

**Arbeitsgemeinschaft der gewerkschaftsnahen Schulleitungen
der Beruflichen Schulen und RBZ in Schleswig-Holstein**

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/3892

27.04.2020

Bildungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

per Mail

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 19/1965**

Sehr geehrter Herr Knöfler, sehr geehrter Herr Schmidt,

die Arbeitsgemeinschaft der gewerkschaftsnahen Schulleitungen nimmt zur beabsichtigten Änderung des Schulgesetzes (hier: Regelungen zum Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung – Landesamt – SHIBB) wie folgt Stellung:

Die geplanten Änderungen des Schulgesetzes ermöglichen es, ein SHIBB zu gründen und es an ein Ministerium anzugliedern. Wenn das SHIBB zum 01.01.2021 gegründet wird und seine Arbeit aufnimmt, so sind die geplanten Regelungen grundsätzlich dazu geeignet, dies zu ermöglichen.

Neben den Fragen der rechtlichen Grundlagen und des organisatorischen Aufbaus beschäftigen die Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren in diesem Zusammenhang grundsätzliche Fragen zur Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein.

1. Wie wird das SHIBB in die Lage versetzt, seine Arbeit in Angliederung an das WIMI so aufzunehmen, dass die Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren ihren Bildungsaufgaben ohne große Störungen nachkommen können?
 - a. Wird die Personalverwaltung sofort arbeitsfähig sein?
 - b. Wird die neue Verwaltung die weiter geltenden Verordnungen und Erlasse ohne Verzögerung umsetzen können?
 - c. Welchen Stellenwert wird das breite berufliche Bildungsangebot an den Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren in Zukunft in ganz Schleswig-Holstein haben?
 - d. Werden die Ressourcen für den Unterstützungsbereich (z.B. Coaches, Bildungsbegleiter, Schulpsychologen, Schulsozialarbeit etc.) weiterhin zur Verfügung gestellt? Insbesondere das HandlungskonzeptPlus müsste dringend in den Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren fortgeführt werden.

2. In den letzten Jahren wurden dem SHIBB von allen Seiten Aufgaben zugewiesen, die es sofort nach Entstehung lösen soll. Dazu gehört unter anderem die Frage nach einem landesweiten Konzept für die Entwicklung der Beruflichen Bildung im Flächenland Schleswig-Holstein. Die Schulleitungen der Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren haben sich dazu schon mehrfach geäußert, zur wesentlichen Frage nach der Struktur der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein aber bis heute nur einen Verweis auf das entstehende SHIBB und dessen Wirksamkeit erhalten. Wenn ein flächendeckendes Angebot an Beruflicher Bildung im Land Schleswig-Holstein zur Erhaltung von Bildungsgerechtigkeit, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit in allen Regionen erhalten und negative Einflüsse auf die regionalen Wirtschaftsstrukturen vermieden werden sollen, ist ein politisches Bekenntnis zu den genannten Zielen und der Schaffung entsprechend flächendeckender Bildungsstrukturen in Schleswig-Holstein dringend erforderlich. Ein weiterer Rückgang an Schülerzahlen in einem dualen Ausbildungsberuf in einem Flächenkreis gefährdet oft den gesamten Bestand dieses Ausbildungsberufes in der Region. Es geht dann oft um die Schließung der letzten Fachklasse und nicht die Aufgabe einer Parallelklasse. Mit der letzten Klasse gehen dann oft auch die noch vorhandenen

Innungen in der handwerklichen Struktur und das Angebot an Ausbildungsplätzen insgesamt verloren. Gerade jungen Menschen mit ESA oder MSA sind häufig nicht so mobil und ein Unterricht an zentralen Standorten führt dazu, dass die Auszubildenden oft dort auch ihre berufliche Zukunft suchen und dem Flächenkreis als Arbeitskraft verloren gehen.

An dieser Stelle wird auf einem vergleichbaren landesweiten Schulentwicklungsprozess in Mecklenburg-Vorpommern verwiesen. Zahlreiche Schließungen von Berufsbildenden Schulen haben den Fachkräftemangel dort in den ländlichen Regionen verschärft.

Zudem könnten die Rahmenbedingungen für eine gezielte, fachpraktische und berufsnahe Ausbildungsvorbereitung nachhaltig in SH verschlechtert werden.

Eine individualisierte Ausbildungsvorbereitung steht und fällt mit einem ortsnahen fachpraktischen Bildungsangebot, das mit dem Berufsschulunterricht eng verzahnt ist. Eine Ausbildungsvorbereitung (AVSH oder auch im BiK-DaZ-Bereich) hätte ohne einen dualen Ausbildungsbezug einen massiven Qualitätsverlust zur Folge und würde eine Vermittlung der jungen Menschen in eine Beruflichkeit erheblich erschweren. Diese drohende soziale Ungerechtigkeit bzw. strukturelle Bildungsbenachteiligung gilt es im SHIBB-Gründungsprozess abzuwenden.

3. Im Jahr 2017 haben die Schulleitungen aller Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren Handlungsfelder für die Berufliche Bildung formuliert, die an Aktualität im Bereich der Dualen Ausbildung, Bildungsgerechtigkeit, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit in allen Regionen nicht eingebüßt haben. („Aktuelle Handlungsfelder zur Zukunft der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein“ - 27.11.2017 – s. Anlage)

Auszug aus den dort formulierten Forderungen:

Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen - Gewährleistung gleicher Bildungschancen in den kreisfreien Städten und Kreisen in Schleswig-Holstein. (s. S. 14)

- Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit an den Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schulen durch den Erhalt der Kombination von dualer Ausbildung und weiteren Bildungsgängen an den einzelnen Standorten erhalten. Dazu sind kurzfristig zusätzliche Personalzuweisungen zum Erhalt von Berufsschulklassen mit geringen Schülerzahlen notwendig.
- Die Struktur des beruflichen Bildungsangebotes muss zur Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur vor Ort passen. Regionale Berufsbildungszentren und Berufliche Schulen mit ihren Bildungsangeboten sind ein wesentlicher Faktor in der Entwicklung der Wirtschaftsstruktur in der Region.
- Berufsschulangebote sind in allen Regionen des Landes Schleswig-Holstein mit fachlich abgestimmten Vollzeitangeboten zu ergänzen, um erstens den Zugang in eine duale Ausbildung zu unterstützen und zweitens die Bildungsketten insbesondere zu den Fachhochschulen sicher zu stellen. Dieses beinhaltet auch die zentrale Ressourcensteuerung aller Bildungsangebote (berufsbildend und allgemeinbildend), die zur Studierfähigkeit führen.
- Eine landesweite Schulentwicklungsplanung im Bereich der Beruflichen Bildung sollte auf Basis eines in Auftrag zu gebenden Gutachtens und den vorhandenen Daten erstellt werden. Dabei sind die Bildungschancen vor Ort, die Altersstruktur der Auszubildenden sowie die regionale Wirtschaftsstruktur zu berücksichtigen.
- Die Mobilität der Schülerinnen und Schüler mit den entsprechenden Kosten und dem Zeitaufwand sowie der Möglichkeit, den ÖPNV zu benutzen, muss berücksichtigt werden. Ansätze wären u. a. die Kostenerstattung bei Fahrt- und Unterbringungskosten.
- Bildungspolitische Gesichtspunkte sind bei den anstehenden Strukturentscheidungen im Sinne der Bildungschancen für junge Menschen und der regionalen Wirtschaftsstruktur vorrangig zu berücksichtigen.
- Regionale Berufsbildungszentren und Berufliche Schulen sollen in verstärktem Maße selbstständig in regionalen Verantwortungsgemeinschaften agieren, um die Übergänge in das Berufsleben zu gewährleisten.
- Wahrnehmung der Verantwortung u. a. in Bezug auf Praktikumsplätze, Ausbildungsplätze, die Freistellung für den Erwerb zusätzlicher Schulabschlüsse durch die Wirtschaftsvertretungen, wie z. B. Kammern, Verbände, Innungen, Sozialpartner und Betriebe, die die in der Region vertretenen Berufe repräsentieren.
- Die Berufsorientierung an Allgemeinbildenden Schulen und RBZ/BS ist im Schulgesetz konkret und verbindlich zu verankern.

- Die Leistungsfähigkeit der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein ist stärker in der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung zu verankern und zielgruppenorientiert zu gestalten.

4. Zu § 129 SchulG

Mit der Schaffung einer dritten Schulaufsichtsebene für die Berufsbildenden Schulen und regionalen Berufsbildungszentren wird die sowieso schon sehr unterschiedliche Struktur der Schulaufsichten in Schleswig-Holstein noch etwas unübersichtlicher und unstrukturierter.

