



Beruf und Familie

Brückenschlag zwischen zwei Gegensätzen

Ziel - Zwischen Idealen erfüllt leben - Frauen-Fortbildungskongress des DPhV

Was im ersten Augenblick wie die Quadratur des Kreises scheint, nämlich zwischen den beiden Idealen Beruf und Familie ein erfülltes Leben zu führen, ohne das eine oder andere Ziel dabei aufzugeben, machte die frauenpolitische Arbeitsgemeinschaft des Deutschen Philologenverbandes zum Thema eines bundesweiten Fortbildungskongresses.



Die Quote der fortbildungswilligen Männern beim DPhV-Frauenkongress ist noch steigerbar...

Die Veranstaltung fand am 7. März in Berlin statt und stieß bei den Teilnehmerinnen, aber auch bei den fortbildungswilligen Männern (Quote noch steigerbar!) auf ein sehr positives Echo.

Glücklicherweise hat die herkömmliche Betrachtung von Beruf und Familie als gegensätzliche, weitgehend unvereinbare Ideale inzwischen einer pragmatischeren Sichtweise Platz gemacht: Veränderte Gesellschaftsstrukturen erfordern auch ein anderes gesellschaftliches Leitbild. Deshalb dürfen sich beide Ideale nicht mehr gegenseitig ausschließen, sondern müssen als komplementär gesehen werden.

Dieser Umdenkungsprozess hat bereits dazu geführt, dass immer mehr Frauen, aber auch mehr Männer als früher, beide Ziele miteinander verbinden und mit Leben erfüllen möchten.

Da von vornherein klar war, dass das Thema an einem Seminartag nicht erschöpfend behandelt werden konnte, bot der DPhV verschiedene Arbeitskreise an, in die man sich je nach Lebenssituation und Interessenlage einwählen konnte. Diese Arbeitskreise standen unter der Leitung qualifizierter Führungskräfte aus dem Schul- bzw. Universitätsbereich und wurden alle sehr gut angenommen.

»Eigentlich bin ich ganz anders, nur komme ich so selten dazu«

Mit diesem sehr treffenden Bonmot Ödon v. Horvaths brachte Gabriele Kasigkeit, Bundesvorsitzende der AG für frauenpolitische Fragen im DPhV, in ihrem Grußwort an die Versammlung die Problematik des Anspruchs der Vereinbarkeit auf den Punkt: Das Gefühl, weder für das Berufs- noch für das Familienideal genug Zeit zu finden und damit den eigenen Ansprüchen nicht zu genügen. Oft

gen, definierte Kasigkeit das Ziel des Kongresses.

Herausforderungen der Zukunft

Heinz-Peter Meidinger, Bundesvorsitzender des DPhV, erinnerte daran, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten in frauenpolitischen Fragen und Fragen der Vereinbarung von Familie und Beruf viel getan habe. Die ursprünglich sehr umstrittene Teilzeitbeschäftigung von Beamten sei inzwischen eine Selbstverständlichkeit, Frauen im gymnasialen Lehramt seien mit fünfzig Prozent der Kollegenschaft im ak-

Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer.'

Bereits seit längerer Zeit beschäftigt sich Prof. Schaarschmidt mit dem Thema der Lehrergesundheit und hat dazu verschiedene Publikationen veröffentlicht, die auf der 'Potsdamer Lehrerstudie' beruhen.

Während er sich in den Jahren 2000 bis 2003 in einer sogenannten ersten Etappe hauptsächlich mit der vielschichtigen Anforderungsstruktur des Lehrerberufes und den daraus resultierenden 'arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erle-

Prozent vertreten ist und der Prozentsatz im Laufe der Jahre sogar noch abnimmt, sind Unterstützungsangebote für Lehrkräfte besonders wichtig. Dazu wurden verschiedene Verfahren ausgearbeitet und erprobt:

- Das ABC-L-Verfahren, ein Arbeits- und Bewertungsscheck für Schulen mit Fragebögen zu verschiedenen Bereichen, die mittels PC ausgewertet werden. In diesem Verfahren werden fünfzehn Bereiche erfasst (dazu zählt auch das Arbeitsklima an einer Schule), die Vergleiche zwischen Gymnasien ermöglichen



Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion. V.l.n.r. Gabrielle Steinbach, Dr. Eva-Maria Kabisch, Brigitte Röder, Mitglied des frauenpolitischen Ausschusses des DPhV, Helene Wildfeuer, dbb



Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt während seiner Vortrages.



