



# impulse

## Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung

- Fachtagung 2012
- KOMET-Projekt
- Lernschrittkonzept
- Konfliktbearbeitung
- Kooperatives Lernkonzept

## Personalratswahlen 2012



Deutscher  
Lehrerverband  
Hessen



Die spezialisierten  
Berufsverbände und  
dbb-Gewerkschaften  
Wer sonst?



[www.glb-hessen.de](http://www.glb-hessen.de)



Gesamtverband der  
Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

## leitartikel

## inhalt

Ausgabe 2/12

3–8

Aktuelles

- Wechsel im Kultusministerium
- Neues Landesschulamt
- Übergangssysteme
- Tarifabschluss Bund und Kommunen mit 6,5 %

9–28

Kompetenzorientierung

- GLB-Fachtagung 2012
- KOMET
- Lernschrittkonzept
- Konfliktbearbeitung
- Kooperatives Lernen

28–35

Nachrichten aus den Personalräten und Kreisverbänden

- KV Darmstadt-Dieburg
- KV Gießen
- KV Offenbach
- KV Fulda
- KV Limburg-Weilburg
- KV Wiesbaden
- KV Bergstraße



### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Amtszeit der Personalräte im Lehrerbereich nähert sich wieder einmal ihrem Ende. Am 22. und 23. Mai wird von Neuem über die Zusammensetzung dieser Mitbestimmungsgremien an den Schulen selbst, bei den Gesamtpersonalräten an den staatlichen Schulämtern und beim Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Hessischen Kultusministerium entschieden.

Für die Personalratswahlen haben sich nach der Tradition vergangener Personalratswahlen der GLB, der HPhV (Hessischer Philologenverband – also die Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer) und der VdL (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen), die unter dem Dach des Deutschen Lehrerverbandes Hessen (DLH) zusammengeschlossen sind, wieder auf gemeinsame Wahlvorschläge bei den übergeordneten Personalvertretungsgremien (HPRLL und GPRLL) geeinigt. Ich hoffe darauf, dass die – aus meiner eigenen Anschauung – engagierte, konstruktive und immer konsequent am Interesse der Mitglieder orientierte Arbeit der vergangenen vier Jahre ihre Bestätigung in möglichst vielen Wählerstimmen unter den Lehrerinnen und Lehrern

bei den anstehenden Personalratswahlen findet. Vonseiten der DLH-Verbandsleitung sind wir zutiefst überzeugt, dass das Bündnis des DLH die Eigenständigkeit der Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer der verschiedenen Schulformen am besten widerspiegelt und gleichwohl die Synergieeffekte der Kompetenzen dreier spezialisierter Verbände in der Personalratsarbeit beim Hessischen Kultusministerium und bei den staatlichen Schulämtern nutzt! Nicht zuletzt trägt hierzu unser Dachverband DBB bei, in dem bundesweit ca. 1,26 Millionen Mitglieder organisiert sind und dessen umfangreiche Dienstleistungen selbstverständlich auch unseren Mitgliedern zur Verfügung stehen.

An dieser Stelle möchte ich Bilanz über die vom GLB geleistete Arbeit der vergangenen vier Jahre ziehen, wobei die erzielten Ergebnisse nicht allesamt und auch nicht in allen Einzelheiten dargestellt werden können.

Insgesamt darf der GLB nach wie vor für sich reklamieren, als kompetenter Gesprächspartner aller Parteien und Institutionen, die in der beruflichen Bildung Hessens fest verankert sind, anerkannt zu sein.

Dabei stellt sich für Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen an der „Basis“, die berechtigte Frage: Was hat der GLB in den letzten vier Jahren konkret geleistet?

Nachdem das Hessische Weiterbildungsgesetz (HWBG) erstmals im August 2001 veröffentlicht wurde, wurden auch in seiner Novellierung im Jahr 2006 die beruflichen Schulen nur am Rande erwähnt. Dies wurde vonseiten des GLB heftig kritisiert, was schlussendlich dazu führte, dass



bei der Novellierung des HWBG im Jahr 2011 die ausdrückliche Nennung und Anerkennung (selbstständiger) beruflicher Schulen erfolgte!

Der GLB hat im Zuge des SVplus- und des SBS-Prozesses wiederholt und beständig kritisiert, dass das Lehrstellenzuweisungsverfahren nicht transparent und die Zuweisung nicht auskömmlich sei. Mittlerweile ist vonseiten des Hessischen Kultusministeriums nachgebessert worden. – Die Lehrerruweisung für berufliche Schulen in Hessen erfolgt seit 2011 nach einem transparenten Verfahren!

Dank unseres beherzten Interventions durch eine ablehnende Stellungnahme zum Entwurf des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes im Frühjahr 2011 bleibt § 58, Abs. 4 („Die Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen berechtigt auch zum Unterricht an Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien.“) unverändert erhalten!

Im gemeinsamen Wirken mit den o. g. Verbänden haben wir im DLH u. a. Folgendes erreicht:

- die Streichung von 1.000 Referendarstellen und die Einsparung von 150 Ausbildern abgewendet,
- erfolgreich für den Erhalt der 15 staatlichen Schulämter an ihren Standorten einschließlich der zugehörigen Gesamtpersonalräte gekämpft,
- erfolgreich darauf eingewirkt, dass die Lehrerversorgung insgesamt verbessert wurde,
- die Qualität der Lehrerbildung weiter verbessert wurde (Erhalt der zwei Ausbildungsphasen, Reduzierung der Anzahl der Module auf acht, bewertungsfreie Einführungsphase, Wiedereinführung des Schulleitertgutachtens, Kollegiumsmitglied des Vertrauens der LiV mit beratender Stimme Mitglied des Prüfungsausschusses),
- lineare Erhöhung der Besoldung,
- keine halbjährlichen Unterrichtsbesuche,
- Jahresgespräche nicht verpflichtend!

Nicht zu vergessen ist der weitere Ausbau und die Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit des GLB:

Die Verbandszeitschrift „impulse“ erscheint viermal jährlich und informiert alle GLB-Mitglieder über aktuelle bildungspolitische Entwicklungen. Der Internetauftritt ([www.glb-hessen.de](http://www.glb-hessen.de)) wurde überarbeitet und wird weiter ausgebaut, um aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Schulen so zeitnah wie möglich zum Abruf zur Verfügung zu stellen.

Dieses Angebot wird durch zahlreiche Printmedien ergänzt. Die mit einer GLB-Mitgliedschaft verbundenen Versicherungsleistungen wurden angepasst.

Im Bereich der Fortbildung gab es in den vergangenen vier Jahren mehrere Veranstaltungen für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (Einstieg in die zweite Phase der Lehrerbildung, Verfassen von Unterrichtsentwürfen etc.), einen Berufsschultag zum Thema „Selbstverantwortung plus“, Seminare zum E-Learning an beruflichen Schulen (Lernmanagementsystem „moodle“), Workshops zum Lerncoaching, unserer traditionelles Pensionärstreffen und als ein „Highlight“ des Jahres 2012 die Fachtagung „Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung“, über die in der aktuellen impulse-Ausgabe umfassend berichtet wird.

Natürlich wäre es vermessen, zu behaupten, mit den o. g. Ergebnissen wären alle Probleme beseitigt.

Einige Anregungen des GLB sind bisher auf taube Ohren gestoßen, obwohl in der Sache gute Gründe dafür sprechen. Trotzdem sind wir fest davon überzeugt, dass sich die in den vergangenen vier Jahren erreichten Ergebnisse sehen lassen können, und hoffen nicht zuletzt deshalb darauf, bei den bevorstehenden Personalratswahlen ein starkes Wähler-votum zu erhalten, damit diese erfolgreiche Arbeit weiter fortgesetzt werden kann.

Den Blick in die Zukunft gerichtet, gilt es, folgende Prozesse nachhaltig

in ihrer Umsetzung zu stärken bzw. überhaupt zu initiieren:

Trotz der personellen Umbruchsituation im Hessischen Kultusministerium ist ein zügiger Abschluss der Neuordnung der Schulaufsicht zu forcieren.

Die Umsetzung der Inklusion ist sachgemäß voranzutreiben und mit ausreichenden Ressourcen zu hinterlegen.

Der Umgang mit dem demografischen Wandel darf nicht dazu führen, ungeachtet aller regionaler Besonderheiten beispielsweise komplett berufsschulische Vollzeitangebote infrage zu stellen (siehe auch dazu den entsprechenden Artikel in der vorliegenden impulse-Ausgabe). Diese betrachten wir nicht als Teile des Übergangssystems, sondern als Teil des Systems zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit Deutschlands! Der Fachkräftemangel ist so nicht lösbar. In vielen Ländern geht die Vollzeitschulpflicht bis zur Klasse 12.

Berufsbildende Schulen müssen landesweit zu regionalen Kompetenzzentren weiterentwickelt werden. Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Weiterbildung bedingen sich curricular, didaktisch und organisatorisch gegenseitig. Die Zielsetzungen des Modellversuchs „Selbstverantwortung plus“ bzw. des Transfers „Selbstständige Berufliche Schulen in Hessen“ und die Leitideen der Entwicklungspartnerschaften „Hessen-campus – Lebensbegleitendes Lernen“ werden vom GLB nach wie vor unterstützt und müssen in die Weiterentwicklung aller berufsbildenden Schulen in Hessen einfließen. Die konkrete materielle und personelle Ausgestaltung der beiden Vorhaben sowie deren Unterstützung durch die Kultusverwaltung bedürfen der Optimierung. Allerdings ist mit dem Umbau der berufsbildenden Schulen hin zu stärker eigenverantwortlichen Schulen in den zurückliegenden Jahren auch eine Vielzahl an Aufgaben von der Bildungsverwaltung an die Schulen delegiert worden, ohne dafür in angemessenem Umfang zusätzli-

che Ressourcen bereitzustellen. Die in der Koalitionsvereinbarung festgeschriebene Stellenzuweisung von 105 % ist schnellstmöglich umzusetzen. Ebenso muss die Arbeitszeit der Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die aus den zwei Elementen „Unterrichtszeit“ und „nichtunterrichtliche Zeit“ besteht, deutlich verringert werden. Lehrkräfte mit Koordinations- oder Leitungsfunktion müssen wesentlich umfassender als bisher entlastet werden (Pflichtstundenermäßigung durch Deputate). Die Leistungen der Berufsschullehrer müssen öffentlichkeitswirksam besser kommuniziert werden.

Alle Arbeitszeituntersuchungen der letzten Jahre belegen, dass ihre Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt deutlich über der Arbeitszeit der sonstigen Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung liegt. Behält die zukünftige Landesregierung die jetzige Struktur mit der zeitlich gebundenen Un-

terrichtszeit und der nicht gebundenen Zeit für sonstige Tätigkeiten bei, so muss die Unterrichtsverpflichtung im Berufsschulbereich um zwei Unterrichtsstunden pro Woche reduziert werden. Im Sinne der Gesundheitsprophylaxe und des Präventionsbegriffs ist zudem die Altersermäßigung für Lehrkräfte, die älter als 55 Jahre sind, auszuweiten.

Nach wie vor gibt es hessenweit einen strukturellen Lehrermangel an beruflichen Schulen. Da sich auch andere Bundesländer mit dem gleichen Sachverhalt konfrontiert sehen, können Sonderprogramme für Fachhochschulabsolventen oder für sonstige Quereinsteiger nur kurzfristig und in geringem Umfang zur Lösung des Problems beitragen. Auf Dauer sind solche Maßnahmen nicht zielführend. Deshalb muss nach wie vor dringend für das grundständige Studium des Lehramtes an beruflichen Schulen geworben und müssen die Arbeits- und Bezahlungsmodalitäten für diesen Beruf attraktiver als bisher gestaltet werden. Der Einstufungserlass für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis muss dringend überarbeitet werden. Es muss ein mehrjährig verbindlicher Einstellungskorridor für junge Lehrkräfte geschaffen werden.

Gestiegene Anforderungen im Bereich der Praktikanten- und Schülerbetreuung und bei den umfangreichen Prüfungen in allen Schulformen der berufsbildenden Schulen müssen angemessen mit personellen Ressourcen und adäquater Vergütung hinterlegt werden.

Besonders für die an den berufsbildenden Schulen wirkenden Fachlehrerinnen und Fachlehrer müssen motivationssteigernde Maßnahmen geschaffen werden. Hiermit spiele ich insbesondere auf Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zum Studienrat (z. B. nach dem niedersächsischen Modell) an.

Dass Fortbildungsmittel im Umfang von 40 Euro pro Lehrerstelle bei Weitem nicht ausreichen, wird schon seit Langem nicht nur vom GLB heftig kritisiert. Die im Rahmen von Budgetie-

*Für Wunder muss man beten,  
für Veränderungen aber arbeiten.  
(Thomas von Aquin)*

runge geschaffenen Erweiterungen der Flexibilisierung der Mittelverwendung in diesem Zusammenhang betrachten wir als ersten wohlwollen Schritt, bleiben jedoch bei unserer Forderung aus der Vergangenheit, 250 Euro pro Lehrerstelle im Jahr für Fortbildung fix bereitzustellen.

Die in den Studienseminaren vorhandenen Potenziale sind für Fortbildungsmaßnahmen besser nutzbar zu machen, dazu gehört jedoch eine kontinuierliche und adäquate Ausstattung mit den dafür erforderlichen Ressourcen!

Zur Thematik „Nachhaltigkeit und Lehrpläne“ fordert der GLB eine stärkere Verankerung der Umweltbildung in den Lehrplänen. Ökologie und Konsumentensouveränität müssen stärker in den Curricula Berücksichtigung finden. Bei der Auswahl von Lektürekempfehlungen muss der kulturelle Hintergrund der Klientel (z. B. Migration) stärker berücksichtigt werden.

Zur Thematik „Bereitstellung zur Verbesserung der Integrationsfähigkeit“ gilt es zu bedenken, dass mehr als 50 % der Jugendlichen in beruflichen Vollzeitbildungsgängen über einen Migrationshintergrund verfügen und hier Ressourcen zur berufsbezogenen Förderung fehlen. Allgemeinbildende Schulen in Hessen erhalten allein 1.000 Stellen zur Förderung der Sprachkompetenz!

Die für den Hauptpersonalrat und den Gesamtpersonalrat zur Wahl stehenden Kandidatinnen und Kandidaten des GLB auf der Liste DLH vertreten kompetent und nachhaltig die Interessen der Beschäftigten an den beruflichen Schulen. Deshalb ist jede Stimme für den GLB auf der Liste DLH eine Stimme zur Stärkung der beruflichen Schulen!

**Ihr Michael Reitz**  
**Landesvorsitzender des GLB** ■

## Unsere Forderungen

- ▶ lineare Gehaltserhöhung in den Jahren 2013 und 2014
- ▶ Wiedereinführung der Altersteilzeit
- ▶ Jährlicher Einstellungskorridor für Lehrkräfte aller Schulformen
- ▶ deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung
- ▶ Erhöhung der Schuldeputate für Lehrerinnen und Lehrer
- ▶ Anrechnungsstunden für Klassenlehrer-, Tutor- und Mentorentätigkeit
- ▶ Weitere Beförderungsmöglichkeiten für alle Lehrkräfte
- ▶ Inklusion mit Augenmaß



# wechsel

## FDP benennt Nicola Beer als neue Kultusministerin

von Gernot Besant

Eineinhalb Jahre vor der Landtagswahl findet erneut ein Wechsel an der Hausspitze des Hessischen Kultusministeriums statt. Mit Ministerin Dorothea Henzler verlässt auch ihr neuer Staatssekretär Herbert Hirschler das Kultusressort. Beide sind 63 Jahre alt. Hirschler hatte seine Arbeit erst im Januar 2012 begonnen und gab dazu seinen gut dotierten Posten als Chef der Wirtschafts- und Investitionsbank auf. Seine Fähigkeiten und Erfahrungen aus seiner Zeit als Staatssekretär im Wirtschaftsministerium werden weit über die Parteigrenzen hinaus gelobt. Mit dem Wechsel des



Nicola Beer

Staatssekretärs zum 01.01.2012 von Heinz-Wilhelm Brockmann zu Herbert Hirschler sollte Ruhe einkehren. Noch im Spätherbst 2011 erklärte FDP-Landesvorsitzender Jörg-Uwe Hahn die Personaldiskussion um die Führung im Kultusministerium für beendet. Für große politische Unruhen sorgten die angedachten Reformen der Staatlichen Schulämter und die Streichung von 1.000 Referendarstellen. Beides wurde zwischenzeitlich wieder zurückgenommen.

Als neue Kultusministerin wird die 42-jährige Nicola Beer, die bisherige Europa-Staatssekretärin, von der FDP benannt. Nicola Beer hat in der FDP eine steile Karriere gemacht: Mit 18 Jahren begann sie bei den Jungliberalen. Bereits vier Jahre später wurde sie in ihrer Heimatstadt Frank-

furt in den FDP-Kreisvorstand gewählt. Seit 1999 gehört sie dem Landtag an, seit 2007 ist sie auch Mitglied des Bundesvorstands der Partei. 2009 wurde die zweifache Mutter zum Gesicht Hessens in der EU. Als Europa-Staatssekretärin pendelt die Frankfurterin derzeit zwischen Wiesbaden und Brüssel. ■

### Bundesländer verzichten auf Schultrojaner

Länder, Lehrerverband und Schulbuchverlage hatten wegen der Schultrojaner heftig gestritten. Die Spähsoftware sollte auf Schulservern illegale Buchkopien finden. Nun verzichten die Bundesländer auf das Programm und wollen nach Alternativen suchen.

Unser (glb, BLBS, dbb) heftiger Protest zeigt erste Erfolge: Die Bundesländer verzichten auf sogenannte Schultrojaner, teilte das bayerische Kultusministerium am Freitag mit. „Eine Scansoftware für Schulen wird nicht kommen“, schreibt das Ministerium in einer Mitteilung. Darauf hätten sich die Länder mit den Schulbuchverlagen geeinigt. Bayern hatte die Verhandlungen mit den Verlagen zentral auch für die anderen Bundesländer geführt. Die Software sollte eigentlich in diesem Frühjahr an Schulen eingeführt werden. Im Jahr 2010 hatte sich die Kultusministerkonferenz (KMK) mit den Schulbuchverlagen auf den Einsatz geeinigt; stichprobenartig sollten Länder und Gemeinden mit dem Computerprogramm in den Netzwerken ihrer Schulen nach digitalen Kopien urheberrechtlich geschützter Texte suchen.

## neues landesschulamts Gesetzentwurf

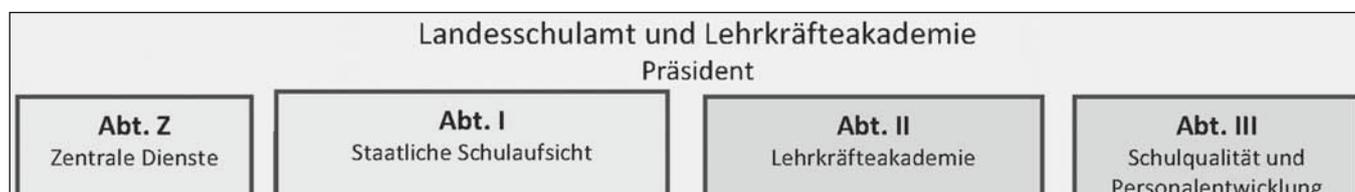
von Gernot Besant

Der aktuelle Gesetzentwurf der CDU und FDP stellt die Weichen für das neue Landesschulamts. Das „Landesschulamts und die Lehrkräfteakademie“ umschließt alle bisherigen

Ämter wie das Institut für Qualitätsentwicklung, das Amt für Lehrerbildung und die staatlichen Schulämter. Die staatlichen Schulämter bleiben darin als eigenständige Dienststelle

bestehen. Mit dem Erhalt der bisherigen Standorte soll der regionale Bezug sichergestellt werden. Der Gesetzentwurf eröffnet ferner die Möglichkeit der Bündelung von überregionalen Verwaltungsaufgaben. Die neue Behörde soll zum 01.01.2013 ihren Betrieb aufnehmen.

Der Gesetzentwurf hat die Aufgabe, den organisatorischen Rahmen zu regeln. Die inhaltlichen Themenstellungen wie Neuaufstellung der Auf-



sicht bei selbstständigen Schulen, die steigende Verantwortung vor Ort, Fort- und Weiterbildung aus einer Hand oder die Verlagerung von operativen Aufgaben aus dem Ministerium würden jetzt mit den Beschäftigten erarbeitet.

