrung der beruflichen Rolle geschehen. Ein weiterer wichtiger Punkt in der Supervisionsarbeit war der Umgang mit Spaltungsversuchen durch Schüler oder Eltern. Viele Schulen wissen nicht, wie man mit Kritik an einzelnen Lehrern konstruktiv umgeht, ohne dass kritisierte Lehrer gekränkt, ausgegrenzt und abgewertet werden.

Thematisiert wurde auch die viel zu wenig entwickelte Zusammenarbeit mit den Eltern. Viele Lehrer haben Angst vor den Eltern, die sie daran hindert, aktiv auf diese zuzugehen und Eltern-Verantwortung notfalls auch offensiv einzufordern

Frage: Was halten Sie von der öffentlichen Diskussion, die oftmals kein gutes Haar an Lehrkräften lässt?

Bauer: Es ist mittlerweile Teil des Problems geworden, dass sich vor allem Politiker regelmäßig abfällig über den Lehrerberuf äußern. Wenn Prominente und andere Meinungsbildner das Ansehen der Lehrer ruinieren, dann ruiniert das nicht nur die Selbstachtung und Motivation eines ganzen Berufsstandes, sondern es ist auch ein Freifahrtschein für Schüler und Eltern, nicht mit der Schule zu kooperieren und gegen Lehrer zu arbeiten. Wem also soll diese unsinnige Polemik gegen Lehrer dienen? Weil kranke Lehrer niemandem nützen, sollten alle gesellschaftlichen Gruppen hinter dem Auftrag der Schule stehen und Lehrer konstruktiv unterstützen. Lehrer sind Schwerstarbeiter im Klassenzimmer, auch wenn viele das nicht glauben.

mit Joachim Bauer
sprach Anja Krumpolz-Reichel
Aus Psychologie heute, 1/2004 ■

Professor Dr. Joachim Bauer war nach dem Medizinstudium mehrere Jahre in der molekularbiologischen und neurobiologischen Forschung tätig. Er absolvierte eine Ausbildung zum Internisten und zum Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychiatrie. Heute ist er als Facharzt für psychosomatische Medizin in der Ambulanz des Uniklinikums Freiburg tätig und lehrt als Professor für Psychoneuroimmunologie an der Universität Freiburg.

Literatur

Joachim Bauer: Das Gedächtnis unseres Körpers. Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern. Verlag Eichborn, Frankfurt/Main 2002

Jeffrey G. Johnson u. a.: Television viewing and aggressive behavior during adolescence and adulthood. Science, Vol. 295, 29.3.2002

Umzug? Neue Telefonnummer? Neue Bankverbindung?

Mitglieder teilen bitte möglichst umgehend
Änderungen der Geschäftsstelle mit.

vlbs-Geschäftsstelle
Ernst-Gnoß-Straße 22
40219 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 491 25 95 · Fax: 0211 / 492 01 82
e-mail: webmaster@vlbs.de / www.vlbs.de

Reisekosten im Rahmen dienstlicher Veranstaltungen

Fehlende Mittel gehen voll zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen

Schreiben an den Abteilungsdirektor bei der Bezirksregierung Arnsberg

Sehr geehrter Herr Salomon,

die unterzeichnenden Schulleiter der südwestfälischen Berufskollegs erfüllt es mit Sorge, dass in der jüngsten Vergangenheit von Lehrerinnen und Lehrern die Teilnahme an Dienstveranstaltungen erwartet wurde, ohne dass der Dienstherr die Kosten zu übernehmen bereit war.

Es ist für uns nur schwer nachvollziehbar, dass Schulleiterinnen und Schulleiter für die Teilnahme an einer - sicherlich wichtigen - Informationsveranstaltung zum Lehrereinstellungsverfahren zum 1. Februar 2004 die Reisekosten selbst übernehmen mussten bzw. sich wegen fehlender Zusage der Kostenerstattung nicht in der Lage sahen teilzunehmen. Wenn keine Teilnahmepflicht besteht „... Ein Mitglied der Auswahlkommission (nach Möglichkeit die Schulleiterinnen/ Schulleiter) kann ... teilnehmen...“, müssen Zweifel an

der Notwendigkeit der Veranstaltung aufkommen, andernfalls ist eine Übernahme der Reisekosten durch den Dienstherrn unabdingbar.

Ähnliche Probleme entstehen auch bei Fortbildungsveranstaltungen, für die die Teilnehmer zunächst die Erstattung der Reisekosten sowie Unterbringung und Verpflegung von Amts wegen zugesagt bekommen haben. Am Tagungsort erfahren sie jedoch, dass ab der zweiten Veranstaltung nur Fahrtkosten erstattet werden. Diese Information muss den Teilnehmern vorab zur Verfügung stehen, damit sie die Möglichkeit haben, über ihre Teilnahme sachgerecht zu entscheiden. Wenn wie in den letzten Wochen geschehen - wegen fehlender Haushaltsmittel die Erstattung von Kosten versagt wird, müssen sämtliche verzichtbaren Dienstveranstaltungen abgesagt und Informationen auf anderem Wege (z. B. durch elektronische Medien) übermittelt werden. Die Verantwortung liegt nach un-

serer Ansicht eindeutig auf der Seite des Dienstherrn. Die Kosten - wenn auch nur moralisch - auf die Bediensteten zu verlagern, verstößt unseres Erachtens gegen die Fürsorgepflicht. Aus diesem Grunde halten wir es - auch in Zeiten fehlender Haushaltsmittel - für nicht vertretbar, den Bediensteten die Kosten für die Teilnahme an vom Dienstherrn angesetzten Dienstveranstaltungen aufzulasten.

Wir bitten Sie deshalb sehr nachdrücklich, uns sowohl im Ministerium wie auch in Ihrer eigenen Behörde in dieser Auffassung zu unterstützen und entsprechend zu verfahren.

Diese Information geben wir auch an den Personalrat Berufskollegs bei der Bezirksregierung Arnsberg und an die Verbände vLw und vlbs.

Mit freundlichem Gruß

gez.

Baumert OstD	Berufskolleg Hattingen des Ennepe-Ruhr-Kreises
Diener OstD	Cuno-Berufskolleg II
Gölzer OstD	Berufskolleg Wittgenstein
Müller OstD	Theodor-Reuter-Berufskolleg
Dr. Hilse, OstD	Gertrud-Bäumer-Berufskolleg
Limbeck, OstD	Berufskolleg der Stadt Hagen, Kaufmannschule II
Lindemann, OstD	Berufskolleg der Stadt Hagen, Kaufmannschule I
Sörries-Meister OstD'in	AHS, Siegen
Schäfer OstD	Käthe-Kollwitz Berufskolleg
Schmidt OstD	Berufskolleg I WuV des Kreises Siegen-Wittgenstein
Schubert OstD	Hubertus-Schwartz-Berufskolleg
Tiedge OstD	Eugen-Schmalenbach-Berufskolleg
Wieggers OstD	Cuno-Berufskolleg 1
Wolf OstD	Kaufm. Berufskolleg des Märkischen Kreises
Ziegler OstD	Berufskolleg Witten des Ennepe-Ruhr-Kreises
Zeumer OstD	Berufskolleg Olpe

13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004

an der Technischen Universität Darmstadt
unter der Schirmherrschaft
des Hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch

BerufsBildung in der globalen NetzWerkGesellschaft: Quantität – Qualität – Verantwortung

10. bis 12. März 2004
Technische Universität Darmstadt
Karolinenplatz 5

Weitere Informationen auch unter:
www.hochschultage-2004.de

Dem Staate kann geholfen werden

Ein einig Volk von Dienern: Beamter im ruhegeldlosen Stand sei unser Ideal

Der mit Gleichheitsproblemen bei der Besteuerung und bei der Altersrente ringenden Bundesregierung kann geholfen werden. Vielleicht sind jetzt nur noch wirklich unorthodoxe Vorschläge aussichtsreich. Man lese nur nach, was Jean Paul in seinem unsterblichen „Siebenkäs“ (1796, 1817), in der Beilage zum zweiten Kapitel, geraten hat: Man solle Bauern und Bürger als überflüssig ausreuten und bekämpfen, in Bediente und Soldaten verwandeln oder zur Auswanderung nach Amerika bringen, was aber übrig bleibe, solle pauschal nobilitiert werden: „so würde eine edlere Gleichheit, als in Gallien war, wo nur lauter gleicher Pöbel wohnte, auf die Erde kommen, es würde lauter gleichen Adel geben, und die gesamte Menschheit besäße dann einen Adelbrief und lauter echte Ahnen“.

Jean Pauls Ratschläge sind heute natürlich veraltet. Aber man könnte sie leicht ins Zeitgemäße umsetzen. Die unabsetzbare und nicht abwählbare Schicht, die von schlechter Konjunktur nur in der Zeitung liest und sich nicht ängstigen muss, nach hergebrachten Grundsätzen monatlich ihr Salär empfangen zu dürfen, ist heute das Berufsbeamtentum. Auf ihm ruht der Staat, und es ruht auf dem Staat. Noch immer kann die im Angestelltenrecht durch Hartnäckigkeit erreichbare „Unkündbarkeit“ weiter veredelt werden durch die im Schwur auf die Verfassung und

durch Überreichung einer Urkunde konstituierte Berufung in das lebenslange Beamtenverhältnis. Nehmen wir nur Deutschland, denn andere Länder kommen für diese Vollkommenheit des Menschseins weniger in Betracht, dann ist dies das eigentliche Ziel des umfassenden Humanisierungsprogramms. Wäre es nicht möglich, so wagt man weiter zu denken, die gesamte Bevölkerung uno actu zu Beamten zu machen, sie schwören zu lassen und ihnen Urkunden zu überreichen? Gewiss noch nicht die Säuglinge und nicht mehr die heutigen Empfänger von Altersrenten, aber doch die Bevölkerung von der Mündigkeit an aufwärts? Das halberzige Gerede, der Staatsanteil sei zu hoch, In die Irre. Er ist nicht hoch genug, ja er muss, sollen die Worte Staatsbürger und Volksstaat einen Sinn haben, letztlich allumfassend gedacht werden.

Welche Vorteile dies hätte, leuchtet sofort ein. In den Schulen könnte zuverlässig darauf vorbereitet werden, was das Leben bringt, nämlich eine irritationsfreie Laufbahn. Ihr Ende kann präzise berechnet werden. Jährliche Beamtenernennungsfeste für alle Achtzehnjährigen, am Verfassungstag und auf freiem Feld, wurden den Patriotismus wundersam stärken. Verfassungsfeinde wären gar nicht mehr denkbar; denn alle haben die Verfassung geschworen und wären kraft Ernennung zu Elementarteilchen im Netzwerk

des Beamtenrechtsrahmengesetzes geworden. Und weiter: Die Spannungen zwischen Staat und Gesellschaft wären, dem Vordenker Hegel sei Dank, „aufgehoben“. Alles wäre sittlicher Staat.

Der eigentliche Vorteil, der aus dieser Nobilitierung, Egalisierung und Versittlichung erwächst, liegt allerdings im Staatshaushalt. Wenn alle gleich und gebunden sind, können auch die notwendigen Grausamkeiten begangen werden. Nur der sittliche Beamtenstaat könnte tun, was den pluralistischen Gemeinwesen zu misslingen scheint. Er könnte mit majestätischem Federstrich die jährlichen Inflationsangleichen, das Weihnachtsgeld, die Sonderzulagen und die für die Pension anrechenbaren Jahre streichen, um die Haushaltslöcher zu stopfen. Allein der Wegfall des für fünfzig Millionen Beamte auszahlenden Weihnachtsgelds, das ohnehin nur der Finanzierung unnützer Geschenke zu dienen pflegt, würde dem Staat einen wahren Goldregen erbringen. Fielen noch Sonderzulagen weg, kürzte man einheitlich (um es milde zu machen) nur die Zuwächse zu den Pensionen, dann kämen weitere undenkbar große Summen hinzu. Hans Eichel schwämme im Glück. Expertenkommissionen sollten deshalb das ganze durchrechnen und rasch einen Vorschlag.

Michael Stolleis

Aus: GLB-IMPULSE ■

Sind hessische Lehrer anders? – Warum alles doppelt und dreifach?

Hessen lässt Belastung der Lehrer untersuchen

Hessen lässt in Kooperation mit Baden-Württemberg die Arbeitsbelastung der Lehrer im Land untersuchen. Geprüft werde, ob Lehrer je nach Schulform und Fächerkombination unterschiedlich lang zum Beispiel mit Korrekturen von Arbeiten beschäftigt sind, sagte Kultusministerin **Karin Wolff** (CDU). Mit Hilfe der Ergebnisse sollen die Pflichtstun-

denzahlen nach Fächern differenziert neu festgelegt werden.

Ziel sei mehr Gerechtigkeit bei der Arbeitsbelastung. Bisher gelten für alle Lehrer einer Schulform unabhängig von ihren Fächern dieselben Arbeitszeiten, die zwischen 24 (Berufsschule) und 28 (Grundschule) Wochenstunden schwanken. Die Ergebnisse sollen

Ende April 2004 vorliegen. Die Arbeitsgruppe werde ihre Ergebnisse regelmäßig mit einer Arbeitsgruppe abgleichen, die die Kultusministerin Anette Schavan (CDU) zur Neubewertung der Lehrerarbeitszeit in Stuttgart angekündigt hatte.

dpa ■

Kultusministerkonferenz: In Deutschland droht deutlicher Lehrermangel

Deutschland droht in den nächsten Jahren ein erheblicher Mangel an Lehrern vor allem an Haupt-, Real- und Berufsschulen. Nach einer Modellrechnung ergibt sich ein Defizit in Höhe von insgesamt rund 74 000 schulischen Lehrkräften, geht aus einem von der Kultusministerkonferenz (KMK) in Bonn vorgelegten Bericht hervor. Für die Jahre 2002 bis 2015 stünden einem Bedarf von 371 000 Lehrkräften nur 297 000 neue Absolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber.

Der Mangel an Lehrern könne sich aber verringern, wenn die knapp 30 000 nicht eingestellten Bewerber des Jahres 2001 weiter für den Schuldienst zur Verfügung stünden und sich nicht eingestellte Bewerber aus kommenden Jahren mit einem Bewerberüberschuss auch später einstellen ließen. Die Situation ist dem Bericht zufolge bei den einzelnen Lehramtstypen sehr unterschiedlich. Für den Primär- oder Grundschulbereich, die allgemein bildenden Schulen des Sekundarbereichs II und die Sonderschulen

zeichne sich ein ausgewogenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Lehrkräften ab. Hingegen könne im Sekundarbereich I und den beruflichen Bildungsgängen der Bedarf vermutlich nicht in jedem Jahr gedeckt werden.

Auch bei den Unterrichtsfächern kann der Bedarf nach Angaben der KMK sehr unterschiedlich ausfallen: Selbst bei einem grundsätzlich rechnerisch ausgewogenen Verhältnis könnten in einzelnen Fächern Unter- oder Überdeckungen auftreten. „Den voraussichtlich größten Lehrermangel gibt es in Mathematik, den naturwissenschaftlich-technischen und musischen Fächern sowie denjenigen des Bereichs Wirtschaft/Verwaltung/Recht und der ingenieurwissenschaftlichen Fächer an den beruflichen Schulen.“

Die KMK und die Länder wollen mit unterschiedlichen Maßnahmen den Lehrerberuf decken. Dazu gehörten unter anderem die Nach- und Weiterqualifizierung von Lehrern

in Mangelfächern, das Anwerben von Seiteneinsteigern, Kapazitätserhöhungen bei den Pädagogischen Fachseminaren und Informationsangebote zum Lehramtsstudium.