Das Auditorium in der Humboldt-Universität zu Berlin.

herrscht der Eindruck vor, nur als 'halbe' Person zu agieren und sich weder in dem einen noch in dem anderen Bereich voll entfalten zu können. Frauen leiden erwiesenermaßen besonders stark unter ihrem hohen Selbstanspruch. Aber auch Männer stellten laut Harald Schmidt unter Doppelbelastung fest, dass der einzige Augenblick, den sie für sich hätten, die Rasur sei. Dieser Fortbildungskongress solle schon gestandenen Frauen im Lehrerberuf bzw. junge Kolleginnen und Einsteiger motivieren, den Alltag zu bewältigen, sich einzubringen, Beruf und Familie zu mana-

tiven Dienst kein Ausnahmefall mehr. Leider spiegelten sich diese Zahlenverhältnisse noch nicht in den verschiedenen Ebenen der Verbandsämter wider. Dies zu ändern sei eine der großen Herausforderungen an den DPhV für die Zukunft, die Tagung leiste auch dazu einen wichtigen Beitrag.

Einen Einblick in die empirische Forschung zum Thema Arbeitsbelastung und Gesundheit im Lehrerberuf gab Professor Dr. Uwe Schaarschmidt vom Institut für Psychologie der Universität Potsdam in seinem Vortrag: 'Gerüstet für den Schulalltag.

bensmustern' (= AVEM) befasste, stellte er jetzt die in einer zweiten Etappe von 2003 bis 2006 untersuchten Ergebnisse und Folgerungen der Potsdamer Studie vor.

Ergebnisse der Potsdamer Studie

Da bei den in der Analyse festgestellten 4 AVEM-Mustern (G = Gesundheit, A = erhöhte Arbeits- und Verausgabungsbereitschaft bei eingeschränkter Widerstandsfähigkeit, S = Schonung, B = Burnout) das Muster G schon in der Berufseingangsphase nur mit 29

- Ein Programm zur Teamentwicklung und Führungsarbeit mit mehreren Modulen, die Techniken und Fertigkeiten zur Prävention vermitteln
- Ein Programm zum Gruppentraining und zur individuellen Beratung
- Ein Self-Assessment-Verfahren (Selbsterkundungsbogen für Lehramtsstudierende) zur Gewinnung geeigneten Lehrernachwuchses

Besondere Erfordernisse

Unterstützungsangebote sind insbesondere für Frauen von

hoher Relevanz, weil sie aufgrund höherer Verausgabungs- bereitschaft bei geringerem Ehrgeiz und geringerer Distan- zierungsfähigkeit noch stärker als Männer im Risikomuster A vertreten und damit gesund- heitlich gefährdet sind. Mit stetig wachsendem Frauenan- teil in den Lehrberufen ist die Prävention deshalb wichtiger denn je. Außerdem ist auch der hohe Anteil von Teilzeitkräften zu berücksichtigen, deren redu- ziertes Unterrichtsdeputat – oft aufgrund ungünstiger Ar- beitsbedingen bei gleichzeitig geringeren Aufstiegschancen – nicht zu mehr Berufszufrieden- heit führt.

Diese Unterstützungsangebo- te richten sich im doppelten Sinn auch an Schulleitungen, die sich selbst Unterstützung holen können, um dann in ih- ren Kollegien als unterstüt- zend erlebt zu werden. Dazu gehört zum Beispiel die richti- ge Einschätzung der Belas- tungsgrenze von Lehrkräften. Wer die Gefährdung des Risi- komusters A kennt, wird Lehr- personen dieses Typs nicht überproportional mit Sonder- aufgaben betrauen. Auch die Gestaltung des Schulklimas ist für die Prävention von gro- ßer Bedeutung. Je besser das Klima an einer Schule, desto geringer ist die Zahl an Krank- heitstagen innerhalb der Leh- rerschaft.

