



Projektspiegel

Stand: Januar 2008

SELBST VERANTWORTUNG PLUS



Impressum

Herausgeber:

Koordinierungsstelle des Modellprojekts „Selbstverantwortung plus“
Hessisches Kultusministerium
Luisenplatz 10,
65185 Wiesbaden

Tel.: (06 11) 3 66 -24 04, Fax: -24 02

E-Mail: poststelle@selbstverantwortungplus.de

Internet: www.kultusministerium.hessen.de

Verantwortlich: Hans-Otto Vesper

Redaktion: KOBE, **Gestaltung:** Michael Reitz

Druck: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden

Stand: Januar 2008

Hinweis: Als Online-Fassung finden Sie diese Publikation auch auf der Internetseite
www.selbstverantwortungplus.de

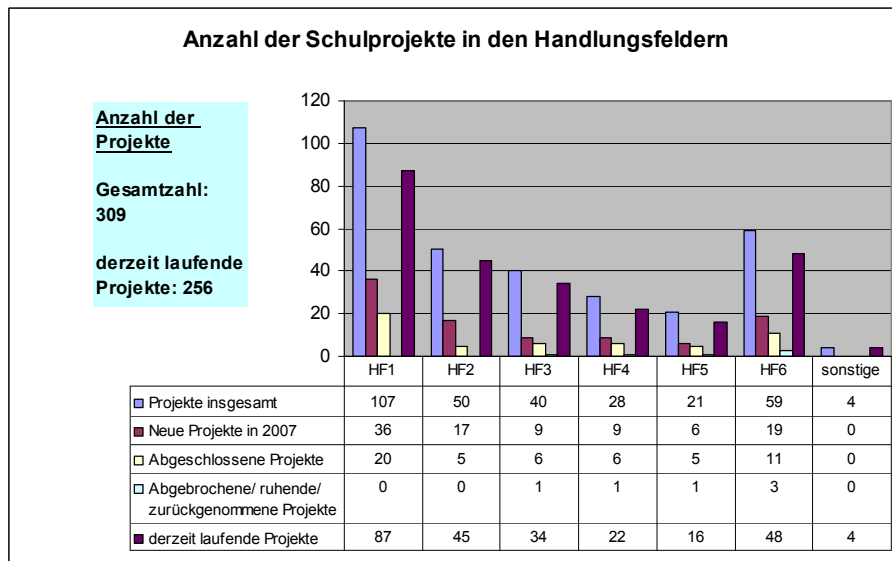
Inhaltsverzeichnis

Bericht des Projektleiters	5
1. Entwicklungsstand an den Projektschulen	5
2. Stand der Arbeit in den Teilprojekten	7
2.1 Qualitätsentwicklung	7
2.2 Qualitätssicherung	8
2.3 Organisationsstruktur	10
2.4 Personalgewinnung und Personalentwicklung	10
2.5 Finanzen	11
2.6 Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk	12
3. Wissenschaftliche Begleitung	13
4. Koordinierungsstelle für Organisation, Beratung und Evaluation (KOBÉ)	13
5. Bewertung des erreichten Standes	14
Projektaktivitäten im Jahr 2007	15
Berichte der Teilprojektleitungen	17
Berichte der Schulen	33
August-Bebel-Schule Offenbach	35
Berufliche Schulen des Odenwaldkreises Michelstadt	47
Berufliche Schulen Untertaunus Taunusstein	51
Berufliche Schulen des Werra-Meißner-Kreises in Witzenhausen	57
Berufliche Schulen des Landkreises Waldeck-Frankenberg in Korbach und Bad Arolsen	63
Eugen-Kaiser-Schule Hanau	69
Gewerblich-technische Schulen Offenbach	79
Hans-Viessmann-Schule Frankenberg	101
Johann-Philipp-Reis-Schule Friedberg	107
Konrad-Zuse-Schule Hünfeld	113
Ludwig-Geißler-Schule	117
Martin-Behaim-Schule Darmstadt	125
Max-Eyth-Schule Dreieich	129
Oskar-von-Miller-Schule Kassel	143
Peter-Paul-Cahensly-Schule Limburg	147
Theodor-Heuss-Schule Offenbach	155
Werner-Heisenberg-Schule Rüsselsheim	173

Bericht des Projektleiters

1. Entwicklungsstand an den Projektschulen

In dem Zeitabschnitt August 2005 bis März 2008 haben die 17 SVplus-Schulen 309 schulische Projekte zur Entwicklung der selbstverantwortlichen Schule in Angriff genommen. 53 dieser Projekte sind bereits abgeschlossen worden. Sechs Projekte konnten wegen fehlender Rahmenbedingungen oder falsch eingeschätzter Realisierbarkeit nicht durchgeführt werden.



Wie aus der Verteilung der Projekte auf die fünf Pflicht-Handlungsfelder ersichtlich ist, liegt der Schwerpunkt der schulischen Arbeit in den Handlungsfeldern „Qualitätsentwicklung“ (HF 1) und „Qualitätssicherung“ (HF 2). Eine bemerkenswert große Zahl von Projekten gibt es zudem im fakultativen Handlungsfeld 6 „Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“ (HF 6).

Die vergleichsweise hohe Zahl von Projekten in HF 1 und HF 2 ist verständlich, weil Lehrkräfte in erster Linie ein Interesse daran haben, ihr eigenes Arbeitsgebiet, den Unterricht, voran zu bringen. Besonderes Interesse an Projekten in HF 3, 4 und 5 kann man bei Mitgliedern der Schulleitungsteams voraussetzen.

Zu berücksichtigen ist, dass ein Teil der Schulentwicklung nicht projektartig stattfindet, zum Beispiel wenn Mitarbeitergespräche geführt werden oder das Schulbudget selbst verantwortlich verwaltet wird, ohne formal ein Projekt daraus zu machen.

Die relativ große Zahl von Projekten im HF 6 erklärt sich u. a. damit, dass fast alle Schulen großen Wert auf eine positive Außendarstellung und entsprechende Aktivitäten legen. Beispiele sind die Erweiterung des eigenen Bildungsangebotes oder die Durchführung von Informationsveranstaltungen zu diesen Angeboten.

Auf der Grundlage der ausgewerteten Projektskizzen, der Durchsicht einschlägiger schulischer Berichte und der Gespräche mit Beteiligten der Schulen wird zu den schulischen Projekten wie folgt Stellung genommen:

1) Die erfreulich hohe Zahl von schulischen Projekten zeigt, dass sie als Instrumente zur Realisierung der vielfältigen und anspruchsvollen Ziele von „Selbstverantwortung plus“ (SV plus) gut angenommen werden. Sie haben sich als effektiv erwiesen, sie entwickeln oft eine eigene Dynamik und sie passen in methodischer Hinsicht gut zu den Zielen von SV plus.

2) Die Projektarbeit hat auch dazu geführt, dass Innovationen in erhöhtem Maße durch das Kollegium initiiert werden, weil alle aufgerufen sind, sich zu beteiligen. Das schmälert die Bedeutung der Schulleitungen für den schulischen Entwicklungsprozess in keiner Weise, weil Führung in Form von Leadership unverzichtbar ist.

3) Das Modellprojekt als Ganzes sowie die schulischen Projekte bringen erweiterte Freiheits- und Kreativitätsspielräume mit sich, die offensichtlich alle Schulen gerne nutzen.

Die Freude am kreativen Gestalten überspielt in vielen Fällen bei den Beteiligten die zweifellos gegebenen Mehrbelastungen, die sich zeitweilig durchaus zuspitzen. Deshalb sind die Klagen über das hohe Maß an zusätzlich erforderlichem Einsatz durch SV plus nicht zu überhören. Auf der anderen Seite wird der Stolz auf das schon Erreichte auch sichtbar.

4) Zu Beginn der Laufzeit des Modellprojektes gab es bei den beteiligten Schulen unterschiedliche Entwicklungsstände im Sinne der Ziele von SV plus. Diese Unterschiede haben sich im bisherigen Ablauf, vor allem durch die Projektarbeit, noch vergrößert. In einigen Fällen gewinnt man geradezu den Eindruck von Entwicklungsschüben. Das lässt sich u. a. an der Anzahl der Projekte, an deren Gehalt (Anspruch, Zielsetzung, Umfang) und an deren strukturellem Wirkungspotenzial feststellen.

Dennoch machen auch die weniger entwickelten Schulen, fast zwangsläufig, Fortschritte. Dazu tragen insbesondere die Teilprojektleitungen bei, die z. B. dafür sorgten, dass inzwischen alle Schulen das gleiche Qualitätsmanagementsystem eingeführt haben oder sich intensiv um die Einführung selbst gesteuerten Lernens bemühen.

5) Innovative Projekte (z. B. Schulprozessmanagement, Feedback-Kultur) werden zunehmend von anderen SV plus - Schulen aufgegriffen. Dazu tragen z. B. Zusammenkünfte verschiedener Art, Auflistung und interne Bekanntmachung aller Projekte durch die KOBE sowie gezielte Hinweise bei der Auswertung der Projektskizzen bei.

Die Schulen sind für einen Austausch sehr aufgeschlossen; sie wünschen ihn verstärkt.

6) Von den abgeschlossenen Projekten werden viele weitergeführt oder wiederholt, z.B. Stütz- und Förderunterricht, Erweiterung der Methodenkompetenz, Feedback, Personalentwicklung.

Bei den wichtigen, Strukturen verändernden Projekten erwartet die Projektleitung ohnehin, dass sie zum festen Bestandteil des schulischen Alltags werden bzw. sich in organisatorischen Änderungen niederschlagen.

7) Projekte, die Anträge nach § 127c HSchG erfordern, stagnieren. Hier muss die Projektleitung ihre Beratungsaufgabe erweitern und die Schulen noch besser unterstützen.

- 8) Beispiele für Strukturen verändernde Projekte sind
- Selbst organisiertes Lernen von Schülern (HF 1)
 - Neukonzeption bedarfsgerechter Unterrichtsangebote (HF 1)
 - Qualitätsleitbild für die XY - Schule (HF 2)
 - Einführung einer Schulverfassung (HF 3)
 - Aufbau von Teamstrukturen (HF 4)
 - Schulinterne Budgetverwaltung (HF 5)
 - Erweiterung des Bildungsangebotes (HF 6)

- 9) Beispiele für besondere Projekte
- Lernen durch Lehren, selbst - ständig lernen (HF 1)
 - Interkulturelles Lernen (HF 1)
 - Vertretungsregelung in der Agrarabteilung (HF 2/HF 3)
 - Leistungsorientierte Besoldung (HF 5)
 - Critical friends (Evaluationsprojekt, HF 2/HF 6)

10) Es existieren an allen beteiligten Schulen wichtige „Stützpfiler“ in Form von Strukturen verändernden Projekten, mit denen normaler Weise die SV plus – Ziele erreicht werden sollen. Es bestehen noch einige Lücken, auf deren Schließung die Projektleitung achten wird.

2. Stand der Arbeit in den Teilprojekten

2.1 Qualitätsentwicklung

Erweiterte Selbstverantwortung an Schulen ist nicht nur dadurch gekennzeichnet, dass Schulleitungen und Lehrkräfte erweiterte Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zur Verbesserung von Unterricht und schulischer Arbeit erhalten, sie muss nach unserem Verständnis vor allem die Schülerinnen und Schüler erreichen, um sie zur Übernahme von Selbstverantwortung für ihre eigenen Lernprozesse zu befähigen. Dieser Paradigmenwechsel vom lehrerzentrierten Unterricht zum selbstorganisierten Lernen hat in dem Berichtsjahr an Gewicht in der Arbeit der Schulen gewonnen. In einer Vielzahl von Schulprojekten werden selbstgesteuerte und kooperative Lernformen entwickelt, Lernvereinbarungen erprobt und Lernlandkarten sowie Kompetenzraster zur Unterstützung von Lernprozessen eingesetzt. Dabei zeichnet sich ab, dass Nachhaltigkeit nur über einen systemischen Ansatz erreicht werden kann, wenn die ganze Schule, Schulleitungen, Lehrer und Schüler, diesen Lernkulturwandel schrittweise in Angriff nimmt.

Diese Arbeit an den Schulen wird von dem Teilprojektleitungsteam vorrangig unterstützt. Die Schulleitungen sind hierzu über die didaktisch-methodischen Ansätze des selbst organisierten und individualisierten Lernens informiert worden, Multiplikatoren wurden zur Unterstützung der Lehrkräfte ausgebildet und Erfahrungen anderer über Exkursionen in die Schweiz und nach Hamburg ausgewertet.

Die Schulen haben sich demgegenüber in 2007 verpflichtet mindestens ein Projekt unter dem Gesichtspunkt des selbst organisierten / individualisierten Lernens anzulegen, dieses zu dokumentieren und zu veröffentlichen. Erste konkrete

Ergebnisse liegen im Bereich der Berufsschule zu selbstgesteuertem und kooperativem Lernen, zu Methoden der inneren Differenzierung, dem Einsatz von Kompetenzrastern in der Zweijährigen Berufsfachschule sowie zu E-Learning vor.

2.2 Qualitätssicherung

Die Teilprojektleitung hat den Schwerpunkt ihrer Arbeit in 2007 auf die Unterstützung der Projektschulen gelegt. Die einzelnen Arbeitspakete sind in einem Projektstrukturplan, der gemäß den jährlichen Zielvereinbarungen mit der Projektleitung fortgeschrieben wird, aufgeführt. Der Schwerpunkt liegt in der Unterstützung von Schulleitungen und Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB), um die Steuerung der Qualitätsprozesse und die Durchführung von datengestützter Selbstevaluation (Fokusevaluationen) an den Schulen zu fördern.

Das Q2E Modell beschreibt insgesamt sechs Komponenten für das Qualitätsmanagement. Bei der Implementierung von Q2E an den Modellprojektschulen liegt der Fokus zunächst auf der Einführung der folgenden vier Komponenten:

- Qualitätsleitbild
- Individualfeedback und persönliche Qualitätsentwicklung
- Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung der Schule
- Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung

Die Steuerung und Organisation des gesamten Prozesses der Einführung, Durchführung sowie der Dokumentation von Q2E wird an jeder SV plus Schule über das aus drei Personen bestehende Qualitätsmanagement-Team (QM-Team) koordiniert. Der QM-Beauftragte (QMB) leitet dieses Team. Es übernimmt Querschnittsaufgaben für die gesamte - stets auf Qualitätsstandards gestützte - Schul- und Unterrichtsentwicklung.

Zur Komponente „Qualitätsleitbild“

Bei der Erarbeitung des Qualitätsleitbildes orientieren sich die Schulen sowohl am „Q2E Basisinstrument zur Schulqualität“, das sich in 5 Qualitätsbereiche und 15 Qualitätsdimensionen gliedert, als auch am „Hessischen Referenzrahmen Schulqualität“ (HRS). Das Basisinstrument Q2E hat eine sehr hohe Passung zum HRS.

Mit der Arbeit am Q-Leitbild haben bereits zehn Modellprojektschulen begonnen. Von zwei Schulen liegen bereits erste Entwürfe vor und zwei weitere Schulen haben ihre Qualitätsansprüche in einem Leitbild definiert und verabschiedet.

Zur Komponente „Individualfeedback“

Alle Modellprojektschulen führen eine Feedback-Kultur als Bestandteil der professionellen Arbeit von Lehrkräften ein. Die Schulen nutzen dazu sogenannte Instrumentenkoffer mit eigens erstellten Instrumenten für das Feedback von Schülern, Betrieben, Eltern und Lehrkräften sowie Verfahrensregeln zur Durchführung von Feedbacks.

Zur Komponente „Datengestützte Selbstevaluation“

Interne Schulevaluationen als Teil eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems erfolgen zielgerichtet und datengestützt, die daraus resultierenden Entwicklungsmaßnahmen werden planmäßig umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft. Hierfür ist es erforderlich, dass in der Schule gezielt Evaluationskompetenz für die professionelle Durchführung von Selbstevaluationen aufgebaut wird.

Zentrale Themen waren:

- Gelingensbedingungen von Q2E
- Grobplanung einer Fokusevaluation, Schritte im Evaluationszyklus
- Entwicklungen gestalten – systemische Sichtweisen
- Aufgabenbeschreibung für Schulleiter(in) und QMB im Rahmen einer Fokusevaluation

An zehn Modellprojektschulen werden erste Fokusevaluationen in Absprache mit den Teilprojektverantwortlichen der anderen Handlungsfelder geplant bzw. durchgeführt. Tempo, Breite und Tiefgang der Evaluation legen die Modellprojektschulen in eigener Verantwortung fest.

Zur Komponente „Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung“

Es gehört zum Aufgabenbereich der Schulleitung, die verschiedenen qualitätsrelevanten Prozesse in der Schule zu steuern und zu koordinieren. Prozessbeschreibungen und Verfahrensvereinbarungen sichern die Nachhaltigkeit erarbeiteter Veränderungen im Rahmen der Qualitätsentwicklung.

Die Verantwortung für die Koordination der Qualitätsprozesse wird von der Schulleitung an die QMB delegiert. Sie unterstützen und beraten die Schulleitung bei der Steuerung der Q-Prozesse.

Zur Gestaltung dieser Steuerungsfunktion wurden Schulleiter/innen und QMB auf einer eintägigen Veranstaltung (Modul 2) qualifiziert.

Zentrale Themen waren:

- Prozessarten
- Funktion des Prozessmanagements
- Erfassung und Dokumentation der Prozesse
- Bestandteile eines Qualitätshandbuchs

Im Jahr 2007 wurden die Grundlagen für den Aufbau und die Umsetzung eines funktionsfähigen und wirksamen Q-Managementssystems auf der Schulleitungsebene erarbeitet. Die QMB wurden in der Übernahme ihrer Rolle und Aufgaben gestärkt. Konzeptionelles Wissen und praktisches Know-how, das eine adäquate Umsetzung eines ganzheitlichen Q-Managements ermöglicht, wurden vermittelt.

Die Teilprojektleitung erstellte eine Mustergliederung für die QM-Dokumentation nach Q2E. In der QM-Dokumentation werden das Qualitätsleitbild, die Strukturen und Besonderheiten der Schule, Prozessabläufe sowie Evaluationen und Entwicklungsmaßnahmen dokumentiert. Es dient der Transparenz sowie der Standardisierung von zentralen Prozessabläufen. Zehn Schulen beginnen mit der Erstellung und Fortschreibung einer QM-Dokumentation und alle Schulen erstellen Prozessbeschreibungen zu den aus ihrer Sicht wichtigsten Qualitätsbereichen.

2.3 Organisationsstruktur

Die Grundlage der Arbeit in diesem Handlungsfeld bildet die Kernschulverfassung, die in Abstimmung mit den Schulen entwickelt worden ist. In deren Mittelpunkt steht das strategische Organ „Schulvorstand“ und das operative Organ „Schulleitung“. Die Gesamtkonferenz wird ersetzt durch das Organ „Plenum“, das weitgehend nur noch als Beratungsorgan gesehen wird. Diesen Organen zugeordnet ist der „Beirat“, in dem regionale Institutionen und Entscheidungsträger der Schule beratend zur Seite stehen. Um diese Kernverfassung herum kann nun jede Schule in eigener Verantwortung eine Aufbauorganisation konstituieren, mit der die Einhaltung der vereinbarten Ziele besser als bisher eingefordert werden kann.

