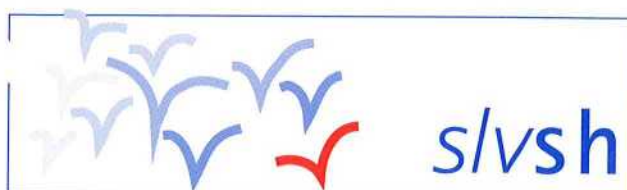


35

Oktober 2000



information

- **Schulleiter/innen-Kongress**
TRAUMBERUF
SCHULLEITER/IN?
- **Rechenschaftsbericht**
des Vorstandes
- **Protokoll der Mitglieder-**
versammlung des s/vsh

Schulleiterverband Schleswig Holstein e.V.

*Die Interessenvertretung für
Schulleiterinnen und Schulleiter,
Stellvertreterinnen und Stellvertreter*

Inhalt

	Seite
Vorwort - <i>M. Doppke</i>	3
slvsh – VSRS – Kongress 2000 (Teil 1) - <i>Kl.-I. Marquardt</i>	4
Arbeitszeitmodelle für Schulleiter und Lehrer - <i>Dr. Th. Riecke-Baulecke</i>	5
Arbeitszeitmodell slvsh und VSRS - <i>Kl.-I. Marquardt, M. Böddener und H.J. Rickert</i>	15
Foto – Nachlese Kongress 2000 – Teil 1	17
Informationen zum geplanten Personalentwicklungskonzept	
▶ „TÜF“ - <i>U. Koch</i>	20
▶ PE-Seminare - <i>Kl.-I. Marquardt</i>	21
▶ Mitarbeitergespräche - <i>O. Peters</i>	23
▶ Rückmeldung für Führungskräfte - <i>K. Jessen</i>	25
▶ Aus- und Fortbildungskonzept für Schulleiterinnen und Schulleiter - <i>G. Orgis</i>	26
▶ Auswahlverfahren/Wahl - <i>M. Helmert</i>	27
Foto – Nachlese Kongress 2000 – Teil 2	29
Protokoll der Mitgliederversammlung - <i>Kl.-I. Marquardt</i>	31
Rechenschaftsbericht des Vorstandes - <i>M. Doppke</i>	32
Kassenbericht 1999 - <i>H.-P. Drosdatis</i>	35
Haushaltsvoranschlag 2001 - <i>H.-P. Drosdatis</i>	36
Parteiengespräche - <i>N. Siegmund</i>	37
Ressourcen erschließen – mehr Leitungszeit für Stellvertreterinnen und Stellvertreter - <i>Kl.-I. Marquardt</i>	41
Ferienpräsenz, Datenschutz, GEZ und andere Ärgernisse - <i>M. Doppke</i>	41
Warum der echte und solide Frühbeginn mit Sprachen keinen Aufschub duldet - <i>Dr. A. Lommel</i>	42
Frühe Mehrsprachigkeit in der Grundschule – Was Lehrer davon halten - <i>B. Ratschow</i>	44
Norwegens Kultur in den Schulen Schleswig-Holsteins? - <i>M. Sorour</i>	46
Werbung slvsh	48
Beitrittsformular	49
Adressenliste Vorstand slvsh	50
Die letzte...? – Das Letzte ! - <i>M. Böddener</i>	51

Vorwort

- Michael Doppke -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus gesundheitlichen Gründen durfte ich leider nicht am Kongress teilnehmen. Ich kann und will ihn deshalb nicht kommentieren. Wer dabei gewesen ist, kann sich selbst ein Bild machen, ich muss mich wie alle anderen mit den mündlichen Berichten und den Beiträgen in diesem Heft (s.S. 4 bis 30) zufrieden geben. Eines ist jedoch sicher: Wir werden uns weiter mit beiden Themenbereichen auseinandersetzen müssen, auch wenn die grobe Richtung der Entwicklung wohl festgelegt ist.

Der Teufel steckt wie immer im Detail, der Erfolg wird an Zahlen gemessen werden. Ich bin deshalb auf die Anhörungsfassung zur „Ausgleichsstundenregelung“ neugierig und gespannt **wie viel den Verantwortlichen eine Verbesserung für die Schulleitungen wert ist**. Wir werden unsere Mitglieder so schnell wie möglich angemessen darüber informieren und ihre Meinung einholen, bevor wir eine Stellungnahme abgeben.

Für die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes in den Schulen erwarte ich Entscheidungen frühestens Anfang 2001. Auch hier werden wir Sie auf dem laufenden halten. In beiden Fällen wird es Qualitätsverbesserungen zum Nulltarif nicht geben. Ohne **echte Anreize** werden wir die frei werdenden Führungspositionen nicht besetzen können. In NRW sind jetzt schon **über 1200** entsprechende Stellen **nicht** besetzt!!!

Mich als Vorsitzenden beschäftigt zunehmend aber noch etwas ganz anderes, nämlich: Was müssen wir tun, damit die Arbeit des s/vsh weiter erfolgreich durchgeführt werden kann?

Sowohl organisatorische, strukturelle als auch inhaltliche und personelle Fragen müssen dazu dringend geklärt werden:

Welche Themen werden neu dazukommen, welche müssen wir initiieren?

Wie können wir noch schneller und besser informieren?

Welche Serviceleistungen sind für unsere Mitglieder wichtig?

Wie bewältigen wir die stark steigende Nachfrage nach Experten aus dem s/vsh?

Wie unterstützen wir „Neulinge“?

Wie nutzen wir die Sachkompetenz unserer Mitglieder noch besser?

Wie erhalten und verbessern wir die Qualität der Arbeit?

Wie gewinnen wir mehr Mitglieder zu aktiver Mitarbeit?

Ein Schritt in die richtige Richtung ist sicher die Kooperation mit dem VSRS. Diese muss meiner Meinung nach zu einer dauerhaften Partnerschaft ausgebaut werden. Vielleicht gelingt es uns ja sogar eines Tages, die **Schulleitungen aller Schularten unter einem Dach zu vereinen!**

Unser s/vsh wird im nächsten Jahr **zehn Jahre** alt. Deshalb notieren Sie sich bitte jetzt schon den **6. November 2001** (nachmittags) für die Jubiläumsveranstaltung im Kieler Schloss.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für die nächsten Wochen, die wie jedes Jahr sicher wieder mit vielen Terminen ausgefüllt sein werden und hoffe, Sie im nächsten Jahr bei einer unserer Veranstaltungen begrüßen zu können.

Ihr

Michael Doppke

Schulleiter/innen - Kongress Traumberuf Schulleiter/in ?!

- Klaus-Ingo Marquardt -

Die Begrüßung der mehr als 230 Kongressteilnehmer wird vom stellvertretenden Vorsitzenden des s/vsh, Walter Rossow, und dem Vorsitzenden des VSRS, Hans Jörg Rickert, vorgenommen.

Grußworte der geladenen politischen Parteien:

► Frau Eisenberg (CDU)

- ♦ Frau Eisenberg dankt dem s/vsh für die guten Vorarbeiten bei der Erarbeitung von Konzepten zur Arbeitszeit und zur Personalentwicklung. Die gemachten Vorschläge sind moderat und adäquat. Auf ihnen kann aufgebaut werden.
- ♦ Den Schulleitungen sind durch gesellschaftliche Veränderungen und bildungspolitische Entscheidungen zusätzliche Aufgaben erwachsen. Dafür müssen zeitliche Kapazitäten bereitgestellt werden.
- ♦ Wenn dies nicht geschieht, wird es bald keine Bewerber für Schulleiterstellen mehr geben.
- ♦ Die CDU unterstützt alle Vorschläge, die Leitungszeit zu erhöhen.
- ♦ Dies gilt auch für die Stellvertreter.
- ♦ Die Politik sollte dazu beitragen, die Bedingungen in den Schulen zu verbessern.

► Herr Dr. Höppner (SPD)

- ♦ Schulleiter tragen eine hohe Verantwortung.
- ♦ Die Rolle des Schulleiters ist seit Jahrzehnten unverändert geblieben.
- ♦ In einigen Schularten gibt es genügend Bewerber für diesen schönen Beruf. (Gemurmel im Plenum)
- ♦ Die fehlende Möglichkeit, in der eigenen Schule aufsteigen zu können, sollte überdacht werden.
- ♦ Wir leben in einer Zeit der knappen Kassen. Der Bildungsbereich ist von Einsparungen ausgenommen worden. Wer nun immer noch mehr haben möchte, muss auch Finanzierungsvorschläge machen.
- ♦ Die Vorschläge des s/vsh zur Arbeitszeit werden in die Ausschüsse des Landtages getragen.

► Herr Dr. Klug (FDP)

- ♦ Die Entwicklung der letzten Jahre (KLAUS) und Ausweitung der Aufgaben ist nicht tragbar.
- ♦ Neues Konzept „Leitungszeit“ ist nötig.
- ♦ Die dafür benötigten 200 Stellen können nicht auf einmal geschaffen werden.
- ♦ Durch die Verjüngung der Kollegien und den Wegfall der Altersermäßigung werden Stunden frei. (Heiterkeit im Plenum)

► Der SSW sagt seine Teilnahme am Kongress kurzfristig ab, sendet aber ein kurzes Statement.

- ♦ Moderne Schulleitung ist ohne angemessene Leitungszeit nicht denkbar.

Im Anschluss an die Grußworte stellt Dr. Thomas Riecke-Baulecke verschiedene Arbeitszeitmodelle aus Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Bremen sowie ihre Auswirkungen auf Schulleitung dar.

Arbeitszeitmodelle für Schulleiter und Lehrer

Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen

- Dr. Thomas Riecke-Baulecke -

Gliederung

- 1 Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern:
Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten**
- 2 Umfang der Arbeitszeit von Schulleitern:
Zu lange Unterrichtszeiten, zu großer Verwaltungsaufwand,
zu wenig Zeit für Führungsaufgaben**
- 3 Schulqualität durch „Systemwechsel“ bei der Lehrerarbeitszeit?**
- 4 Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen -
Grundsätze und Vorschläge**
- 5 Literatur**

1. Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern: Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten

1.1 Lehrer machen im Durchschnitt betrachtet Überstunden

Im Jahr 1999 lauten Schlagzeilen in der Presse zum Thema Lehrerarbeitszeit: „Ob Sie's glauben oder nicht – Studie: Hamburgs Lehrer arbeiten zuviel. Raab: Vorurteile gegen Pädagogen sind damit entkräftet.“ (Hamburger Morgenpost, 3./4. Juli 1999). Studien der letzten 40 Jahre über die Arbeitszeit von Lehrkräften untermauern die These, dass Lehrerinnen und Lehrer im Durchschnitt keine kürzeren, sondern längere Arbeitszeiten haben als es für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst vorgesehen ist. In Nordrhein-Westfalen beträgt die Jahresarbeitszeit für Beamte im Öffentlichen Dienst im Jahre 1997/98 1702 Stunden/Jahr, die an der Erhebung von Mummert + Partner beteiligten Lehrerinnen und Lehrer erreichen im Durchschnitt jedoch 1845 Stunden/Jahr.

1.2 Besonders groß ist die Streuung der Lehrerarbeitszeiten

Nach Mummert + Partner betrifft die Spannbreite der Arbeitszeiten von ca. 2/3 der Lehrkräfte 5 bis 8 Schulwochen pro Jahr. Für 1/3 der Lehrkräfte ist die Spannbreite noch beträchtlicher. Rechnet man die Differenz der Arbeitszeiten in Bruttogehälter um, müssten Ab- bzw. Zuschläge in Größenordnungen von mehr als 10.000 DM für zahlreiche Beschäftigte gemacht werden.

1.3 Die Streuung der Arbeitszeiten ist ein von der Schulform und den jeweiligen Bedingungen der Schule weitgehend unabhängiges Phänomen

Typisch ist die große Streuung der Arbeitszeiten innerhalb der Kollegien einer Schule. An den Schulen ist das Ausmaß der Streuung sehr hoch, während die durchschnittlichen Arbeitszeiten zwischen den Schulen einer Schulform geringfügig schwanken. Eine erhebliche Streuung von Arbeitszeiten tritt in der Regel an allen Schulen auf. Dagegen weichen die durchschnittlichen Arbeitszeiten an Schulen gleicher Schulform nur relativ wenig voneinander ab.

1.4 Auch die Schulqualität variiert

Nicht allein die Arbeitszeiten an Einzelschulen streuen. Die Befunde der TIMSS und der Untersuchung von Aspekten der Lernausgangslagen von Schülern enthalten eine Reihe von Hinweisen darauf, dass Schulen in sehr unterschiedlicher Weise das Lernen der Schüler fördern. Laut TIMSS wird am Beispiel von zwei Bundesländern in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern der Mittelstufe belegt, dass die Leistungsunterschiede dem Leistungszuwachs von 1,5 Schuljahren entsprechen können.

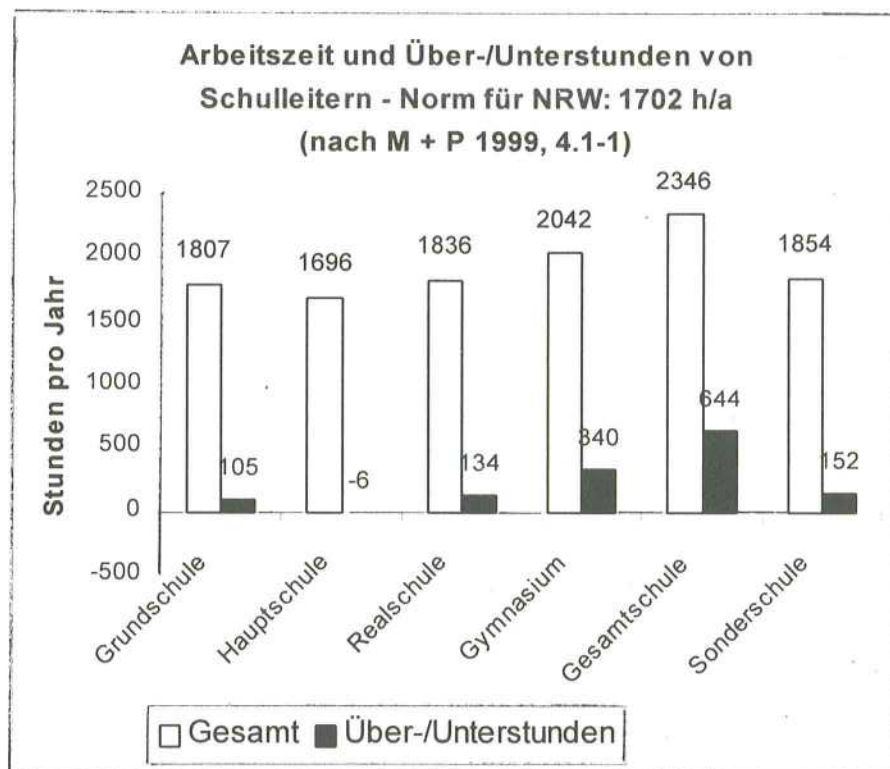
1.5 Bei Arbeitszeitmodellen ist v. a. nach der Wirksamkeit von Lehrerarbeit zu fragen

Wenn Unterschiede in der Qualität von Schulen weniger aus dem durchschnittlichen Aufwand der Arbeit zu erklären sind, dann ist davon auszugehen, dass die aufgewendete Arbeit in unterschiedlicher Weise wirksam wird. Zu fragen ist deshalb:

? Welche Arbeitszeitregelung fördert, welche hemmt die Wirksamkeit von Lehrerarbeit?

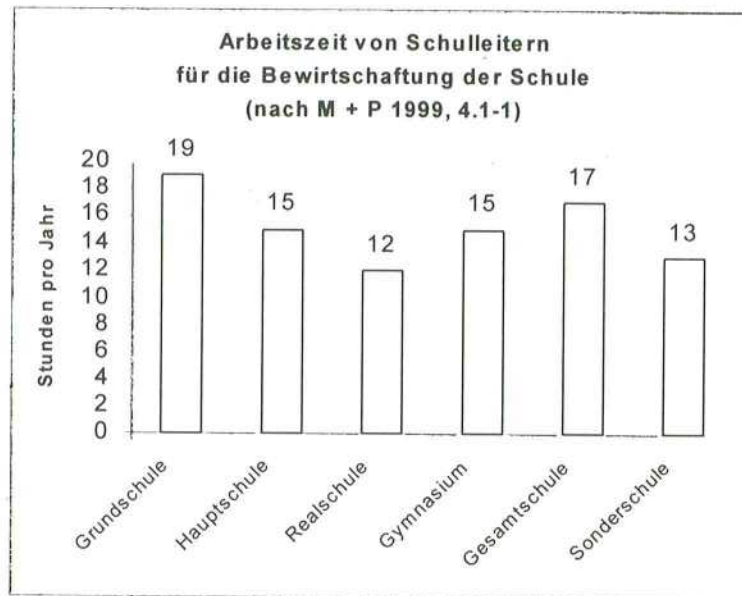
2. Umfang der Arbeitszeit von Schulleitern: Zu lange Unterrichtszeiten, zu großer Verwaltungsaufwand, zu wenig Zeit für Führungsaufgaben

Die Stundenermäßigung für Mitglieder der Schulleitung kompensiert nicht den hohen zeitlichen Aufwand für die Leitung einer Schule.



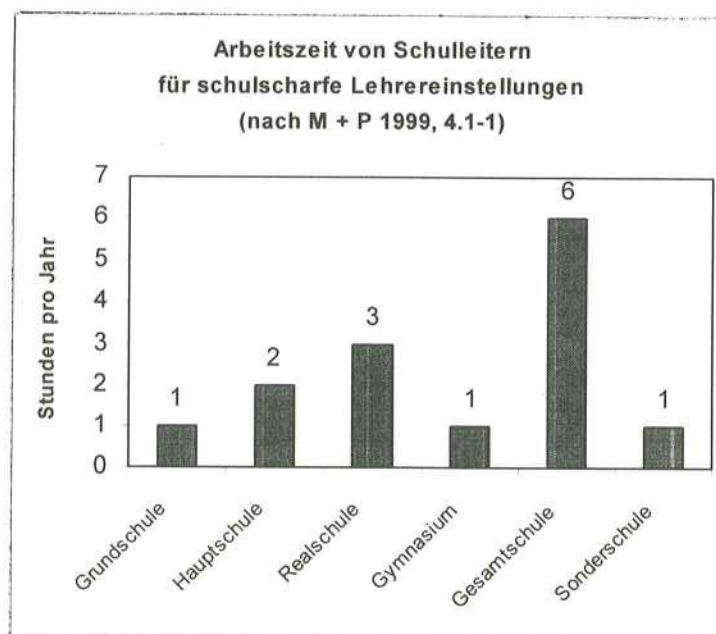
Bei der Erhebung von Mummert + Partner in NRW sind außerdem bestimmte Zeiten für Arbeitsbereiche von Schulleitungen dargestellt worden, die zumindest für die Zukunft fragwürdig sein dürften:

- Wird die Arbeitszeit für die Wirtschaftung der Schule in Zukunft weniger als eine ½-Stunde pro Schulwoche betragen?



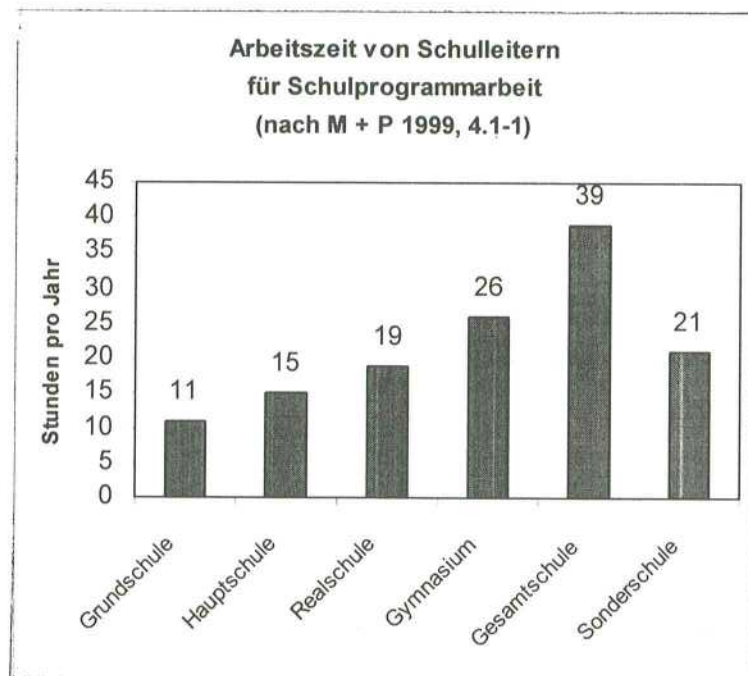
Reichen 1 bis 3 Stunden im Jahr für die „schulscharfe“ Besetzung einer einzigen Stelle, für

- Stellenausschreibungen,
- Durchsicht von Bewerbungsunterlagen,
- Vorstellungsgespräche,
- Entscheidungsfindung,
- ... ?

