

GEW

EuWiS

Juli|August 2017

Zeitung "Erziehung und Wissenschaft im Saarland" des Landesverbandes der GEW im DGB



NEU IM BERUF
Berufseinstiegsphase

BILDUNG. WEITER DENKEN!



Thema: Neu im Beruf

Editorial 03

Thema: Neu im Beruf 04

- 04** Das Referendariat
Helmut Bieg - 1 1/2 Seite
- 05** Gelingensbedingungen für die zweite Ausbildungsphase
Eine persönliche Rückschau
- 06** ... und dann wollte sie Erzieherin werden
Ein Erfahrungsbericht
- 08** Begleitete Berufseingangsphase
Das Fortbildungsprogramm des LPM

Jugendhilfe 10

- 10** Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?
Arbeitsplatz Kita

Berufliche Bildung & Weiterbildung 12

- 12** Fortbildungsprogramm
2. Halbjahr 2017
- 14** Wie lernen Lehrer_innen?
- 16** Ausbildungschancen junger Migrant_innen sinken wieder

Gewerkschaft 17

- 17** Übergangsregelung im GV
- 17** Gewerkschaftstag 2017
- 18** Senior_innen der GEW in Verdun
- 19** Die GEW fordert die Abschaffung der zentralen Hauptschulabschlussprüfungen!

Bücher & Medien 20

- 20** 2.000 Jahre Judenhass
Unterricht über Geschichte und Auswirkung des Antisemitismus
- 22** Kinderbücher für den Sommer
Die leise Luise | Der karierte Uhu

Geburtstage & Jubiläen 22

- 22** Juli 2017
- 23** August 2017
- 23** Schlusswort



Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Mo. - Do.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 16.00 Uhr
 Fr.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 15.00 Uhr
 Telefon: 0681 / 66830-0,
 Telefax: 0681 / 66830-17
 E-Mail: info@gew-saarland.de
 Internet: http://www.gew-saarland.de

GEW-Service

Beratungszeiten für Mitglieder in Rechtsfragen

Mo., Di. u. Do.: 08.30 - 16.30 Uhr,
 Mi.: 13.00 - 17.00 Uhr

Landesstelle für Rechtsschutz

Gabriele Melles-Müller,
 Tel.: 0681 / 66830-13,
 E-Mail: g.melles-mueller@gew-saarland.de
 Fr.: 13.00 - 16.00 Uhr unter
 Tel. (priv.): 0170 / 4151006

Beratung für Referendarinnen und Referendare

Andreas Sánchez Haselberger, Tel.: 0681 / 66830-14
 E-Mail: a.sanchez@gew-saarland.de

Beratung für Beschäftigte und Freiberufler (Erwachsenen- & Weiterbildung)

Georges Hallermayer
 georges.hallermayer@wanadoo.fr

Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Marlene Wagner
 Tel.: 06833/1435 (nachmittags)

Redaktionsschluss

09.06.2017
 (Juli/August-Ausgabe)

26.06.2017
 (September-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

Impressum
 Herausgeber

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB,
 Landesverband Saarland, Geschäftsstelle:
 Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken
 Tel.: 0681 / 66830-0, Fax: 0681 / 66830-17
 info@gew-saarland.de

Redaktion
 Agnes Bender-Rauguth,
 Helmut Bieg (verantwortl.),
 Thomas Bock,
 Dr. Judith Frankhäuser
 Anna Haßdenteufel,
 Matthias Römer,
 Helmut Stoll

Anzeigenverwaltung
 Andreas Sánchez Haselberger
 a.sanchez@gew-saarland.de

Satz, Gestaltung
 Bärbel Detzen
 b.detzen@gew-saarland.de

Druck
 COD Büroservice GmbH
 Bleichstraße 22, 66111 Saarbrücken
 Telefon: 0681 / 393530, info@cod.de

Bildnachweis
 u.a. fotolia.de, privat

Titelfoto
 fotolia.de/©lightpoet

Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der GEW wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Liebe Kolleginnen und Kollgen,

Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Jede_r von uns musste zu Beginn des Berufslebens erst einmal Fleiß, Unterordnung und Aufopferungsbereitschaft zeigen oder gar lernen. Wir alle müssen und mussten geformt werden, denn zum gereiften Menschen gehört die Erkenntnis, dass es immer die geben muss, die bestimmen, genauso wie jene, über die bestimmt wird. Gerade in Berufsfeldern wie den unsrigen ist es wichtig, Erziehung und Leistung untrennbar ...

OK, war Spaß. Hoffentlich haben die meisten Leser_innen bereits empört über den Blödsinn im ersten Abschnitt den Kopf geschüttelt. Aufopferungsbereitschaft und Un-

terwerfung sollen in der vorliegenden Ausgabe nicht verherrlicht werden. Vielmehr möchten wir einen Blick darauf werfen, wie denn der Einstieg in den Beruf aussieht. Häufig wird diese Phase der Ausbildung oder des Referendariats als seltsam gottgegeben verstanden. Dabei gibt es so viele Ideen, gerade hier den Hebel anzusetzen, Berufe und Jobs aufzuwerten und eine reizvolle, inspirierende und dadurch angenehme Arbeitsumgebung schon für Berufseinsteiger zu gestalten.

Das gesagt habend werdet ihr bei der Lektüre der Artikel zum Thema feststellen, wo dies zum Teil schon geschieht und dass es auch durchaus positive Erfahrungen mit dem Ausbildungssystem gibt.

Wir starten mit einem Artikel, der allgemein das Referendariat thematisiert. Dem folgt eine persönliche Rückschau auf diese zweite Phase der Lehrer_innenausbildung, die Elemente eines gelungenen Referendariats präsentiert. Wir machen weiter mit den Erzieher_innen und gelangen schließlich zum Fortbildungsprogramm "Begleitete Berufseinstiegsphase" des LPM.

Daneben findet ihr wie immer allerhand Interessantes aus anderen Themenfeldern der Erziehung und Wissenschaft im Saarland.

Ich würde gerne noch mehr einleitend schreiben, aber beim Verfassen dieser Zeilen fällt mir (wieder) auf, wie hochindividuell der Berufseinstieg doch ist, wie unterschiedlich die Erfahrungen in unserer Redaktion waren und wie schnell sich vermeintlich allgemeine Erkenntnisse doch wieder als subjektives Erleben herausstellen.

Entdeckt daher beim Lesen dieser Ausgabe eure Erinnerungen an früher neu - oder speichert das hier Geschriebene für euren späteren Berufseinstieg ab um es zu veri- oder falsifizieren.

Ich wünsche euch eine interessante Lektüre. ■

Helmut Bieg

ANZEIGE



COD Büroservice GmbH
 Mainzer Straße 35 66111 Saarbrücken
 Tel. 0681 39353-51 Fax 0681 6852301
 print@cod.de www.cod.de

Das Referendariat



Einen Artikel über das Referendariat zu schreiben ist ähnlich, wie es zu absolvieren. Zunächst hat man klare Vorstellungen im Kopf, welche Ideen man wie umsetzen möchte, um dann schon in der Einleitung zu versagen und alles wieder umzuschmeißen. Die unübersichtliche Gemengelage, die den Vorbereitungsdienst für die verschiedenen Schulformen bildet, ist seltsam wenig greifbar, was schon wenig Gutes verheißt.

"Die schlimmste Zeit meines Lebens", "eine zweijährige Lektion in Demut", „völlig realitätsferne Zauberstunden“, "Unterrichtsbesuche sind der Gipfel der Perversion", "die Herstellung systemrelevanter Zahnradchen" - schon diese kleine thematische Zitate-Zusammenstellung aus verschiedenen Zeitungsartikeln verheißt eher ein Problemfeld denn eine Ausbildung.

Überhaupt, Ausbildung. Nicht umsonst sind die Begrifflichkeiten im Lehrberuf nicht die anderer Jobs. "Es geht ja nicht darum, zu sehen ob Sie gute Lehrer werden. Es geht darum zu sehen ob Sie die Anforderungen, die wir Ihnen stellen, erfüllen können. Ob Sie gute Lehrer werden, stellt sich in den ersten zehn Berufsjahren nach Ende Ihres Referendariats heraus," so ein Originalzitat aus der

Referendariatszeit, das die tatsächliche Intention des Vorbereitungsdienstes treffender nicht beschreiben könnte. Ursprünglich in Preußen zur Beseitigung der Diskrepanz zwischen universitärer Lehre und der preußischen Rechtspraxis eingeführt, gab es außer der thematischen Ausweitung des zunächst Juristen vorbehaltenen Referendariats seit den Zeiten Friedrich Wilhelms II. unter Umständen vornehmlich, nun, nur kosmetische Veränderungen.

Innerhalb der letzten Monate nahmen sich zwei sehenswerte Dokumentationen des Komplexes "Referendariat" an: Der kürzlich veröffentlichte Kinofilm "Zwischen den Stühlen" von Jakob Schmidt begleitet die Reise dreier Referendare durch ihren Vorbereitungsdienst an verschiedenen Schulformen, Ähnliches macht die im November 2016 erstmals ausgestrahlte NDR-Doku "Lehrer im Vorbereitungsdienst" von Timo Großpietsch. Vieles von dem, was aus eigener Erfahrung, vom Hörensagen oder aus Gesprächen mit anderen Betroffenen bekannt ist, findet sich auch in der Laufbahn und den Erlebnissen der porträtierten Referendar_innen wieder. Unter dem Strich wird deutlich, dass in einem so hochindividualisierten Berufsfeld alle Beteiligten jeden Tag aufs Neue spezifische Lösun-

gen finden müssen - gleichwohl sich die Geschichten im Norden, in Berlin oder im Saarland (seltsam?) gleichen.

Vielleicht rührt auch daher der zumindest offiziell erhobene Anspruch des Referendariats, alles auf einen gemeinsamen Nenner bringen zu können, also doch eine allgemein gültige Ausbildung zu sein, gute Lehrer_innen zu formen und damit einen Beitrag zu bester Bildung zu leisten, Lehrerleistung messbar zu machen, die Grundlagen zu legen für die pädagogische Elite des 21. Jahrhunderts. "Hätten sie doch nur um 08.21h nicht den Kopf geschüttelt, dann hätten die Schüler auch das Lernziel erreicht."

Manch eine_r wird gerade den Kopf schütteln, womit zum Hauptproblem des Vorbereitungsdienstes übergeleitet werden kann: Er ist wenig konkret fassbar. Was lernt der "Anwärter" in dieser Zeit eigentlich? Treffen die einleitend genannten Zitate zu? Ist die eigene Erfahrung singulär oder zu verallgemeinern? Sind Rückschläge ein Zeichen fehlender Belastbarkeit? Was qualifiziert Fachleiter_innen eigentlich konkret? Ist die Existenz eines Referendariats nach dem Ende des Kaiserreiches eigentlich noch vertretbar?

In der Presse wird immer mal wieder berichtet. So verdienen laut einem in der "Zeit" erschienenen Erfahrungsbericht Anwärter_innen grob gerechnet einen Stundenlohn von 4,50€ bei drei Stunden Schlaf. Vor einigen Jahren erschien in der "Süddeutschen Zeitung" der damals berühmt-berüchtigte Artikel "Die schlimmste Zeit meines Lebens" (übrigens der dritte Treffer bei Google nach der Eingabe von "Lehramt Referendariat"). Die "Welt" schrieb "Wenn junge Lehrer auf die brutale Realität treffen" und im "Spiegel" stand "Ausgebrannt bevor es lossgeht". Daneben existieren Dutzende Selbsthilfe-Foren für Referendar_innen im Internet.

Einig sind sich alle darin, dass die (Arbeits-) Belastung enorm ist. Das ist der tatsächlich zu findende gemeinsame Nenner. Lehrjahre sind keine Herrenjahre, geschenkt. Dass Hochschulabsolvent_innen zunächst ihren "happy place" im System finden müssen versteht sich von selbst. Aber vielleicht sei exemplarisch ein besonderer Eckpfeiler des saarländischen Systems aufgezeigt, anhand dessen die Situation des Anwärters etwas deutlicher werden mag.

