

Ein am Kind/ Jugendlichen/ jungen Erwachsenen orientiertes Schulwesen

# Nürnberger Orientierungsrahmen für die städtischen Schulen

**Herausgeber**

Stadt Nürnberg  
Referat für Schule & Sport  
Hauptmarkt 18  
90403 Nürnberg

**Redaktionsteam**

Caroline Merkel, Ulrike Horneber, Susanna Endler

**Fotos**

Fotolia, Pixabay

**Erscheinungsdatum**

Juli 2016

**1. aktualisierte Auflage, September 2020**

## **Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen**

### **Präambel**

„Keiner darf verloren gehen!“ – Gemäß diesen Grundsatzes stehen für uns die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an unseren Nürnberger Schulen im Fokus. Insbesondere durch die kommunale Trägerschaft eröffnen sich für uns neben den Aufgaben als Sachaufwandsträger Spielräume zur besonderen Gestaltung.

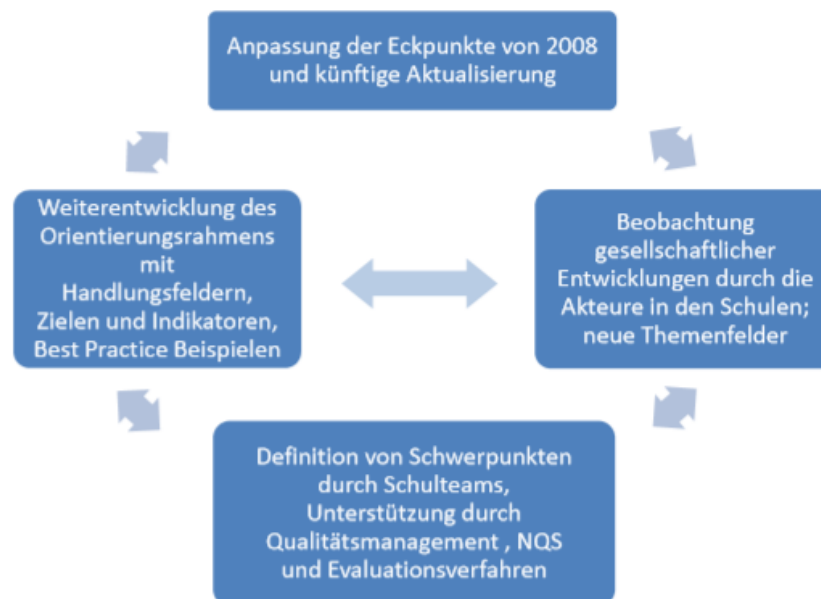
So sind realistische und praxistaugliche Eckpunkte gewachsen, an denen wir uns im Alltag orientieren wollen. Wir wählen Handlungsfelder selbst aus und machen Entwicklungen anhand von Indikatoren für uns erkennbar. Ziel soll dabei sein, dass unsere Tätigkeiten und Aktivitäten einen positiven Einfluss auf die Schülerinnen und Schüler haben. Der individuelle Schulerfolg und die Persönlichkeitsentwicklung stehen gleichberechtigt im Mittelpunkt.

Neben diesem Anspruch ist uns aber auch bewusst, dass nicht alle gesellschaftlichen Ziele auf einmal und in jeder Schule gänzlich bearbeitet werden können. Unvollkommenheit stellt daher keinen Makel dar, sondern wird willentlich akzeptiert. Eine alle Aspekte abdeckende Ziel- und Eckpunktedefinition würde eine alltagtaugliche Verwirklichung unserer Rahmensetzung nicht beflügeln. Was wir für und an unseren Schulen machen, soll eben die bestmöglichen Effekte erzielen.

Berücksichtigt werden muss daneben, dass Schulen in vielen Bereichen permanenten Veränderungen ausgesetzt sind. So hat das vergangene Schuljahr vollkommen neue Formen der Wissensvermittlung und des Schullebens verlangt. Die Herausforderungen durch eine sich wandelnde Gesellschaft wurden ebenso erkannt. Pädagogische, gesellschaftliche und schulorganisatorische Veränderungen, beispielsweise in Bereichen wie „Lernen und Lehren im Digitalen Zeitalter“, „Heterogenität“ und „Demokratie“ haben derzeit bei den inhaltlichen Aufgaben Priorität und werden innovativ weiterentwickelt. Durch die Aufnahme aktueller Handlungsfelder ist die Arbeit vor Ort in ein abgestimmtes unterstützendes Gesamtsystem mit dem Referat für Schule und Sport sowie seinen Ämtern verwebt.

Seit langem handeln die Beteiligten der städtischen Schulen gemeinschaftlich. So konnte durch die Arbeit an den Eckpunkten und dem Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen die Basis für ein gemeinsames übergeordnetes Rahmenkonzept entwickelt werden.

Im Orientierungsrahmen dargestellt sind jene Arbeitsfelder, denen an den Nürnberger Schulen aktuell sehr große Bedeutung zukommt. Er ist Ergebnis und Einstieg in einen ständigen Prozess zur Weiterentwicklung und Verbesserung der inhaltlichen Arbeit an kommunalen Schulen:



Durch diesen andauernden Arbeitsprozess werden Entscheidungen über aktuelle Ziele, Handlungsfelder und Schwerpunkte weiterhin gegeben bleiben. Nach der ersten Veröffentlichung des Orientierungsrahmens im Jahr 2016 wurden vier weitere Handlungsfelder bearbeitet und fertiggestellt: „Internationalisierung“, „Lernen und Lehren im Digitalen Zeitalter“, „Demokratie“ und „Inklusion“. Der Orientierungsrahmen soll auch künftig für eine ständige Anpassung und flexible Weiterentwicklung offenbleiben. Die kommunalen Schulen Nürnbergs bleiben nicht stehen. Sie sind auf dem Weg. Lassen Sie uns diesen gemeinsam gehen!

Cornelia Trinkl  
Referentin für Schule & Sport

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| <b>Pädagogische Eckpunkte des städtischen Schulbereichs in Nürnberg</b> .....  | 6  |
| <b>Unsere Handlungsfelder 2020</b> .....   | 7  |
| <b>Vorschläge für die Arbeit mit dem Orientierungsrahmen für Schulleitungen und Kollegien an städtischen Schulen</b> ..... | 8  |
| Ansatzpunkte .....   | 9  |
| Gemeinsames Arbeiten .....   | 10 |
| Kollegialer Austausch.....   | 10 |
| Gesicherte Qualität.....   | 10 |
| <b>Handlungsfelder</b> .....   | 11 |
| Sprachförderung.....   | 11 |
| Kompetenzorientierung .....  | 15 |
| Übergänge im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen .....  | 21 |
| Übergänge im Bereich der Beruflichen Schulen.....  | 29 |
| Gebundene Ganztagschule .....  | 35 |
| Offene Ganztagschule .....   | 39 |
| Personalentwicklung .....  | 43 |
| Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft .....   | 47 |
| Internationalisierung .....  | 51 |
| Lernen und Lehren im Digitalen Zeitalter .....   | 55 |
| Demokratie leben und lernen .....  | 61 |
| Inklusion .....  | 65 |



## Pädagogische Eckpunkte des städtischen Schulbereichs in Nürnberg

Die lernende Persönlichkeit steht in unserer Schule im Mittelpunkt.

Schule legt das Fundament für lebenslanges Lernen. Unsere Schulen unterstützen Übergänge und sichern Anschlüsse.

Sie achten Diversität und fördern Individualität und das Interesse an der Gesellschaft.

Schule gelingt durch gemeinsames Lernen. Motivierte Schülerinnen und Schüler und engagierte Lehrkräfte sind die Garanten des Schulerfolgs.

## **Unsere Handlungsfelder 2020**

**Sprachförderung**

**Kompetenzorientierung**

**Übergänge im Bereich der allgemeinbildenden Schulen**

**Übergänge im Bereich der beruflichen Schulen**

**Offene Ganztagschule**

**Gebundene Ganztagschule**

**Personalentwicklung**

**Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft**

**Internationalisierung**

**Lernen und Lehren im Digitalen Zeitalter**

**Demokratie**

**Inklusion**

Diese Handlungsfelder sind im vorliegenden Orientierungsrahmen dargestellt, insbesondere in Bezug auf die Situation an Schulen in Nürnberg. Der Orientierungsrahmen wurde mit allen Schulleitungen verfasst und stetig weiterentwickelt, so dass die genannten Handlungsfelder nicht als abgeschlossenes starres System zu sehen sind. Wir haben den Anspruch, dass die Handlungsfelder sich den Rahmenbedingungen kontinuierlich anpassen und gepflegt werden. Bei einigen Handlungsfeldern wurde seit der Einführung des Orientierungsrahmens bereits vieles an den städtischen Schulen entwickelt und geleistet, sodass sie grundsätzliche Bestandteile des Schulalltags geworden sind. Zu gegebener Zeit muss daher hinterfragt werden, ob Themen, die im ersten Prozess der Erstellung des Orientierungsrahmens nötig waren, noch von aktueller Relevanz sind. Neue Handlungsfelder werden bei Bedarf durch weitere Arbeitskreise unterstützt, um diese letztendlich in den Orientierungsrahmen einzubringen.

## Vorschläge für die Arbeit mit dem Orientierungsrahmen für Schulleitungen und Kollegien an unseren städtischen Schulen

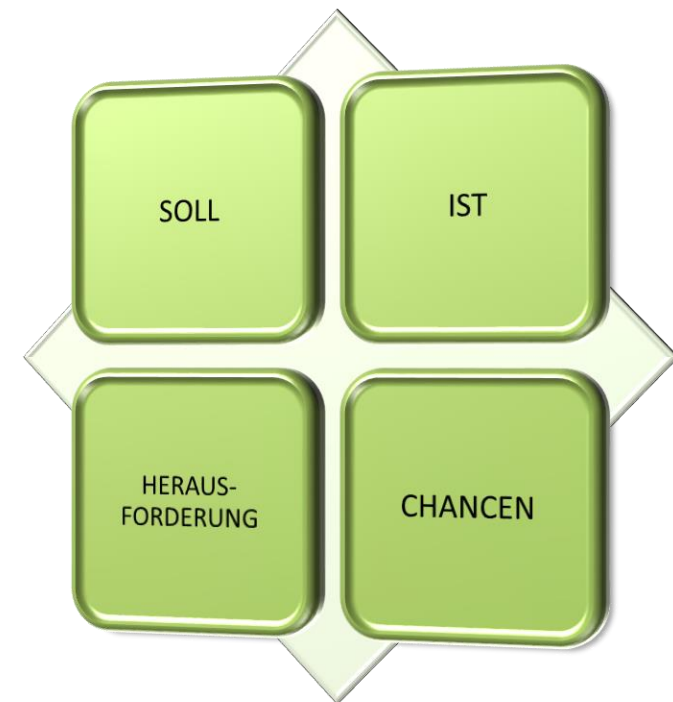
Dieser Orientierungsrahmen ist vorrangig ein Instrument für eine interne systematische und auch gemeinsame Bestandsaufnahme im Rahmen des schulischen Qualitätsmanagements an Ihrer Schule.

Sie können den Orientierungsrahmen nutzen, um in Ihrem Kollegium über die Qualität Ihrer Schule miteinander ins Gespräch zu kommen und Schlüsse für die Weiterarbeit daraus zu ziehen: Wo liegen in einem bestimmten Bereich unsere Stärken? Was haben wir schon? Und wo gibt es Handlungsfelder, die auszubauen oder zu entwickeln wären? Aus dieser gemeinsamen Auseinandersetzung heraus können eigene schulspezifische Zielvorstellungen konkretisiert und Ideen für Verbesserungsmaßnahmen gesammelt, priorisiert und gezielt umgesetzt werden.

Jedes Handlungsfeld entstand aus seiner begründeten Bedeutung für die Schulen in Nürnberg. Die gesteckten Ziele wollen die städtischen Schulen gemeinsam erreichen!

Die Sammlung der qualitativen Erfolgsindikatoren und Schlüsselfaktoren, die uns zu den Zielen führen, können Sie im Sinne einer Checkliste nutzen, um sich über IST und SOLL klar zu werden und daraus Ansatzpunkte für gemeinsame Entwicklungsschwerpunkte an Ihrer Schule zu identifizieren.

Eine Bestandsaufnahme kann quer über alle Handlungsfelder, die Ihre Schulart betreffen, durchgeführt werden - oder gezielt nur für ein von Ihnen priorisiertes Handlungsfeld.





## Ansatzpunkte

1. **Reflexion eines Schwerpunktbereichs:** Möglicherweise haben Sie in den letzten Jahren viele Maßnahmen im Bereich Sprachförderung entwickelt und aufgebaut. Nun wollen Sie eine Zwischenbilanz ziehen, um den erreichten Stand zu klären und zu konsolidieren und noch offene Handlungsfelder zu identifizieren. Mit Hilfe des Kapitels „Förderung von Sprachkompetenz“ können Sie gemeinsam mit dem Kollegium eine Bestandsaufnahme durchführen.
2. **Ins Gespräch kommen über künftige Herausforderungen:** Für Ihre Schulart steht beispielsweise die Einführung von Lernfeldern an. Mithilfe des Kapitels „Kompetenzorientierung“ können Sie gemeinsam den nicht immer unumstrittenen Begriff der Kompetenzorientierung diskutieren und ein für das Kollegium stimmiges Verständnis erarbeiten. Außerdem können Sie auf der Basis der Erfolgsindikatoren ermitteln, was Sie in Bezug auf diese Thematik bereits umsetzen und wo mögliche Ansatzpunkte für eine gemeinsame Weiterentwicklung liegen.
3. **Eine gemeinsame Zielrichtung für den Schulentwicklungsprozess finden:** Sie haben etwa in den letzten Jahren viele unterschiedliche Projekte umgesetzt, unterschiedliche Kolleginnen und Kollegen waren involviert. Was fehlt, ist ein gemeinsamer roter Faden. Dann könnte eine Bestandsaufnahme über alle Handlungsfelder hinweghelfen, eine gemeinsame Stoßrichtung oder Entwicklungslinie herauszuarbeiten.

