

Winds of Change ?



so geht's



LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



es ist schon atemberaubend, was sich im Gefolge der Bewegung Fridays for future inzwischen tut. Da fängt vor etwa einem Jahr ein schwedisches Mädchen an, freitags anstatt in die Schule zu gehen vor dem schwedischen Parlament für Klimaschutz und gegen Klimafrevel zu protestieren. Und daraus entwickelt sich eine internationale Bewegung, die am 20.09.2019 in weltweiten Aktionen, Protesten und Demonstrationen mündet - mit ca. 1,4 Millionen Menschen alleine in Deutschland - und die noch lange nicht am Ende ist. Das Thema bzw. das lebensbedrohende Problem ist überall angekommen. Die Bundesregierung legt am selben Tag den sog. „Klimaschutzplan 2030“ vor, von ihr selbst als Klimaretung hochgejubelt, von den Oppositionsparteien und den NGO's als völlig unzureichend heftig kritisiert. Und der Weltklimarat warnt in seinem wissenschaftlichen Report am 25.09.2019 vor einem dramatisch ansteigenden Meeresspiegel mit unabsehbaren Folgen.

Was heißt das für uns an den berufsbildenden Schulen?

Unsere Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende (natürlich auch die Lehrkräfte) sind Verbraucher, Verkehrsteilnehmer und Bewohner von Wohnungen. Was sie aber von anderen Schülerinnen und Schülern unterscheidet ist, dass sie in je einem spezifischen Berufsfeld lernen. Von daher geht es bei ihnen darüber hinaus um je spezifische Anforderungen an Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung, Ökologie oder

um Umgang mit und Auswahl von Werkstoffen und Verfahren in ihrem zukünftigen Beruf. Dies bedeutet, dass all diese Fragen und Probleme nicht nur im allgemeinbildenden Unterricht anzusprechen sind, sondern unmittelbar Gegenstand im berufsbezogenen Unterricht sein müssen. Einige wenige Zitate aus den **Vorbemerkungen der Rahmenlehrpläne für die Berufsausbildung**, die für alle Berufsfelder und Berufe gültig sind, mögen dies ausdrücklich untermauern.

So heißt es zunächst als Generalklausel: „Die Berufsschule will zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung befähigen“. Und weiter. Die Berufsschule muss „auf die mit Berufsausübung und privater Lebensführung verbundenen Umweltbedrohungen hinweisen und Möglichkeiten zu ihrer Vermeidung bzw. Verminderung aufzeigen“. Außerdem soll sie auf Kernprobleme wie „Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage“ eingehen.

Mit diesen in allen Lehrplänen gesetzten Anforderungen ist es nicht nur erlaubt, sondern geboten, auch und vor allem im berufsbezogenen Unterricht die aufgeworfenen Fragen stetig zu behandeln. So müssen z.B. bei den jeweils nach Berufsfeld unterschiedlichen Werkstoffen und Materialien der Kreislauf von der Entstehung/Gewinnung über Produktion bis hin zur Beseitigung oder Wiederverwertung ausführlich und differenziert erarbeitet werden.

Hierzu kann ich Euch nur ermuntern, Materialien und gute Unterrichtsvorschläge gibt es zur Genüge.

Dieter Freidt

INHALTSVERZEICHNIS

Personalräte - notwendige Interessensvertretung	3
News	4
Der Gartenpavillon	6
Schlechte Noten für Lehrkräftefortbildung	8
HPRL-Intern	10
Digitalpakt an berufsbildenden Schulen in Hessen	11
Neuordnung IT-Berufe	12
Die digitale Welt muss gezähmt werden	13
HR-Filmwettbewerb - Meine Ausbildung	14
Publikationen	16
Ausbildungsreport 2019	17
Willkommen, Ankommen, Weiterkommen	18
Die Phase Null	20
Antisemitismus und Schule	22
Die vergessenen 69er	24
bbw-Qualifiziert und fit	27
Berufsbildungswerk Südhessen	28
Allianz für Aus- und Weiterbildung	30
Prüfungsorgien	31
Veranstaltungen	32



SCHULPERSONALRÄTE UND GESAMT-PERSONALRÄTE - NOTWENDIGE INTERESSENVERTRETUNG

Im Mai nächsten Jahres wählen wir die Mitglieder unserer Personalvertretungsgremien – Schulpersonalräte, Gesamtpersonalräte bei den Staatlichen Schulämtern und den Hauptpersonalrat beim Hess. Kultusministerium.

Unsere Arbeitsbedingungen an den Schulen verändern sich rasant – immer mehr Aufgaben und somit Anforderungen, die an uns Lehrkräfte gestellt werden, kommen hinzu. Damit einher geht eine erhebliche Mehrbelastung, die in den Kollegien aller Schulformen diskutiert wird. Es stellt sich dabei die Frage: Können wir unsere Arbeitsbedingungen mitgestalten? Kann ich persönlich etwas dazu beitragen? Meine Antwort lautet: Ja! Nicht zuletzt die zahlreichen Überlastungsanzeigen, die auf dem Dienstweg von örtlichen Personalräten eingereicht wurden, sind ein Beweis dafür.

Inkclusion, und vor allem der große Bereich der Digitalisierung, nicht nur diese aktuellen Themen gestalten die Zukunft und verändern die gesamte Lernlandschaft. Umso wichtiger ist es, dass wir im Rahmen der Möglichkeiten der Personalvertretungsrechte an der Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen mitwirken – auf schulischer, Schulamts- und Kultusministeriumsebene.

Wie wichtig die Zusammenarbeit dieser Gremien ist, habe ich sowohl als Schulpersonalrätin als auch als Gesamtpersonalrätin erfahren.

So berät der Gesamtpersonalrat - die Personalvertretung der Beschäftigten an den Schulen des Schulamtsbereichs - die Schulpersonalräte bei konkreten Fragestellungen und unterstützt bei Konflikten, die innerhalb der Schule nicht gelöst werden können. Ein weiterer Baustein der Zusammenarbeit sind die Personalrätetreffen und Schulungen, die der Gesamtpersonalrat zu aktuellen Themen durchführt. Personalvertretungs-, Schul- und Dienstrecht, Tarifverträge, Sommerferienbezahlung bei befristet beschäftigten TVH-Kräften, Lebensarbeitszeitkonto und Teilzeitbeschäftigung zählen dazu. Diese Veranstaltungen bieten den Schulpersonalräten sehr gute Möglichkeiten, sich direkt auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

Wie wichtig der enge Kontakt zwischen Schulpersonalrat und Gesamtpersonalrat ist wird auch daran deutlich, dass der Gesamtpersonalrat bei Versetzungen und Abordnungen innerhalb des Schulamtsbereichs und für die Besetzung von stellvertretenden Schulleitungs- sowie Konrektorinnen- und Konrektorenstellen zuständig ist und erst nach Rücksprache mit dem Schulpersonalrat entscheidet.

So wie beispielsweise regelmäßige Gespräche zwischen Schulpersonalrat und Schulleitung stattfinden, führt auch der Gesamtpersonalrat regelmäßig Gespräche mit der Schulamtsleitung. Er achtet auf die Umsetzung von Gesetzen und Verwaltungsanordnungen und die Belange der

Beschäftigten im Schulamtsbereich. Darüber hinaus befasst er sich mit aktuellen Themen wie „Mobbing/Bossing“, „Umgang mit elektronischen Medien“ und schließt Dienstvereinbarungen mit dem Schulamt hierzu ab. Gerade in der momentanen Phase der beginnenden Umsetzung des Digitalpaktes wird die Relevanz besonders deutlich, denn diese dienen als Rahmen und Richtlinie für Dienstvereinbarungen, die die Personalräte schulintern abschließen.

Die aufgeführten Beispiele zeigen, dass die enge Zusammenarbeit von Schul- und Gesamtpersonalrat eine konkrete Möglichkeit bietet, an der Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen mitzuwirken.

Als GEW-(Gesamt)Personalrätin weiß ich aus eigener Erfahrung, wie wichtig und unterstützend hierbei das Netzwerk und die Serviceleistungen (wie z.B. Rechtsberatung und Rechtsschutz) der GEW sind.

Mit einer starken Gewerkschaft arbeitet es sich sorgenfreier! Deshalb: Wählt die GEW-Liste bei den Gesamt- und Hauptpersonalratswahlen 2020!

Werdet aktiv! Kandidiert auf den GEW-Listen für die Personalratswahlen 2020!

*Ute Senßfelder
Stellvertretende Vorsitzende
im Gesamtpersonalrat des
Landkreises Offenbach*

Medienentwicklungsplan

Im Zuge des Digitalpakts müssen die Schulen einen Medienentwicklungsplan vorlegen, in denen sie mit den Schulträgern gemeinsam konkrete Ziele und Bedarfe für den Einsatz digitaler Medien im Unterricht festlegen. Unter www.netzwerk-digitale-bildung.de findet man neben weiteren Infos einen „Leitfaden zur Erstellung eines Medienentwicklungsplans“, ebenso unter www.didacta-digital.de.

OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ 2019

Die jährlich erscheinende OECD-Studie vergleicht die Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme von 36 OECD-Ländern und einer Reihe von Partnerländern anhand von Indikatoren zu den Bereichen Bildungsergebnisse und Erträge, Bildungsinvestitionen, Finanz- und Humanressourcen, Bildungszugang und Bildungsbeteiligung, Lernumfeld und Schulorganisation.

https://www.bildungserver.de/nachricht.html?nachricht_id=179

Kommunikation mit elektronischen Medien

Der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer Frankfurt hat mit dem Staatlichen Schulamt schon in 2018 eine Dienstvereinbarung zur Kommunikation mit elektronischen Medien an Schulen

abgeschlossen. Bei der Redaktion oder auch auf der Homepage abrufbar.

Zukünftige Berufe und Qualifikationen

„Die von uns in unterschiedlichen Berufsfeldern untersuchten Einzelbeispiele lassen für das gesamte Berufssystem den Schluss zu, dass in den meisten Berufsbildern die wesentlichen Kerntätigkeiten erhalten bleiben, einzelne Aufgaben jedoch erheblich an Bedeutung gewinnen werden – dazu zählt vor allem der Umgang mit Informationstechnik einschließlich der IT-Sicherheit. IT-gestütztes Kommunizieren wird sich weiter etablieren. Neben berufsspezifischem Können und Wissen werden Selbstlernkompetenz, Prozess- und Systemverständnis, Digitalkompetenz sowie Flexibilität und Spontaneität als zentrale Schlüsselqualifikationen in den Ordnungsmitteln verstärkt ihren Platz haben müssen.“
BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser in BWP 3/2019

Studie „Berufsbildung für eine digitale Arbeitswelt – Fakten, Gestaltungsfelder, offene Fragen“

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und stellt die Berufsbildung vor neue Herausforderungen. Wichtig ist es, die Chancen und Risiken in diesem Veränderungsprozess zu erkennen und die Weichen für eine zukunftsfähige berufliche Bildung zu stellen.

In welcher Weise die Digitalisierung Ziele, Inhalte und Methoden des beruflichen Lernens

beeinflussen kann, wird in einer neuen Studie erörtert.

www.bertelsmann-stiftung.de

Unterrichtsmaterial

Im Rahmen des von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) geförderten Forschungsprojekts „Prävention von Berufsdermatosen bei Auszubildenden mit Kontakt zu Epoxidharzen (EpoSafe@School 1.0) sind Unterrichtsmaterialien für Lehrkräfte an Berufsschulen entwickelt worden.

Dies sind modular aufgebaute Materialien, die als vollständige Unterrichtseinheit genutzt werden können oder aber in Auszügen. Mit den Materialien können die Themen Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit / berufliche Hautschutzmaßnahmen anhand des Beispiels „Epoxidharze“ in verschiedenen Berufsfeldern im Unterricht aufbereitet werden.

Die Materialien stehen auf der Plattform „Lernen und Gesundheit“ der DGUV zum Abrufen bereit.

<https://www.dguv-lug.de/berufsbildende-schulen/gesundheitschutz/epoxsafe>

Methoden-Set „Klischeefrei macht Schule“

Das Methoden-Set der Servicestelle der Initiative Klischeefrei umfasst 12 interaktive Unterrichtsmethoden für Schülerinnen und Schüler. Die Unterrichtsmethoden können im berufsvorbereitenden Unterricht, im Fachunterricht, in Vertretungsstunden oder an Projekttagen eingesetzt werden.

https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_95053.php

Jugendliche nutzen Youtube zum Lernen

86 Prozent der Befragten in der repräsentativen Studie des Rates für Kulturelle Bildung „*Jugend/ Youtube/ Kulturelle Bildung. Horizont 2019*“ aus ganz Deutschland nutzen Webvideos auf Youtube. Fast die Hälfte lernt für die Schule mit Hilfe von Youtube-Erklärvideos oder nutzt sie für Hausaufgaben, Prüfungen und künstlerische Fächer. www.rat-kulturelle-bildung.de

Bildung im Ohr

Das Interesse an Podcasts ist groß. Laut einer Bitkom-Befragung hört jeder fünfte Deutsche regelmäßig die Audio-Dateien. Ob für Physik, Sport, Religion oder Englisch: Podcasts eignen sich offensichtlich auch für den Unterricht. Denn: komplexe Zusammenhänge werden verständlich erklärt. In der Übersicht finden sich kostenlose Podcasts sowie Vodcasts, die auf www.podcast.de angehört und im Unterricht verwendet werden können: Kiraka Bärenbude Kuschehbären, Wissen macht Ahl, Grips sowie WDR 5 Quarks – Wissenschaft und mehr.

Arbeit nach dem Boom - Unterrichtsmaterialien

Alltags- und Arbeitsgeschichte der BRD seit den 1970ern

Deutsche Geschichte nach 1945 beschränkt sich nicht auf Wirtschaftswunder, Kalten Krieg und Wiedervereinigung. Vor allem die Themen Alltags- und Arbeitsgeschichte werden im Unterricht vernachlässigt. Das Working Paper bietet kopierfähiges Material zu den Themen Arbeitslosigkeit/Arbeitszeitverkürzung, Arbeitskämpfe und Migration in der Arbeitswelt für den Einsatz in der Sekundarstufe I und II. Im Heft geht es um

Arbeitslosigkeit/Verteilung von Arbeit (35-Stunden-Woche), Strukturwandel (Kampf um Rheinhausen), Schließungen durch die Treuhand (Hungerstreik Bischofferode) und Migration in der Arbeitswelt („Türkenstreik“ bei Ford und Wallrafs „Ganz unten“).

wap-IGM 21.08.2019, download unter www.boeckler.de

Ring-a-Scientist

Ring-a-Scientist möchte Wissenschaftler einfach und flexibel ins Klassenzimmer bringen – live per Videokonferenz und ganz nach Wünschen der Lehrer. Mögliche Gesprächsinhalte reichen, je nach Fachrichtung, von Studienberatung und Diskussionsrunden mit Expertinnen und Experten bis hin zu virtuellen Laborführungen, Experimenten und Einblicken in die aktuelle Forschung. Die Wissenschaftler – vom Erstsemester bis zur Professorin – sind in einer Datenbank verzeichnet, die nach Schulfach und Sprache gefiltert oder mit Stichworten durchsucht werden kann, und neben kurzen Vorstellungstexten und Links zu persönlichen Homepages und Twitterprofilen auch eine Kontaktmöglichkeit zur Verabredung von Videotelefonaten enthält.

<https://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?id=60357>

BUND-Jahresbericht erschienen

Im Jahresbericht 2018 finden Sie zu unseren Erfolgen zusätzliche Informationen, weitere Höhepunkte unserer Arbeit sowie Angaben zu den Einnahmen und Ausgaben des BUND.

www.BUND.net

KI - so bitte nicht!

Wie es nicht gehen sollte mit der Künstlichen Intelligenz (KI)

im Arbeitsprozess zeigt sich beim Online-Händler Amazon. In seinem Stammland USA erhielten laut dem Magazin *The Verge* 300 Beschäftigte in Baltimore automatisch die Kündigung, weil sie festgelegte Produktionsziele nicht erreicht hätten. Diese werden von einem Algorithmus erfasst, der dann auch für die Kündigungen zuständig ist. Ein Algorithmus ist eine feste Vorgehensweise zur Lösung eines Problems und besteht aus definierten Einzelschritten. Damit war die KI von Amazon in der Lage, selbstständig zu kündigen.

Quelle: *VER.DI PUBLIK 5/2019* S. 5

Jede zweite Neueinstellung ist befristet. Rasanter Anstieg bei Befristungen ohne Sachgrund

Über 3 Millionen Menschen in Deutschland hatten 2018 einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind doppelt so viele wie 1996. Besonders betroffen sind Frauen und junge Menschen sowie Beschäftigte in Teilzeit oder ohne deutschen Pass. Ein Ende des Trends ist nicht in Sicht.

