



## Schwerpunkt: Berufliche Schulen in Hamburg verändern sich

### Steuermann

Michael Schopf beendet seinen  
aktiven Dienst

### HIBB

Neu: Internetauftritt  
und Logo

### Lehrergesundheit

20 000 Lehrkräfte befragt:  
Beindruckende Ergebnisse



Die Welt vom 18. Oktober 2006



Die Welt vom 13. Mai 2006



Hamburger Abendblatt vom 4. April 2006

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Hamburger Institut  
für Berufliche Bildung (HIBB)  
Martin Benzel, Geschäftsführer  
Hamburger Straße 131,  
22083 Hamburg  
Telefon: 428 63-20 90  
Fax: 428 63-40 33

E-Mail:  
manfred.thoenicke@hibb.hamburg.de

### Redaktion

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

### Gestaltung und Koordination

Dr. Manfred Schwarz  
**Redaktionsassistentz**  
Rita Götsche (V 254), Text und Grafik

### Layout & Satz

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

### Druck

D & K Druck GmbH, Hamburg

Die Informationen für *Hamburger Berufliche Schulen* erscheinen nach Bedarf. Namentlich gekennzeichnete Beiträge werden nur vom Autor verantwortet.

18. Jahrgang, Heft 1 / 2008

## LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Sie waren es gewohnt, an dieser Stelle einleitende Anmerkungen zum jeweils vorliegenden *ihbs*-Heft von Michael Schopf vorzufinden. Wie Sie sicherlich wissen, hat er sich Anfang Oktober in einen (wie er sagt) „langen Urlaub“ verabschiedet, denn offiziell geht er nach 40 Dienstjahren erst am 2. Dezember 2009 in Pension.

Ich bin seit einigen Monaten Geschäftsführer des HIBB. Deshalb blicken wir auf die Aktivitäten und die Verdienste von Michael Schopf, für die ich ihm an dieser Stelle noch einmal herzlich danke, zurück. Ich freue mich darüber, dass er für diese Ausgabe einen Artikel mit dem Titel „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung – Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge“ beigesteuert hat.

Während meiner Schulbesuche in den letzten Monaten habe ich viele Erkenntnisse und Erfahrungen sammeln können. Ich bin sehr beeindruckt von dem mir gezeigten Engagement der Schulleitungen und der Kollegien – sowie von vielfältigen Aktivitäten. Die in dieser Ausgabe geschilderten Projekte und Praxisbeispiele der Beruflichen Schulen in Hamburg legen ein Zeugnis davon ab. Ich bin sicher, dass einige davon zur Nachahmung anregen werden.

Am 1. Januar 2008 hat das HIBB seinen ersten Geburtstag gefeiert. Die ersten 365 Tage waren nicht immer leicht. Vieles ist noch im Aufbau – wie zum Beispiel die HIBB-Internetseite, die wir Ihnen in dieser Ausgabe vorstellen. Manche Dinge benötigen viel mehr Zeit und Kraft, als man im Vorwege vermuten mag. Sie erforderten einen großen Arbeitseinsatz aller Beteiligten. Dafür möchte ich allen meinen herzlichen Dank und meine Anerkennung aussprechen.

Das HIBB hat nun sein eigenes Logo. Ich finde es gelungen. Seit Januar verwenden es alle Beruflichen Schulen in ihren Veröffentlichungen, Präsentationen und Schreiben, denn die Beruflichen Schulen sind der wesentliche Bestandteil des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung.

Ich danke allen an dieser Ausgabe beteiligten Redaktionsmitgliedern für Ihre Arbeit und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, für Ihr Interesse an der hier vorgelegten Ausgabe der *ihbs*. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und grüße Sie sehr herzlich.

Ihr



Martin Benzel



07

**EIN STEUERMANN IST VON BORD:  
WAS HAT OSR SCHOPF ÜBER  
JAHRZEHNTE CHARAKTERISIERT?**

Viele Jahre ist Michael Schopf der Steuermann gewesen – auf dem „Dickschiff“ Berufliche Schulen in Hamburg. 36 Jahre hat er – in den verschiedensten Funktionen – für die Hansestadt Hamburg gearbeitet. Nun ist sein aktiver Dienst beendet.



09

**LOGO UND INTERNETAUFTRITT:  
NEU KREIERT IM HAMBURGER  
INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG**

Ein Logo – auf Deutsch: ein grafisch gestaltetes (Wort-) Zeichen zum Beispiel einer Firma oder Institution – sollte prägnant und leicht wiedererkennbar sein; es dient nicht zuletzt als Identifizierungsmittel. Nun hat das HIBB ein Logo – und einen neuen Internetauftritt.



12

**AZUBIS:  
KONZENTRIEREN SICH IM NORDEN  
AUF NUR WENIGE BERUFE.**

33.400 junge Menschen waren in Hamburg Ende 2006 in einer Lehre. Rund 72 Prozent der weiblichen Azubis verteilen sich auf nur 20 Berufe. Bei den männlichen Lehrlingen haben sich 53 Prozent für 20 Berufe entschieden.

NACHRICHTEN REGIONAL & ÜBERREGIONAL

**6 H 10**  
Kooperation: Foto-Ausstellung

**7 Michael Schopf**  
Charakteristikum: Fliege

**8 Ein Steuermann geht von Bord**  
Der aktive Dienst ist beendet

**9 HIBB**  
Neu: Internet-Auftritt und Logo

**10 Erste HSBA-Absolventen**  
Feier in der Handelskammer

**11 G 11: Europa-Wettbewerb**  
Hotelfachschule gewinnt

**12 Ausbildung im Norden**  
Wenige Berufe im Fokus

**13 H 10**  
Bürokaufleute wieder dabei

**14 H 17**  
„Schoolwater“-Projekt

**15 Bundesweite Info-Messe**  
190 Aussteller informieren

**15 „Meister-BAFöG“**  
Gefördert: 136 000 Menschen

**16 Oft überfordert?**  
Forschung: Lehrgesundheit

**17 Zeitungsreichweiten**  
Jünger oder älter: Weniger Leser

**18 Ingenieurmangel**  
Warten auf Daniela Düsentrieb

**19 Hessen: Fachlehrermangel**  
Ungewöhnliche Maßnahmen

**19 2006: Bundesgebiet**  
Mehr Ausbildungsverträge



16

**LEHRERGESUNDHEIT:**  
BRISANTE FORSCHUNGSERGEBNISSE  
– ZWEI STUDIEN

20 000 Lehrkräfte haben sie befragt: der Potsdamer Professor Uwe Schaarschmidt und sein Forschungsteam. Dazu gibt es jetzt zwei Veröffentlichungen, die in Stuttgart und in Frankfurt präsentiert wurden. Die Ergebnisse sind höchst interessant.



20

**NUR EINE VISION? THESEN ZU EINEM  
MODELL SCHULISCHEN QUALITÄTS-  
MANAGEMENTS**

Wie sollte ein erfolgreiches Qualitätsmanagement organisiert werden? Was könnte es bewirken? Die Autorin stellt Gedankenanstöße vor, die das Leben und Arbeiten in den Beruflichen Schulen erheblich verbessern könnten.



22

**SCHÜLERFEEDBACK: DIE WAHRNEH-  
MUNG VON UNTERRICHT UND ERZIE-  
HUNG IST BEI SCHÜLERN SPEZIFISCH**

Wichtige Schüler-Feedback-Erfahrungen gibt es beispielsweise an der Handelsschule 5. Durch die Klärung gegenseitiger Erwartungen von Lehrenden und Lernenden können effektive Qualitätskriterien definiert werden.

SCHWERPUNKT

**20 QM: Nur eine Vision?**  
Qualitätsmanagement

**22 Schülerfeedback**  
Neue Steuerungselemente

**24 G 6 und Mosambik**  
Austausch – auf Augenhöhe

**26 Bericht**  
Reise nach Mosambik

**27 H 15**  
Interkulturelle Kompetenzen

**28 H 20**  
Lernfeldunterricht – praxisnah

**29 Höhere Handelsschule der H 6**  
Reform: Lernfeldunterricht

**30 W 8: Friseure und „Banker“**  
Business not as usual

**32 H 14**  
Logistik: Spielerisch erlernen

**34 Ausbildungskonsens**  
Neue Ausbildungsformen

**36 Innovationen**  
Empfehlungen: Zehn Leitlinien

**38 Mehr Qualifizierung**  
35 Millionen Euro zusätzlich

RUBRIKEN

**3 Editorial**  
Neuer Herausgeber

**2 Mit spitzer Feder**  
Karikaturisten karikieren

**13 Personalien**  
Vorläufige Einsetzungen

**39 Charts**  
Zahlen zur Weiterbildung

**40 Zitat**  
Sprechen und nichts sagen

H 10: Handelsschule Harburg

# DIE MAUER: AUSSTELLUNGSPROJEKT MIT DEM FOTOGRAFEN WOLFGANG KLUGE

Anlässlich des Mauerbaus vor 45 Jahren habe ich mit Schülern einer Höheren Handelsschulklasse der Handelsschule Harburg (H 10) vor den Sommerferien 2006 über diesen einschneidenden Vorgang in der deutschen Geschichte gesprochen. Als ich den Schülern der HH053 dann noch von der international beachteten Fotoausstellung Wolfgang Kluges erzählte, der Berlin vor und nach der Mauer von jeweils denselben Standorten fotografierte, war die Idee eines Projektes geboren.



„Haben wir auch!“

Karikaturist: Karl-Heinz Schoenfeld

Für unsere gemeinsame Ausstellung suchten wir uns mit Unterstützung seitens der Harburger Bezirksverwaltung die Öffentliche Bücherhalle Harburg aus, die mit ihren modernen und großzügigen Räumlichkeiten und wegen der hohen Besucherzahlen der optimale Ausstellungsort zu sein schien.

Nach den Sommerferien begannen die Schüler den historischen Ablauf des Mauerbaus von 1961 und den Fall der Mauer 1989 zu recherchieren. Die einzelnen Gruppen gaben ihre Arbeitsergebnisse schriftlich ab, trugen sie in der Klasse vor und lieferten außerdem eingängige Texte für die Stellwände der Fotoausstellung in der hiesigen Öffentlichen Bücherhalle. Insgesamt wurden es sechs große, beschriftete und beklebte Pappen.

Eine weitere Schülergruppe erarbeitete für den Tag der Eröffnung eine Po-

werpoint-Präsentation und überlegte sich Fragen an Wolfgang Kluge. Außerdem übte ein Schüler seinen Vortrag über die sehr persönliche Leidensgeschichte aus seiner Familie ein, die mit dem Bau der Mauer begann.

Die Eröffnung unserer gemeinsamen Ausstellung fand am 18. November um 11.00 Uhr statt. Am 5. Dezember wurde sie wieder abgebaut. Professor Dr. Jürgen Pietsch vom Institut für Stadt-, Umwelt- und Regionalplanung hielt die Eröffnungsrede.

Die Leidensgeschichte, vorgetragen von dem Schüler Enes, berührte die Menschen. Großen Beifall und hohe Anerkennung erhielt die Powerpoint-Präsentation von den Schülern Daniela, Ender und Enes, die als vertonte Version noch in den letzten Tagen der Ausstellung in der Bücherhalle von einem PC abgerufen werden konnte. Sie ist

zum Download auf die Homepage unserer Schule eingestellt worden: [www.handelsschule-harburg.de](http://www.handelsschule-harburg.de).

Die Resonanz in der Lokalpresse und der vielen Besucher zeigte uns, dass wir mit unserer Ausstellung viele Menschen „berührt“ haben. Eine Evaluation unmittelbar vor den Weihnachtsferien ergab: Von neunzehn befragten Schülern sind 14 Schüler jetzt sogar eher bereit, sich gegen Menschenrechtsverletzungen einzusetzen als vorher. Achtzehn Schüler haben den Vorteil dieses Projektes auch darin gesehen, dass sie neue Geschichtskennnisse besitzen, obwohl sie mehrheitlich die Arbeitsbelastung durch dieses Projekt für größer hielten als im Vergleich zum herkömmlichen Unterricht. Fünfzehn Schüler hat die Thematik auch außerhalb des Unterrichts beschäftigt, und 16 Schüler würden es begrüßen, wenn im Unterricht (Fach: Wirtschaft und Gesellschaft) überhaupt Geschichte unterrichtet würde, vor allem Nachkriegsgeschichte.



Günter Bosien

## WEITERE INFOS

Günter Bosien, Staatl. Handelsschule mit  
Wirtschaftsgymnasium Harburg,  
Göhlbachtal 38, 21073 Hamburg  
Telefon: 040/42 88 86 3-0  
E-Mail: [h10@bbs.hamburg.de](mailto:h10@bbs.hamburg.de)

Schopf, Schopenhauer und Fliege

## ABSCHIEDSREDE: WAS CHARAKTERISIERT MICHAEL SCHOPF?

Nun ist er nicht mehr im Dienst: Michael Schopf, der über viele Jahre das Berufsschulwesen in Hamburg – und über die Grenzen der Hansestadt hinaus – geprägt hat.

**G**ibt man den Namen Schopf ein, so schlägt Google schon beim „o“ Schopenhauer und Schopf vor. Was machen nun die ganzen Schopfs weltweit? Sie stellen Tierhygieneprodukte her, bauen schlüsselfertige Häuser, betätigen sich als politische Karikaturisten und halten unterhaltsame Abendvorträge im Kloster Banz. Gibt man zusätzlich als Suchbegriff „Hamburg“ ein, landet man schon bei dem Berufsschulschopf, nämlich bei dem Vortragenden im Kloster Banz. „Schule anders gedacht“ war das Thema seines Vortrages. Das Bild aus dem Internet ist zwar etwas verschwommen, aber er ist es. Woran erkennt man ihn? Natürlich an der Fliege! Nur wo eine Fliege den Hemdkragen krönt, ist auch ein Schopf drin.

Ja, unser Herr Schopf: Er ist ein intelligenter, humorvoller Kollege mit Ecken und Kanten, ein kreativer Schnelldenker, der nachweislich auch auf „Ein-

zelschicksale Rücksicht nimmt“ und sich, wenn erforderlich, als fürsorglicher Vorgesetzter entpuppt, mit dem man sich vortrefflich streiten kann, bei dem an der Stelle im menschlichen Gen, wo bei den meisten dieser Spezies die „Nachgiebigkeit“ verortet ist, sich eine ausgeprägte „Sturheit“ befindet. Dieses sorgte auch dafür, dass er bei den diversen Führungskräften in der BBS nicht immer nur Freude verbreitete.

Was muss der erstaunte und engagiert argumentierende Pädagoge nach einem zehnmütigen Vortrag bei Michael Schopf erleiden? Seine Entgegnung: „So machen wir das natürlich nicht!“ Ende, aus!

### Denkmal

Was Schopenhauer in seinem Leben geleistet hat, ist bekannt. Schopenhauer wusste um seine Bedeutung in der Philosophie und war nicht gerade beschei-



den. „Ein Denkmal wird die Nachwelt mir errichten“, schrieb er. „Die Welt ist meine Vorstellung“: Mit diesem Satz beginnt sein Hauptwerk. Und weiter: Wenn irgendeine Wahrheit a priori ausgesprochen werden könne, so sei es diese, behauptete er.

Worin liegt nun aber das Hauptverdienst von Herrn Schopf? Waren es seine Beiträge zur Reform der Beruflichen Schulen in Hamburg? War es seine Fähigkeit, Ringelnetz-Gedichte ohne Spickzettel zu rezitieren?

Ziehen wir auch hier Google zu Rate. Hätte man dort 1999 den Begriff „Lernfeldunterricht“ und „Hamburg“ eingegeben, wäre man unweigerlich auf den Namen Schopf gestoßen. Michael Schopf steht nicht nur in Hamburg, sondern bundesweit für die Umsetzung des Lernfeldunterrichts. Im Gegensatz zu Schopenhauer hat er aber nie behauptet, dass man ihm dafür ein Denkmal setzen wird.

Wir werden ihn aber auf jeden Fall vermissen!

Jens Burghard, HI 13



In der Mitte: Michael Schopf mit Schultüte

Fotos: Dieter Petzel

Michael Schopf

## „AKTIVEN DIENST“ ERFOLGREICH BEENDET

Mehrere Persönlichkeiten haben das Berufliche Schulwesen in Hamburg in den letzten Jahrzehnten maßgeblich geprägt. Will man nur einige erwähnen, so sind zum Beispiel folgende Namen zu nennen: Günther Willrodt, Heiko Bargmann sowie Carl-Heinz Doose. Michael Schopf hat mit ihnen eng zusammengearbeitet und dabei die Beruflichen Schulen wesentlich mitgestaltet.



Martin Benzel im Gespräch mit Michael Schopf

Michael Schopf war über viele Jahre der Steuermann an Bord. Zahlreiche Funktionen hat er ausgefüllt – u.a. als Gestalter (sozusagen in der Funktion des Stabschefs) oder als Finanzvorstand (bei der Marine spricht man auch vom Zahlmeister) der vielen beruflichen „Dickschiffe“. Selbst als Außen-Atta-

ché war er in und außerhalb Europas unterwegs.

### Aufrechter Gang

Auch wenn die Beruflichen Schiffe in schwere See gerieten – Michael Schopf behielt immer einen aufrechten Gang. Stets bewies er Courage – Opportunismus ist ihm fremd.

Michael Schopf ist humorvoll, ironisch und bisweilen auch sarkastisch. Nicht jeder mag diesen Humor. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen aber seinen oftmals hintergründigen Witz zu schätzen und vermögen ihm dann gelegentlich sogar Paroli zu bieten. Auf seiner Verabschiedungsfeier in der Berufli-

chen Schule W 2 (Uferstraße) sagte er, in der Abteilung Berufliche Schulen habe zumeist die notwendige „Ruhe“ geherrscht, also ein gutes Betriebsklima, das notwendig ist für effektives Arbeiten und Leben. Das hat er richtig beschrieben – aber „vergessen“ zu erwähnen, dass er selbst über viele Jahre seinen Mitarbeitern den nötigen Rückhalt gegeben hat, um das Funktionieren von 45 – großen – Beruflichen Schulen, mit etwa 3000 Lehrkräften, zu gewährleisten.

### Schwer zu ersetzen

Mag man Michael Schopf nun eher als Steuermann oder als den Lotsen der Hamburger BS-Flottille charakterisieren wollen: Hier ist ein Berufsbildner von Bord gegangen, der nur schwer zu ersetzen sein wird.

*Manfred Schwarz, PA 12*

## ZUR PERSON

Michael Schopf wurde am 15. Mai 1945 in Hamburg geboren. Nach der Grundschule besuchte er den altsprachlichen Zweig der St. Ansgar-Schule. Die Bundeswehrzeit absolvierte er von 1965 bis 1967. Er studierte an der Universität Hamburg und wurde 1971 Diplom-Handelslehrer.

- Nach dem Referendariat arbeitete der Oberschulrat bis 1978 als Lehrer, Fachkoordinator (Wirtschaftslehre und Mathematik) und Mentor.
- 1978 begann eine neue Berufstätigkeit: Er wurde Studienleiter der Wirtschaftsakademie Hamburg e.V.

- 1984 wurde Michael Schopf in der Schulbehörde Referent für Unterrichtsgestaltung und Lehrerbildung – in der Funktion eines Oberschulrates –, zuständig vor allem für die Bereiche Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Körperpflege sowie Ernährung und Hauswirtschaft.
- 1993 ernannte ihn die Behörde zum Referenten für Grundsatzangelegenheiten, Strukturen und Haushalt der Beruflichen Schulen. Bei Beendigung des aktiven Dienstes war er Leiter der Abteilung I („Berufliche Bildung“) im neu gegründeten Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB).
- Viele Jahre hat Michael Schopf die

Hansestadt Hamburg in verschiedenen KMK- und Bund-/Länder-Gremien vertreten. Als Repräsentant aller Bundesländer für den Bereich der Beruflichen Bildung war er in maßgeblichen Gremien der Europäischen Union vertreten.

- OSR Schopf ist Autor von etlichen Fachbüchern und zahlreichen Aufsätzen zu wichtigen Themen der Beruflichen Bildung. 1990 beispielsweise, die Hamburger Beruflichen Schulen waren just 150 Jahre alt geworden, hat er, zusammen mit Manfred Schwarz, den Sammelband „Partner Berufsschule – Schlüsselqualifikationen“ herausgegeben.

*MSz*

HIBB

# NEU: INTERNET-AUFTRITT UND LOGO

Das neue HIBB hat nun auch das kreiert, was zu einem größeren Institut gehört: ein Logo und einen eigenen Internet-Auftritt.