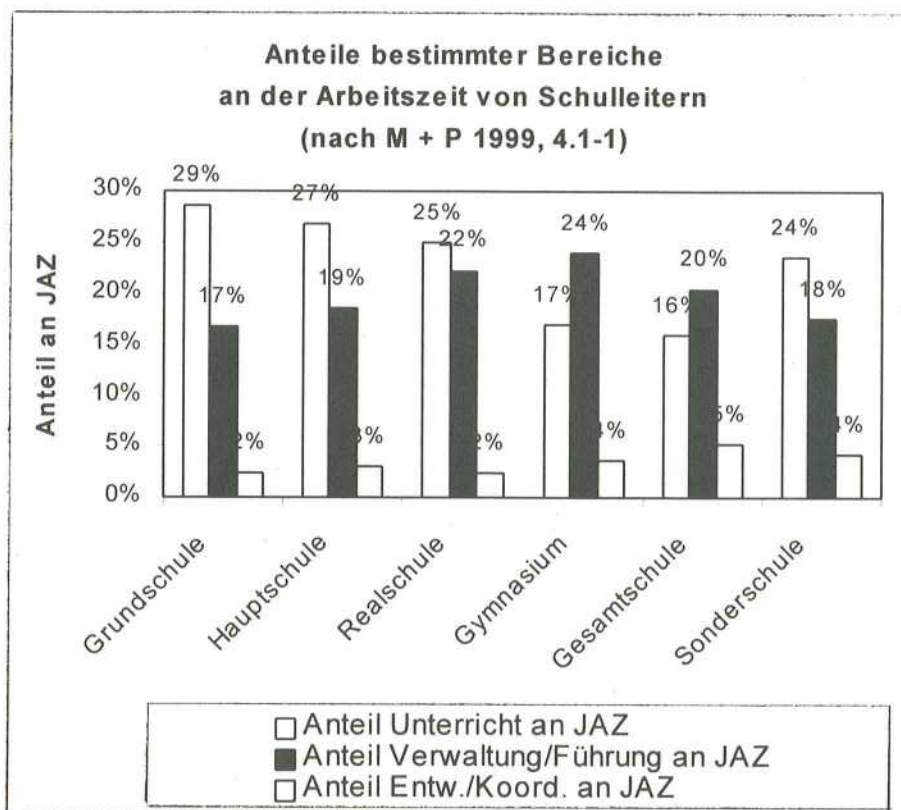


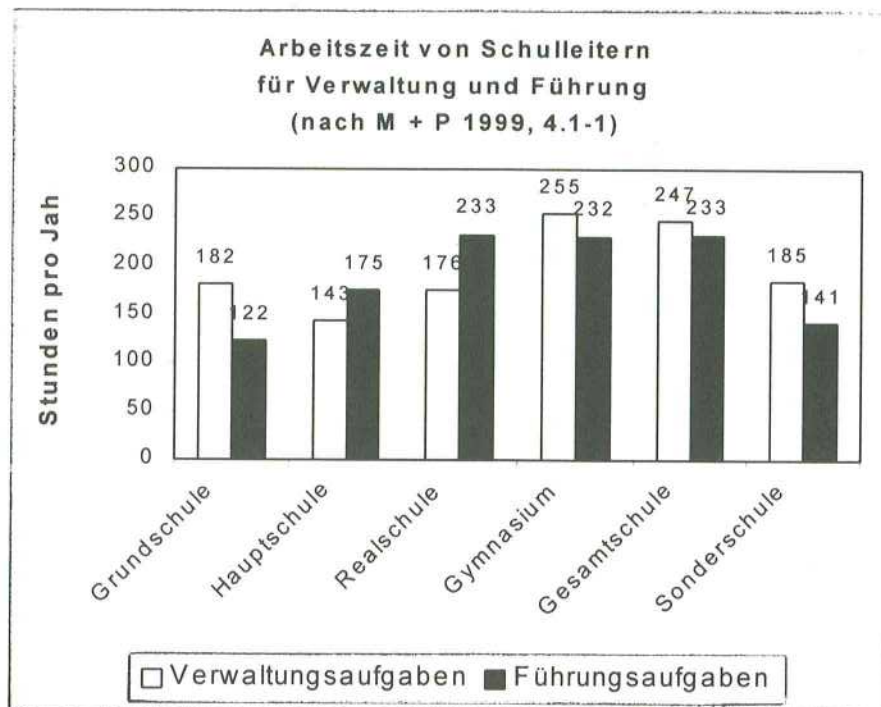
Reichen 11 bis 19 Stunden im Jahr tatsächlich für Schulprogrammarbeit, für

- Elternbeiratssitzungen zur Bestandsaufnahme,
- Sitzungen des Schulprogrammausschusses,
- Treffen zur Auszählung einer Fragebogenerhebung,
- Absprachen mit Moderatoren,
- ... ?



Die Arbeitszeit für die strategische Aufgabe, Schulqualität durch Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung zu sichern, ist gegenüber der Arbeitszeit im operativen Bereich (eigener Unterricht, Verwaltung u. a.) relativ gering.





Der Zeitaufwand für Verwaltung übersteigt in einigen Schulformen den Zeitaufwand für Führungsaufgaben. Im Verhältnis zum Zeitaufwand für Führungsaufgaben erscheint der Zeitaufwand für Verwaltung insbesondere mit Blick auf die der Erweiterung von Führungsaufgaben (Personalgespräche, Schulprogrammarbeit, Lehrereinstellungen u. a.) unangemessen hoch zu sein. Durch größere Eigenständigkeit von Schule und der damit verbundenen Notwendigkeit systematischer Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung wachsen die Aufgaben der Schulleitung.

Notwendig ist

- die Führungsaufgaben der Schulleiterin und des Schulleiters stärker zu betonen sowie
- die unterrichtlichen und verwaltungsbezogenen Aufgaben zwar nicht aufzuheben, jedoch zu relativieren.

Der Umfang der Schulleitungsaufgaben ist nicht primär durch die Schulform, sondern durch die Größe des Systems, insbesondere des Kollegiums bestimmt.

- Deshalb sollte der Zuweisungsschlüssel für die Schulleitungsaufgaben unabhängig von der Schulform und in Abhängigkeit von der Größe des Kollegiums ermittelt werden.

3. Schulqualität durch „Systemwechsel“ bei der Lehrerarbeitszeit?

In der Bildungspolitik ist Konzentration auf Wesentliches notwendig. Es muss sorgfältig abgewogen werden, in welchen Bereichen grundlegendere, möglicherweise konfliktträchtige Veränderungen notwendig sind. Es spricht wenig dafür, dass eine tiefgreifende Neuordnung der Lehrerarbeitszeit positiv im Sinne der Qualitätsentwicklung von Schule wirkt. Grundlage der vorliegenden Konzepte für Hamburg und Nordrhein-Westfalen ist eine recht deutliche Umverteilung der Unterrichtsverpflichtung innerhalb der Kollegien. Diese Konzepte bringen für einen nicht unerheblichen Teil der Lehrerinnen und Lehrer höhere Unterrichtsverpflichtungen. Auch aus diesem Grund wird davon gesprochen, dass das neue Arbeitszeitmodell „... für den Schulbetrieb eine kleine Revolution ...“ darstellt (Mummert + Partner 1999, S. 16). Ein Kernelement der Arbeitszeitmodell-Vorschläge für Hamburg und NRW ist die „Faktorisierung“ von Fächern und die zeitliche Bewertung anderer Aufgaben. Die Lehrerarbeit wird dabei in vier Bereiche differenziert:

U: Unterrichtsbezogene Aufgaben (Unterricht, Vor- und Nachbereitung)

F: Funktionsbezogene Aufgaben (Funktionsgruppen wie z.B. Schulleitung, Fachvertreter)

A: Allgemeine Aufgaben (Lehrer- und Fachkonferenzen)

S: Sondermaßnahmen (Entlastung für Schwerbehinderte, Teilzeitkräfte)

Beispiellehrer an einem Gymnasium									
Unterrichtswochen pro Jahr		38		Jahresarbeitszeit Öffentlicher Dienst in Hamburg				1700,0	
				Wochenarbeitszeit bei 38 U-Wochen				44,7	
Funktion		Tutor Studienstufe							
Fächer		Gschichte/ Sport							
Beschäftigungsgrad		Volle Stelle = 24 Unterrichtsstd.		Jahresarbeitszeit				1563,7	
				Wochenarbeitszeit				41,2	
				Differenz					
				Jahresarbeitszeit				-136,3	
				Wochenarbeitszeit				-3,6	
Bereich U									
Stundenanrechnung für Fachunterricht				Zeitstd. pro U.-Std.		U.-Std.	Zeitstd.	Anteil an WAZ	
Sekundarstufe 1	Deutsch		1,8						
	übriger Fachunterricht o. Sport	Kl. 5-7	1,4			4,0	5,6		
		Kl.8-10	1,5			6,0	9,0		
	Kunst, AT		1,3						
	Fördern und Teilen, Sport		1,2			8,0	9,6		
Sekundarstufe 2	Vorstufe Deutsch		1,8						
	Grundkurse o. Sport/Kunst	2-stündig	2,0			4,0	8,0		
		3-stündig	1,8						
	Kunst		1,5						
	Sport		1,2			2,0	2,4		
Summe Unterrichtsbereich						24,0	34,6	84%	
Bereich F									
	Tutor		1,0			1,0	1,0	3%	
Bereich A									
	Lehrer- und Fachkonferenzen		1,6			1	1,6		
	Schulveranstaltungen		0,4			1	0,4		
	Allgemeine Fortbildung		0,5			1	0,5		
	Fortbildung in Ferien (40 Std.)		1,05			1	1,1		
	Aufsichten		1			1	1,0		
	Vertretung (Pauschale)		1			1	1,0		
Summe A						6	5,6	13%	
Bereich S									
Summe UFAS pro Woche						31,0	41,2	100%	

4. Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen – Grundsätze und Vorschläge

Der Versuch, größere Arbeitsgerechtigkeit im Sinne der Angleichung von Arbeitszeiten zu schaffen, kann leicht zum Bumerang werden. Die Debatte über eine tiefgreifende Reform der Lehrerarbeitszeit ist geeignet, erhebliche Auseinandersetzungen in den Kollegien zu provozieren und von der Kernaufgabe (Unterricht und Verbesserung des Unterrichts) abzulenken. Arbeitszeitregelungen sollten Schulentwicklung stützen, nicht jedoch dominieren und behindern. Zielvereinbarungen sind in der Regel wirksamere Instrumente, um Lehrkräfte in die Schulentwicklung einzubeziehen als das Verrechnen einzelner Arbeitsstunden.

Aus diesem strategischen Grund wird hier vorgeschlagen, keine grundlegende Abkehr vom Pflichtstundenmodell vorzunehmen, sondern die bestehenden Regelungen zu flexibilisieren. Die neuen Regelungen sind vor allem daran zu messen, ob sie

- Nutzen für alle Lehrkräfte haben oder Kollegen gegeneinander aufbringen,
- größere Verlässlichkeit der schulischen Angebote ermöglichen oder erschweren und
- Schulentwicklung insgesamt fördern oder hemmen.

Effizientes Zeitmanagement sollte den Kernbereich von Arbeit, der *unbedingt* zuverlässig gestaltet werden muss, regeln. Andere Aufgaben, die nicht das Kerngeschäft berühren, sollten dagegen über teambezogene Vereinbarungen und Absprachen geregelt und ansonsten der individuellen Gestaltung überlassen werden.

Neben dem oben erwähnten strategischen Argument ist es also auch von der Sache her geboten, ein modifiziertes „Pflichtstundenmodell“ anzustreben. Dieses soll vor allem das Unterrichtsangebot zuverlässig steuern helfen und gleichzeitig die Gestaltungsspielräume für die Einzelschule sowie für die Lehrerinnen und Lehrer erhöhen.

Welche Veränderungen sind notwendig?

4.1 Jahresarbeitszeiten festlegen und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen

Im Sinne größerer Transparenz der Lehrerarbeit, von Schutzrechten und größerer Arbeitsgerechtigkeit sollten für alle Lehrkräfte Jahresarbeitszeiten entsprechend der Regelungen des Öffentlichen Dienstes festgelegt werden. Um jährliche Schwankungen der Arbeitszeit zu vermeiden, sollte die Jahresarbeitszeit auf einem Durchschnittswert der Arbeitstage der letzten 10 Jahre basieren. Ein Über- oder Unterschreiten der Jahresarbeitszeit soll in bestimmten Grenzen erlaubt sein, sodass Über- oder Unterstunden in das folgende Jahr übertragen und dort verrechnet werden. Für Sonderfälle wie Versetzungen, Frühpensionierung usw., bei denen Probleme der Übertragbarkeit eintreten, sind entsprechende Regelungen vorzusehen (Verrechnung mit dem Gehalt u.ä.).

4.2 Transparenz herstellen – Tätigkeitsbereiche mit Bandbreiten definieren

Um deutlicher zu machen, dass Lehrerarbeit mehr als Unterricht umfasst, sollten die verschiedenen Tätigkeitsbereiche dargestellt und mit bestimmten Bandbreitenvorgaben definiert werden. Als Einteilung hat sich an den Bremer Schulen die Differenzierung in Zeit mit Schülern, V/N-Zeit und Systemzeit bewährt.

4.3 Zeiterfassung auf ein Mindestmaß und die geltende Zeiteinheit ausrichten

Eine Erfassung der gesamten Arbeitszeit von Lehrkräften verspricht keine Effizienzeffekte. Der bürokratische Aufwand wäre erheblich und lenkte von der pädagogischen Arbeit der Lehrkräfte ab. Kernaufgabe von Schule ist der Unterricht. Arbeitszeitregelungen sind vor allem auf diesen Bereich zu konzentrieren.

Solange die Unterrichtsstunde a 45 Minuten die Schule strukturierende Zeiteinheit ist, sollte das Arbeitszeitmodell auch auf dieser „Währung“ basieren. Belastungsausgleiche oder Zeitbänder sind auch auf Basis von 45-Einheiten möglich. Allerdings sollte das Arbeitszeitmodell für neue Entwicklungen und andere Verrechnungsmodalitäten offen sein.

4.4 Arbeitszeitkonten im Bereich Unterricht führen – Handlungsspielräume vergrößern

Eine Arbeitszeiterfassung im Bereich des Unterrichts hat die Funktion, das schulische Angebot zuverlässig zu steuern und die Handlungsspielräume der Lehrkräfte für zeitweilige Über- oder Unterstunden zu vergrößern. Über- oder Unterstunden sollten zwischen zwei Halbjahren und innerhalb eines Halbjahres möglich sein und ausgeglichen werden. Ein solches Arbeitszeitkonto schafft Transparenz und bietet Schutz gegenüber einseitiger Mehrbelastung beispielsweise durch Vertretungsunterricht. Bestandteil eines solches Arbeitszeitkontos ist ein „Ampelsystem“, das allzu große Ausmaße von Über- oder Unterstunden signalisiert und vermeiden hilft.

Die Handlungsspielräume der Einzelschule sind dadurch zu vergrößern, dass den Schulen die Vertretungsreserve nach dem Prinzip „Geld statt Stellen“ zur Verfügung gestellt wird.

4.5 Belastungsausgleiche durch Aufgabenbewertung schaffen und Wahlmöglichkeiten vergrößern

Mit flexiblen Bandbreiten für die Arbeitsbereiche sind unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten von Lehrkräften gleichen Beschäftigungsgrades verbunden. Die verschiedenen Aufgaben im Rahmen der Schulentwicklung im weitesten Sinne und im Unterricht sollten genauer beschrieben und gewichtet werden. Schulen sollten die Möglichkeit erhalten, von der geltenden Stundentafel im Rahmen der Bandbreiten in einer Größenordnung von plus/minus zwei bis drei Unterrichtsstunden abzuweichen, um einen Ausgleich für bestimmte Aufgaben zu schaffen ohne damit die durchschnittliche Pflichtstundenzahl des Kollegiums zu verändern. Ein solcher Belastungsausgleich setzt eine Aufgabendefinition voraus. Dazu gehört beispielsweise eine genaue Beschreibung der Arbeitsanforderungen an einen Klassenlehrer, einen Sammlungs- und Abteilungsleiter usw.

Eine wichtige Voraussetzung für Motivation ist die Möglichkeit, über den eigenen Arbeitseinsatz mitzubestimmen. Dies setzt Auswahlmöglichkeiten voraus. Die bisherige starre und einheitliche Pflichtstundenregelung impliziert die Annahme, dass eine unterschiedliche Zahl von Pflichtstunden für Lehrkräfte gleichen Beschäftigungsgrades (und in Bremen gleicher Schulstufe) nicht im Interesse der Lehrkräfte sein könnte. De facto werden damit jedoch ein Belastungsausgleich zwischen Lehrkräften ausgeschlossen und besondere Motivationslagen der Lehrkräfte negiert.

Als Empfehlung ausgedrückt: Schulen sollten das Recht erhalten, auf der Basis einer konkreten Aufgabendefinition einem Kollegium Auswahlmöglichkeiten für die Tätigkeit im nächsten Schuljahr zu eröffnen. Die Schulleitung könnte beispielsweise in Abstimmung mit dem Personalrat und/oder Vertrauensausschuss bestimmte Aufgaben (Unterricht, Klassenlehrertätigkeit usw.) am Ende des Schuljahres mit einer bestimmten Zeitvergütung zur Auswahl stellen. Ein solches Wahlverfahren kann zunächst auf wenige Auswahlmöglichkeiten beschränkt sein (Klassenlehrer minus eine Stunde Unterrichtspflicht, Fachlehrer plus eine Stunde Unterrichtspflicht) und später ausgeweitet werden, wobei auch qualitative Belastungsfaktoren berücksichtigt werden könnten.

Beispiele:

- Große, besonders schwierige Klasse (minus X Unterrichtspflicht);
- Naturwissenschaftliches Praktikum (minus X Unterrichtspflicht);
- Stark unterfrequentierter Kurs (plus X Unterrichtspflicht);
- Unterricht ohne Korrekturaufwand (plus X Unterrichtspflicht);
- ...

Aufgaben und Arbeitszeitanteile (Norm: 46,3 Std./Woche)			
Aufgaben	Stunden	Pflichtstd.	Anteil an VWAZ
Konstante Aufgaben			
Unterricht + V/N-Zeit	36,4	28	78,6%
Aufsichten	0,7	0,5	1,4%
Konferenzen/Kooperation	2,6	2	5,6%
Fortbildung	1,3	1	2,8%
Summe	41,0	31,5	88,4%
Restzeit	5,4	4,1	11,6%
Variable Aufgaben			
Klassenführung	1,3	1	2,8%
V-Bereitschaft	0,7	0,5	1,4%
AG-/Betreuungsstd.	0,7	0,5	1,4%
Klassenfahrt (7 Tage)	1,3	1	2,8%
Fachleitung u. ä.	1,3	1	2,8%
Weitere Aufgaben			

4.6 Regelmäßige Kooperationstermine verankern statt Präsenzzeiten einführen

Für Präsenzzeitregelungen spricht, dass mit ihnen einfache Settings geschaffen werden, um die Verlässlichkeit der schulischen Angebote und regelmäßigen Erfahrungsaustausch im Kollegium zu organisieren. Diese Vorteile können jedoch auch durch flexible Vertretungsregelungen und feststehende, wöchentliche Kooperationstermine realisiert werden. Die Auffassung, die Vor- und Nachbereitung des Unterricht wäre zu einem größeren Teil ebenfalls in Präsenzzeiten möglich, ist fragwürdig. Die Möglichkeit, einen Teil der eigenen Arbeitszeit den individuellen Wünschen und dem individuellen Arbeitsrhythmus anzupassen, ist für viele Lehrkräfte eine Voraussetzung für effiziente Arbeit. Anwesenheitszeiten an der Schule sollten nicht primär aus einer allgemeinen Pflicht zur Präsenz, sondern aus den konkreten Aufgaben abgeleitet werden: Verbindliche Regelungen über Arbeitszeiten an bestimmten Ferientagen können sinnvolles Ergebnis kollegiumsinterner Vereinbarungen sein, als verordnete Präsenzzeiten wirken sie formalistisch und nicht Effizienz fördernd.

