

SCHULE *transparent*

MAGAZIN DES CLV UND DER FCG FÜR DIE SCHULEN VORARLBERGS | AUSGABE 5 | MAI 2022



3

Probejahr, Unterrichts-
praktikum, Induktions-
phase - und jetzt?

6

Pro-Kopf-Zuweisung -
Ressourcenzuteilung
für die Pflichtschulen
im Land!

14

Belastungen des
Lehrpersonals durch
Corona

Liebe Leserin! Lieber Leser!

Angesichts des überraschenden Angriffskrieges Russlands gegen die souveräne Ukraine, der in einer ungeheuren Brutalität völkerrechtswidrige Angriffe vor allem gegen die Zivilbevölkerung mit Tausenden Toten brachte und bringt, erscheint es einigermaßen unverständlich, wenn wir „unsere österreichischen Alltagsprobleme“ wie Corona, Auswirkungen auf die Schulen, Lehrermangel etc. überhaupt zur Sprache bringen.

Wir tun das trotzdem in dem Bewusstsein, dass wir unser Staatswesen leistungsfähig halten müssen, nicht zuletzt deshalb, um die vielen Flüchtlinge, die uns erwarten, gut aufnehmen zu können. Das wird insbesondere eine gewaltige Herausforderung für unsere Schulen werden.

Inhaltlich wird es seitens der Höheren Schule so sein, dass Michaela Germann die Evaluation der Induktionsphase zusammenfasst, Josef Heinzle beschäftigt sich mit der Herausforderung Corona für die Schule, die Belastungen, aber auch die Zukunftsperspektiven, die aufgrund der verbesserten Einschätzung des Berufs des

Pädagogen durch die Gesellschaft durchaus positiv sein können. Veronika Marte beschäftigt sich mit dem Zugang zu Bildung als ein Stück Normalität für Schutzsuchende am Beispiel der Flüchtlinge aus der Ukraine, die zu uns nach Vorarlberg kommen.



Andreas Hammerer
Personalvertreter, Vorsitzender der
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst,
Obmann des CLV Vorarlberg,
andreas.hammerer@goed.at, 0664/1124341



Michaela Germann
Vorsitzende der ÖPU Vorarlberg,
Vorsitzende-Stellvertreterin des AHS-FA
Vorarlberg, michaela.germann@oepu.at,
0664/8988833



Josef Heinzle
Vorsitzender der BMHS-Gewerkschaft
in Vorarlberg, fcg,
josef.heinzle@gmail.com, 0664/1040099



Inhalt:

- 3 | **Probekjahr, Unterrichtspraktikum, Induktionsphase - und jetzt?** | Michaela Germann
- 6 | **Pro-Kopf-Zuweisung - so lautet das neue Prinzip der Ressourcenzuteilung für die Pflichtschulen im Land!**
- 10 | **COVID-19 - Berufskrankheit** | Andreas Hammerer
- 12 | **Personalvertreterinnen**
- 14 | **Belastungen des Lehrpersonals durch Corona** | Josef Heinzle
- 18 | **Zugang zu Bildung als ein Stück Normalität für Schutzsuchende** | Veronika Marte

Impressum 5. Ausgabe:

Medieninhaber, Herausgeber:
CLV-Vorarlberg
Für den Inhalt verantwortlich:
Andreas Hammerer, Obmann

Fotos: Petra Rainer, Mauche, Shutterstock
Gestaltung: Grafik Design Moosbrugger, Egg
Druck: Wälderdruck, Egg

Probekjahr, Unterrichtspraktikum, Induktionsphase - und jetzt? Ministeriumsstudie bestätigt das Scheitern der Induktionsphase



”

Die Schule lebt von gut ausgebildeten und engagierten Lehrkräften.

Die Schule lebt von vielen gut ausgebildeten und engagierten Lehrkräften. Studien belegen, dass die Lehrpersonen den größten Einfluss auf die schulischen Leistungen der Lernenden haben. Sie wissen über Ziele, Inhalte und Methoden Bescheid und auf der Grundlage einer intensiven Lehrer-Schüler-Beziehung nutzen sie Rückmeldungen nicht nur um das Ergebnis, sondern auch um den Prozess des Lernens zu evaluieren.¹ Es ist daher naheliegend, dass der Ausbildung der Lehrkräfte und ihrem Einstieg in die Schule eine zentrale Rolle zukommt.

”

Im Rahmen des Unterrichtspraktikums erhielten die Junglehrer kompetente Unterstützung.

Bis 1988 war der Einstieg in den schulischen Berufsalltag durch das Probekjahr – die umgangssprachliche Bezeichnung für die Junglehrer als „Beiwagerl“ ist manchen vielleicht noch bekannt - geregelt. Ab dem Schuljahr 1988/89 wurde der Einstieg in den Schulbetrieb durch das Unterrichtspraktikumsgesetz neu festgelegt. „Das Unterrichtspraktikum soll Absolventen von Lehramtsstudien [...] in das praktische Lehramt an mittleren und höheren Schulen einführen

und ihnen Gelegenheit geben, ihre Eignung für den Lehrberuf zu erweisen.“² Im Rahmen ihres Unterrichtspraktikums, das als Ausbildungsverhältnis mit Rechtsanspruch konzipiert war, erhielten die Junglehrer für jedes ihrer Fächer kompetente Unterstützung durch erfahrene Betreuungslehrpersonen.

”

In der Induktionsphase kann der Mentor auch fachfremd sein.