„Mit dem jetzt prognostizierten Lehrermangel bescheinigt sich die KMK selbst ein „Mangelhaft“ sagte der Vorsitzende des Verbands Bildung und Erziehung (VBE), **Ludwig Eckinger**, zu dem Bericht. Bereits im Februar 2001 habe die KMK Gegenmaßnahmen beschlossen. Doch sei immer noch nicht zu erkennen, worin die beabsichtigten Bemühungen bestünden. Weder sei ernsthaft etwas getan worden, um das öffentliche Ansehen des Lehrerberufs zu stärken, noch seien die Arbeitsbedingungen für Lehrer grundsätzlich verbessert worden. Der VBE mahnte erneut ein langfristiges Konzept der Personalentwicklung für alle Schulen, angemessene Arbeitsbedingungen und eine Reform der Lehrerbildung an.

dpa ■

Leserbrief zu Artikeln aus bbw 12/2003

Immer wieder die Beihilfe; Ausgebrannt-Ausgelaugt und der allgemeinen Beamtendiskussion.

„Was willst du denn studieren?“ „Ich weiß noch nicht so richtig. Englisch/Mathe vielleicht oder Deutsch/Geographie. Lehramt ist schon nicht schlecht. Ein sicherer Arbeitsplatz, 3 Monate Urlaub, privat versichert. Und auf dem Gymnasium sind die Schülerinnen ganz in Ordnung. Oder Grundschule geht auch noch. Die kommen noch interessiert in die Schule. Na ja, man verdient in der Industrie schon einiges mehr als die Lehrer, aber die Vorteile überwiegen schon.“

20 Jahre später.

„Na, wie geht es dir in der Schule?“ „Müsste ich heute entscheiden, ich würde das nicht noch mal machen. Große Klassen, ständig neue Lern- und Lehrkonzepte, viele Dienstgespräche, Konferenzen, Absprachen mit Kollegen. Pausen kenne ich kaum noch. Die Schüler zu motivieren bedarf eines immer größeren Vorbereitungsaufwandes.

Fortbildungen am Samstag, in den Ferien Fachliteratur zum handlungsorientierten Un-

terricht durcharbeiten. Nach 6 Stunden Unterricht bin ich schon ein wenig ausgelaugt. 90 Schülerinnen und Schüler wollten beachtet werden. Trotz Verbot ist das Handy für viele immer noch wichtiger als mein Unterricht. „Einen Job bekomme ich eh nicht. Was soll ich aufpassen. Viel lieber ginge ich arbeiten. Darf ich aber nicht, da -noch nicht volljährig- ich zur Schule muss- ätzend!“

Es ist ziemlich anstrengend und oft genug frustrierend in der Schule. Und nun muss ich noch mehr arbeiten. Weihnachts- und Urlaubsgeld werden beschnitten.

Was sonst noch alles gestrichen wird, steht zur Genüge in der Presse. Warum wird man heute Lehrer? Ist es nicht so, dass immer weniger Abiturienten den Gang in das Lehramt wagen. Wer soll denn die Basis für eine funktionierende Wirtschaft schaffen. Jeder spricht von den dringend benötigten Fachkräften. Dürfte ich noch ein Mal entscheiden, ich würde mich nicht mehr zur Verfügung stellen.

Der Preis ist einfach zu hoch. Warum sind denn wohl viele Lehrer ausgebrannt? Wo

bleibt die Anerkennung? Wo bleibt die viel gepriesene positive Verstärkung, die wir im Unterricht einsetzen sollen, uns Lehrern gegenüber?

Einen Vorteil hat das Lehramt - noch! Ich darf über die Höhe meiner Arbeitszeit selbst entscheiden. Als Teilzeitkraft kann ich mich in Schule oder Kindergarten meiner Kinder engagieren. Denn dort wird auch gestrichen. Ich kann in Zeiten, zu denen die Straßen nicht so verstopft sind, Besorgungen machen. Nicht selten dienen diese auch schulischen Zwecken, z.B. Materialien sammeln, die die Schule wegen leerer Kassen nicht zur Verfügung stellt.

Das Image der Lehrer, die noch Beamte sind, träge und unflexibel (...) zu sein müssen wir aufbrechen. Jeder (Kinder, Jugendliche, Auszubildende) braucht uns, aber keiner will uns haben. Das ist doch keine Grundlage.“

Ursula Stut, Holzwickede ■

Aktuelle Entwicklung der Referendarzahlen in NW

mit beruflicher Fachrichtung

	Metall-technik	Elektro-technik	Bau-technik	Textil-technik	Chemie-technik	Gestalt-technik	Wirt-schaft	Ern. & Hausw.	Sozial-pädag.	Bio-technik	sonstige	Summe
15.12.1995	85	39	32	14	15	23	291	20	12	11	–	542
01.02.1997	86	37	29	20	12	37	344	28	26	13	–	632
01.02.1998	86	43	36	11	9	42	364	27	21	7	–	646
01.02.1999	63	30	20	7	7	15	251	12	19	9	–	433
01.02.2000	53	16	15	6	8	18	182	10	20	10	6	344
01.02. + 01.04.2001	50	26	30	–	4	16	219	5	37	6	3	396
01.02. + 01.09.2002	34	12	46	6	3	38	246	18	50	10	2	475
01.02. + 01.09.2003	26	11	47	1	5	18	303	13	37	14	2	477

Zusammengestellt von Dr. Klaus Kirschbaum ■

Warten auf große Schulreform geht 2004 weiter

Die Schulpolitik kommt auch im nächsten Jahr nicht zur Ruhe. Nach dem miserablen deutschen Abschneiden beim weltweiten PISA-Schultest reihte sich im vergangenen Jahr eine Hiobsbotschaft an die nächste. Dabei stand das deutsche Schulsystem im Kreuzfeuer der Kritik internationaler wie nationaler Wissenschaftler: Zu viele Abbrecher, zu wenige Abiturienten und Qualität oft unter Mittelmaß, hieß es übereinstimmend in mehreren PISA-Folgeanalysen.

Auch der von den Kultusministern selbst in Auftrag gegebene erste „Bildungsbericht für Deutschland“ bescheinigte dem deutschen

Schulsystem „schwerwiegende Fehlentwicklungen“. Deutschlands Schüler werden zu spät und zu wenig gefördert und verbringen zu viele Jahre in Bildungseinrichtungen. Lebenszeit werde zu wenig als Bildungszeit genutzt. Die Konsequenz, die jetzt einige Länder daraus ziehen, nämlich die Schulzeit bis zum Abitur auf 12 Jahre zu verkürzen, stößt aber nicht überall auf Gegenliebe, zumal die Unterrichtsinhalte dafür noch längst nicht überarbeitet sind. Das neue, schnellere Lernen wird vor allem Kindern aus bildungsfernen Elternhäusern den Weg zum Abitur erschweren, fürchten Experten wie auch Lehrerorganisationen.

Die weltweit einmalige Trennung von Hauptschülern, Realschülern und Gymnasiasten in Deutschland verschärft aus Sicht vieler Wissenschaftler zudem die soziale Auslese an den Schulen. Denn in keinem anderen Industriestaat ist Bildungserfolg so stark vom Elterneinkommen abhängig wie in der Bundesrepublik. Und auch selten so oft wie in der Bundesrepublik scheitern Migrantenkinder an unzureichender Förderung.

Mit den im Dezember beschlossenen nationalen Bildungsstandards wollen die Kultusminister jetzt zumindest der Qualitätsfrage zu Leibe rücken. Die ersten Standards für den

mittleren Schulabschluss sollen bereits zum neuen Schuljahr im Herbst 2004 verbindlich werden. Für die Fächer Deutsch, Mathematik und Englisch wird damit zum ersten Mal bundesweit festgelegt, was ein Schüler zum Ende der zehnten Klasse können muss. Standards für weitere Fächer wie auch für den Hauptschulabschluss ab Klasse neun und für die Grundschule werden vorbereitet.

Bei der Schulreform setzen einige Bundesländer - allen voran Rheinland-Pfalz - auf den Ausbau der Ganztagschule, die in Deutschland anders als im Ausland bisher immer noch ein Schattendasein führt. Der Bund fördert diesen Ausbau bis 2007 mit insgesamt vier Milliarden Euro. Gleichwohl stöhnen viele Länder heute schon unter der erwarteten Last zusätzlicher Personalkosten. Dabei macht die neue Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK), Doris Ahnen (SPD), in ihrem Bundesland Rheinland-Pfalz gerade

geschickt vor, wie man solche Ganztagschulen mit relativ wenig zusätzlichen Lehrern unter Einbeziehung von Sportclubs, Kirchen, Elterngruppen und Vereinen zu lebendigen Nachbarschaftszentren ausbauen kann.

Die leidige Frage der deutschen Schulstruktur - gegliedertes Schulsystem versus integrierte Systeme/Gesamtschule - wollen derzeit weder die Kultusminister der Union noch der SPD angehen. Zu offen liegen noch die Wunden vergangener Kulturkämpfe um die Gesamtschule.

Ohnehin liegen bei vielen Kultusministern nach den ständigen Negativ-Nachrichten der vergangenen Monate die Nerven blank. Gereizt reagieren sie und auch das Bonner KMK-Büro auf die inzwischen fast tägliche Kritik am deutschen Schulsystem. Dabei steht Ende 2004 die nächste Belastungsprobe ins Haus, wenn die internationalen Ergebnisse

des zweiten PISA-Durchganges von der OECD in Paris vorgelegt werden. Diesmal geht es um die Rechenkünste der 15-Jährigen und um ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen. Frühere Untersuchungen wie etwa die internationale TIMS-Studie lassen für Deutschland erneut nichts Gutes erwarten.

Karl-Heinz Reith, dpa ■

Hauptschüler immer mehr verdrängt – Berufe anspruchsvoller

Passabler Notendurchschnitt, Engagement und Beharrungsvermögen - diese Merkmale reichen heute für einen Hauptschüler bei weitem nicht aus, um eine Lehrstelle im Wunschberuf zu bekommen. Der Heilbronner Berufsberater **Achim Wanner** weiß, dass vor zwei Jahren ein solcher Aspirant noch gute Chancen auf eine Lehrstelle gehabt hätte. Der Grund für die schlechteren Aussichten liegt nicht nur im rückläufigen Angebot an Ausbil-

dungsplätzen bei steigenden Bewerberzahlen, sondern auch in den zunehmend anspruchsvolleren Anforderungsprofilen der Firmen. So kommt es, dass Angebot und Nachfrage immer schwieriger in Deckung zu bringen sind.

„Die Berufsbilder sind derart hochgestochen, dass das ein Teil der Schüler einfach nicht mehr schafft“, sagt Wanner. Die Folge: ein

Verdrängungswettbewerb in vielen Berufen, unter dem vor allem die Hauptschulabgänger leiden. So stellten Hauptschüler bis vor kurzem die Mehrheit der Automechaniker. Doch mit dem von diesem Sommer an gültigen Berufsbild Mechatroniker haben fast nur Realschüler eine Chance auf einen Ausbildungsplatz. „Das wurde nicht von den Kammern künstlich hoch geschraubt, viele Berufe sind durch den Einsatz von PC und durch Elektronikanteile einfach komplizierter geworden“, sagt Wanner. Gute Mathematik-Kenntnisse und Abstraktionsvermögen sind dafür unerlässlich. Die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen weichen von Beruf zu Beruf beträchtlich voneinander ab. Zu den bestbezahlten Lehrlingen zählen seit langem die Auszubildenden im Bauhauptgewerbe (Maurer/Zimmerer/Straßenbauer). Sie erhalten in den alten Bundesländern über die drei Ausbildungsjahre hinweg im Schnitt 789 Euro pro Monat (Ost: 643 Euro). Im Vergleich dazu sieht der Lohn von Lehrlingen im Friseurgewerbe eher mager aus: Sie bekommen im Westen 406 Euro pro Monat, im Osten 257 Euro. Hohe Ausbildungsvergütungen erhalten auch angehende Versicherungskaufleute, die 783 Euro bekommen. Für diesen Bereich gelten einheitliche Tarife in West und Ost.

Anmeldungen Februar 2004 – Berufskollegs als Fachgymnasien

Abitur sinnvollerweise nicht nur an klassischen Gymnasien möglich

Bildungsinsidern ist nicht unbekannt, dass jeder junge Mensch sein Abitur nicht nur am »Gymnasium« machen kann, sondern auch im Berufskolleg. Dies ist aus Sicht des Handwerks zu begrüßen, da auch und vielleicht sogar insbesondere berufliche Fächer auf das Leben nach der Schule und auf ein Studium vorbereiten können. Seit neuestem können sich Berufskollegs in NRW auch Fachgymnasium (z. B. Wirtschaftsgymnasium, Fachgymnasium für ...) nennen, wenn sie entsprechende Bildungsangebote vorhalten. Dort ist es möglich z. B. die Fächer wie Elektrotechnik, Bautechnik oder Betriebswirtschaftslehre als Leistungskurse zu besuchen. Diese Angebote müssen in NRW viel bekannter werden, denn dabei handelt es sich nicht um einen Modellversuch, sondern um ein bundesweit anerkannter Weg zum Abitur.

In manchen anderen Bundesländern ist ein berufliches Gymnasium nichts seltenes und wird auch aufgrund seines Bekanntheitsgrades entsprechend in Anspruch genommen.