Das Saarland leistet sich immer noch die sogenannte "fachleiternahe" Ausbildung, was

es von vielen anderen Bundesländern unterscheidet. Die Anwärter werden nicht konkret dem Lehrerstamm einer Schule sondern Fachleitern an unterschiedlichen Schulen zugeordnet. Zusätzlich zum "normalen" Arbeitspensum schafft das Saarland also bewusst eine Mehrbelastung und lässt seine Referendare zwischen bis zu drei Schulen hin- und herfahren. Somit sind sie allen und niemandem zugeordnet, Ansprechpartner verteilen sich bisweilen über das halbe Saarland und pädagogische Leitlinien müssen vom Referendar bei verschiedenen Stellen erfragt werden, da er zwei sehr machtvolle Fachleiter und einen Haufen nicht minder machtvoller Seminarvertreter didaktisch-methodisch zufriedenstellen muss - Konflikte sind vorprogrammiert.

Kritik an diesem althergebrachten System wird generell eher ungerne gesehen, da nicht sein kann was nicht sein darf - oft wirkt es, als würde ein Hinterfragen mehr als Defätismus und Nestbeschmutzung interpretiert denn als richtiger und überfälliger Anstoß zur Verbesserung.

Die zugrundeliegende Frage ist nämlich die: Wie ist es um die Kosten-Nutzenrechnung des Systems bestellt? Ist das, was in den mittleren

weile 18 Monaten Referendariat zum Curriculum gehört unterm Strich zielführend? Muss eine Beamtenlaufbahn zwingend diese Art von Vorbereitungsdienst vorgeschaltet bekommen? Oder bestünden vielleicht doch bessere, sinnvollere und für alle Beteiligten praktikablere Alternativen?

Das Hauptaugenmerk und den Großteil der Benotung im 2. Staatsexamen auf mehrere minutiös durchgeplante Dreiviertelstunden zu legen scheint doch reichlich antiquiert und monolithisch. Was ist mit einer ganzheitlichen Betrachtung des Lehrberufs, den Anteilen, die nicht der durchgetakteten Vermittlung von Wissen im abgeschlossenen Raum dienen? Wo wird all den anderen, wahrscheinlich wesentlich wichtigeren Facetten des Jobs Rechnung getragen? Ganz präzise gefragt: Wieso fällt alles, was nicht punktuelle, einschüchternde und wirklichkeitsverzerrende Lehrprobe ist, mehrheitlich unter den Tisch?

Denn seit den Zeiten Friedrichs Wilhelm II. hat sich sonst wo in Deutschland dann doch Einiges getan. ■

Helmut Bieg

Foto: fotolia.de/@lightpoet

Gelingsbedingungen für die zweite Ausbildungsphase

Eine persönliche Rückschau

Um es gleich vorwegzunehmen:

Ich habe in den zwei Jahren meines Referendariats Mitte der 1980er Jahre am KBBZ in Saarlouis genau das erlebt, was Gerald Hüther wohl meint, wenn er von gelingendem Lernen spricht: Ich sah mich vor Aufgaben gestellt, an denen ich wachsen konnte; erlebte (im Kollegium und Studienseminar) Gemeinschaft, der ich mich zugehörig fühlte und hatte Vorbilder (meinen Mentor an der Schule, die Kolleg_innen, meine Seminarleiter und Fachleiter), an denen ich mich orientieren konnte.

Ich erinnere mich noch gut daran, dass der Rollen- und Seitenwechsel, von der Schülerin, die sich gerne in der letzten Reihe „aufgehalten“ hatte, zur Lehrerin, deren Platz damals vorne im Bereich der Tafel war, auch für mich einen gewaltigen Schritt bedeutete. Aber bevor ich das erste Mal vor einer Klasse stand,

durfte ich nicht nur bei meinem Mentor, Heinz Falk, sondern auch bei etlichen anderen Kolleg_innen mehrere Wochen lang zur Hospitation mit in den Unterricht gehen.

Bei der Vorbereitung der ersten eigenen Stunden wurde ich von meinem Mentor beraten, in den Unterrichtsstunden begleitet. Danach besprachen wir, was gelungen war und was „ausbaufähig“. Die Rückmeldungen waren konkret, handlungsorientiert und wertschätzend. Auch in der Vorbereitung der Lehrproben stand mir mein Mentor hilfreich mit Ideen und Anregungen zur Seite. So konnte ich in diese neue Aufgabe hineinwachsen.

Als ich nach einigen Monaten mit zehn Stunden eigenverantwortlichem Unterricht eingesetzt wurde, fühlte ich mich schon recht sicher in der neuen Rolle. Auch als ich neuere Unterrichtsmethoden (vor allem Gruppenarbeit) in meinen Stunden ausprobierte, ließ

man mich gewähren, solange ich nur die „richtige“ Sitzordnung anschließend wieder herstellte.

Am KBBZ Saarlouis das Referendariat machen zu können, bedeutete auch vom ersten Tag an, der Gemeinschaft des Kollegiums anzugehören. Hier gab es keine Tische „nur für Referendare“. Wir waren im ganzen großen Lehrerzimmer verteilt. Am Anfang wie die Entenjungens immer in der Nähe unserer Mentoren, hatten wir uns bald freigeschwommen. Ich fand „meinen“ Platz am Tisch einiger älterer Kollegen, die mir vor dem Hintergrund ihrer Erfahrung dabei halfen, „flügge“ zu werden.

Für den damaligen Schulleiter, Heinz Seidel, war es Gebot, dass „seine“ Referendar_innen eine optimale Ausbildung an der Schule erhielten und „als Dank“ überdurchschnittlich gut abschneiden sollten.

Das Studienseminar unter der Leitung von Elmar Schirra und Walter Hügel war neben der Vermittlung des Wissens über Beamtenrecht, Methodik und Didaktik auch ein Ort des Austausches mit den anderen Referendar_innen. Wir konnten uns aber auch in allen Fragen an die Leitung wenden. Als ich beispielsweise 1985 während des Referendariats in die GEW eintrat, bestärkte mich mein Seminarleiter darin, diesen Schritt zu gehen. Viel später erst wurde mir klar, dass fast alle Lehrer_innen an kaufmännischen Berufsschulen dem traditionellen Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen angehörten...

Für Elmar Schirra, als Leiter des Studienseminars bei all meinen Lehrproben dabei, war es selbstverständlich, dass neben der fachlichen Richtigkeit und dem formalen Aufbau der Stunde immer und in besonderer Weise die Lehrer_innenhaltung und die daraus resultierende Beziehung zur Lerngruppe ein besonderes Kriterium zur Beurteilung darstellten. In diesen zwei Jahren am Studienseminar habe ich viel für meine spätere Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen gelernt. Elmar Schirra, Walter Hügel, meine Fachleiter Dieter Woysch und Walter Koster

waren mir Vorbilder in vielfältiger Weise. Sie lehrten mich, wie wichtig fundierte Kenntnisse im Fach sind und welche Bedeutung der Methodik und Didaktik zukommen. Sie zeigten mir aber auch, wie wichtig es ist, die menschliche Ausgestaltung von Beziehung nicht zu kurz kommen zu lassen.

So ist es nicht verwunderlich, dass mich mein Seminarleiter am Tag der mündlichen Prüfung als erstes fragte, wie es mir auf dem dreitägigen Theologieseminar ergangen sei, von dem ich erst am Vortag zurückgekommen war.

Die Prüfung begann dann völlig ungeplant mit dem Kanon „Der Himmel geht über allen auf“, den ich gemeinsam mit einem der anwesenden Fachleiter anstimmte. Dass ich mich das damals traute, werte ich immer noch als Beweis dafür, wie sicher ich mich in dem Wohlwollen und der Wertschätzung, die diese Menschen für mich hatten, aufgehoben wusste.

Dass ich 1989 der Kaufmännischen Berufsschule den Rücken kehrte, hat deshalb auch nichts mit dem Referendariat zu tun,

sondern war allein der Tatsache geschuldet, dass ich Kinder- und Jugendliche über einen längeren Weg begleiten wollte. Im Zweijahres-Rhythmus junge Menschen auf eine Prüfung vorzubereiten, das heißt überwiegend „Teaching to the test“, entsprach schon damals in keiner Weise meinem Selbstverständnis.

Bis zum heutigen Tag aber bin ich all diesen Menschen, die mich während meines Referendariates begleitet, unterstützt und gefördert haben, zutiefst dankbar - vielleicht dringt dieser Dank zu ihnen durch. Wo immer sie auch sind... ■



Anna Haßdenteufel

ihrem ersten Berufsjahr oft alleine in ihrer Gruppe, meistens bedingt durch Krankheitsfälle. (Für die Schulen wird ständig Feuerwehrpersonal gefordert, warum nicht mindestens genauso laut für die Kitas?) Ich finde es jedenfalls bewundernswert, mit welchem Engagement und Einsatz sie weiterhin arbeitet und sich bemüht, das was sie vermisst hat (eine gute Praxisanleitung während des Berufseinstiegs) jetzt selbst für andere zu übernehmen. Sie hat bereits eine Zusatzqualifikation als Praxisanleiterin gemacht, wobei ich es bemerkenswert finde, dass die dafür zuständige Referentin aus Rheinland-Pfalz kommt, denn gerade in Rheinland-Pfalz gibt es, was die Ausbildungsgänge zur Erzieherin/zum Erzieher angeht interessante Alternativen. So ist hier die Ausbildung zum Sozialassistenten/Sozialassistentin (vergleichbar mit der im Saarland existierenden Ausbildung zur Kinderpflegerin) in die Erzieherausbildung integriert und die Erzieherausbildung modularisiert. Auch werden großzügig bereits geleistete

willigen Ganztagschule und engagierte sich auch im Bereich der Flüchtlingshilfe. Da sie nicht auf zusätzlichen Unterhalt angewiesen sein wollte, entschied sie sich für eine berufsbegleitende Variante der Erzieherausbildung.

Nach einigem Hin und Her wurde ihr immerhin ihre zweijährige Tätigkeit als Vorpraktikum anerkannt. So ist sie nun dabei, diese Ausbildung zu durchlaufen und macht - in verschärfter Form - die gleichen Erfahrungen, wie ihre Schwester. Sie muss, obwohl sie das saarländische Zentralabitur in Deutsch, Französisch und Mathematik gut bis sehr gut bestanden hat nun wieder Gleichungen lösen und Wurzeln ziehen. Ich kann mich nur wiederholen, eine Modularisierung der Lerninhalte, bei der die Module je nach Wissensstand der Betroffenen abgeschlossen werden können wäre hier sehr hilfreich. Natürlich bin ich mir bewusst, dass nicht übermäßig viele Menschen mit Abitur in diese Ausbildung einsteigen, aber sollte man nicht froh sein, wenn es diese gibt und ihnen entsprechende Möglichkeiten bieten?

Ein weiteres Problem ist das in der Ausbildungsordnung vorgesehene Anerkennungs-jahr, das abgeleistet werden muss, obwohl die Betroffenen in ihrer berufsbegleitenden Aus-

eine gerechte und ihrer Arbeit angemessene Bezahlung dringend angewiesen.

Mein Fazit:

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten ist einiges geschehen, um den Beruf der Erzieherin/des Erziehers aufzuwerten. Aber, es bleibt viel zu tun. Wir benötigen flexible Ausbildungsgänge für Personen mit verschiedenen Abschlüssen und auch die Bezahlung sollte der geleisteten Arbeit entsprechen, auch hier ist noch viel Luft nach oben.

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den Erzieherschulen und Fachoberschulen tun ihr Bestes aber auch sie können Ausbildungsordnungen, die unflexibel sind nicht einfach so ändern. Hier ist wie immer die Politik gefragt und das kann dauern ... brauchen wir nicht qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher? ■

Agnes Bender-Rauguth

Foto: fotolia.de/@Christine Wulf

... und dann wollte sie Erzieherin werden

Ein Erfahrungsbericht

Der folgende Artikel ist verfasst aus der Sicht einer betroffenen Mutter, deren beide Töchter den Ausbildungsweg einer Erzieherin gewählt haben.