Das Landesschulamt soll dabei insbesondere das Hessische Kultusministerium von operativen Aufgaben entlasten. Kultusministerin Dorothea Henzler (FDP) stellt bei der Reform die Auflösung von Parallelstrukturen in den Vordergrund, um Geschäftsprozesse zu vereinfachen. Die Bildungsverwaltung soll insgesamt schlanker werden als heute. Neue Stellen führen zum Wegfall von Stellen in anderen Einrichtungen der Bildungsverwaltung. Die bildungspolitische Sprecherin der SPD, Heike Habermann, kritisiert, dass die Unterstützung einer effizienten Organisation von Schulen nicht Bestandteil des Gesetzentwurfs ist. Der bildungspolitische Sprecher der Grünen im Landtag, Matthias Wagner, kritisiert hingegen die Schaffung einer Monsterbehörde und mutmaßt, dass die neuen Führungspositionen lediglich politisch besetzt werden. Der Präsident des Landesschulamtes wird nach B6 besoldet (ca. 8000 € monatlich) und der stellvertretende Vizepräsident mit B3 (ca. 6700 € monatlich). Wagner fordert die Zusammenlegung der staatlichen und kommunalen Schulämter unter dem Dach der Kommune.

Der parlamentarische Geschäftsführer der CDU-Landtagsfraktion, Holger Belino, sieht einen zukunftsweisen Schritt zur Entbürokratisierung der Bildungsverwaltung und geht von erheblichen Synergieeffekten durch die Zusammenlegung der 17 Ämter aus. An den staatlichen Schulämtern steht die Umverteilung von überregionalen Aufgaben bei einer gleichmäßigen Personalausstattung im Vordergrund. Der FDP-Fraktionsvorsitzende Wolfgang Greilich möchte die Schulämter zu regionalen Beratungszentren weiterentwickeln. Dabei sollen mehr die Probleme von Eltern und Schülern in den Vordergrund rücken. ■

# schulabschluss

## Überlegungen zu einer Umgestaltung der Übergangssysteme aus kaufmännischer Sicht

von Annette Greilich

Vorbemerkung: Sowohl der LAB wie auch verschiedene Unternehmerverbände (hier besonders die VhU) sind der Überzeugung, dass durch verschiedene Übergangssysteme und die Höheren Berufsfachschulen dem Ausbildungsmarkt Jugendliche vorzuziehen werden. Es wird aber gleichzeitig von beiden Gruppen bestätigt, dass viele Jugendliche direkt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule nicht ausbildungsreif seien. Von manchen Unternehmerverbänden besonders kritisch wird in diesem Zusammenhang gesehen, dass Jugendliche in den Höheren Berufsfachschulen (HBFS) einen Berufsabschluss in einer vollschulischen Ausbildung erhalten und damit in dieser Zeit dem dualen Ausbildungsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Die einjährige Höhere Handelsschule (HH) wird als obsoletes Übergangssystem angesehen. Mit diesen Vorstellungen müssen berufliche Schulen sich kritisch auseinandersetzen und über eine mögliche Veränderung der schulischen Situation nachdenken, ohne aber dabei das Wohl der Jugendlichen und deren Bildungswünsche außer Acht zu lassen.

Um allen Gruppen, die beteiligt sind, wahrhaftig gegenüberzutreten zu können, wird es in der nächsten Zeit erforderlich sein, Annahmen durch Umfragen zu bestätigen. Eine Annahme ist, dass sich Schülerinnen und Schüler primär für die HBFS entschieden haben, um einen höheren Schulabschluss (Fachhochschulreife) zu erlangen, da sie nur so eine Ausbildungsstelle bekommen. Le-

diglich in der Höheren Handelsschule (HH) hätten viele Schülerinnen und Schüler lieber eine duale Ausbildung begonnen; diese wäre dann als klassisches Übergangssystem nach der derzeitigen Definition anzusehen. Eine weitere Annahme ist, dass viele Schülerinnen und Schüler auf berufliche Schulen wechseln, um erste Erfahrungen im beruflichen Bereich zu sammeln und um die Gelegenheit zum Neuanfang an einer neuen Schule mit neuen Lehrern als Alternative zum allgemeinbildenden System zu nutzen.

Berücksichtigt man auf der einen Seite die Bedenken der Wirtschaft und geht davon aus, dass die genannten Annahmen zutreffend sind, erscheint es sinnvoll, sich Gedanken über eine Umstrukturierung der beiden vorgenannten Schulformen zu machen. Die Erfahrungen engagierter Kolleginnen und Kollegen, die in diesen Schulformen unterrichten, lassen eine Änderung der Strukturen dieser Schulformen möglich erscheinen, um einerseits den Wünschen und Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht zu werden, aber auch Schülerinnen und Schülern ein Höchstmaß an Anschlussfähigkeit zu bieten und ihnen den höchstmöglichen Schulabschluss zu ermöglichen. Nicht unberücksichtigt bleiben darf dabei auch, dass Eltern für ihre Kinder grundsätzlich die höchstmögliche Schulbildung erreichen wollen.

Bei allen Überlegungen zu einer Umstrukturierung der Höheren Berufsfachschulen und weiterer Über-

gangssysteme in Hessen auf dieser Ebene muss ein ganz besonderes Augenmerk auf regionale Unterschiede gerichtet werden. Die Ausbildungsplatzsituation im Rhein-Main-Gebiet ist definitiv eine andere als in östlichen Bereichen z. B. des Main-Kinzig- oder des Vogelsbergkreises. Um keine Schülerin und keinen Schüler zurückzulassen, hat das Land dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende Bildungs- und eben auch Ausbildungsangebote vorgehalten werden. Eine Regelung, die allein eine hessische Region bevorzugt, ist deshalb abzulehnen.

Gerade für den kaufmännischen Bereich sehen wir in einer Umstrukturierung der vorgenannten Schulformen eine große Chance, um allen beteiligten Gruppen gerecht zu werden. Dabei sollte auch eine Zusammenführung der Höheren Berufsfachschule mit der Fachoberschule Wirtschaft und Verwaltung mit in die Überlegungen einbezogen werden.

Eine mögliche geänderte Schulstruktur muss Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit auf allen Ebenen gewährleisten. Dies bedeutet, dass Lerninhalte so auf einzelne Jahre ver-

teilt werden, dass Schülerinnen und Schüler nach dem Verlassen nach einem, zwei oder drei Jahren einen zertifizierten Lernerfolg nachweisen können. Dabei muss über definierte Standards Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit möglich werden.

Das erste Jahr einer solchen Schulform könnte etwa so aussehen wie die Höhere Handelsschule, in der wirtschaftliche Grundkenntnisse vermittelt werden. Dieses Jahr mündet in ein Zertifikat, das sowohl einen Nachweis verbesserter schulischer Leistungen darstellt als auch eine Vorqualifikation für eine potenzielle Ausbildung dokumentiert und dadurch Absolventen bessere Ausbildungschancen ermöglicht und sie eine Ausbildung besser bestehen lässt.

Nach diesem ersten Jahr kann dann ein Wechsel in das Berufliche Gymnasium möglich sein, aber auch die Aufnahme einer Ausbildung im dualen System wie auch eine Spezialisierung in den Bereichen Bürowirtschaft, Fremdsprachensekretariat und Informationsverarbeitung. Am Ende des zweiten Jahres steht dann der Nachweis nicht nur allgemeiner, sondern

auch spezieller Kenntnisse und nach Ableistung der entsprechenden Prüfungen eine Fachhochschulreife. Auch nach diesem zweiten Jahr ist jederzeit der Einstieg in eine duale Ausbildung möglich. Das dritte Jahr wäre dann das Jahr, an dessen Ende die allgemeine Hochschulreife steht.

Diese Überlegungen führen nicht dazu, dass für Wirtschaft und Industrie ad hoc mehr Auszubildende zur Verfügung stehen, aber sehr wohl dazu, dass Schülerinnen und Schüler ausbildungsreifer sind, einen höheren Schulabschluss erwerben und damit Ausbildungen erfolgreicher und oft auch in kürzerer Zeit absolvieren können.

Deutlich muss an dieser Stelle auch gesagt werden, dass es nicht Aufgabe vom Land und vor allem von Schule sein kann, für eine bessere Attraktivität der Ausbildungen und Berufe, besonders im Handwerk, zu sorgen. Land und Schule müssen dafür Sorge tragen, dass alle Schülerinnen und Schüler ihren Fähigkeiten gemäß eine möglichst hohe Schulbildung erreichen können und anschließend kompetent auf ihr Berufsleben vorbereitet werden. ■

# impresum

Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

Herausgeber:	Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. Lothringer Straße 3–5, 63450 Hanau, Telefon 06181-252278, Telefax 06181-252287, E-Mail glb.hessen@t-online.de
Anzeigen:	Geschäftsstelle des GLB, Lothringer Straße 3–5, 63450 Hanau, Telefon 06181-252278, Telefax 06181-252287
Gestaltung/Druck:	Gebrüder Wilke GmbH, Druckerei und Verlag Oberallener Weg 1, 59069 Hamm, Telefon 02385-46290-0, Telefax 02385-46290-90, E-Mail info@wilke-gmbh.de
Vorsitzender:	Michael Reitz, Adelingstraße 35, 64283 Darmstadt, Telefon 06151-272593
Redaktion:	Gernot Besant (Öffentlichkeitsarbeit/Schriftleitung) und Landesvorstand, E-Mail Gernot.Besant@glb-hessen.de
Manuskripte:	Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über die Inhalte. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des GLB und dessen Redaktion. Honorare werden keine vergütet. Für Druckfehler wird keine Haftung übernommen. Der Verfasser stimmt der Veröffentlichung der Impulseausgabe auf der Homepage zu und gestattet den Versand der Ausgabe mit E-Mail.
Erscheinungsweise:	4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN:	1869-3733

# tarifmarathon

## Tarifpartner einigen sich über Tarifabschluss 2012 bei Bund und Kommunen

von Walter Spieß,  
dbb Beamtenbund und Tarifunion – Hessen

Nach einem 40-stündigen Tarifmarathon haben sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – für den dbb verhandelte die dbb tarifunion unter Führung von Frank Stöhr – im TVöD-Bereich mit den Arbeitgebern am frühen Morgen des 31.3.2012 auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrages verständigt.



Inhaltlich sieht der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen im Kern Folgendes vor:

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und läuft vom 1.3.2012–28.2.2014.

Er sieht eine zeitlich gestaffelte Einkommenserhöhung von insgesamt 6,3 % vor.

Die Entgelte werden wie folgt erhöht:

Ab 1.3.2012	um 3,5 %
Ab 1.1.2013	um weitere 1,4 %
Ab 1.8.2013	um weitere 1,4 %

Im Bereich der Ausbildung wurden folgende Vereinbarungen getroffen:

Auszubildende und Praktikanten erhalten Festbeträge. Gezahlt werden

ab 1.3.2012	50 Euro
ab 1.8.2013	40 Euro

monatlich mehr.

Bei erfolgreich bestandener Abschlussprüfung gibt es für die Dauer von 12 Monaten eine Übernahmegarantie, sowie – Personalbedarf und freie Stelle vorausgesetzt – die Zusage, bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Übersteigen die Fahrtkosten 6 Prozent des Ausbildungsentgelts des ersten Ausbildungsjahres, sagten die Arbeitgeber eine Fahrtkostenerstattung bei Berufsschulunterricht zu. Unter Berücksichtigung der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wurde die Urlaubsdauer im TVöD-Bereich neu festgelegt.

Sie beträgt nunmehr für die Beschäftigten vor vollendetem 55. Lebensjahr 29 Tage und nach Vollen-

derung des 55. Lebensjahres 30 Arbeitstage. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres hatte das BAG eine sachliche Rechtfertigung für eine abweichende höhere tarifliche Festsetzung der Dauer des Urlaubsanspruchs anerkannt, um dem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Arbeitnehmer Rechnung tragen zu können.

Vorhandene Beschäftigte über 40 Jahre behalten ihren bisherigen Anspruch auf 30 Tage Urlaub.

Losgelöst von den auch für sie geltenden Entgeltvereinbarungen wurden auch zusätzliche Regelungen für die Beschäftigten der Versorgungsbetriebe, der Flughäfen und der Theater und Bühnen getroffen.

Nun gilt es, die Entgelterhöhungen auch zeit- und inhaltsgleich für die unter das Bundesbesoldungsgesetz fallenden Beamtinnen und Beamten auf dem Gesetzeswege zu übertragen.

Auf die derzeitige Einkommenssituation der Beschäftigten der Länder sowie die Gehälter der Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten hat dieser Abschluss keine Auswirkungen. Natürlich dürfte von ihm eine gewisse Signalwirkung auf die für diesen Personenkreis 2013 anstehende Einkommensrunde ausgehen. ■



# fachtagung

## Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung

GLB-Fachtagung 2012

von Gernot Besant und Michael Reitz



Prof. Felix Rauner und Gernot Besant bei der Vorstellung der Lernaufgaben

## Fachtagung 2012

**Donnerstag, 19. April 2012**  
35398 Gießen-Kleinlinden  
Bürgerhaus (Zum Weiher 33)

### Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung

Gesamtverband  
der Lehrerinnen und Lehrer an  
beruflichen Schulen in Hessen

Veranstaltungsteam (GLB-Landesvorstand)

Michael Reitz	Gernot Besant
Heidi Hagelüken	Bertram Böhsler
Thomas Kramer	Hans Spierl
Alexander Neuhoff	Barbara Schätz
Wenzel Preis	Nico Manz
Ulrike Zimmer	Beate Denfeld

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen – 63450 Hanau – Tel. 06181 25 22 78

10:00	Begrüßung: Michael Reitz (GLB-Landesvorsitzender)
10:30	Impuls I: Entwickeln und Messen beruflicher Kompetenzen (Prof. Dr. Felix Rauner, Universität Bremen).
11:15	Kaffeepause
11:30	Impuls II: Entwickeln kompetenzorientierter Lernaufgaben (Prof. Dr. Felix Rauner, Universität Bremen).
12:30	Mittagspause / Information durch Schulbuchverlage
13:15	Workshops
	1: Dr. Dietmar Jahlen: Kompetenzerwerb auf der Grundlage einer konsequenten Portfolioarbeit in Moodle und Mahara dokumentieren und visualisieren – Das Lernschrittkonzept
	2: Dr. Claus Wenzel: Konstruktive Konfliktbearbeitung durch Förderung der Kommunikationskompetenz
	3: Regina Beer-Wenzel, Jens Heddrich, Daniel Lotz: Visionen lernen laufen – Ein Weg zur eigenverantwortlichen, individualisierten Lernkultur (Konrad-Zuse-Schule Hünfeld)
	4: Gernot Besant: Selbstorganisierte Lehr- und Lernprozesse ziel- und kompetenzorientiert gestalten – Ein kooperatives Konzept zur qualitätsorientierten Unterrichtsentwicklung
14:30	Schlusswort und Ausklang

Fünf Beiträge zum Lehren und Lernen und zur Kompetenzorientierung stehen im Mittelpunkt der Fachtagung.

Prof. Dr. Felix Rauner (Universität Bremen) berichtete von seinen Erfahrungen im Umgang mit dem KOMET-Testverfahren. Das Entwickeln und Messen beruflicher Kompetenzen steht dabei im Vordergrund. Dabei lassen sich insbesondere domänenspezifische Leistungsdispositionen messen. Ein Vergleich von Bildungsgängen und Lerngruppen in Bezug zu den festgelegten Dimensionen ist damit möglich. In dem Vortrag wurden Effekte in der Berufsausbildung in China, Afrika und aus dem Modellversuch KOMET in Hessen aufgezeigt.

Der nachfolgende Bericht „Berufsbildungs-PISA ist möglich – Man muss nur wissen, was man messen will“ verdeutlicht die Umsetzung der Large-Scale-Kompetenzdiagnostik zum hessischen Modellversuch in Hessen und Bremen.

Direkt nach dem Mittagstisch geht es mit den Workshops weiter. Neben den im Vortrag von Prof. Dr. Rauner aufgezeigten beruflichen Kompetenzdimen-



Michael Reitz begrüßt die Gäste.

Auf der GLB-Fachtagung am 19.04.2012 wurden unterschiedliche Aspekte von kompetenzorientierten Ansätzen unter dem Blickwinkel der Pädagogik und der Technik vorgestellt und an praktischen Beispielen verdeutlicht.



Impulsvortrag von Prof. Dr. Felix Rauner zu den Grundlagen des Testverfahrens



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hören gespannt dem Vortrag von Prof. Dr. Felix Rauner zu.



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hören gespannt dem Vortrag von Prof. Dr. Felix Rauner zu.



Dietmar Johlen bei der Präsentation

sionen werden vier ergänzende kompetenzorientierte Ansätze zu Unterrichtsentwicklung vorgestellt.

Dr. Dietmar Johlen verdeutlicht das Lernschritt-konzept. Dabei erläutert er eine konsequente Portfolioarbeit zur Unterstützung des Lernprozesses in Verbindung mit einer Lernplattform.

Der nachfolgende Bericht „Kompetenzerwerb auf der Grundlage einer konsequenten Portfolioarbeit in Moodle und Mahara dokumentieren und visualisieren – Das Lernschritt-konzept“ beschreibt das Konzept.

Dr. Claus Wenzel stellt in seinem Workshop eine Möglichkeit zur „konstruktiven Konfliktbearbeitung durch Förderung der Kommunikationskompetenz“ mithilfe der vier Stufen der gewaltfreien Kommunikation vor.

Regina Beer-Wenzel, Jens Heddrich und Daniel Lotz stellen das Lernkon-



Teilnehmer am WS zum Lernschritt-konzept

## In eigener Sache

### Versand der Impulse als PDF

Auf vielfache Nachfrage ist es nun möglich, die Impulse zukünftig als PDF zu erhalten.

Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter

**glb.hessen@t-online.de:**

Name

Vorname

Straße

Wohnort

Postleitzahl

Mail-Adresse

Sollten Ihre Adressdaten unvollständig oder nicht korrekt sein, bitten wir um Korrektur oder Ergänzung.

Ich möchte zukünftig die Impulse als PDF via Mail erhalten.

Bitte senden Sie mir diese an folgende Mail-Adresse:





Dr. Claus Wenzel im Workshop zur Konfliktbearbeitung

zept der Konrad-Zuse-Schule in Hünfeld vor.

Unter „Visionen lernen laufen. Ein Weg zur eigenverantwortlichen, individualisierten Lernkultur“ werden konkrete Schritte eines ganzheitlichen Lehr-Lernkonzeptes mithilfe eines Filmes aufgezeigt.

Das Konzept wird in der nächsten Impulse-Ausgabe beschrieben. Weitere Informationen findet man unter der Internetadresse [www.konrad-zuse-schule.de](http://www.konrad-zuse-schule.de).

Das Konzept wird nachfolgend ausführlich dargestellt.

Michael Reitz greift zum Abschluss der Veranstaltung die unterschiedli-

chen Aspekte der Workshops auf und betont die Wichtigkeit einer konzeptionellen pädagogischen Arbeit. Im Namen des Landesvorstands bedankt sich Michael Reitz bei den Referentinnen und Referenten Prof. Dr. Felix Rauner, Dr. Dietmar Johlen, Dr. Claus Wenzel, Regina Beer-Wenzel, Jens Heddrich, Daniel Lotz und Ger- not Besant für die Beiträge.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußern den Wunsch zu den einzelnen Workshops Fortbildungen anzubieten, um die vielfältigen Anregungen selbst konkret umsetzen zu können. Anmeldung und Interessenbekundung zu den einzelnen Themenbereichen ist via Mail möglich. Verwenden Sie dazu bitte die Angaben auf Seite 28. ■

**Fotos: Bertram Böhser**



Gernot Besant verdeutlicht das kooperative Lernen.

Gernot Besant stellt in seinem Workshop ein kooperatives Lehr-Lern-Konzept zum Thema „Selbstorganisierte Lehr- und Lernprozesse ziel- und kompetenzorientiert gestalten“ vor. Das Konzept wird theoretisch fundiert und anhand von praktischen Unterrichtsbeispielen verdeutlicht.



Regina Beer-Wenzel, Jens Heddrich und Daniel Lotz im Workshop zur eigenverantwortlichen Lernkultur



Workshop zum kooperativen Lernen

# testkonzept

## Berufsbildungs-PISA ist möglich

Man muss nur wissen, was man messen will

von Prof. Dr. Felix Rauner, Universität Bremen

Nach mehr als drei Jahren Testerfahrung im Bereich der standardisierten Large-Scale-Kompetenzdiagnostik (LSKD) im Berufsfeld Elektrotechnik steht ein empirisch überprüftes und in der Praxis erprobtes Testkonzept zur Verfügung. Gegenüber herkömmlichen Prüfungsverfahren können die Kompetenzniveaus und -profile der Testgruppen – auch unterschiedlicher Berufsbildungssysteme – vergleichend bestimmt werden.

