



Schwerpunkt: Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen

Schulbau

Richtfest am Standort
Budapester Straße

Musik trifft Gestaltung

Kreativer Dialog
an der Gewerbeschule 6

Fachkräfte gewinnen

Interview mit
Prof. Dr. Schmidt-Trenz



Was vorgeschlagen wurde



Was das Management beauftragte



Was externe Berater ausarbeiteten



Was die AG daraus entwickelte



Wie es realisiert wurde



Was die Jugendlichen sich wünschten

ADAPTIERT NACH „TREE SWING CARTOON“ EINER UNBEKANNTEN QUELLE (1970ER JAHRE)

IMPRESSUM

Herausgeber
Hamburger Institut
für Berufliche Bildung (HIBB)
Rainer Schulz (Geschäftsführung)
Hamburger Straße 131, 22083 Hamburg

Redaktion
Kirsten Brangs, HI Ö2
Dr. Cortina Gentner, W 114
Andreas Grell, HI 22
Uwe Grieger, HI S
Peter Heinbockel, H 7
Dr. Angela Homfeld, HI Ö
Simone Jasper, FSP 1
Rainer Schulz (verantwortl.), HI
Prof. (em) Dr. Wolfgang Seyd
Volker Striecker, G 6
Dr. Annegret Witt-Barthel, HI R

Redaktionskontakt
Telefon: 42863-2842
E-Mail: angela.homfeld@hibb.hamburg.de

Layout & Satz
STILPUNKT3 Designbüro, Hamburg
www.stil-punkt-3.de

Druck
Schütte Druck
Hamburg

Auflage
5.700

Titelfoto
Michael Kottmeier

Die „Berufliche Bildung Hamburg“ (bhh)
erscheint mehrmals pro Jahr.

24. Jahrgang, Heft 1/2014

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Was ist für uns „gute“ Schule? Was haben wir getan, um „gut“ zu werden? Und - was wollen wir zukünftig tun, um „gut“ zu bleiben oder besser zu werden? Das Qualitätsmanagement (QM) ist ein Werkzeug, um diese zentralen Fragen der Schulentwicklung systematisch und ganzheitlich umzusetzen. Deswegen widmen wir den Schwerpunkt dieser bbh-Ausgabe dem Thema „Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen“ (Seite 16 ff).



Seit seiner Einführung im Jahr 2007 legt das „Rahmenkonzept für Qualitätsentwicklung und -sicherung“ definierte Bausteine und Standards an Hamburger berufsbildenden Schulen fest. Der Leitartikel zum Schwerpunkt zieht eine positive Zwischenbilanz. Die „Good Practice“ Beiträge aus unseren Schulen zeugen des Weiteren davon, dass die Bausteine des QM mit Leben gefüllt und umgesetzt werden. Ein Gastbeitrag aus Sicht der Schulinspektion beleuchtet, dass QM an Schulen als wesentlicher Angelpunkt schulischen Handelns nachhaltig und partizipativ angelegt sein muss. Es geht um die Frage, inwieweit die Entwicklungsziele im Unterricht ankommen und wahrnehmbar sind.

Die räumlichen Voraussetzungen für gute pädagogische Arbeit an Schule wiederum schafft der Schulbau. Wir berichten über das Richtfest am Standort Budapester Straße, wo die zukünftige berufsbildende Schule für Banken, Versicherungen und Recht mit Wirtschaftsgymnasium entsteht (Seite 8 f). In seiner Festrede betonte Senator Rabe: „Diese Schule ist ein starkes Signal der Schulpolitik dieses Senats. Bis zum Jahr 2027 wird der Hamburger Senat mehr als 700 Millionen Euro in die Erneuerung der Berufsschulen investieren (...)“.

Seit Beginn der Reform der beruflichen Bildung im Jahr 2011 sind wichtige Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Bildungsgänge eingeführt oder umgesetzt worden. In dieser bbh-Ausgabe berichten wir beispielhaft über den Start der neuen Höheren Technikerschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik (Seite 25) sowie über erste Erfolge der Berufsoberschule (Seite 28). Eine Bilanz der Schuljahresstatistik bestätigt wichtige Erfolge, wie den Abbau der sogenannten „Warteschleifen“ und eine erhöhte Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung (Seite 26 f).

Die Beiträge aus der Rubrik „Aus den Schulen“ zeugen ebenso von der engagierten Arbeit an unseren Schulen. Sie haben vielfältige Themen zum Inhalt, z. B. Fremdsprachen- und Sprachförderung, Transnationale Mobilität, Nachhaltigkeit und kreative interaktive Workshops oder auch die schulübergreifende Curriculum-Arbeit für den neu geordneten Beruf „Kaufleute für Büromanagement“. Allen Beteiligten danke ich an dieser Stelle herzlich für Ihre gute Arbeit – sie kommt direkt bei den Schülerinnen und Schülern an!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen

Rainer Schulz



8

Foto: Angela Homfeld

RICHTFEST AM STANDORT BUDAPESTER STRASSE

Das Richtfest für den Ergänzungsbau am Standort Budapester Straße markierte einen Meilenstein im Schulbauprogramm. Hier entsteht Platz für die im Schulentwicklungsplan vorgesehene neue „Berufsbildende Schule für Banken, Versicherungen und Recht mit Wirtschaftsgymnasium“. Senator Rabe gratulierte und dankte allen Beteiligten.



10

Foto: Michael Kottmeier

NEU: KAUFLEUTE FÜR BÜROMANAGEMENT

Der neu geordnete Ausbildungsberuf „Kaufleute für Büromanagement“ wird bundesweit die meisten Auszubildenden haben. In Hamburg kooperieren vier Schulen, um dem Büronachwuchs die Grundlagen für Handel, Handwerk, Dienstleistung und Verwaltung zu vermitteln.



12

Foto: G 6

G 6: KREATIVES EXPERIMENT AUS MUSIK UND GESTALTUNG

Die G 6 erprobt ein kreatives Experiment mit dem Hamburger Ensemble Resonanz. In sechs thematischen Workshops mit den Musikern setzen Schülerinnen und Schüler die klanglichen Erfahrungen in Gestaltung um. Einige Arbeiten werden bei Konzerten in der Laeiszhalle präsentiert.

AUS DEN SCHULEN

- 6 **TEAM BERUF 2013**
Fremdsprachenkenntnisse in der Ausbildung fördern
- 6 **Jeder ist ein kreativer Experte**
Das Projekt „Schulhausroman“
- 7 **Fortbildungsprojekt**
Sprachsensibilisierung in der beruflichen Bildung
- 8 **Schulbau berufsbildende Schulen**
Richtfest in der Budapester Straße setzt Meilenstein
- 10 **Aus Drei mach' Eins**
Kaufleute für Büromanagement
- 11 **Austauschprojekt**
COMENIUS in der Ausbildungsvorbereitung

- 11 **Alternative Antriebstechniken**
E-Mobilität an Kraftfahrzeugtechnik-Schule
- 12 **Klang trifft Gestaltung**
Kreativer Dialog zwischen Orchester und Gewerbeschule
- 13 **Kinder schützen – Profis stärken**
Fachforum „Sexueller Missbrauch in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe“
- 14 **Auftaktveranstaltung für zukünftige „H 123“**
Gutes bewahren und Chancen ergreifen
- 15 **Resümee zur Halbzeit**
Fusionsvorbereitung H 40

SCHWERPUNKT

- 16 **Qualitätsmanagement an Schulen**
Das Richtige gut machen
- 18 **Schulqualität geht vom Kollegium aus**
Qualitätsentwicklung an der FSP 1
- 19 **Effizienz, Beteiligung, Akzeptanz**
Projektsteuerung an der G 6
- 20 **Transparenz schaffen**
Fortbildungsmanagement mit E-Portfolio
- 21 **Qualitätsmanagement an Fusionschulen**
Gemeinsam Schulentwicklungsprozesse gestalten
- 22 **Schulinspektion im zweiten Zyklus**
Blick auf Qualitätsmanagement und Schulentwicklung
- 23 **Von der Aufbau- in die Betriebsphase**
Unterstützung der Schulen durch LI



Grafik: HIBB

**QUALITÄTSMANAGEMENT (QM)
AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN**

QM ist ein zentrales Werkzeug der selbstverantworteten Schule. Es geht um Selbstreflexion, die systematische Entwicklung von Unterricht, Personal, Gesundheitsförderung und kollegiale Zusammenarbeit mit Unterstützung der HIBB-Zentrale. Der Schwerpunkt dieser bbh-Ausgabe beleuchtet verschiedene Aspekte auch aus Schulsicht.



Foto: Michael Kottmeier

**SCHULJAHRESERHEBUNG 2013:
DURCHLÄSSIGKEIT GESTÄRKT**

Im Hamburger Berufsbildungssystem zeigen die Reformen Erfolge. Sogenannte Warteschleifen am Übergang Schule-Beruf wurden abgebaut und der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die in ihrem Bildungsgang einen Berufsabschluss erwerben können, ist gestiegen.



Foto: Handelskammer Hamburg

**FACHKRAFTE GEWINNEN:
SCHMIDT-TRENZ IM GESPRÄCH**

Der Wirtschaft droht ein Fachkräftemangel. Der Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg fächert vielfältige Ansätze im Übergangs- und Bildungssystem auf, die geeignet sind den benötigten Nachwuchs zu gewinnen. Wesentlich sei eine gute berufliche Orientierung schon in der Schule.

■ REGIONALES & ÜBERREGIONALES

- 24 Status quo und Perspektiven**
Inklusion in der beruflichen Bildung
- 25 Fit für technische Berufe**
Neu: Höhere Technikerschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik
- 26 Duale Ausbildung bundesweit leicht rückläufig**
Ausbildungsbilanz 2013
- 28 Kooperation mit Handelskammer**
Berufsausbildung international
- 28 Berufsoberschule erfolgreich gestartet**
Mehr Durchlässigkeit für junge Menschen mit Berufsabschluss
- 29 Individuelle Kompetenzen fördern**
Lerncoaching-Tagung für berufsbildende Schulen

■ RUBRIKEN

- 30 Nachgefragt bei Prof. Schmidt-Trenz:**
„ (...) mehr Jugendliche beruflich gut orientieren!“
- 32 Berufswunsch**
Lehrerin oder Lehrer an einer berufsbildenden Schule
- 33 Erfahrungsbericht**
Auf dem Weg ins Lehramt an berufsbildenden Schulen
- 34 Jetzt bewerben**
Hamburger Azubi des Jahres 2014
- 34 Erfahrung trifft Nachwuchs**
Der Alumni-Club des IBW
- 35 Modernisierte Plattform**
Wordpress für Schul-Homepages

- 2 Mit spitzer Feder**
- 2 Impressum**
- 3 Editorial**
- 35 Personalien**
- 36 Zitat**

TEAM BERUF 2013

Fremdsprachen- kenntnisse fördern

Im Dezember 2013 erhielten Azubis der Turboklasse BST 2/1 der Staatlichen Gewerbeschule Ernährung und Hauswirtschaft (G 3) Auszeichnungen für ihre fremdsprachlichen Filmprojekte beim Bundeswettbewerb TEAM BERUF 2013. Diese Turboklasse führt Abiturientinnen und Abiturienten in zwei statt drei Jahren zum Berufsabschluss.

Aus insgesamt 89 Einsendungen hatte eine Jury des Bundeswettbewerbs die 14 besten Beiträge ausgewählt. Gleich zwei Filme stammten aus der G 3: „The New Chef“ und „Cake Productions Inc.“. Bewertet wurden besondere Englischkenntnisse sowie die Vielfalt und Richtigkeit der eingesetzten Fremdsprachen. Zusätzlich flossen der Berufsbezug des Beitrags, die

schauspielerische Leistung sowie die Fähigkeit zu Projektmanagement und -dokumentation in die Bewertung mit ein.

Rainer Schulz, Geschäftsführer des HIBB: „Ich gratuliere den Schülerinnen und Schülern der G 3 zu ihrer erfolgreichen Teilnahme! Sie haben Fremdsprachen, die in der internationalen Geschäftswelt gebraucht werden, kreativ eingesetzt und dabei neben ihren sprachlichen Kompetenzen vor allem an Teamfähigkeit gewonnen. Das ist eine wichtige Vorbereitung auf die Internationalisierung und Globalisierung in der Wirtschaft.“

Projektbetreuerin Sandra Hahn: „Durch die Teilnahme der Turboklasse am TEAM BERUF-Wettbewerb geht die G 3 in besonderer Weise auf die zumeist fortgeschrittenen Englischkenntnisse der Auszubildenden ein und ermöglicht ihnen, sich über den regulären Fachenglischunterricht hinaus in der Sprache zu qualifizieren.“

Die Preisverleihung war Höhepunkt des Fremdsprachen-Azubiturniers in Leipzig. Rund 140 Auszubildende aus 14



Foto: G 3

Preisträgerteams bewältigten in schul- und betriebsübergreifenden Teams jeweils die gleiche Aufgabe, in die sie ihre Fremdsprachenkenntnisse kreativ und berufsbezogen einbringen konnten. Dazu musste ein Theaterstück geplant, konzipiert, verfasst, einstudiert und schließlich vorgeführt werden. Ziel ist es, junge Menschen bereits in der betrieblichen Erstausbildung – insbesondere auch in gewerblichen Ausbildungsberufen – dafür zu sensibilisieren und dazu anzuspornen, dass gute und vielfältige Sprachkenntnisse notwendig sind.

Angela Homfeld, Kirsten Brangs (HIBB)

Jeder ist ein kreativer Experte

Das Projekt „Schulhausroman“

2009 startete das Projekt „Schulhausroman“ nach einem Schweizer Vorbild in Hamburg. An der G 3 nahmen Schülerinnen und Schüler der teilqualifizierenden Berufsfachschule daran teil. Hier berichten die Jugendlichen:

Alles begann im Februar 2013, als wir unsere Autorin Monique Schwitter kennen lernten. Beim zweiten Treffen informierte sie uns, dass der Roman in einer U-Bahnstation spielen soll. Sie teilte uns in Gruppen ein und jede Gruppe sollte sich eine einzigartige Person überlegen, welche später zum Protagonisten wurde. So sind wir auf insgesamt acht Hauptcharaktere gekommen, die sich im Laufe des Romans alle begegnen.

In den nächsten Wochen hatten wir jede Woche ein Treffen mit der Autorin. Damit



Foto: G 3

wir es nicht so schwer hatten, da wir ja keinerlei Erfahrungen mit so etwas hatten, gab sie uns unterschiedliche Schreibaufträge, an denen wir uns orientieren konnten.

Beim vorletzten Treffen setzte sich die ganze Klasse zusammen, um sich einen Titel für den Roman zu überlegen. Es gab viele Ideen und Vorschläge. Unser Favorit war „U2 Richtung nah und fern“. Im Juni 2013 sind wir zusammen zum Literaturhaus gefahren, um den Roman vor Publikum zu präsentieren. Jeder von uns hat eine Ausfertigung des selbst geschriebenen Romans erhalten.

Wir haben den Roman geschrieben, um unsere Schreibfähigkeit und Kreativität zu steigern und das Interesse am Schreiben aufzubauen und wir sollten unsere Teamfähigkeit verbessern. Es gab viele Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Dennoch rissen wir uns zusammen und haben ein tolles Werk vollbracht, worauf wir sehr stolz sind. Viele von uns sind seit dem Projekt sehr interessiert am Entwickeln von Geschichten und Schreiben von Romanen und an Teamarbeit. Es war ein schönes Projekt!

Schülerinnen und Schüler der G 3

Fortbildungsprojekt

Sprachsensibilisierung in der beruflichen Bildung

Im Februar 2014 startete für 17 Fach- und Sprachlehrkräfte an der Fachschule für Sozialpädagogik Hamburg Altona (FSP 2) ein kooperatives Fortbildungsprojekt zur Sprachförderung im Fachunterricht.

Die Förderung sprachlicher Bildung ist ausschlaggebend für eine bessere Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem und für eine gelingende Integration auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist eine der zentralen Erkenntnisse der aktuellen bildungspolitischen Diskussion um Migration und Integration. Dabei gilt Sprache in allen Bildungsbereichen als der Schlüssel zum fachlichen Lernen, da fachliche Inhalte immer durch Sprache vermittelt und erworben werden. Damit das Konzept „Sprachförderung im Fachunterricht“ nachhaltig im Klassenzimmer ankommt, ist es erstens notwendig, die Lehrkräfte aller Bildungseinrichtungen für das sprachliche Lernen im Fach zu sensibilisieren. Zweitens müssen ihnen Methoden an die Hand gegeben werden, wie sie einen sprachaufmerksamen Fachunterricht gestalten können.

Langjährige Erfahrungen im Fach- und Sprachunterricht an der Fachschule für Sozialpädagogik zeigen, dass – nicht zuletzt für den Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) – großer Handlungsbedarf zur Fortbildung von Lehrkräften für einen sprachsensiblen Fachunterricht besteht. Dies nahm Theresa Birnbaum, die im Fach „Deutsch als Fremd- und Zweitsprache“ am Herder-Institut der Universität Leipzig promoviert, zum Anlass, ein Fortbildungs- und Forschungsprojekt zur Sprachsensibilisierung für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung zu konzipieren. Für das Vorhaben fand sie in der FSP 2 den idealen Partner, da die Fachschule seit vielen Jahren das Konzept des Interkulturellen Lernens praktiziert und Schülerinnen und Schüler aller Herkunft und Erstsprachen fördert. An der FSP 2 werden u. a. Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten sowie Erzieherinnen und Erzieher mit und ohne Migrationshintergrund ausgebildet. Weiterhin bietet die Fachschule eine in



Foto: einfach machen Unternehmenskommunikation

Deutschland einzigartige „Erzieherinnen-ausbildung für Einwanderinnen“ (EfE) an, in der Frauen aus aller Welt gemeinsam den Beruf der Erzieherin erlernen. Als Fortbildner und Koordinator des Projekts agiert Rolf Schmidt, Lehrer für „Sprache und Kommunikation“ an der FSP 2, mit den Schwerpunkten „DaZ“ und „Interkulturalität“.