Nach einer abgebrochenen Goldschmiedelehre, einem freiwilligen sozialen Jahr, abgeleistet in einer Behindertentagesgruppe und einer Kita der Lebenshilfe und schließlich dem erfolgreichen Abschluss der Fachoberschule für Soziale Berufe (mit Praktika in Kitas), beschloss meine Tochter den Beruf der Erzieherin zu ergreifen. Was uns alle in der Familie erstaunte - mich selbst auch verärgerte - sie musste erneut ein Vorpraktikum von einem ganzen Jahr in einer Kita ableisten, obwohl sie doch in den 3 Jahren zuvor schon insgesamt mehr als ein Jahr in vergleichbaren Einrichtungen gearbeitet hatte. Um nicht falsch verstanden zu werden, ich finde ein Vorpraktikum in allen sozialen Berufen (auch in dem des Lehrers/der Lehrerin) sehr sinnvoll, bin jedoch ebenfalls der Ansicht, dass

bereits geleistete Praktika oder vergleichbare Tätigkeiten angerechnet werden sollten, um den Ausbildungsweg nicht unnötig zu verlängern.

In den meisten Bundesländern wird dies auch entsprechend gehandhabt, in Rheinland-Pfalz werden auch ehrenamtlich Tätigkeiten hier angerechnet. Meine Tochter selbst nahm es gelassen und sah es als „ein Jahr zum Chillen“ - ich selbst würde eher von einem verlorenen Jahr sprechen, zumal qualifizierte Erzieherinnen doch gebraucht werden!

Ein weiteres Problem aus meiner Sicht - auch dies sah meine Tochter etwas entspannter - war die Doppelung nicht weniger Unterrichtsinhalte in der nun folgenden zweijährigen Schulzeit, da sie ja bereits das Fachabitur in der Tasche hatte. Wäre es da nicht sinnvoller - wie in einigen anderen Bundesländern,

(auch hier kann ich wieder Rheinland-Pfalz als Beispiel anführen), die Ausbildungsinhalte zu modularisieren, so könnten die bereits in der FOS abgeschlossenen Module (z.B.: Mathematik, Fremdsprache, Deutsch) eingebracht werden und gegebenenfalls die nötige Schulzeit gar verkürzt werden.

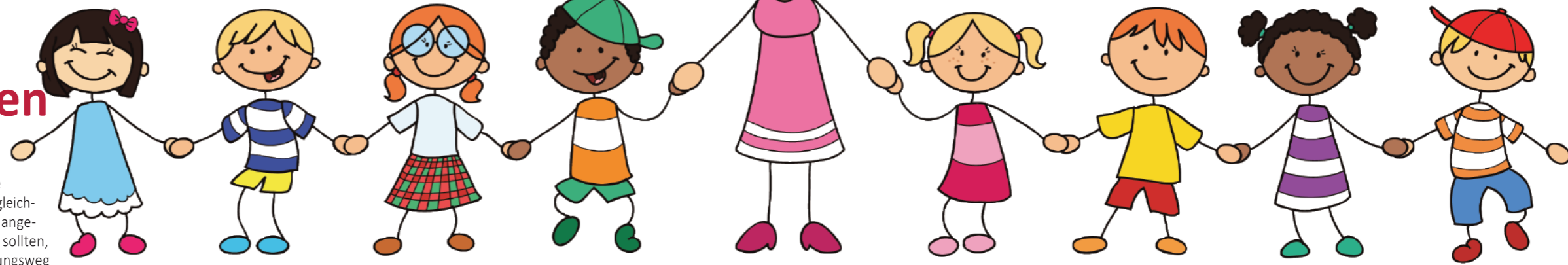
Nachdem meine Tochter auch diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatte, einschließlich des nötigen Anerkennungs-jahres, begann der Berufseinstieg, natürlich belastet durch die permanente Unterbesetzung in den Gruppen der Kitas, so dass unterstützende Hilfen im Sinne einer Praxisanleitung nicht wirklich möglich waren. Sie arbeitete bereits in

te Praktika (FSJ, ehrenamtliche Tätigkeiten) als Vorpraktikum anerkannt.

Was man in diesem Zusammenhang auch noch hinzufügen muss, ist die Tatsache, dass es im Saarland möglich ist, dass eine Gruppenleiterin und ausgebildete Praxisanleiterin genau so viel (oder sollte ich sagen genau so wenig) verdient, wie die Berufsanfängerin, die von ihr angeleitet wird.

Nun habe ich ja zwei Töchter und vor nicht allzu langer Zeit entdeckte auch meine zweite Tochter (allgemeine Hochschulreife und phil. Vordiplom) ihre Liebe zum Erzieherberuf. Sie arbeitete zu diesem Zeitpunkt schon zwei Jahre in der Nachmittagsbetreuung einer frei-

bildung, wie der Name schon sagt, mit mindestens 19,5 Stunden in eben diesem Beruf arbeiten. Könnte man die Elemente des Anerkennungs-jahres nicht in diese dreijährige Ausbildungszeit miteinbauen, wie es zum Beispiel in Rheinland-Pfalz gemacht wird? Eine solche Ausbildung heißt in Rheinland-Pfalz und in einigen anderen Bundesländern auch „praxisintegrierte Ausbildung“ (PIA). Sollte dies im Saarland vielleicht deshalb nicht so erwünscht sein, weil man im Anerkennungs-jahr die „horrente“ Bezahlung der Erzieher und Erzieherinnen ja nochmal runterfahren kann? Sicher, das machen nicht alle Träger, aber es ist Realität und es ist möglich! Gerade Erwachsene, die sich für eine solche berufsbegleitende Ausbildung entscheiden sind auf



Bildung ist ein Menschenrecht.



Begleitete Berufseingangsphase

Das Fortbildungsprogramm des LPM für Grund- und weiterführende Schulen

Der Einstieg in den Beruf ist sicher nicht nur für Lehrer_innen eine entscheidende Phase ihres Arbeitslebens. Werden doch gerade in dieser Zeit oft die Weichen gestellt für eine gelingende Berufsbiographie. Deshalb gibt es am LPM (Landesinstitut für Pädagogik und Medien) für Berufseinsteiger_innen das Angebot der „Begleiteten Berufseingangsphase“.

EuWiS:

Seit wann gibt es dieses Fortbildungsangebot am LPM und wie ist es aufgebaut?

Monika Paulus:

An Grundschulen gibt es dieses Angebot für Berufseinsteiger_innen seit Beginn des Schuljahres 2009/2010.

Zu Beginn des Projektes werden parallel zur Auftaktveranstaltung die Mentor_innen an den jeweiligen Schulen auf ihre Rolle als Kooperationspartner_innen vorbereitet. Im Rahmen einer Schulleiterfortbildung wird die Bedeutung des Konzeptes im Hinblick auf die Personalentwicklung als Teil der Schulentwicklung und somit die Rolle der Schulleitung thematisiert. Die Teilnehmer_innen der „Begleiteten Berufseingangsphase“ verpflichten sich zum Besuch der regelmäßigen bedarfsorientierten Fortbildungen, nehmen an der Projektevaluation teil und können individuelle Beratungsangebote nutzen.

Ottmar Wagner:

Ein erstes Angebot für weiterführende Schulen gab es bereits in den Jahren 2005 bis 2008. Damals hieß es „Aller Anfang ist anders“. Seit dem Schuljahr 2016/17 gibt es die „Begleitete Berufseingangsphase“ als Fortbildungsangebot für alle weiterführenden Schulen unter der Federführung des Fachbereichs



Monika Paulus

Ab 1976 an verschiedenen Hauptschulen des Saarlandes tätig. Fächer: Deutsch und politische Bildung. Von 1991 bis 2007 Wechsel an die Grundschule. Ab 2007 am LPM in der Schulentwicklungsberatung für Grundschulen tätig.

„Erziehen und Unterrichten“ und des Fachbereichs „Projekte“ (Dr. Hanno Werry) am LPM. In dem heutigen Konzept geht es um eine dreifache Unterstützung der Berufseinsteiger_innen:

- beruflich (das bedeutet Kompetenzerweiterung in päd.-didaktischen und fachlichen Fragen)
- persönlich (hier geht es vor allem um Identitätsentwicklung und Rollenverständnis)
- sozial (Unterstützung bezüglich der Integration in die schulische Organisation)

EuWiS:

Wer kommt in diese Fortbildungen und mit welchen Erwartungen kommen die Kolleg_innen?

Monika Paulus:

Die Zielgruppe sind Berufseinsteiger_innen im 1. – 3. Berufsjahr an Grundschulen. Zu den meistgenannten Erwartungen gehören:

- Unterstützung bei den neuen Aufgaben, wie z.B. Elterngesprächen und Elternarbeit, Klassenführung;
- Umgang mit schwierigen Situationen (herausforderndes Schülerverhalten);
- Umsetzung der Inklusionsverordnung.

Dazu kommen Themen wie Zeitmanagement oder Umgang mit Stress im Schulalltag. Durch den Austausch mit den Mentor_innen auch im Rahmen der kollegialen Hospitation und den anderen Projektteilnehmer_innen erfahren die Berufseinsteiger_innen den Wert von Lehrerkooperation und Netzwerken.

Ottmar Wagner:

Zielgruppe sind auch für uns Berufsanfänger_innen, die im 1. bis 3. Jahr ihrer Festanstellung sind.

In der Pilotstaffel wurden ausgewählte Gemeinschaftsschulen, BBZ und Gymnasien angefragt. Daraufhin haben sich 23 Kolleg_innen aus Gemeinschaftsschulen und BBZ angemeldet. Dabei war es den Verantwortlichen am LPM wichtig, dass immer mehrere Kolleg_innen einer Schule teilnahmen, um die Kooperation vor Ort zu erleichtern.

Nach einer großen Auftaktveranstaltung im Juni 2016, zu der die Schulleiter_innen, die Mentor_innen und die Berufsanfänger_innen

eingeladen waren, hat sich schnell gezeigt, dass sich die Erwartungen der Teilnehmenden mit den thematischen Angeboten der Fortbildung deckten (z.B. Classroom-Management; Umgang mit Heterogenität; Leistungsbewertung und Diagnostik - um nur einige zu nennen.)

EuWiS:

Gibt es ein eigenes Fortbildungsangebot für die sog. Quereinsteiger_innen?

Monika Paulus:

Im Grundschulbereich gibt es nach meinen Informationen keine Quereinsteiger_innen: Immer häufiger werden aber Lehrer_innen mit gymnasialer Lehrbefähigung auch in Grundschulen eingesetzt. Unter bestimmten Voraussetzungen bieten wir die Möglichkeit zur Teilnahme auch dieser Personengruppe in der neuen Staffel erstmals an. Da es sich um eine geschlossene Gruppe handelt, ist eine Teilnahme möglich, wenn der Einsatz an der gleichen Grundschule für ein Schuljahr sichergestellt ist. Die Teilnahme am Projekt „Begleitete Berufseingangsphase“ kann die fachliche und didaktische Fortbildung dieser Personengruppe aber nicht ersetzen.

Ottmar Wagner:

Sobald die Quereinsteiger_innen fest eingestellt sind und die beschriebenen Teilnahmebedingungen erfüllen, können sie an dem Fortbildungsangebot für die weiterführenden Schulen teilnehmen.

EuWiS:

Wo besteht aus eurer Sicht besonderer Unterstützungsbedarf?

Monika Paulus:

Diesen sehe ich auf unterschiedlichen Ebenen:

- Die Klärung der neuen Rolle als selbstverantwortliche Lehrkraft in der Grundschule, z.B.: Klassenlehrerfunktion, Elterngespräche - Kommunikation in unterschiedlichen Situationen, Kooperation mit verschiedenen Professionen im System, Erteilung fachfremden Unterrichts ...

- Die grundsätzliche Professionalisierung, die in verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen als eine zentrale Entwicklungsaufgabe in der Phase des Berufseinstiegs beschrieben wird. Auf diese Komplexität kann ich an dieser Stelle nicht eingehen, möchte aber auf eines der Standardwerke dazu hinweisen: Prof. Uwe Hericks: „Professionalisie-

rung als Entwicklungsaufgabe - Rekonstruktionen zur Berufseingangsphase von Lehrerinnen und Lehrern“.