### Schritte

1. Auswahl eines Handlungsfeldes
2. Auseinandersetzung mit den dort beschriebenen Erfolgsindikatoren, z. B. nach den Fragestellungen:
  - Was setzen wir an unserer Schule schon konsequent um? Was ist bereits gelebte Praxis auf breiter Basis?
  - Was ist in Ansätzen vorhanden? Wo gibt es einzelne, Bereiche, in denen das umgesetzt wird?
  - Was ist nicht vorhanden, ohne Erfahrungen und entsprechende Praxis?
3. Zusammenführung der Einschätzungen zu einem Gesamtbild
4. Diskussion erkennbarer Stärken und Schwächen bzw. Herausforderungen und Chancen
5. Identifizierung möglicher Ansatzpunkte bzw. Handlungsfelder
6. Priorisierung
7. Zielerklärung: Was wollen wir an unserer Schule mittel- und langfristig bewirken?

## **Gemeinsames Arbeiten**

Die im Orientierungsrahmen genannten Felder, in denen wir gemeinsam handeln wollen, betreffen die gesamte Schulgemeinschaft und wirken bis in den einzelnen Fachunterricht. Pädagogische Tage und schulinterne Lehrerfortbildungen unterstützen diesen Ansatz. Eltern und Betriebe werden als Partner mit einbezogen. Schülerinnen und Schüler können mitreden.

## **Kollegialer Austausch**

Ein gleichermaßen konstruktiver und ergebnisorientierter kollegialer Austausch soll bei der Bestandsaufnahme mit Hilfe des Orientierungsrahmens ermöglicht sein. Diese Gespräche – vor allem, wenn der Kreis der Beteiligten groß ist – sind gut vorzubereiten und effektiv mit Moderation zu gestalten.

## **Gesicherte Qualität**

Die von der Schule ausgewählten Handlungsfelder werden als Teilbereich des internen schulischen Qualitätsmanagements behandelt: Die entsprechenden Maßnahmen werden im Regelkreis von Priorisierung, Zielsetzung, Durchführung und Evaluation bearbeitet und dokumentiert. Im Sinne eines Monitorings verfolgen alle Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen. Entsprechende Evaluationshilfen stellen die Stellen Qualitätsmanagement in den Ämtern bereit.



Handlungsfeld

Sprachförderung

**Situation und Herausforderungen vor Ort**

Viele Kinder und Jugendliche unserer Schulen mit und ohne Migrationshintergrund haben erheblichen Sprachförderbedarf. Die fehlenden bzw. mangelnden sprachlichen Fähigkeiten haben zur Folge, dass sich ihre schulischen Leistungen nicht entsprechend ihrer eigentlichen Möglichkeiten entwickeln können und damit „die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit“ (Anspruch an öffentliches Handeln aus Art. 26 Menschenrechtskonvention), die Teilhabe am Alltagsleben sowie ein erfolgreicher Einstieg in einen adäquaten Beruf nur beschränkt möglich sind. Deshalb stehen die Schulen vor der Herausforderung, Maßnahmen zur Sprachförderung in allen Schularten und für alle Schülerinnen und Schüler zu integrieren, um die vorhandenen Potentiale zur Entfaltung zu bringen und eine individuell passende Ausbildung bzw. einen individuell passenden Schulabschluss erreichbar zu machen.

Deshalb arbeiten wir als städtische Schulen an einer umfassenden und durchgängigen Sprachförderung, die die aktive und passive Sprachkompetenz (Lesen, Hören und Schreiben) berücksichtigt. Dies geschieht in folgenden Bereichen:

- individuelles Kompetenztraining für grundlegende Basiskompetenzen
- sprachsensibler Fachunterricht
- Unterricht in Deutsch als Zweit- und Fremdsprache
- Förderung der Lesekultur
- Wertschätzung der Erstsprache
- kreatives vielfältiges Unterstützen von Schreiben und Sprechen auf allen Niveaus (Theaterpädagogik, Rhetorik, Mediengestaltung usw.)

Geeignete Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte und pädagogisches Personal spielen dabei eine entscheidende Rolle für den Erfolg. Sie sind dafür zu sensibilisieren, dass Sprachförderung ein Auftrag für alle Fachkolleg/innen ist. Neben methodischen Anregungen sollen die Fortbildungen auch Informationen zu Fragen der Zwei- und Mehrsprachigkeit enthalten und Knowhow vermitteln, wie sprachliche Kompetenzen möglichst unaufwendig und professionell diagnostiziert und geeignete Fördermaßnahmen ausgewählt werden können. Ebenso wichtig ist eine gezielte Elternarbeit, damit eine partnerschaftliche Unterstützung bei der Förderung der Mehrsprachigkeit geleistet werden kann.

Die Förderung der Sprachkompetenz soll dabei in enger Abstimmung zwischen allen Bildungseinrichtungen durchgängig stattfinden, da an Schnittstellen sonst unnötig Informationen und wertvolle Förderzeit verloren gehen.

**Zielsetzungen**

Die Sprachkompetenz aller Schülerinnen und Schüler wird mithilfe eines systematischen, auf die Besonderheiten des Schulstandortes abgestimmten Sprachförderkonzeptes als Schlüssel zu erfolgreichem Lernen und zur Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben kontinuierlich ausgebaut. Wir als Schulgemeinschaft sind uns der grundlegenden Bedeutung der Erstsprache für den weiteren Spracherwerb bewusst und fördern den wertschätzenden Umgang mit Mehrsprachigkeit, der Muttersprache und des Fremdsprachenerwerbs.

Schülerinnen und Schüler an unseren Schulen beherrschen im Deutschen die Alltagssprache, so dass ihre Teilhabe am sozialen, politischen und kulturellen Leben möglich ist. Sie sind vertraut mit der Bildungssprache, um am schulischen Lernen erfolgreich teilnehmen zu können bzw. mit der jeweiligen Berufsfachsprache für die eigene Berufsausbildung, um sicher ins Berufsleben einsteigen zu können.

Lehrkräfte, pädagogisches Personal sowie die Schulleitung nehmen die Kompetenz der Eltern als wichtige Bezugspersonen und Kommunikationspartner der Kinder und Jugendlichen wahr. Sie werden in Gesprächen mit uns für sprachförderliche Interaktionen im Alltag sensibilisiert und durch gemeinschaftlichen Austausch über die Sprachförderung an der Schule zu wichtigen Partnern im Lernprozess.

## Erfolgsindikatoren

### Im Unterricht

- Es gibt differenzierte Angebote zur gezielten Sprachförderung aller Schülerinnen und Schüler.
- Die Förderung ist mit dem Regelunterricht verschränkt.
- Die Angebote beziehen individuelles Kompetenztraining für grundlegende Basiskompetenzen, sprachsensiblen Fachunterricht, Unterricht in Deutsch als Zweit- und Fremdsprache, Förderung der Lesekultur, Wertschätzung der Erstsprache, kreatives vielfältiges Unterstützen von Schreiben und Sprechen auf allen Niveaus in geeigneter Weise mit ein.
- Es gibt ein differenziertes, spezifisches und systematisches Angebot, um Deutsch als Zweitsprache nachzulernen.
- Die konkreten Angebote nehmen die vorhandenen Stärken der Schülerinnen und Schüler als Ausgangspunkte, nicht deren Defizite.

### Die Lehrkräfte

- An der Schule gibt es Kolleginnen und Kollegen mit DaZ-Ausbildung.
- Das Kollegium ist mit der Idee des sprachsensiblen Fachunterrichts (DiaF) vertraut.
- Methodenwerkzeuge und Hilfen des sprachsensiblen Fachunterrichts werden von den Kolleginnen und Kollegen in allen Fächern eingesetzt.
- Es gibt Knowhow und geeignete Instrumente bzw. Verfahren zur Diagnose des Sprachförderbedarfs.

### Unsere Schule

- Die Lernumgebung ermöglicht eigenverantwortliches und individuelles Lernen und somit hohe Sprechanteile bzw. viele Sprachhandlungen der Schülerinnen und Schüler.
- Die Bestimmung des Förderbedarfs wird regelmäßig durchgeführt und konsequent und zeitnah in geeignete additive oder integrierte Fördermaßnahmen umgesetzt.

### Die Eltern

- Eltern werden als Experten für ihre Sprache und Kultur zur Unterstützung des Lernprozesses ihres Kindes mit eingebunden.

### Unsere Schülerinnen und Schüler

- Schülerinnen und Schüler fühlen sich bei der Verwendung der deutschen Sprache im Alltag, im Unterricht und in der von ihnen gewählten Berufswelt sicher.
- Schülerinnen und Schüler erleben eine Wertschätzung ihrer Erstsprache bzw. von Mehrsprachigkeit als Ressource.



Handlungsfeld

Kompetenzorientierung

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Gesellschaftliche, technische und mediale Dynamik und Komplexität verlangt von jungen Menschen heute ein hohes Maß an Problemlösekompetenz, Orientierungsfähigkeit, Selbstreflexion und Knowhow in Bezug auf den kompetenten Umgang mit Situationen, Informationen und Beziehungen. Nicht jede/r wird dabei ausreichend unterstützt, so dass Lebensbewältigung und Berufserfolg nicht selbstverständlich sind: Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung – und somit massiv verringerten Einstellungschancen - liegt in Nürnberg aktuell über dem Bundesdurchschnitt, dem Landesdurchschnitt und jenem der 20 größten Städte in Deutschland. Deshalb müssen wir besonders darauf achten, dass auch Kinder und Jugendliche aus sozial prekären Verhältnissen entsprechende Kompetenzen erwerben und Abschlüsse erzielen können, die ihrem Potential entsprechen.

Nach unserem Verständnis bedeutet die Erlangung von Kompetenz, dass sich alles Lernen letztendlich in situativer Handlungsfähigkeit niederschlagen muss. Das bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler in der Schule entsprechend vielfältige und regelmäßige Gelegenheiten brauchen, selbst handelnd aktiv zu werden und dieses Handeln auch zu reflektieren. Die neuen Lehrpläne aller Schularten sowie in Ansätzen auch neue Prüfungsformate setzen diesbezüglich Standards.

Die von den Bildungsstandards ausgehende Betonung dieser Perspektive hat auch kritische Stimmen hervorgerufen, die eine fachliche Verflachung fürchten, oder eine einseitige Ausrichtung auf „verwertbare“ oder messbare Kompetenzen sehen. Diese Gefahren dürfen wir als Schulleitung, Lehrkräfte und pädagogisches Personal nicht ausblenden, sondern müssen sie kritisch reflektieren und in der konkreten Ausgestaltung vor Ort berücksichtigen. Wir sind überzeugt, dass trotz aller Unschärfen und Widersprüchen der eingeschlagene Weg zu mehr ganzheitlicher Förderung ein guter Weg für unsere Schülerinnen und Schüler ist, den es gemeinsam zu gestalten gilt.

Bei der Umsetzung in der Unterrichtspraxis liegen die Herausforderungen für unsere Schulen auf folgenden Ebenen:

- ein gemeinsames Verständnis von kompetenzorientiertem Unterricht im Kollegium entwickeln
- ein gemeinsames und abgestimmtes Handeln der Lehrkräfte, um den Kompetenzaufbau stimmig von Klassenstufe zu Klassenstufe aufwärts zu fördern
- den systematischen Aufbau mit dessen Pflege bzw. Anwendungsmöglichkeiten im Unterricht zu integrieren
- das Bemühen um verbindliche Teamstrukturen für konzertierte Umsetzung und Reflexion zu unterstützen
- Lernzeiten und Lernräumen, die entsprechenden Unterricht ermöglichen, schaffen
- die Form von Leistungsrückmeldung und –bewertung anpassen.



### **Zielsetzungen**

In unseren Schulen finden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene pädagogisch bzw. didaktisch gestaltete Handlungs- und Erfahrungsräume, die ihnen vielfältige Anlässe bieten, ihre Kompetenzen in einem breiten Verständnis von erfolgreicher Lebensbewältigung zu entwickeln. Sie lernen dort für sich selbst Verantwortung zu übernehmen, mit Misserfolgen fertig zu werden und mit Engagement und Empathie gemeinsam mit anderen herausfordernde Situationen bewältigen zu können.

Sie werden von der Schulgemeinschaft unterstützt und ermutigt, die ihnen unbekannte Zukunft aktiv und selbstbewusst zu gestalten, offen zu sein für Innovationen und Veränderung und wertorientierte Entscheidungen zu treffen. Durch die vielfältigen Anforderungen, Rückmeldungen und Reflexionsanlässe auf unterschiedlichen Ebenen, die ein kompetenzorientierter Unterricht bietet, können sie ihre eigenen Potentiale erkennen und ausbauen.