Fünf Schulen ist inzwischen die Erprobung einer Schulverfassung, die auf der Kernverfassung aufbaut, vom HKM gestattet worden, ein Antrag liegt im HKM zur Gestattung vor, eine weitere Schule hat bereits die Beschlüsse der schulischen Gremien eingeholt. Mit den weiteren 10 Schulen sind bisher zwei Dienstbesprechungen durchgeführt worden, um ihre Entwicklungsbeiträge im Handlungsfeld Organisationsstruktur zu erörtern. Einige dieser Schulen wollen Organisationsmodelle entwickeln, die durch fraktale Strukturen gekennzeichnet sind und auf den bisherigen Rahmenvorgaben des HSchG aufbauen. Weitere Schulen erstellen z.Zt. erst Schulorganisationspläne, die sie einer noch zu entwickelnden Schulverfassung zu Grunde legen wollen.

Die Teilprojektleitung unterstützt den Aufbau fraktaler Strukturen an den Schulen, die die Kernverfassung übernommen haben, über gezielte Maßnahmen zur verbindlichen Umsetzung der neuen Schulverfassung. Dabei gilt es alle SVplus-Schulen in die neue Steuerungsphilosophie für berufliche Schulen einzubeziehen und Verständnis für eine neue Leitungskultur in einer Schule zu wecken, die durch strategische und operative Organe geleitet wird.

2.4 Personalgewinnung und Personalentwicklung

Nach den Vorstellungen der Schulleiterin und der Schulleiter der Modellprojektschulen korreliert Qualitätsverbesserung von Unterrichtsprozessen stark mit einer optimierten, selbstverantworteten Personalführung und einem optimierten, selbst verantworteten Personalmanagement. Um die Projektschulen hierzu handlungsfähig zu machen, ist ihnen die Auswahl und die Entscheidung über die Einstellung von Lehrkräften wie auch sonstiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Zuständigkeit des Landes fallen, wie auch über die Beförderungen bis A14 eingeräumt worden.

Bei der Besetzung der Abteilungsleiter- und Stellvertreterstellen ist vereinbart, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter einer Projektschule in alle Entscheidungsabläufe des Auswahlverfahrens einbezogen und als einer der mindestens zwei Vertreter des für die Auswahl zuständigen Staatlichen Schulamts im Überprüfungsverfahren beteiligt wird.

Ebenso können Schulleiterinnen und Schulleiter im Rahmen des freien Personalbudgets bezahlte Mehrarbeit anordnen.

Die Staatlichen Schulämter unterstützen die Schulen bei den Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren als Backoffice. Hierzu sind Zielvereinbarungen abgeschlossen worden.

Die Projekte der Schulen in diesem Handlungsfeld sind überwiegend dem Aufbau einer systematischen Fortbildungsplanung und der Personalentwicklung zuzuordnen.

2.5 Finanzen

Im Rahmen des Teilprojektes „Finanzen“ ist das Ziel erreicht, allen Schulen die zur Erledigung des Unterrichtsauftrages zur Verfügung stehenden Ressourcen nach landeseinheitlichen Kriterien direkt zur eigenverantwortlichen Erfüllung ihrer Aufgaben zuzuweisen.

Um dies zu erreichen, wurden den Schulen die Personalbudgets und alle Sachkosten (letztere in gegenseitiger Deckung) zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung zugewiesen. Durch Kooperationsverträge wurde erreicht, dass Mittel des Schulträgers und des Landes als sogenannte disponible Mittel in gegenseitiger Deckung zur Verfügung stehen.

Im Hinblick auf die Personalhoheit der Schule wurden ebenfalls entscheidende Weichen gestellt (Einstellung von Lehrkräften, Stellenrahmen, Abschluss von befristeten BAT-Verträgen, Beförderungen). Diese Aufgabenverlagerungen weg von den Staatlichen Schulämtern in die Zuständigkeit der Schulen erfolgten gemeinsam mit dem Handlungsfeld 4.

Zwischen Schulen, Staatlichen Schulämtern und dem HKM wurden Zielvereinbarungen zur verlässlichen Weitergabe der Ressourcen abgeschlossen und Grundlagen für die Soll- und Ist-Stellen-Ermittlung und damit für die Unterrichtsversorgung der Schulen und zur Berechnung der Personalkosten erarbeitet.

Die Berechnung der unterrichtswirksamen Stellen erfolgt nach dem Lehrerzuweisungserlass und damit nach landeseinheitlichen Kriterien. Jede Schule weiß, welche Ressourcen das HKM für sie zur Verfügung stellt.

Gleiches gilt für die Ermittlung der Beförderungsstellen (im Besonderen A14).

Die ZPM verteilt das den Schulen zur Verfügung stehende Budget analog der Zuweisung der Staatlichen Schulämter und damit ebenfalls nach landeseinheitlichen Kriterien. In 2007 wurde der Budgetrahmen durch die gegenseitige Deckungsfähigkeit aller den Schule zur Verfügung stehenden Sachkosten erweitert.

Damit sind die haushalts- und budgettechnischen Voraussetzungen für die Grundaufgaben der Schulen geschaffen. Für eine langfristige Planung und für eine Einteilung der hierzu benötigten Mittel sind verlässlich aufzustellende Haushaltspläne unumgänglich. Hierzu wurden im Jahr 2007 weitere Voraussetzungen geschaffen. Eine verlässliche Rücklagenbildung (managementbedingte Einsparungen) ist gesichert.

Für 2008 werden aufgrund des Rechtsgutachtens zum Handlungsfeld 6 (Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk) Maßnahmen zur Einnahmen- und Ausgabenbewirtschaftung sowie zur Vollkostenberechnung von ergänzenden Bildungsangeboten zu entwickeln sein. Dies wird in enger Abstimmung mit den Schulen geschehen, welche hier tätig werden.

Im Jahr 2009 steht die Übertragung des Erarbeiteten auf (berufliche) Schulen in Regelform an.

2.6 Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk

In diesem Handlungsfeld haben die Schulen sehr unterschiedliche Ansätze verfolgt. Sie umfassen den Ausbau schulischer Bildungsangebote, die Intensivierung von Kooperationen mit Firmen, die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen sowie Produktentwicklungen für die Region. Weitere schulische Projekte sind Beiträge zur Erweiterung des Weiterbildungsangebots in regionalen Bildungsnetzwerken.

Die Teilprojektgruppe hat sich vor allem mit Fragen der Zusammenarbeit beruflicher Schulen in regionalen Bildungsnetzwerken auseinandergesetzt. Wenn berufliche Schulen als regionale Kompetenzzentren mehr als bisher ihren Beitrag zum Ausbau des regionalen Bildungsangebotes und damit zur Förderung des lebenslangen Lernens leisten sollen, wird ein Rechtsrahmen gefordert, der den Schulen über ihre Handlungsfähigkeit nach dem geltenden Recht hinaus erweiterte eigenverantwortliche Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet.

Im Hinblick auf die Komplexität der mit der Forderung verbundenen rechtlichen Aspekte hat das HKM ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, in dem die allgemeinen rechtlichen Bedingungen für eine Tätigkeit der beruflichen Schulen als Bildungsdienstleister in einem regionalen Bildungsnetzwerk zu analysieren und Möglichkeiten für eine geeignete Rechtsform für berufliche Schulen aufzuzeigen sind.

Das Rechtsgutachten wurde termingerecht Ende Juli 2007 vorgelegt. Auf dem Rechtsgutachten aufbauend sind als nächste Schritte bestehende Alternativen zur Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten in diesem Feld zu entwickeln. Hierzu ist ein Workshop zur Klärung erster Schritte mit Vertretern der Projektschulen, der zugehörigen SSA sowie der Schulträger durchgeführt worden. Auch ist die Thematik im KPA des Hessischen Landtags intensiv erörtert worden. Vorgaben für die weitere Arbeit von SV plus wurden dort beschlossen.

Gleichzeitig muss die Verbindung von SVplus mit dem Projekt Hessencampus (HC/ZLL) inhaltlich ausgestaltet werden, damit beide Projekte sich konzeptionell ergänzen. Zu dieser Abklärung fand ein gemeinsamer Workshop am 19./20.12.2007 in Weilburg statt, dessen Arbeit mit einer „Weilburger Erklärung“ abgeschlossen wurde. In der Weilburger Erklärung wird hervorgehoben, dass beide Projekte ein gemeinsames Programm für substantielle Innovation in den regionalen Bildungslandschaften bilden und daher zusammengeführt werden sollten (HC in SVplus-Qualität). Hierzu wurde die Bildung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe

vereinbart, die sich am 18. März 2008 zur konstituierenden Sitzung erstmals getroffen hat.

3. Wissenschaftliche Begleitung

Auf der Datenerhebung im Frühjahr 2006 aufbauend führte die Wissenschaftliche Begleitung in der Zeit vom Mai bis 08. Juli 2007 die zweite Online-Befragung zur Evaluation der SVplus-Prozesse durch. Die Fragen der Datenerhebung bezogen sich zum einen auf „Selbstverantwortung plus“ und kritische Momente (Lernhemmnisse/Lernanreize) der Qualität der Reformprozesse an den Schulen. Zum anderen dienten sie der Feststellung des erreichten Standes an den Schulen hinsichtlich ausgeübter Tätigkeiten, bisherigem Projektmanagement und Einstellungen zu Reformprozessen.

Forschungsinteresse der WB ist, die schulischen Gelingensbedingungen für den erfolgreichen Wandel von Schulen zu lernenden Organisationen im Kontext erhöhter Schulautonomie zu erfassen.

In der von der WB durchgeführten Online-Befragung wird insbesondere auch der erreichte Stand in den Handlungsfeldern 1 und 2 erhoben. Damit leistet diese Erhebung gleichzeitig auch die **1. Zwischenevaluation des Modellprojekts**.

Die Ergebnisse der Online-Befragung sind inzwischen jeder Modellprojektschule zurückgespiegelt worden. Es ist vorgesehen, die Online-Befragungen zur Wirksamkeit der SVplus-Prozesse an den Schulen auch in 2008 fortzusetzen.

4. Koordinierungsstelle für Organisation, Beratung und Evaluation (KOBÉ)

Mit Beginn des vierten Arbeitsjahres gewinnt die Sicherung und Dokumentation der Modellprojektergebnisse durch die KOBÉ zunehmend an Bedeutung. Hierzu sind bisher sieben Newsletter herausgegeben worden, die überwiegend thematischen Schwerpunkten gewidmet sind. Als weitere Veröffentlichungen ist eine Materialienreihe „Wege in die Selbstverantwortung“ begonnen worden, in der bisher die Veröffentlichungen „Berufliche Schulen des Modellprojekts Selbstverantwortung plus stellen ausgewählte Projekte vor“ sowie „Formative Begleitung des Modellprojekts Selbstverantwortung plus -1. Zwischenevaluation“ erschienen sind.

In den internen Bereich der Internetplattform von Selbstverantwortung plus ist inzwischen eine Mindmap aufgenommen worden, in der die Projekte jeder SVplus-Schule ausgewiesen sind.

5. Bewertung des erreichten Standes

Der erreichte Entwicklungsstand an den SV plus – Schulen ist - gemessen an den Projektzielen - nach etwa drei Jahren Laufzeit durchaus beachtlich. Es gibt zwar Unterschiede zwischen den Schulen, die sich offensichtlich vergrößern, aber insgesamt gesehen sind alle Schulen durch SV plus deutlich vorangekommen.

Lernen, Unterricht und Erziehung (HF 1 u. 2) stehen bei SVplus im Mittelpunkt. Den anderen Handlungsfeldern (HF 3, 4 und 5) kommt eine „dienende“ Funktion für HF 1 und 2 zu. In dem HF 6 ist die konzeptionelle Abstimmung mit dem Projekt Hessencampus für eine Annäherung beider Projekte erfolgt.

Die Akzeptanz von SV plus ist nach den jährlich eingehenden Schulberichten an allen Schulen gewachsen und wird insgesamt als gut bezeichnet.

Den unübersehbaren Vorteilen von SV plus (z. B. Schüler profitieren schon jetzt von Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, Freiheits- und Kreativitätsspielräumen, guten zusätzlichen Fortbildungen für Lehrkräfte, besserer finanzieller Ausstattung, einer zusätzliche Lehrerstelle und die Schulleitungen von der Verwaltungsfachkraft) stehen erhöhte Belastung der Akteure gegenüber.

Wie aus einer Evaluation der Zusammenarbeit der Modellprojektschulen und der Staatlichen Schulämter ersichtlich konnte die Aufgabenabstimmung zwischen beiden Kooperationspartnern weiter verbessert werden. In dieser Befragung ging es um eine Klärung, ob die gesteckten Ziele in den Bereichen Personalkostenermittlung, Verwendung der disponiblen Mittel, Verwaltung des Sachmittelbudgets, Personalmanagement auf der Grundlage der Stellenzuweisung, Rolle der SSA als Servicestelle für Verwaltungs- und Controllingleistungen sowie Handhabung von Einstellung und Beförderungen erreicht worden sind und wie die Qualität der Zusammenarbeit zwischen beiden Dienststellen gesehen wird.

Eine vorläufige Analyse der Rückmeldungen zeigt, dass aus der Sicht der beiden Institutionen diese Ziele erreicht worden sind (Schulen: 83 %, SSA: 86 %). Allerdings werden auch die Schwachstellen sichtbar, die nach genauerer Auswertung eruiert und beseitigt werden müssen.

Vesper

Projektaktivitäten im Jahr 2007

Vorgang	Beginn	Ende	2007													
			Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez		
TP 1: Qualitätsentwicklung	29.01.07	17.12.07	[Timeline bar from Jan to Dec]													
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	29.01.07	29.01.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	05.02.07	05.02.07														
Schulbesuch BSO Michelstadt	26.02.07	26.02.07														
Schulbesuche EKS Hanau, MES Dreieich	08.03.07	08.03.07														
Schulbesuch BSWF Korbach, HVS Frankenberg	12.03.07	12.03.07														
Schulbesuch BSU Taunusstein	16.04.07	16.04.07														
Schulbesuche THS und GTS Offenbach	20.04.07	20.04.07														
Schulbesuche JPRS Friedberg und PPC Limburg	23.04.07	23.04.07														
Schulbesuch KZS Hünfeld	27.04.07	27.04.07														
Information der Schulleiterkonferenz	30.04.07	30.04.07														
Schulbesuche OvM Kassel, BS Witzenhausen	02.05.07	02.05.07														
Schulbesuch WHS Rüsselsheim	08.05.07	08.05.07														
Grundlagenfortbildung "Kompetenzraster" mit den Schulen	10.05.07	11.05.07														
Schulbesuch MBS Darmstadt	14.05.07	14.05.07														
Vorplanung zum Joint-Venture "Fokusevaluation" (TP1/TP2)	21.05.07	21.05.07														
Schulbesuche LGS Hanau, ABS Offenbach	24.05.07	24.05.07														
Arbeitsreffen der Schulen in Kassel	19.06.07	19.06.07														
JV TP1/TP2 Entwicklung eines Evaluationskonzeptes zum Thema „SOL“	03.09.07	04.09.07														
Schulbesuch KBS Zug/Schweiz	24.10.07	26.10.07														
Workshop "Selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen"	29.10.07	30.10.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	26.11.07	26.11.07														
Vorstellung des Projektstands bei Frau Staatsministerin Wolff	05.12.07	05.12.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	17.12.07	17.12.07														
TP 2: Qualitätssicherung	02.02.07	09.11.07	[Timeline bar from Feb to Nov]													
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	02.02.07	02.02.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	26.02.07	26.02.07														
Vorplanung zum Joint-Venture "Fokusevaluation" (TP1/TP2)	21.05.07	21.05.07														
Qualifizierung der QM-Teams Modul 1	22.05.07	23.05.07														
Qualifizierung der QM-Teams Modul 2	02.07.07	02.07.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	09.07.07	09.07.07														
JV TP1/TP2 Entwicklung eines Evaluationskonzeptes zum Thema „SOL“	03.09.07	04.09.07														
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	07.09.07	07.09.07														
Workshop der QM-Teams	25.09.07	25.09.07														

Vorgang	Beginn	Ende	2007												
			Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	09.11.07	09.11.07													
TP 3: Organisationsstruktur	31.05.07	13.11.07	—————												
Vorstellung der Kern-Schulverfassung	31.05.07	31.05.07													
Fachtagung in Limburg	13.11.07	13.11.07													
TP 4: Personalgewinnung und Personalentwicklung			—————												
TP 5: Finanzen	11.09.07	13.09.07	—————												
Fortbildungsveranstaltung für die Schulleitungen und die Verwaltungsfachkräfte	11.09.07	13.09.07													
TP 6: Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk	21.03.07	20.12.07	—————												
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	21.03.07	21.03.07													
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	29.05.07	29.05.07													
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	24.08.07	24.08.07													
Arbeitsreffen des Teilprojektteams	24.09.07	24.09.07													
Workshop SVplus und Hessencampus	19.12.07	20.12.07													
Projektgruppe	31.01.07	27.09.07	—————												
5. Projektgruppensitzung	31.01.07	31.01.07													
6. Projektgruppensitzung	27.09.07	27.09.07													
Teilprojektleitungen	08.02.07	06.09.07	—————												
Arbeitssitzung des Projektleiters mit den Teilprojektleitungen	08.02.07	09.02.07													
Arbeitssitzung des Projektleiters mit den Teilprojektleitungen	26.04.07	26.04.07													
Arbeitssitzung des Projektleiters mit den Teilprojektleitungen	06.09.07	06.09.07													
Schulleitungen	07.02.07	05.12.07	—————												
Konferenz der Schulleitungen	07.02.07	07.02.07													
Konferenz der Schulleitungen	15.06.07	15.06.07													
Konferenz der Schulleitungen	10.09.07	10.09.07													
Konferenz der Schulleitungen	05.12.07	05.12.07													
Koordinatoren	13.03.07	02.10.07	—————												
Konferenz der Koordinatoren	13.03.07	13.03.07													
Konferenz der Koordinatoren	02.10.07	02.10.07													
Verwaltungsfachkräfte	24.01.07	07.11.07	—————												
Arbeitsreffen	24.01.07	24.01.07													
Arbeitsreffen	29.03.07	29.03.07													
Arbeitsreffen	27.06.07	27.06.07													
Arbeitsreffen	22.08.07	22.08.07													
Arbeitsreffen	07.11.07	07.11.07													

Berichte der Teilprojektleitungen

Projektstatusbericht im Handlungsfeld 1 „Qualitätsentwicklung“ (Stand: 31.12.07)



Ziele und Projektstatus

1. **Jede Schule im Modellprojekt „Selbstverantwortung plus“ hat mindestens ein Projekt unter dem Gesichtspunkt des selbst organisierten / individualisierten Lernens angelegt.**

In vielen Schulen haben sich die Kolleginnen und Kollegen auf den Weg gemacht und beginnen nach der o. a. Zielvorstellung im Sinne einer neuen Lehr- und Lernkultur zu arbeiten und zu unterrichten. Erste konkrete Ergebnisse liegen im Bereich der Zweijährigen Berufsfachschule vor und werden in insgesamt acht Schulen erprobt.

2. **Jede teilnehmende Schule verpflichtet sich, die Dokumentation eines Lehr- Lernarrangements im Sinne selbst organisierten Lernens zu veröffentlichen.**

Die Dokumentation der selbst organisierten Lehr- und Lernarrangements verläuft eher schleppend. Dies hängt zum einen mit dem Anspruch zusammen, möglichst schon perfekte Lernsequenzen erstellen zu wollen. Zum anderen erweist sich das Einbinden von ganzheitlichen Aufgabenstellungen in Kompetenzraster als schwierig. Außerdem bewegt man sich bei der Veröffentlichung der Lehr- und Lernarrangements auf einem rechtlich noch nicht hinreichend geklärten Terrain, da innerhalb der jeweiligen Lernjobs mit sehr viel kopiertem Material gearbeitet wird. In diesem Punkt ist eine rechtliche Klärung unabdingbar. Ferner muss geklärt werden, wie es mit einer Veröffentlichung von Materialien im Intranet der Schulen bzw. im Internet aussieht.