Ottmar Wagner:

Besonderen Unterstützungsbedarf sehe ich bei den Themen, die weder im Studium noch im Referendariat in ausreichendem Maße bearbeitet werden konnten.

Ich denke dabei an Fragen der Leistungsbewertung, den Umgang mit herausfordernden Situationen, Erwartungen an eine verantwortungsvolle Klassenlehrerschaft.

EuWiS:

Hat sich an den Schwerpunkten der Fortbildung im Laufe der Jahre etwas geändert? Wenn „Ja“ - warum?

Monika Paulus:

Bestimmte Handlungsfelder wurden bisher in jeder Staffel gewünscht, z.B.: Elternarbeit, Klassenführung oder Rolle und Aufgabe des Klassenlehrers.

Dazu kamen in den vergangenen Jahren - bedingt durch bildungspolitische Vorgaben - neue Schwerpunkte, wie z.B. die Umsetzung der Inklusion.

Ottmar Wagner:

An den inhaltlichen Schwerpunkten wird sich nichts ändern, allerdings soll die Konzeption dahingehend verändert werden, dass die Teilnehmer_innen neben den verpflichtenden Angeboten auch Fortbildungen aus dem übrigen Angebot des LPM auswählen, die sie für sich persönlich als besonders hilfreich erachten.

EuWiS:

Was brauchen die Berufseinsteiger_innen eurer Meinung nach an den jeweiligen Schulen?

Monika Paulus:

Aus meiner Sicht sind das:

- feste Ansprechpartner_innen (Mentor_innen), die die Berufseinsteiger_innen wertschätzend und auf Augenhöhe begleiten und so deren professionelle Entwicklung fördern,
- Mentor_innen, die das Innovationspotential erkennen und die ermutigen,
- die Möglichkeit zum Besuch der Fortbildungsveranstaltungen.

Nach unseren Erfahrungen haben in der Vergangenheit alle Beteiligte in besonderem Maße dazu beigetragen, dies zu ermöglichen. Aktuell wird uns häufiger signalisiert, dass es aufgrund der Personalsituation an den Grundschulen zunehmend schwieriger wird, die kontinuierliche Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen - eine der Grundsäulen des Projektes - zu gewährleisten.

Ottmar Wagner:

Ich halte folgende Unterstützung an den Schulen für ausgesprochen wichtig:

- die Kooperation und Unterstützung untereinander;
- Mentor_innen, die durch regelmäßigen Austausch und aktive Hospitation den jungen



Ottmar Wagner

Gymnasiallehrer für Sport, Englisch und Sozialkunde. Von 1986 bis 1991 an der Ganztags-gesamtschule Neunkirchen, von 1991 bis 2010 an der Gesamtschule Marpingen tätig. Ab 2010 am LPM als Leiter des Fachbereichs „Erziehen und Unterrichten“.

Kolleg_innen ihre Wertschätzung signalisieren;

- Schulleiter_innen, die die Integration der jungen Kolleg_innen als wichtige Aufgabe erachten und eine Chance darin sehen, dass so neue pädagogische Ideen in ihre Schule getragen werden.

EuWiS:

Liebe Monika, lieber Ottmar, ich gehe davon aus, dass viele junge Kolleg_innen in hohem Maße von diesem breitgefächerten Angebot und der ausgereiften Konzeption dieses Fortbildungsangebotes profitieren und danke euch sehr herzlich für dieses Gespräch. ■

Anna Haßdenteufel

ANZEIGE

ERTEILEN SIE DEM WORT DAS LETZTE WORT.



THE WEAPEN

Im Jahr 2015 wurden weltweit 144 Medienschaffende getötet. Und mit ihnen ein Stück unserer Informationsfreiheit. Um ein weltweites Zeichen gegen gewaltsame Unterdrückung zu setzen, entwickelten wir von Reporter ohne Grenzen: THE WEAPEN. 144 limitierte Kugelschreiber für 144 ermordete Reporter.

Setzen Sie ein Zeichen gegen Zensur mit Ihrem WEAPEN. Erhältlich auf THEWEAPEN.COM

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?

Arbeitsplatz Kita

Viele junge Menschen entscheiden sich für den Beruf des Erziehers oder der Erzieherin, weil sie Kinder in ihren unterschiedlichen Lebensabschnitten begleiten und unterstützen möchten. Die Kinder vertrauen ihnen, kommen zu ihnen, wenn sie etwas brauchen und sie können täglich miterleben, wie die Kinder neue Dinge lernen. Hier können die Kolleginnen und Kollegen eine Bindung zum Kind aufbauen (S. 37)¹.

Trotz dieser Liebe zum Beruf gehen viele am Morgen mit Magenschmerzen zur Arbeit. Die Auslöser dafür können unterschiedlich sein: Stress, zu wenig Zeit für Pausen und Erholung, hohe Anforderungen vonseiten des Trägers, der Eltern oder der Politik; dabei zu wenig gesellschaftliche Anerkennung für diese wichtige Arbeit.

Denn das ist die frühkindliche Erziehung ja zweifellos: eine ganz wesentliche gesellschaftliche Aufgabe. Schließlich soll sie den erfolgreichen Start der Kinder ins Leben garantieren und diese von Anfang an optimal fördern. Dabei soll sie nicht nur qualitativ hochwertig, sondern auch für alle zugänglich sein. Das wird in der aktuellen politischen Diskussion um die Senkung der Beitragsgebühren immer wieder deutlich. Daran sieht man aber auch: die Erziehung der Kinder ist ein Thema, das alle betrifft.

Die pädagogischen Fachkräfte selbst stehen bei dieser Diskussion aber eher selten im Mittelpunkt. Sind ihre Arbeitsbedingungen gut? Sind sie mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden? Und falls das nicht der Fall ist, was fehlt? Was könnte man verbessern?

Schaut man sich aktuelle Untersuchungsergebnisse an, wird deutlich, dass hier durchaus Handlungsbedarf besteht. So zeigt die Studie „Gesundheit am Arbeitsplatz Kita – Ressourcen stärken, Belastungen mindern“, herausgegeben von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, dass Kitamitarbeiter_innen mit unterschiedlichen Belastungen zu kämpfen haben. Zeitdruck ist beispielsweise ein wichtiger Aspekt (S.25). So berichtet mehr als die Hälfte der befragten Fach- und Leitungskräfte, es stünde nicht genug Zeit für die Kinder zu Verfügung (S.25). Ähnliches gilt für die Vor- und

Nachbereitung: mehr als zwei Drittel der Befragten gab an, nicht genügend Zeit für mittelbare pädagogische Aufgaben zu haben (S.27). Auch regelmäßige Überstunden können den Stresspegel erhöhen (S.27). Hinzu kommt, dass sich teilweise zu wenig Personal um zu viele Kinder kümmern muss (S.29)¹. So liegt die wissenschaftlich empfohlene Fachkraft-Kind-Relation in einer Gruppe unter drei Jahren bei 1 zu 3 bis 1 zu 4 (S.17)². Dies wird jedoch nicht immer eingehalten (S. 30)¹.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber, dass der Personalschlüssel selbst oft gar nicht das Problem ist, sondern vielmehr die Ausfälle und Engpässe, die wegen Krankheit oder Urlaub entstehen – und die der Personalschlüssel nicht berücksichtigt (S. 29). Anders ist es bei der Fachkraft-Kind-Relation: hier geht es allein um die Zeiten, in denen die pädagogischen Fachkräfte unmittelbar mit den Kindern arbeiten (S. 29)¹.

All diese strukturellen Bedingungen am Arbeitsplatz sind wichtig, weil sie im Zusammenhang mit dem (guten oder schlechten) Gesundheitszustand der Mitarbeiter_innen stehen (S.46). Befragte, die von schlechten Rahmenbedingungen berichten, leiden häufiger unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen, unter anderem Problemen mit dem Muskel-Skelett-System oder mit der Verdauung, aber auch Depressionen und Burnout (S. 46-47). Das Risiko einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit liegt bei Fachkräften mit schlechten Rahmenbedingungen (im Vergleich zu guten) um das Zweifache höher (S.47). Leitungskräfte sind dabei noch stärker gefährdet. Unter schlechten Voraussetzungen ist ihr Risiko, unter eingeschränkter Arbeitsfähigkeit zu leiden sogar 2,5 mal höher (als unter guten Voraussetzungen) (S.47)¹.

Mit den Konsequenzen von krankheitsbedingten Personalausfällen in Kitas beschäftigt sich die Studie „Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein“ vom Deutschen Institut für Sozialwirtschaft. Hier werden die Teufelskreise beschrieben, die durch Engpässe in Kitas entstehen können. Wenn es zu einem krankheitsbedingten Ausfall kommt und keine Vertretung gefunden werden kann, müssen möglicherweise die



Kolleginnen und Kollegen einspringen und Überstunden machen. Diese können sich dann wiederum, aufgrund der Überbelastung, als besonders krankheitsanfällig erweisen und aus diesem Grund selbst ausfallen, womit der Kreislauf von Neuem beginnt (S.41). Die (langfristigen) Auswirkungen auf die Mitarbeiter_innen sind – laut Meinung der Leitungskräfte – durchaus problematisch: es kann zu Frust, Erschöpfung und Unzufriedenheit kommen, auch in Bezug auf die eigene Arbeit (S.47-48). Dass Personalausfälle ein großes Problem sind, machen auch folgende Ergebnisse deut-

lich: Für fast drei Viertel der Kitas in Schleswig-Holstein (73%) geben die Befragten an, dass die Einrichtung aufgrund von Personalausfällen schon einmal in der Situation war, eine Gruppe eigentlich schließen zu müssen (S.24). Tatsächlich geschehen ist dies allerdings nur in knapp einem Viertel der Fälle (23%) (S.24)¹. Das schafft Drucksituationen.

Dabei sollte völlig klar sein, dass belastende Faktoren wie Stress, Angst oder Unsicherheit negative Konsequenzen haben. Sie können bewirken, dass die Motivation, das Engagement und auch die Belastbarkeit sinken und unter anderem zu krankheitsbedingten Ausfällen von Kolleginnen und Kollegen führen.

Demgegenüber zahlt sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen immer für den Erfolg der Einrichtung und des Trägers aus. Wenn wir gerne zur Arbeit gehen, wenn wir Spaß haben an dem, was wir tun und wenn wir das Gefühl haben, geschätzt und gefördert zu werden, dann werden wir auch mit Stress und Konfliktsituationen besser fertig.

Deshalb stellt sich die Frage: Was wollen wir als pädagogische Fachkräfte für die Zukunft? Was brauchen wir von den Trägern unserer Einrichtung?

Um diese Frage beantworten und mit Nachdruck für Verbesserungen eintreten zu können, brauchen wir als GEW zunächst einmal Informationen. Sicher haben viele Kitamitarbeiter_innen eigene Gedanken und Vorschläge zu diesem Thema – und die würden wir gerne hören! Auf unserer Website <http://www.gew-saarland.de/> findet ihr vom 14.08.2017 bis zum 30.09.2017 eine kurze Online-Umfrage zum Thema Arbeitsbelastungen in Kitas.

Wie bewertet ihr eure Arbeitsbedingungen? Was sind die größten Belastungen für pädagogische Fachkräfte im Saarland? Was müsste dringend geändert werden?

Der Datenschutz bei der Umfrage ist gewährleistet, da eure persönlichen Daten und Angaben anonym bleiben.

Die Daten werden so aufbereitet, dass sich keine Einzelpersonen identifizieren lassen.