4.7 Mindeststandards in den Fächern und flexible Jahresstundentafeln festlegen

Lehrerarbeitszeitmodelle sind auf bestimmte Unterrichtsangebote ausgerichtet. Mit der geltenden Praxis, den Lehrereinsatz an der Wochenstundentafel zu orientieren, wird nicht gewährleistet, dass diese Stunden tatsächlich stattfinden und dass die Ergebnisse den Erwartungen entsprechen. Maßstab des Lehrereinsatzes sollten jedoch primär die zu erreichenden Ziele in den Fächern sein. Diese können durchaus mit unterschiedlichem Zeiteinsatz realisiert werden. Die Definition bestimmter Standards in den jeweiligen Fächern in Verbindung mit einer Bandbreite von tatsächlich zu unterrichtenden Stunden pro Jahr könnte den Schule Möglichkeiten für spezifische Schwerpunkte eröffnen und gleichzeitig größere Verlässlichkeit hinsichtlich bestimmter Qualitätsanforderungen bieten.

► Literatur

- **Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission:** Bericht vom 2.7.99. Hamburg 1999 (Eigendruck)
- **Mummert + Partner, Unternehmensberatung AG:** Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band I. Bericht. Hamburg 1999 (Eigendruck)
- **Mummert + Partner, Unternehmensberatung AG:** Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band II. Anlagen. 1999 (Eigendruck)
- **Riecke-Baulecke, Th.:** Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung über die zweijährige Erprobungszeit neuer Arbeitszeitmodelle an Bremer Schulen für den Senator für Bildung. Bremen 1999 (Eigendruck)
- **Riecke-Baulecke, Th.:** Effizienz von Lehrerarbeit und Schulqualität. Neuwied 2001 (in Vorb.)

Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen
--

- Jahresarbeitszeiten festlegen und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen
- Transparenz herstellen – Tätigkeitsbereiche mit Bandbreiten definieren
- Zeiterfassung auf ein Mindestmaß und die geltende Zeiteinheit ausrichten
- Arbeitszeitkonten im Bereich Unterricht führen – Handlungsspielräume vergrößern
- Belastungsausgleiche durch Aufgabenbewertung schaffen und Wahlmöglichkeiten vergrößern
- Regelmäßige Kooperationstermine verankern statt Präsenzzeiten einführen
- Mindeststandards in den Fächern und flexible Jahresstundentafeln festlegen

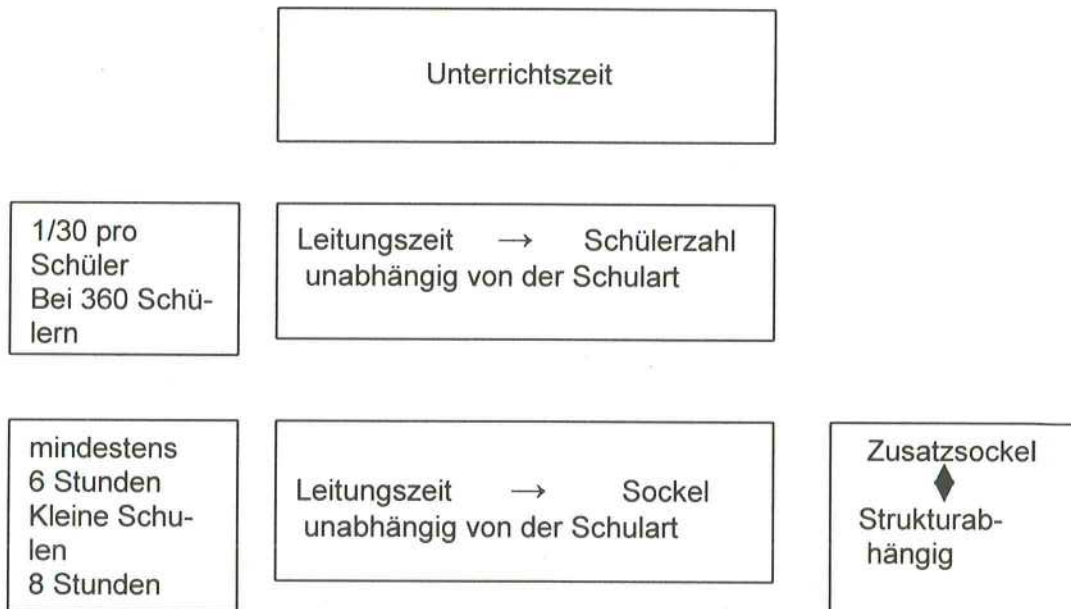
Arbeitszeitmodelle für Lehrer und Schulleiter
--

- **Arbeitszeit von Lehrern:**
Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten
- **Arbeitszeit von Schulleitern:**
Zu lange Unterrichtszeiten,
zu großer Verwaltungsaufwand,
zu wenig Zeit für Führungsaufgaben
- **Schulqualität durch „Systemwechsel“
bei der Lehrerarbeitszeit?**
- **Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume
durch flexible Arbeitszeitregelungen -
Grundsätze und Vorschläge**

Arbeitszeit-Modell des s/vsh und des VSRS

Kollegin Böddener (s/vsh) und Kollege Rickert (VSRS) stellen das gemeinsam erarbeitete Modell vor.

Traumberuf Schulleiter/in ?!



Schulleitung braucht Leitungszeit !

Kernforderungen:

- ◆ Es gibt einen eigenständigen Erlass „Arbeitszeit Schulleitung“.
- ◆ Die Unterrichtsverpflichtung darf 5 Stunden nicht unterschreiten.
- ◆ Die Leitungszeit für Stellvertreter muss der Hälfte der Zeit für Schulleiterinnen und Schulleiter entsprechen.
- ◆ Die Zuweisungen sind personen- / amtsbezogen zu vergeben.

Beispielsberechnung für eine Schule mit 360 Schülern:

Sockel	6 Stunden
1/30 von 360 SS	<u>12 Stunden</u>
Schulleiter/in	18 Stunden
Stellvertreter/in	9 Stunden

Bei vielen Modellrechnungen ergeben sich Verbesserungen für die Stellvertreter. Dies ist auch so gewollt. Wenn die Stellvertreter entlastet werden, kommt dies auch den Schulleitern zugute.

► Diskussionsbeiträge zu den konkreten Vorstellungen der Verbände

- Frage:** Wie viele Planstellen erfordert dieses Modell ?
- Antwort:** Wenigstens 200
- F:** Gibt es Vorstellungen über den Zusatzsockel ?
- A:** Pro Schulart unter einem Dach 1 Stunde Leitungszeit zusätzlich.
- F:** Die Förderschulen wurden bisher anders berechnet. Dieses Modell bringt eine Verschlechterung !
- A:** Für Förderschulen **muss** eine Sonderregelung erfolgen.

- F: Für kleine Schulen muss die Mindestausstattung (Schulsekretärin/Hausmeister) gewährleistet werden !
- A: Der AK Kleine Schule im slvsh befasst sich damit und trägt diese Forderung immer wieder vor. Die kommunalen Spitzenverbände und die Landesregierung schieben sich die Verantwortung für diese Angelegenheit gegenseitig zu.
- F: Soll es die Möglichkeit geben, dass Schulleiter Leitungszeit an Stellvertreter abgeben können ?
- A: Diese Möglichkeit sollte bestehen und kann auch jetzt schon praktiziert werden.
- F: Die Schulträger sollten mit Hinweis auf die sächliche Ausstattung der Ämter und Rathäuser auf ihre Verantwortung für die Ausstattung der Schulen hingewiesen werden. (z.B. PC-Wartung)
- A: Das ist ein guter Vorschlag.
- F: Wie sieht die Regelung für 2. Konrektoren aus ?
- A: Das ist Verhandlungssache.
- F: (an Dr. Klug) Wie viel gibt die Landesregierung für Schulleitung aus ? Wieso unterstützt die FDP die Argumente der Landesregierung, dass kein Geld da sei ? Dem Stellenwert der Bildungspolitik wird man so nicht gerecht. Ausscheidende Schulleiter/innen können teilweise schon jetzt nicht ersetzt werden, weil sich niemand bewirbt.
- A: (Dr. Klug) Wir beantragen zusätzliche Mittel, fürchten aber, dass wir damit keinen Erfolg haben. Ich möchte hier keine Hoffnungen wecken. Ich befürworte ein Stufenmodell, das Ihre Forderungen nach und nach umsetzt.
- A: Wir haben nicht die Aufgabe, die Arbeit des Ministeriums zu erledigen. Das Ministerium muss Vorschläge erarbeiten und vorlegen. In NRW gibt es bei 6.000 Schulen 1.400 unbesetzte Schulleiterstellen. Wenn die gleiche Lage in S-H vermieden werden soll, muss das Ministerium aktiv werden und die Bedingungen für Schulleitungen spürbar verbessern.
- F: Soll die Unterschiedlichkeit der Behandlung von Gymnasien in die Berechnung einbezogen werden ? (Hohe Besoldung und hohe Leitungszeit)
- A: Es müssen Gespräche mit dem Philologenverband und der Oberstudiendirektoren-Konferenz geführt werden. Unser Modell geht von einer Gleichbehandlung aller Schularten bei der Berechnung von Leitungszeit aus.

Zusätzliche Meinungsäußerungen

- ◆ Das ständig zu hörende Argument fehlender Finanzmittel ist nicht mehr zu akzeptieren. Die Mittel müssen im Landesetat zugunsten der Schulen umgeschichtet werden.
- ◆ Durch KLAUS wurden von den Schulleitern bereits Einsparungen im Gegenwert von 46 Planstellen erbracht. Diese Planstellen möchten wir zurück haben.
- ◆ Pflichten und Aufgaben des Ministeriums wurden zunehmend auf die Schulleitungen verlagert
- ◆ Die Schulen werden bei der Übertragung von neuen Aufgaben nicht genügend unterstützt.
- ◆ Die Schulträger verweigern häufig eine zeitgemäße Ausstattung der Schulen.
- ◆ Wir sollten den Mut haben, Unwichtiges und Wichtiges voneinander zu trennen und das Unwichtige wegzulassen.

Foto-Nachlese Kongress 2000



Foto-Nachlese Kongress 2000

Foto-Nachlese Kongress 2000



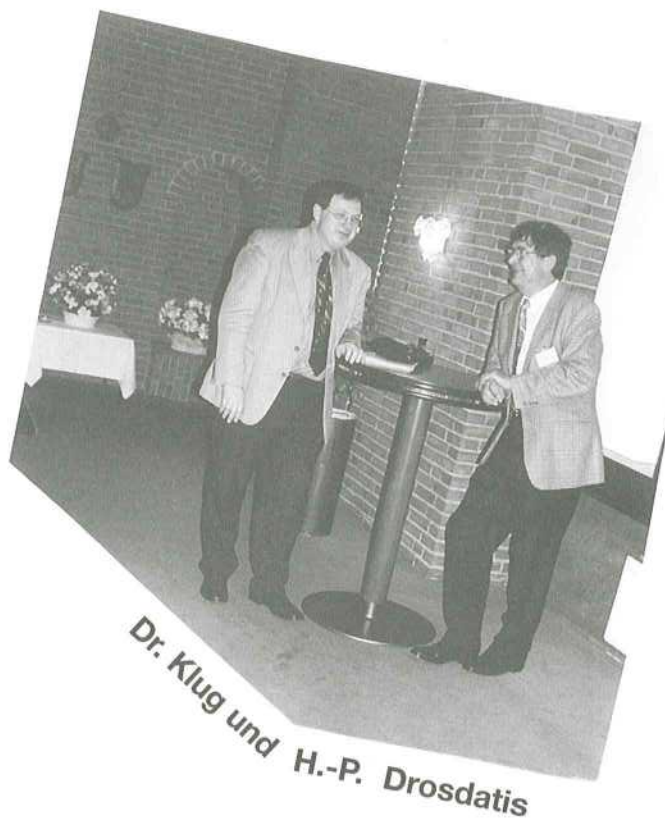
Dr. E. Klug (FDP)



Frau Eisenberg (CDU)



Dr. Höppner (SPD)



Dr. Klug und H.-P. Drosdatis

Foto-Nachlese Kongress 2000

Mehr Dynamik im Unterricht



Das Wandsystem 7-14-21 von BackUp ErgoDynamic® kann nach Bedarf durch viele Module wie Schränke, Tafeln, Tische und Regale ergänzt werden und minutenschnell ohne Einsatz von Werkzeug umgestaltet werden.

Schule kann Spaß machen. Lehrern und Schülern. Wenn die Lerninhalte stimmen und anschaulich vermittelt werden und die Schüler konzentriert und begeistert bei der Sache sind.

Die richtigen Schulmöbel leisten hierbei einen entscheidenden Beitrag. Stühle und Tische sollten ergonomisch geformt sein und der Größe der Kinder angepaßt werden können. Flexible Möbel, zu denen auch Regale gehören, machen eine schnelle Umgestaltung des Raums möglich und passen sich allen Unterrichtskonzepten an.

BackUp ErgoDynamic® ist ein Schulmöbel-Konzept aus Dänemark. Dort wurde es entwickelt und getestet und wird mit Erfolg eingesetzt. Auch viele deutsche Schulen haben sich inzwischen für die Stühle, Tische und das Regalsystem von BackUp ErgoDynamic® entschieden. Fordern Sie weitere Informationen an. Wir beraten Sie gerne oder vereinbaren einen Termin vor Ort mit Ihnen, um Ihnen die Vorteile dieses Möbel-Konzeptes zu demonstrieren.



ErgoDynamic

Fa. Klaus Dieter Netter • Inhaber Axel Siebert

Hunnmoorweg 5 • 24622 Gnutz bei Neumünster • Tel.: 043 92 10 44 • Fax: 043 92 66 26
Oder per Email: fa.netter-schulbedarf@t-online.de

Hersteller der BackUp ErgoDynamic®- Möbel ist:

MH a/s Lollandsvej 16 • DK-5500 Middelfart • Tel.: +45 64 41 04 90 • Fax: +45 64 41 17 47 • www.ergodynamic.com

Informationen zum geplanten Personalentwicklungskonzept

*Sinn und Zweck dieses Kongress-Punktes war, Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu geben, **Informationen** zu erhalten.*

*Jeder unserer Referenten hat dabei von **seinen** Erfahrungen in **seinem** Bereich berichtet und zu keinem Zeitpunkt eine – übrigens auch noch nicht existierende – Meinung des slvsh oder des VSRS vorgetragen!*

► „TÜF“ (Training zur Übernahme von Führungsaufgaben)

Protokollführer: Uwe Koch – slvsh – Ferdinand-Tönnies-Schule Husum

Die Referentin, **Frau Schulrätin Jesu-man**, stellte in der Arbeitsgruppe mit TÜF ein Projekt vor, das auf Erfahrungen im Kreis Stormarn zurückgreift und in den Schulämtern des Kreises Schleswig-Flensburg und der Stadt Flensburg in veränderter Form und mit anderen Schwerpunkten durchgeführt wurde und weiterhin läuft.

Ausgangspunkt war die Frage „Wie kann man Lehrerinnen und Lehrern Mut machen, Aufgaben der Schulleitung zu übernehmen?“. Im Anschreiben an die Schulen wurden „junge und jung gebliebene ältere Lehrkräfte“ gesucht, mit denen in einzelnen Personalgesprächen ein individuelles Qualifikationsprofil erarbeitet werden sollte. Die Teilnahme an dem Trainingsprogramm (in 4 Blöcken je 3 Nachmittagsveranstaltungen) war dann verpflichtend.

64 Anmeldungen zeigten, dass „Bedarf“ bestand, sich vor der Übernahme möglicher neuer Aufgaben in der Schulleitung zu qualifizieren. Auf der Grundlage eines Fragebogens folgten individuelle Personalgespräche zwischen dem oder der Interessenten und der Schulrätin oder dem Schulrat. (Diese Gespräche wurden wegen der Art der Zuwendung durch eine Schulaufsichtsbeamtin oder eines Schulaufsichtsbeamten von Seiten der Lehrer/innen durchweg sehr positiv beurteilt). 25 Teilnehmer/innen begannen den ersten „Durchlauf“, neue Interessierte werden zur Zeit in Folgeveranstaltungen „bedient“.

Der Fragebogen umfasst folgende Themenbereiche:

Berufserfahrungen, Unterrichtserfahrungen, besondere Aufgaben in der Schule - Ämter in der Schule, Unterrichtsmitschau

(einschließlich Beratung und Bewertung), organisatorische Befähigung, Verwaltungskenntnisse und Erfahrungen, EDV-Kenntnisse, Rechtssicherheit, Stressfestigkeit, Aktivierungsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Ergebnisverantwortung und Ressourcenverwaltung, inhaltliche Wünsche an TÜF.

Das Trainingsprogramm sieht vor:

1. Block: Schulrecht (Trainer: 2 Schulleiter)
2. Block: Unterrichtsberatung (Trainer: vom Schulpsychologischen Dienst)
3. Block: Konfliktgespräche (Trainer: vom Schulpsychologischen Dienst)
4. Block: Organisationsentwicklung am Beispiel von Schulprogrammarbeit (Trainer: 2 Schulleiter)

Am Ende des 12-wöchigen Trainingsprojektes erhalten alle Teilnehmer/innen Zertifikate. Für viele wird die Teilnahme zum Einstieg in die Übernahme neuer oder ergänzender Aufgabenbereiche in der Schule und macht Mut, sich zur („Ergänzung“) in einem IPTS-Schnupperkurs für Schulleiter/innen anzumelden.

Zwei Anmerkungen zum Schluss:

- Die positiven Rückmeldungen (... mal wieder was Neues angehen zu können, ... sich mal mit anderen über Schule und den Schulalltag „austauschen“ zu können) führen zu einer Warteschlange, die man in den Schulämtern in Schleswig und Flensburg gerne „abarbeitet“.
- Hier wird für die Zukunft investiert. Das IPTS stellt Haushaltsmittel bereit und wirbt mit für Nachwuchs.

► PE – Seminare

Protokollführer: Klaus-Ingo Marquardt – slvsh – Grundschule Wattenbek

Referent: **Herr Sandmann** (Sachgebietsleiter für Modernisierung der Landesverwaltung in der Staatskanzlei)

Die Landesregierung befasst sich bereits seit 1994 mit dem Thema der Modernisierung der Landesverwaltung. Das Konzept dafür wird in einem aufwendigen Prozess von unten nach oben entwickelt. Dabei nimmt das Vorgesetzten – Mitarbeitergespräch einen wichtigen Raum ein.

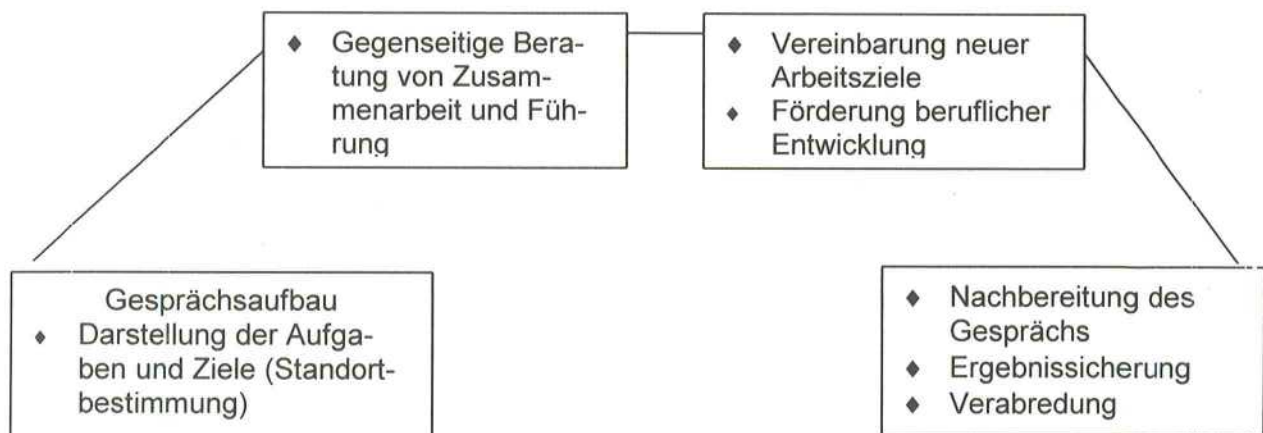
Die Schulung der Führungskräfte erfolgt in PE-Seminaren. Mit Unterstützung von Psychologen und erfahrenen Personalarbeitern – auch aus der Wirtschaft – werden jeweils 8 Teilnehmer auf ihre Stärken und Schwächen überprüft. Am Schluss steht ein Fördergespräch in dem es darum geht, sowohl Förderungsmöglichkeiten für den einzelnen Mitarbeiter zu suchen als auch Betriebsabläufe zu optimieren. Beide

Seiten sollen einen Gewinn von diesem Gespräch haben.