Voraussetzung dafür sind praxisnahe, offene, komplexe Testaufgaben, die auf der Grundlage eines Kompetenzmodells entwickelt werden und deren Lösung anhand eines darauf basierenden Messverfahrens bewertet wird. Die Erhebung von Kontextdaten zum betrieblichen und berufsschulischen Lernen sowie die Erfassung der beruflichen Identität und des beruflichen Engagements sind die Grundlage für ein leistungsfähiges Instrument zur Analyse und

Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse und -strukturen.

### Wozu eine Large-Scale-Kompetenzdiagnostik?

Alle an der Berufsbildung Beteiligten fordern zu Recht eine verbesserte Qualitätssicherung und -entwicklung der beruflichen Bildung. Gelingt es, eine standardisierte Form der Kompetenzdiagnostik – nach dem Beispiel PISA – zu entwickeln, die mit einem überschaubaren Aufwand eingeführt werden kann, dann könnte die Qualitätssicherung auf eine neue Basis gestellt werden. Auf europäischer Ebene geht es um den Stellenwert der dualen Berufsbildung in einem zukünftigen europäischen Berufsbildungsraum. Erst eine empirisch fundierte LSKD würde wesentliche Grundlagen für die Begründung europäischer Berufsbildungsstrukturen liefern.

Die bisherigen Testergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl verbreiteter Einschätzungen über die Qualität der dualen Organisation beruflicher Bildung eher auf gediegenen Vorurteilen als gesicherten empirischen Erkenntnissen basieren.

### Was man mit der LSKD messen kann

Die LSKD zielt mit ihren Ergebnissen auf die Qualität der Bildungsstrukturen und -systeme. Von den Testergebnissen und den Kontextdaten der zu vergleichenden Testgruppen können die Stärken und Schwächen der Bildungsstrukturen und -systeme abgeleitet werden. Gemessen werden können die domänenspezifischen (beruflichen) kognitiven Leistungsdispositionen. „Sie [sind] in einem gewissen Maße über ähnliche Situationen generalisierbar. Dabei wird von den motivationalen und affektiven Faktoren abgesehen“ (HARTIG/KLIEME 2006, 18). Geht man von dieser Definition aus, dann ergibt sich für die Berufsbildung eine Unterscheidung zwischen dem Erfassen von Kompetenzen einerseits und dem Überprüfen von Qualifikationen andererseits. Aus dieser Definition lässt sich ableiten, was mit den Methoden der LSKD gemessen und – ebenso wichtig – was nicht gemessen werden kann.

### Die Grundlagen des KOMET-Testverfahrens

Der Dreh- und Angelpunkt der LSKD ist ein Kompetenzmodell, das nach den grundlegenden Erkenntnissen und Leitideen der beruflichen Bildung aufgebaut ist und das sich an die Empfehlungen der etablierten Kompetenzforschung zur Modellierung von Kompetenz anlehnt. Mittlerweile konnte das bildungstheoretisch begründete KOMET-Kompetenzmodell in ein empirisch überprüftes Messmodell überführt werden.

Das dreidimensionale KOMET-Kompetenzmodell umfasst wie vergleichbare Kompetenzmodelle

#### Eckdaten zum KOMET-Projekt

<b>Ziel</b>	Messen beruflicher Kompetenzen und beruflichen Engagements von Elektronikerinnen/Elektronikern
<b>Testpersonen</b>	Seit 2007 Hessen und Bremen: 700 Testpersonen (duale Berufsbildung / Fachschulen); in Peking: 800 Testpersonen (alternierende berufliche Bildung / höhere Fachschulen) sowie 40 Lehrer/-innen
<b>Konsortium</b>	Hessisches Kultusministerium, Senator für Bildung, Bremen, Regional Institut Berufliche Bildung (RIBB Peking)  Wissenschaftliche Begleitung: Forschungsgruppe I:BB Universität Bremen, Leitung Prof. Dr. Felix Rauner; Psychometrische Überprüfung: Dr. Birgitt Erwie; (Erdwien Consulting, Bremen), Dr. Thomas Martens (DIPF, Frankfurt), Dr. Lars Heinemann (I:BB, Universität Bremen); Lehrer/-innen, Fachdidaktiker/-innen, Lehrerbildung: Steuerungsgruppe Hessen und Steuerungsgruppe Bremen sowie 30 Rater (Hessen und Bremen) und 30 Rater (Peking)

Messen	
... lassen sich	... lassen sich nicht/mit viel Aufwand
Kognitive domänenspezifische Leistungsdispositionen	situierter berufliche Qualifikationen
Kompetenzniveaus	Implizites berufliches Wissen (tacit knowledge)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ berufsbezogen sowie berufsübergreifend, unabhängig von den Formen und Strukturen der Bildungsgänge</li> <li>■ von Testgruppen auf der Basis individueller Testergebnisse</li> </ul>	Individuelles situierendes berufliches Können (Berufsfähigkeit)
Heterogenität von Kompetenzniveaus und -ausprägungen	Lernzuwachs bezogen auf Lehr- und Ausbildungspläne (unterrichts- und ausbildungsbezogen)
Kompetenzprofile und -ausprägungen	Handwerkliche Geschicklichkeit
In Kombination mit den Daten der Kontexterhebungen ergeben sich Erkenntnisse zu einer Vielzahl steuerungs- und gestaltungsrelevanter Zusammenhänge.	Soziale Kompetenzen (mit Einschränkung)
Unter anderem zu:	Fähigkeiten, die in der interaktiven Verlaufsform der Arbeit zum Ausdruck kommen (mit Einschränkung)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bildungssystemen und Bildungsgängen</li> <li>■ Inhalten und Formen des beruflichen Lernens</li> <li>■ Lernortkooperation und Bildungsplänen</li> <li>■ Arbeitsgestaltung</li> <li>■ Schulorganisation</li> <li>■ internationalen Vergleichen</li> </ul>	Kompetenzen, die im gestalterischen Handeln ihren Ausdruck finden

Möglichkeiten und Grenzen des Messens beruflicher Kompetenz

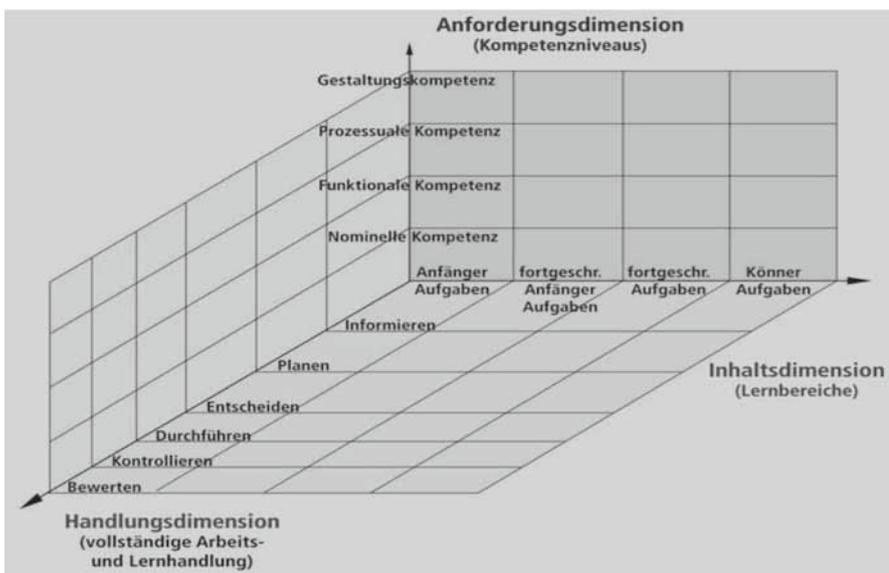


Abb. 1: Das KOMET-Kompetenzmodell

- eine Anforderungsdimension, die nach vier aufeinander aufbauenden Kompetenzniveaustufen differenziert wird,
- eine Inhaltsdimension, mit der berufliche Aufgaben nach dem NovizenExperten-Konzept unterschieden werden sowie
- eine Handlungsdimension, die die Kriterien der vollständigen Arbeitshandlung umfasst (Abb. 1).

Die Anforderungsdimension nimmt das Konzept der vollständigen Lösung beruflicher Aufgaben auf. Dieses beinhaltet folgende acht Kriterien:

- Funktionalität verweist auf die instrumentelle Fachkompetenz und damit auf das kontextfreie fachkundliche Wissen. Die Fähigkeit, eine Aufgabe funktional zu lösen, ist grundlegend für alle anderen Anforderungen, die an die Lösung beruflicher Aufgaben gestellt werden.
- Anschaulichkeit/Präsentation: Das Ergebnis beruflicher Aufgaben wird im Planungs- und Vorbereitungsprozess vorweggenommen und so dokumentiert und präsentiert, dass der/die Auftraggeber (Vorgesetzte, Kunden) die Lösungsvorschläge kommunizieren und bewerten können. Daher handelt es sich um eine Grundform beruflicher Arbeit und beruflichen Lernens.
- Nachhaltigkeit/Gebrauchswertorientierung: Berufliche Arbeitsprozesse und -aufträge verweisen zuletzt immer auf „Kunden“, deren Interesse ein hoher Gebrauchswert sowie die Nachhaltigkeit der Aufgabenlösung ist. In hoch arbeitsteiligen Arbeitsprozessen verflüchtigen sich im Bewusstsein der Beschäftigten häufig der Gebrauchswert und der Nachhaltigkeitsaspekt bei der Lösung beruflicher Aufgaben. Mit der Leitidee der nachhaltigen Problemlösung wirkt die berufliche Bildung dem entgegen.

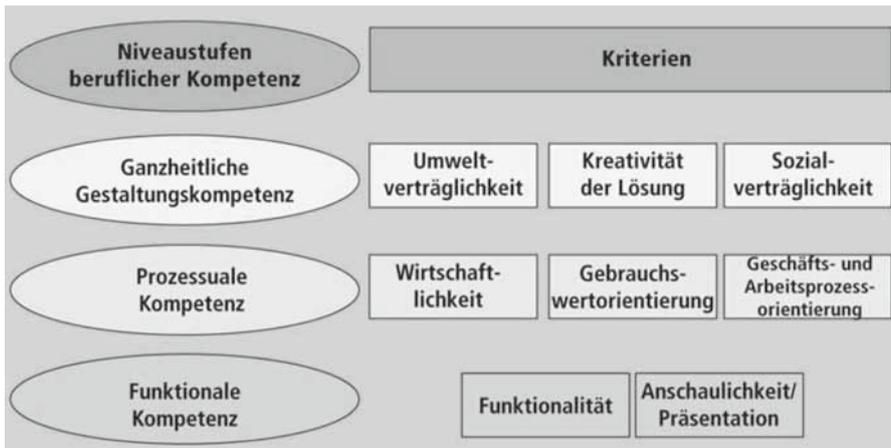


Abb. 2: Niveaustufen und Kriterien beruflicher Kompetenz (RAUNER/GROLLMANN/MARTENS 2007, 23)

- **Wirtschaftlichkeit/Effizienz:** Berufliche Arbeit unterliegt prinzipiell dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit. Die kontextbezogene Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte bei der Lösung beruflicher Aufgaben zeichnet das kompetente Handeln von Fachleuten aus.
- **Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung** umfasst Lösungsaspekte, die auf die vor- und nachgelagerten Arbeitsbereiche in der betrieblichen Hierarchie (der hierarchische Aspekt des Geschäftsprozesses) sowie auf die vor- und nachgelagerten Arbeitsbereiche in der Prozesskette (der horizontale Aspekt des Geschäftsprozesses) Bezug nehmen.
- **Das Kriterium Sozialverträglichkeit** betrifft vor allem den Aspekt humaner Arbeitsgestaltung und -organisation, den Gesundheitsschutz sowie ggf. auch die über die beruflichen Arbeitszusammenhänge hinausreichenden sozialen Aspekte beruflicher Arbeit.
- **Umweltverträglichkeit** ist ein für nahezu alle Arbeitsprozesse relevantes Kriterium, bei dem es nicht um allgemeines Umweltbewusstsein, sondern um die berufs- und fachspezifischen umweltbezogenen Anforderungen an berufliche Arbeitsprozesse und deren Ergebnisse geht.
- **Kreativität** ist ein Indikator, der bei der Lösung beruflicher Aufgaben eine große Rolle spielt. Dies resultiert auch aus den situativ höchst unterschiedlichen Gestaltungsspielräumen bei der Lösung beruflicher Aufgaben.

**Funktionale Kompetenz:** Auf diesem Kompetenzniveau basieren die fachlich-instrumentellen Fähigkeiten auf den dafür erforderlichen elementaren Fachkenntnissen und Fertigkeiten, ohne dass diese in ihren Zusammenhängen und in ihrer Bedeutung für die berufliche Arbeit durchdrungen sind.

**Prozessuale Kompetenz:** Berufliche Aufgaben werden in ihren Bezügen zu betrieblichen Arbeitsprozessen und -situationen interpretiert und bearbeitet. Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Kunden und Prozessorientierung werden dabei berücksichtigt.

**Ganzheitliche Gestaltungskompetenz:** Auf diesem Kompetenzniveau werden berufliche Aufgaben in ihrer jeweiligen Komplexität wahrgenommen und unter Berücksichtigung der vielfältigen betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie der divergierenden Anforderungen an den Arbeitsprozess und das Arbeitsergebnis gelöst.

Abbildung 2 zeigt die Zuordnung der Kompetenzkriterien zu den Niveaustufen beruflicher Kompetenz. Nominelle Kompetenz liegt unterhalb der Niveaustufe beruflicher Kompetenz.

## Konsequenzen für das Testformat

Das Format der Testaufgaben ist konsequent auf die Praxis beruflicher Arbeit sowie die Leitidee einer auf Prozess- und Gestaltungskompetenz ausgerichteten Ausbildung bezogen. Daraus ergeben sich drei grundlegende Anforderungen an die Gestaltung von Testaufgaben:

1. Der Komplexitätsgrad muss so gewählt werden, dass Zusammenhangsverständnis – und nicht nur eine Summe von Einzelfähigkeiten – gemessen werden kann.
2. Offene Testaufgaben sind erforderlich, da bei der Lösung beruflicher Aufgaben von den Fachkräften zwischen alternativen Lösungs-

### Beispiel einer Testaufgabe

Bei einer Testaufgabe werden die Rahmenbedingungen, z. B. für den Umbau eines vorhandenen Lagerraumes in einen Raum zur Trocknung lackierter Maschinenteile, beschrieben und anhand einer Skizze veranschaulicht.

**Aufgabenstellung:** Erarbeiten Sie einen konkreten Lösungsvorschlag für den Umbau und die elektrische Ausrüstung des Raumes. Stellen Sie anhand praxisbezogener Unterlagen Ihre Konzeption dar. Begründen Sie Ihren Lösungsvorschlag umfassend und detailliert.

Falls Sie noch zusätzliche Fragen, z. B. an den Auftraggeber, die Nutzer oder andere Gewerke haben, schreiben Sie diese bitte zur Vorbereitung von Abstimmungsgesprächen auf.

**Arbeits- und Hilfsmittel:** Zur Bearbeitung der Aufgabenstellung sind alle üblichen Hilfsmittel, wie Tabellenbücher, Fachbücher, eigene Mitschriften und eigene Taschenrechner zulässig.

Für die Modellbildung der Anforderungsdimension (Kompetenzniveaustufen) orientiert sich das KOMET-Kompetenzmodell am vierstufigen Kompetenzniveaunkonzept von BYBEE (1997), das auch Eingang in das PISA-Projekt gefunden hat:

**Nominelle Kompetenz:** Auf dieser ersten Kompetenzstufe verfügen die Auszubildenden über ein oberflächliches begriffliches Wissen, ohne dass dieses bereits handlungsleitend im Sinne beruflicher Handlungsfähigkeit ist.

varianten abgewogen werden muss.

- Die Testaufgaben müssen inhaltlich für den jeweiligen Beruf charakteristisch und repräsentativ sein. Es ist nicht erforderlich, das jeweilige Berufsbild in seiner fachlichen Breite – vollständig – durch Testaufgaben abzubilden.

Die Bewertung offener Testaufgaben erfolgt anhand von ca. 40 Kriterien, mit denen die acht Kompetenzkriterien operationalisiert wurden.

Eine typische Testaufgabe besteht aus einer realitätsnahen Situationsbeschreibung aus der Kundenperspektive. Daraus lassen sich die Spezifikationen für professionelle Aufgabenlösungen ableiten.

### Darstellungsformen der Testergebnisse

Die Darstellungsform der Testergebnisse entscheidet ganz wesentlich über den Nutzen, den die LSKD für die Bildungspraxis hat. Anhand von drei grafischen Darstellungsformen der Testergebnisse können unterschiedliche Merkmale der gemessenen beruflichen Kompetenzen hervorgehoben werden.

### Perzentilbänder

Diese in den Veröffentlichungen zum PISA-Projekt bevorzugte Darstellungsform (Abb. 3, 4) ermöglicht die Repräsentation von drei Informationen:

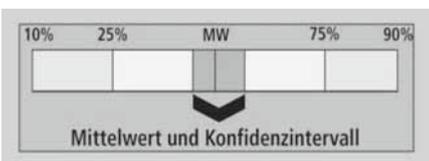


Abb. 3: Beispiel für ein Perzentilband

- Die mittlere Markierung zeigt den Mittelwert (MW) der Testergebnisse für die jeweilige Testgruppe.
- Das um den Mittelwert markierte sogenannte Konfidenzintervall

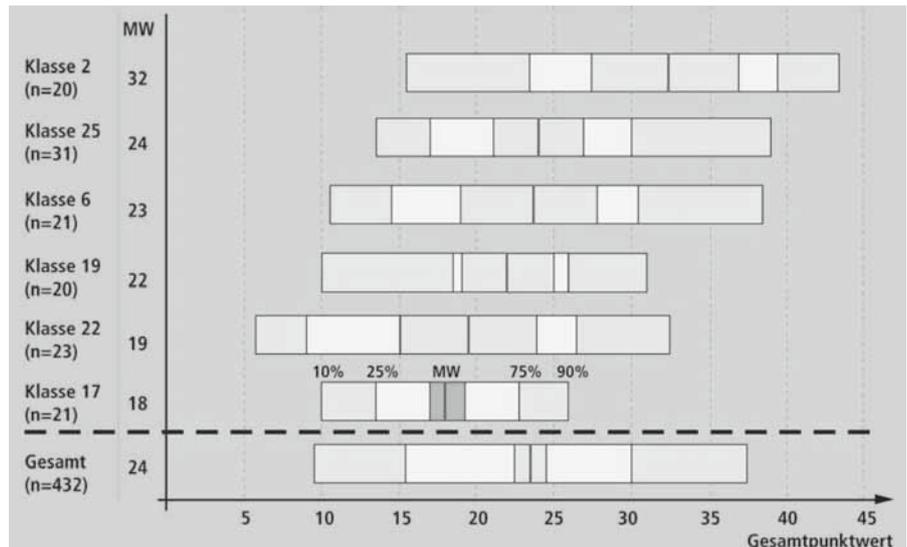


Abb. 4: Perzentilbänder für die berufliche Kompetenz über unterschiedliche Klassen

zeigt an, dass in diesem Bereich mit 90%iger Sicherheit der „wahre“ Mittelwert liegt.

### Kompetenzniveau-Verteilungen

- Die Perzentilbänder markieren mit ihren unterschiedlichen Schattierungen die Spreizung der Ergebnisse. Oberhalb des 90%-Perzentils liegen die 10 % besten Teilnehmer, unterhalb des 10 %-Perzentils die 10 % schwächsten Teilnehmer. Zwischen dem 25. und 75. Perzentil liegen 50 % aller Teilnehmer. Das in der Abbildung 4 dargestellte Untersuchungsergebnis verweist auf eine in der Berufsbildung außerordentlich ausgeprägte Leistungsheterogenität der Auszubildenden.

Diese Form der Ergebnisrepräsentation erlaubt es, die Verteilung der Testteilnehmer auf die vier Kompetenzniveaustufen darzustellen. Abbildung 5 zeigt, dass 18 % der Testteilnehmer lediglich über eine nominelle Kompetenz (unterhalb der drei beruflichen Kompetenzniveaus) verfügen und daher der Risikogruppe zugeordnet werden. Nur 24 % erreichen das Niveau ganzheitlicher Gestaltungskompetenz, wie es in allen deutschen Rahmenlehrplänen als übergeordnetes Leitziel vorangestellt ist.