Mit der Pädagogenbildung NEU und einer ohne sozialpartnerschaftliche Einigung beschlossenen Änderung des Dienstrechtes ab dem 1. September 2019 wurde das bewährte Unterrichtspraktikum durch die „Induktionsphase“ ersetzt. Im Gegensatz zum Unterrichtspraktikum



besteht auf die Induktionsphase kein Rechtsanspruch. Somit ist die als berufsbegleitende Einführung in das Lehramt konzipierte zwölfmonatige Induktionsphase zwingend an den Erhalt eines Dienstvertrages gebunden. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zum Unterrichtspraktikum besteht in der Betreuung und Unterstützung der Junglehrer in ihrem ersten Praxisjahr. Waren es beim Unterrichtspraktikum je eine Betreuungslehrperson pro Klasse für das jeweilige Fach, so sieht die Induktionsphase nur einen Mentor unabhängig von der Fächerkombination vor.

Von Beginn an gab es von Seiten der Lehrerschaft große Bedenken, ob die jungen Kolleginnen und Kollegen auf diese Weise optimal bei ihrem Berufseinstieg betreut werden können. Eine im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung von der Universität Wien durchgeführte neue Studie zur Induktionsphase im Lehramt bestätigt diese Einschätzung. Die Evaluationsstudie, eine Online-Befragung (565 Anwärter, 646 Mentoren) kombiniert mit einer vertiefenden Interviewstudie (24 Anwärter, 27 Mentoren) weist auf ernstzunehmende Probleme bei der Umsetzung der Induktionsphase hin.³



Eine Studie des Bildungsministeriums betätigt Probleme bei der Umsetzung der Induktionsphase.



Als das größte Problem wird das fachfremde Mentoring gesehen.

Als das größte Problem der Induktionsphase wird das fachfremde Mentoring gesehen. So findet etwa im Bereich der Sekundarstufe in über 40 Prozent der Fälle ein fachfremdes Mentoring statt. Sowohl von den Junglehrern als von den Mentoren wird betont, dass eine fachfremde Konstellation die Qualität der Unterstützung mindert, da eine angemessene Betreuung und Begutachtung bei ungleichen Fächern sehr schwierig bis fast unmöglich sind. Im Rahmen der in dieser Studie durchgeführten Interviews wurde immer wieder mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass ein Mentoring für den Unterricht vor allem dann wirksam werden kann, wenn es fachspezifisch angelegt ist.⁴



Die Arbeitsbelastung ist zu hoch.

Ein weiteres Problem der Induktionsphase sind laut Studie die negativen Auswirkungen der hohen Arbeitsbelastung. Bei einem Mittelwert von 18 Stunden in der Sekundarstufe bleibt den Junglehrern nicht nur wenig Spielraum für eine gründliche Vor- und Nachbereitung, sondern auch für die Zusammenarbeit mit den Mentoren. Dieses Zeitproblem führt zu Belastungen und Überforderungen und steht einer sukzessiv voranschreitenden professionellen Entwicklung im Wege. Auch von Seiten der Mentoren wird die hohe Belastung der Junglehrer im ersten Dienstjahr kritisiert und als Problem benannt. Aufgrund der Rahmenbedingungen wie einer vollen Lehrverpflichtung und weiterer Dienstaufgaben und den begleitenden Seminaren im Rahmen der Induktionsphase bleibe wenig Zeit für eine angemessene fachliche und persönliche Betreuung. Mentoren äußern sich dahingehend besorgt, dass Junglehrer unter solchen Rahmenbedingungen schon in den ersten Jahren ins Burnout schlittern oder dem Schulbetrieb den Rücken kehren. Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang wäre eine großzügige zeitliche Entlastung der jungen Kolleginnen und Kollegen, wobei man sich im Zusammenhang mit der Unterrichtstätigkeit an den zeitlichen Rahmenbedingungen des Unterrichtspraktikums orientieren könnte.⁵

Quellen:

- 1) <https://www.bildung-mv.de/lehrer/fort-und-weiterbildung/schule-zum-leben/hattiefuer-gestresste-lehrer/> am 20.03.2022
- 2) https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XVII/I/I_00461/imfname_264566.pdf
- 3) <https://www.waxmann.com/index.php?elD=download&buchnr=4348>
- 4) ebenda
- 5) ebenda



Der Einstieg in die Schulpraxis muss verbessert werden.

Um den stark veränderten Bedürfnissen in den Klassen gewachsen zu sein, bedarf es fachlich profund ausgebildeter und pädagogisch bestens geschulter Lehrer. Neben einer guten universitären Ausbildung ist daher auch der begleitete Einstieg in die Schulpraxis von großer Bedeutung. Die aktuelle Evaluationsstudie zeigt die Schwachstellen der Induktionsphase klar auf. Das BMBWF hat auf die Evaluationsergebnisse reagiert und unter anderem eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Man kann nur hoffen, dass es nicht nur bei der Einsetzung einer Arbeitsgruppe bleibt, sondern entsprechende Veränderungen zum Wohle der jungen Kolleginnen und Kollegen ausgearbeitet und zeitnah umgesetzt werden.



Mag. Michaela Germann

Jg. 1961, hat 1980 am BG/BRG Rechte Kramszeile in Krams maturiert und anschließend in Wien Geschichte und Geographie studiert. Sie lehrte an mehreren Wiener Gymnasien, ehe sie mit ihrem Mann Markus nach Vorarlberg zog. Seit 2003 unterrichtet sie am BG Lustenau, wo sie Obfrau der Personalvertretung ist. 2012 verhinderte sie mit den Schulpartnern die überfallsartige Einführung der „Modellregion Lustenau.“ Seit 2014 ist sie Vorsitzende der Österreichischen Professorenunion (ÖPU) in Vorarlberg und stellvertretende Vorsitzende des Vorarlberger Fachausschusses, seit 2015 Vizeobfrau der ÖAAB-Lehrerinnen und Lehrer in Vorarlberg. 2019 wurde sie in den Zentralausschuss der österreichischen AHS-Lehrer gewählt.