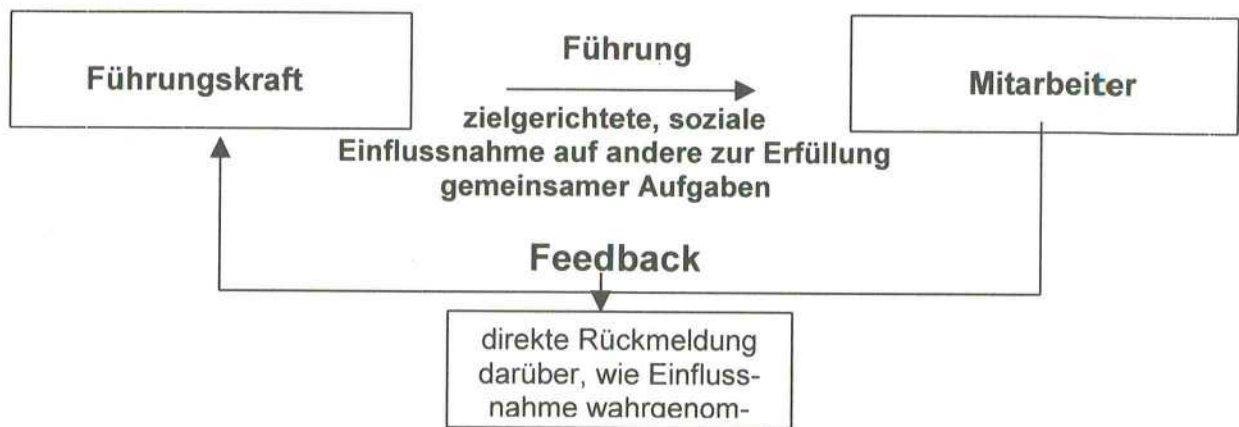
Kollege Stäcker hat an einem solchen PE-Seminar teilgenommen und beurteilt es positiv. Als sehr negativ hatte er allerdings anzumerken, dass zwar ein erstes Fördergespräch stattfand, danach aber seit Februar diesen Jahres nichts mehr geschehen ist. Herr Sandmann merkt dazu an, dass PE-Seminare von den Mitarbeitern nur akzeptiert werden, wenn anschließend auch die Fördergespräche positiv abgeschlossen werden. Bei Kosten von ca. DM 10. 000,-- pro Seminar muss ein positives Ergebnis sichergestellt sein.

Für Schulen gibt es noch keine erprobungsfähigen Konzepte. Das dafür verantwortliche Bildungsministerium hat noch keine Vorschläge gemacht.

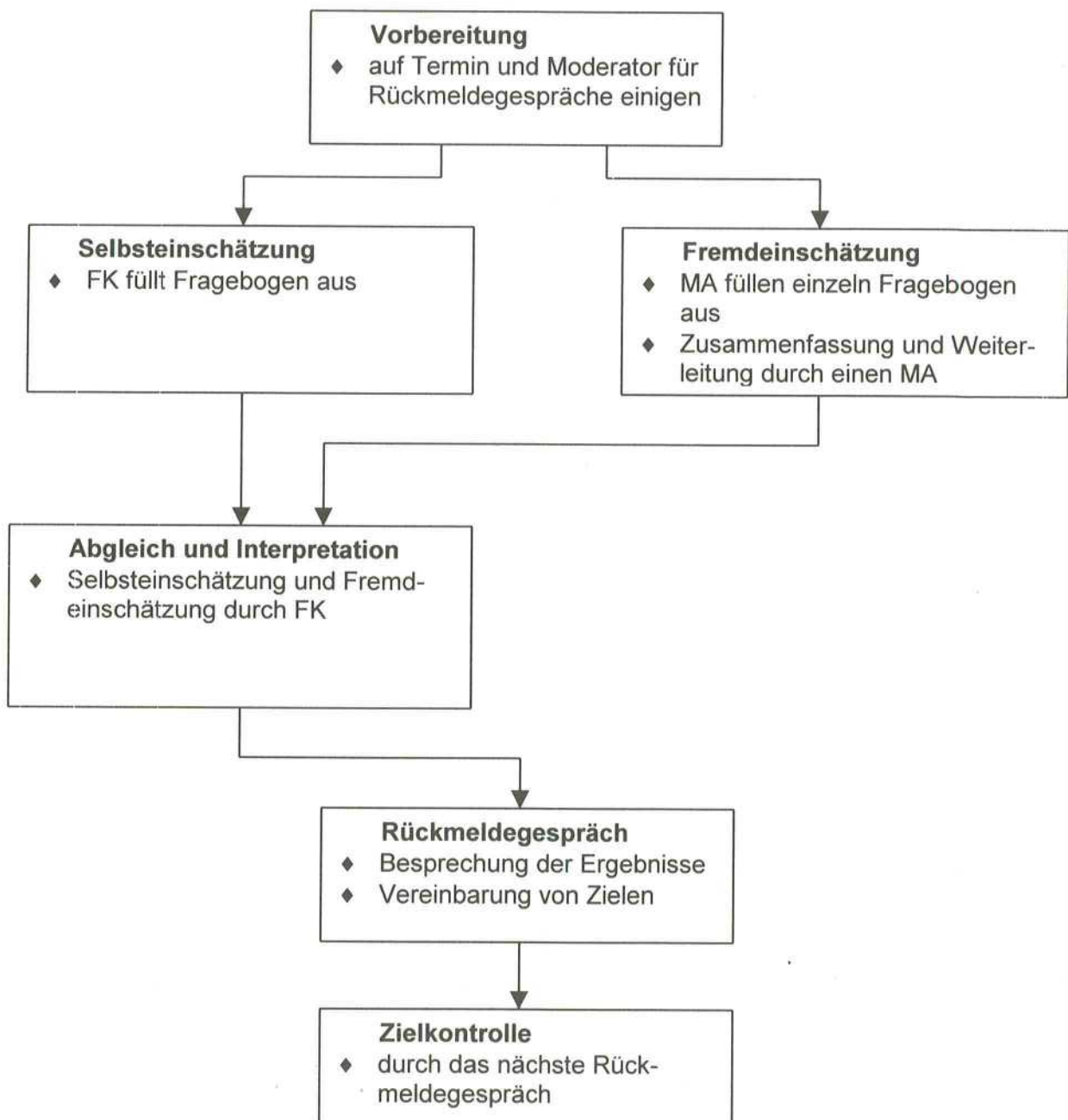
Ablauf des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräches



Führung und Feedback



Rückmeldung für Führungskräfte



Das Finanzamt Meldorf hat sich als Pilotbehörde zur Verfügung gestellt. Eine Umfrage ergab:

- 93% aller Befragten halten die Führung von MVG für sinnvoll
- 73% fanden es gut, dass eine Rückmeldung für FK durchgeführt wurde
- 82% hatten das Gefühl, ihre Meinungen und Standpunkte im Rückmelde-workshop darlegen zu können

Im Hinblick auf 500 freiwerdende Schulleiterstellen in den nächsten Jahren sollte dieses Instrument für die Auswahl der Bewerber angewendet werden. Es ist allerdings fraglich, ob die dafür notwendigen Kapazitäten überhaupt geschaffen werden können.

Die anwesenden Kollegen zeigten wenig Neigung, sich unter den gegenwärtigen zeitlichen Bedingungen auf ein PE-Konzept einzulassen.

► Mitarbeitergespräche

Protokollführer: Olaf Peters – s/vsh – Gorch-Fock-Schule Kappeln

Herr Owesen von der Telekom referierte, dass die Telekom das Mitarbeiterjahresgespräch (MAJG) als Führungsinstrument 1998 verbindlich eingeführt hat. Grundlage für die Entscheidung waren die Überlegung und Einsicht, dass die Mitarbeiter das Potential der Zukunft sind und dass zufriedene Mitarbeiter den Erfolg der Firma garantieren.

Mit dem MAJG möchte man eine Zielvereinbarung treffen und die Zielerreichung überprüfen.

Daraus kann sich eine Beurteilung ableiten, die wiederum eine berufliche Förderung

(Karriere) ermöglicht. Ein anderes Ziel des MAJG ist die Qualifizierung des Mitarbeiters in betrieblicher und fachlicher, sowie beruflicher und freiwilliger Weiterbildung.

Das MAJG soll die Bereiche Arbeitsverhalten, Potentiale und Qualifikation, die durch Beurteilung und Potentialerkennung unterstützt werden, zusammenführen. Das Feedbackgespräch soll die Bedürfnisse und die Erwartungen des Mitarbeiters erfassen.

Durch das MAJG soll gefördert werden:

- gleichberechtigte Kommunikation zwischen Mitarbeiter und Führungskraft,
- Orientierung in der Arbeitssituation und in den übergeordneten Zusammenhängen,
- Offenheit und Vertrauen in der Zusammenarbeit,
- Verantwortung der Führungskraft für Führung, Einsatz und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Eigenverantwortung und -initiative sowie Entwicklung der Mitarbeiter,
- Anregungen von Mitarbeitern zu den Arbeitsabläufen.

Grundsätzliches zum MAJG:

„Struktur“	» Gesprächsthemen sind im Vordruck ‚MAJG‘ vorgegeben
„Atmosphäre“	» gegenseitige Wertschätzung, Sachlichkeit
„Gleichberechtigung“	» Teilnehmer sind gleichberechtigte Partner
„Hilfsmittel“	» Vordruck MAJG, Merkblatt, Schulungen für Führungskräften, Informationen, Video

Inhalte des Vordruckes:

1. Aufgaben (... des Einzelnen)
2. Arbeitsergebnisse (Welche wurden erreicht?)
3. Arbeitsverhalten (... des abgelaufenen Jahres)
4. Erwartungen (... des Mitarbeiters)
5. Individuelle Entwicklung
6. Sonstiges (Wer ist flexibel? Wer traut sich etwas zu?)

Die individuelle Leistung des Mitarbeiters erfährt durch das MAJG ein Feedback durch die Führung und hat Einfluss auf

das Arbeitsverhalten und die Entwicklungschancen.

Im letzten Jahr haben ca. 80% der Mitarbeiter ein MAJG geführt. Davon haben sich 75% positiv geäußert, 41% der Mitarbeiter waren sogar äußerst zufrieden oder sehr zufrieden. Die Rückmeldung der Führungskräfte fiel noch um 5% besser aus. Der Zeitbedarf eines MAJG wurde von Herrn Owesen mit 3 Stunden (eine Std. Vorbereitung, zwei Std. Durchführung) beziffert. Die Mottos dieses Führungsinstrumentes sind

- Führung ist nur so gut wie Kommunikation gelingt und
- **Miteinander reden ist besser als gegeneinander schweigen.**

Aus der Zuhörerschaft wurde die Durchführung des MAJG und eine Beurteilung durch die selbe Führungskraft kritisch beurteilt.

Im zweiten Teil der Informationsveranstaltung berichtete unser Kollege Reinhard Einfeld von seinen ersten Erfahrungen mit Jahresmitarbeitergesprächen (JMG).

Die JMG waren gekoppelt an die Unterrichtsbesprechung eines Beratungsbesuches. Der Unterrichtsbesuch fand am Vormittag statt, die Gespräche am Nachmittag. Als Zeitbedarf waren eineinhalb Stunden vorgesehen, für das JMG eine Stunde. Der Schulleiter schrieb das Protokoll. Die JMG waren der Wunsch des

Auszug aus „Schulmanagement“ (Westermann):

Ziele und Inhalte von Entwicklungsgesprächen

1. Bilanz der eigenen Arbeit im letzten Jahr, in den letzten Jahren.
 - Was war für Sie besonders wichtig und positiv im letzten Jahr?
 - Was hat Ihnen besonders Spaß gemacht, was war unbefriedigend?
 - Welche Probleme haben sich für Sie ergeben?
 - Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie für sich aus den Erfahrungen des Jahres?
2. Meinungsaustausch über die Entwicklung der Schule und die Zusammenarbeit.
 - Was denken Sie über die Entwicklung unserer Schule im letzten Jahr ?
 - Was hat sich bewährt, wo sehen Sie Handlungsbedarf ?
 - Wie empfinden Sie die kollegiale Zusammenarbeit, wo liegen aus Ihrer Sicht Stärken und Schwächen der Schulleitungsarbeit ?
3. Wünsche und konkrete Vorstellungen für die nächste Zeit.
 - Welche Ziele und Wünsche haben Sie für Ihre Arbeit im nächsten Jahr und weiter in der Zukunft ?
4. Konkrete Vereinbarungen treffen
 - Mögliche und anvisierte Aufgaben im nächsten Jahr an der Schule (Klassenlehrer, Sammlungsleiter, Fachvertretung, Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit in Gremien, Kontakt zur Presse....)
 - Fortbildung
 - Vorbereitung von Themen und Initiativen (Schulprogrammentwicklung, Arbeitsgemeinschaften, Jugend forscht, Betreuungsaufgaben...).

Schulleiters, der auf Interesse und Bereitschaft bei den Kolleginnen traf. Die Teilnahme an dem JMG war freiwillig.

Der Leitfaden für das JMG war dem Buch „Schulmanagement“ von Th. Riecke-Baulecke und H-W. Müller entnommen und den Kolleginnen bekannt gemacht.

Im zweiten Durchgang der JMG wurde das Protokoll nach den Gesprächen getippt und die Kollegin und der Schulleiter erhielten je ein Exemplar. Dieser zweite Durchgang ist zwar noch nicht abgeschlossen, es lässt sich jedoch folgendes Fazit ziehen:

Die Kolleginnen haben diese Gesprächsform angenommen, positiv beurteilt und Anregungen und Kritik konnten in der Arbeit in der Schule umgesetzt werden. Kollege Einfeld ermutigte die Zuhörer, eigene Mitarbeitergespräche zu versuchen.

Die Zuhörer und Zuhörerinnen diskutierten zwei Punkte an:

- o Soll die Teilnahme am JMG für die Lehrkraft freiwillig oder verbindlich sein?
- o Ist die Teilnahme vom ÖPR und / oder der Gleichstellungsbeauftragten an dem JMG möglich oder notwendig ?

Beide Fragen konnten nicht beantwortet werden.

► Rückmeldung für Führungskräfte

Protokollführer: Knut Jessen – VSRS - Realschule Bredstedt

Referentin: Frau **Carola Scheel**, Personalleiterin der Shell-Raffinerie Harburg

Frau Scheel führte die Gruppe zunächst in die Personalprobleme des Raffineriebetriebes – einem Betrieb mit ca. 600 Mitarbeitern - Anfang der neunziger Jahre ein. Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war durchweg als gut zu bezeichnen, dennoch gab es produktivitäts-hemmende Spannungen in den Abteilungen zwischen Vorgesetzten und ihren Untergebenen, die sich insgesamt schädlich auf das Arbeitsklima auswirkten. "Der Boss war Motivationshemmer".

Im Jahre 1992 wurden dann von Mitarbeitern zusammen mit der Personalabteilung Fragebögen entwickelt, die anonym ausgefüllt werden sollten und als Grundlage

für anschließend geplante - von Profis moderierte - Seminare dienten.

Das Ganze lief unter dem Schlagwort **Feedback Führungsverhalten** und verfolgte drei Ziele:

- Verbesserung des Führungsverhaltens
- Förderung und Verbesserung des Teamgedankens
- Verbesserung der Kommunikation / Dialoge fördern.

Die Form des Feedbacks basierte auf anonym ausgefüllten Fragebögen, die auf die folgenden 8 Sollkriterien (Führungskriterien) ausgerichtet waren:

1. Ziele / Aufgaben
 - Übergeordnete Ziele und Veränderungen des Gesamtunternehmens deutlich machen
 - Team- und Individualziele vereinbaren
 - Erfüllbare Ziele vereinbaren
 - *Messbare Ziele gemeinsam festlegen
2. Delegation
 - Verantwortung soweit wie möglich übertragen
 - Befugnisse und Handlungsspielräume einräumen und klar definieren
 - Durch Vertrauensvorschuss Kreativität fördern
 - Ermutigen, eigene Entscheidungen zu treffen
3. Soll/Ist – Vergleich
 - Selbstkontrolle im Team anregen und fördern
 - Zielerfüllung regelmäßig mit den Mitarbeitern gegen die Zielvereinbarung abgleichen
 - Bei Zielabweichungen angemessen und richtungsweisend eingreifen
 - Erfolge bei Zielerfüllung herausstellen
4. Kommunikation
 - Umfassend, zeitgerecht und kontinuierlich informieren
 - Kommunikation als Dialog gestalten
 - Zeit nehmen, ansprechbar sein
 - Direkte Kommunikation mit anderen Einheiten ermöglichen und fördern
 - Rückmeldung vereinbaren
5. Motivation
 - Leistungserwartungen offen legen
 - Mitarbeiter in Entscheidungen einbeziehen
 - Leistungen anerkennen und loben
 - sachbezogen und konstruktiv kritisieren
 - Fehler als Lern- u. Erfahrungschance nutzen
6. Arbeitsklima
 - Vorbild sein
 - Optimismus verbreiten, unvoreingenommen sein
 - Nicht den Chef rauskehren, sondern als Teil des Teams auftreten
 - Konflikte im Team erkennen und deren Lösung fördern
 - Offenheit und Kritik im Team stimulieren u. selbst akzeptieren

7. Weiterentwicklung

- Auf kommende Veränderungen vorbereiten
- Lernbereitschaft fördern u. persönliche Initiative anregen
- Beurteilungsgespräche als Dialog zur Weiterentwicklung nutzen
- Durch Job - Rotation weiterentwickeln

8. Veränderungen

- Was hat sich seit dem letzten Gespräch „ Feedback Führungsverhalten „ verändert ?

Die nach diesen Sollkriterien entwickelten Fragebögen wurden anschließend dem Moderator zugänglich gemacht, der sie mit dem Ziel, die Anonymität zu überwinden, bearbeitete und mit Blick auf den Tag „**Feedback Führungsgespräch**“ auswertete. Das Gespräch fand außerhalb der Firma statt. Moderator und Führungskraft trafen sich vorher, analysierten Schwachpunkte und trainierten das Gesprächsverhalten. Die Ergebnisse wurden der Gruppe

vorgeführt und die Gemeinsamkeiten und Profile herausgearbeitet. Jeder ging mit Ängsten und Sorgen in das für alle neue Feedback – Gespräch. Häufigere Sitzungen führten im Laufe der Jahre aber zu atmosphärischer Entspannung und insgesamt zu dem Ergebnis, dass der Aufwand und die Kosten sich für das Unternehmen sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelohnt haben.

In der anschließenden Diskussions- und Fragerunde wurden folgende Punkte angesprochen:

- o Von mehreren Mitgliedern der Gruppe wurde der Blick in eine andere berufliche Welt als lohnend gelobt.
- o Auf Fragen ergänzte Frau Scheel noch die Gruppengrößen des Feedback – Gesprächs (1 + 3 bis 1+ 20 je nach Abteilung), die Kosten (ca. 5.000 DM pro Tag) , die Begleitmaßnahmen Führungstraining mit Personalentwicklung , Gesprächsführung ...), die Aktionen aus solchen Gesprächen (schriftliche Festlegung, Treffen zu einzelnen Sachthemen, Festlegung von Vereinbarungen...) , die Qualität der Moderatoren (ausgebildete Fachleute).
- o Kontrovers wurde dann noch die Frage diskutiert, inwieweit es sinnvoll sei, in dem Spannungsfeld zwischen Führungskräften und Mitarbeitern einen Fragebogen anonym ausfüllen zu lassen, der einseitig den Mitarbeitern die Gelegenheit gibt, ihre Probleme und ihren Frust darzulegen.

► Aus- und Fortbildungskonzept für Schulleiterinnen und Schulleiter

Protokollführer: Günter Orgis – VSRS - Realschule im Schulzentrum Heide-Ost

Herr Buhse (IPTS) betont angesichts der ca. 500 frei werdenden Schulleiterstellen in den nächsten Jahren die Notwendigkeit der Fortentwicklung für die Aus- und Fortbildung dieser Führungskräfte.

1. Für Lehrkräfte, die an der Tätigkeit von Schulleiterinnen und Schulleitern (SL) interessiert sind, gibt es Motivationskurse, wie IPTS-Orientierungskurs, TUF und zukünftig Potentialanalyse.
2. Nach wie vor gibt es Pflichtkurse für SL, die neu ins Amt kommen.
3. An die Pflichtkurse vor Amtsantritt schließen sich die Aufbaukurse an, die thematisch sortiert sind und z. B. Gesprächsführung, Personalentwicklung und Schulentwicklung umfassen.