**E**in Logo ist – laut Wikipedia – Teil des visuellen Erscheinungsbildes (Corporate Design) eines Unternehmens. Ein Firmenlogo kann aus einem oder mehreren Buchstaben, einem Bild oder auch aus einer Kombination dieser Elemente bestehen. Nach anderer Meinung besteht ein Logo zwingend aus Wort- und Bildmarke, da es sich andernfalls lediglich um ein Signet oder aber um die reine Wortmarke handeln würde. Gerade aus der Kombination der beiden entsteht erst das Logo. Ein gutes Firmenlogo sollte prägnant und wiedererkennbar sein und als Identifikationsmerkmal für das gesamte Unternehmen stehen.



HIBB Hamburger Institut  
für Berufliche Bildung

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung hat nun auch ein Logo. Es ist durchaus „prägnant“ und „wiedererkennbar“ und ist in den „Hamburg-typischen“ Farben gehalten. Der Designer beschrieb es wie folgt:

„Durch seine Linienführung wirkt das Logo edel. Die schwungvollen Bögen bringen Bewegung und Dynamik mit sich.“ Nach seiner Aussage symbolisieren die blauen Bögen die Berufswelt und die roten die schulische Ausbildung. Beide greifen ineinander, und das HIBB symbolisiert deren Unterstützung.

Seit Januar 2008 sollen es auch die Hamburger Beruflichen Schulen in ihren Publikationen, Präsentationen, im Briefkopf, auf Visitenkarten usw. verwenden, um ihre Zusammengehörigkeit mit dem Landesbetrieb deutlich nach außen zu dokumentieren.

## Internet-Auftritt des HIBB

Seit einiger Zeit hat das HIBB auch eine eigene Internetseite. Die Adresse kann man sich leicht merken. Sie lautet: [www.hibb.hamburg.de](http://www.hibb.hamburg.de)

Hier finden Sie Dokumente und viele Informationen über alle beruflichen Bildungsgänge – wie zum Beispiel Bildungspläne, Stundentafeln, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Hinweise auf anstehende Prüfungen und vieles mehr. Die Seite befindet sich noch im Aufbau und wird ständig aktualisiert.

*Manfred Thönicke*



Hamburg School of Business Administration

# HSBA FEIERT DIE ERSTEN 68 ABSOLVENTEN IN DER HANDELSKAMMER

Die HSBA (Hamburg School of Business Administration – University of Applied Sciences) hat nach den ersten drei Jahren ihres Bestehens 68 junge Menschen als Absolventen – weiblichen und männlichen Geschlechts – gefeiert. Die Handelskammer ist überzeugt: „Ihre praxisnahe Ausbildung mit dualen Studiengängen macht die HSBA zur Business-Schmiede für die Talentstadt Hamburg“ (*Hamburger Wirtschaft*, 10/2007).



HSBA in der Handelskammer Hamburg

Foto: MSZ

**R**und 500 Gäste aus Wirtschaft und Politik waren bei der Feierstunde in der Handelskammer dabei, als die Absolventen verabschiedet wurden – unter ihnen Ole von Beust, der Erste Bürgermeister der Hansestadt Hamburg. Er sagte bei seiner Festansprache: „Ich freue mich sehr über die erfolgreiche Arbeit der Hamburg School of Business Administration, denn hier werden Fachkräfte ausgebildet, die der Wirtschaftsstandort Hamburg dringend braucht.“

## Praxisnahe Ausbildung

Der Vorsitzende des HSBA-Kuratoriums und Präses der Handelskammer Hamburg, Dr. Karl-Joachim Dreyer, lobte die praxisnahe Ausbildung der dualen Studiengänge, in denen gegenwärtig rund 400 Studenten ausgebildet werden. Dreyer wörtlich: „Die HSBA ist die Business-Schmiede für die Ta-

lentstadt Hamburg.“ Die Ausbildung an der HSBA – mit ihren Studiengängen Business Administration, Logistics Management und Media Management – erfolgt nach dem dualen Prinzip. Das bedeutet: Die Auswahl der Studierenden übernehmen die Unternehmen, die mit der HSBA kooperieren. Diese Firmen tragen auch die Studiengebühr von monatlich 420 Euro. Die Unternehmen zahlen an ihre Studentinnen und Studenten ebenfalls eine betriebliche Ausbildungsvergütung. Während der dreijährigen Ausbildung studieren die Studenten in der einen zeitlichen Hälfte in der HSBA; während der übrigen Zeit sind sie in ihren Firmen. Das soll die große Praxisnähe der Ausbildung sichern. Die hohe Qualität der Studenten und dieses Ausbildungssystems wurde jüngst durch die erfolgreiche Akkreditierung der drei Studiengänge von der Foundation for

International Business Administration Accreditation (FIBAA) bestätigt. Die intensive Praxisnähe der Ausbildung wird durch den Einsatz erfahrener Hochschullehrer aus betrieblicher Praxis und Forschung garantiert.

Der Präsident der HSBA ist der Hauptgeschäftsführer der Handelskammer, Prof. Hans-Jörg Schmidt-Trenz. Er gratulierte dem Nachwuchs und der Hamburger Wirtschaft zu den „hervorragenden Ergebnissen“.

Der Präsident hob in seiner Ansprache auch die großen Beschäftigungschancen der Absolventen hervor: 85 Prozent hätten direkt nach dem Studium einen Arbeitsplatz oder die Aufnahme in einem Führungskräfteprogramm gefunden. Die übrigen Absolventen nutzen oftmals ihre Bachelor-Ausbildung, um anschließend ein Master-Studium aufzunehmen. Prof. Schmidt-Trenz betonte in seiner Rede auch die Möglichkeit für die HSBA-Kooperationsfirmen, einem neu zu gründenden Verein der Freunde und Förderer der HSBA beizutreten. In diesem Verein könnten die Firmen ihren direkten Einfluss auf die weitere Entwicklung „ihrer“ Universität noch weiter verstärken.

## Internationale Kontakte

Die HSBA pflegt auch internationale Kontakte. Sie „kann trotz ihrer noch jungen Geschichte schon jetzt auf einen großen Kreis internationaler Kooperationskontakte verweisen. Durch einen Austausch mit Helsinki, Budapest und seit kurzer Zeit auch mit Dubai bestehen hervorragende Rahmenbedingungen für Studenten und Professoren“ (ebd.).

Ein besonderer Meilenstein für den Ausbau der HSBA wird die Errichtung eines Hörsaalgebäudes direkt gegenüber der Handlungskammer sein. Ein Audimax und weitere Seminarräume sollen die Vorlesungsbedingungen weiter erheblich verbessern. „Mit einem Architektenwettbewerb sollen die besten Ideen gefunden werden, um einen echten Benchmark zu setzen“ (ebd.). Der Teamgeist soll in dem gerade gegründeten „HSBA-Alumni-Verband“ gepflegt werden. Hier engagieren sich ehemalige Studenten der HSBA, um in einem eigenen Netzwerk berufliche Kontakte zu pflegen.

### Bachelor Shipping and Ship-Finance

Ab dem kommenden Studienjahr wird es an der HSBA einen zusätzlichen, englischsprachigen Studiengang „Bachelor Shipping and Ship-Finance“ geben. Hier sind Unternehmen aus der maritimen Wirtschaft in die Gestaltung eingebunden. Der Ausbildungsgang soll „Interessenten aus der ganzen Welt nach Hamburg locken“ (ebd.). Im nächsten Jahr soll überdies in der HSBA ein neuer Master-Studiengang eingerichtet werden, der berufsbegleitend absolviert werden kann. „Damit können die Bachelor-Absolventen der HSBA ihren Erfolgsweg konsequent fortsetzen“ (ebd.).

In der HSBA wird ebenfalls Forschungsarbeit geleistet. Eine eigene Stiftung steht insbesondere den Kooperationsbetrieben als Dienstleister zur Verfügung.

In der neuen Ausbildungsinstitution wird auch noch ein neuer („alter“) Stil praktiziert. Das wurde deutlich, als die neuen Studenten – im einheitlichen Studentenlook – den Saal während der Feierlichkeiten betreten: Alle Anwesenden erhoben sich als Zeichen der Anerkennung – die Absolventen mit Talar und Barett.

*Manfred Schwarz*

### WEITERE INFOS

Uve Samuels  
 uve.samuels@hk24.de  
 Telefon: 040/36 13 87 36  
 www.hk24.de

Wettbewerb der Champagne-Botschafter 2007

## HOTELFACHSCHULE AN DER GEWERBESCHULE 11 GEWINNT FINALE

Ingeborg Aug, Dozentin an der Hotelfachschule Hamburg, hat das Finale des dritten europäischen Wettbewerbs für Fachausbilder vom 22. bis 27. Oktober 2007 für sich entschieden. Wettbewerbsthema war: „Die Zeitfaktoren des Champagneweins“.



Foto: MSZ

Hotelfachschule an der Gewerbeschule 11

Ingeborg Aug hat sich in der Champagne gegen die sieben weiteren nationalen Gewinner aus Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, der Schweiz und Spanien durchgesetzt.

Im Rahmen eines Galaabends wurde sie am 26. Oktober in Epernay als „Ambassadeur du Champagne 2007“ mit einer einzigartigen Trophäe und wertvollen Champagne-Preisen gekürt.

Der einzigartige „Concours Européen des Ambassadeurs du Champagne“ hat zum Ziel, die besten Fachausbilder – Lehrkräfte, Referenten und Weinfachleute – aus acht europäischen Ländern auszuzeichnen, die dazu beitragen, das ganze Jahr über durch Schulungsaktionen die Kenntnisse über den

Champagnewein und dessen Image bei zukünftigen Fachberatern oder Verbrauchern zu fördern.

Die internationale Jury bestand aus Vertretern der Fachpresse, aus dem Schulungsbereich und dem Hotelgewerbe, professionellen Sommeliers sowie Önologen der teilnehmenden acht Länder und drei Mitgliedern des CIVC (Comité Interprofessionnel du vin de Champagne). Präsident der Jury war Michel Drappier.

*MSZ*

### WEITERE INFOS

Weitere Einzelheiten zum Wettbewerb:  
[www.lesambassadeursduchampagne.com](http://www.lesambassadeursduchampagne.com)

2006: Ausbildungsberufe in Hamburg und Schleswig-Holstein

## AZUBIS: KONZENTRATION AUF WENIGE BERUFE

Ende 2006 haben sich in Hamburg 33 400 junge Menschen in einer beruflichen Ausbildung befunden (2005: 33 200). Wie das Statistikamt Nord mitteilt, konzentrierten sich die Auszubildenden wie in den Vorjahren auf nur wenige der insgesamt 309 Berufe, in denen in der Hansestadt derzeit ausgebildet wird. 53 Prozent aller männlichen und sogar 72 Prozent aller weiblichen Azubis verteilten sich auf jeweils nur 20 Ausbildungsberufe.



20 der insgesamt 347 Berufe, in denen im Lande ausgebildet wird. Wie das Statistikamt Nord mitteilt, war auch in Schleswig-Holstein bei den männlichen Auszubildenden mit 8,4 Prozent aller Fälle Kfz-Mechatroniker der beliebteste Ausbildungsberuf. Auf den nächsten Plätzen folgten Einzelhandelskaufmann sowie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit jeweils 4,9 Prozent, Elektroniker für Energie und Gebäudetechnik (4,5 Prozent) sowie Koch (4,1 Prozent).

Unter den weiblichen Auszubildenden stand im nördlichsten Bundesland die Kauffrau im Einzelhandel mit 7,8 Prozent aller Fälle an der Spitze, gefolgt von der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (7,2 Prozent), der Bürokauffrau (6,5 Prozent), der Friseurin (6,2 Prozent) sowie der Verkäuferin (5,6 Prozent).

Unter allen im Jahr 2006 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fanden sich bis auf den Bankkaufmann und die Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte die gleichen 20 häufigsten Berufe, wenn auch zum Teil in anderer Reihenfolge. An Stelle der beiden aus der Spitzengruppe verdrängten Berufe fanden sich die Fachkraft für Lagerlogistik mit 1,7 Prozent sowie die Pferdewirtin mit 1,0 Prozent aller neuen Verträge.

MTh

### WEITERE INFOS

[www.statistik-nord.de](http://www.statistik-nord.de)

Unter den männlichen Auszubildenden dominierte im Bundesland Hamburg mit 5,7 Prozent aller Fälle der Kfz-Mechatroniker, gefolgt vom Einzelhandelskaufmann (5,0 Prozent), dem Kaufmann im Groß- und Außenhandel (4,8 Prozent), dem Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (4,0 Prozent) sowie dem Industriemechaniker (3,3 Prozent). In der Elbmetropole dominierte bei den weiblichen Auszubildenden der Beruf der Kauffrau für Bürokommunikation mit 7,2 Prozent der Fälle, gefolgt von den Kauffrauen im Einzelhandel (6,5 Prozent) und im Groß- und Außenhandel (5,4 Prozent), der zahnmedizinischen Fachangestellten und der Friseurin mit jeweils fünf Prozent.

Auch unter allen im Jahr 2006 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden wie im Vorjahr fast die gleichen 20 häufigsten Berufe gewählt, zum Teil nur in anderer Platzierung. Lediglich der Schiffsmechaniker hat die Spitzengruppe verlassen und den Platz an den Fachverkäufer im Nahrungsmittelhandwerk abgetreten.

### Schleswig-Holstein

Unter den rund 52 300 Auszubildenden (2005: 51 100), die am Jahresende 2006 in einer Berufsausbildung in Schleswig-Holstein gestanden haben, ist wie in der Vergangenheit ebenfalls eine starke Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe zu verzeichnen. So verteilten sich 58 Prozent aller männlichen und 77 Prozent aller weiblichen Azubis auf jeweils

H 10

## HARBURG: WIEDER AUSBILDUNG VON BÜROKAUFLEUTEN

Strahlende Gesichter hat es in Harburg, in der Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium (H 10), gegeben. „Im Rahmen eines Festakts in der Pausenhalle der Schule im Göhlbachtal wurde die Rückkehr des Bildungsgangs Bürokaufleute an die kaufmännische Berufsschule gefeiert“

(*Harburger Anzeigen und Nachrichten*). Die historisch begründete Grenze, nach der die Schule nur Auszubildende aus Harburger Unternehmen unterrichten durfte, ist im Sommer gefallen“, sagte Studiendirektor Manfred Dabelstein gegenüber der Tageszeitung.

„Die aus Harburger Sicht längst überfällige Entscheidung der Behörde für Bildung und Sport kam durch intensive Unterstützung Harburger Politiker zustande“, betonte Norbert Junge, Schulleiter der H 10. In den 50er und 60er Jahren wurden etwa 2000 Berufsschüler in den ehemaligen Schulräumen an der Bennigsenstraße ausgebildet. „Zum Schluss haben wir bei den Bürokaufleuten nicht mal eine Klasse zusammenbekommen. Die letzte gab es vor zwei Jahren“, so Dabelstein. „Der Berufsschulzweig drohte somit in Harburg auszubluten“ (*HAN*). „Harburg war in der Vergangenheit eine Wiege der beruflichen Ausbildung. Wir sehen nun gute Chancen für einen weiteren Ausbau des Berufsschulzweigs“, erklärte Junge in seiner Rede.

#### Dank

Junges besonderer Dank galt den Politikern Lydia und Ralf-Dieter Fischer sowie Renate Buhs; diese Politiker hatten sich für die Interessen der H 10 eingesetzt – zum Beispiel in der Behörde für Bildung und Sport. „Auf politischer Ebene wurde mancher Weg geebnet“, sagte Lydia Fischer in ihrer Rede.

Die H 10 ist zumindest bis auf Weiteres sehr zufrieden. Junge: „Obwohl die Schule erst seit Juni Anmeldungen entgegennehmen durfte, ist es ihr gelungen, zwei neue Klassen mit mehr als 50 Auszubildenden einzurichten“ (*HAN*).

MSz

#### WEITERE INFOS

www.handelsschule-harburg.de  
[Teilqualifizierende Berufsfachschule; Höhere Handelsschule, Wirtschaftsgymnasium; Kaufmännische Berufsschule (Büro und Industrie)]  
Göhlbachtal 38, 21073 Hamburg;  
Tel.: 040/428 88 63-0

#### Vorläufige Einsetzungen

### NEUE FUNKTIONEN

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

- **Baisch-Weber, Annja**  
FSP I  
Abteilungsleitung 30.05.2007
- **Rohlf, Michael**  
G 2  
Abteilungsleitung 31.07.2007
- **Witt, Heiner-Joachim**  
G 3  
Abteilungsleitung BS 31.07.2007
- **Strüfing, Jörn**  
G 7  
Abteilungsleitung BVS 02.04.2007
- **Winkler-Zarindast, Gertrud**  
G 7  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Pröhl, Sven-Erik**  
G 9  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Benkert, Andrea**  
G 11  
Abteilungsleitung 27.06.2007
- **Rybarczik, Renate**  
G 12  
Abteilungsleitung 14.11.2007
- **Sturm, Hartmut**  
G 12  
Abteilungsleitung BVJ 19.09.2007
- **Albrecht, Jürgen**  
G 16  
Schulleitung 30.05.2007
- **Brinkmann, Norbert**  
G 17  
Abteilungsleitung 31.07.2007
- **Dwinger, Susanne**  
G 17  
Abteilungsleitung BFS 19.09.2007
- **Reich, Herbert**  
G 19  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Tiedemann, Jens**  
G 19  
Abteilungsleitung BVS 27.06.2007
- **Gratopp, Maren**  
H 2  
Abteilungsleitung BS 19.09.2007
- **Schmitt, Thomas**  
H 8  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Kripke, Gunnar**  
H 8  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Burmeister, Arne**  
H 9  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Müller, Heiko**  
H 9  
Stv. Schulleitung 21.02.2007
- **Krull, Ulrike**  
H 10  
Abteilungsleitung 30.05.2007
- **Domres, Frank**  
H 12  
Abteilungsleitung 19.09.2007
- **Henkis, Regina**  
H 13  
Stv. Schulleitung 14.11.2007
- **Reige, Klaus**  
H 13  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Schuldt, Klaus**  
H 15  
Abteilungsleitung BS/BVS 01.08.2007
- **Lohse, Beate**  
H 17  
Abteilungsleitung 02.04.2007
- **Averhoff, Cornelia**  
W 3  
Abteilungsleitung BFS 01.08.2007
- **Kurbjuhn, Stefan**  
W 4  
Abteilungsleitung 19.09.2007

H 17

## SAUBERES WASSER: „SCHOOLWATER“-PROJEKT

„SG-K 151 angezapft“, so überschrieb die *Bergedorfer Zeitung* ihren Bericht über die Einweihung des Trinkwasser-Automaten an der H 17. Bis zur Installation dieser Anlage lag jedoch ein weiter Weg für alle an diesem Projekt beteiligten Personen.



Privates Foto

Der Reihe nach: Seit zwei Jahren gibt es an der Handelsschule Bergedorf eine Gruppe von Lehrerinnen und Lehrern, die sich um die Förderung der Gesundheit an der Schule kümmert. Der Gesundheitsbeauftragte und der Gesundheitszirkel initiieren kleine und große Projekte im Rahmen der Gesundheitsförderung.

Bei all diesen Maßnahmen werden folgende Ziele angestrebt:

- Nutzen für möglichst viele Angehörige der H 17
- Beteiligung von Schülern/Azubis an den Projekten
- Nachhaltigkeit der Aktivitäten.

Mit den genannten Rahmenbedingungen im Kopf stießen wir auf das Projekt „Schoolwater“. Die „Schoolwater“-Initiative zielt darauf ab, Schüler und Lehrer in der Schule mit hygienisch sauberem Tafelwasser zu versorgen. Dazu werden an den Schulen Trinkwasserautomaten aufgestellt (Kauf, Leasing oder Miete) und an das Leitungswassernetz angeschlossen. Mit dem einmaligen Kauf einer Trinkflasche können die Schüler und Lehrer dann beliebig oft stilles oder sprudelndes Wasser zapfen.

Schnell war klar, dass es nicht damit getan war, die Anlage aufzustellen und zur Freude aller erfolgreich zu betrei-

ben. Die Anfangsinvestition von mehreren tausend Euro und die laufenden Unterhaltskosten der Anlage stellten ein erhebliches ökonomisches Risiko des Projekts dar. Ohne eine realistische Risikoeinschätzung und ein tragfähiges Marketingkonzept wäre die Investition nicht zu verantworten gewesen. An dieser Stelle entschied die Projektleitung (Gesundheitsbeauftragter/Gesundheitszirkel) unsere Schüler in das Projekt einzubinden.

Die Lehrer der Klasse 05 HH 3 der Höheren Handelsschule nahmen die Idee auf und wollten im Lernfeld „Marketing“ die theoretischen Inhalte des Lehrplans mit der praktischen Umsetzung in einem realen Projekt verknüpfen. Die Hauptaufgabe für die Schüler im praktischen Teil bestand darin, eine Machbarkeitsstudie zu erstellen und eine Marketing-Konzeption zu erarbeiten. Nach der Projektvorstellung in der Klasse ergab das anschließende Brainstorming folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Marktforschung
- Preispolitik
- Werbung
- Sponsoring.