Die Teilnahme an der Umfrage ist natürlich freiwillig, doch je mehr Personen sich beteiligen, desto aussagekräftiger werden die Ergebnisse. Deshalb hoffen wir auf eure Unterstützung! So erfahren wir mehr über eure Situation und darüber, wie ihr euren Arbeitsalltag erlebt. Dann können wir eure Interessen wirksamer vertreten. ■



Christel Pohl
Erzieherin,
Geschäftsführender
Vorstand (Bereich
Jugendhilfe und
Sozialarbeit)



Julia Schmidt
Bachelor Medien- und
Kommunikationswissenschaften

¹Viernickel, Susanne/Anja Voss/Elvira Mauz/Maria Schumann (2014). Gesundheit am Arbeitsplatz Kita: Ressourcen stärken, Belastungen mindern. Düsseldorf: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw_55.pdf

²Viernickel, Susanne/Stefanie Schwarz (2009). Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung: Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband/Diakonisches Werk der EKD e. V./Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

³Strehmel, Petra/Henning Kiani (2016). Forschungsbericht: Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig-Holstein. Kiel/Hamburg: Deutsches Institut für Sozialwirtschaft (DISW). <http://www.institut-sozialwirtschaft.de/wp-content/uploads/2016/10/Forschungsbericht-Personalausfaelle-in-Kindertageseinrichtungen-S-H.pdf>

Foto: fotolia.de/@dglimages

Bildung. Weiter denken!



Fortbildungsprogramm

2. Halbjahr 2017

August

48. Waldpädagogik Teil 5 | Wald und Märchen

Datum: Di. 22.08.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Wald bei St. Ingbert
Ref.: Helga Flohr

49. Verhaltensauffällige Kinder | Teil 1 in Dirmingen

Datum: Mi. 23.08.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Landhotel Finkenrech, Dirmingen
Ref.: Helga Flohr

50. Stein, Stein, Stein in meiner Hand

Datum: Do./Fr. 24./25.08.2017
Zeit: 09.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Simone Kastel, Sigrid Weiss

51. Verhaltensauffällige Kinder | Teil 2 in Dirmingen

Datum: Fr. 25.08.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Landhotel Finkenrech, Dirmingen
Ref.: Helga Flohr

52. Die Buchstaben halten Einzug

Datum: Di. 29.08.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Ulrike Licht

53. Sinnesschulung mit den „Kleinen“

Datum: Mi. 30.08.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

September

54. „Und deshalb in ich für...“ - Zuhörerorientiert, nachvollziehbar und sachdienlich argumentieren

Datum: Mo. 04.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: LPM, Saarbrücken-Dudweiler
Ref.: Birgitt Grau

55. Waldpädagogik Teil 6 | Spielprojekte im Wald

Datum: Di. 05.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Wald bei St. Ingbert
Ref.: Helga Flohr

56. Spiele und Lieder für die „Kleinen“

Datum: Mi. 06.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

57. Wir machen mehr als wickeln, füttern und betreuen...

Datum: Do. 07.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: LPM Saarbrücken-Dudweiler
Ref.: Cornelia Werhann

58. Textiles Gestalten in der Kita

Datum: Sa. 09.09.2017
Zeit: 09.00 - 15.00 Uhr
Ort: Werkstatt *eigenart*, Riegelsberg
Ref.: Dr. Carolin Lehberger, Frank Schmidt

59. Vorführen an Festen und Feiern

Datum: Mi. 13.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Landhotel Finkenrech, Dirmingen
Ref.: Helga Flohr

60. Ist das noch normal? | Psychosexuelle Entwicklung und Verhalten

Datum: Mi. 13.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Silke Wendels

61. Runterkommen vom Alltagsstress mit Yoga

Datum: Do. 14.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: LPM, Saarbrücken-Dudweiler
Ref.: Cornelia Werhann

62. Kreativwerkstatt Natur - Neue Outdoorprojekte für ihre Kita

Datum: Sa. 16.09.2017
Zeit: 09.00 - 15.00 Uhr
Ort: Werkstatt *eigenart*, Riegelsberg
Ref.: Dr. Carolin Lehberger, Frank Schmidt

63. Kreatives Arbeiten mit Ton (2-tägig)

Datum: Mo. 18.09./Mo. 16.10.2017
Zeit: 09.00 - 15.00 Uhr
Ort: Schule zum Broch, Merzig-Merchingen
Ref.: Simone Dräger

64. (Schwierige) Elterngespräche wertschätzend führen (2-tägig)

Datum: Mo. 18.09./Fr. 20.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Haus Sonntal, Wallerfangen
Ref.: Christine Wanjura

65. Waldpädagogik Teil 7 | Wald und Klang, Musik und Lieder

Datum: Di. 19.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Wald bei St. Ingbert
Ref.: Helga Flohr

66. Wut und Aggression bei Kindern

Datum: Mi. 20.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

67. „Mit Schwung und Lebendigkeit ins Beratungsgespräch“...

Datum: Mo. 25.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Simone Kastel, Sigrid Weiss

68. Auf die Haltung kommt es an (2-tägig)

Datum: Mi./Do. 25./26.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Ulrike Licht, Marlies Nagel

69. Kräuterwerkstatt im Herbst

Datum: Di. 26.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Heilpflanzenschule Geiger, Homburg
Ref.: Gabriele Geiger

70. Essen - Lust oder Zwang?

Datum: Mi. 27.09.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

Oktober

71. Kinder stark machen durch Krafttiere

Datum: Mi. 18.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

72. „Mit Schwung und Lebendigkeit ins Beratungsgespräch“...

Datum: Mi. 18.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Simone Kastel, Sigrid Weiss

73. Psychische Auffälligkeiten bei Kindern erkennen

Datum: Fr. 20.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Michael Prowald

74. U3 mit dabei

Datum: Mo./Di. 23./24.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Ulrike Licht, Marlies Nagel

75. Kleine Geschenke aus der Kräuterwerkstatt

Datum: Di. 24.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Heilpflanzenschule Geiger, Homburg
Ref.: Gabriele Geiger

76. Klanggarten für die „Kleinen“

Datum: Mi. 25.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

77. Lasst uns jubeln!

Datum: Mi. 25.10.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Casi Eisenbarth

November

78. Mit Eltern arbeiten: lösungsorientiert, personenzentriert, effektiv

Datum: Mo. 06.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: LPM, Saarbrücken-Dudweiler
Ref.: Birgitt Grau

79. Yoga und Heilpflanzen zur Stärkung der Konzentration

Datum: Di. 07.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Gabriele Geiger, M. Müller-Oberinger

80. Stilleübungen und kindgemäße Meditation

Datum: Mi. 08.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

81. „Sei doch nicht so empfindlich!“ Hochsensible Kinder begreifen | Basisseminar

Datum: Do./Fr. 09./10.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Maria Bosman

82. Entwicklungsaufgabe Einschulung

Datum: Fr. 02.12.2016
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Lebenshilfe Saarbrücken
Ref.: Beate Hassel, Ulrike Licht

83. Bilderbücher kreativ einsetzen

Datum: Di. 14.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Marlies Nagel

84. Kreative Mathematik

Datum: Di. 14.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Ulrike Licht

85. Philosophieren mit Kindern

Datum: Mi. 15.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

86. Ausdrucksmalen - Farben sind Türöffner und Inspirationsquellen

Datum: Mi. 15.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Atelier für Ausdrucksmalen, Beckingen
Ref.: Bruni Behr

87. Trauer und Tod mit Kindern verarbeiten

Datum: Mi./Do. 22./23.11.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

Dezember

88. Kreativer Kindertanz und einfache Kreistänze

Datum: Fr. 01.12.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

89. Stille, Wald und Weihnachtszeit

Datum: Mi. 13.12.2017
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr



World Vision
Zukunft für Kinder!

DAS SCHÖNSTE GESCHENK FÜR KINDER: EINE ZUKUNFT.

Das ist die **KRAFT** der Patenschaft.

Jetzt Pate werden:
worldvision.de

Wie lernen Lehrer_innen?

Die Vodafone Stiftung hat Lehrer_innen zu ihren eigenen Lernerfahrungen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Lehrer_innen Spaß hat an der Auseinandersetzung mit neuen Themen und das Lernen als elementaren Bestandteil des Berufes ansieht. Jedoch offenbart sich in der Befragung, dass das System Schule die Weiterbildungs Bemühungen von Lehrer_innen nicht ausreichend unterstützt und anerkennt.

Nur die allerwenigsten der befragten Lehrer_innen schätzen die Lernkultur an ihrer Schule als gut oder sehr gut ein - die Mehrheit klagt über organisatorische Herausforderungen, eine mangelnde Fehlerkultur und wenig strategische Beratung in Weiterbildungsfragen durch ihre Vorgesetzten.

Obwohl sich die befragten Lehrer_innen sehr lernbereit zeigen, schätzen sie die Konsequenzen der eigenen Weiterbildung als eher gering ein: 70 Prozent der Lehrer_innen glauben, dass es keinerlei Auswirkungen auf ihre berufliche Zukunft hat, wenn sie sich nicht fortbilden.

Lehrer_innen sind interessiert an neuen Themen, aber zurückhaltend bei weiterreichenden Veränderungen

Die befragten Lehrer_innen bezeichnen sich mehrheitlich (66%) als neugierig und haben Spaß an der Auseinandersetzung mit neuen Themen. Sie sind jedoch deutlich vorsichtiger im Umgang mit weiterreichenden Veränderungen. So gibt nur jeder Dritte (32%) an, sich gleich als Erster mit neuen Trends be-

(71%) der Befragten zu (Abb. 2). Immerhin jede/r dritte Lehrer_innen gibt an, in Zukunft mehr computergestützt lernen zu wollen. Während die überwiegende Mehrheit (92%) von Unternehmensmitarbeitern den sicheren Umgang mit Computern und Smartphones als notwendige Voraussetzung sieht um sich weiterzubilden empfinden dies nur die Hälfte (50%) der Lehrer_innen ohne Führungsaufgaben und knapp zwei Drittel (60%) der Schul- und Fachbereichsleiter (siehe Abb.).

Lehrer_innen stark im kritischen Umgang mit digitalen Informationsquellen

Während sich fast jeder Zweite (47%) der jungen Lehrer_innen und betrieblichen Mitarbeiter_innen (21-35 Jahre) insgesamt eine hohe Kompetenz im Umgang mit digitalen Medien zuschreibt, ist es unter den über 60-jährigen betrieblichen Mitarbeiter_innen nur noch gut jeder Vierte (26%) und unter Lehrer_innen sogar nur jede/r Achte (13%). Ausgesprochen stark schätzen Lehrer_innen jedoch ihre medienkritischen Fähigkeiten, also den kritischen Umgang mit und das Hinterfragen von IT-gestützten Informationen, ein. Fast zwei Drittel (63%) der Befragten spricht sich eine hohe Medienkritik zu. Dies liegt deutlich über den Angaben betrieblicher Mitarbeiter und zeigt eine andere altersspezifische Dynamik (siehe Abb.).

Vor allem Lehrerinnen bevorzugen soziales Lernen

Gut die Hälfte (52%) der befragten Lehrer_innen lernt am besten im Austausch mit anderen. Weniger als ein Drittel (30%) berichtet, am liebsten allein zu lernen. Vor allem weibliche Lehrkräfte (57% vs. männl. 40%) bevorzugen das soziale Lernen und geben an, sich auf ihre Kolleg_innen einzulassen und sie in der gemeinsamen Weiterbildung zu unterstützen (68% vs. männl. 58%). Allerdings tun sich viele bei Differenzen mit ihren Kolleg_innen schwer: Mehr als die Hälfte (53%) der Lehrkräfte ohne Führungsaufgaben scheut es bei Konflikten mit Lernpartnern, Probleme offen anzusprechen und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen.

Selbstgesteuertes Lernen bei Lehrer_innen noch nicht verankert

Fast zwei Drittel (61%) der befragten Lehrer_innen gibt an, verschiedene Lernwege ausprobiert zu haben und die eigenen Lernpräferenzen zu kennen. Sie gehen zudem mehrheitlich davon aus, ihre Fähigkeiten und

Lernkultur an Schulen wird katastrophal bewertet

Nur drei Prozent der befragten Lehrer_innen schätzt die Lernkultur an ihrer Schule als gut oder sehr gut ein. Von den Lehrkräften ohne Führungsaufgaben sind es sogar nur zwei Prozent; bei den Schul- und Fachbereichsleiter_innen immerhin sechs Prozent. Zum einen ist laut der befragten Lehrer_innen an vielen Schulen keine offene Haltung gegenüber Weiterbildung verankert. So findet nur ein gutes Viertel (27%), dass Weiterbildung, Innovationsfähigkeit und Lernen gelebte Werte an ihrer Schule sind. Insbesondere die Fehlerkultur an Schulen wird als gering erachtet: Nicht einmal jeder Dritte (31%) meint, dass Lernen an seiner Schule auch bedeutet Fehler machen zu dürfen. Zum anderen stoßen Lehrer_innen an organisatorische Grenzen: Mehr als der Hälfte (52%) fällt es schwer, das Lernen in ihre Arbeitszeit zu integrieren.