DGB-Einblicke 03.09.2019

Tariffucht – Erosion der Tarifverträge

Bis Anfang 1990 waren in den alten Bundesländern gut drei Viertel aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst. Aktuell sind es lediglich noch 57 Prozent, in den neuen Ländern beträgt die Tarifbindung sogar nur noch 44 Prozent. Die Vorteile von Tarifverträgen (höhere Löhne, längerer Urlaub, kürzere Arbeitszeiten, bessere Arbeitsbedingungen etc.) sowie die Gründe für den Rückgang bieten sicherlich interessanten Stoff für Unterricht.

Zusammenstellung und Ausführungen
Dieter Staudt

DER GARTENPAVILLON - BERUFSSCHULE UND POLIZEI

Die Theodor-Litt-Schule Gießen (TLS) und das Polizeipräsidium Mittelhessen realisieren gemeinsam ein großes Projekt. Für zwei Zimmererklassen im dritten Ausbildungsjahr begann das neue Schuljahr in einer besonderen Weise. Statt Unterricht in den Räumen der Berufsschule zogen die Schülerinnen und Schüler für eine Woche in das Polizeipräsidium Mittelhessen. Bereits ein knappes Jahr zuvor entstand der Kontakt zwischen Karsten Rühl (TLS) und dem Polizeipräsidenten Bernd Paul. Letzterer hatte schon länger die Idee für den Bau eines großen Gartenpavillons für die Angestellten und Beamten. Ein Raum für die Gemeinschaft, in welchem man in gemütlichem Ambiente zusammenkommt, das fehlte einfach.



gen umgesetzt, viele Gespräche mit dem Architekten, einem Statiker und allen anderen Beteiligten folg-

werden. Der stellvertretende Schulleiter Richard Spanke und Abteilungsleiter Thorsten Henrich waren bereits von Beginn an sehr begeistert von dem Projekt und konnten ihre Tischlerklasse schnell überzeugen.

Ein weiterer wichtiger Partner im Bunde war das Berufsbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbau-gewerbes. Ohne dieses wäre die Arbeit wahrscheinlich nicht machbar gewesen. Die Ausbildung zum Zimmerer/

ten. „Auch die Machbarkeit für die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr und die Einbindung in die Unterrichtskonzepte wurde schon früh immer wieder überdacht und in der Berufsgruppe diskutiert“, so René Stein. Schließlich ist der ständige Kompetenzzuwachs Ziel, und durch das Projekt konnten Theorie

Zimmerinnen in Hessen erfolgt neben Betrieb und Berufsschule zusätzlich bei diesem dritten Partner. Hier wurden alle Balken auf einer großen CNC – Anlage abgelängt und es wurden auch alle Verbindungen hergestellt. Dies erfolgte im Zuge des Unterrichts in Kassel bereits vor den Sommerferien – da



Mit dieser Idee traf er dann gleich auf die Richtigen. Der Lehrer und Zimmerermeister Karsten Rühl brachte das Vorhaben in das Lehrerteam und mit den Kollegen René Stein und Gregor Baumeister wurde das Projekt der Schulleitung vorgetragen und mit großem Interesse befürwortet. Nun ging es hinein in die Planungen. Die Vorstellungen wurden in Entwürfe und Zeichnun-

und Praxis Hand in Hand gehen. Moderner Berufsschulunterricht mit praktischen Anteilen.

Das Ausmaß des Projekts zeigte dann aber auch sehr schnell, dass noch andere Beteiligte mitgedacht werden mussten. So konnte auch das dritte Ausbildungsjahr der Tischler für Fensterplanungen, -bestellung und -montage gewonnen

befanden sich die Klassen noch im zweiten Ausbildungsjahr. Soweit der umfangreiche Vorlauf des Projekts.

Direkt nach den großen Ferien ging die Arbeit auf der Baustelle los. Zwei Wochen lang baute jeweils eine der beiden Klassen des dritten Ausbildungsjahres den Gartenpavillon mit den Lehrern

Rühl und Stein auf. Die Verlegung des Unterrichtsorts auf die Baustelle bedeutete natürlich eine Verringerung der Zeit für den klassischen Unterricht in der Berufsschule. Auf der Plusseite des projektbezogenen Unterrichts stand jedoch ganz klar die Verknüpfung von Theorie mit der Praxis, ebenso wie neue und andersartige Möglichkeiten, auf der Beziehungsebene in vielfältiger Art und Weise zu arbeiten, so die beiden Lehrkräfte.

Dann stießen noch mehr Gewerke hinzu: Tischlerauszubildende nahmen Maße für Fenster und Türen. Auszubildende mit ihren Lehrkräften der Berufe Spengler (für eine noch zu realisierende Stehfalzblech-Eindeckung) und Parkettleger (für die Planung und Ausführung des Fußbodenaufbaus

und des Bodenbelags), die Berufsfachschulklasse Elektrotechnik für die Elektrifizierung und die Wärmeversorgung. Die funktionale Bandbreite des Gartenpavillons soll nach

präsidenten etc. Doch dazu mehr in einem weiteren Artikel, wenn das Projekt abgeschlossen ist. Momentan ist der Gartenpavillon mit der Fassade fertiggestellt - und das



ist eine tolle Leistung aller Schülerinnen und Schüler. Gutes Handwerk schaut gut aus, und der Bauherr ist begeistert. Nun ist erst mal Baupause. Jetzt, nach all den neuen Aufmaßen und Besprechungen heißt es in den vielen beteiligten Klassen erst mal wieder recherchieren,

Abschluss aller Arbeiten sicher gewährleistet sein. Diese hatte sich im Laufe der beiden Wochen beständig vergrößert, sodass nach Fertigstellung die Räumlichkeit ganzjährig genutzt werden kann, für sportliche Gymnastik, Vieraugengespräche, Meetings der hessischen Polizei-

planen, entscheiden und organisieren. In einigen Wochen geht es dann praktisch weiter, im Polizeipräsidium Mittelhessen, beim großen Leuchtturmprojekt. Dann wird die „vollständige Handlung“ wirklich vollständig.

René Stein

Aussagen der Azubis:

Mit Geduld und der nötigen Ruhe und vor allem ohne Zeitdruck an einem größeren Projekt arbeiten zu können war eine sehr lehrreiche und positive Erfahrung.
(Daniel Brink)

Das Projekt war für mich besonders positiv, da ich meine bereits in Betrieb gesammelten Erfahrungen sehr gut ins Projekt integrieren konnte und weitere Erfahrungen sammeln konnte.
(Shahab Akbari)

Dieses Projekt war im Hinblick auf die Klassengemeinschaft eine positive Erfahrung. Man hat gesehen, wie die Mitschüler arbeiten und sich auf der Baustelle verhalten.
(Robin Dämon)

Dieses Projekt war ein Erfolg, weil wir dieses als Klas-

se gemeistert haben. Wir haben zusammen gehalten, um anderen Leuten eine Freude zu machen.

(Marvin Heisiph)

In einer so großen Gruppe ein solches Projekt umzusetzen erfordert nicht nur präzise Arbeitsaufteilung, sondern auch großes Teamwork.

VIELE HÄNDE – SCHNELLES ENDE...

Und dann ist es echt schön zu sehen, wenn dabei ein so tolles Bauwerk entsteht.
(Christian Arndt)

Besonders positiv an dem Projekt empfand ich, dass wir genug Zeit hatten, uns in verschiedenen, neuen Dingen auszuprobieren, zu üben, auch Fehler machen zu dürfen und selber verantwortlich und eigenständig arbeiten durften und mussten.
(Marvin Jenny)

STUDIE SCHLECHTE NOTEN FÜR DIE LEHRKRÄFTEFORTBILDUNG

Zu wenig Transparenz, Vergleichbarkeit, Qualität und Kooperation: Die aktuelle Studie „Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung“ bemängelt Organisation und Ausstattung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung in Deutschland. Die Kritik bleibt nicht ungehört: Die Kultusministerkonferenz (KMK) will nun Empfehlungen „für eine verbesserte Transparenz, Vergleichbarkeit, Qualität und länderübergreifende Kooperation in der Lehrkräftefortbildung“ erarbeiten.

Die Lehrkräftefortbildung in Deutschland ist unterfinanziert, wenig transparent und kaum nachhaltig. Das zeigt die erste bundesweite Bestandsaufnahme.

Wenn sich die gesellschaftliche Realität fortlaufend ändert, ist es nicht möglich, angehende Lehrkräfte auf alle sich daraus ergebenden Themen bereits im Studium oder Referendariat vorzubereiten. Hier bedarf es der kontinuierlichen professionellen Fortbildung. „Zur Berufsfertigkeit braucht es die Erfahrung der Praxis, die kollegiale Reflexion und die Adaption von Expertenwissen“, sagt Peter Daschner, der ehemalige Landesschulrat und Direktor des Hamburger Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung.

Auf dem Papier erkennen die Schulgesetze aller Bundesländer an, wie wichtig die Fortbildung ist – sie erklären sie sogar zur Pflicht für alle Lehrerinnen und Lehrer. In der

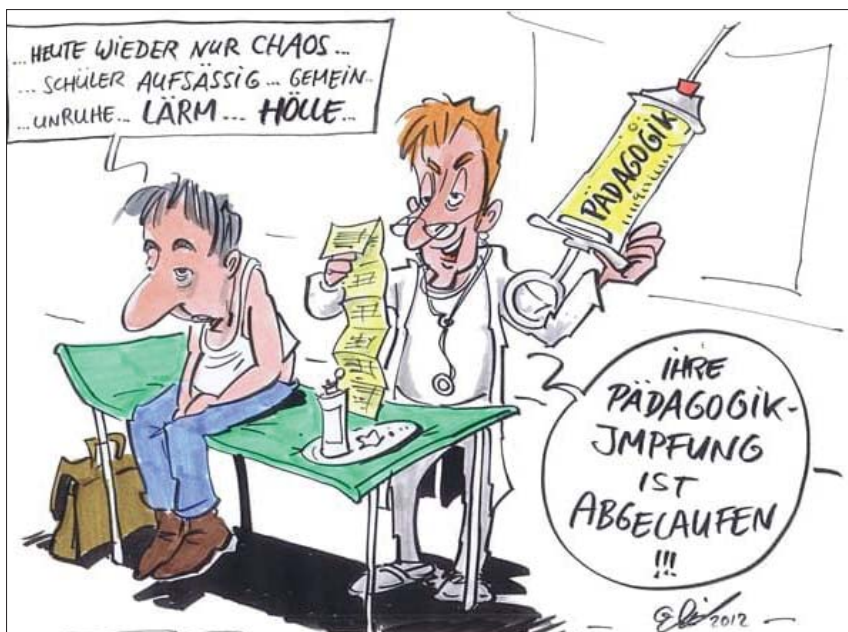
und Orientierung“ im Verlag Beltz Juventa erschienen ist.

Deutschland legt im internationalen Vergleich sehr viel mehr Wert auf die Erstausbildung und leider deutlich weniger Wert auf die Fortbildung der 800.000 Lehrkräfte im Dienst.

Schon ein Blick auf die Ressourcen zeigt: Verglichen mit dem Aufwand für die Lehrkräftefortbildung ist den Unternehmen in Deutschland die Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten im Schnitt etwa dreimal so viel wert. Wird eine kontinuierliche Fortbildung der Lehrenden also vernachlässigt? Die Lehrkräftefortbildung in Deutschland stehe jedenfalls im Schatten von Studium und Referendariat, heißt es in der Bestandsaufnahme. „Deutschland legt im internationalen Vergleich sehr viel mehr Wert auf die Erstausbildung und leider deutlich weniger Wert auf die Fortbildung der 800.000 Lehrkräfte im Dienst“, sagt Peter Daschner.

Angebote der Lehrkräftefortbildung sind oft einmalige Kurse ohne Nachbearbeitung

In ihrer Untersuchung zeigen die Autorinnen und Autoren verschiedene Versäumnisse bei der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Deutschland auf. So fehlt es vor allem an Transparenz: Es gibt keine regelmäßige und öffentliche Berichterstattung über Angebote, Nachfrage, Teilnehmende, Formate, Kosten und Effekte. Überhaupt ist es nur in drei Bundesländern festgelegt, wie viele Stunden pro Jahr die Lehrenden für die Fortbildung aufwenden müssen. Zudem tauschen



Digitalisierung, Inklusion oder auch die Integration von Geflüchteten: Das sind die Herausforderungen, die viele Lehrende bewältigen müssen, obwohl sie nie Teil ihrer Ausbildung waren. Weil sich die gesellschaftliche Realität fortlau-

Praxis gelten diese Vorgaben allerdings nur sehr bedingt. Zu diesem Ergebnis kommt ein Expertenteam um Peter Daschner in einer Studie, die im Frühjahr 2019 unter dem Titel „Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme

sich die meisten Bundesländer der Studie zufolge fast gar nicht zum Thema Lehrkräftefortbildung aus. Eine verbindliche Zusammenarbeit findet nicht statt.

Auch bemängelt die Studie, dass der Fortbildungsbedarf in den einzelnen Bundesländern kaum systematisch erfasst wird. Bezüglich der gängigen Formate sehen die Autorinnen und Autoren ebenfalls Veränderungsbedarf. Wenn Lehrerinnen und Lehrer an Fortbildungen teilnehmen, dann handele es sich meist um einmalig stattfindende Kurse ohne Nachbearbeitung oder Fortsetzung. Um nachhaltig zu wirken, müssten Fortbildungen jedoch sequenziell, also aufeinander aufbauend, angelegt sein – mit Input- und Erprobungsphase, Reflexion sowie Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. „Das ist natürlich aufwendiger“, sagt Daschner, „aber dafür auch wirksamer.“

Lehrkräftefortbildung in Deutschland ist laut Studie unterfinanziert

Wie viel Geld die Länder für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer bereitstellen, lässt sich nur schwer feststellen. Die Pro-Kopf-Ausgaben schwanken je nach Bundesland zwischen 92 Euro und 611 Euro, wie Zahlen aus dem Jahr 2014 zeigen. Die enormen Unterschiede lassen sich zum Teil damit erklären, dass die Länder solche Fortbildungen unterschiedlich definieren. So rechnete das Bundesland mit dem höchsten Wert einfach die Ausgaben für das Referendariat hinzu.

Aus den Daten des Statistischen Bundesamtes ergibt sich jedenfalls: Die Ausgaben für Fortbildungen sind zwischen 2002 und 2015 um

10 Prozent gesunken, während die Ausgaben für die Schulen insgesamt um 36 Prozent gestiegen sind. Unterfinanziert sei diese wichtige Aufgabe in Deutschland in jedem Fall, konstatieren die Autorinnen und Autoren der Studie.

Verbände für Lehrende fordern mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Kooperation bei der Lehrkräftefortbildung



Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Verband Bildung und Erziehung (VBE) eine „regelmäßige Berichterstattung nach definierten Kriterien“, die künftig Transparenz und Vergleichbarkeit herstellen soll. Außerdem wünschen sie sich, dass die Länder „konkrete Felder bestimmen, auf denen sie arbeitsteilig zusammenarbeiten wollen“, wie Daschner erklärt. Die Idee: Wer beispielsweise auf dem Feld der Digitalisierung oder des computergestützten Lernens schon weiter fortgeschritten ist, unterstützt die anderen Länder bei der Entwicklung eines Masterplans. „Wir brauchen eine Kultur für Kooperationen“, sagt Daschner.

Einen ersten Erfolg haben die Autorinnen und Autoren der Studie bereits erzielt. Im März hat die Kultusministerkonferenz auf Antrag Hamburgs beschlossen, eine Kommission aus Vertreterinnen und Vertretern der Länder, der Wissenschaft und der Verbände für Lehrende einzusetzen, die Empfehlungen „für eine verbesserte Transparenz, Vergleichbarkeit, Qualität und länderübergreifende Kooperation in der Lehrkräftefortbildung“ erarbeiten soll. „Dies ist der erste Beschluss der Kultusminister zum Thema Fortbildung“, sagt Peter Daschner. „Spät, aber immerhin.“

Felicitas Wilke / 16. Juli 2019

Sie fordern gemeinsam mit dem Deutschen Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e. V. (DVLfB) und den beiden großen Fachgewerkschaften Gewerkschaft

Auf einen Blick

Die umfangreiche Studie zur Lehrkräftefortbildung in den 16 Bundesländern erschien im Rahmen eines Projekts des Deutschen Vereins zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung e. V. (DVLfB) und wurde gefördert von der Robert Bosch Stiftung und der Max-Traeger-Stiftung.