Schluss- folgerungen

Die Schlussfolgerungen, die aus seinen Forschungsergeb- nissen zu ziehen sind, unter- breitete Prof. Schaarschmidt

der KMK in Gesprächen mit den Bildungspolitikern der einzelnen Bundesländer. Er leitete daraus folgende Forde- rungen ab:

- Eignungsfeststellung vor dem Studium
- Größere Praxisrelevanz in der Ausbildung
- Medizinische und psychi- sche Betreuung der Lehr- kräfte
- Qualifizierte Schulleitungs- arbeit
- Gestaltung der Lehrerar- beitszeit nach den Kriterien Qualität und Gesundheit

Vielleicht gelingt es nach der Umsetzung dieser Forderun- gen, noch mehr 'ideale' Lehr- kräfte zu gewinnen, die gleichzeitig engagiert und entspannt sind, motiviert und motivierend, die eine positive Einstellung haben und Ziele zu verfolgen wissen und sich dabei noch sozial aufgehoben

fühlen. Zumindest an der so- zialen Unterstützung der Lehrkräfte kann jeder mitar- beiten. Das allein wäre schon der Mühe wert, ein lohnendes Ziel auf dem Weg zu besserer Lehrergesundheit.

In den folgenden Stunden fanden sich die Teilnehmerin- nen in Workshops zu un- terschiedlichen Themen zusam- men. Den Abschluss der Fort- bildungstagung bildete eine Podiumsdiskussion zum The- ma des Kongresses.

Kompetenz und Engagement auf dem Podium und im Plenum

Auf dem Podium trafen Frau- en mit einem breiten Spek- trum an Erfahrungen in un- terschiedlichen Lebens- und Be- rufsfeldern zusammen. Dies erwies sich als ein Vorteil, der eine Zusammenschau und gleichzeitig eine Präzisie- ➤





■ Begrüßung der Kongressteilnehmer durch Gabriele Kasigke, Vorsitzende des frauenpolitischen Ausschusses des DPhV, sowie Heinz-Peter Meidinger, Vorsitzender des DPhV.

Die Thematisierung der Thematik ermöglichte, wurde doch der Versuch unternommen, Lösungen oder Lösungsansätze im Bereich des eigenen Arbeitsumfeldes und der damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten zu finden. Die Diskussion war so – von Kompetenz und gegenseitigem Verständnis auf dem Podium und im Plenum getragen – bis zur letzten Minute engagiert und anregend.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Die landes- und bundesweit anerkannten und in diesem Themenbereich profilierten Diskutantinnen, Dr. Eva-Maria Kabisch, Gabrielle Steinbach,

Helene Wildfeuer und die Moderatorin Brigitte Röder, waren nicht nur überzeugte, sondern auch überzeugende Repräsentantinnen einer selbstbewussten Darstellung von Frauen mit einer klaren Rollenvorstellung, eine Forderung, die sie für alle Frauen erhoben. Dementsprechend wurde das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine Antwort auf veränderte Gesellschaftsstrukturen gesehen, die Männer ebenso betrifft wie Frauen und somit auch nicht mehr in Frage gestellt werden darf.

Das Thema ist trotzdem immer noch besonders frauenrelevant, weil die Brüche in der Erwerbsbiografie von Frauen nicht nur zu einem Karriereknick führen, sondern auch eine schlechtere Altersversorgung zur Folge haben. Deshalb brauchen Lehrkräfte, die ein erfülltes Leben zwischen den beiden Polen anstreben, Unterstützung und dürfen sich nicht länger einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sehen.

Eine sinnvolle Unterstützung kann beispielsweise durch eine Umschichtung von Finanzmitteln mit einer grundsätzlichen Absicherung von Kindern