WHKT-Report ■

dpa ■

Übersicht über die neuen, zum 01.08.2003 in Kraft getretenen Ausbildungsordnungen

Neue Berufsbezeichnung	Alte Berufsbezeichnung	Prüfungsform / Ausbildungsform
Elektro-Berufe		gestreckte Abschlussprüfung*
Elektroniker/in		
FR: Energie- und Gebäudetechnik	Elektroinstallateur/in	
FR: Automatisierungstechnik		
FR: Informations- und Telekommunikationstechnik	Fernmeldeanlagenelektroniker/in	
Elektroniker/in für Maschinen- und Antriebstechnik	Elektromaschinenbauer/in	gestreckte Abschlussprüfung*
Systemelektroniker/in	Elektromechaniker/in	gestreckte Abschlussprüfung*
KFZ-Berufe		gestreckte Abschlussprüfung*
KFZ-Mechatroniker/in	KFZ-Mechaniker/in und KFZ-Elektriker/in	
SP: Personenkraftwagentchnik		
SP: Nutzfahrzeugtechnik		
SP: Motorradtechnik		
SP: Fahrzeugkommunikationstechnik		
Mechaniker/in für Karosserieinstandhaltungstechnik	neu	
Zweiradmechaniker/in	Zweiradmechaniker/in	gestreckte Abschlussprüfung*
Land- und Baumaschinentechniker/in	Landmaschinenmechaniker/in	gestreckte Abschlussprüfung*
Metallbauer/in	Metallbauer/in	gestreckte Abschlussprüfung*
Feinwerkmechaniker/in	Werkzeugmacher/in, Feinmechaniker/in und Maschinenbauer/in Dreher ersatzlos weggefallen	gestreckte Abschlussprüfung*
Anlagenmechaniker/in für Sanitär, Heizung- und Klimatechnik	Gas- und Wasserinstallateur/in und Zentralheizungs- und Lüftungsbaueri/in	
Maler- und Lackierer/in	Maler- und Lackierer/in FR Fahrzeuglackierer/in	Stufenausbildung 3-jähriger Ausbildungsgang mit Gesellenprüfung
Bauten- und Objektbeschichter/in		2-jähriger Ausbildungsgang mit Abschlussprüfung
Fahrzeuglackierer/in	Maler und Lackierer/in FR Fahrzeuglackierer/in	
Steinmetz- und Steinbildhauer/in	Steinmetz- und Steinbildhauer/in	
Konditor/in	Konditor/in	
Kosmetiker/in	neu	
Bestattungsfachkraft	neu	
Fachkraft für Rohr- Kanal- und Industrieservice	neu	

*gestreckte Abschlussprüfung: ca. 25 - 35% der Gesellenprüfung resultiert aus dem Ergebnis der Zwischenprüfung

Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens in Berufkollegs

Martin Frenz, Susanne Rielage, Thomas Diehl

Mit einer Änderung der Allgemeinen Schulordnung sind in Nordrhein-Westfalen die Schulen aller Schulformen und Schulstufen seit dem 17. April 2002 dazu aufgefordert, Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten grundsätzlich in alle Zeugnisse aufzunehmen. Ziel des vorliegenden Beitrages ist es, den Kolleginnen und Kollegen einen Reflexionsrahmen zur Verfügung zu stellen, um die grundsätzlichen Entscheidungen auf den Schul-, Bildungsgang- und Versetzungskonferenzen wie auch im konkreten Beurteilungshandeln zu unterstützen. Zusätzlich werden Gestaltungsempfehlungen für den Umgang mit der neuen Aufgabe an Berufkollegs gegeben.¹

1. Pädagogische Handlungsmöglichkeiten aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen

Nach einer Änderung der Allgemeinen Schulordnung (ASchO) vom 17. April 2002 sind die

Schulen aller Schulformen und Schulstufen in Nordrhein-Westfalen dazu aufgefordert, nach entsprechenden Beschlüssen der Schulkonferenzen, Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten grundsätzlich in alle Zeugnisse aufzunehmen. Damit soll den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern über die Benotung in den Fächern hinaus eine Rückmeldung über „soziale und personale Kompetenzen“ (MSJK 2003) gegeben werden.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen (§ 26 Abs. 2 ASchO vom 17. April 2002; BASS 12 - 01 Nr. 2) ermöglichen den Kolleginnen und Kollegen, die Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens als eine pädagogische Gestaltungsaufgabe zur individuellen Förderung einzelner Schülerinnen und Schüler zu verstehen. Der Gestaltungsspielraum wird insbesondere in den Hinweisen des Ministeriums zur Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens deutlich (MSJK 2003).

Zunächst besteht die Freiheit, sich grundsätzlich für oder erst einmal gegen die Einführung der Beurteilung des Arbeits- und

Sozialverhaltens in einzelnen Bildungsgängen bestimmter Stufen auszusprechen. Die Aussagen können direkt auf dem Zeugnis erscheinen, es können aber auch Beiblätter eingeführt werden, wenn die auf dem Formular zur Verfügung stehenden Zeilen nicht ausreichen. Zusätzlich lässt die Form, in welcher die Aussagen getroffen werden sollen, ob als freier Text, unter Verwendung von vereinbarten Standardformulierungen oder in Anlehnung an einzelne kontextbezogene Beobachtungsaspekte einen großen pädagogischen Gestaltungsspielraum zu. Dieser pädagogische Gestaltungsspielraum sollte vor dem Hintergrund der folgenden Leitfragen ausgestaltet werden:

- Werden die Aspekte des Arbeits- und Sozialverhaltens (vgl. MSJK 2003), die als Beurteilungsgrundlage dienen, an der Schule in bestimmten Bildungsgängen gefördert? Sollen nur Aspekte, die gelehrt und gefördert werden, beurteilt werden?
- Zu welchen Aspekten können begründete, tragfähige Aussagen gemacht werden? Welche Aspekte können von Lehrerinnen und Lehrern sicher diagnostiziert werden?
- Welche Aspekte werden schon in der Fachnote beurteilt? Diese Frage besitzt in Berufkollegs besondere Relevanz, da zwischen der Beurteilung beruflicher Handlungskompetenz in einem bestimmten Fach oder Lernfeld und zum Beispiel dem Aspekt der Selbständigkeit als Kriterium des Arbeitsverhaltens nur mit Schwierigkeiten zu differenzieren ist.
- Sollen Aussagen, die nicht verallgemeinerungsfähig für alle Schulsituationen sind, aufgenommen werden? Welche Angaben zum Lern- und Beurteilungskontext sind notwendig, damit für Schülerinnen und Schüler die Bewertungen des Arbeits- und Sozialverhaltens nachvollziehbar werden?

Diese Fragen können nur in gegenseitiger Abhängigkeit voneinander in einer pädagogisch motivierten Diskussion in den Kollegien beantwortet werden. Ziel des folgenden Beitrages ist, für diese Diskussion einen theoretischen Reflexionsrahmen zu entwickeln. Dazu werden die Begriffe Arbeits- und Sozialverhalten aus der Perspektive der pädagogischen Diagnostik geklärt, diese Begriffsklärungen werden mit den Ausführungen des Ministeriums (MSJK 2003) verglichen, und anschließend werden Überschneidungen zum Begriff der beruflichen Handlungskompetenz aufgezeigt. Es folgt eine Reflexion der

Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens auf der Basis von Standards der pädagogischen Diagnostik. Vor diesem Hintergrund werden Gestaltungsempfehlungen für eine didaktisch reflektierte Einführung der Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten gegeben.

2. Doppelte Belohnung - doppelte Bestrafung: Zu den Überschneidungen und Unterschieden von Aspekten zur Beschreibung des Arbeits- und Sozialverhaltens und der beruflichen Handlungskompetenz

Zum Arbeits- und Sozialverhalten

Im Rahmen von Überlegungen einer verbesserten Beurteilungspraxis durch Textzeugnisse hat Arnold (2001, S. 97 ff.) die Begriffe Arbeits- und Sozialverhalten aus der Perspektive der pädagogischen Diagnostik geklärt. Mit den folgenden Kriterien kann nach Arnold das *Arbeitsverhalten* fachübergreifend beschrieben werden:

1. Selbständigkeit
 - während der Planung der Aufgabenerledigung,
 - bei der Nutzung von Hilfsmitteln,
 - bei der Korrektur von Arbeitsergebnissen.
2. Konzentration
3. Arbeitsgeschwindigkeit

In den Hinweisen des Ministeriums (MSJK 2003) zum Arbeits- und Sozialverhalten wird eine sehr ausdifferenzierte Übersicht über Beurteilungsbereiche und entsprechende Beobachtungsaspekte für die Bewertung des Arbeits- Sozialverhaltens für die schuleigene Herangehensweisen zur Verfügung gestellt. Beim Vergleich dieser Beobachtungsaspekte mit den Kriterien von Arnold wird deutlich, dass in der Empfehlung auch Beobachtungskriterien zusammengetragen wurden, die ihre Gültigkeit ausschließlich in einem bestimmten Beobachtungskontext haben und damit eben der Voraussetzung, fachübergrei-

bbw-Redaktionsschluss:

bbw 3/4/2004 26. 02. 2004

bbw 5/2004 15. 04. 2004

bbw 6/2004 18. 05. 2004

¹ Dieser Beitrag ist das Ergebnis intensiver Diskussion im Ausschuss Pädagogik des VLBS. Der Ausschuss plant weitere Veröffentlichungen zum Thema „Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens“. In einem nächsten Autorenpapier werden Beispiele aus der Schulpraxis dargestellt und theoretisch reflektiert.

fend gültig zu sein, nicht genügen. Zum Beispiel das Einbringen von Ideen, das Einlassen auf neue Bedingungen und Aufgaben als Aspekte des Beurteilungsbereichs „Kreativität und Flexibilität“ können ausschließlich kontextbezogen beobachtet und beurteilt werden. Die Aufnahme solcher Beobachtungen für die Beurteilung des Arbeitsverhaltens hätte unmittelbare Konsequenzen auf die Form der Beurteilung, da eine Standardisierung des Aspekts „Kreativität und Flexibilität“, die eine fachübergreifende „Kopfnote“ begründet, eben nicht möglich ist.

Im Gegensatz zum Arbeitsverhalten sind nachvollziehbare Beurteilungen des *Sozialverhaltens* nach Arnold (2001, S. 99 ff.) ausschließlich im Kontext konkreter Schulsituationen möglich. Generell das Sozialverhalten zum Beispiel eines leistungsschwächeren Schülers - dessen Möglichkeiten soziales Verhalten zu zeigen, eventuell im Vergleich zu leistungsstärkeren Schülern stark eingeschränkt sind - zu beschreiben, ohne den konkreten situativen und sozialen Kontext darzulegen, ist für die Schülerinnen und Schüler nur mit Schwierigkeiten nachvollziehbar. Daher schlägt er die folgenden Kriterien zur Beobachtung und Beurteilung des Sozialverhaltens vor, die jedoch immer einer entsprechenden Erläuterung des situativen und sozialen Kontextes bedürfen:

1. Kontaktfähigkeit
2. Einfühlungsvermögen
3. Verantwortungsbewusstsein
4. Konfliktverhalten
 - a. Fähigkeit, Konflikte verbal zu lösen
 - b. Fähigkeit, die eigene Meinung zu formulieren,
 - c. Fähigkeit, Gegenmeinungen zur Kenntnis zu nehmen,
 - d. Fähigkeit, Kompromisse zu suchen,
 - e. Fähigkeit, aggressive Gefühle zu verbalisieren.

In den vom Ministerium (MSJK 2003) entwickelten Beurteilungsbereichen für das Sozialverhalten *Verantwortungsbereitschaft und Zivilcourage, Kritikfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Toleranz* werden die Kriterien von Arnold weitgehend aufgegriffen. In der Empfehlung des Ministeriums wird ebenfalls betont, dass für die Beurteilung des Sozialverhaltens der entsprechende situative und soziale Kontext zu berücksichtigen und offen zu legen sei.

Aufgrund der Überlegungen zum Arbeits- und Sozialverhalten wird deutlich, dass sich nicht

nur die Beobachtungs- und Bewertungsaspekte für das Arbeitsverhalten von denen für das Sozialverhalten grundsätzlich unterscheiden, sondern auch unterschiedliche Voraussetzungen für die Beurteilung der zwei Verhaltensbereiche erfüllt sein sollten. Während für das Arbeitsverhalten unter Berücksichtigung der oben aufgeführten Ansprüche fächerübergreifende Aussagen getroffen werden könnten, ist dies für das Sozialverhalten nicht möglich, da dieses nur bezogen auf einen konkreten Schulkontext beobachtet und beschrieben werden kann.

Zum Zusammenhang Arbeits- und Sozialverhalten - Berufliche Handlungskompetenz

Um die für die Motivation ungünstige Situation einer doppelten Belohnung bzw. doppelten Bestrafung einschätzen und weitgehend vermeiden zu können, ist es notwendig die Aspekte zur Beschreibung des Arbeits- und Sozialverhaltens mit den Aspekten zur Beurteilung beruflicher Handlungskompetenz zu vergleichen. Doppelte Belohnungen für die gleiche Leistung können zu sogenannte „Lorbeer-effekten“ führen während doppelte Bestrafungen eine negative Entwicklung verstärken können. Dazu wird der Begriff der Handlungskompetenz von Bader und Müller (2002) zugrundegelegt, da dieser für viele berufliche Curricula als didaktische Zieldimension dient.

Unter Handlungskompetenz verstehen sie „die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen in beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d. h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis von Wissen und Erfahrungen sowie durch eigene Ideen selbständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und seine Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln. (...) Handlungskompetenz umfasst die Dimensionen Fachkompetenz, Human-(Selbst)kompetenz und Sozialkompetenz“ (2002).

Sowohl für die Aspekte des Arbeitsverhaltens wie auch für die Bewertungskriterien des Sozialverhaltens fällt eine Abgrenzung zu Beurteilungskriterien der beruflichen Handlungskompetenz schwer.

Die Beurteilung der Selbständigkeit bei der Planung, Durchführung und Korrektur einer Aufgabe als zentrales Kriterium des *Arbeitsverhaltens* entspricht der Beobachtung einer vollständigen Handlung, welche auch als Basis für die Beurteilung beruflicher Handlungskompetenz gesehen werden kann.

Auch das Kriterium der Konzentration steht im unmittelbaren Zusammenhang zur Beurteilung von Handlungskompetenz. Wenn unter Kompetenz die Fähigkeit und Bereitschaft zu handeln verstanden wird, dann wirkt sich die Konzentration direkt auf die situationsgebundene Handlungsfähigkeit aus und indirekt über die Motivation auf die Bereitschaft zu handeln. Die Arbeitsgeschwindigkeit

als weiteres Kriterium für das Arbeitsverhalten ist ebenfalls abhängig vom Grad der entwickelten Handlungskompetenz in einem bestimmten Fach bzw. Lernfeld.

Die Kriterien zur Beobachtung des *Sozialverhaltens* weisen auch unmittelbare Überschneidungen zu den Beurteilungsgrundlagen für die Sozial- und Humankompetenz als Teilkompetenzen der beruflichen Handlungskompetenz auf. Zum Beispiel kann von der Kooperations- und Teamfähigkeit auf die Sozialkompetenz der Schülerinnen und Schüler geschlossen werden. Verantwortungsbereitschaft und Zivilcourage dagegen dient als Grundlage, um Humankompetenz zu bewerten. Die meisten von dem Ministerium vorgeschlagenen Kriterien (MSJK 2003) zur Beurteilung des Sozialverhaltens dienen somit auch zur Diagnose beruflicher Handlungskompetenz.

Aufgrund der aufgezeigten Schwierigkeiten, die Aspekte des Arbeits- und Sozialverhaltens von Beurteilungskriterien zur beruflichen Handlungskompetenz zu trennen, besteht für Lehrende die Gefahr, Schülerinnen und Schüler für eine Leistung doppelt zu beurteilen und damit möglicherweise doppelt zu bestrafen oder zu belohnen.

3. Aspekte pädagogischer Diagnostik zur Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens

Um insbesondere die weitere Auswahl der Beurteilungsaspekte für begründete und tragfähige Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in den Kollegien zu unterstützen, werden im folgenden Aspekte pädagogischer Leistungsbeurteilung diskutiert.

Zieldimensionen der Leistungsbewertung

Die Leistungsbeurteilung in der Schule kann sowohl eine *pädagogische*, eine *didaktische* als auch eine *gesellschaftlich-selektive* Dimension besitzen. Die *pädagogische Zieldimension* intendiert die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler, indem eine Rückmeldung über ihren Leistungsstand und die Lernfortschritte gegeben wird. Diese Rückmeldung sollte Möglichkeiten einer Verhaltensänderung aufzeigen und zu neuen Anstrengungen führen. Mit den Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten sollte die Chance wahrgenommen werden, das Verhalten der Schülerinnen und Schüler positiv zu fördern.

