

bbw

7+8

Beruflicher Bildungsweg



THEMA

Agiles Lernen im Fokus: Scrum, Tageslernen
und Fortbildung in der Beruflichen Bildung



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NRW e.V.

Themenkompetente Beratung	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Einstellungen / Versetzungen	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592	
Hochschule / Bedarf an Lehrkräften Einstellungschancen / Seiteneinstieg	Ludwig Geerkens geerkens@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
Rechtsschutz / Beförderungen / Laufbahnrecht	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595	
Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Michaela Brune-Jäschke brune-jaeschke@vlbs.de 0173 8533676	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	N.N.	
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Betriebliches Eingliederungsmanagment	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Schwerbehinderung	Birgit Klammer birgit.klammer@brd.nrw.de 0211 475 4050 0152 22763994	
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Fortbildung	Fortbildungskoordinatorin Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Fortbildungsbeauftragte Miriam Fleuren fleuren@vlbs.de

Ausschüsse	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
Bildungspolitik	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	
Dienst- und Tarifrecht	Martin Godde godde@vlbs.de 02361 482294	
Altersteilzeit, Pensionierung und Versorgung	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Beihilfe	Thomas Leder leder@vlbs.de 02441 9948914	Dieter Lambertz dieter_lambertz@t-online.de 02242 6316
Dienstrecht	Dorothee Hartmann hartmann@vlbs.de	
Schulrecht / ADO	Michael Suermann suermann@vlbs.de 0211 491259580	
Pädagogik	Marayle Kupper kuepper@vlbs.de	Natalie Kühn na.kuehn@gmx.de
Lehrkräftebildung	Kirstin Bubke bubke@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de

VKR	Sprecher:in
Verband Katholischer Religionslehrkräfte	Martina Heite (Landesvorsitzende des VKR) m.heit@v-k-r.de

Arbeitskreise von A-Z AK	Sprecher:in	stv. Sprecher:in
AK Digitalisierung und Datenschutz	Sven Mundry mundry@vlbs.de	
AK Fachlehrkräfte WL / TL	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541 123 54	Ulrich Plum plum@vlbs.de 0157 72003954
AK Fachschule	Lars Schroeder-Richter schroeder-richter@vlbs.de	Dr. Markus Soeding soeding@vlbs.de
AK Gesundheits- und Pflegeberufe	Bernadette Grewer grewer@vlbs.de	Kirstin Bubke bubke@vlbs.de
AK Gleichstellung	Tedda Roosen roosen@vlbs.de	
Sektion Grüne Berufe	Carsten Lindner lindner@vlbs.de 02366 564314	
AK Hauswirtschaft (Delegierte für die LAG HW NRW)	Karola Petry petry@vlbs.de	
AK Internationalisierung	N.N.	
Arbeitskreis junger Kolleg:innen (AjK)	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675	
AK Lehrkräftegesundheit	Ricarda Holz holz@vlbs.de	Renate Bencker bencker@vlbs.de
AK Nachhaltigkeit	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136	Timo Vasta vasta@vlbs.de

Allgemeine Informationen	
Postadresse	VLBS Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V. Ernst-Gnoß-Str. 22 40219 Düsseldorf
Öffnungszeiten der Geschäftsstelle	montags bis donnerstags 8 Uhr – 17 Uhr freitags 8 Uhr – 13 Uhr

bbw / Ausgabe 7+8 August 2024

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e. V.

Geschäftsstelle

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@vlbs.de

Die Schriftleitung behält sich vor, Beiträge aus redaktionellen Gründen zu kürzen und zu ändern. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Verbandes wieder.

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 9+10, 2024

Thema: Digitalisierung – Distanzformen,
veränderte Prüfungsformate in der Fachpraxis
Redaktionsschluss: 01.09.2024

Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder dem vlbs.

Titel: pexels / pixabay

Seite 14: pexels / fauxels

Seite 15: pexels / tima miroshnichenko

Seite 17: pexels / fauxels

Seite 18: pexels / fauxels

Seite 20: Andreas Sawatzki

Seite 22: Andreas Sawatzki

Seite 25: Andreas Sawatzki / Barbara Hilgert

Seite 39: dbb / Friedrich Windmüller

Gestaltung und Satz

Studio Tobias Hollender
tobiashollender.de

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer, wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliografische Abkürzung der Zeitschrift lautet
BBW / ISSN 0723-6522

16.09.2024

Frank Schlegel

KI-Werkstatt: KI im schulischen Alltag nutzen – Grundlagen

09:00 Uhr bis 12:00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Der KI-Hype-Zug rast weiter und scheint nicht anzuhalten. In diesem Seminar erhalten Sie erste Einblicke in die KI-Welt. Dabei lernen Sie gemeinsam Large Language Models (LLM) kennen und anwenden.

16.09.2024

Frank Schlegel

KI-Werkstatt: KI im schulischen Alltag nutzen – Fortgeschrittene

13.00 Uhr bis 16.00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Für die meisten Schüler:innen ist es völlig normal, bei den Hausaufgaben ein KI-Modell zu Hilfe zu nehmen – oder die Aufgaben gleich komplett generieren zu lassen. Wie reagieren wir in der Lehre auf diese Entwicklung?

17.09.2024

Carola Dehmel

Schulrecht ist Verwaltungsrecht

15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, online via Zoom

Im Rahmen dieses Seminars wird das Grundgesetz und die damit verbundene Normenhierarchie beleuchtet sowie der Aufbau und die Rechtsfolgen des Systems Schule als Behörde. Lehrkräfte sind Amtspersonen und sind zu hoheitlichem Handeln verpflichtet.

24.09.2024

Elke Zitzke

Schwierige Klassen souverän führen

09:30 Uhr bis 16:00 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

Die Teilnehmenden setzen sich intensiv mit ihrer Führungsrolle und einem autoritativen Führungsstil auseinander. Dabei erwerben sie praxisbezogenes Wissen, Methoden und Werkzeuge für ihre Führungsaufgabe und ihr Classroommanagement.

26.09.2024

Carola Dehmel

Dienstrecht für Lehrkräfte

15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, online via Zoom

Das Webinar stellt die Rechte und Pflichten im Beamtentum und im Tarifverhältnis dar. Die rechtlichen Grundlagen und Verantwortung für die Rechtmäßigkeit dienstlichen Handelns werden darauf aufbauend erläutert; darüber hinaus deren Bedeutung und Rechtsfolgen der Remonstration.

01.10.2024

Carola Dehmel

Kommunikation als Konflikt-Prävention im Schulalltag

15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, online via Zoom

Im Webinar lernen Sie die Grundlagen der Kommunikation und deren Umsetzung in die Praxis kennen. Anhand von Fallbeispielen werden verschiedene Kommunikationssituationen näher betrachtet.

29.10.2024

Tom Mittelbach

Scrum – das agile Framework in der Bildung

09:00 Uhr bis 16:00 Uhr, Dortmund

Die Fortbildung ermöglicht den Lehrkräften einen praxisnahen Einblick in die agile Methode Scrum und unterstützt somit den erfolgreichen Transfer in die Bildung. Die Teilnehmenden lernen die grundlegenden Scrum-Rollen, die Meetings, Elemente sowie Regeln unter anderem in praktischen Übungen kennen.

10.10.2024

Ulrich Kirschbaum

vlbs-Lehrräteschulung

14:00 Uhr bis 18:00 Uhr, Jugendherberge Düsseldorf

Sie sind gewähltes Mitglied im Lehrerrat? Um Sie auf Ihre wichtige Aufgabe im Gremium vorzubereiten, bieten wir Ihnen diese umfassende Grundschulung an. Wir vermitteln Ihnen die erforderlichen Kenntnisse, um sich erfolgreich für die Belange der Lehrkräfte an Ihrer Schule einzusetzen. Sie erhalten einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten nach dem Schulgesetz NRW und lernen, wie Sie konstruktiv mit der Schulleitung und dem Kollegium zusammenarbeiten können.

12.11.2024

Carola Dehmel

Datenschutz und die DSGVO

15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, online via Zoom

Einzug der DSGVO in das Schulgesetz NRW vorher und nachher. Anhand von Fallbeispielen aus dem Schulalltag werden verschiedene Aspekte wie der Ausfluss des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, Umgang mit personenbezogenen Daten sowie die gesetzliche Grundlage oder Einwilligungstatbestand thematisiert.

21.11.2024

Carola Dehmel

Einhaltung des Urheberrechts an Schulen

15:00 Uhr bis 18:00 Uhr, online via Zoom

Im Webinar lernen Sie die Grundlagen des Urheberrechts mit besonderer Beachtung des Systems Schule kennen. Ausgehend davon betrachten wir die Auswirkungen der Verletzung des Urheberrechts.

17.02.2025

18.02.2025

Karoline Roshdi

Deeskalation und die Einschätzung von Eigen- und Fremdgefährdung

17.02.2025, 10:00 Uhr bis 17:00 Uhr,

18.02.2025, 8:30 Uhr bis 15:30 Uhr, vlbs-Geschäftsstelle

In diesem Seminar lernen Sie die Stresstreppe kennen und erwerben Strategien zur Deeskalation. Darüber hinaus soll Prävention als struktureller Ansatz Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie im schulischen Alltag deeskalierend wirken können.

**Jetzt anmelden
und Platz sichern**

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte



Weitere Informationen unter
vlbs.nrw/fortbildungen

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

diese Ausgabe widmet sich einem zentralen Thema, das für uns alle von größter Bedeutung ist: den Unterricht ins Zentrum zu stellen und neu zu denken, um unsere Schüler:innen bestmöglich auf die Berufswelt vorzubereiten.

Ein besonderes Augenmerk legen wir in diesem Heft auf das Konzept des Tageslernens. Dieses Modell bietet auch leistungsschwächeren Schüler:innen die notwendige Zeit und Motivation, die sie für ihre schulische Entwicklung benötigen. Eva Rosen hat in ihrem Erfahrungsbericht eindrucksvoll geschildert, wie dieses Konzept in der Praxis umgesetzt werden kann und welche positiven Auswirkungen es auf die Lernmotivation und -leistung der Schüler:innen in Klassen hat, die erfahrungsgemäß mit der Anwesenheitspflicht zu kämpfen haben. Ihr Bericht ist nicht nur inspirierend, sondern zeigt auch konkrete Wege auf, wie wir unseren Unterricht weiterentwickeln können.

Darüber hinaus möchten wir Ihnen *Scrum* vorstellen, ein projektorientiertes Modell, das die Selbstwirksamkeit, das Organisationstalent und das eigenständige Arbeiten unserer Schüler:innen in einem realistisch organisierten Szenario mit Unternehmen fördert. Scrum ermöglicht es den Lernenden, sich in echten Projekten zu beweisen, und bereitet sie so optimal auf die Anforderungen der Berufswelt vor. Barbara Hilgert vom Scrum-Team steht Ihnen dazu in einem Interview Rede und Antwort.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Ausgabe ist das Thema *Fortbildung*. Das Ministerium für Schule und Bildung in NRW hat einen Sechspunkte-Plan entwickelt, der verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Professionalisierung von Lehrkräften umfasst. Während diskutiert wird, ob eine weitere Woche der Sommerferien für Lehrer:innen gestrichen werden soll, um zusätzliche Fortbildungen zu ermöglichen, beschäftigt sich der dbb bei einem Symposium mit der Arbeitszeiterfassung und der Umstrukturierung im öffentlichen Dienst. Ziel ist es, Erleichterungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu schaffen und gleichzeitig junge Menschen für diesen Bereich zu gewinnen.

Wir laden Sie herzlich ein, diese Ausgabe zu lesen und sich selbst eine Meinung zu bilden. Gerne können Sie uns Ihre Gedanken zum Thema Arbeitsmodelle mitteilen, Michaela Brune-Jäschke setzt sich dann mit Ihren kreativen Ideen auseinander.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, unseren Unterricht zu verbessern und unsere Schüler:innen bestmöglich auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten.

Herzliche Grüße
Ihre vlbs-Redaktion

Inhalt



- 06 **Editorial**
- 08 **112% für gesunde Lehrkräfte**
- 13 **bbw » vlbs-Positionen**
Auf dem Weg zu einem zukunftsorientierten Unterricht – Freude entwickeln, in und für die Gesellschaft etwas leisten zu wollen
- 16 **Tageslernen**
Das System der Tageslernsituationen (Bergheimer Modell)
- 19 **Scrum**
Agiles Lernen mit Scrum – eine Methode für die Zukunft
- 24 Berufsorientierung praxisnah und potenzialfördernd – Scrum als Projektmanagement-Methode
- 27 **Fortbildung**
Reform der Lehrkräftefortbildung: Der Sechs-Punkte-Plan
- 32 **Fortbildungen**
Lehrkräftefortbildung im Wandel – der vlbs reagiert!
- 33 **Dienst- und Tarifrecht**
BvLB-Dienst- und Tarifrechtsseminar in Hannover
- 35 **Gewerkschaftstagung**
STAATklar für die Zukunft!
- 37 **Arbeitszeit**
„Arbeitszeit neu gedacht“-Symposium
- 40 **Arbeitskreis AjK**
Der Wald ruft – ein voller Erfolg für den AjK!
- 41 **Senior:innen im vlbs**
BV-Detmold: Rückblick auf den Bezirksseniortag 2024 in Bückeburg
- 42 Einladung zum Senior:innentreffen in Metelen



NRW-Landtag – Übergabe der Forderungen zur Lehrkräftegesundheit an die schulpolitischen Sprecherinnen der NRW-Landespolitik.

Von links: Achim Stenger, Heike Haarhaus, Michael Suermann, Renate Bencker, Dr. Markus Soeding, Dorothee Hartmann, Detlef Sarrazin.



112%

für gesunde Lehrkräfte!

1. Personalausstattung

Die permanente Unterversorgung der Schulen mit gut ausgebildeten Lehrkräften verschärft sich noch, wenn Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gehen. Eine Personalausstattung, von der mindestens 110% ist notwendig, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden.

2. Klassenfrequenzen verkleinern

Größere Klassen ermöglichen eine reduzierte Betreuung der Schülerinnen und erhöhen die Lehrerbelastung.

3. Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung

Eine übermäßige Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung kann die Möglichkeit des Lehrens nicht nur der besten Work-Life-Balance ermöglichen, sondern auch zur Entlastung der Lehrkräfte praktisch beitragen.

4. Wegfall von Verwaltungsaufgaben

Die flächendeckende Einführung von Schulmanagementaufgaben auf Lehrkräfte von Schulleitungen entlastet. Diese können sich so vermehrt auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren, sowie eine Aufwertung ihrer Arbeit, z. B. durch eine eigene Laufbahnperspektive.

5. Ausstattung von Schulen und Unterrichtsräumen

Der MSB muss Standards für einen gesunden Ausstattung der Schulen sowie für die Größe und Gestaltung der Unterrichtsräume vorgeben, damit nicht die Ausstattung der Schulen an der Einweisung der Kolleginnen hängt.

6. Referendariat und Vorbereitungsdienst

Die Belastung während des Referendariats und Vorbereitungsdienstes muss reduziert und die Prüfungsmodalitäten überarbeitet werden. Daher fordern wir den Gesundheitsschutz in dieser Phase zu fördern.

7. Freie Tage

Die Einführung von drei freien Tagen pro Schullehrjahr, die die Lehrkräfte flexibel verwenden können, dient als echte Pause zur Regenerierung.

8. Beratung und Begleitung

Die Einführung einer Supervision und einer kollegialen Fallberatung soll Lehrkräften eine professionelle Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen des Schullebens bieten.

9. Berufseingangsphase

Gerade die jungen Kolleginnen werden in der Gerade bis zur Lebenszeitverbeamtung mit zusätzlicher Zeit bis zur Lebenszeitverbeamtung mit zusätzlichen Aufgaben betraut. Es sollten keine zusätzlichen Aufgaben für Lehrkräfte in der Berufseingangsphase geben, um einen sanften Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Stattdessen sollte in der Berufseingangsphase der Erwerb von Kompetenzen, um mit den psychischen, physischen und sozialen Belastungen des Schullebens konstruktiv umgehen zu können, im Mittelpunkt stehen.

10. Ausbau der Leitungszeit

Eine Erhöhung der Leitungszeit ermöglicht Schulleitungen eine effizientere Organisation und Entlastung der Lehrkräfte.

11. Behördliches Gesundheitsmanagement

Das angekündigte behördliche Gesundheitsmanagement muss endlich durch die Bezirksregierungen umgesetzt werden, um die Gesundheit aller Lehrkräfte zu fördern. Nur durch ein behördliches Gesundheitsmanagement werden alle Maßnahmen zureichend unter einem Dach koordiniert.

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs



112% für gesunde Lehrkräfte

Am 26.06.2024 überreicht der **vlbs** den schulpolitischen Sprecher:innen im Landtag im Rahmen der 54. Sitzung des Ausschusses für Schule und Bildung unsere Forderungen zur Lehrkräftegesundheit.

Ein kleines Team des **vlbs** hat sich auf Initiative des Arbeitskreises Lehrkräftegesundheit (stellvertretend hierfür Achim Stenger und Renate Bencker) auf den Weg nach Düsseldorf gemacht, um unsere Forderungen an der richtigen Stelle zu platzieren. So konnten wir kurz vor Beginn der Sitzung unseren schulpolitischen Sprecher:innen unsere T-Shirts mit unseren wichtigsten Themen überreichen. Frau Dilek Engin (SPD), Frau Franziska Müller-Rech (FDP) sowie Frau Claudia Schlottmann (CDU) nahmen unsere Forderungen entgegen.