Peter Daschner, Rolf Hanisch (Hrsg.): „Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung“, Beltz Juventa, 232 Seiten, März 2019.

Im Ministerium hat Frau Tschalkert die Leitung des Referats Berufliche Schulen übernommen. Sie war vorher Schulleiterin und am Schulamt Friedberg. So langsam nähert sich das Ministerium dem Thema Digitalisierung, erste Projekte (E-Recruiting, dienstliche Emailadressen) werden umgesetzt. Auch beim Lehrkräftenachwuchs wird etwas getan. Manche Maßnahmen sind begrüßenswert wie QUEM, andere lassen einen dann nur noch staunen. So sollen Menschen ohne Lehramt oder Studium, die mangels ausgebildeter Förderschullehrkräfte eingestellt wurden, wie zum Beispiel in Frankfurt eine Yogalehrerin, in gerade mal vier Tagen dazu qualifiziert werden, Grundschullehrkräfte bei der Förderung ‚schwieriger Kinder‘ zu beraten.

BÜA- Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung

Es wird nach bisherigem Stand keine Änderungen bei BÜA geben. Das Ministerium hat anscheinend entschieden, das Ende des Modellversuchs abzuwarten, bevor es Änderungen gibt. Das ist aufgrund der Ergebnisse der Evaluation nicht nachvollziehbar. So wurde bereits eine zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung in Aussicht gestellt, die es jetzt doch nicht geben wird. Wie sich diese Nachricht auf die Motivation der Lehrkräfte in dieser Schulform auswirkt, bleibt abzuwarten.

Digitalisierung

Ab nächstem Jahr wird die Möglichkeit geschaffen, die Bewerbung für die Einstellung in

den Schuldienst und auf Beförderungs- und Funktionsstellen online durchzuführen, das E-Recruiting. Derzeit fehlt aber noch die Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten. Eine Papierbewerbung soll es weiterhin geben.

Bei der Anhörung zum Gesetz für die Umsetzung des Digitalpaktes hat der Minister erklärt, dass er für alle Lehrkräfte dienstliche Emailadressen einrichten wolle. Das Ministerium will demnächst den HPRLL darüber unterrichten, wie es dies umsetzen will.

QUEM 2018

Das Ministerium hat hier seine Versprechen gegenüber dem HPRLL eingehalten. Die Qualifizierung ist gleichwertig einer Lehramtsausbildung und alle Schulen und alle Teilnehmenden an der Maßnahme wurden auf die Einhaltung von vereinbarten Standards angesprochen. Dabei habe das Ministerium darauf gedrängt, dass Belastungen minimiert wurden.

Sollte es dennoch zu weiteren übermäßigen Belastungen kommen, können sich die Teilnehmenden oder die Personalräte gerne an Ralf Becker (r.becker.gew@gmx.de) von der GEW wenden.

QUEM 2018 wird QUEMI 2021

Die neue Maßnahme soll zum 1.2.2021 starten und hat die gleichen Bedingungen wie die bisherige Maßnahme. Das Ministerium begründete dies damit, dass die Überlastungen in QUEM 2018 ausschließlich auf die Doppelbelastungen durch nachzuholende Weiterbildungsteile entstanden. Dies werde jetzt durch die zeitglei-

che Einstellung verhindert. Neben den Fachrichtungen Metall und Elektro kann zum 1.2.2021 auch die Fachrichtung Informatik mit Unterrichtsfach Mathematik eingestellt werden; deshalb QUEMI.

Darüber hinaus soll es auch die Möglichkeit geben, wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Maßnahme in Teilzeit durchzuführen. Bei Teilzeit bleibt die Dauer der Maßnahme erhalten, aber es reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung.

Der HPRLL hatte eine Neuaufnahme der Maßnahme gefordert. Das Kultusministerium hat versichert, dass es in der neuen Maßnahme Überlastungen verhindern wolle. Zudem wurde die Maßnahme auf ein weiteres Mangelfach ausgeweitet und eine Teilzeitmöglichkeit geschaffen. Der HPRLL hat deshalb die Maßnahme begrüßt.

Versetzungsverfahren

Der HPRLL hat den Abschlussbericht zum Versetzungsverfahren diskutiert. Danach wurden insgesamt über 2000 Versetzungsanträge in andere Bundesländer oder in andere Schulämter gestellt. Davon wurden 28,6 % umgesetzt; im letzten Jahr waren dies noch 31,8 %. Im Bereich Berufliche Schulen gab es 140 Anträge, aber nur 40 Versetzungen (28,6%). Erstaunlich war, dass der geringste Anteil an realisierten Versetzungen bei Berufsschullehrkräften innerhalb Hessens erreicht wurde mit nur 25 %.

Ralf Becker

DER DIGITALPAKT UND DIE BERUFSBILDENDEN SCHULEN IN HESSEN

Die beschlossene Umsetzung des Digitalpakts soll Bundesmittel im Umfang von fünf Milliarden Euro an die Schulen bringen, Länder und Kommunen geben mindestens zehn Prozent hinzu. So sollen diese mit schnellem Internet, digitalen Präsentationsmedien und Endgeräten ausgestattet werden. In Hessen hat die Landesregierung zur Umsetzung das *Gesetz zur Förderung der digitalen kommunalen Bildungsinfrastruktur* auf den Weg gebracht, welches einen Bestandteil des Programms *Digitale Schule Hessen* darstellt. Dabei seien „die Belange der beruflichen Schulen bei der Digitalisierung besonders zu berücksichtigen“ (Drucksache 20/844). Doch welche Bedarfe haben die berufsbildenden Schulen und wie unterscheiden diese sich von den allgemeinbildenden Schulen?

Schülerin und jeden Schüler vor. Auch der IT-Support durch Fachkräfte findet Berücksichtigung.

Wir übertragen diese Modellannahmen und die für 14 Einzelpositionen ausgewiesene Kostenschätzung, nehmen aber Anpassungen an die spezifischen Bedürfnisse der berufsbildenden Schulen vor. So tragen wir beispielsweise höheren Lizenz-Kosten aufgrund berufsfeldspezifischer Software sowie einem höheren Aufwand für die pädagogische Koordination in Form von Anrechnungsstunden Rechnung. Darüber hinaus ergänzen wir auch zwei weitere Ausgabenpositionen, die in der erwähnten Studie unberücksichtigt bleiben: Dienstliche Endgeräte für Lehrerinnen und Lehrer sowie regelmäßige Fortbildungen. Im Ergebnis können wir mit jährlichen

müssen: Digitale Endgeräte können inzwischen durchaus als unerlässliche Ausbildungsmittel verstanden werden, so dass im Kontext der dualen Ausbildung die ausbildenden Unternehmen für deren Anschaffung aufkommen müssen. Der Bedarf für eine hinlängliche digitale Grundausstattung aller berufsbildenden Schulen in Hessen lässt sich so mit 78 Millionen Euro pro Jahr beziffern. Davon entfällt mit knapp 56 Millionen Euro der Großteil auf die kommunalen Schulträger. Hessen erhält insgesamt in den fünf Jahren der Laufzeit des Digitalpakts 372 Millionen Euro an Bundesmitteln, die mit 10 Prozent durch Land und Kommunen kofinanziert werden müssen. In Hessen wird dieser Eigenanteil allerdings auf 25 Prozent aufgestockt, so dass über die Laufzeit von fünf Jahren die Summe von 496

Millionen Euro mobilisiert wird. Dem steht allein für die berufsbildenden Schulen ein Bedarf von hochgerechnet 390 Millionen

Tabelle: Verteilung der Kosten auf die Kostenträger pro Jahr (in Euro)

	Kommunale Schulträger	Privatschulen	Land	Ausbildende	Summe
Hessen	55.731.774	3.115.661	6.796.455	12.367.200	78.011.090
Deutschland	695.505.522	105.365.407	83.168.957	169.346.160	1.053.386.046

Quelle: George/Klinger 2019, S. 13

Antworten auf diese Frage ermöglicht eine Studie, die wir im Rahmen der GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“ erstellt haben. (1) Darin schätzen wir den Bedarf der berufsbildenden Schulen ab, wobei wir uns an der Methodik und an den Modellannahmen der Uni Bremen orientieren. Diese geht dabei von Durchschnittskosten von 402 Euro pro Jahr und Schülerin bzw. Schüler an einer weiterführenden allgemeinbildenden Schule aus. Die zugrunde gelegten Modellannahmen sehen u.a. die Ausstattung aller Klassen- und Fachräume mit modernen Präsentationsmedien sowie ein digitales Endgerät für jede

Durchschnittskosten in Höhe von 387 Euro pro Schülerin oder Schüler an der Teilzeit-Berufsschule rechnen. Im Rahmen des Vollzeitsystems gehen wir von 470 Euro aus.

Anhand dieser Schätzwerte lassen sich die zu erwartenden Kosten unter Zugrundelegung der aktuellen Schülerzahlen berechnen. Auch können wir abschätzen, welcher Anteil auf die Kommunen als Träger der „äußeren“ Schulangelegenheiten und welcher Anteil auf das für die „inneren Angelegenheiten“ zuständige Land Hessen entfällt. Wir gehen davon aus, dass auch die ausbildenden Unternehmen einen Anteil der Kosten tragen

Euro in fünf Jahren entgegen. Diese Rechnung verdeutlicht, dass die Mittel des Digitalpakts in Hessen – trotz der zusätzlichen Eigenmittel – bei weitem nicht ausreichen, um eine angemessene digitale Ausstattung von berufsbildenden wie allgemeinbildenden Schulen sicherzustellen.

Roman George & Ansgar Klinger

(1) Roman George/Ansgar Klinger (2019): Mehrbedarf für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schule im Lichte des Digitalpakts, Frankfurt.- www.w.gew.de

IT-NEUORDNUNG - ERGEBNIS DER SACHVERSTÄNDIGEN

05.08.2019 Die IT-Berufe neu zu ordnen war eine größere Sache. IT ist inzwischen überall. Und genau deshalb wollten auch alle mitreden - nachdem die Arbeitgeberseite sich jahrelang geziert hatte. Schließlich war der unbescheidene Anspruch, den wichtigsten Erfordernissen der sogenannten „Digitalisierung“ in den Heimatberufen des Digitalen Rechnung zu tragen. Viele, viele Köche waren das und noch mehr Rezepte wurden den Köchen von außen anempfohlen. Aber nun ist es vollbracht: In ihrer Juli-Sitzung haben die Sachverständigen von IG Metall, ver.di und den beteiligten Arbeitgeber-Verbänden ihre Arbeit erfolgreich abgeschlossen.

Drei völlig neue Berufe (ein kaufmännischer Monoberuf und zwei neue Fachrichtungen des/der Fachinformatikers/in) wird es geben. Die bestehenden Berufe wurden auf den neuesten Stand gebracht. Erstmals erhält das Tätigkeitsfeld der Datenanalyse, bisher ein exklusives Feld für Hochschulabsolventen, zwei richtig feine duale Ausbildungsberufe - eine/n Fachinformatiker/in und einen kaufmännischen Beruf. Eine andere Fachrichtung kümmert sich um die vernetzte Industrie (aber nicht nur um diese). Datenschutz und Datensicherheit werden nunmehr in allen IT-Berufen auf der Detail-Ebene

groß geschrieben. Soft Skills spielen eine deutlich größere Rolle. Und auch die Prüfung wurde modernisiert, eine gestreckte Abschlussprüfung wird eingeführt.

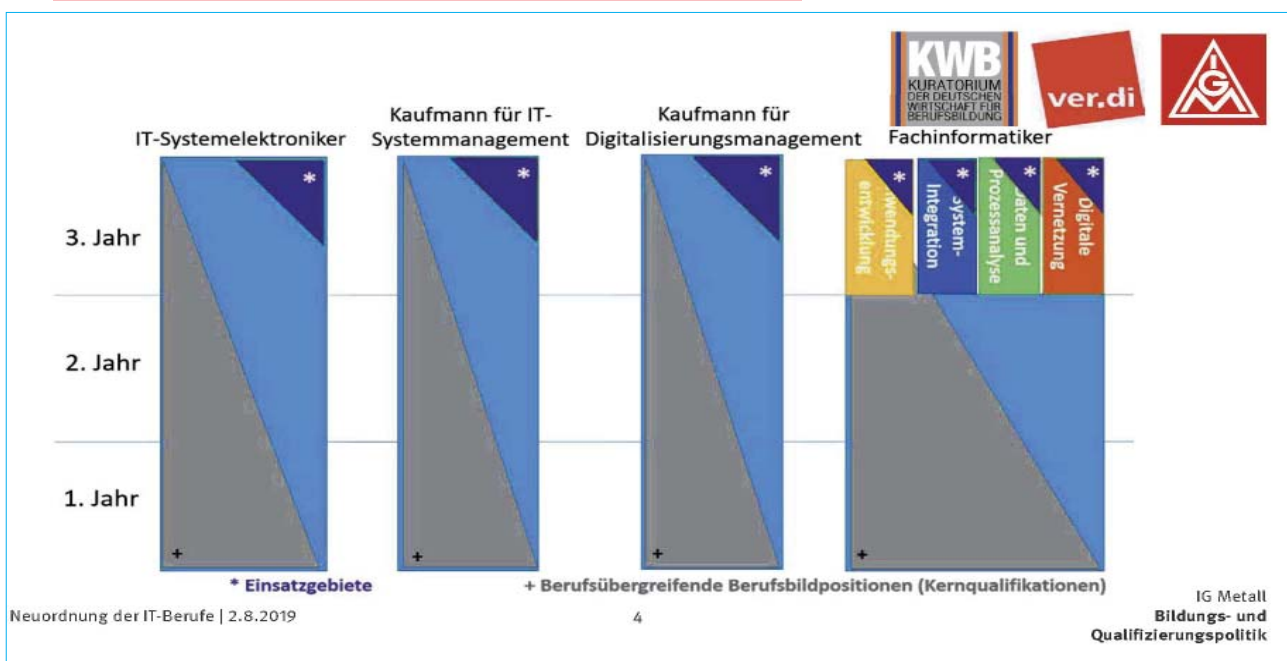
Aber es war den Sachverständigen ebenso wichtig, Bewährtes zu erhalten: Die Projektprüfung, in ihrer ursprünglichen Form als Vorbild für den daraus entwickelten betrieblichen Auftrag - wenn auch mit realistischeren Prüfungszeiten, die Kernqualifikationen für alle IT-Berufe, und ganz selbstverständlich auch den technikneutralen Ansatz bei der Beschreibung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten.

Und nicht zuletzt wurden auch die Inhalte für die Vermittlung von Kompetenzen einer Elektro-Fachkraft für festgelegte Tätigkeiten für den/die IT-Systemelektroniker/in optimiert - das wird insbesondere die Ausbilder/innen freuen.

Nun prüft das Bundesjustizministerium auf Rechtsförmlichkeit, die Gesellschaft für deutsche Sprache und der Normenkontrollrat tun das auch. Auch andere prüfen und werden angehört, diverse Gremien der Ordnungsarbeit fassen Beschlüsse und ab 1. August 2020 wird dann in den neuen IT-Berufen ausgebildet.

Quelle: igm-wap 07.08.2019

Die Präsentation kann bei der Redaktion angefordert werden



DIE DIGITALE WELT MUSS GEZÄHMT WERDEN

Künstliche Intelligenz kann uns helfen, Probleme wie den Klimaschutz zu bewältigen. Dafür wäre ein UN-Gipfel 2022 hilfreich.

Künstliche Intelligenz, automatisierte Entscheidungsfindung und virtuelle Räume werden Gesellschaften so tiefgreifend verändern wie vor 200 Jahren, als Dampfmaschinen und fossile Energieerzeugung eine neue Gesellschaftsformation schufen. Das zeigt der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) in seinem neuen Gutachten „Unsere gemeinsame digitale Zukunft“. Es stellt sich die Frage, ob uns die kraftvollen technologischen Innovationen helfen können, unsere Weltprobleme der Gegenwart zu lösen.

Stellen wir uns einmal vor, wir nutzten alle Potenziale der Digitalisierung, um die großen Herausforderungen anzugehen. Digitale Lösungen werden eingesetzt, um endlich Kreislaufwirtschaften zu schaffen, Ressourceneffizienz zu steigern, die Treibhausgasemissionen radikal zu senken oder die erneuerbaren Energien voranzubringen. Dann setzten wir digitale Gemeingüter über eine öffentlich-rechtliche Informations- und Kommunikationstechnologie so ein, dass beispielweise künstliche Intelligenz (KI) genutzt werden kann, um unsere Bildungs- und Wissenssysteme zu modernisieren. Wir schafften so etwas wie eine öffentlich-rechtliche Alternative zu dem sogenannten sozialen Netzwerk Facebook, auf der sich Bürger – ohne Furcht vor Totalüberwachung oder Datenentnahme – vernetzen und miteinander kommunizieren können.