In *didaktischer* Hinsicht dient die Leistungsmessung und -bewertung der Planung und Steuerung des Unterrichtsverlaufs. Mit fachübergreifenden Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten ist es nicht möglich, den fach- oder lernfeldbezogenen Unterricht zu reflektieren bzw. den Erfolg der Lerneinheit einzuschätzen. Der didaktischen Dimension schulischer Leistungsbeurteilung werden dagegen Fachbeurteilungen eher gerecht. Zusätzlich können Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten eine *gesellschaftlich-selektive Dimension* besitzen. Zumindest formal

werden in unserer Gesellschaft Güter und Positionen nach dem Leistungsprinzip vergeben. Aus psychologischer Sicht wird menschlicher Leistung zumeist durch die zwei Konstrukte Fähigkeit und Anstrengung beschrieben (Kleber 1992, S. 82 ff.). Fähigkeit wird als relativ stabiler, individuell aber unterschiedlich ausgeprägter Ursachenfaktor, Anstrengung als ein variabler, individuell generell gleicher Kausalfaktor angesehen. Für fachübergreifende Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten tritt damit das Problem auf, dass das Kriterium der Anstrengung zum einen zeitlich instabil ist und zum anderen von Lehrerinnen und Lehrern nicht objektiv zu messen ist. Hinsichtlich des Kriteriums der Fähigkeiten treten große Überschneidungen zu den Bewertungen in den Fachnoten auf. Vor diesem Hintergrund sollte grundsätzlich in den Kollegien die Frage erörtert werden, ob auf Abschlusszeugnissen eine Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens vertreten werden kann.

Gütekriterien der Leistungsbewertung

Unter den methodischen Gütekriterien der Leistungsbewertung versteht Ingenkamp (1995, S. 34 ff.) *Auswertungsobjektivität, Validität und Reliabilität*. Aussagen auf Zeugnissen zum Arbeits- und Sozialverhalten sollten diesen Gütekriterien weitgehend genügen. *Objektiv* ist die Bewertung einer Leistung, wenn sie unabhängig von der Person des Bewertenden erfolgt. Eine objektive Auswertung wird z. B. durch Multiple-Choice Aufgaben sehr erleichtert.

Die Arbeitsgeschwindigkeit als Beobachtungsaspekt für das Arbeitsverhalten kann sicher objektiv mit Hilfe einer Stoppuhr gemessen und anschließend bewertet werden. Als Rahmenbedingung einer solchen objektiven „Messung“ der Arbeitsgeschwindigkeit müsste aber die gestellte Aufgabe normiert und unabhängig von dem konkreten Entwicklungs- und Arbeitsstand in der Klasse sein. Innerhalb der Klasse müsste jeder Schüler exakt die gleiche Aufgabenstellung zu bearbeiten haben.

Unterricht an einer beruflichen Schule auf der curricularen Grundlage des Lernfeldkonzepts soll aber gerade einen den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Klassen angepassten Unterricht ermöglichen und zudem eine innere Differenzierung der Aufgabenstellungen unter gegenseitiger Kooperation der Schüler ermöglichen. Damit stehen die Anforderungen an einen zeitgemäßen beruflichen Unterricht in einem formallogischen Widerspruch zu der diagnostischen Anforderung des Gütekriteriums der Objektivität. Soll das Gütekriterium Objektivität bei der Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens erfüllt werden, ist darauf zu achten, dass der subjektiven Wahrnehmung der Lehrenden objektive Kriterien zur Korrektur der Wahrnehmung gegenüberstehen. Das aufgeführte Beispiel zeigt, dass diese Aufgabe bezogen auf einzelne Aspekte zu unauflösbaren Dilemmata führen kann.

Validität als methodisches Gütekriterium einer Leistungsmessung bezieht sich auf die Frage, ob das gemessen wird, was gemessen werden soll. Für eine „gültige“ Beurteilung zum Beispiel des Beurteilungsbereichs Kooperations- und Teamfähigkeit (vgl. MSJK 2003) sollte sichergestellt sein, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Äußerungen wirklich auf der Fähigkeit beruhen, sich in andere hinein zu versetzen, und nicht auf unreflektiertem sozial erwünschtem Verhalten.

Reliabel ist eine Messung, wenn sie das Merkmal genau misst. Würde ein und derselbe Lehrer ein bestimmtes Arbeits- bzw. Sozialverhalten eines Schülers zu einem späteren Zeitpunkt genau so beurteilen wie am heutigen Tag? Am Beispiel der Fähigkeit, sich in andere hinein zu versetzen, wurde bereits gezeigt, dass die Wahrnehmung entsprechender Verhaltensweisen und Äußerungen durch die Lehrenden sehr stark von der jeweiligen subjektiven Wahrnehmung abhängt.

Bezugsnormen

Im Rahmen der schulischen Leistungsbeurteilung wird zwischen der *individuellen, curricularen und sozialen Bezugsnorm* differenziert. Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten sollten hinsichtlich aller drei Bezugsnormen diskutiert werden, um mit unterschiedlichen Intentionen und eventuell für verschiedene Adressaten tragfähige Aussagen treffen zu können.

Der Bezugspunkt der *individuellen Bezugsnorm* liegt in der Person des zu Beurteilenden selbst. Wenn die individuelle pädagogische Förderung der SchülerInnen und Schüler das Hauptanliegen des Beurteilungsprozesses (Pädagogische Zieldimension) ist, sollte die individuelle Bezugsnorm gewählt werden. Die individuelle Bezugsnorm schließt standardisierte Bewertungen in Form von Zensuren ohne weitere Erklärung oder in Form von standardisierten Texten aus, die nicht in einem pädagogischen Fördergespräch erörtert werden. Bei der Verwendung der *curricularen Bezugsnorm* wird die individuelle Leistung mit den Anforderungskriterien des Lehrplans verglichen. Dieses Bezugssystem setzt das Vorhandensein operationalisierbarer Lernziele voraus. Wenn diese Voraussetzungen bezogen auf Aspekte des Arbeits- und Sozialverhaltens erfüllt wären, könnte auch die Form von Zensuren für die Beurteilung gewählt werden. Diese curriculare Festschreibung der Lernziele sollte jedoch auch fachbezogen hinsichtlich der Zieldimension „Förderung beruflicher Handlungskompetenz“ erfolgen. Damit besteht die Gefahr von curricularen Redundanzen für das fachübergreifende Arbeits- und Sozialverhalten und die berufliche Handlungskompetenz in einzelnen Fächern bzw. Lernfeldern.

Die *soziale Bezugsnorm* ergibt sich aus der Verteilung der Leistungen in einer Gruppe von Personen z. B. einer Schulklasse. Die meisten Aspekte zur Beschreibung des Arbeits- und Sozialverhaltens, insbesondere

natürlich die Aspekte für das Sozialverhalten wie z. B. Kooperations- und Teamfähigkeit, legen den sozialen Vergleich nahe. Entsprechendes gilt auch für die Beurteilung beruflicher Handlungskompetenz in den einzelnen Fächern bzw. Lernfeldern. Mit der Wahl der sozialen Bezugsnorm im Fach wie auch in den fachübergreifenden Aussagen würden die Schüler aufgrund der aufgezeigten Überschneidungen doppelt mit der gleichen Norm mit Bezug auf die gleichen Kriterien beurteilt und damit doppelt belohnt bzw. bestraft.

4. Gestaltungsempfehlungen für Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in der schulischen Praxis

Das Kollegium einer Schule, welche Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in die Zeugnisse aufnehmen möchte, sieht sich wie oben ausgeführt mit einem doppelten Dilemma konfrontiert: dem Problem der Doppelbenotung in den Fachnoten und in der Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie der formallogischen Unvereinbarkeit eines didaktisch begründeten Unterrichts zur Vermittlung von Handlungskompetenz mit den Gütekriterien zur Leistungsmessung beim Arbeits- und Sozialverhalten. Nach Schütze u. a. (1996) ist ein Merkmal professionellen Handelns die umsichtige, situationsflexible Vermittlung von grundlegenden Unvereinbarkeiten im „hier und jetzt“, d. h. für den jeweils konkreten Fall. Mit den nachfolgenden Punkten soll versucht werden, gangbare pädagogisch begründete Wege aus den oben beschriebenen Dilemmata aufzeigen. Dabei orientieren sich die Empfehlungen an der Entscheidungsstruktur der schulischen Gremien, den Schul- Bildungsgang- und Zeugniskonferenzen.

Der Schulkonferenz obliegt die Aufgabe, die grundlegende Entscheidung ob und in welchen Bildungsgängen Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in die Zeugnisse aufgenommen werden, zu treffen. Dies geschieht unter Berücksichtigung der speziellen Situation, wie sie z. B. im Schulprogramm dargestellt ist. Da detaillierte pädagogisch fundierte Entscheidungen über die Zieldimension, die Bezugsnorm und das konkrete Bewertungsverfahren nur unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der einzelnen Bildungsgänge geschehen können, erscheint es sinnvoll, diese Entscheidungsbefugnis an die Bildungsgangkonferenzen zu delegieren.

Festlegung der Zieldimension, der Bezugsnorm und des Bewertungsverfahrens

In der Bildungsgangkonferenz wird in einer pädagogisch motivierten Diskussion unter den beteiligten Kollegen die Zieldimension sowie die Bezugsnorm für die Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens für einen konkreten Bildungsgang vereinbart. Dabei können die vorhandenen Gestaltungsspielräume unter dem Aspekt eines pädagogisch reflektierten Handelns genutzt werden. Das Ziel dieser Diskussion ist die Festlegung der Zieldimension der Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens, die Wahl einer geeigneten Bezugsnorm, die Festlegung der zu bewertenden Aspekte, das Bewertungsverhalten und die konkrete Form der Bewertung.

Wie oben ausgeführt sollte die Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens der pädagogischen Zieldimension dienen, also das Ziel einer positiven Verhaltensänderung des Lernenden verfolgen, indem der Lernende ein Feedback über seine Leistungen erhält und diese reflektieren und verbessern kann. Dies ist an zwei Voraussetzungen geknüpft: zum einen muss ein einmal bewertetes Kriterium, z. B. die Selbstständigkeit, auch in den nachfolgenden Bewertungen erscheinen und zum anderen müssen die Unterrichtsmethoden zur Verbesserung der bewerteten Leistung geeignet sein. Der vorhandene pädagogische Gestaltungsspielraum ermöglicht es daher, einzelne Aspekte des Arbeits- und Sozialverhaltens zu bewerten, je nach den Erfordernissen des einzelnen Bildungsgangs.

Die Wahl der didaktischen oder der gesellschaftlich-selektiven Zieldimension ist gegenüber der pädagogischen Zieldimension aufgrund der hohen Überschneidung mit der beruflichen Handlungskompetenz und den Fachnoten problematisch.

In der Wahl der Bezugsnorm spiegeln sich die besonderen pädagogisch-didaktischen Bedingungen des einzelnen Bildungsgangs wider. Es besteht grundsätzlich die Wahl zwischen der curricularen, der individuellen und der sozialen Bezugsnorm. Die curriculare Bezugsnorm beinhaltet aufgrund der starken Überschneidungen mit den Fachnoten die größte Gefahr der Doppelbeurteilung und ist daher aus pädagogischer Sicht problematisch. Bei Bildungsgängen, in denen die pädagogische Förderung der Lernenden ein Primat besitzt, ist dieses Ziel am besten durch eine individuelle Bezugsnorm zu

erreichen, bei der die individuelle Entwicklung jedes einzelnen Lernenden in bezug auf seinen vorherigen Leistungsstand bewertet wird. Die Wahl dieser Bezugsnorm impliziert, wie unten ausgeführt, eine individuelle Form der Bewertung.

Für Bildungsgänge mit stärkerem fachwissenschaftlichen Anteil bietet zusätzlich die soziale Bezugsnorm eine mögliche Lösung für das Problem der Doppelbenotung. Während die curriculare Bezugsnorm, z. B. für die Arbeitsschnelligkeit, bereits in der Fachnote enthalten ist, kann dieser Aspekt beim Arbeitsverhalten in Relation zur Lerngruppe gesetzt werden und ermöglicht damit eine weitergehende Beurteilung des Lernenden als die reine Fachnote. Dabei muss beachtet werden, dass sich bei berufsqualifizierenden Bildungsgängen aus der Kombination von Fachnote und Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens über die pädagogische Dimension hinaus auch eine gesellschaftlich-selektive Beurteilung des Lernenden ergibt.

Besonders beim Einstieg in die Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens erscheint es sinnvoll, zunächst einzelne Bewertungsaspekte, z. B. Selbstständigkeit, auszuwählen, die mit den Unterrichtsbedingungen des jeweiligen Bildungsgangs korrelieren, wie sie im Schulprogramm dargestellt sind. Wichtig bei dieser Auswahl ist die Bewertungskontinuität einzelner Aspekte über mehrere Stufen.

Möglichkeiten des Bewertungsverhalten

Unabhängig von der Zieldimension und der Bezugsnorm ist bei der konkreten Bewertungsform grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen Arbeits- und Sozialverhalten notwendig. Das Arbeitsverhalten ist definitionsgemäß fächerübergreifend, d.h. die Bewertungskriterien sollten objektiv und fachübergreifend sein. Ist dies nicht möglich, muss die Bewertung als fachbezogen gekennzeichnet werden.

Eine Bewertung des Sozialverhaltens ist dagegen nur situationsbezogen möglich. Der jeweilige situative Kontext muss aus der Bewertung hervorgehen und in geeigneter Weise dokumentiert sein. Gegebenenfalls, vor allem bei negativen Bewertungen, ist dabei der Lehrbericht im Klassen- bzw. Kursbuch zu berücksichtigen.

Wie im theoretischen Bezugsrahmen ausführlich dargelegt, ist eine objektive

Leistungsmessung für das Arbeits- und Sozialverhalten im Rahmen des handlungsorientierten Unterrichts problematisch, da sie zum Teil formallogisch den Ansprüchen an einen handlungsorientierten Unterricht widerspricht. Demzufolge wird sich die Bewertung auf die Verhaltensbeobachtung des Lernenden stützen. Dabei muss das Problem der subjektiven Wahrnehmung des Bewertenden berücksichtigt werden, um zu einer möglichst objektiven Bewertung zu kommen. Für das im Bildungsgang angewandte Bewertungsverhalten gibt es mehrere Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können, z. B.:

- die Bewertung der Lernenden wird mit den Kollegen in einem Lehrerteam reflektiert.
- die Bewertungskriterien werden mit den Lernenden besprochen, ggf. auch gemeinsam erarbeitet und die Lernenden werden am Bewertungsprozess beteiligt, z.B. durch Selbst- oder Partnerbewertung. Dabei liegt die Entscheidung und Verantwortung für die Bewertung immer in der Hand des Lehrenden.
- die Bewertung wird mit den einzelnen Lernenden besprochen und reflektiert.