Das einjährige Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den Fach- und Sprachlehrenden der FSP 2 Ideen und Konzepte zu entwickeln, wie fachliches und sprachliches Lernen integrativ gestaltet werden können. Die Planung, Konzeption und Durchführung der Fortbildungsreihe gestalten der schulinterne Koordinator und die Doktorandin gemeinsam. Dabei beziehen sie die Erwartungen, Erfahrungen und die unterrichtlichen Routinen der Lehrkräfte in Form von Hospitationen, Gesprächen und anhand von Unterrichts-

materialien in die Konzeption ein.

Das Fortbildungsprojekt versteht sich als Teil einer Schulentwicklungsarbeit zur Förderung von sprachlicher Bildung in allen Fachbereichen, wobei kollegiale Teamarbeit im Lehrerkollegium als Schlüssel zum Erfolg betrachtet wird. Denn es bedarf nicht nur eines Leitbilds, das Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt anerkennt und fördert, sondern einer konstanten Zusammenarbeit innerhalb des Lehrerkollegiums sowie mit der Schulleitung und externen Akteuren, die dieses Leitbild mit Leben erfüllt.

Rolf Schmidt, FSP 2

Theresa Birnbaum, Universität Leipzig

WEITERE INFOS:

Fachschule für Sozialpädagogik Altona (FSP 2):
www.fsp2.hamburg.de

Richtfest in der Budapester Straße setzt Meilenstein

Hamburg investiert in den kommenden Jahren in erheblichem Umfang in den Neubau und die Sanierung der berufsbildenden Schulen. Ein zentrales Projekt ist die so genannte HIBB-Tranche.

Bereits eineinhalb Jahre nach dem Start dieser öffentlich-privaten Partnerschaft, in dem der Hamburger Senat die HEOS Berufsschulen GmbH mit dem Neubau, der Sanierung und der Bewirtschaftung von heute 18 berufsbildenden Schulen beauftragt hat, war das Richtfest am Standort Budapester Straße in St. Pauli am 31. März ein weiterer Meilenstein des Schulbauprogramms des Hamburger Senats.

In seiner Festrede sagte Senator Ties Rabe: „Heute ist ein guter Tag für den Ausbildungs- und Wirtschaftsstandort Hamburg. Hier entsteht ein attraktives und gleichzeitig funktionales Schulgebäude, in dem der Hamburger Fachkräftenachwuchs von Banken, Versicherungen, Justiz, Notariaten und Rechtsanwaltskanzleien ein zukunftsfähiges und leistungsstarkes Berufsschulzentrum erhält. Diese Schule ist gleichermaßen ein starkes Signal der Schulpolitik dieses Senats. Bis zum Jahr 2027 wird der Hamburger Senat mehr als 700 Millionen Euro in die Erneuerung der Berufsschulen investieren, davon allein bis 2017 rund 375 Millionen im Rahmen der HIBB-Tranche, zu der dieser Ergänzungsbau in der Budapester Straße gehört. Damit erzielen wir nicht nur deutliche Verbesserungen in

der Bausubstanz und Bewirtschaftung der Schulgebäude, sondern vor allem schaffen wir die räumlichen und pädagogischen Voraussetzungen für gute Schule.“

Auf einem 19.100 qm großen Grundstück entsteht nach Abbruch des alten Erweiterungstraktes am Hauptgebäude ein neuer fünfgeschossiger Gebäudeflügel. Der ca. 11.000 qm große Ergänzungsbau wird Platz bieten für die geplante Fusion des Wirtschaftsgymnasiums St. Pauli (H 16), der Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Weidenstieg (H 5) und der Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Kieler Straße (H 19). Hier werden, so sieht es der im November 2013 beschlossene Schulentwicklungsplan vor, die Fachkompetenzen in den Bereichen Banken, Versicherungen und Recht

in einem neuen Berufsschulzentrum mit Wirtschaftsgymnasium zusammengeführt.

Die Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler erhalten neue technisch modern ausgestattete Lernräume, offene Lernlandschaften und Gruppenarbeitsräume, die verbesserte Möglichkeiten für individualisierte Lernkonzepte bieten. Eine Mediathek im Verbund mit einer Kantine und offenen Veranstaltungsflächen wird die Qualität der schulischen Arbeit weiter erhöhen und ein wichtiges Angebot für den Ganztagsbetrieb und die Schülerinnen und Schüler sein. Das bestehende Gebäude des Wirtschaftsgymnasiums St. Pauli wird saniert und teilweise entsprechend der geänderten Nutzungsanforderungen umgebaut.

Insgesamt werden am Standort zukünftig ca. 120 Vollzeitlehrkräfte und rund

Foto: Nicole Lübke at&c Druck und Verlag



2.900 Schülerinnen und Schüler – davon ca. 600 Vollzeitschüler im Beruflichen Gymnasium und ca. 2.250 Berufsschüler – tätig sein. Zusätzlich bietet die Schule Platz für Oberstufenklassen der Stadtteilschule am Hafen, mit der das Wirtschaftsgymnasium St. Pauli bereits jetzt eng kooperiert.

An der Budapester Straße sollten ursprünglich zunächst zwei Schulen, die H 5 und H 16 zusammengeführt werden. Als Konsequenz aus dem aktuellen Schulentwicklungsplan sowie mit deutlicher Zustimmung und Unterstützung der beteiligten Schulen wurde und wird die zusätzliche Einbindung der H 19 gestaltet. Hierdurch kann sichergestellt werden, dass das Gesamtsystem der berufsbildenden Schulen wie auch jede einzelne Schule zukunftsfähig aufgestellt wird, Fachkompetenzen aus der Finanz-, Versicherungs- und Rechtsbranche sinnvoll am Standort gebündelt werden und die fusionierenden Schulen ihre Stärken in den neuen Standort einbringen. Zusätzlich benötigte Nettogeschossfläche von 2.500 qm setzte HEOS durch eine kurzfristige Neuplanung des Baus mit einer weiteren Geschossfläche um. Die flexible und optimale Zusammenarbeit von HEOS, den Architekten und dem HIBB ermöglichte es, dass die Bauzeit trotz zeitintensiver Genehmigungsverfahren um nur sechs Monate verlängert werden musste. Die Fertigstellung des Ergänzungsbaus ist für Anfang 2015, die des gesamten Projekts für Anfang 2016 geplant.

Generalunternehmer für die Bauausführung ist eine ARGE aus Ed. Züblin AG und Otto Wulff Bauunternehmung GmbH. Auftraggeber sind der Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG) und das HIBB. Das Architektenbüro Schröder Architekten GmbH wurde mit der architektonisch und städtebaulich stimmigen Einbindung des Ergänzungsbaus im Stadtteil beauftragt. Das Investitionsvolumen des Projekts beträgt insgesamt 29,3 Millionen Euro.

*Angela Homfeld
(HIBB)*



Foto: Schröder Architekten GmbH

SCHULBAU BERUFSBILDENDE SCHULEN

Hamburg erneuert, saniert und bewirtschaftet seine berufsbildenden Schulen im Rahmen zweier Modelle: der so genannten „HIBB-Tranche“ (Drs. 20/3591) sowie dem Mieter-Vermieter Modell (Drs. 20/5317).

Insgesamt werden die 32 berufsbildenden Schulen, die nach dem Schulentwicklungsplan bis zum Jahr 2017 entstehen, wie folgt baulich weiterentwickelt: 17 Schulen werden mit Neu- und Zubauten versehen, zehn Schulen umfangreich saniert und an fünf Schulen werden kleinere Sanierungsmaßnahmen vorgenommen. Alle Schulen erhalten damit mindestens die Gebäudeklasse 3.

Die geschaffenen räumlichen und pädagogischen Bedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für den im November 2013 beschlossenen Schulentwicklungsplan der Hamburger berufsbildenden Schulen. Im Zuge der Baumaßnahmen und der Schulentwicklungsplanung wird die Nettogeschossfläche um mehr als acht Prozent Mietfläche reduziert und damit an die in den vergangenen Jahren gesunkenen Schülerzahlen im berufsbildenden Bereich angepasst.

HIBB-TRANCHE

Zu den Aufgaben der HEOS Berufsschulen GmbH gehören im Rahmen der Öffentlich-Privaten Partnerschaft seit dem 1. September 2012 die Grundsaniierung inklusive energetischer Sanierungsmaßnahmen sowie die Durchführung vorgegebener Ersatz- und Erweiterungsbaumaßnahmen an acht Standorten für heute 18 berufsbildende Schulen.

Die Notwendigkeit ergab sich aufgrund des erhöhten Sanierungsbedarfs, provisorischer Interimsunterbringungen von Schulen, veränderter beruflicher Bildungsgänge und sich verändernder Bedarfe.

Nach Abschluss aller Baumaßnahmen in 2017 werden die Schulgebäude über ca. 80.000 qm modernisiert und ca. 93.000 qm neu errichtete Bruttogeschossfläche verfügen.

Aus Drei mach' Eins

Kaufleute für **Büromanagement**

Mit Wirkung zum 1. August 2014 werden die bisherigen drei Berufe Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation bundesweit zu einem neu geordneten Beruf Kaufleute für Büromanagement zusammengefasst.

Es entsteht ein moderner Ausbildungsberuf, der eine gemeinsame Ausbildungsgrundlage für Industrie, Handel, Dienstleistung, Handwerk und öffentlichen Dienst schafft. Vier Hamburger Berufsschulen arbeiten dabei eng zusammen und nutzen Synergieeffekte.

Mit ca. 90.000 Auszubildenden wird der neu geordnete Büroberuf „Kaufleute für Büromanagement“ zukünftig zum größten Ausbildungsberuf in Deutschland – davon rund 2.400 Azubis in Hamburg. Das neue Berufsprofil deckt kaufmännische und bürowirtschaftliche Kernqualifikationen ab. Diese werden durch zwei (aus zehn möglichen) Wahlqualifikationen ergänzt, die ausschließlich in der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung stehen. Für leistungsstarke Auszubildende gibt es die Option, eine weitere Wahlqualifikation als Zusatzqualifikation zu wählen. Die Abschlussprüfung ist in zwei Teile gestreckt, die klassische Zwischenprüfung entfällt. Für den Lernort Berufsschule hat die Kultusministerkonferenz einen neuen Rahmenlehrplan erarbeitet, der die bisherige Fächerorientierung zugunsten von Lernfeldern mit einer deutlichen Handlungsorientierung neu ausrichtet.

Umsetzung an Hamburger Berufsschulen

Zum Sommer 2014 wird der neue Beruf an den Standorten Berufliche Schule für Wirtschaft und IT City Nord (H 7), Berufliche Schule Bramfelder See (H 20), Staatliche Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Harburg (H 10) und Berufliche Schule für Büro- und Personalmanagement Bergedorf (H 17) ausgebildet. Um die jährlich rund 800 Ausbildungsanfänger in einem abgestimmten Beratungsverfahren auf die Berufsschulen verteilen zu können, stehen die HIBB-Zentrale, die Handelskammer Hamburg und die beteiligten Schulen in einem vertrauensvollen Dialog.

Im Juni 2013 begann der Austausch der Schulen über didaktische Konzepte und die sinnvolle Nutzung von Synergien bei der anstehenden Curriculumentwicklung. Seit Ende Februar 2014 erstellen rund 20 Kolleginnen und Kollegen in schulübergreifenden Teams Lernsituationen – eine Herausforderung angesichts unterschiedlicher Schulkulturen und teilweise auch unterschiedlicher Ausbildungsberufe.

Ein Modellunternehmen dient als Grundlage für die Erstellung der Lernsituationen. Dies ist in einem Querschnittsberuf von besonderer Bedeutung, da der heterogenen Schülerschaft hiermit Standardprozesse vermittelt werden können, die in ihrem Betrieb nicht oder nur teilweise vorkommen. Im Lernfeldunterricht der Hamburger Berufsschulen werden die Azubis künftig in einem nachhaltig



Foto: Michael Kottmeier

Zunächst führte die schulübergreifende Steuergruppe „H 54“ (H 7 + H 10 + H 17 + H 20) eine curriculare Analyse des Rahmenlehrplans durch. Diese diente der Konkretisierung betrieblicher Handlungssituationen, zeigte Umfang sowie zeitliche Verteilung von Fachinhalten auf und war Grundlage einer abgestimmten Kompetenzmatrix. Die Lernsituationen sollen zum einen den Kompetenzerwerb fördern. Zum anderen sollen sie Auszubildende durch individualisiertes Lernen dazu befähigen, Verantwortung für den eigenen Lernprozess und die persönliche Entwicklung zu übernehmen. Dabei berücksichtigen die Lernsituationen neue Erkenntnisse zur Sprachbildung, ein aktuelles Thema, das für die meisten Kolleginnen und Kollegen Neuland ist.

agierenden Büromöbelhandel (mit Büroartikeln) arbeiten. Nationale und internationale Kunden und Lieferanten stellen eine Kommunikation in deutscher und englischer Sprache sicher.

Der Projektplan sieht nun vor, dass bis Juni 2014 das Unterrichtsmaterial (Lernfeld 1–5) bis zur gestreckten Abschlussprüfung in der Steuergruppe H 54 abgestimmt ist. Nach einer anschließenden Evaluation sollen ab 2015 die fehlenden Lernsituationen erarbeitet werden. Ab Sommer 2014 werden zusätzliche Lerncoachs ausgebildet, die die Schülerinnen und Schüler beim Lernen unterstützen.

Marco Golder (H 7)
Joachim Bahr (H 17)
Angela Homfeld (HIBB)

Austauschprojekt

COMENIUS in der Ausbildungsvorbereitung

Die Berufliche Schule für Wirtschaft und Steuern (H 12) nimmt im Bereich Ausbildungsvorbereitung an einem Austauschprojekt mit Partnerschulen aus der Slowakei, Türkei, Polen, Griechenland und Litauen teil. Seit August 2013 ist sie für zwei Jahre Comenius-Schule. Thema des Projekts ist „Autoritäten junger Europäer: gute Vorbilder, bessere Zukunft“. Die Jugendlichen aller Partnerschulen sollen europäische Idole und Vorbilder kennen lernen und vergleichen, sich interkulturell mit dem Thema auseinandersetzen, durch gemeinsame Aktivitäten selbst zum Vorbild anderer werden und voneinander lernen.

Im November 2013 fand der erste internationale Austausch in der Slowakei am Súkromné sportové gymnázium in Košice statt. Mentorin Nicole Frenzel: „Durch die tolerante und freundliche Atmosphäre wuchs ein Team zusammen, das sich trotz Sprachbarrieren verständigen konnte und sich auf die weitere Projektarbeit freut.“



Foto: H 12

Die Schülerinnen vertraten verantwortungsvoll die H 12. Gemeinsam erarbeiteten sie, welchen Einfluss positive und negative Vorbilder auf Jugendliche ausüben.

Beim Projektbesuch in Antalya im März 2014 standen „Jugendliche und ihre Hobbys“ im Fokus. Bereits im Heimatland interviewten die Jugendlichen ihre Eltern und Gleichaltrige zu ihren Hobbys und verglichen die Ergebnisse in einem Workshop. Kathrin Hiby, Mentorin: „Es ist beeindruckend, wie Jugendliche verschiedener Kulturen Kommunikationsbarrieren überwinden, indem sie mit Neugierde und

Empathie aufeinander zu gehen. Die Arbeit während des Projekttreffens war durchweg konstruktiv und ergebnisorientiert.“

Im Mai 2014 findet der nächste Austausch in Polen, im Oktober in Griechenland und schließlich im März 2015 in Litauen statt. Den Abschluss bildet eine Zusammenkunft aller Partner im Mai 2015 in Hamburg.

Nicole Frenzel (H 12)
Kirsten Brangs (HIBB)

WEITERE INFOS:

www.h12-hamburg.de

Alternative Antriebstechniken

E-Mobilität an Kraftfahrzeugtechnik-Schule

Umweltsenatorin Jutta Blankau und HIBB-Geschäftsführer Rainer Schulz nahmen im Dezember 2013 an der Staatlichen Gewerbeschule für Kraftfahrzeugtechnik (G 9) feierlich ein Elektromobil in Betrieb – den Elektro-Smart „E-G9“. Neben Vertreterinnen und Vertretern der berufsbildenden Schule waren auch Partner der Mercedes-Benz Niederlassung dabei. Damit beschreitet die G 9 erste Wege in Richtung einer „postfossilen Mobilität“.

In Kooperation mit Ausbildungsbetrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten und der KFZ-Innung Hamburg wird das Thema „Alternative Antriebstechniken“ in die duale Ausbildung integriert. Hierzu wurde 2013 das Curriculum überarbeitet und individualisiertes Lernen weiter inten-



siviert. Im zukünftigen Kompetenzzentrum Elektromobil (KOMZET-e) wird die KFZ-Schule zudem Partner sein.

Der Smart „E-G9“ steht für den „start up“ der Schule zu einer zukunftsorientierten, nachhaltig ausgerichteten Bildungseinrichtung. Die Zertifikate „Klimaschule

2014-2016“ und „Umweltschule in Europa/Internationale Agenda 21-Schule“ unterstreichen dies. Das Elektrofahrzeug „E-G9“ soll als fester Bestandteil des aktiven Schullebens u. a. für schulische Belange wie Besuche dualer Partner genutzt werden.