Die Wirklichkeit sieht anders aus. In den USA hat die digitale Wirtschaft Kommunikations-

infrastrukturen geschaffen, auf die niemand mehr verzichten möchte: Smartphones, Gadgets, weltweite soziale Plattformen. Damit sind mächtige Oligopole entstanden, die es weltweit den Staaten schwermachen, sie angemessen zu besteuern.

Die Handlungsfähigkeit der Staaten schrumpft. Algorithmen-basierte Systeme der großen Digitalunternehmen und die Auswertung riesiger Datenmengen können Bürgerrechte unterminieren sowie Zugänge zu Arbeitsplätzen,



Versicherungen und Wissen beeinflussen sowie Desinformationen erhöhen. Noch besorgniserregender ist es allerdings, wo Digitalisierung auf autoritäre Strukturen stößt.

Es gibt **keine Automatismen zwischen Digitalisierung und Nachhaltigkeit**. Utopien und Dystopien liegen eng beieinander. Digitalisierung muss also endlich politisch gestaltet werden, um Gemeinwohlorientierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeitstransformationen miteinander zu verbinden.

Deutschland und die Europäische Union sollten sich für einen **UN-Gipfel zum Thema „Digitalisierung und Nachhaltigkeit“** im Jahr 2022 einsetzen. Die wäre gut 30 Jahre nach der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED) – oder oft auch Erdgipfel

genannt – ein wichtiger Impuls für eine Debatte für eine digitale Nachhaltigkeitsgesellschaft.

Ein klares Ziel muss auch sein, die Digitalisierung mit den im Jahr 2015 vereinbarten globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs, Agenda 2030) sowie den Zielen des Pariser Klimaübereinkommens in Einklang zu bringen. Die Digitalisierung zu zähmen, sie zu nutzen und zu gestalten, ist die größte Herausforderung des 21. Jahrhunderts. Es geht darum, eine digitale Nachhaltigkeitsgesellschaft zu gestalten, die den Erhalt der natürlichen Umwelt mit fairem Wohlstand für eine Weltbevölkerung von bald zehn Milliarden Menschen möglich machen wird.

Damit die Politik für die Gestaltung dieses Wandels besser gerüstet ist, bedarf es einer **Stärkung der Rolle der Wissenschaft**. International brauchen wir beispielsweise einen Wissenschaftsausschuss, der in Form regelmäßiger Sachstandsberichte die Weltgemeinschaft über die Wirkungen der rasant voranschreitenden Digitalisierung unterrichtet, ähnlich wie der Weltklimarat IPCC (Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen).

FR 15. April 2019 – Gastbeitrag

Ina Schieferdecker ist Co-Direktorin des Fraunhofer-Instituts für Offene Kommunikationssysteme. Dirk Messner ist Direktor des Instituts für Umwelt und menschliche Sicherheit der Universität der Vereinten Nationen (UNU-EHS)

HR-FILMWETTBEWERB - MEINE AUSBILDUNG 2020 - DU FÜHRST REGIE!



Nehmt Kamera, Mikro und Stativ und macht einen Film zum Thema „Ausbildung“!

Der Wettbewerb ruft Schülerinnen und Schüler dazu auf, ihre Befindlichkeiten, Ängste, Träume, Wünsche zum Thema „Ausbildung“ filmisch zu erzählen. Ausgerüstet mit Kamera und Mikrofon können die Jugendlichen einen rund fünf- bis siebenminütigen Film drehen, der ihre Perspektive in den Vordergrund stellt. Die inhaltliche Bandbreite der Filme ist weit gefasst und kann viele Facetten zeigen – es können Themen sein wie „Studium oder Ausbildung?“, „Mit welcher Ausbildung habe ich Chancen?“, „Dein Ausbildungsfavorit – ein Portrait“, „Was muss ICH tun?“, usw.

NEU! Ihr könnt über 15.000 Euro Geld- und Sachpreise in 6 Kategorien gewinnen, wenn ihr aus Hessen

seid, mindestens in die 8. Klasse geht und noch keine Ausbildung macht! Ihr habt Chancen nicht nur als Schulklasse, auch AGs oder Projektgruppen dürfen teilnehmen.

Macht einen maximal 7-minütigen Film und schickt ihn an den Hessischen Rundfunk. Das Thema: Ausbildung. Lasst Eure Fantasie spielen, seid kreativ, macht etwas Innovatives. Filme, die zeigen, wie man sich richtig bewirbt, hatten wir schon soooo viele – denkt Euch was Neues aus, das Thema Ausbildung hat viele Facetten.

Wichtige Termine: Anmeldung bis 21. Dezember 2019 unter: www.hr.de/meineausbildung

Unsere Erfahrungen an der LGS

Die Landrat-Gruber-Schule, das Berufliche Schulzentrum in Dieburg, hat bereits mehrfach erfolgreich an dem Wettbewerb teilgenommen. Im Folgenden Anmerkungen zum Ablauf eines Filmprojektes.

Manchmal wirkt die Arbeit etwas chaotisch, aber man hat dabei jede Menge Spaß und kann auch noch wichtige Inhalte vermitteln. Der Ablauf ist so, dass die Jugendlichen möglichst alles selbst machen sollen. Es geht um eine aktive Medienarbeit, was bedeutet, dass die Schüler/innen selbst eine Filmidee entwickeln, kreativ werden, ein Storyboard und ein Drehbuch verfassen, die Technik bedienen, selbst die Schauspieler sind und selbst in eine Produzentenrolle kommen. Auf diese Weise haben sie in einem solchen Projekt vielfältige Möglichkeiten zu lernen. Filmarbeit ist ein Unterricht der ganz besonderen Art und die Schüler/innen bewei-

sen sich als junge Beherrscher komplizierter Schnitt-, Video- und Tontechnik und sind Schauspieler, Textschreiber, Kostümbildner, Regisseure und Assistenten.

Selbst eher unmotivierte oder schwache SchülerInnen beteiligen sich bei Medienprojekten gerne und engagiert. Dabei erlernen sie, Verantwortung innerhalb des Teams zu übernehmen und sich auf demokratische Prozesse einzulassen. Das Gruppengefühl der Klasse wird durch das gemeinsame Produkt positiv gestärkt. Die Zusammenarbeit motiviert und jeder kann einen Beitrag dazu leisten. Ob als Kameramann, Tontechniker, Schnitt, Schauspieler etc. So kann jeder entsprechend seiner Präferenzen seine Kompetenzen einbringen. Was den SchülerInnen Spaß macht ist auch für die Lehrenden eine gewinnbringende Erfahrung. Das Ziel eines Medienprojektes ist nicht ein kinoreifer Film, sondern ein selbst erstelltes Produkt, auf das

die SchülerInnen stolz sind. Die Filme können sie bei Schulfesten vorführen oder auch den Eltern und Freunden zeigen.



So wird Selbstvertrauen gestärkt und Medienkompetenz erlernt. Alle SchülerInnen sind aktiv und häufig weitaus motivierter als im „normalen“ Unterricht.

Erleichtert werden die Arbeit und ein solches Vorhaben, wenn man sich ein wenig Hilfe von außen holt. Durch die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern fließen auch neue Ideen und ein neuer Blick auf die Schule in die Filmprojektarbeit mit ein. Die LGS hat dazu sehr positive Erfahrungen mit dem Institut für Medienpädagogik und Kommunikation e.V. (Link: www.muk-hessen.de) gemacht und dankt an dieser Stelle ausdrücklich Peter Holnick für die langjährige engagierte und äußerst kompetente Mitarbeit mit den SchülerInnen im Filmteam der LGS Dieburg.

Man findet daneben viele Hilfen im Internet, die einem die Dreharbeit erleichtern, um einen Film einfach zu erstellen. *(Eine umfangreich kommentierte Linkliste kann bei der Redaktion abgerufen werden).*

Die Umsetzung erfolgt idealerweise in Form eines Projekts oder im Rahmen eines projektorientierten Unterrichtes und kann auch fächerübergreifend mit Unterstützung von anderen Fachkollegen durchgeführt werden. Mögliche Fächer für die filmpädagogische Arbeit sind Deutsch (Storyboard und Texte), Fremdsprachen, Kunst, Musik, Ethik/Religion, Geschichte, Sozialkunde, EDV (z.B. Schnitt und Vertonung) und

Politik. Häufig findet man an Schulen bereits Projekte und KollegenInnen, die schon erste Erfahrungen gesammelt oder selbst schon mit ihren SchülerInnen Videos erstellt haben. Wenn es gelingt, hier Teams zu bilden und für die Schule das Thema als medienpädagogischen Schwerpunkt zu etablieren, wird Arbeit geteilt und es eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten, Filmarbeit in Unterricht einzubinden. Beispiele an der LGS: Deutsch Leistungskurs des beruflichen Gymnasiums erstellt eine Buchverfilmung, eine Klasse filmt im Sportunterricht, um Bewegungen und Taktik für unterrichtliche Zwecke zu dokumentieren, die Projektgruppe erstellt einen Schulfilm oder stellt filmisch einzelne Bereiche der Schule vor (z.B. über die Arbeit und Mitglieder der Schülervertretung, einen Live-Mitschnitt eines Konzerts der Schulband etc.).

Natürlich gibt es auch anstrengende Phasen, wenn z.B. Termine nicht optimal zu koordinieren sind und Unterricht verlegt werden muss an außerschulische Orte, die Kollegen informiert werden müssen, Anfahrten zu Drehorten zu organisieren sind und vieles mehr. Allerdings entwickelt sich in solchen Projekten nach meiner Erfahrung häufig eine Eigendynamik, die oft überraschend ist, weil man die SchülerInnen im Unterricht so nicht wahrnimmt und diese auf einmal in



einem anderen Kontext plötzlich aufblühen, eigene Ideen entwickeln, vorschlagen, Aufgaben übernehmen und diskutieren und die Klasse auf diese Weise insgesamt zusammenwächst.

Haben Sie Mut und beteiligen Sie sich am Wettbewerb des HR Meine Ausbildung 2020!

Thomas Gleißner

neue Publikationen

Bernd Janssen

Kreativer Politikunterricht

Aufgezeigt werden kreative Methoden, um Politikstunden abwechslungsreich und schüleraktivierend zu gestalten. Mithilfe von exemplarischen Stundenentwürfen für den Inhaltsbereich „Diskriminierung und Rassismus“ wird die Anwendbarkeit folgender Methoden verdeutlicht: Enttäuschung einer Quelle, Standbild, Sprechmühle, fiktives Interview, Ich-Texte, Perspektivenwechsel, Phantasiereise, 2-Minuten-Rede, Schreibgespräch, Identifikationskreis, Redekette. Dem Autor zufolge erfordern Vorbereitung und Durchführung dieser Methoden wenig Zeit, können in 45-Minuten-Stunden eingesetzt werden, verbessern das Lernklima und fördern eine intensive Auseinandersetzung mit politischen Themen.

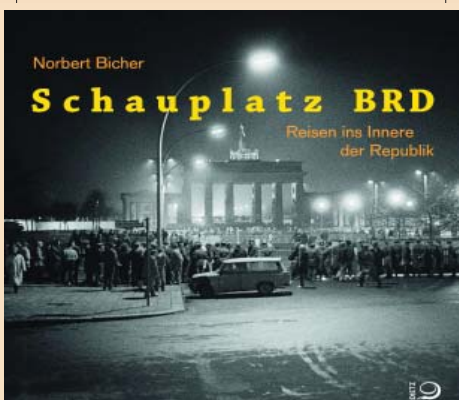
ISBN 978-3-7344-0859-5



Norbert Bicher

Schauplatz BRD - Reisen ins Innere der Republik

In 65 Texten und Bildern reist Norbert Bicher zurück an denkwürdige Orte, die als „Schauplätze der BRD“ das öffentliche Leben und Selbstverständnis der Deutschen seit 1949 geprägt haben. So entsteht ein spannender Reigen der Ereignisse aus der Bonner und Berliner Republik,



der zeigt, wie dieses Land nach dem Krieg wurde, was es heute ist.

Die Skizzen der Erinnerung werden von Fotos umrahmt, die große Ereignisse wieder ins Gedächtnis rufen: den Verfassungskonvent Herrenchiemsee, die Spiegel-Affäre, den Tod Benno Ohnesorgs, Willy Brandt in Erfurt, das WM-Spiel BRD-DDR in Hamburg, Helmut Schmidt in Ausschwitz, Boris Beckers ersten Sieg in Wimbledon, die Barschel-Affäre oder Außenminister Genscher in der Prager Botschaft.

ISBN 978-3-8012-0551-5

Felix Rauner

Grundlagen beruflicher Bildung - Mitgestalten der Arbeitswelt

Schlanke Organisationsstrukturen in der Arbeitswelt erfordern mitdenkende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Prozesse der Arbeitswelt mitgestalten.

Die berufliche Bildung setzt diese Anforderungen in einem neuen Leitbild um. Felix Rauner zeichnet in seinem Buch die Grundlagen für das neue Zusammenspiel von Arbeit, Technik und Bildung nach. Er zeigt, welchen Einfluss die Leitidee von der Mitgestaltung der Arbeitswelt auf die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse hat. Dabei spannt er den Bogen von Beginn der 1980er Jahre bis heute.

ISBN 978-3-7639-5776-7



Viele Auszubildende sehen sich durch ihre Berufsausbildung nur unzureichend auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet. Das belegen Zahlen des neuen Ausbildungsreports der DGB-Jugend.

AUSBILDUNGSREPORT 2019: AUSZUBILDENDE BESSER AUF DIGITALISIERUNG VORBEREITEN!

PM 29.08.2019

Zwar geben rund 80 Prozent der Befragten an, dass **Digitalisierung und Automatisierung** in ihrer Ausbildung wichtig oder sehr wichtig sind. Doch nur 54 Prozent der Jugendlichen sehen sich während ihrer Ausbildung gezielt darauf vorbereitet, digitale Technologien auch zu nutzen.



Mit der Dauer der Ausbildung sinken diese Werte sogar noch. Während im ersten Lehrjahr noch mehr als drei Viertel (75,3 Prozent) der Auszubildenden optimistisch sind, was ihre Vorbereitung auf die digitale Arbeitswelt angeht, sind es kurz vor der Abschlussprüfung nur noch 60 Prozent (60,4%).

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack sagte: „Diese Zahlen machen uns Sorge. Berufsschulen und Betriebe müssen gleichermaßen besser werden. Die Mittel aus dem Digital-Pakt von Bund und Ländern müssen auch an

den beruflichen Schulen ankommen. Überdies gilt es, das betriebliche Ausbildungspersonal besser zu qualifizieren.“

DGB-Bundesjugendsekretärin Manuela Conte: „Zu einer guten Ausbildung gehören eine bessere technische Ausstattung und die Vermittlung von digitalen Kompetenzen ebenso dazu, wie besser qualifiziertes Lehrpersonal und Breitbandanschlüsse für die Berufsschulen“. Nur ein Drittel (34,9 Prozent) der Auszubildenden beurteilt die digitale Ausstattung ihrer Berufsschule als sehr gut oder gut. Ebenfalls ein Drittel (32,7 Prozent) sieht sich durch den Berufsschulunterricht nur ausreichend oder mangelhaft auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien gerüstet. Enorme Unterschiede gibt es zwischen großen und kleinen Betrieben. Während 70 Prozent der Auszubildenden in Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen sagen, sie werden gezielt für digitale Technologien qualifiziert, sind es in kleinen Betrieben mit 5 bis 10 MitarbeiterInnen nur 45 Prozent.

Große Probleme gibt es nach wie vor bei der **Qualität der Ausbildung**. Über ein Drittel der Befragten muss regelmäßig Überstunden machen. Fast jeder achte Jugendliche unter 18 Jahren muss mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten, obwohl dies verboten ist. Ebenfalls jeder achte muss immer oder häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten machen.

Erstmals sind weniger als 70 Prozent der Auszubildenden (69,9 Prozent) mit ihrer Ausbildung zufrieden. Tendenz sinkend. Jedoch gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen: Industriemechaniker, Verwaltungsfachangestellte, Mechatroniker und Industriekaufleute sind über Durchschnitt zufrieden. Hotelfachleute, Köche sowie Auszubildende in Teilen des Handwerks bewerten ihre Betriebe dagegen mangelhaft. „Wo die Ausbildungsbedingungen miserabel und die Vergütung schlecht ist, sind auch die Abbruchquoten hoch und die Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen“, sagt Manuela Conte.