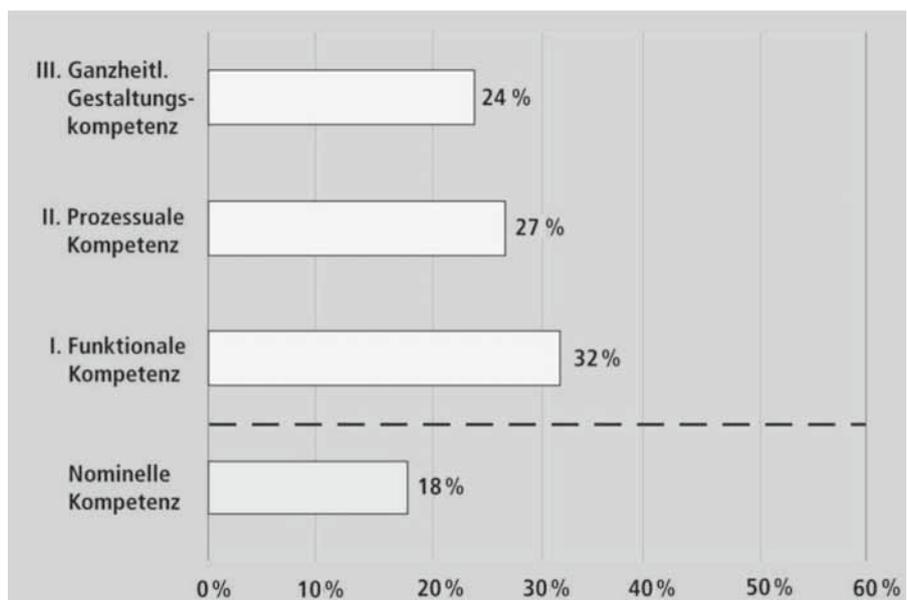


Abb. 5: Beispiel für die Kompetenzniveauverteilung einer Testgruppe

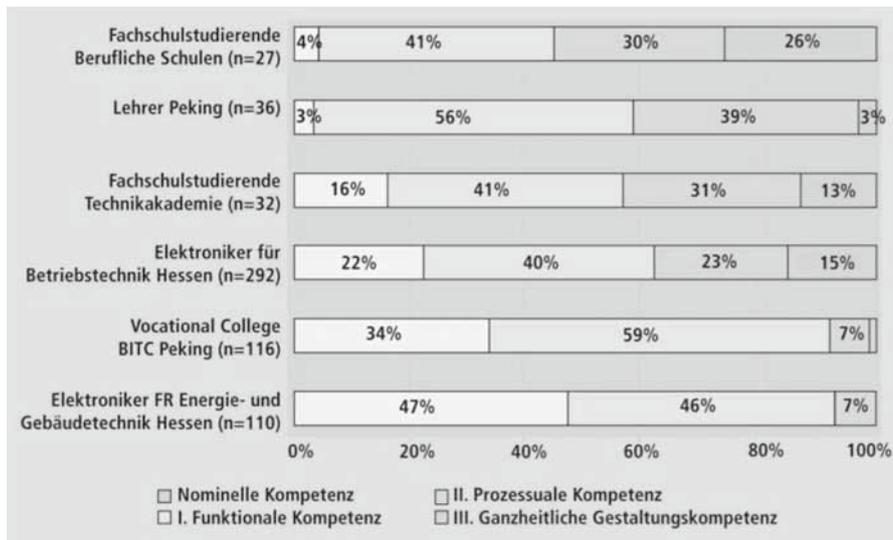


Abb. 6: Kompetenzniveauverteilungen unterschiedlicher Testgruppen im Vergleich

Abbildung 6 zeigt die Kompetenzniveauverteilungen unterschiedlicher Testgruppen im Vergleich. Anhand der Kontextdaten können diese Ergebnisse auf die Stärken und Schwächen der jeweiligen Ausbildungsstrukturen zurückgeführt werden.

## Netzdiagramme

Mit Netzdiagrammen werden die Kompetenzprofile von Testgruppen dargestellt (Abb. 7). Aus den Diagrammen lässt sich unmittelbar ablesen, ob und wie es der jeweiligen Ausbildungspraxis gelingt, das Konzept der vollständigen Lösung beruflicher Aufgaben umzusetzen.

Das KOMET-Kompetenz- und Messmodell wurde mit Erfolg von den be-

teiligten Lehrern als ein didaktisches Konzept zur Unterrichtsplanung und -gestaltung eingeführt. Die Projektergebnisse wurden zur Evaluation und Selbstevaluation durch Lehrer und Schüler genutzt. Aus den Ergebnissen lassen sich unterrichtsorganisatorische und didaktisch-methodische Konsequenzen zur kontinuierlichen Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsprozesse ableiten.

## Literatur

Bybee, R. W. (1997): Achieving scientific literacy: from purposes to practices. Portsmouth, NH: Heinemann.

Erdwien, B.; Martens, Th. (2009): Die empirische Qualität des Kompetenzmodells und des Ratingverfahrens. In:

Rauner, F. u. a.: Messen beruflicher Kompetenzen. Bd. II. Ergebnisse KOMET 2008. Berlin: LIT.

Hartig, J.; Klieme, E. (2006): Kompetenz und Kompetenzdiagnostik. In: Schweizer, K. (Hrsg.): Leistung und Leistungsdiagnostik. Berlin: Springer. 127143.

Rauner, F.; Grollmann, Ph.; Martens, Th. (2007): Messen beruflicher Kompetenz(entwicklung). ITB-Forschungsbericht 21. Bremen: Institut Technik und Bildung (ITB). ■

Aus: Q-Magazin, März 2011

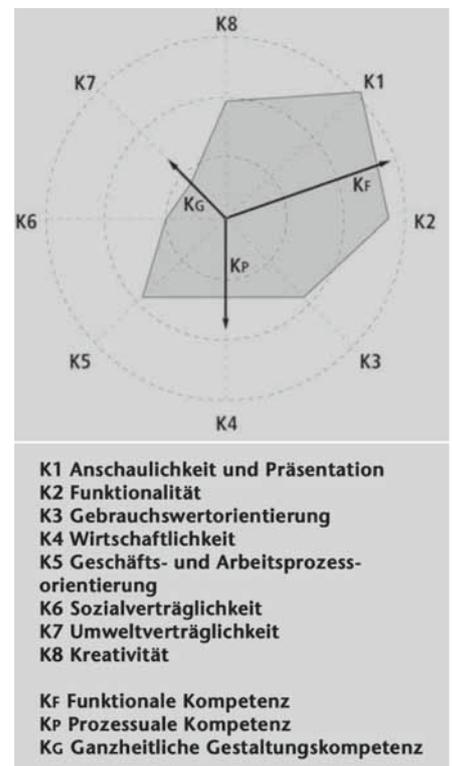


Abb. 7: Beispiel für ein Kompetenzprofil

# kompetenzerwerb

Auf der Grundlage einer konsequenten Portfolioarbeit in Moodle und Mahara dokumentieren und visualisieren – Das Lernschritt-konzept

von Dr. Dietmar Johlen, Oskar-von-Miller-Schule Kassel

Schule verändert sich grundlegend, wenn jedem Schüler der Freiraum gegeben wird, seinen individuellen

Lernweg mit seinem Lerntempo zu gehen. Für die Lehrkräfte ergibt sich hieraus die Aufgabe, geeignete

Strukturen bereitzuhalten, die Lernende hierbei unterstützen. Diese Unterstützungsstruktur, die an unserer Schule in den letzten 5 Jahren entwickelt wurde, ist das „Lernschritt-konzept“<sup>1</sup>. In diesem Artikel werden einige Phasen beschrieben, die typisch für das Lernschritt-konzept sind.

Das Lehrerteam verfolgt im Lernschritt-konzept gemeinsam festgesetzte Ziele im Team. Die folgende Aufzählung nennt exemplarisch eine Auswahl dieser Ziele:

# Machen Sie mit beim glb! Es wird Zeit!



Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften (wie der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen – glb) mit insgesamt mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten.

Nur Nähe mit einer persönlich überzeugenden Ansprache jedes Mitgliedes schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft. Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des **dbb**. Wir informieren schnell und vor Ort über [www.dbb.de](http://www.dbb.de), [www.glb-hessen.de](http://www.glb-hessen.de) und [www.tarifunion.dbb.de](http://www.tarifunion.dbb.de), über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin**, **tacheles** und Zeitschriften der Fachgewerkschaften wie die **Impulse (glb)**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!



dbb-Demonstration am 28. Februar 2011 in Wiesbaden



Der **Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh)** ist der Zusammenschluss der drei Verbände **glb** (Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen), **HPhV** (Hessischer Philologenverband) und **VDL** (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen).

Der **Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (glb)** ist die einzige gewerkschaftliche Gruppierung in Hessen, welche sich auf die Vertretung der spezifischen Interessen der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer konzentriert. Anders als auf Bundesebene, auf der die „Wirtschaftslehrer“ im vLw und die gewerblich-technischen Berufsschullehrer im BLBS organisiert sind, haben sich die Berufsschullehrerinnen und -lehrer in Hessen zum GLB zusammengeschlossen.

Der **Hessische Philologenverband (HPhV)** ist die Gewerkschaft der Gymnasiallehrerinnen und -lehrer an allen Schulformen. Er ist Mitglied im Deutschen Philologenverband.

Der **Verband der Lehrer Hessen (VDL)** ist die Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Förderschulen und Gesamtschulen. Er ist Mitglied im Verband Deutscher Realschullehrer.

Alle drei Lehrgewerkschaften/Verbände haben als Dachorganisation den **Deutschen Beamtenbund (dbb)** mit 1,2 Millionen Mitgliedern.

Das Bündnis des dlh garantiert die Eigenständigkeit der Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen. Wir nutzen die Synergieeffekte der Kompetenzen dreier spezialisierter Verbände in der Personalratsarbeit beim Hessischen Kultusministerium und den staatlichen Schulämtern.

# Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen

Lothringer Str. 3-5 • 63450 Hanau • Tel.: (0 61 81) 25 22 78 • Fax: (0 61 81) 25 22 87

E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de • Internet: www.glb-hessen.de

August 2012	September 2012	Oktober 2012	November 2012	Dezember 2012	Januar 2013
1 Mi	1 Sa	1 Mo	1 Do 44	1 Sa	1 Di Neujahr
2 Do 31	2 So	2 Di	2 Fr	2 So	2 Mi
3 Fr	3 Mo	3 Mi Tag der deutschen Einheit	3 Sa	3 Mo	3 Do 1
4 Sa	4 Di	4 Do 40	4 So	4 Di	4 Fr
5 So	5 Mi	5 Fr	5 Mo	5 Mi	5 Sa
6 Mo	6 Do 36	6 Sa	6 Di	6 Do 49	6 So
7 Di	7 Fr	7 So	7 Mi	7 Fr	7 Mo
8 Mi	8 Sa	8 Mo	8 Do 45	8 Sa	8 Di
9 Do 32	9 So	9 Di	9 Fr	9 So	9 Mi
10 Fr	10 Mo	10 Mi	10 Sa	10 Mo	10 Do 2
11 Sa	11 Di	11 Do 41	11 So	11 Di	11 Fr
12 So	12 Mi	12 Fr	12 Mo	12 Mi	12 Sa
13 Mo Unterrichtsbeginn	13 Do 37	13 Sa	13 Di	13 Do 50	13 So
14 Di	14 Fr	14 So	14 Mi	14 Fr	14 Mo
15 Mi	15 Sa	15 Mo Herbstferien	15 Do 46	15 Sa	15 Di
16 Do 33	16 So	16 Di	16 Fr	16 So	16 Mi
17 Fr	17 Mo	17 Mi	17 Sa	17 Mo	17 Do 3
18 Sa	18 Di	18 Do 42	18 So	18 Di	18 Fr
19 So	19 Mi	19 Fr	19 Mo	19 Mi	19 Sa
20 Mo	20 Do 38	20 Sa	20 Di	20 Do 51	20 So
21 Di	21 Fr	21 So	21 Mi	21 Fr	21 Mo
22 Mi	22 Sa	22 Mo	22 Do 47	22 Sa	22 Di
23 Do 34	23 So	23 Di	23 Fr	23 So	23 Mi
24 Fr	24 Mo	24 Mi	24 Sa	24 Mo Weihnachtsferien Heiligabend	24 Do 4
25 Sa	25 Di	25 Do 43	25 So	25 Di 1. Weihnachtstag	25 Fr
26 So	26 Mi	26 Fr	26 Mo	26 Mi 2. Weihnachtstag	26 Sa
27 Mo	27 Do 39	27 Sa	27 Di	27 Do 52	27 So
28 Di	28 Fr	28 So	28 Mi	28 Fr	28 Mo
29 Mi	29 Sa	29 Mo	29 Do 48	29 Sa	29 Di
30 Do 35	30 So	30 Di	30 Fr	30 So	30 Mi
31 Fr		31 Mi		31 Mo	31 Do



Februar 2013	März 2013	April 2013	Mai 2013	Juni 2013	Juli 2013
1 Fr	1 Fr	1 Mo Ostermontag	1 Mi 1. Mai	1 Sa	1 Mo
2 Sa	2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Di
3 So	3 So	3 Mi	3 Fr	3 Mo	3 Mi
4 Mo	4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Do
5 Di	5 Di	5 Fr	5 So	5 Mi	5 Fr
6 Mi	6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do	6 Sa
7 Do	7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 So
8 Fr	8 Fr	8 Mo	8 Mi	8 Sa	8 Mo Sommerferien
9 Sa	9 Sa	9 Di	9 Do Christi Himmelfahrt	9 So	9 Di
10 So	10 So	10 Mi	10 Fr	10 Mo	10 Mi
11 Mo	11 Mo	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Do
12 Di	12 Di	12 Fr	12 So	12 Mi	12 Fr
13 Mi	13 Mi	13 Sa	13 Mo	13 Do	13 Sa
14 Do	14 Do	14 So	14 Di	14 Fr	14 So
15 Fr	15 Fr	15 Mo	15 Mi	15 Sa	15 Mo
16 Sa	16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Di
17 So	17 So	17 Mi	17 Fr	17 Mo	17 Mi
18 Mo	18 Mo	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Do
19 Di	19 Di	19 Fr	19 So Pfingstsonntag	19 Mi	19 Fr
20 Mi	20 Mi	20 Sa	20 Mo Pfingstmontag	20 Do	20 Sa
21 Do	21 Do	21 So	21 Di	21 Fr	21 So
22 Fr	22 Fr	22 Mo	22 Mi	22 Sa	22 Mo
23 Sa	23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Di
24 So	24 So	24 Mi	24 Fr	24 Mo	24 Mi
25 Mo	25 Mo Osterferien	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Do
26 Di	26 Di	26 Fr	26 So	26 Mi	26 Fr
27 Mi	27 Mi	27 Sa	27 Mo	27 Do	27 Sa
28 Do Anmeldefrist Berufliches Gymnasium	28 Do	28 So	28 Di	28 Fr	28 So
	29 Fr Karfreitag Anmeldefrist FOS/BFS	29 Mo	29 Mi	29 Sa	29 Mo
	30 Sa Karsamstag	30 Di Anmeldefrist BBW Höhere BFS/Assistentenausbildung	30 Do Fronleichnam	30 So	30 Di
	31 So Ostersonntag		31 Fr		31 Mi

# Unsere Forderungen

- ▶ lineare Gehaltserhöhung in den Jahren 2013 und 2014
- ▶ Wiedereinführung der Altersteilzeit für Lehrkräfte aller Schulformen
- ▶ deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung
- ▶ Erhöhung der Schuldeputate für Lehrerinnen und Lehrer
- ▶ Anrechnungsstunden für Klassenlehrer-, Tutor- und Mentorentätigkeit
- ▶ Weitere Beförderungsmöglichkeiten für alle Lehrkräfte
- ▶ Inklusion mit Augenmaß



www.dlh-hessen.de

# Für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium kandidieren

KARIN AMEND-BAAB

(GLB)

„Bürokratische Eingelenken unterwandern die zunehmende Selbstständigkeit der Schulen. Die bürokratisch gestrichelte Unabhängigkeit der Lehrerinnen und Lehrer muss erhalten bleiben. Dafür setzen wir uns ein.“

JÜRGEN HARTMANN (HPhV)

„Bildung ist in Hessen ebenso wie in ganz Deutschland noch viel unterfinanziert. Bezüglich der Ressourcen für Schule ist in Politik und Gesellschaft ein Umdenken erforderlich. Wir fordern kleinere Klassen, Arbeitszeitgerechtigkeit und vermehrt Beförderungsmöglichkeiten. Dafür setzen wir uns ein – und das Konsequenz.“

DR. SUSANNE SCHÖN

(HPhV)

„Bildungsreformen sollten nicht mit 'heißer Hader' gestrichelt werden. Engagement und Leistung, welche Lehrerinnen und Lehrer tagelänglich zum Wohle ihrer Schüler erbringen, dürfen nicht für ökonomische und ideologische 'Paradigmawechsel' instrumentalisiert werden. Dafür setzen wir uns ein.“

KERSTIN JONAS (VDL)

„Individuelle Lernorte sind auch in Zeiten der Inklusion von großem Wert für die kindliche Entwicklung. Wir setzen uns für ein vielfältiges Unterstützungs- und Beratungsangebot ein sowie für eine Erhöhung personeller und finanzieller Ressourcen für alle betroffenen Institutionen, damit eine individuelle Förderung nicht zu einer Überbelastung der Beteiligten führt.“

GERNOT BESANT (GLB)

„Die optimale Balance zwischen Fördern und Fordern steht im Mittelpunkt unserer Arbeit. Bildung ist ein gesellschaftliches Gut. Jede Reform muss immer das Ziel haben, Lehrkräfte und ihr Engagement an der Schule bestmöglich zu unterstützen. Dafür setzen wir uns ein.“

PETER NATUS (HPhV)

„Wir brauchen klare curriculare Vorgaben mit verbindlichen Inhalten und eine bedarfsgerechte, (fach)spezifische Lehrerfortbildung statt Beliebigkeit und Aktivismus in der Schulpolitik. Dafür setzen wir uns ein.“

GUDBRUN MAHR (VDL)

„Alle wissenschaftlichen Untersuchungen zeigen die Überlegenheit des begabungsgerechtliehlich qualifizierten Schulwissens. Es garantiert die Qualität schulischer Bildung. Für seinen Erhalt setzen wir uns ein.“

TOBIAS JOST (VDL)

„Die Schule benötigt zusätzliche personelle Ressourcen, um die gefördernden individuellen Förderungen umsetzen zu können. Für diese Ressourcen setzen wir uns ein.“

MICHAEL RENTZ (GLB)

„Fürs Leben gerne lernen, Schule, die Raum bietet für bestmögliche persönliche Entwicklung. Eine gute Lehr- und Lernatmosphäre in großzügig ausgestatteten Schulen und in kleineren Klassen sind unerlässlich. Dafür setzen wir uns ein.“

RENATE KAISER (HPhV)

„In Bildung investieren heißt in Zukunft investieren. An Bildung sparen heißt die Zukunft riskieren. In Zeiten knapper finanzieller Mittel muss umso genauer auf deren Verwendung geachtet werden. Dies werden wir tun, mit Beharrlichkeit und Sachverstand.“



- Ein Lernender kann jederzeit und von überall auf die Lernaufgaben der Schule zugreifen.
- Einem Lernenden wird sein Kompetenzzuwachs visualisiert.
- Ein Lernender kann zu jeder Zeit und von überall auf seine Lernprodukte zugreifen.

Diskutiert werden kann, ob diese Ziele wertvoll bzw. erstrebenswert sind und ob eine Setzung im Unterricht zu diesen Zielen passt oder nicht. Ein Ausbildungsgang startet mit der Erfassung der mitgebrachten Kompetenzen. Auf dieser Grundlage lässt sich später der Kompetenzzuwinn verdeutlichen. Es wird angenommen, dass Menschen dann in besonderer Weise motiviert sind, wenn sie eigene Ziele verfolgen. Daher wird im Lernschrittplaner zu Beginn einer Arbeitsphase (typischerweise eine thematische Woche) viel Zeit eingeräumt, damit ein Lernender seine Ziele für diese Arbeitsphase präzise im Lernschrittplaner festhält (siehe Abb. 1). Im weiteren Text wird angenommen, dass es sich bei einer Arbeitsphase um eine thematische Woche mit einem Schwerpunktfach bzw. Schwerpunktlernfeld handelt. Fächer und Lernfelder werden in thematischen Wochen nacheinander bzw. integrativ behandelt. Eine thematische Woche wird in der Regel von einer Lehrkraft fachlich vorbereitet und betreut. Die übrigen Lehrkräfte arbeiten unterstützend.