3. **Zwei Vertreter der Modellprojektschulen sind über die Konzeption des „selbst organisierten und individualisierten Lernens mit Hilfe von Kompetenzrastern“ geschult.**

Im Mai 2007 wurden im Rahmen einer Informationsveranstaltung jeweils zwei Vertreter der beteiligten Modellprojektschulen über eine Konzeption des selbst organisierten und individualisierten Lernens mit Hilfe von Kompetenzrastern geschult. Vorgestellt wurde das Konzept einer kaufmännischen Berufsschule aus der Schweiz. Als Referentin konnte Frau Fuchs von der KBZ gewonnen werden.

Der gleiche Personenkreis wie oben nahm im Herbst an einer Vertiefungsveranstaltung zum Thema „selbst organisiertes und individualisiertes Lernen mit Hilfe von Kompetenzrastern“ teil. (Referent: Andreas Müller, Institut Beatenberg)

4. **Die Schulleiterinnen und Schulleiter der Modellprojektschulen sind durch das Teilprojektleitungsteam über die Konzeption des „selbst organisierten und individualisierten Lernens mit Hilfe von Kompetenzrastern“ informiert.**

Im Juni 2007 wurde das o. g. Konzept den Schulleiterinnen und Schulleitern aller am Modellprojekt beteiligten Schulen auf einer Veranstaltung in Hanau vorgestellt und diskutiert. Einstimmig fassten die Schulleiterinnen und Schulleiter den Beschluss, das Konzept in ihren Schulen zu stützen.

5. Eine Fokus-Evaluation zur Arbeit mit Kompetenzrastern ist konzipiert.

Auf einer gemeinsamen Veranstaltung der Handlungsfelder Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung wurde am 3. und 4. September in der RWS ein Joint Venture mit dem Ziel einer Fokus-Evaluation zur Arbeit mit Kompetenzrastern entwickelt.

6. Weitere Meilensteine des abgelaufenen Jahres

Das Teilprojektleitungsteam traf und trifft sich in regelmäßigen Abständen und bereitet die weiteren Vorhaben des Handlungsfeldes vor.

Alle am Modellprojekt beteiligten Schulen wurden bis zu den Sommerferien 2007 durch das Teilprojektleitungsteam besucht. Die laufenden Projekte wurden gewürdigt und die Zielorientierung hin zum selbst gesteuerten und individualisierten Lernen wurde fokussiert. Ein Bericht über die Schulbesuche liegt in kumulierter Form vor.

Das Teilprojektleitungsteam hat sich durch Hospitationen der Schulen in Beatenberg und Zug über die reale Umsetzung der neuen Lehr- und Lernkulturen informiert und dadurch eine fundierte Basis für die weitere Vorgehensweise im Handlungsfeld Qualitätsentwicklung erworben.

Die Hausspitze im HKM wurde Anfang Dezember von Herrn Dülfer und Herrn Kutzer im Rahmen einer Informationsveranstaltung über den Stand im Handlungsfeld Qualitätsentwicklung informiert. Den Abteilungsleitern des HKM wurden die notwendigen Gelingensbedingungen zur Umsetzung der neuen Lehr- und Lernstrategien aufgezeigt.

Ein wechselseitiger Austausch von Informationen der Modellversuche SELKO und KOMLERN in Hamburg und dem Modellprojekt SV+ ist angebahnt und soll in 2008 weiter ausgebaut werden. Angedacht ist eine gemeinsame Veranstaltung der Modellversuche bzw. des Modellprojekts noch im Jahr 2008 auf der Basis eines workhops.

Eine zur Umsetzung der neuen Lehr- und Lernkultur erforderliche elektronische Plattform auf der Basis von moodle wird derzeit erprobt.

Wilfried Dülfer

Wo stehen wir heute?

Die Teilprojektleitung legt den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Unterstützung der Projektschulen. Die einzelnen Arbeitspakete sind in einem Projektstrukturplan, der gemäß den jährlichen Zielvereinbarungen mit der Projektleitung fortgeschrieben wird, aufgeführt. Der Schwerpunkt liegt in der Unterstützung von Schulleitungen und Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB), um die Steuerung der Qualitätsprozesse und die Durchführung von datengestützter Selbstevaluation (Fokusevaluationen) an den Schulen zu fördern.

Das Q2E Modell beschreibt insgesamt sechs Komponenten für das Qualitätsmanagement. Bei der Implementierung von Q2E an den Modellprojektschulen liegt der Fokus zunächst auf der Einführung der folgenden vier Komponenten:

- Qualitätsleitbild
- Individualfeedback und persönliche Qualitätsentwicklung
- Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung der Schule
- Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung

Die Steuerung und Organisation des gesamten Prozesses der Einführung, Durchführung sowie der Dokumentation von Q2E wird an jeder SV plus Schule über das aus drei Personen bestehende Qualitätsmanagement-Team (QM-Team) koordiniert. Der QM-Beauftragte (QMB) leitet dieses Team. Es übernimmt Querschnittsaufgaben für die gesamte - stets auf Qualitätsstandards gestützte - Schul- und Unterrichtsentwicklung.

Zur Komponente „Qualitätsleitbild“

Bei der Erarbeitung des Qualitätsleitbildes orientieren sich die Schulen sowohl am „Q2E Basisinstrument zur Schulqualität“, das sich in 5 Qualitätsbereiche und 15 Qualitätsdimensionen gliedert, als auch am „Hessischen Referenzrahmen Schulqualität“ (HRS). Das Basisinstrument Q2E hat eine sehr hohe Passung zum HRS.

Mit der Arbeit am Q-Leitbild haben bereits zehn Modellprojektschulen begonnen. Von zwei Schulen liegen bereits erste Entwürfe vor und zwei weitere Schulen haben

ihre Qualitätsansprüche in einem Leitbild definiert und verabschiedet.

Zur Komponente „Individualfeedback“

Alle Modellprojektschulen führen eine Feedback-Kultur als Bestandteil der professionellen Arbeit von Lehrkräften ein. Die Schulen nutzen dazu sogenannte Instrumentenkoffer mit eigens erstellten Instrumenten für das Feedback von Schülern, Betrieben, Eltern und Lehrkräften sowie Verfahrensregeln zur Durchführung von Feedbacks.

Im Rahmen der Zwischenevaluation im Jahr 2007 hat die wissenschaftliche Begleitung mit ihrer Online-Befragung die Praxis des Individualfeedback an den Schulen abgefragt. Dabei gaben 76,1% der Befragten an, im Laufe der letzten 12 Monate ein Individualfeedback durchgeführt zu haben. Der Großteil des Feedbacks wurde als Schülerfeedback (81,4%) durchgeführt. Weiterhin gaben 13,1% der Befragten an, kollegiale Hospitationen durchgeführt zu haben und 5,6% wendeten sonstige Feedbackformen an. Von den Befragten führten 37,6% ihr Feedback im Rahmen von Q2E durch. Die anderen 62,4% gaben an, ihr Individualfeedback in eigener Initiative und Verantwortung durchgeführt zu haben. An fünf Schulen wurde von den Befragten mehrheitlich das Individualfeedback im Rahmen von Q2E durchgeführt. Dieses Ergebnis zeigt, dass es nach einem Jahr zumindest fünf Schulen gelungen ist die Grundlage für eine Feedbackkultur zu schaffen. Das Ergebnis zeigt auch, dass an den Schulen die Bereitschaft, sich Rückmeldungen einzuholen, sehr ausgeprägt ist und die anderen zwölf Schulen die vorhandenen Erfahrungen mit Feedback stärker an Q2E anbinden können.

Zur Komponente „Datengestützte Selbstevaluation“

Interne Schulevaluationen als Teil eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems erfolgen zielgerichtet und datengestützt, die daraus resultierenden Entwicklungsmaßnahmen werden planmäßig umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft. Hierfür ist es erforderlich, dass in der Schule gezielt Evaluationskompetenz für die professionelle Durchführung von Selbstevaluationen aufgebaut wird. Schulleitungen nehmen beim Aufbau einer Evaluationskultur eine zentrale Rolle ein. Es gehört zu ihrer Aufgabe, Evaluations- und Entwicklungsprozesse zu unterstützen und zu steuern.

An den SV plus Schulen tragen die Schulleitung und die/der QMB die Gesamtverantwortung für ein funktionierendes Qualitätsmanagement in der Schule. Daher wurden Schulleiter/innen und QMB auf einer zweitägigen Qualifizierungsmaßnahme im Mai 2007 für die Durchführung von Fokusevaluationen (Modul 1) geschult:

Zentrale Themen waren:

- Gelingensbedingungen von Q2E
- Grobplanung einer Fokusevaluation, Schritte im Evaluationszyklus
- Entwicklungen gestalten – systemische Sichtweisen
- Aufgabenbeschreibung für Schulleiter(in) und QMB im Rahmen einer Fokusevaluation

An zehn Modellprojektschulen werden erste Fokusevaluationen in Absprache mit den Teilprojektverantwortlichen der anderen Handlungsfelder geplant bzw. durchgeführt. Tempo, Breite und Tiefgang der Evaluation legen die Modellprojektschulen in eigener Verantwortung fest.

In Zusammenarbeit mit dem Handlungsfeld 1 wurde ein Evaluationskonzept für die Einführung von „Selbstorganisiertem Lernen“ bzw. Kompetenzrastern im Rahmen einer zweitägigen Fachtagung erarbeitet. Die Qualitätsbeauftragten der betroffenen Schulen erstellten gemeinsam mit den Akteuren des Handlungsfeldes 1 ein Evaluationskonzept zur Bewertung des Erfolgs der Einführung und der Arbeit mit Kompetenzrastern. Unter der Moderation der QMB wurden Evaluationsbereiche festgelegt sowie passende Evaluationskriterien und –indikatoren formuliert. Bei der Formulierung der Kriterien wurden sowohl das Q2E Basisinstrument zur Schulqualität als auch der HRS zugrunde gelegt.

Durch dieses Joint Venture wurde die Querschnittsfunktion von Q2E bzw. Q2E als orientierungsgebender Rahmen für alle Akteure deutlich. Die Planung einer Evaluation auf der Basis von Q2E zu Beginn eines Innovationsvorhabens führt zur Klärung der Qualitätsansprüche und zeigt, wie Input, Prozess und Output in der intendierten Weise realisiert werden können.

Die QMB setzen das in den Fortbildungen vermittelte Know-how ein und bauen ihre Evaluationskompetenz aus.

Zur Komponente „Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung“

Es gehört zum Aufgabenbereich der Schulleitung, die verschiedenen qualitätsrelevanten Prozesse in der Schule zu steuern und zu koordinieren. Prozessbeschreibungen und Verfahrensvereinbarungen sichern die Nachhaltigkeit erarbeiteter Veränderungen im Rahmen der Qualitätsentwicklung.

Die Verantwortung für die Koordination der Qualitätsprozesse wird von der Schulleitung an die QMB delegiert. Sie unterstützen und beraten die Schulleitung bei der Steuerung der Q-Prozesse.

Zur Gestaltung dieser Steuerungsfunktion wurden Schulleiter/innen und QMB auf einer eintägigen Veranstaltung (Modul 2) qualifiziert.

Zentrale Themen waren:

- Prozessarten
- Funktion des Prozessmanagements
- Erfassung und Dokumentation der Prozesse
- Bestandteile eines Qualitätshandbuchs

Im Jahr 2007 wurden die Grundlagen für den Aufbau und die Umsetzung eines funktionsfähigen und wirksamen Q-Managementssystems auf der Schulleitungsebene erarbeitet. Die QMB wurden in der Übernahme ihrer Rolle und Aufgaben gestärkt. Konzeptionelles Wissen und praktisches Know-how, das eine adäquate Umsetzung eines ganzheitlichen Q-Managements ermöglicht, wurden vermittelt.

Die Teilprojektleitung erstellte eine Mustergliederung für die QM-Dokumentation nach Q2E. In der QM-Dokumentation werden das Qualitätsleitbild, die Strukturen und Besonderheiten der Schule, Prozessabläufe sowie Evaluationen und Entwicklungsmaßnahmen dokumentiert. Es dient der Transparenz sowie der Standardisierung von zentralen Prozessabläufen. Zehn Schulen beginnen mit der Erstellung und Fortschreibung einer QM-Dokumentation und alle Schulen erstellen Prozessbeschreibungen zu den aus ihrer Sicht wichtigsten Qualitätsbereichen.

Im Rahmen der Zwischenevaluation hat die wissenschaftliche Begleitung auch Fragen zur Steuerung der Qualitätsprozesse gestellt. Dabei gaben 82,6% der befragten Lehrkräfte (ohne Schulleitungsmitglieder) an, dass die Schulleitung den Aufbau eines funktionstüchtigen Qualitätsmanagementsystems unterstützt und sichert. Die Schulleitungsmitglieder selbst geben dies zu 98,7% an. Die Aussage ‚Die Schulleitung bzw. deren Stellvertretung nimmt an den Sitzungen des QM-Teams teil.‘ wird von 53,9% der Schulleitungsmitglieder als zutreffend und von weiteren 25% als eher zutreffend bezeichnet. Die Angaben der Befragten lassen den Schluss zu, dass die Schulleitungen ihre Rolle und Aufgaben im Qualitätsmanagement übernommen und angenommen haben.

Prozessbegleitung

Die wissenschaftliche Begleitung (Universität Kassel) hat die Prozessbegleitung für die fünf nordhessischen Schulen nach den Osterferien 2007 aufgenommen. Die ersten Treffen und Kontakte dienen dem Kennenlernen der Akteure und des Standes der Arbeit an den Schulen. Erste Transferleistungen zwischen den Schulen zur Praxis und Evaluation des Individualfeedbacks sind erfolgt.

An welchen Indikatoren kann die Zielerreichung gemessen werden?

- Konzept für die Qualifizierung der QMB und Schulleiter(innen) liegt vor.
- Qualifizierungsveranstaltungen zum Thema „Steuerung der Q-Prozesse“ für QM-Teams sind durchgeführt.
- Qualität der Qualifizierungsveranstaltungen ist evaluiert.
- Prozessdokumentationen für das Individualfeedback liegen vor.
- Abfrage zum Stand der Implementierung von Individual-Feedback ist durchgeführt.
- Nachweise des Einstiegs in die Fokusevaluation liegen vor.
- Erste Prozessbegleitungen sind durchgeführt.

Durchführung eines Joint-Ventures mit dem Handlungsfeld Qualitätsentwicklung:

- Ein Arbeitstreffen zur Vorbereitung des Workshops mit den Modellprojektschulen hat stattgefunden.
- Ein Konzept für den Workshop liegt vor.
- Ein zweitägiger Workshop für die Konzeption der Fokusevaluation mit den Beteiligten (QMB, schulische Handlungsfeldleiter und ein weiterer Vertreter); Unterstützungsleistung durch empirische Expertise ist durchgeführt.
- Ein Konzept für die Fokusevaluation liegt vor.

Welche Schwierigkeiten gilt es zu überwinden?

- Die Kompetenz an den Schulen effizient und effektiv komplexe Entwicklungsprozesse zu initiieren und in einen Prozess zu überführen ist aufgrund verschiedener organisationaler Voraussetzungen unterschiedlich ausgeprägt. Entwicklungsvorhaben müssten stärker priorisiert und Bezüge untereinander hergestellt werden.
- Die Etablierung eines nachhaltigen Qualitätsmanagements an den Schulen verlangt Kenntnisse und Fähigkeiten seitens der Schulleitungen, QMB und Schulentwicklungsteams über Instrumente und Methoden zur Schul- und Unterrichtsevaluation, über Verfahren und Maßnahmen zur wirksamen Qualitätsentwicklung. Der Ausbau dieser Kompetenzen ist – auch im Hinblick auf einen Transfer auf andere Schulen -weiterhin zu fördern und zu stärken durch entsprechende Fortbildungsangebote seitens des Amtes für Lehrerfortbildung und der Staatlichen Schulämter.

Die o.g. Aufgaben / Herausforderungen / Entwicklungsziele können sicherlich nicht durch die Teilprojektleitung allein angegangen werden, da sie die Schulebene betreffen. Die Schulen werden passende Maßnahmen wie bspw. Schulungen in Ei-

genverantwortung durchführen müssen. Die TPL und die Prozessbegeleitung werden jedoch Unterstützung gemäß den Anliegen der Schulen im Rahmen der Schwerpunktsetzungen gemäß dem Projektstrukturplan und dem vorhandenen Konzept leisten.

Welche Ziele möchten wir in unserem Teilprojekt im Jahr 2008 erreichen?

- Evaluationsinstrumente und –konzepte sind entwickelt und ausgetauscht.
- Pilotphase zur Einführung von Individualfeedback ist abgeschlossen, Feedbackinstrumente liegen an allen Schulen vor. Individualfeedback wird mehrheitlich systematisch im Rahmen von Q2E durchgeführt.
- Interne Schulevaluationen werden systematisch durchgeführt und dokumentiert.
- An der Hälfte der Modellprojektschulen liegt ein schulspezifisches Qualitätsleitbild vor, das Aussagen zu allen wichtigen Aspekten der Schulen enthält und von den entsprechenden Gremien verabschiedet wurde.
- Die Schulen führen eine QM-Dokumentation auf Basis der vereinbarten Mustergliederung und erste erstellte Kapitel liegen vor. Die Schulen beschreiben darin Prozesse, die sich am Q-Leitbild orientieren und der Umsetzung der dort genannten Qualitätsansprüche dienen.
- Erfahrungen, Erkenntnisse und Ergebnisse bei der Einführung und Umsetzung von Q2E in Hessen sind dokumentiert und veröffentlicht.
- Eine Zielvereinbarung für das Jahr 2009 ist erarbeitet.

Claudia Galetzka

Aggregierter Handlungsfeldbericht der Teilprojektleitung, Handlungsfeld 3 „Organisationsstruktur“ (Stand: 31.12.07)



Welche Ziele strebe ich in meinem Teilprojekt im Jahr 2008 an?

Möglichst viele Schulen im Modellprojekt übernehmen die neue „Kernverfassung“ bzw. die zulässigen Alternativen.

Aufbau fraktaler Strukturen an den Schulen, die die „Kernverfassung“ übernommen haben, bzw. die Genehmigungsverfahren in Gang gesetzt wurden.

Einführung eines Zielvereinbarungssystems für die genannten Schulen zur Steuerung der „strategischen“ und „operativen“ Organe im Sinne der neuen Schulverfassung auf der Ebene „Schulleitung“.

Einführung der neuen Steuerungsphilosophie auf der Grundlage der „Matrixorganisation“.

Informationsveranstaltungen vor Ort, mit dem Ziel der Erweiterung der Gruppe von Schulen, die die Kernverfassung übernehmen wollen.

Zielvereinbarung mit derzeit 6 Schulen im Modellprojekt zur verbindlichen Umsetzung der neuen Schulverfassung.

An welchen Indikatoren kann die Zielerreichung gemessen werden?

Übernahme der „Kernschulverfassung“ im Genehmigungsverfahren bei der jeweiligen Schule.

Anzahl der Projekte im HF3 zur Übernahme einer neuen Steuerungsphilosophie auf der Grundlage fraktaler Strukturen.

Qualitative und quantitative Einbeziehung der Schulleitung bei der Projektbeschreibung im HF3

Wo stehen wir heute?

3 Schulen haben die neue „Kernverfassung“ übernommen und die dazu erforderlichen Genehmigungsverfahren durchgeführt.

Weitere drei Schulen sind im Genehmigungsverfahren.

Davon arbeiten 5 Schulen mit der Alternative der „Kernverfassung“ (§ 8a)

Welche Schwierigkeiten gilt es zu überwinden?

Einbeziehung aller schulischer Gremien an den SVplus-Schulen im Genehmigungsverfahren nach § 127c HSchG mit dem Ergebnis einer „Go-Entscheidung“.