### **Erfolgsindikatoren**

#### **Das Konzept**

- Mithilfe von didaktischen Jahresplänen bzw. einem Methodencurriculum ist ein Konzept zum schrittweisen und systematischen Aufbau aller Kompetenzen beschrieben.
- Die Kompetenzfelder sind klar definiert und beschreiben ein für die Schülerinnen und Schüler passgenaues Methodenrepertoire.
- Das Konzept ist das Ergebnis kollegialer Zusammenarbeit und wird vom Kollegium gemeinsam umgesetzt.
- Im Kollegium besteht Einigung zu Fragen des gemeinschaftlichen Verhaltens und der Disziplin. Mustern von Ausgrenzung wird von Lehrkräften bewusst entgegengewirkt.

#### **Unsere Schule**

- Die Umsetzung von didaktischen Jahresplänen, einem Methodencurriculum o. ä. wird durch geeignete organisatorische Maßnahmen gestützt (z. B. Klassleiterprinzip, Teamstunden, Stundenplangestaltung, Kooperation)
- Die Unterrichtseinheiten sind so gestaltet, dass kompetenzorientiertes Lernen möglich ist.
- Die Räume sind für handlungsorientiertes und individualisierendes Lernen geeignet
- Ein stringentes Classroom Management schafft die Basis für kompetenzorientiertes Lernen.

### **Der Unterricht**

- Im Unterricht werden kompetenzorientierte Aufgaben gestellt.
- Gezielt werden Unterrichtsarrangements variiert, damit die Schülerinnen und Schüler viele verschiedene Handlungskompetenzen entwickeln können.
- Facharbeiten, P- und W-Seminare, Projekte und neue Prüfungsformate werden genutzt, um den Kompetenzaufbau zu unterstützen.
- Die Schülerinnen und Schüler können einmal erworbene Kompetenzen durch passende Trainingsmöglichkeiten kontinuierlich üben und ausbauen.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten regelmäßige Rückmeldungen über ihre Fortschritte in Bezug auf ihren Kompetenzerwerb.
- In Tests und Prüfungssituationen können Schülerinnen und Schüler regelmäßig und differenziert verschiedene Kompetenzen nachweisen.

### **Wir Lehrkräfte**

- Unsere Lehrkräfte bilden sich kontinuierlich weiter im Hinblick auf die Vermittlung vielfältiger und sich im Zeitverlauf ändernder Kompetenzen.
- Sie wenden Diagnostikverfahren an, insbesondere in Bezug auf personale, soziale Kompetenzen und verhelfen so zu geeigneten Fördermaßnahmen.

### **Unsere Schülerinnen und Schüler**

- die Schülerinnen und Schüler bestehen kompetenzorientierte Prüfungen und schließen sie mit einem guten Ergebnis ab.
- Berufsschülerinnen und Schüler sind qualifiziert als Facharbeiterinnen und Facharbeiter.
- Ausbildungsbetriebe sind zufrieden mit der Kompetenzentwicklung ihrer Azubis.
- Die Schülerinnen und Schüler sind in der Lage, sich auf dem Arbeitsmarkt bzw. Ausbildungsmarkt erfolgreich zu bewerben.
- Die Schülerinnen und Schüler sind auf ein Studium gut vorbereitet.

## Überblick über Kompetenzarten – Versuch einer Begriffsklärung

Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten und zu handeln. <sup>1</sup>

Dazu gehört die Förderung der:

### Fachkompetenz

Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, auf der Basis von fachlichem Wissen und Können Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

### Selbstkompetenz

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über grundlegende Einstellungen und Haltungen, die es ihnen ermöglichen, sich auf neue Situationen, Innovationen und Veränderungen – sei es im privaten, im gesellschaftlichen oder im beruflichen Leben – flexibel und erfolgreich einzustellen.

Hierzu gehören insbesondere die Fähigkeiten

- eigene Begabungen zu entfalten,
- Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln,
- zur Entwicklung von Wertvorstellungen und zur selbstbestimmten Bindung an Werte,
- Problemlösestrategien anzuwenden,
- Ausdauer, Eigeninitiative und Engagement zu entwickeln,
- Entscheidungsfähigkeit, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit zu entfalten,
- Konzentrationsvermögen, Kritikfähigkeit, Kreativität, Lernfähigkeit und Lernwilligkeit zu trainieren,
- Selbstständigkeit und Selbstvertrauen zu entwickeln,
- systematisches Vorgehen zu erlernen,
- Verantwortungsbewusstsein, -bereitschaft und –fähigkeit zu entfalten und
- Arbeitstugenden, z. B. Pünktlichkeit und Ordentlichkeit und Zuverlässigkeit, zu entwickeln.

---

<sup>1</sup> vgl. dazu exemplarisch Lehrplan für Realschulen, Lernzielebene „1.1 Der Bildungs- und Erziehungsauftrag“ sowie Lehrplanrichtlinien für die Berufsschule, Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Büromanagement, Einführung.

### Sozialkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig dazu, im gesellschaftlichen Leben zu partizipieren,
- soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten,
- Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen
- sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen und
- soziale Verantwortung, Solidarität und Empathie zu entwickeln.

### Methodenkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen zielgerichtet und planmäßig vorzugehen,
- kommunikative Situationen zu verstehen und zu gestalten.

### Lernkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler können Zusammenhänge selbstständig und gemeinsam mit anderen verstehen, auswerten und in gedankliche Strukturen einordnen.
- Sie entwickeln Lerntechniken und Lernstrategien und nutzen diese für ein lebenslanges Lernen.

### Interkulturelle Kompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind dazu bereit und fähig, in der Schule, im Beruf und in der Gesellschaft mit Menschen unterschiedlichster Lebensbiografien und Wurzeln erfolgreich zusammenzuleben und zu arbeiten und vermögen es, dies als Wert zu schätzen.

### Medienkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler können Medien und dort dargestellte Inhalte den eigenen Zielen und Bedürfnissen entsprechend kritisch auswählen und nutzen, Mediengestaltung verstehen und bewerten, Medien selbst gestalten und sachgerecht verbreiten, Medieneinflüsse erkennen und aufarbeiten (vgl. Dieter Baake).



Handlungsfeld

Übergänge im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen

**Situation und Herausforderungen vor Ort**

Übergänge im Bildungsverlauf von Kindern und Jugendlichen sind institutionell, organisatorisch und entwicklungspsychologisch bedingt. Sie stellen für viele Heranwachsende Herausforderungen dar, die sie in ihrem Selbstbewusstsein und auf ihrem Weg ins Erwachsenwerden stärken, für andere jedoch bedeuten Übergänge Hürden, die nur schwer zu überwinden sind. Gerade in Nürnberg stieg die Zahl der Übertritte nach der Grundschule an weiterführende Schulen in den letzten Jahren stetig an, bleibt jedoch noch immer hinter anderen Städten zurück. Innerhalb der Stadt zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Übertrittsquoten in den einzelnen Schulsprengeln. Sie variieren je nach Stadtteil zwischen 20 und 90 Prozent.<sup>2</sup>

Folgende Übergangssituationen sind für unsere Schulen zu bewältigen:

- von der Grundschule in eine weiterführende Schule
- Übergang innerhalb der Sekundarstufe I und von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II
- von weiterführenden Schulen in den Beruf oder in ein Studium
- sog. „Abschulung“ und deren Folgen

Damit verbunden

- Zugang- und Weggang von Schülerinnen und Schülern
- organisatorisch bedingte Klassenzusammenlegungen und Klassenteilungen
- veränderte Zusammensetzung der Klasse z. B. mit der Wahl eines Schulzweiges
- entwicklungspsychologisch bedingte Übergangsphasen, die Auswirkungen auf den Unterricht, das Lern- und Leistungsverhalten von Einzelnen und Schülergruppen sowie die Klassengemeinschaft haben

Für Schülerinnen und Schüler bedeutet dies u. a.:

- andere Anforderungen hinsichtlich der Lerninhalte und Arbeitsweisen sowie der Unterrichts- und Schulorganisation
- häufige Wechsel der Lehrkräfte in einer Klasse.

Diese Übergangsphasen stellen für die Schülerinnen und Schüler und die gesamte Schule Herausforderungen dar, ebenso auch für Eltern. Unsere Aufgabe ist es, derartige Einschnitte nicht nur organisatorisch zu bewältigen, sondern sie im Rahmen einer wertebasierten Schulentwicklung pädagogisch gezielt zu begleiten und zu unterstützen.

**Zielsetzungen**

Durch eine bewusst gestaltete „Willkommenskultur“ wird die Identifikation mit der neuen Schule unterstützt und gelingende Beziehungen werden angebahnt. Auf der Basis einer klaren Werteorientierung werden diejenigen Kompetenzen gefördert, die die Kinder und Jugendlichen zur Bewältigung von Übergängen benötigen: Neben Sprach- und Methodenkompetenz geht es dabei mit der Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz um Persönlichkeitsbildung im umfassenden Sinn.

Partnerschaftliche Kooperationen mit den Eltern - als wichtiger Pfeiler bei der Bewältigung der Übergänge - werden initiiert und gepflegt.

Bildungsverläufe von Schülerinnen und Schülern werden gezielt begleitet und aktiv unterstützt. Die organisatorischen Herausforderungen werden schülerorientiert bewältigt.



**Erfolgsindikatoren**

**Die Beratung**

- Beratungslehrkräfte und/oder andere Berater/innen (Stufenbetreuungen, Grundschullotsen) stehen als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung und zeigen Perspektiven auf.
- Gesprächsangebote und gängige Kriseninterventionsmaßnahmen sind fest etabliert.
- mit den Herkunftsschulen findet ein zielgerichteter Informationsaustausch bezüglich der Entwicklung der Schülerinnen und Schüler statt.
- Förderdiagnosen und -maßnahmen werden dokumentiert um die Kontinuität der Fördermaßnahmen zu gewährleisten.

**Die Lehrkräfte**

- Die Lehrkräfte abgebender und aufnehmender Schularten sowie abgebender und aufnehmender Jahrgänge arbeiten zusammen und dokumentieren Schülerwege.
- Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „verstehen“ die im Kontext der Pubertät auftretenden Schulprobleme und gehen damit professionell um.
- Auf positive Gruppendynamik und Peer-Prozesse zur Integration in die Schulgemeinschaft wird besonders geachtet.

**Das Konzept**

- Die verschiedenen Maßnahmen sind zu einem stimmigen Netz verknüpft, werden regelmäßig überprüft und angepasst.
- Die Kompetenzanforderungen an den Schnittstellen werden abgeglichen.

**Die Eltern**

- Die Schülerinnen und Schüler und Eltern erhalten notwendige Informationen für die Übergänge bzw. über extern abzulegende Prüfungen.
- Zwischen abgebender und aufnehmender Schule findet in Abstimmung mit den Eltern ein zielgerichteter Informationsaustausch statt.
- Die Eltern werden in die Maßnahmen aktiv eingebunden.

**Unsere Schülerinnen und Schüler**

- die Schülerinnen und Schüler werden an den aufnehmenden Schulen und Schulstufen zu Beginn unterstützt und wertschätzend aufgenommen.
- Neue Schülerinnen und Schüler werden in die erforderlichen Arbeits- und Lerntechniken an der Schule bzw. in der Schulstufe eingeführt.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten Förder- und Vorbereitungsmaßnahmen nach oder vor einem anstehenden Wechsel.
- Die Schülerinnen und Schüler werden bei ihrer Selbsteinschätzung und der persönlichen wie beruflichen Orientierung unterstützt.



## Vorschläge für Maßnahmen der Übergangsgestaltung im allgemeinbildenden Bereich

### Übergang GS – weiterführende Schule

#### Informationsabende der GS mit Vertretern der weiterführenden Schulen

#### Informationsabende der Gym/RS für Eltern der Grundschülerinnen und Grundschülern

#### Kontakte GS – weiterführende Schule vor dem Übertritt

Gegenseitige Einladung zu Schulveranstaltungen,  
Gemeinsame Projekte,  
Schnuppertage, Vorleseprojekte in GS,  
P-Seminarprojekte für GS.

#### Kooperation von Lehrkräften der Schularten GS, MS, RS und Gym mit dem Ziel einer besseren Abstimmung bzgl. Didaktik/Methodik (in den Kernfächern) und Pädagogik zur Lösung der „Übergangslücken“

Wechselseitige Hospitationen von Lehrkräften,  
(regelmäßiger) Erfahrungsaustausch – auch über (Leistungs-)Entwicklung der ehemaligen Grundschülerinnen und Grundschüler,  
Wechselseitige Besuche von Schülerinnen und Schülern,  
Sprachförderung, Leseförderung, Aufsatzförderung für gymnasial geeignete Grundschülerinnen und Grundschüler am Ende der 4. Klasse durch Lehrkraft des Gymn.  
„überlegte“ Zusammensetzung der neuen fünften Klassen – auf der Grundlage einer z. T. großen Heterogenität der Schülerklientel.