Form der Bewertung

Für die Form der Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens stehen der Bildungsgangkonferenz drei Möglichkeiten offen: als Kopfnoten, als standardisierter Text und als individueller Leistungsbericht:

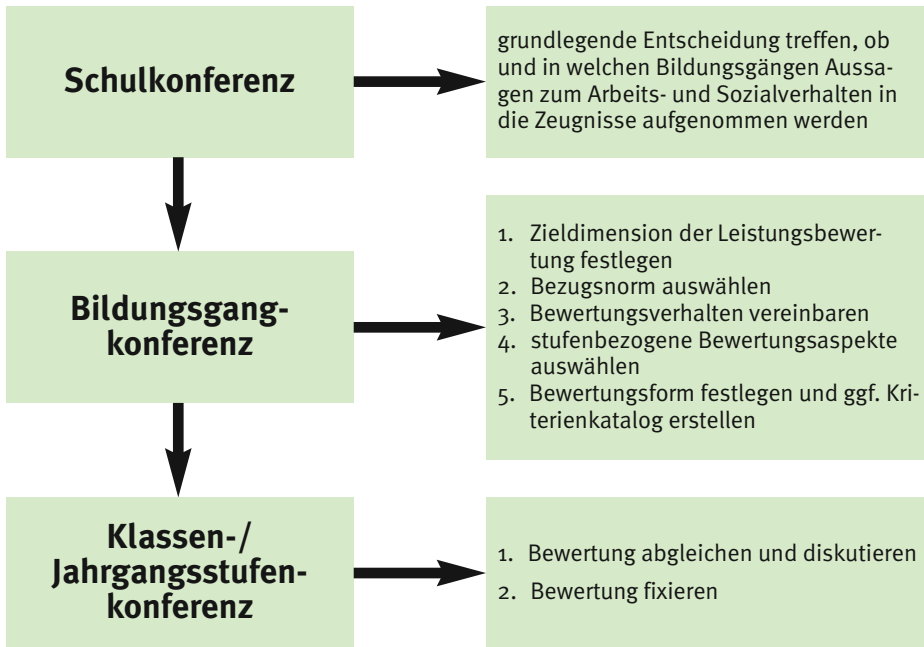
- Die Bewertung in Form von Noten ist nur beim Arbeitsverhalten unter Wahl der sozialen Bezugsnorm möglich. Sie beinhaltet die große Gefahr der Doppelbenotung mit den Fachnoten. Die Bildungsgangkonferenz muss zur Notenfindung einen Kriterienkatalog erstellen, der eine eindeutige Zuordnung von beobachtetem Verhalten des Lernenden zu einer Note zulässt.
- Ein solcher Katalog ist auch bei der Verwendung von standardisierten Texten erforderlich. Auch diese Bewertungsform eignet sich nicht für die Bewertung des Sozialverhaltens, da dieses immer individuell und kontextbezogen ist. Wenn die Textformulierungen eine Leistungsskala abbilden, so sollte eine gerade Anzahl von Abstufungen gewählt werden.
- Die Wahl des individuellen Leistungsberichts ist die pädagogisch sinnvollste Art der Bewertung und lässt als einzige eine situationsbezogene Beschreibung des Sozialverhaltens zu. Bei der Wahl der individuellen Bezugsnorm ergibt sie sich aus

Widerspruch gegen Kürzung der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)

Ihr Widerspruch kann auch jetzt noch an das Landesamt für Besoldung und Versorgung geschickt werden.

Sie finden das Muster auf der vlbs-Internet-Seite www.vlbs.de zum herunterladen.

Schriftleitung bbw ■



pädagogischer Sicht zwingend. Ein Leistungsbericht sollte mit den Schülern reflektiert werden.

Die Form der Bewertung steht in engem inhaltlichem Zusammenhang zur gewählten Bezugsnorm. Darüber hinaus sollten die Größe und Organisationsstruktur des Bildungsgangs bei der Bewertungsform berücksichtigt werden.

Wird die individuelle Bewertung gewählt, so sollte für die Zeugniskonferenz für jeden Lernenden ein individueller Bericht vorliegen, der dann gemeinsam diskutiert und ggf. abgeändert wird. Bei der Verwendung von Kopfnoten oder standardisierten Texten bei der Bewertung des Arbeitsverhaltens muss auf der Zeugniskonferenz eine Abstimmung der

Bewertungen der Kollegen erfolgen. Falls erforderlich, müssen für einzelne Fächer gesonderte Bewertungen ausgewiesen werden.

Schulische Konsequenzen

Eine pädagogisch fundierte Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens stellt eine große und reizvolle Herausforderung an das Kollegium einer Schule dar. Dabei sollten zuerst die schul- und bildungsgangbezogenen Bezugsnormen und Bewertungsformen in Anpassung an die jeweilige schulische Situation festgelegt werden. Auf diese Grundlage entscheiden die einzelnen Bildungsgänge, welche Kriterien aus dem Arbeits- und Sozialverhalten in welcher Jahrgangsstufe sinnvoll zu bewerten sind. Dabei muss die Kontinuität der Bewertung berücksichtigt werden.

Aufgrund des hohen Arbeitsaufwands ist eine Erprobung des Bewertungssystems in einzelnen Bildungsgängen ebenso sinnvoll, wie eine enge Zusammenarbeit der Lehrenden.

Martin Frenz, Susanne Rielage,
Thomas Diehl
vlbs Ausschuss Pädagogik ■

Literatur

Arnold, K.-H. & Jürgens, E. (2001): Schülerbeurteilung ohne Zensuren. Neuwied, Kriftel.

Bader, R. & Müller, M. (2002): Leitziel der Berufsbildung: Handlungskompetenz. Anregungen zur Ausdifferenzierung des Begriffs. In: Die berufsbildende Schule. 54, 176-182.

Ingenkamp, K. (1995): Lehrbuch der pädagogischen Diagnostik. Weinheim; Basel.

Kleber, E. W. (1992): Diagnostik in pädagogischen Handlungsfeldern. Einführung in Bewertung, Beurteilung, Diagnose und Evaluation. Weinheim und München.

Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (MSJK) (2003): Hinweise zur Förderung und Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie zur Würdigung außerunterrichtlichen und außerschulischen ehrenamtlichen Engagements. Düsseldorf.

Schütze, F. u.a. (1996): Überlegungen zu Paradoxien des professionellen Lehrerhandelns in den Dimensionen der Schulorganisation. In: Helsper, Werner u.a. (Hg.): Schule und Gesellschaft im Umbruch. Band 1: Theoretische und Internationale Perspektiven. Weinheim.

MABIS und MABIS.Net

Vom Akronym zum Hoffnungsträger für haftentlassene Jugendliche und junge Erwachsene

Marktorientierte **A**usbildungs- und **B**eschäftigungs**i**ntegration **S**trafentlassener

Die Verbesserung der Chancengleichheit für Benachteiligte ist im beruflichen Schulsystem für die verschiedensten Gruppen schon immer ein Thema gewesen. Doch als im Jahr 2000 die EU-Kommission die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, ein Programm zur Verwirklichung der Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beschloss, rückte in NRW die

Gruppe der Strafgefangenen und -entlassenen wieder mehr ins Zentrum dieses Handlungsfeldes. Natürlich haben sich auch früher schon einzelne Berufskollegs in Justizvollzugsanstalten (JVA) an beruflichen Bildungs- und Qualifizierungsangeboten beteiligt. Sieht man aber einmal von den Jugendstrafanstalten ab, in denen ja auch die Berufsschulpflicht gilt, waren solche Kooperationen

nur sporadisch und oft rein zufällig durch die räumliche oder personelle Nähe zu einem Berufskolleg entstanden.

Durch den Einstieg des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder (MSJK) in die Entwicklungspartnerschaft MABIS.Net ist nun das Fundament für eine systematische und nachhaltige Zusammenarbeit auf diesem Gebiet gelegt.

MABiS und MABiS.NeT

Netzwerk zur Marktorientierten Arbeits- und Beschäftigungsintegration Straftatlassener

MABiS.NeT wird vom Justizministerium des Landes NRW getragen und im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes NRW unterstützt diese EU-Maßnahme durch ihre EU-Geschäftsstellen bei den Bezirksregierungen.

Informationen zum Gesamtprojekt: www.mabis-net.de
 Informationen zum Teilprojekt Berufskolleg: www.berufskolleg-in-mabis-net.de

Ansprechpartner bei den EU-Geschäftsstellen:

BR-Arnsberg	BR-Detmold	BR-Düsseldorf	BR-Köln	BR-Münster
Ewald Peuker	Heike Theurich	Lothar Herstix	Peter Maurer	Barbara Herlinger
Fon: 02931 823152	Fon: 05231 714416	Fon: 0211 4755666	Fon: 0221 1472516	Fon: 0251 4114052
Fax: 02931 8246090	Fax: 05231 714417	Fax: 0211 4755998	Fax: 0221 1472893	Fax: 0251 4114000

Doch vorweg noch einige Informationen zum Sachstand. Bei der Analyse von Strafgefangenenstatistiken fiel auf, dass der Anteil der Menschen ohne berufliche Ausbildung bei Strafgefangenen gegenüber dem Vergleichsanteil des Bevölkerungsdurchschnitts extrem hoch war. Mit der Reform des Strafvollzugsgesetzes von 1977 sind die Weichen zum Behandlungsvollzug gestellt und die rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von beruflichen Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen worden. Von einer verbesserten Perspektive der Straftatlassenen auf dem Arbeitsmarkt erhoffte man sich auch eine Steigerung des Resozialisierungsgrades und damit eine Verringerung der Rückfallquote. Erfolge stellten sich auch ein, aber zufriedenstellend oder gar ausreichend gemessen am Aufwand waren sie nicht. Bei der Auswertung von Langzeitstatistiken entdeckte die Arbeitsgruppe Kriminologischer Dienst (agkd) des Justizministeriums NRW, dass nur bei Straftatlassenen, die unmittelbar nach der Entlassung in ein Beschäftigungsverhältnis kamen, der Resozialisierungseffekt in der gewünschten Deutlichkeit ausfiel.

In einer auf die fünf Jugend-justizvollzugsanstalten von NRW beschränkten Studie kam die agkd im November 2000 zu dem Ergebnis, dass bei Straftatlassenen mit berufli-

chen Qualifizierungsmaßnahmen in der Haft und einer institutionalisierten, systematischen Entlassungsvorbereitung in Arbeits- oder Ausbildungsplätze nach der Entlassung eine Senkung des Rückfallrisikos auf unter 40 % möglich ist. Bei den Vergleichsgruppen dagegen lag das Rückfallrisiko bei 80 % für diejenigen, die zwar eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme, aber keine besondere Entlassungsvorbereitung in Anspruch nahmen und deshalb arbeitslos waren und 90 % bei denen, die weder Qualifizierung noch Entlassungsvorbereitung für nötig hielten.

Vor diesem Hintergrund hat sich das MSJK in 2001 entschlossen, der durch EQUAL geförderten Entwicklungspartnerschaft MABiS.NeT beizutreten. Das Konzept: Es wird statistisch untersucht, wie sich Strafgefangene aus JVA des Landes NRW nach der Entlassung im Vergleich zu anderen Straftatlassenen verhalten, wenn sie in der JVA an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teil-

nehmen, aktiv eine Entlassungsvorbereitung mit gestalten und in Freiheit die speziell von MABiS.NeT aufgebauten Nachsorgeleistungen in Anspruch nehmen.

MABiS.NeT arbeitet auf drei Ebenen:

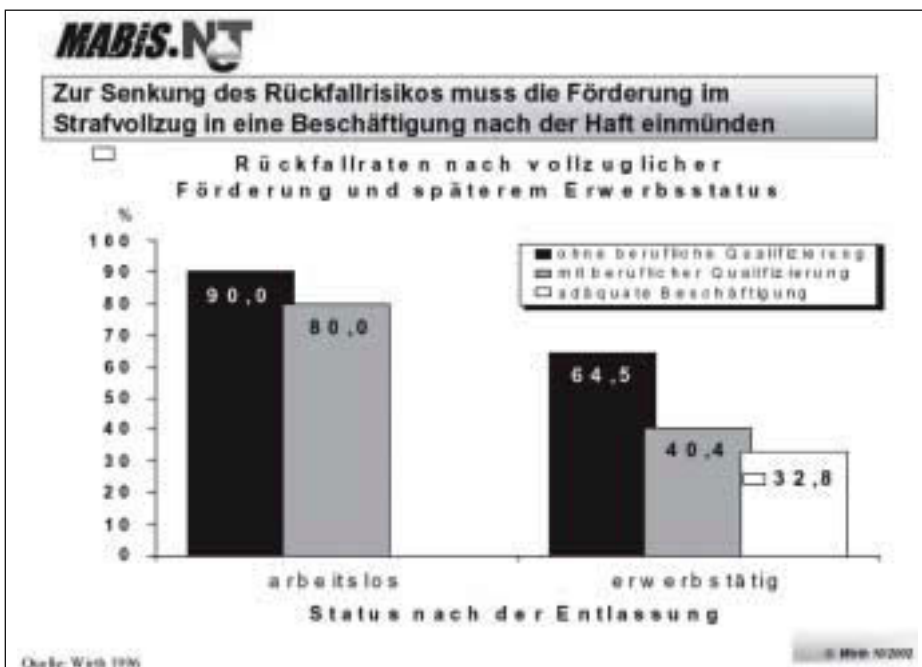
- N** Aufbau eines Nachsorgetztes zur Gewährleistung von Ausbildungs- und Beschäftigungskontinuität für Strafgefangene und Straftatlassene
- e** Aufbau eines EDV-gestützten Vermittlungsnetzes zur Effizienzsteigerung der arbeitsmarktorientierten Entlassungsvorbereitung
- T** Transfer von „good practice“ in (über-)regionalen Informationsnetzen zur Verbesserung der Kooperation von Justiz- und Arbeitsmarktakteuren

In MABiS.NeT arbeiten 25 Partnerorganisationen auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung das o.a. Arbeitsprogramm bis zum 30. Juni 2005 ab.

Die Strafgefangenen aus 11 NRW-Justizvollzugsanstalten sind eingeladen, sich an vollzugsinternen Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen, ein vollzugsbegleitendes Beratungs- und Entlassungsvorbereitungsangebot wahrzunehmen sowie ein nachvollzugliches Begleitungsangebot anzunehmen. Als Ziel wird eine Stichprobengröße von mindestens 1.800 Straftatlassenen angestrebt.

Das MSJK hat die fünf EU-Geschäftsstellen für Projekte beruflicher Qualifizierung der Bezirksregierungen mit der Umsetzung des Kooperationssteiles „Berufskollegs“ beauftragt. Im Rahmen ihrer Schnittstellenfunktion zwischen den Nachsorgetellen und den Berufskollegs setzen sie folgende Aufgabenstellungen um:

1. Unterstützung der Arbeit der MABiS-Zentren und Wiedereingliederungsforen bei Vermittlungen und Nachsorgeleistungen im Bereich der Berufskollegs des Landes NRW
- 1.1 Kooperation mit den MABiS.NeT-Nachsorgeeinrichtungen für Haftentlassene zur Vermittlung geeigneter beruflicher Bildungsangebote



1.2 Entwicklung eines Pipeline-Modells (Leitfaden) für Nachsorgeeinrichtungen, die Haftentlassenen bei dem Übergang in das komplexe Aus- und Weiterbildungsangebot erfolgreich unterstützen wollen

1.3 Einbindung des Beratungssystems der Berufskollegs zur Fortschreibung des persönlichen Aus- und Fortbildungsprofils der Haftentlassenen in Kooperation mit den nachsorgenden Betreuungsstellen

2. Entwicklung, Aufbau und Evaluation eines nachhaltigen Konzeptes geeigneter Strukturen und Instrumentarien zur Optimierung der Ausbildungsmöglichkeiten von Haftentlassenen in Bildungsgänge der Berufskollegs

2.1 Entwicklung und Durchführung geeigneter Methoden und Instrumentarien zur Identifizierung von Ausbildungsmaßnahmen in Berufskollegs im Sinne eines Casemanagements

2.2 Kooperation mit den Verantwortlichen in den Ausbildungseinrichtungen und der Schulaufsicht zur Entwicklung von Ausbildungsbereitschaft und nachhaltig geeigneter instrumenteller Strukturen

2.3 Unterstützung der pädagogisch Verantwortlichen durch Beratung und Fortbildung

2.4 Transfer und Diversifizierung der Ergebnisse durch geeignete Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit

Dazu haben die EU-Geschäftsstellen die Beratungslehrerinnen und -lehrer an den Be-

rufskollegs auf die besondere Beratungssituation bei Haftentlassenen vorbereitet. Darüber hinaus wurde für die Beratungsarbeit eine Datenbank (CD-Rom) auf der Basis der BK-Infosys erstellt, die es den MABiS-Mitarbeitern in den JVA und in den Nachsorgestellen ermöglichen, aus dem komplexen Angebot der NRW-Berufskollegs den individuell richtigen Bildungsgang herauszufiltern und im Bedarfsfall sich schnell von dem/der Beratungslehrer/in des gewünschten Berufskollegs zusätzlich beraten zu lassen.