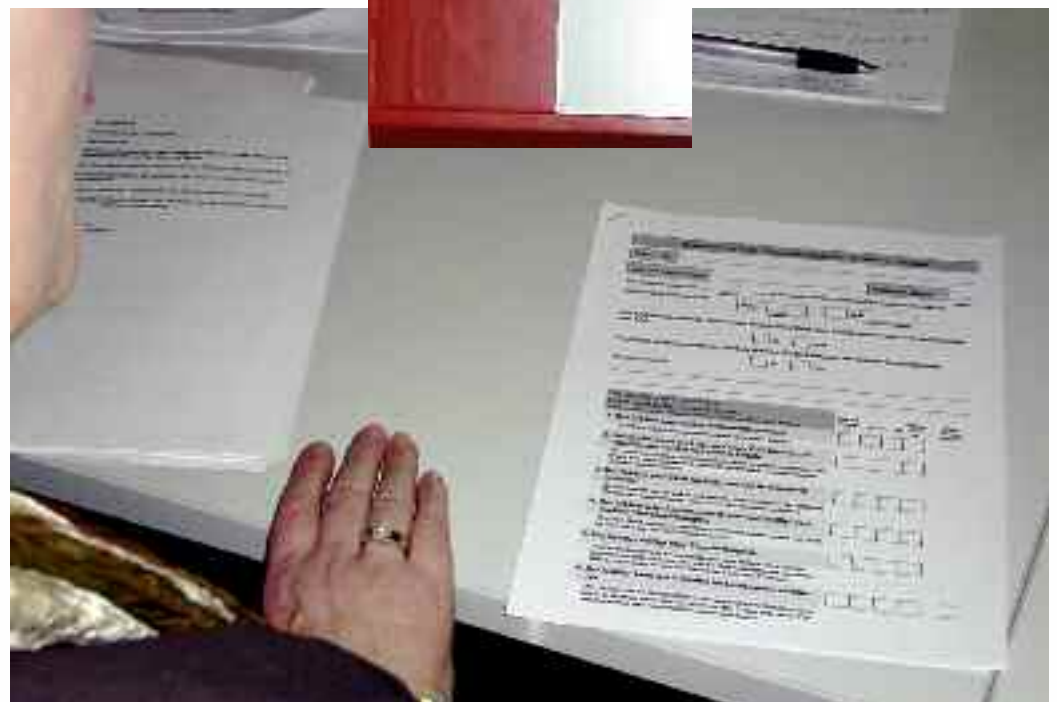
und Pflegeleistungen erfolgen. Allerdings werden hier oft falsche politische Signale gesetzt, weil man in der Politik nicht weitsichtig genug ist, zu erkennen oder anzuerkennen, dass von der Familie erbrachte Pflegeleistungen durch ein erhebliches Einsparpotenzial an Sozialleistungen mehr als aufgewogen werden. In diesem Zusammenhang forderte zum Beispiel auch die Steuerexpertin Wildfeuer ein familiengerechtes Steuerrecht mit der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten, die keine außergewöhnlichen Ausgaben darstellen, sondern zur Sicherung von Einkünften nötig sind.

Problemfeld Schule

Dass Schule in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie problematisch sein

soll, scheint auf den ersten Blick wenig einleuchtend, bietet sie doch über die gängige Vorstellung von der Lehrkraft, die am Nachmittag sowieso frei hat, hinaus eine Reihe von familienfreundlichen Regelungen wie flexible Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und die Möglichkeit eines zusätzlichen häuslichen Arbeitsplatzes.

Im Laufe der Diskussion stellte sich jedoch heraus, dass diese Möglichkeiten häufig auch eine Erschwernis darstellen, denn das System Schule soll unterschiedlichen Personengruppen mit teils divergierenden Interessen – Schülerinnen, Schülern, Eltern, dienstlichen Vorgesetzten und nicht zuletzt den Lehrpersonen selbst – gerecht werden. Wie sich dies in der Praxis auswirkt, konnte zum Beispiel Gabrielle Steinbach, selbst Schulleiterin eines großen Gymnasiums anhand von Beispielen gut auf den Punkt bringen. Sie zeigte auf, welche bürokratischen Hemmnisse aber auch notwendige Rücksichtsmaßnahmen auf alle beteiligten Gruppen die Entscheidungsfreiheit von Leitungspersonen einschränken. Andererseits zeigte sie auch >





auf, wie der ihr zur Verfügung stehende Gestaltungsspielraum ausgeschöpft werden kann. Einig war man sich über die Notwendigkeit, ein 'soziales Polster' in das System Schule einzubauen. Wichtig wären vor allem Personalreserven auf der Basis höherer Lehrerstundenzuweisungen. Dies wäre auch eine bessere Grundlage für einen Personalentwicklungsplan.

Die Abteilungsleiterin der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Dr. Kabisch, führte die Probleme zusammen und forderte eine längst fällige veränderte politische Weichenstellung: »Der Bildungsbereich muss mehr ins Zentrum rücken. Er ist ein Querschnittsbereich, der eine ressortübergreifende Ausrichtung braucht. Die Politik muss Reserven bereithalten für andere Lebensläufe.«

Als Fazit aus der Podiumsdiskussion ergaben sich folgende Forderungen:

- Ausbrechen aus den traditionellen Geschlechterrollen 'Pflege alter Eltern ist nicht nur die Aufgabe der Frauen'. Die Frage ist nicht, wie viel 'Mutter braucht das Kind', sondern wie viel 'Eltern'. Wir müssen Forderungen stellen, dass 'Frau' entlastet wird und 'Mann' seine Rolle übernimmt.
- Die Frage nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf sich nicht stellen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Antwort auf komplexer gewordenen gesellschaftliche Zusammenhänge.
- Lebensglück definiert sich nicht über Karriere. Es geht darum, erreichte Positionen im gesellschaftlichen Leben auch ausfüllen zu können
- Wichtig für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Forderungen nach

Gender Budgetierung in den Bereichen Gesundheit und Bildung wie zum Beispiel die volle steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten vom ersten Euro an.