#### „Willkommen“ am 1. Schultag

Erste Informationen: Wann, wie, in welchem Umfang?, „Ankommen“ lassen, wertschätzende Begegnung ermöglichen;

#### „Kennen-Lern-Tage (z. B. Schullandheim)“

Schlüssige Konzeption im Hinblick auf gegenseitiges Kennenlernen, Kennenlernen der neuen Schulart und Arbeitsweisen, Schritte zum Erstellen eines verlässlichen Bezugsrahmens für den Umgang miteinander, Erfahren der Gemeinschaft, Vermittlung und erste Erfahrbarkeit der „Werte“ und des wertschätzenden Umgangs, Rituale als Orientierungsrahmen;

### **Angebote zur Verbesserung des Arbeits- und Lernverhaltens**

Grundlegendes zu Arbeitsverhalten und –planung, Selbstmanagement, Lernen im Team, Selbstvertrauen und Motivation, Stärkenfindung und realistische Selbsteinschätzung sowie grundlegende Arbeits- und Lerntechniken für die 5. Jgst. im Rahmen eines Gesamtkonzeptes für Jgst. 5 – 12

Maßnahmen:

Schulung der Kernkompetenzen in wöchentlichen „Skillstunden“ durch die Klasseitung in Abstimmung mit Fachlehrkräften, Lotsin, Klassenleiterinnen und Klassenleitern der Parallelklassen, Eltern und Tutorinnen sowie Tutoren;

### **Seminar für Eltern: „Lernen fördern – die Kinder begleiten“**

Unterstützende Begleitveranstaltung für Eltern oder Eltern und Kinder: Vorstellen der Arbeitsweisen an der Realschule und am Gymnasium, Erweiterung der Kenntnisse über Lernprozesse und Unterstützungsmöglichkeiten, Umgang mit eigenen Erwartungen an das Kind, Wertschätzung des Kindes und Unterstützung bei Ängsten, Lern- und Motivationsproblemen und Selbsteinschätzung des Kindes;

### **Etablierte Beratungsangebote für Ängste und Probleme**

Feste Angebote/Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner/Beraterinnen und Berater für Schülerinnen und Schüler/Eltern zum Thema Ängste (Prüfungsangst, allgemeine Versagensängste, Umgang mit Druck, Angst vor Statusverlust und Außenseitertum in der Klasse usw.);

### **Verstärkte Förderung der mündlichen sowie schriftlichen Sprachkompetenz**

#### **Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund**

#### **Erwerb von Grundkompetenzen im Umgang mit neuen Medien**

Kompetenzerwerb (z. B. Recherche im Internet)

#### **Entwicklung eines Konzeptes für den Einsatz von Tutoren und Streitschlichtern**

#### **Klassenleiterwoche zu Beginn des Schuljahres**

#### **Lerngruppen bzw. Lerntandems innerhalb der Klasse**

#### **Feedback zu Übergangserfahrungen für Schüler und Eltern**

Klassenleiterstunden bzw. Elternabende;

#### **Zusammenarbeit mit Grundschullotsen**

Unterstützung der Transitionskompetenz. Einsatzmöglichkeiten: Fachunterricht, Förderunterricht, Intensivierungsstunden, Beratung, Probeunterricht, Ausflug, Wandertag, Schullandheim, Projektarbeit, Elternarbeit, Übertrittsveranstaltung, Konferenzen, Fachbesprechungen Hospitationen, Fortbildungen;

## Übergänge innerhalb der Sekundarstufe I

### Schulartwechsel

Individuelle Schullaufbahnberatung nach fundierter Diagnostik und Analyse der (problematischen) schulischen Situation, Unterstützung beim Wechsel durch einen zielgerichteten Informationsaustausch zwischen abgebender und aufnehmender Schule – in Abstimmung mit den Eltern;

### Neueintritte, Rücktritte, Wiederholungen, Überspringen, „Flexi-Jahre“

Lehrer als Coach, Lerngruppen zur Untertützung der Neuen bei Lerndefiziten, Wiederholerseminare bzw. Flexibilisierungsseminare, Patensysteme zur Integration in die Klassengemeinschaft;

### Entwicklungspsychologisch bedingte Übergänge

Umgang der Lehrkräfte mit Schulproblemen im Kontext der Pubertät, Ansätze gendergerechter Arbeit, Orientierungstage zu entwicklungspezifischen Themen;

### „Private“ biografische Krisen

„Professionalisierung“ der Lehrkräfte für den Umgang mit Schülerinnen und Schülern in persönlichen Krisensituationen, Informationswege und –strategien für die Lehrkräfte der Klasse, Gesprächsangebote, Optimierung gängiger Kriseninterventionsmaßnahmen; Angebot von Projekten wie z. B. „Gegensteuern“;

### Schüler, die nach 9 oder 10 die Schule verlassen

Verlässliche und zeitgerechte Informationswege über alternative Möglichkeiten der Schullaufbahn, externe Abschlüsse etc., Bewerbertraining (eventuell unter Einbezug der Schülerinnen und Schüler aus P-Seminaren, die das Projektseminar zur Studien- und Berufsberatung (BUS) bereits durchlaufen haben), Orientierungsangebote durch Praktika, Mentoren aus der Wirtschaft etc., Bewerbertraining und Berufsberatung, Möglichkeiten der Stärken-/Schwächenfindung, Interessenstests, Vorbereitung auf externe Abschlüsse;

## Übergang am Ende der Mittelstufe und beim Wechsel in die Oberstufe

### Kompetenztraining unter Einbezug von Selbst- und Sozialkompetenzen/Gesamtkonzept zur Vorbereitung auf Oberstufe und Entwicklungsbegleitung

Angebote zu Rhetorik/Präsentation/Kommunikation, Schreiben in der Oberstufe, Lern- und Arbeitstechniken für die Oberstufe, Einführung Projektmanagement, Lernberatung (eventuell Einbezug von Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschülern für die Weitergabe von Erfahrungen etc.);

### Weiterführung der Bausteine zu Lern- und Arbeitstechniken

v. a. Informations- und Materialbeschaffung, Exzerpieren, Erstellen von Lernübersichten, eigenständige Stoffarbeit und Prüfungsvorbereitung, Eigenverantwortlichkeit und Selbstmanagement bei Lernprozessen, Lernen im Team, Motivation, Weitervermittlung der Kenntnisse durch Seminare (z. B. Schülerinnen und Schüler der Q11 für Jgst. 9, Weiterführung der Bausteine in Q11/12 mit entsprechenden Inhalten);

**Zusatzangebote zur Persönlichkeitsbildung**

z. B. als Orientierungswochenende, Pädagogischer Tag statt Wandertag, Stärken und Schwächen, Interessenstests, Lebensziele, Umgang mit Erfolg und Niederlage, realistische Selbsteinschätzung, Sozial- und Berufspraktika;

**Lerngruppen bzw. Lerntandems innerhalb der Klasse**

Feste Zweier- oder Dreiergruppen (Lernpartnerschaften) mit jeweils einer Expertin/einem Experten (in einem Fach/Gebiet) als feste Ansprechpartnerin/fester Ansprechpartner, die/der dem/den anderen Unterstützung beim Lernen/Verstehen gibt (in Intensivierungsphasen, Vertetungsstunden, in wöchentlichen Treffen/Mailkontakten), Lerngruppentraining als Vorbereitung auf große Leistungsnachweise;

**Übergang für die so genannte „Einführungsklasse“ für Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss****Wechsel mit mittlerem Abschluss der Realschule, der Wirtschaftsschule und der der Mittelschule in die 10. Jgst. des Gymnasiums**

Bereitstellung zusätzlicher Förderstunden, um Lücken v. a. in den Naturwissenschaften und Sprachen zu schließen;  
Möglichkeit, Englisch oder Französisch durch eine neu einsetzende spät beginnende Fremdsprache zu ersetzen;

**Übergang in der Oberstufe am Gymnasium****Konzeption und Durchführung eines umfassenden BuS-Konzepts (Berufs- und Studienorientierung) mit Praxisbezug**

Persönlichkeitsbildung (im P-Seminar: Konzept und feste Informations- und Organisationsstrukturen für Studien- und Berufswahltests, Berufsberatung, Bewerbungstag, Assessmentcenter und Praktika für alle Schülerinnen und Schüler, Messe für Beruf und Studium, Stärken-Schwächenanalyse, Kommunikationskompetenz, Soft Skills), Abi-Coaching;

**Übergang an die Fachoberschule****Aufnahme von Schülerinnen und Schüler der Mittelschule, der Wirtschaftsschule, der Realschule und des Gymnasiums mit dem Mittleren Schulabschluss**

Möglichkeit des Besuchs der Vorklasse für Schülerinnen und Schüler der Mittelschule und der Wirtschaftsschule;  
Angebot eines spezifischen Förderkonzepts in allen Fächern zur Unterstützung während der Probezeit.



Handlungsfeld

Übergänge im Bereich der Beruflichen Schulen

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Mit Beendigung des Bildungswegs an einer allgemeinbildenden Schule steigt die Anzahl der Handlungsoptionen und gleichzeitig die Vielfalt der schulischen und nichtschulischen Akteure erheblich. Nicht alle Jugendlichen meistern diesen Übergang erfolgreich: So liegt z. B. die Quote der Vertragsauflösungen von dualen Ausbildungsverträgen in Nürnberg in den drei Ausbildungsbereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie Freie Berufe über dem Landesdurchschnitt.<sup>3</sup> Vor dem Hintergrund einer über Jahrzehnte vom IAB in Deutschland erfassten starken Korrelation eines geringen beruflichen Qualifikationsniveaus und einer hohen Arbeitslosenquote dieser Beschäftigtengruppe müssen wir in der Stadt Übergänge in den beruflichen Schulbereich, in Ausbildung, hin zu höherer Qualifizierung differenziert und jeweils passgenau für die Schülerinnen und Schüler unterstützen.<sup>4</sup> Die Herausforderungen zeigen sich insbesondere an folgenden Übergängen:

- in eine *duale oder schulische* Erstausbildung
- durch individuelle Neuorientierungen während eines Bildungsganges
  - nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis als Fachkraft
  - in eine beruflich gehobene Stelle nach Abschluss einer beruflichen Weiterbildung.
  - zu höheren Bildungseinrichtungen (insbesondere Fachhochschulen/Universitäten) und anderen Bildungseinrichtungen (u. a. auch Förderschulen)
  - durch Abbrüche (z.B. Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher)
  - aufgrund des Nichtbestehens einer Probezeit (*Ausbildungsvertrag oder schulisch*)

Nürnberg zeichnet sich im Bildungsbereich bereits durch vielfältige und differenzierte Angebote des kommunalen Übergangsmanagements aus. Gleichzeitig unterstützen externe Beraterinnen und Berater, z. B. der Berufseinstiegsbegleitung, des Mobilen Sozialpädagogischen Dienst, mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und Zielgruppen. Diese Angebote gilt es gezielt zu nutzen und bei Bedarf durch passgenaue eigene Maßnahmen an unseren Schulen zu ergänzen.

---

3 vgl. Bildungsbericht der Stadt Nürnberg 2013, S. 122

4 vgl. IAB, Berufsforschung Nürnberg, 4/2013, S 1-2

### Zielsetzungen

Übergänge werden von uns als Schulleitung und Lehrkräfte als ein integraler Bestandteil der schulischen Arbeit wahrgenommen. Die Grundhaltung „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und kein „Abgang ohne Übergang“ setzen wir konsequent in passgenaue Unterstützungsmaßnahmen um.

An unseren Schulen gibt ein differenziertes, zielgruppengerechtes und speziell auf die jeweilige Schülerschaft zugeschnittenes Übergangskonzept, das stabil implementiert ist und systematisch umgesetzt wird. Es unterstützt die Schülerinnen und Schüler auf der aktuell gegebenen „Schwelle“ bei der Qualifizierung für eine berufliche Erwerbstätigkeit und fördert gleichzeitig eine offene Haltung gegenüber der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens.

### Erfolgsindikatoren

#### Die Angebote

- An der Schule existiert eine Vielzahl an spezifischen Maßnahmen, die auf Übergänge vorbereiten oder neue Schülerinnen und Schüler aus vorgelagerten Bildungsgängen „abholen“, auch für Sonder- und Einzelfälle (z. B. Abbrüche).
- Die Maßnahmen sind altersangemessen und schülergerecht.
- Die Schule entwickelt langfristig ein differenziertes Angebot an Unterstützungsmaßnahmen im Sinne eines Gesamtkonzepts zur Unterstützung der Übergänge.

#### Die Lehrkräfte

- Die Kolleginnen und Kollegen kennen die wesentlichen Abbruchgründe ihrer Schülerinnen und Schüler.
- Die Kolleginnen und Kollegen verfügen über Knowhow in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung

#### Unsere Schule

- Die Schule arbeitet dabei vernetzt mit den vielfältigen Initiativen des Übergangsmangements zusammen und informiert diese ggf. über Veränderungen ihrer Bedarfe.
- Sie kennt und nutzt die vorhandenen Angebote und Expertinnen sowie Experten.
- Die Schule trägt dabei den aktuellen äußeren Rahmenbedingungen Rechnung, und berücksichtigt insbesondere auch Branchensituationen.
- Die Schule pflegt die Schnittstellen zu wichtigen Akteuren wie Kammern, Innungen, Agentur für Arbeit, Aus- und Weiterbildungsträger.
- Auch „nicht-sensible“ Übergänge werden aktiv gestaltet (z. B. Kompensation von Wissenslücken, berufsbezogene Zusatzqualifikationen).
- Den Schülerinnen und Schüler werden Perspektiven aufgezeigt, auch in schwierigen Fällen.