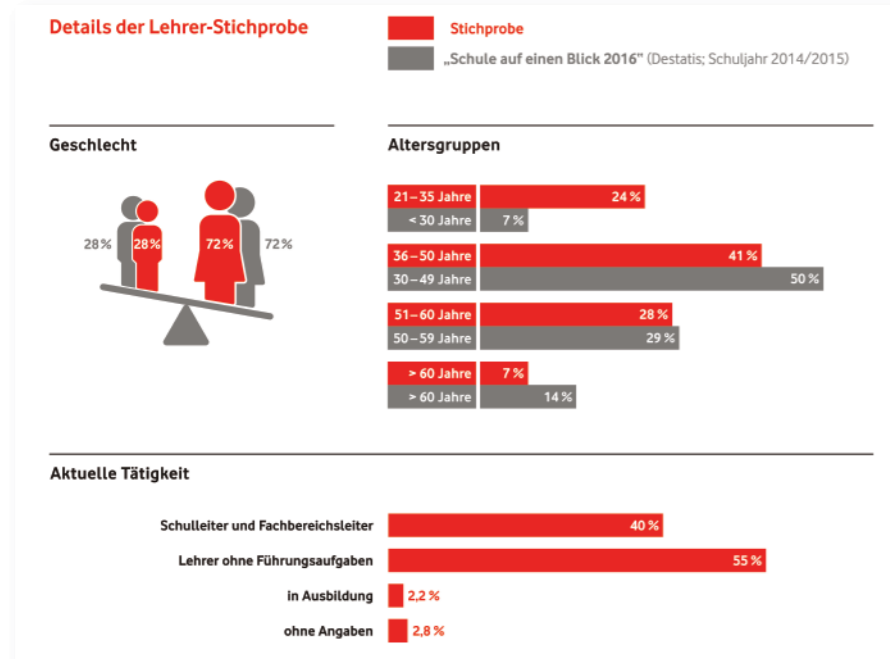
Schulleitungen geben kaum strategische Lernbegleitung

Während jede/r Dritte (32%) Schulleiter_in und Fachbereichsleiter_in angibt, dass Lernen und Weiterbildung eine große Rolle in Mitarbeitergesprächen spielt, stimmt dieser Aussage nur knapp jeder Siebte (15%) der Lehrer_innen ohne Führungsaufgaben zu. Zudem berichten nur 12 Prozent der Lehrer_innen ohne Führungsaufgaben, dass ihre Führungskraft mit ihnen Entwicklungsfelder identifiziert und diskutiert. Die wenigsten (16%) erfahren zudem, dass ihre Führungskraft ihre Aufgaben an neuerworbene Kompetenzen anpasst. ■

(red.)

Hier die komplette Studie: <https://www.vodafone-stiftung.de/alle/publikationen.html>

Die Lehrerumfrage fand im Rahmen einer deutschlandweiten Befragung von mehr als 10.000 Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Sektoren und Branchen statt.
 ■ Wer wurde befragt? 10.532 Arbeitnehmer, darunter 361 Lehrer und Lehramtsstudierende
 ■ Wann wurde befragt? 26. April – 14. Juni 2016
 ■ Wie wurde befragt? Online-Befragung zur Selbsteinschätzung mit geschlossenen Fragen auf einer 6-stufigen Antwortskala



Lehrer_innen sehen die eigene Weiterentwicklung als zentrale Aufgabe in ihrem Beruf

Die Mehrheit (75%) der befragten Lehrer_innen sieht Lernen als elementaren Bestandteil ihrer Arbeit an. Die Meisten (77%) finden Lernen in ihrem Beruf wichtig, um sich für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren. Damit zeigen Lehrer_innen eine deutlich höhere Lernbereitschaft im Vergleich zu betrieblichen Mitarbeitern, von denen nur gut zwei Drittel (63%) Weiterbildung als elementar in ihrem Beruf ansehen (Abb. 1). Gut drei Viertel (72%) der Lehrer_innen möchte zudem gerne Verantwortung für die eigene berufliche Weiterbildung übernehmen.

schäftigen zu wollen und nicht einmal jeder Zweite (45%) stellt sich gerne neuen Herausforderungen. Diese vorsichtige Haltung scheint sich auch auf die Offenheit gegenüber digitalen Medien auszuwirken.

Digitale Lernformate haben sich bei Lehrer_innen noch nicht durchgesetzt

Im Vergleich zu befragten Mitarbeitern in Unternehmen äußern sich Lehrer_innen zurückhaltender zum digitalen Lernen. Zwei Drittel (65%) der Lehrer_innen sehen den Computer und neue Medien als wesentliche Bereicherung ihrer beruflichen Lernprozesse; in Betrieben stimmen hier fast drei Viertel

Abbildung 1: Lernbereitschaft „Lernen ist für mich ein elementarer Bestandteil meiner Arbeit“

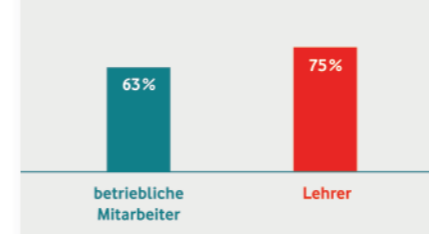


Abbildung 2: Einstellung zu digitalen Lernformaten „Den Computer und die neuen Medien empfinde ich als eine wesentliche Bereicherung meiner beruflichen Lernprozesse“

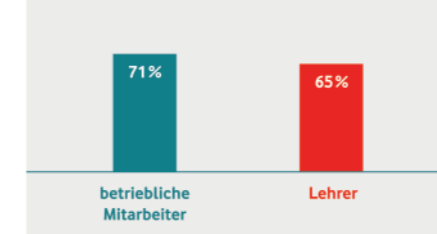


Abbildung 3: Verfügbarkeit digitaler Lernformate „Der sichere Umgang mit IT (z.B. Computer, Smartphone) ist eine notwendige Voraussetzung, um mich weiterzubilden“



Leistungen realistisch einschätzen zu können (66%) und die Fähigkeiten zu haben, die für das Lernen in ihrem Beruf benötigt werden (83%). Die Selbsteinschätzung der Lehrer_innen zum eigenen Lernmanagement zeigt jedoch, dass nur eine Minderheit die Planung, Organisation und Evaluierung der eigenen Weiterbildung strategisch vorantreibt. Nicht einmal die Hälfte (44%) der befragten Lehrer_innen plant ihren Lernprozess. Auch nur jeder Zweite (53%) fragt aktiv nach für ihn geeigneten Weiterbildungsangeboten und lediglich gut jeder Dritte (38%) setzt sich messbare Lernziele bzw. spezifiziert vor dem Lernen, was er hinterher inhaltlich können bzw. wissen muss (39%). Ebenso überprüfen weniger als die Hälfte (42%) der Lehrer_innen, ob sie beim Lernen ihre Ziele erreicht haben und suchen sich nach dem Lernen gezielt Aufgaben, in denen sie ihr neues Wissen üben können

(49%). Für Lehrer_innen sind all diese Fähigkeit umso wichtiger, da sie ihre Schülerinnen und Schülern mit dem selbstgesteuerten Lernen vertraut machen sollen.

Vor allem Lehrerinnen kämpfen mit Lernmotivation

Nur jeder Vierte (24%) der befragten Lehrer_innen zeigt ein hohes Durchhaltevermögen beim Lernen und mehr als die Hälfte (54%) der Lehrer_innen ohne Führungsaufgabe gibt an, sich von Fehlern entmutigen zu lassen. Vor allem weibliche Lehrkräfte tun sich bei der Lernmotivation schwer: Nur jede Dritte (29%) gibt an, sich zum Lernen aufzuraffen, auch wenn sie keine Lust hat und nur knapp die Hälfte (48%) gibt auch bei schwierigen Aufgaben nicht auf. Gleichzeitig findet fast die Hälfte (48%) der Lehrerinnen, dass sie sich leicht vom Lernen ablenken lässt.

Abbildung 4: Medienkompetenz nach Altersgruppen Anteil der Befragten, die sich eine hohe Medienkompetenz zusprechen

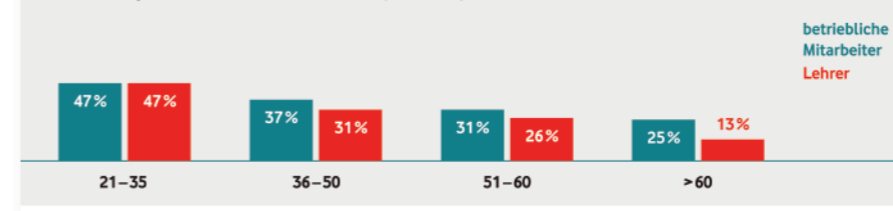
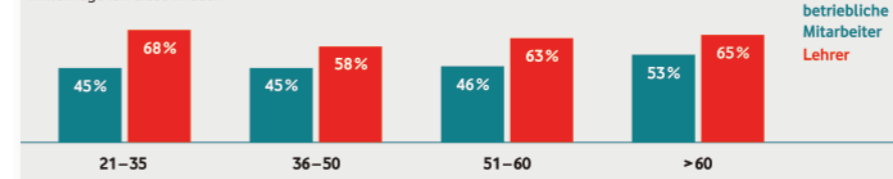


Abbildung 5: Kritische Medienreflexion nach Altersgruppen „Wenn ich für mein berufliches Lernen IT-gestützte Informationen nutze (z.B. Google, Wikipedia, Foren), hinterfrage ich diese kritisch“



Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen sinken wieder



Die Suche nach einem Ausbildungsplatz ist für junge Migrantinnen und Migranten in den Jahren 2004 bis 2016 deutlich weniger erfolgreich gewesen als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Nur 29% der Ausbildungsstellenbewerber_innen mit Migrationshintergrund sind 2016 in eine duale Berufsausbildung eingemündet, gegenüber 47% der Bewerber_innen ohne Migrationshintergrund. In den Jahren 2010 und 2012 lagen die Einmündungsquoten der jungen Migranten und Migrantinnen mit 35% noch deutlich höher. 2016 sind sie auf den sehr niedrigen Stand von 2004 zurückgefallen. Dies zeigt eine aktuelle Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis von Befragungen ausbildungsbereiter Jugendlicher, die bei der BA als Bewerber_innen um einen Ausbildungsplatz gemeldet waren (BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2016).

Bewerber_innen mit Migrationshintergrund wiesen in den Jahren 2004 bis 2016 im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund zwar auch immer deutlich niedrigere allgemeinbildende Schulabschlüsse auf. Ihre schlechteren Einmündungschancen können jedoch keinesfalls allein auf ihre geringeren

schulischen Qualifikationen zurückgeführt werden. So sind junge Migrantinnen und Migranten selbst bei gleichem Schulabschluss immer viel seltener in eine duale Ausbildung eingemündet. Im Jahr 2016 haben sie sogar bei Vorliegen einer Studienberechtigung nicht so häufig einen Ausbildungsplatz gefunden wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss.

Innerhalb der Gruppe der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund gibt es nochmals große Unterschiede je nach ihrer Herkunftsregion: So ist es insbesondere für Jugendliche, deren Familien aus der Türkei oder arabischen Staaten stammen, besonders schwer eine Ausbildungsstelle zu finden. Im Jahr 2016 mündeten nur 22% der Bewerber_innen türkisch-arabischer Herkunft in eine duale Ausbildung ein. Demgegenüber waren 30% der Jugendlichen mit Herkunft aus osteuropäischen Staaten beziehungsweise der Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) und 27% derjenigen mit südeuropäischer Herkunft bei der Ausbildungssuche erfolgreich.