Unterstützt wurde diese Aktion ganz besonders vom Bezirksverband Köln, aber auch die Düsseldorfer waren stark vertreten. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle an unseren Vorsitzenden Michael Suermann und Heike Haarhaus für die hervorragende Organisation, Dr. Markus Soeding, Detlef Sarrazin und Dorothee Hartmann für die Begleitung.

Die Tagesordnung war prall gefüllt und die Themen vielfältig wie ein Schulalltag. Heiß diskutiert wurde beispielsweise die unübliche und dubiose Praxis bei Teilzeitanträgen von Lehrkräften, bei der unklar ist, warum einige eine Genehmigung erhalten, andere wiederum nicht.

Diese Frage konnte in der Sitzung von Regierungsseite nicht eindeutig beantwortet werden. Auch der strukturelle Unterrichtsausfall an Förderschulen wurde thematisiert, incl. der Frage, wie das Ministerium unter Frau Ministerin Dorothee Feller (CDU) auf den Hilferuf von mehr als 300 Eltern reagiert. Die Rede ist hier von 4,5 Ausfallstunden – pro Woche!

Der Lehrkräftemangel in NRW wurde somit thematisiert. Hier setzt sich ein Abwärtstrend fort, der deutlich macht, dass sich das Ministerium damit beschäftigt Abhilfe zu schaffen. So wurde der Beschluss „Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung“ gefasst und die neue Lehrkräfte-Werbekampagne „Was ist deine Lehrkraft? – Lehramt studieren in NRW“ vorgestellt. Hier sind viele gelungene Ansätze zur Rekrutierung junger Menschen enthalten. Die Kampagne wird rein digital umgesetzt und ist auf zahlreichen Kanälen wie Instagram, facebook & Co vertreten. Hierfür gab es ein großes Lob! Der zunehmende Lehrkräftemangel an Berufskollegs führt zu einer massiven Belastungssteigerung der vorhandenen Lehrkräfte. Der **vlbs** fordert deshalb eine Anhebung der Bedarfsdeckung der Berufskollegs im Haushalt auf 112%, damit wir end-



Oben links: Heike Haarhaus und Renate Bencker.



Oben rechts: Die schulpolitischen Sprecherinnen Dilek Engin (SPD), Franziska Müller-Rech (FDP) und Claudia Schlottmann (CDU) sowie Michael Suermann (vlbs-Landesvorsitzender).

Unten rechts: Blick in das „Haus des Landtages“: Vielfältige segmentartige Kreisformen prägen den Innenraum entsprechend der äußeren Gesamtgestalt. Das dem Entwurf zugrunde liegende „Spiel mit Kreisen“ soll – so die Architekten – zum Ausdruck bringen, dass bei dem Parlament „die Räder ineinandergreifen wie bei einer Uhr“. Das Landtagsgebäude wurde nach einem Entwurf der Architekten Fritz Eller, Erich Moser, Robert Walter + Partner im Stil des Strukturalismus in einer „gesamten kreisenden Struktur“ erbaut und 1988 eingeweiht.



lich die Chance bekommen, jetzt verstärkt Lehrkräfte einzustellen. Bei den Teilnehmenden bestand Konsens darin, dass man mit den gegenwärtigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Berufskollegs keineswegs zufrieden sein kann. Z. B. warten wir noch immer auf die Umsetzung des behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) bei den Bezirksregierungen und auf eine bessere Personalausstattung.

Daneben sind uns die altersbedingte Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung sowie die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit ein besonderes Anliegen. Dies soll nicht nur eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, sondern auch zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit beitragen.

Nach dem Motto „Es ist bereits kurz nach zwölf“ fordern wir den Wegfall von Verwaltungsaufgaben und die flächendeckende Einführung von Schulverwaltungssistenz, um Lehrkräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten. Dazu bedarf es einer landesweiten Werbeoffensive, damit hier eine Rekrutierung gelingt, sowie einer Aufwertung dieser Arbeit, z. B. durch eine eigene Laufbahnperspektive.

Guter Unterricht braucht gesunde Lehrkräfte!

Wir sind davon überzeugt, unseren Forderungen zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit auf diese Weise Ausdruck verleihen zu haben und bleiben weiterhin am Ball!

Es gibt noch viel zu tun!

Renate Bencker
Sprecherin des AK Lehrkräftegesundheit

112%

für gesunde Lehrkräfte!

1. Personalausstattung

Die permanente Unterversorgung der Schulen mit gut ausgebildeten Lehrkräften verschärft sich noch, wenn Kolleg:innen krankheitsbedingt ausfallen. Eine Personalausstattung von mindestens 110% ist notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden.

2. Klassenfrequenzen verkleinern

Kleine Klassen ermöglichen eine individuellere Betreuung der Schüler:innen und entlasten die Lehrkräfte.

3. Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung

Eine altersbedingte Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung sowie die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit sollen den Lehrkräften nicht nur eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, sondern auch zur Erhaltung der Lehrkräftegesundheit beitragen.

4. Wegfall von Verwaltungsaufgaben

Die flächendeckende Einführung von Schulverwaltungsassistenten soll Lehrkräfte von administrativen Aufgaben entlasten. Dazu bedarf es einer landesweiten Werbeoffensive, damit Schulverwaltungsassistenten gewonnen werden können, sowie einer Aufwertung dieser Arbeit, z. B. durch eine eigene Laufbahnperspektive.

5. Ausstattung von Schulen und Unterrichtsräumen

Der MSB muss Standards für eine gesunde Ausstattung der Schulen sowie für die Größe und Gestaltung der Unterrichtsräume vorgeben, damit nicht die Ausstattung der Schulen an der Finanzkraft der Kommunen hängt.

6. Referendariat und Vorbereitungsdienst

Die Belastung während des Referendariats und Vorbereitungsdienstes muss reduziert und die Prüfungsmodalitäten überarbeitet werden. Daher fordern wir, den Gesundheitsschutz in dieser Phase zu fördern.

7. Freie Tage

Die Einführung von drei freien Tagen pro Schuljahr, die die Lehrkräfte flexibel verteilen können, dient als echte Pause zur Regeneration.

8. Beratung und Begleitung

Die Einführung einer Supervision und einer kollegialen Fallberatung soll Lehrkräften eine professionelle Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen des Schulalltags bieten.

9. Berufseingangsphase

Gerade die jungen Kolleg:innen werden in der Zeit bis zur Lebenszeitverbeamtung mit zusätzlichen Aufgaben betraut. Es sollte keine Zusatzaufgaben für Lehrkräfte in der Berufseingangsphase geben, um einen sanften Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Stattdessen sollte in der Berufseingangsphase der Erwerb von Kompetenzen, um mit den psychischen, physischen und sozialen Belastungen des Schulalltags konstruktiv umgehen zu können, im Mittelpunkt stehen.

10. Ausbau der Leitungszeit

Eine Erhöhung der Leitungszeit ermöglicht Schulleitungen eine effizientere Organisation und Entlastung der Lehrkräfte.

11. Behördliches Gesundheitsmanagement

Das angekündigte behördliche Gesundheitsmanagement muss endlich durch die Bezirksregierungen umgesetzt werden, um die Gesundheit aller Lehrkräfte zu fördern. Nur durch ein behördliches Gesundheitsmanagement werden alle Maßnahmen zielführend unter einem Dach koordiniert.

Verband der Lehrerinnen und
Lehrer an Berufskollegs



Auf dem Weg zu einem zukunftsorientierten Unterricht – Freude entwickeln, in und für die Gesellschaft etwas leisten zu wollen

„Nicht für die Schule lernen wir, sondern für das Leben.“¹ Was bedeutet das eigentlich zu Zeiten von digitalen Assistenzsystemen und KI? „Das Berufskolleg vermittelt den Schüler:innen eine umfassende berufliche, gesellschaftliche und personale Handlungskompetenz und bereitet sie auf ein lebensbegleitendes Lernen vor.“ – So steht es im Paragraph 1 der APO-BK. Müssen wir Schule neu erfinden, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden? Die Didaktik am Berufskolleg liefert Lösungen, um diesen großen Herausforderungen gerecht zu werden und allen Lernenden die bestmögliche und chancengerechte Bildung zu ermöglichen. Dafür ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Unterrichts unerlässlich. Im Zentrum der Unterrichtsentwicklung steht die Frage nach dem Sinn des Lernens. Was sollen Schüler:innen heute lernen, um in einer komplexen und dynamischen Welt erfolgreich zu sein? Es geht schon lange nicht mehr nur um die Vermittlung von Fachwissen, sondern vielmehr um die Entwicklung von Kompetenzen, die für das 21. Jahrhundert relevant sind.

Transformationskompetenzen erwerben und junge Menschen für die Herausforderungen der Zukunft begeistern.

Der OECD-Lernkompass 2030² beschreibt drei Transformationskompetenzen, welche junge Menschen benötigen, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bewältigen zu können:

- Schaffung neuer Werte
- Ausgleich von Spannungen und Dilemmata
- Verantwortungsübernahme

Die Lernenden benötigen Kompetenzen in den folgenden Bereichen: Empfinden von Sinnhaftigkeit, Neugierde und eine offene Haltung gegenüber neuen Ideen, Perspektiven und Erfahrungen. Sie brauchen kritisches Denken und Kreativität für die Suche nach alternativen Ansätzen und die Zusammenarbeit mit anderen, um Lösungen für komplexe Probleme zu finden. Um einzuschätzen, ob ihre Lösungen funktionieren oder nicht, benötigen Lernende Agilität beim Ausprobieren

neuer Ideen, und sie müssen die mit diesen neuen Ideen verbundenen Risiken handhaben können. Auch brauchen sie Anpassungsfähigkeit, um ihre Vorgehensweisen auf der Grundlage neuer und sich anbahnender Einsichten und Erkenntnisse ändern zu können. Sie benötigen Empathie und Respekt. Die Schüler:innen brauchen einen starken moralischen Kompass für kritische Reflexion.

Unterrichtskultur als Schlüssel zur Veränderung – Die Rahmenbedingungen müssen stimmen

Die gute Nachricht: Theoretisch ist alles da. Die Didaktik am Berufskolleg liefert das komplette Spektrum, um Menschen zeitgemäß vorzubereiten. Die Umsetzung der Handlungsorientierung im Lernfeldkonzept bzw. das Schaffen von Lehr-Lernsituationen in den Vollzeitbildungsgängen liefert genau die Rahmenbedingungen, die erforderlich sind, damit sich die notwendigen Kompetenzen entwickeln können. Berufliche Handlungssituationen in schulische Lernsituationen zu transformieren, liefert den Kontext für einen lernförderlichen Rahmen.

Damit die Umsetzung gelingen kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen:

Kontinuität beim Einsatz der Lehrkräfte

Um zeitgemäße Lernsituationen mit digitalen Schlüsselkompetenzen im Bildungsgangteam nachhaltig entwickeln zu können, ist ein kontinuierlicher Unterrichtseinsatz die notwendige Gelingensbedingung.

Verankerung der Didaktik am Berufskolleg in der Lehramtsausbildung

Alle Lehrkräfte am Berufskolleg müssen die Chance bekommen, die Konzepte der Didaktik am Berufskolleg zu erlernen. Immer mehr Lehrkräfte am Berufskolleg haben ein anderes Lehramt studiert oder kommen über den Seiteneinstieg, ohne die Vielfalt der verschiedenen Bildungsgänge – oder z. B. das Lernfeldkonzept in diesen zu kennen.



Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender



Räumliche Rahmenbedingungen, welche den handlungsorientierten Ansatz fördern.

Schulträger, welche eine Infrastruktur aus dem letzten Jahrtausend liefern, blockieren den Transformationsprozess der Lernkultur massiv.

Klassengrößen reduzieren

Wenn Schüler:innen beispielsweise im Mathematikunterricht nicht über Mathematikunterricht diskutieren, werden sie es wahrscheinlich ihr Leben lang nicht tun.

Erstens, weil sie es nicht können, und zweitens, da sie diese Kultur nicht kennenlernen durften. Das gilt für alle Fächer. Mit 31 Schüler:innen ist eine entsprechende Kompetenzerweiterung nicht angemessen umsetzbar.

Der vlbs fordert:

- Dem Lehrkräftemangel am Berufskolleg entgegenzuwirken und zielführende Maßnahmen zu ergreifen. – Den Personalbestand jetzt auf 112% aufstocken, um der Pensionierungswelle entgegenzuwirken.
- Lehrkräften, die kein Lehramtsstudium für das Berufskolleg absolviert haben, zum Berufseinstieg spezielle Fortbildungen anzubieten – beispielsweise hinsichtlich der Lernfeldkonzepte und der Organisation und Struktur der Bildungsgänge – sowie angemessene zeitliche Ressourcen bereitzustellen.
- Das Ministerium muss noch stärker auf die Schulträger einwirken, zeitgemäße Räumlichkeiten und Ausstattungen an den Berufskollegs zu schaffen. Das „Start-Chancen-Programm“³ ist ein guter Anfang.
- Klassengrößen müssen reduziert werden. Dazu ist die Lehrer:innen- / Schüler:innen – Relation anzupassen.

Ohne eine grundlegende Veränderung der Prüfungskultur werden wir die Ziele nicht erreichen

Ziel von Prüfungen sollte es sein, Talente zu entdecken, Stärken zu identifizieren und Freude auf den eigenen Entwicklungsprozess anzubahnen. Menschen die Möglichkeit geben, frühzeitig einen Orientierungsrahmen für den eigenen Karriereweg zu bieten. Das Wichtigste ist aber, dass Kompetenzen abgeprüft werden, welche zukunftsfähig sind. Schüler:innen auf Prüfungen vorzubereiten bedeutet, sie auch im Unterricht mit den Rahmenbedingungen der Prüfungen zu konfrontieren. Damit ergeben sich massive Widersprüche. Teamfähigkeit, Kommunikation und Medienkompetenz sind nur drei Schlagworte, welche unumstritten bedeutsam sind, um Probleme in der Zukunft zu lösen. Unsere Schulen brauchen Prüfungsformate, welche diese Fähigkeiten unterstützen. Das funktioniert nicht, wenn in Prüfungen nicht untereinander kommuniziert werden darf und keine netzfähigen digitalen Endgeräte eingesetzt werden dürfen.

Zugegeben: Eine Klassenarbeit zum Lösen von quadratischen Gleichungen mit der p-q-Formel macht dann keinen Sinn mehr. Allerdings ist die Bedeutung der Fähigkeit heute sicher nicht größer als das schriftliche Wurzelziehen.

Berufskollegs praktizieren in vielen Bildungsgängen zeitgemäße Prüfungsformate, welche die Kompetenzen für einen zukunftsorientierten Transformationsprozess im Fokus haben. Damit sich der Unterricht in allen Bildungsgängen wandeln kann, ist es dringend erforderlich, dass sich Prüfungsformate und Vorgaben in den Vollzeitbildungsgängen massiv ändern.

Ohne Grundlagen geht es nicht – Auf dem Weg zum demokratischen Lernen

Die Bewertung, welche Inhalte bedeutsam sind und welche nicht, bleibt eine ständige Aufgabe der Lehrkräfte. Die Partizipation der Lernenden in diesem Prozess fördert das Demokratieverständnis, die Motivation und die Selbstständigkeit. Die internationalen mitgestaltenden Bildungsakteur:innen des OECD-Projekts Future of Education and Skills 2030 heben drei Grundlagen als besonders wichtig hervor:

1. Kognitive Grundlagen einschließlich Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, auf denen die digitale und datenbezogene Literalität aufbaut
2. Gesundheitliche Grundlagen einschließlich physischer sowie psychischer Gesundheit und Wohlbefinden („Wellbeing“)
3. Soziale und emotionale Grundlagen einschließlich Moral und Ethik.

Bildung ist die Grundlage für eine starke Gesellschaft

Kern des Bildungswesens sollte es aus Sicht des vlbs sein, jedem Menschen im Land die Chancen und Perspektiven aufzuzeigen, welche individuellen Entwicklungsmöglichkeiten es gibt, Kompetenzen zu erlangen, um in unserem Land im Transformationsprozess von Wirtschaft, Technik und gesellschaftlicher Veränderung erfolgreich mitzuwirken. Demokratisches Lernen, zeitgemäßer praxisnaher und kompetenzorientierter Unterricht sind die Elemente, welche dazu beitragen können, bei Menschen Haltungen anzulegen, die Lust darauf machen, für unsere Gesellschaft etwas leisten zu wollen.



Berufskollegs sind die Chancenermöglichungsschulen unseres Landes, welche den theoretischen Rahmen für eine zukunftsorientierte und chancengerechte Bildung liefern. Der theoretische Rahmen reicht aber nicht. Die hier wirkenden Menschen müssen auch befähigt werden, den Rahmen mit Leben zu füllen. Dafür benötigen die Berufskollegs deutlich mehr Ressourcen. Eine höhere Personalausstattung, lernförderliche Umgebungen und Kontinuität im Unterrichtseinsatz sind nur einige Beispiele.

Es gibt viel zu tun – Wir unterstützen Sie!