## Überblick über die Maßnahmen der Übergangsgestaltung im beruflichen Schulbereich (Auswahl)

### Vorbereitung und Übertritt in duale und schulische Erstausbildungen

- Coaching und Begleitung von Mittelschülerinnen und -schülern und Realschülerinnen sowie -schülern in die duale oder schulische Berufsausbildung (SCHLAU, IBOS)
- Lotsensystem für den schulischen Übergang Berufsschulpflichtiger durch das Team Berufsschulberatung
- Unterstützung der Schülerinnen und Schülern in den Berufsvorbereitungsklassen durch die Klassenleiterinnen und Klassenleitern bei der Suche und Begleitung während der betrieblichen Praktika (als Vorstufe zur Aufnahme einer dualen Berufsausbildung)
- Unterstützung bei der Fortführung der beruflichen Orientierung im Berufsvorbereitungsjahr in enger Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Innungen, Maßnahmenträger)
- Berufsbasar (B12)
- Unterrichtliche Kooperationen der Berufs- und Mittelschulen: Lehreraustausch in Praxisklassen, Berufsorientierungsklassen und Sprachlernklassen mit „Quali-Abschluss“
- Deutschlernklassen: Unterrichtssequenzen und Module zum Kennenlernen des deutschen Bildungssystems und zur Entwicklung eines Verständnisses für eigene Chancen im beruflichen Bildungssystem
- (Heterogene) Eingangsklassen: Tutorensysteme in Lernfeldern und Kernfächern („Schüler helfen Schülern“)
- Unterrichtsmodule zur Persönlichkeitsentwicklung und Entwicklung sozialer Kompetenzen (Teamfindungstage, Konflikttraining)
- Interkulturelles Training (auch in Kooperation mit externen Partnern)
- Ausbilderkontaktnachmittage/-gespräche (duale Partner)
  - Förderangebote für Jugendliche in schwieriger Lebenssituation u. a. durch Patenkonzept mit Ehrenamtlichen

### Übergänge nach Abschluss einer beruflichen Erstausbildung

- Existenzgründerseminare
- Assessment-Center-Training mit Kooperationsbetrieben
- Sprachzertifikate (z. B. KMK-Zertifikat Englisch in 3 Niveaustufen)
- Beratungswochen (mit Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen durch Referenten/-innen von Weiterbildungsinstitutionen vor Ort, z. B. BOS, HKK, FAW, IHK, etc.)



- Auslandsaufenthalte (insbesondere im Rahmen von Erasmus+)
- Berufsspezifische Zusatzzertifikate (z. B. REFA-Schein, Ausbildereignungsprüfung)

### Übergänge nach Abschluss beruflicher Weiterbildungen

- Präsentation von Abschlussarbeiten (Techniker-, Fach- und Meisterschulen) vor den Betrieben
- Kontaktbörsen mit Branchenunternehmen
- Existenzgründerseminare
- Berufsspezifische Zusatzzertifikate (z. B. REFA-Schein, Ausbildereignungsprüfung)

### Übergänge zu höheren Bildungseinrichtungen

- FAU-Informationseminare zum Lehramt an beruflichen Schulen
- Universitäre Kooperationsprojekte
- Studienberatung durch Schullaufbahnberater/-in den Schulen
- Duale Studiengänge
- Anerkennung von Studienleistungen für Hochschule/Universität

### Umgang mit Abbrüchen und individuelle Neuorientierung während eines Bildungsganges

- Beratung und Unterstützung bei (drohenden) Abbrüchen durch Beratungslehrkräfte und Sozialpädagoginnen und -pädagogen (auch in Kooperation mit externen Partnern)
- Kooperation mit Ausbildungsberaterinnen und -beratern der Kammern bei drohenden Abbrüchen aus betrieblichen Gründen
- Bewerbungcoaching durch Sozialpädagoginnen und -pädagogen

### Übergänge aufgrund des Nichtbestehens einer Probezeit

- Unterstützung bei der Erarbeitung/Entwicklung alternativer Bildungswege ggf. auch in Kooperation mit externen Partnern durch Beratungslehrkräfte, Sozialpädagoginnen sowie -pädagogen, Klassenleitungen
- Präventive Maßnahme: MSBS-Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schülern mit Nachholbedarf (insbes. in Kernfächern, Lernfeldern)
- Präventive Maßnahme: Individuelles Schüler(-lern-)coaching im Rahmen von MSBS





Handlungsfeld

Gebundene Ganztagschule

**Situation und Herausforderungen vor Ort**

Der Nürnberger Bildungsbericht 2013 fordert in seinen Handlungsempfehlungen einen weiteren Ausbau gebundener Modelle – vor allem aufgrund der sich abzeichnenden positiven Tendenzen für die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler. An drei städtischen Schulen gibt es bisher gebundene Angebote, an einem Standort eine vollgebundene Konzeption (Stand 2016).

Findet Schule in Form von voll-gebundenem, rhythmisiertem Ganztag statt, so ist damit ein Anspruch verbunden: Gebundener Ganztag bedeutet, dass der ganze Tag von den Lehrkräften mitgestaltet wird und das Lernen in anderen Formen stattfindet als an der Halbtagschule oder der Halbtagschule mit offenem Nachmittagsangebot. Der gebundene Ganztag ermöglicht und erfordert deshalb organisatorisch andere Zeitstrukturen, neue Kooperationsformen und zusätzliche und andere Lernarrangements, die in der Regel in einem umfassenden Schul- und Unterrichtentwicklungsprozess entwickelt und erprobt werden müssen.

Die Bewältigung folgender Punkte haben sich in den vergangenen Jahren als bedeutsam für das Gelingen herauskristallisiert:

- Veränderung von Lernzeiten und Lernformen,
- die Finanzierung von ausreichenden Betreuungszeiten, Material für bedürftige Schülerinnen und Schüler sowie externen Kooperationspartnern,
- die Gewinnung geeigneten Personals und Partner und die damit verbundene neuartige Kooperation unterschiedlicher Professionen,
- die räumliche Ausstattung und Gestaltungsspielräume,
- die Gestaltung der Schule als Lebensraum,
- die kontinuierliche Entwicklung, Reflexion und Weiterentwicklung der Konzeption.

**Zielsetzungen**

Eine ganztägige, verlässliche und kontinuierliche Betreuung ist gewährleistet, damit Familie und Beruf gut vereinbart werden können und auch Familien entlastet werden. Im Ganztag für alle findet Lernen auf der Grundlage eines erweiterten Bildungsbegriffs statt: Erworben werden sollen fachliches Wissen, methodisches Können und soziale Kompetenz, integriert werden musisch-kulturelle Bildung und die Entwicklung der Persönlichkeit jeder Schülerin und jeden Schülers.

Die Schülerinnen und Schüler erleben ihrerseits ein Eingebundensein, Kompetenzerleben und Mitbestimmung und gestalten so ihren Schulalltag in einem vertrauten Umfeld mit.

**Erfolgsindikatoren****Die Familien**

- Die Familien sind über Voraussetzungen und Anforderungen der Ganztagschule informiert.
- Die Familie steht zur Entscheidung für die Ganztagschule.
- Die Schülerinnen und Schüler sind in der Schule gut betreut und werden individuell gefördert.
- Die Familie erlebt Kompetenzen des Kindes (über die benoteten Fächer hinausgehend).
- Die ganztägige Form der Schule entlastet die Familie.
- Die Familie erlebt das Kind entspannt.
- Am Ende des Schultags ist alles Notwendige (alle schriftlichen und viele mündlichen Aufgaben) für die Schule erledigt.
- Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte geben regelmäßig Rückmeldung zum Angebot.

**Unsere Schülerinnen und Schüler**

- Die Schülerinnen und Schüler werden verstärkt gefördert beim Erwerb fachlichen Wissens und fachlicher Kompetenzen sowie sprachlicher und methodischer Fähigkeiten.
- Die Schülerinnen und Schüler erleben in erhöhtem Umfang musisch-kulturelle Bildung und werden in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Sozialkompetenz besonders unterstützt.
- Die Schülerinnen und Schüler sind eigenständig.
- Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich in ihrer Schule wohl.
- Möglichst viele Schülerinnen und Schüler erreichen einen möglichst hohen Schulabschluss.
- Möglichst wenig Schülerinnen und Schüler brechen die eingeschlagene Schullaufbahn ab.
- Der Übergang in den Beruf oder in weiterführende Schulen gelingt mehr Schülerinnen und Schüler.
- Die Schülerinnen und Schüler verfügen über fachliche, methodische, kommunikative, soziale und personale Kompetenzen

Auf den Seiten des Staatsinstitutes für Schulqualität und Bildungsforschung ISB finden Sie zur weiteren Orientierung den Qualitätsrahmen für gebundene Ganztagschulen.





Handlungsfeld

Offene Ganztagschule

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Ganztagsschulmodelle reagieren auf den Elternwunsch nach ganztägiger Betreuung sowie der Notwendigkeit umfassender Förderung im Hinblick auf Chancengleichheit. Dies ist in Nürnberg bekannt und führt mit zu einem seit Jahren kontinuierlichen, schrittweisen Ausbau der Betreuung an unseren Schulen. Soweit möglich werden in den Schulen die räumlichen Voraussetzungen geschaffen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Professionen werden angeleitet zusammenzufinden und gemeinsam die offene Ganztagschule zu gestalten. Besonders hervorzuheben ist, dass an unseren Schulen nicht nur Lehrkräfte als städtisches Personal eingesetzt sind, sondern auch Erzieherinnen und Erzieher zum Kollegium gehören.

Durch diese Zusammenarbeit ist es auch möglich, Förderbedarfe von Schülerinnen und Schüler zu identifizieren und entsprechend im offenen Ganzttag im gewissen Rahmen zeitlich individuell auf Schülerinnen und Schüler und das familiäre Umfeld abgestimmt, z. B. durch gezielte Sprach- oder musikalische Angebote zu fördern.

So verknüpft Offene Ganztagschule Halbtagsunterricht mit einer qualifizierten Förderung am Nachmittag durch geeignetes und qualifiziertes Personal.

Darauf kommt es an:

- Die Nachfrage der Eltern abdecken,
- die Räume gestalten,
- gesundes Mittagessen bereitstellen,
- eigens Personal qualifizieren,
- Kostenfreiheit beibehalten (außer Materialgelder),
- lernförderliche Atmosphäre schaffen
- regelmäßiger Austausch unserer Schulen zur individuellen Optimierung der Offenen Ganztagschulen.

**Zielsetzungen**

Die Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten wird verlässlich und bedarfsgerecht angeboten.

Die Offenen Ganztagschulen zeichnen sich durch ein umfangreiches schülerförderndes Angebot in den Bereichen Kultur, Sport, Soziale Bildung und Kreativität. Dadurch entwickeln die Schulen individuell ihr eigenes Profil, das nicht nur nach innen, sondern auch nach außen hin bekannt ist. Durch eigenes Personal und geeignet verwaltete Räume werden die einzelnen Konzepte der Schulen unterstützt. Die Schülerinnen und Schüler nehmen die Angebote der Hausaufgaben- und Lernzeit sowie Zusatzangebote je nach Profil der Schule gerne wahr und erlangen so eine umfassende Förderung.



**Erfolgsindikatoren****Das Angebot**

- Das Angebot wird bedarfsgerecht entwickelt und kann die Nachfrage abdecken (keine Warteliste).
- Das Angebot ist kostenfrei (bis auf Materialgelder).
- Ein schriftliches Konzept existiert und wird regelmäßig fortgeschrieben.
- Es gibt ein vielfältiges Angebot der Förderung und Kompetenzerweiterung.
- Es gibt ein vielseitiges, breites kompetenzorientiertes Freizeitangebot.
- Die Hausaufgaben- und Lernzeit findet in zuträglicher Atmosphäre und mit Unterstützung durch qualifiziertes Personal statt.
- Ältere Schülerinnen und Schüler werden in geeigneter Form einbezogen.

**Das Personal**

- Qualifiziertes Personal steht in ausreichender Anzahl zur Verfügung, um individualisiert fördern zu können.
- Vertretungen sind gesichert.
- Das Personal nimmt an passenden Qualifizierungsmaßnahmen teil.
- Teamarbeit wird ermöglicht, ausgebaut und durch passende Schulungen unterstützt.
- Es gibt eine institutionalisierte Kooperation mit den an der Schule eingesetzten sozialpädagogischen Fachkräften.
- Die Kooperation mit externen Partnern sowie zusätzliche Sekretariatsstunden unterstützen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Die Räume**

- Die Räume sind kind- und altersgerecht, sauber sowie ansprechend gestaltet.
- Es gibt ein abwechslungsreiches und frisches Mittagessen.

**Die Eltern**

- Eltern werden regelmäßig informiert (z. B. durch Broschüren, Info-Briefe, Elternabende).
- Die ganztägige Form der Schule entlastet die Familien.
- Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Pädagoginnen und Pädagogen äußern sich in regelmäßigen Feedbacks zufrieden.

Auf den Seiten des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung ISB finden Sie zur weiteren Orientierung den Qualitätsrahmen für offene Ganztagschulen.





Handlungsfeld

Personalentwicklung

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Der entscheidende Qualitätsfaktor unserer Schulen ist das Personal, das durch die Lehrkräfte, weitere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verwaltungsangestellte sowie die Hausmeister gebildet wird. Um die Qualität Nürnberger Schulen auch in diesem Bereich zu sichern, muss unser Augenmerk auf einer vorausschauenden Personalgewinnung sowie einer nachhaltigen und individuellen Personalerhaltung und -entwicklung liegen.

Insbesondere ist durch den hohen Anteil vieler neuer und junger Kolleginnen und Kollegen an unseren allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ein systematischer Blick auf diese Gruppe der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger nötig. Sie gut zu integrieren und die Impulse, die sie mitbringen für die Praxis fruchtbar zu machen, erfordert passende Unterstützungsangebote und Maßnahmen sowohl in der Schule selber als auch übergreifend.