Pro-Kopf-Zuweisung - so lautet das neue Prinzip der Ressourcenzuteilung für die Pflichtschulen im Land!



Mit dem Schuljahr 2022/23 wird die Stunden-Ressourcenzuweisung auf neue Beine gestellt. Bisher prägten deutliche Unterschiede zwischen den Schulformen im Pflichtschulbereich die Art der Zuweisung. Das bisherige Prinzip richtete grundsätzlich vor allem an der Klassenzahl der jeweiligen Schule aus.

Andreas Hammerer:

Was hat sie bewogen, das Ganze neu aufzustellen bzw. neue Wege in der Zuweisung zu gehen?

Bildungsdirektorin Evelyn Marte-Stefani:

Zunächst sind es gesetzliche Gründe. Aufgrund des BD-Einrichtungsgesetzes 2017 sowie des Schulorganisationsgesetzes hat sich die Ressourcenzuteilung in allen Bildungsdirektionen in Österreich nach klaren Kriterien zu orientieren – es sind dies die Zahlen der Schülerinnen und Schüler, das Bildungsangebot, der sozioökonomische Hintergrund und der Förderbedarf der Schülerinnen und Schüler. Das war auch eine Forderung des Rechnungshofs.

Zum Zweiten war für uns maßgebliches Ziel, die einzelne Schülerin und den einzelnen Schüler in den Mittelpunkt der Stundenzuteilung zu stellen. Da sind wir uns ja alle einig, ihnen müssen in erster Linie die Vorteile des neuen Systems zugutekommen. Im Weiteren soll das neue Zuteilungsmodell mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die einzelne Schule eröffnen, es sollen mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und eine deutliche Vereinfachung erfolgen.



Einsparungsvorgaben gab es zu keinem Zeitpunkt.

Evelyn Marte-Stefani

Nun, wenn man als Gewerkschafter hört „Umstellung der Ressourcenzuteilung“, dann schrillen die Alarmglocken: Hier besteht die Gefahr, dass Einsparungen möglichst verdeckt umgesetzt werden könnten. Da der Rechnungshof das Land Vorarlberg schon mehrfach wegen des Überzugs im Stellenplan gerügt hat, ist aus meiner Sicht dieser Verdacht nicht ganz unbegründet. Waren also Einsparungen im System eine politische Vorgabe seitens der Landesstatthalterin oder des Landeshauptmannes?

Einsparungsvorgaben gab es zu keinem Zeitpunkt. Im Gegenteil, der Landesstatthalterin war es ein wesentliches Anliegen, dass es gerade vor dem Hintergrund der Lehrpersonal-situation zu einer verstärkt schüler/innenorientierten Zuteilung kommt.

Besonders wichtig war mir das gemeinsame Vorgehen im Einvernehmen aller Beteiligten - der Landesstatthalterin, des Zentralausschusses der allgemein bildenden Pflichtschulen, der Gewerkschaft und der Bildungsdirektion. Unverzichtbar war für mich die bestmögliche Kommunikation, wofür wir eigens auch eine externe Organisationsberatung zur Unterstützung beauftragt haben. Diese Kommunikation begann schon damit, dass von Anfang an Schulleiter/innen aller Schularten an den Arbeitsgruppen teilgenommen haben. Diese Rückmeldungen waren für uns sehr wertvoll und von wesentlicher Bedeutung, bevor wir das Gesamtkonzept den Schulen vorgestellt haben. Der Monat März wurde für Planungsgespräche der Schulen mit den jeweiligen Schulqualitätsmanager/innen und den Mitarbeiter/innen der Personalabteilung genutzt. Die Umstellung soll von allen Betroffenen getragen werden, nur so bedeutet dies ein Gewinn für uns alle.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass dies gut gelingen wird und bedanke mich herzlich für die Zusammenarbeit, das Mitdenken und die Bereitschaft aller Schulen. Vielen Dank!



Führend zuständig für dieses Projekt war Andreas Kappauer, der pädagogische Leiter der Bildungsdirektion.

Ist das nicht eher eine Themenstellung des Landesteils der Präsidiäle der BiDir? Warum entschieden Sie sich für diese Aufgabenverteilung?

Andreas Kappauer war federführend in der Projektleitung tätig und hat den vergangenen Sommer gemeinsam mit Johannes Flatz für konkrete Berechnungen aufgewendet und großartige Knochenarbeit geleistet. Dafür nochmals herzlichen Dank! Der Präsidiälbereich war von der ersten Besprechung und den ersten Überlegungen an sehr eng eingebunden. Es ist selbstverständlich ein Gemeinschaftsprojekt.



Ich hörte von mehreren Seiten Nachteiliges über die Ressourcenzuteilung

Andreas Kappauer

Andreas Hammerer:

Was waren die Grundüberlegungen, die sie der „Ressourcenzuteilung Neu“ zu Grunde gelegt haben? Was ist das Ziel?

Pädagogischer Leiter Andreas Kappauer:

Gleich zu Beginn meiner Tätigkeit als Pädagogischer Leiter, als ich erste Orientierungsgespräche mit Schulleitungen aus Volks-, Mittel- und Sonderschulen geführt habe, hörte ich von mehreren Seiten Nachteiliges über die Ressourcenzuteilung: Kleine Schulen würden begünstigt, Schulen in Gunsträumen seien besser ausgestattet, besonders Schulen mit großen Herausforderungen würden mehr Stunden brauchen etc. Ein erster Vergleich aller Schulen einer Schulart brachte sodann große Unterschiede zu Tage, die sich vor allem auf Schulgröße und durchschnittliche Klassengrößen zurückführen ließen. Erste Überlegungen, ob eine Zuteilung auf Basis von Schüler/innenzahlen und nicht mehr auf Basis der Klassenzahl mehr Gerechtigkeit und mehr Planbarkeit bewirken würde, erwiesen sich als vielversprechend. Aber auch als riesige Herausforderung, da es galt, möglichst viele Interessen unter einen Hut zu bringen. Zentral war in dieser Phase die Zusage der Verantwortlichen im Land, dass das

Gesamtkontingent und damit auch die zusätzlichen Landesressourcen jedenfalls gleichbleiben können.