Gerade in Zeiten knapper Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Wirtschaft können die Qualifizierungsangebote der Berufskollegs im Einzelfall die einzige Alternative gegenüber einer Straftat in die Perspektivlosigkeit verbunden mit dem extrem hohen Rückfallrisiko sein. Aufgrund der in der Person liegenden Voraussetzungen werden hauptsächlich folgende Bildungsgänge in Betracht kommen: Kombi-Projekt, Klasse für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz in Vollzeitform (APO-BK, Anlage 7), Vorklasse zum BG, Berufsgrundschuljahr oder Berufsfachschule. Im Einzelfall könnte aber auch die vermittelnde Hilfe für die Fortführung eines begonnenen Ausbildungsverhältnisses im Dualen System angebracht sein.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EU-Geschäftsstellen werden die Beratungslehre-

rinnen und -lehrer kontinuierlich über die Entwicklungen in MABiS.Net unterrichten. Sie bitten alle Schulleiterinnen und Schulleiter sowie alle Lehrerinnen und Lehrer, auch für ratsuchende Strafgefangene bzw. -entlassene und deren MABiS-Berater alle Möglichkeiten des jeweiligen Berufskollegs zur Unterstützung auszuschöpfen.

Wer weitere Informationen zu MABiS.Net wünscht, findet allgemeine Informationen dazu im Internet unter www.MABiS-Net.de und spezielle zum Teilprojekt Berufskolleg unter www.berufskolleg-in-mabis-net.de.

Ewald Peuker
Mitarbeiter der EU-Geschäftsstelle in der
Bezirksregierung Arnsberg
vlbs Ausschuss Pädagogik ■

Die Sprecherin und die Sprecher des AJK stellen sich vor

Name: **Tanja Koprek**
Referendariat: Max-Weber-Schule in Freiburg
Schule: Berufskolleg Oberberg in Wipperfürth
Fächer: Katholische Religion und Sozialpädagogik
Fachbereich: Hauswirtschaft und Wirtschaft und Verwaltung

Name: **Lars Melsa**
Uni: Dortmund
Fächer: Maschinen- und Fertigungstechnik / Sonderpädagogik für Verhaltensauffällige und schwer Erziehbare
Referendariat: Technisch Berufliche Schule I in Bochum / Seminar Dortmund
Schule: Berufskolleg Witten des Ennepe Ruhr Kreis
Fächer: Maschinentechnik und Fertigungstechnik
Fachbereich: Gewerbliche Berufe (Zerspanungsmechaniker und Berufsgrundschuljahr)

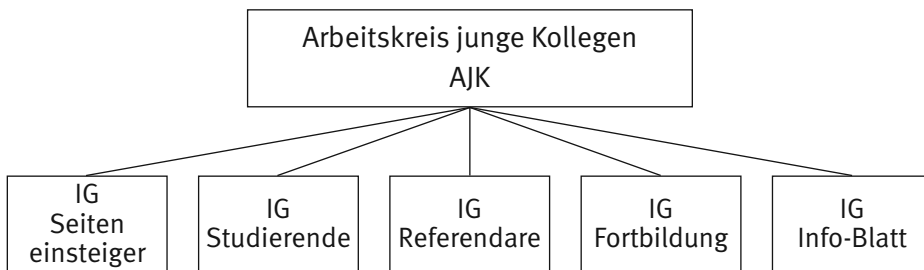
Name: **Thomas Hillebrand**
Uni: Universät-GH Siegen
Fächer: Maschinentechnik / Fertigungstechnik
Referendariat: Schule: August-Griese-Berufskolleg, Löhne, Seminarort: Bielefeld
Schule: Berufskolleg Oberberg in Wipperfürth
Fächer: Maschinentechnik und Fertigungstechnik
Fachbereich: Metall: Gewerbliche Berufe (Industriemechaniker)
Vollzeitklassen (Berufsfachschule 2-jährig FHR; FOS Technik);
Informatik (Berufsfachschule 3-jährig, Informationstechnische Assistenten)



v. li.: Lars Melsa, Tanja Koprek und Thomas Hillebrand

Struktur des Arbeitskreises Junger Kollegen

Um Personalressourcen zu bündeln und die Arbeit der verschiedenen Interessengemeinschaften besser zu koordinieren, wurde überlegt die beiden Kreise Irks und AK „Junge Kollegen“ mit Ergänzung unter dem Dach des AJK zusammen zu fassen. Die zukünftige Struktur sieht wie folgt aus:



Der AJK wird dem vlbs gleich den weiteren Arbeitskreisen unterstellt sein.

Vorteil dieser Struktur ist der fließende Übergang zwischen den Interessengemeinschaften (IG) und die Abdeckung einer großen Interessenvielfalt. Je nach Neigung der einzelnen Personen kann somit die IG gewechselt werden.

Um den Zusammenhalt und den Kontakt unter den Gruppen zu stärken sind „Großtreffen / Events“ geplant, die ein- bis zweimal im Jahr stattfinden.

Thomas Hillebrand
Sprecher AJK ■

Verleihung der Europamedaille der EVP-Fraktion im Europaparlament

Hans-Josef Ruhland mit Europamedaille ausgezeichnet

Am 14. Dezember 2003 erhielt Hans-Josef Ruhland aus der Hand von Karl-Heinz Florenz, Mitglied der EVP-Fraktion des Europäischen Parlaments, die Europamedaille der EVP-Fraktion im Europaparlament

Lesen Sie dazu Auszüge aus der Rede vom Bürgermeister der Stadt Krefeld, Gregor Kathstede

„Lassen Sie mich einen der ältesten Wegbereiter Europas zitieren: „Nomen est Omen!“ sagte der römische Komödiendichter Plautus, dessen Werke zu den ältesten, höherstehenden und vollständig erhaltenen Zeugnissen lateinischer und damit europäischer Verständigungskultur zählen.

Der Name ist zugleich Vorbedeutung!

Hans-Josef Ruhland, der in Sachen Verwurzelung die Konkurrenz mit den Bäumen des Forstwaldes nicht zu scheuen braucht, ist zugleich ein Mann europäischer Dimension. Das ist sozusagen seine Vorherbestimmung. Und damit der alte Plautus zu seinem Recht kommt, sei dies ergänzt: unserem Vorsteher des Krefelder Westens ist die europäische Dimension bereits in die Wiege gelegt. Ein

Wein-Kenner wie Hans-Josef Ruhland weiß das. Denn im Herzen Europas, nämlich in der Region zwischen Colmar, Straßburg, Freiburg im Breisgau und etwa Karlsruhe reift Jahr für Jahr der sogenannte Ruländer. Ruländer ist nicht nur der Plural von Ruhland, er wird auch als gehaltvoller und wuchtiger Wein beschrieben. Wer wollte daran zweifeln! Und so tief dieser Wein seine Wurzeln auch durch Erde, Kalk und geologische Schichten treibt, hindert ihn diese Bodenständigkeit doch nicht daran, in Österreich als Grauburgunder, im Wallis als Malvoisie, in Italien als Pinot Grigio, in der Schweiz als Grauer Mönch, in Frankreich

als Pinot Gris, in Slowenien als Rulandac, in Ungarn als Speyerer oder im Elsass als Tokay d'Alsace aufzutreten.



„Als überzeugter Europäer hat Hans-Josef Ruhland die Idee der Europäischen Union aktiv vertreten - so auch mit der europäischen Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ...“ - so Karl-Heinz Florenz bei der Verleihung der Europamedaille. v. li.: Hans-Josef Ruhland, Bürgermeister Gregor Kathstede, Europaabgeordneter Karl-Heinz Florenz

Das ist in einem Europa der Nationen eine wahre europäische Gesinnung. Deshalb beschreibt der Vergleich mit dem badischen Wein den Unionsbürger Hans-Josef Ruhland treffend. Nur wenige denken so wie er in europäischen Dimensionen und nur wenige aktivieren sich auf so vielen Handlungsfeldern wie er. Deshalb muss heute der Singular Ruhland dem gewichtigen Plural „Ruländer“ weichen.

Hans-Josef Ruhland hat vor einigen Jahren gesagt: „Kommunalpolitik ist mein Hobby, darüber hinaus stehe ich politisch nicht zur Verfügung“. Er kandidierte in der Tat nie für ein anderes als ein kommunalpolitisches Mandat. Aber keiner verstand es so wie er, die verfahrenste kommunalpolitische Diskussion in mindestens bundespolitische, vorzugsweise europäische und am liebsten in globale Zusammenhänge zu bringen. Dem politischen Gegner, aber - ich gebe es zu - auch den Mitstreitern aus eigenen Reihen entglitten ob dieses entwaffnenden Denkens in großen Zusammenhängen häufig sämtliche Gesichtszüge.

Ich trete keinem zu nahe, wenn ich dies als kurzzeitige Überforderung „von Freund und Feind“ interpretiere. Denn Hans-Josef Ruhland hat in seiner lange zurückliegenden Schlosserlehre, die er übrigens hier gleich nebenan in den ehemaligen Deutschen Edelstahlwerken absolvierte, gelernt, so lange zu feilen, bis das Ergebnis perfekt ist. Dieses Perfektionsprinzip hat er auf die politische Diskussion und Argumentation übertragen.

Der große Zusammenhang und die europäische Dimension gehören so untrennbar zu

Hans-Josef Ruhland wie das hohe Maß an Aufmerksamkeit, das er seinen Zuhörern abverlangt. Hans-Josef Ruhland ist längst nicht nur Verfechter von Bürgerlichkeit und Subsidiarität, sondern ein eiserner Verfechter europäischen Denkens.

Und als ausgewiesener Experte der Erziehungswissenschaften, der für dieses Fach einen Lehrauftrag an der Uni Essen hat, bietet er an, dieses Vakuum durch ein Vorbild, ein zukunftsweisendes Leitbild zu füllen. Dieses zukunftsweisende Vorbild nennt er den „kompetenten Unionsbürger“.

Mit der Erfindung des „kompetenten Unionsbürgers“ offenbart Ruhland ein ähnliches Konzept, wie es sich beim Neuhumanisten Humboldt wiederfindet. Der erfand nämlich mit dem „wissenschaftlich ausgebildeten Staatsbeamten“ ein zukunftsorientiertes Leitbild, eine Leitfigur, für die innere Gestaltung Preußens, noch bevor es den Staat „Deutsches Reich“ gab.

Im Europa aus Forstwalder (Anm. d. Red.: Forstwald = Stadtteil von Krefeld) Sicht ist der „kompetente Unionsbürger“ ein umfassend gebildetes Individuum und ein mündiger Träger von Rechten und Pflichten gegenüber europäischen Institutionen.

Der kompetente Unionsbürger Ruhland ist mündig und selbständig, hält nichts von staatlicher Beglückung und denkt methodisch klar und sauber.

Hans-Josef Ruhland braucht die Diskussion wie sein täglich Brot. Er liebt die kritische Auseinandersetzung. Er provoziert sie auch sehr raffiniert und fühlt sich ohne sie nicht in

seinem Element. Das beweist auch die Bücherpräsentation (Anm. d. Red.: im Festsaal). Denn diese Bücher liefern ausreichend Stoff, neue Fragen zu stellen und sehr kritisch und sehr intensiv zu diskutieren.

Ruhland weiß, dass seinem „kompetenten Unionsbürger“ der Wind aus allen möglichen Richtungen entgegen wehen wird. So ist das bei neuen Ideen eben. Dank des „Eichenwaldes“ auf der anderen Seite der Gladbacher Straße weiß er aber auch: „Was kümmert eine Eiche schon ein bisschen Wind.“

Wenn der kompetente Unionsbürger sich also im Ruhlandschen Sinne entwickelt, dann steht das Europa „der Einheit in Vielfalt“ - wie Altkanzler Helmut Kohl „sein Europa“ beschrieben hat - auf einem soliden bodenständigen Fundament.

Dann ist der kompetente Unionsbürger ein wahrer Ruländer.“

Der vbs gratuliert ihrem ehemaligen Landesvorsitzenden und Vorsitzenden des Ausschusses Bildungspolitik Hans-Josef Ruhland herzlich zu dieser Auszeichnung! ■

Duales System – zwei Partner auf gleicher Wellenlänge

Konsequenzen von Ausbildungskonzepten von Betrieben unterschiedlicher Größe für den Unterricht an Berufskollegs, aufgezeigt am Beispiel der IT-Berufe

Unter diesem sehr komplexen Thema hatten die IHK Düsseldorf unter der Federführung von Herrn Wolfram Brecht und das Unternehmen Vodafone D2 unter der Führung von Manfred Humpert und Andre Tilstra die Referendare von zwei Ausbildungsjahrgängen in insgesamt vier Ausbildungsgruppen des Seminars Düsseldorf eingeladen. Das Seminar Düsseldorf war durch Herrn Conrad-Strickling vertreten.

Einladungsort war die Hirschburg bei Königswinter, wo die Referendare einen beeindruckenden Rahmen geboten bekamen. Sie konnten erleben, wie heute in der Wirtschaft Weiterbildung betrieben wird.

Das Unternehmen Vodafone D2, ein großer IT-Ausbilder der Region Düsseldorf, benutzte die Gelegenheit, dem Forum eine Präsentation des eigenen Unternehmens zu bieten. Beim Thema Ausbildung bei Vodafone D2 wurden die Referendare konkret mit den von Vodafone D2 kritisierten Mängeln in der Berufsschule konfrontiert. Als Defizite wurden genannt:

- mangelhafte Flexibilität der Abstimmung der Ausbildungsinhalte von Berufskolleg und Unternehmen,
- Defizite beim Erfahrungsaustausch auf der Ebene Ausbilder und Lehrkräfte. „Die Lehrkräfte haben keine Zeit für uns.“

- qualitative Defizite der Berufsschule, die sich zu wenig an den Bedürfnissen des Unternehmens orientiert. Ganz konkret: „Die Komplexität, die wir brauchen, wird nicht erfüllt.“
- mangelhafte zeitliche Abstimmung des Unterrichts. So könnte doch der Unterricht auch samstags angeboten werden.

Alle diese Defizite, die teilweise bewusst provokativ formuliert waren, führten zu der Frage, ob die Ausbildung nicht an eine Berufsschule verlagert werden sollte.

Zur Verbesserung der Beziehungen Unternehmen-Berufsschule forderte Herr Weis-

haupt, Ausbilder für IT-Berufe bei Vodafone D2, dass die Rahmenbedingungen für die Berufsschule flexibler werden sollten. So müsste die Möglichkeit bestehen, dass die Lehrer besser in das betriebliche Geschehen durch Praktika und Weiterbildungsangebote eingebunden werden.

Die von Herrn Dieter Bienek vorgetragene Konzeption der Ausbildung mit einem Einstiegsseminar für die Auszubildenden war den Referendaren sehr geläufig, da sie sich mit den dort vorgestellten Methoden und Konzeption schon während ihrer Ausbildung zum Lehrer/zur Lehrerin vertraut gemacht haben.