4. Berufsbegleitende Angebote sind freiwillig für SL, Themen sind dann z.B. Moderationstechnik, Dienstrecht, Schulprogramm, Management, frauenfördernde Maßnahmen.

Folgende Gesichtspunkte ergibt die anschließende Diskussion:

- Interessierte Lehrkräfte werden durch Motivationskurse vielleicht eher abgeschreckt als ermutigt sich um ein Amt zu bewerben.
- Die Einbindung in die Schulleitungstätigkeit an der eigenen Schule könnte ein erster Schritt sein, Lehrkräfte mit der Arbeit als SL vertraut zu machen. Beispielsweise könnten Lehrkräfte einen neuen Stundenplan mit erarbeiten

oder die SL könnten interessierten Lehrkräften einen Einblick in ihren Arbeitsablauf gewähren.

- Positive Erfahrungen aus der Wirtschaft sollten für die Schulen nutzbar gemacht werden.
- Das Haushaltsrecht könnte von den Angestellten des Schulträgers gelehrt werden.
- Bei den Aus- und Fortbildungsangeboten werden die stellvertretenden SL nicht zielgerichtet angesprochen.

SL, Vertreterin oder Vertreter sollten als Team angesprochen werden.

- Um ein adressatengerechtes Angebot abzufragen, sollte das IPTS direkt bei den Schulen nachfragen.
- Werden Leistungsträger in einem Kollegium motiviert, sich für die Tätigkeit als SL zu interessieren, verliert die Schule (vorübergehend) an Qualität.

► Auswahlverfahren/Wahl

Protokollführer: Manfred Helmert – VSRS – Theodor-Heuss-Realschule Preetz

1. Leider bestand seitens der Kongress-Teilnehmer kein Interesse an dieser Thematik bzw. andere Themenbereiche wurden bevorzugt. Von daher kann nur von einer Dreiergruppe berichtet werden: **Frau Zähle** aus dem Bildungsministerium in Kiel und **Herr Winkler** von der Arbeitsgemeinschaft der Schulleiterverbände Deutschlands (ASD) und dem Protokollanten. Letzterer beschränkt sich in seinen Ausführungen im Großen und Ganzen

- a. auf die Vorstellungen des o.g. Verbandes ASD und
- b. versucht, größere Unterschiede im Verfahren u. bei der Wahl zwischen ASD und dem hiesigen Ministerium herauszustellen.

Hilfreich ist hierbei ein Übersichtsschema (ASD) zum „Besetzungsverfahren von Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter“ (aus: Schulleitung in Deutschland, 1999, S. 33) - siehe hierzu den entsprechenden Abdruck.

2. Sowohl Herr Winkler als auch Frau Zähle betonten, dass grundsätzlich alle offenen Stellen mit Anforderungsprofil ausgeschrieben werden müssen (Transparenz durch Ausschreibungen mit Stellenprofil).

3. In dem weiteren Verlauf bis zur Besetzung sind jedoch Unterschiede zwischen ASD und Schleswig-Holstein festzustellen. Das ASD-Verfahren ist meines Erachtens komplexer und formaler als hier-

zulande (vergleiche Schema). Ferner wird seitens des ASD die Bildung eines Personalpools bevorzugt, der aus aufstiegs-Willigen Lehrkräften, nicht berücksichtigten Stellenbewerbern und Schulleitern, die versetzt werden sollen (z. B. nach Auflösung der Dienststelle), besteht.

4. Abgesehen von den üblichen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen müssen beim ASD bei einer Bewerbung ein Orientierungskurs und drei sogenannte A-Kurse nachgewiesen werden. Bei uns in Schleswig-Holstein gibt es dieses Muss nicht, eine Bewerbung ist auch ohne eine entsprechende Zusatzqualifikation möglich.

5. Auch beim Überprüfungs-Auswahlverfahren wird beim ASD komplexer vorgegangen (vergleiche Schema). Schulträger und Schule laden die Bewerber zu einem Gespräch ein und geben ein Votum mit Rangfolge ab. Danach trifft ein Auswahlgremium - bestehend aus je einem Vertreter der Personalbehörde (Vorsitz), der Schule, der gleichen Schulform und des Schulträgers die definitive Entscheidung über die Besetzung der Stelle. - Das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Schulleiterstellen in Schleswig-Holstein wird den meisten von uns noch bekannt sein, ansonsten wird auf den entsprechenden Erlass verwiesen vom 3. März 1997 in betreffendem Nachrichtenblatt 1997, Seite 238.

Besetzungsverfahren von Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter

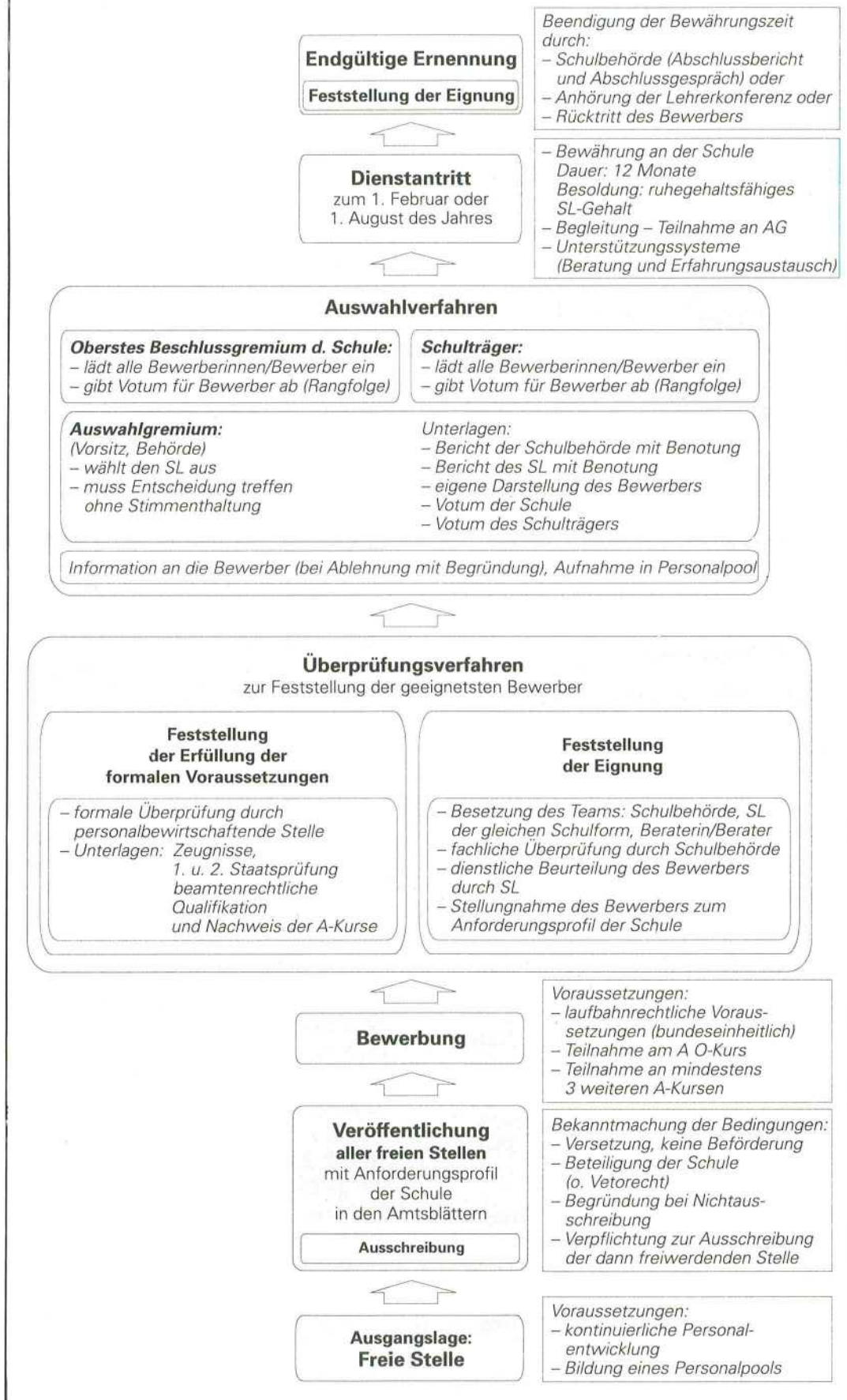


Foto-Nachlese Kongress 2000

UNSERE



R
E
F
E
R
E
N
T
E
N



Foto-Nachlese Kongress 2000

Foto-Nachlese Kongress 2000



Foto-Nachlese Kongress 2000

Protokoll der Mitgliederversammlung vom 5. Oktober 2000 im Hotel Conventgarten in Rendsburg

- Klaus-Ingo Marquardt -

Beginn: 15.40 Uhr

Ende: 16.20 Uhr

1. Begrüßung

Walter Rossow begrüßt in Vertretung des erkrankten 1.Vorsitzenden Michael Doppke die Mitglieder.

2. Wahl eines Versammlungsleiters

Uwe Koch wird einstimmig zum Versammlungsleiter gewählt.

3. Bericht des 1.Vorsitzenden

siehe Bericht (Seite 32 - 34)

4. Kassenbericht 1999

siehe Kassenbericht (Seite 35)

5. Bericht der Kassenprüfer

Kollege Lücken und Kollege Franke haben die Kasse geprüft. Die Überprüfung ergab keine Beanstandungen. Kollege Lücken beantragt die Entlastung des Vorstands.

6. Aussprache über die Berichte

Eine Aussprache wird nicht gewünscht.

7. Entlastung des Vorstands

Dem Antrag des Kollegen Lücken auf Entlastung des Vorstands wird einstimmig bei Enthaltung der Vorstandsmitglieder entsprochen.

8. Haushalt 2001

siehe Haushaltsplan (Seite 36)

9. Nachwahlen

Zur Wahl stehen zwei Beisitzer (für A.Sing und H.-M. Lenz)
Der Vorstand schlägt vor: Frau M. Böddener und Frau M. Sorour
Beide Kandidatinnen werden einstimmig gewählt.

10. Anträge

Der Vorstand stellt folgenden Antrag:

Im Jahr 2001 findet keine Mitgliederversammlung statt. Die nächste MV wird im März 2002 stattfinden.

Begründung: Auf der MV sollte der Kassenbericht des vergangenen Jahres entgegengenommen und der Haushaltsplan für das laufende Jahr beschlossen werden. Beides findet sinnvollerweise am Anfang des Jahres statt.

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

11. Verschiedenes

- ◆ Kollege Ibelherr wendet sich gegen die Einführung von Winterferien, von denen nur die finanziell besser gestellten profitieren würden. (Skilaufen)
- ◆ Kollege Keck dankt dem Vorstand für die geleistete Arbeit.

Das vorstehende Protokoll gilt als genehmigt, wenn nicht bis zum 30. November 2000 schriftlich bei der Geschäftsstelle dagegen Einspruch eingelegt worden ist!

Rechenschaftsbericht des Vorstandes 99 / 00

- Michael Doppke -

Vorbemerkung:

Im Folgenden berichte ich zusammenfassend über die Aktivitäten des Vorstandes über das Rechenschaftsjahr 1999 hinaus bis zum September 2000. Ich gehe dabei davon aus, dass dem Antrag des Vorstandes auf Verschiebung der Mitgliederver-

sammlung 2000 in das Frühjahr 2001 zugestimmt wird. Der daraus resultierende Berichtszeitraum läge dann z. T. zu weit zurück, was dem Hauptziel des Antrages (Aktualität) widersprechen würde.

Vorstandssitzungen

Der Vorstand hat regelmäßig getagt, um die Arbeit des Verbandes inhaltlich und organisatorisch zu planen. In der Regel fanden die Sitzungen nachmittags in der Woche statt, aber auch ganztägig/mehrtägig an Wochenenden und in den Ferien. An den Sitzungen nahmen neben den gewählten Vorstandsmitglie-

dern je nach Tagesordnung auch Berater teil. Gerade diese brachten oft entscheidende Aspekte und Perspektiven mit ein. Ich würde mich freuen, wenn wir diesen Beraterstamm noch erweitern könnten, auch um die eine oder den anderen dauerhaft für die Vorstandsarbeit zu gewinnen.

Veranstaltungen

Die *Kongresse* des slvsh sind inzwischen zu einem Markenzeichen geworden. Die steigende Teilnehmerzahl und das Interesse außerhalb des Verbandes zeigen dies deutlich. Ich denke, dass wir mit den gewählten Themen richtig lagen, auch wenn nicht alle Referenten immer voll unseren Ansprüchen und Erwartungen genügten. Wir sind für Anregungen bezüglich Themen, Referenten und auch Tagungsstätten dankbar. Die nächste Großveranstaltung, unser zehnjähriges Jubiläum, wird am 6.11. 2001 im Kieler Schloss stattfinden. Mit der Ministerin und Dr. Driftmann stehen zwei Hauptredner schon fest. Die letzte Mitgliederversammlung war nur äußerst spärlich besucht. Wir haben deshalb die diesjährige MV an den

Kongress angekoppelt. Die *Regionalversammlungen* sind zeitlich verlegt und organisatorisch verändert worden. Das von Hans Stäcker ausgearbeitete Konzept scheint sich zu bewähren. Die Anregungen aus den Schulen waren für und sehr hilfreich und ich denke, dass sie als wichtiger Bestandteil von gegenseitiger Information weiter ausgebaut werden sollten. Ich hoffe dass sich in allen Regionen dauerhaft ein Team um die Belange „ihrer“ Schulleitungen kümmern wird. Vorbereitet durch Nora Siegmund und Wolfgang Buck haben wir im letzten November im Landeshaus gemeinsam mit dem vds eine sehr gut besuchte *Fachtagung* zum Thema Integration durchgeführt.

Arbeitskreise

Die bestehenden Arbeitskreise „Kleine Schule“ und „Stellvertreter“ wurden weitergeführt, auch wenn sowohl Peter Franke als auch Klaus-Ingo Marquardt aus gesundheitlichen Gründen eine „Auszeit“ nehmen mussten. Klaus ist inzwischen wieder aktiv, für Peter übernimmt Frau Rackwitz zunächst die Leitung. Neu ist der

„Club der Pensionäre“ oder unser „Ältestenrat“. Friedrich Jeschke kümmert sich um diese Gruppe. Wenn der Wunsch besteht können gerne weitere Schular-, Themen-, oder Gruppenarbeitskreise entstehen. Es muss „nur“ jemand dazu bereit sein, die Leitung zu übernehmen.

Fortbildungen

Die angebotenen Fortbildungen wurden sehr unterschiedlich angenommen. Hier liegt Handlungsbedarf vor. Wir sind dabei, ein hochwertiges Angebot vorzubereiten. Sehr hilfreich wäre es, wenn wir Wünsche und Anregungen übermittelt bekämen.

Auch fehlt uns noch jemand, der diesen Bereich verantwortlich übernimmt, um Walter Rossow, der zunächst diese Aufgabe von Holger Arpe übernommen hat, zu entlasten.

Gespräche

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit sind Gespräche auf allen Ebenen des Ministeriums und mit allen relevanten Gruppen in und um Schule. So treffen wir uns mindestens einmal im Jahr mit der *Ministerin und dem Staatssekretär*. Darüber hinaus gibt es sehr viele Kontakte und Termine mit Abteilungsleiterinnen und Referentinnen. Ebenso tragen wir unsere Anliegen regelmäßig den schulpolitischen Sprecherinnen und Sprechern der *Parteien* vor. Diesen immer in sachlich konstruktiver Art geführten Gesprächen ist es zu verdanken,

Teilnahme an Veranstaltungen

Vertreter oder Vertreterinnen des slvsh werden zu vielen Veranstaltungen als Gäste oder Diskussionsteilnehmer eingeladen. Das waren u.a. die GEW, der Philologenverband, der VdR, der Beratungslehrerverband, Wirtschaftsverbände (Jubi-

dass nun endlich alle Schulleiterinnen und Schulleiter den Titel Rektor tragen können. Es sind inzwischen so viele Ansprechpartner, dass wir zeitlich und personell nicht immer nachkommen können. Gezielte Gesprächsrunden u.a. mit den Elternvertretungen, dem IPTS, Verbänden und Gewerkschaften und den kommunalen Spitzenverbänden konnten so im letzten Jahr nicht organisiert werden. Kontakte wurden aber am Rande von Veranstaltungen weiter gepflegt.

läum Tannenfelde, Unternehmertag, workshop PE, SL-Ostseekonferenz) sowie Podiumsdiskussionen diverser Veranstalter in der Region zu unterschiedlichen Themen.

Expertenfunktion

Stark ausgeweitet hat sich die Nachfrage von Sachkompetenz aus dem slvsh. Vor allem der erste Vorsitzende, aber auch andere Mitglieder des Vorstandes wurden in Arbeitskreise des Ministeriums und der kommunalen Spitzenverbände berufen (Themen: Personalentwicklungskonzept Schule, Ausgleichsstunden 2000/2001,

Nachfolgeregelung „Erbsebzählererlass, Arbeitszeit Schulleitung und Lehrkräfte, PC in Schule, ...). So konnten wir sehr häufig schon im Vorfeld von Entscheidungen die Erfahrungen und Erfordernisse von Schulleitungen mit einbringen und manches Mal zumindest die Richtung von Entwicklungen mit beeinflussen.

Anhörungen

Olaf Peters und sein Team konnten Stellungnahmen zu verschiedenen Gesetzesvorlagen erarbeiten. Viele davon waren sehr speziell und betrafen unsere Belange

nur wenig oder gar nicht. Trotzdem sind wir froh darüber, dass wir zu allen Themen als Verband gehört werden.

Rechtsberatung

Stark gestiegen ist auch der Bedarf an Rechtsberatung, sowohl grundsätzlicher Art als auch in Einzelfällen. Hier konnte Friedrich Jeschke manchem Kollegen/mancher Kollegin mit Rat und Tat zur Seite stehen und einigen auch ganz konkret

zu ihrem Recht verhelfen. Dieser Bereich sollte weiter ausgebaut werden. Mit dem Kollegen Karl-Heinz Werner wird sich eine zusätzliche Person in die Thematik einarbeiten.

Öffentlichkeitsarbeit / Information

Die Mitgliederzeitung ist nach wie vor unser wichtigstes Informationsmedium. Die Erstellung kostet viel Energie und lastet zur Zeit allein auf den Schultern von W. Rossow. Auch eine gute technische Ausstattung kann die Arbeit nur erleichtern. Wir brauchen dringend Kolleginnen und Kollegen, die Texte „liefern“!!! Unsere homepage (www.slvsh.de) wird seit April

durch Uwe Niekel gepflegt. Sie wird sicher zunehmend Bedeutung bekommen. Wir werden weiter mit der Zeit gehen. Die Presse fordert die Meinung des slvsh noch zu selten an. Dies liegt sicher auch daran, dass wir in diesem Bereich nicht sehr aktiv sind.

Mitgliederentwicklung

Aufgrund der vielen Pensionierungen sinkt die Zahl der Aktiven zur Zeit etwas. Es gelingt uns noch nicht, die vielen Neuen zu erfassen und zum Beitritt zu bewegen.

Personalentwicklung Vorstand

Im letzten Jahr mussten sich leider aus unterschiedlichen Gründen Kolleginnen und Kolleginnen aus gesundheitlichen, familiären oder beruflichen Gründen aus der Vorstandsarbeit zurückziehen. Ich bedanke mich bei **Peter Franke, Heike Lenz, Wolfgang Buck, Holger Meyer und Lutz Philippeit** sehr herzlich für die geleistete Arbeit und hoffe dass Sie wieder aktiv werden können und wollen! Mein besonderer Dank gilt **Angelika Sing**, die nach Dr. Peter Wendt und Holger Arpe nun auch in die Schulaufsicht gewechselt

Kooperation mit dem VSRS

Die Vorstände beider Verbände haben sich im Juli wieder einmal zu gemeinsamen Gesprächen getroffen und gleich Nägel mit Köpfen gemacht: Aufgrund der großen inhaltlichen Übereinstimmung wurde der erste gemeinsame Kongress organisiert. Wir haben abgemacht, dass wir die Erfahrungen dieser Kooperation umgehend auswerten und dann weitere

Die Regionalberater werden sich der Sache verstärkt annehmen. Aber auch alle anderen Mitglieder sind dringend aufgefordert zu werben.

ist. Ich bin sicher, dass auch sie unsere Anliegen in ihrem neuen Aufgabenfeld immer im Blick haben wird. Ihr Engagement insbesondere für die Zeitung und die ASD, aber auch ihre programmatische Arbeit für Qualität in der Schule waren für mich sehr wichtig! Noch können wir diese „Verluste“ auffangen. Viele Vorstandsmitglieder sind seit der ersten Stunde dabei. Es ist abzusehen, dass weiterer Bedarf entstehen wird. Wir werden deshalb innerhalb des Verbandes gezielt Personalentwicklung betreiben.