Derzeit gibt es Schulaufsichten vor Ort für die schulamtsgebundenen Schulen (untere Schulaufsicht): Grundschulen und Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe, die durch Schulräte, die bei den Schulträgern verortet sind, beaufsichtigt werden. Die Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufen werden durch Schulaufsichten beaufsichtigt, die direkt im Bildungsministerium verortet sind (oberste Schulaufsicht).

Die Berufsbildenden Schulen und RBZ waren bislang schulaufsichtlich genau so strukturiert, wie die Gymnasien und die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufen. Jetzt allerdings ist vorgesehen, eine weitere Ebene der Schulaufsicht einzuziehen (obere Schulaufsicht). Für die großen Richtungsentscheidungen im Bereich der Beruflichen Bildung ist entsprechend dem Entwurf des Schulgesetzes die oberste Schulaufsicht weiterhin zuständig, für das operative Geschäft der Berufsbildenden Schulen und der RBZ dagegen wird die Aufsicht in die Hände der oberen Schulaufsicht gegeben.

Dies führt zu einer „Versäulung“ der verschiedenen Schularten in Schleswig-Holstein. Es wird dadurch ein System geben, das kaum Gemeinsamkeiten hat und das insgesamt gesehen eine klare Struktur vermissen lässt.

Sinnvoll wäre eine vergleichbare Struktur der Schulaufsichten für alle Schularten, die die systematische Trennung von Schulaufsichten und Schularten beseitigt.

5. Zu § 129 a SchulG

Die Schulgesetzänderung ermöglicht eine Rückverschiebung des SHIBB ins Bildungsministerium, wenn politische Mehrheiten sich ändern sollten. Diese Option sollte erhalten bleiben.

6. Zu § 134 SchulG

§ 134 des Schulgesetzentwurfs beschäftigt sich mit Arbeitszeitmodellen, die im Bereich der Beruflichen Bildung zum Teil recht unterschiedlich sind. So haben die Studienleiterinnen und Studienleiter des Landesseminars Berufliche Bildung, das als eigenständiges Dezernat in das SHIBB übergehen wird, derzeit eine Arbeitszeitregelung, die vom IQSH bzw. vom Bildungsministerium vorgegeben worden ist. Mit der Überführung ins SHIBB muss für diese Personengruppe – wie auch für alle anderen Lehrkräfte – eine Arbeitszeitregelung getroffen werden. Dazu gehört auch die Schaffung eines Pflichtstundenerlasses.

7. Keine Regelung bislang vorgesehen

Für Lehrkräfte in Schleswig-Holstein gibt es zurzeit eine Lehrerdienstordnung. Mit der Überführung aller Lehrkräfte des Berufsbildenden Bereichs in das SHIBB muss für diese Personengruppe eine neue Lehrerdienstordnung geschaffen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Carsten Ingwersen-Martensen

Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der gewerkschaftsnahen Schulleitungen der
Beruflichen Schulen und RBZ in Schleswig-Holstein
Berufliche Schule des Kreises Ostholstein in Eutin
Wilhelmstraße 6
23701 Eutin

„Aktuelle Handlungsfelder zur Zukunft der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein“

**Strategische Überlegungen der Schulleiterinnen und Schulleiter
der Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schulen**

Attraktivität der dualen Ausbildung

Lehrkräftegewinnung

Zielvereinbarungen und Kennzahlen

Lernen mit Digitalen Medien

Beschluss auf der Dienstversammlung der Schulleiterinnen und Schulleiter der Beruflichen
Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren vom 27.11.2017

Inhaltsverzeichnis

1	Anlass und Motivation.....	2
2	Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen.....	3
2.1	Berufsausbildung entsprechend der Wirtschaftsstruktur in der Region sichern	3
2.2	Verbesserung der Durchlässigkeit im System der Beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der dualen Ausbildung	3
2.3	Verbesserung der Berufsorientierung	4
3	Lehrkräftegewinnung	5
3.1	Datenanalyse zum Lehrkräftebedarf 2030	5
3.2	Direkteinstieg.....	6
3.3	Erweiterung der Angebote der Universitäten und Hochschulen	6
3.4	Kommunikation über Einstiege in den Beruf „Lehrkraft an berufsbildenden Schulen“ ...	7
3.5	Stipendien in Mangelfachrichtungen und für bestimmte Regionen	8
3.6	Aktivitäten für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für Schleswig-Holstein	8
3.7	Verbesserte Rahmenbedingungen für Lehrkräfte.....	8
4	Zielvereinbarungen und Kennzahlen	9
5	Lernen mit Digitalen Medien	10
5.1	Einleitung.....	10
5.2	Schulentwicklung.....	11
5.2.1	Auf Landesebene	11
5.2.2	Auf Schulebene.....	11
5.3	Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrenden.....	11
5.3.1	Phase 1: Hochschule	12
5.3.2	Phase 2: Landesseminar für Berufliche Bildung (LS-BB).....	12
5.3.3	Lehrkräftefortbildung (LS-BB).....	12
5.4	Bildungsmedien	12
5.5	Infrastruktur und Ausstattung.....	12
6	Forderungen der Schulleiterinnen und Schulleiter der Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schulen.....	14
6.1	Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen - Gewährleistung gleicher Bildungschancen in den kreisfreien Städten und Kreisen in Schleswig-Holstein.	14
6.2	Lehrkräftegewinnung	14
6.3	Zielvereinbarungen und Kennzahlen.....	15
6.4	Lernen mit Digitalen Medien	15

1 1 **Anlass und Motivation**

2 Auf der Schulleiterdienstversammlung im März 2017 wurde gemeinsam von den 33 Schulleite-
3 rinnen und Schulleitern der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) und der Beruflichen
4 Schulen (BS) sowie der Schulaufsicht beschlossen, ein Strategiepapier „Aktuelle Handlungsfel-
5 der zur Zukunft der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein“ bis zur nächsten Dienstver-
6 sammlung der Schulleiterinnen und Schulleiter im November 2017 zu erstellen.

7 Unabhängig von dem Gründungsprozess des Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche
8 Bildung (SHIBB) sind zeitnahe Entscheidungen für die Entwicklung der Beruflichen Bildung in
9 zumindest vier Arbeitsfeldern der Beruflichen Bildung zu treffen. Hierdurch besteht ein sofortiger
10 Handlungsbedarf.

11 Die Schulleitungen haben in vier Arbeitsgruppen regelmäßig getagt, um Anregungen und For-
12 derungen für diese vordringlichen Arbeitsfelder zu formulieren. Die Ergebnisse münden in das
13 vorliegende Strategiepapier „Aktuelle Handlungsfelder zur Zukunft der Beruflichen Bildung in
14 Schleswig-Holstein“ und sollen aus Sicht der Schulleiterinnen und Schulleiter eine Grundlage
15 für Entscheidungen des für Berufliche Bildung zuständigen Ministeriums sein.

16 **Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen**

17 Um ein angemessenes Angebot dualer Ausbildung im gesamten Land Schleswig-Holstein
18 sicher zu stellen, ist die Berufsausbildung entsprechend der Wirtschaftsstruktur in der Region
19 zu sichern. Die Verbesserung der Durchlässigkeit im System der Beruflichen Bildung unter be-
20 sonderer Berücksichtigung der dualen Ausbildung herzustellen und eine Verbesserung der
21 Berufs- und Studienorientierung zu organisieren.

22 **Lehrkräftegewinnung**

23 Es bedarf einer präzisen Datenanalyse zum Lehrkräftebedarf nach Fachrichtungen, Fächern
24 und Regionen. Voraussetzung für den Erfolg des Direkteinstieges ist der Durchstieg in die
25 Laufbahngruppe 2, Lehramt an berufsbildenden Schulen. Daher liegt die Priorität bei den ein-
26 zuleitenden Maßnahmen darin, die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen.
27 Darüber hinaus sind die Angebote der Universitäten und Hochschulen zu erweitern und die
28 Kommunikation über Einstiege in den Beruf „Lehrkraft an berufsbildenden Schulen“ zielgrup-
29 pengerechter zu gestalten. Von größter Bedeutung ist die Verbesserung der Rahmenbedingun-
30 gen für Lehrkräfte, sowohl bezüglich der Arbeitsbelastung und der gerechten Alimentation als
31 auch hinsichtlich der Wertschätzung in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.