Das Jahresthema 2013 der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014) ist Mobilität. Daher arbeitete das Team des am HIBB angesiedelten Projekts „RUK: Ressourcen-, Umwelt- und Klimaschutz an berufsbildenden Schulen in Hamburg“ an einem nachhaltigkeitsorientierten Mobilitätskonzept für Hamburger berufsbildende Schulen. Durch die Zusammenarbeit von HIBB und Behörde für Stadtentwicklung und Umweltschutz standen Ressourcen bereit, das Mobilitätsprojekt zu initiieren und – beispielgebend an der G 9 – für den Bildungsbereich umzusetzen.

Kirsten Brangs (HIBB)

Klang trifft Gestaltung

Kreativer Dialog zwischen Orchester und Gewerbeschule

Wie reagieren junge Menschen auf klassische Musik live im Klassenraum?
Was entsteht, wenn angehende Malerinnen, Tischler, Raumausstatterinnen oder Fachoberschüler angeregt durch die Zusammenarbeit mit Musikern eigene gestalterische Projekte entwickeln?

Mit dem Projekt „Ausflug“ hat sich die Berufliche Schule Holz.Farbe.Textil (G 6) auf einen spannenden einjährigen Austausch mit dem Hamburger Ensemble Resonanz eingelassen. Das international renommierte Orchester widmet sich mit viel Spielfreude der Musik des 20. und 21. Jahrhunderts. Es lässt seine Musik, die normalerweise großen Konzertsälen vorbehalten ist, in „neuen“ Räumen erklingen – so auch in der G 6. In insgesamt sechs Konzerten besucht das 18-köpfige Ensemble die Schule und spielt dort Auszüge aus seinem aktuellen Repertoire. Begleitet wird dieses Projekt durch sechs Workshops, in denen sich die Schülerinnen und Schüler

kommen das erste Mal mit klassischer Musik in Berührung. Sie haben sich in ihrem beruflichen und privaten Alltag bisher mit ganz anderen Dingen als mit klassischer Musik beschäftigt. Entsprechend spannend sind der Dialog und die Zusammenarbeit mit Berufsmusikern. Da entsteht ein neuer Zugang zu Kreativität und gestalterischem Arbeiten.“ Das Ensemble wiederum schätzt den Austausch mit den handwerklich und gestalterisch tätigen jungen Erwachsenen.

„Die Schülerinnen und Schüler entwickeln in den Workshops nicht nur eigene Objekte, sondern sie sind auch für deren

meine Schüler haben in der Pause viele interessante Gespräche führen können“, sagt Nicolette Gahleitner, Lehrerin an der G 6.

Den Projektstart machten die angehenden Tischlerinnen und Tischler mit dem Thema „Klangfarben“. „Heimat“ war dann im Oktober Thema der beiden Fachoberschulklassen für Raumausstatter und Schneider. Inspiriert wurden die Schülerinnen und Schüler dabei durch den Konzertauftritt des Ensembles mit dem Titel „Heimatwaise“ (Komponist John Adams). Der Schüler Jan Pech berichtet: „Die Darbietung „Shakerloops“ half uns dabei, mit unserer persönlichen Heimat auf die Reise zu gehen in Form von experimentellen Designs, Strukturen, Applikationen und Farben. Unsere Arbeit war dabei von Höhen und Tiefen geprägt, wie es, bei solch einem emotionalen Thema, nicht anders zu erwarten war. Entwürfe wurden skizziert und wieder verworfen. Ideen geschaffen und von Neuen verdrängt. Nähte wurden genäht und wieder aufgetrennt. Dennoch gelang es uns Einzelteile und Kollektionen zu entwerfen, die genauso individuell sind wie jeder einzelne von uns. Die Heimat, das sind wir. Wir tragen sie in uns und mit uns. Egal wo wir sind.“

Im Dezember setzten die Auszubildenden Schneiderinnen und Schneider die Projektreihe mit dem Thema „Glück und Melancholie“ fort. „Fantasie“ inspirierte die angehenden Tischlerinnen und Tischler sowie Raumausstatterinnen und Raumausstatter zu eigenen Gestaltungsobjekten im Januar, gefolgt von „Nachtsonne“, dem Workshop-Thema der Malerinnen und Maler sowie Lackiererinnen und Lackierer im März. Die Schülerinnen und Schüler in der Ausbildungsvorbereitung werden das Projekt mit dem Thema „Verführung und Straßenmusik“ im Juni abschließen.

Nicolette Gahleitner (G 6)
Angela Homfeld (HIBB)



Foto: G 6

aus Berufsschule, Fachoberschule, Fachschule und Ausbildungsvorbereitung gestalterisch mit Themen auseinandersetzen, die auch in der Musik reflektiert werden. Dadurch entwickelt sich ein kreativer Dialog, der beide Seiten inspiriert.

Volker Striecker, Schulleiter der G 6: „Viele unserer Schülerinnen und Schüler

professionelle Präsentation in Ausstellungen an der G 6 verantwortlich. Das ist eine wichtige Erfahrung für unseren Nachwuchs in Kreativberufen. Ende 2013 präsentierten sie ihre Arbeiten sogar während eines Auftritts von Ensemble Resonanz im Foyer der Laeiszhalle. Die Zuschauer waren begeistert von den Entwürfen und

Kinder schützen – Profis stärken

Fachforum „Sexueller Missbrauch in Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe“

Der Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in professionellen Einrichtungen sorgt einerseits für Aufsehen in der Öffentlichkeit und verunsichert Eltern. Andererseits stellt das Problem die Einrichtungen und ihre Beschäftigten vor eine Fülle von Fragen und Unsicherheiten, die eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfordern. Deswegen veranstaltete die Staatliche Fachschule für Sozialpädagogik Altona (FSP 2) im November 2013 ein Fachforum für norddeutsche Lehr- und Fachkräfte.

Träger und Einrichtungen entwickeln derzeit Standards zur besseren Prävention gegen den Machtmissbrauch oder realisieren bereits Schutzkonzepte. Eltern schauen genauer hin und Fachkräfte geraten mitunter schnell unter Verdacht. Das Fachforum sollte helfen, das Thema zu versachlichen, sich über Handlungsmuster von Missbrauchenden und daraus resultierende Präventionsstrategien und Kommunikationsprozesse auszutauschen. Des Weiteren stand der achtsame Umgang pädagogischer Teams miteinander im Fokus.

Aus der Praxis ergaben sich vielfältige Fragen: Wie verhält es sich mit der Beteiligung der Geschlechter bei Missbrauchshandlungen? Wie reagiere ich auf Bekundungen des Elternwillens, keine, aber auch wirklich keine Männer mehr in der Krippe zu beschäftigen, in der ihr Kind aufgenommen wird? Was ist in meinem Arbeitsalltag überhaupt noch unbedenklich, was sollte ich vermeiden? Und: Wie kann ich als Pädagogin, als Pädagoge zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen dafür garantieren, dass in unserer Institution kein Missbrauch stattfindet?

Clemens Fobian (basis prevent, Basis & Woge e. V.) erläuterte in seinem Vortrag den bisherigen Kenntnisstand zum sexuellen Missbrauch in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zwischen „Hellfeld“ und „Dunkelfeld“ sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Erkenntnisse aus der Tat- und Täterstrategie, wie sie beispielsweise Ruud Bullens 1995 im Grooming Prozess zusammengefasst hat, helfen Schutzstrategien zu entwickeln. Wörtlich übersetzt bedeutet «grooming» vorbereiten. Der Prozess bezieht sich auf die Planungsphase des sexuellen Missbrauchs



Foto: Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg e. V. / [www.viel\[alt-mam.de](http://www.viel[alt-mam.de)

und umfasst die Bestandteile Vertrauen gewinnen, Bevorzugung des Kindes, Isolierung des Kindes, Bewirken von Geheimhaltung und schrittweise Grenzüberschreitung.

Carmen Kerger-Ladleif (Fachberaterin, Supervisorin) beschrieb anhand von Fallbeispielen, wie aus diesen Erkenntnissen Vermeidungsstrategien zum Schutz von Kindern und Jugendlichen resultieren sollten. Arbeitsabläufe und Kommunikationsstrukturen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind so zu gestalten, dass kein Raum für Missbrauchshandeln bleibt. Dieser Prozess verlangt Offenheit, Gesprächsbereitschaft und eine klar formulierte, der (Einrichtungs-) Öffentlichkeit zugängliche Position zu Machtmissbrauch in den Institutionen.

Rolf Lange (Koordinierungsstelle „Mehr Männer in Kitas“) wie auch Frank Tofern (Leiter Kita Gerritstraße) betonten in ihren Beiträgen die Bedeutung von Schutzkonzepten sowohl zum Schutz der Kinder und Jugendlichen als auch der pädagogischen Profis. Dies muss in der not-

wendigen Auseinandersetzung im Team auch kleinschrittige Formulierungen der zu wahren Grenzen einbeziehen.

Im abschließenden Forum war folgerichtig die Frage nach der Integration des Themas „Machtmissbrauch in Institutionen“ in die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften keine Frage des „Ob“ sondern des „Wie“. Schutzkonzepte in Kitas, der achtsame Umgang miteinander, die Rollen von Frauen und Männern in pädagogischen (Alltags-) Prozessen, Kommunikationsprozesse in Institutionen, Handlungsmuster von Missbrauchenden sowie die Zusammenarbeit mit Eltern und Sorgeberechtigten sollen in ein Curriculum einfließen und für alle Klassen in einen sach- und fachgerechten Zusammenhang gestellt werden.

Jens Jung, FSP 2

WEITERE INFOS:

Fachschule für Sozialpädagogik Altona (FSP 2):
www.fsp2.hamburg.de

Auftaktveranstaltung für zukünftige „H 123“

Gutes bewahren und Chancen ergreifen

In den nächsten drei Jahren werden in Hamburg aus derzeit 44 berufsbildenden Schulen 32 neue leistungsstarke Schulen entstehen, wobei 23 Schulen zu elf neuen fusionieren werden. Dies sieht der Schulentwicklungsplan 2013 vor. Die bbh wird in den nächsten Heften die Veränderungsprozesse in den Schulen begleiten. Hier berichten die Staatliche Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Schlangkreye (H 3) und die Berufliche Schule für Wirtschaft und Steuern (H 12) über ihre Auftaktveranstaltung zur Fusion.

Mit der von beiden Schulen gewünschten Fusion entsteht in Eimsbüttel eine breit aufgestellte kaufmännische Berufsschule für Steuern, Immobilien und Industrie, die zudem eine Fachoberschule, eine Berufsschule und eine Fachschule für Wirtschaft in Abendform sowie diverse Bildungsangebote in der Berufsvorbereitung führt.

Die Fusionsgruppen beider Schulen hatten sich, mit Hilfe einer Moderatorin und eines Moderators, zu einer schulübergreifenden Gruppe zusammengeschlossen, um den Fusionsprozess auf allen Ebenen ganzheitlich zu steuern. Hier entstand auch der inoffizielle Name „H 123“ für die neue Schule und für die Auftaktveranstaltung zum Fusionsprozess im Februar 2014.

Dieser „Kick-off“ sollte noch einmal in der H 12 stattfinden, da die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Fusion in die Räumlichkeiten der H 3 umziehen werden. Die Fusionsgruppe berücksichtigte diesen Aspekt und die damit möglicherweise einhergehenden Umstellungen und Verunsicherungen besonders bei den weiteren Planungen. Weil die Schulkulturen beider Schulen wesentlich den Fusionsprozess beeinflussen, sollte den Kolleginnen und Kollegen der H 3 die Möglichkeit gegeben werden, sich gemeinsam anzusehen, wo und unter welchen Bedingungen das Kollegium der H 12 bisher gearbeitet hat.

Neben einleitenden Informationen zum aktuellen Stand des Prozesses und ausgedehnten Kennenlernphasen bearbeiteten die Kolleginnen und Kollegen der „H 123“ in Gruppen fünfzehn liebevoll gepackte Arbeitspakete. Jedes Paket beinhaltete Arbeitsaufträge zu einem Thema, das die Fusionsgruppe zuvor aus Meinungsum-



Foto: H 3, H 12

fragen des Gesamtkollegiums entwickelt hatte: außerunterrichtliche Aktivitäten, Betreuung und Beratung, Europaprojekte, Fortbildung, gemeinsame Unternehmungen, gesunder Arbeitsplatz, interkulturelles Lernen, Konferenzen, Lehrerbereiche, nichtpädagogisches Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Stundenplanwünsche, Synergien Berufsschule, sowie Verspätungen und Fehlzeiten.

Die Arbeitsaufträge sollten es dem Gesamtkollegium schulübergreifend ermöglichen, wesentlich an der zukünftigen Gestaltung der neuen Schule bzw. Schulkultur teilzunehmen. Gerade dieser Punkt wurde als besonders wichtig erachtet, da den Kolleginnen und Kollegen durch ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten eventuelle Bedenken gegen die Fusion genommen oder zumindest gemäßigt werden sollten. Die Arbeitsergebnisse wurden inzwischen durch die Fusionsgruppe ausgewertet und

darauf aufbauend neue Aufträge an die Kolleginnen und Kollegen vergeben.

Auch im Hinblick auf die Qualitätsmanagementsysteme beider Schulen werden Arbeitsgruppen gebildet, um beide Systeme zukunfts- und ergebnisorientiert zusammenzuführen.

Dieser Auftaktveranstaltung werden noch weitere gemeinsame Veranstaltungen folgen, die alle den Zweck haben, eine neue Schule nach dem Motto: „Gutes bewahren und Chancen ergreifen“ zu schaffen.

*Christoph Schröder
(Mitglied der Fusionsgruppe H 12)*

Einen weiteren Artikel zum Thema QM in Fusionsschulen am Beispiel der H 8/H15 finden Sie auf Seite 21.

Resümee zur Halbzeit

Fusionsvorbereitung H 40

Im nächsten Jahr sollen Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte der H 5 und H 19 an den Standort der H 16 ziehen und die drei Schulen werden voraussichtlich zum Schuljahr 2015/16 fusionieren (siehe auch Seite 8 f). Aus 5 + 16 + 19 wird, so der interne Arbeitstitel, H 40.

So einfach wie eine mathematische Gleichung gestaltet sich der Fusionsprozess allerdings nicht. Wer die Herausforderung liebt, ist an einer Fusionsschule richtig. Anstrengendes und Belastendes liegt hinter uns, aber auch Spannendes und Bereicherndes! Fusionserfahrung war an unseren drei Schulen nicht vorhanden. Anfang 2013 stand für die drei Schulleitungen zuerst die Aufgabe an, einen Masterplan zu erstellen. Er bildet den Rahmen für alle Fusionsaufgaben bzw. Arbeitspakete. In der Realität zeigte sich, dass nicht nur die Terminierung der einzelnen Arbeitspakete äußerst komplex und schwierig ist, sondern vorab viele Detailfragen zu klären sind. Wer entscheidet? Wie und wo sollen die Ergebnisse einsehbar sein? Nach welchem Procedere soll bei der Einsetzung der Arbeitsgruppen vorgegangen werden? Wer passt auf, dass keine Termine des Masterplans versäumt werden? Wer ist Ansprechpartner für die einzelnen Arbeitsgruppen?

Hierbei unterstützt seit Mai 2013 die Fusionskoordinationsgruppe, in die jede Schule zwei Kolleginnen bzw. Kollegen entsandt hat. Dringliches Thema der Gruppe war die Kommunikation, denn schnell war klar, wie sensibel dieser wichtige Be-

reich ist. Ein unbeabsichtigtes Informationsdefizit an einer Schule wird leicht als Benachteiligung ausgelegt.

Das Betreten von Neuland bedeutet nicht nur Versuch und Irrtum, sondern es kostet auch Zeit. Im September 2013 wurde der Masterplan veröffentlicht und die ersten Arbeitsgruppen nahmen ihre Arbeit auf. Inzwischen setzt eine Art Trichtereffekt ein. Immer mehr Arbeitspakete des Masterplans werden bearbeitet. Dadurch lernen sich die Kolleginnen und Kollegen kennen, denn jede Arbeitsgruppe wird paritätisch aus allen drei Schulen besetzt.

Vor allem das Berufliche Gymnasium (BG), das aus allen drei Schulen zusammengeführt wird, erfordert umfangreiche Abstimmungsprozesse. Unterschiedliche Lehrbücher und Schwerpunkte der Schulen sind unter anderem Fragen, die geklärt werden müssen. Einigen ging das alles zu schnell. Bereits zwei Wochen nach der Präsentation des Masterplans äußerten Kolleginnen und Kollegen den Wunsch nach einer Zukunftskonferenz H 40. Pädagogische Themen – so ihre Ansicht – können erst nach der Verständigung auf ein pädagogisches Konzept zielorientiert bearbeitet werden. Deshalb fand Ende

März ein Visionsworkshop zu den pädagogischen Zielen des zukünftigen Beruflichen Gymnasiums für alle 80 Kolleginnen und Kollegen der drei Schulen statt, die am BG unterrichten. Und das Ergebnis? Inhaltlich wird man es an der Arbeit der vielen folgenden Arbeitspakete ablesen können. Menschlich sind wir uns alle auf jeden Fall näher gekommen. Ein Kollege sagte zum Abschluss: „Irgendwie sind wir schon alle eins“. So euphorisch sieht es wohl noch nicht jeder, aber die Richtung stimmt.

Unser Resümee nach einem guten Jahr Fusionsvorbereitung: Ein Masterplan mit verbindlich terminierten Arbeitspaketen ist im Fusionsprozess unabdingbar. Der schulübergreifende Austausch über die pädagogische Ausrichtung der „neuen Schule“ sollte frühzeitig erfolgen, möglichst vor dem Start der Arbeit an den Arbeitspaketen des Masterplans. Der Fusionsprozess verlangt sehr viel Kraft vom Kollegium und der Schulleitung. Die Ressourcen reichen leider für eine angemessene Vergütung der Kolleginnen und Kollegen nicht aus.