Zudem sind die Anforderungen an Schulleitungen in den letzten Jahren stark gestiegen: Von der Lehrkraft mit Verwaltungstätigkeiten hin zum komplexen Gestaltungsfeld im Dreiecksverhältnis zwischen den Dimensionen Management bzw. Qualitätsmanagement, Führung und Moderation. Dafür sind geeignete Personen gezielt auszuwählen und systematisch zu fördern.

Das kommunale Schulwesen bietet in Hinblick auf die Personalentwicklung Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten, die genutzt werden sollten, um diesen und weiteren Herausforderungen aktiv zu begegnen:

- Ein positives Image der Stadt als Arbeitgeber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen aussenden,
- die richtige Einschätzung des längerfristigen Bedarfs treffen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibel und individuell lösen,
- beruflichen Perspektiven für Aufstieg und Weiterentwicklung aufzeigen,
- zunehmende fachliche Anforderungen auch im Sekretariatsbereich auffangen,
- multiprofessioneller Kooperationen unterstützen,
- den konstruktiven Umgang mit Vielfalt positiv vorleben.

Neben der zentralen und übergreifenden Personalentwicklung der Ämter kommt der dezentralen Personalentwicklung vor Ort an der jeweiligen Schule unter Federführung der Schulleitung eine entscheidende Rolle zu. Im Dialog miteinander und mit geeigneten Instrumenten wird eine gemeinsame Linie verfolgt, die die gemeinsamen inhaltlichen Leitideen der Schulentwicklung der Stadt unterstützt.

## Zielsetzungen

Die Stadt Nürnberg ist ein attraktiver Arbeitgeber – die kommunalen Schulen sind attraktive Arbeitsplätze mit einer bedarfsorientierten und schulnahen Personalentwicklung. Die Auswahl sowie die Kompetenzentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vorausschauend, zielgerichtet und nachhaltig von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit den Ämtern durchgeführt und unterstützt. Die Einbindung vielfältiger Professionen an einer Schule wird aktiv betrieben. Sensibilisierung des Kollegiums für Innovationen der Inhalte des Unterrichts und Unterrichtsmethoden sowie abgestimmte Personalentwicklungskonzepte für alle Phasen der Berufstätigkeit mit dazu passenden Weiterbildungsangeboten sorgen für ein hohes Niveau bei der qualitativen und quantitativen Versorgung der Schulen mit passendem Personal.

## Erfolgsindikatoren

### Die Schule

- Das Personalentwicklungskonzept der Schule ist mit Überlegungen zum Gesundheitsmanagement verbunden.
- Auf der Basis einer gemeinsamen Wertegrundlage sorgen gemeinsame Regeln und Rituale im Schulleben für Entlastung und höhere Wirksamkeit im pädagogischen Handeln (Salutogenese).
- passgenaue Besetzungen von Stellen
- entsprechende personalgerechte Einsatzplanung und Stundenplangestaltung
- geringe Fluktuation bzw. Krankenstände
- gute Werte in Zufriedenheitsumfragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mit geeigneten Anbietern (z. B. IPSN) werden die Fortbildungs- und Beratungsbedarfe zum konkreten Bedarf der Schule passend abgesprochen und umgesetzt
- Inhalte pädagogischer Tage und schulinternen Lehrerfortbildungen werden auf die Schulentwicklung abgestimmt.

### Der Einstieg

- Es gibt eine institutionalisierte Einarbeitungsphase für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Feste Teamstrukturen unterstützen die Eingliederung neuer Kolleginnen sowie Kollegen und bringen Entlastungseffekte durch Kooperation für alle Kolleginnen und Kollegen.
- Berufseinsteigerinnen und -einsteiger werden durch geeignete Maßnahmen unterstützt (Mentoring, BEST, usw.).

### Die Lehrkraft

- Die Einsatzplanung des Personals wird möglichst personalorientiert gestaltet, z. B. unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Mitarbeitergespräche werden aktiv und regelmäßig als Instrument für die Personalentwicklung genutzt.
- Fortbildungsbedarfe werden in einem individuellen Fortbildungskonzept eingebracht und die Teilnahme dokumentiert.
- Stundenplangestaltung, Personaleinsatz (Dauer, Klassenstufe, ...) werden im Gesundheitsmanagement berücksichtigt.

## Anregungen für Maßnahmen der Personalentwicklung an den Schulen

### Einstieg

- Begleitung von neuen Lehrkräften und Erzieherinnen und Erziehern im Einstiegsjahr (Mentoring)
- Personalentwicklungsmaßnahmen in den Anfangsjahren: Berufseinsteigerkurse nutzen
- Empfang der neuen Lehrkräfte und des weiteren pädagogischen Personals im Rathaus einplanen

### Erhaltung von Personal

- Vereinbarkeit Familie und Beruf: Individuelles Stundenmanagement an den Schulen;
- Analyse und Berücksichtigung von Teilzeitwünschen bzw. Wünsche auf Vollbeurlaubung von Lehrkräften, Umsetzungsanträge zu einer anderen städt. Schule
- Teamentwicklungsmaßnahmen im Kollegium
- Individuelles Aufzeigen von beruflichen Perspektiven

### Weiterqualifikation des Personals

- Bedarfsermittlung und daraus resultierende Entwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; passgenaue Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere in den Bereichen individuelle Förderung, Förderung Sprachkompetenz, Ganztage
- Bündelung von Fortbildungsbedarfen in verschiedenen Themenbereichen, u. a. zur persönlichen Entwicklung
- Rechtzeitige Gewinnung von Führungskräften durch interne „Potenzialanalyse“,
- Analyse und Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Schulleitungen (Coaching, ...)
- Qualifizierung von Schulleitungen zu aktuellen Themen
- Schulungen von Sekretariaten und Informationsveranstaltungen im Hinblick auf städtischen Prozesse im Finanzbereich (Bewirtschaftung von Schuletats, Produkthaushalt, Beschaffungsprozesse, ...)

### Gesundheitsmanagement

Durch einen auf den Erhalt der Dienstfähigkeit angelegten Einsatz der Kolleginnen und Kollegen, der die unterrichtliche Belastung, die Arbeitsplatzsituation in der Schule und zuhause und die individuelle gesundheitliche Situation berücksichtigt, z. B. durch Krankheitstage:

- Regelmäßige Gesundheitstage, Gesundheitsprophylaxe
- Betriebssport
- Mentoring/Coaching
- Gefährdungsbeurteilung auch unter Berücksichtigung psychischer Belastung



Handlungsfeld

Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Im Bildungsbericht 2013 wird erneut deutlich, dass wir viele Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben, die – neben Defiziten im sprachlichen Bereich - mit einer Fülle von Handycaps und Problemlagen in die Schulen kommen. Die Einrichtung multiprofessioneller Teams (MPTs) als unterstützender Bestandteil der gesamten Schulgemeinschaft, die sich regelmäßig austauschen und nach individuellen sowie präventiv konzeptionellen Unterstützungsmöglichkeiten suchen, ist eine Reaktion auf diese Situation, die mit den traditionellen Strukturen von Schule nicht mehr adäquat bewältigt werden kann.

Multiprofessionelle Teams können in verschiedenen Handlungsfeldern tätig werden: zunächst als individuelle Förderung von Schülerinnen und Schüler auf verschiedenen Ebenen im Sinne einer auf den Einzelnen bezogenen Fallarbeit (z. B. Leistungsfähigkeit, psychosoziale Kompetenzen). Darüber hinaus können sie die Etablierung präventiver Konzepte z. B. in Bezug auf die Gestaltung des Schullebens, die Entwicklung von Ganztagsangeboten oder noch weitreichender im Rahmen der inklusiven Schule unterstützen.

Aus der Erfahrung der bisherigen Arbeit sind folgende Ebenen für das Gelingen von Bedeutung:

- Unterstützung durch eine strukturelle Einbettung und Verortung in der Organisation durch Platzierung im Stundenplan und langfristige Terminsetzungen,
- transparente Klärung und Vereinbarungen von Abläufen, Kommunikationswegen und Zuständigkeiten (z. B. Fallverantwortung, Informationsweitergabe, Einberufung, Dokumentation),
- das Selbstverständnis und Standards der beteiligten Professionen, z. B. in Hinblick auf Verschwiegenheit oder Weisungsbefugnis,
- Personalressourcen der verschiedenen beteiligten professionellen Ebenen, schulintern z. B. hinsichtlich Personalschlüssel und Entlastungsstunde für eine Koordination der Maßnahmen bzw. des runden Tisches.

Aktuell (Stand 2016) sind an rund einem Drittel der städtischen Nürnberger Schulen multiprofessionelle Teams in Form sogenannter Runder Tische bereits mehr oder weniger regelmäßig und mit unterschiedlichen konzeptionellen Schwerpunkten institutionalisiert. Eine flächendeckende Ausbreitung sowie die Erprobung weiterer Formen der multiprofessionellen Kooperation stellt eine gezielte personelle Unterstützung der anderen Handlungsfelder dar.

Anmerkung: Insbesondere entstehen Teams aus verschiedenen Professionen in den Ganztagschulen und kooperieren in einer neuartigen Form (vgl. Handlungsfelder Gebundene und Offene Ganztagschule). Die beschriebenen Gelingensbedingungen gelten für diese Zusammenarbeit in gleicher Form wie für die hier dargestellten Runden Tische.



**Zielsetzungen**

Multiprofessionelle Teams erweitern und ergänzen die pädagogischen Handlungsmöglichkeiten an unseren Schulen zugunsten der Schülerinnen und Schüler an allen städtischen Schulen.

Problematische Entwicklungen von Schülerinnen und Schülern werden von uns frühzeitig erkannt und angemessen bearbeitet, wodurch alle Beteiligten entlastet werden.

Wir stellen personelle Ressourcen in Hinblick auf sozialpädagogische, schulärztliche, schulpsychologische und erzieherische Kompetenzen bereit und bündeln diese für die gemeinsame Entwicklung passender Konzepte in Hinblick auf Prävention und Intervention.

**Erfolgsindikatoren****Unsere Schule**

- Es gibt ein abgestimmtes Konzept, das in angemessener Weise Maßnahmen der Prävention und Intervention für psychosoziale Themen beinhaltet.
- An der Schule ist ein multiprofessionelles Team passend zu den spezifischen Rahmenbedingungen und Herausforderungen institutionalisiert – z. B. in Form eines Runden Tisches.
- Ein Runder Tisch ist klar abgegrenzt bzw. profiliert gegenüber anderen Gremien (z. B. Vertraulichkeit bei individuellen Fallbesprechungen).
- Die Frequenz des Runden Tisches beträgt mindestens fünf Mal im Jahr.
- Die Schulleitung nimmt regelmäßig am runden Tisch teil.
- Die involvierten Lehrpersonen nehmen regelmäßig am runden Tisch teil.
- Die Organisation (Koordination, Terminalschiene, Einladung, Leitung, Vertretung, Protokollführung, Kommunikation, Fallverantwortlichkeit...) ist transparent geregelt.
- Die Einrichtung von Runden Tischen wird bei Bedarf durch eine moderierende Begleitung unterstützt, die bei der Klärung und Festlegung des konkreten konzeptionellen Rahmens hilft.

**Die Mitglieder des Runden Tisches**

- Punktuell werden bei Bedarf weitere Professionen einbezogen.
- Erarbeitete Lösungsansätze werden von allen Beteiligten akzeptiert
- Die Beteiligten entwickeln ein Verständnis für die jeweiligen anderen Professionen und erwerben neue Kompetenzen.
- Die Beteiligten erleben die Kooperation als Entlastung.

**Unsere Schülerinnen und Schüler**

- Eine Steigerung des individuellen Lernerfolgs der (betroffenen) Schülerinnen und Schüler bezogen auf Noten, Abschlüsse, Anwesenheit, soziale Kompetenz ist festzustellen.





**Handlungsfeld**

**Internationalisierung**

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Bildung und Qualifikation übernehmen Schlüsselfunktionen für die Zukunft der Nürnberger Bürgerinnen und Bürger in einer globalisierten Welt. Die rasant verlaufende Globalisierung, Migration und Mobilität, die hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, ein verstärkter Standortwettbewerb sowie die Fortschritte neuer Informations- und Kommunikationstechnologien verändern auch die Nürnberger Gesellschaft.

Das kommunale Schulwesen findet mit der Förderung der interkulturellen Kompetenz, von Verständnis und tolerantem Verhalten im In- und Ausland, der Kenntnis der Menschenrechte, einem konstruktiven Verständnis von Diversität, Mehrsprachigkeit und Kommunikationsfähigkeit Antworten auf diese Herausforderungen. Die Aufgeschlossenheit für Innovationen und Wissenstransfer sowie die Fähigkeit, Chancen und Anforderungen eines grenzüberschreitenden Austauschs wahrzunehmen und auch zu nutzen, rücken damit als Bildungsziele in den Fokus der Aufgaben für Lehrende und Lernende sowie die gesamte Schulgemeinschaft.

**Zielsetzungen**

Die Schulen werden sich den Aufgaben konstruktiv stellen und entwickeln Konzepte, die auf dem Leitbild der Stadt Nürnberg als Stadt des Friedens und der Menschenrechte basieren. Sie bereiten junge Menschen auf die aufgeschlossene und von Empathie getragene Begegnung mit anderen im In- und Ausland vor und kultiviert Neugier, Mut und Wertebewusstsein vor. Eine auf die Zukunft ausgerichtete Schulentwicklung greift die Themen Mobilität sowie Kooperation mit internationalen Partnern auf und entwickelt handlungsorientierte Konzepte für den Schulalltag. Die Schulen bereiten die Schülerinnen und Schüler auf globale Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen vor und befähigen sie für Berufe in international ausgerichteten Unternehmen und Institutionen.