Die Ziele der neuen Ressourcenzuteilung sind:

- Mehr Gestaltungsmöglichkeit und Flexibilität für Schulen (regionale Bedürfnisse)
- Wegfall der großen Unterschiede bei der Klassenteilungszahl
- Mehr Transparenz
- Bessere Vergleichsmöglichkeit
- Deutliche Vereinfachung



Als im vergangenen Schuljahr die Überlegungen erstmals den Schulleitungen präsentiert wurde, war der Aufschrei groß. Besonders die „roten Balken“ in der vorgestellten Grafik ließen die Schulleitungen kleinerer und kleiner Standorte befürchten, dass ihre Schulen so nicht mehr existenzfähig wären. Als dann im Herbst 2021 zusätzlich bekannt wurde, dass in Wien die Ressourcen-Umstellung zu überhastet und mit großem Ärger vollzogen wurde, fühle man sich in der Skepsis zusätzlich bestärkt. Was haben Sie gemacht, damit die Umstellung gelingt und die Befürchtungen nicht eintreten? Oder war gar die große Veränderung in der Schullandschaft das Ziel?

Alle Schulen, und darüber herrschte innerhalb des Projektteams immer Konsens, müssen weiterhin das Bildungsangebot, für das sie stehen, anbieten können. Klar, manchmal ist es nötig, die eine Teilung oder die andere Teamteaching-Situation zu überdenken. Andere Schulen können mit etwas mehr Stunden planen als bisher.

Um aber nicht nur vom Schreibtisch aus zu agieren, haben wir von Beginn an Schulleitungen aller Schularten, die Personalvertretung und die Gewerkschaft in die Besprechungen einbezogen. Das hat zwar manche zusätzliche Schleife mit sich gebracht, aber schlussendlich hat sich jede dieser Schleifen rentiert, denn ohne die Expertise von der Basis wäre das Projekt zum Scheitern verurteilt gewesen.

In welchen Schritten wird jetzt die Reform der Zuweisung umgesetzt?

Im März fanden die Planungsgespräche in den Regionen mit den Schulleitungen statt. Mit dabei waren auch die Diversitätsmanager/innen und Vertreter/innen der Personalabteilung. Ziel war es, die neue Zuteilung zu erklären und vor allem auf konkrete Fragen der Schulleitungen einzugehen. Im April sollen in einer abschließenden Besprechung des Leitungsteams Rückmeldungen und noch offene Fragen besprochen werden, sodass möglichst noch vor Ostern alle Parameter für die Berechnung im kommenden Jahr fixiert sind. Das muss auch so sein, weil im Mai die konkreten Planungen der Schulen für das kommende Jahr beginnen müssen.

Reformen haben so an sich, dass, wenn auch gut vorbereitet, im Vollzug dann doch noch die eine oder andere so nicht eingeschätzte Schwierigkeit auftaucht. Ist das alles jetzt so in Stein gemeißelt, bzw. sind bereits im Zuge des Aussendens an die Schulen Dinge aufgefallen, die einer Korrektur unterworfen werden sollten?

Wir haben immer betont, dass eine derartige Umstellung sehr komplex ist und dass es unbedingt notwendig sein wird, nach einem Jahr mit neuer Ressourcenzuteilung eine Evaluation zu machen: Was hat gut, was hat weniger gut funktioniert, wo gab es Härtefälle, was kann man im Sinne der Schulen verbessern etc.



Im März fanden die Planungsgespräche in den Regionen mit den Schulleitungen statt.