Mit Lernenden ergibt sich hier häufig die Frage, wie sie in die Lage versetzt werden können, Ziele zu formulieren, wenn ihnen ein Themengebiet noch völlig fremd ist. Abb. 2 zeigt den Zielfindungsprozess, wie er im Lernschrittplaner verfolgt wird. Den Lernenden stehen alle Lernmöglichkeiten zu einzelnen Themengebieten im Lernmanagementsystem der Schule (hier Moodle) zur Verfügung. Diese Lernmöglichkeiten sind in Checklisten übersichtlich mit Formulierungen der Art „Ich habe ... etwas gemacht“ zusammengestellt und in Lernschritten strukturiert, die als sinnvolle Einheit bearbeitet werden können. Die Lernenden sind aufgerufen, sich in ihrem Betrieb im Vorfeld einer thematischen

Woche zu informieren, was in einem Themengebiet von Bedeutung ist und hierzu auch das Gespräch mit anderen Mitschülern auch aus anderen Klassen in der Schule zu suchen. Mit dem Denkstufenmodell erhalten die Lernenden eine Hilfe, um Ziele mit der Wahl der passenden Verben für die angestrebte Kompetenzstufe zu formulieren. Als weitere Unterstützung stehen den Lernenden alle Portfolios anderer Schüler zur Verfügung, die hier ihre Lernprodukte dokumentiert haben. Daher ist individualisiertes Lernen nach dem Lernschrittplaner ein hochgradig kommunikatives Lernen, das viele Anlässe für die Zusammenarbeit von Lernenden untereinander gibt. Ferner zeigt sich der Nutzen einer konsequenten Portfolioarbeit nicht nur für den Lernenden selbst, sondern auch für seinen Mitlernenden.

Neben den Zielen wird im Lernschrittplaner auch festgehalten, anhand welcher Lernprodukte ein Lernender einem Dritten zeigen will, dass er eine bestimmte Kompetenz erworben hat, der Weg, auf dem



Abbildung 1: Eine Arbeitsphase im Lernschrittplaner (typischerweise eine thematische Woche) wird mit dem Lernschrittplaner geplant (© Lplus-Institut für Lernkultur www.Lplus-institut.de).

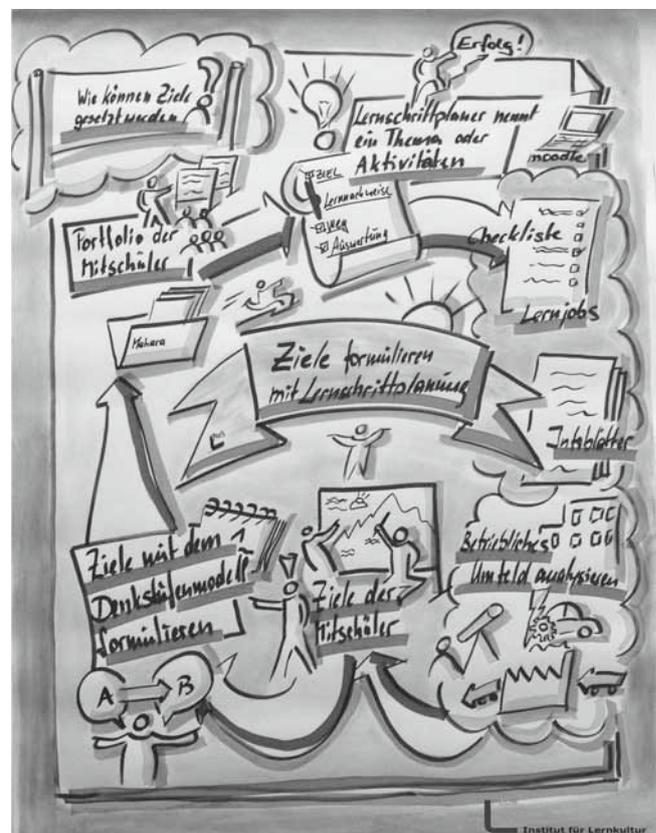


Abbildung 2: Hier wird gezeigt, wie sich Lernende selbst Ziele setzen können, auch wenn sie sich in einem Themenbereich noch gar nicht auskennen (© Lplus-Institut für Lernkultur www.Lplus-institut.de).

diese Lernprodukte erstellt werden sollen, und am Ende der Arbeit rückblickend eine Reflexion und die Konsequenz hieraus für das weitere Arbeiten. Die Lernenden fordern Input ein zu Fragestellungen, die sich ihnen beim Selbststudium z. B. der bereitgestellten Informationsmaterialien durch die Lehrkraft nicht erschlossen haben. Dies ist der Platz für Frontalunterricht im Lernschrittkonzept. Er erfolgt auf Anforderung für die Lernenden, die ihn benötigen. Gerade schwächeren Lernenden steht so eine Lehrkraft für eine detaillierte Unterstützung bereit, die sie im klassischen Unterricht nicht leisten kann. Wenn ein Lernender die Umsetzung seiner Planung z. B. über eine ganze Woche noch nicht bewältigen kann, so kann ein Teilziel für jeden Tag vereinbart werden. Die

Lehrkräfte, die eine thematische Woche nicht fachlich betreuen, übernehmen Coachingaufgaben. Am Wochenanfang wird der Lernschrittplaner durch die fachlich betreuende Lehrkraft gegengezeichnet. So wird sichergestellt, dass Mindeststandards in einem Fach oder Lernfeld erarbeitet werden und sich ein Lernender ein angemessenes Wochenpensum vornimmt.

Jeweils in der Folgeweche wird erfasst, ob und in welchem Maße die angestrebten Kompetenzen erreicht wurden. Hierzu wird als Kompetenzmodell die Lernschrittübersicht benutzt, die 6 Niveaustufen von A1 bis C2 in Anlehnung an den europäischen Referenzrahmen für Sprachen hat. Dies geschieht z. B. in Fachgesprächen. In der Lernschritt-

übersicht kann ein Lernender seinen Lernfortschritt und den Lernfortschritt seiner Mitlernenden ablesen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass der Einstieg in individualisiertes und kompetenzorientiertes Lernen mit dem Lernschrittkonzept gelingt. Die weitere Verbesserung der Unterstützungswerkzeuge bleibt eine wichtige Aufgabe. Für weiterführende Fragen können Sie sich gern an [d.johlen@Lplus-institut.de](mailto:d.johlen@Lplus-institut.de) wenden. ■

1) In diesem Artikel kann das Lernschrittkonzept nur angerissen werden. Eine ausführliche Darstellung befindet sich in dem Handbuch „Das Lernschrittkonzept – Schritt für Schritt auf dem Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur“, welches dem HKM zur Veröffentlichung vorliegt.

# konflikte

## Konstruktive Konfliktbearbeitung durch Förderung der Kommunikationskompetenz

von Dr. Claus Wenzel

*„Menschen, die miteinander zu schaffen haben, machen einander zu schaffen!“*

Zwischenmenschliche Konflikte, d. h. das Zusammentreffen divergierender Interessen und Bedürfnisse, sind ein natürliches Phänomen menschlichen Zusammenlebens. Dies gilt insbesondere für das komplexe Handlungsfeld Schule. Konflikte können mit Schülern, im Kollegium, mit Schulleitungsmitgliedern, Eltern oder Ausbildungsbetrieben entstehen.

Konflikte wecken häufig negative Gefühle. Sie können Menschen ganzheitlich ergreifen und belasten. Konflikte rauben Energien, die woanders sinnvoller eingesetzt werden könnten. Unbearbeitete Konflikte kosten im Durchschnitt pro Woche und Mitarbeiter vier Stunden Arbeitszeit. Was für ein volkswirtschaftlicher Schaden!

Weder Resignation, machtorientiertes Durchsetzen oder auf Dank hoffendes Nachgeben sind geeignete Verhaltensdispositionen im Umgang mit Konflikten. Nicht die Konflikte sind

das Problem, sondern die Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wird. Jeder Konflikt kann zu Verbesserungen inhaltlicher Art und auf der Beziehungsebene zwischen den Menschen führen, wenn angemessen mit den Ursachen des Konfliktes und den Bedürfnissen der Konfliktparteien umgegangen wird. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die Konfliktparteien miteinander kommunizieren.

Marshall B. Rosenberg hat ein vierstufiges Kommunikationsmodell zur Vorbeugung und Bearbeitung von Konflikten entwickelt.

### Die vier Stufen / Elemente der gewaltfreien Kommunikation (GFK):

- 1. Beobachten und beschreiben:** Zuerst nehmen wir wahr, was in einer Situation tatsächlich geschieht. Was hören wir andere sagen, was sehen wir, was andere tun? Die Kunst besteht darin, unsere Beobachtungen dem anderen ohne Beurteilungen und Bewertungen mitzuteilen.

2. **Gefühle wahrnehmen und artikulieren:** Als Nächstes sprechen wir aus, wie wir uns fühlen, wenn wir das Gesagte hören, diese Handlung beobachten bzw. erleben. Fühlen wir uns irritiert, verletzt, unverstanden, erfreut usw.?
3. **Bedürfnisse wahrnehmen und aussprechen:** Im dritten Schritt sagen wir, welche Bedürfnisse hinter diesen Gefühlen stehen und was wir uns wünschen.
4. **Bitten:** Das vierte Element bezieht sich darauf, was wir von anderen wollen, damit unsere Bedürfnisse befriedigt werden. In dem vierten Schritt wird in einer spezifischen Bitte formuliert, was andere tun können bzw. sollen. Die Empfänger der Bitte werden zu einer konkreten Handlung aufgefordert.

Hilfsangebot und Werkzeug, das je nach Situation angewandt werden kann. Wie ein Geländer, an dem man sich festhält, kann die GFK Sicherheit in einer Konfliktsituation geben. Die Anwendung bedarf der Übung. Versuch macht klug!

Damit das Modell der GFK nicht als rhetorische Technik missbraucht wird, um einseitig persönliche Ziele zu verwirklichen, sollten sich die Konfliktparteien ihres Menschenbildes bewusst werden. Die GFK basiert auf einem christlich-humanistischen Menschenbild. So, wie wir mit unseren Bedürfnissen von anderen Menschen akzeptiert werden wollen, sollten wir unsere Mitmenschen behandeln. Akzeptanz bedeutet nicht immer Übereinstimmung. Ich kann viele Interessen und Argumente verstehen, aber ich muss nicht jede Sichtweise teilen.

Die vier Schritte der GFK klingen einfach und logisch. In einer erhitzten Konfliktsituation ist es aber häufig schwierig, den Sachverhalt und dessen Bewertung voneinander zu trennen, eigene Gefühle sowie Bedürfnisse zu artikulieren und auch noch um deren Berücksichtigung zu bitten. Die GFK verstehe ich als ein

Eskaliert ein Konflikt und die Betroffenen sind nicht mehr in der Lage, direkt miteinander zu kommunizieren, ist eine Mediation hilfreich, um den Konflikt zu klären. Eine oder mehrere allparteilichen Personen vermitteln außergerichtlich zwischen zwei Konfliktparteien. Mediatoren helfen den Streitenden, eine selbst-

bestimmte und konsensorientierte Einigung zu erarbeiten.

Aufgrund der begrenzten Zeit im Workshop konnte die von mir in der (berufs)pädagogischen Arbeit favorisierte transformative Mediation nicht mehr behandelt werden. In der transformativen Mediation geht es nicht primär um die „Lösung“ eines Konflikts, sondern um eine Verhaltensänderung der Konfliktparteien. Durch die Stärkung der Selbstbestimmung und gleichzeitig des Einfühlungsvermögens sollen die Konfliktparteien lernen, zukünftig ihre Konflikte selbst befriedigend zu bearbeiten. Ein lohnendes Thema für kommende Fortbildungen.

- 1) Schulz von Thun, F.: Miteinander reden. Band 3. Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek bei Hamburg 1998, S. 117.
- 2) Wenzel, C.: Konfliktbearbeitung durch Mediation aus berufspädagogischer Sicht. Kassel 2008, S. 2 ff.
- 3) Rosenberg, M. B.: Gewaltfreie Kommunikation und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation. 2. Auflage. Paderborn 2002. ■

# lernen

## Selbstorganisierte Lehr- und Lernprozesse ziel- und kompetenzorientiert gestalten Ein kooperatives Konzept zur qualitätsorientierten Unterrichtsentwicklung

von Gernot Besant

### Kollegialität

**Kollegialität** (Bahrt, 1990) ist eine wesentliche Voraussetzung für Ent-

wicklungsvorhaben und bezieht sich auf das soziale Handeln von Menschen, welches sinnhaft motiviert ist. **Teamarbeit** ist ein besonderer

Ausdruck von Kollegialität. Ein Team geht weit über Gruppe (Kollegium, Fachbereich, Klassenteam, Lern-team, Projektteam, ...) hinaus, der man angehört. Von **Teams** spricht man (Buhren & Rolff, 2002), wenn diese eine gemeinsame Aufgabe haben, unmittelbar zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele verfolgen und ein Wir-Gefühl entwickeln. **Teamentwicklung** (Arnold R., 2007) setzt die Schaffung einer Vertrauensbasis für Kooperation, welches stets von der Zuverlässigkeit und der Qualität der Zusammenarbeit der Teammitglieder abhängt.

### Zielorientierung

**Ziele** (Hacker, 1986) aktivieren für Tätigkeiten, organisieren und lenken Handlungen auf das erwartete Er-

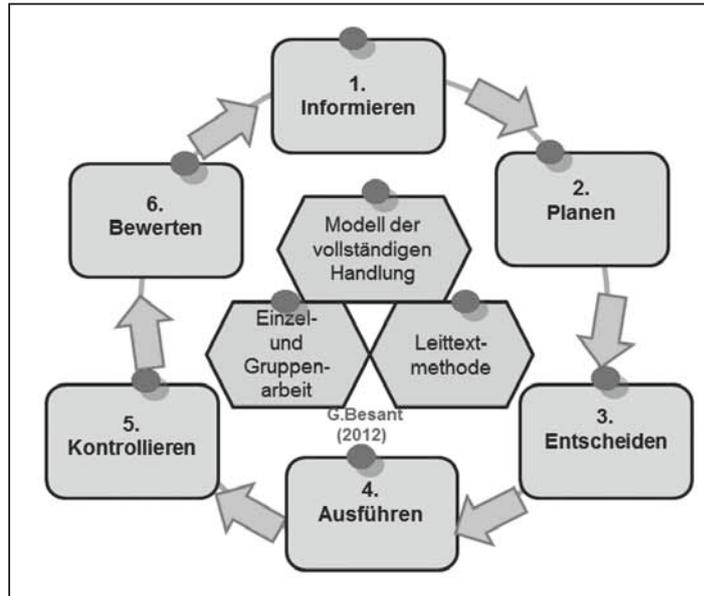
gebnis hin. Teams erhalten durch Zielformulierungen Informationen bezüglich der Erwartungen, die an bestimmte Vorhaben geknüpft sind. Zum anderen bieten Ziele die Möglichkeit des Vergleichs zwischen den Zielen und den erreichten Ergebnissen. Ein besonderer Effekt (Beck, 1997) ist die **Schaffung von Gemeinsamkeiten** und Verbindlichkeiten zwischen den Mitgliedern eines Teams oder einer Organisationseinheit. (Kleinbeck U., 2006, S. 14). Durch **Zielformulierungen** entstehen Handlungen, die auf die angestrebten Ereignisse hin organisiert sind. Ziele geben Handlungen eine **Richtung** vor und schließen gleichzeitig andere Richtungen aus, wodurch die Aufmerksamkeit auf zielführende Handlungen gelenkt ist. (Kleinbeck U., 1991).

### Feedback

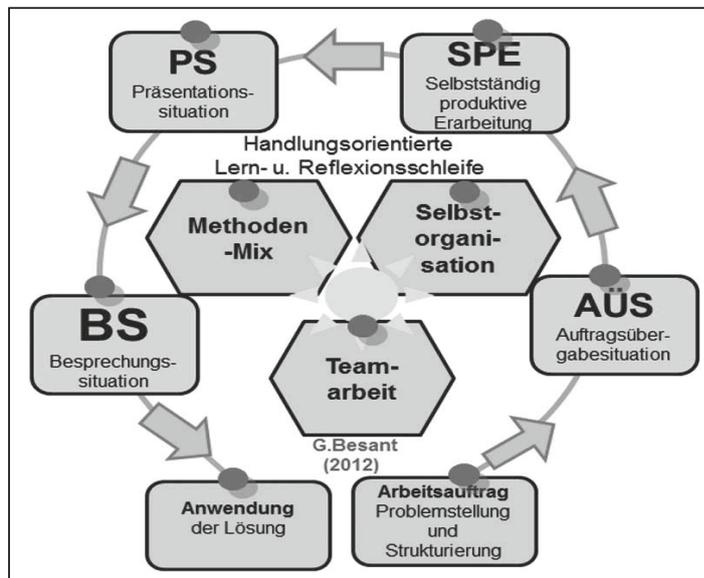
**Ziele und Feedback** (Erez, 1977) stehen im direkten Wirkungszusammenhang. Es verschwindet der Einfluss von Zielsetzung, wenn kein Feedback verfügbar ist. Feedback (Locke & Latham, 1990) dient insbesondere der Auflösung der Diskrepanz zwischen Ist und Soll und sowie dem Ziel der damit verbundenen **Leistungsverbesserung**, der Förderung der Selbstwirksamkeit (Motivationsaspekt) und der Entwicklung effektiverer Aufgabenstrategien. Feedback ist eine Möglichkeit zielgerichtetes Verhalten (Cusella, 1980) auf dem richtigen Kurs zu halten. Wesentlich ist, dass **Feedback** alleine keine Leistungssteigerung bewirkt, sondern nur in **Verbindung mit Zielsetzungen** zu höheren Leistungen führt (Locke & Latham, 1990). Umgekehrt gilt, dass der Einfluss von Zielsetzung (Erez, 1977) verschwindet, wenn kein Feedback gegeben wird.

### Lehren und Lernen

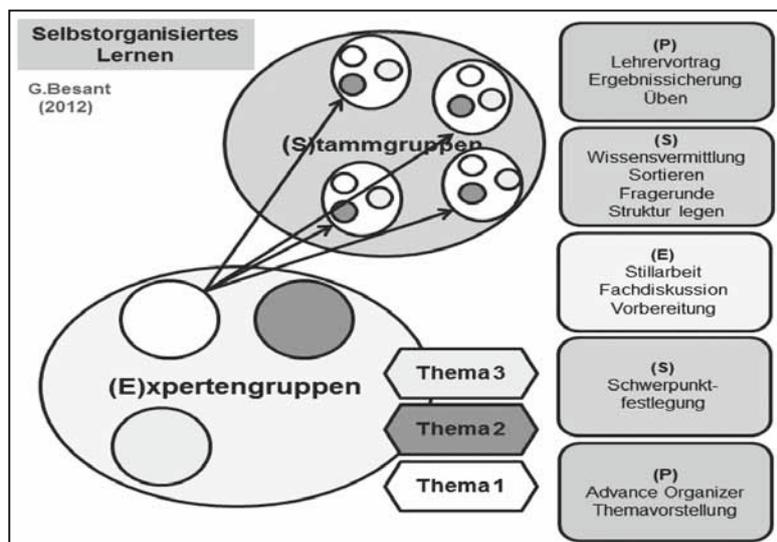
**Lernen** (Arnold & Pätzold, 2009) kann als kompetenzbildende Aneignung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten definiert werden. Es findet nicht nur absichtsvoll, sondern auch beiläufig, nicht nur im institutionalisierten Kontext, sondern auch in



Vollständige Handlung (Aufgabenorientierung)

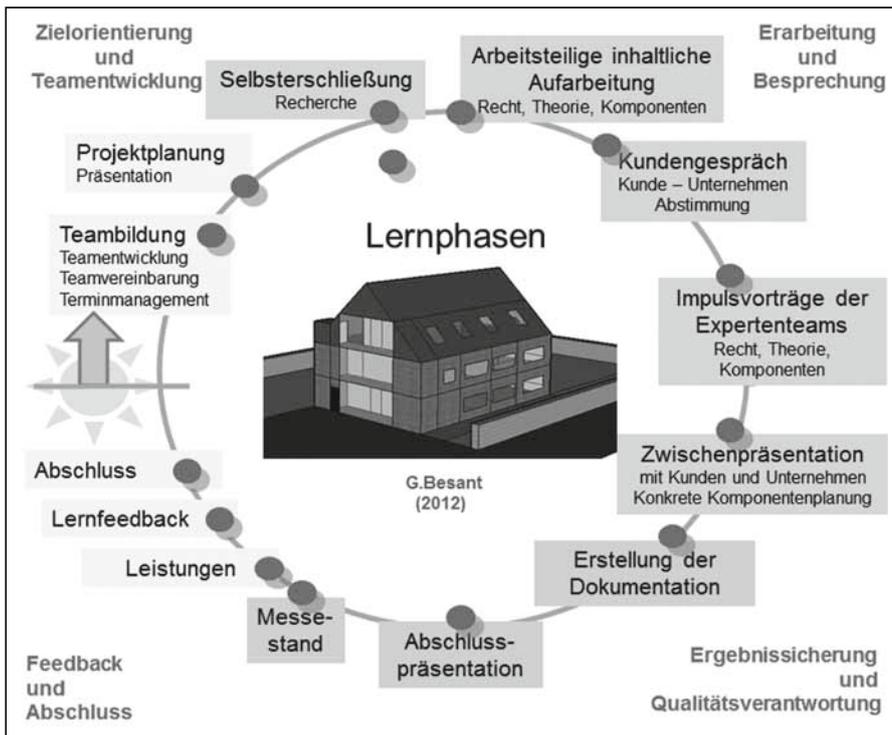


Handlungsorientierte Lernschleife (Auftragsorientierung)



Selbstorganisiertes Lernen (Projektorientierung)





Lernphasen zum selbstorganisierten und kooperativen Lernen

Szene / Planspiel	
Kunde	Der <b>Kunde</b> (Lehrer) beauftragt das <b>Planungsbüro</b> (Schüler) Gebäudekomponenten zu planen. Der Kunde (Sportarzt) betreibt eine Gemeinschaftspraxis. Diese hat Behandlungs- und Büroräume sowie ein Röntgenraum. Das Haus ist repräsentativ gestaltet.  Dabei soll in einem ersten Abschnitt der Übergang vom Energienetz, die Energieverteilungen, die Steckdosen- und Lichtplanung, der Blitzschutz und eine Energieeinspeisung mit Hilfe von Solarzellen realisiert werden. Übergabeprotokolle und Energiepass sind zu erstellen. Der <b>Gebäude- und Lageplan</b> wird entwickelt und abgestimmt.
Planungs-büro	Das Planungsbüro besteht aus einem Verbund von Anbietern. Es wird ein gemeinsames Konzept erstellt, die das gesamte Gebäude umfasst. Jedes Teilunternehmen hat ein Mitglied in der Koordinationsgruppe des Planungsbüros. Die Koordination erfolgt mit Abstimmungen zwischen den Planungsbüro und dem Kunden. Pläne zu den Stockwerken, ein Außenanlagenplan und ein Ansichtsplan zum Haus verdeutlichen dies.
Präsentation	Die Ergebnisse der Planungen, Ausstattung und Kostenkalkulation werden dem Kunden im Rahmen von Präsentationen dargestellt. Der Projektleiter und das Koordinationsteam des Planungsbüros leitet die Moderation und Planung der Abschlusspräsentation und vertritt die Teilunternehmungen. Die Teilunternehmungen stellen ihre Planungsergebnisse im Bezug auf das gemeinsame Gebäude vor. Der Kunde interessiert sich ebenfalls für die technischen Grundlagen die zur Planungsabwägung führten.