32 **Zielvereinbarungen und Kennzahlen**

33 Regionale Berufsbildungszentren und die Schulaufsichtsbehörde schließen auf Grundlage des
34 Schulgesetzes § 109 „Zusammenwirken von Land und RBZ“ Zielvereinbarungen ab. Einherge-
35 hend sind Kennzahlen als Bestandteil des Berichtswesens zu erheben und auszuwerten.
36 Rückmeldungen des Landesrechnungshofes und die bisherigen Erfahrungen in der Zusam-
37 menarbeit der RBZ und Schulaufsicht waren der Anlass diese AG einzurichten. Die Erhebung
38 und Aussagefähigkeit der sechs zentralen Kennzahlen wurden überprüft und eine Musterziel-
39 vereinbarung für die Beruflichen Schulen als nichtrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts
40 entwickelt.

41 **Lernen mit Digitalen Medien**

42 Die Schaffung der sächlichen und personellen Voraussetzungen für eine nachhaltige und funk-
43 tional sinnvolle Digitalisierung der Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren
44 ist sofort einzuleiten. Es sind Ressourcen bereitzustellen zur Errichtung einer zentralen Abtei-
45 lung „Digitalisierung im Bereich der Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schu-
46 len“. Vorgeschlagen wird, eine zentrale Lern- und Austauschplattform zu implementieren. In
47 einem Pilotprojekt sollen digitale Unterrichtsmedien/E-Learning Module für die Berufsschule
48 erstellt werden.

49 **2 Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen**

50 **2.1 Berufsausbildung entsprechend der Wirtschaftsstruktur in der Region sichern**

51 Um ein angemessenes Angebot dualer Ausbildung im gesamten Land Schleswig-
52 Holstein sicher zu stellen, sind zunächst die Bedarfe und die vorhandenen Ressourcen
53 der Regionen zu ermitteln. Wichtige Faktoren sind dabei

- 54 • die Berufsgruppen, Berufe und Bildungsgänge, die aus Sicht der Wirtschaft, der
55 Politik aber auch der jungen Menschen und ihrer Eltern eine besondere Bedeutung
56 haben.
- 57 • die zu beobachtenden und angestrebten wirtschaftlichen Entwicklungen.
- 58 • die erwartete demographische Entwicklung.
- 59 • der Ort der gewählten Ausbildungsplätze, der Wohnort der Auszubildenden, die gezahl-
60 ten und empfangenen Schulkostenbeiträge der Schulträger.
- 61 • das vorhandene Angebot der Beruflichen Schule oder des Regionalen
62 Berufsbildungszentrums, die Investitionen des Schulträgers sowie die personelle
63 Ausstattung der Beruflichen Schule / des Regionalen Berufsbildungszentrums.

64
65 Wenn in allen Regionen ein angemessenes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfü-
66 gung stehen soll, sind zusätzliche Personalzuweisungen kurzfristig erforderlich.

67 Um bei der zukünftigen Entwicklung die Besonderheiten im Flächenland Schleswig-
68 Holstein angemessen zu berücksichtigen, ist es erforderlich, die besonderen regiona-
69 len Strukturen zu beachten und alle Beteiligten frühzeitig einzubinden. Dabei sind u. a.
70 folgende Bereiche in den Fokus zu nehmen:

- 71 • Beteiligung der Wirtschaftsvertretungen, wie z. B. Kammern, Verbände, Innungen,
72 Sozialpartner und Betriebe, die die in der Region vertretenen Berufe repräsentieren
- 73 • Schul- bzw. Anstaltsträger
- 74 • Berufliche Schulen und Regionale Berufsbildungszentren
- 75 • Einbeziehung der Bevölkerung der Region
- 76 • Berücksichtigung der vorhandenen schulischen Infrastruktur in der Region,
77 um z. B. Mehrfachangebote zu vermeiden
- 78 • Angebote und Leistungen anderer Bildungsträger beachten

79 Es ist ein Gutachten zu erstellen, um die derzeitige Situation in den Regionen zu erfassen
80 und darzustellen sowie mögliche zukünftige Entwicklungen aufzuzeigen. Neben
81 einer grundlegenden Ermittlung und Analyse der regionalen Daten sollen sinnvolle
82 Handlungsoptionen präsentiert werden, die als Basis für eine landesweite Schulent-
83 wicklungsplanung dienen.

84 **2.2 Verbesserung der Durchlässigkeit im System der Beruflichen Bildung unter 85 besonderer Berücksichtigung der dualen Ausbildung**

86 Das System der Beruflichen Bildung ist vor dem Hintergrund seiner sechs verschiede-
87 nen Schularten vielschichtig und komplex und bietet individuelle Bildungskarrieren mit
88 einer jeweiligen Grundlage im Kontext von Beruflichkeit. Die besondere Herausforde-
89 rung dieses Systems besteht in der engen Verzahnung der Schularten und Bildungs-
90 gänge untereinander - in Bezug auf deren Durchlässigkeit sowie der Verknüpfung der
91 vorbereitenden und anschließenden Bildungssysteme, unter Beachtung der Investitio-
92 nen der Schulträger. In diesem Zusammenhang werden innerhalb des Systems der
93 Beruflichen Bildung sowohl berufsqualifizierende als auch schulische Abschlüsse er-

94 worben. Die bisherige Vernetzung dieser Abschlüsse ist ausbaufähig. Eine Intensivie-
95 rungsmöglichkeit könnte sich im Bereich der dualen Ausbildung durch die Zusammen-
96 führung schulischer und berufsqualifizierender Abschlüsse ergeben. In Bezug auf die
97 BFS I und III ergeben sich folgende Fragen bzw. Forderungen:

- 98 • In welcher Form können die Abschlüsse der BFS I und die berufsqualifizierenden
99 Abschlüsse der BFS III im Anschluss eine adäquate Berücksichtigung finden?
- 100 • Für die BFS I gilt es Anrechnungsmöglichkeiten der vermittelten beruflichen Grund-
101 lagen für die duale Ausbildung zu etablieren und klare Vorgaben zu definieren,
102 welche Inhalte Berücksichtigung in der anschließenden dualen Ausbildung finden.
- 103 • Für die BFS III muss es zu einer Verankerung der Gleichwertigkeit der beruflichen
104 Qualifikation bzw. des entsprechenden Abschlusses in der Berufs- und Arbeitswelt
105 kommen. Wo dieses bislang nicht möglich war, muss der Übergang zu weiteren Bil-
106 dungsgängen und -systemen in Form einer vereinfachten Anerkennung erleichtert
107 bzw. harmonisiert werden. Dieses gilt insbesondere für die Umsetzung der Anrech-
108 nung von BFS III Abschlüssen auf die duale Ausbildung.

109
110 Die Zuerkennung schulischer Abschlüsse im Rahmen dualer Ausbildung gelingt bis zur
111 Ebene des mittleren Schulabschlusses (MSA) sehr gut unter Berücksichtigung der
112 bekannten Kriterien. Darüber hinaus gilt es die bereits existierenden Modelle zum
113 Erwerb der berufsbegleitenden Fachhochschulreife zu intensivieren und flächende-
114 ckend auszubauen. Es könnte hier eine stärkere Kombination mit dem Berufsschulun-
115 terricht im Rahmen der dualen Ausbildung nachgedacht werden.

116 Hierzu ist es erforderlich, mit dem Dualpartner ins Gespräch zu kommen, um diesem
117 die Möglichkeit zu eröffnen qualifizierte Auszubildende berufsbegleitend zu fördern und
118 den Erwerb der Fachhochschulreife in den bestehenden Berufsschulunterricht zu integ-
119 rieren.

120 In Schleswig-Holstein existieren zu den obigen Forderungen verschiedene bilaterale
121 Vereinbarungen zwischen einzelnen Regionalen Berufsbildungszentren/Beruflichen
122 Schulen mit Fachhochschulen und Hochschulen, die Anrechnungsmodalitäten von
123 Inhalten der dualen Ausbildung im Rahmen der akademischen Qualifizierung beschrei-
124 ben.

- 125 • Diese guten Ansätze gilt es im Rahmen von good-practice weiter auszubauen und
126 flächendeckend zu etablieren.
- 127 • Zwischen dem Bildungs- und Wissenschaftsbereichs des Ministeriums für Bildung,
128 Wissenschaft und Kultur (MBWK) muss es zu einer Auflistung kommen, welche Be-
129 rufe in welchen Studiengängen eine Anrechnung erfahren können.
- 130 • Gleichzeitig muss über die Bildungsbiographie von Studienabbrechern nachgedacht
131 werden. Deren scheinbares Scheitern im Rahmen des Studiums muss durch An-
132 rechnung der akademischen Inhalte in der dualen Ausbildung aufgefangen werden.
- 133 • Eine Beratungsinstanz an den Studienstandorten muss die Attraktivität der Berufli-
134 chen Bildung betonen und weitere Anschlussperspektiven in Bezug auf eine mög-
135 liche Verkürzung und eine berufliche Weiterqualifizierung (Meister, Fachwirt, Techni-
136 ker etc.) aufzeigen.