Ihr Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender

Fußnoten

1. Non vitae sed scholae discimus („Nicht für das Leben, sondern für die Schule lernen wir“) ist ein lateinisches Zitat aus einem Brief von Lucius Annaeus Seneca an seinen „Schüler“ Lucilius (epistulae morales ad Lucilium 106, 11–12, ca. 62 n. Chr.), in dem er Kritik an den römischen Philosophenschulen seiner Zeit äußert.
2. bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/oecd-lernkompass-2030-all / 20.6.24
3. bmbf.de/bmbf/de/bildung/startchancen/startchancen-programm.html / 06.07.2024

Das System der Tageslernsituationen (Bergheimer Modell)



Eva Rosen
Berufskolleg Bergheim

Ausgangssituation in der Ausbildungsvorbereitung

Wir kennen alle die Herausforderungen in den Klassen der Ausbildungsvorbereitung. Die Schüler:innen kommen nicht so regelmäßig, wie wir es uns wünschen. Das Arbeitsmaterial, um an Lernsituationen zu arbeiten, ist nicht oder nicht vollständig dabei. Die Unterrichtsstunden bauen natürlich chronologisch aufeinander auf, aber die Schüler:innen sind nicht kontinuierlich im Unterricht. Zumal in die Ausbildungsvorbereitung – auch im laufenden Schuljahr – immer wieder Schüler:innen eingeschult werden.

Die Folgen...

Dies führt zu Frustration bei Lehrkräften und Schüler:innen. Die Beziehung zum Lernenden leidet, weil nicht nur das Fehlen thematisiert werden muss, sondern auch die negativen Auswirkungen auf die Noten. Dies kann zu einer Abwärtsspirale führen, so dass manche Schüler:innen dem Unterricht ganz fernbleiben und so die Absentismusquote steigt. Die Schüler:innen, die regelmäßig am Unterricht teilnehmen, werden durch ständiges Wiederholen ermüdet und genervt. Für diese Probleme haben wir eine Lösung gesucht.

Die Antwort war für uns TLS = Tageslernsituationen

Die Schüler:innen arbeiten an einem Tag, an einem Thema. Dies wird mit der vollständigen Handlung abgebildet. Informieren (Szenario verstehen), Planen (Clustern), Entscheiden (sich für ein Vorgehen entscheiden und Arbeit verteilen), Ausführen (Hilfekarten und Materialien), Kontrollieren (Vorstellen), Reflektieren (Bewerten), und ggf. wieder informieren. Alle Materialien, die die Schüler:innen für diese TLS brauchen, erhalten sie von Lehrenden.

Ein typischer Tag sieht folgendermaßen aus:

8:10h

Gemeinsamer Beginn im Klassenverband, individuelles Arbeiten an Fördermappen, Anwesenheitskontrolle, Orga

8:40h

Vorstellen und Wahl der TLS.
Anschließend Start in den TLS-Gruppen

9:40h

Pause

9:55h

Arbeit in TLS-Gruppen

12:40h

Gemeinsames Mittagessen mit allen Schüler:innen

13:25h

Abschluss in den TLS-Gruppen, Lernbericht, Feedback durch die Lehrkraft

14:10h

Unterrichtsende

Drei beispielhafte TLS:

TLS: Meine erste eigene Wohnung – Was muss ich beachten? Mail an den Vermieter. Warm- und Kaltmiete. Quadratmeter ausmessen. Was gehört in den Mietvertrag? (Deutsch, Mathe, Politik)

TLS: Aufräumen nach dem Fest. Reinigungsverfahren und Methoden kriteriengeleitet anwenden. Materialbedarf ermitteln. Kosten berechnen. Reinigungsplan erstellen (Mathe, Deutsch, Dienstleistung)

TLS: Küche. Eine Gruppe kocht für alle drei Klassen. Wir haben 30 Minuten Mittagspause und essen gemeinsam. (Betriebsorganisation, Dienstleistung, Produktion)



Die Schüler:innen werden von der Klassenlehrperson darin unterstützt, die TLS so zu wählen, dass alle Fächer abgebildet werden. Auf dem Zeugnis werden die üblichen Fächer ausgewiesen. Es gelingt den Schüler:innen gut, die Fächer ausgewogen abzubilden, da wir Lehrende natürlich auch darauf achten, alle Fächer anzubieten.

Das Thema der TLS ist immer in sich rund und abgeschlossen. Am nächsten Schultag wählen die Schüler:innen eine andere TLS und die Schüler:innen starten neu in den Lerntag. Auch wenn die Schüler:innen die TLS frei wählen können, folgen die TLS einer inneren Struktur und haben das Ziel, die Schüler:innen zu selbstständigem und selbstgesteuertem Lernen zu erziehen.

Deshalb arbeiten wir mit vier Typen von TLS:

Die berufsfeldspezifischen TLS dienen zur Vorbereitung, Vertiefung und Erweiterung der im Praktikum erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Hier – beim Praktikum-TLS – hilft besonders das Thematisieren bspw. der Rechte und Pflichten als Praktikant:in.

Ebenso bekommen Arbeitsplanung und Arbeitsprozess, bedürfnis- und zielgruppenorientiertes Arbeiten, Partizipation und Teamarbeit sowie Reflexion des Praktikums besondere Aufmerksamkeit. Über das Schuljahr verteilt bieten wir drei KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss)-TLS an, die Fit for Life-TLS thematisieren

- mein erstes Gehalt,
- meine erste eigene Wohnung,
- mein erstes Auto,
- meine erste Wahl etc.

Die Prüfungs-TLS bereiten auf die Klassenarbeiten Deutsch, Englisch und Mathe vor.

Kompetenzerwerb

Unseren TLS liegt der Ordnungsrahmen des Bildungsplanes der Ausbildungsvorbereitung zugrunde. Jede TLS spiegelt die Struktur des Dreizeilers wider. Die Anforderungssituation bereitet die Absolvent:innen darauf vor, sich in späteren Lebenssituationen zu bewähren. Die Zielformulierung (Kompetenzorientierung) beschreibt die Ziele der Schüler:innen, die sie zur Erlangung von Handlungskompetenz benötigen, um in späteren Lebenssituationen profes-

sionell handeln zu können. Die Zielformulierungen des Kompetenzrasters lassen sich alle in den TLS wiederfinden. Die Schüler:innen erhalten ihren eigenen Katalog mit Zielformulierungen und unterstreichen die erreichten Ziele. Auf diese Weise wird der systematische Kompetenzerwerb der Schüler:innen visualisiert.

Das TLS-System unterstützt die individuelle Förderung der Schüler:innen. In regelmäßigen Gesprächen mit der / dem Klassenlehrer:in werden die Stärken und Entwicklungsbedarfe der Schüler:innen thematisiert und ein Entwicklungsplan erstellt. Das Kompetenzraster unterstützt bei der Auswahl der TLS. Individuelle Arbeitsmappen, die in den ersten 30 Minuten des Schultages bearbeitet werden, helfen den Schüler:innen Lücken aufzuarbeiten. Dies unterstützt das selbstgesteuerte Lernen der Schüler:innen. Wir gehen davon aus, dass nur informierte Schüler:innen in der Lage sind, ihr Lernen zu steuern. Sie erhalten regelmäßige Beratungen durch die / den Klassenlehrer:in. Sie erhalten ein Feedback und eine Note am Ende jeder TLS. Fehlzeiten und Noten sind für die Schüler:innen immer einsehbar. Mit dem Kompetenzraster wissen die Schüler:innen, welche Inhalte von ihnen erwartet werden.

Erfahrungen in der Anwendung

Wir machen gute Erfahrungen mit dem TLS-System. Es gibt kein Auf-der-Stelle-treten mehr. Kein mühseliges Wiederholen zu Beginn jeder Stunde. Die Ressourcen der Lehrkräfte und Schüler:innen werden besser genutzt. Die vollständige Handlung und die Kompetenzorientierung sind gewährleistet.

Wir stellen fest, dass die Lernatmosphäre sehr gut ist. Die Schüler:innen können sich aktiv entscheiden, was sie heute lernen möchten. Sie können selbst entscheiden, wann sie ein ungeliebtes Thema bearbeiten möchten. Diese Erfahrung kennen sie nicht aus ihrer bisherigen Schulzeit. Dies führt zu einer größeren Zufriedenheit bei den Schüler:innen. Ablesbar ist dies auch an der Statistik. Mit Einführung der TLS haben sich die Fehlzeiten drastisch verringert. Die Anzahl der erreichten HSA9 hat sich erhöht. Ebenso die Anzahl der Schüler:innen, die nach dem Jahr in der Ausbildungsvorbereitung eine Anschlussversorgung haben (Ausbildung oder Schulplatz). Seitens der Eltern gab es keine Bedenken gegenüber dem TLS-System. Aus Elternabenden und Gesprächen wissen wir, dass sie die Vorteile des TLS-Systems für ihre Kinder erkennen. Sie sind von den Fit For Life-TLS sehr angetan. Die große Unterstützung, die die Schüler:innen von uns in Bezug auf die Anschlussversorgung bekommen, wird von den Eltern sehr wertschätzend wahrgenommen.

Die Ausbildungsvorbereitung hat zwei Schultage mit insgesamt 14 Unterrichtsstunden und 3 Praktikumstagen. Um das TLS-System einzuführen, müssen idealerweise 4-5 KuK an diesem Tag mit 7 Stunden in der KBV eingesetzt werden. 4 bis 5 KuK bedeutet, dass die Schüler:innen die Wahl zwischen 4-5 TLS haben. Es ist wichtig, dass die Schüler:innen eine echte Wahl haben. Die Anzahl der Kolleg:innen, die in der Ausbildungsvorbereitung eingesetzt werden, hängt wie immer von der Schüler:innen-Zahl ab. Eine Möglichkeit ist es auch, die Kolleg:innen alle zwei Wochen eine TLS anbieten zu lassen. Die werden mit 3,5 Stunden im Stundenplan eingetragen und haben entsprechend alle zwei Wochen einen Tag frei.

Das Lehrkräfteteam in der Ausbildungsvorbereitung unterrichtet gerne im TLS-System. Die didaktischen und pädagogischen Möglichkeiten, die dieses System bietet, sind sowohl für die Schüler:innen als auch für die Lehrenden bereichernd.

Wer Interesse an dem TLS-System hat, kann uns gerne kontaktieren und bei uns hospitieren. Individuelle Fragen besprechen wir dann gerne.

Eva Rosen

rosen@berufskolleg-bergheim.de



Agiles Lernen mit Scrum – eine Methode für die Zukunft

In den letzten Jahren hat die agile Methode Scrum zunehmend Einzug in Schulen gehalten. Viele Lehrkräfte erkennen die Vorteile dieser Herangehensweise, die ursprünglich aus der Softwareentwicklung stammt, für den Unterricht und die Schulorganisation.

Im folgenden Interview spricht Barbara Hilgert, agile und Design Thinking Coach, die u. a. mit der Etablierung von KIDS Scrum und dem Projekt School'n' Work viel Erfahrung mit der Einführung von Scrum in Schulen und auch in der (agilen) Schulentwicklung hat.

Hallo Barbara Hilgert! Schön, dass Sie da sind und dass wir über das Thema Scrum in der Schule sprechen können. Was genau ist Scrum?

Scrum ist ein agiles Rahmenwerk zur Verwaltung von Produktentwicklungsprojekten. Im Fokus stehen ein inkrementelles¹, iteratives² Vorgehen und die Orientierung an empirischen Erkenntnissen. D. h., das, was im Zyklus in Bezug auf die Prozessoptimierung der Teamarbeit gelernt wurde, wird möglichst schnell implementiert. Scrum-Teams sind selbstorganisiert und arbeiten in kurzen Iterationen von max. 30 Tagen in sog. Sprints, um kontinuierlich überprüfbare Ergebnisse zu liefern. Am Ende jedes Sprints stellt das Team seine Arbeit den Kund:innen vor und kann das Feedback in der nächsten Iteration direkt berücksichtigen.

Anwendungsvorteile in der Schule

Welche spezifischen Vorteile sehen Sie darin, Scrum in Berufskollegs zu implementieren, insbesondere im Vergleich zu traditionellen Unterrichtsmethoden?

Scrum fördert Schlüsselkompetenzen wie Teamarbeit, Selbstorganisation und Zeitmanagement, die für den Arbeitsmarkt unerlässlich sind. Die iterative und inkrementelle Arbeitsweise in Sprints hilft, Projekte strukturiert anzugehen und kontinuierlich zu verbessern.

Durch die Selbstorganisation in der Teamarbeit erwerben Schüler:innen Eigenverantwortungsfähigkeit und Entscheidungskompetenz. Die regelmäßigen Retrospektiven schulen die Fähigkeit zur Selbstreflexion und kontinuierlichen Verbesserung der Teamarbeit, denn nur durch das Zusammenspiel verschiedener Kompetenzen und co-kreatives Denken in diversen Teams können zukünftig Herausforderungen in Organisationen gelöst werden. Insgesamt bereitet Scrum Schüler:innen optimal auf die Arbeitswelt vor, in der agile Methoden weit verbreitet sind.

Konkret bedeutet das: Sie lernen, in einem Team zusammenzuarbeiten, Aufgaben zu priorisieren und Arbeitspakete effizient zu verteilen. Die Erfahrung mit Scrum-Rollen wie Product Owner und Scrum Master gibt ihnen Einblicke in Projektmanagement und Führungsaufgaben. Durch die Arbeit in Sprints erwerben sie Fähigkeiten im Zeitmanagement und bei der Einhaltung von Terminen. Die kontinuierliche Inspektion und Anpassung schulen ihre Problemlösungskompetenz. Insgesamt erhalten Schüler:innen durch Scrum wertvolle Praxiserfahrung, die ihre Arbeitsmarktchancen deutlich erhöht. Mit unserer – am agilen Lernen ausgerichteten – Methode KIDS Scrum unterstützen wir neben der agilen Projektarbeit auch die Etablierung einer veränderten Lernkultur in Schulen. Dabei ist bspw. eine größtmögliche Transparenz des Prozesses wichtig, was durch das sog. KIDS Scrum-Board ermöglicht wird.

Lebens- bzw. Anwendungsbezug im Berufsleben

Wie können Berufskollegs von der Agilität und Flexibilität profitieren, die Scrum bietet, insbesondere in Bezug auf die Anpassung an sich ändernde Anforderungen und Trends?

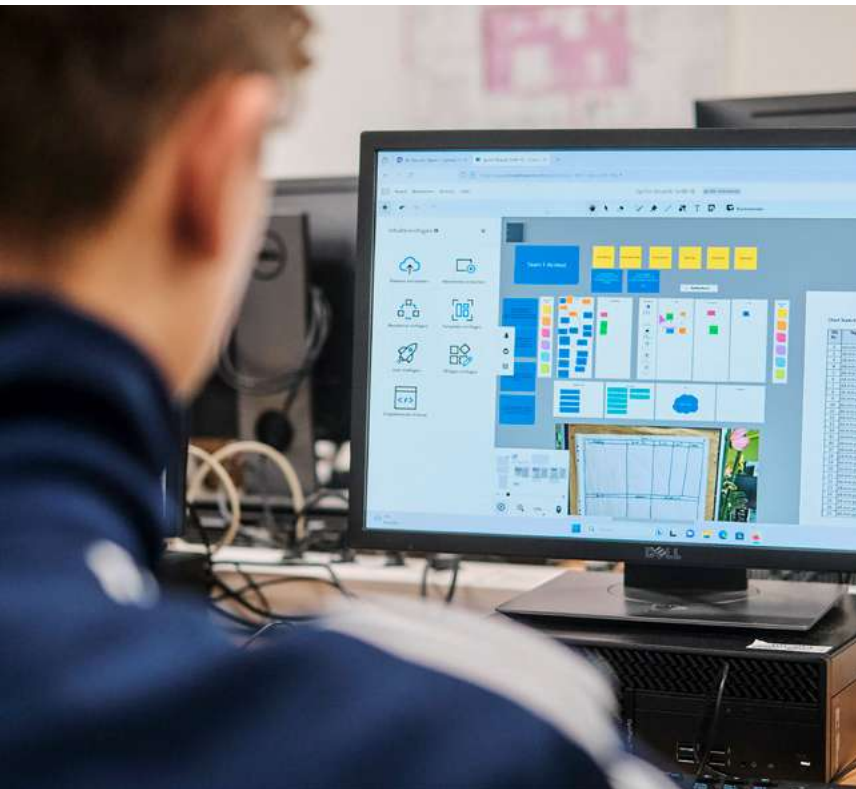
Scrum ermöglicht eine schnelle Reaktion auf neue Entwicklungen und Veränderungen im Projekt oder der Umwelt durch die iterative und inkrementelle Arbeitsweise in kurzen Zyklen (Sprints). Die kontinuierliche Inspektion und An-



Barbara Hilgert
Beraterin, agile und Design Thinking Coach, Digital-Trainerin und Dozentin

1 Der Begriff „inkrementell“ stammt aus dem lateinischen „incrementum“, was Zunahme oder Wachstum bedeutet. In der modernen Nutzung bezieht sich inkrementell auf ein stetiges, schrittweises, aufeinander aufbauendes Wachstum oder eine Verbesserung, die in kleinen, messbaren Mengen erfolgt.

2 Mit „iterativ“ beschreibt man allgemein einen Prozess mehrfachen Wiederholens gleicher oder ähnlicher Handlungen zur Annäherung an eine Lösung oder ein bestimmtes Ziel.



passung erlaubt es, gemeinsam im Team, neue Kundenbedürfnisse oder geänderte Rahmenbedingungen im Projekt kurzfristig zu besprechen und notwendige Änderungen schnell umzusetzen. Man sagt, auch Änderungen werden in Scrum stets "Willkommen geheißen". Dieser Blickwinkel ist komplett neu und bildet einen Gegensatz zum klassischen Projektmanagement, in dem Änderungen eher als "Feind" angesehen werden.