Einbeziehung **aller** SVplus-Schulen in die neue Steuerungsphilosophie für berufliche Schulen.

Verständnis für eine neue Leitungskultur wecken; in einer Schule die durch strategische und operative Organe geleitet wird.

Messbare, verbindliche und zeitbezogene Zielvereinbarungen mit den 6 Schulen abschließen, die sich momentan in dem Prozess der Neuorganisation befinden.

Bei der Umsetzung der neuen Organisationsstrukturen Schnittstellen zu den anderen Handlungsfeldern (insbesondere HF1, HF2, HF6) erkennen und definieren sowie der Versuch die einzelnen Elemente integrativ im Gesamtsystem Schule zu verbinden.

Vorrangigkeit der Aktivitäten im Qualitätsbereich des Modellprojektes SVplus zu Lasten des bisher organisationszentrierten Modells ZLL.

Heinz Metternich

Welche Ziele strebe ich in meinem Teilprojekt im Jahr 2007/08 an?

Vereinbarung

Die Konferenz der Schulleiter/innen in Selbstverantwortung Plus vereinbart als Versammlung der Personalverantwortlichen der Schulen, im Schuljahr 2007/08 Zielvereinbarungen auf der Ebene der Funktionsstellen der Schule, nach Möglichkeit auch für Träger/innen von Aufgaben (OStR) einzuführen. Dazu werden die Schulleiter/innen zentral fortgebildet. Die Schulen führen notwendige interne Fortbildungen in eigener Verantwortung und auf Grundlage ihres Budgets durch.

Einstimmiger Beschluss der Versammlung der Schulleiter/in, 10.09.2007

An welchen Indikatoren kann die Zielerreichung gemessen werden?

Die Schulen haben die Aufgaben der Funktionsstellen (SL, SLV und AL) beschrieben und verbindlich in der Schulleitungskonferenz vereinbart.

Der Schulleiter / die Schulleiterin hat mit den Abteilungsleitern/innen Schwerpunktaufgaben aus der verbindlichen Aufgabenbeschreibung für das Schuljahr 2008/09 vereinbart.

Die Schulen haben (fakultativ) die Aufgaben der Oberstudienräte/innen präzise beschrieben. Der Schulleiter / die Schulleiterin bzw. der Abteilungsleiter / die Abteilungsleiterin hat (fakultativ) mit den Aufgaben bezogenen Oberstudienräten/innen Schwerpunktaufgaben aus der jeweils verbindlichen Aufgabenbeschreibung für das Schuljahr 2008/09 vereinbart.

Die Teilprojektleitungen (TP 4 + 3) haben eine zentrale Schulung zur Abfassung und Umsetzung von Zielvereinbarungen für die Schulleiter/in durchgeführt.

Die Schulen haben mit den stellvertretenden Schulleitungen, den Abteilungsleitungen und den OStR als Aufgabenträger/innen (fakultativ) eine Schulung zur Abfassung und Umsetzung von Zielvereinbarungen durchgeführt.

Wo stehen wir heute?

Nach den Berichten der Schulleitungen am 5.12.07 haben alle Schulen begonnen, die Führungsaufgaben der Funktionsstellen zu beschreiben. Mehrere Schulen haben bereits auch die OStR-Aufgaben erfasst.

Fortbildung im Bereich der Zielvereinbarung ist bisher von einer Schule geleistet worden. Die meisten Schulen wollen zunächst die zentrale Schulung der Schulleiter/in abwarten, bevor die schulinterne Fortbildung gestartet wird.

Ein wichtiger Prozess zur Neudefinition von verantworteter Leitungsstruktur in Schule ist die Entwicklung/Präzisierung einer fraktalen Struktur zur partizipativen Leitung einer Schule durch Beteiligung von Mitarbeiter/innen an Führungsprozessen. Die Entwicklung/Präzisierung einer fraktalen Struktur ist in einer verantwortenden Schule untrennbar mit einem partizipativen (nicht direktivem) Führungsmodell durch Zielvereinbarung verbunden.

Welche Schwierigkeiten gilt es zu überwinden?

Die Konferenz der Schulleiter/in als Personalverantwortliche hat am 05.12.2006 in Michelstadt die inhaltliche und rechtliche Veränderungsnotwendigkeit der Führungsrolle von Schulleitung erörtert und skizziert. Dabei gewinnen unter anderem fraktale Strukturen, Führung durch Zielvereinbarung und die Neuordnung der Schulverfassung – spätestens nach einer gesetzlichen Regelung im Rahmen der angestrebten Rechtsfähigkeit von Schule – und eine Neudefinition von Partizipation der Lehrerschaft eine zentrale Bedeutung.

Besonders die Abteilungsleitungen haben in den vergangenen Jahren weit über die in der Dienstordnung festgelegten Aufgaben hinaus Leitungsfunktionen in Schule übernommen. Dabei sind besonders auch im Rahmen von SV+ vermehrt abteilungsübergreifende Aufgaben wahrzunehmen.

Weder die Rolle noch die rechtliche Einordnung von Schulleitung (Schulleiter/in und Stellvertreter/in) sowie der Abteilungsleitungen in einer verantwortenden Schule sind bisher skizziert, geschweige denn definiert worden. Auch wurde die Leitungszeit, insbesondere für Abteilungsleitungen, nicht den Aufgaben in einer heutigen Schule auch nur annähernd angepasst. Die Vorstellung einer verantwortenden Schule und deren Auswirkung auf die Rolle von Abteilungsleitungen wurde noch nicht einmal angedacht.

Wenn im Kontext einer Qualitätsentwicklung und -sicherung im Rahmen einer dafür verantwortenden Schule die Führung von Schule zur Aufgabenbewältigung befähigt werden soll, so muss neben dem Führungsinstrument Zielvereinbarung eine signifikant neue Definition von Leitung und Leitungszeit erlassen werden.

Aus den oben genannten Zusammenhängen leiten sich folgende Schwierigkeiten ab:

Für die inneren Veränderungsprozesse ist die Umstellung auf verbindliche Zielvereinbarungen auch mit schulspezifischen Schwerpunkten (statt häufig unverbindlich empfundener Erlasse/Verfügungen) ein Paradigmenwechsel und erfordert von Führung und Mitarbeiterschaft ein hohes Maß an Verantwortung, Kontinuität und Evaluation des eigenen Tuns. Die verantwortende Beteiligung einer höheren Anzahl von Mitarbeitern/innen am Führungsprozess stellt eine neue Dimension von nachhaltiger Partizipation dar.

Für die äußeren Rahmenbedingungen bedeutet dies, dass eine Schulverfassung folgende Bereiche neu definieren muss:

- verantwortende Leitung mit Führungsmerkmalen,
- Partizipation von Mitarbeiter/innen in einer verbindlichen und verantwortlichen fraktalen Struktur (z.B.: Was geschieht bei Verweigerung der Mitwirkung als OStR mit Leitungsaufgabe?),
- neue Gremienstruktur mit eindeutiger strategischer und operativer Aufgabenteilung,
- angemessene Leitungszeit und Arbeitszeitmodell für die pädagogischen Kräfte der Schule.

Der innere und der äußere Bereich müssen in einem gründlichen Abstimmungsprozess geplant und nach Schaffung von rechtlichen und administrativen Voraussetzungen ab einem festgelegten Zeitpunkt erprobt werden.

Bardo Schwarz

Welche Ziele strebe ich in meinem Teilprojekt im Jahr 2007 an?

Alle Schulen sollen über ein auskömmliches Personalausgaben-Budget verfügen

Die Rahmenbedingungen bezüglich der Führung eines Schulkontos außerhalb des Buchungskreises eines Staatlichen Schulamtes sind festzulegen.

Der Umgang mit eventuellen Einnahmen der Schulen muss geklärt werden.

Ein Finanzausgleich für nicht besetzte Beförderungsstellen an Schulen soll eingeführt werden.

Die Gewährung von Leistungsprämien und Zulagen für die Aufgabenwahrnehmung auf Zeit (z. B. Projektleiter) soll erprobt werden.

An welchen Indikatoren kann die Zielerreichung gemessen werden?

In den Personalausgaben-Budgets der Schulen sind alle für die Schule relevanten Personalmittel wie z. B. Mittel für die Finanzierung der Altersteilzeiten, Mittel für Gehaltserhöhungen, Pensionsrückstellungen, Beihilfen und für die zwischenbehördliche Leistungsverrechnung enthalten.

Die Bedingungen, unter denen Schulen außerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Staatlichen Schulämter ein Schulkonto führen können, sind im Hessischen Kultusministerium geklärt. Möglichkeiten zur Einnahmenbewirtschaftung sind gegeben.

Schulen, die den Stellenplan nicht erfüllen können erhalten einen finanziellen Ausgleich für die nicht besetzten Beförderungsstellen.

Lehrkräfte, die besondere Leistungen erbracht haben und Lehrkräfte, die mit der Wahrnehmung von Aufgaben auf Zeit betraut wurden, erhalten dafür eine finanzielle Anerkennung in Form einer Prämie oder Zulagen auf Zeit.

Wo stehen wir heute?

Die Budgetzuweisung der Schulen insgesamt konnte im Jahr 2007 um die Sachkosten (LMF, Reisekosten, Fortbildung) in gegenseitiger Deckungsfähigkeit erweitert werden.

Das Personalkostenbudget beinhaltet nun auch den pädagogischen IT-Support und die Mittel für die Betreuung von Betriebspraktika. Auch konnten die

Deckungsmöglichkeiten zum Schulträger erweitert werden, einher gehend mit einer erweiterten Rechenschaftspflicht.

Welche Schwierigkeiten gilt es zu überwinden?

Vor allem die Zusammenarbeit zwischen den Staatlichen Schulämtern und den Schulen unterzieht sich einem starken Wandel. Dabei wird die Schule im Jahr 2008 noch mehr zum Entscheider über die ihr nach landeseinheitlichen Kriterien zugewiesenen Ressourcen. Die Staatlichen Schulämter werden zur Beratungsinstanz im Qualitätssicherungsprozess der Schulen zum wichtigen Servicedienstleister für die Schulen und zur Kontrollinstanz bezüglich des Nachweises über die Erbringung der schulischen Leistungen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Staatlichen Schulämtern müssen lernen diesen Rollenwandel zu akzeptieren und ihre Arbeitspakete dem entsprechend neu auszurichten.

Dies funktioniert nur im Rahmen von Zielvereinbarungen gleichwertiger Partner, wobei sich die entsprechende Kultur auch innerhalb der Schule widerspiegeln muss (fraktale Strukturen).

Vergleichbares gilt auch für die Zusammenarbeit von Schule mit ihren außerschulischen Partnern, besonders dann, wenn Schule sich als regionales Kompetenzzentrum entwickeln will.

Unter der Philosophie der Neuen Verwaltungssteuerung sollen Einnahmen und Ausgaben auf Landesseite auf die jeweiligen Kostenträger gebucht werden. Dazu wurde ein Buchungssystem (SAP) eingeführt.

Es ist nicht vorgesehen, dass Schulen in SAP buchen. Daran könnte die Verwirklichung eines umfassenden Schulkontos scheitern.

Wolfgang Kreher

Sachstandsbericht Teilprojekt 6
„Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“
(Stand: 31.12.07)

Welche Ziele strebe ich in meinem Teilprojekt im Jahr 2008 an?

Die Zusammenarbeit des HF6 mit der HC-Initiative ist geklärt. Hierzu sind gemeinsame Ziele vereinbart und die Vorgehensweise der beteiligten beruflichen Schulen ist abgestimmt.

Seitens des HKM ist die Rechtsstellung der Schulen hinsichtlich der Selbstverantwortung, respektive der Selbstständigkeit geklärt.

In Abhängigkeit vom o. g. werden die Grundlagen eines Netzwerkmanagements oder der Aufbau von „integrierten Bildungsdienstleistern“ erarbeitet.

Der Unterstützungsbedarf für diese Arbeiten ist geklärt

An welchen Indikatoren kann die Zielerreichung gemessen werden?

Zielvereinbarungen zwischen den Beteiligten aus HF6 und HC sind geschlossen.

Das HKM hat sich auf eine Rechtsform für die Schule festgelegt. Ersatzweise wurde eine Möglichkeit ausgearbeitet, wie Schulen Verträge mit anderen Trägern der Weiterbildung schließen können.

Wo stehen wir heute?

Eine Vision und Meilensteine für das HF6 wurde erarbeitet. Die Kooperation mit HC wurde als Aufgabe festgestellt.

Ein gemeinsamer Workshop mit der HC-Initiative wurde durchgeführt, eine konstituierende Sitzung der Koordinierungsgruppe SVplus/HC hat stattgefunden. Hierbei taten sich Differenzen zwischen den Zielen von SVplus und HC (nicht Schulen) auf.

Zur Kalkulation von Angeboten wurde ein Schema entwickelt, mit dem auf Basis von Vollkostendeckung der Preis ermittelt werden kann.

Der Versicherungsschutz der Nichtschüler bei Veranstaltungen/Kursen wurde durch die UKH bestätigt.

Welche Schwierigkeiten gilt es zu überwinden?

Die Klärung des Rechtsstatus zögert sich hinaus, da die Beteiligten (Land, Schulträger, Schulen) unterschiedliche Ziele und Bedenken haben. Einbeziehung aller SVplus Schulen, auch die nicht im HF6 zurzeit tätig sind und gemeinsames Handeln, auch der Schulen, die sowohl in SVplus als auch in HC aktiv sind.

Berichte der Schulen

Anmerkung: Die Beiträge der Schulen sind in eigener Verantwortung erstellt worden.

Prozessbericht der August-Bebel-Schule, Offenbach zum 15. Dezember 2007

Gliederung

- I. Allgemeines
- II. Projekterfahrung
 - a. Handlungsfeld 1
 - b. Handlungsfeld 2
 - c. Handlungsfeld 3
 - d. Handlungsfeld 4
 - e. Handlungsfeld 5
 - f. Handlungsfeld 6
- III. Aufgaben und Nutzen der Verwaltungsfachkräfte
- IV. Zusammenarbeit zwischen den Projektbeteiligten / Erwartungen

I. Allgemeines

Das Jahr 2007 an der August-Bebel-Schule war geprägt durch das 40-jährige Bestehen der Schule und den dadurch bedingten vielfältigen Veranstaltungen für die Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie die Öffentlichkeit.

Daneben kennzeichnet das Jahr 2007 aber auch 37 Projekte im Modellprojekt Selbstverantwortung Plus, die neben viel freigesetzter Kreativität und Aktivität auch sehr viel Arbeit bedeuteten.

Daher möchten wir an erster Stelle den in den Projekten beteiligten Personen der August-Bebel-Schule Danke schön sagen! Danke schön für die vielen Stunden Freizeit, die in die Projekte investiert wurden, aber auch Danke schön für Kreativität und Organisation!!

Kennzeichnend für dieses Jahr ist ebenfalls die Umsetzung verschiedener Ansätze in den Handlungsfeldern Personal und Finanzen sowie in der Zusammenarbeit mit dem Projekt „HessenCampus“ seitens des Kultusministeriums.

Kernaufgabe einer selbstverantwortlichen Schule ist neben der Bewirtschaftung des eigenen Budgets die Ansiedelung der Personalgewinnung und –verantwortung direkt an der Schule. Dem wurde durch verschiedene Erlasse und Verordnungen Rech-

nung getragen, so dass im Moment – zwar noch eher theoretisch - bei der Besetzung von Funktionsstellen (d.h. der Abteilungsleiter- und Stellvertreterstellen) an den am Modellprojekt „Selbstverantwortung plus“ teilnehmenden Schulen vorgesehen ist, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter künftig in die Entscheidungsabläufe eines Auswahlverfahrens stärker einbezogen und im Falle eines durchzuführenden Überprüfungsverfahrens als „vollwertiges“ Mitglied der Überprüfungskommission beteiligt wird. Aber auch die Änderung der Verordnung über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten ist hervorzuheben, die den Schulen Befugnisse für Stellenbesetzungen im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14 übertragen.

Ebenfalls zu begrüßen ist die Empfehlung den beruflichen Schulen zukünftig – auf der Grundlage des erstellten Rechtsgutachtens – eine eigene Rechtsfähigkeit zuzugestehen, in dem die Schulen allein oder als Kompetenzzentren im Verbund als rechtsfähige Anstalten öffentlichen Rechts geführt werden. In diesem Zusammenhang wäre eine zügige Umsetzung der Änderung des Schulgesetzes sehr zu begrüßen.

II. Projekterfahrungen

Die Arbeit in den Projekten wird begleitet von dem Schulentwicklungsteam, indem regelmäßig über den Stand der Projekte berichtet wird und Abstimmungen auch über Selbstverantwortung Plus erfolgen.

Im Schuljahr 2006/2007 wurden an der August-Bebel-Schule 16 Projekte abgeschlossen, daneben wurden aber auch 17 neue Projekte begonnen, wobei der Fokus auf die Handlungsfelder Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung und Personalgewinnung und Personalentwicklung gelegt wurde.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass das Schulprogramm der August-Bebel-Schule um das Modellprojekt Selbstverantwortung Plus erweitert und fortgeschrieben wurde. Darüber hinaus hat die Gesamtkonferenz das vom Qualitätsmanagementteam auf der Grundlage eines pädagogischen Nachmittags entwickelte Qualitätsleitbild der August-Bebel-Schule verabschiedet.

Zu erwähnen ist, dass die durch das Modellprojekt „Selbstverantwortung Plus“ gebunden Ressourcen in personeller und sächlicher Hinsicht an der August-Bebel-Schule voll ausgeschöpft sind. Aufgrund der jetzt schon immens hohen Arbeitsbelastung der KollegInnen ist es oft schwierig arbeitsfähige Projektteams zusammenzustellen.

a. Handlungsfeld 1

Die bereits abgeschlossenen Projekte „Motivation- und Lernkompetenz - Methodentraining“, „Modulsystem Medientechnik“, „Betrieb einer Fahrradwerkstatt“ und „Bau von Gartenhäusern“ haben sich im Hinblick auf eigenverantwortliches Lernen als sehr erfolgreich herausgestellt.

Im Fokus des Projektes „Methodentraining“ steht die Entwicklung von Lernkompetenz zur Förderung selbst gesteuertem, kooperativen Lernens der Schülerinnen und Schüler des Beruflichen Gymnasiums der ABS. Dies hatte eine deutliche Qualitätsentwicklung im Unterricht und eine Verbesserung schulischen Arbeitens, basierend auf den neuen Lernmethoden und der Bildung von Lerngruppen zur Folge.

Die Einführung modularer Unterrichtsanteile berücksichtigt und kompensiert, dass ein Teil der Schüler stets mit Unterrichtsinhalten konfrontiert wird, die ihnen bereits aufgrund ihrer betrieblichen Spezialisierung hinreichend vertraut sind. Daneben aber durch die fortschreitende Entwicklung immer neue Aspekte einfließen, die der Rahmenlehrplan nicht berücksichtigen kann, die aber Eingang in die Abschlussprüfung gefunden haben und für eine zeitgemäße Berufsausbildung unerlässlich sind. Bei einer konsequenten Umsetzung modularer Unterrichts passen sich die Inhalte besser an die Gegebenheiten der Ausbildungsbetriebe an. Darüber hinaus ist eine individuellere Förderung der Abstimmung der Unterrichtsinhalte durch lerngruppenorientierte Unterrichtseinheiten möglich.