137 2.3 Verbesserung der Berufsorientierung

138 Verbindliche Berufsorientierung an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien unter Betei-
139 ligung der Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Betrieben, Schulämter,
140 Jugendhilfe, Jugendberufsagenturen und RBZ/BS

- 141 • Die RBZ/BS und GemS/Gym schließen unter Federführung der RBZ/BS verbindliche regionale Kooperationsvereinbarungen zur Berufsorientierung unter Einbeziehung des Berufswahlsiegels ab.
- 142
- 143
- 144 • Unternehmen und Betriebe sorgen für eine ausreichende Anzahl an Praktikumsplätzen.
- 145
- 146 • Im Rahmen der Berufsorientierung soll es keine Abordnung von Lehrkräften an GemS/Gym geben.
- 147
- 148 • Die Schulartenempfehlung muss auch Wege über die Berufsbildenden Schulen aufzeigen.
- 149
- 150 Entwicklung eines Konzeptes für Bildungsberatung
- 151 • Um zielorientierte Bildungsberatung durchzuführen, bedarf es einer Verbesserung der Schülerdatenübermittlung (Schulgesetz § 30 Abs. 1 und 7).
- 152
- 153 • Die Bildungsberatung soll unter Beteiligung der Beraterinnen und Berater der Agentur für Arbeit, der Kammern, der Jugendhilfe, der Kreisfachberaterinnen und Kreisfachberater (Schulamt) und der Wirtschaftskoordinatorinnen und Wirtschaftskordinatoren (Gym) erfolgen.
- 154
- 155
- 156
- 157 • Die Gründung und der Betrieb von Jugendberufsagenturen (JBA) unter Beteiligung der RBZ/BS und Allgemeinbildender Schulen muss mit Ressourcen vom Land Schleswig-Holstein unterstützt werden.
- 158
- 159
- 160 • Dazu ist es notwendig, dass die Bildungsberater an RBZ/BS im Personalzuweisungsverfahren verankert werden.
- 161
- 162 Weiterentwicklung des Landeskonzeptes für Berufsorientierung für alle Schularten
- 163 • Die Weiterentwicklung des Landeskonzeptes für Berufsorientierung soll sich auf alle Schularten unter Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen erstrecken.
- 164
- 165
- 166 Anpassung des Schulgesetzes
- 167 • Die Berufsorientierung an Allgemeinbildenden Schulen und BS/RBZ ist im Schulgesetz konkret und verbindlich zu verankern (SchulG § 4 Abs. 4).
- 168
- 169

170 **3 Lehrkräftegewinnung**

171 Der klassische Weg zur Ausbildung von Lehrkräften an Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schulen muss unbedingt erhalten und die Attraktivität des Studiums sowie des Berufs der Lehrkraft an berufsbildenden Schulen dringend erhöht werden. Additive Qualifizierungskonzepte sind als Ergänzungen zu sehen, um bestehende Mängel an qualifizierten Lehrkräften auszugleichen. Solche Ergänzungsangebote dürfen nicht zu Lasten einer regulären Ausbildung gehen.

172

173

174

175

176

177 **3.1 Datenanalyse zum Lehrkräftebedarf 2030**

178 Um zusätzliche Instrumente zur Lehrkräftenachwuchsgewinnung (Direkt-, Quer- und Seiten-einstieg) vorausschauend und passgenau einsetzen zu können, bedarf es einer präzisen Datenanalyse zum Lehrkräftebedarf. Die Schulen in den Regionen sind aufgefordert, ihre Lehrkräftebedarfsprognose mit der Einschätzung zu den beschulten Bildungsgängen im Vollzeit- und Teilzeitbereich zu koppeln. Hierzu werden kurz- und mittelfristig Daten über das Landessemnars für Berufliche Bildung (LS-BB) zu den Einstellungsterminen eingeholt. Die Lehrkräftebedarfe sind möglichst nach Regionen, Fachrichtungen und Fächern zu differenzieren, sodass Werbemaßnahmen gezielter

179

180

181

182

183

184

185

186 eingesetzt werden können. Analysen des Ministeriums zum altersbedingten Ausschei-
187 den aus dem Dienst sind mit den aktuellen Bedarfsanalysen zu vernetzen.

188 3.2 Direkteinstieg

189 Grundsätzlich wird an dem bewährten und qualitativ anerkannten Zweiphasen-Modell
190 des Lehramtsstudiums mit anschließendem Vorbereitungsdienst für die Deckung des
191 Lehrkräftebedarfs im berufsbildenden Bereich festgehalten. Können die Schulen ihre
192 Lehrkräftebedarfe nicht mehr über die vorhandenen Zugangswege decken, greift mit
193 dem Direkteinstieg zusätzlich zu dem Quer- und Seiteneinstieg ein weiteres Instru-
194 ment, um die Versorgung der Schulen mit Fachpersonal zu gewährleisten. Die schuli-
195 schen Bedarfe sind im Einzelfall gering, aber existenziell. Die Unterdeckung der Lehr-
196 kräfteausstattung führt dazu, dass der Bildungsauftrag nicht vollumfänglich gewähr-
197 leistet werden kann. Mit dem Direkteinstieg werden verschiedene positive Effekte
198 erzielt: Die Schule erhält eine Lehrkraft, um der Mangelsituation zu begegnen. Ent-
199 sprechend der personellen Eignung, Befähigung und Leistung hat die Schule zusätz-
200 lich die Möglichkeit, Führungskräfte auch aus diesem Feld zu generieren. Daher muss
201 der Wechsel in das Lehramt an berufsbildenden Schulen möglich sein. Der Direktein-
202 stieg hilft, Lehrkräfte in Mangelfachrichtungen und Mangelfächern zu gewinnen. Es
203 zeichnet sich bereits jetzt ab, dass ein besonderer Mangel in der Fachrichtung
204 Gesundheit/ Pflege besteht. Daher soll in Schleswig-Holstein ergänzend zur Fachrich-
205 tung Gesundheit/Körperpflege (Richtlinie der Kultusministerkonferenz [KMK]) die Fach-
206 richtung Gesundheit/Pflege hinzugefügt werden. Voraussetzung für den Erfolg des
207 Direkteinstieges ist der Durchstieg in die Laufbahngruppe 2, Lehramt an berufsbilden-
208 den Schulen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufstieg werden entspre-
209 chend dem Koalitionsvertrag analog zu dem Baden-Württemberger Direkteinstieg
210 geprüft und umgesetzt. Bereits eingestellte Lehrkräfte im Direkteinstieg dürfen dabei
211 nicht benachteiligt werden. Umfang, Dauer und Inhalt der Aufstiegsqualifizierung
212 werden durch das LS-BB in Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungsinstitut Arbeit und
213 Technik (biat) für die jeweiligen Mangelfachrichtungen und die Fächer konzipiert und
214 umgesetzt.

215 3.3 Erweiterung der Angebote der Universitäten und Hochschulen

216 Das sogenannte Satellitenmodell des Berufsbildungsinstituts Arbeit und Technik (biat)
217 der Universität Flensburg, nämlich die Kooperation mit der Fachhochschule Flensburg,
218 wird ab dem Wintersemester 2018/19 mit den Fachhochschulen Kiel und Lübeck aus-
219 gebaut; damit bereiten sich Studierende in den Ingenieurwissenschaften der Fach-
220 hochschulen bereits während des Studiums durch erbrachte Leistungen für den Master
221 „Lehramt berufsbildende Schulen“ vor. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die Fachhoch-
222 schule Westküste ebenfalls zu berücksichtigen.

223 Um die Fachschulabsolventen mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) 6 für
224 die Lehrkräfteausbildung zu gewinnen, wäre ein Modellvorhaben zwischen den Fach-
225 hochschulen des Landes, dem biat und dem Landesseminar Berufliche Bildung aufzu-
226 setzen: Technikerinnen und Techniker, die eine duale Ausbildung, mindestens zwei
227 Jahre Berufspraxis und die zweijährige Fachschule absolviert haben, könnten den
228 Bachelorabschluss über ein verkürztes Studium unter Anrechnung von drei Semestern
229 erwerben. Es ist zu prüfen, wie in einer integrierten Qualifizierungsmaßnahme das
230 Masterstudium mit einem attraktiven Fach oder der Fachrichtung Sonderpädagogik in
231 Verbindung mit dem Vorbereitungsdienst angeboten werden kann.