Neben den Scrum-Methoden und -Werkzeugen sind auch die agile Haltung und die fünf Werte „Commitment, Fokus, Offenheit, Respekt und Mut“ für die agile Projektarbeit handlungsleitend. Hieraus ergeben sich Prinzipien für eine offene, vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die das Schaffen von Wert / Ergebnissen und den stetigen Blick auf den Kunden bzw. die Zielgruppe im Fokus hat. Scrum kann deshalb auch als Methode für die Zusammenarbeit im Schulentwicklungsteam eingesetzt werden. Wir begleiten hier bereits Kollegien, die sich in einem solchen Team auf den Weg gemacht haben, um gemeinsam mit anderen Beteiligten die Schule der Zukunft zu entwickeln.

Praxisbeispiele

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht oder Beispiele können Sie nennen, wie Scrum erfolgreich in Bildungseinrichtungen eingeführt wurde und welche Auswirkungen hatte dies?

Wir haben besonders gute Erfahrungen damit gemacht, Scrum als Projektmanagement-Methode im Rahmen von Schüler:innen-Projektarbeit zu nutzen. Z. B. haben wir in drei Schulen das Format des FREIDAY der Schule im Aufbruch (schule-im-aufbruch.de) mit KIDS Scrum (kids-scrum.de) begleitet, was den Schüler:innen (in dem Falle Jahrgang 6, 7 und 8) geholfen hat, die Projekte durchzuführen.

In einem Berufskolleg haben Vollzeit-Schüler:innen der Anlage D KIDS Scrum genutzt, um gemeinsam im Team drei spezielle Herausforderungen eines Unternehmens zu lösen. Sie haben im Rahmen des Projektes School'n'Work (schooln-work.de) agile Projektmanagement-Methoden eingesetzt und innerhalb von drei Monaten eine besondere Art der Berufsorientierung erlebt. Die Schüler:innen haben für die Unternehmen, die die Herausforderungen bei School'n'Work zur Verfügung gestellt haben, gute Ergebnisse erzielen können.

Sie haben gelernt, professionell mit Unternehmensvertreter:innen zu kommunizieren, selbstorganisiert und auf Augenhöhe im Team zu arbeiten, und sie haben erlebt, welche Hürden sich im Berufsleben auftun können.

Weiterhin begleiten wir Lehrkräfte, z.B. in einem Jahrgangsstufenteam, die die Scrum-Elemente wie das Projektboard oder das Daily in ihre Zusammenarbeit übernommen haben. Hier macht es weniger Sinn, das ganze Rahmenwerk Scrum zu etablieren, wenn Lehrkräfte kein "Projekt" mit klarem Ziel oder ein festes Team haben. Aber die Übernahme von einzelnen Scrum-Elementen, wie oben beschrieben, ist oft sehr hilfreich. Insbesondere durch das Einführen von regelmäßigen Retrospektiven, einmal im Monat oder im Quartal, haben wir gute Verbesserungen in der Zusammenarbeit von Lehrkräften erleben dürfen.

Einsatzbereiche

Für welche Schüler:innenklientel ist Scrum vor allem geeignet bzw. nicht geeignet?

Scrum ist besonders für Schüler:innen an Berufskollegs am besten in Vollzeitsystemen und in der beruflichen Bildung geeignet, da es praxisnahe Projektarbeit und die Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen fördert. Aber auch die dualen Systeme sind nicht vom Einsatz ausgeschlossen. Auch hier begleiteten wir Auszubildende im ersten Lehrjahr erfolgreich.

t1p.de/7738r



schule-im-aufbruch.de

t1p.de/dfknd



kidsscrum.de

t1p.de/dpepj



schoolnwork.de

Für jüngere Schüler:innen, die in Projekten arbeiten, empfehlen wir unser selbst entwickeltes KIDS Scrum, in dem wir die Begrifflichkeiten vereinfacht haben. Durch das eventuelle Weglassen der Rollen wird der Fokus eher auf die Werkzeuge (das Projektboard) und das Durchführen der Events (Daily, Review, Retrospektive, etc.) gelegt werden. Dies dient in der einfachen Variante auch sehr gut für Klassen, die ein einfacheres Niveau beanspruchen möchten.

Wie nehmen Sie Lehrkräften die Sorge, die Einführung von Scrum in der Schule sei zu anstrengend? Was entgegnen Sie?

Lehrkräften, die Bedenken hinsichtlich des Aufwands für die Einführung von SCRUM haben, kann Folgendes entgegnet werden: Die anfängliche Investition in die Einarbeitung lohnt sich, da Scrum langfristig zu effizienteren und motivierteren Lernprozessen führt. Die iterative und inkrementelle Arbeitsweise in Sprints erleichtert es, Scrum Schritt für Schritt zu erleben und in die Projektarbeit Stück für Stück zu integrieren. Es gibt zahlreiche Fortbildungen und Materialien, die Lehrkräfte beim Einstieg in Scrum unterstützen. Die Selbstorganisation der Schüler:innen-Teams entlastet Lehrkräfte von Steuerungs- und Kontrollaufgaben. Sie übernehmen dann eher die Rolle einer Lernbegleitung. Insgesamt überwiegen die Vorteile von Scrum wie Praxisnähe, Zukunftskompetenzerwerb und motivierende Lernerfolge deutlich gegenüber dem Initialaufwand.

Kritik

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Einführung von Scrum in Berufskollegs und was ist zu tun, um diese zu bewältigen?

Die Einführung von Scrum in Berufskollegs könnte folgende Herausforderungen mit sich bringen:

- **Fehlende Erfahrung und Akzeptanz:** Scrum ist in Schulen noch weitgehend unbekannt. Daher müssen zunächst Lehrkräfte und Schüler:innen für die Methode sensibilisiert und geschult werden. Eine transparente Kommunikation der Ziele und Vorteile von Scrum für Projektarbeit ist entscheidend für die Akzeptanz. Wir haben gute Erfahrungen mit einem kleinen Spiel gemacht, um das agile Arbeiten initial live im Team zu erleben. Insgesamt empfehlen wir einen 3-5h-Tag Scrum-Workshop zur Einführung.

- **Anpassung der Unterrichtsstrukturen:**

Die bestehenden Strukturen und Abläufe an Berufskollegs müssen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, damit Projektarbeit länger am Stück möglich ist. Dies kann wie beim FREI DAY bedeuten, einen ganzen Tag in Form von 6 Unterrichtsstunden "freizuschaukeln", oder aber Doppelstunden-Modelle zu nutzen. Dabei kann der Vorteil genutzt werden, dass Projektarbeit fächerübergreifende Kompetenzen vermittelt und somit immer mehrere Fächer und Unterrichtsthemen abdecken kann.

Um diese Herausforderungen zu meistern, sind folgende Maßnahmen ratsam:

- Eine gründliche Vorbereitung und Durchführung einer Scrum-Einführung, z. B. durch einen Workshop / Training durch externe Expert:innen aus der Praxis. Hier sollte gar nicht so sehr die Theorie im Vordergrund stehen, sondern mehr das Erleben!
- Eine schrittweise und iterative Einführung von Scrum, z. B. zunächst in Pilotprojekten. So können Lehrkräfte und Schüler:innen sich Schritt für Schritt an die neue Arbeitsweise gewöhnen.
- Fachkompetenzübergreifende Zusammenarbeit und Planung im Kollegium, um ausreichende Unterrichtsstunden für die Projektarbeit der Schüler:innen zur Verfügung zu stellen.
- Eine offene Fehlerkultur, in der Fehler HELFER sind. Durch kontinuierliche Retrospektiven können Prozesse laufend verbessert werden.

Insgesamt ist die Einführung von agiler Projektarbeit mit Scrum zwar eine Herausforderung, die jedoch durch sorgfältige Vorbereitung und einen iterativen Ansatz gemeistert werden kann.

Finanzierung / Bereitstellung

Welche (finanziellen, zeitlichen und personellen) Ressourcen sind notwendig, um Scrum in Berufskollegs zu implementieren, und wie kann die Finanzierung dafür sichergestellt werden?

Um Scrum erfolgreich in Berufskollegs zu implementieren, sind folgende Ressourcen erforderlich:



Vgl. Seite 24

„Berufsorientierung praxisnah und potenzialfördernd“, der Projektbericht zu School'n'Work in Lübeck (inkl. Zeit- und Kostenkalkulation und vertieftem Einblick in das Projekt, das von Oktober 2023 bis Februar 2024 von der Dräger-Stiftung in Kooperation mit der Friedrich-List-Schule (Europaschule, berufliche Schule) in Lübeck durchgeführt wurde.

Finanzielle Ressourcen

- Budget für Scrum-Schulungen der Lehrkräfte und Schüler:innen durch externe Experten
- Investitionen in die technische Infrastruktur für agile Projektarbeit (evtl. Agile Projekt-Software, Schüler:innen-Geräte etc.)

Zeitliche Ressourcen

- Freistellung von Lehrkräften für Scrum-Einführungsworkshops und zusätzliche Einarbeitung
- Anpassung der Stundenpläne, um Raum für Projektarbeit zu schaffen

Personelle Ressourcen

- Externe Scrum-Expert:innen, die Lehrkräfte bei der Einführung und auch während der ersten Durchführung begleiten und mit Infos, Tipps und ggf. zusätzlichem Material zur Seite stehen.

Die Finanzierung könnte über folgende Wege sichergestellt werden:

- Umschichtung bestehender Bildungsbudgets der Schulträger
- Budgets für Lehrkräftefortbildungen
- Förderprogramme und Drittmittel für innovative Bildungsprojekte
- Public-private-Partnerships (PPP) mit Unternehmen, die bereits Scrum anwenden

Eine schrittweise und iterative Einführung von Scrum (z. B. zunächst in 1 bis 2 Klassen) kann den Ressourcenbedarf zunächst gering halten. Langfristig amortisieren sich die Investitionen durch effizientere, agile Lernprozesse.

Organisation

Welche Rolle spielt die Schulverwaltung bei der Einführung von Scrum in Berufskollegs?

Die Schulverwaltung kann die notwendigen Ressourcen für die Scrum-Implementierung bereitstellen, wie Budgets für Schulungen, Anpassung der Infrastruktur und ggf. externe Expert:innen mit Fortbildungen oder Einführungsworkshops beauftragen.

Wie kann Scrum dazu beitragen, die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften, Schüler:innen sowie potenziellen Arbeitgebern zu verbessern?

Die Einführung von agiler Projektarbeit mit Scrum im Berufskolleg bietet eine gute Chance, externe Organisationen und Unternehmen aus der Region mit ins Boot zu holen. Zum einen kann informiert und gezeigt werden, wie Agilität nun bereits in der Schule vermittelt wird und damit wichtige Zukunftskompetenzen erlernt werden. Zum anderen können Unternehmen eigene reale Herausforderungen als Projektidee an die Schüler:innen herantragen und so bereits unternehmerisches Denken in der Schule fördern. Gleichzeitig werden diese als potenzielle Arbeitgeber sichtbar und greifbar. Lehrkräfte können wiederum aus der Praxis der Unternehmen lernen und deren reale Herausforderungen in den Unterricht integrieren. Insgesamt fördert Scrum eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten und bereitet Schüler:innen bestmöglich auf die Arbeitswelt vor, was die Verbindung zwischen Bildung und Wirtschaft stärkt.

Bieten Sie auch Schulungsmöglichkeiten für Lehrkräfte an, um sie auf die Verwendung von Scrum im Unterricht vorzubereiten bzw. zu befähigen, oder ist das gar nicht möglich?

Ja, das tun wir. Momentan bieten wir Fortbildungen immer individuell an, auf die Bildungseinrichtung und den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Wir arbeiten zudem gerade an einer agilen Coach-Ausbildung für Lehrkräfte. Dies wird eine modulare Weiterbildungsmöglichkeit sein. Wir begleiten immer wieder Schulentwicklungsteams dabei, in ihre Schulen Agilität einfließen zu lassen. Das ist dann sehr kontextorientiert und individuell. Unsere Erfahrung ist: Viele übernehmen nicht immer das ganze Rahmenwerk Scrum, sondern oft nur die passenden Werkzeuge und Rituale.

Nachhaltiger Lerneffekt

Wie messen Sie den Erfolg der Einführung von Scrum in Berufskollegs und welche Kriterien verwenden Sie dafür?

Bisher haben wir den Erfolg der Einführung von Scrum auf folgende Weise erfahren:

Akzeptanz und Zufriedenheit

- Positives Feedback von Lehrkräften, Schüler:innen und Unternehmen zu ihrer Zufriedenheit mit dem Ablauf der Projektarbeit an sich und mit den Ergebnissen
- Beobachtung der Motivation und des Engagements aller Beteiligten im Scrum-Prozess

Lern- und Projekterfolge

- Gute Qualität der von Schüler:innen erarbeiteten Lösungen oder Produkte
- Erreichen definierter Lernziele und Kompetenzen laut Lehrplan
- Verbesserte soziale Kompetenzen, z. B. gesteigerte Feedbackkompetenzen
- Positives Feedback zur Praxisrelevanz der Projektergebnisse – manchmal sogar direkte Umsetzung im Alltag
- Gestiegener Grad der Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Schüler:innen

Vielen Dank Frau Hilgert für die spannenden Antworten auf unsere Fragen!

Scrum (engl.) ist ein Begriff aus dem Rugby und bedeutet wörtlich „angeordnetes Gedränge“. Die beiden Scrum Gründer Jeff Sutherland und Ken Schwaber haben die Scrum-Methode 1995 erstmals auf einer Konferenz öffentlich vorgestellt.

Barbara Hilgert lebt in Schleswig-Holstein. Sie ist Agile & Design Thinking Coach, berät kleine und mittelständische Unternehmen zur Thematik digitaler Transformation und hat viel Know-how in den Bereichen Teamentwicklung und (New) Learning.

„Wissen teilen ist Macht“ ist nicht nur ihre Lebensmaxime, die Entwicklung dieses Mindsets ist auch das Ziel ihrer Beratungen und Qualifizierungen: Sie ist außerdem bundesweit Honorar-dozentin für agiles Projektmanagement sowie im Bereich der Lehrer:innen-Fortbildung mit der agilen Schule in Aktion, School'n'Work® (schoolnwork.de) und neuen, sozialen Lernformen (next-generation-learning.com) aktiv.

Kontakt: barbara.hilgert@outlook.de



Berufsorientierung praxisnah und potenzialfördernd – Scrum als Projektmanagement-Methode



Barbara Hilgert
Beraterin, agile und Design Thinking Coach, Digital-Trainerin und Dozentin

Vom 10.10.2023 bis zum 14.02.2024 fand das Projekt School'n'Work Lübeck durch eine Kooperation von Dräger, der Gesellschaft für Zukunftsdidaktik (gefördert durch die Dräger-Stiftung) und der Friedrich-List-Schule statt: 15 Schüler:innen des 11. Jahrganges (Klasse BG 23d) des beruflichen Gymnasiums nahmen zusammen mit ihren Klassenleitungen teil.

Am 10.10.2023 fand der Kick-off des Projektes in der Dräger-Garage statt mit Beteiligung der Schüler:innen, der begleitenden Lehrkräfte, der Unternehmensvertreter:innen von Dräger, die die drei unternehmerischen Herausforderungen eingereicht hatten, und der School'n'Work-Coach Barbara Hilgert.

In den folgenden Wochen nach dem Kick-off starteten die Schüler:innen-Teams mit ihrer Projektarbeit, angeleitet durch SnW-Coach Barbara Hilgert. Sie kommunizierten digital über den Messenger Discord und nutzten ein digitales Whiteboard für die Zusammenarbeit im Team nach Scrum mit einem sog. Kanban-Board. Sie lernten agile Arbeitsmethoden und Meetings kennen, planten ihre Sprints, stellten die Zwischenergebnisse im Review den Kund:innen von Dräger vor und optimierten die Zusammenarbeit in Retrospektiven.

Am 14.02.2024 traf man sich erneut zum feierlichen Abschluss in der Dräger-Garage, wo die Teams ihre Ergebnisse präsentierten und erneut Feedback von den Kund:innen einholten.

In der finalen Retrospektive wurden zudem noch einige wichtige Erkenntnisse und Verbesserungspotenziale für School'n'Work kollaborativ entwickelt:

- Zukünftig sollte das Projekt erst im zweiten Halbjahr des ersten Jahrganges starten, dann ist das Einleben in der (ggf.) neuen Schule bereits passiert.
- Zu Beginn sollten zukünftig sehr genaue Kommunikationsregeln festgelegt werden und eine hohe Verbindlichkeit bei der Kommunikation erreicht werden.

- Der Prozess der Themenauswahl muss überdacht werden (dieses Mal: blinde Auswahl, Aufruf nach Zufallsprinzip).
- Es empfiehlt sich, in die klare Kommunikation des Aufwandes zu Beginn des Projektes zu investieren.
- Die Unternehmensvertreter:innen helfen den Schüler:innen, indem sie ggf. Türen öffnen können.
- Ein innovativer Start mit Hilfe von Design Thinking und (idealerweise) in kreativitätsanregenden Räumlichkeiten (wie der Dräger-Garage bei School'n'Work in der Hansestadt Lübeck) hilft bei der Teambildung und der Entwicklung intrinsischer Motivation sowie Freude am Projekt.

Zeitlicher Umfang des Projektes

Barbara Hilgert hat als School'n'Work-Coach rund 40 Stunden investiert. Die Schüler:innen haben zusätzlich zu der Zeit mit dem Coach ca. noch 20 Stunden in den Teams gearbeitet, zum Teil außerhalb der Schulzeit.