- Arbeit von Männern und Frauen bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Eltern muss als Familienarbeit gesellschaftlich berücksichtigt werden.
- Frauen müssen im Hinblick auf ihre Altersversorgung möglichst durchgehende Erwerbsbiografien haben, um im Alter nicht auf Sozialleistungen angewiesen zu sein.

- Auf dem Hintergrund der demografischen Entwicklung kann auf gut ausgebildete Frauen im Erwerbsleben nicht verzichtet werden.
- Die Rahmenbedingungen für die Pflege und Betreuung der Kinder müssen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen werden
- Die Politik muss finanzielle Ressourcen bereitstellen.

Der herzliche Applaus für das Podium zeigte, dass die Seminarteilnehmerinnen mit diesen Forderungen voll übereinstimmen.

U.P.



Zusammenfassende Berichte aus den Workshops

WORKSHOP 1:
 'Wetten, dass ich bis 67 unterrichte?' – Zeitmanagement unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Organisation des Alltags

Mit dem Zitat »Viele handeln, wenn etwas geschehen ist. Wenige handeln, weil etwas geschehen soll« führte der Re-

ferent Gerhard Regenthal von der Corporate Identity Akademie die zwanzig Teilnehmerinnen und den 'Quotenmann' in die Thematik ein und machte ihnen bewusst, dass Handlungsbedarf nicht erst im Ernstfall besteht, sondern präventive Maßnahmen notwendig sind. Hierzu ist es erforderlich, sich unabhängig vom Geschlecht über die eigene Persönlichkeit und Lebenssituation klar zu werden.

Impressionen aus den Workshops im Rahmen des Frauenfortbildungskongresses des DPhV.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – nicht nur ein Frauenthema

von EKKEHARD SYDOW

Das Thema des Kongresses hat mich angesprochen, da meines Erachtens auch für Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur Nebensache ist; zumindest dann, wenn Familie nicht nach dem althergebrachten Rollenbild vom Mann als ausschließlichen Ernährer gelebt wird. Der Konflikt zwischen Anforderungen im Beruf einerseits und Erwartungen in der Familie von Frau und Kindern andererseits lässt das Kongressthema nicht nur ein Frauenthema sein.

Die Podiumsdiskussion wurde leider nur unter dem Aspekt 'Beruf und Frau' geführt. Stichpunkte, wie das Rollenbild des Mannes in Beruf und Familie, Burnout-Syndrom und die statistisch belegte kürzere Lebenserwartung der Männer fanden keine Erwähnung.

Im Gegensatz dazu war der von mir besuchte Workshop 1: 'Wetten, dass ich bis 67 unterrichte? Zeitmanagement unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Organisation des Alltags' darauf ausgelegt, allen Teilnehmern praktische Möglichkeiten zur Umsetzung des Kongressthemas im Alltag aufzuzeigen.

Wir erhielten keine allgemeingültigen oder verbindlichen Problemlösungen, aber Gerhard Regenthal zeigte auf beeindruckende Weise anhand punktueller Persönlichkeitsanalysen und der daraus resultierenden Verhaltensänderungen ein Zeitmanagement auf, das auf vielfältige Bereiche anwendbar ist.

Als Mitglied der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts im Bistum Hildesheim, die in dieser Wahlperiode 'Vereinbarkeit von Beruf und Familie' als Schwerpunktthema bearbeitet, war ich mit hohen Erwartungen nach Berlin gefahren. Die Chance, neue Aspekte in den Blick zu bekommen, war die Reise wert.

Aus der Selbstbeschreibung zur Verhaltensstrategie

Die provokante Aufforderung »Wer bin ich? Beschreiben Sie sich selbst (Herkunft, Charakter, Lebensmotto) in zwei Sätzen!« stellte die Teilnehmerinnen auf eine erste Probe. Seine direkten Kommentare führten zu der Erkenntnis, dass sich viele der Teilnehmerinnen ausschließlich über ihre Rolle(n) – sei es Elternteil, Ehepartner, Kind, Lehrkraft –, nicht aber über ihre Person definieren, d.h. die eigenen Bedürfnisse bleiben häufig unberücksichtigt. Um den Ernstfall zu verhindern, müssen aus der Selbstbeschreibung rechtzeitig Verhaltensstrategien entwickelt werden, denn: »Visionen brauchen Fahrpläne«.

Wirkungsvolles Zeitmanagement

Die Beschreibung 'Wer bin ich eigentlich?' wird durch Selbstbild, Fremdbild und (eigene) Verhaltensweisen bestimmt. Je größer die Schnittmenge dieser drei Bereiche ist, desto stärker ist die betreffende Person.

Zeitmanagement kann nur wirkungsvoll sein, wenn die Einstiegsfragen 'Wer bin ich?' und 'Wo will ich hin?' zufriedenstellend beantwortet werden können. Als vielseitig verwendbare und grundlegende Methode wurde A(nalysen; Ist- und Soll-) – M(aßnahmen) – C(ontrolling) vorgestellt und am konkreten Instrument der Spinnenanalyse mit der Gruppe erarbeitet.

In Form von 'Ich-Botschaften' formulierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer acht Leitsätze zu werte- und zielorientiertem Leben, gesun-

dem Leben, sicherem Leben, gestaltendem Leben, erfülltem Leben, familiärem/sozialem Leben, glücklichem Leben, profiliertem Leben (Hauptspinne), die jeweils durch Qualitätsstandards (Unterspinnen) messbar werden, zum Beispiel 'Ich treibe täglich zehn Minuten Sport'.

Dr. Regenthal entließ die Teilnehmerinnen mit der Aufgabe, drei bis fünf Aufgaben zu definieren, die sie in den nächsten 72 Stunden erledigen wollen, aus diesem sehr lebendigen Workshop und riet ihnen zum Abschied, es mit Theodor Fontane zu halten und auch 'die kleinen Freuden aufzupicken'.

WORKSHOP 2

'Lehrerinnen haben vormittags frei und nachmittags recht' · Konfliktmanagement – Fallbeispiele und Lösungsansätze

Ausgangspunkt dieses Workshops, geleitet von Prof. Dr. Elisabeth Sander, Universität Koblenz, Institut für Psychologie, waren Fallbeispiele – dargestellt in drei Filmsequenzen, in denen eine Lehrerin im Konflikt mit einem Schüler, einem Kollegen sowie mit dem Ehepartner gezeigt wurde. Es war gut zu erkennen, dass Konflikte sehr häufig durch Probleme in der Kommunikation entstehen oder verstärkt werden.

In kleinen Gruppen diskutierten die Workshop-Teilnehmer danach Fragen wie:

- Was fällt mir an dieser Lehrerin bezüglich Körperausdruck, sprachlicher Ausdruck, inhaltliche Aussage auf?
- Wie wirkt sie auf mich?
- Wie wirkt sie auf den Gesprächspartner?
- Was sollte sie anders machen?

Unterschiedliche Ebenen der Kommunikation

Es wurde deutlich, wie wichtig es bei den in den Filmen gezeigten Konflikten war, zwischen der inhaltlichen Ebene einerseits ('Wer hat eigentlich recht in dem Konflikt?') und der tatsächlich stattfindenden Kommunikation andererseits ('Wie ist das Verhalten?') zu unterscheiden.

Die anschließende teilweise konträr verlaufende Diskussion im Plenum zeigte die Kompliziertheit der Thematik, mit der sich professioneller umgehen lässt, wenn man Grundlagen der Kommunikation und Strategien der Gesprächsführung kennt und sie durch entsprechendes Handeln umsetzt.

Vierfacher Gehalt der Äußerung

Diese Grundlagen und Strategien thematisierte Prof. Sander in ihrem anschließenden Vortrag. Dabei konzentrierte sie sich auf den vierfachen Gehalt einer Äußerung am Beispiel des Vier-Schnäbel- und Vier-Ohren-Modells nach Schulz von Thun und Veröffentlichungen von Watzlawik. Nachdem Teilnehmerinnen in Rollenspielen exemplarisch Konflikte aus ihrem Schulalltag dargestellt hatten, wurden diese Dialoge aus der Sicht der vorher dargelegten Modelle analysiert und Erkenntnisse gefolgert. So konnte konkretes Konfliktmanagement praktiziert werden.

WORKSHOP 3

'Schaffe ich den Unterricht oder schafft er mich?' Organisation des Unterrichtsalltags sowie Tipps und Tricks für einen gelungenen Unterricht

'It's not just a job, it's an adventure!' – Um dieses Abenteuer

'Unterricht' bestreiten zu können, ist ein gutes und konsequentes Management notwendig. Dabei sollte man sowohl das Zeitmanagement als auch das Selbstmanagement beherrschen. In einer Kombination aus Präsentation, Diskussion und praktischer Übung wurde diese umfassende Herausforderung thematisiert und umgesetzt.

Übersicht verschaffen und Prioritäten setzen

Beginnend mit einer Gliederung der Problematik vermittelte die Referentin Carina Benning von den Jungen Philologen die theoretischen Grundlagen. Für ein erfolgreiches Zeitmanagement ist es notwendig, sich Ziele zu setzen und zwischen kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen, sowie realisierbaren Zielen zu unterscheiden. Außerdem ist es wichtig, sich auf verschiedenen Wegen Übersichten zu verschaffen und Prioritäten zu setzen.

Wichtige Erfolgserlebnisse

Unabdingbar ist auch eine gute Arbeitsplanung, zum Beispiel in schriftlicher Form von 'To-Do-Listen' oder unterschiedlichen Zeithorizonten. Dabei dürfen die persönliche Leistungskurve und Ruhephasen nicht außer Acht gelassen werden. Der Besinnung muss dabei Raum gelassen werden, um sich selbst zu motivieren und neue Energie und Kraft zu schöpfen. Wichtig ist bei jeder anstrengenden Tätigkeit das Erfolgserlebnis. Daraus ergibt sich die zwingende Notwendigkeit einer konsequenten und ständigen Erfolgskontrolle.

Zeitmanagement und Selbstmanagement

Mit den Fragestellungen 'Welche Aufgaben muss ich bei meiner Arbeit erledigen?' und 'Was ist mir privat wichtig?' wurde der Unterschied zwischen Zeitmanagement und Selbstmanagement herausgestellt. Obwohl wesentlich mehr Details zum Zeitmanagement bekannt sind, darf man die Bedeutsamkeit des letzteren nicht unterschätzen. Dazu gehören persönliche Lebensplanung, Familie und soziale Kontakte, sowie die physische und psychische Gesundheit. Um auch diesen Bereich erfolgreich zu bestreiten, sollte man schon vorhandene Störfaktoren ausschalten können. Dazu gehört unter anderem auch der Mut 'Nein!' zu sagen.

Praktische Übung am Wochenplan

Die Vielfalt dieser Problematik konnten die Teilnehmer des Workshops in praktischen Übungen nachvollziehen. Anhand von realistischen Stundenplänen wurde der Arbeitsauftrag vergeben, eine Woche zu gestalten, wobei vielfältige Aufgaben berücksichtigt werden mussten. So durften die Teilnehmer und Teilnehmerinnen beispielsweise neben ihrer wöchentlichen Arbeitsplanung die privaten, kulturellen und sportlichen Aktivitäten nicht vernachlässigen. Um die Situation realistisch zu gestalten, wurden verschiedene 'Störfaktoren' aus dem Alltagsleben hinzugefügt. Beispielsweise mussten plötzliche Erkrankungen oder defekte Arbeitsgeräte und schulische Sonderaufgaben in den Wochenplan eingebaut werden. Trotz intensiver Anstrengung wurden die alltäglichen häuslichen und familiären 'Pflichten'

speziell der Frauen völlig außer Acht gelassen. Dieser 'Aha-Effekt' machte die außerordentliche Wichtigkeit eines guten Zeit- und Selbstmanagements bewusst.

Für einen erfolgreichen Unterricht

Als Fazit schloss die Referentin mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Eckpunkte für eine erfolgreiche Arbeitsweise und damit für einen erfolgreichen Unterricht: Achte auf deine Gesundheit! Achte auf deinen Stress-Level! Organisiere deinen Arbeitsplatz und deine Materialien. Organisiere deine Tage und deine Zeit. Setze realistische Ziele und Prioritäten. Und vor allem: Vergiss deine Freunde und Familie nicht! Sollte es trotzdem manchmal schwierig sein, denke mit Robert Frost: 'The only way out is through.'

WORKSHOP 4

'Einer geht noch, einer geht noch rein...' Demografische Entwicklung als Chance für die Schule – Fordern und Fördern?!

Zur demografischen Entwicklung führte die Referentin Prof. Dr. Dorit Bosse von der Universität Würzburg, Professorin für Gymnasialpädagogik, auf der Grundlage des Berichtes des Statistischen Bundesamtes von 2006 folgende Prognosen aus:

- Die Statistik weist deutliche Geburtenrückgänge auf.
- Bereits 2020 wird es rund eine Million weniger Kinder und Jugendliche in der Altersgruppe der Zehn- bis Zwanzigjährigen geben, die potentielle Gymnasialschülerinnen bzw. Gymnasialschüler sind.

Den Grund für die niedrige Geburtenrate in Deutschland sieht die Referentin in den mangelnden Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Mit Sorge betrachtet sie außerdem die Tatsache, dass bis zu vierzig Prozent der Akademikerinnen kinderlos bleiben. Fakt ist aber, dass die Bildungsnähe des Elternhauses eine entscheidende Rolle für den Schul- und Bildungserfolg einnimmt.

Die Bedeutung der Klassengröße

Nach neueren empirischen Untersuchungen aus dem Jahre 2005 von Grit Arnholt spielt zwar auf den ersten Blick die Klassengröße keine entscheidende Rolle bei der Unterrichtsqualität und der Fremdeinschätzung der Belastung der Lehrkräfte.

Trotzdem können die großen Klassen in Japan und Korea nicht Vorbild für Deutschland sein, da die Unterrichtskultur und das Verhalten der Schülerinnen und Schüler in diesen Systemen völlig unterschiedlich sind. Die OECD-Studie mit ihren Ergebnissen

ist demnach zu kritisieren, da sie sogenannte 'kulturelle Skripts' (Baumert) außer Acht lässt.

Die Studien DESI und MARKUS aus dem Grund- und Hauptschulbereich haben festgestellt, dass in kleineren Klassen stärker unterschiedliche Unterrichtsmethoden eingesetzt und schwächere Schülerinnen und Schüler besser gefördert werden.

Hinsichtlich der Belastung von Lehrkräften ergibt sich ganz klar ein Zusammenhang zwischen Belastung und Klassengröße, was auch Prof. Schaarschmidt mit seinen Untersuchungen zur Lehrergesundheit belegt.

Die Politik muss von daher umdenken: Ressourcengewinne, die sich durch den Rückgang der Schülerzahlen ergeben, müssen den Schulen zur Reduzierung der Klassengröße erhalten bleiben.

Fördern und Fordern am Beispiel Bayerns

Im Zusammenhang mit der Einführung von G8 wurden im Jahr 2004/05 so genannte Intensivierungsstunden einge-

richtet mit dem Ziel, sowohl Lernschwächen auszugleichen als auch Begabungen zu fördern.

Dazu wurden ursprünglich zwölf zusätzliche Stunden in den Jahrgangsstufen fünf bis zehn an den Gymnasien zur Verfügung gestellt.

Intensivierung bedeutet, dass nur die Hälfte der Schülerinnen und Schüler unterrichtet wird, wobei keine curriculumsrelevanten Inhalte thematisiert werden. Außerdem findet keine Bewertung von Schülerleistungen statt.

Die Klassenteilung erfolgt in der fünften Jahrgangsstufe in der Regel alphabetisch, in den höheren Klassen – auch auf Wunsch der Schülerschaft – nach Leistungsstand.

Untersuchungen von Prof. Bosse belegen, dass bei halber Klassenstärke bestimmte Lernformen häufiger zum Tragen kommen als in größeren Lerngruppen. Dazu gehören beispielsweise Einzel-, Partner-, Gruppenarbeit, Schülerpräsentationen, szenisches Lernen und Lernspiele.

Intensivierungsstunden stehen im Gesamtzusammen-

hang von 'Fördern und Fordern'. In der Diskussion stellten die Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe fest, dass dieses Konzept schon immer ein wichtiger Bestandteil der Pädagogik und damit des Unterrichts war. Allerdings wurden die Intensivierungsstunden in Bayern bisher in größerem Maße zum Abbau von Leistungsdefiziten verwendet.

Kritik und Forderungen der DPhV-Frauen

Die Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe legten Wert darauf, dass die Förderung von begabten Schülerinnen und Schülern darüber nicht zu kurz kommen darf, sondern im Gegenteil verstärkt werden muss.

Dem Ziel des Förderns und Forderns steht allerdings entgegen, dass in Bayern inzwischen ein Abbau der Intensivierungsstunden erfolgt. Dies wurde heftig kritisiert.

Die DPhV-Frauen fordern hingegen einhellig die Einrichtung von Intensivierungsstunden in allen Bundesländern.

Denn Qualität hat ihren Preis!