*Irmela Maack (H 5)
Ulrich Natusch (H 16)*



Foto: H 16

Qualitätsmanagement an Schulen

Das Richtige gut machen

„Wir sind doch schon gut, wozu brauchen wir QM?“ Diese Grundsatzfrage konnte man gelegentlich an den berufsbildenden Schulen in Hamburg hören, als beschlossen wurde, Qualitätsmanagement (QM) flächendeckend und verbindlich einzuführen. Wollte man sie aufgreifen, um vertieft in die Diskussion einzusteigen, würden sich folgende Fragen eignen:

1. Was ist für mich denn „gut“ – und definieren das alle an meiner Schule genauso?
2. Woher weiß (nicht glaube) ich, dass wir als Schule „gut“ sind?
3. Was haben wir getan, um „gut“ zu werden?
4. Was wollen wir tun, um „gut“ zu bleiben oder sogar besser zu werden?

Wer diese Fragen inhaltlich beantworten kann, beweist eins: Ihre oder seine Schule macht bereits QM. Denn im Grunde geht es dabei um das Festlegen von Qualitätszielen beziehungsweise Standards, um deren Evaluation, (individuelle und institutionelle) Selbstreflexion und Projektsteuerung. QM ist ein Werkzeug, um die Schulentwicklung zu systematisieren. Anders ausgedrückt: weniger Bauch, mehr Kopf – weniger Top-down, mehr Partizipation und Transparenz.

Schulen, die ihre Qualität systematisch und nachvollziehbar weiterentwickeln und verstärkt Verantwortung für ihre Ergebnis-

se übernehmen, erfüllen die grundlegende Voraussetzung für eine selbstverantwortete Schule. Sie nutzen einen größeren schulischen Handlungsspielraum verstärkt für die Realisierung eigener Entwicklungsziele. Die Identifikation mit dem Erfolg der eigenen Arbeit wird gestärkt und führt dadurch zu mehr Engagement und Zufriedenheit der Beteiligten vor Ort.

Das Konzept der selbstverantworteten Schule impliziert die Erwartung, dass die Schule ihre Qualität nachvollziehbar nach innen und außen darstellt und kontinuierlich weiterentwickelt. Das bundesweit anhaltende Interesse an einer systematischen

und ganzheitlichen Entwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität hat dazu geführt, dass im Jahr 2007 das Rahmenkonzept für Qualitätsentwicklung und -sicherung im Hamburger Institut für Berufliche Bildung eingeführt wurde. Es legt die schulische Qualitätsentwicklung anhand von definierten Bausteinen mit entsprechenden Standards in einem zeitlichen Rahmen verbindlich fest. Die berufsbildenden Schulen in Hamburg haben sich seitdem auf den Weg gemacht, eine systematische Qualitätsentwicklung zu verwirklichen, indem sie die einzelnen Bausteine des Rahmenkonzepts mit Leben füllen.



Foto: Michael Kottmeier

Wo stehen wir heute?

Eine Evaluation zum Umsetzungsstand des o. g. Rahmenkonzepts im Jahr 2012 zeigte, dass der Stellenwert des QM als treibendes und richtungsgebendes Instrument der Schulentwicklung bei den Schulleitungen unterschiedlich hoch ausgeprägt ist. Positiv ist, dass bei der Fülle an Aufgaben und Reformmaßnahmen, die an berufsbildenden Schulen zeitgleich bearbeitet werden sowie bei gesteigerter Arbeitsdichte eine grundsätzliche Sinnhaftigkeit der systematischen Qualitätsentwicklung von den Schulleitungen erkannt und auch befürwortet wird. Ausnahmslos alle berufsbildenden Schulen arbeiten an der Umsetzung des Rahmenkonzepts bzw. haben die Einführung der Bausteine bereits gänzlich vollzogen. An einigen Schulen sind jedoch die bestehenden Strukturen der Schulentwicklung beibehalten worden, und die Qualitätsentwicklung wird als paralleler Prozess zusätzlich betrieben.

Qualitätsentwicklung als ganzheitliches Instrument der Schulentwicklung wird insgesamt noch eher wenig umgesetzt, obgleich auch festgestellt werden muss, dass einige Schulen bereits umfassend in die QM-Systematik eingestiegen sind. Untersuchungen zur Umsetzung eines QM an Schulen legen offen, dass ein häufiges Problem darin besteht, dass das QM zwar formal etabliert ist, aber nicht „gelebt“ wird. Hinzu kommt vereinzelt die mehr oder weniger offene Ablehnung in Teilen des Kollegiums, die QM als „Kontrollinstrument von oben“ bewerten.

Insgesamt betrachtet haben es die berufsbildenden Schulen geschafft, in einer relativ kurzen Zeit die Arbeit an ihrer Qualitätsentwicklung nicht nur aufzunehmen, sondern die Grundlage einer ganzheitlichen Qualitätsentwicklung zu legen. Vereinzelt wird sie bereits in vollem Umfang genutzt. Wir befinden uns offenkundig inmitten eines Paradigmenwechsels, der durch das große Engagement und die Motivation der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen erst ermöglicht und getragen wird.

Damit kann die bisherige Umsetzung des Rahmenkonzepts für Qualitätsentwicklung im berufsbildenden Bereich als erfolgreich angesehen werden. Hier wurde ein Meilenstein erreicht, der seinen Niederschlag nicht zuletzt in einer Betrachtungsweise von QM als ganzheitliche Systematik gefunden hat bzw. aktuell



dabei ist, diesen zu vollziehen. Hierfür verdienen die Schulleitungen und die vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich hohe Anerkennung.

Gute Grundlage für Schulentwicklung

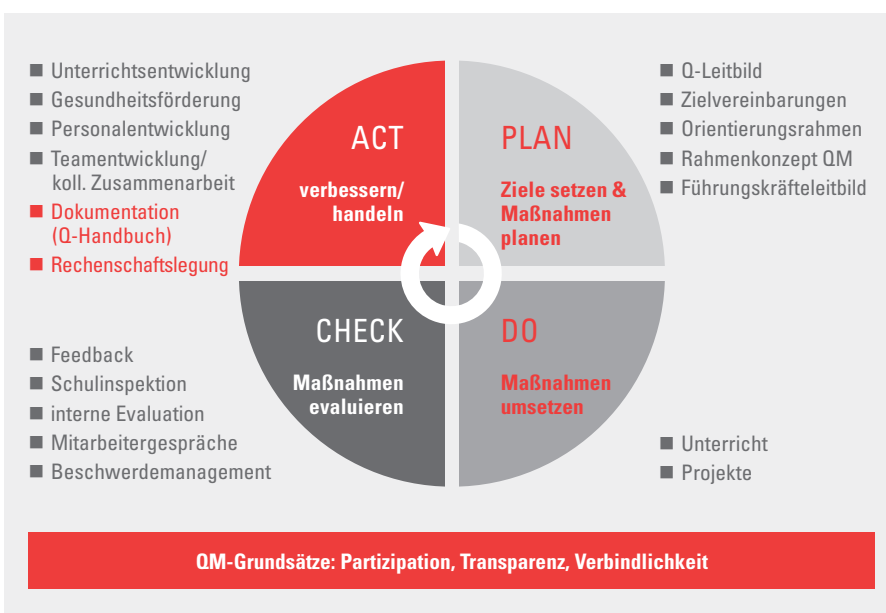
Die Herausforderung der Zukunft wird darin bestehen, das Erreichte zu konsolidieren, nachhaltig in der gelebten Schulkultur zu verankern und die Kontinuität zu sichern. In den Kollegien sollte die Bereitschaft weiter ausgebaut werden, sich an einer datenbasierten Schulentwicklung aktiv zu beteiligen. QM stellt kein zusätzlich zu Schulentwicklungsmaßnahmen durchzu-

führendes Projekt dar, sondern ist der Rahmen für die gesamte Schulentwicklung und steuert dessen Prozesse und Projekte. Daher ist die grundsätzliche Akzeptanz bei allen beteiligten Personengruppen dafür wichtig, dass QM zur Erhaltung und Verbesserung der Qualität schulischer Prozesse und individueller Kompetenzen beiträgt. Dies kann erreicht werden, wenn Partizipation und Evaluation konsequent die Grundlage der Schulentwicklung sind.

Eine weitere Herausforderung ist das Setzen von „Leitplanken“ für die Weiterentwicklung der selbstverantworteten Schule. Wenn sich die Zusammenarbeit der Schulen mit der HIBB-Zentrale künftig verstärkt an der Umsetzung des schulischen QM orientiert, muss allen Beteiligten transparent gemacht werden, wie ein ganzheitliches und systematisches QM konkret angelegt ist. Dazu wird zeitnah eine Konkretisierung der bisherigen Kriterien des o. g. Rahmenkonzepts erfolgen.

Die konkrete Umsetzung – und damit der Mehrwert für unsere Schülerinnen und Schüler – liegt auch künftig in der Hand der selbstverantworteten Schulen. Dafür benötigen die Schulen verlässliche und zukunftsweisende Strukturen, ausreichend Entwicklungszeit und vielfältige Formen der Unterstützung. Diese zu gewährleisten, wird ein Schwerpunkt der weiteren Entwicklungsarbeit in der HIBB-Zentrale sein.

Dan Spenhoff
(HIBB)



Der Qualitätszyklus (Quelle: Dan Spenhoff, HIBB)

Schulqualität geht vom Kollegium aus

Qualitätsentwicklung an der FSP 1

Was sind die Gradmesser für gute Schule und welche Ziele verfolgen wir als Kollegium?
Was macht Schulqualität aus und wie wirkt sie sich auf unser tägliches Schulleben aus?

Um die Qualitätsentwicklung in einem kontinuierlichen Prozess an der Fachschule für Sozialpädagogik Wagnerstraße (FSP 1) zu stärken, entwickelte die AG Qualitätsentwicklung mit dem Kollegium zunächst ein Qualitätsleitbild. Dieses Leitbild dient als Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit. Im Mittelpunkt stehen die Unterrichtsqualität und ein an Partizipation ausgerichteter Ansatz. In dem wir unsere angestrebten Ziele und Ergebnisse in einem Ist-Soll-Abgleich regelhaft überprüfen, weiterentwickeln und Baustellen identifizieren, schaffen wir einen gemeinsamen Entwicklungsprozess.

Feedback als Chance zur Überprüfung des eigenen Lernprozesses

Zum einen ist da das Individualfeedback. Alle Lehrkräfte, so unsere Verabredung, führen regelmäßig ein Feedback in den Klassen durch, werten dies mit den Lernenden aus und nutzen es für zukünftigen Unterricht. Dies wird durch Unterstützungsangebote und anschließende Evaluation begleitet, damit die Lernenden und Lehrenden Feedback als sinnvoll erfahren können. In Gesprächen mit Lehrkräften und anhand der systematisch erfragten Schüler-Rückmeldung ist uns deutlich geworden, dass sich Feedback zu einem Instrument entwickelt hat, welches zur Überprüfung des eigenen Lernprozesses genutzt wird. Mittlerweile haben wir auch eine zweite Schülerbefragung mittels Rückmeldebögen und einem anschließenden Schülerworkshop ausgewertet. Dabei sind Vorschläge für eine Weiterentwicklung erarbeitet worden. Unsere Schülerinnen und Schüler haben beispielsweise ein jährliches Feedback durch ihre Klassenleitung angestoßen, um sicherzustellen, dass in jeder Klasse Feedback durchgeführt wird. Diesen Prozess empfinden wir als Bereicherung, der sich positiv auf die Zusammenarbeit aller Beteiligten auswirkt.

Unterrichtsentwicklung verstehen wir



Foto: Michael Kottmeier

als Selbstentwicklungsprozess der Lehrkräfte. Damit wir diesem Ziel näher kommen, wurde in der FSP 1 eine jährliche kollegiale Unterrichtsreflexion (KUR) seit 2011 institutionalisiert. Auch dieses Vorhaben hat die AG Qualitätsentwicklung mit dem Kollegium evaluiert. Nahezu alle Lehrkräfte erleben KUR als unterstützend für ihre individuelle Unterrichtsreflexion und -entwicklung.

Weiterentwicklung der Lernkultur

Ein weiterer zentraler Arbeitsschwerpunkt ist die Weiterentwicklung der Lernkultur, die einem ständigen Veränderungsprozess unterliegt. Wesentliche Arbeitsbereiche sind für uns individualisiertes Lernen, Lernentwicklungsgespräche, Portfolioarbeit und Praxiscoaching. Da Lernen ein komplexer Prozess ist, lautet für uns die Frage: Wie kann es gelingen, den individuellen Voraussetzungen der Lernenden gerecht zu werden und sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern? Unser gemeinsames Ziel besteht darin, dass die Schülerinnen und Schüler Handlungskompetenz entwickeln, Selbstwirksamkeit erfahren sowie Verantwortung übernehmen. Zugleich sind sie auf ein Gegenüber angewiesen, welches

unterstützend agiert.

Die differenzierte Förderung und Kompetenzentwicklung unserer Schülerschaft ergänzen wir in der FSP 1 durch Methoden des individualisierten Lernens. Sie unterstützen darüber hinaus die Persönlichkeitsentwicklung durch Coaching- und Selbstreflexionsprozesse. Diese Förderung von Selbstwirksamkeit und Eigeninitiative findet ihre Umsetzung in der Fachschule für Sozialpädagogik und der Berufsfachschule für sozialpädagogische Assistenz. Im Kollegium hat sich hierdurch eine rege Diskussion über die Weiterentwicklung der Lernkultur entwickelt.

Eine erste Zwischenevaluation ist erfolgt, auf die Ergebnisse der geplanten Gesamtevaluation sind wir gespannt. Sicher werden wir sie für eine noch intensivere Anpassung an die Bedürfnisse aller Beteiligten nutzen. Aus unserer Sicht ist es von Bedeutung, dass schulische Qualitätsentwicklung vom Kollegium getragen und als sinnvoll wahrgenommen wird, wenn sie wirksam werden will.

Lars Jan Klampfer
Nicole von der Aa
(FSP 1)

Effizienz, Beteiligung und Akzeptanz sichern

Projektsteuerung für Schulentwicklung an der G 6

Die Schulentwicklung an der Beruflichen Schule Holz.Farbe.Textil (G 6) ist in den letzten vier Jahren wesentlich durch die Arbeit der Steuergruppe und den ihr angeschlossenen Projektgruppen voran gebracht worden. Die Steuergruppe der G 6 „steuert“ im Wortsinne die Schulentwicklung. Die eigentliche Entwicklungsarbeit leisten die Projektgruppen.

Die siebenköpfige Steuergruppe besteht aus Mitgliedern der Schulleitung und des Kollegiums. Die Erfahrungen der vergangenen vier Jahre bestätigen, dass diese Gruppengröße ein effektives Arbeiten, das Einbringen unterschiedlicher Expertisen und gute Diskussionen ermöglicht. Die Präsenz des Schulleiters wiederum erleichtert das Arbeiten, da er z. B. weiß, welche Ressourcen vorhanden sind. Außerdem werden durch die enge Kooperation vom Planungsbeginn an Konflikte vermieden.

In einem jährlichen Rotationsverfahren wird ein Mitglied aus dem Kollegium ersetzt. Auch der Vorsitz der Gruppe wechselt unter den Kollegiumsmitgliedern. Dies hat sich bewährt, weil ein größerer Kollegenkreis an der Schulentwicklung beteiligt ist und sich neben der Schulleitung keine weitere geschlossene Entscheidungsebene etabliert. Für ihre Arbeit in der Steuer-

gruppe bekommen die Mitglieder eine Entlastung in der Wochenarbeitszeit und es werden ihnen besondere Fortbildungen angeboten. Zudem erhalten sie über den eigenen Arbeitsbereich hinaus mehr Überblick über das Schulleben und haben Anteil an Verbesserungen.

Visionen, strategisches Denken und Projektplanungen brauchen Freiräume außerhalb des Schulalltags. Deswegen nutzt die Steuergruppe beispielsweise Klausurtagungen, um produktiv arbeiten zu können.

Projekte sinnvoll generieren und steuern
Themenideen zu Projekten können aus der Steuergruppe selbst kommen oder als Initiative aus der Schulgemeinschaft eingebracht werden. Rückmeldungen von der Schulinspektion geben weitere Anregungen. Aus diesen Vorschlägen wählt die Steuergruppe Projektvorhaben aus. Deren Anzahl darf nicht zu groß sein und muss mit den geringen zur Verfügung stehenden Ressourcen zu bewältigen sein. Die Umsetzung der Ergebnisse der Projektgruppenarbeit muss zudem im Entscheidungsbereich der Schule möglich sein. So kann ein Projekt auch abgelehnt oder zurückgestellt werden.

Nach der Entscheidung über ein Projektvorhaben ruft die Steuergruppe eine Projektgruppe ins Leben und formuliert konkrete Aufträge: Ziel, Meilensteine, Laufzeit, zur Verfügung stehende Ressourcen werden geklärt. Sie setzt auch eine Leitungsperson innerhalb der Projektgruppe ein, die dann bei der Auswahl der Mitglieder mitentscheidet. Die Leitungen der Projektgruppen berichten der Steuergruppe regelmäßig über den Stand ihrer Arbeit, bekommen Feedback und ggf. Unterstützung beim Fortkommen. Am Ende der Laufzeit legt die Projektgruppe

der Steuergruppe einen Bericht vor, der die Grundlage für die Umsetzung der Ergebnisse ist. Das Kollegium wird durch die Steuergruppe über die Projekte informiert.

Drei Beispiele:

■ Leitbild für Gsechs

Das Leitbild diente als Grundlage für alle weiteren Schulentwicklungsmaßnahmen. Als sinnvoll und wichtig erwies sich, dass ein externer Berater dieses Projekt fachkundig begleitete. Die Mitglieder der Projektgruppe erhielten u. a. eine interne Fortbildung zum Thema Projektmanagement, der Prozess wurde zielorientiert strukturiert.