Andreas Kappauer

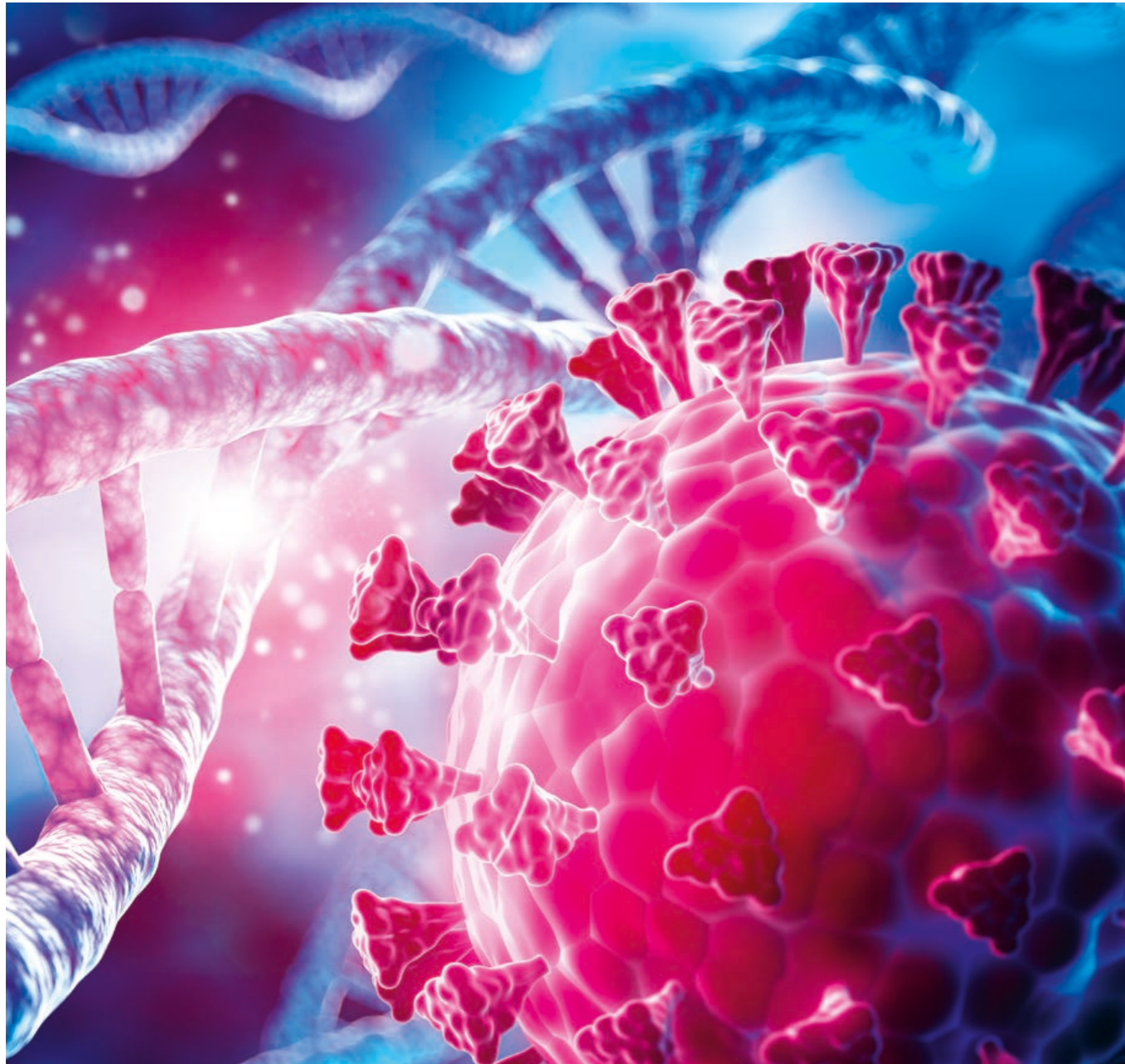
Im Zuge des Projektes wurde auch die Form der administrativen Entlastung für die Schulleitungen neu aufgestellt. Wie wird dabei hinkünftig vorgegangen?

Ich darf die drei wichtigsten Veränderungen anführen:

- Die Berechnung der administrativen Entlastung wurde auch von Klassen- auf Schüler/innenzahlen umgestellt,
- die Anstellungsmöglichkeiten für Sekretariatskräfte wurden geschaffen und
- der Umfang, das Gesamtausmaß, wurde fast verdoppelt.

Wir haben somit die Chance, dass im Herbst alle Schulen eine Unterstützungskraft für die Verwaltung haben werden. Die Klein- und Kleinstschulen im Verbund, größere Schulen in Teilzeit – aber in Summe alle in einem Umfang, damit Schulleitungen wirklich entlastet werden.

COVID-19 - Berufskrankheit



In der Regel handelt es sich bei Berufskrankheiten um chronisch verlaufende Erkrankungen, die klar auf eine bestimmte Ursache zurückzuführen sind. Laut Berufskrankheitenliste, die in der 1. Anlage des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) festgeschrieben ist, kann unter Nr. 38 eine Infektionskrankheit als solche anerkannt werden. Somit kann eine in Ausübung der beruflichen Tätigkeit im schulischen Dienst verursachte Infektion mit COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt werden.

Dadurch können bei einer Infektion im schulischen Kontext in weiterer Folge Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung (BVAEB und AUVA) bestehen. Voraussetzung dafür ist, dass die Ansteckung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bei einer beruflichen Tätigkeit in der Schule erfolgt ist.

Meldung (Formulare auf den Websites der BVAEB und AUVA)

Für Beamte:

- Mittels Formulars durch den behandelnden Arzt oder durch die Schulleitung.
- Ein Fragebogen muss durch die Lehrperson selbst zur genaueren Abklärung ausgefüllt werden. Dabei werden nähere Informationen zur möglichen Infektionsquelle erhoben, um die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung im Zuge der Dienstausübung beurteilen zu können.

Für Vertragslehrpersonen:

3 Möglichkeiten der Meldung:

- formloses Schreiben der Lehrperson,
- durch die Schulleitung mittels des Formulars „Unternehmen“ oder
- durch den Arzt über ein dafür vorgesehenes Formular

Es ist die Meldung durch die Schulleitung bzw. den Arzt zu bevorzugen, da diese die Prüfung des Sachverhaltes verkürzt.

Wie auch bei Arbeitsunfällen sind die Dienstgeber zur Meldung einer Berufskrankheit verpflichtet. Grundsätzlich sollte die Meldung innerhalb von 5 Tagen erfolgen, sie kann allerdings bis zu 2 Jahren nach der Erkrankung nachgeholt werden.

Auch bei einem milden Verlauf ist es grundsätzlich ratsam, da eine Anerkennung bei eventuell später auftretenden Krankheitsfolgen wichtig ist.

Wenn eine Berufskrankheit anerkannt ist, wird seitens des Sozialversicherungsträger übernommen:

- Heilbehandlung
- Rehabilitation
- Eventuell eine finanzielle Entschädigung des Betroffenen bzw. der Hinterbliebenen



Andreas Hammerer

Jg. 1966, Mittelschullehrer für Geschichte und Deutsch, unter anderem seit 2012 ist er Mitglied im Zentralkomitee für Landeslehrpersonen in Vorarlberg, seit 2017 Obmann des CLV Vorarlbergs, 2021 Vorsitzender der Gewerkschaft öffentlicher Dienst in Vorarlberg.