An der repräsentativen Befragung haben sich 16.181 Auszubildende aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung 25 häufigsten Ausbildungsberufen beteiligt.

Der Ausbildungsreport ist zum downloaden unter www.dgb.de.



WILLKOMMEN, ANKOMMEN, WEITERKOMMEN

Mit zugewanderten Schülerinnen und Schülern Schule neu gestalten

Die Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung an der Adolf-Reichwein-Schule in Limburg (ARS) waren und sind ein zentrales Erprobungsfeld für neue Wege einer zielführenden Integration von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern in unsere Bildungswelt. Die Pädagogische Werkstatt ist in diesem Zusammenhang Beleg, wie Schule umdenken, neu denken und weiter denken gelingen kann. Sie bietet als Fortbildungsangebot in einem langen Zeitraum Impulse für die Entwicklung eigener pädagogischer Vorhaben.

Die Werkstatt „Willkommen, Ankommen, Weiterkommen“ war ein breit gefächertes **Fortbildungsangebot**, aus dem die Teilnehmenden (Schulleitungsmitglieder, DaZ-Lehrkräfte¹, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen) Impulse und Konzepte aufnehmen und - begleitet von Experten und Expertinnen - Ideen in die eigene schulische Praxis transportieren konnten. Aus dieser Vernetzung heraus wurden neue Ansätze für die schulische Praxis entwickelt, diskutiert und reflektiert.

Bemerkenswert an dieser Werkstatt war der lange Zeitraum, über den hinweg wir begleitet wurden. Dies gab uns die Möglichkeit, die Intensivsprachfördermaßnahme **InteA** stetig zu reflektieren, zu eva-

luieren und zum Wohle der Schülerinnen und Schüler zu verbessern. Durch die zeitliche Planung der Werkstatt wurde es möglich, neu gegebene Impulse auf unsere eigene Praxis umzudenken und eigene pädagogische Schwerpunkte innerhalb der Schule zu initiieren.

Im Zuge dessen wurden ver-



schiedene Ebenen beziehungsweise Qualitätskriterien „**guter Schule**“ in den Blick genommen. In sechs unterschiedlichen Bausteinen erfolgte eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive und Haltung.

Der Besuch verschiedener Preisträgerschulen des Deutschen Schulpreises sowie Fachbeiträge externer ReferentInnen ermöglichten eine Kompetenzerweiterung und Stärkung in den Bereichen sprachliche Bildung, kulturelle Bildung, sprachsensibler Fachunterricht,

Übergangsmanagement und Netzwerkarbeit.

Für die ARS konnten Impulse gefiltert werden, die für unsere pädagogische Arbeit einen Mehrgewinn darstellten: Zu Beginn war dies die Erstellung von Qualitätskriterien „guter Schule“ für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler. Wesentlich hierbei war die Einbeziehung des gesamten Kollegiums der Abteilung *Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung*, in welcher die Intensivsprachfördermaßnahme InteA² angebunden ist.

Folgende Qualitätskriterien beinhalten für die ARS Merkmale einer guten Schule für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler:

- ☛ ALLE Schülerinnen und Schüler der ARS verstehen sich als Teil der Schulgemeinde und fühlen sich in dieser wertgeschätzt.
- ☛ Permanente Fortschreibung des schulinternen Sprachförderkonzeptes, um die Qualität des DaZ-Unterrichtes stetig zu verbessern.
- ☛ Auf Bedarfe³ der Schülerinnen und Schüler eingehen und unterstützend wirken (Schule muss sich zur Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler öffnen)
- ☛ Entwicklung von realistischen Perspektiven und Übergängen nach Ende der Intensivsprachfördermaßnahme InteA.

Im Verlauf der Pädagogischen Werkstatt „Willkommen, Ankommen, Weiterkommen“ wurde immer deutlicher, dass der Schwerpunkt unserer pädagogischen Arbeit in InteA, neben dem Spracherwerb, der durch die Vorbereitung auf das

DSD I Pro⁴ Zertifikat qualitativ begleitet und bewertet wird, auf der Perspektiventwicklung nach der Intensivsprachfördermaßnahme liegen muss. Eine echte Partizipation und Integration in unsere Gesellschaft ist nur durch einen erfolgreichen Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt möglich.

Begann demnach die Pädagogische Werkstatt mit der Überschrift „Willkommen, Ankommen, Weiterkommen“, wurden für uns immer mehr die Aspekte „Steuern, Begleiten, Nachsorgen“ nach Ende der InteA-Maßnahme bedeutsam.

Wesentlich wurden zum Abschluss der Pädagogischen Werkstatt folgende Arbeitsschwerpunkte:

- ☛ Intensivierung und Verstetigung der Netzwerkarbeit⁵
- ☛ Übergangskonferenz⁶ (Ziel: kein Schüler/ keine Schülerin darf die Maßnahme InteA ohne Perspektive verlassen)
- ☛ DaZ Förderung in weiterführenden Schulformen (v.a. während der Dualen Ausbildung, um sprachbedingte Ausbildungsabbrüche zu verhindern).

Ermutigt durch die Teilnahme an der Pädagogischen Werkstatt bewarb sich die ARS für folgende Pilotprojekte des Hessischen Kultusministeriums:

- ☛ Pilotierung Deutschförderung in der dualen Berufsausbildung im Rahmen des zweiten Berufsschultags⁷
- ☛ Teilnahme am Landesprogramm „Pflege in Hessen integriert!“⁸

Irmgard Rado (Sozialpädagogin)
Janine Allmacher (DaZ-Lehrkraft)
Miriam Sehr (Abteilungsleiterin)

Pädagogische Werkstatt – Fortbildung mit Schulentwicklung zur interkulturellen Bildung

Die Hessische Lehrkräfteakademie führt in Kooperation mit der Deutschen Schulakademie die Pädagogische Werkstatt „Willkommen, Ankommen, Weiterkommen – Kulturelle Vielfalt an Schule gestalten“ durch. Ziel ist es, in einem multiprofessionellen Team langfristige Konzepte für die eigene Schule unter dem Aspekt der kulturellen Vielfalt zu entwickeln.

Es geht dabei um die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und Perspektive, die Kompetenzerweiterung in den Bereichen sprachliche Bildung, sprachsensibler Fachunterricht, Interkulturalität, psychosoziale Begleitung, kulturelle Bildung, Übergangmanagement und Netzwerkarbeit sowie eine darauf abgestimmte Unterrichtsorganisation und die damit verbundene interdisziplinäre Vernetzung und Neuausrichtung der Schule. Am Ende der Fortbildung sollen die Teilnehmenden für ihre Schule machbare

und passende Maßnahmen umgesetzt und die dafür notwendigen Strukturen entwickelt haben.

Die Werkstatt wird von Trainerinnen und Trainern der Deutschen Schulakademie sowie der Hessischen Lehrkräfteakademie durchgeführt. Sie besteht aus sechs jeweils 2,5-tägigen Bausteinen sowie zwei eintägigen regionalen Netzwerktreffen. Durch Hospitationen an Preisträgerschulen des Deutschen Schulpreises sowie an ausgewählten hessischen Schulen erhalten die Teilnehmenden Einblicke in schulische Konzepte vor dem Hintergrund der zunehmenden kulturellen Vielfalt.

Die neue Werkstatt startet im Oktober. Danach ist nach Aussage der Lehrkräfteakademie eine Neuauflage vorgesehen, die auf der HKM Homepage ausgeschrieben wird (voraussichtlich Sommer 2020).

Ralf Becker

Anmerkungen:

- 1 DaZ = Deutsch als Zweitsprache
- 2 Integration durch Anschluss und Abschluss
- 3 Gerade in der Intensivsprachfördermaßnahme InteA besteht eine hohe Bindung zwischen Schülerinnen/Schülern und Lehrkräften sowie Sozialpädagogen, da nicht nur eine schulische Förderung, sondern auch persönliche Beratung, Begleitung und Betreuung aufgrund der individuellen Lebensumstände, die oft durch Fluchterfahrungen begründet ist, notwendig wird.
- 4 DSD I Pro = Deutsches Sprachdiplom mit beruflicher Schwerpunktsetzung (auf B1 Niveau). Geprüft werden vier Kernbereiche: Mündliche Kommunikation, Schriftliche Kommunikation, Leseverstehen und Hörverstehen
- 5 Zusammenarbeit aller Akteure der Flüchtlingshilfe im Landkreis Limburg-Weilburg
- 6 Die Übergangskonferenz fand zum Ende der zweijährigen Intensivsprachfördermaßnahme InteA statt. Teilgenommen haben: Sozialamt, Jugendhilfeträger, Jobcenter, Bildungsträger, Berufsberatung der Agentur für Arbeit sowie die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen der InteA Klassen
- 7 Neben der Pilotierung bietet die ARS für alle drei Ausbildungsjahrgänge im Bereich Ernährung eine Förderung der berufsspezifischen Fachsprache an
- 8 Im Rahmen des Landesprogramms können Schülerinnen und Schüler mit Migrationserfahrungen den Hauptschulabschluss und die Ausbildung zum Altenpflegehelfer/ zur Altenpflegehelferin erwerben.

Im letzten insider hatte ich im Artikel „Leitlinien für leistungsfähige Schulbauten im Bereich der Berufsbildenden Schulen in Deutschland“ angekündigt, im nächsten insider die sogenannte „Phase Null“ vorzustellen.

DIE PHASE NULL BEI SCHULBAUTEN

Schulbauten und die Festlegung der Nutzungsbedarfe stellten bis in die jüngste Zeit **Verwaltungsakte** dar. Die Grundlage waren in der Regel Musterraumprogramme, nach Schulformen gegliedert und normiert. Auf dieser Basis wurden dann üblicherweise Architektenwettbewerbe ausgeschrieben, die Preisträger erhielten meistens den Auftrag zur Planung und Umsetzung. Verallgemeinernde und für die jeweiligen Schultypen gültige Richtlinien, die Kosten und die Architektenbrillen waren somit seit den 50er Jahren die Grundlagen für Schulneubau und auch –umbau.

Was blieb bei diesen typischen Schulbauprozessen außer Betracht? Zum einen, dass inzwischen jede Schule ein eigenes pädagogisches und organisatorisches Profil entwickelt hat und in einem eigenen, ganz spezifischen Umfeld steht. ¹Zum anderen – und das ist fast noch schlimmer – wurden die Nutzer negiert, insbesondere die Lehrenden, aber auch die Schüler*innen, Eltern und die sonstigen Beschäftigten. Verwaltung und Architekten bestimmten Raumstrukturen, Bedarfe und daraus entwickelte Nutzungen.

2012 und 2013 griff die Montagsstiftung Jugend und Gesellschaft durch zwei Schriften ² dieses gravierende Manko auf und erstellte Grundsätze, um bei allen notwendigen Rahmenrichtlinien für die jeweilige Schule individuelle Interpretationen und Schwerpunktsetzungen zu ermöglichen, und dies durch eine umfassende Partizipation der Nutzer.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die Montagsstiftung die sog. Phase Null, die inzwischen bundesweit zunehmend beachtet und praktiziert wird, auch in Hessen.

Was heißt Phase Null und was beinhaltet sie?

Die Honorarordnung für Architekten und Ingenieure sieht die Leistungsphasen 1-9 (1-5 Planung, 6-9 Umsetzung) vor. Mit der Einführung einer Phase Null wird demgegenüber reklamiert, dass vor den

Wesentliche Elemente der Phase Null sind demnach, kurz zusammengefasst: eine quantitative und qualitative Bestandsaufnahme, eine Bedarfsermittlung sowohl pädagogisch, organisatorisch wie auch räumlich sowie darauf aufbauend die Entwicklung eines trag- und zukunftsfähigen Konzepts.

„Am Ende sollten auf allen Maßstabsebenen belastbare und realistische Qualitätsziele beschrieben sein – vom Städtebau über die räumlichen Organisationsmodelle



eigentlichen Planungsprozess eine Phase vorgeschaltet werden muss, in der ein inhaltlich und räumlich tragfähiges Konzept unter Einbezug aller am Bauvorhaben Beteiligten entwickelt werden soll. Die dabei gewonnenen Ergebnisse sollen dann in die etablierten Planungsphasen 1-5 eingespeist werden.

bis zur Ausstattung, vom pädagogischen Leitbild bis zur Unterrichtsgestaltung – und auch Kommunikations- und Prozesskriterien zählen dazu“ (2-S. 201), und dies unter Einbezug aller am Schulbau Beteiligten.

Es hat sich erwiesen, dass dieser komplexe Prozess der Durchfüh-

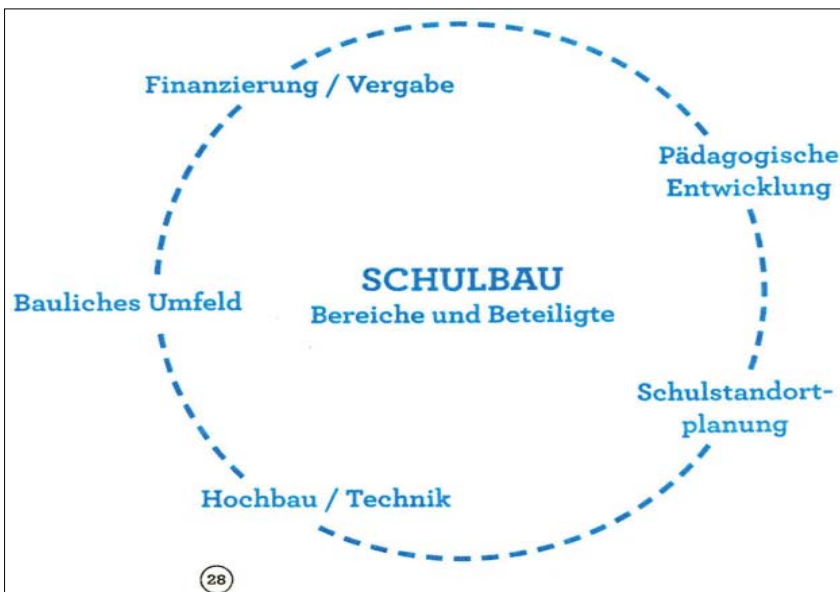


rung der Phase Null mit allen zu beteiligenden Personengruppen und Institutionen einer kompetenten Steuerung bedarf. Bewährt hat sich in den letzten Jahren, spezialisierte externe Schulbauberater*innen einzusetzen, die sowohl pädagogisch wie auch architektonisch Erfahrungen und Kompetenzen mitbringen. „Sie haben die Aufgabe, den Prozess der Bedarfsermittlung zu gestalten, zu moderieren und zu steuern. Dazu gehört es, die Päd-

einfach ist, ist einleuchtend. Und er braucht Zeit und Gründlichkeit. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass für die Phase Null ein ganzes Jahr angesetzt werden sollte. In diesem Jahr finden unter Moderation des Schulberaterteams Auswertungen, Bestandsanalysen, Interviews, Workshops, Lenkungsgruppensitzungen etc. statt, in einem strukturierten und v.a. für Alle auch transparenten Prozess.

und durch einen Neubau ersetzt werden. In dem Werkstattgebäude sind die Berufsfelder Metalltechnik, Bau- und Holztechnik, Kfz-Technik sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik beheimatet. Dass die alten Raumstrukturen heutigen pädagogischen und technischen Anforderungen nicht mehr entsprechen, ist unmittelbar einleuchtend. Umso notwendiger ist eine solche Phase Null, die auf Initiative des Schulträgers hin im März 2019 begann und Ende 2019 beendet sein soll. Im kommenden Insider wird über dieses Projekt berichtet.

Dieter Staudt



gogischen Konzepte in Raumfunktionsprogramme zu übersetzen.“ (2-S. 193)

Dass ein solcher Prozess mit unterschiedlichen Interessenslagen und vielfältigen Akteuren nicht

An der Theodor-Litt-Schule (TLS) in Gießen, einer gewerblich-technischen berufsbildenden Schule, findet derzeit eine solche Phase Null statt. Dort soll das Werkstattgebäude, das aus den 60er und 70er Jahren stammt, abgerissen

1. Ich kann mich z.B. an meine Groß Gerauer Zeit erinnern. Da wurden in den 70er Jahren in vier verschiedenen Städten Gesamtschulen neu errichtet, alle nach dem gleichen Grundriss und dem gleichen Raster, also baugleich.

2. + SCHULEN PLANEN UND BAUEN 2.0, Grundlagen, Prozesse, Projekte + LEITLINIEN FÜR LEISTUNGSFÄHIGE SCHULBAUTEN IN DEUTSCHLAND

Die verwendeten Schaubilder sind den beiden Schriften entnommen.