232 Als weiteres Projekt wird geprüft, das Masterstudium plus Vorbereitungsdienst in 3
233 Jahren in Anlehnung an das Modell der Technischen Universität München durchzufüh-

234 ren. Ein Informationsaustausch des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur,
235 des LS-BB und der Schulleitungen mit der Technischen Universität München ist für das
236 Frühjahr 2018 geplant.

237 Darüber hinaus sollen Impulse von zusätzlichen Studienangeboten der schleswig-
238 holsteinischen Hochschulen ausgehen, um Studierende für das Lehramt an berufsbil-
239 denden Schulen zu gewinnen und an Schleswig-Holstein zu binden, z.B.:

240 Die Fachhochschulen Kiel und Lübeck führen den Bachelor-Studiengang in Bautechnik
241 ein. Der Zugang zum Masterstudiengang am biat in Flensburg ist zu prüfen.

242 Der Studiengang Wirtschaftswissenschaft Profil Handelslehrer an der Christian-
243 Albrechts-Universität (CAU) (Prof. Burda-Zoyke) wird im Hinblick auf die Praktika
244 attraktiver gestaltet; die Praktikumsbetreuung während des Studiums durch BS/RBZ
245 sollte intensiviert werden, um Studierende an die Schulen zu binden.

246 Zum Wintersemester 2017/18 wird z. B. der Masterstudiengang Ernährung und Haus-
247 wirtschaft an der Universität Flensburg (Prof. Peuker) eingerichtet. Auch hier sollten die
248 Studierenden eine intensive Praktikumsbetreuung durch die RBZ/BS erfahren.

249 3.4 Kommunikation über Einstiege in den Beruf 250 „Lehrkraft an berufsbildenden Schulen“

251 Jährlich sind ein Tag der Beruflichen Bildung, wie am 08.12.2017, und öffentlichkeits-
252 wirksame Informationsveranstaltungen zum Beruf Lehrkraft an berufsbildenden
253 Schulen durchzuführen.

254 Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und Attraktivitätssteigerung sind zentrale Themen des
255 aktuellen Fachtages für das Berufliche Gymnasium mit zahlreichen Workshops zu er-
256 folgreichen Unterrichtsprojekten, digitalem Lernen, leistungsfördernden Wettbewerben
257 im MINT-Bereich u.a.m.

258 Soziale Medien sollen zur Lehrkräftegewinnung verstärkt genutzt werden. Informatio-
259 nen über Flyer und Videos, die z.B. in YouTube abrufbar sind, werden aktualisiert. Die
260 Kooperation mit der Staatskanzlei in dem Projekt „Du hältst das Land am Laufen“ wird
261 fortgesetzt. Weiterhin soll eine App entwickelt werden: Ich will Lehrkraft werden - wel-
262 che Wege zur Qualifizierung als Lehrkraft an berufsbildenden Schulen stehen mir zur
263 Verfügung?

264 Der Medieneinsatz wird zielgruppengerechter gestaltet: Lernende im Beruflichen Gym-
265 nasium (BG), in der Fachoberschule (FOS), der Berufsoberschule (BOS) und in der
266 dualen Ausbildung sind langfristig wichtige Zielgruppen. Lehrkräfte im Vorbereitungs-
267 dienst (LiV) agieren quasi als „Berufs-Modelle“ für Schülerinnen und Schüler, zeigen
268 ihre Berufswege auf und lassen Karrieren für Lehrkräfte transparenter werden. Vor
269 allem in der Fachrichtung Technik ist das Potenzial für den Lehrkräftenachwuchs aus-
270 zuschöpfen. Die Alumni-Arbeit der BG- und BOS-Schülerinnen und Schüler wird aus-
271 gebaut, ebenso die Zusammenarbeit mit den Gemeinschaftsschulen, indem die Berufs-
272 und Studienorientierung vor allem in Technikfachrichtungen intensiviert wird.

273 Informationsveranstaltungen und Berufsmessen werden gezielter angesteuert, z.B.
274 VDI-Berufsmesse, um Fachkräfte als Quer-, Seiten- und Direkteinsteiger/-innen anzu-
275 werben.

276 Es wird vorgeschlagen, für die zahlreichen Kommunikationsmaßnahmen ein abge-
277 stimmtes Konzept für Lehrkräfte aller Schularten zu erstellen, um die Zielgruppen
278 klarer zu identifizieren und effektive Kommunikationswege zu wählen. Dafür wird die
279 Projektgruppe Lehrkräftegewinnung beim MBWK ein Budget einwerben. Erforderlich
280 erscheint nach einer exakten Zielgruppenanalyse die Einrichtung einer jeweils eigenen
281 Microsite (Homepage) beim MBWK. Die Microsite könnte z.B. Infos über die Lehrer-

282 ausbildung, eventuelle Stipendien, Filme, Testimonials, Beratungsadressen, Gehalts-
283 rechner etc. enthalten. Für die einzelnen Lehrämter werden spezifische Informations-
284 materialien bereitgestellt. Speziell für das Lehramt an berufsbildenden Schulen wird ein
285 Image-Film benötigt, um die vielfältigen Unterrichts- und Ausbildungssituationen darzu-
286 stellen. Die Kampagne wird mit Pressekonferenzen, Flyern, Messeauftritten, Facebook,
287 Twitter etc. begleitet.

288 Die MINT-Strategie des MBWK ist mit den BG-Profilen der RBZ/BS zu unterstützen.
289 Eine gemeinsame Schulleiterdienstversammlung der Gymnasien und RBZ/BS kann
290 zum Informations- und Gedankenaustausch beitragen.

291 3.5 Stipendien in Mangelfachrichtungen und für bestimmte Regionen

292 Studienstipendien für Mangelfachrichtungen und/oder höhere Anwärterbezüge in
293 bestimmten Regionen sind zu prüfen, um extreme regionale Engpässe zu überwinden.
294 Weitere finanzielle oder geldwerte Unterstützungsmaßnahmen zur Bindung junger
295 Lehrkräfte in der Region sind in Kooperation mit den Kreisen und kreisfreien Städten
296 auszuloten.

297 3.6 Aktivitäten für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für Schleswig-Holstein

298 Die Bezüge der Referendarinnen und Referendare im Berufsbildenden Bereich sind
299 zur Steigerung der Attraktivität zu erhöhen.

300 Die Anpassungsqualifizierung für im Ausland erworbene Abschlüsse sollte vereinfacht
301 werden.

302 3.7 Verbesserte Rahmenbedingungen für Lehrkräfte

303 Die Rahmenbedingungen für Lehrkräfte sind attraktiver zu gestalten, um die Konkur-
304 renzfähigkeit bei der Werbung um den derzeit nicht ausreichenden Lehrkräftenach-
305 wuchs für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen zu verbessern. Der Wert der
306 Bildung in unserem Land wird derzeit auf allen politischen Ebenen intensiv thematisiert.
307 Die öffentlichen Haushalte haben derzeit Spielräume, die folgende Aspekte der Ver-
308 besserung zulassen könnten:

- 309 • Ausreichende Planstellen zur Verfügung stellen.
- 310 • Gleichmäßige Besetzung der Planstellen durch Lehrkräfte landesweit unterstützen.
- 311 • Regionale Besonderheiten bei der Beschulung/besonderen Bildungsgängen berück-
312 sichtigen.
- 313 • Mehr Beförderungen nach A14 ermöglichen und so den Beförderungsstau aufhe-
314 ben.
- 315 • Mehr A11-Beförderungsstellen und zielgruppengerechtere Auswahlverfahren für
316 Fachlehrkräfte prüfen.
- 317 • Stellenkegel für Abteilungsleitungen A15 erhöhen.
- 318 • Weihnachtsgeld wieder einführen.
- 319 • zugewiesene Reisekostenbudgets für die Zahlung angemessener Reisekosten für
320 alle Dienstreisen gewährleisten
- 321 • Lehrkräftegesundheit fördern (Betriebliches Eingliederungsmanagement).
- 322 • Beihilferegelungen verbessern (Selbstbeteiligung wieder abschaffen).
- 323 • Stunden/Arbeitsbelastung insgesamt senken.
- 324 • Arbeitsbedingungen an moderne Arbeitszeitmodelle anpassen.

- 325 • Altersermäßigung verbessern.
- 326 • Einstieg mit geringerer Stundenzahl ermöglichen.
- 327 • Springerlösungen systematisch darstellen.
- 328 • Ausreichende Personaldecke für das LS-BB sicherstellen.
- 329 • Ausreichende Ermäßigungsstunden für Mentoren/innen, Praktikantenbetreuung und
- 330 Nachwuchsgewinnung bereitstellen.
- 331 • Entlastung der Lehrkräfte für Verwaltungstätigkeiten verbessern.
- 332 • Feste Struktur von Schulsozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Coaches in
- 333 den RBZ/BS schaffen.
- 334 • Stärkung der Schulaufsicht und der Personalstärke im Bereich „Berufliche Bildung“
- 335 in der Abteilung III des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.
- 336
- 337 Auf allen Ebenen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik ist eine Wertschätzung für den
- 338 Berufsstand darzustellen und so die Attraktivität des Berufes für zukünftige Lehrerinnen
- 339 und Lehrer zu erhöhen.

340 **4 Zielvereinbarungen und Kennzahlen**

341 Durch das Schulgesetz, § 109 „Zusammenwirken von Land und RBZ“ ist vorgegeben, dass

342 zwischen Regionalen Berufsbildungszentren und der Schulaufsichtsbehörde Zielvereinbarun-

343 gen zu schließen sind.

344 Diese Zielvereinbarung ist eine nach Maßgabe des Haushalts verbindliche Absprache für den

345 festgelegten Zeitraum über die zu erbringenden Leistungen und deren Qualität, die hierfür

346 bereitgestellten Ressourcen sowie über Art und Inhalt des Informationsaustausches (Berichts-

347 wesen). Ein Teil des Berichtswesens ist die Erhebung und Auswertung von Kennzahlen. Die

348 Kennzahlen fokussieren auf wichtige Fragestellungen der kontinuierlichen Verbesserung der

349 Nutzung der für Bildung bereitgestellten Ressourcen am RBZ.

350 Die Erhebung der Kennzahlen erfolgt im Rahmen der Schulstatistikabfragen (November).

351 Grundsätzlich werden zwei Kennzahlen-Typen unterschieden:

- 352 • operative Kennzahlen:
- 353 Sie dienen der Steuerung der einzelnen Schule und werden im Rahmen der Schul-
- 354 entwicklung nach Absprache zwischen Schulleitung und Schulaufsicht im Rahmen
- 355 des Zielvereinbarungsprozesses vereinbart und von der Schule erhoben.
- 356 • strategische Kennzahlen:
- 357 Sie werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur definiert und
- 358 dienen der politischen Rahmensteuerung. Sie werden unabhängig von Zielvereinba-
- 359 rungen erhoben.

360

361 Auf Grundlage des Schulgesetzes wurden bisher nur Zielvereinbarungen zwischen RBZ und

362 der Schulaufsichtsbehörde geschlossen. Wünschenswert ist eine Übertragung auch auf die

363 Beruflichen Schulen, die auf Grund ihrer Organisation und Rechtsform jedoch weniger Eigen-

364 ständigkeit besitzen als die RBZ.

365 Die Arbeitsgruppe „Zielvereinbarungen und Kennzahlen“ erhielt auf der Dienstversammlung der

366 Schulleiterinnen und Schulleiter am 8./9.3.2017 den Auftrag zur Entwicklung einer Mustervor-

367 lage für Zielvereinbarungen mit den Beruflichen Schulen

- 368 • in Anlehnung an die Musterzielvereinbarung der Regionalen Berufsbildungszentren
- 369 §109 SchulG – Zusammenwirken von Land und RBZ

- 370
- 371
- unter Berücksichtigung der rahmenrechtlichen Voraussetzungen einer nichtrechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts
- 372
- sowie den bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit der RBZ und der Schulaufsicht.
- 373

374

375 Für die Kennzahlenerhebung wurde eine Handreichung entwickelt, die die Beruflichen Schulen

376 bereits zum schulstatistischen Erhebungstermin am 10. November 2017 für die zentralen Kenn-

377 zahlen 1 bis 6 berücksichtigen.

378 Die Mustervorlage für Zielvereinbarungen mit den Beruflichen Schulen (inkl. der Fachschule für

379 Seefahrt und der Berufsschule der Handwerkskammer zu Lübeck) wurde auf eine nichtrechts-

380 fähige Anstalt des öffentlichen Rechts angepasst und im Umfang der Berichtslegung reduziert.

381 Zudem werden für die schulspezifischen Ziele interne Kennzahlen von den Schulen entwickelt

382 und berichtet.

383 **5 Lernen mit Digitalen Medien**

384 **5.1 Einleitung**

385 Die Veränderung unserer Lebens- und Arbeitswelt durch den Einzug neuer Technolo-

386 gien und technischer Innovationen mit immer kürzer werdenden Zyklen beeinflusst

387 auch in hohem Maße die Entwicklung des Bildungssystems und dabei besonders den

388 Bereich der Beruflichen Bildung. Neue Anforderungen an zukünftige Fachkräfte, neue

389 Berufsbilder und der verstärkte Einzug digitaler Medien und Techniken in die Lebens-

390 und Arbeitswelt (Industrie 4.0, Handwerk 4.0) erfordern neben zunehmenden Informa-

391 tionstechnik (IT)-Kompetenzen auch eine kritische Auseinandersetzung mit den

392 Chancen und Risiken einer digitalen Welt. Der fachkundige und verantwortungsvolle

393 Umgang mit Medien setzt somit ein hohes Maß an Medienkompetenz voraus.

394 Dieser Veränderungsprozess birgt für die Berufliche Bildung Chancen und stellt gleich-

395 zeitig eine große Herausforderung dar (Industrie 4.0). Medienkompetenz ist ein Teil der

396 Handlungskompetenz. Sie ist zudem aber Grundvoraussetzung, um Handlungskom-

397 petenz zu erwerben. Sie übernimmt damit eine Schlüsselrolle für das dauerhafte,

398 selbstständige Lernen in einer digitalen Welt.

399 Medienkompetenz ist daher sowohl für die Schülerinnen und Schüler, aber insbeson-

400 dere auch für die Lehrenden von Bedeutung, denn nur wer medienkompetent ist, kann

401 Medienkompetenz auch vermitteln. Dies setzt organisatorische und infrastrukturelle

402 Maßnahmen in den Schulen voraus.

403 Um dieses Ziel zu erreichen, muss zunächst ein Konzept zur Umsetzung erstellt

404 werden. Im Mittelpunkt dieses Konzeptes steht die Schulentwicklung, also die Unter-

405 richts-, die Personal- und die Organisationsentwicklung. Darauf aufbauend sind die inf-

406 rastrukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Der gesamte Prozess muss effektiv und

407 effizient gestaltet werden.

408 Dieser Prozess setzt ein hohes Maß an Wissen und Fertigkeiten voraus, das in den

409 Schulen noch auszubauen ist. Aus Effizienzgründen sollten diese Kompetenzen

410 zunächst an zentraler Stelle aufgebaut werden und dann in einem zweiten Schritt den

411 Schulen im Rahmen von Unterstützungsmaßnahmen, Fortbildungen und fertigen bzw.

412 anpassbaren Konzepten zur Verfügung gestellt werden.

413 Es muss daher primär in personelle Ressourcen investiert und Expertenwissen in

414 Anspruch genommen werden. Die Beschaffung von Hardware bzw. die Erweiterung

415 der bestehenden ist erst dann sinnvoll, wenn vorher nachhaltige und didaktisch sinn-

416 volle Nutzungskonzepte erarbeitet worden sind. Dabei muss berücksichtigt werden,

417 dass die erstellte Infrastruktur (Netzwerke, Endgeräte und die verwendete Software)
418 professionell gewartet und gepflegt werden muss, was zusätzliche Kosten und perso-
419 nellen Ressourcenbedarf nach sich zieht (Total cost of ownership). Im Folgenden
420 werden die wesentlichen Maßnahmen in den Handlungsfeldern der verschiedenen
421 Ebenen umrissen.

422 5.2 Schulentwicklung

423 5.2.1 Auf Landesebene

424 Zunächst ist eine technische und pädagogische Bestandsaufnahme an den Schulen
425 notwendig, um einen Ist-Stand zu ermitteln, über den dann individuell die Bedarfe und
426 Maßnahmen abgeleitet werden können. Hierzu können bestehende Werkzeuge ge-
427 nutzt bzw. optimiert werden (bspw. Vorlagen in LeOniE „Pädagogische Bestandsauf-
428 nahme im Rahmen der Medienentwicklungsplanung SH“, „SWOT(Strengths (Stärken),
429 Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Bedrohungen)-
430 Analyse“). Für die Begleitung der Veränderungsprozesse ist ein QM-System zu entwi-
431 ckeln bzw. das bestehende zu erweitern.

432 Orientiert am Strategiepapier „Lernen in der digitalen Welt“ der KMK muss ein landes-
433 einheitliches Medienkonzept bzw. Kompetenzmodell als Rahmenvorgabe entwickelt
434 und umgesetzt werden. Daran anknüpfend ist eine Überprüfung der Lehr- und
435 Bildungspläne dahingehend durchzuführen, welche Beiträge die einzelnen Unter-
436 richtsfächer und Lernfelder hinsichtlich des in der KMK-Strategie formulierten Kompe-
437 tenzrahmens heute schon leisten und welche Anforderungen noch ergänzt werden
438 müssen. Die Erlangung von Medienkompetenz ist eine Querschnittsaufgabe.

439 5.2.2 Auf Schulebene

440 Orientiert an den neuen Herausforderungen und Konzepten sind die Schulprofile, Leit-
441 bilder und Schulprogramme zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten.

442 Auf Basis der überarbeiteten Lehr- und Bildungspläne sind schulintern kompetenzori-
443 entierte Curricula zu entwickeln, umzusetzen und kontinuierlich zu aktualisieren, die in
444 den jeweiligen Fächern/Lernfeldern neue bzw. präzisiertere Anforderungen formulieren.

445 Unter Berücksichtigung der neuen Möglichkeiten durch den verstärkten Einsatz digita-
446 ler Medien und Techniken dürfen neue Vermittlungs- und Lernkonzepte für einen funk-
447 tional sinnvollen Medieneinsatz im Unterricht entwickelt und erprobt werden. Die Digi-
448 talisierung birgt die Möglichkeiten der weitergehenden Differenzierung von Unterricht in
449 Form von individualisiertem oder personalisiertem Lernen.

450 Die Personalentwicklungskonzepte der Schulen sollten ggf. durch nichtpädagogisches
451 Personal (Medienentwickler/-berater) erweitert werden. Unabdingbar ist die Etablierung
452 eines zuverlässigen und professionellen IT-Support-Systems.

453 Um die Veränderungsprozesse an den Schulen zu unterstützen und zu evaluieren ist
454 ein Qualitätsmanagement-System zu etablieren.

455 5.3 Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrenden

456 Der verstärkte Einsatz digitaler Medien und Werkzeuge und die damit einhergehenden
457 Lehr-/Lernkonzepte bedeuten auch eine Veränderung der Rolle der Lehrkraft mit
458 neuen Anforderungen und Möglichkeiten (bspw. Autorentätigkeit, mehr Unterstützung
459 und individuelles Coaching der Schülerinnen und Schüler statt rein lehrender Tätigkeit).
460 Dieser Entwicklung muss in allen Phasen der Lehrkräfteaus- und -fortbildung Rech-
461 nung getragen werden:

462 5.3.1 Phase 1: Hochschule

463 Die Grundlagen der Medienkompetenz und (Medien-) Didaktik müssen inhaltlich in den
464 Studiengängen der Lehrkräfteausbildung abgebildet und auf internationalem Niveau
465 geprüft werden (z.B. ECDL). Nach § 12 des Lehrkräftebildungsgesetzes Schleswig-
466 Holsteins ist die Vermittlung von Medienkompetenz in sämtliche Lehramtsstudien-
467 gänge zu integrieren.

468 5.3.2 Phase 2: Landesseminar für Berufliche Bildung (LS-BB)

469 In dieser Phase erfolgt die methodische Umsetzung und Anwendung für Unterricht der
470 in der ersten Phase erarbeiteten Grundlagen – orientiert am Strategiepapier der KMK
471 und dem zu erarbeitenden Medienkonzept des Landes.

472 5.3.3 Lehrkräftefortbildung (LS-BB)

473 Für die Schulen und die dort bereits tätigen Lehrkräfte sind Unterstützungssysteme
474 und Fortbildungsangebote zur Erweiterung der Medienkompetenz und der allgemeinen
475 IT-Kompetenz, Auseinandersetzung mit der Mediendidaktik und dem Umgang mit
476 Bildungsmedien notwendig. Der Zertifikatskurs „Lernen mit digitalen Medien Begleitung
477 der Schulentwicklung“ muss eine Anpassung an die speziellen Anforderungen der
478 RBZ/BS erfahren und zeitnah kapazitätsmäßig ausgeweitet werden, um jeder einzel-
479 nen Schule eine Teilnahme interessierter Lehrkräfte als Initiatoren und Multiplikatoren
480 zu ermöglichen.

481 Durch (externe) Zertifizierungen kann der Entwicklungsfortschritt der Schulen doku-
482 mentiert werden.

483 5.4 Bildungsmedien

484 Der Einsatz digitaler Medien bedingt entweder das Vorhandensein eines qualitätsgesi-
485 cherten externen Angebots oder die ressourcenschonende Entwicklung eigener Mate-
486 rialien. Hierzu ist zunächst eine zentrale Überprüfung des Angebots an digitalen
487 (Bildungs-)Medien (Open Educational Resources (OER)-Anbieter, Verlage, externe
488 Dienstleister für die Erstellung) erforderlich. In die Ist-Stands-Feststellung sollten auch
489 „good-practice-Beispiele“ aus den Modellschulen, anderen Bundesländern und kom-
490 merziellen Anbietern einfließen.

491 Abhängig vom Ergebnis dieser Analyse folgen dann die Beschaffung und Lizenzierung
492 von digitalen (Bildungs-) Medien, Werkzeugen zur Content-Erstellung und Learning-
493 Management-Systemen auf Landesebene.

494 Eine zentrale und standortübergreifende Entwicklung/Nutzung von Lehrmaterial
495 (Content) dient gleichermaßen der Standardisierung und der Ressourcenschonung.
496 Die zentrale Bereitstellung, der Support und die Administration der digitalen (Bildungs-
497)Medien unterstützen diesen ökonomischen Ansatz.

498 Neben der Bereitstellung der Medien kann die aufzubauende Infrastruktur den eben-
499 falls sehr wichtigen kontinuierlichen Austausch und die Vernetzung der Schulen unter-
500 stützen.

501 5.5 Infrastruktur und Ausstattung

502 Die erfolgreiche Nutzung digitaler Medien im Unterricht unter Umsetzung neuer didak-
503 tischer Konzepten kann nur gelingen, wenn die technische Umsetzung einen
504 reibungslosen Zugriff mit höchster Verfügbarkeit (Ausfallsicherheit) gewährleistet. Hier
505 sind die personellen Voraussetzungen für Support und Administration an den Schulen
506 zu schaffen und die Betreuung der zentralen Hardware professionell sicherzustellen.

507 Das bestehende Landesnetz (LanBSH) könnte für die zukünftigen Aufgaben genutzt
508 werden. Hierzu sind die Landesnetzzugänge (Accounts und Hardware) der Schulen
509 auszubauen und sichere Schnittstellen zwischen Landesnetz und Schulnetzen herzu-
510 stellen.

511 Der planmäßige Glasfaserausbau auf Basis des Projekts "Anschlussbereitstellung
512 Landesnetz 2020", schafft die notwendige Infrastruktur für die Digitalisierung. Innerhalb
513 der Schulgebäude ist dann die Verfügbarkeit durch flächendeckendes WLAN und
514 Netzwerkanschlüsse in Klassenräumen zu ermöglichen und je nach Ausstattungsstand
515 der einzelnen Schulen die Rechner-Ausstattung (Schüler und Lehrerarbeitsplätze in
516 Form von PC, Tablets, Notebooks) und die Medientechnik zu verbessern. Für die
517 Datenspeicherung und -bereitstellung sowie die Kommunikation sind sichere zent-
518 rale/dezentrale Serversysteme hard- und softwaretechnisch einzurichten, ggf. sind
519 auch Cloudspeicherlösungen unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben zum Daten-
520 schutz denkbar.

521

- 522 **6 Forderungen der Schulleiterinnen und Schulleiter**
523 **der Regionalen Berufsbildungszentren und Beruflichen Schulen**
- 524 **6.1 Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen -**
525 **Gewährleistung gleicher Bildungschancen in den kreisfreien Städten und**
526 **Kreisen in Schleswig-Holstein.**
- 527 • Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit an den Regionalen Berufsbildungszentren
528 und Beruflichen Schulen durch den Erhalt der Kombination von dualer Ausbildung
529 und weiteren Bildungsgängen an den einzelnen Standorten erhalten. Dazu sind
530 kurzfristig zusätzliche Personalzuweisungen zum Erhalt von Berufsschulklassen mit
531 geringen Schülerzahlen notwendig.
 - 532 • Die Struktur des beruflichen Bildungsangebotes muss zur Wirtschafts- und Bevölke-
533 rungsstruktur vor Ort passen. Regionale Berufsbildungszentren und Berufliche
534 Schulen mit ihren Bildungsangeboten sind ein wesentlicher Faktor in der Entwick-
535 lung der Wirtschaftsstruktur in der Region.
 - 536 • Berufsschulangebote sind in allen Regionen des Landes Schleswig-Holstein mit
537 fachlich abgestimmten Vollzeitangeboten zu ergänzen, um erstens den Zugang in
538 eine duale Ausbildung zu unterstützen und zweitens die Bildungsketten insbeson-
539 dere zu den Fachhochschulen sicher zu stellen. Dieses beinhaltet auch die zentrale
540 Ressourcensteuerung aller Bildungsangebote (berufsbildend und allgemeinbildend),
541 die zur Studierfähigkeit führen.
 - 542 • Eine landesweite Schulentwicklungsplanung im Bereich der Beruflichen Bildung
543 sollte auf Basis eines in Auftrag zu gebenden Gutachtens und den vorhandenen
544 Daten erstellt werden. Dabei sind die Bildungschancen vor Ort, die Altersstruktur
545 der Auszubildenden sowie die regionale Wirtschaftsstruktur zu berücksichtigen.
 - 546 • Die Mobilität der Schülerinnen und Schüler mit den entsprechenden Kosten und
547 dem Zeitaufwand sowie der Möglichkeit, den ÖPNV zu benutzen, muss berücksich-
548 tigt werden. Ansätze wären u. a. die Kostenerstattung bei Fahrt- und Unterbrin-
549 gungskosten.
 - 550 • Bildungspolitische Gesichtspunkte sind bei den anstehenden Strukturentscheidun-
551 gen im Sinne der Bildungschancen für junge Menschen und der regionalen Wirt-
552 schaftsstruktur vorrangig zu berücksichtigen.
 - 553 • Regionale Berufsbildungszentren und Berufliche Schulen sollen in verstärktem
554 Maße selbstständig in regionalen Verantwortungsgemeinschaften agieren, um die
555 Übergänge in das Berufsleben zu gewährleisten.
 - 556 • Wahrnehmung der Verantwortung u. a. in Bezug auf Praktikumsplätze,
557 Ausbildungsplätze, die Freistellung für den Erwerb zusätzlicher Schulabschlüsse
558 durch die Wirtschaftsvertretungen, wie z. B. Kammern, Verbände, Innungen, Sozi-
559 alpartner und Betriebe, die die in der Region vertretenen Berufe repräsentieren.
 - 560 • Die Berufsorientierung an Allgemeinbildenden Schulen und RBZ/BS ist im Schulge-
561 setz konkret und verbindlich zu verankern.
 - 562 • Die Leistungsfähigkeit der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein ist stärker in
563 der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung zu verankern und zielgruppenorien-
564 tiert zu gestalten.
- 565 **6.2 Lehrkräftegewinnung**
- 566 • Die Bedarfsanalyse wird nach Fachrichtungen, Fächern und Regionen spezifiziert.
 - 567 • Beim Direkteinstieg werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufstieg in
568 die Laufbahngruppe 2, Lehramt berufsbildende Schule, geschaffen. Die Aufstiegs-
569 qualifizierung wird passgenau konzipiert.

- 570
571
572
- Die Hochschulangebote in Schleswig-Holstein werden ausgebaut, um mehr Studierende für das Lehramt an berufsbildenden Schulen zu gewinnen und dadurch den steigenden Bedarf an den RBZ/BS zu decken.
- 573
574
575
- Die Praktikumsbetreuung während des Studiums durch RBZ/BS wird intensiviert, um die Studierenden für den Vorbereitungsdienst in Schleswig-Holstein zu gewinnen und an die Schulen zu binden.
- 576
577
- Der Vorbereitungsdienst für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen wird optimiert. Dazu ist eine umfassende personelle Ausstattung am LS-BB unerlässlich.
- 578
579
580
581
582
- Kommunikationskonzepte für die Gewinnung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen (Lehramtstyp 5) sind kurz-, mittel- und langfristig zu konzipieren und zielgruppenspezifisch aufzusetzen. Für die Lehrkräftegewinnung an allen Schularten wird die Kommunikationsstrategie abgestimmt. Für ein professionelles Kommunikationskonzept und die erforderlichen Maßnahmen wird ein Budget eingeworben.
- 583
584
- Die Rahmenbedingungen für den Beruf Lehrerin/Lehrer an RBZ/BS sind deutlich zu verbessern.

585 6.3 Zielvereinbarungen und Kennzahlen

- 586
587
588
589
590
- Um die Kommunikation und zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen den RBZ/BS und der Schulaufsicht zu verbessern soll nach abschließender Vorstellung der Zielvereinbarungen für Berufliche Schulen auf der Dienstversammlung der Schulleiterinnen und Schulleiter die Einführung des Instruments „Zielvereinbarung“ auch für Berufliche Schulen erfolgen.
- 591
592
- Darüber hinaus muss eine Anpassung der Mustervorlage für Zielvereinbarungen mit den Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) vorgenommen werden.

593 6.4 Lernen mit Digitalen Medien

- 594
595
- Schaffung der sächlichen und personellen Voraussetzungen für eine nachhaltige und funktional sinnvolle Digitalisierung der RBZ/BS
- 596
597
- Sicherstellung der Administration und Wartung der schulischen IT- und Medienausstattung.
- 598
599
- Zeitnahe Anbindung aller RBZ/BS an das schnelle Glasfasernetz über das Projekt „Anschlussbereitstellung Landesnetz 2020“.
- 600
601
- Ausbau der Hardwarekapazitäten (PC-Arbeitsplätze fest/mobil) im Landesnetz (LanBSH).
- 602
603
604
- Ausstattung der RBZ/BS mit bzw. Erweiterung vorhandener IT- und Medientechnik auf Basis des noch zu schließenden „Digitalpakts“ auf Bundesebene oder eines Investitionsplans der Schulträger.
- 605
606
- Ressourcenbereitstellung zur Errichtung einer zentralen Abteilung „Digitalisierung im Bereich der RBZ/BS“
- 607
- Verortung im für Bildung zuständigen Ministerium, perspektivisch im SHIBB.
- 608
609
610
- Entwicklung übergeordneter Konzepte (bspw. Medienkonzept für die Berufliche Bildung, Medienentwicklungsplanung, IT-Ausstattungsempfehlungen, Kompetenzraster, QM-Instrumente).
- 611
- Koordination der Zusammenarbeit mit externen Partnern.
- 612
- Stärkung des Landesseminars Berufliche Bildung (Ressourcen, Kompetenzen)
- 613
614
- Überarbeitung und kontinuierliche Anpassung des Curriculums für die 2. Phase der Lehrerbildung (Lehramt an berufsbildenden Schulen).
- 615
616
- Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen, angepasst an die speziellen Bedarfe der RBZ/BS. Diese bestehen durch

- 617 ○ die berufliche Ausrichtung der Angebote.
618 ○ die schnellere Veränderung von Berufsbildern, Lehrplananpassungen.
619 ○ die Entstehung neuer Berufe / den Wegfall traditioneller Berufe.
620 ○ die Nähe zu den Dualpartnern mit sich wandelnden Anforderungen.
- 621 Auswahl und Implementierung einer zentralen Lern- und Austauschplattform
- 622 • zentrale Einrichtung mit landesweiter Zugriffsmöglichkeit.
623 • einheitliche und intuitiv bedienbare Benutzerschnittstelle.
624 • zuverlässig und hochverfügbar.
625 • Wartung, Pflege und Aktualisierung durch externen Dienstleister
626 • Schnittstelle zu vorhandenen Systemen.
- 627 Pilotprojekt zur Erstellung digitaler Unterrichtsmedien/E-Learning Modulen für das Fach
628 Wirtschaft/Politik in der Berufsschule
- 629 • Mittelbereitstellung für Projektplanung, -begleitung und -evaluation, Ausgleichsstun-
630 den und Leistungen externer Dienstleister.