Personalvertreterinnen



Vor- und Nachname: Sabrina Haid

Alter: 41 Jahre

Wohnort: Dornbirn

Stammschule: VS Hohenems Schwefel

Mitglied im DA: Dornbirn

Mitglied in der Landesleitung der Gewerkschaft der Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer in der GÖD

Bisher unterrichtet an: VS Hohenems Herrenried, VS Mittelberg Kleinwalsertal, VS Hohenems Markt

Warum ich gerne Lehrerin bin?

Weil ich die Vielfältigkeit des Alltags, das gemeinsame Lernen und Lachen und das Leuchten in den Kinderaugen, wenn sie etwas Neues entdeckt haben, sehr bereichernd finde.

Warum ich mich als Personalvertreterin und Gewerkschafterin engagiere?

Weil ich gerne auch mal über den Klassen-Tellerrand hinausschaue, vielseitig informiert werden möchte und die Interessen von Kolleginnen und Kollegen gerne vertrete.



Vor- und Nachname: Petra Voit

Alter: 39 Jahre

Wohnort: Dornbirn

Stammschule: VS Wolfurt Bütze

Mitglied im DA: Dornbirn

Mitglied in der Landesleitung der Gewerkschaft der Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer in der GÖD

Bisher unterrichtet an: (VS Lehrerin seit 2004) VS Lauterach Dorf, VS Bregenz Stadt, VS Wolfurt Bütze (nach der Karenz dort gestartet)

Warum ich gerne Lehrerin bin?

Der Wissensdurst und die Begeisterungsfähigkeit der Kinder ist jeden Tag aufs Neue schön. Kein Tag ist wie der andere, wenn so viele verschiedene Charaktere mit ihren Wünschen, Vorstellungen, aber auch Problemen am Morgen in der Klasse zusammenkommen. Diese Abwechslung jeden Tag, den Kindern Wissen zu vermitteln und sie beim Aufwachsen begleiten zu dürfen, macht das Schöne an diesem Beruf aus.

Warum ich mich als Personalvertreterin und Gewerkschafterin engagiere?

Alle Lehrer sind mit den großen Herausforderungen in diesem Beruf sehr gefordert. Als Personalvertreterin ist es möglich, sie dabei zu unterstützen und bei Fragen und Problemen zu helfen.

Belastungen des Lehrpersonals durch Corona

Aber: Erhöhte Anerkennung für die Lehrerschaft

„Was sind drei Lehrer? – Ein Jahr Urlaub!“ Wer kennt sie nicht, die Lehrerwitze, mit denen ein Beruf abgewertet werden soll? Gerne auch als Halbtagsjob abqualifiziert, werden Lehrkräfte immer wieder in der gesellschaftlichen Stellung weiter nach hinten gereiht – vor allem vom Stammtisch, seriöse Befragungen reihen die Lehrer im gesellschaftlichen Ansehen weit vorne!



”

Deshalb ist es auch erfreulich, dass immer noch junge Leute sich für den Lehrberuf begeistern lassen.

Auf der anderen Seite zählt der Lehrerberuf zu den Berufsgruppen mit sehr hohen Burnout-Raten und Anträgen auf Dienstunfähigkeit. Auch und gerade Corona hat diesen Zustand nicht verbessert. Laut einem Bericht des Bildungsmagazins „news4teachers“ sieht die Bilanz zur Lehrergesundheit ernüchternd aus:

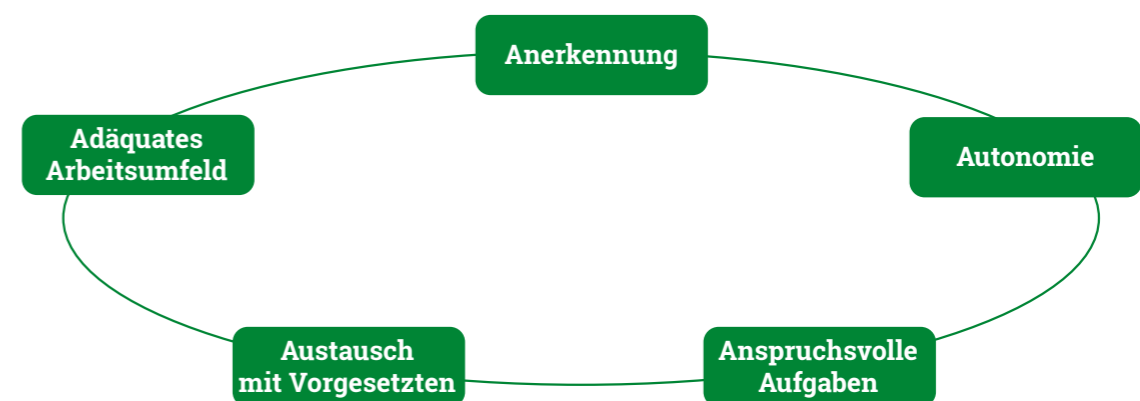
- Nur 17%(!) aller Lehrer/innen gelten als gesund
- 31% leiden bereits unter Burnout, einem umfassenden Erschöpfungssyndrom oder Depressionen
- Mindestens 29% sind akut gefährdet, in einen ähnlichen Zustand zu gelangen.