■ Nachhaltiges Denken und Handeln

Ein verbindlicher Nachhaltigkeitsplan (inkl. Klimaschutzplan) mit Soll-Ist-Abgleich und zahlreichen Zielsetzungen für die nächsten Jahre liegt als Ergebnis dieser Gruppe vor. Für die Umsetzungssteuerung trägt ein neuer Funktionsstelleninhaber Verantwortung, dessen Stelle ohne die vorherige Projektgruppenarbeit kaum denkbar gewesen wäre.

■ Individualisiertes Lernen

Das noch laufende Projekt ist ein vom HIBB gefördertes Pilotprojekt. Es führte an der G 6 zur Ausbildung vieler Lerncoaches und zur Implementierung des Lerncoachings im Schulalltag.

Diese konkreten Ergebnisse wären ohne die Begleitung der Steuergruppe im vorgegeben Zeitraum nicht möglich gewesen.

Hans Höpken
(G 6)



Foto: Michael Kottmeier

Transparenz schaffen

Fortbildungsmanagement mit E-Portfolio

Die Berufliche Schule für Wirtschaft und IT City Nord (H 7) nutzt eine Fortbildungsdatenbank, um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte zu sichern. So werden die Schule als lernende Organisation und die systematische Schulentwicklung unterstützt.

Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen müssen ihr Wissen und Können permanent den sich verändernden Erfordernissen an die schulische Arbeit anpassen. Dies erfordern die dynamischen schulischen, pädagogischen und fachlichen Entwicklungsprozesse, die Veränderungen in den Schulformen und die Einführung neuer Bildungsgänge. Eine kontinuierliche Fortbildung der Lehrenden sichert die Qualität der beruflichen Bildung und verbessert sie. Daher ist ein systematisches Fortbildungsmanagement ein wesentlicher Baustein des schulischen Qualitätsmanagements und als Daueraufgabe im Schulalltag verankert.

Die Fortbildungsbeauftragte der H 7 initiiert, organisiert und koordiniert auf der Basis der Bedarfsmeldungen des Kollegiums das jährliche Angebot an internen und externen individuellen Fachfortbildungen sowie gemeinsame Fortbildungen für alle Kolleginnen und Kollegen. Organisatorisch und inhaltlich stellen sich insbesondere folgende Fragen:

- Welche Themen sind in Hinblick auf die Entwicklungsvorhaben vorrangig zu bearbeiten?
- Wer soll an welchen Fortbildungen zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang teilnehmen?
- Zu welchen Themen sind Fortbildungen erforderlich?
- Welche Themen sind schulintern zu bearbeiten, welche extern?
- Wie können Fortbildungsergebnisse in der Schule bekannt gemacht und effektiv umgesetzt werden?
- Wie kann die Qualität der Fortbildungen bewertet und verbessert werden?
- Welche Ressourcen sind für die Fortbildung vorhanden?
- Werden die Fortbildungsverpflichtungen eingehalten?

Um die organisatorische Arbeit für alle Beteiligten zu erleichtern, Transparenz zu schaffen sowie das erworbene Wissen schulweit zu teilen und Erfahrungen weiterzugeben, haben wir seit 2011 an der H7 eine Fortbildungsdatenbank implementiert. Sie ermöglicht es jeder Kollegin und jedem Kollegen, selbstständig ein individuelles Fortbildungsportfolio zu führen.

Die besuchte Fortbildung wird von Teilnehmenden mit allen wichtigen Informationen erfasst und durch Bemerkungen zum Inhalt und zur Qualität ergänzt. Die besuchten Fortbildungen und Anmerkungen sind, wenn der Teilnehmer damit einverstanden ist, auch in der schulöffentlichen Veranstaltungsliste zu sehen. Anhand derer können Kolleginnen und Kollegen feststellen, wer bereits der an der entsprechenden Fortbildung teilgenommen hat und Material weitergeben kann.

Das E-Portfolio hat sich in verschiedener Hinsicht sehr bewährt:

- Es ist sehr übersichtlich aufgebaut und intuitiv benutzbar.
- Die individuelle Datenpflege ist mit minimalem Zeitaufwand verbunden.

- Alle Kolleginnen und Kollegen können sich jederzeit einen Überblick über die von ihnen geleisteten Fortbildungsstunden verschaffen.
- Sie können anhand der Fortbildungshistorie leicht erkennen, ob sie ihren Fortbildungsverpflichtungen schon ausreichend nachgekommen sind.
- Jeder Kollege kann sich jederzeit über alle im Schuljahr dokumentierten internen und externen Fortbildungsveranstaltungen und die Multiplikatoren innerhalb der Schule informieren.
- Für die Fortbildungsbeauftragte ermöglicht die Datenbank eine schnelle und unkomplizierte Auswertung. Zu Schuljahresbeginn werden die Portfolios abgerechnet. Danach können die Daten auf vielfältige Weise statistisch erfasst und in der Schule veröffentlicht werden.

Das E-Portfolio bietet gleichzeitig die Basis für die Fortbildungsplanung des nächsten Jahres.

*Birgit Langhoff
(Fortbildungsbeauftragte H 7)*



Qualitätsmanagement an Fusionsschulen

Gemeinsam **Schulentwicklungsprozesse** gestalten

Voraussichtlich im dritten Quartal 2015 werden die Berufliche Medienschule (H 8) und die Staatliche Fremdsprachenschule Hamburg (H 15) fusionieren.

Dies sieht der Schulentwicklungsplan 2013 für die berufsbildenden Schulen in Hamburg vor. Beide Schulen planen systematisch künftige Qualitätsentwicklungsmaßnahmen.

Bereits vor dem offiziellen Beschluss der Deputation zum Schulentwicklungsplan wurden erste strategische Überlegungen zum Qualitätsmanagement (QM) angestellt. Die Federführung übernahmen dabei die an beiden Schulen fest installierten Qualitäts- bzw. Steuergruppen, bestehend aus Kolleginnen und Kollegen der Abteilungen sowie je einem Schulleitungsmitglied.

In ihrem Vorgehen profitierten beide Schulen von der bereits im August 2012 erfolgten Fusion der H 8 und G 5. „Um unsere QM-Anstrengungen zu bündeln, entschlossen wir uns damals, alle an der jeweiligen Schule installierten QM-Maßnahmen schriftlich festzuhalten“, so Nina Fulde, Qualitätsbeauftragte der H 8. Entstanden sind umfangreiche Statusberichte zum QM beider Schulen, die in ihrer Qualitätsentwicklung mit dem Q2E-System arbeiten (Q2E-Qualität durch Evaluation und Entwicklung). Auf Basis des Q2E-Systems fand folglich auch der QM-Abgleich statt. Gunnar Kripke, Koordinator der H 8: „Durch dieses Vorgehen bekamen wir einen detaillierten Überblick über den Stand des QM an beiden Schulen. Die Planung weiterer gemeinsamer QM-Maßnahmen wurde dadurch erheblich erleichtert.“

Im Zuge der anstehenden Fusion der H 8 mit der H 15 erfolgt nun ein äquivalentes Vorgehen. Nachdem sich die Qualitätsgruppen beider Schulen erstmals im Frühjahr 2013 getroffen hatten, glich auch die H 15 ihren QM-Stand auf Basis des Q2E-Systems ab. Schnell wurde deutlich, welche gemeinsamen Maßnahmen bereits jetzt – vor der geplanten Fusion im August 2015 – ergriffen werden können. Nina Fulde: „Derzeit beschäftigen wir uns mit dem Ausbau der Feedbackkultur und dem Gestalten des Qualitätshandbuchs.“ Beide



Foto: H8

Neubau an H 8 im Eulenkamp mit Unterrichtsgebäude und Forum

Schulen profitieren dabei von den Erfahrungen mit QM-Elementen, die in ihrem Hause fest verankert sind. So verfügt die H 8 über ein PQ-Portfolio (PQ – Persönliche Qualitätsentwicklung), das es den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, neben der „Kollegialen Unterrichtsreflexion“ (KUR) auch „Themenbezogene Lerngruppen“ und „Individuelle Projekte“ als weitere Methoden der Unterrichtsreflexion durchzuführen. An der H 15 hingegen gehört neben der KUR auch die „Kollegiale Fallberatung“ zum festen Repertoire der Reflexionsmethoden, die für einen systematischen und reflektierenden Austausch zum eigenen Unterricht und Handeln sorgen.

Für die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätshandbuchs nutzen beide Schulen eine gemeinsame Dropbox. Um sich über den Stand der Arbeit auszutauschen, finden neben den schulinternen Qualitätsgruppentreffen regelmäßig gemeinsame Treffen statt. Zudem ist diese schulübergreifende Qualitätsgruppe in engem Austausch mit der Fusionsgruppe beider Schulen. So können aktuelle Schul-

entwicklungen aufgegriffen und in die laufende Arbeit integriert werden. „Die enge Zusammenarbeit und das Rückkoppeln mit weiteren Arbeitsgruppen setzt Synergien frei und sorgt für ein gegenseitiges Kennenlernen beider Schulkulturen“, so Gunnar Kripke.

Sobald der Aufbau einer gemeinsamen Feedbackkultur abgeschlossen ist, erfolgt die Erarbeitung eines gemeinsamen Qualitätsleitbildes. Dies soll im ersten gemeinsamen Schuljahr der beiden Schulen ab Sommer 2015 in Angriff genommen werden. Denn das Festlegen gemeinsamer Qualitätsziele und -standards einer Schule erfordert unbedingt die Möglichkeit des Zusammenwachsens und der Partizipation des gesamten Kollegiums. Schließlich soll das neue Leitbild von allen Beteiligten getragen und mit „Leben“ gefüllt werden. Auch eine erste Evaluation der bereits ergriffenen gemeinsamen QM-Maßnahmen erfolgt dann getreu dem Vorgehen einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung.

Susanne Stauga
(H 15)

Schulinspektion im zweiten Zyklus

Blick auf Qualitätsmanagement und **Schulentwicklung**

Der Orientierungsrahmen Schulqualität aus dem Jahr 2006 verortet die Steuerung des Qualitätsmanagements im Qualitätsbereich „Führung wahrnehmen (1.1)“.

Damit setzte er eine Prämisse, die damals nicht selbstverständlich war: Qualität an Schulen ist mit Sicherheit die Aufgabe und das Produkt aller. Es liegt jedoch eindeutig im Verantwortungsbereich der Leitung, die Prozesse zur Entwicklung allgemein schulischer und speziell unterrichtlicher Qualität zu steuern. Die Schulinspektion folgt dieser Einordnung des Orientierungsrahmens.

Die zweite Prämisse formuliert der neue Orientierungsrahmen von 2013 sehr pointiert: „Qualitätsmanagement ist (...) als die Gesamtheit der auf eine systematische Qualitätsentwicklung gerichteten Aktivitäten einer Bildungseinrichtung zu verstehen, die notwendig ein zyklisches Handeln im Sinne der Zielformulierung – Maßnahmenplanung – Maßnahmen-durchführung – Evaluation einschließt.“ Es geht also weniger um ein definiertes Instrumentarium, als vielmehr um eine bewusste, beleg- und überprüfbare Steuerung von Entwicklung.

Im zweiten Zyklus der externen Prüfung Hamburger Schulen seit 2012 hat die Schulinspektion eine neue Bewertungsgrundlage entwickelt. Sie basiert auf einer Fokussierung des Orientierungsrahmens, auf Erkenntnissen der Schuleffektivitätsforschung, und sie berücksichtigt aktuelle schulpolitische Schwerpunktsetzungen. Mit dieser Bewertungsgrundlage stützt die Schulinspektion dieses Verständnis von Qualitätsmanagement (QM). Die Qualitätsbereiche „Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern (1.2)“ und „Qualitätsmanagement etablieren (1.3)“ sind im Tableau und damit auch im Inspektionsbericht zusammengefasst.

Die Schulinspektion untersucht damit einerseits, ob dafür Sorge getragen wird, dass die an der Schule vereinbarten Entwicklungsziele die Schul- und Unterrichtsentwicklung wesentlich unterstützen. Das beinhaltet auch die Frage, ob die gewählten Ziele in der spezifischen schulischen Situation angemessen und plausibel sind – also: Machen Schulen auch das Richtige gut? Und andererseits untersucht die Inspektion, inwieweit Schulentwicklungs-



Foto: Michael Kottmeier

maßnahmen im Sinne eines Qualitätszyklus nachhaltig angelegt sind. Die Frage lautet hier leicht modifiziert: Machen sie das Richtige auch gut?

Dabei sichten die Inspektionsteams an berufsbildenden Schulen auch die Qualitätshandbücher. Dies geschieht nicht im Sinne der Bewertung eines Dokuments, sondern um Hintergrundwissen zu generieren über den Stand, die Philosophie und eingesetzten Instrumente des QM. Dieses Wissen ist notwendig, um Interviewfragen zu präzisieren, Fragebogenergebnisse besser „lesen“ zu können und ein erweitertes Verständnis der schulischen Situation zu bekommen.

Deutlich stärker noch als im ersten Zyklus geht die Schulinspektion im neuen Verfahren über die rein kriteriengeleitete Bewertung hinaus. Sie bietet den Schulen eine Deutung aus systemischer Sicht, in der das Qualitätsmanagement als wesentlicher Angelpunkt schulischen

Handelns positioniert ist. In der Zusammenfassung des Berichts wie in den Ergebnissrückmeldungen an der Schule stellt das Inspektionsteam die Zusammenhänge der drei Schwerpunktbereiche Steuerungshandeln, Unterrichtsentwicklung und Unterrichtsqualität dar. Dabei geht es letztlich um zwei Fragen: Wie bedingen sich das Steuerungshandeln und die von den Pädagoginnen und Pädagogen verantwortete und vom QM begleitete Unterrichtsentwicklung? Und - inwieweit kommen die intendierten Entwicklungsziele im Unterricht an bzw. sind sie wahrnehmbar? Damit können aus der externen Sicht Aussagen darüber getroffen werden, ob und wie die Qualitätsentwicklung und -steuerung funktionieren. Sie sollen den Schulen wertvolle Hinweise zur weiteren Schulentwicklung geben.

Thomas Bernt
(Schulinspektion Hamburg)

Von der Aufbau- in die Betriebsphase

Unterstützung der Schulen durch das Landesinstitut

In den vergangenen Jahren hat sich das Nachfrageverhalten der berufsbildenden Schulen nach Unterstützungsleistungen im Bereich des Qualitätsmanagements (QM) durch das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) sowohl in inhaltlicher als auch in quantitativer Hinsicht deutlich verändert. Wie kann das LI die Qualitätsentwicklung der Schulen zukünftig unterstützen?

Betrachtet man die relevanten Themen, lässt sich eine wellenförmige Entwicklung ausmachen: Mit Einführung des Rahmenkonzepts im Schuljahr 2007/08 entstand zunächst die Nachfrage nach Fortbildungsseminaren zum „Schüler-Lehrer-Feedback“ sowie nach der Moderation von Ganztagskonferenzen zur Erarbeitung des schulischen (Qualitäts-) Leitbildes. Parallel dazu wurden unterschiedliche Qualifizierungsangebote für Steuergruppen wahrgenommen. In einer nächsten Wellenbewegung folgten die Fortbildungsseminare zum Thema „Kollegiale Unterrichtsreflexion“. Erst in letzter Zeit rückte das Thema „Interne Evaluation“ in den Fokus. In quantitativer Hinsicht folgte der anfänglich noch zurückhaltenden Nachfrage nach Unterstützungsleistungen im Bereich des QM eine rasche und starke Zunahme, die seit ungefähr zwei Jahren wieder kontinuierlich abnimmt.

Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der berufsbildenden Schulen die Aufbauphase ihres QM weitestgehend abgeschlossen hat. An den Schulen existieren Steuergruppen, das Individualfeedback ist eingeführt, auf der Grundlage eines in der Regel partizipativ erarbeiteten (Qualitäts-) Leitbildes wurden erste Evaluationsvorhaben durchgeführt und die Qualitätshandbücher sind im Entstehen.

Die aktuelle Herausforderung für die Schulen besteht nun in der Gestaltung des Übergangs von der Aufbau- in die Betriebsphase eines funktionsfähigen QM, der sich nach der Einführung der einzelnen Elemente des Rahmenkonzepts nicht automatisch und selbstverständlich vollzieht. Es wird nun darum gehen, die anfängliche Motivation im Alltagsbetrieb aufrecht zu erhalten und dafür zu sorgen, dass die begonnenen Aktivitäten nicht im

Sande verlaufen oder als wirkungslose Rituale verkümmern. Feedback- und Evaluationsprozesse sind wenig wirksam, wenn sie als reine Pflichtübung absolviert werden und nicht zu konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Unterrichts- und Schulqualität führen. Verbindlichkeit und Kontinuität stellen wesentliche Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang dar. Der regelmäßige und systematische Austausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen zu Fragen des Lernens kann in starkem Maße zur Qualitätsentwicklung beitragen. Daraus entsteht ein gemeinsamer, gleichgerichteter Prozess, von dem langfristig alle Schülerinnen und Schüler einer Schule profitieren.

Dieser Entwicklung folgend, verändert sich das Spektrum der vom Landesinstitut angebotenen Unterstützungsleistungen. Die Bedeutung der klassischen Fortbildungsseminare zu Themen des QM, die schwerpunktmäßig auf den Kompetenzerwerb des Einzelnen abzielen, wird weiter abnehmen, auch wenn sie nach wie vor abrufbar sind. Zukünftig werden die Formate der schulgenauen Beratung und Begleitung sehr viel stärker in den Vordergrund rücken, die den komplexen Prozess der Schulentwicklung fördern, indem sie die gesamtschulische Perspektive in den Blick nehmen.