Ziel des Projektes „Fahrradwerkstatt“ war und ist es, den Schülern durch ein breites Angebot an fachpraktischen Lernmöglichkeiten in enger Verbindung mit theoretischen Inhalten den Übergang in eine Berufsausbildung oder in ein Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Insbesondere sollten die Schüler zu künftigen Mitarbeitern geschult werden, die selbstständig Sachverhalte erkennen, im Team arbeiten können und Problemlösungsstrategien besitzen. Diese Anforderungen können weder mit traditionellen didaktischen Konzepten, noch mit einer Steigerung und Anhäufung von Fachwissen gelöst werden. Moderne Ausbildungsformen mit ganzheitlichem Ansatz werden diesem Anspruch gerecht. Bisher wurden Einzelschritte oft isoliert voneinander vermittelt. Das handlungsorientierte „Lernen am Kundenauftrag“ vernetzt diese Einzelschritte zu einem logischen Ganzen. Die Schüler müssen ihre Arbeitsschritte im Gesamtzusammenhang sehen. Durch diese Herangehensweise werden bei den Schülern oben genannte Kompetenzen gefördert, alles Fähigkeiten, die in der Praxis einen guten Mitarbeiter auszeichnen. Dieser Lehransatz wird vermittelt, durch den Betrieb einer Fahrradwerkstatt mit den Schwerpunkten Wartung, Inspektion Reparatur und Aufarbeitung von Fahrrädern.

Aufgrund des Projektes „Bau eines Gartenhauses“ wurden Schülerinnen und Schüler aus dem Bereich EIBE zu erhöhter Selbstständigkeit und Eigenaktivität im Unterricht angeregt. Begleitet und angeleitet durch die Lehrkraft wurden damit ihre handwerklichen Fähigkeiten verbessert und die Schüler angeregt auch ihr privates Umfeld posi-

tiver zu bewältigen. Dazu wurde als Lernsituation die Planung und Fertigstellung eines kompletten Gartenhauses für einen „echten“ Kunden gewählt. Dabei wurde neben dem fachpraktischen Unterricht auch der theoretische Unterricht miteinbezogen, so dass die Schülerinnen und Schüler schrittweise sowohl in die fachpraktische sowie in die theoretischen (auch kaufmännische) Fachinhalte eingeführt wurden. Konzeptionell sollten sich theoretischer Input und praktische Phasen abwechseln, beginnend mit einem theoretischen Input. Im Laufe des Projektes wurde die Methode jedoch gewechselt, da die Schülerinnen und Schüler der Theorie allein nicht folgen konnten, sondern diese nur verinnerlicht, wenn Theorie anhand praktischer Beispiele vermittelt wurde.

Alle vier Projekte wurden als Prozesse an der Schule institutionalisiert und finden nunmehr fortlaufend statt. Das Projekt „Motivations- und Lernkompetenz“ wurde ab dem Schuljahr 2007/2008 in ein verbindliches Unterrichtsmodul überführt, an dem alle 11-er BG-Klassen im ersten Schulhalbjahr teilnehmen. Dazu wurden – neben dem bestehenden Projektteam – noch weitere Kolleginnen und Kollegen eingebunden.

Erwähnenswert ist auch, dass zwei neue Projekte im Handlungsfeld 1 begonnen wurden, die beide im Bereich des Selbstorganisierten Lernens (SOL) anzusiedeln sind.

So beteiligt sich die ABS zum einen an dem schulübergreifenden Projekt „SOL Elektrotechnik in der BFS“ im Bereich der gemeinsamen Erstellung von Kompetenzrastern. Kombiniert jedoch diese Methode mit anderen aus dem Bereich des SOL wie beispielsweise der sog. „Sandwichmethode“, dem Modul „Advanced Organizer“ sowie klassischen Inputphasen, wo es aufgrund der Schülerstruktur erforderlich scheint.

Gleiches ist für das Projekt „SOL Mathematik in der FOS“ geplant, wobei hier darüber nachgedacht wird, das Projekt dahingehend zu ändern, dass „SOL Mathematik für das BG“ angeboten wird, da sich die Zusammenarbeit mit anderen Schulen schleppend anlässt und Zweifel hinsichtlich der Auswahl der richtigen Zielgruppe aufkamen.

Für das Handlungsfeld 1 bleibt festzustellen, dass sich die weitere Arbeit überwiegend auf eine gelungene Kombination alter und neuer Lehrmethoden konzentrieren wird. Dieser Ansatz ist spannend, kann als erhebliche Bereicherung angesehen werden und sowohl Lehrkräfte wie auch Schülerinnen und Schülern neue Motivation für ihren Unterrichtsalltag bringen.

b. Handlungsfeld 2

Im Bereich des Qualitätsmanagement sind im Jahr 2007 erhebliche Anstrengungen unternommen worden, Q2E an der Schule zu etablieren und dem Kollegium bekannt zu machen.

Besonders stolz ist die Schule auf die Verabschiedung ihres Qualitätsleitbildes!

Es wurden verschiedene Fortbildungen zum Thema Qualitätsmanagement besucht und auch schulintern mit professioneller Hilfe durchgeführt.

So gab es einen pädagogischen Nachmittag zum Thema Feedbackinstrumente und Qualitätsleitbild, zu dem Frau Dr. Giebenhain, vom Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt gewonnen werden konnte. Neben wertvollen inhaltlichen Aspekten mussten wir lernen, dass Rahmen, Zeit und Ort einer Veranstaltung mehr Beachtung geschenkt werden muss als bislang geschehen.

Unser Fazit: Planen Sie keine verpflichtende Veranstaltung für das Kollegium an einem Freitag Nachmittag!! Freiwilligkeit und Beachtung der Wünsche des Kollegiums sind unabdingbar für das Gelingen einer Fortbildung.

Besonderes Augenmerk wurde im Jahr 2007 auf die Implementierung unterschiedlicher Feedbackmethoden zum Individualfeedback gelegt. So wurden die Kollegialen Unterrichtsbesuche im Dreierteam weitergeführt, es wurde ein Schülerfragebogen entwickelt sowie ein Fragebogen an die Schüler zum Thema Schule allgemein, der datengestützt eingesetzt werden soll. Daneben ist ein weiteres Team mit dem Ehemaligenfeedback beschäftigt, welches auch datenbankgestützt und digitalisiert vorangetrieben wird.

Letztlich hat sich ein weiteres Team gebildet, welches das Qualitätsmanagementhandbuch samt Berichtsbuch erstellen wird. Dieses Projekt wird als Gemeinschaftsprojekt mit der Gewerblich-Technischen-Schule Offenbach durchgeführt.

c. Handlungsfeld 3

Die August-Bebel-Schule wird keine Schulverfassung erarbeiten, sondern sich Gedanken über eine mögliche Organisationsform im Rahmen einer rechtsfähigen Anstalt öffentlichen Rechts machen. Die Gewerblich-technischen Schulen und die August-Bebel-Schule, die beide an SVp teilnehmen, sind dabei im Auftrag ihrer Schulträger ein Konzept für eine verstärkte Zusammenarbeit bis hin zu einer Verschmelzung zu entwickeln. Bei Umsetzung eines solchen Konzepts werden die Schulen dann ein entsprechendes Projekt für eine neue Schulverfassung auflegen.

Vor dem Hintergrund einer möglichen Rechtsfähigkeit beruflicher Kompetenzzentren erscheint es – wegen der knappen personellen Ressourcen – unnötig, dass Schulen, die bisher kein Projekt „Schulverfassung“ gestartet haben, dies jetzt noch tun.

Gleichwohl begrüßen wir die Vorarbeiten derjenigen Schulen, die die Kernverfassung auf den Weg gebracht haben. Deren Planungen neuer Organisationsformen, insbesondere in Fraktalen, sind unserer Ansicht zum Teil in den Organisationsaufbau eines rechtsfähigen Kompetenzzentrums implementierbar.

d. Handlungsfeld 4

Einen weiteren Schwerpunkt neben der Verbesserung der Unterrichtsqualität legte die ABS im Jahr 2007 auf die Personalentwicklung.

Es wurde ein Fortbildungskonzept entwickelt, welches noch von der Gesamtkonferenz verabschiedet werden muss und bereits in ersten Teilbereichen in die Erprobung gegangen ist.

Unter anderem wird zukünftig in jeder Fachkonferenz kontinuierlich der Fortbildungsbedarf nachgefragt.

In der Erprobung befindet sich bereits ein Verfahren, welches das Kollegium mit Informationen zu den aktuellen Fortbildungen der Region informiert:

- Es wurde dazu eine Linkliste mit Fortbildnern erstellt, die das Kollegium über das Intranet der ABS einsehen kann.
- Monatlich erhalten die Kolleginnen und Kollegen Informationen über Fortbildungsveranstaltungen des zuständigen Schulamtes sowie der in der Nähe befindlichen Schulämter gefiltert für den Bereich der beruflichen Schulen;
- es wurde eine Fortbildungsecke im Lehrerzimmer eingerichtet, in der aktuelle Fortbildungsangebote zur Ansicht in einem Ordner zur Verfügung stehen; Broschüren von Anbietern werden dort zur Ansicht bereit gestellt; die Fortbildungsecke wird fortlaufend gepflegt, um Altmaterialien zu entsorgen und über Neuigkeiten zu informieren.
- Fortbildungsbedarf wird über Aushänge im Lehrerzimmer kontinuierlich ermittelt, hausinterne Fortbildungen werden beworben.
- Geplant ist darüber hinaus der Einsatz einer Software; in die Lehrkräfte ihre Fortbildungen eigenverantwortlich eintragen werden. Die Homepage der ABS wird einen Extra-Eintrag Fortbildungen bekommen.
- Darauf aufbauend wurden die Lehrkräfte des ABS aufgefordert, ihre Portfolien zu vervollständigen und in ihre Personalnebenakte heften zu lassen. Bei den zukünftigen Zielvereinbarungsgesprächen sollen die Portfolien herangezogen werden.

Des Weiteren wurde das Projekt „Aufbau von Teamstrukturen“ begonnen, durch das sich Lehrerinnen und Lehrer nicht als Einzelkämpfer, sondern als Mitglieder eines

leistungsfähigen pädagogischen Teams erleben sollen, in dem der gegenseitige Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Hilfe einen wesentlichen Beitrag zu einer neuen Berufszufriedenheit leisten kann. Dazu wurde und wird noch immer eine Bestandsaufnahme der Gruppen und Teams vorgenommen, aufgrund derer die Bedürfnisse und Kooperationswünsche eruiert werden. Denn durch eine intensivere Kooperation der einzelnen Lehrkräfte und eine ständige Absprache untereinander soll die Belastung des Einzelnen verringert werden. Ein konkretes Ziel für das nächste Halbjahr ist es, sowohl die Arbeitsbelastung durch einen Austausch an Erfahrungen, Tipps und Unterrichtsmaterialien zu reduzieren als auch im Rahmen der Kommunikation untereinander die Anforderungen - z.B. bei Leistungserhebungen - innerhalb der Fachteams zu harmonisieren und so auch nach außen hin zu mehr Geschlossenheit und pädagogischer Gemeinsamkeit zu finden.

e. Handlungsfeld 5

Innerhalb der Schule wurden verschiedene Überwachungsinstrumente installiert, um einen aktuellen Überblick über die zur Verfügung stehenden Mittel zu erhalten.

Erschwert wurde dies im Personkostenbereich durch die nicht korrekten Hochrechnungen des zuständigen Staatlichen Schulamtes. Eine Berechnung des disponiblen Budgets (ca.-Wert) war nur möglich durch die Einrichtung einer eigenen Personaldatenbank.

Bezüglich der Kreismittel und der Sachkosten war eine Kontrolle und Nachvollziehbarkeit aller Positionen möglich durch eine Einführung von Überwachungslisten, die auf dem Programm Excel basieren.

Eigene Einnahmen konnten leider nicht erzielt werden, da die vor über einem Jahr gestellten Anträge nach § 127 C HSchG leider noch immer nicht beschieden sind. Diese Projekte ruhen daher zur Zeit.

f. Handlungsfeld 6

Zielsetzung der Arbeit im Handlungsfeld „Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“ ist die Verbesserung des regionalen Berufsbildungsangebotes und damit die Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung. Im Rahmen der Handlungsfeldarbeit sollen berufliche Schulen die Möglichkeit erhalten, sich zu Kompetenzzentren in regionalen Bildungsnetzwerken für die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung zu entwickeln.

Diese Zielsetzung hat sich die August-Bebel-Schule gemeinsam mit der Gewerblichen-Technischen Schule Offenbach auf die Fahnen geschrieben. Gemeinsam wollen sich die beiden Schulen - im Auftrag beider Schulträger - in den kommenden Jahren zu einem regionalen- und kundenorientierten Bildungsdienstleister im Bereich Technik – „Kompetenzzentrum Technik“ weiterentwickeln. Ein Zeitraum von vier Jahren bis zum 01.08.2011 ist angestrebt. Der von den Leitungen der beiden Schulen

angestrebte Bildungsdienstleister soll danach ein Kompetenzzentrum mit eigener Rechtsfähigkeit für die gesamte Bildungsregion Kreis- und Stadt Offenbach sein. Dieser Bildungsdienstleister soll dann ein breites Spektrum von Aufgaben im Bereich Technik und in verwandten Bereichen (dort in Zusammenarbeit mit anderen Schulen und Anbietern) wahrnehmen, z.B.:

- Gemeinsame Beschulung von Auszubildenden all jener Berufe, die bisher in beiden Institutionen beschult wurden. Dies umfasst alle technischen Berufe der Region Offenbach. Durch die gemeinsame Beschulung wird die in den Kollegien vorhandene Kompetenz durch Synergie Effekte gesteigert und der Nutzungsgrad der von beiden Schulträgern bereitgestellten sachlichen Ressourcen erhöht. In Zukunft sind Anschaffungen, die heute oft doppelt getätigt werden, nur noch einmal notwendig.
- Ein Spektrum der für die Region wichtigen Vollzeitschulformen ergänzt die Pflichtaufgaben dieses Zentrums. Diese Vollzeitschulformen müssen je nach Schwerpunkt auf passendem Qualifizierungsniveau angesiedelt werden, um notwendige Aufgaben erfüllen zu können. Die Vollzeitschulformen im Bereich Technik haben für uns verschiedene wichtige Aufgaben. Die allgemeinen Abschlüsse dieser Schulformen sorgen zu einem großen Teil für die Durchlässigkeit des hessischen Schulsystems. Die Schülerinnen und Schüler technischer Vollzeitformen bleiben in der Regel im Studium bzw. einer Ausbildung ihrem beruflichen Schwerpunkt bei. Auf diese Weise wird der Wirtschaft und den Hochschulen eine große Zahl dringend benötigten technischen Nachwuchses zugeführt. Durch den erhöhten Anteil technischer Fachkräfte wird das fachliche Know-how der beruflichen Schulen gestärkt.
- In Absprache mit anderen vorhandenen Bildungsdienstleistern und auf Basis der geltenden Gesetze und Verordnungen, muss es dem Kompetenzzentrum Technik möglich sein, neben der Erfüllung der staatlichen festgelegten Pflichtaufgaben, auch Aufgaben auf dem Weiterbildungssektor zu übernehmen.
- Im Sinne des lebenslangen Lernens könnte dieses Zentrum z.B. die notwendige Anpassungsfortbildung in technischen Berufen Arbeitsplatznah anbieten. Hierdurch wird es möglich sein dem schon vorhandenen und weiterhin zunehmenden Fachkräftemangel im Bereich Technik entgegen zu wirken.
- Besonders die immer stärker werdende Nachfrage nach technischen Fachkräften könnte von einem „Kompetenzzentrum Technik“ in Kooperation mit den abnehmenden Betrieben der Region zielgenau befriedigt werden. Hierzu ist es unumgänglich neben einer breit angelegten „generalistischen Bildung“ auch eine in die Tiefe gehende „technikspezifische“ Bildung anzubieten. Dies wiederum setzt eine besonders hohe Fachkompetenz beim Lehrpersonal und eine entsprechende Infrastruktur – beides ist an ABS und GTS vorhanden – voraus.

- Die Anbindung einer „Berufsakademie Technik“ an das „Kompetenzzentrum Technik“ und die Kooperation mit Hochschulen könnte ein weiterer, für beide Schulträger und für die regionale Industrie wichtiger Schritt sein.

Daneben ist die August-Bebel-Schule eine Kooperation mit „Die Lernende Region Offenbach - Netzwerk Offenes Lernen“ eingegangen. Das Netzwerk bietet eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bildungsanbietern und wird durch einen regelmäßigen Austausch zwischen den Anbietern gekennzeichnet. Die Bildungsangebote orientieren sich stark an den Bedürfnissen der Region und deren Klienten und Bildungsanbietern. Dies ist die Grundidee des selbst gesteuerten eigenverantwortlichen Lernens (Stichwort: Offenes Lernen). Diese Idee wird durch das Netzwerk in der Region Offenbach umgesetzt.

Gefördert wird das Netzwerk im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds geförderten Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

III. Aufgaben und Nutzen der Verwaltungsfachkräfte

Wir haben schon im letzten Bericht beschrieben, dass Frau Greifzu-Scotti an unserer Schule die „Geschäftsführungsposition für den Bereich Schulentwicklung und Verwaltung“ inne hat.

Sie arbeitet selbstständig im Team mit der Schulleitung, der Projektkoordinatorin und der SET-Gruppe. Diese werden dadurch entlastet, dass sie nicht nur verwaltende Aufgaben, sondern den Großteil der bei der Planung, Koordinierung und Durchführung aller mit Schulentwicklung und SV+ im Zusammenhang stehenden Aufgaben in deren Sinne selbstständig durchführt.

Bedingt durch einen Wechsel bei den Verwaltungsangestellten werden wir im nächsten Jahr die Verwaltungsstruktur ändern und Frau Greifzu offiziell als Verwaltungschefin einsetzen. Zu diesem Zweck wird sie durch Führungsseminare im Schulleitungsbereich weitergebildet.

Insbesondere bearbeitet Frau Greifzu folgende Aufgaben:

- Gestaltung von Verwaltungsabläufen der Schule und von SV+
- Überwachung und Kontrolle der Einhaltung des bewilligten Budgets
- Beratung der Schulleitung und des Kollegium in schulrechtlichen Angelegenheiten
- Abhalten von Fortbildungen für Kollegen im rechtlichen und verwaltungstechnischen Bereich

- Erstellung von rechtlichen Arbeitshilfen/Leitfäden für das Kollegium (In diesem Zusammenhang besucht sie auch Fortbildungen.)
- Unterstützung in den Handlungsfeldern 2, 4, 5 und 6 und den dort angesiedelten Projekte, insbesondere in den Bereichen Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Teamentwicklung und Finanzen.
- Koordination aller SV+ Projekte und Abstimmung der Termine
Förderung der Schul- und Qualitätsentwicklung durch Einbringen eigener Projekte und Ideen
Forcierung der Umsetzung auch durch Unterstützung der Projektgruppen durch Textvorschläge für die Dokumentation
- Mitverantwortung bei der Fortschreibung des Schulprogramms und des Qualitätsleitbildes
- Gestaltung der Informationsflüsse im Innern und zur Umgebung der Schule (andere berufliche Schulen, Behörden ...)
Schnittstelle zu Behörden, insbesondere zum Schulamt und den Mitarbeitern der KOBE
- Mitwirkung bei der Personal- und Stellenplanung und bei der Einstellung neuer Mitarbeiter inklusive Mitarbeit bei der Stellenausschreibung, Vertragsgestaltung, Erstellen von Arbeitszeugnissen und bei Bedarf Zwischenzeugnissen für die Lehrkräfte unserer Schule.

Wie man unschwer erkennt gehen die Aufgaben von Frau Greifzu weit über die einer Verwaltungskraft hinaus, was natürlich durch ihre Qualifikation als Volljuristin bedingt ist. Für die Zukunftsvision einer rechtlich selbstständigen Schule erscheint uns diese Entlastung der Schulleitung sehr wichtig.