Im Jahr 2016 bemühten sich Bewerber_innen mit Migrationshintergrund größtenteils sehr intensiv um einen Ausbildungsplatz. Sie

erkundigten sich häufig bei Betrieben nach Ausbildungsangeboten, verschickten viele schriftliche Bewerbungen, oft für eine Reihe unterschiedlicher Berufe. Jedoch wurden sie deutlich seltener zu Vorstellungsgesprächen oder betrieblichen Einstellungstests eingeladen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Insgesamt hat sich Gruppe der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund im Zeitraum von 2004 bis 2016 deutlich verändert. Zunehmend sind die jungen Migrantinnen und Migranten bereits in Deutschland geboren, im Jahr 2016 traf dies auf 65% zu. Immer häufiger haben sie Deutsch als erste Sprache im Kindesalter gelernt, 2016 war für 67% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Erstsprache Deutsch. Auch besitzen sie zunehmend die deutsche Staatsangehörigkeit, in 2016 waren das 60%.

Der Anteil der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern ist von 20% im Jahr 2004 auf 29% in 2016 gestiegen. Von der großen Zahl der 2015 und 2016 nach Deutschland geflüchteten jungen Menschen waren im Jahr 2016 erst sehr wenige als Ausbildungsstellenbewerber_innen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet. Diese Gruppe ist daher in den Befragungsdaten, die der BIBB-Analyse zugrunde liegen, noch so gut wie nicht repräsentiert.

In den kommenden Jahren, so das Fazit des BIBB-Beitrags, bedarf es nicht nur im Hinblick auf die berufliche Qualifizierung junger geflüchteter Menschen großer Anstrengungen. Insbesondere müssen auch die Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System für die große Zahl junger Migranten und Migrantinnen, die schon in Deutschland geboren sind oder bereits längere Zeit hier leben, wesentlich verbessert werden. ■

(red.)

Der zu dieser Analyse erstellte Fachbeitrag "Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004" ist im BIBB-Internetangebot verfügbar unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8331.

Foto: fotolia.de/@Robert Kneschke

Übergangsregelung im Geschäftsführenden Vorstand

Nachdem Thomas Bock am 03. April 2017 dem Geschäftsführenden Vorstand (GV) mitgeteilt hat, dass er aus persönlichen und familiären Gründen das Amt des Vorsitzenden nicht mehr ausüben kann, hat der GV in seiner Sitzung am 24. April 2017 nach §18, Abs. 6 der Satzung, die stellvertretenden Vorsitzen-

den Birgit Jenni und Andreas Sánchez Haselberger mit der Leitung des Landesverbandes beauftragt. Diese Regelung gilt bis zur Neuwahl des Geschäftsführenden Vorstandes auf dem Gewerkschaftstag am 24./25. Oktober 2017. ■

Foto: GEW-Hauptvorstand



Ankündigung

Gewerkschaftstag 2017

Am 24. und 25. Oktober findet der ordentliche Gewerkschaftstag der GEW Saarland im „Big Eppel“ in Eppelborn statt. Er ist das höchste Beschlussgremium der GEW und bestimmt die Ziele und Schwerpunkte unserer Arbeit für die nächsten vier Jahre.

Der diesjährige Gewerkschaftstag wird sich schwerpunktmäßig mit dem Thema „Bildungsfinanzierung“ befassen. Darüber wollen wir mit den bildungspolitischen Vertretern der Parteien am 24.10. in einer Podiumsdiskussion ausführlich diskutieren und unsere Forderungen deutlich machen.

Am zweiten Tag stehen die Neuwahlen des geschäftsführenden Vorstands, der sich aus sieben Mitgliedern zusammensetzt im Mittelpunkt. Die Vorstandsbereiche Schule, Sozial- und Erziehungsdienst, Finanzen, Organisationsentwicklung und die drei Vorsitzenden stehen zur Wahl. Kandidaturen können bis zum 25.09. beim Landesvorstand eingereicht werden. Des Weiteren werden die ca. 100 Delegierten aus allen Bereichen der Bildung, von Frühkindlicher Bildung über Schule und

Hochschule bis hin zur Erwachsenenbildung, über die Positionen der GEW zu bildungs- und tarifpolitischen Themen beraten und beschließen.

Nähere Informationen werden wir in der September-Ausgabe bzw. der Oktober-Ausgabe der EuWiS veröffentlichen. ■

Foto: Kay Herschelmann



Fachgruppe Gemeinschaftsschule informiert

Einladung zur ersten Fachgruppensitzung nach den Sommerferien

Liebe Kolleg_innen, ich möchte euch recht herzlich zu unserer Fachgruppensitzung am

Dienstag, 29. August 2017, 17.00 – 19.00 Uhr in unserer Geschäftsstelle Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken einladen. Die Tagesordnung schicke ich euch rechtzeitig vorher per Mail. Solltet ihr eure E-Mail-Adresse nicht hinterlegt haben, bitte ich um kurze Info an mich: t.job@gew-saarland.de.

Ich wünsche euch allen schöne Ferien und freue mich, euch alle gut erholt im neuen Schuljahr wiederzusehen.

Traudel Job

Senior_innen der GEW in Verdun



Als diesjährige Gemeinschaftsveranstaltung hatte unser Landessenioren_ausschuss (LSA) für den 25. Mai zu einer Fahrt nach Verdun eingeladen. Im Vorstand des LSA waren wir uns schnell einig über das Reiseziel, auch weil unser Vorstandskollege Georges Hallermayer sich als erfahrener Reiseführer für Verdunfahrten „outete“ und sofort anbot, gemeinsam mit seinem Kollegen Axel Brück das Programm für diese Fahrt zusammenzustellen. Den Rest erledigte unser Geschäftsführer Willi Schirra, der sich um die weitere Organisation der Fahrt kümmerte: Finanzierung, Busbestellung, Verpflegung etc. Ihm möchte ich an dieser Stelle ganz besonders danken für seinen unermüdlichen Einsatz für die Belange von uns Älteren in der GEW. Ich versäumte es (eine kaum wiedergutzumachende Nachlässigkeit) bei der Begrüßung im Bus ihm persönlich zu danken für sein Engagement, ohne das die Senior_innenarbeit in unserem Landesverband nicht einfach wäre. Danke auch

dem Team unserer Geschäftsstelle, das stets für einen reibungslosen Kommunikationsablauf sorgt.

So ist es auch Willi zu verdanken, dass diese Fahrt vom Bildungs- und Förderungswerk der GEW (BFW) mit 1.200 € bezuschusst wurde. Er erstellte einen Kostenplan und beantragte erfolgreich diesen Zuschuss, der es uns möglich machte, auf einen Kostenbeitrag der Teilnehmer_innen verzichten zu können.

Los ging es also an Christi Himmelfahrt ab Saarbrücken für rund 40 von uns, die sich zu dieser Fahrt angemeldet hatten. Unsere beiden Reiseführer gaben uns gleich nach der Begrüßung eine ausführliche Einführung in die Region, die Zeitabläufe und die politische Situation in Europa vor Beginn des 1. Weltkrieges. Nach kurzem Zwischenstopp hinter Metz informierte uns eine Dokumentation des WDR über die Schlacht von Verdun. Gut

vorbereitet führen wir dann über das Schlachtfeld, das nun nach 100 Jahren trotz etlicher Fehlschläge bei Bepflanzungsversuchen ganz allmählich von der Natur zurückeroberet wird.

Am Fort Vaux vorbei brachte uns der Bus nach Fleury. Eines der damals völlig zerstörten Dörfer, die nicht wieder aufgebaut wurden. Kleine Stelen erinnern an die Standorte der Häuser des Dorfes. Von Fleury aus führen wir zum Fort Douaumont, dessen Inneres wir auch besichtigen konnten. Der enge Zeitplan erlaubte nur eine kurze Ruhepause, Gelegenheit unser feines Lunchpaket mit einem Schluck Rosé zu genießen. Dann ging es zum Mémorial Musée, wo uns anderthalb Stunden für einen individuellen Rundgang blieben.

Vom Museum fuhr uns der Bus nach kurzem Zwischenhalt am Beinhaus und dem großen Soldatenfriedhof in das Städtchen Verdun, wo uns in den Bistros und Cafés am Ufer der Maas noch ein Stündchen zum Ausklang eines anstrengenden aber äußerst lehrreichen Tages blieb, bevor wir nach Saarbrücken zurückkehrten.

Mein Fazit: Wäre ich nicht schon längst ein überzeugter Europäer, dem stumpfsinniger Hurratriotismus und blinder Nationaleifer zutiefst zuwider sind: angesichts dieses dokumentierten Wahnsinns wäre ich es auf der Stelle geworden. Nicht der einzige, aber ein gewichtiger Grund, dass man sich diese Stätten anschauen muss. Ich hoffe nur, dass unseren Kindern und Kindeskindern ein derartiger Irrsinn erspart bleibt und sie, so wie wir seit über 70 Jahren, auch zukünftig in einem Europa des friedlichen Miteinanders leben können. ■

Harald Ley

Foto: Willi Schirra

Vorankündigung

Gemeinschaftstag der Senior_innen des KV Blies und KV Saarpfalz

Der diesjährige Gemeinschaftstag findet am Donnerstag, den **07. September 2017**, im Wintringer Hof und Gräfinthal statt. Im Terminkalender schon mal vormerken. Persönliche Einladung erfolgt zu gegebenem Zeitpunkt.

Viele Grüße

Walter Weber
Senior_innenvertreter

Die GEW fordert die Abschaffung der zentralen Hauptschulabschlussprüfung!



An den Schulen geht jetzt wieder die fünfte Saison zwischen Frühling und Sommer zu Ende: Die Prüfungszeit. Im Saarland werden alle Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen nur nach landeseinheitlichen Prüfungen vergeben. Insbesondere die seit 2002 bestehende Hauptschulabschlussprüfung steht seit ihrer Einführung zu Recht in der Kritik.

Zweck der Prüfung ist laut Prüfungsverordnung der Nachweis, dass die Schüler_innen die Lernziele erreicht haben, die in den Lehrplänen für den auf den Hauptschulabschluss bezogenen Unterricht vorgegeben sind. Der Hauptschulabschluss berechtigt zum Beginn einer beruflichen Ausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems und soll die Berufsmündigkeit attestieren. Die Prüfung sollte nach Auffassung der damaligen CDU Landesregierung die Vergleichbarkeit der Schulleistungen sichern und Schulabgängern bessere Chancen auf dem Lehrstellenmarkt eröffnen.

Auf dem Lehrstellenmarkt zeigt sich sehr deutlich, dass der Hauptschulabschluss bei Ausbildungsbetrieben nach wie vor kaum gefragt ist. Das Bildungsniveau der Schulabgänger hat sich durch die zentralen Prüfungen offensichtlich nicht erhöht, und die Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben sich auch nicht verbessert. Der organisatorische und finanzielle Aufwand, den die zentralen Abschlussprüfungen darstellen, hat sich nicht gelohnt.

An Gymnasien erhalten Schüler_innen den Hauptschulabschluss - auch dann, wenn ihre Leistungen durchgängig mangelhaft sind - ohne Prüfung nach der 9. Klasse nachgeworfen. Gerecht ist das nicht.

Jedes Jahr kommt es durch die Abschlussprüfungen teilweise zu erheblichen Störungen des Schulbetriebes. Vielerorts ist in der Prüfungszeit nichts mehr zu spüren. Durcheinander, Hektik und Stress machen sich unter Schüler_innen wie Lehrern breit. Aus organisatorischen Gründen wie Lehrereinsatz bei Prüfungen und Raumbelastung fällt der Unterricht für Schüler_innen, die nicht geprüft werden, mehrfach aus. Lehrkräfte und Schulleitungen sind durch die Abschlussprüfungen in hohem Maße belastet, ohne dafür einen angemessenen Ausgleich z.B. durch Stundenermäßigungen oder zusätzliche Vergütungen zu erhalten.