Um passgenaue Unterstützungsleistungen anbieten zu können, ist das Landesinstitut auf Rückmeldungen aus den Schulen sowie aus der HIBB-Zentrale zu den konkreten Bedarfen angewiesen. Man darf gespannt sein, wie sich der Nachfragetrend zukünftig tatsächlich entwickeln wird.

*Birgit Kuckella
(Landesinstitut für Lehrerbildung
und Schulentwicklung)*



Foto: Michael Kottmeier

Status quo und Perspektiven

Inklusion in der beruflichen Bildung

In Ausgabe 3/2013 der bbh war Inklusion in der beruflichen Bildung bereits Schwerpunktthema.

Auch die Bertelsmann Stiftung setzt sich im Rahmen ihrer Initiative

„Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ mit dem Thema Inklusion auseinander.

Der Gastbeitrag von Aline Hohbein und Clemens Wieland, Mitarbeiter im Bereich Ausbildung der Bertelsmann Stiftung, gibt Einblick in die Zielsetzung der Initiative.

Foto: Michael Kottmeier



Im Jahr 2009 hat Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert. Nach Artikel 24 sollen „Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben.“ Obwohl die Konvention die Berufsausbildung somit explizit mit einschließt, konzentriert sich die öffentliche Debatte vorrangig auf die Umsetzung der Inklusion in den allgemeinbildenden Schulen. Aber was bedeutet Inklusion in der beruflichen Bildung?

Ein Blick auf die Fakten: Ca. 50.000 Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen verlassen jedes Jahr die allgemeinbildenden Schulen. Daten über ihren Verbleib gibt es leider kaum. Vorsichtige Schätzungen zeigen jedoch, dass nur ein sehr geringer Anteil die Chance auf eine reguläre, betriebliche Ausbildung bekommt. Von einem inklusiven Ausbildungssystem in Deutschland kann somit (noch) keine Rede sein. Gerade junge Menschen mit Behinderungen beschreiten für ihre Berufsausbildung in Deutschland traditionell Sonderwege. Diese Sonderwege bieten zwar Schutz, bergen aber auch die Gefahr der Ausgrenzung.

Das Thema Inklusion ist deswegen auch einer der Ansatzpunkte der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“. Gemeinsam arbeiten Bertelsmann Stiftung, die Bundesagentur für Arbeit und zwölf Ministerien aus Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein daran, das Ausbildungssystem insgesamt chancengerechter und leistungsfähiger zu gestalten. Chancengerechtigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, die Zugangsmöglichkeiten zur Berufsausbildung für bisher benachteiligte Gruppen – Absolventen von Haupt- und Förderschulen, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder eben Jugendliche mit Behinderungen – zu erhöhen. Die Forderung nach Leistungsfähigkeit beinhaltet hingegen, das Ausbildungssystem gleichzeitig so zu gestalten, dass die Ausbildung den Erfordernissen des modernen Arbeitsmarktes entsprechend des zukünftigen Bedarfes gerecht wird und jungen Menschen gute Beschäftigungschancen bietet.

Im Schwerpunkt Inklusion setzt sich die Initiative vor diesem Hintergrund dafür ein, dass mehr Menschen mit Behin-

derungen eine betriebliche, außerbetriebliche oder vollzeitschulische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können. Die Ausbildungen für Jugendliche mit Behinderungen sollen zu den gleichen Abschlüssen führen wie die Ausbildung von Menschen ohne Behinderungen, müssen jedoch in ihrer Ausgestaltung stärker auf die individuellen Bedarfe sowohl der Jugendlichen als auch der Betriebe abgestimmt werden. Das Ausbildungssystem sollte daher curricular, zeitlich und organisatorisch flexibler gestaltet werden – unter Zertifizierung und Anerkennung bereits absolvierter Teile. Auch die Ausbildungen in den Sonderberufen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO sollten an einheitlich definierten Ausbildungsbausteinen aus einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgerichtet und somit anschlussfähiger gestaltet werden.

Die Initiative setzt sich außerdem dafür ein, dass Fördermaßnahmen nicht in separierten Einrichtungen, sondern möglichst im Regelsystem stattfinden sollen. Sondereinrichtungen sollen jedoch nicht abgeschafft, sondern deren spezifische Expertise gezielt im Regelsystem genutzt werden. Die Initiative wird diese Forderungen im Detail formulieren und an ihrer Umsetzung arbeiten – damit Inklusion in der beruflichen Bildung auch tatsächlich gelingen kann.

*Aline Hohbein, Clemens Wieland
(Bertelsmann Stiftung)*

WEITERE INFOS:

www.chance-ausbildung.de
<http://blog.aus-und-weiterbildung.eu/>
www.bertelsmann-stiftung.de

Fit für technische Berufe

Neu: Höhere Technischschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik

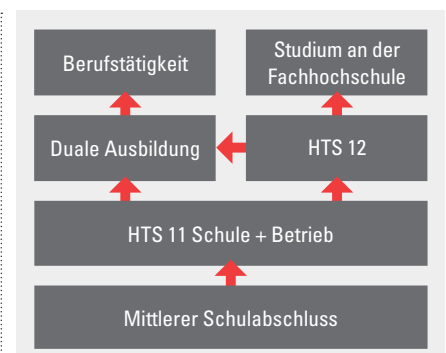
Am 1.8.2014 startet die neue Höhere Technischschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik in Hamburg mit jeweils zwei Klassen an den beiden Schulstandorten Berufliche Schule Farmsen (G 16) und Staatliche Gewerbeschule Informations- und Elektrotechnik, Chemie- und Automatisierungstechnik (G 18). Die zweijährige Berufsfachschule bereitet Hamburger Jugendliche praxisnah auf technische Ausbildungsberufe oder ein entsprechendes Studium vor.

Aufgenommen werden Jugendliche unter 18 Jahren, die einen Mittleren Schulabschluss mit der Durchschnittsnote 3,3 oder besser erworben haben. Senator Ties Rabe zum neuen Bildungsangebot: „Die neue Höhere Technischschule für Informations-, Metall- und Elektrotechnik gibt insbesondere Schülerinnen und Schülern mit technischen Neigungen und Stärken ein gutes Umfeld, um sie gezielt zu fördern und ihnen den Zugang in diese Berufsfelder zu erleichtern. Denn wir brauchen dringend junge Menschen, die an die MINT-Berufe herangeführt werden, die ein vertieftes Verständnis für die Schlüsseltechnologien dieser Fächer mitbringen und somit anschlussorientiert ausgebildet sind.“

Um diese Ziele zu erreichen gliedert sich die Höhere Technischschule in zwei Ausbildungsabschnitte. Im ersten Jahr werden Kompetenzen in technischen Berufsfeldern (Informations-, Metall- und Elektrotechnik) vermittelt, die auf entsprechende nachfolgende Berufsausbildungen anrechenbar sind. Dafür durchlaufen die Schülerinnen und Schüler abwechselnd schulische und betriebliche Phasen und

lernen dabei betriebliche Abläufe sowie technische Grundlagen kennen. Diese betrieblichen Erfahrungen werden mit dem Unterricht der Schule verknüpft und dort fortgeführt. Die berufspraktische Ausbildung hat einen Umfang von insgesamt 800 Stunden und gliedert sich in der Regel in vier Abschnitte je fünf Wochen. Während der Zeit im Betrieb werden die Schülerinnen und Schüler durch Mentorinnen oder Mentoren der Schule sowie durch Ansprechpartner im Betrieb betreut. Ziel ist eine möglichst reibungslose Eingliederung in eine duale Berufsausbildung im Laufe des ersten Jahres oder an dessen Ende.

Das zweite Jahr der Höheren Technischschule findet ausschließlich in der Schule statt. Der Einstieg in das zweite Jahr ist an Übergangsbedingungen geknüpft (Durchschnittsnote 3,5; erfolgreich absolvierte berufspraktische Ausbildung im ersten Jahr). Um dem absehbaren Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in den Unternehmen gerecht zu werden, führt die Höhere Technischschule im zweiten Jahr zu einer vollwertigen Fachhochschulreife (FHR). Durch ihre Struktur stellt die



Struktur der Höheren Technischschule (HTS)

Höhere Technischschule somit ein praxisnahes Bildungsangebot für technisch orientierte Schülerinnen und Schüler dar, die eine Ausbildung in technischen Berufen anstreben und/oder ein entsprechendes Studium.

Sowohl die G 16 wie auch die G 18 verfügen über hohe Kompetenz in der Ausbildung im MINT-Bereich. An den Schulstandorten sind in unterschiedlicher Zusammensetzung Berufsfachschule, Berufsschule, Fachoberschule, Berufsoberschule, Technisches Gymnasium und Fachschule angesiedelt. Somit profitieren die zukünftigen Schülerinnen und Schüler der neuen Höheren Technischschule von der inhaltlichen und räumlichen Nähe dieser technischen Bildungsgänge und vom Transfer modernster technischer Ausstattungen und Technologien. Beide Schulen arbeiten gemeinsam mit Hochdruck an der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung des neuen Bildungsgangs.

Angela Homfeld (HIBB)

WEITERE INFOS:

www.g16hamburg.de | www.g18.de

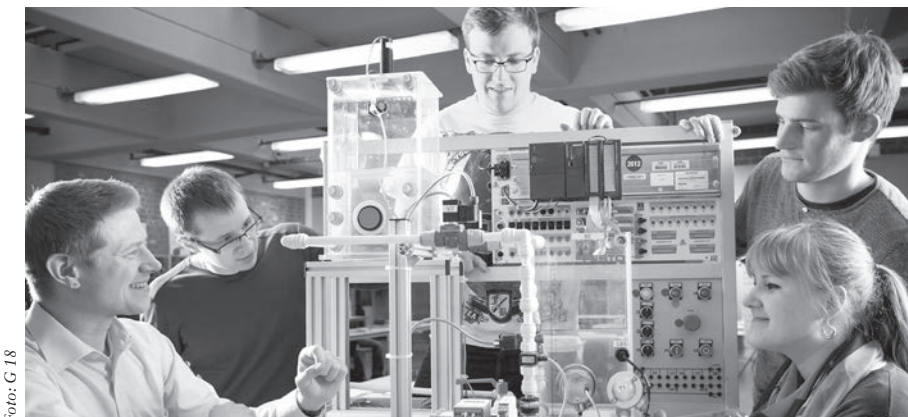


Foto: G 18

Duale Ausbildung bundesweit leicht rückläufig

Ausbildungsbilanz 2013

Mehr als 75 Prozent aller Schülerinnen und Schüler an den Hamburger berufsbildenden Schulen besuchen einen Bildungsgang, in dem sie eine abgeschlossene Berufsausbildung erwerben können. Die Hamburger Reformmaßnahmen werden im Bereich des Übergangssystems erfolgreich umgesetzt.

Jede fünfte Hochschulzugangsberechtigung wird an einer berufsbildenden Schule erworben und die berufliche Weiterbildung wird verstärkt nachgefragt.

Dies waren unter anderem die Erkenntnisse aus der Schuljahreserhebung 2013.

In Hamburg begannen im Schuljahr 2013/14 mehr als 15.200 junge Menschen eine berufliche Ausbildung entweder dual in Betrieben und Berufsschulen (13.196 staatlich, 254 privat) oder vollschulisch an Berufsfachschulen (1.483 staatlich, 277 privat). Weitere 199 Jugendliche erhalten in der Berufsqualifizierung im Hamburger Ausbildungsmodell einen direkten Einstieg in die duale Ausbildung.

Entsprechend dem bundesweiten Trend ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der dualen Ausbildung an Hamburger Berufsschulen um 4,2 Prozent (minus 579) rückläufig. Insgesamt bilden die staatlichen Berufsschulen 36.274 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2013/14 aus (minus 1.058 Gesamtschülerzahl im Vergleich zu 2012/13).

Anteil der Azubis mit Abitur steigt weiter
2013/14 steigt der Anteil der Ausbildungsanfänger mit (Fach-)Hochschulreife um zwei Prozent auf 38,1 Prozent, während deren Anteil mit mittlerer Reife um zwei Prozent auf 34,4 Prozent gesunken ist. In der Dienstleistungsmetropole Hamburg ist der Anteil von dualen Ausbildungsplätzen in Industrie und Handel traditionell mit rund 70 Prozent am höchsten im Vergleich zu anderen Bundesländern. Entsprechend hoch sind in Hamburg auch die Attraktivität und das Angebot sehr anspruchsvoller Ausbildungsberufe, die insbesondere durch junge Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen nachgefragt werden.

Erfreulicherweise bleibt der Anteil der Anfängerinnen und -anfänger in der dualen Ausbildung mit einem ersten Bildungsabschluss stabil und beträgt 23,6 Prozent.

Das durchschnittliche Alter der Aus-

bildungsanfängerinnen und Anfänger in der dualen Ausbildung liegt in 2013/14 mit 20,4 Jahren leicht unter dem Durchschnitt des letzten Jahres (20,6). Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass rund 31 Prozent zwischen 15 und 18 Jahre, 41 Prozent zwischen 19 und 21 Jahren, 14 Prozent zwischen 22 oder 23 Jahre sowie ca. 14 Prozent mehr als 24 Jahre alt sind.

Nach wie vor ist die duale Ausbildung in Hamburg für junge Menschen aus umliegenden Bundesländern attraktiv: 42 Prozent der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger kommen wie auch in den Vorjahren aus anderen Bundesländern (u. a. 17,4 Prozent aus Schleswig-Holstein, 15,1 Prozent aus Niedersachsen) rund 58 Prozent der Ausbildungsanfänger hatten an einer Hamburger Schule zuvor ihren Abschluss erworben.

Schülerzahlen sinken

Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler (SuS) an den staatlichen berufsbildenden Schulen in Hamburg ist im Schuljahr 2013/14 im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozent auf 52.254 (minus 2.458) gesunken. Dieser Rückgang ist erwartungsgemäß maßgeblich auf Reformmaßnahmen im Übergangsbereich zurückzuführen. Deren Ziel ist es, sogenannte Warteschleifen abzubauen und jungen Menschen einen möglichst schnellen Zugang in die berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Der Rückgang betrug allein in den teilqualifizierenden Berufsfachschulen minus 1.205. Des Weiteren korrespondiert die gesunkene Schülerzahl in diesem Jahr damit, dass zum Schuljahresende 2012/13 einmalig deutlich weniger Schülerinnen und Schüler nach der Sekundarstufe 1 der



Foto: Michael Kottmeier

Stadtteilschulen abgingen (minus 1.576 im Vorjahresvergleich). Grund ist, dass Schülerinnen und Schüler im Sommer 2013 frühestens nach Jahrgangsstufe 10 die Stadtteilschulen verlassen konnten, während dies im Vorjahr noch nach den Klassen 9 oder 10 möglich war.

Mehr als 75 Prozent in beruflicher Ausbildung

- Mehr als 75 Prozent (39.387) aller Schülerinnen und Schüler an den Hamburger berufsbildenden Schulen können in ihrem Bildungsgang eine abgeschlossene Berufsausbildung erwerben. Im Rahmen der dualen Ausbildung besuchen sie eine Berufsschule (36.274 SuS), sie werden vollschulisch an einer vollqualifizierenden Berufsfachschule ausgebildet (2.914 SuS) oder im Rahmen der Berufsqualifikation ausgebildet (199 SuS).
- Rund 8,5 Prozent (4.451) besuchen eine Einrichtung zur Integration in Ausbildung (Details siehe Tabelle). 5,6 Prozent (2.910) besuchen eine Schulform zum Erwerb der Fachhochschul- bzw. Hochschulreife (Höhere Handelsschule, Berufliches Gymnasium).

- 2,2 Prozent (1.142) besuchen nach ihrer Berufsausbildung eine Schulform zum Erwerb der Fachhochschul- bzw. Hochschulreife (Fachoberschule, Berufsoberschule).
- Weitere 8,4 Prozent (4.364) erwerben in der Fachschule eine höhere berufliche Qualifikation nach dem ersten Berufsabschluss.

Berufliche Weiterbildung stark nachgefragt

Die steigende Nachfrage zur beruflichen Weiterbildung hält weiterhin an und die staatlichen Fachschulen verzeichnen im Vergleich zum Vorjahr nochmals 9 Prozent mehr Fachschülerinnen und -schüler. Insgesamt steigt die Zahl der jungen Menschen an den Hamburger staatlichen Fachschulen seit fünf Jahren um rund 23 Prozent auf aktuell 4.364.

Dazu trägt insbesondere die steigende Schülerzahl an den Fachschulen für Sozialpädagogik bei. Sehr erfreulich ist, dass diese Fachschulen dem wachsenden Personalbedarf in Einrichtungen der Kin-

der- und Jugendhilfe nachkommen und derzeit 2.572 Erzieherinnen und Erzieher ausbilden (davon 966 Anfänger/innen).

Berufliche Bildung vermittelt höhere Bildungsabschlüsse

Im Schuljahr 2012/13 haben 17.970 Schülerinnen und Schüler an den staatlichen berufsbildenden Schulen in Hamburg ihren Bildungsgang erfolgreich mit einem Abschlusszeugnis beendet. 4.866 dieser Schülerinnen und Schüler haben an den berufsbildenden Schulen zusätzlich einen nächsthöheren Schulabschluss erworben.

Im Einzelnen:

- 510 Schülerinnen und Schüler holten an einer berufsbildenden Schule ihren ersten Schulabschluss nach, davon 153 im Rahmen ihrer Berufsausbildung.
- 1.977 Schülerinnen und Schüler erwarben einen mittleren Schulabschluss, davon 1.114 in ihrer Berufsausbildung.
- 265 Schülerinnen und Schüler erlangten den schulischen Teil der Fachhochschulreife.

- 1.481 junge Erwachsene erwarben an einer berufsbildenden Schule die vollwertige Fachhochschulreife, davon 113 im Rahmen ihrer Berufsausbildung und 440 im Rahmen ihrer beruflichen Weiterbildung an einer Fachschule.
- 633 Schülerinnen und Schüler erlangten an Beruflichen Gymnasien die allgemeine Hochschulreife.