IV. Zusammenarbeit zwischen den Projektbeteiligten / Erwartungen

Positiv sehen wir, dass das Projekt vom HKM intensiv begleitet wird und nach wie vor ein großer Stellenwert eingeräumt wird.

Es bedarf– unserer Einschätzung nach jedoch - in der Zeit des Übergangs zu einer eigenen Rechtspersönlichkeit der Modellprojektschulen einer allgemeinen Ermächtigung durch das Hessische Kultusministerium für bestimmte – sich ähnelnde – Projektanträge. Beispielsweise einer allgemeinen Genehmigung für Projekte

- zur Erzielung von Einnahmen durch Öffnung von bereits bestehenden Kursen auch für externe Teilnehmer;
- durch Vermietung von Räumen oder Flächen;

- durch das Anbieten von Weiterbildungen nur für externe Teilnehmer, mit der Maßgabe, dass die Lehrkräfte nicht mehr als 5 % ihrer Stundenzahl für Weiterbildungen tätig sein dürfen (Klärung ob 5 % der Stunden der einzelnen Lehrkraft oder 5 % der Gesamtheit Stunden der Lehrkräfte einer Schule);
- die Änderung von vorgegebenen Klassengrößen für neue Lehrmethoden;
- und im Zusammenhang mit diesen genehmigten Projekten den Abschluss von Rechtsgeschäften, insbesondere den Abschluss von Werkverträgen und damit sog. Honorarverträgen durch den Schulleiter.

Damit wäre eine allgemeine Handlungsfähigkeit der Projektschulen gewährleistet, bis eine endgültige vom Landtag umgesetzte neue Rechtsform für berufliche Schulen eingeführt ist. Positiver Nebeneffekt ist ein Entfallen der Einzelprüfung einer Vielzahl ähnlicher Projektanträge.

Hervorzuheben ist die übersichtliche und gut aufbereitete neue Homepage von Selbstverantwortung plus, die eine Vielzahl an hilfreichen Tools beinhaltet. So ist der Terminkalender samt der Möglichkeit die Einladung und Tagesordnung bestimmter Fortbildungen und Workshops herunter zuladen, sehr nützlich. Auch die vielen zur Verfügung gestellten Dokumente zum Herunterladen machen die Arbeit an der Schule einfacher.

Unser Wunsch an die KOBE: Mehr Transparenz hinsichtlich des Personalkarussells durch schriftliche Mitteilung des Ausscheidens und des Neubeginns von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ergänzt durch ein Organigramm, aus dem ersichtlich ist, wer für was zuständig ist.

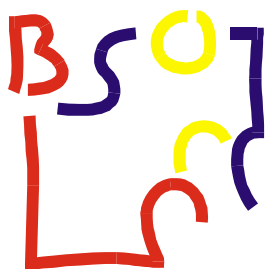
Unser Wunsch an das Staatliche Schulamt: Zeitnahes Einarbeiten und Berichtigen von unrichtigen Daten in SAP. Dies wäre möglich, wenn die Zuständigkeit und Befugnis zum Eingeben von Daten und das Abrufen von Berichten in der Hand von ein bis zwei Personen in Personalunion vorläge.

Angedacht werden könnte auch, dass die Verwaltungsfachkräfte der Selbstverantwortung Plus-Schulen in Offenbach jeweils einen halben bis einen Tag am zuständigen Schulamt angesiedelt werden. Beispielsweise könnten sie die Pflege ihrer Daten am Staatlichen Schulamt selbst übernehmen. Eventuell könnten die vielfältigen Aufgaben auch gesplittet werden, so dass eine Verwaltungsfachkraft für die Pflege der Daten zuständig wäre, eine andere Verwaltungsfachkraft die Vertragsangelegenheiten und die rechtlichen Anliegen oder für das Controlling jeweils für alle SVplus-Schulen bearbeitet. Die Verwaltungsfachkräfte der Offenbacher Schulen vereinen eine Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen und Kenntnisse, die gebündelt zum besseren Nutzen und Ablauf der Verwaltungsabläufe an den Schulen und am Schulamt eingesetzt werden könnten.

In der Konferenz der Schulleiter hat sich ergeben, dass sich die Zusammenarbeit mit den Schulämtern sehr ungleich entwickelt hat. Noch immer werden beispielsweise die Ernennungen und Einstellungsprozesse von Schulamt zu Schulamt sehr unterschiedlich behandelt. Hier ist noch nicht fest in den Köpfen der Mitarbeiter der Schulämter verankert, dass sie nunmehr als Backoffice zu agieren haben. Darüber hinaus fehlt die Transparenz hinsichtlich der Ermittlung der Durchschnittseinkommen der Lehrkräfte. So mussten wir dieses Jahr feststellen, dass unsere fest angestellten Lehrkräfte ca. 100.000,- € mehr kosten, als uns über das Personalbudget zur Verfügung gestellt wurde. Diese Problematik wurde bereits mehrfach angesprochen, jedoch ohne Klärung oder Abhilfe zu schaffen. Bedingt wird dies eventuell auch dadurch, dass die Meldung der IST-Stellen seitens des zuständigen Schulamtes zu wenig transparent ausgestaltet ist. Hier wünschen wir uns eine direkte Beteiligung, um die Differenzen aufklären zu können und zukünftig eine realistischere Budgetzuweisung zu erhalten.

Dr. Ludwig Scheller
August-Bebel-Schule, Offenbach

Offenbach, den 13. Dezember 2007



Berufliches Schulzentrum
Odenwaldkreis



Schulbericht mit Wertung

1) Erfahrungen aus den Schulprojekten

Gegenüber dem Schuljahr 2006/2007 wurden im Schuljahr 2007/2008 im Handlungsfeld 4 die „Untersuchung der Lehrerzufriedenheit“ und das „Führen mit Zielvereinbarung“ als neue Projekte gestartet. Die Untersuchung der Lehrerzufriedenheit wurde mit der Lehrerkonferenz vom 01.10.2007, auf der Befragungsergebnis und mögliche Konsequenzen erörtert wurden, abgeschlossen. Die Umsetzung der Erkenntnisse wird als Regelaufgabe von Leitung und Kollegium erbracht.

Im Projekt zur „Entwicklung von Zielvereinbarung als partizipatives Steuerungsinstrument“ innerhalb von Schulleitung und für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben“ (Handlungsfeld 4), wurde eine Bestandsaufnahme der Obliegenheiten von Abteilungsleitungen und von OStR mit Aufgaben durchgeführt. In den folgenden Schritten sollen alle Beteiligten vertiefend über Instrument und Prozess informiert werden. Mit ersten Zielvereinbarungen ist gegen Ende des Schuljahres 2007/2008 zu rechnen.

In dem Projekt zur „Entwicklung einer Feedback-Kultur“ im Handlungsfeld 2 wurde als Zielvorgabe für das Schuljahr 2007/2008 als Anforderung definiert, dass jede Lehrkraft mindestens ein Feedback mit Hilfe des Instrumentes Fragebogen zu ausgewählten Indikatoren durchführt. Die Dokumentation wird durch Übergabe des Fragebogens und die Feststellung von Ort, Zeit und Bezugsgruppe bewirkt.

Das Projekt „Einführung einer neuen Schulverfassung“ im Handlungsfeld 3 hat nach Abschluss der Analyse der Schulstruktur einen Strukturplan mit Kernaufgaben und fakultativen Aufgaben der Elemente entwickelt. Voraussichtlich zum Ende des Jahres 2007 wird die Gesamtkonferenz über den weiteren Prozess entscheiden. Dabei wird die Planungsgruppe keine Übernahme der Kernverfassung vorschlagen und nur die verbindliche Definition von fraktalen Organisationseinheiten, deren Aufgaben sowie eine Finanzverfassung (Entwurf der Schulleitung) zur Abstimmung stellen.

Das Projekt „Selbstgesteuertes und Kooperatives Lernen“ im Handlungsfeld 1 wurde im Kalenderjahr 2007 mit Berufsschulklassen in den Berufsfeldern Ernährung, Elektrotechnik und Metalltechnik aufgenommen. Es handelt sich dabei um ausbildungsberufsübergreifende oder ausbildungsjahrübergreifende Mischklassen. Wesentliche Aspekte sind hierbei die Anwendung von unterschiedlichen Methoden und der Einsatz von Lernvereinbarungen unter Berücksichtigung des Lernfeldprinzips.

Im Handlungsfeld 2 wurde mit Schuljahresbeginn 2007/2008 die „Erstellung eines Qualitäts-handbuches“ systematisch begonnen. Ziel ist es, häufig ähnlich ablaufende Prozesse zu systematisieren, zu dokumentieren und sie als Standard der Schule zur Verfügung zu stellen. Mit Beginn des neuen Schuljahres werden erste, jährlich auftretende Prozesse überprüft.

2) Projektergebnisse an der Schule

Die „Datengestützte Evaluation“ im Handlungsfeld 2 ist in der Planungs- und ersten Realisierungsphase abgeschlossen. Partiiell wurden Ergebnisse zum Thema „Übergang in das Berufliche Schulzentrum“ und „Erfolgreicher oder nicht erfolgreicher Abschluss“ interpretiert und mit abgebenden Schulen in einem pädagogischen Diskurs bearbeitet. Die Ersterfassung aller Vollzeitschüler ist abgeschlossen und wird in den kommenden Jahren kontinuierlich fortgeführt. Sobald Abschlüsse von Schullaufbahnen festgestellt werden, sollen auch in diesen Bereichen Erörterungen mit den abgebenden Schulen erfolgen.

Im Bereich der „Erstellung eines Fortbildungsprogramms“ im Handlungsfeld 4 wurden mittlerweile Standards zur Bedarfermittlung und Umsetzung mit überwiegend eigenen Mitteln aus Selbstverantwortung plus eingeführt.

Die umfangreiche „Erhebung zur Lehrerzufriedenheit“ im Handlungsfeld 4 wurde mit der Feedbackkonferenz (01.10.2007) abgeschlossen und die Erkenntnisse einvernehmlich erörtert. Es bleibt Aufgabe der Schulleitung – und des Kollegiums – die gewonnen Erkenntnisse in der künftigen gemeinsamen Arbeit zu berücksichtigen.

3) Schulentwicklungsprozess

Nach den anfänglichen, mehr auf Freiwilligkeit beruhenden Prozessen im Bereich der Qualitäts- und Schulentwicklung, wird vermehrt der Aspekt der Verbindlichkeit bedeutsam. Während im Bereich der Schulwicklung noch deutliche Defizite im Bereich der rechtlichen und verwaltungstechnischen Umsetzung festzustellen sind, stößt die Verbindlichkeit im Bereich der Qualitätsentwicklung vermehrt auf Widerstände von betroffenen Lehrkräften. Der Paradigmenwechsel hin zu selbst verantwortetem und damit verbindlichem Handeln wird von vielen Lehrkräften als ungewohnt bis bedrohlich empfunden. Partizipation wurde bisher ohne Übernahme von Verantwortung gelebt. Die Akzeptanz neuer persönlicher Anforderung und Verantwortung im Bereich der Lehrkräfte muss zwingend durch eine neue Arbeitszeitordnung mit Erfassung unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Tätigkeiten, mit neuer Dienstordnung mit präziser Beschreibung von Rechten und Pflichten sowie neuer Schulverfassung mit neuer Bestimmung von Partizipation und Direktion und durch eine neue Leitungsstruktur (Vorstand statt Gesamtkonferenz) gefördert werden.

4) Qualitätsmanagement an der Schule

Das BSO ist die ersten Schritte zu einem Qualitätsmanagement bereits vor der Bewerbung zu Selbstverantwortung Plus gegangen. Mit Selbstverantwortung Plus und den dort weitergehend angestrebten Zielen gewinnt dieser Ansatz die zentrale Bedeutung im Rahmen einer verantwortenden Schule. Die Überwindung vieljähriger, teilweiser personenbezogener autonomer pädagogischer Prozesse erweist sich als mächtige Barriere im notwendigen Veränderungsprozess zu systemischer Qualität. Ein allein auf unterrichtliche Inhalte bezogenes, durch Regeln eines Qualitätsmanagements unterstütztes Vorgehen, kann in einem überschaubaren Zeitraum nicht zum Erfolg führen. Schulstrukturen müssen den Anforderungen eines Qualitätsmanagements angepasst werden, wenn eine nachhaltige Qualitätsverbesserung erreicht werden soll.

5) Einsatz Verwaltungsfachkraft

Die Verwaltungskraft bearbeitet alle Vorgänge, die Schule und staatliche Schulaufsicht verbinden. Der überwiegende Anteil der Arbeitszeit dient der Begleitung von schulischen Prozessen, soweit sie von „Selbstverantwortung Plus“ initiiert wurden: Erfassung von Daten

und Auswertung von Evaluationen, Dokumentation zu Qualitätsmanagement ... sind Kernaufgaben.

6) Zusammenarbeit mit Projektbeteiligten

Mit zunehmender Einforderung von Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit wachsen innerhalb von Schule die Widerstände, weil bisher Verbindlichkeit allein durch Einhaltung von externen Regeln (Erlasse ...) hergestellt wurde und nicht durch eigen verantwortetes Handeln. Es ist aber festzustellen, dass bei nachhaltiger Anforderung die Beteiligte sich in ihrer Einstellung verändern - allerdings auch im Einzelfall die Mitarbeit beenden. In der Frage der Verbindlichkeit von erworbenen Zuständigkeiten und Verantwortungen werden große Erwartungen in das derzeit entstehende schulische Qualitätshandbuch gesetzt.

Vergleichbar stellt sich die Situation auf schulübergreifender Ebene des Projektes dar. Die bisher vereinbarten Veränderungen im Regelwerk hin zu mehr schulischer Verantwortung – besonders Personal und Budget – bedürfen einer detaillierten Erläuterung und Festigung durch ein verwaltungstechnische Beschreibung der Prozesse (= Qualitätshandbuch).

Die Zusammenarbeit mit den Mandatsträgern des hessischen Landtages ist im Sinne der Entwicklung des Modellprojektes als ausgesprochen zielführend und hilfreich zu bezeichnen.

7) Handlungsbedarf an der Schule

Die erforderlichen Prozesse zur Qualitätsentwicklung in Schule fordern von den Leitenden (Schulleitung, Abteilungsleitung, Projektleitung) ein hohes Maß an Aufwand und stringentem Handeln ab. Es bleibt auch festzustellen, dass ohne Änderungen der Leitungsfunktion von Führungskräften und einer verantwortenden Partizipation von Lehrkräften keine dauerhafte Qualitätsentwicklung zu etablieren sein wird. Die dienenden, aber auch voraussetzenden Funktionen der Handlungsfelder Organisation, Personal und Budget werden immer wieder als unabdingbare Größen erlebt. Ohne eine neu gestaltete Arbeitszeitordnung und ohne ein neues Dienstrecht sowie eine neu definierte Leitung von Schule, sind die internationalen Standards und Fähigkeiten innerhalb eines Qualitätsprozesses nicht zu erreichen. Für externe Aktivitäten der Schule ist eine Rechtsfähigkeit von Schule unabdingbar.

8) Sonstiges

–

gez.
Bardo Schwarz, OStD

07.12.2007
an KOBE

Dateinamensbezeichnung: SVPLUS_Schulbericht_BSU_23.01.2008

Schulbericht mit Wertung

1. Erfahrungen aus den Schulprojekten

Die Arbeit in den Projekten wird begleitet von dem Schulentwicklungsteam, in dem regelmäßig über den Stand der Projekte berichtet wird und Abstimmungen erfolgen. Viele Projekte sind abgeschlossen worden. Erfreulicher Weise resultieren daraus Folgeprojekte, die mit den Projektleitern neu formuliert und bei der KOBE beantragt werden.

2. Projektergebnisse an der Schule

Im Projekt **Stützkurse** in der **BFS** und der **FOS** ist die Zusammenarbeit gefestigt. Mit ihrer Hilfe konnten wir qualitative Verbesserungen erzielen. Die Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrerinnen und Lehrer als auch der externen Lehrkräfte sind positiv. In diesem Schuljahr mussten wir allerdings auch feststellen, dass bei den freiwilligen Angeboten auf personelle Veränderungen sofort reagiert wird.

Mit der Einrichtung der **Höheren Berufsfachschule** Informationsverarbeitung Technik (Netzwerktechnik) konnten wir das Angebot der Schule qualitativ aufwerten. Das Projekt ist mit der Einführung beendet. Als Folgeprojekt wird die Optimierung der Praktika für die Schüler erfolgen. Dies bedeutet für die Zukunft die verstärkte Mit-, Zu-, und Zusammenarbeit mit den betroffenen Firmen im Sinne der Netzwerkbildung.

Zentrale Bedeutung hat das Projekt „**Zentrum Lebensbeleitendes Lernen**“ (ZLL) im Handlungsfeld 6 eingenommen. Hier sehen wir eine große Chance zur Sicherung unseres Aufgabenbereiches in der Region Rheingau-Taunus. Die Zusammenarbeit mit den Partneereinrichtungen, VHS, Gesamtschule Obere Aar, Berufliche Schulen Rheingau und der GBW, wurde in der letzten Zeit sehr intensiviert. Es erfolgte die Umbenennung in „**HESSEN CAMPUS RHEINGAU UND TAUNUS**“. Dieses Projekt geht nun in seine konkrete bauliche Planungsphase und wird parallel dazu inhaltlich zwischen den beteiligten Institutionen abgestimmt. Dieses sehr komplexe Projekt wird im nächsten Jahr viel Zeit in Anspruch nehmen.

Zur qualitativen Verbesserung der Schulorganisation und der Information hat das **webbasierte Schulprozessmanagement** – www.meinschulnetz.de – beigetragen. Die permanente Einbindung in den laufenden Schulalltag als „selbstverständliches Medium“ hat sich als wichtige Voraussetzung für die zunehmende Akzeptanz erwiesen; an diesem Punkt muss allerdings auch noch weiter gearbeitet werden.

Das Projekt **Bistro** wurde beendet. Zunächst verlief, trotz personeller Probleme, alles nach Plan. Der Ausbau der Küchen wurde beendet, ein Bistroraum eingerichtet und die Schülerinnen und Schüler meldeten positive Erfahrungen aus der Arbeit in diesem Projekt. Schwierig gestaltet sich die feste Einplanung von Bistrotzeiten in den

Stundenplan der gesamten Schule, bedingt durch Schulveranstaltungen oder andere äußere Umstände. Das Bistroteam hat sich neu konzeptioniert und das Projekt als Unterrichtsprogramm neu gestaltet. Der Antrag wird an die KOBE weitergeleitet.

Das Projekt **Fit für den Metallberuf** ist abgeschlossen und hat bestätigt, dass der mit diesem Konzept eingeschlagene Weg richtig ist. Die bisher durchgeführten Maßnahmen haben das Lernklima in den Klassen im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren verbessert und den Schülern innerhalb des Berufsfeldes bessere Orientierungshilfen gegeben. Als mögliches Folgeprojekt soll ein Portfolio für alle Fachrichtungen des BGJ erstellt werden und eine Nachbetreuung der Schüler, mit oder ohne Arbeitsplatz, erfolgen.