Nach persönlichem Interesse ordneten sich die Schüler den vier Arbeitsschwerpunkten zu.

Den Abschluss der sechswöchigen Projektphase in der Klasse bildete die Präsentation der Ergebnisse vor den Fachlehrern und der Projektleitung.

Aus der Arbeit der Klasse 05 HH3 hat die Projektleitung wichtige Erkenntnisse gezogen. So wurde deutlich, dass in der Schülerschaft der H 17 ein großes Interesse an der Einführung der Trinkwasseranlage bestand. Auch wurde uns klar, dass ohne Sponsoring der „break-even-point“ in unerreichbare Ferne rücken würde. Die Beteiligung eines oder mehrerer Sponsoren war letztlich das entscheidende Kriterium für die Realisierung des Projekts „Schoolwater“. Der wichtigste „Sponsor“ fand sich im eigenen Haus – es war der Schulverein der Handelsschule Bergedorf.

*J. Kirschner,  
Handelsschule Bergedorf*

### WEITERE INFOS

<http://www.handelsschule-bergedorf.de/>

Info-Messe für Berufsausbildung und Studium

## EINSTIEG HAMBURG 2008

Die letzte EINSTIEG-Messe in Hamburg fand statt am 22. und 23. Februar 2008. Ort – in der Halle A1 der Hamburg Messe.

# EINSTIEG

### Individuelle Berufsberatung

Ab sofort bietet das EINSTIEG Beratungszentrum in Hamburg sechsstündige Einzelcoachings

zur Berufsorientierung an. Ein Trainer erarbeitet für Interessierte deren Stärken und Fähigkeiten und entwickelt auf dieser Grundlage mögliche Berufsbilder, Studienmöglichkeiten und Ausbildungswege. Weitere Infos und eine Anmeldeöglichkeit erhält man direkt bei EINSTIEG unter der Telefonnummer 0221-39809-65 oder per E-Mail an [workshop@einstieg.com](mailto:workshop@einstieg.com).

MSz

#### WEITERE INFOS

EINSTIEG GmbH  
Im MediaPark 6d  
50670 Köln  
Telefon: 0221/398 09-30  
Internet: [www.einstieg.com](http://www.einstieg.com)

Rund 290 Aussteller aus dem In- und Ausland, Hamburg und dem gesamten Bundesgebiet waren auf der sechsten Hamburger EINSTIEG-Messe für Berufsausbildung und Studium.

Initiator der Messe war die Hamburger Sparkasse. Als Kooperationspartner beteiligten sich die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, die Agentur für Arbeit Hamburg, die Handelskammer Hamburg, die Handwerkskammer Hamburg, die Behörde für Bildung und Sport, die Landesarbeitsgemeinschaft Schule Wirtschaft, UVNord und Nordmetall.

Schirmherr der EINSTIEG-Messe war der Erste Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg, Ole von Beust.

„Meister-BAFöG“

## 2006: 136 000 GEFÖRDERTE

Die Zahl der Empfänger des „Meister-BAFöG“ ist im Jahre 2006 leicht zurückgegangen.

Um 3,5 Prozent ist im Jahre 2006 die Zahl der Personen zurückgegangen, die Gelder nach dem „Meister-BAFöG“ bekommen haben. Das hat das Statistische Bundesamt mitgeteilt. 2006 erhielten in Deutschland rund 136 000 Personen „Meister-BAFöG“ –

also Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz. 32 Prozent der Geförderten waren Frauen. Ihre Zahl ging gegenüber 2005 um vier Prozent auf 43 000 zurück. Daneben wurden im Jahr 2006 mit 92 000 Männern rund drei Prozent weniger geför-

dert als im Jahr 2005. An Förderleistungen sind insgesamt rund 369 Millionen Euro bewilligt worden.

Mit dem „Meister-BAFöG“ werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Bildungsmaßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt. Von den Förderleistungen des Jahres 2006 entfielen 260 Millionen Euro auf Darlehen und 109 Millionen Euro auf Zuschüsse. Die Geförderten erhielten Zuschüsse zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (60 Millionen Euro), für den Lebensunterhalt (48 Millionen Euro) und zur Kinderbetreuung (0,2 Millionen Euro).

Die Darlehen wurden für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (137 Millionen Euro), für den Lebensunterhalt (120 Millionen Euro) und für die Anfertigung des „Meisterstücks“ (drei Millionen Euro) bewilligt. Inwieweit Darlehen in Anspruch genommen werden, können die Förderungsberechtigten frei entscheiden. Insgesamt überwies die Kreditanstalt für Wiederaufbau im Jahr 2006 184 Millionen Euro an die Geförderten.

Rund 50 000 (36 Prozent) der Geförderten nahmen an einer Vollzeitfortbildung teil, 86 000 (64 Prozent) an einer Teilzeitfortbildung. Gegenüber 2005 ging die Zahl der Vollzeitgeförderten um sechs Prozent und die der Teilzeitgeförderten um zwei Prozent zurück.

80 Prozent der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Am stärksten vertreten sind die 25- bis 29-Jährigen (35 Prozent), gefolgt von den 20- bis 24-Jährigen (30 Prozent) und den 30- bis 34-Jährigen (15 Prozent).

96,5 Prozent der Geförderten besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Zwei Prozent der Geförderten mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommen aus Nicht-EU-Ländern und 1,5 Prozent aus EU-Ländern.

MTh

#### WEITERE INFOS

[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Oft ungeeignet und überfordert?

## WEITERE BRISANTE FORSCHUNGSERGEBNISSE ZUR LEHRERGESUNDHEIT

Deutschlands Lehrer klagen – zumeist zu Recht – „über Nervenabrieb“ (*Der Spiegel*). Unbestritten haben sie oftmals einen harten Job. Potsdamer Forscher – unter der Leitung des Psychologieprofessors Uwe Schaarschmidt – erforschten, dass allerdings des Öfteren ein besonderer Umstand nicht selten zu schweren Belastungen führt. *Der Spiegel* hat das so zugespielt: „Viele Studenten und Referendare sind schlicht ungeeignet – sie suchen einen lauen Job und erleben ein Desaster im Klassenzimmer.“ Eine neue Frankfurter Studie bestätigt diese Ergebnisse aus Potsdam.

Über erste Analysen des Potsdamer Teams haben *Hamburg macht Schule* (*HmS*, 2/2007) und die *Informationen für Hamburger Berufliche Schulen* (*ihbs*, 1/2007) bereits berichtet. Nun ist Prof. Uwe Schaarschmidt, auf seinem Gebiet ein anerkannter Experte, in Stuttgart, im Oktober, wieder mit neuen Erkenntnissen an die Öffentlichkeit getreten. Einige Medien haben darüber berichtet – am genauesten wohl der *Spiegel*, der auch den Teamleiter selbst befragt hat. Demnach zeigen die Untersuchungen der Universität Potsdam, dass Lehrer – ob weiblichen oder männlichen Geschlechts – häufig Grund haben, sich bitter zu beklagen. Pädagogen seien seelisch stärker belastet als etwa Ärzte oder Polizisten.

Schaarschmidt leitete eine Befragung von 20 000 Lehrern aus 14 Bundesländern. Ergebnis einerseits: Die Wissenschaftler räumen „gründlich auf mit der Legende vom beneidenswerten Halbtagsjob“. Das, so der *Spiegel*, komme natürlich den Lehrgewerkschaften durchaus „zupass“.

Andererseits haben die Forscher auch für viele Pädagogen keine angenehmen Botschaften parat. Die Hochschullehrer sagen nämlich: Viele junge Lehrer entschieden sich schlicht für den falschen Beruf – und überdies aus falschen Gründen.

Ewald Terhart, er ist Erziehungswissenschaftler, monierte schon früher, unter den Lehramtsstudenten gebe es „zu viele eher ängstliche, vorsichtige Charaktere ohne großen Ehrgeiz“. Auch die Potsdamer Forscher-Gruppe fand unter

den Studenten und Referendaren etliche, die den psychischen Anforderungen des Schulalltags oft nicht gewachsen sind. In Stuttgart verdeutlichte Uwe Schaarschmidt: „In der Tat sind zu viele ungeeignet für den Lehrerberuf.“

### Vier soziale Typen

Im Rahmen der großen Befragung – sie ist über sechs Jahre erarbeitet worden – unterscheiden die Potsdamer Forscher bei den „berufserfahrenen Lehrern“, den „Neulingen“ und den Studenten vier Gruppen:

- Gruppe eins: Hier geht es um das Muster G (wie Gesundheit) – gekennzeichnet durch hohes, aber nicht überhöhtes Engagement, Belastbarkeit und Zufriedenheit
- Muster S (wie Schonung): reduziertes Engagement, Ruhe und Gelassenheit sowie relative Zufriedenheit
- Risikomuster A (Selbstüberforderung): exzessive Verausgabung und verminderte Erholungsfähigkeit, Einschränkung der Belastbarkeit und Zufriedenheit
- Risikomuster B (Resignation): reduziertes Engagement bei geringer Erholungs- und Widerstandsfähigkeit, Unzufriedenheit und Niedergeschlagenheit.

In der Lehrerschaft insgesamt ordneten die Forscher 17 Prozent der Befragten dem, wie sie sagen, „wünschenswertem G-Muster“ zu; das freilich ist der kleinste Anteil aller vier Gruppen. Etwa gleichauf mit je 30 Prozent liegen die Risikomuster A und B. Die übrigen 23 Prozent, so summiert der *Spiegel* süffi-

sant, „entfallen auf die S-Klasse mit dem Hang zum Zurücklehnen“ (ebd.).

### Engagiertes Handeln zählt

Uwe Schaarschmidt diagnostiziert: Dass bei den berufserfahrenen Lehrern sich über die Hälfte entweder schon oder resigniere, sei noch keine große Überraschung – das könnte auch allein auf die jahre- oder jahrzehntelangen Nervenbelastungen zurückzuführen sein. Jeder ältere Praktiker wird es bestätigen: Die Forscher stellten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen über längere Berufsjahre fest – zurückzuführen vor allem auf die sozialen Verhaltensweisen von vielen Schülern. Das Potsdamer Team sieht freilich noch einen weiteren Grund dafür, dass es vielen Lehrern so schlecht geht: Die nachrückende Generation starte selbst zu häufig mit eigenen ungünstigen sozialen Voraussetzungen in den Beruf.

### Nur Einsteigen genügt nicht

Überraschend zähle nämlich auch jeder vierte Lehramtsstudent oder Referendar zum „resignativen Typ“, der sei schon vor dem Berufseintritt eingeknickt. In der Studie heißt es: „Klar ist, dass bei stärkerer Ausprägung dieses Musters der Betroffene kaum ein guter Lehrer sein kann.“ 30 Prozent stiegen „in die S-Klasse“, verordneten sich selbst „Schonung durch geringes Engagement“. Das sehen die Potsdamer Wissenschaftler als „ernstes Hindernis für erfolgreiche Arbeit“, komme es doch gerade auf „eigenaktives und engagiertes Handeln an“. Weniger der aktuelle

Unterricht führe zu den Belastungen als vielmehr Persönlichkeitsmerkmale – so kommentierte auch Volker Stich, Chef des Beamtenbundes Baden-Württemberg, die Potsdamer Ergebnisse: „Lehrerverbände haben das aus Rücksicht auf ihre Mitglieder nicht genügend in den Fokus gerückt.“

Aber warum wollen etliche junge Leute Lehrer werden? Schaarschmidt mutmaßt: Offensichtlich säßen sie den gleichen – falschen – Vorstellungen auf, die in der Öffentlichkeit weit verbreitet sind: Sie neigten zu der Ansicht, das Studium und der spätere Beruf seien leichter als andere Studien und Berufsrichtungen. Hinzu komme die Vermutung, im Lehrerberuf seien Beruf und Familie besser zu vereinbaren; außerdem locke die „künftige Absicherung als unkündbarer Beamter“. Der Psychologieprofessor: „Doch das ist keine Basis für einen Beruf, dessen Voraussetzung die Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist.“

#### Frühe Praxiserfahrung notwendig

Der Beamtenbund Baden-Württemberg sieht nun die Kultusministerien in

der Pflicht. Er forderte gegenüber dem *Spiegel* eine sinnvollere Auswahl der Lehrer-Kandidaten, die spätestens im zweiten Semester Fragebögen zu ihrer Selbsteinschätzung ausfüllen sollten. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) will den berüchtigten Praxisschock vermeiden: Studenten sollten nicht erst im Praxissemester nach dem Grundstudium vor den Schülern stehen, sondern schon in den ersten Semestern einmal pro Woche Praxiserfahrungen sammeln. „Ein Studienwechsel sei erst im fünften oder sechsten Semester sehr schwierig“, erklärte Matthias Schneider, GEW-Sprecher in Baden-Württemberg.

#### Online Test ermöglicht Selbsteinschätzung

Die Potsdamer Wissenschaftler haben auf der Grundlage ihrer Studie den Online-Test „Fit für den Lehrerberuf?“ entwickelt. Der Test ermöglicht eine Selbsteinschätzung bei der Entscheidung für oder gegen den Lehrerberuf. Bei diesem Test geht es beispielsweise um den Humorzugang, die kommunikativen Fähigkeiten, den

Umgang mit Misserfolg, um Freundlichkeit und Warmherzigkeit.

Der *Spiegel* resumierte: Die eigene Anschauung dürfte so ein Online-Test kaum ersetzen, könnte aber bei der Klärung zum Beispiel der Frage helfen: „Kann ich das?“ Das Nachrichtenmagazin ironisch: Self-Assessment hießen solche Tests auf Neudeutsch; sie besagten: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet.“

#### Neueste Frankfurter Studie

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine neue Studie aus Frankfurt, die im Universitäts-Magazin *Forschung aktuell* erschienen ist. Diese Langzeitstudie bestätigt, dass viele Pädagogen im Schulalltag schlecht zurecht kommen: Bereits nach den ersten vier Berufsjahren fühle sich jeder Zehnte überfordert.

Manfred Schwarz, PA 12

#### WEITERE INFOS

[www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3151\\_3676.php](http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3151_3676.php)

Zeitungsauflagen sinken

## OB JUNG ODER ÄLTER: WENIGER LESER

Seit 1988 geht die Zahl der Zeitungsleser insgesamt zurück.

Die Jugend liest Zeitung – und das wieder mehr als zuvor! – so frohlockte die Zeitungs-Marketing Gesellschaft in einer Pressemitteilung. „Die Reichweite bei den 14- bis 19-Jährigen sowie bei den 20- bis 29-Jährigen ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Bei den Teenagern wuchs der Anteil der Zeitungsleser um 0,3 Prozentpunkte auf 47,8 Prozent, bei den Twens um 0,4 Punkte auf 58,6 Prozent“ (*Medienspiegel*, 9/2007). Doch diese Zahlen täuschen.

Denn eine generelle Trendumkehr lässt sich noch nicht erkennen. Bereits im Jahr 2001 – das hat der *Medienspiegel* beschrieben – wuchs der Anteil der jungen Zeitungsleser leicht. Bei den Teenagern stieg er sogar zwei Jahre in Folge. Doch die Zahl der Zeitungsleser – weiblichen oder männlichen Geschlechts – ging bald wieder merklich zurück. Erst wenn über einen längeren Zeitraum hinweg der Anteil der jungen Leser stiege, könnten die Verlage darauf hoffen, nachhaltige Erfolge mit ihren Spezialangeboten

für junge Zielgruppen zu erreichen. Die Reichweiten der Zeitungen schwinden seit langem. Die Gründe dafür können Medienexperten so einfach nicht erklären. Das Internet ist auf jeden Fall nicht die einzige Ursache. Denn die Leserzahlen schrumpfen bereits seit Jahrzehnten: „Während im Jahr 1988 noch sieben von zehn Jugendlichen zur Zeitung griffen, waren es bereits im Jahr 1994 nur noch sechs von zehn. Das Internet kam aber erst danach in Mode“ (ebd.).

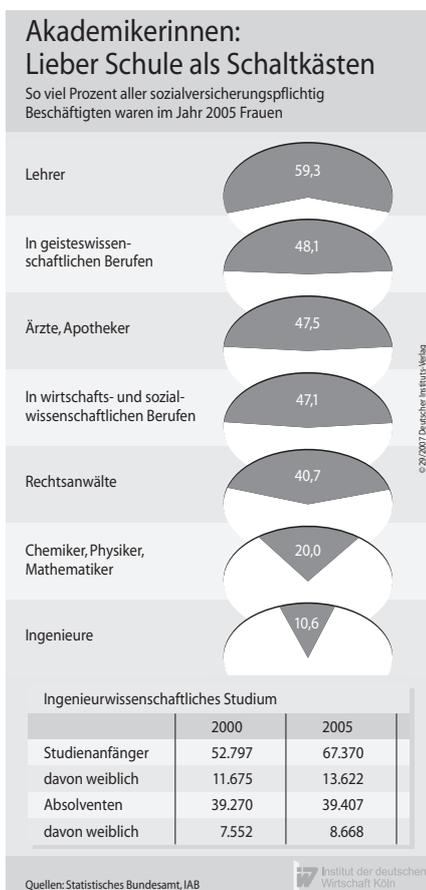
Zum Rückgang beigetragen haben sicher auch die immer zahlreicheren privaten Radio- und Fernsehprogramme. Das, so der *Medienspiegel*, „würde zumindest erklären, warum selbst bei den über 50-Jährigen, die nicht gerade als Internetfreaks gelten, die Zeitungsreichweite zurückgeht“. Denn mit *RTL* und *SAT 1* sind diese Jahrgänge schon seit langem überwiegend recht vertraut.

MSz

Zu wenig Frauen studieren Ingenieurwissenschaften

# INGENIEURMANGEL: WARTEN AUF DANIELA DÜSENTRIEB

In Deutschland konnten 2006 nahezu 48 000 Ingenieurstellen nicht besetzt werden. Das meldete der Nachrichtendienst *iwd*. Ein Grund für den akuten Mangel an Ingenieuren ist das traditionell geringe Interesse von Frauen an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Nur jedes fünfte Ingenieurdiplom wird heutzutage an eine Studentin verliehen.



Quelle: *iwd*

Erfindungen sind immer noch vorwiegend Männersache. „Selbst in Comics werden so nützliche Dinge wie das Dunkellicht – eine Glühbirne, die statt Licht Dunkelheit verbreitet und trefflich für den Mittagsschlaf genutzt werden kann – von einem Mann entwickelt“ (*iwd*). Und: „Eine Daniela Düsentrieb gibt es nicht in Entenhausen – und in der realen Welt hat sie ebenfalls Seltenheitswert“ (ebd.). Nur etwa jede zehnte Ingenieurstelle wird gegenwärtig von einer Frau besetzt. „Dagegen steht

es bei den heilenden Berufen oder in den Wirtschaftswissenschaften bereits pari zwischen den Geschlechtern“ (ebd.).

Die geringe Frauenpräsenz in den technischen Berufen hat ihren Ursprung meist bereits in der Schule. Hier wählen junge Frauen vor allem sprachlich-künstlerische Fächerkombinationen, während ihre Mitschüler deutlich stärker zu einer mathematisch-naturwissenschaftlichen Schulbildung neigen. „In den Hochschulen setzt sich dieses Muster fort, so dass man dort weibliche Absolventen in den technischen Studiengängen oft vergeblich sucht“ (ebd.).

Im Jahr 2005 haben insgesamt fast 40 000 junge Leute ein ingenieurwissenschaftliches Studium abgeschlossen, darunter waren aber nur knapp 9 000 weiblichen Geschlechts. In den Sprach- und Kulturwissenschaften dagegen waren 85 Prozent der Absolventen weiblich.

**In der Biologie dominieren die Frauen**  
Etwas höher, aber immer noch deutlich unterdurchschnittlich, ist das Interesse der Weiblichkeit an naturwissenschaftlichen Studiengängen – mit Ausnahme der Biologie: „Dort sind sogar zwei Drittel der Erstsemester Studienanfängerinnen“ (ebd.).

### Abhilfe in der Schule schaffen?

Wie aber schafft man es, dass es in Zukunft möglichst viele angehende Ingenieure weiblichen Geschlechts gibt? Pädagogen, Wissenschaftler und Bildungspolitiker meinen, der Nährboden dafür müsse schon an den allgemeinbildenden Schulen kultiviert werden – indem das Thema Technik im Unterricht weniger stiefmütterlich behandelt

wird. Der *iwd*: „So ermöglichen zwar die Lehrpläne nahezu aller Bundesländer Technikunterricht; dieser wird jedoch nur in Ausnahmefällen tatsächlich angeboten“.