**Erfolgsindikatoren**

**Geschäftsbereich Schule, Pädagogische Ämter und IPSN**

Die Schulverwaltung stellt Netzwerke bereit, die die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation internationaler Bildungsarbeit mittels Perspektiven, Moderation und Finanzierungsstrategien ermöglichen. Die Internationalisierungsstrategie stellt einen Ausblick auf die Entwicklung des kommenden Jahrzehnts.

### Unsere Schule

Das Schulklima ist geprägt von Offenheit in Bezug auf die Begegnung mit Menschen aus vielen Nationen.

Die Berücksichtigung und Darstellung internationaler und interkultureller Bildungsarbeit ist Teil der Schulentwicklung und Schulidentität. Sie wird von Lehrenden und Lernenden mitgestaltet, indem schulbezogene Internationalisierungsstrategien entwickelt werden, die die Perspektiven zukünftiger Projekte aufzeigen.

### Im Unterricht

Ziel internationaler und interkultureller Bildungsarbeit ist die Weiterentwicklung einschlägiger Bildungsinhalte im Lehrplan hin zu einer transparenten, jahrgangs- und schulübergreifenden Perspektive der Internationalisierung bis hin zu einem international geprägten Curriculum. Skills (Fertigkeiten) und Qualifikationen sollen auch im Ausland erworben werden und für die persönliche und berufliche Entwicklung der Bürgerinnen und Bürger nutzbar gemacht werden.

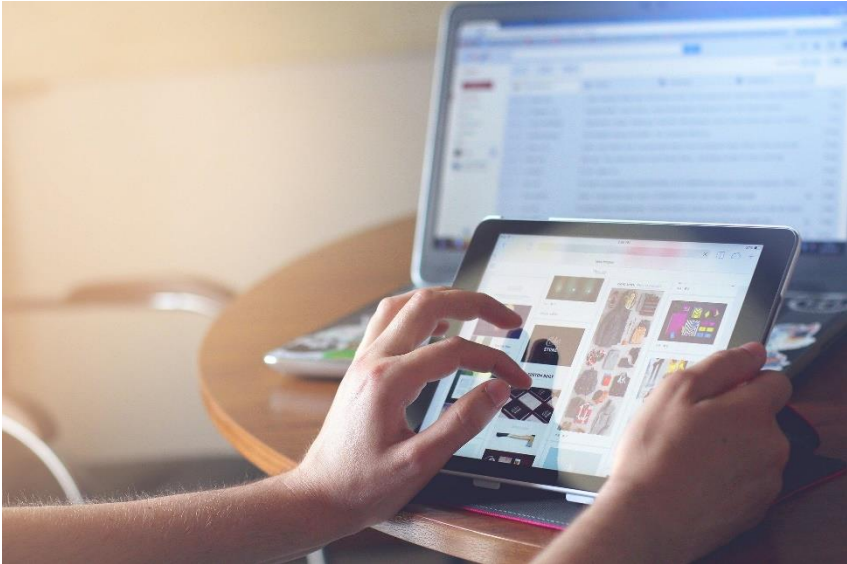
### Die Schulleitung

Die Schulleitung setzt sich für die Entwicklung und Beantragung internationaler Mobilität oder anderer Formen internationaler Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustauschs ein. Dies kann z. B. durch die Entsendung von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften ins Ausland oder die Aufnahme gleicher Personengruppen aus dem Ausland erfolgen.

### Unsere Schülerinnen und Schüler

Die Schülerinnen und Schüler begegnen Menschen aus anderen Nationen mit Respekt und Wertschätzung – innerhalb und außerhalb der Schule. Sie sind neugierig und initiativ in Bezug auf Auslandsaufenthalte und nehmen entsprechende Möglichkeiten wahr. Sie qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt einer globalisierten Welt. Sie nehmen Kontakte zu internationalen Partnern im In- und Ausland auf und stellen sich aktuellen Fragen, um Verantwortung für den eigenen Lernfortschritt hin zur Internationalisierung zu übernehmen.





Handlungsfeld

Lernen und Lehren im Digitalen Zeitalter

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Die voranschreitende Digitalisierung hat nahezu alle Lebensbereiche und zukünftige Tätigkeitsfelder junger Menschen erreicht und wird die Anforderungen an sie kontinuierlich und nachhaltig verändern.

Darauf muss die Schule adäquat reagieren, um Kindern und Heranwachsenden stets die notwendigen Kompetenzen für ihre persönliche, berufliche und gesellschaftliche Zukunft zu geben.

**Zielsetzungen**

Junge Menschen sollen das nötige Rüstzeug an sozialen, emotionalen und kognitiven Fähigkeiten erhalten, um als Bürger in einer von Digitalisierung in allen Lebensbereichen geprägten Welt, diese in demokratischen Entscheidungsprozessen verantwortungsvoll mitzugestalten.

Die Schule berücksichtigt durch die fortschreitende Digitalisierung ausgelöste Entwicklungen zeitnah und fördert stetig die Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler in allen Lebensbereichen, um in einer zunehmend von digitalen Prozessen geprägten Umwelt zu bestehen.

Ziel ist es, dass die Lernenden u. a. über folgende Kompetenzen verfügen und sie:

- im Umgang mit digitalen Medien und Techniken geübt sind,
- vertraut mit Informationsbeschaffung und –verarbeitung sind,
- selbstständig agieren können,
- reflektiert, auf ethischen Werten basierend entscheiden,
- demokratiefähig sind.



**Erfolgsindikatoren****Unsere Schule**

Digitale Bildung wird als weit mehr als nur weiteres Unterrichtsfach Informatik bzw. als zusätzliches Werkzeug für die Gestaltung von Lernprozessen betrachtet. Der kompetente Umgang mit digitalen Medien wird als neue Kulturtechnik verstanden, welche zu den traditionellen Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen hinzutritt und diese auch beeinflusst.

An der Schule gibt es die nötige Infrastruktur und Lehrkräfte verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um diesem Bildungsziel gerecht zu werden.

**Im Unterricht**

- Die Schülerinnen und Schüler nutzen im Unterricht pädagogisch sinnvoll und zielführend digitale Medien und Geräte/Instrumente.
- Sie entwickeln in vielfältigen Erfahrungs- und Lernfeldern in den unterschiedlichen Fächern Kompetenzen für den reflektierten Umgang mit den Medien in einer zunehmend digitalisierten Welt.
- Sie setzen sich mit Verhaltensregeln und einem respektvollen Umgang im virtuellen Raum auseinander bzw. eignen sich diese an.
- Bei der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse mit digitalen Medien/Lernumgebungen stehen Prozess- und ergebnisorientiertes, kritisches und kreatives Lernen im Vordergrund.
- Die Eigenverantwortung für den Lernprozess auch im Sinne eines lebenslangen Lernens ist zu stärken.
- Virtuelle Lern- und Arbeitsräume sind unabhängig von Zeit und Anwesenheit verfügbar, wodurch sich Kooperation, Organisation und Kommunikation von Lehrenden und Lernenden verändern.

**Die Lehrkräfte**

- Lehrkräfte verwenden in ihren Unterrichtsfächern digitale Medien und Werkzeuge souverän und kontinuierlich. Der Einsatz erfolgt didaktisch sinnvoll und zielführend. Damit sind sie auch Vorbild für die Schülerinnen und Schüler, wenn es um den zielorientierten und verantwortungsvollen Einsatz digitaler Medien geht. So werden digitale Medien gleichzeitig Methode und Inhalt des Unterrichts.

- Sie nutzen das Potenzial digitaler Bildung, um den Anforderungen an eine veränderte Lehr- und Lernkultur gerecht werden zu können, und gestalten diese in einem sich wandelnden Rollenverständnis hin zum Lernbegleiter aktiv mit.
  - Lehrkräfte entwickeln zusammen mit schulischen und außerschulischen Experten individualisierte Lernarrangements und machen sie für andere Lehrkräfte ebenso verfügbar wie für ihre Schülerinnen und Schüler.
- Sie bilden sich weiter, um mit den Veränderungen auf dem Gebiet der Digitalisierung Schritt zu halten.
- Die Stadt Nürnberg unterstützt ihre pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch qualifizierte Fortbildungsmaßnahmen.

### Die Schülerinnen und Schüler

- Schülerinnen und Schüler erwerben im Laufe ihrer Schulzeit kontinuierlich und systematisch alle notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen und Einstellungen, die ein eigenständiges sowie ethisch verantwortungsvolles Handeln in einer von Digitalisierung geprägten Lebens- und Arbeitswelt ermöglichen.
- Sie werden zu lebenslangem Lernen befähigt und können damit den Herausforderungen gerecht werden, die der zunehmend an Dynamik gewinnende technologische Wandel mit sich bringt.
- Ihre natürliche Neugierde für diese Innovationen wird gefördert. Dies führt zu gegenüber den neuen Technologien aufgeschlossenen, kreativen, aber auch kritischen jungen Menschen.

### Die Eltern und Ausbildungsbetriebe

- Schule, Elternhaus und Ausbildungsbetriebe arbeiten für das Ziel der Bildung junger Menschen zu selbstständigen, eigenverantwortlichen Persönlichkeiten eng zusammen.
- Sie tragen gemeinsam die Verantwortung und begleiten und unterstützen als Partner die Kinder und Jugendlichen auf ihrem Weg.



**Kompetenzen für das Lernen im digitalen Zeitalter**

- Information, Wissen, Verarbeitung
- Kommunikation, Kooperation
- Darstellung und Präsentation
- Produktion und Publikation
- Medienanalyse
- Rechtssicherheit
- Werteorientierung





Handlungsfeld

Demokratie leben und lernen

**Situation und  
Herausforderungen  
vor Ort**

Auftrag der Schule in einem demokratischen Rechtsstaat ist es, die Grundrechte zu leben und zu verteidigen. Grundgesetz und Menschenrechte sind der Maßstab und der Rahmen, in dem wir uns bewegen.

Demokratie braucht für ihren Erhalt ethische Grundhaltungen: Toleranzfähigkeit, Empathie, Gemeinwohlorientierung sowie die Wertschätzung in einer Demokratie zu leben. Dies gilt es zu wecken, zu fördern und zu festigen.

Der demokratische Grundkonsens wird durch diverse gesellschaftliche Spaltungstendenzen gefährdet, eine zunehmende Distanz zu etablierten gesellschaftlichen Institutionen ist zu erkennen. Die demokratisch legitimierten Prozesse und die aus ihnen resultierenden Entscheidungen werden zunehmend in Frage gestellt oder nicht akzeptiert.

Prozesse, die für Demokratie grundlegend sind, müssen immer wieder für alle Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte deutlich gemacht werden, auch wenn sie manchmal anstrengend und zeitaufwändig sind oder für den Einzelnen persönlich unbefriedigend ausgehen. Die breite Akzeptanz von Entscheidungen hängt von der Qualität der vorhergehenden Beteiligungsverfahren ab: Das muss erlebt und eingeübt werden. Dazu gehört eine Dialogkultur, die das Gegenüber in seiner Andersartigkeit achtet und respektiert. In Debatten erlebt man jedoch immer öfter fehlende Rücksichtnahme und mangelnde Toleranz in Hinblick auf unterschiedliche Haltungen und Ansichten.

Herausfordernd ist es, Menschen mit wenig oder ohne Demokratieerfahrung in unser demokratisches Grundsystem zu integrieren. Eine große Herausforderung ist auch der Umgang mit Parteien, Gruppen und Institutionen, die die freiheitlich-demokratische Grundordnung und das Grundgesetz in Frage stellen. Grenzen der Meinungsfreiheit und der Toleranz gilt es kritisch zu reflektieren, zu wahren und, wo nötig, mit klarer Haltung zu verteidigen.

Demokratielernen funktioniert vor allem über praktische Erfahrung mit Partizipation. Im schulischen Kontext bedeutet das insbesondere Mitbestimmung, Einflussnahme, Anstoß von Veränderungen und Übernahme von Verantwortung. Hierzu gilt es, Möglichkeiten und Freiräume im Unterricht und Schulleben zu schaffen.

Demokratischen Prozessen sind in der Institution Schule formale Grenzen gesetzt, die akzeptiert werden müssen. Innerhalb dieses Rahmens gilt es, die durchaus vorhandenen Spielräume aktiv und systematisch zu nutzen.

## Zielsetzungen

Demokratie wird an unseren Schulen wertgeschätzt, bei Entscheidungsfindungen konsequent im Rahmen der (schul-)rechtlich gegebenen Grenzen gelebt und verteidigt. Durch Information und Transparenz über Probleme und Handlungsalternativen werden Verständnis und Akzeptanz für Entscheidungen gefördert und somit das Vertrauen in demokratische Prozesse gestärkt. Kommunikation spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Sie wird an unseren Schulen geachtet, sodass verschiedene Meinungen berücksichtigt sowie akzeptiert werden. Idealerweise entsteht im Austausch Konsens zu einem Standpunkt. Die Schülerinnen und Schüler lernen, dass das Abweichen vom eigenen Standpunkt hin zu einem Kompromiss als Schritt des aufeinander Zugehens zu verstehen ist. Dieser Gedanke ist wesentlicher Bestandteil des Verständnisses von Demokratie. Die Schülerinnen und Schüler werden dabei unterstützt, eigene Standpunkte zu entwickeln und Orientierung zu finden. Sie werden ermutigt, sich einzubringen, um Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit zu erfahren. Entsprechende Gremien und weitere Partizipationsgelegenheiten werden ernst genommen und aktiv genutzt, um Schülerinnen und Schülern reiche Erfahrungsmöglichkeiten im Sinne eines learning by doing anzubieten. Möglichkeiten, die über die reinen Lehrplaninhalte zur politischen Bildung hinausgehen, werden wahrgenommen und gestaltet. Dabei werden die Lernenden von den Lehrkräften altersgerecht auf Partizipation und Teilhabe vorbereitet.