Rund 22 Prozent aller Hamburger Schülerinnen und Schüler (SuS), die ihre Hochschulzugangsberechtigung (vollwertige Fachhochschulreife oder Abitur) im Schuljahr 2012/13 erworben haben, erlangten diese an einer berufsbildenden Schule (Schuljahresstatistik der BSB 2013): 9.524 SuS mit erworbener Hochschulzugangsberechtigung an staatlichen Schulen gesamt; davon 7.410 an allgemeinbildenden Schulen (incl. Erwachsenenbildung) und 2.114 an berufsbildenden Schulen.

Angela Homfeld
(HIBB)

Ergebnis der Herbsthebung 2013 (Quelle: BSB)		Schülerinnen und Schüler	
		IST Herbst 2013	Veränderung zu 2012
Berufsschule		36.274	-1.058
davon: Dual plus Fachhochschulreife		377	+165
Berufsvorbereitungsschule	Teilzeit	415	-16
	Ausbildungsvorbereitung	2.162	-234
	VJM, BVJM ¹	1.018	+178
	zusammen	3.595	-72
Berufsfachschule	vollqualifizierend	2.914	-71
	Berufsqualifizierung (BQ)	199	+22
	teilqualifizierend (o. BQ und Hö. H.)	856	-1.205
	Höhere Handelsschule (Hö. H.)	881	-70
	zusammen	4.850	-1.324
Fachschule	Vollzeit	3.116	+135
	Teilzeit- und Abendformen	1.248	+226
	zusammen	4.364	+361
Berufliche Gymnasien		2.029	-321
Fachoberschule		915	-178
Berufsoberschule BOS		227	+134
Summe		52.254	-2.458

Schülerzahlen an staatlichen berufsbildenden Schulen 2013

1) VJM: Vorbereitung für Migrantinnen und Migranten ohne gesicherten Aufenthaltsstatus; BVJM: Berufsvorbereitung für junge Migrantinnen und Migranten

Kooperation mit Handelskammer

Berufsausbildung international

Das Interesse aus dem Ausland am deutschen System der dualen Berufsausbildung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Und: Für deutsche Auszubildende gibt es immer mehr Möglichkeiten, einen Teil ihrer Ausbildung oder ein Praktikum im Ausland zu absolvieren. Beides betrifft die berufsschulische und die betriebliche Ausbildung gleichermaßen. Handelskammer und HIBB haben deshalb im Februar 2014 vereinbart, in internationalen Projekten künftig enger zu kooperieren. Die Zusammenarbeit umfasst die Förderung der internationalen Mobilität durch Praktika und Auslandsaufenthalte, Ausbildungsangebote in Hamburg für Jugendliche aus dem Ausland und die Beratung bei der Ent-

wicklung dualer Ausbildungen im Ausland.

Im vergangenen Jahr informierten sich beim HIBB und in der Handelskammer rund 30 ausländische Delegationen über die Funktionsweise der dualen Berufsausbildung. Sie wird zunehmend als geeignetes Instrument für die effektive Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt wahrgenommen. Daraus kann in den Nachfrageländern Interesse an der Einführung vergleichbarer, an die jeweiligen Länder angepasster Ausbildungssysteme oder an einzelnen Elementen des dualen Systems entstehen.

Des Weiteren unterhält das HIBB derzeit Kooperationen für internationale Mobilität in der Berufsausbildung mit 25

europäischen Ländern, mit Russland und elf außereuropäischen Partnerländern. Ausbildungsangebote für Jugendliche aus europäischen und außereuropäischen Ländern erfolgen im Rahmen des Bundesprogramms MobiPro derzeit mit Portugal, Spanien, Italien und Bulgarien. In Kooperation mit der Grone-Stiftung und dem DEHOGA werden erstmals diese Azubis der Hotellerie und Gastronomie an der Staatlichen Gewerbeschule für Gastronomie und Ernährung ausgebildet. Auch die Handelskammer und Handwerkskammer haben erste Auszubildende aus Südeuropa für Hamburger Betriebe angeworben.

Zur Umsetzung der Kooperation wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingesetzt, in der künftig die internationalen Aktivitäten des HIBB und der Handelskammer abgestimmt und gemeinsame Projektvorschläge erarbeitet werden sollen.

Angela Homfeld (HIBB)

Berufsoberschule erfolgreich gestartet

Mehr Durchlässigkeit für junge Menschen mit Berufsabschluss

Hamburg hat zum August 2012 sein Bildungsangebot durch die Einführung der Berufsoberschule (BOS) für beruflich qualifizierte Nachwuchskräfte ergänzt. Die neue Schulform mit den vier Ausbildungsrichtungen Wirtschaft & Verwaltung, Technik, Gesundheit & Soziales sowie Gestaltung errang nun erste Erfolge.

Im Sommer 2012 nahmen insgesamt 93 Schülerinnen und Schüler, die zuvor eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten oder über eine mindestens fünfjährige Berufstätigkeit verfügten, die Ausbildung in der Jahrgangsstufe 12 der BOS auf. Nach einem Jahr schlossen 98,8 Prozent der Prüflinge erfolgreich die zentrale Prüfung zur Fachhochschulreife (FHR) mit einer Durchschnittsnote von 2,5 ab. Ein Großteil der Schülerinnen und Schüler wechselte anschließend in ein Studium an einer Fachhochschule. Damit sind zentrale Ziele der Reform der Beruflichen Bildung erreicht: eine höhere Durchlässigkeit in Bildungswegen verbunden mit einer Qualifizierung zu

höheren Abschlüssen und die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Für beruflich vorgebildete Menschen verkürzt sich der Weg zur Hochschulreife durch die BOS um ein Jahr.

Ein weiterer Teil der Schülerinnen und Schüler ging in den nachfolgenden Jahrgang 13 über. Ebenfalls neu und direkt

in den Jahrgang 13 der BOS starteten im Sommer 2013 103 junge Menschen, die zuvor u.a. an einer Fachoberschule oder parallel zu ihrer dualen Ausbildung in DualPlus eine Fachhochschulreife erworben hatten. Sie wollen ihren Bildungsweg nun zur fachgebundenen bzw. allgemeinen

BOS 12	<p>Allgemeine Fachhochschulreife Berechtigung zum Studium an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)</p>
BOS 13	<p>Allgemeine Hochschulreife Berechtigung, alle an einer Universität angebotenen Studiengänge zu studieren (Bedingung ist der Nachweis einer zweiten Fremdsprache)</p> <p>Fachgebundene Hochschulreife Berechtigung zum Studium einschlägiger Studiengänge an einer Universität</p>

Ziele und Struktur der BOS

Hochschulreife fortsetzen. Der modulare Charakter der zweijährigen Ausbildung ist attraktiv für die Bewerberinnen und Bewerber. So verzeichnet die Schulform BOS insgesamt steigende Schülerzahlen. Zum

Zeitpunkt der Herbststatistik 2013 sind 227 Schülerinnen und Schüler registriert, von denen 81 eine zweite Fremdsprache belegen.

Weitere Informationen zu Ausbildungsinhalten und Anmeldeschulen finden Sie

im Handbuch „Berufliche Bildungswege 2014“ sowie unter www.hibb.hamburg.de.

Andreas Grell
(HIBB)

Individuelle Kompetenzen fördern

Lerncoaching-Tagung für berufsbildende Schulen

Lerncoaching ist seit 2006 ein wesentliches Schulentwicklungsthema.

In vielen berufsbildenden Schulen ist Lerncoaching in den schulischen Beratungskonzepten verankert und im Unterricht integriert.

Für die heterogene Schülerschaft an berufsbildenden Schulen ist Lerncoaching von besonderer Bedeutung. Die zu beratenden Problemlagen sind vielschichtig. In neuen Bildungsgängen wie der dualisierten Ausbildungsvorbereitung AvDual und der Höheren Handelsschule wird der Beratungs- und Begleitungsaspekt explizit eingefordert.

Am 28. und 29. März 2014 fand deswegen am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) die erste Lerncoaching-Tagung der berufsbildenden Schulen in Hamburg statt.

Rainer Schulz, Geschäftsführer des HIBB, in seiner Eröffnungsrede: „Als Coach begleiten Sie Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg zum lebenslangen Lernen. Sie helfen ihnen, ihre individuellen Kompetenzen zu entwickeln und dadurch Verantwortung für den Lernerfolg zu übernehmen. Langfristig wird sich dies auf die Ergebnisse der Lernenden auswirken und somit die Unterrichtsqualität erhöhen. Individualisiertes Lernen ist damit integraler Bestandteil guter Schule.“

Die Teilnehmenden sollten die Möglichkeit erhalten, ihr Repertoire im Lerncoaching zu erweitern, neue Perspektiven und Impulse bekommen. Daher standen in den fachlichen Vorträgen und Workshops die konkrete Umsetzung und damit die Qualität eines Lerncoachings im Vordergrund. Prof. Max Woodtli (Pädagogische Hochschule Thurgau / Schweiz) veranschaulichte beispielsweise, wie online gecoacht werden



Foto: Kirsten Brangs

kann und wie dabei digitale Medien als E-Coaching-Tools eingesetzt werden können. Weiterhin ermöglichte die Veranstaltung Einblicke in die praktische Umsetzung schulischer Lerncoaching-Konzepte.

Im Rahmen des Projektes SELKO (Selbstverantwortetes Lernen mit Kompetenzrastern und individueller Lernbegleitung) wurde 2006 erstmals eine Fortbildung mit Max Woodtli zum Lerncoaching an berufsbildenden Schulen durchgeführt. Inzwischen hat das Referat Berufliche Bildung des LI in Kooperation mit dem HIBB viele Fortbildungen durchgeführt und 105 Lerncoachs ausgebildet. Viele Schulen haben durch interne Qualifizierungen ihr Kollegium zu Lerncoachs fortgebildet. Unterschiedliche Modelle sind hier zu finden, wie z.B. Lerncoachs mit festen Sprechzeiten für alle Schülerinnen und Schüler, Lerncoaching parallel zum selbstorganisierten Lernen, Lerncoachs mit fester Zuordnung zu einem Lehrer-

Team bzw. bestimmten Klassen.

Das Lerncoaching soll alle Schülerinnen und Schüler optimal fördern. Individualisierter kompetenzorientierter Unterricht, der die Lernenden in den Mittelpunkt stellt, setzt ein verändertes Selbstverständnis und eine veränderte Haltung des Lehrenden voraus. Lerncoachs begleiten die Lernenden in deren individuellen Lernprozessen. Die Schülerinnen und Schüler haben den Mehrwert des Lerncoachings erkannt. In vielen Schulen ist die Nachfrage nach Lerncoaching sehr viel höher als das Angebot, und die zur Verfügung gestellten Ressourcen für die Lerncoachs differieren von Schule zu Schule.

Das Referat Berufliche Bildung wird weiterhin Fortbildungen, Qualifizierungen und Prozessbegleitungen anbieten. Informationen erhalten Sie unter www.li.hamburg.de.

Kirsten Brangs (HIBB)
Hedwig Niehaves (LI)

Nachgefragt
Prof. Dr. Schmidt-Trenz:

„ (...) mehr Jugendliche beruflich gut orientieren!“

Der demographische Wandel wird die Wirtschaft absehbar vor das Problem eines Fachkräftemangels stellen. Hamburg hat in der Zusammenarbeit des HIBB mit Partnern aus der Wirtschaft bereits weit reichende und vorausschauende Reformen in der beruflichen Bildung auf den Weg gebracht. Ihr Erfolg zeigt sich etwa am besseren Übergang Jugendlicher von der Schule in Ausbildung und Beruf. Darauf aufbauend arbeiten die Partner nun an der Herausforderung, einem Fachkräftemangel zu begegnen. Die bbh fragte Prof. Dr. Schmidt-Trenz, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg, wie Fachkräfte gewonnen werden können.

bbh: *Erstmalig nehmen etwa so viele junge Menschen ein Studium auf wie eine Ausbildung. Wie sehen Sie diese Entwicklung?*

Schmidt-Trenz: Wir betrachten sie mit Sorge, denn wie in anderen Ländern ersichtlich, ist eine hohe Akademikerquote nicht gleichbedeutend mit einer geringen Jugendarbeitslosigkeit. Es soll niemand von einem akademischen Abschluss abgehalten werden. Die Frage ist, ob der Arbeitsmarkt auf Dauer so viele Akademiker adäquat beschäftigen kann. Die duale Ausbildung dagegen bietet großartige Chancen und Entwicklungsperspektiven. Sie ist Garant einer niedrigen Jugendarbeitslosenquote in Deutschland von nur knapp acht Prozent, von der andere europäische Länder nur träumen können.

bbh: *Wie kann die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler noch attraktiver werden?*

Schmidt-Trenz: Wir müssen die Vorzüge einer „Karriere mit Lehre“ deutlicher herausstellen: Praxisnähe, Arbeitsmarktrelevanz, Ausbildungsvergütung. Weiterhin müssen wir den beruflichen Bildungsweg mit berufs begleitenden Aufstiegsfortbildungen zum Fachwirt, Fachkaufmann oder Meister bis hin zum Betriebswirt oder



Prof. Dr. Schmidt-Trenz, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg

Technischen Betriebswirt (IHK) bekannter machen. Auch kann eine kaufmännische Berufsausbildung mit einer Aufstiegsfortbildung zum Wirtschaftsfachwirt kombiniert werden. Dabei ist es möglich, in 3,5 Jahren zwei Abschlüsse zu erwerben, im Betriebsalltag integriert zu sein und einen Abschluss auf DQR Niveau 6 zu erhalten, der einem Bachelor-Abschluss gleichwertig ist.

bbh: *Muss die Durchlässigkeit zwischen Ausbildung und Studium verbessert werden?*

Schmidt-Trenz: Um als Bildungs- und Wirtschaftsstandort langfristig attraktiv zu bleiben, müssen die arbeitsmarktpolitischen Vorzüge des beruflichen Ausbildungssystems mit der Attraktivität eines leistungsstarken Hochschulsystems besser verknüpft werden. Die in Deutschland traditionell strikte Trennung von beruflicher und akademischer Bildung ist anachronistisch und angesichts demographisch bedingt rückläufiger Schulabgängerzahlen unsinnig. Wir brauchen eine deutlich größere Aufgeschlossenheit vieler Hoch-

schulen, Teile einer beruflichen Vorbildung pauschal auf ein Studium anzuerkennen. Umgekehrt muss es zukünftig besser gelingen, junge Menschen, für die sich die Studienentscheidung als falsch erwiesen hat, in einen beruflichen Bildungsweg zu integrieren. Die Unternehmen sind für diese Zielgruppe jedenfalls aufgeschlossen. Was bislang allerdings fehlt, ist eine systematische Erfassung der Studienabbrecher, damit man sie beraten kann. Die Durchlässigkeit zu erhöhen, bedeutet auch, Schülern und deren Eltern stärker zu vermitteln, dass ein höherer Schulabschluss nicht zwingend über eine Schule, sondern auch über eine duale Berufsausbildung möglich ist.

bbh: *Welche Rolle spielen die verbesserte Berufs- und Studienorientierung an den Stadtteilschulen sowie die neue Jugendberufsagentur bei der Gewinnung von geeigneten Auszubildenden?*

Schmidt-Trenz: Eine standardisierte, flächendeckende und an der betrieblichen Praxis ausgerichtete Berufsorientierung, wie sie jetzt in Hamburg mit Unterstützung der Wirtschaft eingeführt wird, ist enorm wichtig. Wir können noch so sehr am Übergangssystem reformieren, wenn es nicht gelingt, dass deutlich mehr Jugendliche die allgemeinbildende Schule ausbildungsreif und beruflich realistisch orientiert verlassen. Insbesondere die Konzentration der betrieblichen Praktikumsphasen sollte dafür einen deutlichen Schub geben. Unsere Unternehmen wollen und werden nicht mehr nur „Abnehmer“ des allgemeinbildenden Schulwesens sein, sondern auch Lernort. Insofern bemühen wir uns, ausreichend Praktikumsplätze zu akquirieren. Dies liegt auch im Interesse der Betriebe, die auf diese Weise schon frühzeitig Kontakte zu potenziellen Bewerbern knüpfen können. Mit der Jugendberufsagentur ist es gelungen, alle Jugendlichen an der Schnittstelle Schule-Beruf zu erfassen, so dass niemand mehr

verloren geht. Damit erhalten wir ein tatsächliches Bild über Jugendliche, die noch eine Ausbildung suchen und natürlich auch über diejenigen, die sich einem Vermittlungsprozess verweigern.

bbh: *Durch die Zahlen der Jugendberufsagentur wird deutlich, dass es in Hamburg sowohl unversorgte Bewerber als auch unbesetzte Ausbildungsplätze gibt. Können wir diese Lücke durch ein besseres „Matching“ schließen und sind weitere Anstrengungen der Wirtschaft nötig, ausreichend Ausbildungsplätze bereit zu stellen?*

Schmidt-Trenz: Die Wirtschaft engagiert sich auf hohem Niveau für Ausbildung und schließt im Bereich unserer Handelskammer etwa 2.000 mehr Neuverträge pro Jahr ab als vor zehn Jahren. Die zuletzt leicht rückläufige Zahl neu eingetragener Ausbildungsverträge liegt daran, dass die Betriebe nicht mehr ausreichend Bewerber finden. Dass Ausbildungsplätze unbesetzt sind und zugleich Jugendliche eine Ausbildung suchen, zeigt, dass das Matching verbessert werden sollte. Zudem muss die Berufsorientierung Schulabgänger auf die ganze Bandbreite von Berufen hinweisen, damit sie sich nicht nur für wenige Berufe interessieren, in denen die Nachfrage die