In den Abschlussklassen wird überwiegend Prüfungsstoff gepaukt. Für andere wichtige Bildungsinhalte geht viel wertvolle Unterrichtszeit verloren. In dem Zeitraum zwischen schriftlichen und mündlichen Prüfungen ist es schwierig, Schüler zu motivieren.

Es gibt sinnvollere Verfahren der Leistungsfeststellung. Statt lediglich das punktuelle Prüfungslernen zu verstärken, fordert die GEW Abschlussverfahren, mit denen dauer-

haft erworbene Kompetenzen der Schüler_innen, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit und problemlösendes Denken festgestellt werden.

Eine Evaluation der Hauptschulabschlussprüfungen hat nie stattgefunden. Die GEW fordert die Abschaffung zentraler Prüfungen für den Hauptschulabschluss, weil die Ergebnisse fragwürdig, die Belastungen unzumutbar und die Störungen des geregelten Schulbetriebes erheblich sind. ■

Foto: fotolia.de/@luckybusiness

Info für unsere GEW-Mitglieder zur Beitragsanpassung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der Landtag des Saarlandes hat die **Besoldung der Beamtinnen und Beamten und die Bezüge der Ruhegehaltempfängerinnen und -empfänger zum 1. Mai 2017 um 2% erhöht**. Damit folgt die Einkommensentwicklung im Beamtenbereich dem Tarifergebnis der Angestellten, welches im Frühjahr von den Gewerkschaften in der Tarifrunde mit den Arbeitgebern im Öffentlichen Dienst ausgehandelt wurde. Die GEW erhöht die Beiträge ihrer Mitglieder im Beamtenbereich rückwirkend zum Mai 2017 ebenfalls um 2%. Diese Beitragsanpassung wird erstmals beim Beitragseinzug im Juli wirksam.

Anna Schmidt
Mitgliederbetreuung



„Im Kern wollte ich herausfinden, woher dieser Hass auf die Juden kommt“, sagt der pensionierte Berufsschullehrer Heiner Ehrbeck aus Bad Vilbel auf die Frage, warum er nach Abschluss seines Berufslebens eine 560 Seiten umfassende Dissertation zur „Geschichte des Antisemitismus im hessischen Unterricht“ vorlegte. Sowohl im Geschichtsunterricht als auch in den Medien würden die historischen Ereignisse häufig isoliert und nicht im Kontext der dabei verfolgten Interessen dargestellt. Die mit „magna cum laude“ bewertete Dissertation erschien unter dem Titel „Antisemitismus - Ausbeutung - Unterdrückung“ im Verlag Kultur und Wissenschaft (ISBN: 978-3862690916). Kollege Heiner Ehrbeck stellt im Folgenden die Konzeption seines Buchs vor.

Im Zentrum meiner Dissertation zur zeitgeschichtlichen Unterrichtspraxis mit Blick auf den - vor allem - abendländischen Juden Hass bis zum Holocaust stehen weithin vernachlässigte Fragen:

- Wie ist die negative Einstellung gegen Juden in erheblichen Teilen der Bevölkerung zu erklären?
- Wer hat diese negative Haltung gegenüber Juden, die sich auch in einer Vielzahl von Pogromen im Lauf der Geschichte entladen hat, mit welchen Mitteln und aus welchem Interesse geschürt?

Ausschlaggebend für diese Arbeit war die Tatsache, dass selbst Abiturientinnen und Abiturienten, die mehrfach in ihrer Schulzeit mit der Thematik Nationalsozialismus bzw. Antisemitismus konfrontiert worden waren, auf diese Fragen keine zufriedenstellenden

2.000 Jahre Judenhass

Unterricht über Geschichte und Auswirkung des Antisemitismus

Antworten geben konnten. Die Ursachen des Antisemitismus zu erarbeiten und zu erklären, ist auch in den Rahmenlehrplänen nicht vorgesehen

Die vorliegende Arbeit kann diese Lücke schließen und zugleich die Qualität eines Handbuches haben, das sowohl für die am Lernprozess Beteiligten hinreichendes historisches Basiswissen über Motive, Interessen und Entwicklungen als auch für den Unterricht geeignetes Unterrichtsmaterial bereithält. Zugleich wurde eine Unterrichtskonzeption entwickelt, die es den Lernenden ermöglichen sollte, zur eigenen Urteilsbildung befähigt zu werden.

Konzeptionen und Materialien

Der erste Teil Konzeptionen umfasst mit etwa 100 Seiten eine grundlegende Reflexion der gesellschaftlichen und geschichtsdidaktischen Auseinandersetzung mit dem Holocaust im westlichen Nachkriegsdeutschland. Mit dem zweiten Teil, den Materialien, liegt eine etwa 400 Seiten umfassende gegliederte Materialsammlung zu Judenhass, Antijudaismus und Antisemitismus in sechs zeitlichen Epochen vor. Um Antisemitismus im jeweiligen historischen Kontext darzustellen, sind die jeweiligen Epochen zur Erleichterung der Arbeit den Oberbegriffen „Kirchliches Recht“, „Weltliches Recht“ und „Gesellschaftliche Entwicklungen“ zugeordnet, um dem nach Epochen strukturierten Ansatz der Lehrpläne zu entsprechen.

Die Arbeit soll Pädagoginnen und Pädagogen ermöglichen, das Thema Judenfeindschaft und Antisemitismus über einen Zeitraum von mehr als 2000 Jahren in einem auch für Nichtexperten zumutbaren sprachlichen, inhaltlichen und formalen Umgang zu beleuchten. Dabei geht es zunächst um die in der Pädagogik umstrittene Frage, ob und unter welchen Bedingungen aus der Geschichte gelernt werden könne und um die Widerlegung der Ansicht, dass ein Lernen aus der Geschichte nicht möglich sei. Da der Geschichtsunterricht über den Nationalsozialismus immer auch ein Abbild der gesellschaftlichen Entwicklung nach 1945 war und ist, betrachte ich in meiner Dissertation auch die in weiten Teilen der Bevölkerung vorherrschende Mentalität nach 1945, die verschiedenen Epochen der Vergangenheitsbewältigung, die einschlägigen Reden deutscher Bundespräsidenten, die öffentlich erörterte Schuldfrage sowie die Positionen der For-

scherung über Ursachen, Struktur und Wirkung des Antisemitismus. Derartige Untersuchungen haben bisher noch keinen Platz in den Rahmenlehrplänen gefunden.

Didaktik der Zeitgeschichte

In Distanz zu bisherigen Unterrichtskonzeptionen habe ich eine eigene didaktische Konzeption zur Zeitgeschichte vorgelegt, die in sechs Schritten auf menschenrechtlichen Grundlagen wie dem Grundgesetz basiert.

■ Im ersten Schritt soll das Thema Antisemitismus nicht als Einzelthema des 20. Jahrhunderts, sondern als Thema deutscher Geschichte insgesamt in den Geschichtsunterricht integriert werden.

■ Dies erfordert als zweiten Schritt die Vermittlung von Kenntnissen über das Judentum insgesamt, um bestehenden hartnäckigen Vorurteilen entgegenzuwirken und den demokratischen Charakter des Judentums zu erkennen.

■ Drittens soll der mit dem Antisemitismus untrennbar verbundene Jahrtausende währende Kampf der Juden um politische Gleichberechtigung thematisiert werden, um historische und politische Bildung im Unterricht sinnvoll miteinander zu verbinden.

■ In einem weiteren vierten Schritt kann der Juden Hass in seiner gesellschaftlichen Funktionalität zumal in seiner Verbindung mit antidemokratischen Haltungen erörtert werden.

■ Daran schließt sich ein fünfter Schritt an, der speziell dem Autoritarismus des abendländischen Christentums in seiner hellenisierten Form gilt.

■ Von besonderer Bedeutung für die vorgeschlagene Konzeption ist der sechste Punkt, der als „Methodische Besonderheit“ eingeführt wird. Auf der Grundlage eines ausführlichen Studiums von Quellen, die nicht unzulässig aus dem Zusammenhang gerissen werden dürfen, sollten die Leserinnen und Leser befähigt werden, sich in das Denken des jeweiligen Autors zu versetzen. Ich konnte selbst oft erleben, dass die Lektüre menschenverachtender Texte moralische Impulse im Sinne Adornos ausgelöst hat, die geeignet gewesen sind, ein an menschenrechtlichen Zielen orientierten Lernprozess nachhaltig zu initiieren.

Diese Konzeption kann bei angemessener Umsetzung auch autoritärem Denken entgegenwirken und knüpft dabei an die Prinzipien eines politischen Geschichtsunterrichts an,

die von der Kultusministerkonferenz schon im Jahr 1953 formuliert wurden. Danach soll der Geschichtsunterricht „dem jungen Menschen helfen, ein eigenes Welt- und Menschenbild zu gewinnen sowie seinen Standort und seine Aufgabe im Geschehen zu erkennen“. Die im Geschichtsunterricht gewonnenen Einsichten müssten „wissenschaftlich begründet und

wertorientiert“ sein und sich sowohl in „Urteilsfähigkeit“ als auch in „Verantwortungsbewusstsein und Tatbereitschaft für Gesellschaft, Staat, Volk und Menschheit“ niederschlagen. ■

Dr. Heiner Ehrbeck

Heiner Ehrbeck: Antisemitismus - Ausbeutung - Unterdrückung: Beitrag zum christlich-jüdischen Dialog Verlag für Kultur und Wissenschaft (30. Juli 2014) 522 Seiten ISBN-13: 978-3862690916 Preis: 69,00 €

Kinderbücher für den Sommer

Die leise Luise

Luise ist 7 und schon groß, aber sie spricht furchtbar leise, so leise, dass oft niemand hört, was sie sagt. Was schade ist und doof, zum Beispiel in der Schule, bei den Elefanten im Zoo oder wenn sie am Familientisch etwas Wichtiges sagen will! Manchmal aber ist es gut, Experte im Leisesein zu sein: wenn man



ANZEIGE

mit dem kleinen Bruder »Leisetreter« spielt oder mit Gloria darauf wartet, dass die Maus ihre Schnauze aus der Höhle streckt. Leise durch die Welt zu gehen, ist vielleicht etwas anstrengend, aber manchmal führt es zu kleinen Abenteuern, die so lustig sind wie die Illustrationen der famosen Anke Kuhl.

(red.)

Renus Berbig & Anke Kuhl: Die leise Luise Beltz Verlag, 114 Seiten ISBN: 978-3-407-82210-9 Preis: 12,95 Euro

Der karierte Uhu

Bevor geschlafen wird, lauschen Kinder ab 4 Jahren den kurzen, pointierten Minutengeschichten und gehen mit ihren Augen in Mosers Bildern spazieren. Hier begegnen sie wundersamen Wesen wie der Bärenprinzessin, dem tollkühnen Schweinchen und dem karierten Uhu.

Endlich sind Erwin Mosers Gute-Nacht-Geschichten wieder im großen Bilderbuchformat

zu haben! Eine reiche und phantasievolle Erzählwelt, ideal zum Davonträumen.

(red.)

Erwin Moser: Der karierte Uhu – Gute-Nacht-Geschichten Beltz Verlag, 46 Seiten ISBN: 978-3-407-82207-9 Preis: 13,95 Euro



WENN NIEMAND MEHR ÜBER INHAFTIERTE JOURNALISTEN IN DER TÜRKEI SCHREIBT, SIND DANN ALLE WIEDER FREI?

REPORTER OHNE GRENZEN E.K. - WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE - SPENDENKONTO IBAN: DE26 1009 0009 0007 7770 00 - BIC: DEVOD333

REPORTER OHNE GRENZEN
Plus d'informations sur le site



0,– Euro Bezügekonto² der „Besten Bank“

¹ Für GEW-Mitglieder, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.
² Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✓ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst
- ✓ Einfacher Online-Kontowechselservice
- ✓ Vorteil für GEW-Mitglieder:
50,– Euro Startguthaben¹



Vorteile für
GEW-Mitglieder!

BB  **Bank**

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 192 (kostenfrei)
www.bbbank.de/gew

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst