

BLVN Aktuell

Informationen für unsere Mitglieder

Nr. 127

September 2018

1. Pflegeberufegesetz

Mit dem Pflegeberufereformgesetz vom 17.07.2017 wird die Ausbildung in der Pflege mit Wirkung vom 01.01.2020 neu geordnet. Die Ausbildungen nach dem Kranken- und Altenpflegegesetz werden parallel auf Grundlage der Übergangsvorschriften bis spätestens Ende 2024 auslaufen. Mit dem neuen **Pflegeberufegesetz** wird die Ausbildung inhaltlich neu geordnet, die Finanzierung soll über eine Umlage vollständig abgesichert werden. Die Ausbildung nach dem neuen Gesetz soll ab 2020 beginnen.

An der Realisierung der neuen Ausbildung sind in Niedersachsen MS (Federführung für die Berufsausübung in der Pflege), MK (Berufliche Ausbildung) und MWK (Hochschulstudium) beteiligt. Das MS beabsichtigt, die Neuordnung der Pflegeausbildung im Rahmen eines Projektes in Niedersachsen voranzubringen. Dazu ist vom MS ein Steuerkreis eingerichtet worden, der alle Interessengruppen, die mit der Pflege befasst sind, zusammenbringen soll. Für den BLVN ist die **stellv. Landesvorsitzende Gaby Droste-Kühling** in diesen Steuerkreis entsandt worden.

Der BLVN ist insbesondere an der Aufrechterhaltung einer hohen Qualität der Ausbildung und der Anzahl der Ausbildungsplätze interessiert, damit der Pflegenotstand in Niedersachsen keine weitere Verschärfung erfährt.

Wir werden über die weitere Entwicklung berichten.

2. Aufgabenbeschreibung für Funktionsstellen an BBS

§ 43 NSchG beschreibt die Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters. Eine Aufgabenbeschreibung der anderen Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber fehlt bisher. Die **Erlassentwürfe in der Anlage** sollen diese Regelungslücke schließen. Die Erlassentwürfe sind noch in der Anhörung durch beteiligte Gremien.

3. Hochschultage Berufliche Bildung

Gesucht: Beiträge zur Fachtagung „Agrarwirtschaft“ zum Titel: „Die Digitalisierung ist Realität – wie (re-)agiert die Berufsbildung im Berufsfeld Agrarwirtschaft“. Wir verweisen dazu auf die **Anlage**.

4. „Ein Roboterlehrer braucht Gefühle“

Bei dem EU-Projekt „emote“ erforschten Experten, wie zukünftig Roboter im Unterricht eingesetzt werden könnten. Sind Lehrer irgendwann überflüssig?

Einzelheiten unter:

<https://bildungsklick.de/anbieter/didactadigital-aktuelles-rund-ums-lehren-lernen-mit-neuen-technologien/>

5. Mittelstand stemmt größten Teil der Berufsausbildung in Deutschland

Die anhaltend hohe Arbeitsnachfrage in Deutschland belebt auch den Ausbildungsmarkt: Erstmals seit sechs Jahren ist 2017 die Anzahl der Azubis gestiegen.

Einzelheiten unter:

<https://bildungsklick.de/aus-und-weiterbildung/meldung/mittelstand-stemmt-groessten-teil-der-berufsausbildung-in-deutschland/>

6. Parlamentarischen Patenschafts-Programm (PPP) für junge Berufstätige (2019-2020)

Die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), nimmt auch in diesem Jahr wieder Bewerbungen für die Teilnahme am **36. Parlamentarischen Patenschafts-Programm (PPP) für junge Berufstätige (2019-2020)** noch **bis 14. September 2018** entgegennehmen. Das PPP, das die GIZ seit 35 Jahren im Auftrag des Deutschen Bundestages durchführt, gehört zu den renommiertesten deutsch-amerikanischen Jugendaustauschprogrammen und zu den wenigen, die sich auch an junge Berufstätige wenden.

Sie können Auszubildenden damit eine Perspektive aufzeigen, im Anschluss an die Ausbildung für **ein Jahr in den USA** zu leben, zu studieren und zu arbeiten – und dies mit finanzieller Förderung des Deutschen Bundestages und des US Congresses.

Unter dem Link www.usappp.de finden Sie detaillierte Informationen zum Programm, den Teilnahmebedingungen und den finanziellen Zuschüssen, die vom Deutschen Bundestag und dem amerikanischen Kongress geleistet werden. Unter dem genannten Link können die Interessenten mit Hilfe der Bewerbungskarte auch die Bewerbungsunterlagen bis zum 14.09.2018 bei uns anfordern.

Schulleiterinnen und Schulleiter an berufsbildenden Schulen

RdErl. d. MK v. XXX (SVBl. S. XXX) - VORIS 22410 -

Bezug:

- a) RdErl. d. MK v. 8.7.2013 „Steuerung der berufsbildenden Schulen durch Zielvereinbarungen“ (SVBl. 8/2013 S. 302), geändert durch RdErl. V. 14.5.2018 (SVBl. 7/2018 S. 346) - VORIS 22410 -
- b) RdErl. d. MK v. 19.5.2016 „Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen auf der Grundlage des Kernaufgabenmodells BBS (KAM-BBS)“ (SVBl. 7/2016 S. 397) - VORIS 22410 -
- c) RdErl. d. MK v. 7.4.2017 „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ (SVBl. 6/2017 S. 304) - VORIS 20411 -

1. Allgemeines

Die Aufgaben der Schulleiterin oder der Schulleiters sind in § 43 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) beschrieben. Regelungen zur Wahrnehmung der einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter übertragenen Aufgaben im Falle reduzierter Arbeitszeit ergeben sich aus dem Bezugserlass zu c).

Schulleiterin oder Schulleiter und ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter unterrichten sich gegenseitig regelmäßig über alle wichtigen dienstlichen Angelegenheiten, sodass jederzeit die Voraussetzungen gegeben sind, die stellvertretende Leitung der Schule durch die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter wahrzunehmen.

2. Aufgaben- und Tätigkeitsprofil

Das konkrete Aufgaben- und Tätigkeitsprofil leitet sich aus dem Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM-BBS) ab. Dazu gehören alle Qualitätsbereiche schulischer Prozesse mit den zugehörigen verbindlichen Kernaufgaben.

3. Kompetenzprofil

Die Schulleiterin oder der Schulleiter handelt als Führungskraft in verschiedenen Kontexten und Situationen mit verschiedenen Menschen in unterschiedlichen Rollen wertschätzend, klar, integrativ, angemessen und zielführend. Sie bzw. er ist sich bewusst, dass ihre bzw. seine Grundhaltung und die Einstellung zu den Menschen und zur Arbeit die Schule wesentlich prägen.

Zum Kompetenzprofil von Schulleiterinnen und Schulleitern gehören insbesondere die folgenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- über Basisqualifikationen hinausgehende EDV-Kenntnisse,

- ausgeprägte kommunikative Kompetenzen,
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, zur Kooperation sowie zur Teamarbeit,
- Aufgeschlossenheit für Innovationen,
- Reformoffenheit und -bereitschaft,
- hohe Belastbarkeit und Resilienz,
- Eigeninitiative und Entscheidungsfreude,
- Fachkompetenz (Pädagogik, Didaktik und Methodik),
- Normenkompetenz (Werte, Gesetze, sonstige Regelungen),
- bildungspolitische Kompetenz (zentrale Ziele und Inhalte),
- Managementkompetenz (Führungstheorie und -konzepte, Qualitätsmanagement)
- Genderkompetenz (geschlechtergerechte Sprache, dienstliche Beurteilungen sowie Personalentwicklung, Beachtung von verbindlichen Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

4. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 01.10.2018 in Kraft und mit Ablauf des 30.9.2023 außer Kraft.

- Entwurf -

Studiendirektorinnen und Studiendirektoren als ständige Vertreterin bzw. ständiger Vertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters an berufsbildenden Schulen

RdErl. d. MK v. XXX (SVBl. S. XXX) - VORIS 22410 -

Bezug:

- a) RdErl. d. MK v. 8.7.2013 „Steuerung der berufsbildenden Schulen durch Zielvereinbarungen“ (SVBl. 8/2013 S. 302), geändert durch RdErl. V. 14.5.2018 (SVBl. 7/2018 S. 346) - VORIS 22410 -
- b) RdErl. d. MK v. 19.5.2016 „Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen auf der Grundlage des Kernaufgabenmodells BBS (KAM-BBS)“ (SVBl. 7/2016 S. 397) - VORIS 22410 –
- c) RdErl. d. MK v. 7.4.2017 „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ (SVBl. 6/2017 S. 304) - VORIS 20411 -

1. Allgemeines

Die ständige Vertreterin bzw. der ständige Vertreter nimmt ihre bzw. seine Aufgaben auf der Grundlage des Organisationsplanes unter Berücksichtigung der Funktion selbstständig und eigenverantwortlich wahr. Neben der Aufgabe, die Schulleiterin oder den Schulleiter bei Abwesenheit oder Verhinderung zu vertreten, überträgt die Schulleiterin oder der Schulleiter der ständigen Vertreterin oder dem ständigen Vertreter im Benehmen mit ihr oder ihm einen Teil der Leitungsaufgaben zur selbstständigen Wahrnehmung unter Beachtung des an der Schule vorhandenen Leitbildes und Organisationsplanes. Sie bzw. er ist berechtigt, die hierfür erforderlichen Weisungen zu geben und ist insoweit Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter.

Der Schulvorstand und die Gesamtkonferenz sind über die Geschäftsverteilung zu unterrichten

Schulleiterin oder Schulleiter und ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter unterrichten sich gegenseitig regelmäßig über alle wichtigen dienstlichen Angelegenheiten, sodass jederzeit die Voraussetzungen gegeben sind, die stellvertretende Leitung der Schule durch die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter wahrzunehmen. Die kommissarische Wahrnehmung der Aufgaben der Schulleitung ist in dem Bezugserlass zu b) geregelt.

Regelungen zur Wahrnehmung der einer ständigen Vertreterin bzw. einem ständigen Vertreter übertragenen Aufgaben im Falle reduzierter Arbeitszeit ergeben sich aus dem Bezugserlass zu c).

2. Aufgaben- und Tätigkeitsprofil

Das konkrete Aufgaben- und Tätigkeitsprofil der zur selbständigen Wahrnehmung übertragene Aufgaben leitet sich aus dem Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM-BBS) ab. Dazu können alle Qualitätsbereiche schulischer Prozesse mit den zugehörigen verbindlichen Kernaufgaben gehören.

3. Kompetenzprofil

Die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter handelt als Führungskraft in verschiedenen Kontexten und Situationen mit verschiedenen Menschen in unterschiedlichen Rollen wertschätzend, klar, integrativ, angemessen und zielführend. Sie bzw. er ist sich bewusst, dass ihre bzw. seine Grundhaltung und die Einstellung zu den Menschen und zur Arbeit die Schule wesentlich prägen.

Zum Kompetenzprofil von ständigen Vertreterinnen und ständigen Vertretern gehören insbesondere die folgenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- über Basisqualifikationen hinausgehende EDV-Kenntnisse,
- ausgeprägte kommunikative Kompetenzen,
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, zur Kooperation sowie zur Teamarbeit,
- Aufgeschlossenheit für Innovationen,
- Reformoffenheit und -bereitschaft,
- hohe Belastbarkeit und Resilienz,
- Eigeninitiative und Entscheidungsfreude,
- Fachkompetenz (Pädagogik, Didaktik und Methodik),
- Normenkompetenz (Werte, Gesetze, sonstige Regelungen),
- bildungspolitische Kompetenz (zentrale Ziele und Inhalte),
- Managementkompetenz (Führungstheorie und -konzepte, Qualitätsmanagement)
- Genderkompetenz (geschlechtergerechte Sprache, dienstliche Beurteilungen sowie Personalentwicklung, Beachtung von verbindlichen Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

4. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 01.10.2018 in Kraft und mit Ablauf des 30.9.2023 außer Kraft.

- Entwurf -

Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben an berufsbildenden Schulen

RdErl. d. MK v. XXX (SVBl. S. XXX) - VORIS 22410 -

Bezug:

- a) RdErl. d. MK v. 8.7.2013 „Steuerung der berufsbildenden Schulen durch Zielvereinbarungen“ (SVBl. 8/2013 S. 302), geändert durch RdErl. V. 14.5.2018 (SVBl. 7/2018 S. 346) - VORIS 22410 -
- b) RdErl. d. MK v. 19.5.2016 „Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen auf der Grundlage des Kernaufgabenmodells BBS (KAM-BBS)“ (SVBl. 7/2016 S. 397) - VORIS 22410 –
- c) RdErl. d. MK v. 7.4.2017 „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ (SVBl. 6/2017 S. 304) - VORIS 20411 -

1. Allgemeines

Die Entscheidung, welche Aufgaben von der Studiendirektorin bzw. der Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben wahrzunehmen sind, trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit der ständigen Vertreterin oder dem ständigen Vertreter und der Studiendirektorin bzw. der Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben.

Auf der Grundlage der Entscheidung wird ein schuleigener Organisationsplan festgelegt. Der Organisationsplan kann bei Bedarf aufgrund sich ändernder Erfordernisse modifiziert werden. Der Schulvorstand und die Gesamtkonferenz sind über die Geschäftsverteilung zu unterrichten.

Die Studiendirektorin bzw. der Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben nimmt die ihr bzw. ihm übertragenen Aufgaben auf der Grundlage des Organisationsplanes unter Berücksichtigung der Funktion selbstständig und eigenverantwortlich wahr. Sie bzw. er ist dafür verantwortlich, dass die ihrem bzw. seinem Aufgabenbereich obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt werden. Auf der Basis des schuleigenen Leitbildes steuert sie bzw. er die übertragenen schulischen Prozesse mithilfe von Zielvereinbarungen. Sie bzw. er ist berechtigt, die hierfür erforderlichen Weisungen zu geben.

Regelungen zur Wahrnehmung der einer Studiendirektorin bzw. einem Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben übertragenen Aufgaben im Falle reduzierter Arbeitszeit ergeben sich aus dem Bezugserlass zu c).

2. Aufgaben- und Tätigkeitsprofil

Die konkreten Aufgabenbereiche der Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben leiten sich aus dem Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM-BBS) ab.

Dazu gehören insbesondere Kernaufgaben aus den folgenden Qualitätsbereichen schulischer Prozesse: Schule entwickeln – Personal führen – Ressourcen verwalten – Kooperationen entwickeln – Bildungsangebote gestalten – Ergebnisse und Erfolge beachten.

3. Kompetenzprofil

Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben an berufsbildenden Schulen handeln als Führungskräfte in verschiedenen Kontexten und Situationen mit verschiedenen Menschen in unterschiedlichen Rollen wertschätzend, klar, integrativ, angemessen und zielführend.

Zum Kompetenzprofil von Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben gehören insbesondere die folgenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- über Basisqualifikationen hinausgehende EDV-Kenntnisse,
- kommunikative Kompetenzen,
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, zur Kooperation sowie zur Teamarbeit,
- Aufgeschlossenheit für Innovationen,
- Eigeninitiative und Entscheidungsfreude,
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich fortlaufend in Fragen der Verwaltung, der Unterrichts- und Personalentwicklung und der schulischen Evaluation einzuarbeiten,
- besondere Qualifikationen im fachlichen, pädagogischen, didaktisch-methodischen und organisatorischen Bereich sowie Bereitschaft zur Fortbildung im Sinne des Aufgabenprofils
- Genderkompetenz (geschlechtergerechte Sprache, Beachtung von verbindlichen Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

4. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 01.10.2018 in Kraft und mit Ablauf des 30.9.2023 außer Kraft.

- Entwurf -

Schulfachliche und organisatorische Aufgaben für Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte an berufsbildenden Schulen

RdErl. d. MK v. XXX (SVBl. S. XXX) - VORIS 22410 -

Bezug:

- a) RdErl. d. MK v. 8.7.2013 „Steuerung der berufsbildenden Schulen durch Zielvereinbarungen“ (SVBl. 8/2013 S. 302), geändert durch RdErl. V. 14.5.2018 (SVBl. 7/2018 S. 346) - VORIS 22410 -
- b) RdErl. d. MK v. 19.5.2016 „Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen auf der Grundlage des Kernaufgabenmodells BBS (KAM-BBS)“ (SVBl. 7/2016 S. 397) - VORIS 22410 –
- c) RdErl. d. MK v. 7.4.2017 „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ (SVBl. 6/2017 S. 304) - VORIS 20411 -

1. Allgemeines

Die Oberstudienrätin bzw. der Oberstudienrat unterstützt die Schulleiterin bzw. den Schulleiter, ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihren bzw. seinen ständigen Vertreter und die Studiendirektorinnen und -direktoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zusätzlich zu den Aufgaben einer Studienrätin oder eines Studienrates übt sie bzw. er weitere Tätigkeiten aus, die von ihrem Umfang und von ihrer Bedeutung her höherwertig sind.

Die Entscheidung, welche Aufgaben grundsätzlich von Oberstudienrätinnen bzw. Oberstudienräten wahrzunehmen sind, trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit der Oberstudienrätin oder dem Oberstudienrat und der zuständigen Studiendirektorin bzw. dem zuständigen Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben auf der Grundlage des schuleigenen Organisationsplanes. Der Organisationsplan kann bei Bedarf aufgrund sich ändernder Erfordernisse modifiziert werden. Der Schulvorstand und die Gesamtkonferenz sind über die Organisation zu unterrichten.

Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte arbeiten innerhalb ihres Aufgabenbereichs selbstständig und eigenverantwortlich. Die Steuerung der ihnen übertragenen schulischen Aufgaben erfolgt mithilfe von Zielvereinbarungen mit der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter, der ständigen Vertreterin bzw. dem ständigen Vertreter oder der zuständigen Studiendirektorin bzw. dem zuständigen Studiendirektor zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben.

Regelungen zur Wahrnehmung der einer Oberstudienrätin bzw. einem Oberstudienrat übertragenen Aufgaben im Falle reduzierter Arbeitszeit ergeben sich aus dem Bezugserlass zu c).

2. Aufgabenprofil

Die konkreten Aufgabenbereiche der Oberstudienrätinnen bzw. Oberstudienräten leiten sich aus dem Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM-BBS) ab. Auf der Grundlage des schuleigenen Organisationsplans obliegen den Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten in der Regel schulfachliche oder pädagogische Aufgaben aus dem Qualitätsbereich „Bildungsangebote gestalten“, verbunden mit der Leitung und Betreuung der Angelegenheiten einer Bildungsgangs- oder Fachgruppe (§ 35 a Abs. 2 Satz 1 NSchG).

3. Kompetenzprofil

Zum Kompetenzprofil von Oberstudienrätinnen und Oberstudienräten gehören insbesondere die folgenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- über Basisqualifikationen hinausgehende EDV-Kenntnisse,
- kommunikative Kompetenzen,
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, zur Kooperation sowie zur Teamarbeit,
- Aufgeschlossenheit für Innovationen,
- Eigeninitiative,
- besondere Qualifikationen im fachlichen, pädagogischen, didaktisch-methodischen und organisatorischen Bereich sowie Bereitschaft zur Fortbildung im Sinne des Aufgabenprofils
- Genderkompetenz (geschlechtergerechte Sprache, Beachtung von verbindlichen Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

4. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 01.10.2018 in Kraft und mit Ablauf des 30.9.2023 außer Kraft.

„Die Digitalisierung ist Realität – wie (re-)agiert die Berufsbildung im Berufsfeld Agrarwirtschaft“

Wie alle anderen Wirtschaftssektoren steht auch die Agrar- und Gartenbaubranche inmitten vielfältiger Veränderungen und Herausforderungen. Ein wichtiger Grund dafür ist die rapide voranschreitende Digitalisierung. Die gartenbauliche und agrarische Produktion scheint, z.B. durch Technisierung oder durch die Verarbeitung und Nutzung umfangreicher digitaler Daten, die Möglichkeit eines höheren Optimierungsgrades erreichen zu können. Deshalb werden die zukünftigen Facharbeiter im Berufsfeld Agrarwirtschaft ein höheres Anforderungsniveau in der beruflichen Bildung erreichen müssen. Derzeit sehen sich viele Fach- und Berufsschulen der Anforderung gegenüber, mit wenigen realisierbaren Lösungsansätzen in der schulischen Umsetzung Digitalisierungskonzepte zu entwickeln. Der methodische/didaktische Zugewinn in Hinblick auf die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft ist dabei unbestritten.

Die Fachtagung „Agrarwirtschaft“ diskutiert drei Themenblöcke mit damit verbundenen Fragen:

I. Anforderungen an die zukünftigen Facharbeiter/Meister/Techniker in Hinblick auf Digitalisierung im Berufsfeld Agrarwirtschaft

Wie verändert sich das Anforderungsprofil der zukünftigen Facharbeiter? Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Kommunikation im Betrieb? Inwieweit hat die Digitalisierung Einzug in die Ausbildungsrahmen- bzw. die bundesweiten Lehrpläne der Berufe im Berufsfeld Agrarwirtschaft gehalten? Wie erlernen Facharbeiter den Umgang mit „BigData“ (z.B. Herdenmanagement, Pflanzenproduktion, ...) im Betrieb oder überbetrieblich? Welche grundständigen Arbeiten werden im Gartenbau bzw. der Landwirtschaft von Robotern übernommen (werden).

II. Nutzen und Grenzen der Digitalisierung im berufs- und fachschulischen Unterricht

Wie agieren bzw. reagieren die Akteure der Berufsbildung (Schule/Betriebe/überbetriebliche Ausbildung) auf damit verbundene, aktuelle und zukünftige Herausforderungen? Kann die betriebliche und die schulische Ausbildung durch Digitalisierung näher verknüpft werden? Welche strategischen, didaktischen oder digitalen Konzepte gibt es, um die berufliche Aus- und Weiterbildung voranzubringen? Welche Grundfähigkeiten (Leseverständnis, mathematische Grundlagen, ...) der SchülerInnen werden durch Digitalisierung positiv und welche negativ beeinflusst?

III. Konkrete Medienkonzepte in der unterrichtlichen Umsetzung im Berufsfeld Agrarwirtschaft

Welche digitalen Umsetzungsmöglichkeiten haben sich im berufs- und fachschulischen Unterricht bewährt? Welche digitalen Lösungen im berufsschulischen Unterricht sind auszubauen (Ausstattung, Software, ...)?

Diese und weitere Fragen sollen im Rahmen der Fachtagung an Hand von grundsätzlichen Erwägungen, Untersuchungsergebnissen und konkreten Beispielen diskutiert und soweit möglich beantwortet werden. Dabei gilt es nicht nur die Lernenden, sondern auch die Lehrpersonen, die Unterrichtskonzepte und die Bildungsinstitutionen in den Fokus zu nehmen. Die Fachtagung „Agrarwirtschaft“ soll zum Austausch, aber auch zu konkreten kleinen und größeren Veränderungsschritten anregen.

Ausgehend von diesen einleitenden Ideen, haben die Organisatoren der Fachtagung „Agrarwirtschaft“ die folgenden spezifischen Gedanken und Fragen formuliert:

Digitalisierung ist ein globaler Megatrend, der alle Bereiche des Lebens berührt. Die Nutzung von digitalen Medien verstärkt einen Trend, welcher Kommunikationsmuster, Informationsaustausch und Meinungsbildung, vor allem aber auch Lernprozesse stark beeinflusst.

Im beruflichen Alltag verändern elektronische Unterstützungssysteme die Spezifika vieler Berufsfelder. Häufig sind digitale Oberflächen zum Ort des Handelns geworden. Beispielsweise wird Gewächshaustechnik über „Smart-Apps“ gesteuert oder selbstfahrende Roboter erkennen Pflanzenkrankheiten oder einen beginnenden Schädlingsbefall frühzeitig. Um diese Errungenschaften effektiv nutzen zu können, müssen alle Beteiligten befähigt sein, die Daten zu nutzen und gewinnbringend in dem Produktionsprozess umzusetzen. Somit kann sich ein Berufsbild in einer Weise verändern, die anregt darüber nachzudenken, ob hier noch von „grünen Berufen“ gesprochen werden kann, zum Beispiel wenn wesentliche Anteile der praktischen Arbeit keine traditionelle Expertise zu biologischen Prozessen, sondern vielmehr die Verarbeitung großer Datensätze erfordert.

Die Anforderungen an die Betriebsleitenden und Facharbeiter verändern sich durch die Digitalisierung. Dies führt möglicherweise dazu, dass die Agrarwirtschaft zukünftig neue Gruppen von Arbeitskräften beschäftigt, deren Qualifizierung und berufliche Sozialisierung fern von Landwirtschaft und Gartenbau erfolgt sein mag und damit die Unterscheidung zu anderen Branchen weniger signifikant gegeben ist. Vielleicht werden in der Ausbildung aber auch zunehmend Experten benötigt, die an der Schnittstelle zwischen lebenden und mechanisch-automatisierten Systemen arbeiten. Experten, die in der Lage sind, genau zu erkennen, welche Bereiche der neuen digitalen Landwirtschaft/des Gartenbaus an externe Facharbeiter der Informationsverarbeitung überantwortet werden können. Melkroboter und durch GPS

abgestimmte Techniksysteme ersetzen bereits die physische Arbeitsleistung des Menschen in der Land- und, Forstwirtschaft und im Gartenbau.

Die Auszubildenden bewegen sich „frei“ im Internet und den sozialen Netzwerken. Sie recherchieren meist oberflächlich Fachwissen aus den „Tiefen“ des Netzes. Ist es nicht auch Aufgabe der Ausbildung, hier einen reflexiven Umgang mit den anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung zu schulen? Wie kann das geschehen?

Alle diese Entwicklungen versprechen erhebliche Veränderungen auf die Ausbildung im grünen Sektor, die bereits in verschiedener Weise durch die Digitalisierung beeinflusst ist. Oftmals beklagen Ausbilder und Lehrkräfte beispielsweise mangelhafte Deutsch- und Mathematikkenntnisse der Jugendlichen zu Beginn der Ausbildung. Durch den Einsatz geeigneter digitaler Medien und digital gestützter Unterrichtskonzepte mit agrarischem und gartenbaulichem Bezug können, so die Idee, diagnostizierte Defizite kompensiert werden. Die unterrichtlichen Möglichkeiten der „Digitalisierung“ scheinen grenzenlos zu sein.

Bei differenzierter Betrachtung der Digitalisierung in der dualen Ausbildung werden durch Teilzeitbeschulung, finale Anforderungen in der Meister-/ Gehilfenprüfung und aber auch durch personelle Engpässe an Berufsschulen die Grenzen jedoch sehr schnell deutlich. Die hohe Motivation bei Lehrkräften und Ausbildern, welche Digitalisierung im berufs- und fachschulischen Unterricht anfänglich hervorgerufen hat, fällt in der schulischen Realität schnell auf einen harten Boden.

Die Fachtagung „Agrarwirtschaft“ diskutiert anlässlich der Hochschultage Berufliche Bildung aus verschiedenen Perspektiven der Berufsbildung den Umsetzungsrahmen und die Umsetzungsmöglichkeiten der Digitalisierung im Kontext von Veränderungen in der Berufstätigkeit und Auswirkungen auf den berufs- und fachschulischen Unterricht. Darüber hinaus können in konkreten Best-Practice-Beispielen erfolgreiche Umsetzungsmöglichkeiten präsentiert werden.

Die Hochschultage berufliche Bildung in Siegen bieten somit die Möglichkeit, einen ersten Schritt zur erfolgreichen Implementierung digitaler Strukturen in der Berufsbildung darzustellen.

Fachpersonen, welche an der Tagung einen Beitrag leisten möchten, sind gebeten bis zum 15. 10. 2018 eine Ideenskizze/ Abstract im Umfang von 200 Worten an Prof. M. Robischon (robischm@hu-berlin.de) und im CC an Antje Eder (antje.eder@tum.de) mit Betreff: „Hochschultage Siegen 2019“ einzureichen.

M. Robischon, Berlin / A. Eder, München / R. Stähli, Bern