Schritte planen. Ich hoffe, dass es uns gelingt die Kooperation schnell auszuweiten und daraus eine dauerhafte Partnerschaft entstehen zu lassen.

Ich bedanke mich bei allen, die mich in meiner Arbeit unterstützt haben und hoffe, dass wir im Jubiläumsjahr endlich einmal messbare Erfolge im Bereich Arbeitszeit vermelden können!!

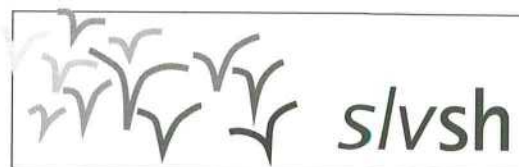
Wir möchten alle Kolleginnen und Kollegen bitten, bei

- Namens-, Schul- oder Privatadressenänderungen,
- Eintritt in den Ruhestand oder
- Kontoänderungen

auch an den s/vsh zu denken und diese entweder

- der **AWU** (Kleine Bahnstr. 6, 22525 Hamburg) oder
- unserer Geschäftsstelle

umgehend mitzuteilen. So gewährleisten Sie sich den Erhalt der neuesten Informationen und ersparen uns unnötige Kosten und Arbeit.

KASSENBERICHT 1999

Schulrentenverband Schleswig-Holstein e.V.

Einnahmen

1. Übertrag aus 1998	
a. Kto. 188 000	294,19 DM
b. Kto. 690 188 000	3.979,49 DM
2. Beiträge 1999	48.610,00 DM
3. Werbung	6.048,00 DM
4. ASD-Broschüre (Selbstkosten)	410,00 DM
5. Schulprogramme (Selbstkosten)	1.023,00 DM
6. Zinsen Kto. 690 188 000	706,44 DM
7. Veranstaltungen (Eigenanteil der Mitglieder)	7.310,00 DM
8. Sonstiges	351,06 DM
Summe	68.732,18 DM

Ausgaben

1. Anschaffungen	648,00 DM
2. Mitglieder / Kongress	17.824,75 DM
3. Fortbildung	2.488,42 DM
4. Geschäftsstelle	2.095,00 DM
a. Zeitung	19.830,76 DM
b. Finanzämter	1.485,59 DM
5. Vorstand – Telefon / Fax	12.027,92 DM
6. ASD	3.100,80 DM
7. Inventar/Unterhaltung	314,14 DM
8. Sonstiges	966,28 DM
Summe	60.781,66 DM

Kontostand 188 000 zum 31.12.1999 2.264,59 DM

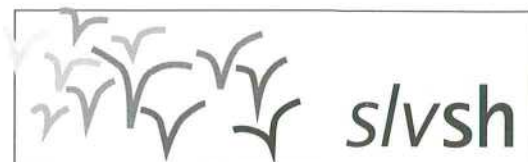
Kontostand 690 188 000 zum 31.12.1999 5.685,93 DM

GESAMTÜBERTRAG zum 01.01.2000**7.950,52 DM**

Bad Bramstedt, 15.09.2000

Hans-Peter Drosdatis
Kassierer

Haushaltsvoranschlag 2001



Schulleiterverband Schleswig Holstein e.V.

Einnahmen

1.	Beitrag (425 Mitglieder)	51.000,00 DM
2.	Werbung	10.000,00 DM
3.	Zinsen	1.000,00 DM
4.	Rücklagen aus 2000	15.000,00 DM
Summe		<u>77.000,00 DM</u>

Ausgaben

2000	Anschaffungen	3.000,00 DM
3000	Mitglieder/Veranstaltungen/Jubiläum	25.000,00 DM
4000	Fortbildung	2.000,00 DM
5000	Geschäftsstelle	29.000,00 DM
	Zeitung	
	Schreibkraft	
	Finanzämter	
6000	Vorstand / Telefon / Fax	13.000,00 DM
7000	ASD	3.000,00 DM
8000	Inv./ Unterhaltung	1.000,00 DM
9000	Sonstiges	1.000,00 DM
Summe		<u>77.000,00 DM</u>

Bad Bramstedt, 15.09.2000

Hans-Peter Drosdatis
Kassierer

Parteiengespräche

- Nora Siegmund -

► 13. 09. 2000 im Landeshaus 16.00 Uhr Herr Dr. Klug, FDP

slvsh: Kongress am 5. Oktober 2000 in Rendsburg.

Herr Dr. Klug sagt sein Kommen zu.

slvsh: zehnjähriges Jubiläum des slvsh am 6. November 2001 im Kieler Schloss, Kleiner Saal, ab 15.00 Uhr.

Herr Dr. Klug hat sich den Termin notiert. Herr Dr. Klug fragt nach unseren Themen und nach der Zusammenarbeit mit Frau Erdsiek-Rave.

Der slvsh begrüßt die Tatsache, dass die Ministerin von Leitungszeit für Schulleiterinnen und Schulleiter spricht.

slvsh: Das Arbeitszeitmodell des slvsh (in Anlehnung an das Hamburger Modell) wird mindestens ca. 200 Planstellen im Leitungsbereich erforderlich machen.

Dr. Klug spricht von einem interessanten Modell, will es durchrechnen, auf Machbarkeit prüfen, hält die Verbesserung der Leitungszeit für unumgänglich und einen Zeitraum von 4 bis 5 Jahren bei der Größenordnung für realistisch. Ein Stufenmodell für 1000 neue Lehrerstellen will die FDP entwickeln, obwohl der Rechnungshof die Notwendigkeit von 1500 zusätzlichen Lehrerstellen errechnet habe; diese Berechnung ist ernst zu nehmen. Frau Erdsiek-Rave sieht die Notwendigkeit, Lehrerstellen einzuwerben; im G + H-Bereich werden bis zum Jahr 2005 durch altersbedingte Pensionierungen 2000 Lehrerstellen fehlen. In Schleswig-Holstein sind nur 1300 Lehramtsstudenten eingeschrieben. Eine zielgerichtete Werbung für den Lehrerberuf muss laufen, dabei ist die Wiederverbeamtung hilfreich, denn wir werden auf Lehrer aus anderen Bundesländern angewiesen sein. Ein Konzept für die Ausbildung in benötigten Fächern muss her, in den Fächern Musik, Kunst und Religion ist die Situation trostlos. Das Grundübel der Politik ist: Es wird erst reagiert, wenn die „Karre im Dreck“ ist. Das Konzept der Leitungszeit ist überzeugend, jedoch sind die Rahmenbedingungen im Moment nicht günstig; nachrückende Kolleginnen und Kollegen werden davon profitieren.

slvsh: Die Vielfalt der Schulleitungstätigkeit hält Kolleginnen und Kollegen davon ab, sich für die Schulleitung zu bewerben.

Integration braucht Planungssicherheit. Der slvsh hat nach der Veranstaltung „Integration: Anspruch und Wirklichkeit“ im Landeshaus am 25.11.1999 eine Nachlese bei allen Fraktionen durchgeführt.

Zwei Fragen sind von allen ohne Einschränkung mit „ja“ beantwortet worden:

„Setzen Sie sich dafür ein, dass alle Schulämter die Lehrerstunden für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach vergleichbaren Messzahlen vergeben?“

„Setzen Sie sich dafür ein, dass die Lehrerruteilung durch die Schulämter in allen Kreisen und kreisfreien Städten des Landes für die Schulleitungen transparent zu machen sind?“

Gerade in diesen Punkten gibt es in der Praxis oft Probleme.

Dr. Klug: Integration ist nicht dogmatisch zu lösen, der Einzelfall muss im Vordergrund stehen wenn es darum geht, Ressourcen zu vergeben. Es müssen Zuweisungen gegeben sein und gleiche Maßstäbe im Land. Integration darf nicht aufgefordert werden, wenn das Umfeld nicht zustimmt. Das Ministerium darf es nicht einreißen lassen, dass die Schulaufsicht ideologisch hörig arbeitet. Ein sonderpädagogischer Förderbedarf ist nicht wegzudefinieren oder herunterzurechnen. Gutachten dürfen nicht ausgehebelt werden, wenn sie nicht durch ein Gegengutachten widerlegt werden. Sie stellen die Grundlage für fachfundierte Entscheidungen dar. Für integrative Maßnahmen muss eine Planungssicherheit gegeben sein, z.B. ein Zeitraum von vier Jahren in der Grundschule. Eine einjährige Planung ist keine Planung.

slvsh: sonstige Themen: PC Wartung in Schulen.

Dr. Klug: Da muss es eine Lösung geben, Firmen beauftragen Wartungs- und Vertragsservicebetriebe. Die Arbeitszeit der Schulleiter und Lehrer ist zu kostbar für diese Zwecke.

slvsh: GEZ-Gebühren

Herr Dr. Klug will nachfragen.

s/vsh: Schulen fühlen sich über das Nachrichtenblatt nicht ausreichend informiert; das Gesetzes- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein hat nicht jede Schule.

Dr. Klug: Über den PC müsste es möglich sein, über das Landesinfo an alle Gesetzestexte heranzukommen.

► **13. 09. 2000 im Landeshaus 18.00 Uhr Frau Birk, Bündnis 90/Die Grünen**

s/vsh: Kongress am 5. Oktober 2000 in Rendsburg.

Frau Birk kann wahrscheinlich nicht kommen, ist durch die Teilnahme am Finanzausschuss verhindert.

s/vsh: Jubiläum

Frau Birk notiert Zeitpunkt.

s/vsh: Das Arbeitszeitmodell wird erklärt: Leitungszeit wird mindestens 200 Planstellen kosten; alle Ausgleichstatbestände im Ministerium kommen auf den Prüfstand (z.B. Landespool / IPTS ...)

Frau Birk: Das müsste man alles einmal ausrechnen, die „Schuld“ der Vorgriffsstunde wird auch fällig.

s/vsh: Die Schulleiter- und Schulleiterinnen sind zu viel an der „Werkbank“ und haben zu wenig Zeit für Leitungsaufgaben, sog. Systemzeit.

Frau Birk: Für die Technik im öffentlichen Dienst braucht man „manpower“, keine Kommune würde sich Computer anschaffen ohne Berater- und Wartungsvertrag. Frau Buhlman fordert einen Laptop pro Schüler, wenn die Eltern das kaufen, sind sie verantwortlich. Bei einem Server im Netz ist die Schule verantwortlich, wie soll das gehen? Der „Verbindungsmensch“ in der Schule ist der Motor der Veränderung. Wir sind daran interessiert, dass Schule gut läuft. Wir brauchen ein Budget für die Schulleitung.

s/vsh: Integration

Frau Birk: Hilfe für Menschen mit Behinderungen ist wichtiger denn je. Frühförderung ist kostengünstig und sinnvoll, da sie frühzeitig vor einer Einweisung in eine Förderschule bewahren kann. Gerade Sprechansätze für Kinder werden immer weniger und müssen in frühen Entwicklungsphasen geschaffen werden. Die Grünen werden ein Konzept für Integration aus dem Bildungsministerium fordern. Herr Tietze wird die Fraktion dabei unterstützen können. Sonderpädagogische Kompetenz ist von der Basis abzufragen. Die Verantwortlichkeit für Hilfe muss gewährleistet bleiben. Wir werden uns an die Schulen wenden und uns Informationen verschaffen. Wir werden uns kundig machen und nachfragen, wie es mit der Planungssicherheit in der Integration aussieht.

s/vsh: GEZ-Gebühren

Frau Birk: Es ist unwürdig, dass Schulen Gebühren zahlen sollen oder damit belastet werden. Wie wird das Thema Arbeitszeit für Schulleitungen und Lehrer im Ministerium gehandhabt?

s/vsh: Es gibt eine Kommission, die daran arbeitet. Herr Doppke, der Vorsitzende des s/vsh, ist hinzugebeten worden. Weiterhin läuft eine Ausschreibung: Schulen können sich melden, um das Arbeitszeitmodell zu erproben.

s/vsh: Schulsekretärinnen sollten höher gruppiert werden, für die Aufgaben, die sie erfüllen.

Frau Birk: Bundesweit ist es ein Ärgernis, dass Schulsekretärinnen nicht entsprechend ihrer Arbeit bezahlt werden. Schulen sollten ausreichend mit Sekretärinnenstunden bestückt sein, damit nicht die am besten Bezahlten Sekretärinnenaufgaben übernehmen müssen. Die deutlichste teuerste Kraft sollte nicht lauter andere Arbeiten machen und somit eine Selbstausbeutung betreiben.

► **14. 09. 2000 im Landeshaus 14.00 Uhr Herr Joost de Jager, CDU, mit Mitgliedern des Arbeitskreises Bildung: Frau Eisenberg, Herr Storjohann, Frau Hansen, Frau Schmoll**

s/vsh: Kongress am 5. Oktober 2000 in Rendsburg

Frau Eisenberg sagt ihr Kommen zu.

s/vsh: Jubiläum

Noch keine Zusage der CDU.

s/vsh: Arbeitszeitmodell

Herr de Jager erachtet den Rekrutierungsweg für Schulleitungen als wenig entwickelt und schlägt einen Einstieg in eine Personal-Entwicklungsplanung vor. Hier sollte man junge Kolleginnen und Kollegen aussuchen, die nicht nur gut unterrichten können, sondern auch gut organisieren können.

slvsh: Die augenblickliche Situation ist unbefriedigend. Leitungszeit kann nicht über die „Hintertür Ermäßigungsstunden“ erreicht werden.

Herr de Jager spricht sich für einen Sockel von 10 Zeitstunden für Schulleiterinnen und Schulleiter aus und für weitere Leitungszeit, die sich nach dem Faktor der Anzahl der Schüler errechnet.

s/vsh: Ein Großteil der Leitungszeit muss am Vormittag laufen; Kollegen, Kinder, Sekretärinnen sind am Nachmittag nicht da.

Herr de Jager: Auf jeden Fall muss es für Schulleiterinnen und Schulleiter mehr Leitungszeit als Unterrichtsverpflichtung geben.

s/vsh: Wir erinnern an das vom **slvsh** entwickelte Modell: „Systemzeit“.

Herr de Jager: Die Arbeitszeit der Schulleitungen ist zu verändern; das ist jedoch nur vertretbar, wenn man auch an eine Entlastungszeit für Lehrerinnen und Lehrer denkt, die besonders, auch außerunterrichtliche Leistungen bringen.

s/vsh: Es gibt die sog. „gelbe Liste“ der Planstellenverteilung. Die Landes-IPTS-PR-usw.-Pool-Stunden sollten einmal zwecks Ressourcengewinnung geprüft werden.

Herr de Jager: Die Vertreterinnen und Vertreter wollen diese Liste durchgehen. Es müssen Leitungszeitressourcen gefunden werden, denn für die Anforderungen, die an die Schulleitung gestellt werden, braucht es Leitungszeit.

s/vsh: Integration

Herr de Jager: Die Integrationspolitik geht zu Lasten der Kinder und Jugendlichen, die sonderpädagogischen Förderbedarf haben. Wir wollen integrative Maßnahmen nur, wenn sie an qualitativ gute Bedingungen geknüpft sind. Da die Rahmenbedingungen für integrative Maßnahmen nicht stimmen, wünscht die CDU keine größere Ausweitung. Sonderschulen sollen erhalten bleiben.

s/vsh: GEZ-Gebühren

Herr de Jager: Ein parlamentarisches Verfahren läuft in den Ausschüssen. Rundfunkstaatsverträge werden vom Landtag beschlossen. Die CDU hat einen Antrag auf Befreiung der Schulen laufen.

s/vsh: Englisch an Grundschulen

Herr de Jager: Wenn, dann eine Hinführung zum Englischen schon im 1. Schuljahr; die Einführung des Englischunterrichts erst ab 5. Klasse. Eine Hin- bzw. Einführung des Englischunterrichts darf nicht zu Lasten der Grundversorgung gehen. Auch sollte man Englisch nicht der Autonomie überlassen; eine spezielle Ausbildung muss abgewartet werden, bevor man etwas durchführt.

► 14. 09. 2000 im Landeshaus 16.00 Uhr Frau Spoorendonk, SSW

s/vsh: Kongress am 5. Oktober 2000 in Rendsburg

Frau Eichhorn, Landesvorsitzende des SSW, wird kommen.

Jubiläum: Einladung wird ausgesprochen.

s/vsh: Arbeitszeitmodell

Frau Spoorendonk hält die vorhandene Zeit für Schulleitung für nicht ausreichend obwohl sie es für sinnvoll hält, dass Schulleiterinnen und Schulleiter auch unterrichten und nicht nur verwalten. Schule weiterentwickeln, Schulprogramme erstellen, wer soll die Vorarbeiten leisten? Das alles verlangt nach Leitungszeit. In Dänemark werden Arbeitszeitregelungen auch für Schulen in Tarifverhandlungen festgelegt.

s/vsh: In den Nachrichtenblättern häufen sich 2. und 3. Ausschreibungen von Schulleitungsstellen. 400-500 Schulleiterstellen werden mittelfristig und 1600-2000 Führungspositionen in den nächsten 10 Jahren ersetzt werden müssen.

Frau Spoorendonk: Man muss gute Prognosen schaffen; zukünftigen Schulleitern und Stellvertretern versprechen, dass es besser wird. Grundlage: Was ist angemessene Leitungszeit, Aufgabenbereiche definieren, mehr Kollegen an die Schulen, Aufstiegschancen in der Schule wären wünschenswert. Welche Schulgröße löst welche Leitungszeit aus?

s/vsh: Wir stellen uns einen Sockel als Bemessungsgrundlage vor, die Restzeit der Leitungszeit sollte sich nach der Schülerzahl richten. Wir streben eine Angleichung der Schular-ten an.

Frau Spoorendonk: Die Aufgaben der Grund- und Hauptschulen scheinen nicht so zu zählen wie die der Gymnasien. Gerade die Möglichkeiten für sozial schwache Kinder müssen in einer kindgerechten Schule gestärkt werden. Es müssen Zielvereinbarungen für Schulleitungszeit getroffen werden; auch Fortbildung muss in der Schule verhandelt werden. Der Landespool muss aufgebrochen werden, das IPTS neu strukturiert werden. Dänische Schulen müssen mit ihrem Budget wirtschaften; die Schule beschließt über alles; mehr Freiraum für die Schule ist besser. Das Ministerium muss die Vordenkerrolle übernehmen und Ressourcen verhandeln und bereitstellen.

s/vsh: Integration

Frau Spoorendonk: Zu Beginn der Integration in Schleswig-Holstein gab es mehr Planstellen, jetzt sind es weniger. Modelle werden anders finanziert; die Fortsetzung ist ein Problem, weil nicht genug Geld zur Verfügung steht. Es muss ein Rahmen für die Integration geschaffen werden. Ressourcen für die Begleitung und Hilfen müssen geschaffen werden. Ressourcen müssen gesucht werden. Schwierigkeiten bei der Einrichtung von Sonderbeschulung oder der Einrichtung von integrativen Maßnahmen sollte es nicht geben. Planungssicherheit muss gegeben sein. Übermäßige Kontrollsucht hilft nicht.

s/vsh: Planstellenzuweisung sollte nach dem anstehenden Bedarf vorgenommen werden und nicht entsprechend der Statistik von vor zwei Jahren.

Frau Spoorendonk: Da sehe ich auch Handlungsbedarf.

► 14.09.2000 im Landeshaus 18.00 Uhr Herr Dr. Höppner, SPD

s/vsh: Kongress am 5. Oktober 200 in Rendsburg.

Herr Höppner bedankt sich für die Einladung und sagt zu.

Jubiläum: Einladung wird ausgesprochen.

s/vsh: Das Arbeitszeitmodell wird dargestellt und die damit verbundenen „Kosten“ in der 1. Stufe mit mindestens 200 Planstellen benannt.

Herr Höppner: Der Begriff Leitungszeit ist zeitgemäß, ein entsprechender Anteil der „Schulleiterzeit“ muss für nicht unterrichtliche Zeit zur Verfügung stehen. Ob dann im nächsten Jahr die vom s/vsh genannte Zahl umgesetzt werden kann, muss sich zeigen.

s/vsh: Welche Leitungszeit bekommt ein Schulleiter einer Hauptschule mit ca. 14 Klassen und 300 Schülern?

Dr. Höppner: Ich schätze den unterrichtlichen Teil auf 9 Stunden.

s/vsh: Leider sind es in diesem Fall 15 Stunden. Hier liegt auch einer der Gründe, warum so oft Stellenausschreibungen mehrfach im NBI erscheinen.