3. Schulentwicklungsprozesse

Der Schulentwicklungsprozess ist sehr stark durch die Entwicklung des Hessencampus Rheingau und Taunus geprägt. Die BSU haben in diesem Prozess eine zentrale Rolle übernommen. Begleitet von dem Prozess der SV Plus-Entwicklung hat die Schule sich in das Konzept des HC R+T integriert. Hierbei sind die inhaltliche und die organisatorische Entwicklung aus dem Projekt SV Plus in das Projekt Hessencampus eingeflossen. Die Fragen der Qualitätsentwicklung und des Qualitätsmanagements fokussieren sich auf die gemeinsame Entwicklung der Projektpartner im Hessencampus. Beispielhaft sei hier das neue Projekt ECDL-Prüfungszentrum und die Ausgestaltung eines gemeinsamen Selbstlernzentrums im HC R+T zur Organisation des Selbstorganisierten Lernens erwähnt, als einen Schwerpunkt der Qualitätsentwicklung in SV Plus. Positive Impulse aus dem Projekt SV Plus haben auch den Bereich der Bildungsberatung an den BSU beeinflusst. Seit diesem Schuljahr findet in der Vernetzung mit der Bildungsberatung der Lernenden Netzwerkregion Rheingau Taunus eine permanente Individual- und Gruppenberatung an der Schule statt.

Organisatorisch sind die Fach- und Fachbereichskonferenzen stärker in den Entwicklungsprozess der Schule eingebunden worden. Dies auch vor dem Hintergrund, dass über diese Gremien die Diskussion über die Schulverfassung in das Kollegium getragen wird. Die Auseinandersetzung mit diesem Thema findet vor dem Hintergrund der organisatorischen Entwicklung des HC R+T statt. Die Verfasstheit des HC R+T ist allerdings noch nicht definiert insofern kann auch noch nicht endgültig eine Schulverfassung für die BSU abgestimmt werden. Folgende Schritte sind diesbezüglich geplant:

1. Schwachstellenanalyse in den derzeitigen Gremien
2. Überprüfung der Kernverfassung hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf die Situation der BSU und Entwicklung einer Schulverfassung.
3. Abstimmung mit Organisationsmodell HC R+T
4. Einführung einer neuen Schulverfassung

4. Qualitätsmanagement an der Schule

Qualitätsmanagement hat zum Ziel, Faktoren unserer Arbeit, die wir als GUT erachten zu erhalten, vielleicht gar zu optimieren.

Dazu müssen wir:

- unsere Arbeitsabläufe kennen
- unsere geschriebenen und ungeschriebenen Gesetze kennen
- unsere zeitlichen und materiellen Ressourcen kennen

- unsere Dienstleistung (Produkt) kennen dabei müssen wir:
- unsere Kommunikationsstrukturen optimieren
- unsere Zufriedenheit sichern bzw. verbessern (Lehrpersonal – Schuler – und alle anderen Beteiligten...)

gelingen soll das:

- dadurch, dass wir unsere Handlungs- und Arbeitsprozesse standardisieren (fest vereinbaren)
- dass wir uns auf verbindliche Normen verabreden
- dass wir uns weiterbilden
- dass wir unsere Arbeitsräume gestalten und ausstatten und
- dass wir über unsere Arbeit Rechenschaft ablegen können.

Erreichte Ziele:

- QM-System Q2E ist in der Schule eingeführt und wird in einigen Klassen durchgeführt. Ausgewählte, exemplarische Unterrichtsprozesse, Projekte und Schulveranstaltungen werden auf der Ebene des Referenzrahmens Schulqualität evaluiert.
- Kolleginnen und Kollegen einzelner Klassen (in der Regel Klassen mit höherem Konfliktpotenzial) entwickeln und pflegen zunehmend eine kollegiale Feedbackkultur.
- In einigen ausgewählten Klassen (EIBE, BGJ Metall) sind Unterrichtsprozesse an den Vorgaben von Q2E in folgenden Bereichen ausgerichtet:
 - Unterstützungsprozesse:
 - personelle und sächliche Ressourcen werden in den Klassenteams (Klassen- und Fachkonferenzen) ermittelt und bereitgestellt. Die Arbeitsumgebung ist entsprechend der ermittelten Notwendigkeiten gestaltet.
 - Kernprozesse:
 - Entwicklung von Lehr- und Lernprozessen werden weiterentwickelt (Schulcurricula, Lernfeldarbeit, Lernfeldrevison). In den Klassenteams werden Methoden und Strukturen zur Gestaltung Lenkung von Überprüfungs- und Evaluationsmaßnahmen.
- Methoden des SOL (Kompetenzraster) sind den Kolleginnen und Kollegen verschiedener Klassen (BFS) bekannt, eine Initiativgruppe hat sich gebildet und entwickelt erste Schritte.
- Ein Fortbildungskonzept für die gesamte Schule ist in Arbeit.
- Aufbau und Installation einer Bildungsberatungskultur in den Klassen BGJ und BFS (HC Rheingau+Taunus).

Zukünftige Ziele:

- Ausbau der Feedbackkultur, Feedbackkultur ist verbindliches Element in konfliktträchtigen Klassen.
- Festigung und Weiterführung unterrichtlicher Qualitätsmerkmale auf der Ebene des Referenzrahmens Schulqualität im Bereich BFS.
- Einführung eines Prozessmanagementsystems, Anschaffung einer geeigneten Software.

- Einführung und verbindliche Anwendung einiger Kompetenzraster ab 1.2.08 (in den Bereichen *präsentieren, Lernergebnisse darstellen, Informieren, Lernerfolg dokumentieren*).
- Bildungsplanungskultur erweitern, feste Institution an unserer Schule ab 1.2.08
- Festlegung des schulischen Fortbildungskonzeptes, Verantwortliche benennen
- Leitbild entwickeln.

Fazit:

Alte Gewohnheiten kann man nicht einfach aus dem Fenster schmeißen, sondern man muss sie einzeln, Stück für Stück die Treppe runter tragen.

5. Einsatz Verwaltungsfachkraft

Nach Absprachen und Rücksprachen mit dem Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden, wurden flexiblere Einstellungsmöglichkeiten und vereinfachte Verwaltungswege geschaffen. Die festgelegten Verfahrensvereinbarungen zwischen dem Schulträger, dem Schulamt und der Schule, sowie die Klärung der Rechtsstellung der Schulen im Projekt SV+ für Vertragsabschlüsse haben dazu geführt, dass

- die Stellen budgetiert sind
- die Entscheidungsvollmacht zur Personaleinstellung an der BSU ist
- Mittelzuweisungen und -verfügungen sind festgelegt
- die Zuständigkeiten in der Vertragshoheit sind geregelt
- Verwaltungsprozesse sind geregelt, die Aufgabenverteilung zwischen SSA und BSU ist definiert

Die Verwaltungsfachkraft der Beruflichen Schulen Untertaunus ist eingebunden in die Einstellungsverfahren, Haushaltplanung, Personalplanung an der Schule, sowie in die Haushaltsangelegenheiten mit dem Schulträger und dem Land.

6. Zusammenarbeit mit Projektbeteiligten

1. Schulträger

Zum Schulträger, Rheingau-Taunus-Kreis, besteht ein sehr kooperatives Arbeitsverhältnis. Die in den Kooperationsvereinbarungen festgelegten Rahmenbedingungen werden eingehalten. Verwaltungsabläufe und besonders die finanzielle Abwicklung sind klar geregelt und ermöglichen uns ein hohes Maß an Selbständigkeit. Hier wurden entsprechende Änderungen im Haushaltsplan vorgenommen.

2. Staatliches Schulamt

Die Zusammenarbeit mit dem SSA ist grundsätzlich sehr kooperativ. Die Verwaltungsfachkraft wurde mit 20 Stunden/Monat an das SSA abgeordnet; vorrangig zur Bearbeitung der Personalangelegenheiten für die Schule. Die am Jahresende aufgetretenen Schwierigkeiten bei der Abrechnung der Mittel für LMF konnten gemeinsam gelöst werden. Die kurzfristige Abwicklung der Disponiblen Mittel verlief reibungslos.

3. Kultusministerium

Zur KOBE besteht eine kooperative Geschäftsbeziehung, die sich als ein wichtiges Bindeglied und als Clearingstelle in der Zusammenarbeit der Schule mit den übrigen

Projektpartnern erweist.

7. Handlungsbedarf an der Schule

Handlungsbedarf besteht in folgenden Punkten:

1. Verbesserung in der Abstimmung der Verwaltungsprozesse.
Hierbei geht es insbesondere darum, die Verwaltungsprozesse zwischen den traditionellen Arbeitsfeldern der Schulverwaltung mit denen aus SV Plus sich neu ergebenden Prozessen zu verzahnen, bzw. die Zuständigkeiten und Arbeitsbereiche klarer zu definieren.
2. Schärfung des Schulprofils
Vor dem Hintergrund der regionalen Situation muss mit Hilfe der durch SV Plus gewonnen Gestaltungsspielräume das Schulprofil geschärft und die Schwerpunkte der Schule herausgearbeitet werden. Das geschieht insbesondere im Zusammenhang mit der Entwicklung des Hessencampus Rheingau und Taunus.
3. Organisationsentwicklung
Da wir eine kleine Schule mit sehr differenzierten Angeboten sind, muss überprüft werden, in welcher Form das System organisiert wird. Darin einbezogen ist auch die Schulverfassung, wobei abgeglichen werden muss, in welchem Umfang die „Kernverfassung“ auf das System einer kleinen Kreisberufsschule übertragen werden kann und wie sich diese in die Organisation des HC R+T einfügt.

OSTD Sommer, 23.01.08
Name Schulleiter, Datum

an KOBE



1. ERFAHRUNGEN AUS DER PROJEKTARBEIT

Veränderungen in Schule funktionieren, wenn Mehrheiten sie tragen, Durchhaltevermögen ist notwendig.

Zur Umsetzung des Projektgedankens in der Schule könnte eine verpflichtende Einführung/Fortbildung in Projektarbeit für alle (z. B. am Pädagogischen Tag) sinnvoll sein. Konkrete, zielgerichtete Fortbildungen unterstützen die Arbeit in den Projekten. Wenn in einem Projekt Unterstützung, bzw. Entlastungsmöglichkeiten für Kolleg/innen erarbeitet werden (z. B. Förderplanarbeit), werden diese auch eingefordert, bzw. genutzt.

Strukturen der Arbeit im Schulentwicklungsprozess (insbesondere Prioritätensetzung und zeitlicher Rahmen) müssen fortlaufend festgelegt und evaluiert werden. Alle Mitglieder im Schulentwicklungsteam und in der Schulleitung müssen davon Kenntnis haben und sich an die gemeinsam beschlossenen Vorgaben halten.

Die Arbeit im Modellprojekt ist ohne zusätzliche Entlastung kaum zu schaffen, da sie nebenher zum Unterrichts- und Schulleitungsalltag geleistet werden soll. Die Arbeit in den Projekten kann durch „externe“ Mitarbeiter/innen (z. B. Schulsozialpädagogin) sinnvoll unterstützt werden (bei Zusammenstellung eines Projektteams zu beachten). Der formale Protokollrahmen erleichtert die Arbeit in den Projekten. Die Vordrucke müssen klar gegliedert sein und nicht zu viele Details enthalten. Im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung ist es sinnvoll/ökonomisch, wiederkehrende Prozesse zu dokumentieren (gegebenenfalls mit DV-Unterstützung).

Die Arbeit der Verwaltungsfachkräfte wird durch gemeinsame Treffen und Fortbildungsveranstaltungen, die Teilnahme an Sitzungen der Schulleitung, Gesamtkonferenz und des Schulentwicklungsteams und durch eine Unterstützung durch das Staatliche Schulamt erleichtert.

Die Arbeit in vertikalen und horizontalen Netzwerken mit außerschulischen Bildungspartnern erfordert einen großen Organisationsaufwand.

2. VERBESSERUNG DER UNTERRICHTSQUALITÄT

Durch breitangelegte, für alle verbindlichen Fortbildungen kann die Unterrichtsqualität in Teilbereichen verbessert werden, z. B. durch Fortbildungen im Bereich des Methodentrainings, des selbstorganisierten Lernens, des Umgangs mit schwierigen Schülern usw. . Auch das im Rahmen der Qualitätsentwicklung eingeführte Individual-Feedback kann zu teilweisen Verbesserungen der Unterrichtsqualität beitragen. Die systematische Förderplanarbeit kann ebenfalls die Unterrichtsqualität für einzelne Schüler verbessern. Auch Veränderungen an der Stundenplankonzipierung (teilweise Realisierung des Lehrer-Raum-Prinzips) kann zu einer Verbesserung des Unterrichts führen. Auch die Einführung eines hochwertigen Intranets wird langfristig zu verbesserter Fachkonferenzarbeit und zur Qualitätssteigerung im Unterricht führen. Natürlich haben nicht alle Svplus-Projekte eine direkte thematische Anbindung an den Unterricht. Unterrichtsqualität wird auch entscheidend durch individuelle und/oder fachbezogene Fortbildungen entwickelt. Hier konnten im Rahmen des Projektes ‚Fortbildungskonzept‘ eine Reihe von schulinternen und externen Fortbildungen akkreditiert angeboten werden.

Eingeführte Kurse mit anschließender Zertifizierung werden von vielen Schülern inszwischen gut angenommen (Cisco-Ausbildung, Fremdsprachenkorrespondenz, ECDL-Führerschein) und tragen sicherlich zur Qualifizierung der Ausbildung bei und die Chancen der Schüler auf dem Arbeitsmarkt wird verbessert. Die Schüler nehmen die ausgestellten Zertifikate gerne an und verwenden diese bei ihren Bewerbungen.

LehrerInnen sind für die Notwendigkeit der Qualifikationen sensibilisiert worden, die eingerichteten Stützpunkte für die „Klippert-Materialien“ erlauben eine sichere Planung entsprechender Unterrichtsvorhaben (hier Erstellen von Lernplakaten/Präsentation).

Die konsequente Verbesserung der Ausstattung mit modernen Medien ermöglicht immer mehr Einsatz moderner technisch unterstützter Methoden.

Durch die unmittelbare Bearbeitung der Lehraufträge an der Schule ist eine schnellere Umsetzung für Vertretungsunterricht möglich. Auch der größere Einfluss auf die Personalentwicklung wirkt sich positiv aus.

Unter anderem durch die Arbeit im Modellversuch hat sich der Ruf der Schule weiter verbessert, so dass relativ viele Bewerbungen eingehen.

Durch die Arbeit in den Projekten im HF 1 werden Lern- und Leistungsverhalten von Schüler/innen besser kommuniziert.

3. EINFLÜSSE EINES QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEMS AUF DIE SCHULKULTUR

Die Gesamtkonferenz hat sich zur Einführung des Systems „Q2E“ entschlossen. In einem ersten Schritt haben wir in diesem Jahr das Individual-Feedback verpflichtend eingeführt. Weit mehr als die Hälfte des Kollegiums hat bereits in einem ersten Durchgang ein solches Feedback eingeholt. Im Lehrerzimmer wurde eine Handakte zum Thema Individual-Feedback hinterlegt, in dem verschiedene Fragebögen zur Auswahl bereit liegen. Die Kollegen müssen eine Rückmeldung über die Durchführung des Feedbacks im Sekretariat abgeben. Weitere Schritte in Richtung einer Focusevaluation sind für das laufende Schuljahr geplant.

Die weitere Implementierung der kollegialen Fallberatung wirkt sich positiv auf die Schulkultur aus. Es kommt zu einem verstärkten Austausch über Methodeneinsatz und über den Umgang mit schwierigen Schülern.

Die Projektgruppe beschäftigt sich zur Zeit mit der Konzeption für ein Qualitätshandbuch. Im nächsten Jahr sollen erste Prozesse verschriftlicht und mit Unterstützung des DV-Programmes Visio dargestellt werden. Am pädagogischen Tag im Februar soll eine Arbeitsgruppe sich mit möglichen Qualitätsleitziele beschäftigen.

Im Kollegium wächst allmählich das Bewusstsein, dass Qualitätsentwicklung vor allem im Hinblick auf eine mögliche Zertifizierung ein wichtiger Prozess ist.

4. EINBINDUNG DER VERWALTUNGSFACHKRAFT

Unsere Verwaltungsfachkraft, Frau Schott, ist jetzt seit zwei Jahren bei uns beschäftigt. Frau Schott ist laut unserer internen Geschäftsverteilung wie folgt zuständig:

A Personalsachbearbeitung für Lehrkräfte

- Einstellungsverfahren,
- Ausschreibungen im Internet,
- Bearbeitung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung
- Bearbeitung von Anträgen auf Genesungsurlaub, Schwerbehindertenermäßigung
- Genehmigung von Nebentätigkeiten
- Versetzungen in den Ruhestand
- Beratung u. verwaltungsmäßige Abwicklung von allgemeinen Fragen/Angelegenheiten der Mitarbeiter/-innen
- Abwicklung von Beförderungsverfahren
- Festsetzung von Dienstjubiläen
- Usw.

B Lernmittelfreiheit

- Verteilung und Überwachung der zugewiesenen Haushaltsmittel (Vermögenshaushalt, Verwaltungshaushalt, Verbrauchshaushalt, Reiskosten, Lehrausflüge, Vertretungsmittel usw.)
- Kontrolle der eingereichten Rechnungen über Schulbücher und Lernmaterial

C Personalsachbearbeitung für Angestellte des Fördervereins der Schule

- Einstellungen, u. a. über Sonderprogramme der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsförderung Werra-Meißner, von Auszubildenden, Mini-Jobs und sonstigen Beschäftigten (insgesamt haben wir zur Zeit 8 Personen über den Förderverein beschäftigt).
- Koordinierung der Gehaltsabrechnungen mit dem Steuerberater
- Betreuung in allgemeinen Personalangelegenheiten

E Haushaltsabwicklung

- Vorbereitung, Prüfung, Überwachung und Bearbeitung des Personalbudgets der Lehrkräfte
- Überwachung und Bearbeitung des Sachmittelbudgets des Landes (Reiskosten, Schülerwanderung und –austauschfahrten, Lehrerfortbildung)
- Abwicklung des Vermögenshaushaltes der Schule, Ansprechpartner für den Schulträger, Lieferanten, Beschaffung von Ausstattungsgegenständen für die Schulleitung)
- Abwicklung von ‚Sonderhaushalten‘ (z. B. EFRE-Mittel)

Frau Schott hat sich als Verwaltungsfachkraft bei uns sehr gut etabliert. Die ist für die Schulleitung und viele Kolleginnen und Kollegen feste Ansprechpartnerin in Personal- und Haushaltsfragen. Nach wie vor arbeitet Frau Schott einen Tag pro Woche im Staatlichen Schulamt in Bebra. Sie pflegt dort den wichtigen Kontakt zum Schulamt und pflegt unsere Personaldaten zeitgenau in SAP ein, so dass unsere Personalbudget-Daten stets auf dem neuesten Stand sind. Mit dem Einsatz einer Verwaltungsfachkraft sind Schulleitung und Kollegium sehr zufrieden. Viele Prozesse sind jetzt transparenter und effizienter.

5. ZUSAMMENARBEIT MIT DEN PROJEKTBETEILIGTEN

Die Zusammenarbeit mit den Projektbeteiligten gestaltete sich wie folgt:

Kobe

Die organisatorische Zusammenarbeit mit der Kobe gestaltet sich reibungslos. Auf Anfragen wird sofort reagiert, Informationen (Protokolle etc.) schnell weitergegeben. Tagungen werden von der Kobe gut begleitet.

HKM

Positiv sehen wir, dass das Projekt vom HKM intensiv begleitet wird und dem Projekt nach wie vor ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Im Kollegium wird positiv gesehen, dass über das Projekt in den Handlungsfeldern qualifizierte Fortbildungen angeboten werden und der Austausch unter den SV-plus-Schulen forciert wird. Die Schwachstellen des Projektes wurden bereits hinlänglich diskutiert. Folgende Punkte stellen wir hier noch einmal in den Vordergrund:

- dass die sog. ‚managementbedingten Einsparungen‘ uns entgegen anfänglichen Versprechungen immer noch nicht zur Verfügung gestellt wurden.
- dass Budgets immer noch nicht voll deckungsfähig
- dass die Rechtsfähigkeit oder Teilrechtsfähigkeit noch nicht absehbar ist.
- dass bei der Übertragbarkeit von Mitteln es zu einem 30%igen Abzug kommt.
- dass die Schule noch nicht über ein eigenes Konto verfügt
- dass Vorgaben des HKM durch die Administration nicht immer entsprechend umgesetzt werden.