Von einer Million Lehrkräften in Deutschland, Österreich und der Schweiz sind also etwa 600 000 in einem besorgniserregenden Zustand. Zudem nehmen die wenigsten von ihnen die notwendige professionelle Hilfe in Anspruch. Der Schulleiter, Autor und Experte für Gesundheitsförderung, Carsten Bangert, hat die Grundbedürfnisse erfolgreicher Lehrkräfte als die „5 A“ zusammengefasst:

- Anerkennung und Wertschätzung
- Autonomie im Handeln (Verantwortung)
- Anspruchsvolle Aufgaben

- Austausch mit Vorgesetzten
- Adäquates Arbeitsumfeld

Zum adäquaten Arbeitsumfeld zählen vernünftige Arbeitsbedingungen, eine angemessene Ausstattung und unterstützende Kolleg/innen. Nun wissen wir, dass selten alle diese 5 Komponenten in befriedigendem Ausmaß vorhanden sind. Zudem gibt es genug „Baustellen“ im System Schule. Darüber hinaus wächst die Aufgabenfülle, die an die Schulen übertragen wird, in beängstigendem Ausmaß.



Die Grundbedürfnisse erfolgreicher Lehrer/innen (vgl. Bangert, 2020, S. 118)



Und dann noch Corona: In einer Befragung gaben 90 Prozent der Lehrkräfte an, der Schulunterricht sei im Vergleich zu den Vorjahren deutlich anstrengender geworden. Als Gründe werden genannt:

- das Durchsetzen der Corona-Maßnahmen bei den Schülern
- der eigene Gesundheitsschutz
- der Ausfall von Kollegen

28 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer zeigen eine ausgeprägte Erschöpfung, die Corona-Situation habe die Symptome verschärft. Bemerkenswert ist, dass weibliche Lehrkräfte sich am stärksten beeinträchtigt fühlen.

Aber es gibt auch erfreuliche Folgen der Pandemie. Der Zuspruch zur Schule und zum Präsenzunterricht hat gewaltig zugenommen. In Umfragen gaben zwei Drittel der Schüler an, sich wieder auf analoge Schularbeiten

mit echten Lehrern zu freuen. Schülern fehlten v.a. auch die Mitschüler. „Den Eltern kam sehr schnell die Erkenntnis, dass sie als ‚Ersatzlehrer‘ doch schnell an ihre Grenzen kommen“, wie Wolfgang Türtscher in einem Kommentar „Schule und Corona“ (ÖAAB-kompakt) am 14.7.2020 schreibt. Noch drastischer drückt diese Erfahrung Klaus Eckel am 22.3.2020 im Kurier als leidgeprüfter Vater aus: „Ich bin mir sicher, in wenigen Wochen werden sich sämtliche Eltern einig sein: Wir haben die besten Schulen der Welt. Wir fordern weder Lehrplanreform noch motivierte Pädagogen. Es genügt, wenn sie das Gebäude aufsperrten.“



Ich bin mir sicher, in wenigen Wochen werden sich sämtliche Eltern einig sein: Wir haben die besten Schulen der Welt.

Klaus Eckel

Und Wolfgang Türtscher ergänzt sehr treffend: „Das Schuljahr 2019/20 wird, wenn es einmal seriös evaluiert worden ist, als eines der innovativsten seit dem Kriegsende 1945 in die Schulgeschichte eingehen – wir haben alle viel gelernt und bewiesen, dass wir auch mit großen Herausforderungen umgehen können. Das ist eigentlich eines der schönsten Komplimente, das wir unserer Schule machen können!“

Neben den belastenden Erfahrungen für Lehrpersonen geben solche Äußerungen doch wieder Hoffnung auf positive Effekte für den Schulbetrieb und das Lehrerbild.

Deshalb ist es auch erfreulich, dass immer noch junge Leute sich für den Lehrberuf begeistern lassen. Bei Befragungen von Studierenden kamen folgende Antworten, warum sie den Lehrberuf ergreifen möchten: Das Vorbild Familie spielt eine Rolle, d.h. Mutter, Vater oder beide sind als Pädagogen tätig. Sie haben das Gefühl, einen wichtigen Beruf auszuüben. Der Blick auf die Welt zeigt ihnen, wie wichtig Bildung für die Entwicklung einer Gesellschaft ist. Kein Fach ist uninteressant, wenn es die Lehrperson versteht, dafür zu begeistern. Zuletzt hat ihnen die Pandemie gezeigt, wie sicher gerade dieser Beruf sein kann. Stellvertretend für viele erklärt Mateo: „Ich liebe es, Kinder zu unterhalten und ihnen ein Lächeln aufs Gesicht zu zaubern. Ich möchte einem jungen Genie den ersten Stupser geben und allen beibringen, aus ihren Fehlern zu lernen und die Dinge nicht einfach hinzuschmeißen.“



Das sind doch gute Aussichten. Es bleibt nur zu hoffen, dass es nicht zu wenige sind, die die Begeisterung für diesen Beruf teilen.



Mag. phil. Josef Heinzle
geb. 1962 in Feldkirch, Matura 1980 am BG Feldkirch, Studium Lehramt Musik und Kath. Religion an der Universität und am Mozarteum Innsbruck, Reifeprüfungskonzert Orchesterdirigieren 1980 am Konservatorium Innsbruck, Lehrtätigkeit, Personalvertreter, Obmann der GÖD-BMHS in Vorarlberg seit 2017, Vizeobmann der ÖAAB-Lehrerinnen und Lehrer in Vorarlberg für die BHS seit 2018.

Zugang zu Bildung als ein Stück Normalität für Schutzsuchende



Die Vorarlberger Landesregierung erwartet mehr als 2.500 Flüchtende aus der Ukraine, darunter über 1.500 Kinder. Es ist ein Gebot der Stunde, dass wir uns solidarisch zeigen und diesen Menschen vollen Zugang zu Bildung ermöglichen. Es gibt auch entsprechende Signale von Bildungsminister Polaschek und Bildungslandesrätin Barbara Schöbi-Fink, hier schnell und unbürokratisch helfen zu wollen.