Pädagogik braucht Raum

„Die bauliche Qualität unserer Bildungslandschaften ist so enorm wichtig: Die Schulzeit ist die Zeit, in der junge Menschen auf das Leben vorbereitet werden und in der wir ihnen eine Vorstellung von demokratischem und nachhaltigem Handeln vermitteln. Und Architektur ist immer auch Ausdruck einer gesellschaftlichen Haltung. Die Pädagogik hat sich historisch nie angemessen für die Räume interessiert, in denen sie stattfindet. Eine solche „Raumvergessenheit“ ist ein

großer Fehler. Der Mensch ist per se ein räumliches körperliches Wesen, der Raum bestimmt unser Dasein und unsere Interaktion in Räumen ganz maßgeblich mit. Die wenigen Pädagogen, die die Relevanz des Raumes für die Pädagogik erkannten, taten dies um so nachdrücklicher: Maria Montessori legte Wert auf die „vorbereitete Umgebung“ und Loris Malaguzzi betonte den „Raum als dritten Pädagogen“.

Prof. Marc Kirschbaum, Hochschule Heidelberg

„ANTISEMITISMUS AN SCHULEN - WIEDERKEHR DES LANGE VERDRÄNGTEN“

...war der Titel einer Tagung des Polizeipräsidiums Mittelhessen. Für mich ein Paradigmenwechsel bei der Polizei und eine Verkehrung der Aufgaben von Polizei und Schule. Früher (bisher) war für die pädagogisch-gesellschaftlichen Herausforderungen die Schule zuständig – heute schreibt sich die Polizei die Zuständigkeiten und Kompetenzen zu, nicht zuletzt deshalb, weil sie sich personell verstärkt hat und Sozialwissenschaftler einstellt, die sich u.a. der genannten Problemstellung widmen und sich bewusst weiter vernetzen, um sich der Probleme des Antisemitismus an Schulen zu stellen, erläuterte der Polizeipräsident Mittelhessen Bernd Paul in seinem Grußwort. Es gehe ihm dabei darum, Barrieren zu überwinden. Hier bezieht er sich auch auf die Heitmeyer-Studie. Darin wird beschrieben, dass es schon reicht, anders zu sein, um abgelehnt oder sogar Opfer zu werden. Die Ursache sei oft mangelndes Problembewusstsein auf allen Ebenen. Schüler*innen gehen aus Angst nicht offen mit ihrer jüdischen Identität um, ein Zustand, der schnell verändert werden muss. Oft ist unzureichende Bildung die Ursache für Diskriminierungen. Folglich bleibt die Bildung der Schlüssel für Veränderungen, so der Polizeipräsident.

Dr. Christopher Dietz, wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Hess. Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE) im Hess. Landespolizeipräsidium unterstrich, die Grundprinzipien der gegebenen Verfassungsordnung bleiben unangetastet. Extremismus, Rassismus und Antisemitismus dürfen in Hessen keinen Platz finden.

Dies gelte in besonderer Weise für die Schule. Im Mittelpunkt stehen ministeriumsübergreifende Ansätze, welche Kooperation und Koordination ins Zentrum stellen. Zur eigens gegründeten Lenkungsgruppe gehören u.a. auch das Hess. Kultusministerium, das Hess. Ministerium für Soziales und Integration, das Hess. Ministerium für Justiz, das Landesamt für Verfassungsschutz und das Hess. Kriminalamt. Die Ziele umfassen die Koordination der hessischen Programme und Projekte, Ausbau der Projektarbeit und der Fördermöglichkeiten und Ansprechpartner für alle relevanten Akteure zu sein, so Dr. Dietz. Die Polizei bemühe sich um „Netzwerklotsen“, und dies auch in den Schulen. Präventionsmaßnahmen dienen der Früherkennung sowie der Vorbeugung von extremistischen Einstellungen und Verhaltensweisen, besonders im Rahmen schulischer Bildungsangebote, legte der Wissenschaftler vom HKE dar.

Die Veranstaltung ist vom Politikwissenschaftler Lennart Biskup vom Polizeipräsidium Mittelhessen moderiert worden. Alle Fragen, vor allem der anwesenden Schulsprecher*innen, sind zugelassen und beantwortet worden. Die Schüler*innen haben ihren Sorgen und ihrem Unverständnis Ausdruck gegeben und benannten, dass Schule mit dem aufflammenden Antisemitismus derzeit nicht fertig werde, obwohl sich auch die Vertretungen der Schülerinnen und Schüler dem Phänomen entgegenstellen.

Das Eingangsreferat hielt Frau Dr. Alexandra Kurth. Sie hat mit Prof. Dr. Samuel Salzborn von der TU Berlin eine Studie zum The-

ma „Antisemitismus in der Schule“ herausgegeben, deren Ergebnisse sie bei der Tagung vorstellte.

Antisemitismus, so die Referentin, finde sich in Zeitungen und Zeitschriften sowie in anderen Publikationen – aber auch und vor allem im Internet. Es sei unbestritten, dass es in Deutschland Antisemitismus in erheblichem Maße auch in der Schule gebe. Hinzu komme, dass viele antisemitische Vorfälle unter der Benennung von „Israel – Palästina – Konflikt“ vorkommen.

Der Grad des Antisemitismus wird auch in der Veröffentlichung „Verlorene Mitte – Feindselige Studie“ (2018-19) der Friedrich-Ebert-Stiftung erkennbar. Darin sind u.a. Behauptungen aufgestellt worden wie „Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss und durch ihr Verhalten sind Juden an ihrer Verfolgung mit Schuld.“ Dieser Aussage stimmten 8 Prozent der befragten Personen voll und ganz zu. „Viele Juden versuchen, aus der Vergangenheit des Dritten Reiches heute ihre Vorteile zu ziehen.“

Dieser Ansicht stimmten 21 Prozent der Befragten zu. „Was der Staat Israel heute mit den Palästinensern macht, ist im Prinzip auch nichts anderes als das, was die Nazis im Dritten Reich mit den Juden gemacht haben.“ Diesem stimmten bis zu 37 Prozent der Befragten eher oder voll zu. Dies sind Signale, die auch im schulischen Kontext einer Reaktion bedürfen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) reagiere bedauerlicherweise bisher nicht und lasse somit die Schulen alleine.

Die Studienrätin im Hochschuldienst Dr. Kurth arbeitete heraus, dass beim Antisemitismus auch bei Schüler*innen eine spezifische Art zum Denken und zum Fühlen festzustellen ist. „Im Antisemitismus wird beides vertauscht, das Denken soll konkret, das Fühlen aber abstrakt sein.“ Dabei entsteht u.a. religiöser antijudaistischer, völkisch-rassistischer aber auch arabisch-islamistischer Antisemitismus.

Für das schulische Geschehen sei besonders interessant, dass es einen engen Zusammenhang von Antisemitismus und Autoritarismus

gäbe. Dies ist für die schulische Prävention von hoher Relevanz, weil in beiden nach autoritären Mustern agiert wird. Die zentralen Aufgaben der Pädagogik sind, dem Autoritarismus entgegenzuwirken und gegen autoritäre Vorstellungen und Verhaltensweisen frühzeitig zu intervenieren. Schulische Demokratieerziehung und Demokratiebildung muss erkennen, dass antisemitische Weltanschauungen ein mächtiger Gegner der Demokratie sind, fasste Dr. Alexandra Kurth zusammen.

Gut, dass beispielsweise die Butzbacher Schulen bzw.

deren Fördervereine, besonders die Berufsbildende Schule, seit mehr als fünf Jahren vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ partizipieren und sich Projekte finanzieren lassen wie das Erstellen von Ausstellungen zu ihren Besuchen in Konzentrationslagern, Aktivitäten zur Eigen- und Fremdwahrnehmung, „Messer – Werkzeug oder Waffe?!“, Besuche von Ausstellungen zum Thema Anne Frank aber auch Workshops zu Themen, wie man antisemitischen Verhaltensweisen entgegenwirken kann.

Aaron Löwenbein



Bernd Paul



Dr. Alexandra Kurth



Dr. Christopher Dietz

Über die soziale Gestaltung digitaler Arbeitswelten

Hinter der sich seit mehreren Jahrzehnten durchsetzenden Digitalisierung von Produktion, Dienstleistung, Arbeit, Verwaltung, Konsum und Freizeit treten die Möglichkeiten autonomer Software-Systeme als bestimmende Faktoren der nahen Zukunft hervor. Dabei wird an die Stelle der traditionellen Handlungsträgerschaft Mensch immer mehr eine neue Handlungsträgerschaft „autonomes Software-System“ treten.

Dieses „lernt“, „denkt“, „bewertet“, „verarbeitet“, „kommuniziert“ und „entscheidet“ anstelle des Menschen, gleichsam hinter dem Rücken des Menschen. Aus der Mensch-Mensch-Kommunikation wird über eine Mensch-Maschine-Kommunikation die Maschine-Maschine-Kommunikation. Autonome Software-Systeme verknüpfen sich zudem mit humanoider Robotik, dem 3-D-Druck und autonom mobilen Transporttechniken. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass autonome Software-Systeme in der Lage sind, ihre Transaktionen in Echtzeit durchzuführen.

Dem Menschen geraten Arbeitsprozesse und assistierte, autonome Handlungen immer mehr außer Sicht. Die Aktivitäten autonomer Systeme sind in ihrer Abstraktion, Geschwindigkeit und in ihrer zunehmenden Komplexität für den Menschen kaum mehr nachvollziehbar. Drastisch komplexitätserhöhend wirken diese Anwendungen aus der Welt von „Arbeit 4.0“, wenn sie nicht nur in den Beruf, sondern vor allem auch in den zivilgesellschaftlichen Lebensalltag einwandern. Die Spannung zwischen der Autonomie des Menschen und der Autonomie der (Software-)Systeme wird zu einer gesellschaftspolitischen Herausforderung.

Welf Schröter (Hg.): Autonomie des Menschen – Autonomie der Systeme, Humanisierungspotenziale und Grenzen moderner Technologien.

2017 ISBN 978-3-89376-172-2



DIE VERGESSENEN 69ER ODER: DER STEINIGE WEG VON DER INGENIEUR- SCHULE ZUR FACHHOCHSCHULE

2018 wurde – neben weiteren Gedenkfeiern – medienmächtig der 68er-Studentenbewegung gedacht, sicherlich zu Recht, hat sie doch unbestreitbar vielfältige verkrustete Strukturen der Nachkriegszeit aufgebrochen. Was bei dieser Erinnerung und Würdigung nahezu unbeachtet blieb ist, dass es 1968 und 1969 zwei weitere – auch nicht ganz unwichtige – Bewegungen gab. Zum einen war dies die **Lehrlingsbewegung**, die sicherlich einen Beitrag dazu leistete, dass 1969 das erste Berufsbildungsgesetz der BRD verabschiedet wurde.

Die zweite Bewegung fand zwischen 1968 und 1970 an den damaligen **Staatlichen Ingenieurschulen** statt. Die damals abgelauften Prozesse sollen unter dem Blickwinkel von zwei Zeitzeugen und Aktivisten und vor dem Hintergrund der objektiven Abläufe hier in gebotener Kürze dargestellt und reflektiert werden.

Bis zur Gründung der Fachhochschulen am 01.08.1971 gab es die einzelnen Staatlichen Ingenieurschulen, z.B. für Bauwesen, Maschinenwesen oder Chemiewesen, als **Schulen** angesiedelt im Bereich des Kultusministeriums, also nicht im Hochschulbereich. Die Zugangsvoraussetzung zu den Ingenieurschulen war die Mittlere Reife und eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Abschluss nach 6 Semestern hieß Staatlich geprüfter Ingenieur.

Der Unterricht: 30 Studierende (besser gesagt Schüler*innen) saßen im Klassenzimmer brav in

Tischreihen frontal zur Tafel. Der Dozent im weißen Kittel dozierte von dort mehr oder weniger qualifiziert, ohne jedwede pädagogische Vor- oder Ausbildung. Der Begriff „Schule“ traf insofern zu 100 Prozent zu. Selbstständiges Arbeiten und Denken war nun gar nicht gefragt. In einem Artikel „Reformvorschläge für die Ingenieurschule“ im Darmstädter Echo vom 06. April 1968 liest man: „Als wichtigstes



Ziel ihrer Reformwünsche sehen die Studenten die Didaktik des Unterrichts; sie soll derart geändert werden, dass die Ausbildung nicht nach klassischem Schulprinzip auf eine Speicherung und Wiedergabe von Tatsachen hinausläuft. Sie wollen lernen, wie man die Probleme löst“. Und an anderer Stelle: „Die Studenten sind der Meinung, dass die Ingenieurschule den Aufgaben eines in der Praxis stehenden Ingenieurs nicht gerecht wird: Die technische Entwicklung sei dem Lehrplan und den Unterrichtsmetho-

den um viele Jahre voraus.“

Ein Weiteres: der deutsche Ingenieur wurde in Europa wegen der Zugangsvoraussetzungen und der Verfasstheit als „Schule“ nicht als Ingenieur anerkannt, sondern auf der Stufe der Techniker angesiedelt.

Beide Momente führten dazu, dass zwischen 1968 und 1970 an den deutschen Ingenieurschulen zahlreiche Aktionen wie Sternmärsche zu den Kultusministerien oder mehrtägige Streiks stattfanden. Das Ganze gipfelte dann im Frühsommer 1969 in einem Semesterabbruch, der an den meisten Ingenieurschulen in der BRD durchgeführt wurde. Was ein Akt! Die bis dahin gehorsamen, gescheiterten und kurzhaarigen Studierenden (Schüler*innen) muckten auf und nahmen den Nachteil der Nichtanerkennung eines ganzen Semesters und auch der Streichung von finanzieller Unterstützung bewusst in Kauf (Die aktuelle „Friday for Future“ Bewegung weist durchaus Parallelen zu damals auf, wenn auch mit anderer Zielsetzung).

Ähnlich wie bei der 68er Studentenbewegung gab es auch an den Ingenieurschulen in diesen beiden Jahren bei den Aktiven in kürzester Zeit unglaubliche Bewusstseins- und Erkenntnisprozesse, in atemberaubender Geschwindigkeit. Wir konnten in den beiden Jahren in den neu geschaffenen Übergangsgremien mit 50-prozentiger Beteiligung mitwirken, z.B. Professoren finden und berufen, Satzungen auszuarbeiten, Projektstudium installieren etc.. Und in unzähligen Lesezirkeln, Diskus-

sionen und Aktionen näherten wir uns zusehends der Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung eines Ingenieurs, vorher nie gestellt.

Am Ende bleibt aber wie bei der 68er-Studentenbewegung auch die Frage: was hat schlussendlich dazu geführt, dass die Ingenieurschulen 1971 in Fachhochschulen umgewandelt und damit in den Hochschulbereich, den tertiären Sektor der Bildung eingegliedert wurden? Waren es die mehrjährigen und vielfältigen Proteste, Aktionen und Streiks der Studierenden oder war die Zeit für eine Integration der deutschen Ingenieursausbildung in den Hochschulsektor vor dem Hintergrund der europäischen Ebene

einfach reif? Wahrscheinlich beides.

Was wir für uns und viele Kommilitonen der damaligen Zeit aber sagen können: wir wurden in diesem Prozess politisch wach und versetzten uns selbstständig in die Lage, unsere eigenen Studienbedingungen und –inhalte in die Hand zu nehmen sowie die gesellschaftliche Verantwortung von Ingenieuren zu begreifen.

Zum Schluss und gerade für die beruflichen Schulen interessant: Mit der Gründung der Fachhochschulen mussten auch andere und höhere Zugangsvoraussetzungen als bisher gefunden werden. Dies war die Geburtsstunde der **Fachoberschule**. 1970 erstmals an den beruflichen

Schulen eingeführt ist sie heute ein wichtiger Pfeiler und als Möglichkeit, auch abseits des klassischen Abiturs die Studienberechtigung zu erreichen, nicht mehr wegzudenken.

Im weiteren Verlauf dieses Berichtes möchten wir exemplarisch und kurz auf unser beider persönliche Entwicklung eingehen. Was haben die Streikvorbereitungen, die vielen politischen Diskussionen, Demonstrationen und harten Auseinandersetzungen bis in den persönlichen Bereich hinein bei uns bewirkt oder angestoßen und wie ist es dann weiter gegangen?

Ernst-Ludwig Laux/Dieter Staudt

Die nachstehenden Artikelüberschriften aus dem Darmstädter Echo geben einen kleinen Überblick über die Ingenieurschulbewegung zwischen 1967 und 1971.