Schülerinnen und Schüler erleben und verinnerlichen Toleranz und Wertschätzung, lernen sich in andere hineinzusetzen und Verantwortung für die Gemeinschaft zu übernehmen. Dies auch in Hinblick auf das Verhalten im Bereich der sozialen Medien, wo ein verantwortlicher Umgang mit eigenen und fremden Daten und ein Bewusstsein für die Grenzen der Meinungsfreiheit gelernt wird. Dabei werden sie unterstützt und begleitet von Pädagoginnen und Pädagogen mit klaren Haltungen, die kritische Reflexion anleiten und Orientierung geben können.

**Erfolgsindikatoren**

- Der wertschätzende Dialog zwischen allen Beteiligten ist gelebte Praxis.
- Anstöße zu Veränderungen werden ermöglicht und gefördert.
- Dazu werden auch alle Gremien aktiv genutzt.
- Es gibt an der Schule aufeinander abgestimmte Bausteine und Projekte, die Möglichkeiten für eine Kompetenzentwicklung im Sinne der Zielsetzung bieten
- Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, echte Verantwortungsübernahme zu proben
- Dabei werden sie in angemessenem Maße durch Pädagoginnen und Pädagogen begleitet, um enttäuschende Partizipationserfahrungen zu vermeiden
- Im Unterricht gibt es vielfältige fest etablierte Formen der Partizipation, die Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen
- Demokratischer Diskurs und demokratische Entscheidungen werden innerhalb der Klasse und im Schulleben praktiziert
- Es gibt eine Regelung über Maßnahmen, die einzuleiten sind, wenn bei einzelnen Mitgliedern der Schulfamilie Radikalisierungstendenzen zu erkennen sind. Die möglichen Hilfseinrichtungen und Drittkontakte sind zugänglich.





Handlungsfeld

Inklusion

**Situation und Herausforderungen vor Ort**

Inklusion geht von der Verschiedenheit aller Lernenden aus und begreift diese Heterogenität als Chance für vielfältige Lern- und Bildungsprozesse, von denen alle profitieren können. Sie ist damit nicht ausschließlich auf die in der einschlägigen Gesetzgebung genannten Beeinträchtigungen (BaySchO § 31 - 34) begrenzt, sondern meint generell die Förderung bei und Überwindung von individuellen Lernbarrieren. Ein zentrales Anliegen des Handlungsfeldes besteht angesichts dieser großen Herausforderung darin, Mut zu machen, sich auf einen gangbaren Weg zu begeben: Kleine Schritte sind kein Verrat am großen Ziel! Der Inklusionsprozess ist eine stetige Entwicklung, in dessen Verlauf Veränderungen, Anpassungen und Ergänzungen notwendig und zielführend sind.

Die im BayEUG (Art. 30 a und b) beschriebenen und durch Ressourcen unterstützten Möglichkeiten schulischer Angebote wie Kooperationsklassen, Partnerklassen sowie das Schulprofil Inklusion werden in Nürnberg aktuell ausschließlich im Bereich der staatlichen Grund-, Mittel-, Förder- und Realschulen umgesetzt. Im Vordergrund bei den städtischen Schulen steht die Integration einer seit Jahren steigenden Anzahl von Schülerinnen und Schülern mit vielfältigen Förderbedarfen in Regelklassen, oft mit dem umstrittenen, weil fachlich widersprüchlichen Begriff „Einzelinklusion“ beschrieben.

Neben Migrations- oder Fluchterfahrungen spielen zunehmend psychische bzw. psychosomatische Erkrankungen eine Rolle, ebenso Einschränkungen durch gravierende Krankheiten. Insgesamt nimmt die Zahl von Kindern und Jugendlichen mit sozialemotionalen bzw. komplexen Problemlagen zu, was hohe Anforderungen an die betreuenden Lehrpersonen im Hinblick auf intensive Betreuung, notwendige Abstimmungsbedarfe mit Eltern und anderen Professionen stellt. Daraus resultiert ein zusätzlicher Bedarf an Zeit und Kompetenzerwerb. Die aktuelle Ausbildung bereitet Lehrpersonen in der Regel nicht ausreichend vor. Hier sind Angebote der Fortbildung, der Beratung und der Vernetzung nötig. Schulintern ist der Aufbau von Teamstrukturen bzw. professioneller Reflexionsangebote wie Kollegiale Beratung und Supervision notwendig, um die vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen und gute Strategien der Bewältigung im Schulalltag zu finden. Schulextern müssen neue Formen und Routinen der Vernetzung und Zusammenarbeit mit den vielen beteiligten Akteurinnen und Akteuren aufgebaut, koordiniert und gepflegt werden.

Eine gute Gestaltung der Betreuung des Übergangs von abgebender zur aufnehmenden Schule bzw. Einrichtung ist von großer Bedeutung für die Kontinuität begonnener Fördermaßnahmen. Erschwert wird dies in der Praxis zu oft durch fehlende Informationen: aus Gründen des Datenschutzes, des fehlenden Vertrauens der Eltern bzw. der fehlenden Datenerhebung insgesamt. Dadurch wird die Einschätzung des tatsächlichen Förderbedarfs oft erst festgestellt, wenn massive Probleme

auftauchen. Wertvolle Förderzeit geht verloren! Es wäre eine wichtige Aufgabe für Inklusionsberaterinnen und –berater, durch vertrauensbildende Gespräche mit Eltern diese Informationen rechtzeitig zugänglich zu machen.

Um der steigenden Heterogenität im Unterricht Rechnung zu tragen, braucht es langfristig eine (Weiter-)Entwicklung von pädagogischen bzw. didaktischen Konzepten. Dabei geht es einerseits um Formen des Lernens, die ein hohes Maß an begleiteter Individualisierung und Differenzierung ermöglichen, wie Freiarbeit, Wochenplan, Team-Teaching und Lerncoaching. Die Potentiale der digitalen Medien sollten dabei geprüft und sinnvoll genutzt werden. Andererseits geht es darum, Räume zu eröffnen, in denen komplexe Aufgabenstellungen kooperativ bewältigt werden und die Schülerinnen und Schüler mit ihren unterschiedlichen Stärken sichtbar werden können und Anerkennung erhalten. Die Basis für ein solch offeneres und vielschichtiges Lernsetting ist ein konsequentes und von allen getragenes Classroom Management mit kooperativem Lernen als Herzstück. Dazu gehört außerdem der Aufbau von entsprechenden reichhaltigen Lernumgebungen, die eine selbstständige und kooperative Nutzung digitaler und analoger Materialien ermöglichen. Entsprechende Vorbilder erfahrener inklusiver Schulen können hier genutzt werden. Sie müssen jedoch für die Situation und Möglichkeiten der jeweiligen Schule in einem systematischen gemeinsamen Unterrichtsentwicklungsprozess adaptiert werden.

### **Zielsetzungen**

Die pädagogische Arbeit an den kommunalen Schulen der Stadt Nürnberg ist an dem Ziel ausgerichtet, allen ihren Schülerinnen und Schülern barriere- und diskriminierungsfrei den Zugang zu (Aus-)Bildung, Erziehung und Begleitung zu ermöglichen.

Wir pflegen eine Willkommenskultur, die in einer positiven Haltung gegenüber Vielfalt ihren Ausdruck findet: Jede und jeder ist anders - aber gleich viel wert! Um dieser Vielfalt auch beim Lernen gerecht zu werden, orientiert sich der Unterricht an Konzepten einer inklusiven Didaktik.

Jede Schule ist durch ein Netzwerk getragen: Die sie umgebenden beteiligten Institutionen und Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen sind miteinander im Austausch und pflegen verlässliche Kooperationsbeziehungen. Intern vernetzen sich die multiprofessionellen Kolleginnen und Kollegen z. B. in Form von regelmäßig tagenden Runden Tischen. Informationen zu rechtlichen Fragen, Verfahrenswegen oder Ansprechpartnerinnen und –partnern werden zusammengestellt und gepflegt, und können von einer digitalen „Inklusionsplattform“ leicht zugänglich abgerufen werden.

Übergänge begleiten wir aktiv und finden Lösungen, um Brüche beim Wechsel von einem System ins andere zu vermeiden. Alle Kinder bzw. Jugendliche finden mithilfe von zielführender Beratung einen Platz, wo es ihnen gut geht und sie ihre Potentiale entwickeln können.

Es gibt ein funktionierendes Unterstützungssystem auch für Schülerinnen und Schüler mit Beeinträchtigungen im sozialemotionalen Bereich, dessen Ressourcen von den Schulen bei Bedarf unkompliziert abgerufen werden können. Mit dem Instrument „Förderplan“ werden schrittweise Ziele und Fördermaßnahmen abgestimmt und dokumentiert.

Die unterschiedlichen Möglichkeiten, zusätzliche personelle Ressourcen einstellen bzw. beantragen zu können, werden gezielt eruiert, bekannt gemacht und unterstützt. Auch an den noch fehlenden kommunalen Schulen wie z. B. Gymnasium und FOS können JaS-Kolleginnen und -Kollegen eingesetzt werden. Durch geeignete Maßnahme wird die Qualität von Schulbegleiterinnen und -begleitern oder ehrenamtlichen Kräften weiterentwickelt, und zwar sowohl in Hinblick auf deren individuelle Qualifizierung als auch in Bezug auf systemische Fragen.

Es gibt für die kommunalen Schulen ein eigenes, passgenaues Inklusionsmodell: Die Einzelschule gestaltet dieses Rahmenmodell für den konkreten Bedarf vor Ort aus. So hat jede Schule die Möglichkeit, in diesem Rahmen und auf der Basis eines konkreten Entwicklungskonzeptes zusätzliche Ressourcen für den Ausbau der Inklusion zu beantragen.

Für die Umsetzung der beschriebenen Aufgaben gibt es übergeordnet und schulintern klare Zuständigkeiten und definierte Schnittstellen. Die übergeordnete Stelle kümmert sich um die Abstimmung und Kooperation mit anderen städtischen und staatlichen Dienststellen sowie externen wichtigen Kooperationspartnern. Sie unterstützt im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ den Aufbau von Wissen und Lösungskompetenz an den Schulen. Eine gut durchdachte Vernetzung bzw. Kooperation mit den bestehenden Förderzentren und Kompetenzstellen sichert die Unterstützung durch Lehrpersonen mit entsprechenden Zusatzqualifikationen. Schulintern hat der Inklusionsberater/ die Inklusionsberaterin eine wichtige koordinierende und unterstützende Rolle im Geflecht der vielen Akteure und Aufgaben. Für die personelle Ausstattung sowie die Umsetzung der anstehenden Entwicklungsarbeiten stehen angemessene Ressourcen zur Verfügung.

**Erfolgsindikatoren**

Erfolgsindikatoren für die verschiedenen Ebenen der inklusiven Schulentwicklung wurden bereits ausführlich und wissenschaftlich fundiert in verschiedenen Publikationen veröffentlicht (Index für Inklusion, Leitfaden für Inklusion, QU!SQualitätsskala zur inklusiven Schulentwicklung). Die hier dargestellten Aspekte sind eine Auswahl daraus.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Ebene Lehrkräfte</b></p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusion wird als gemeinsame Aufgabe aller anerkannt und bearbeitet.</li> <li>• Lehrkräfte kennen und ergreifen pädagogische Maßnahmen, um das Miteinander der Schülerinnen und Schüler zu fördern.</li> <li>• Es gibt gezielte Fortbildungsmaßnahmen in Bezug auf eine inklusive Didaktik.</li> <li>• Lehrpersonen nutzen die Möglichkeit, sich durch Kollegiale Fallberatung, Coaching und Supervision unterstützen zu lassen.</li> <li>• Lehrkräfte sind Teil multiprofessioneller Teams, die sich gegenseitig unterstützen.</li> <li>• ...</li> </ul>               |
| <p><b>Ebene Schülerinnen und Schüler</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich akzeptiert und wertgeschätzt.</li> <li>• Sie können mit Unterschieden respektvoll und kreativ umgehen.</li> <li>• Sie haben Erfolgserlebnisse durch das Entwickeln und Zeigen-können ihrer Stärken.</li> <li>• Der partnerschaftliche Umgang wird gezielt unterstützt.</li> <li>• Schülerinnen und Schüler werden gezielt in ihrer Selbstständigkeit gefördert und gefordert.</li> <li>• Sie erreichen Abschlüsse, die Anschlussmöglichkeiten zu weiteren schulischen und beruflichen Wegen eröffnen.</li> <li>• ...</li> </ul> |
| <p><b>Ebene Rahmen</b></p>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcen werden in ausreichendem Umfang eingesetzt.</li> <li>• Förderanträge werden schnell bearbeitet.</li> <li>• Übergreifende Kooperationen werden geknüpft und gepflegt.</li> <li>• Entwicklungsprojekte werden definiert und vorangetrieben.</li> <li>• ...</li> </ul>  |

**Gemeinsam arbeiten wir für unsere Schülerinnen und Schüler.**