Dr. Höppner: Das ist mir auch schon aufgefallen, ich sehe hier ein Problem für die Zukunft, weil in der nächsten Zeit viele Schulleiter pensioniert werden.

s/vsh: Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach möglich, alle Ausgleichstatbestände im Ministerium (z.B. Landespool / IPTS, ...) ernsthaft zu prüfen, um u.U. daraus Ressourcen zu gewinnen.

Dr. Höppner: Eine gute Idee.

s/vsh: Integration: In letzter Zeit gibt es gerade im Raum Kiel häufig Kritik bei der Bemessung von Integrationsmaßnahmen.

Dr. Höppner: Ich werde da nachhaken.

Ressourcen erschließen – mehr Leitungszeit für Stellvertreterinnen und Stellvertreter

- Klaus-Ingo Marquardt -
(Arbeitskreis Stellvertreter)

Das Motto des s/vsh „Mehr Zeit für gute Schule“ soll verdeutlichen, dass den Schulleitungen für ihre Aufgaben nicht genügend Zeit zur Verfügung gestellt wird. Ich meine ausdrücklich *Schulleitungen*, möchte diesen beklagenswerten Zustand also nicht auf Schulleiterinnen und Schulleiter beschränkt sehen. Eine spürbare – und dringend notwendige – Entlastung der Schulleiterinnen und Schulleiter durch mehr Leitungszeit, wie sie von unserem Verband von Anfang an gefordert wurde und weiterhin mit vollem Recht vertreten wird, ist nur eine Möglichkeit, den immer weiter zunehmenden Arbeitsanfall und die Arbeitsdichte zu bewältigen.

Gerade weil in den letzten Jahren nicht nur die Menge, sondern auch die Vielfalt der Aufgaben so spürbar gewachsen ist, sollten Schulleiterinnen und Schulleiter noch stärker darauf achten, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter nicht nur zum Einsatz kommen, wenn man selbst wegen Krankheit, Kur oder Fortbildung nicht anwesend sein kann. Stellvertreterinnen und Stellvertreter sollten umfassend informiert werden und im Rahmen der Schulleitung eigenverantwortlich Aufgaben übernehmen. Ich möchte hier keine

Beispiele anführen, bin aber sicher, dass es in den Schulen viele Aufgaben gibt, die von den Stellvertreterinnen und Stellvertretern in voller Verantwortung übernommen werden können. In nahezu allen Zweigen der Verwaltung ist der Stellvertreter verantwortlich für den Inneren Dienst, d.h. für den reibungslosen Ablauf des Betriebs. Würde dieses Prinzip auch auf den Schulbetrieb angewandt, käme es zu einer spürbaren Entlastung der Schulleiterinnen und Schulleiter.

Wenn man diesen Gedanken akzeptiert und umsetzt, dann muss auch für die Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine spürbare Erhöhung der Leitungszeit erfolgen.

Der s/vsh fordert, den Stellvertreterinnen und Stellvertretern grundsätzlich die Hälfte der Leitungszeit zuzumessen, die den Schulleiterinnen und Schulleitern zur Verfügung gestellt wird. Der neue Erlass, der ab Schuljahr 2001/2002 in Kraft treten soll, muss diese Forderung berücksichtigen, wenn auch die Landesregierung Ernst machen will mit der allseits akzeptierten Forderung: **Mehr Zeit für gute Schule.**

Ferienpräsenz, Datenschutz, GEZ und andere Ärgernisse

- Michael Doppe -

Auf den Vorstandssitzungen und bei Gesprächen mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen wird immer wieder auch über Ärgernisse aus dem Alltag berichtet, Ideen und Anregungen werden vorgetragen. Obwohl es überwiegend Einzelmeinungen sind, greift der Vorstand diese auf und trägt sie bei den zuständigen Personen und Institutionen vor. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns kurz mitteilen würden, ob wir uns intensiver um das eine oder andere Thema kümmern sollten bzw.

wenn Sie diese „Sammlung“ ergänzen würden.

In den letzten Monaten ist u.a. folgendes an uns heran getragen worden:

- Das Genehmigungs- und Abrechnungsverfahren bei mehrtägigen Wanderfahrten ist umständlich und praxisfremd. Es sollte dringend überarbeitet werden.
- Die Entwicklungsberichte in den 4. Klassen sollten entfallen und eine Schulartempfehlung (ggf. mit kurzer Begründung) in das Halbjahreszeugnis integriert werden (Beispiel Hamburg).

- Der Datenschutz verbietet eine generelle Weitergabe von vollständigen Schülerakten. Dies führt oft zu Problemen, Fehlentscheidungen und unnötiger Mehrarbeit. Abhilfe ist dringend nötig.
- Viele der Meldungen, die an die Schulleiter gegeben werden müssen, könnten ersatzlos wegfallen (Fortbildungen, SchiLf, Wanderfahrten,...), ebenso erscheint manche Statistik durchaus verzichtbar.
- In manchen Kreisen nimmt ein Mitglied des BPR generell an Schulleiterdienstversammlungen teil. Dies ist nicht zwingend nötig. Die Informationspflicht kann auch anders erfüllt werden. Schulleitungen müssen auch einmal unter sich sein dürfen.
- Es soll Kreise geben, in denen die Schulleitung während der Ferien zu bestimmten Zeiten in der Schule Anwesenheitspflicht hat.
- Die Gesundheitsämter vergeben Termine für Untersuchungen von Lehrkräften (Beamtung) in der Regel nur für den Vormittag. Dadurch fällt unnötig Unterricht aus.
- Die Schulleitungen wurden von einigen Schulträgern schon dazu aufgefordert, die kommunalen Bediensteten (Schulsekretärin, Hausmeister) zu beurteilen. Wer gibt

Ausgleich für den erneuten zusätzlichen Aufwand?

- Wann gibt es endlich eine einheitliche, bedienerfreundliche Schulverwaltungssoftware, damit nicht immer wieder Statistiken zurechtgebogen werden müssen!?
- Wichtige Informationen für Schulen sind in der Vergangenheit nur in den Amtsblättern veröffentlicht worden. Dafür enthält das Nachrichtenblatt oft nur Dinge, die für Hochschulen interessant sind. Es sollte ein Mitteilungs-/ Nachrichtenblatt speziell für Schule geben.
- Aufgrund der Personallage sind immer mehr Schulleitungen gezwungen auch noch Klassenleitungen zu übernehmen, wenn nicht Doppelordinariate eingerichtet werden sollen. Die Mehrbelastungen sind erheblich!
- Die GEZ tritt an die Schulen zum Teil mit erheblichen Forderungen heran. Eine kostenfreie Nutzung von TV und Radio in den Schulen ist ebenso wie ein kostenfreier Internetzugang zu fordern.
- Nachdem nun alle Schulleiter/innen den Titel Rektor tragen dürfen, wäre es konsequent, die Stellvertreter/innen mit dem Titel Konrektor/in zu versehen.

Diese Aufstellung ist weder vollständig noch repräsentativ, spiegelt aber doch die Stimmung in den Schulen (nicht nur) ein wenig wider.

Warum der echte und solide Frühbeginn mit Sprachen keinen Aufschub duldet

- Dr. Annette Lommel -

Immer mehr Eltern wünschen, dass ihre Kinder früher und gründlicher als bisher Fremdsprachen erlernen. Dieser Wunsch wird gefördert durch das Zusammenwachsen Europas. Dabei spielt nicht nur der Gedanke, ein besseres berufliches Fortkommen ihrer Kinder zu erreichen, sondern auch die Erfahrung aus der Begegnung mit fremden Kulturen eine Rolle. Im Weißbuch der Europäischen Kommission „Lehren und Lernen“, 1995, wird dem Rechnung getragen und empfohlen, drei Sprachen zu beherrschen!

Durch die Veröffentlichung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse werden überzeugende Argumente für den Frühbe-

ginn mit Sprachen auch Laien nahe gebracht. Eltern verlieren ihre Ängste in bezug auf Überforderung des Kindes oder Nachteile im Erwerb der Muttersprache. Sie nehmen zur Kenntnis, dass bilinguale Erziehung positive Effekte für die gesamte kognitive Entwicklung bringt. Eltern spüren diese Entwicklung, dass an soliden Sprachkenntnissen von Anfang an kein Weg vorbei geht und möchten ihren Kindern Chancen für eine zeitgemäße, gute Ausbildung eröffnen. „Andere Sprachen lernen“ war kürzlich übrigens auch Schwerpunkt in „Grundschule“ (Westermann, Heft 6 / Juni 2000).

So ist es nicht verwunderlich, dass ein riesiger Bedarf seitens der Eltern besteht, die derzeit fast zwangsläufig auf private Angebote ausweichen. Zunehmend richten sich Elternwünsche berechtigterweise

Bestandsaufnahme

Einige Privatschulen praktizieren den Frühbeginn mit Sprachen; mindestens eine bekannte private weiterführende Schule in Schleswig-Holstein unterrichtet bilingual. In der EU-Schule in Brüssel ist die erste Fremdsprache in der 1. Grundschulklasse selbstverständlich - mit dem Resultat, dass diese Kinder mit einem klaren Vorsprung ausgestattet sind.

Andere Bundesländer sind deutlich weiter als Schleswig-Holstein: Als Beispiel sei hier Berlin genannt mit 12 Grundschulen mit Sprachbeginn in der Vorschulklasse sowie Baden-Württemberg, das einen neuen Lehrplan mit wohl 2 Wochenstunden Englisch ab 1. Klasse bekommt. Mit dem Engagement von einer Schulleitung einer Grundschule und Prof. Wode, Universität Kiel, konnte in Schleswig-Holstein ein vielversprechender bilingualer Schulversuch mit Vorlauf im Kindergarten etabliert werden. Nach dem 1. Versuchsjahr liegen sehr positive Erfahrungen vor. Die denkbare Perspektive liegt darin, dass

..und die Sparschweinmethode? Ziel, Schritte und Zwischenschritte

Sprachenlernen funktioniert nicht nach der Sparschweinmethode nach dem Motto jeden Tag 20 Pf. und nach einem Jahr hat man sich das Fahrrad erspart. Sprachen werden dann gut gelernt, wenn genug Zeit mit der Sprache verbracht wird und der Kontakt vielfältig ist. Das derzeitige Konzept an Grundschulen in Schleswig-

Die besten Erfolge werden mit dem Modell der frühen Immersion erzielt, das die Kinder in die fremdsprachliche Umwelt im Alltag eintauchen lässt. Die Sprache wird aus der Situation, Gesten und Mimik erschlossen, ohne Stress, ohne Überforderung. Aus Kanada liegen mit bilingualer Betreuung in Kindergärten und bilingua-lem Unterricht in Schulen soviel positive Erfahrungen vor, dass mittlerweile über 300.000 Kinder im Jahr solche Einrichtungen durchlaufen. Wenn auch eine sofortige flächendeckende Umsetzung in Schleswig-Holstein mit Schwierigkeiten verbunden ist, spricht doch nichts dage-

verstärkt an Einrichtungen des Betreuungs- und Bildungssystems: Wo ist der bedarfsgerechte Kindergarten bzw. wo die bedarfsgerechte Grundschule?

diese Schüler, die bis auf Deutsch und Religion alle Fächer auf Englisch haben, in der 5. Klasse bereits mit der 2. Fremdsprache beginnen. Parallel könnte dann die 1. Fremdsprache zeitlich reduziert werden. Mit sehr gutem Englischkenntnissen schnitt auch der 1. Abiturjahrgang aus dem bilingualen Zweig der Ricarda-Huch-Schule, Kiel, ab.

Eltern fragen sich allerdings, warum nach den zahlreichen positiven Erfahrungen anderer Länder und anderer Schulen wieder Versuche notwendig sind, die das Fahrrad neu erfinden, anstatt in die Massenproduktion zu gehen. Gegenwärtige private Notlösungen sind zum Beispiel Sprachschulen, Privatunterricht oder Kurse von Einrichtungen englischsprachiger Länder. Eltern fahren ihre Kinder nachmittags umher. Sind die Kinder bereits älter, ist der mehrmonatige Auslandsaufenthalt nach wie vor eine - kostspielige und wenigen vorbehaltene - Möglichkeit.

Holstein (10 -15 freiwillige Minuten ab 3. Klasse) genügt vielen Eltern nicht.

Eine besonders günstige Zeit für das Sprachenlernen ist die Vor- und Grundschulzeit. Es ist erwiesen, dass Sprachenlernen in dieser Zeit besonders gut gelingt. Lässt man diese Zeit ungenutzt verstreichen, vertut man eine große Chance.

gen, bilingualen Unterricht mit Plan und Vehemenz anzustreben und bilingualen Unterricht dort jetzt sofort zu ermöglichen, wo Eltern dies wünschen. Mit wirklich ernsthaftem Bemühen ließen sich sicher Lehrer finden, die qualifiziert und gerne bereit sind, bilingual in einzelnen Fächern oder ab 1. Klasse zu unterrichten. Denkbar wäre auch, qualifizierte Lehrer an mehrere Schulen lehren zu lassen.

Dies sind Zwischenschritte, die ebenso ihre Berechtigung haben wie die sofortige Einführung von mindestens 2 Wochenstunden ab 1. Klasse und wie der „priva-

te“, von Eltern organisierte und bezahlte Unterricht. In diesem Fall kümmern sich Eltern um eine selbständige Lehrkraft und bezahlen sie. Die Stunden sind eingebettet in den Schulalltag, meist 1. oder letzte Stunde. Dieser Sprachunterricht, der auch spielerisch und ohne Stress abläuft, er-

möglicht den sofortigen Beginn mit 2 Wochenstunden ab der 1. Klasse. Er erfordert organisatorische Absprachen zwischen Schulleitung, Eltern und Lehrkraft und meist die Befassung der Schulkonferenz mit dem Thema. Dieser „privater“ Unterricht ist eine zweitbeste Lösung.

Fazit

- ❖ Der Frühbeginn mit Sprachen in Kindergarten und ab 1. Grundschulklasse hat überzeugende und wissenschaftlich untermauerte Vorteile und ist darüber hinaus eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Eltern erkennen dies zunehmend.
- ❖ Sollen Kinder junge Europäer sein, muss ihnen die Chance gegeben werden, Sprachen zu lernen und zwar solide von Anfang an.
- ❖ Vor- und Grundschulalter sind besonders günstige Zeiten, in denen Kinder ohne Stress, ohne Überforderung, mit Spaß und hoher Motivation Sprachen lernen. Diese Zeit zu vertun, heißt, unseren Kindern eine große Chance bewusst vorzuenthalten
- ❖ Am effektivsten ist bilingualer Unterricht von 1. Klasse an, am besten mit Vorlauf im Kindergarten. Dies muss unser langfristiges Ziel sein. Mit bilinguaem Unterricht wird die Zeit doppelt genutzt, und es brauchen keine Stunden geopfert zu werden.

- ❖ Perspektive ist weiterhin die Einführung der 2. Sprache in der 5. Klasse und zeitliches Zurückschrauben der bis dahin gelernten 1. Sprache, verbunden mit der Weiterentwicklung ihrer Schriftlichkeit.

- ❖ Zwischenschritte sind jetzt:

- der jetzige, sofortige Beginn mit mindestens 2 Wochenstunden Englisch ab 1. Klasse sowie
- privat von Eltern finanzierter und organisierter Unterricht, eingebettet in den Schulalltag. Bereits an etlichen Schulen liegen damit Erfahrungen vor.

Es zeichnet sich ab, dass es mehr und mehr Eltern gibt, die ihren privaten Weg gehen angesichts fehlender Alternativen in Kindergarten und Schule. Dann ist man wieder da, wo man eigentlich nicht hin will: es wird einkommensabhängig wieder gute und schlechte Bildung geben. Wer will das?

Verein für frühe Mehrsprachigkeit in Kindergarten und Schule (FMKS)

c/o Dr. Annette Lommel, Steenbeker Weg 81, 24106 Kiel, e-mail grimlo@t-online.de. Dort sind erhältlich – auch per e-mail -

- Informationsblatt für Eltern (und Pädagogen) über den Frühbeginn mit Sprachen in Schule und Kindergarten, kostenlos
- „Checkliste“: „Privater“ Englisch-Unterricht im Schulalltag der Grundschule“, kostenlos
- 8 Folien zum Thema gegen Unkosten sowie weiteres Material zum Thema

Weitere Informationen zum Thema siehe auch: Bundeselternrat, Internet: www.Bundeselternrat.de

Frühe Mehrsprachigkeit in der Grundschule – Was Lehrer davon halten

- Barbara Ratschow -

Wie immer, wenn etwas Neues für die Schule propagiert wird, gibt es eine Welle von Diskussionen und zunächst einmal viel Skepsis. O-Ton der Lehrer: "Oh Gott, nicht auch noch das! " Das ist gut so! Lassen wir uns die notwendige Zeit, um über so tiefgreifende Veränderungen wie frühes Erlernen von Fremdsprachen in Ruhe

nachzudenken. Was heißt das? Wenn ich mir zum Beispiel über den sinnvollen Einsatz von Rechnern – das Thema zur Zeit - in der Grundschule ein Bild machen möchte, brauche ich eine gründliche Einführung in diese Materie. Doch hier können wir nicht stehen bleiben. Das Vertrautsein mit den wichtigen didakti-

schen, methodischen und vor allem lernpsychologischen Fragestellungen muss ständig aufgefrischt und vertieft werden. Es gilt also viel Zeit und Kraft zu investieren neben meiner alltäglich reichlichen

Eng verknüpft mit der obigen Problematik und doch ganz anders und eigenständig ist das frühe Fremdsprachenerlernen. Auf diesem Gebiet geht es sicherlich genau so vielen Kolleg/innen wie mir mit den Computern. Woher aber kommt Aufklärung über die (ebenso große) Notwendigkeit des frühen Sprachenlernens? Von Seiten des Bildungsministeriums, der Lehrerfortbildungsinstitutionen nicht in ausreichendem Maße. Natürlich beschäftigt man sich hier mit diesem Thema: Das Ministerium vertritt ein bestimmtes Konzept - das der täglich ca. 15-minütigen Begegnung mit Fremdsprache ab 3. Klasse - die Lehrerfortbildung setzt es um. Wer aber von den Lehrern, denen diese Fragestellungen bisher recht fern waren, - nach meiner Einschätzung sind es viele - hat Gelegenheit, Grundsätzliches zum Erwerb von Sprache / Fremdsprache zu erfahren? Komplex wie die Sachverhalte sind, brauchen wir eine solide Vermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen und - last not least - gute Fremdsprachenkenntnisse. Hier liegt wohl einer der wesentlichen

Unabdingbar ist demnach eine sofortige Einbindung dieser Kompetenzen in die Ausbildung junger Lehrerstudent/innen und eine kompakte Weiterbildung für interessierte Lehrer.

Hin und wieder höre ich in Diskussionen zu diesem Thema die abfällige Bemerkung: „Die Lehrer haben ja bloß keine Lust sich da einzuarbeiten!“ Wir müssen klarstellen, dass es um mehr als dieses geht: Zunächst müssen Fähigkeiten und Fertigkeiten wiederbelebt werden, für deren Erwerb wir normalerweise Jahre brauchen, danach erst kommt das Einarbeiten... Ein wenig vergleichbar mit dem Versuch, in fortgeschrittenem Alter mal eben Klavier-

Arbeit, weshalb ich noch nicht zu dem Eingeweihten zähle. Wohl aber sehe ich die Notwendigkeit in absehbarer Kürze diesen Schritt mit vielen Tausenden Lehrer / innen zu tun.

"Knackpunkte": Die meisten an Grundschulen unterrichtenden Lehrer / innen können zwar auf die in ihrer eigenen Schulzeit erworbenen Fremdsprachenkenntnisse zurückgreifen, fühlen sich aber nicht sicher genug, diese im Unterricht anzuwenden. Und dieses zu Recht! Die eingangs erwähnte Skepsis ist hier wirklich angebracht. Denn als oberster Grundsatz sollte gelten: Nur wer eine souveräne Sprachkompetenz in der Zielsprache besitzt, kann unverkrampft, vielseitig und motivierend elementarisieren! Ein schlimmer Fehler also, wenn Lehrkräfte überredet würden, "mal eben nebenbei auch noch Englisch" zu unterrichten. Genauso problematisch ist die kommerzielle Schiene: Elternvereine "kaufen" Lehrende ein, deren sprachliche Qualifikation oft nur darin besteht, "native speaker" zu sein und deren pädagogische Eignung fehlt oder nur schwer festzustellen ist. Dies sehen auch viele Eltern, aber mangels anderer Alternativen sehen sie keinen anderen Weg, damit überhaupt etwas passiert.

spielen zu lernen, um es dann erfolgreich zu unterrichten!