Der Krieg in der Ukraine zwingt Hunderttausende zu einer Flucht ins Ungewisse. Vorwiegend handelt es sich bei den Schutzsuchenden um Frauen und Kinder, denn Männer im wehrfähigen Alter dürfen die Ukraine nicht verlassen. So sind es für viele neben den traumatischen Erlebnissen der Flucht auch die großen Sorgen um die Leben ihrer Verwandten und Bekannten, mit denen diese Menschen tagtäglich konfrontiert sind.

Schule und Kindergarten tragen nach einer ersten Eingewöhnungsphase gewiss dazu bei, wieder Struktur und somit etwas Normalität in den Alltag zu bringen. Darum ist eben dieser rasche Zugang zu Bildung und Kinderbetreuung so wichtig, denn die Kinder und Jugendlichen, deren Leben sich durch diesen Krieg vollkommen verändert haben, sollen weiterhin eine Chance auf eine Zukunft haben. Vorarlberg lässt kein Kind zurück. Auch kein Kind, das auf der Flucht vor Tod und Krieg in Vorarlberg Schutz sucht. Durch den neuen Asylstatus können

ukrainische Kinder theoretisch ab dem ersten Tag die Schule besuchen. Die aktuelle Situation lässt jedoch noch keine Vorhersagen zu, wie viele Flüchtende schließlich über eine längere Zeit in Vorarlberg bleiben und wie viele in andere europäische Länder reisen werden. Manche werden auch in die Ukraine zurückkehren wollen, sobald es die Lage irgendwie zulässt. Dennoch müssen wir uns darauf einstellen und auch die personellen und räumlichen Möglichkeiten schaffen, dass die Geflüchteten den Zugang zu Bildung und Erwerbsleben erhalten.

Die Einbindung von ukrainischen Pädagogen, die sich womöglich unter den Schutzsuchenden befinden, ist dabei unerlässlich. Gerade beim Spracherwerb sind mit Unterstützung durch Unterricht in der Muttersprache deutlich raschere Erfolge zu erwarten. Auch können diese Pädagogen wichtige Ansprechpersonen für die Kinder und Jugendlichen sein, die sich in einem fremden Land mit einer fremden Sprache, in einem für sie vollkommen neuen Umfeld befinden.

Sprachförderung für alle ukrainischen Kinder

Grundsätzlich sollen alle Kinder aus der Ukraine eine Sprachförderung erhalten. Hier macht es durchaus Sinn, auf ein bewährtes System zurückzugreifen, gleichzeitig aber auch individuelle Einzelfälle zu betrachten. Die Kinder sollen je nach Bedarf in eine Deutschförderklasse oder in eine Regelklasse mit zusätzlichen Deutschförderkursen kommen.

Das Thema Krieg in der Schule

Gleichzeitig gilt es aber auch, sich mit den Vorarlberger Schülern pädagogisch mit dem Thema Krieg in der Ukraine auseinanderzusetzen. Einerseits, um ihnen die gesellschaftlichen, historischen und politischen Zusammenhänge näher zu bringen, andererseits aber auch, um sie auf neue Mitschüler aus den Kriegsgebieten vorzubereiten.

Die Vorarlberger Bildungsdirektion bietet hier pädagogische Hilfestellungen sowie eine Übersicht aktueller Presseberichte, speziell für Schüler aufbereitete Nachrichten, Erklärvideos sowie Tipps für Pädagogen für den Umgang mit dem Thema Krieg, Flucht und Traumabewältigung. Außerdem wurden die Angebote der schulpsychologischen Beratungsstellen entsprechend erweitert und eine psychosoziale Beratungshotline in Russisch und Ukrainisch eingerichtet.

Bundesweite Regelung

Bereits jetzt bereiten sich viele Vorarlberger Schulen intensiv auf diese großen Herausforderungen vor. Die Vorarlberger Bildungsdirektion hat indes einen Krisenstab eingerichtet, der einen direkten Draht zum Bildungsministerium hat, um ein bundesweit einheitliches und systematisches Vorgehen zu koordinieren. Parallel dazu werden die Schulen von den Schulqualitätsmanagern der Bildungsdirektion und die elementarpädagogischen Einrichtungen von den Fachaufsichten des Landes begleitet und unterstützt.



Es ist ein Gebot der Stunde, dass wir uns solidarisch zeigen und diesen Menschen vollen Zugang zu Bildung ermöglichen.



Veronika Marte, BEd,
Jahrgang 1982, VS Lehrerin
Unterrichtet am PFZ in Feldkirch und
am SPZ in Lauterach (BVK und ASO)
Landtagsabgeordnete und
ÖVP-Bildungssprecherin
Stadträtin in Bregenz
Obfrau der ÖAAB Lehrer/innen in
Vorarlberg

Frog amol

Frog amol – deinePV-Online-Treffpunkt



Thema*

Do, x.x.2022, 18:00 Uhr.**

* Seit Herbst 2021 veranstalten wir Personalvertreterinnen und Personalvertreter der Liste „deinePV – CLV – FCG“ für Interessierte monatlich einen Online-Treffpunkt.

**Sabrina Haid, Petra Voit und Michael Saler moderieren dabei zu aktuellen Themen. Falls jemand in Zukunft die Einladungen für diese Treffpunkte direkt erhalten möchte oder Anregungen dazu hat, kann man sich dazu gerne via sabrina.haid@vshos.snv.at, petra.voit83@gmail.com, michael.saler@vcon.at melden.

Wenn du direkt darüber informiert werden willst,
melde dich für unseren Newsletter an!

andreas.hammerer@schule.at