Die Kolleg:innen der Klasse haben gemeinsam ca. ein Stundenkontingent von 50 UE (50 × 45 min) für das Projekt zur Verfügung gestellt. Diese Vorgehensweise wurde vorab mit Schul- und Abteilungsleitung abgestimmt und genehmigt. Für die Pionierreise von School'n'Work von 12 Wochen mit einem Begleitungsbedarf von 5 Projekttagen benötigt es ein Budget von ca. 10.000 Euro, das i. d. R. über Stiftungsgelder bzw. Unternehmensspenden ermöglicht wird.

Wirksamkeit & Evaluation

School'n'Work verfolgt einen stark handlungsorientierten Ansatz. Lernen erfolgt durch Selbsterfahrung und Ausprobieren anhand realer Herausforderungen. Das Projekt ermöglicht jungen Menschen damit einen echten Einblick in ihre zukünftige Arbeitswelt und relevante Projektarbeit zu erleben, wie es im alltäglichen Unter-



Die Klasse bei einem der digitalen Meetings im PC-Raum der Friedrich-List-Schule in Lübeck.

Die Schüler arbeiten im PC-Raum der Friedrich-List-Schule an ihrer unternehmerischen Herausforderung.

Der Arbeitsprozess nach Scrum.

Die Schüler:innen wählen die Themen aus.

Impressionen vom Kick-off.

Die Abschluss-Retrospektive.

richt nicht möglich ist. Unternehmen erleben im Gegenzug, das mögliche Potenzial von jungen Mitarbeiter:innen und wie die Zusammenarbeit gut funktionieren kann.

Die Evaluationsergebnisse, die im Folgenden für die Zielgruppe Schüler:innen und Lehrkräfte bzw. Interessierte dargestellt werden, liefern ein ähnliches Bild.

Evaluationsergebnisse

Fragen an die Unternehmensvertreter:innen / Kolleg:innen sowie ein paar weitere an die Schüler:innen nach Ende des Projektes:

Wie hast du School'n'Work erlebt?

Spannendes Projekt, das mit viel Herzblut von Barbara begleitet wird.

Sehr spannend und professionell. Bereichernd

Eine gute andere Perspektive

Was hat sich deiner Meinung nach bei den Schüler:innen verändert?

Insbesondere die Präsentierenden haben eine hohe Expertise bewiesen.

Gut und kompetent auf Fragen geantwortet. – Selbstbewusstsein bewiesen.

Sie sind offener geworden, sehen die Notwendigkeit von Kommunikationsregeln und hatten Spaß an den Projekten und dem erfolgreichen Abschluss.

Bewusstsein für selbstständiges Arbeiten

Was hat sich bei dir in Bezug auf deine Sicht auf die Generation Z & Alpha verändert?

Ich habe tiefere Einblicke in das Denken der Jugendlichen erhalten.

Es ist mir aufgefallen, dass die SuS, obwohl sie digital Natives sind, im Hinblick auf die verbindliche Kommunikation über digitale Medien noch mehr Anleitung benötigen.

Möchtest du noch etwas „da“ lassen?

Das Projekt wurde sehr professionell und intensiv von Barbara betreut. Vielen Dank dafür!

Die beteiligten Erwachsenen sind insgesamt positiv eingestellt gegenüber den Projektergebnissen und sehen insbesondere die Kommunikationsfähigkeit der Jugendlichen gestärkt. Aber auch die digitalen Kompetenzen und die Offenheit für Neues haben sich aus Sicht der Erwachsenen bei den Teams verbessert.

Wie wichtig findest du es, eine Note für eine Projektarbeit wie School'n'Work zu bekommen?

Nicht wichtig, weil man Projekte haben kann, die nicht möglich oder nicht umzusetzen sind, wodurch man auch keine Note geben kann.

Fazit

Die Pionierreise von School'n'Work an der Friedrich-List-Schule in Lübeck stellt ein Leuchtturm-Projekt mit vielen wertvollen Erkenntnissen dar, womit die Gesellschaft für Zukunftsdidaktik gUG³ School'n'Work optimieren und weitertreiben kann. Mehrere Praxistage und -wochen sind an Berufsschulen in NRW bereits in Planung und weitere Unternehmen bekunden ihr Interesse, nicht zuletzt durch finanzielle Unterstützung der Zukunftsdidaktik gUG. Für den Sommer 2024 ist der Aufbau einer Austausch-Community für Projektbeteiligte geplant. Die Erfahrungen aus Lübeck kommen dadurch nicht nur Schüler:innen aus Schleswig-Holstein zugute, sondern mittelfristig – dank der Unterstützung der Dräger-Stiftung – jungen Menschen aus dem gesamten Bundesgebiet.

School'n'Work

Und? Lust, das Projekt auszuprobieren?

Kontaktieren Sie uns unter barbara.hilgert@outlook.de

3 Gesellschaft für
Zukunftsdidaktik gUG:
zukunftsdidaktik.de

t1p.de/ug8e4



Mehr agile Tools hier!
[Anmerkung der
Redaktion]

t1p.de/rxt9g



zukunftsdidaktik.de

Reform der Lehrkräftefortbildung: Der Sechs-Punkte-Plan

Ein Korrektiv zur Sicherung der Lehrkräftefortbildung in der beruflichen Bildung

Das Schulministerium hat eine ‚unvermeidbare und unaufschiebbare‘ Handlungserfordernis identifiziert: Die Lehrkräftefortbildung muss dringend reformiert werden – „zumal die Lehrkräftefortbildung über zwanzig Jahre lang strukturell nicht den Herausforderungen in der schulischen Realität angepasst worden ist“ – so die Einleitung zum „Sechs-Punkte-Plan“. Zur ministerialen Selbstanamnese wird von den Kollegien wohl kaum Widerspruch wahrscheinlich. Das Ministerium will nun mit geeigneten qualitativen, fachlichen und strukturellen Maßnahmen weitreichend reformieren.

Die Ziele sind Steigerung der Qualität und die Erhöhung der Effizienz und Effektivität. Eigentlich sollte das eine selbstverständliche Handlungsmaxime der obersten Schulaufsicht sein. Eine möglicherweise limitierende Bedingung wird Leser:innen sogleich zur Kenntnis gegeben. Die Reform erfolgt „in der Zeit einer schwierigen Haushaltssituation“. Hier wird in der Einleitung schon zur Vermutung eingeladen, dass (möglicherweise) nicht viele additive Haushaltsmittel freigeschaltet werden können. Bevor die sechs Punkte erläutert werden, wird noch auf die Mehrschrittigkeit des Reformvorhabens hingewiesen – es handelt sich ergo um einen Einstieg in ein multidimensionales komplexes Geschehen.

Am 17.05.2024 legte z.B. das Dezernat 46 aus Arnsberg die mit dem Ministerium abgestimmte Umsetzung des Sechs-Punkte-Plans auf Bezirksebene vor, wobei die Prozesse der sechs Handlungsfelder auf Landesebene koordiniert werden:

1. Sicherung gleichwertiger Qualität, thematischer Stringenz und Ausbau digitaler Formate

Die Aufträge zur Erstellung der Kernkonzepte werden vom Ministerium an die Dezernate 46 der einzelnen Bezirksregierungen vergeben. Dabei werden die Inhalte und Schwerpunkte vom Land ausgewählt, während die Bezirke lenken und

die Arbeitsgruppen zur Erstellung der Kernkonzepte leiten. Die schulfachliche Aufsicht unterstützt dabei die Dezernate 46. Die Moderator:innen aus allen Bezirken und weitere Expert:innen übernehmen unter Lenkung und Leitung eines Bezirks die fachliche Umsetzung der Kernkonzepte. Eine wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch QUA-LiS. Die (Basis-)Qualifizierung aller Moderierenden, die die Kernkonzepte umsetzen, erfolgt ebenfalls durch QUA-LiS. Eine Formatvielfalt bzgl. Online-, Hybrid- und Präsenzform ist deutlich angestrebt (exakte Definition steht noch aus). Ob weitere Neuentwicklungen bzw. die Weiterführung von vorhandenen Fortbildungsformaten, wie Regionalkonferenzen, durch die Dezernate 46 daneben möglich sein werden, ist offen.

Der vlbs weist auf folgende Punkte hin:

- Berufskollegs brauchen regionale Angebote, da sie auf die Bedarfe der regionalen Arbeitgeber:innen eingehen. Daher ist der Verlust von bestehenden Netzwerken nicht zielführend. Eine landesweite einheitliche Entwicklung von Kernkonzepten ist für allgemeinbildende Fächer sicher sinnvoll, bei der beruflichen Bildung sind jedoch die regionalen Bedürfnisse zu beachten.
- Regionalkonferenzen haben sich als sinnstiftender Teil der Lehrer:innenfortbildung an Berufskollegs etabliert und sorgen für hohe Qualität im Unterricht und in Prüfungen. Diese Regionalkonferenzen dürfen nicht aufgegeben, sondern müssen weiter ausgeweitet werden.
- Eine landeseinheitliche (Basis-)Qualifizierung der Moderator:innen ist begrüßenswert, die Schulform- und fachspezifischen Bedarfe dürfen jedoch nicht aus den Augen gelassen werden.

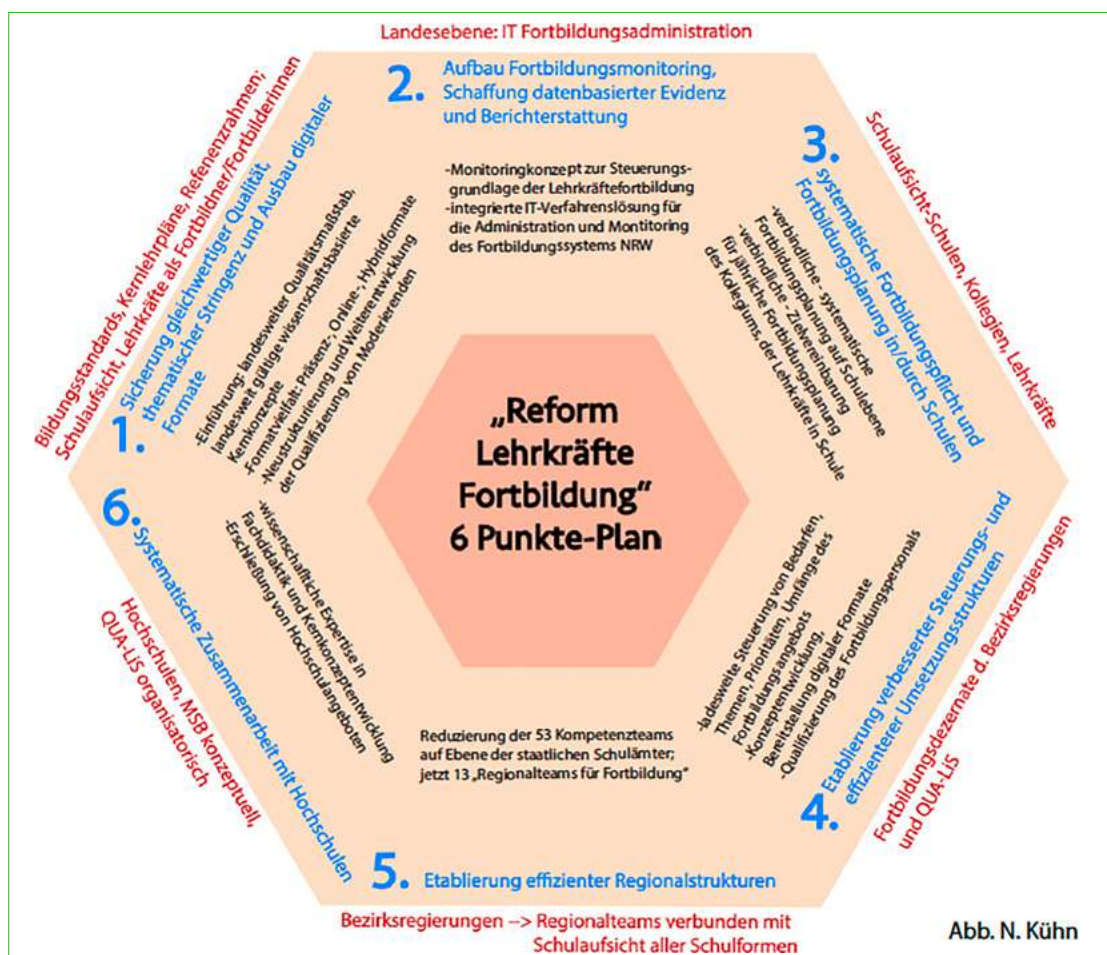
2. Aufbau eines Fortbildungsmonitorings, Schaffung datenbasierter Evidenz und Berichterstattung



Michaela Brune-Jäschke
vlbs-Ausschuss
Dienst- und Tarifrecht



Natalie Kühn
vlbs-Ausschuss
Pädagogik
stellvertretende Sprecherin



Die Verantwortung für das Monitoring wird bei QUA-LiS liegen und ein entsprechendes Konzept zum Monitoring wird entwickelt werden. Hierbei wird die Entwicklung eines standardisierten landesweiten und schulformübergreifenden Evaluationstools angestrebt. Aktuell existiert „Sofort NRW“. Dies könnte zwischenzeitlich für den Übergang genutzt werden, sollte mittelfristig durch ein neues, landesweit eingesetztes System abgelöst werden. Die Entwicklung eines solchen Systems wird jedoch mehrere Jahre dauern.

Der vlbs weist auf folgende Punkte hin:

- Eine schnelle Realisierung des Monitorings der Lehrkräftefortbildung ist wichtig und die zeitnahe Umsetzung ist wünschenswert.
- Die Umsetzung der Entwicklung eines solchen datenbankgestützten Systems sollte durch professionelle Unterstützung realisiert werden, denn die Lehrkräfte, die mit einer Umsetzung beschäftigt wären, werden an den Schulen gebraucht.
- Datenschutz und Barrierefreiheit dürfen bei der Entwicklung von technischen Lösungen

nicht auf der Strecke bleiben, sondern müssen von Anfang an mitbedacht werden.

- Bereits verwendete Tools mit allen Stärken und Potenzialen im Einsatz müssen reflektiert werden, damit ggf. Fehler in der Anwendung nicht wiederholt werden und Gutes nicht unbeachtet bleibt.

3. Schrittweise Einführung einer systemischen Fortbildungspflicht und Fortbildungsplanung in Schulen

Die Schulleitung hat in Zukunft dann die Aufgabe, eine systemische Fortbildungspflicht und Planung für Ihre Lehrkräfte einzuführen. Dabei bedeutet „systemisch“ die Bildung von Teilgruppen, z. B. der Fachgruppe Englisch, für die die Planung erfolgt. Eine für jede Lehrkraft individuell erstellte Fortbildungsplanung ist nicht intendiert. Die Unterstützung der Schulleitung bei dieser Aufgabe erfolgt durch die schulfachliche Aufsicht. Das Konzept und die Planung werden durch einen Beschluss der Schulkonferenz genehmigt. Die Pädagogischen Tage sollen zu Fortbildungstagen entwickelt werden. Die Terminierung dieser Tage ist noch nicht abschließend geklärt.

Wenn eine landesweit einheitliche Einführung in bestimmten Zeiträumen gewünscht ist, ist die Verfügbarkeit von geeigneten Moderator:innen zu prüfen.

Der vlbs weist auf folgende Punkte hin:

- Die Schulkonferenz besteht aus Lehrer:innen, Eltern, Schüler:innen im Verhältnis 3-1-2. An Berufskollegs werden je ein- bis zwei Vertreter:innen der Auszubildenden und der Auszubildenden hinzugenommen, die jedoch auf die Eltern bzw. Schüler:innen angerechnet werden. Somit bilden die ‚nicht lehrenden‘ Mitglieder der Schulkonferenz ein unverhältnismäßig hohes Gewicht (50%) bei der Festlegung von Fortbildungsplanung und -verpflichtung für Lehrkräfte.
- Ideen, eine Fortbildungspflicht am Ende oder am Anfang eines Schuljahres in die Sommerferien zu legen, stehen entgegen der vielen Konferenzen, die zu diesem Zeitpunkt Standard im Lehrbetrieb sind. Außerdem: In einer Branche, die sich durch Fachkräftemangel vornehmlich auszeichnet, weiter Freiräume und Erholungszeiten von Lehrkräften zu rauben, ist kontraproduktiv und wenig gewinnbringend für die Akquirierung neuer Fachkräfte. In diesem Fall wären die Regelungen zur Teilnahme von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften an den neuen verpflichtenden Fortbildungstagen, die ggf. in die erste – oder letzte – Ferienwoche gelegt werden sollen, besonders zu berücksichtigen. Gerade bei Teilzeitlehrkräften sollte besonders auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet werden.
- Bei der Terminierung sollte berücksichtigt werden, dass die letzten Ferienwochen an Berufskollegs schon jetzt überproportional stark von Konferenzen, Nachprüfungen und Einschulungsvorbereitungen geprägt sind.
- Neue Aufgaben werden hierbei für das Kollegium und die Schulleitung definiert, ohne Entlastungen zu benennen.