In Nordrhein-Westfalen zum Beispiel ist Technik seit Ende der siebziger Jahre als Schulfach im Lehrplan vertreten und an Haupt- und Gesamtschulen sogar Pflicht. Insbesondere an Gymnasien, wo die entscheidenden Weichen für die Studienwahl gestellt werden, birgt die Umsetzung jedoch gravierende Probleme. Technik ist nicht als naturwissenschaftliches Wahlpflichtfach anerkannt und somit eher für die bereits technikinteressierten und damit in der Regel männlichen Schüler attraktiv. Die Einrichtung eines Leistungskurses bedarf der Zustimmung der Schulaufsicht, und es müssen mindestens zwei Lehrer eingestellt werden, die sich im Notfall vertreten können. Außerdem fehlt Geld für eine attraktive Ausstattung der Schulen mit Technik. „Daher belegten im Schuljahr 2005/06 lediglich 2 384 Oberstufenschüler in NRW das Fach Technik, nur 40 Schulen mit Oberstufenangebot hatten entsprechende Kurse im Programm“ (ebd.).

### Girls' Days

Es ist jedoch nicht alles so wie in Entenhausen. Die sogenannten Girls' Days, wo Mädchen einmal im Jahr in technische Berufe hineinschnuppern können und gezielt angesprochen werden, zeigen Wirkung. Etliche Teilnehmerinnen schließen ein Ingenieurstudium zumindest nicht mehr gänzlich aus.

MSz

## Berufsschullehrernachwuchs HESSEN: UNGEWÖHNLICHE MASSNAHMEN

**B**esonders in den Ausbildungsbereichen „Elektro“ und „Metall“ gibt es derzeit zu wenig Berufsschullehrernachwuchs. Deswegen hat Hessen eine ungewöhnliche Qualifizierungsmaßnahme getroffen. Nach einer Ausschreibung im Frühjahr 2007 wurden 40 Fachhochschulabsolventen ausgewählt, die im September eine dreijährige Qualifizierungsmaßnahme zum Berufsschullehrer begonnen haben. „Wir sehen deutlich die Gefahr, in naher Zukunft – aufgrund von Pensionierungen – immer weniger

Berufsschullehrer für den Unterricht zur Verfügung stellen zu können. Das würde bedeuten, dass neue Fachkräfte nicht mehr in ausreichendem Maß ausgebildet werden können. In Zeiten von Fachkräftemangel wäre das eine fatale Entwicklung. Deshalb haben wir direkt reagiert und diese einmalige Maßnahme des Quereinstiegs hin zum Berufsschullehrer gestartet“, erklärte Kultusministerin Karin Wolff.

Natürlich werde man aber auch zukünftig mittelfristig auf die Weiterqualifizierung von zukünftigen Berufsschullehrern an hessischen Universitäten setzen. Während der Qualifizierungszeit unterrichten die Quereinsteiger an Berufsschulen im Rahmen einer halben Stelle. In der anderen Hälfte ihrer Ar-

beitszeit werden sie von Professoren der Universitäten Darmstadt, Gießen und Kassel fachlich weiterqualifiziert und in Studienseminaren pädagogisch ausgebildet.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung war ein guter Abschluss der Fachhochschule sowie mindestens drei Jahre Berufserfahrung. Zudem durften die Kandidaten nicht älter als 40 Jahre sein. Die Maßnahme ist mit weit über 100 Interessenten auf ein relativ breites Echo gestoßen.

HKM / MSz

### WEITERE INFOS

[www.hkm.hessen.de](http://www.hkm.hessen.de)

Bundesgebiet: Vergleichbar positive Zahlen zuletzt 2001

## 2006: VIER PROZENT MEHR NEUE AUSBILDUNGSVERTRÄGE

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes haben nach vorläufigen Berechnungen im Jahr 2006 rund 581 600 Jugendliche einen neuen Ausbildungsvertrag im Rahmen des dualen Systems abgeschlossen, das sind 4,0 Prozent (plus 22 500) mehr als im Vorjahr. Eine vergleichbare Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge gab es zuletzt im Jahr 2001.

**D**as hat das Statistische Bundesamt veröffentlicht. Seither verließen rund drei Prozent mehr Absolventinnen und Absolventen die allgemeinbildenden Schulen, und das Angebot an Ausbildungsplätzen hat sich deutlich verringert. Damit dürfte es auch mehr Altbewerber aus vorangegangenen Jahren auf dem Ausbildungsstellenmarkt geben.

### Unterschiedliche Entwicklung in Ost und West

Die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verlief auch 2006 in Ost und West unterschiedlich: Im früheren Bundesgebiet wurden 4,9 Prozent (plus 21 400) mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr abge-

schlossen, in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) nur 0,9 Prozent (plus 11 000) mehr, obwohl in Ostdeutschland ein großer Teil der Ausbildungsanfänger staatlich gefördert oder außerbetrieblich ausgebildet wird. Deutliche Unterschiede gab es auch zwischen den einzelnen Ländern: Die Spanne reichte in den neuen Ländern von 2,9 Prozent weniger in Thüringen bis plus 4,5 Prozent in Berlin und in den alten Ländern von plus 2,2 Prozent im Saarland bis plus 7,3 in Hamburg.

Im größten Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ (zu dem unter anderem Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe gehören) wurden 5,5 Prozent (plus 17 700) mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen als

im Vorjahr. Auch im „Handwerk“, dem zweitgrößten Ausbildungsbereich, stieg die Zahl der neuen Ausbildungsverträge (plus 3,7 Prozent; 6 100 zusätzlich). Ein deutlicher Rückgang von 3,1 Prozent (1 300 weniger) war dagegen im Ausbildungsbereich „Freie Berufe“ zu verzeichnen.

Im Jahr 2006 schlossen 239 100 weibliche Jugendliche einen neuen Ausbildungsvertrag ab, das waren 3,0 Prozent (plus 6 900) mehr als im Vorjahr. Die Zahl der männlichen Jugendlichen mit einem neuen Ausbildungsvertrag nahm mit 4,8 Prozent (plus 15 600) etwas stärker zu. Damit verringerte sich der Anteil der Frauen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um 0,4 Prozentpunkte auf 41,1 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen häufiger als Männer eine rein schulische Berufsausbildung, zum Beispiel in Sozial- oder Gesundheitsdienstberufen, durchlaufen.

Insgesamt befanden sich am 31. Dezember 2006 rund 1,57 Millionen Jugendliche in einer Ausbildung im dualen System. Das sind 1,1 Prozent (plus 16 600) mehr als im Vorjahr.

MTh

### WEITERE INFOS

[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

QM: Eine Vision

# GELUNGENES QUALITÄTSMANAGEMENT IN DER SCHULE

Was soll eigentlich ein Qualitätsmanagement in der Schule bewirken?

Haben die Schülerinnen und Schüler bzw. die Lehrerinnen und Lehrer, also alle diejenigen, die die konkrete „Lehr- und Lernarbeit“ verrichten, überhaupt etwas davon? Dieser Artikel skizziert eine Vision, wie Qualitätsmanagement nicht nur das Thema eines kleinen Zirkels in der Schule bleibt, sondern alle diejenigen erreicht, die letztlich für die Qualität von Unterricht und Schule sorgen, weil sie täglich Lernprozesse gestalten. Ähnlichkeiten mit real existierenden Schulen in Hamburg sind rein zufällig und nicht beabsichtigt.

**W**ir sind eine relativ große berufliche Schule. Unsere Abteilungen arbeiten traditionell mit einem hohen Grad an Autonomie. Das ist eine große Qualität der Schule. Die Abteilungen sind unterschiedlich und dürfen auch unterschiedlich sein. Jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege hat auf der Basis der im Team und in den Abteilungen abgestimmten Curricula eine große individuelle Gestaltungsfreiheit für den eigenen Unterricht. Im Rahmen des QM haben wir aber auch unseren Blick vom „Ich und meine Klasse“ zum „Wir und unsere Schule“ geschärft. Weil unsere Abteilungen so autonom sind, haben wir uns zur abteilungs- und schulformübergreifenden Arbeit zwei feste Tage im Jahr eingerichtet.

Wir haben verstärkt gemeinsame Ziele formuliert, verfolgt und erreicht. Damit haben sich zum einen unsere Arbeitsbedingungen verbessert, jeder einzelne ist individuell weniger belastet, weil unser Teamentwicklungskonzept genau darauf ausgerichtet ist. Zum anderen hat sich auch unser Unterricht weiterentwickelt, weil wir jetzt viel mehr über die im Kollegium vorhandenen Kompetenzen wissen und sie vielfältig nutzen.

Wir besuchen uns auch gegenseitig im Unterricht und geben uns Feedback zu vorher verabredeten Aspekten. Es ist super, dass dafür Ressourcen zur Verfügung stehen. Das ist effektive Fortbildung! Wir tauschen unser Unterrichtsmaterial auch abteilungs- und sogar schulformübergreifend aus, es ist ein

umfangreicher, für alle zugänglicher interner Wissenspool entstanden, in dem die unterschiedlichsten Themen in hervorragender Weise aufbereitet sind. Jede Kollegin und jeder Kollege hat sich ihren / seinen fachlichen Schwerpunkten entsprechend hier eingebracht. Es ist ein Geben und Nehmen.

Wir setzen verstärkt auf selbstständiges Lernen. Unsere Bestrebungen in den Anfangssituationen mit unseren Schülerinnen und Schülern stellen daher den Erwerb von Kompetenzen zum selbstständigen Lernen in den Vordergrund. Im Unterricht können wir die Schüler so individueller fördern und professioneller ihren Lernprozess begleiten.

## Lerncoach

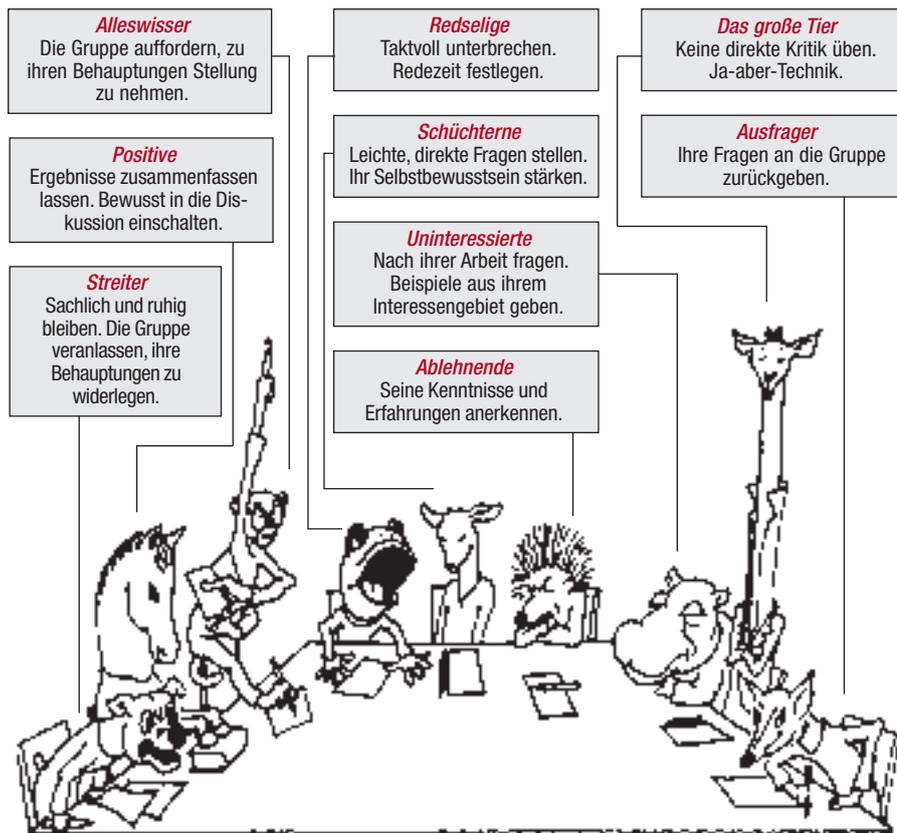
Wir übernehmen immer häufiger die Rolle des Lerncoach und sind damit sehr erfolgreich. Es ist schön zu sehen, wie die Schülerinnen und Schüler durch unser praktiziertes Leadership zunehmend gern die Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess übernehmen. Der Kontakt ist sehr intensiv und verbindlich.

Wir haben nicht nur unsere eigene Teamarbeit kontinuierlich weiterentwickelt, sondern uns auch darin fortgebildet, die Teamarbeit der Schülerinnen und Schüler professioneller anzuleiten. Wir machen das ja schon sehr lange – Gruppenarbeit und so, aber jetzt sind unsere Arbeitsaufträge echt perfekt und der Prozess wird gut begleitet. Darin sind wir richtig gut geworden und das Feedback der Schülerinnen und Schüler

bestätigt dies durchweg. Die Prüfungsergebnisse zeigen, dass wir wirklich kompetenten Branchennachwuchs auf den Arbeitsmarkt schicken.

Natürlich planen wir auch ganz klassische Unterrichtssequenzen mit Frontalunterricht und sokratischem Gespräch etc. – das ist bei vielen Themenbereichen sogar absolut wichtig. Insgesamt hat sich der Arbeitsalltag aber durch die eine oder andere Umorganisation entzerrt. So mancher zunächst eher skeptische Kollege profitiert mittlerweile auch sehr gern von den Veränderungen an der Schule. Das war am Anfang gar nicht so einfach. Es gab auch Ängste und große Vorbehalte gegen die Evaluationen, die plötzlich durchzuführen waren, als hätten wir nicht schon immer unsere Arbeit überprüft. Aber dann wurde recht schnell deutlich, dass wir selbst diejenigen sind, die sich die Informationen einholen und von den Ergebnissen profitieren. Zum einen decken wir Kritisches auf und können etwas verändern, zum anderen bekommen wir unsere gute Arbeit bestätigt. Das tut gut.

Außerdem ist individuelles Feedback klar von Schulevaluation getrennt. Niemals würde die Schulleitung ein Feedback beispielsweise von Schülerinnen oder Schülern über eine bestimmte Kollegin oder einen Kollegen einholen. Ich glaube, das haben einige vielleicht befürchtet. Nein, die Schulevaluation hat immer mit unseren Zielen zu tun und die Schulentwicklung insgesamt im Blick. Das ist schon ganz OK und die



Konferenzen: Verschiedene soziale Charaktere

Ergebnisse haben uns auch weitergebracht. Gut war, dass die Schulleitung sich damals erst einmal selbst evaluiert hat und dass sie sehr transparent mit den Ergebnissen umgegangen ist. Wir konnten sehen, dass Probleme gelöst worden sind. Mit der Kommunikation ist das ja auch immer so eine Sache.

Vor Jahren wurde die interne Kommunikation als ein Megathema unserer Schule auf einer pädagogischen Ganztageskonferenz bearbeitet. Wir haben uns die Köpfe heiß geredet, was man nicht alles verändern müsste. Mittlerweile gehört der Blick auf die Infoscreen schon längst zum täglichen Arbeitsbeginn, das System wurde über die Jahre immer weiter auf unsere Bedürfnisse angepasst und jetzt kann man wirklich erfahren, was an der Schule aktuell läuft und was gerade in Planung ist. Es herrscht eine hohe Transparenz darüber, wer wofür an der Schule zuständig ist bzw. die Ansprechpartner für die unterschiedlichsten Fragen sind klar. Früher war das alles eher informell. Man musste sich immer erst einmal durchfragen. Aber auch sonst klappt alles Organisatorische prima. Wir sind systematisch zu den Ser-

vice- und Supportprozessen von Unterricht befragt worden. Dann haben wir eine Kommunikationsinfrastruktur aufgebaut, erprobt und weiterentwickelt, die transparent und überschaubar, aber auch für alle verbindlich ist.

Auch die Steuergruppe hat gute Arbeit geleistet. Alles, was zum Thema Schulentwicklung gehört, hat die Steuergruppe auf der Agenda, sie koordiniert und kommuniziert auf mehreren Wegen. So sind wir immer gut über den Stand der Entwicklungen auf dem Laufenden.

#### Planstelle für QM

Dass damals die Stelle für QM eingerichtet wurde, hat sich wirklich als positiv erwiesen. Von dort aus wird die Steuergruppe geleitet, die wiederum zusammengesetzt ist aus Kolleginnen und Kollegen aller Abteilungen, so dass der Austausch permanent gesichert ist. Hier werden die Fäden über alle laufenden Projekte zusammengehalten, und alle Kolleginnen und Kollegen können jederzeit Auskunft bekommen. Es ist ein Fundus an Literatur entstanden zu Schulentwicklungsthemen aus den Bereichen Unterrichts-, Personal- und Or-

ganisationsentwicklung. Es gibt regelmäßige Infos per Mail über Neuerungen.

Die Zusammenarbeit der Querschnittsfunktionen für QM und Personalentwicklung in der Schulleitung klappt hervorragend – Beratung, Unterstützung, Organisation von Fortbildungen oder Experimentierfreiräumen für neue Unterrichtsformen und Projekte werden koordiniert. Es findet ein lebendiger Austausch über Unterricht statt. Was damals alles von außen bzw. „von oben“ auf uns zu kam – Selbstverantwortete Schule, neue Gremien mit Schulvorstand etc., regelmäßige Beurteilungen, der Orientierungsrahmen Schulqualität und die Schulinspektion – wir haben uns davon nicht verrückt machen lassen. Wir arbeiten an unseren Themen für unsere Schülerinnen und Schüler und entwickeln in diesem Sinne die Schule weiter. Das machen wir heute zielgerichteter und systematischer als früher. Im Rahmen des QM stehen uns unterstützende Instrumente dafür zur Verfügung und wir haben mehr die ganze Schule im Blick. Systematische Qualitätsentwicklung hat unsere Arbeit ein Stück verändert, aber im Wesentlichen profitieren alle davon.

Die Schulinspektion hat uns eine richtig gute Arbeit bescheinigt und bezeichnet unsere Entwicklungsvorhaben als innovativ, unsere Zusammenarbeit als vorbildlich und unsere Form der Selbstreflexion in der schulinternen Evaluation als professionell. Darauf kommt es doch eigentlich im Wesentlichen an, wenn man über die Qualität von Unterricht und Schule spricht: Schülerorientierung, damit jede Schülerin und jeder Schüler die für sie / ihn richtigen und wichtigen Kompetenzen für ihre / seine Zukunft erwerben kann, eine gute Zusammenarbeit und Kollegialität der Lehrerinnen und Lehrer und eine kontinuierliche Selbstreflexion durch professionelle Formen der Evaluation.“

So oder so ähnlich könnte sich ein Kollege oder eine Kollegin einer Schule äußern, wenn QM erfolgreich die Schulentwicklung unterstützt und strukturiert.

Daniela Anton  
Netzwerk Qualitätsentwicklung  
der Beruflichen Schulen in Hamburg

Zunächst gibt es Erwartungen

# SCHÜLERFEEDBACK ALS STEUERUNGSMITTEL FÜR UNTERRICHT

Dass Schülerfeedback mehr sein kann als eine gelegentliche Rückmeldung zum Unterricht, zeigt der Bericht der Handelsschule H 5. Feedbackmethoden werden hier nicht nur genutzt, um Unterricht und (eigene) Lernprozesse zu bewerten und zu reflektieren. Durch die Klärung der gegenseitigen Erwartungen kommen Lernende und Lehrende zu gemeinsamen Qualitätskriterien für guten Unterricht.

An der H 5 entwickeln und erproben wir im aktuellen Schuljahr ein Unterrichtskonzept, welches Schülerinnen und Schüler zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Unterrichts auffordern und Methoden zur Mitgestaltung an die Hand geben soll. Die Idee ist einfach: die Lernenden überlegen, wie sie am besten lernen können, und geben den Lehrenden ein Feedback zum gemeinsamen Unterricht. Das Feedback wird konstruktiv aufgegriffen und fließt in die Planung künftiger Unterrichtsstunden ein.

Um das tun zu können, müssen die Schülerinnen und Schüler sensibel für ihr eigenes Lernverhalten werden und üben, dies im Unterrichtskontext zu reflektieren. Dabei geben unsere Berufsschüler nicht nur den Unterrichtenden Feedback, sondern beurteilen auch untereinander ihr Lernverhalten. So wirken sie an einem Qualitätsprozess mit, an dessen Ende idealerweise der von Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern gemeinsam gestaltete optimale Unterricht steht.

## Die Rahmenbedingungen

Seit Anfang des Schuljahres nehmen 25 Kolleginnen und Kollegen unserer Schule an einer Fortbildung am Landesinstitut teil, in der wir Konzepte für ein regelhaftes und verbindliches Schülerfeedback erarbeiten.

Auf Grundlage der Fortbildung entwickeln wir dieses Verfahren der feedbackbasierten Unterrichtsentwicklung schulgenau und können es gezielt auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse von Berufsschülern des Bankwesens und auf die Organisationsstruktur des Blockunterrichts abstimmen.