Forderung nach internationaler Anerkennung (03.10.1967)
 Radikale haben die Politiker wachgerüttelt (26.03.1968)
 Sie verkennen das Problem, Herr Minister (27.03.1968)
 Reformvorschläge für die Ingenieurschule (06.04.1968)
 Erste Forderung: Einheitliche Ingenieurausbildung (08.04.1968)
 Vorlesungsstreik in den Ingenieurschulen (19.04.1968)
 Ingenieurstudenten in unbefristetem Streik (13.06.1968)

Schwarze Fahnen am Hochhaus (15.06.1968)
 Kampf „mit allen Mitteln“ (28.11.1968)
 Einen Tag „Ausnahmestand“ (10.12.1968)
 Neuer Bildungsweg Fachoberschule (28.02.1969)
 Drei von vier Ingenieurstudenten im Streik (21. Mai 1969)
 Warten auf das Fachhochschulgesetz (10.10.1969)
 Hochschultypen klar differenzieren (08.01.1970)
 Die Studienreform ist auf dem Marsch (10.04.1970)
 Start der Darmstädter Fachhochschule (05.10.1971)
 Fachhochschule: Mehr als ein Schilderwechsel? (12.10.1971)

Ernst-Ludwig Laux

Nach dem Abschluss der Realschule in Darmstadt (ich war ein schlechter Schüler, vor allem in deutsch) habe ich die Lehre zum Straßenbauer begonnen. Von Anfang an habe ich mich gewerkschaftlich engagiert. In der Lehre hatte ich sehr schnell gespürt, dass ich mehr wollte, Bau-Ingenieur war mein Ziel. Ich besuchte die Abendschule, um die Zulassung zur Ingenieurschule in Darmstadt zu erreichen. Das gelang und ich startete 1968 im

Wintersemester.

Inspiriert durch meine gewerkschaftlichen Erfahrungen in der Jugendarbeit der damaligen IG Bau-Steine-Erden, heute IG Bauen-Agrar-Umwelt, habe ich mich im Studium sofort mit „Haut und Haar“ den Studierendenvertretern angeschlossen, die die oben erwähnten Forderungen stellten. Sie leuchteten mir ein und es begann der Prozess, auch die anderen Studierenden davon zu überzeugen. Dabei konnte ich auf Erfahrungen zurückgreifen,

die wir bei den Demonstrationen für ein Berufsbildungsgesetz gewonnen hatten.

Fast alle Professoren und Dozenten saßen auf einem hohen Ross, konstruktive Diskussionen zur Verbesserung des Unterrichts kamen nur selten zu Stande.

So kam es im Sommersemester 69, also jetzt vor 50 Jahren, zum Studienstreik, der nur kurz sein sollte, denn wir Studierenden gingen davon aus, eine Lösung wird gefunden.

Aber, das hessische Kultusministerium stellte sich stur, Minister Schütte wich keinen Millimeter, zunächst! Und so wurde aus dem anfänglich befristeten Streik ein Semesterabbruch, und dies bundesweit. Folgerichtig wurde uns das Sommersemester aberkannt, in allen Fachbereichen hatten wir ein halbes Jahr verloren, aus 6 wurden 7 Semester, aus drei wurden dreieinhalb Jahre. Diese Situation wurde natürlich zu einer großen, nicht nur finanziellen, Belastung für die Familien, hat aber uns unmittelbar am Streik Beteiligte motiviert, weiter zu kämpfen. Die Ergebnisse waren gut und

Dieter Staudt

Aus dem benachbarten Bayern kommend war ich durchaus von Franz-Josef Strauß beeindruckt. Demgegenüber galt ich in meiner Schulzeit bis zur Mittleren Reife als schwieriger Schüler, zuweilen renitent und auch oft störend. Nach einer Maurerlehre und anschließenden vier verlorenen Jahren in der Bundeswehr begann ich neugierig und auch ein wenig ängstlich im Sommersemester 1969 die Ausbildung zum Ingenieur für Hochbau in Darmstadt.

Der erste Eindruck: Klassenzimmer wie in der Berufsschule, 30 Leute in Tischreihen sitzend, mucksmäuschenstill dem Weißkittel an der Tafel lauschend. Und dazwischen „Störfeuer“: Vollversammlungen, Flugblätter und andere Aktionen, in denen klargemacht wurde, dass der deutsche Ingenieur in Europa nicht anerkannt wird und außerdem die Didaktik und Methodik des Schulbetriebs der Forderung nach „Studieren“ diametral gegenübersteht. Bei mir als schon immer etwas „Aufsässigem“ fielen die Forderungen auf fruchtbaren Boden, die erste Politisierungsphase begann. Und dann der Schock: Am 30. April 1969 wurde in einer Voll-

haben uns alle beflügelt, mit der politischen Betätigung weiter zu machen, aber insbesondere auch weitere Ziele entstehen lassen, zum Beispiel ein anschließendes Studium an Unis oder der TH Darmstadt. Einige der Streikführer von damals haben das 1. und 2. Staatsexamen zum Berufsschullehrer absolviert und in diesem Bereich erfolgreich gewirkt, als Pädagogen oder auch in verantwortlichen Leitungspositionen.

Ich selbst bin nach dem 2. Staatsexamen hauptamtlich in die Baugewerkschaft gewechselt und war über viele Jahre stellvertre-

tersammlungen der Semesterabbruch beschlossen und damit auch die (meine) Förderung eingestellt. Und so arbeitete ich für die nächsten Monate in einem Architekturbüro.

Im Wintersemester 1969/70 ging dann die Post ab. Es zeichnete sich zusehends ab, dass die Politik in der BRD bereit war, die Ingenieurschulen in Fachhochschulen umzuwandeln und damit aus dem Schulbereich in den Hochschulbereich zu überführen. Die Schlacht war gewonnen. In der Folgezeit geschah Unglaubliches. Die zuweilen kontroversen Diskussionen um die Neugestaltung der Verfassung, der Gremien, der Beteiligung und nicht zuletzt der Studieninhalte, der Auswahl und Berufung der Professoren usw. begann und wir waren wirkungsmächtig mittendrin. Ein unglaubliches Gefühl und eine bis dahin nie gekannte Erfahrung und auch Ermutigung.

Parallel zu diesen Diskussionen und Aktionen installierten wir im Fachbereich Hochbau ein *Projektstudium* ganz im Sinne heutiger moderner Pädagogik. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Die Semesteraufgabe im Fachbereich Architektur lautete: Entwurf eines Kindergartens. Wir Studierende holten uns zunächst alle verfügbare Literatur

tender Bundesvorsitzender und für die Tarifpolitik zuständig. Inzwischen schon einige Jahre im Ruhestand sehe ich in der Bewegung Friday for Future viele Parallelen zu unserer 69er Bewegung, Es fängt klein an, wird größer und größer, neue Menschen kommen mit neuen Ideen hinzu und am Ende liegen Ergebnisse vor, die für alle positiv sind. Liebe Schülerinnen und Schüler, macht weiter so! Und an uns Ältere gewandt: Denkt an damals, macht mit, denn nur wenn jung und alt zusammenstehen können wir die Klimaziele erreichen und unseren Planeten retten.

zu Kindererziehung, repressiver und nichtrepressiver Erziehung herbei und verarbeiteten und diskutierten diese, bevor wir den ersten Entwurfsstrich setzten – meist erst nach acht Wochen. Unsere Dozenten waren fassungs- und auch hilflos, zumal wir daneben aus dem Klassenraum herausgingen und ganz im Sinne eines Projektstudiums die Räume neu bestimmten und in Anspruch nahmen, insbesondere die Flure und üppigen Vorräume.

All diese Prozesse waren meine politische Geburt. Am Ende unserer Studienzeit waren wir wie auch viele Kommilitonen hungrig und neugierig geworden, hungrig nach weiteren Erkenntnissen und nach mehr Wissen über die Welt. Ich ergriff deshalb – wie nicht wenige mit mir – die damals eröffnete Chance, an der TH Darmstadt in einem 4-semesterigen Aufbaustudium das Lehramt an Beruflichen Schulen – in meinem Fall Bautechnik und Politik – zu studieren. Hier erhielt ich auch durch hochqualifizierte Professoren meinen zweiten politischen „Schliff“. Und so mündete ich in eine Tätigkeit als Berufsschullehrer und durfte schließlich 10 Jahre lang ein hochdifferenziertes Berufliches Schulzentrum leiten und dort als Pädagoge und Architekt wirken.

QUALIFIZIERT UND FIT FÜR DEN ARBEITSMARKT

Geförderte Ausbildung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation im bbw Südhessen

„Ich möchte in der Natur arbeiten!“ – „Ich möchte was mit Computern machen!“ – „Ich möchte kochen lernen!“ Berufswünsche sind so verschieden wie die Menschen selbst, allen gemeinsam ist jedoch die Frage: Wie mache ich meine Wünsche wahr? Wo finde ich einen Ausbildungsplatz? Eine mögliche Antwort für junge Menschen mit Behinderung, psychischer Erkrankung, sozialer Benachteiligung sowie junge Menschen aus dem Autismus-Spektrum lautet: Im Berufsbildungswerk Südhessen, kurz bbw, in Karben bei Frankfurt am Main.

Ausbildung in vielen nachgefragten Berufen

Junge Frauen und Männer mit Förderbedarf haben hier die Möglichkeit, eine Ausbildung in einem von über 30 nachgefragten und zukunftsfähigen Berufen zu absolvieren oder sich auf eine Ausbildung vorzubereiten – zum Beispiel im Rahmen einer sogenannten „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme“. Voraussetzung ist, dass ein Träger wie z. B. die Agentur für Arbeit die Kosten übernimmt. Das Angebot umfasst die Berufsfelder Farbe, Raumgestaltung, grüne Berufe, Gastronomie, Hauswirtschaft, Holz- und Metallverarbeitung, Textilreinigung, Büro, Handel und IT.

In der Praxis lernen

Ausbildung im bbw bedeutet: Qualifikation in der Praxis – für die Praxis. Die bbw-Azubis arbeiten in bbw-eigenen, kundenorientierten Ausbildungsbetrieben, sie absolvieren lange betriebliche Praktikumsphasen oder machen eine

sogenannte „verzahnte Ausbildung (VAmB)“ in externen Wirtschaftsunternehmen. So erwerben sie unter realistischen Arbeitsbedingungen die notwendigen Qualifikationen, die sie für das weitere Berufsleben brauchen.

Und das Besondere dabei: Wenn es auf diesem Weg Probleme gibt, wenn etwa die Theorie zu kompliziert erscheint, werden die Azubis durch die Fachkräfte des bbw und die Lehrkräfte der Staatlichen Berufsschule gezielt beim Lernen unterstützt. Gemeinsam arbeitet das bbw mit seinen Azubis darauf hin: Fit zu werden für den Einstieg ins Arbeitsleben.

Ganzheitliche und individuelle Persönlichkeitsentwicklung

Ziel im bbw Südhessen ist es, dass sich die Auszubildenden zu selbstbewussten Menschen entwickeln – denn um dauerhaft im Arbeitsleben bestehen zu können, braucht es eine stabile Persönlichkeit. Persönlichkeitsentwicklung ist daher genauso wichtig wie die fachliche Qualifikation. In ihrem Arbeitsalltag werden die bbw-Azubis von pädagogischen, psychologischen und medizinischen Fachkräften professionell unterstützt. Das bbw bietet sowohl Lernförderung als auch Trainings für die selbstständige Alltags-Organisation an. Darüber hinaus gibt es – je nach Bedarf – ganz unterschiedliche therapeutische Angebote bis hin zu Kriseninterventionen.

Betreutes Wohnen und Freizeitpädagogik

Im bbw leben die Auszubildenden in kleinen Gruppen mit unterschiedlicher Betreuungsintensität. Jede Wohngemeinschaft umfasst

in der Regel 8 bis 14 Personen, die in Doppel- oder Einzelzimmern wohnen und pädagogisch betreut werden. Neben dem Wohndorf auf dem bbw-Gelände gibt es eine ganze Reihe von Außenwohngruppen in der Umgebung. Ihre räumliche Distanz zum bbw ist mit Bedacht gewählt, denn hier bereiten sich die Azubis darauf vor, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen und ein selbständiges Leben zu führen. Die Freizeitgestaltung darf dabei nicht zu kurz kommen, denn sie ist ein wichtiger Bestandteil des individuellen Förderkonzepts. So steht den Jugendlichen eine breite Palette von Projekten und AGs zur Auswahl. Die reicht von kreativem Gestalten über Musik bis hin zu vielfältigen Sportangeboten. Auch die Vereine, mit denen das bbw kooperiert und die abwechslungsreichen Kulturangebote in der Region haben den Jugendlichen viel zu bieten.

Ausbildungserfolge und Vermittlung in den Arbeitsmarkt

Am Ende der Ausbildung bestehen die Azubis aus dem Berufsbildungswerk Südhessen mehrheitlich die staatlich anerkannte Prüfung und sind optimal auf ein selbständiges Leben vorbereitet. Das bbw begleitet sie aktiv beim Übergang in die Arbeit und stellt fest: Ein Jahr nach Ausbildungsende stehen über 70 % der Absolvent*innen fest im Berufsleben.

Unternehmen, die kompetente und zuverlässige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen, können sich gerne an das bbw-Vermittlungszentrum wenden: Tel.: 06039 / 482-169.

Weitere Informationen über das Berufsbildungswerk Südhessen finden Sie unter <https://www.bbwsuedhessen.de/de/index.html>

DAS BERUFSBILDUNGSWERK SÜDHESSEN

– eine ganz besondere Ausbildungsstätte in Karben

Ein Ort, an dem junge Menschen mit Beeinträchtigungen auf ihrem Weg zu selbständigen, stabilen Persönlichkeiten begleitet werden, an dem Wohnen, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung in 32 verschiedenen Berufen und Berufsschulbesuch möglich ist, und an dem der Übergang ins Berufsleben gelingt – diesen Ort gibt es tatsächlich, in der Nähe von Frankfurt, denn all dies leistet das Berufsbildungswerk in Karben, das seit über 35 Jahren besteht.

Ausbildungs-Werkstätten, den Freizeitbereich sowie die Berufsschule anzuschauen.

Ein paar Daten und Fakten: Die Angebote des bbw richten sich an junge Menschen mit Erziehungshilfebedarf, Lernbehinderung, psychischen Beeinträchtigungen, sozialer Benachteiligung, außerdem an junge Menschen aus dem Autismus-Spektrum oder mit Fluchterfahrung. Rund 550 Schülerinnen und Schüler machen hier eine Berufsausbildung, mehr als 180 Schülerinnen und

Reichhaltige Freizeitangebote, in der die Jugendlichen sich ausprobieren und ihre Persönlichkeit entwickeln können, runden das Angebot ab.

Was ist das Erfolgskonzept? Wie gelingt es, junge Menschen mit solch unterschiedlichen Kompetenzen, Besonderheiten und Bedürfnissen an einen Berufsabschluss heranzuführen mit einer Prüfungsquote von 92% und einer Vermittlungsquote in Arbeit von 70% ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung?



Diskussion mit dem BBW-Vertreter Herrn Witzlau und dem Schulleiter Herrn Lücke

Die Mitglieder der Landesfachgruppe Berufliche Schulen der GEW Hessen konnten sich bei einem Besuch im September vom erfolgreichen Konzept des bbw überzeugen. Wir wurden dort sehr herzlich empfangen: Auf einen informativen Teil, bei dem Herrn Witzlau, Abteilungsleiter für Kunden&Märkte und Herr Lücke, Leiter der Staatlichen Berufsschule Karben-Bad Vilbel ausführlich über das Leistungsspektrum des bbw und der Berufsschule berichteten, folgte ein leckeres Mittagessen in der Kantine, zubereitet durch die Azubis im Gastronomiebereich. Der Besuch wurde durch den anschließenden Rundgang über das Gelände abgerundet, bei dem wir u.a. Gelegenheit erhielten, verschiedene

Schüler besuchen eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB). Das Spektrum der Berufe in den bbw-eigenen Ausbildungsbetrieben ist weit gefächert: Grüne Berufe, Büromanagement, Holz- und Metalltechnik, IT-Fachinformatik, Textilreinigung, Lagerlogistik und vieles mehr wird angeboten, weitere Berufe werden in Kooperation mit Unternehmen in Offenbach ausgebildet. Rund 2/3 wohnen in den Wohngruppen des bbw, entweder in einer der Wohngemeinschaften auf dem Gelände oder in den Außenwohngruppen rund um Karben.