4. Etablierung verbesserter Steuerungs- und effizienterer Umsetzungsstrukturen

Die Steuerung und die Setzung von Fortbildungsinhalten erfolgen auf ministerialer Ebene landesweit einheitlich. Durch die Beauftragung zur Erstellung von Kernkonzepten werden eine

einheitliche Struktur sowie identische Inhalte gewährleistet. Die Dezernate 46 verlieren die Freiheit bzw. die zeitlichen Freiräume, spezifische Themen, die regional notwendig wären, zu entwickeln. Die Fortbildungsbedarfe werden landesweit durch das Ministerium und nicht regional auf Bezirksebene ermittelt. Bisher ist noch nicht deutlich, ob die eigenen Angebote der Dezernate 46 auf Bezirksebene aufrechterhalten werden können.

Der vlbs fordert daher:

- Die regionalen berufsspezifischen Bedarfe, je nach wirtschaftlicher Ausrichtung der Arbeitgeber:innen der Region, müssen Berücksichtigung finden.
- Zeitliche Freiräume für spezifische Fortbildungsplanung durch die Dezernate 46 müssen geschaffen werden.
- Eigene, bereits erfolgreich durchgeführte Formate dürfen nicht verloren gehen.

5. Etablierung effizienter Regionalstrukturen

Im Bezirk Arnsberg beispielsweise werden aus 12 Kompetenzteams in Zukunft 4 regionale Fortbildungsteams, die dann die Moderator:innen betreuen. Der bezirksweite Bereich Berufskolleg bleibt erhalten. Die aktuellen Leitungen der Kompetenzteams sollen demissioniert werden, das bedeutet: Neue Fachberater:innen werden die Dezernate 46 bei der Lenkung und Leitung unterstützen. Ein landeseinheitliches Profil der Ausschreibungen mit Betonung der Fortbildungserfahrung wurde bereits abgestimmt. Die Stellen zur Abordnung sind ausgeschrieben. Zum 1.8.2024 sollen – nach Eignungsgesprächen – die Abordnungen für zunächst 1 Jahr, später 3 Jahre erfolgen. Die Tätigkeit ist in Voll- und Teilzeit möglich, soll jedoch mindestens mit 0,5 Stellen abgeordnet werden. Die Moderierenden sind bezirksweit zugeordnet und können bezirksweit eingesetzt werden.

Der vlbs weist auf folgende Punkte hin:

- Bei der Bildung der regionalen Fortbildungsteams sollte die Expertise des gesamten Lehrpersonals der Schulform Berufskolleg, das zum Teil bereits umfangreiche Erfahrungen aus der Wirtschaft mitbringt, nicht ungenutzt bleiben.

- Wir wünschen für die Berufskollegs in jedem Bezirk ein regionales Fortbildungsteam mit eigener Leitung und angemessener personeller Unterstützung der Dez 46. Im ausgeschriebenen Profil der Fachberater:innen zur „Leitung“ der regionalen Fortbildungsteams werden die Bewerbungen weder von Werkstattlehrer:innen noch von Berufskolleg-Lehrkräften zugelassen, da sie entweder vorab ausgeschlossen werden (A12-A15) oder die geforderten Erfahrungen in Kompetenzteams für Berufskolleg-Lehrer:innen nicht nachweisbar sind, da für unsere Schulform keine Kompetenzteams vorgesehen waren. Aber gerade diese Personengruppen haben viel Erfahrung mit der ausgeschriebenen Aufgabe.
- Weniger Akteur:innen mit mehr Leistungen für den ganzen Bezirk bedeuten mehr Reise-tätigkeiten – für den Bezirk Arnsberg ein nicht unerheblicher Aufwand, der ggf. besser genutzt werden kann.

6. Systematische Zusammenarbeit mit Hochschulen

Die Steuerung der Zusammenarbeit und der Zugang zu Angeboten der Hochschulen erfolgt durch QUA-LiS. Die Angebotszugänge für die Moderierenden zu den Hochschulen werden durch die Leitung der regionalen Fortbildungsteams gewährleistet.

Der vlbs fordert deshalb:

- Die Zusammenarbeit mit den lokalen Hochschulen ist sinnvoll und begrüßenswert. Die Schulform Berufskolleg muss auch hierbei ausreichend berücksichtigt werden!
- Berufskollegs wurden bei der Bildung der regionalen Fortbildungsteams nicht berücksichtigt. Somit hätten sie keine Leitung, die den Angebotszugang zu den Hochschulen für Berufskollegs sicherstellt. Hier muss nachgebessert werden!

Es ergeben sich aber auch Fragen von grundsätzlicher Natur, die möglicherweise im Rahmen des Reformvorhabens sowohl auf die Bediensteten als auch auf die Schulform Berufskollegs Auswirkungen haben und deswegen im weiteren Verlauf des auf einen langen Zeitraum angelegten Reformvorhabens diskutiert werden müssen und nicht aus dem Blick verloren gehen dürfen.

Vergleiche dazu ausführlich den Beitrag „Reform der Lehrkräftefortbildung“ von den Autoren Frank Hoppen und Detlef Kühn (in: bbw 9/2023, S. 53f.)

Für die Berufskollegs muss dezidiert dargelegt werden, was eine „Verschlankung der Struktur“ und „landesweite Schwerpunktsetzung der LFB“ für die berufliche Bildung bedeutet. Welche Rolle spielt der Schulformbezug – besteht hier nicht augenscheinlich das Gefahrenpotenzial, auf Kosten der Effizienzsteigerung den Fokus dafür zu verlieren, was berufliche Bildung berufsfachlich an Fortbildung braucht?!

Hier könnte Punkt 2 des Sechs-Punkte-Plans „Aufbau eines Fortbildungsmonitorings, Schaffung datenbasierter Evidenz und Berichterstattung“ sicherlich einen Beitrag leisten. Aber zum jetzigen Zeitpunkt erscheint der Punkt 2 zu unbestimmt, als dass man daraus Sicheres ableiten könnte. Dass eine Datenfachanwendung geeignet sei, vollumfänglich eine „systematische und gleichsinnige Erfassung von Fortbildungsbedarfen, wodurch essenzielle Informationsquellen eingebunden werden“, ist kaum plausibel dargelegt. Hier müsste auch eine wissenschaftlich begleitete Diskussion erfolgen, ob ein akzeptanzorientiertes Fortbildungsangebot (Kolleg:innen werden befragt) dem Gebot der Effizienz- und Qualitätssteigerung schon genüge oder ob nicht durch die obere Schulaufsicht ein validiertes Fortbildungsprogramm sinnvoller wäre. Der vlbs hat sich dem Fortbildungsthema schon seit langem verschrieben: Fortbildung für berufliche Bildung in NRW muss sich weiterentwickeln.

Gute Fortbildung im Bereich Schule ist eine notwendige Bedingung für ein qualitativ hochwertiges Schulsystem. Sie muss aber auch die Bedarfe der Schulform Berufskolleg in toto abbilden. Auf Personalversammlungen der Lehrkräfte an Berufskollegs wird regelmäßig deutlich, wie groß ein schulformspezifischer Bedarf für Fortbildungsangebote mit berufsfachlicher Schwerpunktsetzung auf qualitativ hohem Niveau tatsächlich ist. Ebenso erforderlich sind Fortbildungsangebote auf dem Feld der beruflichen Digital- und Medienkompetenz sowie Fortbildungsangebote für Lehrkräfte, die unterrichtswirksam dazu beitragen, dass eine zunehmend heterogenere Schüler:innenschaft befähigt werden kann, an einer modernen Arbeitswelt erfolgreich partizipieren zu können.

Nicht zuletzt sei auf die Erforderlichkeit umfassender, vertiefender Fortbildung für Demokratiebildung und den Umgang mit herausforderndem Verhalten/Deeskalationstraining verwiesen.

Aber genauso hat die Weiterentwicklung der Lehrkraftprofessionalität ein besonderes Gewicht. Das Berufsbildungsgesetz definiert hier – auch für die Lehrer:innen: Fortbildungen dienen demnach vor allen Dingen der Professionalisierung des Einzelnen: „Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“ (BBiG § 1). Für den Lehrkräftebereich bedeutet dies, dass Lehrkräftebildung auf bereits erworbenen Fachkenntnissen aufbaut und zum Ziel hat, den erreichten Leistungsstand zu erhalten und auszubauen, um gegebenenfalls auch so Beförderungsperspektiven zu eröffnen.

Bei der „Etablierung verbesserter Steuerungs- und effizienter Umsetzungsstrukturen“ (Punkt 4.) soll „eine neue Form der landesweiten Kooperation und Arbeitsteilung der fünf Bezirksregierungen und des Landesinstituts QUA-LiS in Soest eingeleitet werden“. Es sollte geklärt werden, ob mit diesem Reformvorhaben möglicherweise eine geänderte Rechtsstellung sowohl der QUA-LiS als auch eine geänderte Arbeitsorganisation bei den Mittelbehörden mit Auswirkungen im Sinne des LPVG koinzidieren.

Die Prioritätensetzung des Ministeriums will ernst genommen werden: „Die Qualität des Lernens und des Unterrichts muss gesteigert werden.“ Was sind dafür die Gelingensbedingungen?

Der vlbs

- steht für eine qualitativ hochwertige staatliche Lehrkräftefortbildung
- fordert die Bereitstellung eines berufskolleg-spezifischen, strukturierten berufsfachlichen Fortbildungsangebotes durch die Bezirksregierungen (Zuständigkeit bei den Fachleitungen in den Bezirksregierungen Dez. 45/46 für Berufskollegs)
- erwartet eine Erhöhung und einen Ausbau der Fortbildungsangebote über die Bezirksregierungen
- fordert finanzielle Ressourcen für berufsfachliche Fortbildungen
- regt an, dass da, wo notwendig, spezielle berufsfachliche Fortbildungen (z. B. zu Themen: Smart Factory, Industrie 4.0) auch durch Zukauf externer Expert:innen/Anbieter:innen angeboten werden
- fordert mehr Zeit/Entlastung für Fortbildung
- regt bei der Feststellung von Fortbildungsbedarfen eine Auseinandersetzung mit wohlbegründeten, evidenzbasierten Standards des guten Unterrichts an
- legt Wert auf Steuerungsfähigkeit des Landes: Qualitätssicherung durch wissenschaftlich fundierte Expertise ist notwendig
- fordert transparente Mitbestimmung im Sinne des LPVG in Fortbildungsfragen
- fordert den Einbezug der Expertise aller Lehrkräfte am Berufskolleg bei der Aufgabe der Leitung der regionalen Fortbildungsteams.

**Michaela Brune-Jäschke
und Natalie Kühn**

t1p.de/7g7a8



Konzept zur Reform der
Lehrkräftefortbildung Sechspunkte-Plan (17. April 2024)

t1p.de/d681o



schulministerium.nrw/
fortbildung

Lehrkräftefortbildung im Wandel – der vlbs reagiert!



Katrin Vielhaber
vlbs-Fortbildungs-
koordinatorin und
stellvertretende
Landesvorsitzende

Ein altes Sprichwort sagt: „Nichts ist so schlecht, dass es nicht auch für irgendwas gut ist.“

Endlich ist die digitale Ausstattung für alle Lehrkräfte vorhanden! Diese langjährige Forderung des vlbs nach Mitteln für eine digitale Ausstattung der Schulen konnte – dank sei hier der Pandemie und dem daraus entstandenen Druck, die Schulen zu digitalisieren – umgesetzt werden. Auch wenn hier der Bund durch das Aufsetzen des Digitalpaktes die Schulträger finanziell unterstützt hat, ist dieses erste Ziel, Schulen digital auszustatten, annähernd erreicht.

Mit den neu vorhandenen Möglichkeiten (digitale Endgeräte für Lehrkräfte und für Schüler:innen) und Rahmenbedingungen (Distanzunterricht während der Pandemie) haben sich die Angebote für Lehrkräftefortbildungen verändert. Während der Pandemie stieg das Interesse der Lehrkräfte an Fortbildungen zum Einsatz von digitalen Medien im Unterricht deutlich an. Diese deutlich gestiegene Nachfrage nach ebendiesen Fortbildungen führte auch beim vlbs zu einer Änderung im Angebot von Fortbildungen. Das Thema Digitalität beherrschte den Fortbildungskatalog des vlbs.

Insofern ist es erfreulich, dass sich die Kompetenzen der Lehrkräfte in diesem Bereich signifikant verbessert haben. So zeigt die KWik-Studie, dass die Anzahl der Interessenten an digitalen Fortbildungen von ca. 20 % vor der Pandemie auf ca. 50 % während der Pandemie angestiegen ist. Der Zugewinn an Fortbildungsinteresse im Kontext der Digitalisierung hat allerdings auch seine Schattenseite. So zeigen Studien der OECD schon vor Corona, dass Fortbildungsinhalte zu digitalen Medien in Deutschland eine höhere Nennung aufweisen als Fortbildungen zu Fachwissen oder gar pädagogischen Kompetenzen. Im internationalen Vergleich fanden die meisten Fortbildungen zu den letztgenannten, konkret unterrichtlichen Inhalten statt. (Bosch-Stiftung: Studie, Dt. Schulbarometer).

Neuere Studien belegen, dass die Teilnahme an Fortbildungen im Kontext Digitalisierung (unterrichtlicher Einsatz, generelle Handhabung, digitale Kommunikation) die meistgenannten Fortbildungen von Lehrkräften sind.

Bei all der Digitalisierungswelle dürfen wir die Notwendigkeit für Fortbildungen für konkrete Schwierigkeiten bei der Beschulung von leistungsschwächeren Schüler:innen sowie auch die steigende Anzahl an zu beschulenden Schüler:innen mit sonderpädagogischen Förderbedarfen nicht aus dem Blick verlieren.

Daher: So wichtig Fortbildungen zur Digitalisierung von Unterricht auch sein mögen, wollen wir andere Inhalte und Formate nicht vernachlässigen. Unser vlbs-Fortbildungsangebot richtet sich vor allem nach Ihren Interessen und Wünschen aus. Daher bietet der vlbs unterschiedliche Fortbildungen in verschiedenen Formaten an:

- Fortbildung aus dem Bereich pädagogisch-didaktischer Weiterbildung, z. B. Scrum, Design Thinking, Classroom-Management, Gewaltprävention u. v. m.
- Fortbildungen zur Digitalisierung, z. B. Umgang mit KI, 5-Finger-Schreiben, MS-Teams etc.
- Aufstiegsfortbildungen: A14 / A15-Vorbereitungskurse, Vorbereitung auf das EFV für zukünftige Schulleitungen

Wir freuen uns auf Ihre Ideen und Wünsche im Bereich Fortbildung! Schicken Sie Ihre Themenwünsche direkt an unsere Fortbildungskoordinatorin Katrin Vielhaber (vielhaber@vlbs.de).

Quellen

KWIK-Studie: „Kontinuität und Wandel der Schule in Krisenzeiten“ / iea.nl/de/kwik 06.07.2024

bosch-stiftung.de/de/projekt/das-deutsche-schulbarometer

BvLB-Dienst- und Tarifrrechtsseminar vom 14. bis 16. März 2024 in Hannover

Der Austausch der Dienst- und Tarifrrechtvertreter:innen aus den Mitgliedsverbänden der Bundesländer unter der Leitung von Andreas Hilgenberg und Martin Godde fand im März in Hannover statt. Die bewährte Tradition, das Seminar wechselnd in verschiedenen Bundesländern stattfinden zu lassen, wurde auch bei der Evaluation des Seminars von allen Teilnehmenden begrüßt. Es bietet so einen Einblick in die Struktur und Besonderheiten der jeweiligen Landesverbände. Thematisch ging es einerseits um einen Rückblick zur Einkommensrunde der einzelnen Länder, andererseits um die aktuelle Diskussion der Lehrkräftearbeitszeit.

Als Gast konnten wir zum Auftakt Alexander Zimbehl, Landesvorsitzender nbb Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, begrüßen. Dieser füllte den Einstieg mit seinen ausführlichen Beiträgen zu diversen Themen und gab Denkanstöße entsprechend dem Seminarinhalt. Grundsätzlich lag und liegt der Focus des nbb auf dem „Miteinander – nicht gegeneinander“. Nur so können Dinge gemeinsam auf den Weg gebracht werden und aktive Solidarität gelebt, wie A. Zimbehl betonte. Er sieht die Notwendigkeit der Nachwuchsgewinnung und der Schaffung von dringend benötigten Anreizen, um den öffentlichen Dienst für junge Menschen attraktiv zu gestalten. Dies gilt laut Seminarteilnehmenden nicht nur für den nbb, sondern kann so eins zu eins auf alle Mitgliedsverbände der Bundesländer übertragen werden.

Ein Schwerpunkt des Seminars lag dann auf dem Rückblick der Einkommensrunde der Tarifgemeinschaft der Länder im Herbst/Winter 2023. Dabei ist insbesondere die hohe Beteiligung aller Gewerkschaften und Verbände an Aktionen und Demonstrationen unter dem Dach des dbb Beamtenbund und Tarifunion sowie die hohe Solidarität unter den unterschiedlichen Berufsgruppen festgestellt worden. Wir als Berufsbildner:innen vom BvLB waren außerordentlich aktiv und in allen Bundesländern überall stark vertreten, was beim Dachverband dbb positive Resonanz hervorrief. Hierzu haben

Jürgen Fischer (Sachsen), Johannes Schütte (NRW) und Andreas Hilgenberg (NRW) durch ihre intensiven Vorbereitungen im Vorfeld und ihr Engagement in der Bundestarifkommission wesentlich dazu beigetragen, damit der Erfolg und der Abschluss der Tarifverhandlungen so erfolgreich gelingen konnte. Das gilt ebenso für die Übertragung des Ergebnisses auf die aktiven und pensionierten verbeamteten Lehrkräfte.