**Beispiel zum Berufsfeld Elektrotechnik**

Phase I: Beispiel eines Planspiels im Berufsfeld Elektrotechnik

realitätsnahen Modell, wie Übungsfirmen, abgebildet. **Planspiele** simulieren Entscheidungsprozesse und die darauf beruhende Planung und Organisation. **Teamarbeit** der Lerner hat für die Lehrenden eine entlastende Rolle, wenn die Lernteams zuverlässig und zielorientiert arbeiten. Kennzeichnend ist die veränderte Rolle des

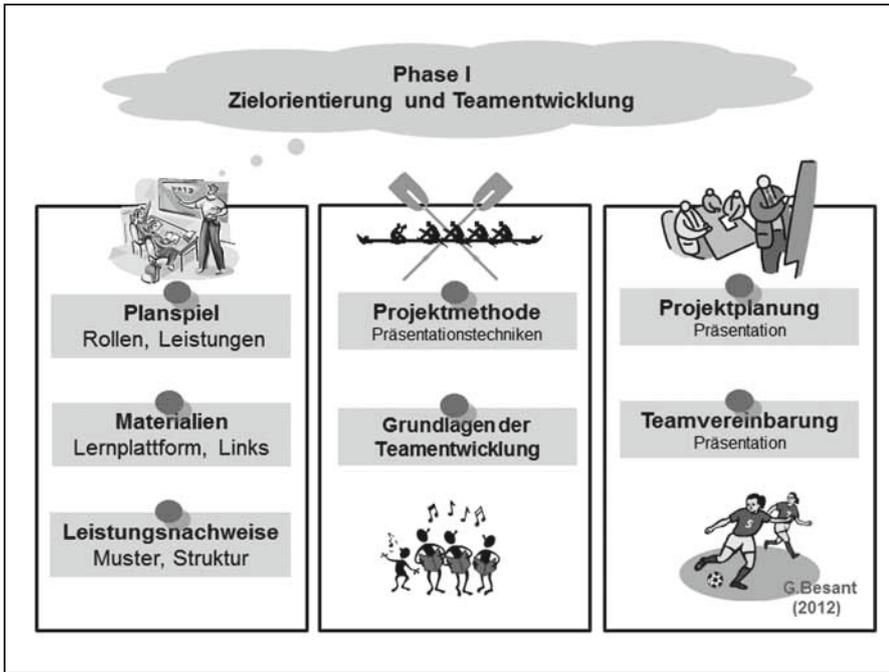
**Lehrenden als Moderator, Lernprozessbegleiter und Lernberater** (Arnold R., 2007).

Die aktuelle **Hirnforschung** (Fritz, 2008) greift fünf neurowissenschaftliche Kriterien auf: Selbstbestimmtheit aktiviert den Lernturbo, Verarbeitungstiefe schafft Nachhal-

tigkeit, Aufmerksamkeit ist wichtig, aus Erfahrung generiert unser Gehirn Regeln, die Bedeutung, also die Reizdarbietung alleine reicht nicht zum Lernen, die Beteiligung aktiviert positive Emotionen. Unser Gehirn ist auf das Lernen von Allgemeinen (Spitzer, 2007) ausgerichtet. Gelernt wird immer dann, wenn positive Erfahrungen, insbesondere im Rahmen von positiven Sozialkontakten erlebt werden. **Gemeinsames Handeln** ist der bedeutsamste **Verstärker des Lernens** (Besant G., 2008). Die Studie Visible Learning (Hattie, 2009) beschreibt die am meisten **erfolgreichen Unterrichtsfaktoren** mit: Evaluative Lehr- und Lernhaltungen sowie eine entsprechende Schülerorientierung; Strukturierung, Regelklarheit, Klassenführung; kognitive Aktivierung; Selbststeuerung und Bewusstheit von Lernprozessen bei den Schülern; humaner Umgang und lernförderliches Klima.

## Kompetenzorientierung

Um selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen zu fördern, ist die Reflexion des eigenen Lernprozesses von besonderer Bedeutung. Bilanz-Ziel-Gespräche und Lerntagebuch sind hier mögliche Instrumente. Mehr Freiräume im Unterricht sowie stärkere Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für die Lerner erfordert eine stärkere Binnendifferenzierung der Lehrenden, bis alle Lernenden in der Lage sind, über einen längeren Zeitraum zuverlässig selbstständig zu arbeiten. Der Wissenszuwachs (Haselborn, Hager, & Baving, 1989, S. 31–41) und die Komplexität von Informationen von Lernenden erfordern eine ständige Neuorientierung und Transferleistung, die den Erwerb lernmethodischer Kompetenzen notwendig machen. In der aktuellen Ermöglichungsdidaktik sind die Anbahnung von **Kompetenzen** zum selbstgesteuerten Lernen, zur **Kooperation** und zur **Problemlösung** sowie die Frage „Welche Kompetenzen in der Auseinandersetzung mit Inhalten vermittelt werden können?“ (Arnold R., 2007) von besonderer Be-



Phase I: Zielorientierung und Teamentwicklung

deutung. Im Duden wird der **Kompetenzbegriff** mit zwei Dimensionen beschrieben. Im ersten Fall handelt es sich um Vermögen und Fähigkeiten, im zweiten um Zuständigkeiten und Befugnisse. Kompetenzen und Verantwortung müssen sich entwickeln.

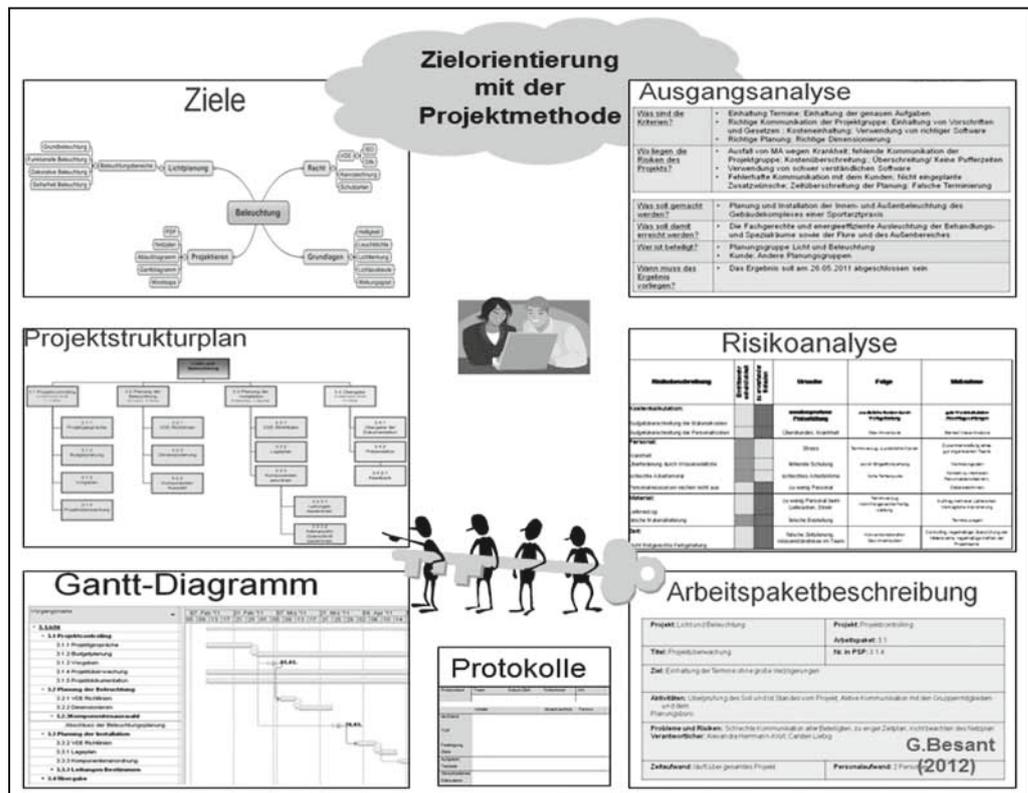
sellschaftliche Umfeld sind wichtige (Fullan, 2007) **Komponenten des professionellen Handelns**. Diese werden im Sinne von Qualitätsmerkmalen in Stufen geordnet und führen zu einem Handeln, das sehr stark durch Vernetzung und Kooperation gekennzeichnet ist. Die Qualitätsstufe greift das **Kompetenzmodell zum**

**selbstorganisierten und kooperativen Lernen** (Besant, 2011) auf, dass sowohl für das organisatorische Lernen als auch für das selbstorganisierte Lernen anwendbar ist. Ziel ist die Weiterentwicklung der **Fachkompetenz** und die damit verbundene kontinuierliche Erhöhung der Selbstständigkeit. Kompetenzbereiche wie die Selbst-, die Reflexions-, Team-, Selbststeuerungs-, Qualitäts- und die Netzwerkkompetenz werden darin erfasst.

**Musikbands** sind in der Regel ein aus sich heraus **effektives Arbeitsteam**, eine lernende und schöpferisch gestaltende Gemeinschaft, die weitgehend in Selbstorganisation und ohne Instruktion entsteht. Im auf die Schule übertragenen Sinne ergibt sich ihr **Lernfortschritt** weniger aus der Instruktion durch die Lehrer/-innen, sondern stärker aus der **wechselseitigen Ergänzung und kreativen Konkurrenz** (Burow O. A., 2002a) untereinander. Entscheidend für ihren **Erfolg** sind die gemeinsame Arbeit an einem faszinierenden, selbstgewählten, persönlich bedeutsamen Thema; der schrittweise Prozess der Selbstselektion der Mitglieder der Gruppe; das Einbringen der

## Kompetenzmodell zum kooperativen Lernen

Im Konzept der reflexiven pädagogischen Professionalisierung (Arnold R., 2007) werden die Strukturierungs-, Gestaltungs- und Selbsterschließungs- sowie Selbstflexionskompetenzen in den Blick der am Lernprozess beteiligten Personen genommen. Die **Selbstverantwortung** für die kontinuierliche Kompetenzentwicklung rückt dabei in den Vordergrund. Projekt- und zielbezogene Kooperationen dienen der Hilfe der Optimierung von Lern- und Arbeitsprozessen. Die Übernahme von Verantwortung für das ge-



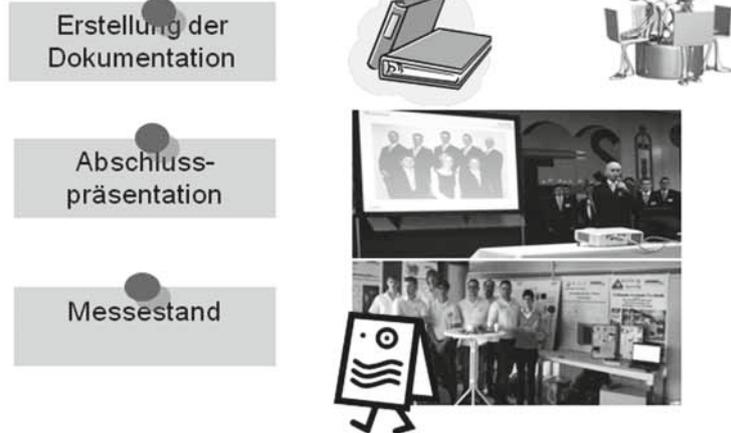
Phase I: Zielorientierung mit Werkzeugen der Projektmethode

## Phase II Erarbeitung und Besprechung



Phase II: Erarbeitung und Besprechung

## Phase III Ergebnissicherung und Qualitätsverantwortung



Phase III: Ergebnissicherung und Qualitätsverantwortung

**unterschiedlichen Fähigkeiten** zur Lösung der jeweiligen Herausforderung; die gleichberechtigte Entscheidung über den Arbeitsprozess und die **Beteiligung aller am Erfolg**.

## Unterrichtskonzept zur professionellen Kooperation

Das Konzept orientiert sich am Phasenmodell der handlungsorientierten

ckeln die Lerngruppen ihre **Selbst- und Reflexionskompetenz** und übernehmen **Koordinationsverantwortung**. **Teambildung** und Projektplanung stehen im Vordergrund. Ein Planspiel bildet den Rahmen des Unterrichtsprojektes. Ziel ist dabei eine realitäts- und praxisnahe Situationsbeschreibung. Der Halbjahresplan, die Rollenverteilung, die Leistungsnachweise sowie die Zugehörigkeit aller Schüler zu einer Lerngruppe werden gleich zu Beginn gemeinsam

Lern- und Reflexionsschleife (Arnold & Müller, Handlungsorientierung und ganzheitliches Lernen in der Berufsbildung, 2006). Der Verlauf nach **Lernphasen** und das Modell der **Kompetenzen zum selbstorganisierten und kooperativen Lernen** ergänzen sich bei der Durchführung von Unterrichtsprojekten. Die im Kompetenzmodell aufgeführten Verantwortlichkeiten und Kompetenzen wirken in allen **vier** Phasen. Die Ausprägung der einzelnen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen nehmen mit den Phasen des Projektverlaufs zu.

In der **ersten Phase** (Zielorientierung und Teamentwicklung) entwi-

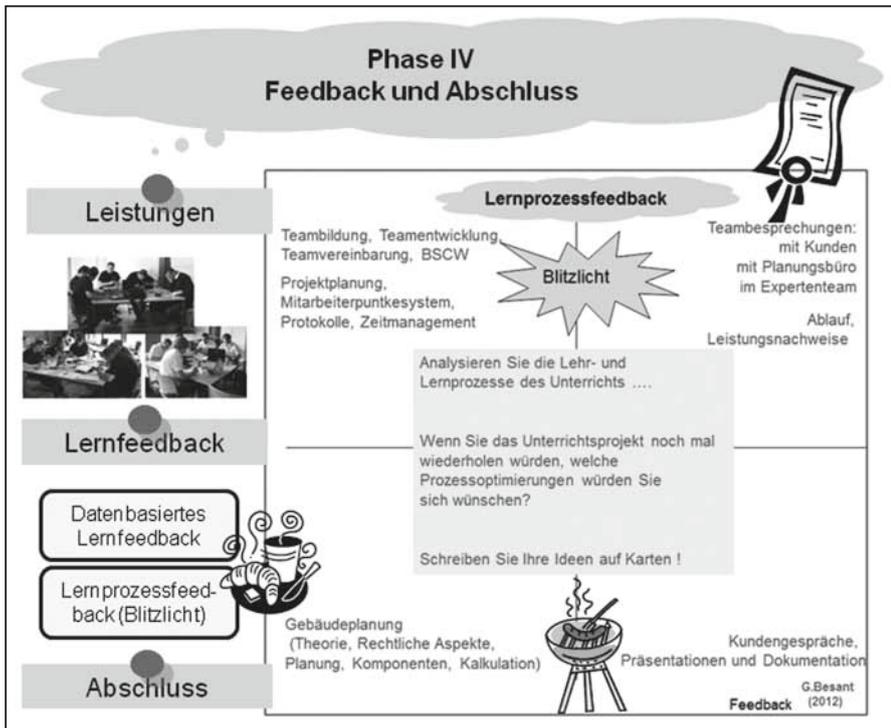
festgelegt. Das Arbeiten mit der Projektmethode und erste Erfahrung einer Teamentwicklung werden hier realisiert. Je nach Lerngruppe und Schwierigkeitsgrad werden die Werkzeuge der Projektmethode mehr oder weniger vertieft eingesetzt. Die Grundsteine zur Teamentwicklung und zur Klassengemeinschaft können z. B. durch eine erlebnispädagogische Klassenfahrt (1–2 Tage) umgesetzt werden.

In der **zweiten Phase** (Erarbeitung und Besprechung) wird die Selbststeuerungskompetenz gefordert und gefördert. Die inhaltliche Arbeit steht an, beginnt mit der Recherche, den Phasen der Selbsterschließung und der gemeinsamen Aufarbeitung. Impulsvorträge stellen sicher, dass der Prozess der arbeitsteiligen Aufarbeitung für die anderen Lerngruppen (Expertenteams) transparent bleibt. **Kundengespräche** zwischen Kunden und Expertenteam dienen der Lernprozesssteuerung und greifen die Inhalte auf. Der Lehrer ist dabei in der Rolle des Kunden.

Die **Zwischenpräsentation** stellt die Teilprojekte (z. B. Stockwerk) in den Blick des Gesamtprojektes (z. B. Gebäude) und somit den Transfer auf die gesamte Lerngruppe sicher. Jeder bringt sich bei der Besprechungssituation ein, Schnittstellen werden durch den Kunden und die anderen Expertenteams in Bezug zu ihrer eigenen Planung kritisch hinterfragt.

In der **dritten Phase** (Ergebnissicherung und Qualitätsverantwortung) werden die Ergebnisse zusammengetragen und die Qualitätsverantwortung gefordert und gefördert. Die Gestaltung der **Dokumentation** und die **Abschlusspräsentation** stehen im Vordergrund. Ein **Messestand**, bei dem die Klasse ihre Lernprodukte vorstellt, rundet den Lernprozess ab. Dies entspricht der höchsten Stufe der Kooperationsverantwortung im Kompetenzmodell. Das Erlernete wird weitergegeben.

Impulsvorträge, Kundengespräche, Zwischenpräsentation, Abschlusspräsentationen und Messestand sind



Phase IV: Feedback und Abschluss

**aufeinander aufgebaut** und bilden die Grundlage für die Dokumentation (5–10 Seiten pro Schüler) und die Abschlusspräsentation (5–10 Folien pro Schüler). Je nach Lerngruppe und Schwierigkeitsgrad können die Projektidee und die Projektmeilensteine differenziert werden. Besonderes **Merkmal** ist die zusammenhängende Darstellung durch die Lerngruppe. Der **Lernerfolg** und der Lernausgleich durch die Lerngruppe ist um so eindeutiger, je mehr die Lernteams zusammenhängende Ergebnisse vorstellen und nicht einzelne Einzelbeiträge nur zusammensetzen.

Im Laufe des Projektzeitraums (**z. B. Schulhalbjahr**) werden alle Lerngebiete **mehrfach aufgegriffen** und reifen in der Tiefe. Alle Lernteams sind durch die Impulsbeiträge und Präsentationen **über die Arbeit der anderen Lernteams** informiert. Die Arbeitsaufträge der einzelnen Gruppen sind mithilfe der Projektidee miteinander verzahnt, sodass jedes Lernteam sich zur Gestaltung ihres Ergebnisses mit den anderen Lernteams abstimmen muss. Neurologisch ist es sinnvoll, insgesamt **sieben Meilensteine** wie Gespräche, Präsentationen usw. einzufügen, damit der Inhalt bei der Abschlusspräsentation gefestigt ist.