Fazit:

Schnellste, effektive Heranbildung von Lehrer / innen, die, möglichst bilingual unterrichten können, sowie die Nutzung des bereits vorhandenen Potentials bei Lehrer/innen durch umfassende Fortbildung u.a. auch im Ausland, sind unausweichlich. Konzepte, die sich auf Hilfskonstruktionen stützen, werden unsere Erwartungen auf die Dauer enttäuschen. Wir brauchen auf diesem Gebiet die größten Anstrengungen, um die Lernfreude und -fähigkeit unserer Kinder zu nutzen und damit unser Land für die Zukunft fit zu machen.

Norwegens Kultur in den Schulen Schleswig-Holsteins?

- Magda Sorour -

Ein norwegisch-deutsches Schulprojekt gewinnt immer mehr Anhänger!

Im vergangenen Schuljahr nahm ich an einer Fortbildungsveranstaltung des IPTS teil mit dem Titel:

„Ibsen - Grieg - Munch“

Norwegische Kultur in den Schulen
Schleswig-Holsteins

Verlockend war schon das Angebot:

schulartübergreifend, fächerübergreifend, mit Kammermusik, mit norwegischem Buffett, - und das alles an diesem märchenhaften, kulturbeflügelten Ort Salzbau ! - Ich wurde nicht enttäuscht: alles, was eine informative, nachhaltige, für den Schulalltag leicht umsetzbare Fortbildungsveranstaltung ausmacht, wurde hier sehr fundiert und engagiert von hervorragenden Referenten/innen geboten. Reichhaltiges Schrift- und Bildmaterial wurde jedem Teilnehmenden vom norwegischen Außenministerium zur Verfügung gestellt.

Außerdem empfand ich es als persönliche Bereicherung, einem unserer nächsten Nachbarländer auf kultureller Ebene soviel näher gekommen zu sein. Ich erfuhr, dass man in Berlin diese Veranstaltung bereits seit sechs Jahren durchführt, seit kürzerer Zeit auch in einigen anderen Bundesländern, ebenso in der Schweiz. Überall wurden daraufhin erfolgreich Norwegen-Projekte an Schulen durchgeführt.

Sofort erwuchs in mir der Wunsch, diese Erfahrung auch anderen Schulleitern und Schulleiterinnen und vielleicht auch Schulaufsichtsbeamten zu ermöglichen, damit der Gedanke des Kulturaustausches unserer beiden Länder an richtiger Stelle unterstützt wird. Andererseits lernt man ein Land am besten kennen, indem man es selbst bereist. Diese beiden Ideen mit-

einander verknüpfend, wandte ich mich an eine der Leiterinnen der Veranstaltung, Frau Grete Lächert vom norwegischen Außenministerium, mit der Frage nach der Möglichkeit eines offiziellen Besuches aus der „Führungsetage“ der schleswig-holsteinischen Schullandschaft in Norwegen.

Begeistert griff die (übrigens sehr temperamentvolle) Dame die Idee auf und erarbeitete im Laufe der Zeit und nach mehreren Telefonaten das etwas weiter unten folgende Programm aus.

In diesem Schuljahr fand bereits im September eine weitere Fortbildungsveranstaltung zu diesem Thema statt, - ebenso reichhaltig -, bei der wir Gelegenheit hatten, die Reise Herrn Ortwin Brüggemann vom IPTS vorzustellen. Wir fanden nicht nur seine Zustimmung, sondern auch die Versicherung seiner Unterstützung.

Interessant ist allein schon das norwegische Schulsystem, da es sich sehr von unserem unterscheidet. Vielversprechend sind natürlich auch die Museumsbesuche, das Erlebnis des Nationalfeiertages in Bergen und die Begegnung mit der wunderschönen Landschaft Norwegens.

Bei der „Preisfrage“ möchte ich zu bedenken geben, dass Norwegen einerseits das zweit teuerste Reiseland ist in Europa (nach der Schweiz), dass die Unterbringung in erstklassigen Hotels in Einzelzimmern erfolgt und dass wir ab Oslo während der ganzen Zeit einen Reisebus zur Verfügung haben.

Veranstalter dieser Reise ist das IPTS. Mit Zuschüssen, u.a. durch Sponsoren, kann gerechnet werden.

Termin: 12. Mai – 20. Mai 2001

Vorläufiges Programm:

► *Samstag, 12. Mai 2001*

14.00 Uhr Abfahrt in Kiel mit Color Line nach Oslo

► *Sonntag, 13. Mai 2001*

9 30 Uhr Ankunft in Oslo, danach Besuch im Ministerium mit zwei kurzen Orientierungsvorträgen, Stadtrundfahrt (u. a. Munch Museum, Wikingerschiffe, Holmenkollen, ...), Abendessen, Übernachtung im Hotel Bristol

► Montag, 14. Mai 2001

Abfahrt nach Jessheim (etwa 50 km von Oslo entfernt), Schulbesuche bis ca. 13.00 Uhr, Weiterfahrt nach Hardanger (Lofthus am Hardangerfjord), ca. 20.00 Uhr Ankunft in Ullensvang Hotel u. Abendessen

► Dienstag, 15. Mai 2001

9 00 Uhr Schulbesuch „Hardanger Folkehøgskule“ in Lofthus, nach dem Mittagessen Weiterfahrt nach Bergen, Ankunft im Hotel Rosenkranz gegen ca. 18.00 Uhr, Abendessen

► Mittwoch, 16. Mai 2001

Bergen: Schulbesuche, Besuch des Edvard Grieg Museums, Bryggen, Fischermarkt, Stadtrundfahrt, Flöisbahn, Abendessen

► Donnerstag, 17. Mai 2001

Vormittags in Bergen (norwegischer Nationalfeiertag mit Umzügen), ca. 13.00 Uhr Abfahrt nach Förde-Stryn-Loen, gegen 18.00 Uhr Ankunft im Hotel Alexandra, Abendessen

► Freitag, 18. Mai 2001

8 00 Uhr Abfahrt nach Oslo über Lom-Lillehammer (event. Besichtigung d. Mineralienmuseums und der Stabkirche), Besichtigung des Freilichtmuseums Maihaugen und der Olympischen Anlagen, Ca. 18.00 Uhr Ankunft in Oslo im Hotel Bristol, Abendessen

► Sonnabend, 19. Mai 2001

13.30 Uhr Abfahrt in Oslo mit Color Line nach Kiel

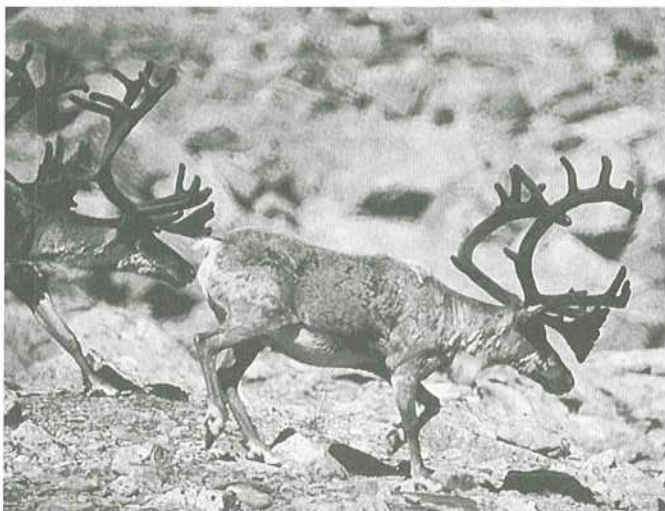
► Sonntag, 20. Mai 2001

ca. 9.00 Uhr Ankunft in Kiel

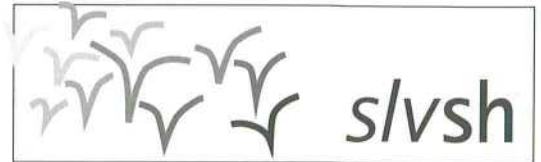
Kosten: 1.800, -- DM (bei 45 Teilnehmern)
1.850, -- DM (bei 35 Teilnehmern)
1.900, -- DM (bei 30 Teilnehmern)

In den Kosten enthalten sind 6 Übernachtungen mit Frühstück, 1 Mittagessen, 6 Abendessen (ohne Getränke), Eintrittskarten, Bus, Fähren, Straßengebühren.

Sollten Sie weitere Auskünfte wünschen, so setzen Sie sich bitte mit der Verfasserin dieses Artikels (die Adresse finden Sie in der Vorstandsliste) in Verbindung.



Mehr **Zeit** für gute Schule



Schulleiterverband Schleswig-Holstein e. V.

Der Schulleiterverband Schleswig-Holstein (s/vsh) ist **die Interessenvertretung** für Schulleiterinnen und Schulleiter, Stellvertreterinnen und Stellvertreter **aller** Schularten Schleswig-Holsteins. Ihm gehören zur Zeit mehr als 420 Mitglieder an.

Unser Hauptziel ist es, die Rahmenbedingungen für Schulleitungen zu verbessern! Dabei machen wir deutlich, dass Führungsaufgaben **unverzichtbarer** Bestandteil von Schulleitungen sind. Gleichzeitig erarbeiten wir Konzepte für Schul- und Personalentwicklung und streben ihre Umsetzung an.

Der s/vsh vertritt die Belange seiner Mitglieder gegenüber

- dem Ministerium
- der Schulaufsicht auf allen Ebenen
- den Schulträgern
- den Eltern- und Schülervertretungen
- den Personalvertretungen
- der Öffentlichkeit
- der Wirtschaft
- den Gewerkschaften
- allen demokratischen Parteien
- anderen Verbänden, ...

Der Schulleiterverband (s/vsh) - die größte und stärkste Vereinigung von Schulleitungsmitgliedern in Schleswig-Holstein - ist in den Jahren seit seiner Gründung im Jahre 1991 zum akzeptierten und geforderten Gesprächspartner der o. g. Institutionen geworden. Ziel des Schulleiterverbandes Schleswig-Holstein (s/vsh) war und wird auch zukünftig die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls von Schulleitungen durch Gedankenaustausch und gegenseitige Unterstützung sein. Dafür wird weiterhin kontinuierlich daran gearbeitet werden, die Interessen des Schulleiterberufes in allen und für alle Schularten zu vertreten, wobei stets das Motto gelten wird:

Die Schulleitungen aller Schularten stärken und keine Schulleitung einer Schulart schwächen, denn: das schafft **WIR-GEFÜHL**, da im Kern **alle Schulleitungstätigkeit aller Schularten gleich** ist !

Gemeinsam sind wir stärker !

Werden auch Sie Mitglied im Schulleiterverband Schleswig-Holstein (s/vsh) und senden Sie noch heute Ihre Beitrittserklärung an die Geschäftsstelle¹ ab!

**Gemeinsam mit uns
Herausforderungen erkennen
Aufgaben anpacken
Probleme lösen**

¹ s/vsh
Postfach 1335 - 25536 Brunsbüttel

BEITRITTSERKLÄRUNG zum Schulleiterverband Schleswig-Holstein e.V. – s/vsh –

Name	Vorname	Geb. Datum

Dienstbezeichnung/Funktion	Schulart	zuständ. Schulamt

Name und Anschrift der Schule

Dienst-Telefon	Dienst-Fax	Privat-Telefon	Privat-Fax

Privat-Anschrift

Ort, Datum	Unterschrift

Ich bin damit einverstanden, daß der monatliche Beitrag von DM 10,- einmal jährlich im voraus von meinem Konto abgebucht wird.

Bankinstitut	Bankleitzahl	Kontonummer

Eintrittsdatum	Unterschrift

Ihre Wünsche, Anregungen, konstruktive Kritik sind uns wichtig und für eine effektive Verbandsarbeit unerläßlich! Also rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns!

Ich habe folgende Anregungen für die Verbandsarbeit:

Ich biete meine Mitarbeit an (pauschal, zu bestimmten Themen, speziellen Aufgaben):

Ich wünsche mehr Informationen zu folgenden Themen:

Vorstand

Name	Privatanschrift	Schuladresse	Fax email
Rektor Michael Doppke Vorsitzender	Birkeneck 3 25479 Ellerau 04106 - 73762	Grundschule Kaltenweide Amandastr. 42 25335 Elmshorn 04121 - 84278 / 840960	Schule 04121 - 82972 privat 04106 - 78867 Michael.Doppke@ t-online.de
Geschäftsstelle ² Paul Kniebusch Postfach 1335 25536 Brunsbüttel	Westerstr.29 25704 Meldorf 04832 - 5254	Hauptschule Brunsbüttel Kopernikusstr.1 25541 Brunsbüttel 04852 - 549910	04832 - 5286 Paul.Kniebusch@ t-online.de
Realschulrektor Uwe Koch Stv. Vorsitzender	Schobüller Str. 57 25813 Husum 04841 - 4267	Ferdinand-Tönnies-Schule Flensburger Chaussee 30 25813 Husum 04841 - 73715	04841 - 61695
Rektor Walter Rossow Stv. Vorsitzender	Wacholderweg 27 25462 Rellingen 04101 - 372780	Geschwister-Scholl-Schule Schulstr. 6 25355 Barmstedt 04123 - 68310	Schule 04123 - 683121 privat 04101 - 372782 Walter.Rossow@ t-online.de
Konrektor Klaus-Ingo Marquardt Schriftführer	Pommernweg 33 24582 Wattenbek 04322 - 2362	Grundschule Wattenbek Schulstr. 6 24582 Wattenbek 04322 - 5650	privat 04322 - 2362 Klaus.Marquardt@ t-online.de
Rektor Hans-Peter Drosdatis Kassierer	Fleederbusch 9 24576 Bad Bramstedt 04192 - 4521	Grundschule G.-Keller-Str. Sandweg 39b 22848 Norderstedt 040 - 5235451	040 - 5283367
Rektor Olaf Peters Beisitzer	Heisterweg 11 24392 Süderbrarup 04641 - 933146	Gorch-Fock-Schule Mürwiker Str. 7 24376 Kappeln 04642 - 984600 / 9846029	04642 - 9846016
So-Rektorin Nora Siegmund Beisitzerin	Illerweg 31 24146 Kiel 0431 - 787894	Gerhart-Hauptmann-Schule Große Ziegelstr. 62 24148 Kiel 0431 - 722933	Schule 0431 - 721069 Nora.Siegmund@ t-online.de
Rektor Hans Stäcker Beisitzer	Hermann-Löns-Weg 21 24939 Flensburg 0461 - 12392	Grund- und Hauptschule Tarp Schulstr. 7 24963 Tarp 04638 - 894614	Schule 04638 - 894623 privat 0461 - 5090221 ghs tarp@schulen. komtel.net
Rektorin Maren Böddener Beisitzerin	Ansgariusweg 22a 22880 Wedel 04103 - 91986	Moorwegschule Breiter Weg 57 - 67 22880 Wedel 04103 - 912170	Schule 04103 - 9121720 privat 04103 - 91987
Rektorin Magda Sorour Beisitzerin	Bischofsteicher Weg 51 23858 Reinfeld 04533 - 4059	Grundschule Falkenfeld Helgolandstr. 5 23554 Lübeck Tel. 0451 - 4085090	
Friedrich Jeschke Rechtsberatung	Meisenweg 11 23769 Burg a. F. 04371 - 2402	Rektor a. D.	04371 - 3749

² Homepage <http://www.slvsh.de>

Die letzte...? - Das Letzte !

- Maren Böddener -

Wo wi jüst dorbi sünd, bi de Tied

Wo wi jüst dorbi sünd, bi de Tied, de wi Schoolleiters bruk, will ik ju mol vertellen, womit ik in Moment ganz veel vun mien Leitungstied verbruk. Dat is mi meist een beten pienlich, dat to vertell'n, geiht doch elkeen dorvun ut, dat een Scholmeister 'n ganzen barg weet und denn ok all'ns gau in de Reeg krich. Aber kann jo ween, dat den een oder anner vun ju Schoolleiters dat so geiht wi mi. Uns School schall an't Netz und de Telecom kummt bald und leggt uns den Anschluss kostenlos, wohin ik em hem will. Dor heff ik extra anropen, um mi to vergewissern, dat dat wirklich keen Geld kost. Und dar güng dat jo ers los mit de veele Tied. Ik hal mi jüst genau überlegg, wo ik den een nien Computer mit dat Internet denn hinstell'n wull, as een Vadder vun uns School keem und to mi segg : Nee, so kanns dat nich maken. De Anschluss mutt glieks in den Computerraum und de Computer mööt vernetz warn, denn künnt glieks veele Kinner in't Internet surfen. - Oh je, dach ik, he hett jo bannig Rech! Also geiht dat Nadinken vun vörn los. Een beten Ahnung vun Computer heff ik nu jo all. Schrieven kann ik dor mit und reken ok, in't Internet surfen und E-Mails losschieken kann ik ok und mit klooke Wör wie Up-date oder Links kann ik Indruck schinden und wenn mal nix mehr geiht, hölb mi de Dree-Finger-Griff meistens. Un wenn all'ns to loot is, denn mutt mien Mann komen und hölben. Unsen Schooldräger hett uns Geld för Computer för de Verwaltung geben, aber Techniker, de dat all'ns betreut, giff dat nich. Und so mutt mien Mann av und to sien Freitied in mien School an de Computer in de Verwaltungsrüme verbringen. Un bi all de Computer, de in de Klassen und in unsen Computerraum staaht, hölb uns een Vadder mit twee junge Studenten, wo uns de Mund oppen steiht vör Staunen, wenn de mit de Computer togang sünd. Bi düsse Computer hett dat noch nich so grote Probleme geben, weil dor blots das Bundenberg-Programm op löpt. Nu schall ober op unse bederen Computer dat Internet installiert warn und dat, wo ik so wenig

dorvun weet. Ers heff ik een annern Schoolleiter anropen und frog, wat ik köpen mutt. De het mi vertellt, wat he an sien School hett, ober so ganz genau wüss he dat ok ni. Un mien Mann kunn mi ok ni hölben, in sien Firma mookt dat een Computerfirma för veel Geld. Dat hebbt wi in de School nich. Also heff ik in't IPTS anropen un lang mit de Computer-Beauftragte snack. De kunn mi ok nich so gau hölben, wull siek ober üm Hölb bemöhen. In de Twischentied hett den een Vadder vun unse School segg, he wull alles Nötige in de Wege leiten. Junge, wat wär ik froh, dat ik nu wedder Tied för anere Schoolsaken hal. De Freud wär man blots kott. Een richtigen Computer-Berater vun dat Ministerium reep mi een Dag later an und vertell mi, dat wi all'ns ganz anners maken schull'n un he snack ok noch vun Fördermittel. Oh je, dach ik bi mi, he hett jo Rech. Also geiht dat Nadinken vun vörn los. Nu kummt he een Obend hin na School un ick mutt ok hin und de Vadder mutt ok mit und de Schooldräger ok. Un denn wüllt wi gemeinsam nadinken. Watt'n Glück, dat so veel Hölb dor is, um den ganzen Kroom antoschuben. Denn will ick ok gern mehr Tied för goode School investieren, obwohl - na ik will leever nich wieter nadinken. Denn süns fraag ik mi, ob dat wirklich nödig is, dat de Kinner in de Gundschool in't Internet surfen mööd. Wi hebbt jo eegentlich gor keen Ünnechtsstunden för den Computerünnerich. Mutt jümmers all'ns twischen Dör und Angel aflopen: Tein Minuten för Englisch, tein Minuten för "Bewegte Schule", tein Minuten för Wahrnehmungstraining", tein Minuten för Computer un wat dat süns noch giff. Un de Kinner möt jo ok noch richtig Reken, Schrieven und Lesen leern! Mi düch, unse Fru Ministerin schull noch mol doröber nodinken, ob se uns för all dat Nie in de School nich ok noch en beten mehr Tied mitgeben kunn, ni blots för de Scholleiters för dat veele Nadinken, ok för unse Kinner, dormit dat veele Nadinken siek ok lohnt.

Schulleiterverband Schleswig Holstein
c/o Walter Rossow
Wacholderweg 27, 25462 Rellingen
DPAG, Postvertriebsstück

Herrn
Uwe Niekief
Haldstr. 98

Druck:
Druck & Grafikstudio Menne GmbH, 23552 Lübeck

Gemeinsam mit uns Herausforderungen erkennen Aufgaben anpacken Probleme lösen

IMPRESSUM

Herausgeber und Verlag:
Schulleiterverband Schleswig Holstein e.V.
c/o Walter Rossow
Wacholderweg 27
25462 Rellingen

Verantwortlich:
Walter Rossow

Auflage:
750 Exemplare
(Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Beitrag enthalten)

Erscheinungsweise:
vierteljährlich

Für namentlich
gekennzeichnete Beiträge ist
der/die Unterzeichnende verantwortlich