Für die kommende Einkommensrunde im Jahr 2025 verständigten sich die Anwesenden darauf, dass die Lehrkräftearbeitszeit und die Arbeitsbedingungen noch stärker thematisiert werden müssen, um die Attraktivität des Lehrerberufes zu steigern. Dies ergab eine konstruktive Diskussion des BvLB-Ausschusses zur Arbeitszeit im weiteren Sinn und speziell zur Lehrkräftearbeitszeit und zum Deputatsmodell. Verschiedene Arbeitszeitmodelle der Bundesländer wurden vorgestellt und verglichen. Nicht zuletzt wurde die Expertise der Universität Mannheim im Auftrag des Berufsschulkräfteverbands Baden-Württemberg zur Arbeitszeit von Lehrkräften an beruflichen Schulen diskutiert, die eine durchschnittliche Überschreitung der gesetzlich geforderten Wochen- und Jahresarbeitszeit von Lehrkräften feststellt. Der Ausschuss war sich einig, dass eine tragbare und vor allem durchsetzbare Lösung zur Arbeitszeiterfassung im Schuldienst gefunden werden muss. Daher wird die Entwicklung und Evaluation eines Positionspapiers des BvLB vorbereitet und für die nächsten Tarifverhandlungen angestrebt.

Auch in Hannover ist es Andreas Hilgenberg und Martin Godde wieder gelungen, ein gut organisiertes Seminar auf die Beine zu stellen, mit Unterstützung von Annette Hermes als Expertin vor Ort. Neben den inhaltlichen Themen stand auch wieder ein kultureller Programmpunkt auf der Agenda. So besuchten wir das Neue Rathaus Hannover, da der vorgesehene Besuch im Landtag leider der Sitzungsperiode zum Opfer fiel. Im Neuen Rathaus bekamen wir einen Einblick in die Geschichte der Stadt Hannover.



Michaela Brune-Jäschke
vllbs-Ausschuss
Dienst- und Tarifrrecht



Martin Godde
Sprecher des
vllbs-Ausschusses
Dienst- und Tarifrrecht



Der BVLB-Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht vor dem Neuen Rathaus Hannover:

v.l.n.r.: Kay Uwe Nowak-Roth, Martin Godde, Carsten Noll, Michaela Brune-Jäschke, Jürgen Fischer, Andreas Hoffmann, Matthias Liebmann, Heike Brandt, Stefan Hirsch, Johannes Schütte, Thorsten Ziemek, Gerd Over, Christian Baumann, Birgit Auerswald, Annette Hermes, Christina Tuschik, Andreas Rausch, Axel Drobek, Andreas Hilgenberg, Sabine Reitzig, Gaby Breuer, Hans-Wolfgang Frase, Martin Schiller

In der Ausgestaltung des imposanten „Neuen Rathauses“ ist die Ausschmückung nicht zufälliges Beiwerk und bloßes Dekor. Bürgerliche Tugenden und nationale Größe verschmelzen in der Zentralhalle konsequent zu einer programmatischen Einheit. Das nahmen wir für uns als Anregung mit, damit wir richtungsweisend und zielführend aus unterschiedlichen Sichtweisen und Rahmenbedingungen der Bundesländer für alle Lehrkräfte für ihre Arbeitsbedingungen das Bestmögliche im „Haus des Lernens“ also der Schule herausholen können.

Nach einer intensiven Zeit, in der auch viele gute Gespräche im Rahmen der Netzworkebildung stattfanden, wurde auf das nächste Seminar im BVLB Dienst- und Tarifrrecht im September 2024 in Leipzig verwiesen, in dem wir uns für die Tarifrunde 2025 neu aufstellen werden müssen.

Michaela Brune-Jäschke

vlbs-Ausschuss Dienst- und Tarifrrecht

Martin Godde

Sprecher des vlbs-Ausschusses
Dienst- und Tarifrrecht

STAATklar für die Zukunft!

... unter dieses Motto wurde der DBB-NRW-Gewerkschaftstag am 06./07. Mai 2024 gestellt. Die vlbs-Delegation war dabei

Erwartungen

Das erste Mal als Delegierte auf dem DBB-Gewerkschaftstag war aufregend. Fragen wie „Was wird mich erwarten?“ und „Wie werden wir unsere wenigen Delegierten in der Masse agieren können?“ gingen mir durch den Kopf.

Vorbereitung (Hausaufgaben)

Im Vorfeld wurde eine umfangreiche Kladde mit Material zugesendet, darunter praktische Hinweise, die Wahlordnung samt Wahlvorschlägen, der Rechenschaftsbericht und 152 Anträge zur Beschlussfassung. Nur gut, dass diese in den Osterferien vorlag, damit eine Durchsicht möglich war. Denn der interne Teil des Gewerkschaftstages wurde straff organisiert und zügig durchgeführt.

Location

In vertrautem Umfeld im Hotel in Neuss begann der Tag mit dem ehrenden Gedenken an verstorbene Mitglieder, aber sogleich wurde mit den Wahlen der Blick auf die Zukunft gerichtet.

Die Hauptakteure

Roland Staude (Komba), der sich zur Wiederwahl stellte, verwies darauf, dass seine Forderung, der DBB NRW müsse sich stärker politisch einbringen, in den vergangenen fünf Jahren eingelöst worden sei. Der Einschätzung folgten auch die Delegierten der Mitgliedsgewerkschaften und wählten ihn mit überwältigender Mehrheit für eine weitere Periode. Ebenso wurde Stefan Behlau (VBE) als 2. Vorsitzender gewählt. Die Abstimmungen wurden digital mittels Voting-Tech durchgeführt. Dazu stand jedem Delegierten ein iPad mit personalisiertem Zugang zur Verfügung. Beeindruckend, wie schnell dies ging.

Abstandsgebot

In den kommenden Jahren werde – so Staude – insbesondere das Partnereinkommen, eine mögliche Antwort auf das Abstandsgebot, zu diskutieren sein. Dem Land gehe es finanziell nicht so gut, wie immer dargestellt, und es müsse daher dringend darauf geachtet werden,

dass Verschlechterungen für den öffentlichen Dienst abgewehrt werden.

Attraktivität von Verbänden und Gewerkschaften

Auch auf der Agenda müsse die Anpassung des DBB NRW an die Veränderungen der Gesellschaft angelegt werden, um für kommende Generationen der Landesbediensteten attraktiv zu bleiben. (Anmerkung: Da geht es dem dbb nicht anders als uns, dem vlbs. Nur wenige Delegierte waren jünger als 45 Jahre.)

152 Anträge

Wenn auch die Themen der Anträge auf den ersten Blick nicht vergnügungssteuerpflichtig erscheinen, so sind sie dennoch spannend und wichtig.

Als kurzer Überblick seien folgende Schlagworte zu den Leitanträgen genannt:

- Schutz vor sexueller Belästigung im Dienst
- Dienstrecht: Beamtentum attraktiv gestalten, durch eine Modernisierungs- und Attraktivitätsoffensive, leistungsgerechte und zukunftsorientierte Besoldung, Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie, Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 39 Wochenstunden, Sicherung der Altersversorgung und der Gesundheit, Job-Ticket, moderne und flexible Arbeitszeitmodelle ohne Aushöhlung der Arbeitsschutzvorschriften,
- Bildung: ernsthaftes Bekenntnis zu einer hohen Bildungsqualität!
- Digitalisierung: Hand in Hand mit Bürokratieabbau sehen, konzertierte Digitalisierungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen, Einführung eines Bürgerkontos im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes
- Barrierefreie Serviceangebote im öffentlichen Raum
- Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Kommunen.

Relevante Anträge für Schule

Vorweg anmerkend: Für mich als Kollegin, die



Michaela Brune-Jäschke
vlbs-Ausschuss
Dienst- und Tarifrecht

im dualen System an einem BK mit AHS-Ausrichtung arbeitet, waren besonders die lehrkraftspezifischen Anträge und diejenigen zu den Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst interessant. Denn über alle Schulformen hinaus beschäftigen uns ähnliche Dinge.

- Die Digitalisierung konsequent umsetzen mit IT-Support für jede Schule.
- Regelungen, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, besonders nach der Elternzeit (Abstandsgebot zu den Ferien).
- Arbeitsplatz rund um das Berufskolleg attraktiver machen durch Zulagen für Lehrkräfte mit Mangelfächern, bessere Besetzung der Beförderungsstellen (z. B. 30% A15), Leitungszeit für große Schulsysteme von der Deckelung ab der 50. Stelle befreien.
- Für mehr Mitsprache bei den Entwicklungen der beruflichen Bildung ist es notwendig, auch beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) gehört zu werden: Daher fordert der **vllbs** die Aufnahme in den Landesausschuss für Berufsbildung.
- Die Komba setzt sich für die Aufwertung der Pflegeberufe, die Fachkräftegewinnung in pädagogischen Berufen, für die kommunale Soziale Arbeit und verbindliche Standards für den Ganztags ein. Hier sind erkennbare Schnittmengen zu unserer Arbeit und Anliegen zur Verbesserung im Berufsfeld Sozialpädagogik.

Nach konzentrierter und intensiver Arbeit endete der erste nicht öffentliche Tag, um abends Kontakte zu den Delegierten der anderen Gewerkschaften knüpfen zu können.

Klare Botschaft des DBB NRW an Politik

Der zweite Tag wurde mit viel Politprominenz aus NRW begangen. Alle betonten den hohen Stellenwert des öffentlichen Dienstes, blieben aber überwiegend vage. Steffi Neu vom WDR moderierte gewohnt locker. Die Redebeiträge von Roland Staude und Ulrich Silberbach (dbb-Bundesvorsitzender) gaben den Politikern folgende Gedanken mit: Der öffentliche Dienst ist der Kitt, der die Gesellschaft zusammenhält und die gesetzlichen Vorgaben umsetzt. Daher ist ein „Kaputtsparen“ keine Lösung. Zuständigkeitsgerangel der Politik frisst unnötige Ressourcen, daher müssen die Strukturen modifiziert werden, und die Mitbestimmung darf nicht zur Pflichtübung der Politik verkommen.

Zentrales Thema auf NRW-Ebene werde die Senkung der Arbeitszeit sein.

Öffentlicher Dienst = öffentlicher Rundfunk?

Die beiden Keyspeaker Tom Buhrow (Intendant des WDR) und Prof. Dr. Dr. Udo di Fabio (Richter des Bundesverfassungsgerichts a.D.) formulierten interessante Gedanken: Tom Buhrow zeigte Parallelen zwischen dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk und dem öffentlichen Dienst in Bezug auf ihre gesellschaftlichen Aufgaben. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk soll Gemeinschaft stiften, indem er informiert, bildet, unterhält und Kultur anbietet. Immer mehr Forderungen – aber ohne mehr Personal. Die Politik fordert schlanker zu werden, aber ohne Kürzungen, wobei das Verfassungsgericht den Rahmen vorgibt. In Richtung Politik formulierte er: „Man kann keine Schrankwand bestellen und nur eine Kommode bezahlen wollen.“ Auch dieses System ist unter Druck, sowohl finanziell als auch demokratisch. Er schloss mit Blick auf seine Zeit als Auslandskorrespondent in den USA dennoch mit dem Fazit: „Es ist wunderbar, in einem Land zu leben, das sich wunderbar findet! Du musst nicht, aber du darfst Deutschland gut finden.“

Zum 75. Geburtstag des Grundgesetzes

Prof. Dr. Dr. Udo di Fabio nahm den 75. Geburtstag des Grundgesetzes zum Anlass seiner Rede. Mich haben folgende Aussagen beeindruckt: Das Grundgesetz wurde als Auftragsarbeit der Besatzungsmächte als Provisorium entwickelt. Eine Verfassung sollte folgen, aber: „Da kommt nichts mehr.“ Das Voranstellen der Grundrechte setzt den posttotalitären Duktus des GG und legt die Grundlinie fest: „Der Staat ist um der Menschen da. Es ist gelungen, modern ohne Patina.“ Das GG verfolgt einen europäischen Gedanken, der dem Frieden dient, aber nicht pazifistisch ist. Die militärische Zusammenarbeit war 1951 „Grundstein“-legend – vor der wirtschaftlichen Zusammenarbeit. Der Jurist verwies mit Blick auf sein Publikum auf § 33 Abs. 5 Berufsbeamtentum. Die Richtlinien der EU führen zu einem Anstieg an „Recht-Produktion“, die kontrolliert werden müsse. Es müsse eine Balance geschaffen werden von Innovation und Arbeit an den Grundlagen des Staates. „Wenn die Bedingungen erodieren, dann wird die freie Gesellschaft gefährdet.“ Sein Appell zum Schluss im Hinblick auf die Europawahl lautete: „Wahltag ist Festtag und Pflichttag zugleich.“

Mein Fazit: Inspirierend, den Blick auf das große Ganze öffnend, motivierend (für ein Ehrenamt)!

„Arbeitszeit neu gedacht“ Symposium

Eine Delegation des länderübergreifenden Ausschusses Dienst- und Tarifrecht des BvLB informierte sich über die aktuellen Forschungen zur Arbeitszeit im öffentlichen Dienst und diskutierte eifrig mit. Andreas Hilgenberg und Martin Godde riefen zum Besuch des Symposiums auf. Die Mitglieder der Bundestarifkommission nutzten die Zeit, um sich über den Stand der Diskussionen zu informieren und eigene Positionen zu entwickeln.

Volker Geyer führte in die Brisanz des Themas ein, indem er betonte: „Personalmangel setzt der Arbeitszeitdiskussion kein Ende, im Gegenteil, es macht sie erst so richtig notwendig. Wenn wir uns der Neugestaltung verweigern, obwohl sich um uns herum die Arbeitswelt und Arbeitszeiten ändern, werden wir im öffentlichen Dienst einen hohen Preis bezahlen.“ Denn Arbeitszeit ist immer auch Lebenszeit.

Zunächst hatte die Wissenschaft das Wort: Johanna Nold von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA / baaA) führte in das Thema ein, indem sie gesundheitliche Anforderungen an moderne Arbeitszeitregelungen in wissenschaftliche Erkenntnisse einordnete. Ihre Aussagen fußten auf den Erkenntnissen der „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ eines Projekts des BAuA, welches seit 2015 regelmäßige repräsentative Arbeitszeitbefragungen durchführt. Sie stellte eine Schieflage zwischen den Anforderungen der Wirtschaft und der Gesellschaft und der aktuellen Arbeitszeitgestaltung fest.

Konkret führt dies dazu, dass im öffentlichen Dienst im Durchschnitt 3,6 Überstunden pro Woche geleistet wurden, wobei 14% mehr als 5 bis 10 Stunden und 10% sogar mehr als 10 Überstunden pro Woche leisteten. Als wichtigster Grund dafür wurde „Weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre“ angegeben. Überstunden können in Zusammenhang mit vielen körperlichen Beschwerden gebracht werden. Zeitflexibilität dagegen kann als Chance gesehen werden, um Bedarfe an Bedürfnisse anzupassen,

wobei zeitflexibles Arbeiten nicht die Deregulierung von Arbeitszeit bedeutet. Als sinnvolle tarifpolitische Einflussmöglichkeiten werden Flexibilisierung von Arbeitszeiten zur attraktiven Gestaltung, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitverkürzung mit Blick auf die gesundheitlichen Effekte präferiert.