## Unsere Ziele

Die Schülerinnen und Schülern bewerten sowohl den Unterricht als auch ihren eigenen Lernprozess in jedem Unterrichtsblock. Sie sollen so mit ihren Anliegen und Einschätzungen Gehör finden und mit ihren Bedürfnissen ernst genommen werden. Dabei sollen sie Verantwortung für den Unterricht und ihren eigenen Lernprozess übernehmen sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt bekommen.

Die Schülerinnen und Schüler sollen durch Feedback motiviert werden, selbst aktiv zu werden und sich gemeinsam über Kriterien für einen guten Lernprozess auseinanderzusetzen. Ih-

nen werden dabei eigenes und fremdes Lernverhalten bewusst, und sie können diese gemeinsam mit den Lehrenden reflektieren.

Wir wollen einen Dialog über Unterricht von Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern erreichen, der auch bei auftretenden Problemen konstruktiv bleibt.

Für die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen Schule und Behörde haben wir daraus folgendes Ziel abgeleitet: »Schüler und Lehrer der Berufsschulklassen mit Vorbildung Mittlere Reife verbessern ihre Zusammenarbeit durch regelmäßiges Schülerfeedback zu bestimmten Kriterien.«

## Der Weg Erste Schritte zur Verankerung einer Feedbackkultur

Von Anfang an wollten wir nicht über die Köpfe der Schülerinnen und Schüler hinweg, sondern mit ihnen gemeinsam den Lernprozess gestalten. Als ersten Schritt haben wir daher den ersten Tag der Auszubildenden bei uns in der Berufsschule neu gestaltet: Die Kolleginnen und Kollegen verbringen den gesamten Vormittag in ihrer Klasse, führen das Feedbackkonzept ein und schaffen so die Basis für die zukünftige Zusammenarbeit.

Folgende Verfahren und Methoden sind die Kernelemente des Vormittags:

- Die Schülerinnen und Schüler sind den ersten Tag in der Berufsschule. Sie kommen aus verschiedenen Banken und kennen sich daher bisher noch nicht. Durch Partnerinterviews lernen sie sich kennen, bauen Vertrauen auf und gehen erste Schritte auf einem Weg zu einer Lerngemeinschaft.
- Die Schülerinnen und Schüler erarbeiten in Gruppen ihre Erwartungen an die Lehrenden und die Mitschüler mittels Schreibgittermethode auch bekannt als „Platzdeckchen“. Die Arbeitsergebnisse der Gruppen werden ausgetauscht. Im Anschluss findet eine gemeinsame Diskussion über die Ziele und gegenseitigen Erwartungen statt, an deren Ende die Schülerinnen und Schüler sich auf Formulierungen der gemeinsamen Erwartungen und Ziele einigen. Der Klassenlehrer moderiert das Gespräch und macht die Erwartungen und Ziele der Unterrichtenden transparent.
- Die Ergebnisse werden auf Plakaten festgehalten. Dort stehen zusammengefasst
  - die Erwartungen der Schülerinnen und Schüler an ihre Mitschülerinnen und Mitschüler
  - die Erwartungen der Schülerinnen und Schüler an die Unterrichtenden
  - die Erwartungen der Lehrerinnen und Lehrer an die Schülerinnen und Schüler.

Alle Beteiligten haben diesen ersten Berufsschultag – das zeigen uns die

Rückmeldungen von Schülern und Lehrern – positiv erlebt. Ein Kollege berichtete zufrieden: „Jetzt weiß ich wieder, warum ich Lehrer geworden bin!“

### Weitere Schritte und Beobachtungen

An den nächsten Unterrichtstagen haben die Klassen aus den gegenseitigen Erwartungen auf Flipchart-Papier eine Art Vertrag formuliert. In ihm sind die Bedingungen, die den Schülerinnen und Schülern, aber auch den Lehrerinnen und Lehrern für einen guten Lernprozess wichtig sind, festgehalten. Diese Ergebnisse hängen für alle sichtbar im Klassenraum aus.

In den nachfolgenden Unterrichtswochen stellten wir fest, dass der ausgehängte „Vertrag“ zunehmend zum Steuerungsinstrument innerhalb der Klasse wurde. Bei Verstößen gegen einzelne Inhalte durch Mitschülerinnen oder Mitschüler werden diese von ihren Klassenkameraden ausdrücklich auf den Aushang und deren Einhaltung hingewiesen. Die Schülerinnen und Schüler sagen hierzu, dass sie sich lieber von ihren Mitschülern an die Regeleinhaltung erinnern lassen als von ihren Lehrern.

Dadurch, dass die Schülerinnen und Schüler die Vertragsinhalte selbst entwickelt haben, haben diese eine große Verbindlichkeit. Die gemeinsame Arbeit schafft ein positives Lernklima mit gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Darüber hinaus konnten wir beobachten, dass die Beteiligung der Lernenden am Unterrichtsprozess in diesen Klassen sehr hoch ist.

### Das Abschlussfeedback

Zum Ende des Blockes geben die Klassen zum Beispiel mittels Zielscheibe oder eines kurzen Fragebogens ein Feedback über den gesamten Unterrichtsverlauf. Damit werden die Vertragsinhalte hinsichtlich ihrer Erreichung noch einmal kritisch überprüft. Die Rückmeldung bezieht sich auf folgende Schwerpunkte:

- das Lernklima in der Klasse
- das Arbeitstempo
- das Verhalten der Lehrenden (wie gehen sie auf die Lernenden ein?)
- den Umgang der Schülerinnen und Schüler miteinander sowie Toleranz untereinander

■ die Qualität der Arbeitsunterlagen  
Das Abschlussfeedback erfolgt anonym. Die Ergebnisse werden ausgezählt und von den Klassenlehrern und Klassen gemeinsam in einer Gesprächsrunde diskutiert. Aus dieser Reflexion des Unterrichtsprozesses werden Vorschläge für die Weiterarbeit festgehalten.

Zu Beginn des nächsten Blockes treffen sich die Klassenlehrer der vier Berufsschulklassen, um auf dieser Grundlage den weiteren Prozess zu planen.

### Fazit und Ausblick

Aller Anfang ist schwer, aber wir haben die ersten Schritte sehr erfolgreich gestaltet. Während der gesamten Zeit waren wir besonders dadurch motiviert, dass die Schülerinnen und Schüler „mitzogen“ und sich die Lernatmosphäre in den Klassen deutlich verbesserte. Wir freuen uns bereits auf die Zeit, wenn die Klassen zu ihrem 2. Block wiederkommen. Es herrscht Aufbruchstimmung in der Berufsschule, die ansteckend ist.

Ein Ziel der Arbeit war, dass die Schülerinnen und Schüler aus ihren Erwartungen und Zielen selbst Kriterien für guten Unterricht und gute Lernbedingungen ableiten lernen. Diese waren geeignet, den Unterricht fortlaufend zu reflektieren und erzeugten ein hohes Maß an Verbindlichkeit.

Hilfreich für die Entwicklung des Feedbackkonzepts und den anschließenden Arbeitsprozess waren die schulgenaue Feedback-Fortbildung der Kolleginnen und Kollegen sowie gemeinsame feste Zeiten im Stundenplan für die Kolleginnen und Kollegen, die an der Konzeptentwicklung beteiligt waren.

Gabriele Klaus, H 5

### WEITERE INFOS

- Instrumente und Bilder finden sich auf der Homepage der Schule: [www.wg-weidenstieg.de](http://www.wg-weidenstieg.de)
- Gabriele Klaus, Abteilungsleiterin der Berufsschule Staatliche Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Weidenstieg, Berufsschule für das Kreditgewerbe Telemannstraße 10, 20255 Hamburg; Telefon: 040/428 01 27 46; E-Mail: [gabriele.klaus@bbs.hamburg.de](mailto:gabriele.klaus@bbs.hamburg.de)

G 6 und Mosambik: Gemeinsames Handwerk

# AUSTAUSCH ZWISCHEN DEN KULTUREN – BEGEGNUNG AUF AUGENHÖHE

Die Staatliche Gewerbeschule für Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung in Hamburg wird von Auszubildenden der Maler- und Lackierer-, Tischler-, Raumausstatter- und Textilberufe, von zukünftigen Holztechnikern, Maler- und Gewandmeistern sowie Fachoberschülern für Raumgestaltung besucht. Die Einrichtung einer Partnerschaft mit einer Bildungseinrichtung in Mosambik ist von der Lehrerkonferenz der Gewerbeschule 6 in Hamburg beschlossen und seit 1999 Bestandteil des Schulprogramms.

Schülerinnen und Schüler der Gewerbeschule 6 gründeten in der Folge den „Verein zum Austausch zwischen den Kulturen“, damit auch ehemalige Schülerinnen und Schüler und weitere Interessierte die Partnerschaft aktiv weiterentwickeln können. Die Vereinsarbeit wird heute getragen von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern der Gewerbeschule 6. Zudem wird die Vereinsarbeit von ehemaligen Schülerinnen und Schülern der Gewerbeschule 6 sowie Studenten der Universität Hamburg unterstützt.

Seit 2001 steht die Gewerbeschule 6 in Kontakt mit Einrichtungen in Mosambik, um langfristige Partnerschaften mit ihnen aufzubauen. Ziel dieser Partnerschaftsarbeit ist es, einen Austausch zwischen den (Handwerks-) Kulturen auf Augenhöhe zu ermöglichen und langfristig dazu beizutragen, die Berufsperspektiven von Kindern und Jugendlichen in Mosambik zu verbessern. Die Partnerschaftsarbeit der Gewerbeschule 6 wurde bereits mehrfach in Wettbewerben ausgezeichnet, unter anderem trägt die G 6 den Titel „Eine-Welt-Schule“.

Ganz aktuell gewann die Gewerbeschule 6 mit der Partnerschaftsarbeit des Forums einen von der *Hamburger Morgenpost* und der PSD-Bank ausgelobten Preis im Wettbewerb „Schülersozialprojekte 2007“.

## Die Ziele der Partnerschaftsarbeit

Für die Schülerinnen und Schüler der Gewerbeschule 6 in Hamburg gelten folgende Ziele:

- Dialog zwischen den Kulturen auf Augenhöhe: Unseren Schülerinnen und Schülern soll die Begegnung mit einer fremden Kultur über das gemeinsame Handwerk ermöglicht werden und sie sollen Einblicke in die Arbeitsbedingungen in Mosambik erhalten, die sich von den in Deutschland gewohnten stark unterscheiden.
- Globales Lernen im Berufsschulunterricht: Junge Menschen verstehen die Ursachen von Armut und Unterentwicklung in den armen Ländern besser, wenn entwicklungspolitische Inhalte am Beispiel konkreter Kontakte zu realen Menschen und ihrer Lebensbedingungen erfahrbar werden. Im Rahmen des Unterrichts werden Themen wie Entwicklungszusammenarbeit, Ursachen der Armut und Globalisierung exemplarisch am Beispiel Mosambiks erarbeitet um das Verständnis anderer Kulturen gerade im schulischen Kontext zu ermöglichen.
- Unsere Schülerinnen und Schüler übernehmen Verantwortung: In der Phase der Planung und Durchführung der Partnerschaftsreisen sowie der regulären Arbeit im Forum übernehmen die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler verschiedene Aufgaben und bearbeiten diese eigenständig.

## Für die Schülerinnen und Schüler in Mosambik gelten folgende Ziele:

- Schülerinnen und Schüler aus Hamburg und Mosambik planen im Rahmen der Partnerschaftsreisen gemeinsam Arbeitsprojekte, die mit einfachen Mitteln in Mosambik durchgeführt werden können.
- Handwerkliche Kenntnisse und Fer-



Foto: Manfred Schwarz

Aus der Vogelperspektive: G 6



Privates Foto

tigkeiten werden ausgetauscht und ermöglichen es den Schülerinnen und Schülern in Mosambik, zu einer Verbesserung ihrer schulischen Ausbildungssituation beizutragen.

■ Bei der Entwicklung und Fertigung von Produkten (zum Beispiel Hobel, Schuluniformen) werden fachliche Inhalte erlernt und vertieft und es entsteht ein Produkt, das in den Besitz der Schülerinnen und Schüler übergeht und ihnen damit unmittelbar zur Nutzung zur Verfügung steht. Schülerinnen und Schüler aus Deutschland und Mosambik lernen sich über die gemeinsame Arbeit kennen. In der Auseinandersetzung mit konkreten, das jeweilige Handwerk betreffenden Themen (Tischlern, Schneidern, Farb- und Raumgestaltung) werden die Besonderheiten und Eigenheiten der verschiedenen Handwerks- und Lebenskulturen für die Schüler nachvollziehbar und somit erfahrbar gemacht.

### Die Partnerschaftsreise 2007

Seit etwa zwei Jahren fordert der neue Präsident Guebuza eine Umstrukturierung des Bildungssystems, die eine Erziehung der jungen Generation zu mehr Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit ermöglichen soll. Zudem soll in den Sekundarschulen ab der achten Klasse ein berufsvorbereitender Unterricht eingeführt werden. Mit der Einführung eines berufsvorbereitenden Unterrichts an den allgemeinbildenden Schulen in Mosambik

sollen vor allem die Möglichkeiten der Schüler und Schülerinnen verbessert werden, durch eigene fachpraktische Fähigkeiten zu einer Verbesserung des Familieneinkommens beizutragen.

Mit dem diesjährigen Partnerschaftsaufenthalt wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- 1 Im Rahmen des diesjährigen Partnerschaftsbesuchs wurden eine kleine Tischlerwerkstatt und eine Schneiderwerkstatt eingerichtet.
- 2 Deutsche Schülerinnen und Schüler vermittelten den SchülerInnen der Sekundarschule im Rahmen von kleinen Arbeitsprojekten Grundfertigkeiten in den Bereichen Farb- und Raumgestaltung, Tischlerei und Schneiderei. Nun können kleinere Arbeiten wie z.B. die Reparatur von Schulmobilier, die Änderung von Schuluniformen oder notwendige Renovierungsarbeiten in Klassenräumen von den SchülerInnen der Schule selbst durchgeführt werden. Durch die Zusammenarbeit mit der Berufsschule „Escola Profissional de Moamba“ (EPM) sollen diese Grundkenntnisse vertieft und so mit der Einführung eines berufsvorbereitenden Unterrichts begonnen werden.
- 3 Tischlerinnen der G 6 führten an der Berufsschule in Moamba ein gemeinsames Arbeitsprojekt (Fertigung von Holzhobeln) mit mosambikanischen Kollegen durch.

4 Im Rahmen der Schulpartnerschaft mit der Gewerbeschule 6 in Hamburg ist eine Fortführung des Erfahrungsaustausches durch einen Gegenbesuch von mosambikanischen SchülerInnen und LehrerInnen im Jahr 2008 geplant.

5 Durch Kontakte zwischen der G6 in Hamburg und den Schulen für Holz und Gestaltung in Garmisch-Partenkirchen entsteht nun ein ähnliches Partnerschaftsprojekt zwischen der Schule in Garmisch und einer weiteren Sekundarschule in Maputo.

Vom Erziehungsministerium ist geplant, dass die Sekundarschule in Moamba als eine Art Modellschule Erfahrungen im Bereich der Berufsvorbereitung sammelt, die bei der geplanten landesweiten Einführung der Berufsvorbereitung im Sekundarschulbereich von Bedeutung sein können.

Die Ergebnisse der Projektarbeiten in Moamba werden vom mosambikanischen Erziehungsministerium als sehr positiv bewertet. In einem Bericht an den Ministerrat wird die Partnerschaftsarbeit mit Gewerbeschulen in Deutschland als sehr wichtig für die weitere Entwicklung des mosambikanischen Schulwesens bezeichnet.

Die diesjährige Partnerschaftsreise wurde von den Dokumentarfilmern Uta Rüchel und Rüdiger Disslberger begleitet. Der Film mit dem Titel „Plan M“ ist über das Forum zum Austausch zwischen den Kulturen zur Ausleihe oder zum Kauf erhältlich.

*Rainer Maehl*

### WEITERE INFOS

- [www.gsechs-forum.de](http://www.gsechs-forum.de)
- Eine DVD (23 Min.) über die Partnerschaftsreise 2006 ist für einen Kostenbeitrag von 10,- € erhältlich bei Kristin Müller unter [tinemueller@web.de](mailto:tinemueller@web.de)
- Kontakt: Rainer Maehl, Beerbuschstraße, 22395 Hamburg; Telefon: 040/39 35 77; E-Mail: [rainer\\_maehl@hotmail.com](mailto:rainer_maehl@hotmail.com)
- Staatliche Gewerbeschule für Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung – G 6 Richardstraße 1, 22081 Hamburg; Telefon: 040/428 86 00; [www.g.sechs.de](http://www.g.sechs.de)

Bericht

# PARTNERSCHAFTSREISE NACH MOSAMBIK

Okay. Da sitzen wir also im Flugzeug nach Mosambik. Die Idee über einen Austausch auf Augenhöhe sollte nun für vier Tischlerinnen, vier Schneiderinnen, einen Maler und eine Raumgestalterin in der Provinz Moamba nördlich von der Hauptstadt Maputo endlich Gestalt annehmen.

**W**ir haben uns gemeldet, mit auf die Reise zu gehen, wir haben uns im Vorfeld gefreut und fast neun Monate haben wir uns auf unsere Projekte vorbereitet. Aber wohl doch nicht genug. Was erwartet uns dort wohl? Was können die Menschen dort gut gebrauchen und was haben sie selbst ausreichend zur Verfügung? Wir haben versucht, so viele Spenden wie möglich zu organisieren. Hauptsächlich sind dabei Sachspenden herausgekommen. Das einzige, was wir wissen ist, dass an der Schule vier nicht mehr funktionierende, wahrscheinlich ziemlich altersschwache Nähmaschinen auf uns warten. Wir möchten den Kindern so viel mitgeben, aber können wir das? Gut, wir Gewandmeister werden in einem Jahr unsere Meisterprüfung machen und sollen danach Jugendliche ausbilden, aber doch noch nicht jetzt!

## Angekommen

Als wir dort ankommen, geht alles ganz schön schnell. Wir wurden singend und tanzend begrüßt, die Vorfreude war groß, und es lag eine gewisse angenehme Spannung in der Luft. Was da wohl auf alle zukommen wird?

Von den über 1 800 Schülerinnen und Schülern leben ca. 200 im angeschlossenen Internat. Das Wasser ist salzig und rar, der hohe Salzgehalt hat die Leitungen der sanitären Anlagen zerstört, sodass es kein fließend Wasser gibt. Die Nahrungssituation erscheint uns auch prekär, da die Schüler dreimal täglich nur Maisbrei essen können und selten ein paar Bohnen dazu.

Wir hatten so einiges im Gepäck, diverse Materialspenden, um die wir uns

im Vorfeld bemüht hatten, sowie letzte Materialeinkäufe aus Maputo.

Die Vormittags- und Nachmittagsgruppen werden uns zugeteilt und mit einem Mal stehen wir, die Gewandmeister, mit etwa zehn mosambikanischen Schülern allein in der „Werkstatt“.

Außer uns sind nur die Nähmaschinen mit im Raum. Aber gut. Wir haben wenigstens einen Raum, der permanent die Schneiderei bleiben soll. Leider nimmt die Reparatur und Instandsetzung der Maschinen fast die ganze erste Woche in Anspruch, sodass wir die Gruppen erst mal ganz grob in die Grundlagen der Schneiderei und Hand-

näharbeiten einzuführen versuchen. Gelegentlich gestaltet sich das etwas schwierig, weil die Gruppen in ihrer Größe und Zusammensetzung manchmal sogar im zehnmündigen Rhythmus wechseln. Allerdings machen die Schüler das wieder wett, weil sie extrem motiviert und bestens gelaunt an die Arbeit gehen. In der zweiten Woche können wir ihnen die Arbeit an den Nähmaschinen näherbringen und ihnen am Ende eine neu gestaltete und komplett eingerichtete Werkstatt mit vier intakten Maschinen übergeben. Unser Ziel, ganze Schuluniformen zu nähen, haben wir leider nicht erreicht. Immerhin brauchen wir selbst in Deutschland unter

besten Bedingungen drei Jahre Ausbildungszeit, um das zu bewältigen. Alles in allem hoffen wir, einigen der Jugendlichen etwas Unterstützung und wenigstens ein bisschen Perspektive für die Zukunft mit auf den Weg gegeben zu haben.

Der Stand der Dinge für die Tischlerinnen war ein ungenutzter vollgestellter Raum, in dem sich eine kleine Kiste mit Handwerkzeugen befand, die von unseren vorherigen Projektreisenden mitgebracht wurden. Wuselig war's, denn wir fingen sofort aus dem Stegreif an, die kaputten Schulbänke zu reparieren. Zunächst mussten alle erst einmal neue Wege finden, sich zu verständigen. Neben der offiziellen Landessprache Portugiesisch gibt es viele lokale Sprachen – in der Provinz Maputo zum Beispiel Shangana. Nur wenige Schülerinnen sprechen Englisch. Mit Hilfe von Zeichnungen und kleinen Vokabellisten klappte der fachliche Austausch ganz gut. Persönlich kamen wir trotz unserer Sprachvorbereitung schnell an unsere sprachliche Grenze, welche dem herzlichen Umgang und der gemeinsamen Arbeit keinen Abbruch tat. Dabei war es hilfreich, dass wir Grundlegendes über Werkzeuge und Holz vermitteln



konnten und eine kaputte Schulbank exemplarisch mit den mosambikanischen Schülern zusammen reparierten. Die dortigen Verhältnisse – keine elektrischen Maschinen, das sehr harte Vollholz und die abgenutzten Werkzeuge – stellten einen starken Kontrast zu unserem gewöhnlichen Arbeitsalltag in Deutschland dar. Trotz alledem erfreute uns am Ende der ersten arbeitsintensiven Woche das Ergebnis in Gestalt von über 50 reparierten Schulbänken, einem neuen Werkzeugschrank mit dazugehörigen Werkzeugkisten und einer nutzbaren Werkstatt. Unsere Idee, dass die Schüler eigenständig ihre Schule instand halten können, ihre Werkstatt nutzen

und Werkzeuge schätzen, wurde damit hoffnungsvoll bestärkt.

Für uns Tischlerinnen stand für die zweite Woche eine weitere Projektarbeit mit der Escola Professional im gleichen Ort an. Unsere Idee für die Zusammenarbeit war, dass jeder einen Hobel baut, den er danach sein Eigen nennen kann. Die Berufsschüler staunten nicht schlecht, als zwei angehende Tischlerinnen, eine Gesellin und eine Meisterin vor ihnen standen, denn in Mosambik gibt es so gut wie keine Frauen im Handwerk. Mitgebracht hatten wir auch noch einen besonders eifrigen Sekundarschüler, der nun die Gelegenheit bekam, in die Arbeit des Tischlers hineinzuschnuppern. Dem anfänglichen Misstrauen von Seiten der mosambikanischen Auszubildenden begegneten wir, indem wir ihnen deutlich machten, dass wir gegenseitig voneinander lernen möchten und nicht als Lehrerinnen gekommen sind, zumal ein Teil von uns selbst noch in der Lehre steckt.

#### Persönlicher Austausch

Der persönliche Austausch fand hier intensiver statt, da wir gemeinsam Englisch sprechen konnten. Wir fragten uns also gegenseitig detailliert zu unseren Lebensrealitäten aus. Wir wurden schon nach ein paar Tagen vertraut miteinander. Nachdem wir uns aneinander und an die für uns unsicheren Maschinen gewöhnt hatten, lief unser Hobelprojekt wie von selbst. In der Werkstatt stehen sehr alte Maschinen, mit abgenutzten Werkzeugen bestückt, ohne Span- und Staubabsaugung und mit fehlenden Sicherheitsvorkehrungen. Zu unserem Erstaunen klappte alles zügig und relativ reibungslos. Es war ein Austausch auf Augenhöhe.

Die Ergebnisse der Projektarbeiten in Moamba werden vom mosambikanischen Erziehungsministerium als sehr positiv bewertet. Dies ergab ein Auswertungsgespräch mit drei nationalen Direktoren des Ministeriums.

*Nicole Timm, Annelie Sawitzki, Nina Schoel (Tischlerinnen) / Michael Berndt (Gewandmeister)/Rainer Maehl (Lehrer)*

#### WEITERE INFOS

[www.gsechs-forum.de](http://www.gsechs-forum.de)

H 15: Staatliche Fremdsprachenschule

## INTERKULTURELLE KOMPETENZ ALS TRAININGSEINHEIT

Im Zeichen zunehmender Globalisierung werden innerhalb der Unternehmen und Behörden interkulturelle Kompetenzen immer wichtiger.



Foto: Manfred Schwarz

Staatliche Fremdsprachenschule am Mittelweg

**W**ie wichtig Sensibilität in unserem immer interkultureller werdenden Umfeld ist, gerade auch in unseren beruflichen Schulen, wissen wir als Lehrende schon seit Jahren. Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung legen auch Unternehmen bei der Einstellung von MitarbeiterInnen immer stärkeren Wert auf interkulturelle Kompetenzen.

In Seminaren für international agierende Mitarbeiter geht es zunächst darum, bewusst zu machen, welche Vorprägungen und Erwartungen wir aus unserer eigenen Kultur mitbringen. Dieses Wissen erlaubt es, Mitgliedern unterschiedlichster Kulturen sensibel, offen und respektvoll zu begegnen. Ein weiterer Baustein ist dann das Wissen über fremde Kulturen.

In der H 15 wird seit dem Schuljahr 2005/06 an einem Training zur interkulturellen Kompetenz gearbeitet (Teil der Ziel-Leistungs-Vereinbarung der Schule):

#### Modul I (kulturübergreifend)

- Entwicklung seit 2006 durch vierköpfige Arbeitsgruppe, Beratung durch das LI.

- 20-stündiger Zertifikatskurs „IK“ für SchülerInnen wurde durchgeführt. Zwei Trainingsblöcke à zehn Stunden, additiv zum Unterricht. Der nächste Kurs findet im Juni 2007 statt.
- Teilnehmer: zwei Schülergruppen parallel mit je zwei Teamern
- Abschlusstest / Zertifikat
- Evaluation durch schulexterne Experten
- Kontinuierliche Zusammenarbeit mit der „Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung“ (BIE) am LI.

#### Modul II (kulturspezifisch)

- Entwicklung ab SJ 2007/08
- Implementierung in den Fremdsprachenunterricht.

*Ursula Jantzen, Barbara Reitmann und Heinz Köhler (H 15)*

#### WEITERE INFOS

- Unter „Aktuelles“ finden Sie auf der Homepage [www.sfs-hamburg.de](http://www.sfs-hamburg.de) weitere Informationen über den Zertifikatskurs Interkulturelle Kompetenz.
- Staatliche Fremdsprachenschule, H 15  
Tel.: 040/428 01-2400

H 20: Kooperation – BFS WuV und Berufsschule

# LERNFELDUNTERRICHT PRAXISNAH WIE NOCH NIE

Endlich war es soweit – nach 60-stündiger Vorbereitung konnten die Schüler der BFS tq in der H 20 ihr theoretisches Wissen zum Thema „Kunden gewinnen und beraten“ (Lernfeld 3) praktisch umsetzen. Es war Messetag. Was sich dahinter verbirgt, sei im Folgenden beschrieben.

Seit Jahren arbeitet die H 20 im Bereich der Handelsschule mit dem Beispielunternehmen United Sports Company (USC). Dabei handelt es sich um ein Großhandelsunternehmen, welches Sportartikel vertreibt. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass die USC nicht nur als Modellunternehmen der Handelsschule eingesetzt wird, sondern auch im Bereich der Berufsschule (Sport- und Fitnesskaufleute). Dazu später mehr.

Um den Schülern überhaupt ein Gefühl bzw. einen Überblick über das Geschehen auf einer Messe zu vermitteln, fand zu Beginn des LF 3 eine Exkursion auf die Hamburger Bootsmesse statt. Die Bootsmesse wurde aus terminlichen Gründen gewählt.

Der Messetag! Die SchülerInnen unserer drei Unterstufenklassen der BFS tq boten Waren aus sechs für alle verbindlichen Warengruppen an. Also war jede Warengruppe dreimal vertreten, zum Beispiel Warengruppe 1 – Regenjacken, Warengruppe 5 – Fitnessgeräte. Ziel war es, eine Konkurrenzsituation zu schaffen. Dafür sollten sich die einzelnen Gruppen Gedanken über einen Messestand, dessen Aussehen und über die benötigten Ausstellungsartikel machen. In diesem Zusammenhang wurden in Hamburg ansässige Sportartikelhändler von uns gebeten, uns mit Leihgaben oder Spenden für die Messe zu unterstützen. Auf unsere „Bettelbriefe“ reagierte keiner! Unterstützung erhielten wir letztlich dank privater Verbindungen durch die Unternehmen Adidas und Nike.

Zum Abschluss unserer Arbeit im Rahmen des Lernfelds 3 traten unsere BFS tq-Schüler als Anbieter und die



Hausmesse 2007

Foto: Richard Korth

oben erwähnten Sport- und Fitnesskaufleute der Berufsschule als Kunden auf. Diese verfügten über ein imaginäres Budget, welches sie für je eine Warengruppe ausgeben sollten. Ordern sollten die Berufsschüler an dem Stand, der das beste Beratungs- und Verkaufsgespräch führte. Außerdem erhielt der jeweilige Einkäufer an seine Seite einen Beobachter, der auf einem Beobachtungsbogen das Verhalten des Verkäufers sowie seine Gesprächsführung dokumentierte.

### Bewertung

Die Bewertung des Messetages erfolgte über die in jeder Warengruppe erreichten Umsätze, die Auswertung der Beobachtungsbögen und über die Kreativität der einzelnen Stände.

Für unsere Hausmesse wurde im gesamten Haus der H 20 geworben. Deshalb entstand aus diesem klassenübergreifenden Projekt der BFS tq eine realitätsnahe Messe mit reichlich Publikumsbetrieb. Grund hierfür ist das außerordentliche Interesse der anderen

Schulklassen, die ebenfalls durch die von den Schülern professionell gestalteten Messehallen gingen, sich informierten und begeisterten. Auch aus Sicht der Schulleitung wurde die Messe als voller Erfolg und weit über das zu Erwartende bewertet. Die teilnehmenden Schüler wurden in einem Feedback am Ende der Messe ebenfalls zu dem gesamten Lernfeld 3 und zur Messe speziell befragt und hier bekam die Schule Bestnoten. Wir Lehrer freuen uns schon auf die nächste Messe.

Letzte Meldung: Auf der jährlich stattfindenden Veranstaltung der Schule „Ehrungen“ wurden die besten Verkaufsgruppen mit Preisen schulöffentlich geehrt.

*Susann Drumm, Eric Herbarth,  
Markus Seeger, H 20*

### WEITERE INFOS

www.h20-hamburg.de  
Gropiusring 43, 22309 Hamburg  
Tel.: 040/428 98 03 47

H 6: Handelsschule Altona

# WORKSHOP „LERNFELDUNTERRICHT IN DER HÖHEREN HANDELSCHULE“

Die reformierte Höhere Handelsschule ist nach den Reformen vor sechs Jahren weiterhin von besonderer Attraktivität.

Mehr als 1 400 Hamburger Schülerinnen und Schüler der Höheren Handelsschule sind mit Beginn dieses Schuljahres auf ihrem Weg Richtung berufliche Zukunft. Mit dem angestrebten Abschluss „Fachhochschulreife – schulischer Teil“ verfügen sie (auch in Konkurrenz zu Abiturientinnen und Abiturienten) über gute Chancen auf einen hochwertigen Ausbildungsplatz, viele von ihnen werden nach einem anschließenden, halbjährigen Praktikum an einer Fachhochschule studieren oder sich direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben.

Die Reform dieser Schulform (u. a. verschärfte Eingangsvoraussetzungen, Lernfeldunterricht) vor sechs Jahren hat ihre Attraktivität weiter verbessert und so die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die sich für diese zweijährige Berufsfachschule interessieren, kontinuierlich erhöht.

## Unsere Motivation für diesen Workshop

Durch die Präsentation unseres Unterrichtskonzepts wollten wir einen Erfahrungsaustausch initiieren, um gemeinsam die Weiterentwicklung der Lernfeldarbeit voranzutreiben. Ein Workshop richtete sich an Lehrerinnen und Lehrer der Höheren Handelsschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft und der BBS.

## Ausgangspunkt

Ausgangspunkt unserer Arbeit ist, dass das Konzept des Lernfeldunterrichts die Struktur des Unterrichts in Wirtschaftsfächern grundsätzlich veränderte. Wie an allen anderen Schulen waren intensive organisatorische, inhaltliche und strukturelle Unterrichtsveränderungen nötig. Getragen von den Kolleginnen und Kollegen des Lernbereiches I und

unterstützt durch die Schulleitung, führte dies zu einem permanenten Qualitätsentwicklungsprozess des Unterrichts.

Regelmäßige Workshops der H6-Kolleginnen und Kollegen mit Prof. Dr. Tramm verfolgten zunächst das Ziel, eine konsistente inhaltliche Unterrichtsstruktur für die zweijährige Höhere Handelsschule zu entwickeln.

Gemeinsam mit Studentinnen und Studenten entwickelte die Arbeitsgruppe „Lernfelder Höhere Handelsschule“ an der H 6 im Rahmen eines Projektseminars zunächst einen den Unterrichtserfordernissen entsprechenden, in sich schlüssigen Datenkranz für das Modellunternehmen, die „Klabauterboot GmbH“. Die erarbeiteten Geschäftsprozesse wurden dokumentiert, analysiert und angepasst.

Danach beschäftigte sich diese regelmäßig tagende Arbeitsgruppe intensiv mit der Integration von Rechnungsweseninhalten in den Unterricht. Die Entscheidung für den Ansatz des wirtschaftsinstrumentellen Rechnungswesens ergab gegenüber dem herkömmlichen Rechnungswesenunterricht eine stärkere Betonung der Kosten- und Leistungsrechnung und der Auswertung von Jahresabschlüssen.

Gegenwärtig arbeiten die H 6-Kolleginnen und -Kollegen an einer Dokumentation der Module mit dem Ziel, ein kompetenzorientiertes Spiralcurriculum für die Höhere Handelsschule zu entwickeln. Dort sollen die fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen formuliert werden, über die unsere Schülerinnen und Schüler am Ende ihrer Schulzeit verfügen sollen. Ausgehend von formulierten „Endzuständen“ werden dann gestufte Unterziele formuliert und diese einzelnen Lernsituatio-

nen begründet und aufeinander aufbauend zugeordnet.

## Ablauf des Workshops

Die Handelsschule Altona (H 6) lud ein, und zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aller anderen Hamburger Höheren Handelsschulen (H 1, H 10, H 13, H 17, H 20, H-Blin und Brecht-Schule) und vergleichbarer Schulen aus anderen Bundesländern, Ausbildungsleiterinnen und -leiter, ehemalige Schülerinnen und Schüler, Behördenvertreter, Seminarleiterinnen und Seminarleiter und Vertreter der Universität Hamburg folgten unserer Einladung!

Prof. Dr. Tade Tramm, der den Reformprozess der Höheren Handelsschule an der H 6 seit Beginn der Neustrukturierung (auch durch tatkräftige Unterstützung vieler Studentinnen und Studenten) begleitet, hielt ein „Impulsreferat“ zum Thema: „Theoretische Grundlagen eines innovativen Projekts der Höheren Handelsschule“.

Hilke Schwarz (als Vertreterin des LI) moderierte die anschließende Gesprächsrunde mit Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und Absolventen der Höheren Handelsschule. Deutlich wurde die hohe Akzeptanz dieser Schulform in den Ausbildungsbetrieben, denn die anwesenden Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter lobten das hohe Niveau und die vielfältigen Kompetenzen der Absolventen der Höheren Handelsschule.

Kolleginnen und Kollegen stellten dann das H 6-Lernfeldkonzept vor. Nach Darstellung der Arbeitsweise und Zielsetzung des H 6-Lernfeldkonzeptes sollten alle Workshopteilnehmer, aufgeteilt in vier Themengruppen, an den aus unserer Sicht dringendsten Fragen und

„Baustellen“ in der Konzeption des Lernfeldunterrichtes arbeiten.

Gruppe 1 beschäftigte sich mit der Frage „Welche Rolle spielt Rechnungswesen?“. Gruppe 2 ging den „Kompetenzorientierten Spiralcurricula“ nach. Gruppe 3 sollte die „Arbeit im Lernbüro“ analysieren. Gruppe 4 analysierte Konzeptionen zu „Lehrerteams im Lernfeldunterricht“.

Die Kollegen der H 6 hatten als Orientierung für die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeitsgruppen vorab Thesen formuliert. Nach Kurzdarstellung der H 6-Vorgehensweise sollten die anderen Teilnehmer (Lehrerinnen und Lehrer, Ausbildungsleiterinnen und -leiter, Seminarleiter etc.) ihre Lösungen, Vorstellungen und Wünsche darstellen. Nach einer Arbeits- und Diskussionsphase ging es abschließend darum, die

jeweils vorab aufgestellten Thesen einzuschätzen. Ablauf und Ergebnisse der Arbeitsgruppenphase wurden im Anschluss dem gesamten Plenum vorgestellt.

#### Ergebnisse

Der Workshop kam zu dem Ergebnis, dass die grundlegende Reform der Höheren Handelsschule erfolgreich war. Besonders die Entwicklung von Lernsituationen, mit deren Hilfe die Schülerinnen und Schüler zunehmende Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen entwickeln, ist gelungen und beispielhaft für die Weiterentwicklung von Bildungsgängen der Berufsfachschule.

Auch zukünftig muss auf Veränderung von Arbeitsplatzstrukturen in modernen Verwaltungen und kaufmännischen Abteilungen von Betrie-

ben rechtzeitig curricular reagiert werden. Die beteiligten Lehrerinnen und Lehrer werden diese Herausforderungen annehmen!

Praktisch alle Anwesenden sprachen sich für einen regelmäßigen Austausch in der Art dieses Workshops aus. Wir freuen uns darauf und bedanken uns für das rege Interesse und die konstruktive Mitarbeit aller Gäste.

*Kolleginnen und Kollegen der H 6*

#### WEITERE INFOS

Staatliche Handelsschule Altona (H 6)  
Ohlenkamp 15 a , 22607 Hamburg  
Telefon: 040/428 88 57 11  
Telefax: 040/428 88 57 27  
E-Mail: [info@handelsschulealtona.de](mailto:info@handelsschulealtona.de)  
[www.handelsschulealtona.de](http://www.handelsschulealtona.de)

W 8: Friseure, Kosmetikerinnen und Maskenbildnerinnen

## BEAUTY AND BUSINESS NOT AS USUAL ODER: FÜR JEDEN KOPF ETWAS...

„friseur – plus“ ist seit 1993 ein Aushängeschild der Berufliche Schule Burgstraße in Hamburg für besonders qualifizierte Auszubildende im Friseurhandwerk. Die Aufgabe lautet: besser ausbilden, in kürzerer Zeit, mit höherem Anspruch und Zusatzqualifikationen. Im Schuljahr 2006/2007 gelang ein besonderer Relaunch dieses Konzeptes in den Bereichen Betriebsorganisation und Visagistik: die Zusammenarbeit von Beauty (Berufliche Schule Burgstraße) und Business (Hamburger Sparkasse) mit dem Ziel, Kompetenzen zu fördern und Zukunft erfolgreich zu planen. Eine „Kooperation der besonderen Art“ nennt es die Haspa-Hauszeitung „aktiva“ begeistert und spricht „von stylischen Gründungsberatern und aufstrebenden Friseuren“.

#### 1. Lernausgangslage und Lernziele

In zwei Punkten, Existenzgründung und Businesspläne, fließt betriebswirtschaftliches Know-how zusammen. Dies benötigen Friseure heute und in Zukunft, um ein Geschäft erfolgreich zu führen. Auszubildende entscheiden sich für die friseur-plus-Klasse, um schon frühzeitig Führungsaufgaben leisten zu können, zum Beispiel als Salonleiter in einem Konzept- oder Filialbetrieb.

Auszubildende zur Bankkauffrau/-mann sollen kompetent ankommen. Dazu zählt heute immer mehr das äußere

Erscheinungsbild. Es entstand die Idee, Auszubildende dieser unterschiedlichen Sparten zu motivieren, als Vermittler ihres Wissens aufzutreten, sich gegenseitig zu beraten. Junge Erwachsene, in der konstruktivistischen Didaktik verstanden als autopoietisches System, sollen sich als Experten erleben, eigene Lernwege erschließen und darüber kommunizieren. Sie sollen bestärkt werden in dem was sie tun und zwar dadurch, dass Sie feststellen, ihr Tun bewirkt etwas: ganz konkret und nachhaltig.

#### 2. Vorbereitung und Realisierung des Businessstages

Um entscheidende Fragen in einer Beratungssituation aufgreifen zu können, erarbeiten sich Friseur-Auszubildende im Team einen individuellen Businessplan, präsentieren und reflektieren diesen. Das Aufgabenspektrum reicht dabei vom Herausarbeiten einer spezifischen Zielgruppe für ein Vorhaben nach dem eigenen Kopf, einer Positionierung im Wettbewerbsumfeld bis hin zur Bereitstellung von konkreten Zahlen einer Finanzplanung. Die Schüler finden



Berufliche Schule Friseur

durch differenzierte Aufgabenstellungen heraus, dass es viel Freude bereitet, so etwas zu planen. Sie bescheinigen in der Evaluationsphase, dass es besser sei, jetzt Fehler zu machen, als bei einem Vorhaben später.

Dies alles geschieht im Vorfeld und zur Vorbereitung des Tages als Gäste der Hamburger Sparkasse: „Finanzierung von Existenzgründungsvorhaben für die friseur-plus-Klasse der Berufliche Schule Burgstraße“. Diesen Tag gestalten Auszubildende der Hamburger Sparkasse unter hochkompetenter Supervision der Leiterin des Start-up Centers, Stefanie Pump.

Unsere angehenden Friseure erfahren an diesem Tag sehr viel über Geschäftsführung und Finanzierung: Welche Vorhaben scheitern schon vor der Gründung und warum? Welche Vorhaben sind erfolgreich? Welche Vorhaben waren nicht ganz so erfolgreich? Was könnte hier besser laufen? Wer kann unterstützen, wenn Eigenkapital oder Sicherheiten nicht reichen?

Sie lernen aus Bankensicht, wie nötig eine einwandfreie persönliche Bonität ist, dass es ohne angemessene fachliche und kaufmännische Qualifikation nicht geht und dass ein plausibles, realistisches Konzept die alles entscheidende Grundlage darstellt. Dies alles in einer entspannten persön-

lichen Atmosphäre auf einem Niveau, das versteht und bestärkt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen ein in den individualisierten Teil des anschließenden Leistungsnachweises.

### 3. Der Stylingtag im Gegenzug

Styling als Bestandteil der Zusatzqualifikation Visagistik ist für die Auszubildenden der friseur-plus-Klassen eine beliebte Herausforderung. Sie helfen mit viel Empathie dabei, sich neu zu entdecken, neu zu erfinden, sich treu zu bleiben und doch vielleicht eine andere ein anderer zu werden.

Damit die Beratung auch nachhaltig wirken kann, entscheiden sich die Schüler im Unterricht für das individuelle Auswählen typgerechter Stilikon als Orientierungsmöglichkeit für Beraterin und Kundin. Vorab-Fotos der Bankkaufleute finden Zuordnung zu jeweils einer Stilikone.

In einem Wettbewerb innerhalb der Klasse wird unter Corporate Design Anforderungen ein einheitliches Beratungskonzept entwickelt und die Beratungsmappe mit Vorab-Foto, Stilikone, Beratungsplan und konkreten Beispielen zu Frisur, Make-up und Stil gefüllt.

Sehr harmonisch erfolgt die Teambildung Friseur/-in mit Bankkauffrau/-mann. Berücksichtigt wird dabei von

den Schülern selbst der jeweilige Leistungsstand. Beispielsweise findet diejenige, die gut hochstecken kann, ihre Langhaarpartnerin. Wer nicht so gut schminken kann, ordnet sich einem Bankkaufmann zu. Auch eine Beratung zu zweit ist möglich.

Am Stylingtag treffen dann Stilikonen wie Catherine Zeta-Jones, George Clooney und andere Hollywoodgrößen perfekt gedoubelt von den Auszubildenden der Hamburger Sparkasse ihre Friseurauszubildenden in den Räumen der Berufliche Schule Burgstraße.

Hier werden auf partnerschaftlicher Ebene von Friseuren und Bankkaufleuten gemeinsam Stilalternativen entwickelt: Ganz konkret kleine, feine Möglichkeiten, um im Berufsalltag noch kompetenter und souveräner anzukommen. Wer möchte, kann nach der Beratung gleich zur Tat schreiten und die neue individuelle Frisur, das neue typgerechte Make-up mit nach Hause nehmen. Digitale Photos helfen bei der Evaluation.

So bleibt bei dieser Beauty- und Business-Kooperation mit Sicherheit „für jeden Kopf etwas“!

Inge von Thun

### WEITERE INFOS

- Inge von Thun  
Lehrerin für Visagistik und Betriebsorganisation in friseur-plus Berufliche Schule Burgstraße (W 8)  
Burgstraße 33-35, 20535 Hamburg  
[www.schule-w8.de](http://www.schule-w8.de)
- Staatliche Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium (H 5)  
Hamburg-Eimsbüttel  
Weidenstieg 29, 20259 Hamburg  
[www.wg-weidenstieg.de](http://www.wg-weidenstieg.de)
- Berufliche Schule für das Kreditgewerbe zurzeit wegen Renovierungsmaßnahmen:  
Schwenckestraße 91-93, 20255 Hamburg;  
Wirtschaftsgymnasium zurzeit wegen Renovierungsmaßnahmen:  
Telemannstraße 10, 20255 Hamburg
- HASPA  
Unternehmenskommunikation  
Wikingerweg 1, 20537 Hamburg  
Tel.: 040/35 79-0  
[www.haspa.de](http://www.haspa.de)

H 14: Handelsschule Holstenwall

# ERSTER TEST: LOGISTIK SPIELERISCH ERLERNEN – KOOPERATIONSPROJEKT MIT DER UNIVERSITÄT

Im Computerlabor des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg (IBW) spürt man die angespannte Stille. Neunzehn Schüler aus der Berufsschulklasse 06/19 der Handelsschule Holstenwall sitzen an ihren Computerbildschirmen und geben ihr Bestes. Sie steuern die Geschäftsprozesse der Ein- und Auslagerung oder versuchen, die Tourenplanung ihres computersimulierten Logistikunternehmens optimal zu gestalten. Dabei ist ihnen bewusst, dass sie in diesem Moment die ersten sind, die das neue Computerspiel logistics:challenge ausprobieren dürfen. Und sie nehmen die Herausforderung – auf Englisch heißt sie challenge – an.

**D**ie Ruhe wird nur dadurch gestört, dass der eine oder andere Schüler eine Frage stellt. „Müssen wir auch die Lenkzeiten bei der Tourenplanung berücksichtigen?“ „Was passiert, wenn ein Gabelstapler ausfällt?“ „Werden bei der Kennzahl Ressourcenauslastung auch die Pausen mit eingerechnet?“ „Hat die Entscheidung einen Einfluss auf den Gewinn meines Unternehmens?“

Natürlich wirkt sich jede Entscheidung, die die Schüler in der Simulation treffen, auch auf die Gewinn- und Verlustrechnung des Unternehmens aus. Und nicht nur darauf. In logistics:challenge hängt alles mit allem zusammen. Um die Ausschreibungen buhlen hunderte von Unternehmen und Unternehmensstandorte, logistische Prozessketten können von mehreren Anbietern gemeinsam geplant, angeboten, ausgeführt und bewertet werden. Werden die Geschäftsprozesse von den Spielern auf der operativen Ebene erfolgreich gesteuert, entstehen Gewinne, die von der Standort- oder Unternehmensleitung reinvestiert werden können. Zum Beispiel kann ein neues, hafennahes Drehkreuz in Altenwerder errichtet werden oder es wird in ein modernes, vollautomatisches Hochregallager in Allermöhe investiert. Meistens müssen aber doch zunächst ältere, abgeschriebene Ressourcen wie LKW oder Gabelstapler durch neuere, leistungsfähigere ersetzt werden.

In einer Reflexionsphase systematisiert Sabine Klann gemeinsam mit ihren Schülern die gesammelten Erkenntnisse.



Handelsschule Holstenwall

Foto: Manfred Schwarz

Am Ende des Tages fragen viele Schüler danach, wann das Spiel erhältlich sein wird, wie viel es kostet und ob sie nicht einen Zugang für zu Hause mitnehmen dürften, um noch ein wenig weiter zu spielen.

### Wichtig: Motivation

Das ist genau das, was das Team um Juniorprofessor Dr. Jens Siemon vom IBW erreichen wollte. Tatsächlich hat sich Siemon immer die Frage gestellt, warum Jugendliche in schulischen Zusammenhängen größte Probleme ha-

ben, selbst vermeintlich einfache Aufgaben zu lösen und anschließend ausgesprochen komplexe und anspruchsvolle Computerspiele scheinbar ohne Anstrengung zu meistern. Der Schlüssel dazu liegt, so die Auffassung von Siemon hauptsächlich in der Motivation der Jugendlichen. Haben sie das Gefühl, selbst für ihr Tun verantwortlich zu sein, spüren sie (schnell und dauerhaft) Fortschritte in ihrer Kompetenzentwicklung und empfinden sie zudem auch noch eine soziale Anerkennung ihrer Leistungen durch das soziale Umfeld, ist bereits

Tabelle: Vergleich Planspiel – Kompetenzentwicklungsspiel

	Planspiel	Kompetenzentwicklungsspiel
Zeitverlauf	wird in Runden/Perioden gespielt	hat einen kontinuierlichen Zeitverlauf
Tätigkeiten	geht immer von der Managementsicht aus	bietet operative Funktionen und Management-Positionen an
Anzahl Spieler	3-10 Gruppen/Spieler möglich	massive Multiplayer also von 1 - mehrere 1000 Spieler möglich
Marktstruktur	im Vorfeld festgelegt	entwickelt sich dynamisch
Technologie/Businesslogik	baut Algorithmen/feste Funktionen auf	Multiagentensystem bildet die Realität in ihrer Komplexität und Vernetztheit ab
Lernunterstützung	Lehrer/Tutor als Spielleiter zwingend erforderlich	ermöglicht auch selbstgesteuertes Lernen

viel erreicht. Dies alles sind Effekte, die bei jedem erfolgreichen Computerspiel beobachtet werden können, unabhängig davon, ob es sich um einen Ego-Shooter, eine Wirtschaftssimulation für einen Poryhof, einen Fußballverein oder um ein Fantasy-Rollenspiel wie das ausgesprochen erfolgreiche „world of warcraft“ handelt.

Aus einer hohen Motivation resultieren dann eine hohe Anstrengungsbereitschaft, Leistungsmotivation und eine nachhaltige kognitive Auseinandersetzung mit den Inhalten. Diese Effekte können, so die Überzeugung der Initiatoren des Projektes, auf die Berufliche Bildung übertragen werden.

### Neue Anforderungen

Helmut Knust-Bense, Schulleiter der Staatlichen Handelsschule Holstenwall (H 14), sieht logistics:challenge als einen bedeutenden Beitrag zur Förderung innovativer Lernprozesse an seiner Schule an und unterstützt das Projekt nach Kräften. Ob aber die Anforderungen in Computerspielen mit denen der Speditions- und Logistikbranche vergleichbar sind? Letztere haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten grundlegend verändert.

Nach Hans Brandenburg, Abteilungsleiter an der H 14 und Mitautor der neu geordneten Rahmenrichtlinien der Speditions- und Logistikaufleute, bleiben zwar die bisherigen Lehrplaninhalte wie Leistungen in Transport, Umschlag, Lager, Verträge, Vertragsfolgen, Versicherungen sowie die insgesamt in-

ternationale Ausrichtung des Berufes bestehen, es kommen aber verstärkt Kundenorientierung und Marketing, Controlling, Informations- und Kommunikationstechniken, Sicherheits-, Qualitäts- und Umwelanforderungen in Transport- und Logistiksystemen sowie die Beschaffungs- und Distributionslogistik hinzu.

Solche neuen Herausforderungen können nur bewältigt werden, wenn man auf neueste Lehrmethoden setzt. Brandenburg unterrichtete bereits Anfang der 90er mit dem Planspiel „Jeansfabrik“ vom Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik in Göttingen. Logistics:challenge-Projektleiter Siemon war dort zu diesem Zeitpunkt noch als Student eingeschrieben. An der H 14 entstand bereits damals die Idee, mit Hilfe einer Simulationssoftware auch komplexe Logistikprozesse im Unterricht abzubilden. Aber erst im Jahr 2003 gelang es, mit Prof. Dr. Jens Siemon einen jetzt erfahrenen und kompetenten Partner zu gewinnen. Mit großem Engagement wurde zusammen mit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, dem Verein Hamburger Spediteure e.V. und namhaften Partnern aus der Logistikbranche dieses Projekt zur Erstellung eines Kompetenzentwicklungsspiels realisiert. Ein Vergleich stellt die Möglichkeiten eines Planspiels denen des neu entwickelten Kompetenzentwicklungsspiels gegenüber (vgl. Tabelle).

Zurück von der Games Convention aus Leipzig, der weltweit größten Messe für Computerspiele, betonen die Mitar-

beiter um Siemon, dass das Projekt logistics:challenge derzeit gegenüber anderer „game based learning“-Anwendungen einen für die Softwarebranche beträchtlichen Entwicklungsvorsprung von mehr als einem Jahr hat.

### Noch dieses Jahr verfügbar

Nach dem derzeitigen Planungsstand wird logistics:challenge noch in diesem Jahr für Hamburger Schulen zur Verfügung stehen. Allerdings sind Mittel für den Betrieb und die Wartung eines leistungsfähigen Spielservers erforderlich, auf den dann hunderte von Schülern über das Internet aus der Schule oder auch von zu Hause gleichzeitig zugreifen können.

Damit ist das Projekt<sup>1)</sup> allerdings nicht abgeschlossen. Bereits jetzt werden Pläne erarbeitet, wie die Wirtschaftssimulation mit einem Enterprise-Resource-Planning-System (kurz ERP) verbunden werden kann. Erste Vorgespräche mit dem Marktführer in diesem Segment, der SAP AG, haben bereits stattgefunden und ein Projektantrag zur Einwerbung der dafür erforderlichen Mittel ist in Vorbereitung. Auch eine Ausweitung auf andere Branchen und ein Einbezug weiterer kaufmännischer Berufsschulen sind angedacht.

Jens Siemon,  
Universität Hamburg

<sup>1)</sup> Das Projekt logistics:challenge ist finanziert aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg („Wachsende Stadt“), von Hamburger Unternehmen und dem Verein Hamburger Spediteure e. V.

### WEITERE INFOS

- Prof. Dr. Jens Siemon, Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, Sektion Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen, Arbeitsbereiche für Berufs- und Wirtschaftspädagogik; Sedanstraße 19, 20146 Hamburg  
www.ibw.uni-hamburg.de

- Hans Brandenburg, Staatliche Handelsschule Holstenwall, Holstenwall 14 - 17, 20355 Hamburg  
www.h14-hamburg.de

# ERPROBUNG NEU STRUKTURIERTER AUSBILDUNGSFORMEN

Im April 2007 wurde dem HIBB von der Behördenleitung der Auftrag erteilt, zusammen mit Vertretern der Handels- und Handwerkskammer ein Konzept für eine Erprobung neu strukturierter Ausbildungsformen im Rahmen des Ausbildungskonsenses 2007 – 2010 zu erarbeiten. Worum geht es dabei?

Jugendliche, die nach einer vollzeitschulischen Ausbildung an einer vollqualifizierenden Berufsfachschule (BFS vq) eine duale Ausbildung nach BBiG absolvieren, um am Ende eine Kammerprüfung in dem jeweiligen Beruf zu erreichen, benötigen dafür ohne Verkürzung 5 bzw. 6 Jahre, wenn der Jugendliche nach der Berufsfachschule noch die einjährige Fachoberschule besucht. Um die gesamte Ausbildungszeit zu verkürzen, soll deshalb folgendes Modell mit 100 bis 200 Schülerinnen und Schülern erprobt werden: Am Ende der vollzeitschulischen Ausbildung legen diese eine Abschlussprüfung nach Landesrecht ab, wobei als Zusatzqualifikation die Fachhochschulreife erlangt werden kann. Danach absolvieren sie eine betriebliche Ausbildung nach BBiG, die auf 1,5 Jahre verkürzt wird. Die Auszubildenden müssen während dieser Zeit die Berufsschule nicht mehr besuchen. Die schriftliche Kammerprüfung wird in zwei Teilen am Anfang und am Ende der betrieblichen Ausbildung abgelegt.

Ein Arbeitskreis, bestehend aus Vertretern des HIBB und der Handels- und Handwerkskammer, konnte sich nach mehreren Sitzungen in den Herbstferien auf ein Konzept einigen, das hier vorgestellt werden soll und das den Arbeitstitel „BFSvq+Praxis“ erhielt.

Mit dem Erprobungsvorhaben werden folgende Ziele verfolgt:

- Verkürzung der gesamten Ausbildungszeit
- Erhöhung der Akzeptanz des erreichten Abschlusses in der Wirtschaft
- Steigerung der Attraktivität von Ausbildungsgängen für Jugendliche

- Steigerung der Attraktivität für die Ausbildungsbetriebe
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten.

Dieses soll durch das folgende **Konzept** erreicht werden: Vollzeitschulische Ausbildung (Zwei Jahre) mit Orientierung an den Rahmenlehrplänen der zugeordneten Berufe im Lernbereich I + Praktika.

## PLUS

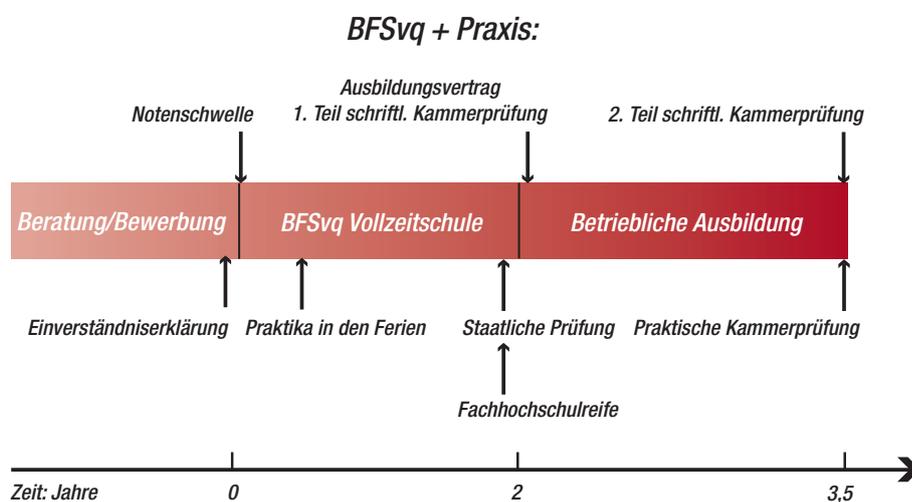
- Erwerb der Fachhochschulreife
- Ausbildungsvertrag
- betriebliche Ausbildung ohne Berufsschule (1,5 Jahre)
- Kammerabschlussprüfung.

Der erste Teil der schriftlichen Prüfung findet zu Beginn der betrieblichen Ausbildung statt und umfasst die schulischen Kammerprüfungsinhalte aus dem KMK-Rahmenlehrplan, die zuvor in der BFS vq unterrichtet wurden. Der zweite Teil der schriftlichen Prüfung wird am Ende der betriebspraktischen

Phase durchgeführt und umfasst die Fachinhalte, die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung vermittelt wurden. Die übrigen Prüfungsteile finden ausschließlich am Ende der betriebspraktischen Phase statt. Dabei bilden die einzelnen Prüfungsteile eine **Prüfungseinheit**, d. h. sie sind keine rechtlich selbstständigen Teile.

Vorsorglich soll von den Teilnehmern dieser Erprobungsausbildungsgänge vor Eintritt in die Ausbildung eine **Einverständniserklärung** eingeholt werden, die die Besonderheiten dieser Ausbildung betrifft. Dieses erfolgt nach umfassender Beratung des Bewerbers/der Bewerberin zu Beginn der schulischen Ausbildung.

Für diese Ausbildungsform können die bundeseinheitlichen Aufgabenstellungen für Prüfungen in den betreffenden Ausbildungsberufen aufgrund der zeitlich verschobenen Prüfungen nicht verwendet werden. Es ist daher notwendig, dass **Hamburger Aufgaben** in Anlehnung an die jeweiligen Rahmenlehrpläne verwendet werden.



**Das Praktikum im Ausbildungsbetrieb während der unterrichtsfreien Zeit** soll möglichst in gelenkter Form stattfinden und sich an dem Ausbildungsrahmenplan orientieren. Grundsätzlich sind Praktika in den Ferien möglich. Diese Praktika sollen auch die Funktion haben, dass die Schüler die Basis für ein betriebliches Ausbildungsverhältnis legen können. Die Struktur für die zweijährige Ausbildung in der BFS vq lässt sich folgendermaßen beschreiben:

#### Lernbereich I (1200 Std.):

- Dieser Lernbereich bezieht sich auf den berufsbezogenen Unterricht.

#### Lernbereich II (1200 Std.):

- Sprache u. Kommunikation, Mathematik, Fachenglisch. In diesem Lernbereich wird im Wesentlichen auf die Fachhochschulreife vorbereitet.
- 320 Std. Praktikum im Ausbildungsbetrieb (acht Wochen in den Ferien).