Die von Herrn Rainer Funk vorgetragene Konzeption des mittelständigen IT-Unternehmens SK.NET GmbH mit ca. 30 Mitarbeitern für die IT-Ausbildung legt besonders Wert auf die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden: Telefontraining, Beschwerdemanagement, Fragetechniken, Rhetorik, Präsentationstechnik und Verkaufs- bzw. Verhandlungstechnik sollten nach Meinung von Herrn Funk kombiniert werden mit Fach- und Methodenwissen. Als Fazit sieht Herr Funk: Die Wünsche an Berufsschule sind durchaus erfüllbar, es sollte jedoch intensiver abgestimmt werden, was die Berufsschule davon machen kann und was ist Aufgabe der Betriebe.

In seinen Anmerkungen zu Möglichkeiten und Grenzen der Berufsschule bemerkte



Alle am Ausbildungsgeschehen Beteiligten sollten sich ständig fragen: „Wie können wir noch besser werden?“

Ernst Bizer, dass „Berufsschule so gut sein muss, dass sie durch nichts ersetzbar sein kann.“ Mummert und Partner, die die Arbeitszeit der Lehrkräfte an Berufskollegs untersucht haben, bestätigten, dass die Berufsschule ein besonders effizientes und auch flexibles Unterrichtsangebot macht. Ernst Bizer hob hervor, dass die Berufsschule keine unternehmensspezifische Ausbildung machen kann, sie kann jedoch den Unterricht so flexibel gestalten, dass sie auf die Bedürfnisse eines großen Ausbildungsunternehmens eingehen kann. Wenn Vodafone D2 in den ersten Ausbildungswochen eine Programmiersprache vermittelt, damit die Auszubildenden fit für die Abteilungen sind, so sollte sich der Partner Berufsschule darauf einstellen.

Ernst Bizer zeigte kein Verständnis für den

Verwurf, „die Lehrer haben keine Zeit für uns“. Umgekehrt erlebt es Berufsschule oft genug, dass sie von den Ausbildern kaum wahrgenommen wird. „Wir sollten hier uns nicht gegenseitig Vorwürfe machen, sondern konkrete Angebote der Kooperation unterbreiten.“

Berufsschule bietet so vielfältige Modelle der Unterrichtsorganisation an, dass sicher auch ein Modell für die Bedürfnis-

se von Vodafone D2 gemacht werden kann. Wer Unterricht am Samstag fordert, der muss bedenken, dass die maximale Ausbildungszeit 40 Stunden pro Woche beträgt. Bei einem Unterricht an Samstagen muss folglich ein anderer Wochentag frei sein.

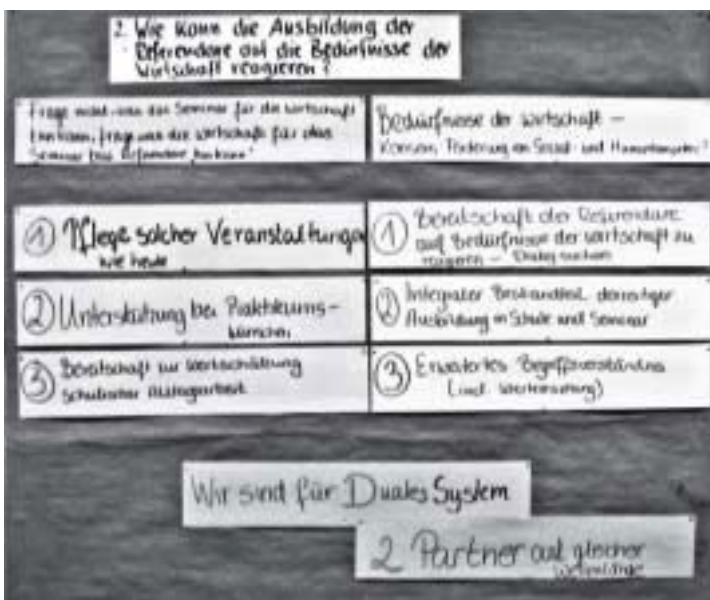
Den Vorwurf der Qualitätsdefizite ließ Ernst Bizer nicht auf den Berufsschullehrern hängen. Auch sie müssen die Möglichkeit der Spezialisierung bekommen. Keine Lehrkraft kann die ganze Bandbreite IT unterrichten und sich dabei ständig auf aktuellem Wissensniveau befinden. Bei einer Spezialisierung pro Ausbildungsjahr gelingt es den Lehrkräften immer, sich an die Spitze der Innovationen zu setzen.

Die nachmittäglichen Arbeitsgruppen des Seminars auf der Hirschburg waren dazu gedacht, die vormittags angesprochenen Themen zu vertiefen.

Das Fazit der Arbeitsgruppen lässt sich so formulieren:

Zwischen den Interessen der auszubildenden IT-Unternehmen und den Möglichkeiten der Berufsschule bestehen oft keinen Fall die vormittags so hart formulierten Gegensätze. Die Ausbildungskonzeptionen von Vodafone D2 und SK.NET GmbH lassen sich durchaus mit dem Unterrichtsangebot der Berufsschulen in Einklang bringen. Vodafone D2 bestätigt, dass sich die Prozesse verändert haben, wenn auch langsam. Die Referendare wurden aufgefordert, an solchen in ihrem späteren Berufsleben auftretenden Problemen mit den Unternehmen zu arbeiten und zu verhindern, dass sie in eine tägliche Routine verfallen. Alle am Ausbildungsgeschehen Beteiligten sollten sich ständig fragen: „Wie können wir besser werden?“

Ernst Bizer ■



Bezirksverband Arnsberg erarbeitete Wahlvorschlagsliste für die Personalratswahl 2004

Der Schulleiter des Theodor-Reuter-Berufskollegs Iserlohn, OstD Reinhard Müller, konnte am 2. Dezember 2003 den Vorsitzenden des vlbs-Bezirksverbands Arnsberg, Wilhelm Schröder, sowie die Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalratswahl 2004 im soeben neu eingerichteten Tagungsraum des Berufskollegs begrüßen. In der Nominierungssitzung hatten alle Kandidatinnen und Kandidaten die Gelegenheit sich den Stadt-/Kreisverbandsvorsitzenden vorzustellen. Sie stellten ihre bisherigen Tätigkeiten im vlbs dar und erläuterten ihre Vorstellungen von der zukünftigen Personalratsarbeit.

Nach gründlicher und sachlicher Diskussion wurde dann die Wahlvorschlagsliste erstellt. Zum Abschluss berichteten Theo Horstkemper als Vorsitzender des Bezirkspersonalrates Arnsberg und Wilhelm Schröder als Mitglied des vlbs-Landesvorstandes und Hauptpersonalratsmitglied über aktuelle Probleme, wie z. B. Fortbildung, Entwurf zum neuen Schulgesetz und zum Landeshaushalt 2004/2005.

Vor der Sitzung hatten die Teilnehmer Gelegenheit, die Werkstätten des in Trägerschaft des Landes NRW stehenden Berufskollegs zu besichtigen und sein Ausbildungskonzept „Doppelqualifikation und Berufsausbildung nach BBiG“ kennen zu lernen.



v. li.: Reinhard Müller, Schulleiter des Theodor-Reuter-Berufskollegs Iserlohn, Wilhelm Schröder, Vorsitzender des vlbs-Bezirksverbands Arnsberg,

Erhard Voß, TRBK Iserlohn ■

Ortsverband Coesfeld

Sinnvoll mitgestalten – aber keine Sonderopfer

Ehrung im Zeichen von Reformen

Der Blick zurück und nach vorn bestimmte die Tagesordnung der Jahreshauptversammlung des Verbandes der Lehrer an Berufskollegs (vlbs). Vorsitzender Wolfgang Hundertmark erinnerte an zahlreiche Veranstaltungen - zur Verbesserung der schulischen Arbeit, zur Situation des Beamten-tums, zur politischen Mitgestaltung, zur Altersvorsorge, zur Geselligkeit und nicht zu vergessen, die Betriebsbesichtigungen um die Anbindung an die Betriebe zu stärken und den technischen Wandel zu erfassen.

Ein besonderes Anliegen der Versammlung war die Ehrung der Jubilare, die mit der Urkunde des Landesverbandes und einem Präsent für Ihren jahrzehntelangen Einsatz im Verband ausgezeichnet wurden.

Für 40-jährige Mitgliedschaft konnten Agnes Schnitker, Paul Scheipers, Manfred Plarr und

für 25-jährige Mitgliedschaft Elisabeth Lindenkamp, Karl Freitag und Karlheinz Holthues geehrt werden.

In seiner Würdigung hob der Vorsitzende besonders das Engagement, die Sozialkompetenz und Teamfähigkeit hervor, mit der sie dazu beigetragen haben die pädagogische Arbeit zu fördern und weiter zu entwickeln.

Im weiteren Verlauf der Veranstaltung wurden die Veränderungen im öffentlichen Dienst insbesondere bei den Beamten angesprochen. Herr Hundertmark zeigte an einigen Beispielen die Veränderungen auf, wie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit, die erhebliche Minderung des 13. Monatsgehaltes, der Wegfall des Urlaubsgeldes und die Verringerungen bei den Beihilfen. Daneben

sind aber noch viele weitere Verschlechterungen für die Zukunft geplant. Nach Meinung der Mitglieder wird im Moment nur an kurzfristigen Lösungen gedoktert, die aber die Probleme der Zukunft nicht lösen.

Zur Abrundung der Veranstaltung informierte Helmut Gerdener als Mitglied des Bezirkspersonalrates Münster über die Arbeit der Personalvertretung, die er an einigen Beispielen deutlich machte. So nannte er unter anderem den Arbeitsschutz, der auch wegen der Schadstoffbelastung an einigen Schulen immer noch ein Problem ist. Des Weiteren die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, gegen die eine Verfassungsklage geplant ist und die Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Zusätzlich die Verschlechterungen und Konsequenzen bei Feststellung von Dienstunfähigkeit.

Daneben die Kürzung bei den Reisekosten und der Fortbildung, die sich auf die Fachkompetenz der Lehrer und damit auf die Unterrichtsqualität auswirken wird, sowie die Beförderungproblematik an den Schulen.

Innerhalb der Versammlung war man sich einig, dass die Beamten, die nur ein Teil des öffentlichen Dienstes stellen, ihren Teil bei den gesellschaftlichen Veränderungen mittragen wollen und müssen, aber nicht bereit sind Sonderopfer zu bringen. Deshalb möchten die Beamten die Veränderungen sinnvoll mitgestalten und dazu gehört nicht nur eine Kürzungsorgie ohne aufzeigen von Perspektiven für die Zukunft.

Wolfgang Hundertmark
Ortsverband Coesfeld ■



Für langjährige Treue zum Verband der Lehrer an Berufskollegs wurden Elisabeth Lindenkamp (l.), Agnes Schnitker (2.v.l.), Paul Scheipers (2.v. r.) und Karl Freitag (r.) vom Vorsitzenden Wolfgang Hundertmark geehrt.

vlbs Bielefeld ehrte verdiente Mitglieder



Das Bild zeigt (von links): Dieter Kutschenreiter (stellv. Vorsitzender vlbs), Klaus Hamann (25 Jahre Mitgliedschaft), Hedwig Hanebrink (40 Jahre), Karl-Ernst Schielke (25 Jahre), Hans-Ulrich Stabrey (25 Jahre), Angela Frenskowski (Stadtverbandsvorsitzende), Friedrich Altheld (Bezirksverbandsvorsitzender). Es fehlten: Hans-Georg Schulte (25 Jahre).

Der Stadtverband Bielefeld des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW VLBS ehrte bei der Jahreshauptversammlung im Werningshof fünf Mitglieder, die seit 25 bzw. 40 Jahren dem Lehrerverband angehören.

Bei der Jahreshauptversammlung wurde die ehemalige stellvertretende Schulleiterin des Carl-Severing-Berufskollegs für Bekleidungstechnik, Biotechnik, Hauswirtschaft und Soziales Inge Stock als Seniorenbeauftragte gewählt.

Der Stadtverbandsvorsitzende Friedrich Altheld berichtete über die anstehende Personalratswahl 2004, für die der Stadtverband drei Mitglieder entsendet. In der Versammlung wurde besonders die geplante Zusammenlegung der Carl-Severing-Schulen für Handwerk und Technik mit der Carl-Severing-Schule für Bekleidungstechnik, Biotechnik, Hauswirtschaft und Soziales kritisiert.

Die Stadtverbandsvorsitzende kritisierte ebenso die Kürzung der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld), die eine Gehaltskürzung von ca. 2,7 % ausmacht.

Reinhard Leeker
Pressesprecher SV Bielefeld ■

Zusammen 425 Jahre Mitgliedschaft im vlbs ...



Das Bild zeigt nicht alle „40jährigen“: (von links) Karl Busch, Ursula Beer, Klemens Hecker. Dazu gehören noch Alfons Schönenborn und Adolf Geiger.

Bei den „25jährigen“ sind zu nennen Ute Busch, Hannelore Schäfer, Ullrich Schröder, Rolf Müller, Franz Peter Hamacher, Paul Gerhard Körner, Heinz Engels, Hans Reuter und Manfred Zilian.

... galt es zu ehren. Gemeint ist nun beileibe nicht der gesamte vlbs Kreisverband Rhein-Erft: Es galt fünf 40-jährige und neun 25-jährige Mitgliedschaften zu würdigen, die Identifizierung mit dem vlbs auch nach der Pensionierung anzuerkennen.

Zuvor hatte das Plenum in der ordentlichen Kreisverbandssitzung dieses Thema diskutiert: Warum melden sich viele Mitglieder nach ihrer Pensionierung ab? Welche Gründe haben Sie? Wie kann die Bindung an den Verband verstärkt werden?

Viele Fragen, wenige Antworten. Packen wir es an. vlbs - die tun was.

Paul Gerhard Körner
Vorsitzender Kreisverband Rhein-Erft ■

Visite bei zwei Landesspitzen in Düsseldorf

Fast 40 Ruheständler aus dem Bezirk Detmold „erstürmten“ die vlbs-Geschäftsstelle im November 2003, um in den neuen Büroräumen über neue Konzepte des Landesvorstandes informiert zu werden. Der stellvertretende Landesvorsitzende Johannes Jacobs empfing uns im Namen des Vorstandes; der Vorsitzende Wolfgang Brückner und der Geschäftsführer Hans-Jürgen Steffens hatten an einer Schulleiterdienstbesprechung teilzunehmen.

Schadensbegrenzung

Das neue Büro im Zentrum der Macht, d.h. in der Nähe des Landtages, kann mit seiner Modernität und Helligkeit die Köpfe freihalten für neue Konzepte. Herr Jacobs verwies jedoch in Anbetracht der leeren Kassen darauf, dass in den letzten Monaten Schadensbe-

grenzungen für die Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund standen.