Im Anschluss gab Dr. Norbert Huchler vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München einen Einblick in die Chancen und Risiken moderner Arbeitszeitregelungen, am Beispiel der Arbeitszeitverkürzung. Dabei war die Grundthese: Arbeitszeitverkürzung braucht Arbeitsgestaltung. Um mit Arbeitszeitverkürzung auf eine hohe Belastung zu reagieren, muss der Wertschöpfungsbeitrag beibehalten bleiben, also die Produktivität gesteigert werden. Er stellt die Frage: Woher kann diese Produktivitätssteigerung kommen, ohne neue Belastung auszulösen? Es braucht, nach seinen Forschungen, auch Regenerationszeiten, Zeiten für sozialen Austausch, Zeiten für informelle Arbeit, Zeiten für situatives Handeln und zum Ausprobieren. Um diesen scheinbar kontroversen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine Arbeitsgestaltung mit neuen Formen des Umgangs mit

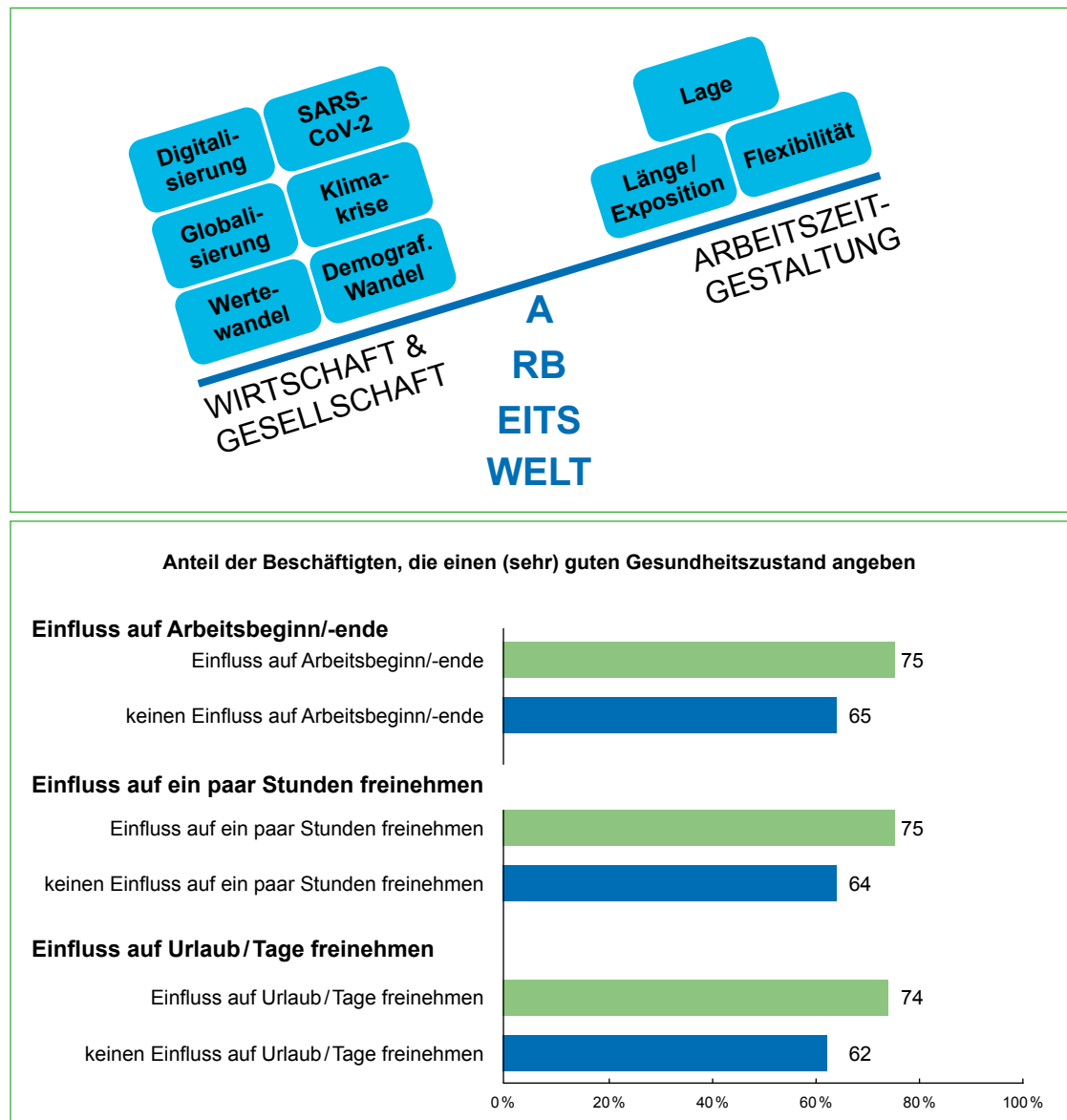
- digital-vernetzter Arbeit,
- der Reduktion von unnötiger Arbeit,
- einer neuen Arbeitsteilung,
- und der Anerkennung von informeller Arbeit nötig.

Die Arbeitszeitverkürzung kann als Treiber für neue technische und organisatorische Lösungen dienen und die Produktivität sowie die Produktivkraft steigern und somit eine Chance für eine neue humane Arbeitsgestaltung bieten.

Schließlich diskutierten dbb-Tarifchef Volker Geyer, TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder)-Geschäftsführer Markus Geyer und VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände)-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath engagiert und kontrovers über Möglichkeiten,



Michaela Brune-Jäschke
vlbs-Ausschuss
Dienst- und Tarifrecht



Präsentation
Johanna Nold (BAuA)

Notwendigkeiten und Probleme, neue Arbeitszeitregelungen im Bereich von TVöD und TV-L zu implementieren. Hierbei wurde deutlich, dass das Thema Arbeitszeit eine hohe Relevanz hat, dass es aber nicht isoliert von anderen Aspekten der Gestaltung eines modernen öffentlichen Dienstes und moderner Arbeitsplätze bei Bund, Ländern und Gemeinden gesehen werden darf. Dazu gehört auch, wie Volker Geyer betonte, dass auch Bundes-, Landes- und Kommunalbeamte berechnete Erwartungen an ihre Dienstherren haben. Sein Fazit: „Das Thema Arbeitszeit ist komplex und natürlich müssen Bedenken und Vorbehalte der Arbeitgeber ernst genommen werden. Die Einbeziehung des Beamtenbereichs gehört unbedingt zum Arbeitszeitprojekt. Auch dort benötigen wir zukunftsfähige Lösungen – und da verbietet sich ein einfaches ‚Weiter so!‘“

Juliane Hielscher, die die Diskussion moderiert hatte, konnte am Ende mit Recht feststellen, dass Lösungen natürlich nur am Tariftisch gefunden werden können. Die Debatte, auch die mit den engagierten Zuhörer:innen im Saal, hat jedoch gezeigt, dass es einen Bedarf gibt und Lösungen nicht unmöglich erscheinen.

Haben Sie Ideen für ein kreatives Arbeitszeitmodell? Ideen, die Ihnen seit Jahren auf den Nägeln brennen? – Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung, mailen Sie an:
brune-jaeschke@vlbs.de



Dirk Baumbach (lvbs Sachsen), Sabine Reitzig (BLV Baden-Württemberg), Martin Godde (BvLB), Volker Geyer (dbb beamtenbund und tarifunion), Andreas Hilgenberg (BvLB), Michaela Brune-Jäschke (vlbs NRW), Annette Hermes (VLWN Niedersachsen)



Johanna Nold
(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA)



Dr. Norbert Huchler
(Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, ISF München)



Juliane Hielscher, Volker Geyer (dbb beamtenbund und tarifunion), Markus Geyer (Tarifgemeinschaft der Länder, TdL), Niklas Benrath (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VKA)



Andreas Hilgenberg (BvLB)

Der Wald ruft – ein voller Erfolg für den AjK!

Unter dem Motto „Der Wald ruft“ waren junge Kolleg:innen zum Neustart des AjK zusammen mit dem SV Gelsenkirchen und SV Recklinghausen am 13.04.2024, in Haltern am See eingeladen



Volker Steinfels
vlbs-Bezirks-
vorsitzender Münster

Bei bestem Frühlingswetter trafen sich am Samstag, dem 13.04.2024, 20 Teilnehmende zu zwei Aktionen im Kletterwald in Haltern am See:

Die Bodenständigen konnten in einer Escape-Experience (also einem Escape-Room) im Wald als Team beweisen, dass sie jedes Rätsel und jede Aufgabe lösen können. Die (in der Geschichte) von einem Unbekannten ans Lagerfeuer gefesselten Kolleg:innen konnten sich tatsächlich in letzter Minute aber erfolgreich befreien.

Die Klettermaxe bekamen eine Einführung in die Sicherheitsmaßnahmen und konnten dann mit angelegten Absturzsicherungen und Helm nach eigener Entscheidung die Parcours-Strecken im Wald durchklettern. Auf Höhen beginnend bei 1 m bis zu 12 m war auf den 10 Strecken für jeden etwas dabei. Die gebuchten 3 Stunden vergingen wie im Flug und die Kletternden und „Escapisten“ trafen sich dann zum gemütlichen Abschluss im benachbarten Biergarten bei Jupp am See.

Verantwortliche Organisatoren waren Ina Hermanns für den AjK, Volker Steinfels für den SV Gelsenkirchen, Martin Godde für den KV Recklinghausen und Benedikt Winkelmann für den SV Recklinghausen.

Mit großer Freude blickt der AjK auf das Auftakttreffen zurück, das auf wunderbare Weise mit einem inspirierenden Kletterausflug verbunden war. Diese gemeinsame Erfahrung hat nicht nur unser Teamgefühl gestärkt, sondern auch ein Zeichen für unsere Gemeinschaft und unser Engagement für die Verbandsarbeit gesetzt: Durch die gemeinsame Herausforderung und die gegenseitige Unterstützung haben wir nicht nur unsere physischen Grenzen überwunden, sondern auch tiefe Bande des Vertrauens und der Zusammengehörigkeit geknüpft. Es war beeindruckend zu sehen, wie sich neue Kolleg:innen nahtlos in unser Team eingefügt haben und sich bereit erklärten, aktiv und mit großem Enthusiasmus am Verbandsleben teilzunehmen.

Dieser Tag hat uns einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, gemeinsam neue Wege zu gehen und einander zu inspirieren. Die neu geschaffenen Strukturen haben sich gefestigt und jeder von uns hat ein tiefes Gefühl der Heimat und Zugehörigkeit mit nach Hause genommen. Mit dieser positiven Erfahrung im Gepäck freuen wir uns auf die kommenden Aufgaben und Herausforderungen und werden stets motiviert und mit einem Lächeln auf den Lippen an die Arbeit gehen.

Haben Sie auch Lust auf dieses Gefühl? Teil von etwas Größerem zu sein? Dann machen Sie doch einfach mit!

Am Samstag, dem 10.5.2025, wiederholt der AjK sein erfolgreiches Treffen im Kletterwald.

Wenn Sie gerne mitmachen möchten, ob mit oder ohne Klettern, melden Sie sich dafür bei hermanns@vlbs.de gerne an.



BV-Detmold: Rückblick auf den Bezirks-senior:innentag 2024 in Bückeburg



Johannes Fähnrich
Bezirkssenioren-
vertreter für den
vlbs-Bezirksverband
Detmold

Dass dieses Ziel gut gewählt war, bewiesen die 40 Teilnehmer:innen, die sich überwiegend für die Schlossbesichtigung in der alten Residenzstadt Bückeburg angemeldet hatten.

Am Vormittag trafen sich die Ruheständler:innen zunächst am Besucher:innen-Bergwerk und Museum in Kleinenbremen. Im eigenständigen Museum wurden die Funktion, Entwicklung und Blütezeit dieses Bergwerks veranschaulicht. Unter welchen Bedingungen die Kumpels das Eisenerz bis 1957 herausbrachen, konnte man aber erst vor Ort im kühlen Bergwerk erfahren und empfinden. Dazu fuhr die Gruppe zunächst mit einer elektrischen Grubenbahn bis zu den Abbaustellen der letzten Fördertage. In den dunklen Stollen mussten die Kumpels – bei ohrenbetäubendem Lärm der Pressluftpömler und nach der Sprengung des Gesteins – das Erz abbauen und an das Tageslicht befördern.

Nach der Ausfahrt der 90-minütigen Besichtigung und dem Genießen der warmen Sonnenstrahlen waren wir uns einig, dass solche Arbeitsplätze heute undenkbar wären, und man den Kumpels von damals nur ehrfurchtsvoll Danke sagen muss für ihren Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes.

(Obwohl solche Arbeitsplätze, mit den damaligen Bedingungen, weltweit heute sicher noch zu finden sind.)

Nach dem gemeinsamen Mittagsbuffet im Ratskeller Bückeburg startete das Nachmittagsprogramm. Wobei, wie bereits erwähnt, die meisten Teilnehmenden an der Führung im Schloss interessiert waren. Die fürstliche Lebensweise stand natürlich im Kontrast zu den Lebensbedingungen des gemeinen Volkes. Für die Besichtigung des weitläufigen Schlossparks oder der größten privaten Fürstengruft der Welt (Mausoleum) reichte die Zeit leider nicht, sonst wäre der informelle Austausch bei Kaffee und Kuchen im Ratskeller zu kurz gekommen.

Herr Fähnrich versprach, dass es auch im nächsten Jahr wieder einen Bezirkssenioren:innentag in unserer Region geben soll, an dem auch gerne Gäste aus anderen Bezirken teilnehmen können.

Einladung zum Senior:innentreffen am Mittwoch, den 16. Oktober 2024 in Metelen

Liebe Kolleg:innen,
in diesem Jahr findet das Treffen der Mitglieder im Ruhestand des BV Münster in Metelen statt. Es soll dort das *Technologie-Zentrum für Strahltechnik der Wheelabrator Group* besucht werden.

Ort: Wheelabrator Group GmbH
Industriestr. 55
48629 Metelen

Termin: Mittwoch, den 16. Oktober 2024

Uhrzeit: 14.00 Uhr

Treffpunkt: Eingang vor dem Hauptgebäude

Es stellt sich die Frage, was in diesem Fall unter Strahltechnik zu verstehen ist. Es betrifft nicht nur das Sandstrahlen mit dem Eisenteile entrostet werden, sondern auch komplexere Vorgänge der Materialbearbeitung. Es handelt sich auch um eine Methode zum Reinigen, Verfestigen und Polieren von Materialien. Diese Technik findet Anwendung in fast allen metallverarbeitenden Industriebetrieben. Im Internet findet man ausführliche Informationen über die Firma Wheelabrator.

Im Anschluss an die Führung werden wir in der Gaststätte Leuters bei Kaffee, Schnittchen und Kuchen noch ausgiebig plaudern können. Hierbei besteht ein kleiner Wermutstropfen, da ein Unkostenbeitrag von 5,00 € pro Person entsteht.

Gaststätte Leuters
Mühlentor 19
48629 Metelen

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen in Metelen und begrüßen alle neu Hinzugekommenen und Stammteilnehmer:innen ganz herzlich. Diese Einladung gilt selbstverständlich auch für Ihre Lebenspartner:innen.

Mit freundlichen Grüßen

Gerd Stolle
Senior:innenbeauftragter
vlbs-Bezirksverband Münster

Wilhelm Schröder
Landessenior:innenvertreter

Verbindliche Anmeldung zum Senior:innentreffen in Metelen Technologiezentrum Wheelaborator, Mittwoch, den 16. Oktober 2024

Bitte senden Sie die Anmeldung bis zum 15. September 2024 an:

Gerd Stolle · 48629 Metelen · Bagnostraße 27 · Telefon 02556 / 78 28 · E-Mail: gerdstolle@web.de

Name

Vorname

Straße

PLZ

Ort

Telefon

Orts-/Stadtverband

Teilnehmer:innenzahl

Gegenüber der Gaststätte ist ein Parkplatz.

Falls das Navi die Straße nicht findet: Das schwarze Gebäude liegt an der B70. B70 Richtung Rheine oder B70 Richtung Ahaus.

Hiermit melde ich mich verbindlich zu der oben genannten Veranstaltung an. Sollte ich aus zwingenden Gründen nicht teilnehmen können, benachrichtige ich Sie umgehend per Telefon oder Mail.

Ort, Datum

Unterschrift



Falls Sie Fragen haben sollten

Telefon: 0211 4912595 · Fax: 0211 4920182 · Mail: info@vlbs.de

Bezirksvertretungen	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541123 54	Burkhard Koch koch@vlbs.de 0173 7208108	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109	Detlef Sarrazin sarrazin@vlbs.de 0163 75 81 380	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499

Arbeitskreis junger Kolleg:innen | AjK

ajk-Sprecherin	Ina Hermanns hermanns@vlbs.de 01768 0217675
Studierendenkreis	studium@vlbs.de
Referendariat	referendariat@vlbs.de

Mitglieder im Ruhestand | Vorsitz und Bezirke

Landesvorsitz	Wilhelm Schröder shdvlbs@web.de				
	Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
	Ludger Erwig ludwigerwig@gmx.de 0231 33896221	Johannes Fährnrich johannes.faehnrich@arcor.de 05272 8771	Claudia Schmitz cm.schmitz@gmx.de	Jochen Kuhs kuhs@vlbs.de 0221 16870823	Gerd Stolle gerdstolle@web.de 02556 7828

vlbs-Vorstand

Landesvorsitzender	Michael Suermann suermann@vlbs.de	Geschäftsführer	Ralf Laarmanns laarmanns@vlbs.de 0211 4912595
Stv. Landesvorsitzender	Olaf Schmiemann schmiemann@vlbs.de	Stv. Geschäftsführer	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592
Stv. Landesvorsitzender		Schriftführer	Volker Steinfels steinfels@vlbs.de 0178 1726499
Stv. Landesvorsitzende	Katrin Vielhaber vielhaber@vlbs.de	Kassierer	Melih Bademcioglu bademcioglu@vlbs.de
		Stv. Kassiererin	Bettina Gude gude@vlbs.de

Projekte

Projektleitung	Joachim Pütz puetz@vlbs.de
----------------	-------------------------------

Öffentlichkeitsarbeit | Redaktion

Pressesprecher	Frank Hoppen hoppen@vlbs.de 0152 541123 54	Heike Haarhaus haarhaus@vlbs.de 0152 33903136
Redaktion	redaktion@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum kirschbaum@vlbs.de 0173 9011109
bbw-Schriftleitung	Judith Klamann klamann@vlbs.de 0178 3341408	Heiko Majoreck majoreck@vlbs.de 0211 491259592

**WAS IST DEINE
LEHRKRAFT?**

t1p.de/p7078



Lehrkraft werden

Wir werben für unseren Lehrberuf!

Volker Steinfels,
Mitglied im vlbs-Vorstand als Schriftführer:

lehrkraft-werden.nrw

Warum ist es wichtig, in Bildung zu investieren,
und warum sollte man Lehrer:in werden?

In Bildung zu investieren, ist wie in einem Superheldenanzug zu stecken, der langfristig unsere Gesellschaft stärkt. Bildung eröffnet Türen, fördert kritisches Denken und schafft die Basis für Innovation und Fortschritt. Als Lehrer:in kann man direkt am Puls dieser Veränderungen sein, junge Köpfe formen und die Zukunft mitgestalten. Es ist eine Chance, Einfluss zu nehmen und die Welt ein Stückchen besser zu machen – und das ist wirklich eine Superpower, die es wert ist, sich dafür zu engagieren.

BILDUNG und BERUF

Ab sofort im Web und als App



ENTDECKEN SIE JETZT
UNSER MAGAZIN AUF
GANZ NEUE ART.

Ab sofort in der neuen
App oder im Web unter:
www.bvlb.de/kiosk