In der **vierten Phase** stehen **Feedback** und der Halb- bzw. Schuljahresabschluss im Mittelpunkt.

Die Leistungen werden mit den Lernteams und den Schülern besprochen und die Notentransparenz hergestellt. Die **einzelnen Leistungen** ermitteln sich dabei aus Teamleistungen, Kundengespräch, Zwischenpräsentation, Dokumentation, Abschlusspräsentation und aus Einzelleistungen. Dies sind **z. B. Teamleitungen** sowie **dokumentierte Unterstützung** einer systematischen Hilfestellung für andere Lernende (Kooperationsverantwortung).

Am Ende des Unterrichtsabschnitts (Schuljahr, Schulhalbjahr) führt die Lehrkraft ein **Feedback** mit der Klasse durch. Das Feedback teilt sich auf in ein Prozessfeedback und ein Lernfeedback. Das Prozessfeedback führt zu einem konkreten Ergebnis, wodurch die Lehrkraft Anregungen für den Lehr- und Lernprozess zur Optimierung aufgreifen kann. Das Lernfeedback ist eine Rückmeldung für die Schüler und bleibt auch bei diesen.

Beim **Prozessfeedback** werden die Lehr- und Lernprozesse gemeinsam reflektiert. In arbeitsteiligen Teams

machen sich Expertenteams Gedanken über die Fragestellungen: „Was sollten wir in Zukunft beibehalten?“, „Was sollten wir ausbauen?“ und „Was sollten wir zukünftig weglassen?“ in Bezug zu einzelnen Aspekten im aktuellen Unterrichtsprojekt.

Beim **Lernfeedback** wird das in der ersten Phase vorgestellte Modell des **Kompetenzrasters** zum selbstorganisierten und kooperativen Lernen als Grundlage für ein datengestütztes **Auswertungsformular verwendet**. Das Kompetenzraster wurde dazu mit einer **Zielscheibe**, die das Messen der Lernleistung visualisiert und einem Auswertformular erweitert. Auf der Zielscheibe sind die Kompetenzbereiche und die Leitfragen zur Messung mit den Kriterien zu den Kompetenzen dargestellt.

Die Schüler können sich daran bei der Messung der eigenen Leistung orientieren. Die **Auswertung der Zielscheibe** erfolgt mithilfe einer Exeltabelle und der grafischen Darstellung der Ergebnisse. Das **Excel-Auswertungsformular** ist zweidimensional dargestellt. Eine Dimension zeigt die Kompetenzen, die andere die jeweiligen Lehr-Lern-Inhalte. Der fachliche Lernzuwachs ist nach Anzahl der Themengebiete mehrfach aufgeführt. Als erstes wird die **Eigenbewertung** durchgeführt. Es wird abgesprochen, realistisch zu reflektieren. Die **Rückmeldung** dient den **Schülern** als Hinweis „wo sie gut vorbereitet waren“ und „wo sich noch Verbesserungspotenziale für das nächste **Schulhalbjahr** ergeben“. Die Auswertungen bleiben bei den **Schülern** und werden nicht eingesammelt. Jeder trägt dazu in jedes Kästchen seine geschätzte Leistung ein, die Summen werden addiert und ein Mittelwert gebildet.

Im zweiten Schritt folgt die **Fremdbewertung** durch ein Gruppenmitglied mit dem gleichen Formulartyp. Der Studierende kann nun die Selbst- und die Fremdeinschätzung mit den erhaltenen Leistungen abgleichen. Damit die **Lerngruppen** ihre Teamergebnisse vergleichen können, tragen alle Lerngruppenmitglieder ihre Selbstbewertung in ein vorbereitetes Plakat ein. Die Gesamtsumme wird gebildet.



Feedback – Zielscheibe zur eigenen Lernleistung



V. l.: Dieter Rössler (BS Bebra), Dr. Claus Wenzel (BS Eschwege), Torsten Wenzel und Thorsten Bierfreund (beide BS Bad Hersfeld).

## GLB-Fortbildung 2012

Ich interessiere mich für Fortbildungen zum Thema 1, 2, 3 oder 4. Bitte senden Sie eine Mail an Michael.Reitz@glb-hessen.de mit der Angabe des Themenfeldes und Referenten

- 1: Dr. Dietmar Johlen: Kompetenzerwerb auf der Grundlage einer konsequenten Portfolioarbeit in Moodle und Mahara dokumentieren und visualisieren – Das Lernschrittkonzept.
- 2: Dr. Claus Wenzel: Konstruktive Konfliktbearbeitung durch Förderung der Kommunikationskompetenz.
- 3: Regina Beer-Wenzel, Jens Heddrich, Daniel Lotz: Visionen lernen laufen - Ein Weg zur eigenverantwortlichen, individualisierten Lernkultur (Konrad-Zuse-Schule Hünfeld).
- 4: Gernot Besant: Selbstorganisierte Lehr- und Lernprozesse ziel- und kompetenzorientiert gestalten – Ein kooperatives Konzept zur qualitätsorientierten Unterrichtsentwicklung.

**Mein Lernfeedback**

Datenbasierte Auswertung  
1. Eigenbewertung  
2. Fremdbewertung

Kompetenz	Themenfelder	Teambildung Teamentwicklung Teamvereinbarung	Terminhaltung und Teamabstimmung	Projektplanung MAPS Zeitmanagement	Inhaltliche Aufarbeitung Prakt., Theorie, Komponenten	Kundengespräche Kunde - Achtsamkeit - Unternehmen	Zwischenpräsentation Kunden / Unternehmen	Dokumentation	Abschlusspräsentation	Summe/Zeile
Meine Ergebnis- Verantwortung										
Meine Reflexionskompetenz										
Meine Teamkompetenz										
Meine Selbststeuerungs- kompetenz										
Meine Qualitätsverantwortung										
Meine Kooperationsverantwortung										
Meine Selbstständigkeit										
Mein fachlicher Lernzuwachs										
Summe pro Spalte										G.Besant (2012)

Mehrere Zeilen je Themenfeld

Feedback – Auswertungsformular zur Zielscheibe

Jede Lerngruppe sieht nun sichtbar die einzelnen Teilbereiche.

Das Literaturverzeichnis kann via Mail an Gernot.Besant@glb-hessen.de angefordert werden. ■



# hersfeld-rotenburg und werra-meißner

## GLB-Kandidaten auf DLH-Liste gut platziert

Für die Gesamtpersonalratswahl am Staatlichen Schulamts Bebra im Mai dieses Jahres sind die GLB Kandidaten auf der DLH Liste gut platziert. Auf Platz eins der Arbeitnehmerliste kandidiert Thorsten Bierfreund von den Beruflichen Schulen am Obersberg in Bad Hersfeld. An erster Stelle der Beamtenliste steht Dr. Claus Wenzel von den Beruflichen Schulen in Eschwege, der bereits in dieser Legislaturperiode Gesamtpersonalratsmitglied ist. Mit Imke Carl auf Platz zwei der Arbeitnehmerliste und mit Viola Groeber auf Platz vier der Beamtenliste ist der GLB auch bei den Frauen gut vertreten. Weite-

re Kolleginnen und Kollegen von den Beruflichen Schulen Bad Hersfeld, Bebra, Eschwege und Witzenhausen stellen sich zur Wahl.

Gemeinsam mit dem Hessischen Philologenverband und dem Verband der Lehrer bildet der GLB den Deutschen Lehrerverband Hessen (DLH). Wichtig ist, wer GLB wählen will, muss DLH ankreuzen.

Der DLH setzt sich u. a. für die Reduzierung der Unterrichtszeit, kleinere Klassen, Erhöhung aller schulischen Deputate sowie ein vielgliedriges, begabungsgerechtes Schulwesen und den Erhalt aller beruflichen Vollzeitschulformen zwecks Sicherung der Bildungsqualität und der Arbeits-

plätze ein. Der DLH fordert die Ausweitung der Beförderungsmöglichkeiten aller Lehrkräfte und den Erhalt des Beamtenstatus, um kompetente Mitarbeiter für den Lehrerberuf zu gewinnen und deren Unabhängigkeit zu gewährleisten. Mentoren müssen wieder ein Mitspracherecht in Prüfungen haben. Sie kennen ihre Referendare besser als andere.

Der DLH hat erreicht, dass Berufsschullehrer mit einem allgemeinen Zweitfach nach wie vor in der gymnasialen Oberstufe unterrichten dürfen. Ferner hat der DLH dazu beigetragen, dass alle Schulämter, so auch das SSA Bebra in der Region erhalten wurden. ■

## kv darmstadt-dieburg

### DLH-GPRL-Kandidaten

Der GLB-Kreisverband Darmstadt-Dieburg ist in der DLH-Fraktion des Gesamtpersonalrates für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt bei den anstehenden Personalratswahlen für die **Gruppe der Beamten** mit nachstehenden Kandidaten vertreten:

Für **Christof Glaser** (36 Jahre) ist es die zweite Runde als Kandidat des GPRL Darmstadt-Dieburg (Platz 2 der männlichen Bewerberliste). Er verfügt über Erfahrungen mit der Arbeit im Schulpersonalrat. Außerdem ist er politisch als Gemeindevertreter und als Vorsitzender des Haupt- und Finanzausschusses in Groß-Zim-

mern aktiv. Im GLB-Kreisverband fungiert Glaser als Kassenwart.

**Thomas Worrigen** (40 Jahre) ist seit 2009 Vorsitzender des GLB-Kreisverbandes, Leiter der Abteilung Chemie, Physik, Biologie an der Peter-Behrens-Schule in Darmstadt und war in seiner vorherigen Schule, der Alice-Eleonoren-Schule Darmstadt, im Schulpersonalrat tätig. Sein Engagement für die Mitglieder des Verbandes zeichnet ihn aus, nicht nur beim Einsatz etwa zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitglieder an beruflichen Schulen, sondern auch zum Zweck der Pflege des Gemeinschaftsgeistes. Derzeit plant der

Kreisverband für 2013 eine Studienfahrt nach Leipzig.

**Christiane Nierula-Riese** (45 Jahre) ist Kollegin an der Landrat-Gruber-Schule in Dieburg und seit über 10 Jahren im Bereich Ernährung eingesetzt. Die Oecotrophologin arbeitet in der zweijährigen Berufsfachschule und in Eibe. Auch für sie ist es die zweite Runde als Kandidatin des GPRL Darmstadt-Dieburg. Ihr Ziel ist es, sich für die Belange der Kolleginnen und Kollegen verstärkt auch auf örtlicher Ebene als Personalrätin einzubringen.

Die Liste der weiblichen Bewerber wird auf dem ersten Platz durch Frau **Karin Amend-Raab** (57 Jahre) vertreten, die seit 1996 sowohl ordentliches Mitglied des Gesamtpersonalrates Darmstadt-Dieburg/Darmstadt als auch im Schulpersonalrat der

Landrat-Gruber-Schule in Dieburg, zurzeit als Vorsitzende des Gremiums, tätig ist und somit über reichliche Erfahrung, so auch an der unmittelbaren Basis, über die Belange von Kolleginnen und Kollegen, verfügt.

Als Diplom-Handelslehrerin mit Zweifach Deutsch ist sie insbesondere in der Abteilung des Beruflichen Gymnasiums tätig. Für die IHK Darmstadt arbeitet sie über 25 Jahre als Mitglied in Prüfungsausschüssen für Bürokaufleute ehrenamtlich. Als stellver-

tretende Vorsitzende im Kreisvorstand des GLB Darmstadt-Dieburg setzt sie sich auch auf dieser Ebene für das Wohl der Kolleginnen und Kollegen ein.

Für **Frank Wilhelm** (44 Jahre) ist es die erste Kandidatur für den GPRL. Ihm liegt als Personalratsmitglied die Vertretung der Interessen seiner Kolleg(inn)en der Landrat-Gruber-Schule besonders am Herzen. Er ist seit mehr als dreizehn Jahren als Diplom-Handelslehrer in der Kaufmänni-

schen Berufsschule sowie im Beruflichen Gymnasium der Landrat-Gruber-Schule tätig. Weiterhin arbeitet Herr Wilhelm seit vielen Jahren im Prüfungsausschuss der IHK Darmstadt für Bankkaufleute mit.

Für die **Vertretung der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** innerhalb des Deutschen Beamtenbundes kandidieren für den GLB zwei engagierte Herren: **André Kaiwi** (53 Jahre), Berufsschullehrer an der Erasmus-Kittler-Schule in Darmstadt, und **Thorsten Setzer** (39 Jahre), Lehrkraft an der Landrat-Gruber-Schule in Dieburg, machen sich für die Interessen ihrer Gruppe stark. Beide sind das erste Mal als Vertreter im GPRL aufgestellt und wollen für ihre Gruppe „etwas bewegen“. Wir hoffen auf Zuspruch der Kolleginnen und Kollegen anderer Schulen für unsere **Liste 2 der Arbeitnehmervertreter**.

Der Kreisverband Darmstadt-Dieburg setzt sich für seine Mitglieder ein, um positiven Einfluss auf anstehende Entwicklungen zu nehmen. Er will in der neuen Periode noch mehr Kolleginnen und Kollegen der Darmstädter beruflichen Schulen für seine Arbeit interessieren. ■



Von links nach rechts: Martina Meyer-Almes (HPHV), Christof Glaser (GLB), Thomas Worringen (GLB), Christiane Nierula-Riese (GLB), Markus Stellfeldt (HPHV), Karin Amend-Raab (GLB), Frank Wilhelm (GLB), Caroline Mauder (HPHV)

# kv gießen

Für eine deutliche Reduzierung der hohen Arbeitsbelastung aller hessischen Lehrerinnen und Lehrer  
Kandidaten für den Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Sybille Hutterer ist seit Februar 1984 Fachlehrerin für arbeitstechnische Fächer an der Friedrich-Feld-Schule in Gießen. Sie ist derzeit Klassenlehr-

erin einer Zweijährigen Kaufmännischen Berufsfachschulklasse und unterrichtet seit diesem Schuljahr auch bei den Assistentenberufen.

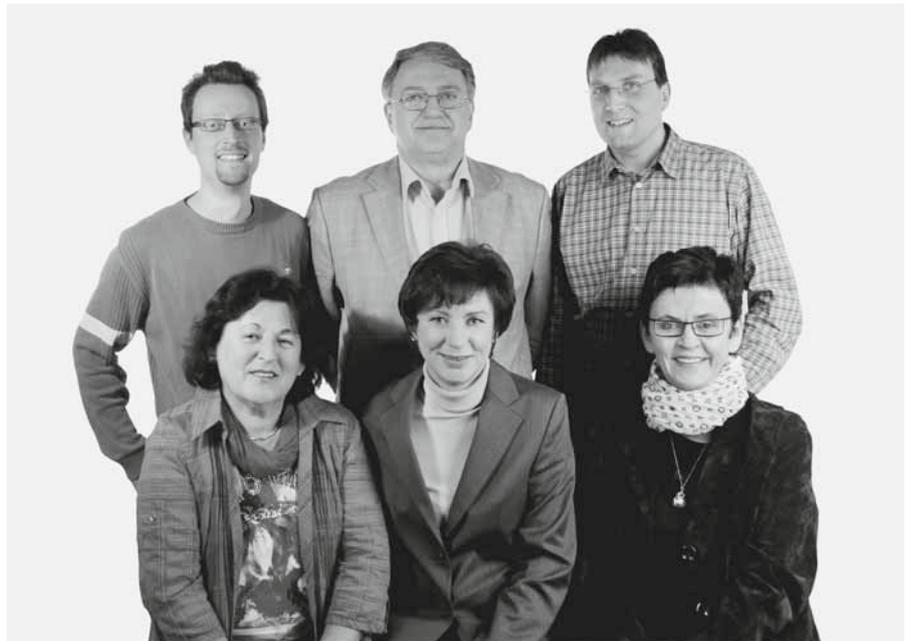
Eine 4-semesterige Weiterbildung in Sonderpädagogik an der Technischen Hochschule in Darmstadt war für den Unterricht in der Zweijährigen Kaufm. Berufsfachschule sehr hilfreich. Auch jahrelange Teamarbeit in einem Comenius-Projekt erweiterten den beruflichen und privaten Horizont und ließen über den Tellerrand hinausschauen. Durch zahlreiche Auslandsaufenthalte in den Comenius-Partnerländern, z. B. Portugal, Malta und Tschechien, konnte sie wertvolle Informationen über das dortige berufliche Schulsystem sammeln.

Auch auf Personalratsebene hat sie vielfältige Erfahrungen. Im Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt Gießen/Vogelsberg war sie u. a. in einer

Wahlperiode vier Jahre ordentliches Mitglied. Des Weiteren hatte sie in einer Wahlperiode vier Jahre eine Nachrückerposition inne. Für die Wahlperiode 2012 bis 2016 bewirbt sie sich mit dem zweiten Frauenplatz auf der DLH-Liste um ein erneutes Mandat im Gesamtpersonalrat.

Sybille Hutterer wurde im Dezember 2011 wieder zur Kreisvorsitzenden für den Kreisverband Gießen gewählt. Ihr zur Seite steht u. a. Herr Dieter Jüttemeier, welcher sich auch um ein Mandat für den Gesamtpersonalrat bewirbt.

Dieter Jüttemeier ist Oberstudienrat und seit 1989 ebenfalls an der Friedrich-Feld-Schule in Gießen tätig. Er unterrichtet die Fächer Wirtschaftslehre und Englisch. Seine Schwerpunkttätigkeit ist die Assistentenausbildung. Er hatte diverse Funktionen: Mitglied in der Schulkonferenz, im Haushaltsausschuss, Mentor und Schulformleitung. Er ist derzeit Fort-



Vordere Reihe von links: Sybille Hutterer (GLB), Christa Löw (HPhV), Catrin Foelger (VDL)  
Hintere Reihe von links: Carsten Loch (VDL), Dieter Jüttemeier (GLB), Manfred Reus (HPhV)

bildungsbeauftragter der Friedrich-Feld-Schule. Als „Berufler“ lernte Dieter Jüttemeier den Beruf des Industriekaufmanns und war u. a. Be-

triebsratsmitglied. Im Kreisverband Gießen ist er Vorstandsmitglied und ist zuständig für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit. ■

# kv offenbach

## Unsere Kandidaten für die PR-Wahl 2012

### Ingrid Spahn

Verheiratet; 3 Kinder (9; 12; 16)  
ingrid.spahn@gks-obertshausen.de  
seit 2004 an der Georg-Kerschensteiner-Schule, Obertshausen

**Fachrichtung:** Wirtschaft und Verwaltung

**Fach:** Politik

**Unterrichtseinsatz:** Berufsschule im Banken- und Logistikbereich; zuständig für die Setzung des Stundenplans der Berufsschulklassen

Im IHK-Prüfungsausschuss für den Kreis Offenbach für Banken und Lagerlogistik. Seit einem Jahr bereits im

Gesamtpersonalrat OF als „Nachrückerin“

### Marco Stark

Verheiratet; 2 Kinder (1; 3)  
email@starkmarco.de

seit 2006 an der Georg-Kerschensteiner-Schule, Obertshausen

**Fachrichtung:** Wirtschaft und Verwaltung

**Fächer:** Politik, Sport

**Unterrichtseinsatz:**

Berufsschule im Groß- und Außenhandel sowie im Logistikbereich; Berufsfachschule

Im IHK-Prüfungsausschuss für den Kreis Hanau (Logistik) und für den Kreis Offenbach (Groß- und Außenhandel)

Verbandsbeauftragter im örtl. Personalrat sowie stellvertretender Vorsitzender des GLB-Kreisverbandes Offenbach ■



Ingrid Spahn



Marco Stark

# kv fulda

## GLB-Kandidaten

von Thomas Beer

Folgende GLB-Kandidaten stehen auf der Gesamtpersonalratsliste:

- Thomas Beer, Kreisverbandsvorsitzender und ordentliches Mitglied des Gesamtpersonalrates,
- Rainer Thomas, Kassierer und Mitglied des Schulpersonalrates an der Konrad-Zuse-Schule,
- Thorsten Farnung, GLB-Schulobmann und Mitglied des Schulpersonalrates an der Ferdinand-Braun-Schule,
- Kai-Uwe Abersfelder, GLB-Schulobmann an der Eduard-Stieler-Schule,
- Nicole Koch, GLB-Schulobfrau an der Richard-Müller-Schule,
- Paul Jestädt, Mitglied des Schulpersonalrates an der Richard-Müller-Schule,
- Ingrid Klüber-Dietz und Tamara Pfaff von der Richard-Müller-Schule.