Zahl an Ausbildungsplätzen übersteigt. Allein in Industrie, Handel und Dienstleistungen betreuen wir über 140 Berufe. Als Handelskammer bringen wir unsere Vermittlungsangebote wie Online- und Hanseatische Lehrstellenbörse, den Azubi-Vermittlungsdienst INTAS (Integrierter Ausbildungs-Service) und die Vermittlung in Einstiegsqualifizierung (EQ) ein. Die EQ eignet sich hervorragend, um noch nicht ausbildungsreife Jugendliche an eine duale Ausbildung heranzuführen. Die Übergangsquoten in eine spätere Ausbildung liegen bei 70 Prozent. Wenn gerade kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe ohne eigene Personalabteilungen sich für schwächere Jugendliche mit schlechten Zeugnissen oder hohen unentschuldigten Fehlzeiten als Azubis entscheiden sollen, müssen sie sie im betrieblichen Alltag auch in Augenschein nehmen können. Dies geschieht bei EQ in idealer Weise. Auch die neue dualisierte Ausbildungsvorbereitung (AV dual) in Hamburg scheint hier erste Erfolge zu zeigen.

bbh: *Wo sehen Sie weitere Ansatzpunkte und Potenziale, um Fachkräfte zu gewinnen?*

Schmidt-Trenz: Gemeinsam mit dem Senat sowie den anderen Partnern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt arbeiten wir an

einer Hamburger Fachkräftestrategie. Neben einem hohen Ausbildungsengagement wird die berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. Wenn wir die prognostizierte demographische Fachkräftelücke annähernd schließen wollen, müssen wir vor allem nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenziale heben. So hängt die Förderung der Erwerbstätigkeit und Selbstständigkeit von Frauen vor allem an der Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen. Darüber hinaus müssen wir Menschen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsprozess integrieren. Wir benötigen auch eine stärkere und zielgerichtete Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland. Dazu müssen wir als Standort mit hoher Lebensqualität und Willkommenskultur attraktiv sein und auch Angehörigen zuziehender Fachkräfte Arbeit anbieten. Mit dem „Anerkennungsgesetz“ haben wir ein funktionierendes Instrument zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, auch wenn die Fallzahlen noch deutlich hinter den Erwartungen herhinken.

bbh: *Vielen Dank für Ihre Einschätzungen.*

Interview: Annegret Witt-Barthel (HIBB)



Foto: Michael Kottmeier

Berufswunsch

Lehrerin oder Lehrer an einer berufsbildenden Schule

Hamburg braucht in den kommenden Jahren qualifizierten Lehrernachwuchs an berufsbildenden Schulen. Zukunftssicherheit, viel Abwechslung und Kreativität, Praxisnähe, gute Karrierechancen – die Gründe für den Lehrberuf an einer berufsbildenden Schule sind vielfältig. Die neue Broschüre „Berufswunsch: Lehrerin oder Lehrer an einer berufsbildenden Schule“ informiert über den Weg in diese Lehrtätigkeit.

Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen verbinden fachlich-wissenschaftliche Inhalte mit der abwechslungsreichen pädagogischen Tätigkeit. Sie begleiten junge Menschen beim Übergang ins Erwerbsleben und in der beruflichen Weiterbildung. An der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitswelt vermitteln sie berufsbezogene und berufsübergreifende Inhalte. Diese Vielfalt hat auch Christopher Vogel (24) überzeugt. Nachdem er im Jahr 2012 mit Auszeichnung seine duale Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann an der Beruflichen Schule für Handel und Verwaltung – Anckelmannstraße (H 1) beendete, entschied er sich für das Studium des Berufsschullehrers. „Ich freue mich besonders darauf, Praxis und Theorie aus der Arbeitswelt mit einzubringen und Schülerinnen und Schüler dadurch zu motivieren. Zudem ist der Arbeitsplatz krisensicher und bietet gute Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten“, so Christopher Vogel.

Für einen Seiteneinstieg ins Lehramt entschied sich die promovierte Diplom-Ingenieurin der Elektrotechnik Karen Kwiatkowski. Die zweifache Mutter ist seit August 2013 Referendarin an der Beruflichen Schule Farmsen. Über ihren Weg ins Lehramt sagt sie: „An meinem beruflichen Werdegang kann man erkennen, dass es mich immer weiter von der fachlichen Seite hin zur Arbeit mit Menschen gezogen hat. Der Lehrberuf vereint beides. Ich habe lange darüber nachgedacht, wofür ich meinen Elan und meine Kraft einsetzen möchte. Ich bin zu dem Schluss gekommen, dass die Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen die lohnendste Investition ist.“

Für das Studium werden die Allgemeine Hochschulreife und eine abgeschlossene



Foto: Kirsten Brangs

Karen Kwiatkowski arbeitet gerne mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Berufsausbildung bzw. der Nachweis über ein 12-monatiges Praktikum in einem relevanten Berufsfeld vorausgesetzt. Wer das Studium und das Referendariat für das Lehramt an berufsbildenden Schulen erfolgreich beendet, erhält die Lehrbefähigung für alle Schulformen des berufsbildenden Schulwesens; von der Berufsvorbereitung bis zur Fachschule, von der Vermittlung des ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses bis zur Hochschulreife. Die Wirtschaftsmetropole Hamburg bietet in ihren berufsbildenden Schulen den Lehrerinnen und Lehrern ein umfangreiches Tätigkeitsfeld in rund 200 dualen Ausbildungsberufen und 50 beruflichen Vollzeitbildungsgeräten.

In Hamburg werden Lehrerinnen und Lehrer für berufsbildende Schulen mit der Staatsprüfung grundsätzlich als Beamtinnen und Beamte des Höheren Dienstes (Eingangssamt A13) eingestellt; auf Wunsch mit einer geringeren Pflichtstun-

denzahl. Innerhalb der berufsbildenden Schulen ist ein Aufstieg bis zum Schulleiter (A16) möglich.

Die HIBB-Zentrale, das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) und die berufsbildenden Schulen unterstützen die Personalentwicklung mit Seminaren, Fortbildungen und Programmen, um Lehrkräfte weiterzubilden und zu schulen. Sie ermöglichen Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche oder gewinnen und entwickeln Führungsnachwuchskräfte mit einem gesonderten Programm.

Die Broschüre „Berufswunsch: Lehrerin oder Lehrer an einer berufsbildenden Schule“ wurde durch das HIBB, das LI, die Universität Hamburg und die Technische Universität Hamburg-Harburg gemeinsam entwickelt. Sie ist abrufbar unter www.hibb.hamburg.de.

Kirsten Brangs
(HIBB)

Erfahrungsbericht

Auf dem Weg ins Lehramt an berufsbildenden Schulen

Der Lehrer im Vorbereitungsdienst Alexander Jäckel gehört zum zweiten Jahrgang, der das zweigeteilte Hamburger Studium als Bachelor und Master absolviert hat.

Seit August 2013 befindet er sich in der neuen Referendarausbildung an der Beruflichen Schule für Wirtschaft und IT City Nord (H 7).

In der bbh berichtet er über seine Erfahrungen im Studium, Kernpraktikum und Referendariat.

Studium und Kernpraktikum

Die gerade umgestellte Struktur des Studiums mit Kernpraktikum bot neue Chancen, stellte uns aber auch vor Herausforderungen. Bereits im Bachelor stieg die Anspannung, wie das Kernpraktikum (KP) im Master-Studium zu schaffen sein würde. Würden wir neben Modulen und KP noch arbeiten können? Sollten wir für die Bezahlung des KP eintreten? Würde uns die geballte Intensität überfordern? In einem aber waren wir uns einig: Es ist sinnvoll, Praxis bereits im Studium zu erfahren.

Für das zehnmonatige Praktikum an der Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Weidenstieg (H 5), das mit einer Kompaktwoche begann, sollte unser Trio zunächst einen und später zwei Tage an der Schule sein. Wir hatten die Möglichkeit, erste Kontakte zu knüpfen und die Schule kennenzulernen. Daraus ergab sich das Gefühl, gut angekommen zu sein und eine breite Unterstützung zu bekommen. Dazu gehörte das Angebot der Kolleginnen und Kollegen zur Hospitation und Reflexion ihres Unterrichts, zur Übernahme von Unterrichtsstunden, zum Materialaustausch, zur Unterstützung

der Projektarbeit oder zur Reflexion des Berufsalltags. Insgesamt habe ich im Kernpraktikum 30 Stunden Unterricht selbst gehalten, ca. 300 Stunden hospitiert und Abiturprüfungen und Konferenzen beigewohnt. Dabei habe ich viel über den Lehrerberuf gelernt und wir mussten uns über einen langen Zeitraum im Trio koordinieren. Teamarbeit ist nicht selbstverständlich und einfach, kann aber bereichernd sein. Aus meiner Sicht sind die Stärken des Kernpraktikums für das Referendariat: Koordination mit Kolleginnen und Kollegen, selbstständige Organisation und Planung von Unterricht.

Referendariat

Ich begann das Referendariat nicht an meiner Praktikumschule, sodass ich mich an der H 7 neu orientieren musste. Aus dem Kernpraktikum wusste ich, wie wichtig Hospitationen sind, um in Kontakt zu kommen. Leider merkte ich schnell, dass sich diese Freiräume zu selten ergaben. Ich konzentrierte mich auf die Grobplanung des Semesters, bedarfsdeckenden Unterricht und die Verarbeitung der ersten Eindrücke und Aufgaben des Referenda-

riats. Manche Tage kam ich mir vor wie in einem „Hamsterrad“, wobei ich das Gefühl nicht loswurde, dass dies durch eine Einführungsphase abgeschwächt worden wäre. Immerhin verfügte ich bereits über erste Erfahrungen, um mit neuen Klassen und dem Schulalltag umzugehen und dabei meine Vorstellung von gutem Unterricht umzusetzen. Zum Glück konnte ich bei der Planung auf die guten digitalen Unterrichtsmaterialien meiner Schule zurückgreifen. Das „Hamsterrad“ hielt bis zu den ersten Ferien an, in denen ich die Grobplanungen, die ersten unterrichtspraktischen Übungen und die erste komplexe Lernsituation „HiT“ (= handlungsorientiertes Unterrichten im Team) des Referendariats zu Ende entwickeln konnte. Seitdem hat sich die Belastung auf einem hohen Niveau eingependelt.

Was bleibt aus dem Kernpraktikum?

Rückblickend profitierte ich, neben den oben genannten Punkten, am meisten von den Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen sowie der Seminarleiterinnen bzw. Seminarleiter, die offen im bewertungsfreien Raum des Kernpraktikums geäußert wurden. Dadurch kann ich mich selbst und meinen bedarfsdeckenden Unterricht gut einschätzen. Selbstreflexion ist zunächst anstrengend, aber für die weitergehende Planung und Umsetzung von Lernsituationen hilfreich. Durch das Kernpraktikum bin ich meinen Vorstellungen von gutem Unterricht schneller näher gekommen. Ich sehe trotzdem noch genug Veränderungsmöglichkeiten im Kernpraktikum und im neuen Referendariat, die zunächst aus kleinen, aber wesentlichen Schritten bestehen können.

Alexander Jäckel (H 7)



Foto: Alexander Jäckel

Jetzt bewerben

Hamburger Azubi des Jahres 2014

Der beliebte Hamburger Contest geht in die nächste Runde.

Bis zum 21. Juli 2014 können Hamburger Ausbildungsbetriebe ihr Jungtalent online anmelden und als Azubi des Jahres ins Rennen schicken. Die Handelskammer, Handwerkskammer, das HIBB und die „Bild“-Zeitung richten den jährlichen Wettbewerb für junge Auszubildende aus.



Foto: Stefan Malzkorn

Eine Jury wählt unter allen Einsendungen die 20 besten Kandidatinnen und Kandidaten aus, die beim finalen Contest am 12. August in der Handwerkskammer gegeneinander antreten werden. Zu den sechs Prüfungen gehören unter anderem ein Test in Fachwissen, ein Essay und ein Interview mit einem prominenten Hamburger. Zusätzlich sollen die Azubis ein Video präsentieren, dessen Thema sie erst unmittelbar vorher erfahren. Jedes Unternehmen kann nur eine Bewerberin oder einen Bewerber präsentieren. So wird Chancengleichheit gewahrt.

Am 11. September werden die Finalisten in der Handelskammer bei einer feierlichen Gala ausgezeichnet. Wer beim Contest die meisten Punkte geholt hat, wird „Hamburger Azubi des Jahres“. Auf ihn oder sie wartet ein Preisgeld für berufliche Weiterbildung in Höhe von 1.000 Euro.

Für den Sonderpreis „Integration“ werden Hamburger Unternehmen aufgerufen, einen Azubi mit Migrationshintergrund vorzuschlagen, der sich durch besonderes Engagement und seine oder ihre Persönlichkeit auszeichnet.

Das Catering der Gala mit delikaten Wurstspezialitäten wird wie in den vergangenen Jahren die Abschlussklasse der Fleischer der Staatlichen Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung (G 11) ausrichten. Diesmal auch mit dabei sind die angehenden Restaurantfachleute der G 11.

Ausbildungsbetriebe melden ihren Azubi des Jahres bis zum 21. Juli 2014 an unter www.azubidesjahres.de.

*Angela Homfeld
(HIBB)*

ERFAHRUNG TRIFFT NACHWUCHS – DER ALUMNI-CLUB DES IBW

Vor 12 Jahren gründeten Absolventen und Lehrende des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (IBW) an der Univ. Hamburg einen ALUMNI-Club. Er dient als Plattform für gegenseitige Information über Erfahrungen und aktuelle Entwicklungen in der Berufsbildung. In speziellen Veranstaltungen lassen wir uns über Entwicklungen im HIBB (z. B. Schulentwicklungsplanung) und im IBW (Bachelor/Masterstudium, aktuelle Forschungsprojekte) informieren. Seit fünf Jahren richten wir gemeinsam mit den Fachschaftsräten die Feier zum Studienabschluss aus und fördern eine kostenlose Online-Zeitschrift (<http://www.bwpat.de/content/home/>) für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.

Jahresbeitrag 30,-€ (Referendare und Studierende 12,-€)

Weitere Informationen und Beitrittswünsche unter: willi_brand@t-online.de

Prof. (i.R.) Dr. Wolfgang Seyd
1. Vorsitzender

Rainer Schulz, Geschäftsführer des HIBB
2. Vorsitzender

Pensionierungen

Dank für das Geleistete

In den vergangenen Monaten wurden viele die berufsbildenden Schulen prägende Persönlichkeiten pensioniert.

Ihnen allen danken wir herzlich für das Geleistete und wünschen für den neuen Lebensabschnitt Freude, Glück und Gesundheit.

Namentlich genannt sei:

Jens E. Radder

Jens E. Radder war nach vielfältigen Tätigkeiten im berufsbildenden Bereich seit 1999 als Schulaufsichtsbeamter tätig und leitete zuletzt rund zehn Jahre die Schulentwicklung und Bildungsplanung für das berufliche Übergangssystem und die Fachschulen. Nach einem Sabbatjahr ist er nun im wohlverdienten Ruhestand.

Begegnen Sie heute Jens E. Radder, dann werden Sie sicher zweimal hinschauen! Leicht von der Sonne gebräunt, mit Vollbart und etwas salopper getragenen Haaren irritiert Jens E. Radder durch sein Äußeres.

Denn wer ihm zuvor beruflich begegnete, hat ihn erlebt als stets akkurat gekleideten Kollegen, sehr, sehr korrekt und immer loyal, mit hoher Einsatzbereitschaft und -freude, zielstrebig, gründlich, perfekt organisiert und hochkompetent, durch seine Verabschiedung in den Ruhestand eine riesige Wissenslücke hinterlassend – sehr schmerzhaft für uns. Ganz, ganz herzlichen Dank an Sie, lieber Herr Radder!

Das Team der Abteilung Schulentwicklung und Bildungsplanung des HIBB

Vorläufige Einsetzungen

Neue Funktionen

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

Mit Wirkung zum 1. November 2013

- **Thomas Fischer**
G 17, stellv. Schulleitung
- **Jörg Völker**
G 17, Abteilungsleitung

Mit Wirkung zum 12. Dezember 2013

- **Klaus Reige**
H 13, stellv. Schulleitung

Mit Wirkung zum 1. März 2014

- **Andre Marten**
G 10, Abteilungsleitung

MODERNISIERTE PLATTFORM – WORDPRESS FÜR SCHUL-HOMEPAGES

Die Schulbehörde bietet eine neue Plattform für die Homepages der Hamburger Schulen an. Auf Basis des Content Management Systems (CMS) WordPress kann jede Schule nun ihre Homepage aktualisieren und neu anlegen. Hierfür bie-

tet die Behörde zwei speziell angepasste Layouts, sogenannte Themes, weitere werden folgen.

WordPress gehört zu den weltweit am meisten genutzten Redaktionssystemen zur Gestaltung und Verwaltung

einer Internetpräsenz. Es vereinfacht die Erstellung und Einbindung von Texten, Bildern, Audio- und Video-Dateien. Die Benutzung ist verständlich und entspricht den hohen Sicherheitsstandards der Behörde. Weiterentwicklungen und Updates werden automatisch in das neue Schul-CMS übernommen. Der Betrieb wird vom SIZ organisiert und die Nutzung ist für alle Hamburger Schulen kostenfrei. Schulen, die zurzeit das Vorgängermodell „Schul-CMS“ nutzen, können und sollten dieses Angebot zum Umstieg bald nutzen, da das alte System in den nächsten zwei Jahren ausläuft.

*Michael Reichmann (SIZ)
Kirsten Brangs (HIBB)*

WEITERE INFOS:

www.schulhomepages.hamburg.de



ZITAT

» WER DAS BEWAHRENSWERTE BEWAHREN WILL,
MUSS VERÄNDERN,
WAS DER ERNEUERUNG BEDARF.«

WILLY BRANDT