Besonderer Einsatz war und ist erforderlich

- gegen die Erhöhung der Arbeitszeit für Angestellte und Beamte
- gegen die Heraufsetzung der Altersgrenze für Lehrerinnen und Lehrer
- für die Sicherung des Einkommens für Angestellte und Beamte und damit auch der Pensionäre, vorrangig die Rücknahme der Versorgungsänderungsgesetz 2001, siehe bbw 9/2003

Neben diesen aktuellen Problemen sind auch inhaltliche Strukturänderungen der Berufskollegs von großer Bedeutung, die die ehrenamtlich tätigen Vertreter unseres Landesvorstandes zu bewältigen haben. Es sind

Bereiche, die zum Kerngeschäft der Diskussionen mit den Vertretern des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder (MSJK) auf allen Hierarchieebenen Woche für Woche, Tag für Tag zu leisten sind, wie

- Realisierung „Selbstständige Schule“
- Änderung des Schulgesetzes
- Lehreraus- und Fortbildung

Nach diesen Ausführungen von Herrn Jacobs wurden Anliegen der Besucher erörtert. Breiten Raum nahm die Lehrernachwuchssicherung ein, wobei besonders die Kriterien für Quereinsteiger interessierten. Generell ist anzumerken, dass sie Qualitäten mitbringen, die sich sehr belebend auf das Schulleben auswirken. Die Verordnung für Seiteneinsteiger ab dem 01.02.2004 besagt, dass sie nach wie vor 18 Stunden von Beginn an unterrich-

Wir danken sehr herzlich dem Vorstand für die Einladung, Herrn Jacobs für fachkundige „Rede und Antwort“ und das indirekte Kompliment durch seine Äußerung, es sei für ihn „das hohe Interesse an aktuellen Fragen“ auffällig gewesen. Ebenso danken wir den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle für die gelungene Logistik, 40 Personen in einem 20 Personen fassenden Raum zu platzieren und zu bewirten.



Der stellvertretende Landesvorsitzende Johannes Jacobs wies uns auf den rechten Weg des vlbs!

ten müssen, 2 Jahre ausgebildet werden und im Besitz einer vollen Stelle bei vollem Gehalt sind.

Im kaufmännischen Bereich ist der Bedarf durch grundständig ausgebildete Lehrer (bisherige Referendare) abgedeckt, im Metall- und Elektrobereich wird es in naher Zukunft noch Seiteneinsteiger geben. Bei einer Bewerbung auf eine freie Stelle erhält der grundständig Ausgebildete immer den Vorrang. Weitere Fragen konnte Herr Jacobs aus zeitlichen Gründen nicht beantworten. Er empfahl den Fragenden die Fachkollegen des vlbs - siehe 3. Umschlagseite in jeder Ausgabe des bbw.

Mit VERA Lernen messen

Wie nahe ist uns noch das PISA-Debakel für die Bundesrepublik Deutschland? Nach zwei Jahren schon vergessen? Nicht von der Ministerin für Schule, Jugend und Kinder (MSJK) Frau Ute Schäfer aus Lage in Ostwestfalen. Wir hatten den Vorzug, die aktuellen Folgemaßnahmen von Frau Ministerin Schäfer persönlich vorgetragen zu bekommen, da wir auf ihre Einladung den Landtag besuchen konnten und sie sich für uns Zeit genommen hatte. Schon an dieser Stelle sagen wir dafür herzlichen Dank.

Durch ihre dynamischen und sachkundigen Ausführungen hat sie uns wohl weitgehend



Aktuelle Schulpolitik aus erster Hand von Ministerin Ute Schäfer (Mitte) und MR Gudlat (rechts), zuständig für die Schulaufsicht des Regierungsbezirks Detmold. Links Editha Schreiber, Sprecherin des Seniorenkreises im Bezirk Detmold.

Schon heute den Termin für das nächste Treffen reservieren:

Dienstag, 18. Mai 2004

Die Einladung mit Programm erfolgt im März 2004.

von den Vorteilen einer Lernstandserhebung (Vergleichsarbeiten) überzeugt, die nicht nur in NW, sondern bundesweit etabliert werden soll. Frau Schäfer führte u. a. aus:

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat als Konsequenz aus der PISA-Studie erstmals für alle Schulen bundesweit gültige Bildungsstandards beschlossen. In NW wird im Schuljahr 2004/2005 das neue Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung, die Lernstandserhebung (LSE) in Anlehnung an das Projekt VERA eingeführt, das von der Universität Koblenz-Landau entwickelt worden ist.

Im Vordergrund steht für Frau Schäfer die angestrebte Transparenz und Vergleichbarkeit der Leistungen, sie sollen Barrieren zwischen Gesellschaft und Schule abbauen und unter allen Beteiligten Vertrauen schaffen.

Die LSE werden jährlich im 1. Halbjahr in Klasse 4 in Deutsch und Mathematik, sowie in Klasse 9 in Deutsch, Mathematik und der 1. Fremdsprache durchgeführt. Aufgaben hierfür, die sich an den Kompetenzerwartungen in den neuen Lehrplänen und den nationalen Bildungsstandards orientieren, werden derzeit entwickelt. Als flankierende Maßnahmen werden Förderinstrumentarien erstellt, durch die Schulaufsicht Beratung und Inspektion wahrgenommen und damit die selbstständige Schule gestärkt werden.

Ob es Realität werden wird, dass die Schüler, die wir in den Berufskollegs nach der 10. Klasse übernehmen, einen einheitlichen Bildungsstandard mitbringen, wenn auch nur in Teilbereichen? Es würde vieles erleichtern.

Frau Schäfer führte auch aus, dass mit dem Schuljahr 2005 die ersten zwei Schuljahre zusammengefasst und Englisch in der Grundschule unterrichtet werden soll.

Da Frau Schäfers Zeit für uns begrenzt war, konnten wir unsere breit gefächerten Fragen an Herrn MR Gudlat richten, der im MSJK für die höheren schulischen Abschlüsse zuständig ist und die Schulaufsicht für den Regierungsbezirk Detmold wahrnimmt.

Die guten Informationen und die Aufmerksame Gastfreundschaft und nicht zuletzt das schöne Wetter führen zu dem Resümee „Düsseldorf war eine Reise wert!“

Editha Schreiber,
Sprecherin des Seniorenkreises
im Bezirk Detmold ■

Rezension

Lehr-Lern-Methoden in der beruflichen Bildung

Pätzold, Günter/Klusmeyer, Jens/Wingels, Judith/Lang, Martin:

Lehr-Lern-Methoden in der beruflichen Bildung. Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Berufsfeldern. Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik.

Band 18. Oldenburg 2003.

ISBN 3-8142-0844-7, 276 Seiten

Seit Mitte der 1980er-Jahre wurden im Rahmen von Modellversuchen verstärkt Konzepte handlungsorientierten Unterrichts entwickelt und erprobt. Bislang liegen aber kaum verlässliche Ergebnisse darüber vor, inwieweit diese „neuen“ Konzepte angenommen und nachhaltig sowie breitenwirksam die Unterrichtspraxis an beruflichen Schulen - wie auch die Praxis der betrieblichen Ausbildung - bestimmt und verändert haben. Mit der nun vorliegenden Publikation, die Ergebnisse aus dem BLK-Projekt „Erfassung und Analyse vorherrschender Lehrmethoden und Unterrichtsstile im berufsbezogenen Unterricht in ausgewählten Berufsfeldern der dualen Berufsausbildung“ präsentiert, soll ein Beitrag dazu geleistet werden, dieses Forschungsdefizit im Bereich empirischer Lehr-Lern-Methodenforschung zu verringern.

Basierend auf einer standardisierten Fragebogenerhebung, die in sechs ausgewählten Bundesländern an 74 verschiedenen berufsbildenden Schulen durchgeführt wurde und an der insgesamt 3.435 Auszubildende und 399 Lehrkräfte aus dem gewerblich-techni-

schen, dem kaufmännisch-verwaltenden und dem IT-Bereich teilnahmen, konnte erstmals das vorherrschende unterrichtsmethodische Repertoire von Lehrerinnen und Lehrern im berufsbezogenen Unterricht ermittelt und analysiert werden. Neben Aussagen zur Einsatzhäufigkeit berufsfeldtypischer Lehrmethoden und zu Unterrichtsstilen liefert die Untersuchung Informationen zum pädagogischen und institutionellen Hintergrund der gegenwärtigen Unterrichtspraxis in den einzelnen Berufsfeldern. Ergänzt werden diese Befunde durch Einschätzungen der Auszubildenden hinsichtlich der Motivation, den subjektiv bewerteten Lernzuwächsen und der Bedeutung des Gelernten für berufliche Handlungssituationen.

Ein Ergebnis, das die Untersuchung liefert, ist die Tatsache, dass man angesichts der intensiv geführten didaktischen und methodischen Diskussionen in den letzten Jahren - auch im Rahmen von Modellversuchen - mit der Umsetzung der (theoretischen) Erkenntnisse in die Unterrichtspraxis insgesamt nicht zufrieden sein können. Die Vielzahl von Erfahrungsberichten und Fallbeispielen „neuer“ Ausbildungsmethoden und -modelle in den einschlägigen Periodika und Fachzeitschriften, die auf eine Veränderung des berufsschulischen Unterrichts hindeuten, spiegeln vor dem Hintergrund der Projektergebnisse nicht den Ausbildungsalltag der Mehrzahl der Auszubildenden wider, sondern haben nur „Leuchtturmcharakter“. Denn obwohl auf einem niedrigen Häufigkeitsniveau durchaus eine unterrichtsmethodische Vielfalt auszumachen ist, dominiert der Frontalunterricht, der in seiner Aus-

führung weitgehend durch die Lehrkräfte vorstrukturiert ist, deutlich. Die Gründe, die aus der Sicht der Lehrkräfte in allen drei Bereichen gegen den verstärkten Einsatz der handlungsorientierten Lehr-Lern-Arrangements sprechen, sind vielschichtig und werden in der Publikation differenziert nach Berufsfeldern dargelegt.

Im Rahmen der Untersuchung wurde, wenn gleich nur indirekt über die Befragung der Auszubildenden, zudem das methodische Repertoire der betrieblichen Ausbildung ermittelt. Dabei zeigte sich ein mit der berufsschulischen Situation durchaus vergleichbares Bild. So wird die betriebliche Unterweisung im gewerblich-technischen und im kaufmännisch-verwaltenden Bereich weiterhin durch die traditionellen Formen Demonstrations- und Vier-Stufen-Methode dominiert, während im IT-Bereich handlungsorientierte methodische Arrangements im Vergleich zu den traditionellen Unterweisungsmethoden eine größere Rolle spielen.

Basierend auf dem umfangreichen Datenmaterial geben die Autoren erste Empfehlungen auf den Ebenen der Bildungspraxis, -politik und Wissenschaft, mit denen der berufsbezogene Unterricht des Dualen Systems stärker in Richtung Handlungsorientierung vorangetrieben und die bisherigen Bemühungen um eine unterrichtsmethodische Vielfalt fortgeführt werden könnten. Insofern kann die Publikation wichtige Impulse für einen Diskurs aller an der dualen Ausbildung Beteiligten Personen zur Steigerung der Ausbildungsqualität bieten.

Martin Lang ■

Schnelle Informationen für Ruheständler

Kolleginnen und Kollegen, die nicht mehr im aktiven Schuldienst sind, können Informationen, die für Sie wichtig sein können über einen Mail-Verteiler erhalten.

Schicken Sie dann eine Mail an die Geschäftsstelle webmaster@vlbs.de und geben Ihren Wunsch an, in den E-Mail-Verteiler für Ruheständler aufgenommen zu werden.

Schriftleitung bbw ■



Sie fragen - wir antworten
Ihre vlbs - Ansprechpartner.
Die Namen - Ihre Verbindung.



Nutzen Sie die mitgliedsnahe und kundenfreundliche Beratung des vlbs.
 Wir bieten Ihnen an:

- Problem- und themenkompetente Beratung zu Zeiten, die Sie bestimmen,
 - ortsnahe Beratung „aus einer Hand“, wenn Sie's brauchen auch persönlich.
 - Themen und Aktionen zu wichtigen und aktuellen Fragen (z.B. Altersteilzeit, Einstellungsverfahren ...) und vorher angekündigten Terminen über die Hotline mit kompetenten Ansprechpartnern.
- Und natürlich ergänzen sich diese Beratungsformen...

Ihre ortsnahe Beratung - unser regionaler Service:

Arnsberg:
Theo Horstkemper
 Fon: 02381 / 541664
 Fax: 02381 / 9569772

Detmold:
Franz-Josef Schütte
 Fon: 05244 / 70748
 Fax: 05244 / 981748

Düsseldorf:
Ingeborg Müllers
 Fon: 0211 / 4755004
 Fax: 02151 / 770689

Köln:
Alfred Tent
 Fon: 02266 / 1803
 Fax: 02266 / 6436

Münster:
Hartmut Schemat
 Fon: 02581 / 7372
 Fax: 02581 / 7304

Themenkompetente Beratung:

**Einstellungen /
 Versetzungen**

Willi Schröder
 Fon: 02973 / 1244
 Fax: 02973 / 2435

Schulrecht / ADO /

Birgit Battenstein
 Fon: 02161 / 591298
 Fax: 02161 / 591298

**Referendariat /
 Seminausbildung**

Johannes Jacobs
 Fon: 0211 / 933 9324
 Fax: 0211 / 933 9324

**Beihilfe / Dienstrecht /
 Beamtenrecht**

Willi Weinz
 Fon: 02975 / 1368

**Hochschule Lehrerbedarf /
 Einstellungsaussichten**

Dr. Klaus Kirschbaum
 Fon: 0221 / 733934
 Fax: 0221 / 9726530

**Dienstalter / Altersteilzeit /
 Pensionierung / Versorgung**

Alfred Tent
 Fon: 02266 / 1803
 Fax: 02266 / 6436

**Angestellte /
 Höhergruppierungen**

Theo Horstkemper
 Fon: 02381 / 541664
 Fax: 02381 / 9569772

Versorgungsrecht / Beamtenrecht

Paul Gerhard Körner
 Fon: 02237 / 921 652
 Fax: 02237 / 921 653

**Laufbahnrecht / Beförderungen
 Rechtsschutz**

Thomas Reimers
 Fon: 0211 / 4910434
 Fax: 0211 / 4920182

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Günter Stein
 Fon: 02269 / 7232
 Fax: 02269 / 7221

vlbs - Geschäftsstelle

Falls Sie über die hier genannten Themen hinaus Fragen zu anderen Bereichen haben, z.B.: Pädagogik, Didaktik, Bildungspolitik...(auch für diese Themen haben wir kompetente Gesprächspartner), rufen Sie unsere Geschäftsstelle an.

Fon: 0211/4910434 · Fax: 0211/4920182 · e-mail: webmaster@vlbs.de

Arbeitskreis Junger Kollegen – AJK

Sprecherin und Sprecher des AJK

Tanja Koprek
 Fon: 02296 / 999630
 Mail: tanja.koprek@gmx.de

Lars Melsa
 Fon: 02302 / 424242
 Mail: lars.melsa@gmx.de

Thomas Hillebrand
 Fon: 02267 / 872244
 Mail: Hillebrand-thomas@yahoo.de

vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

BV Arnsberg
Gerhard Lammert
 Fon: 02301 - 85 80
 Fax: 02301-9 18 93 65

BV Detmold
Editha Schreiber
 Fon: 0521 - 10 58 07
 Fax: 0521 - 10 58 07

BV Düsseldorf
Josef Schneider
 Fon: 0208 - 86 20 81
 Fax: 0208 - 6 20 63 41

BV Köln
Walter Hartwig
 Fon: 0221 - 68 56 31
 Fax: 0221 - 68 56 31

BV Münster
Hugo Bußmann
 Fon: 0251 - 32 41 12
 Fax: 0215 - 32 41 12

Unser Dienstleistungsangebot

Informieren Sie sich

Schreiben Sie uns

Rufen Sie unsere Fachleute an

Die Übersicht finden Sie auf der 3. Umschlagseite

vlbs im Internet: <http://www.vlbs.de>

e-mail: webmaster@vlbs.de



**Verband der
Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.**