Wir verfolgen den Transferprozess der selbstständigen beruflichen Schulen sehr genau, zumal die Konrad-Zuse-Schule als SV+Schule schon seit einigen Jahren Erfahrungen mit der Selbstständigkeit gesammelt hat. Mit unseren Anträgen auf der diesjährigen Delegiertenversammlung stehen wir für eine SBS mit möglichst unnötig hohem bürokratischen Aufwand. So sollten Arbeitsredundanzen, z. B. bei Erstellung von Leistungsprozessbeschreibungen, verhindert werden. Außerdem sollten Kompetenzraster und kompetenzorientierte Lehrpläne von zentraler Stelle konzipiert werden.

Der Schwerpunkt der Weiterentwicklung beruflicher Schulen sollte unseres Erachtens liegen auf dem Qualitätsbereich „Lehren und Lernen“ sowie der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu einem Kompetenzzentrum. ■



Von links nach rechts: Kerstin Jonas (VDL), Thomas Beer (GLB), Astrid Fischer (HPHv) Angestelltenvertreterin, Matthias Schuster (HPHv) Angestelltenvertreter, Nicole Koch (GLB), Michael Hans (VDL), Andrea Trapp (HPHv), Heiko Renker (HPHv), Jutta Kuhne (VDL), Ursula Fehling-Al-Hami (HPHv), Reinhard Schwab (HPHv)

# kv limburg-weilburg



## Unsere GLB-Kandidaten für den Gesamtpersonalrat im Kreisverband Limburg

Für den Gesamtpersonalrat kandidieren folgende GLB-Mitglieder: **Monika Otten** (vierte von links), ordentliches Mitglied des Gesamtpersonalrates, Studienrätin an der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg, Kassenwartin der kv limburg-weilburg und Mitglied des GLB-Kreisvorstandes; **Alexander Neuhoff** (zweiter von links), Gewerkschaftsbeauftragter im Gesamtpersonalrat für den GLB, Mitglied des Landesvorstandes seit 2002; **Thomas Kramer** (erster von rechts), Regionalsprecher Mittelhessen seit 2011 und Mitglied des Landesvorstandes des GLB seit 2004

# kv wiesbaden

## Personalratswahlen 2012

von Matthias Sehr

Die anstehenden Personalratswahlen am 22. und 23. Mai 2012 sind immer ein guter Anlass, zwei Dinge zu tun. Zum einen ein Resümee über die GPRLL-Arbeit der letzten vier Jahre zu ziehen bzw. zum anderen Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. Fangen wir mit der GPRLL-Arbeit der letzten vier Jahre an. Hier sind insgesamt drei Themenschwerpunkte, mit denen wir uns auseinandersetzen mussten, zu nennen.

- Selbstständige Schule
- Inklusion
- Verwaltungsreform (Abschaffung der SSÄ)

Am Anfang dieser Legislatur hatte eine intensive Diskussion stattgefunden um das Thema neues Hessisches Schulgesetz und die damit verbundenen Inhalte zum Thema Selbstständige Schule und deren Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen. Hierbei waren Kleines und Großes Schulbudget und deren Verwaltung Gegenstand der Diskussion. Wir denken, dass wir hier unseren Beitrag zur Sensibilisierung der Kollegien an den Schulen leisten konnten.

Dieser Themenschwerpunkt wird sich in den nächsten vier Jahren noch wesentlich intensivieren, da große Teile

Bereich der Personalplanung und Verwaltung unterstützt und kontrolliert werden.

Weiterhin wird unsere Arbeit jedoch auch darin bestehen, dass Abordnungen und Versetzungen sozialverträglich und im gegenseitigen Einvernehmen stattfinden können.

Seit ca. zwei Jahren ist Inklusion ein großes Thema im Gremium. Im Moment sind hauptsächlich die Kolleginnen und Kollegen des Sek.-I-Bereiches betroffen. Die eindeutige Botschaft aus dem HKM lautet: keine neuen Geldmittel bzw. Planstellen für die Inklusion bereitzustellen. Unter diesen Voraussetzungen werden viele Kolleginnen und Kollegen im Unterricht an ihre Grenzen stoßen. Dafür sind diese Kolleginnen und Kollegen nicht aus- oder weitergebildet worden. Dies ist ein Zustand, den wir so nicht hinnehmen können. Wir werden diese Entwicklung genauestens verfolgen und uns für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Dies wird auch wichtig, da die Inklusion nun auch bald die Sek. II inklusive der Berufsschulen erreichen wird.

Durch die chronisch klamme Finanzlage des Landes sind die vom HKM turnusgemäß angekündigten Sparideen ein Dauerthema. Diese Sparideen beschränken sich immer darauf, Personal einzusparen, ohne die mittel- und langfristigen Folgekosten zu berücksichtigen bzw. jetzige und zukünftige Qualitätsansprüche im Auge zu behalten. Dies bekamen wir im Besonderen bei der 2011 geplanten Zusammenlegung der Schulämter zu spüren. Auch dieses haben wir mit unserem massiven Protest, wie einer öffentlichen GPRLL-Sitzung auf dem Luisenplatz in Wiesbaden (vor dem HKM), begleitet. Wir denken, dass wir auch unseren Beitrag dazu leisten konnten, diese Reform zu stoppen.

Zum Schluss möchten wir alle Kolleginnen und Kollegen dazu aufrufen, uns bei der GPRLL-Arbeit zu unterstützen. Geben Sie uns Ihre Stimme bei der Personalratswahl am 22. und 23. Mai 2012! ■



Vordere Reihe v. r. n. l.: Brunhilde Jakobi, Brigitte Eckardt, Anabelle Fee. Hintere Reihe v. r. n. l.: Lutz Vollbracht, Gernot Besant, Peter Natus, Michael Hill, Bernhard Hahnel, Matthias Sehr

Natürlich kam auch die originäre Arbeit nicht zu kurz. Es wurden knapp 800 Versetzungen und Abordnungen überprüft sowie nach einvernehmlichen Lösungen in schwierigen Fällen gesucht. Es wurde auch immer der Kontakt zu den örtlichen Personalräten gehalten bzw. gesucht, um eine optimale Kommunikation im Interesse der Kolleginnen und Kollegen aufrechterhalten zu können.

der Personalplanung und die dementprechende Verwaltung auf die einzelnen Schulen übertragen wird. Somit kommt auf die örtlichen Personalräte eine hohe Verantwortung zu. Hier sehen wir als GPRLL Konfliktpunkte, die es aber dann auch über die Schulkommunalebene zu lösen gilt. Wir werden uns hier verstärkt für die Fort- und Weiterbildung der örtlichen Personalräte einsetzen. Damit soll sichergestellt werden, dass Schulleitungen im

# dlh-info

## Nachrichten aus dem Gesamtpersonalrat des DLH-Kreisverbandes Rheingau- Taunus und Landeshauptstadt Wiesbaden

von Bernhard Hahnel

### Schulämter bleiben

Die 15 Schulämter des Landes Hessen sollen bleiben – auch als Dienststelle. Demzufolge werden vakante Stellen nach und nach besetzt. Zum 1. Januar 2013 wird ein Landesschulamt eingerichtet. Der Standort werde im Rhein-Main-Gebiet sein. Einzelne Abteilungen könnten am Ort des staatlichen Schulamtes verbleiben.

### Personalratswahlen 2012

Die Personalratswahlen finden am 22. und 23. Mai 2012 statt. Es werden der örtliche Personalrat (Schulpersonalrat), der Gesamtpersonalrat und der Hauptpersonalrat neu gewählt. Wir bitten alle Kolleginnen und Kollegen, ihr Wahlrecht auszuüben und damit Verantwortung zu übernehmen. Ihre Stimme ist wichtig, damit auch weiterhin engagierte Personalvertretungen sich für die Interessen der Lehrerschaft (Arbeitsbedingungen, Bezahlung) einsetzen.

### Schulträger und Schulentwicklung WI RTK

Beide Schulträger bemühen sich sehr, die vorhandenen Gebäude brandschutztechnisch und energetisch zu sanieren. Zu unseren eige-

nen Arbeitsbedingungen (Lehrerarbeitsplatz und Rückzugsräume zum Arbeiten) sagen beide Schulträger, dass dafür keinerlei Mittel zur Verfügung stünden. Das Thema bleibt bei uns Dauerbrenner. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf.

### Beihilfeänderung

Die Beihilfeänderung verzögert sich. Jetzt ist der 01.07.2012 als neuer Starttermin im Gespräch. Zu den Einzelheiten ist festzustellen, dass bei den Versorgungsempfängern die 70 % erhalten bleiben, jedoch für Familien mit Kindern sich der Beihilfefesatz verschlechtert. Begründung der Landesregierung ist die „Anpassung“ der Beihilferegulungen an andere Bundesländer. Ein großer Vorteil jedoch ist die Herabsetzung der Mindesteinkommengrenze auf 50 €.

### Mittlerer Bildungs- abschluss für Schüler der neunten Klasse G8

Für Schüler der neunten Klasse G8, die nicht die Oberstufe besuchen wollen, gibt es an einigen hessischen Schulen die Möglichkeit, an zentralen Abschlussprüfungen teilzunehmen und auf diesem Weg den Mittleren Bildungsabschluss zu erlangen. Diesbezügliche Anträge müssen bei den jeweiligen Schulleitungen, die sie weiterleiten, eingereicht werden.

### Neue Dienstordnung Teil 1

Die neue Dienstordnung treibt auch neue Blüten. So ist zum Beispiel spätestens nach drei Wochen eine Klassenarbeit zurückzugeben. Weitere Kontrolle des Kollegiums soll durch regelmäßige Unterrichtsbesuche und Ausdehnung der Weisungsbefugnisse der Schulleitung erfolgen. Zu Einzelheiten werden wir im nächsten DLH-Info Auskunft geben.

### Transport von Schülern durch Lehrkräfte

Die Behörde stellt fest: Grundsätzlich dürfen Schüler nicht von Lehrkräften transportiert werden. Ausnahme sei der sonderpädagogische Bereich (Schulen für Praktisch Bildbare und Körperbehinderte). Die Unfallkasse Hessen trete unter Umständen jedoch im Schadensfall ein, wenn ausnahmsweise gegen die o. a. Vorschrift verstoßen wurde.

### Inklusion

Die Inklusion erreicht nun auch langsam die Sekundarstufe II. Wir setzen uns dafür ein, dass die Entwicklung „Inklusiver Klassen“ in den weiterführenden allgemeinen Schulen durch eine realistische Konzeption hinsichtlich der Diagnostik, Beratung und Förderung gesichert ist. Nach heutigem Kenntnisstand sind weitere personelle Aufstockungen von der Landesregierung nicht geplant.

### Schulinspektionen

Laut Aussage der Ministerin auf der Vertreterversammlung des hessischen Philologenverbandes soll die dritte Schulinspektion eine andere Form annehmen. Die Inspektoren sollen nur noch im „Bedarfsfall“ tätig werden. Wie dieser Bedarfsfall aussieht, wäre noch zu klären. ■

# kv bergstraße

## Auf den Spuren von Prof. Heinrich Metzendorf – dem Baumeister der Baumeister der Bergstraße

von Paul Kötter (Pressebeauftragter Bergstraße)

Bei typischem Aprilwetter nahmen auf Einladung des Kreisverbandes Bergstraße-Odenwaldkreis des Deutschen Lehrerverbandes Hessen (DLH) am 24. April 2012 knapp 30 Lehrerinnen und Lehrer aus beiden Kreisen an einer informativen und interessanten Fortbildungsveranstaltung zum Baumeister der Bergstraße, Prof. Heinrich Metzendorf, in Bensheim teil.

Stephanie Jacobi, stellvertretende Kreisvorsitzende des DLH vom Beruflichen Schulzentrum Odenwaldkreis in Michelstadt, hatte zusammen mit Dr. Angela Forberg die Veranstaltung sorgfältig vorbereitet. Nach einer kurzen Begrüßung der zahlreichen Teilnehmer durch die DLH-Kreisvorsitzende Dagmar Kötter vom Überwald-Gymnasium in Wald-Michelbach wurde die Gruppe von Dr. Forberg, Abteilungsleiterin an der Heinrich-Metzendorf-Schule, im Foyer der Berufsschule empfangen.

Ausgehend von der Büste Heinrich Metzendorfs mit einem tabellarischen Lebenslauf gab Dr. Forberg zunächst eine Einführung in sein Leben und Wirken: 1866 wurde Heinrich Metzendorf in Heppenheim als Sohn einer alteingesessenen Steinmetzfamilie geboren. Nach dem Besuch des Alten Kurfürstlichen Gymnasiums absolvierte er eine Ausbildung im Maurer- und Steinmetzhandwerk, bevor er in Darmstadt Architektur studierte. Nach Lehr- und Wanderjahren gründete er ein Architekturbüro, mit dem er 1902 in das neu erbaute, meisterlich entworfene Wohnhaus in der Ernst-Ludwig-Straße 25 in Bensheim-Auerbach mit seiner Familie einzog. 1923 starb Prof. Heinrich Metzendorf im Alter von 57 Jahren.

In einer eigens für diese Führung zusammengestellten Ausstellung er-

läuterte Angela Forberg anschließend anhand eines Modells und von Fotos der Villa Metzendorf und des Landhauses Wilhelm Euler den Landhausstil. Geplant wurde von „innen nach außen“, ausgehend vom zentralen Baukörper wurden Erweiterungen vorgenommen.

Die Innenräume der Häuser wurden von Metzendorf ebenfalls mitgestaltet. Bei der Planung seiner Bauten bezog Heinrich Metzendorf im Sinne der um 1900 bestehenden Reformbewegung mit einem ganzheitlich ausgerichteten Stil auch die Gartengestaltung mit ein.

Mit seinen Häusergruppen, Gartenanlagen und grünen Plätzen trug er zur harmonischen Platz- und Straßenbildgestaltung und damit maßgeblich zu einem landschaftsbezogenen Städtebau bei.

Heinrich Metzendorf gilt auch als Pionier des sozialen Wohnungsbaus. Er konzipierte Arbeiter- und Siedlungsbauten in der Grundform des Landhausstils und schuf damit etwas bedeutendes Neues. Insgesamt schuf Metzendorf zwischen 1902 und 1923 mehr als 370 Landhäuser, Villen und Kleinwohnhäuser, davon allein 130 Bauten in Bensheim.

Nach der anschaulichen und fachkundigen Einführung in die Arbeit Metzendorfs und die Elemente des Landhausstils führte Angela Forberg die Gruppe in Richtung Ernst-Ludwig-Straße und zum Metzendorf-Platz.

Viele seiner imposantesten Landhäuser stehen hier im „Metzendorfviertel“ in Nähe der beruflichen Schule. Die individuell gestalteten Landhäuser zeichnen sich durch

eine große handwerkliche Qualität aus. An der qualitätsvollen Bearbeitung der handwerklichen Details, an der hochwertigen handwerklichen Ausführung der Häuser zeige sich, so Dr. Forberg, das enge Zusammenwirken zwischen Architekt und Handwerkern. Verwendet wurden Materialien aus der Region.

In unmittelbarer Nachbarschaft zur Metzendorf-Villa finden sich die Eulerschen Wohnhäuser Euleneck (Nr. 21) und Dürerstr. 2, ebenfalls Häuser im Landhausstil. Der Papierfabrikant Wilhelm Euler war Metzendorfs Gönner. Zusammen mit der imposanten Villa Dürerstr. 5 bildet dieses begrenzte Häuserensemble vor dem Hintergrund der sanften Hügelkuppen des Kirchbergs das Bild einer beeindruckenden Wohnlandschaft aus dem frühen 20. Jahrhundert, die in dieser Art an der Bergstraße einmalig ist.

Wichtig in dieser hochwertigen Wohnlandschaft ist auch die Durchgrünung mit kleinen Parkanlagen, wie z. B. dem Metzendorf-Platz mit dem Bismarckbrunnen, und Gärten. Der Wald wirkt wie eine Kulisse im Hintergrund. Die enge Anbindung der Landhäuser an die Natur gilt als ein wesentliches Charakteristikum dieses Bautypus.

Neben den durch den gelben Sandstein, die aufwendige Gestaltung der Dächer und Einfriedungsmauern charakterisierten Landhäusern stehen weitere Bauten, wie die als Kleinvillen im Landhausstil entwickelte Doppelhausgruppe in Ludwigstraße 30/32, die gleichfalls vorgestellt wurde. Von dort ging die Gruppe zur Villa Euler Dürerstr. 5, wo die Führung endete. Die DLH-Kreisvorsitzende Dagmar Kötter bedankte sich für die sehr anschauliche und sachkundige Führung sowie die in der Heinrich-Metzendorf-Schule gegebenen Hintergrundinformationen.

Die Fortbildung klang mit einem Erfahrungsaustausch über Fragen des Schulalltags und Perspektiven der hessischen Schulpolitik und einem gemütlichen Zusammensein im Kirchberghäuschen aus. ■

# Für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium kandidieren

wahlen  
**2012**  
 am 22. und 23. Mai



**KARIN AMEND-RAAB (GLB)**

»Bürokratische Gängelegen unter anderem die zunehmende Selbstständigkeit der Schulen. Die beamtenrechtlich gezeichnete Unabhängigkeit der Lehrerinnen und Lehrer muss erhalten bleiben. Dafür setzen wir uns ein.«

**JÜRGEN HARTMANN (HPHv)**

»Bildung ist in Hessen ebenso wie in ganz Deutschland nach wie vor unterfinanziert. Bezüglich der Ressourcen für Schule ist in Politik und Gesellschaft ein Umdenken erforderlich. Wir fördern kleinere Klassen, Arbeitszeitgerechtigkeit und vermehrt Beförderungsmöglichkeiten. Dafür setzen wir uns ein – und das konsequent.«

**DR. SUSANNE SCHÖN (HPHv)**

»Bildungsreformen sollten nicht mit 'heiliger Nadel' gestrickt werden. Engagement und Leistung, welche Lehrerinnen und Lehrer tagtäglich zum Wohle ihrer Schüler erbringen, dürfen nicht für ökonomische und ideologische 'Paradigmenwechsel' instrumentalisiert werden. Dafür setzen wir uns ein.«

**EDITH KRIPPNER-GRIMME (HPHv)**

»Lehrergesundheit muss in den Köpfen beginnen. Individuelle Prävention kann aber die durch die systemischen Bedingungen gestiegene Arbeitsbelastung nicht auffangen. Für die Verbesserung der Rahmenbedingungen und eine adäquate Entlastung setzen wir uns ein.«

**GERNOT BESANT (GLB)**

»Die optimale Balance zwischen Fördern und Fordern steht im Mittelpunkt unserer Arbeit. Bildung ist ein gesellschaftliches Gut. Jede Reform muss immer das Ziel haben, Lehrkräfte und ihr Engagement an der Schule bestmöglich zu unterstützen. Dafür setzen wir uns ein.«

**KERSTIN JONAS (VDL)**

»Individuelle Lernorte sind auch in Zeiten der Inklusion von großem Wert für die kindliche Entwicklung. Wir setzen uns für ein vielfältiges Unterstützungs- und Beratungsangebot ein sowie für eine Erhöhung personeller und finanzieller Ressourcen für alle betroffenen Institutionen, damit eine individuelle Förderung nicht zu einer Überbelastung der Beteiligten führt.«

**PETER NATUS (HPHv)**

»Wir brauchen klare curriculare Vorgaben mit verbindlichen Inhalten und eine bedarfsgerechte, (fach)spezifische Lehrerfortbildung statt Beliebigkeit und Aktionismus in der Schulpolitik. Dafür setzen wir uns ein.«

**GUDRUN MAHR (VDL)**

»Alle wissenschaftlichen Untersuchungen zeigen die Überlegenheit des begabungsgerechtl. vielfältig geförderteren Schulwesens. Es garantiert die Qualität schulischer Bildung, für seinen Erhalt setzen wir uns ein.«

**TOBIAS JOST (VDL)**

»Die Schule benötigt zusätzliche personelle Ressourcen, um die geforderten individuellen Förderungen umsetzen zu können. Für diese Ressourcen setzen wir uns ein.«

**MICHAEL REITZ (GLB)**

»Fürs Leben gerne lernen. Schule, die Raum bietet für bestmögliche persönliche Entwicklung. Eine gute Lehr- und Lernatmosphäre in großzügig ausgestatteten Schulen und in kleineren Klassen sind unelasslich. Dafür setzen wir uns ein.«

**RENATE KAISER (HPHv)**

»In Bildung investieren heißt in Zukunft investieren. An Bildung sparen heißt die Zukunft riskieren. In Zeiten knapper finanzieller Mittel muss umso genauer auf deren Verwendung geachtet werden. Dies werden wir tun, mit Beharrlichkeit und Sachverstand.«