Eine wesentliche Rolle spielt das ganzheitliche Konzept: Berufsvorbereitung, Ausbildung, Lernen und Wohnen finden an einem Ort statt und werden gestaltet durch interdisziplinäre Reha-Teams, so dass dafür gesorgt ist, dass die Teilnehmer/-innen eine Unterstützung erhalten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist: Ausbilder/-innen und Lehrkräfte sind auf die Besonderheiten eingestellt und entsprechend qualifiziert, alle jungen Menschen haben pädagogische oder psychologische Fachkräfte als persönliche Ansprechpartner/-innen, Betreuer/-innen unterstützen in den



Wohngruppen, ggf. ist auch der medizinische Fachdienst im Einsatz.

Ein weiterer wichtiger Baustein

für das Gelingen sind die guten Lernbedingungen in der Berufsschule, für die das Hessische Ministerium für Soziales und Integration zuständig ist: In den Berufsvorbereitenden Bildungsgängen liegt der Klassenteiler bei 8 Schüler/-innen, in den Berufsschulklassen bei 12, für Azubis aus dem Autismus-Spektrum bei 8, so dass individuelle pädagogische Betreuung möglich ist. Die Schule ist durchgängig mit modernen Medien ausgestattet, die Räume sind hell und freundlich gestaltet und eingerichtet, flexible Arbeitsweisen sind möglich.

„In unserem Tun fühlen wir uns der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verpflichtet: Inklusion ist unser Ziel“ legt Geschäftsführer Torsten Denker in einer Broschüre des bbw Süd Hessen* dar. Teilhabe am Arbeitsmarkt kann nur gelingen, wenn die entsprechenden

Voraussetzungen vorliegen – ein junger Mensch mit Ausbildung und mit einer Persönlichkeit, die den vielfältigen Anforderungen einer Berufstätigkeit gewachsen ist und ein Betrieb, der diesen Menschen schätzt. Genau dies ist meines Erachtens die Leistung des bbw und der Staatlichen Berufsschule Karben-Bad Vilbel und zeigt, dass es möglich ist.

Wie sieht es dagegen mit der Inklusion in regulärer Berufsausbildung und in beruflichen Schulen aus? Tatsache ist, dass Jugendliche mit diagnostizierten Behinderungen bzw. starken psychischen Beeinträchtigungen kaum einen Zugang zur dualen Ausbildung finden. Und sollten sie einen Ausbildungsplatz gefunden haben, so finden sie sich in einer beruflichen Schule in übervollen Klassen und engen Räumen wieder, ohne speziell geschultes Fachpersonal, ohne adäquate individuelle Förderung, evt.

mit dem sozialen Druck, die Beeinträchtigung zu verbergen. Schwierigkeiten und Ausbildungsabbrüche sind vorprogrammiert.

Was bleibt: Die dringliche Forderung, berufliche Schulen finanziell, personell, räumlich und methodisch so auszustatten, dass gemeinsames Lernen aller jungen Menschen tatsächlich gelingen kann und eine Selbstverständlichkeit wird.

Susanne Hüttig

*Broschüre: Aus Chancen werden Wege, 2017, Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH, S. 3

Die GEW-Landesfachgruppe trifft sich 4 mal im Jahr immer Freitags. Interessierte sind zum Reinschnuppern jederzeit willkommen.

FORTSETZUNG IN BAD STEINBACH

Nach dem Besuch des bbw führen wir in die Bildungsstätte der IG B.A.U. nach Bad Steinbach, wo wir mit 23 Teilnehmenden aus allen Regionen Hessens unser Wochenende als GEW-Fachgruppe fortsetzen.

Die beherrschenden Themen waren Inklusion sowie Digitalisierung an berufsbildenden Schulen, die anstehenden Wahlen zu den Personalräten sowie die Lehrkräftebildung bzw. der Lehrkräftemangel an berufsbildenden Schulen. Die Diskussionen waren konstruktiv und fruchtbar, auch wenn sie mangels Zeit nicht immer bis zum Ende gebracht werden konnten, die Atmosphäre untereinander und auch in den Räumlichkeiten der Bildungsstätte war angenehm. Und auch beim abendlichen Bier

oder anderen Getränken wurden noch viele gewerkschaftliche, aber

geleistet zu haben. Mir persönlich ist darüber hin-



Die Landesfachgruppe in der Diskussion

Alle Fotos: Dieter Staudt

auch ganz persönliche Diskussionen und Gespräche geführt. Nach dem Mittagessen am Samstag verabschiedeten wir uns mit dem guten Gefühl, viel Neues erfahren und gute gewerkschaftliche Arbeit

aus ein – wie ich finde – für uns passender Spruch an den Wänden aufgefallen: „Bildung beginnt mit Neugier“.

Dieter Staudt

ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG - NEUAUFLAGE

Ende August haben die Bundesregierung, die Bundesagentur für Arbeit, Spitzenorganisationen der Wirtschaft sowie die Gewerkschaften die Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 - 2021 unterzeichnet. Insgesamt sollen die Attraktivität, Leistungsfähigkeit, Qualität und Integrationsfähigkeit der beruflichen Bildung gestärkt werden. Eine erste Phase hatte man bereits 2014 begründet; diese hatte sich trotz des Namens „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ kaum dem Thema Weiterbildung gewidmet und sich faktisch als Allianz zur Förderung der dualen Ausbildung erwiesen. Tatsächlich konnte die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den vergangenen beiden Jahren leicht gesteigert werden.

Geblieben und sogar gestiegen sind die sogenannten „Matchingprobleme“ (Passungsprobleme). Zuletzt blieben 58.000 Ausbildungsplätze unbesetzt, dies jedoch vor allem in Branchen, die für die geringe Qualität der Ausbildung bekannt sind, beispielsweise das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Lebensmittelhandwerk. Es verwundert nicht, dass hier sogar die Vertragslösungsquoten Anteile von 50 % erreichen. Ebenso bleibt es für die Gewerkschaften nicht hinnehmbar, dass über 1,5 Millionen Menschen in Deutschland im Alter zwischen 25 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss haben – ein Skandal, den wir uns bei allem Klagen der Arbeitgeberverbände über einen Fachkräftemangel nicht erlauben dürfen. Dies spricht für die Notwendigkeit einer Ausweitung der Förderung in Richtung einer Ausbildungsgarantie, wie sie bei-

spielsweise in Österreich erfolgreich praktiziert wird.

Die neue Allianzphase

In der neuen Allianzphase soll die Assistierte Ausbildung zu einem dauerhaften verlässlichen Instrument ausgebaut werden, so die Vereinbarung. In den Regionen mit einem angespannten Ausbildungsmarkt (pro 100 Bewerber/innen weniger als 90 Ausbildungsplätze) sollen vom Bund geförderte Pilotprojekte ein ausreichendes Ausbildungsangebot bereitstellen.



Die Unternehmensverbände wollen möglichst viele angebotene betriebliche Ausbildungsplätze für alle Schulabschlüsse anbieten - bislang stand beispielsweise in der Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern lediglich jeder dritte Ausbildungsplatz auch Jugendlichen offen, die maximal einen Hauptschulabschluss mitbringen.

Die Allianz vertritt die Forderung des DGB nach Azubi-Tickets (analog zu den Semestertickets der Studierenden) in den Ländern; sie möchte ferner die grenzüberschreitende Mobilität (Erasmus+) der Auszubildenden steigern. Ferner will man die Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung ausbauen (u.a. Anpassung der Ausbildereignungsverordnung) sowie gemeinsame Fortbildungen von betrieblichem Ausbildungspersonal und Berufsschullehrern/innen ermöglichen.

Anders als in der ersten Phase bis 2018 soll die Weiterbildung (berufliche Fortbildung) mit einer deutlichen Erweiterung des Aufstiegs-BAföGs gefördert und eine stärkere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung vorangebracht werden.

Die Allianz begrüßt den „Digitalpakt Schule“ und setzt sich dafür ein, dass die beruflichen Schulen angemessen bei der Aufteilung der Mittel berücksichtigt werden. Auch die zwischen Bund und Ländern

getroffene Verwaltungsvereinbarung zum Digitalpakt hat keinen Verteilungsschlüssel vorgegeben. Entsprechend der von der GEW unlängst veröffentlichten Studie „Mehrbedarfe für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im

Lichte des Digitalpakts“ erweist sich ein Schlüssel von berufsbildenden zu allgemeinbildenden Schulen von 1 : 3 als angemessen (siehe Seite 11).

Für die Bildungsgewerkschaft ist nach wie vor problematisch, dass die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ die wichtigen vollzeitschulischen Ausbildungen, insbesondere im Bereich Erziehung, Soziales und Gesundheit, vollkommen ausblendet. Zwar handelt es sich hier im Wesentlichen um Berufe in der Zuständigkeit der Länder; diese zukunftsträchtigen Berufe erweisen sich jedoch zunehmend als „Mangelberufe“ und ihre Lernenden benötigen in mindest gleicher Weise Anerkennung und Unterstützung.

Ansgar Klinger
GEW-Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft für Erziehung und
Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12 • 60325 Frank-
furt • Tel.: 069 / 97 12 930 •
Fax : 069 / 97 12 93 93

Landesfachgruppe

Berufsbildende Schulen

Layout:

Matthias Hohmann

Email: m.hohmann@gmx.net

Drucklegung: Ende September

Redaktion:

Dieter Staudt

Messeler Straße 3 •
64390 Erzhausen •
Tel. : 06150 / 75 69 •
Email: dstaudt@t-online.de

Ralf Becker

Tel.: 06142 / 838880
Email: r.becker.gew@gmx.de

Auflage: 4600

Druckerei:

Gründrucken Print and
Packaging GmbH
Gießen, Am Bergwerkswald

Das Urheberrecht für veröffentlichte Manuskripte und Fotos liegt ausschließlich bei der Redaktion. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigung oder sonstige Verwertung von Texten und Bildern darf nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers erfolgen.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernimmt die Redaktion keine Haftung. Die Zustimmung zum Abdruck wird vorausgesetzt.

Leserbriefe werden bevorzugt entgegengenommen, können aus redaktionellen Gründen jedoch gekürzt werden.

Schon vor 11 Jahren hat eine Gesamtkonferenz einer „Kreisberufsschule“ im südhessischen Dieburg die jährliche Prüfungsorgien ausführlich kritisiert. Bis heute erfolglos.

VOM WIEGEN WIRD DIE SAU NICHT FETT...

... so lautet ein derber hessischer Spruch. So lautet aber auch das Fazit der Gesamtkonferenz des Beruflichen Schulzentrums, der Landrat-Gruber-Schule (LGS) in Dieburg am 21. April 2008. Was ist damit gemeint?

Anfang März begann mit den Projektprüfungen in der Berufsfachschule und dem schriftlichen Abitur an der LGS eine Prüfungsorgie und ein alle belastender Prüfungsmarathon.

Schon bei der Anzahl der Prüfungen schwindelt es einen: 1.327 schriftliche Prüfungen müssen nicht nur geschrieben, sondern auch korrigiert werden. Für die 573 zwanzig- bis dreißigminütigen mündlichen Prüfungen müssen 573 Prüfungsteams aus jeweils 3 Lehrkräften gebildet werden. 189 aufwändige Projektprüfungen und 15 Präsentationen müssen vorbereitet und durchgeführt werden.

Von Anfang März bis zur letzten Woche vor den Sommerferien jagt in insgesamt acht Vollzeitschulformen ein Prüfungstermin den Nächsten, Vorbereitungen, Korrekturen und Prüfungskonferenzen nicht zu vergessen. Nahezu alle Lehrkräfte der LGS sind beteiligt. Da alle Prüfungen während der Unterrichtszeit stattfinden bedeutet dies: von Anfang März bis Mitte Juni ist ein geordneter und vollständiger Unterricht in den Nichtprüfungsklassen so gut wie nicht mehr möglich.

Verschärfend zum Problem kommen die mehrtägigen Gesellen- und Gehilfenprüfungen sowie Zwischenprüfungen des Dualen Systems in insgesamt 21 Berufen hinzu, in deren Prüfungsausschüsse 25 Lehrkräfte

der LGS mitwirken und die ebenfalls im letzten Vierteljahr des Schuljahres stattfinden.

Bei dieser Vielzahl von Prüfungen im Vollzeitbereich und im dualen System sind die Belastungen für die Lehrkräfte - aber auch für die Schulleitung durch Vorbereitung, Durchführung und Korrektur der Prüfungen, durch die begleitenden Prüfungskonferenzen und die Organisation von Vertretungsunterricht einschl. Bereitstellen von Vertretungsmaterialien - alles neben dem sonstigen Unterricht - in dieser Zeit außergewöhnlich hoch. Hinzu kommt, dass in dieser Phase die Aufnahme für die kommenden Schüler/innen erfolgt und viele Absprachen und Planungen für das nächste Schuljahr in den Schulform-, Fachgruppen- und Abteilungskonferenzen durchgeführt werden müssen. Ein „normaler“ Unterricht ist so gut wie nicht mehr möglich.

Vor diesem Hintergrund schlägt die Gesamtkonferenz der LGS folgende Problem mindernde Lösung vor: da bei differenzierten beruflichen Schulzentren mit vielen Vollzeitschulformen, Berufsfeldern und Berufen und demgemäß vielen Prüfungen der schulische Alltag im letzten Vierteljahr von eben diesen Prüfungen wesentlich bestimmt wird, sollte dieses letzte Vierteljahr dann auch offiziell als Prüfungszeit (Prüfungstrimester) ausgewiesen und der Anspruch auf „normalen“ Unterricht und „normale“ Unterrichtsabdeckung während dieser Zeit aufgegeben werden.

**Dieter Staudt/Reinhard Witzel
aus 2008**

FT Politische Bildung an beruflichen Schulen: Stand und Perspektiven

2. Dezember in Berlin – 9.00 bis 16.00 Uhr

Politische Bildung sollte an beruflichen Schulen eine große Bedeutung haben. Demgegenüber gilt sie als ein vernachlässigter Bildungsbereich, wenig beachtet in der Profession der politischen Bildung selbst, aber auch randständig platziert im System der Berufsbildung, so die Diagnose im bereits vor fünf Jahren veröffentlichten „Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen“ (Anja Besand).

Die dort empirisch unterfütterten Problemdiagnosen, aber auch Entwicklungsperspektiven sind nach wie vor hochaktuell und sollen in der Fachtagung genauer unter die Lupe genommen werden.

Vorträge, Diskussionen und Arbeitsgruppen prägen diese von der Bundeszentrale für politische Bildung und der KMK veranstaltete Fachtagung.

Unter www.bpb.de/Veranstaltungen können Programm heruntergeladen und sich angemeldet werden, die Teilnahme ist kostenfrei.

BMBF-Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“

Nach den Etappen Mannheim, Bielefeld, Erfurt und Düsseldorf macht die BMBF-Roadshow am **24. Oktober in Schwerin** und am **06. November in Mainz Station**.

Mit der Roadshow werden Ergebnisse aus Projekten des Förderprogramms „**Digitale Medien in der beruflichen Bildung**“ in die Breite getragen und über das Potential der entwickelten Konzepte für die Berufspraxis informiert.

Jeweils von 12.00 bis 17.30 Uhr werden Berufsbildungsverantwortliche (Ausbildungspersonal aus Betrieben, Beruflichen Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten) eingeladen, konkrete Einsatzmöglichkeiten ausgewählter Medienkonzepte kennenzulernen.

*Weitere Informationen: BMBF-Roadshow: Digitale Medien im Ausbildungsalltag
Inhalte der Workshops, Bildergalerien und Anmeldeformulare auf www.qualifizierungdigital.de*

DEMOKRATIE UND POLITISCHE BILDUNG

„Kein Mensch wird als politisches Lebewesen geboren, deshalb ist politische Bildung eine Existenzvoraussetzung jeder friedensfähigen Gesellschaft. Das Schicksal einer lebendigen demokratischen Gesellschaftsverfassung hängt wesentlich davon ab, in welchem Maße die Menschen dafür Sorge tragen, dass mit der berechtigten Realisierung eigener Bedürfnisse und Interessen das Gemeinwesen nicht beschädigt wird, in welchem Maße sie also bereit sind, politische Verantwortung für das Wohlergehen des Ganzen zu übernehmen.“

Das wesentliche Handlungsfeld der politischen Bildung ist die demokratische Grundordnung. Denn Demokratie ist die einzige staatlich verfasste Gesellschaftsordnung, die gelernt werden muss – immer wieder, tagtäglich und bis ins hohe Alter hinein.“ (Oskar Negt, Soziologe)

Die ausführliche Diskussion mit diesen Essentials vernünftigen Zusammenlebens und Politischer Bildung gehört m.E. in jeden Unterricht im Fach Politik und Wirtschaft (Dieter Staudt).