Für die **Berufspraxis** ergibt sich dabei folgende **Bilanz**:

- Während der vollzeitschulischen fachpraktischen Ausbildung: 480 Std. + betriebliche Praktika: 320 Std.: Zusammen: **800 Std.**
- Während der betrieblichen Ausbildung (1,5 Jahre): **2 625 Std.**  
Zusammen: **3 425 Std.**
- In der dualen Ausbildung beträgt der Anteil der Berufspraxis in drei Jahren ca. **3 500 Std.**

Die Erprobung soll mit 100 bis 200 Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschule „Kaufmännische Assistenz, Fachrichtung Betriebswirtschaft“ und der Berufsfachschule „Technische Assistenz für Informatik (TAI)“ erfolgen. Die zugeordneten Berufe sind dabei die „Kaufleute für Bürokommunikation“ und die „Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration“. Dabei ergibt sich für diese beiden Bereiche folgende Struktur:

#### 1) Berufsfachschule Kaufmännische Assistenz/Fachrichtung Betriebswirtschaft:

- Der Lernbereich (LB) I erfüllt den KMK-Rahmenlehrplan der Kaufleute für Bürokommunikation.
- Der LB II erfüllt den theoretischen / schulischen Teil der Fachhochschulreife.



Foto: Manfred Schwarz

Hamburger Straße 131: Thorhaus – Sitz des HIBB

#### 2) Berufsfachschule Technische Assistenz für Informatik:

Der LB I erfüllt den KMK-Rahmenlehrplan der Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration. Der LB II erfüllt den theoretischen/schulischen Teil der Fachhochschulreife. In beiden Berufsfachschulen sollen dann zusätzlich ein Praktikum von 8 Wochen und die betriebliche Praxis (1,5 Jahre) im Ausbildungsbetrieb absolviert werden.

Insgesamt müssen die Schülerinnen und Schüler dieses Erprobungsvorhabens folgende Prüfungen absolvieren:

- Die Abschlussprüfung der vollqualifizierenden Berufsfachschule,
- die Prüfung der Fachhochschulreife,
- die Kammerabschlussprüfung, bestehend aus der schriftlichen Prüfung (Teil 1 am Anfang der betrieblichen Ausbildungsphase, Teil 2 am Ende), der praktischen und mündlichen Prüfung.

Eine **Steuergruppe**, bestehend aus Vertretern des HIBB, der Kammern und den Schulleitungen der beiden beteiligten Schulen H 17 und G 18 wird das Vorhaben betreuen. Das Vorhaben wird als Schulversuch durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Für die Erarbeitung der **Erprobungs-Curricula** und von anderen erforderlichen Papieren wird eine **Arbeitsgruppe/Projektgruppe** eingesetzt. Die Erstellung der Produkte des Vorhabens und die Kommunikation sollen über die Wissensmanagement-Plattform **WiBeS** erfolgen.

Von diesem Erprobungsvorhaben profitieren sowohl die Schüler als auch die Betriebe: Die Schülerinnen und Schüler erreichen

- eine Zeitersparnis von 1,5 Jahren,
- die Fachhochschulreife und
- mit dem Kammerabschluss eine größere Akzeptanz bei den Unternehmen.

Vorteile für die Ausbildungsbetriebe:

- Sie lernen ihre zukünftigen Auszubildenden ggf. schon vor Vertragsabschluss während der Betriebspraktika in der Berufsfachschulzeit kennen.
- Bereits zu Beginn der betrieblichen Ausbildung sind die Auszubildenden fachlich gut vorgebildet und gut einsetzbar.
- Die Auszubildenden sind durchgängig im Betrieb, da sie den Berufsschulunterricht bereits abgeschlossen haben.

Trotz hoher Anforderungen an die Absolventen dieses Erprobungsvorhabens hoffen wir daher, dass ausreichend viele Jugendliche und Betriebe für diese Erprobung gewonnen werden können und dadurch zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Jens Burghard, HI 13

#### WEITERE INFOS

www.hibb-hamburg.de  
Hamburger Straße 131, 22083 Hamburg

# EMPFEHLUNGEN: ZEHN LEITLINIEN ZUR MODERNISIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

Das deutsche Berufsbildungssystem gilt als leistungsfähig, aber ebenso als reformbedürftig. Auch wenn die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als „Einvernehmensministerium“ bei der Gestaltung der Berufsbildung recht überschaubar ist, so hat doch Bundesministerin Annette Schavan die Initiative ergriffen und Anfang 2006 einen „Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB)“ ins Leben gerufen. Dieser hat im Juli 2007 dann „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“ vorgelegt.

Das im Bereich der Berufsbildungspolitik übliche Konsensprinzip hat vor allem wegen der vielen Beteiligten Licht- und Schattenseiten. Wenn es gelingt, alle relevanten „stakeholders“ einvernehmlich ins Boot zu holen, kann man mit hoher Wahrscheinlichkeit vom Erfolg einer Innovation ausgehen. Die 24 Mitglieder des IKBB „wurden als Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens aufgrund ihrer besonderen Kompetenz in der beruflichen Bildung und damit nicht zwangsläufig als Repräsentanten ihrer jeweiligen Institutionen berufen“<sup>1)</sup>. Mitglieder waren sieben Minister und Staatssekretäre aus Bund und Ländern, je drei Vertreter von Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, je ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung, zwei Schulleiter und vier Wissenschaftler. Die 10 Leitlinien bestehen aus Empfehlungen und Umsetzungsvorschlägen. Sie werden begleitet von einem Monitoringsystem mit Indikatoren und Benchmarks. Im Folgenden sollen Auszüge vorgestellt und in Form von Anmerkungen teilweise kommentiert werden.

## 1 Mehr Schulabschlüsse erreichen – Ausbildungsreife verbessern

Wir bekräftigen das Ziel, bis 2010 eine Halbierung der Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu erreichen. Die Kultus-

ministerkonferenz, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit erarbeiten dazu einen gemeinsamen Handlungsrahmen. *Diese Ziele und Maßnahmen entsprechen auch den Hamburger Intentionen, die momentan zum Beispiel durch das Praxistage-Konzept in den Hauptschulen und diverse Kompetenzfeststellungsverfahren umgesetzt werden.*

## 2 Ausbildungsvorbereitung für Benachteiligte optimieren – Förderstrukturen neu ordnen

Die Vielzahl von Benachteiligtenförderungsmaßnahmen, insbesondere in der Berufsausbildungsvorbereitung, muss mit dem Ziel einer transparenten und abgestimmten Gesamtarchitektur der Förderinstrumente von Bund, Ländern und Regionen besser aufeinander abgestimmt und praxisnah ausgerichtet werden.

*Die Maßnahmen schulischer Berufsvorbereitung stehen seit einiger Zeit in Hamburg auf dem Prüfstand. Dabei geht es vor allem um neue Möglichkeiten, durch die stärkere Einbeziehung von Betrieben und freien Trägern die Übergangschancen in Ausbildung oder Arbeit deutlich zu erhöhen und die Verweildauer in schulischen Maßnahmen zu verkürzen.*

## 3 Übergänge optimieren – Wege in betriebliche Ausbildung sichern

Wir halten im Hinblick auf die Gruppe der Altbewerber im Übergangssystem zusätzliche und eigenständige Maß-

nahmen für erforderlich. Wir müssen die Zahl der Altbewerber, die inzwischen mehr als 50 % der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber stellen, deutlich reduzieren.

Wir sehen in der Erprobung von Ausbildungsbausteinen einen Weg, um für Altbewerber eine Brücke in die Ausbildung zu schaffen. Deshalb wurde ein System von Ausbildungsbausteinen in 10 - 12 wichtigen Berufen des dualen Systems bis Oktober/November 2007 geschaffen, mit dessen Hilfe Altbewerber einen Übergang in die reguläre duale Ausbildung mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer eröffnet werden soll.

*Bewerber, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, besuchen häufig Berufsfachschulen. Die teilqualifizierenden Berufsfachschulen wurden in Hamburg curricular neu gestaltet und entsprechen weitgehend dem 1. Ausbildungsjahr in zugeordneten Referenzberufen. Von der Möglichkeit einer Anrechnung auf eine nachfolgende Ausbildung wird aber bisher kaum Gebrauch gemacht.*

*Wenn auch etwas schüchtern, so ist dies der Einstieg in die Modularisierung der Berufsausbildung. Konsequenterweitert, könnten für die einzelnen Bausteine Leistungspunkte vergeben und damit der Bezug zum Europäischen Leistungspunktesystem für Berufsbildung (ECVET) und zum ECTS-System der Hochschulen hergestellt werden.*

<sup>1)</sup> Broschüre des BMBF: „10 Leitlinien...“, S. 11“. Die Broschüre kann beim BMBF angefordert werden. Sie kann auch aus dem Internet heruntergeladen werden ([www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10\\_Leitlinien.pdf](http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf))

#### 4 Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben

Wir wollen strukturierte, vertikale und horizontale Übergänge an den Schnittstellen des dualen Systems erreichen. Hierzu werden wir die mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geschaffenen neuen Möglichkeiten der Anrechnung von Leistungen berufsbildender Schulen und der Zulassung von Absolventen berufsbildender Schulen zur Kammerprüfung nutzen.

Wir wollen eine Weiterentwicklung der Ordnungspolitik im dualen System. Dies gilt zum einen für die stärkere Umorientierung der Ausbildungsordnungen auf Kompetenzbeschreibungen. Damit wird die Handlungsorientierung in der Berufsausbildung gestärkt.

Wir wollen zum anderen die Ordnung der beruflichen Bildung im Hinblick auf Zahl und Art der rund 350 Ausbildungsberufe modernisieren. Damit soll das Angebot beruflicher Ausbildung transparenter, effizienter und flexibler ausgestaltet werden, u. a., wo sinnvoll, durch die Gliederung der Ausbildungsinhalte in Kompetenzabschnitte. Ziel ist es konkret, bei Ausbildungsberufen, die in verwandten Tätigkeitsbereichen geschaffen wurden, eine Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten durch Wirtschaft und Gewerkschaften zu prüfen und geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

*Für viele Formen der vollqualifizierenden Berufsfachschulen (und einer in Richtung „Kaufmännische Assistenz“ umgestalteten Höheren Handelsschule) wäre die Zulassung zur Kammerprüfung [nach § 43 (2) BBiG] möglich; nach Gesprächen mit den Kammern zeichnet sich in dieser Frage in Hamburg Bewegung ab.*

*Das Lernfeld-Konzept der KMK-Rahmenlehrpläne ist längst kompetenzorientiert. Lernfelder könnte man auch als „Module“ bezeichnen. Da der Modulbegriff aber teilweise negativ besetzt ist („Fragmentierung der Berufsbildung ...“), verwendet man gern weniger „anstößige“ Begriffe. In EU-Papieren spricht*

*man z.B. schlicht von „units“. Der UABW der KMK (Unterausschuss für Berufliche Bildung und Weiterbildung) hat bereits einen Vorschlag zur Bildung von Berufsgruppen (mit dem Ziel einer möglichst langen gemeinsamen Beschulung) erarbeitet; das KWB (Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung) hat vor Kurzem einen etwas modifizierten Vorschlag vorgelegt.*

#### 5 Ausbildungsbasis verbreitern – Ausbildungskapazitäten effektiv nutzen

Bestehende und neue Programme zur Förderung der Ausbildung sollten gezielt daraufhin untersucht werden, wie stärker als bisher vorhandene Ausbildungsteilkapazitäten für Ausbildung und Qualifizierung gewonnen werden können.

*Hamburg hat schon 2006 ein „Sonderprogramm Ausbildung“ mit 1 000 Ausbildungsplätzen bei freien Trägern aufgelegt. Die eigentliche Bewährungsprobe derartiger Programme besteht darin, wie die Absolventen in den Arbeitsmarkt integriert werden.*

#### 6 Durchlässigkeit verbessern – Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sichern

Es ist Aufgabe der Bildungspolitik, adäquate und gleichwertige Bildungschancen zu schaffen, die Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verwirklichen und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen.

Wir regen an, Zusatzqualifikationen an den Schnittstellen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung weiter auszubauen.

Wir halten die Durchlässigkeit aus der beruflichen Bildung in die Hochschulen in Deutschland auch im internationalen Vergleich für unzureichend. Dies gilt nicht nur für die Zulassung zum Studium, sondern auch für die Anrechnung von Vorqualifikationen – umso mehr, als in Deutschland Ausbildungen vielfach im nichtakademischen Bereich erfolgen, die in anderen Staaten auf akademischer Ebene vermittelt werden.

*Das Thema „Durchlässigkeit“ spielt bei der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens eine große Rolle. Von der Wirtschaft (auch aus Imagegründen) stark gefordert, begegnen die Hochschulen diesem Thema sehr reserviert (vor allem, wenn es um Zulassungs- und Anrechnungsautomatismen geht).*

*Bei der Thematik „Zusatzqualifikationen“ geht es auch um die Möglichkeit des Erwerbs von Studienberechtigungen.*

#### 7 „Zweite Chance“ für Qualifizierung – Nachqualifizierung junger Erwachsener vorantreiben

Wir halten neue Wege der berufsbegleitenden, bausteinorientierten Nachqualifizierung, auch besonders für Ausbildungsabbrecher, für erforderlich.

*Die Programmankündigung wurde inzwischen vom BMBF konkretisiert. So soll es für Ausbildungsbetriebe Zuschüsse in Höhe von 6 000 € geben; die Reaktionen in der Fachöffentlichkeit sind geteilt.*

#### 8 Europäische Öffnung – Mobilität und Anerkennung verbessern

Wir unterstützen die gemeinsame Arbeit von Bundesregierung, KMK, Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Wirtschaft und Sozialpartnern zur Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Ziel ist es, den DQR lernergebnisorientiert und kompatibel zum Europäischen Qualifikationsrahmen auszugestalten und mit ihm zugleich eine bessere Durchlässigkeit zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems im Sinne lebenslangen Lernens zu erreichen. Die Arbeiten am DQR haben bereits begonnen und sollen möglichst bis 2010 abgeschlossen sein.

Wir werden die Erprobung eines Nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung begleiten.

*Bis zur Erstellung eines DQR ist es (auch wegen grundsätzlicher Vorbehalte einiger „stakeholders“) noch ein schwieriger Weg, auf dem die Länder sich noch stärker engagieren müssten. Das Leistungspunktesystem ECVET*

dürfte in den EU-Gremien Ende 2008 beschlossen werden.

- 9** Duale Ausbildung im europäischen Vergleich stärken – Potenzial auf dem internationalen Bildungsmarkt sichern

Wir wollen die Stärken dualer Ausbildung in Europa im Zusammenschluss mit anderen nach dualem Prinzip ausbildenden Staaten noch zielgerichteter einbringen und unsere Interessen auf europäischer und internationaler Ebene frühzeitiger vertreten und wahren.

*Seit Österreich und die Niederlande neben dem dualen System weitere attraktive Wege beruflicher Erstausbildung geschaffen haben, ist das in Deutschland vorherrschende System ein „Solitär“.*

- 10** Grundlagen für zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik schaffen

– Kooperation von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik stärken

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat ein an aktuellen berufsbildungspolitischen Herausforderungen orientiertes Berufsbildungsforschungs-Programm gestartet, das wettbewerblich ausgestaltet und für alle mit der Berufsbildungsforschung befassten Einrichtungen in Deutschland offen ist.

Wir unterstützen die Prüfung einer internationalen Vergleichsstudie in der beruflichen Bildung („Berufsbildungs-Pisa“). Zielsetzung dieser Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist es, erstmals einen ergebnisorientierten Vergleich verschiedener europäischer Berufsbildungssysteme vorzunehmen. Dies könnte den Status dualer Ausbildung durch belastbare Untersuchungsergebnisse auf internationaler Ebene erhöhen und über gemeinsame Kompetenzmessmethoden die Ein-

ordnung von Qualifikationen in den europäischen Qualifikationsrahmen durch die Mitgliedsstaaten erleichtern.

*Die Wirtschaft hat auf die Durchführung eines „Berufsbildungs-PISA“ („Large Scale Assessment“ (LSA)) tendenziell eher ablehnend reagiert; wesentlicher Grund ist das konzeptionelle Fehlen geeigneter Test-Items für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Die OECD wird auch in Deutschland einen ersten Versuch zur Feststellung beruflicher Kompetenzen starten. Verwiesen sei auch auf die Hamburger Untersuchungen ULME und ELKE zur Leistungsstandfeststellung in verschiedenen beruflichen Schulformen.*

**Vgl. dazu J. Hartig / E. Klieme (Hrsg.):** Möglichkeiten und Voraussetzungen technologiebasierter Kompetenzdiagnostik – Eine Expertise im Auftrag des BMBF; Bonn und Berlin 2007.

*Michael Schopf (HI 1 i.F.)*

## Qualifizierungsinitiative

# ALLE JUNGEN ERWACHSENEN BRAUCHEN DIE PERSPEKTIVE FÜR EINEN BERUFSABSCHLUSS

Eine besondere Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wird umgesetzt: 35 Millionen Euro stehen bis 2012 zur Verfügung – für das Programm „Perspektive Berufsabschluss“.

**M**it der Qualifizierungsinitiative hat die Bundesregierung ein Reformwerk verabschiedet, um die Bildungschancen für alle Menschen in Deutschland deutlich zu erhöhen. Insbesondere soll der Anteil von Jugendlichen ohne beruflichen Abschluss reduziert und damit deren Zukunftschancen verbessert werden. Ein wichtiger Baustein der Qualifizierungsinitiative ist das Programm „Perspektive Berufsabschluss“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) von 2008 bis 2012 mit insgesamt 35 Millionen Euro gefördert wird. „Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung steht für Aufstieg durch Bildung. Des-

halb wollen wir allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Perspektive für einen Berufsabschluss geben“, sagte Andreas Storm, Parlamentarischer Staatssekretär im BMBF im Januar. „Junge Menschen ohne Berufsabschluss brauchen eine 2. Chance für den Einstieg in Ausbildung und Beruf.“ Dazu zählen junge Menschen mit besonderem Förderbedarf, beispielsweise lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche sowie Jugendliche ohne Hauptschulabschluss oder Migrantinnen und Migranten.

Ziel des Programms ist es, bereits vorhandene regionale Ansätze weiterzuentwickeln, um den Übergang von Schu-

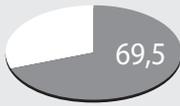
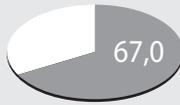
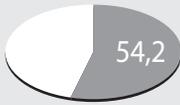
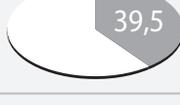
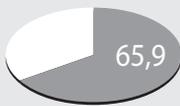
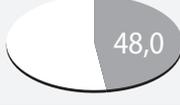
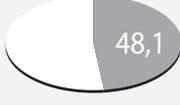
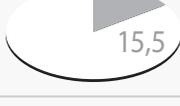
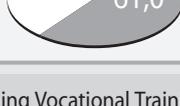
le in Ausbildung zu verbessern. Dabei sollen relevante regionale Akteure, beispielsweise Schulen, Betriebe und Kammern sowie Jugendamt und Elternorganisationen stärker zusammenarbeiten und ihre Förderaktivitäten aufeinander abstimmen. „Durch eine stärkere Bündelung der einzelnen Maßnahmen soll vor Ort ein effektives und aufeinander abgestimmtes Modell entstehen, um den Übergang zwischen Schule und Beruf zu erleichtern“, bekräftigte Storm.

Gleichzeitig unterstützt das Programm die Nachqualifizierung von jungen an- oder ungelerten Erwachsenen mit und ohne Beschäftigung. Es werden Konzepte gefördert, die eine Nachqualifizierung flexibel und modular unter Einbindung der Betriebe gestalten. Ziel ist es, junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern, um ihnen die Chance auf einen Berufsabschluss zu geben. „Wir wollen den Anteil der jungen Erwachsenen, die im Rahmen von Nachqualifizierungen einen anerkannten Berufsabschluss erreichen, deutlich erhöhen“, betonte Storm.

*BMBF/MSZ*

# Weiterbildung: Weniger Betriebe machen mit

So viel Prozent der Betriebe boten ihren Mitarbeitern folgende Weiterbildungsmöglichkeiten an:

	CVTS		IW
	1999	2005	2004
Betriebliche Weiterbildung insgesamt	 75,0	 69,5	84,4
Formelle Weiterbildung	 67,0	 54,2	79,5
• Extern	 61,0		68,8
• Intern	 39,5		63,9
• Informationsveranstaltungen			75,7
Informelle Weiterbildung	 71,8	 65,9	83,9
• Lernen in der Arbeitssituation	 48,0	 48,1	81,7
• Davon Lern- und Qualitätszirkel	 11,5	 15,5	
• Davon Jobrotation, Austauschprogramme, Studienbesuche	 4,2	 8,6	
• Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	 13,9	 15,4	79,4
• Informationsveranstaltungen	 61,0	 57,7	

© 41/2007 Deutscher Institut-Verlag

Mehrfachnennungen; CVTS: Continuing Vocational Training Survey der EU; IW: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln; Informationsveranstaltungen: vom CVTS anders als vom IW Köln als formelle Weiterbildung eingestuft; Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft Köln



ZITAT

»Wir sind eine gleichermaßen  
geschwätzige wie  
sprachlose Gesellschaft.«

Bundesbildungsministerin Annette Schavan