Staatliches Schulamt

Der Kooperationsvertrag liegt immer noch nicht vor.

Schulträger

Der Schulträger hat das Projekt an Anfang an positiv aufgenommen und alle erforderlichen Beschlüsse zügig herbeigeführt. Der Werra-Meißner-Kreis ist nach wie vor bereit, der Schule ein Konto einzurichten. Über die Abwicklung der einzelnen Budgets kann erst nach Vorlage des unterschriebenen Vertrages weiterverhandelt werden.

6. HANDLUNGSBEDARF BEI DEN AKTEUREN AN DER SCHULE

Wenn sich das Projekt weiterhin positiv entwickeln soll, müssen die engagierten Kolleginnen und Kollegen stärker entlastet werden.

Es muss weiterhin daran gearbeitet werden, im Stundenplan gemeinsame Zeitfenster für Projektsitzungen zu finden. Hier sind durch die Vielschichtigkeit der Schule und die Komplexität des Stundenplanes zu enge Grenzen gesetzt. Durch erhebliche Zunahme der Prüfungs- und anderer Termine bleibt vielen Kolleginnen und Kollegen zu wenig Zeit für Arbeitsphasen. Eine Vielzahl von weiteren Reformprozessen neben Svplus birgt die Gefahr der Überforderung von Schule.

Die regelmäßigen SET-Sitzungen unter Teilnahme der Schulleitung (mit Erstellung von Protokollen) erleichtern den Austausch zwischen den Projekten und zwischen Projektteilnehmern und Schulleitung. Eine regelmäßige Teilnahme aller Projektleiter/innen und / oder Mitarbeiter/innen an den SET-Sitzungen könnte dies noch intensivieren.

Der Verlauf des Gesamtprojekts sollte dem Kollegium noch deutlicher transparent gemacht werden (Visualisierung).

Die zeitliche Struktur zur Abwicklung von Projekten sollte noch deutlicher vorgegeben werden.

Am Aufgabenverteilungsplan der Schulleitung unter Berücksichtigung der Verwaltungsfachkraft sollte kontinuierlich weitergearbeitet werden. Auch die Frage von Unterschriften- und Weisungsbefugnissen muss diskutiert werden.

7. ERWARTUNGEN AN DIE AKTEURE IM MODELLPROJEKT

Eine Vereinfachung von Form und Ablauf der Projektarbeit könnte mehr Kolleg/innen motivieren bei der Arbeit im Modellprojekt mitzumachen (viele Kolleg/innen möchten inhaltlich arbeiten, schrecken aber vor den formalen Vorgaben zurück)

Für die Arbeit im Modellprojekt bedarf es dringend einer Klärung der Zielrichtung des Gesamtmodells vor allem auch im Hinblick auf eine Abgrenzung oder Zusammenführung mit dem Projekt ‚Hessencampus‘. Inwieweit sollen Schulen tatsächlich ihr eigenes Profil entwickeln können.

Die Stellung der Verwaltungsfachkraft innerhalb der Schule, gegenüber dem Schulträger und dem Staatlichen Schulamt und die Struktur ihrer Aufgaben müssen klar definiert werden. Die diesbezüglichen Entscheidungen müssen auch zwischen HKM und Staatlichem Schulamt, bzw. der Schule kommuniziert werden. Bei geplanten Änderungen im Zuständigkeitsbereich der Schule (den Verwaltungsbereich betreffend) sollten die Verwaltungsfachangestellten rechtzeitig beteiligt werden.

Um die Arbeit der Verwaltungsfachkraft zu erleichtern wäre es sinnvoll,

- für die Schule einen Anschluss an das Intranet des HKM bzw. an SAP zu schaffen
- Dienstbesprechungen mit HKM, Staatlichem Schulamt, Schule und ggf. Schulträger zwecks Informationsaustausch und Absprachen, wie zukünftige (Arbeits-/ Verwaltungs-) Abläufe zu verstehen sind bzw. durchgeführt werden sollen, wären hilfreich.

Der Beteiligungsgrad des Staatlichen Schulamtes vor Abschluss eines Arbeitsvertrages bedarf einer dringenden Klärung.

Bei einer längeren Abwesenheit der Verwaltungsfachkraft könnte es je nach Aufgabenschnitt zu erheblichen Problemen kommen. Ein Modell zur Lösung hierfür sollte mittelfristig gefunden werden.

Landesweite Rahmenbedingungen (insbesondere struktureller oder juristischer Art) des Modellprojekts müssen zeitnäher zur Arbeit in den Schulen kommuniziert werden, um Probleme wie bei der Arbeit zur Schulverfassung zu vermeiden.

Die Schulen brauchen die eigenverantwortliche Verfügung über ihre Budgets, damit auch der finanzielle Rahmen der Arbeit in den Projekten eigenständig geregelt werden kann. Die gegenseitige Deckungsfähigkeit und die Übertragbarkeit der Haushalte müssen optimiert werden.

SCHULENTWICKLUNGSPROZESS - STAND 2007-12-15

Nr.	Titel	Status	Laufzeit / Ende
Handlungsfeld 1: Qualitätsentwicklung			
1-01	Methodenkompetenz	abgeschlossen	
1-02	Lehrer-Raum-Prinzip	nach Gate 2	-
1-03	Fördergespräche	nach Gate 2	Sept. 2008
1-04	Selbstgesteuertes Lernen	nach Gate 1	Sept. 2009
Handlungsfeld 2: Qualitätssicherung			
2-01	Einführung QM-System	nach Gate 3	-
2-02	Prozessoptimierung	vor Gate 1	-
2-03	Homepage der bs / Intranet	Nach Gate 2	-
3-04	Kollegiale Hospitation	vor Gate 1	-
Handlungsfeld 3: Organisationsstruktur			
3-01	Schulverfassung	nach Gate 1	März 2008
Handlungsfeld 4: Personalgewinnung und –entwicklung			
4-01	Fortbildungskonzept	abgeschlossen	
Handlungsfeld 5: Finanzen			
5-01	Finanzierung der SV+ - Schule	nach Gate 1	-
Handlungsfeld 6: Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk			
6-01	Zertifizierte Zusatzqualifikationen	nach Gate 5	Juli 2007 (ECDL) Jan. 2009 (FSK)
6-02	Vertikales Bildungsnetzwerk	nach Gate 1	-
6-03	Horizontales Bildungsnetzwerk / HC	Nach Gate 1	-
6-04	Cafeteria	nach Gate 2	Januar 2009
6-05	Schule und Gesundheit	nach Gate 2	März 2008

Korbach, 1. Dezember 2007

Zwischenbericht zum Modellprojekt Selbstverantwortung PLUS der Beruflichen Schulen des Landkreises Waldeck-Frankenberg in Korbach und Bad Arolsen (Stand: 01.12.2007)

1. Aktueller Stand der schulischen Projekte

Eine aktuelle Übersicht unserer Projekte entnehmen Sie bitte Seite 6.

Das Projekt Nr. 1 (BSWF – HF 1–3) befindet sich weiterhin in der Umsetzungsphase. Die Ergebnisse der Lernortkooperation zwischen den beiden Schulen wurden in einem schriftlichen und einem digitalen Leitfaden dokumentiert, dem Kollegium präsentiert und zur Verfügung gestellt. Die Übertragung der Ergebnisse auf bzw. die Annahme des Leitfadens für andere Berufsgruppen, -felder und Schulformen gestaltete sich schwieriger als erwartet. Dennoch konnten Kooperationspartner gefunden werden, die ab Frühjahr 2008 ein neues Schulprojekt durchführen, wofür noch ein Änderungsantrag auf Verlängerung dieses Projektes gestellt werden wird. Die positiven Erfahrungen aus dem ersten Schülerprojekt lassen vermuten, dass die Unterrichtsqualität durch Lehr- und Lernarrangements, die dem selbstorganisierten und lebensbegleitenden Lernen förderlich sind, erheblich verbessert werden kann.

Das Projektteam Nr. 2 (BSWF – HF 2-2) hat für die Präsentationsabschlussprüfungen des Beruflichen Gymnasiums 2007 in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie und Deutsch einen schulintern erstellten Bewertungsbogen erarbeitet und zur Verfügung gestellt, der sich als Orientierungshilfe, besonders zur Notenfindung, gut bewährt hat.

Eine durchgeführte Evaluation bezüglich der Einschätzung durch die Kollegen offenbarte geringfügigen Veränderungsbedarf sowie die Notwendigkeit eines Begleitbogens. Während der weiteren Umsetzungsphase soll der Bogen auf weitere Fächer ausgeweitet und erprobt werden. Eine Überprüfung und mögliche Übertragung des Bogens auf andere schulinterne Präsentationsprüfungen (z.B. Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr usw.) wird zeitgleich untersucht.

Das Projekt Nr. 3 (BSWF – HF 2-1) hat schon jetzt in der Umsetzungsphase dazu geführt, dass Q2E fest integrierter Bestandteil des Schulalltags ist. Eine Vielzahl an Kollegen (ca. 30%) hat mittlerweile Individualfeedbacks oder kollegiale Hospitationen durchgeführt. Es wurden hierzu Prozessbeschreibungen sowie ein QM-Handbuch entwickelt, Fortbildungen und offene Informationsveranstaltungen angeboten. Die Skepsis im Kollegium gegenüber Q2E ist weniger geworden, kann aber sicher durch eine stärkere Einbindung von Schulleitungsmitgliedern in dem Prozess noch minimiert werden, wobei hier vorab intern die Frage nach geeigneten Feedbackverfahren geklärt werden muss, um der besonderen Funktion von Schulleitungsmitgliedern gerecht zu werden und zielführende Ergebnisse ableiten zu können.

Das Projekt Nr. 4 (BSWF – HF 3-1) führte im Rahmen von drei schulinternen Klausurtagungen zur Anpassung der Kern-Schulverfassung an die strukturellen und organisatorischen Besonderheiten unserer Schule. Durch das Kollegium eingebrachte Veränderungsvorschläge wurden geprüft, diskutiert und ggf. eingearbeitet. Es wurde entschieden, nach § 8a der Kern-Schulverfassung zu verfahren. Am 26.06.2007 stimmte die Gesamtkonferenz dem erarbeiteten Konzept der Schulverfassung zu. Ein entsprechender Antrag auf Erprobung nach § 127c HSCHG wurde unverzüglich gestellt. Zeitgleich wurde schulintern eine Fraktalstruktur gebildet sowie die Durchführung der Wahlen in den Abteilungen und Fraktalen vorbereitet. Nach Posteingang der Gestaltung zur Erprobung der Schulverfassung am 19.11.2007 erfolgte am 20.11.2007 die ortsübliche Bekanntmachung gemäß der entsprechenden Vorgaben. Die Wahlen der Vertreter und Ersatzvertreter der einzelnen Abteilungen und Fraktale fanden in einzelnen Sitzungen am 15.11., 19.11. und 21.11.2007 statt und erfolgten in Anlehnung an die Konferenzordnung. Unsere Schulverfassung tritt mit Ablauf des 04.12.2007 in Kraft.

Wegen der fehlenden Erfahrung aller gewählten Vertreter des Schulvorstandes erscheint es uns sinnvoll und wünschenswert, eine zeitnahe Fortbildung aller gewählten Mitglieder zu ermöglichen.

Das Projekt Nr. 5 (BSWF – HF 1-2) befindet sich weiterhin mit allen am Modellversuch beteiligten Klassen in der Umsetzungsphase. Der theoretische Unterricht in den Klassen des Bäckerhandwerks konnte zusammengeführt werden mit dem positiven Nebeneffekt einer erheblich überschaubareren Stundenplangestaltung. Es wurden neue Lehr- und Lernarrangements in den Klassen des Nahrungsmittelgewerbes erarbeitet und damit verbunden der Lernmaterialpool erweitert, wodurch das selbst gesteuerte Lernen wesentlich gefördert werden konnte. Eine Vielzahl an internen Arbeitssitzungen, internen und externen Fortbildungen sowie die wissenschaftliche Begleitung und Beratung haben in diesem Projekt zu einer Optimierung der Unterrichtsqualität in den Modellklassen beigetragen. Der Umgang mit auftretenden Verständnisschwierigkeiten bei komplexen Arbeitsaufträgen im Rahmen von Lernvereinbarungen wurde von den unterrichtenden Lehrkräften als Schwierigkeit wahrgenommen und musste bewältigt werden.

Die wissenschaftliche Begleitung von SIQUA endet am 31.03.2008, der offizielle Modellversuch am 31.07.2008.

Wegen des hohen Nutzens dieses Projektes für unsere Schüler und unsere Schule werden wir das Projekt bis mindestens Sommer 2009 weiterführen. Ein entsprechender Änderungsantrag wird vorbereitet.

Das Projektteam Nr. 6 (BSWF – HF 3-3) hat den konkreten Projektplan vorgelegt, mittels dessen nun Gate 2 passiert werden kann, so dass auch hier die Umsetzungsphase dann erreicht ist. Innerhalb dieses Projektes soll eine Optimierung der standardisierten Arbeitsabläufe und damit verbunden größere Transparenz und Arbeitserleichterung für die gesamte Schulgemeinde erreicht werden, was letztlich zu einer größeren Selbstständigkeit des Agierens in Prozessen gleichermaßen wie zu einheitlichen Verfahrensweisen unterschiedlicher Beteiligter führen soll. Dies dient nicht zuletzt auch einer gemeinsamen analogen Darstellung nach außen gegenüber Schülern, Eltern, Betrieben und Organisationen. Eine solch umfangreiche Prozesssteuerung bedarf einer adäquaten Internet- und Intranetgestaltung, welche an unserer Schule auf der Basis von Typo 3, angepasst durch das Unternehmen VisionMaxx, bereits erfolgt und weiterhin ausgebaut werden wird.

Das zu bearbeitende Volumen innerhalb dieses Projektes lässt erwarten, dass hier auch über das Datum 31.12.2009 hinaus großer Handlungsbedarf bestehen wird. Ein wichtiges Arbeitsziel scheint hier nach der ersten intensiven Bearbeitung die Implementierung eines standardisierten Verfahrens zur Einbringung neuer bzw. noch nicht bearbeiteter Workflows zu sein.

Das Projekt 7 (BSWF – HF 1-4) hat die Umsetzungsphase erreicht. Die Einrichtung einer Schülerbibliothek/-mediothek muss jedoch aus räumlichen wie finanziellen und nicht zuletzt auch juristischen Problemlagen in eine kurzfristige (Form A) und eine langfristige (Form B: nach Ostern 2009) Lösung überführt werden. Da die derzeitige Raumsituation an unserer Schule eine für unseren Bedarf an selbstorganisiertem Lernen angemessene Einrichtung einer Schülerbibliothek nicht zulässt, haben wir einen Antrag auf einen entsprechenden An- bzw. Neubau an den Schulträger gestellt, der zurzeit zwar abgelehnt wurde, dessen Umsetzung uns jedoch mittelfristig in Aussicht gestellt wurde. So können wir momentan die große Lösung B mit angedachter Öffnung auch für externe Nutzer (daher Antrag nach 127c HSchG) nicht angehen, werden aber intern die beengtere Lösung realisieren, um zunächst einen zentralen Lernort für unsere Schülerinnen und Schüler zum selbstorganisierten Lernen und Arbeiten zu schaffen und ihre mediale und methodische Kompetenz zu erhöhen. Der Nutzen dieses Projektes ist damit sicherlich maßgeblich in der Qualitätserhöhung unserer gesamten schulischen Arbeit zu sehen wie weiterführend aber auch in der Schaffung einer kulturellen Identität der Schule innerhalb der Region.

Das Projekt 8 (BSWF – HF 6-1) wurde im Jahre 2007 initiiert und basiert auf der Initiative zum Aufbau eines Zentrums lebensbegleitenden Lernens in Waldeck-Frankenberg (Hessencampus). Im Rahmen dieses Projektes soll eine thematisch ausgewogene, bedarfsorientierte Schulentwicklung angestrebt werden, die geprägt ist durch eine wechselseitige Beeinflussung der regionalen HC-Beteiligten. Das Projekt befindet sich derzeit in der Umsetzungsphase. Das über das vorläufig angedachte Ende von HC festgelegte Abschlussdatum muss verlängert werden. Ein Änderungsantrag wird entsprechend gestellt. In einem entsprechenden Antrag wird dann auch eine weitere Konkretisierung der angestrebten Teilziele und Aktivitäten erfolgen. Bislang erstreckte sich die umfangreiche Zusammenarbeit eher auf die Entwicklung eines Konzeptes zur weiteren Zusammenarbeit und insbesondere ein hierzu unerlässliches gemeinsames Leitbild. Naturgemäß vorherrschende Sorgen um den Erhalt der Eigenständigkeit der jeweils beteiligten Institutionen kennzeichneten und verlangsamten durchaus den Entwicklungsprozess, der nun – wie es scheint – zu einem allseits akzeptierten Ergebnis geführt hat.

Das Projekt 9 (BSWF – HF 1-1) wurde ebenfalls in 2007 neu initiiert und hat unmittelbar den konkreten Projektplan vorgelegt, so dass die Umsetzungsphase beginnen kann.

Vorrangiges Ziel dieses Projektes ist die Erprobung von Kompetenzrastern an unserer Schule. Hiermit soll gleichermaßen das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen gefördert und begünstigt wie auch die Unterrichtsqualität verbessert werden. Da die Kompetenzraster möglichst flächendeckend über die gesamte Schule erprobt werden sollen und dies – ebenso wie mehrfach vorab erwähnt – mitarbeitwilliger und –freudiger Kollegen und Teams bedarf, zeigten sich einige Startschwierigkeiten im Bereich der personellen Ressourcen.

2. Schulentwicklungsprozess

Nach wie vor vollzieht sich die schulinterne Arbeit am Modellprojekt sehr strukturiert und systematisiert. Sie ist jedoch in der Gesamtkoordination und in den einzelnen Arbeitsgruppen abhängig von einer äußerst disziplinierten und personalintensiven Arbeitsweise.

Gegenwärtig arbeiten mehr als 50% der hauptamtlichen Kollegen aktiv mit, einige weitere in Randbereichen wie Schulentwicklungsteam, einige Kollegen aber auch gar nicht. Im letzten Fall wird dieser Aspekt im Mitarbeitergespräch thematisiert werden und möglichst eine entsprechende Zielvereinbarung getroffen werden.

Neu eingestellte Kollegen konnten unmittelbar für die Mitarbeit gewonnen werden, was natürlich dazu beiträgt, die Philosophie einer selbstverantwortlichen Schule zunehmend zu multiplizieren und auch anzunehmen.

Alle vorab dargestellten Projekte kennzeichnen und bestimmen den schulischen Alltag. Besonders durch die hohen Aktivitäten der Schulprojektgruppe, wie Infoveranstaltungen, Feedbackveranstaltungen, Arbeitssitzungen der Handlungsfelder, Organisation von Fortbildungen und Klausurtagungen, regelmäßige Informationen des Kollegiums per Infowand und Homepage, schriftliche Berichte u.v.m. konnte – wie auch im Bericht der formativen Begleitung dargestellt – mittlerweile ein relativ hoher Grad an Informiertheit erreicht werden. Der Grad an Zufriedenheit mit der Arbeit am Modellprojekt ist sicherlich noch optimierbar, wobei hier intern auch die unterschiedlichen Auffassungen von aktiv mitarbeitenden und nur beobachtenden Kollegen auffällig sind. Dennoch scheinen alle gemeinsam einen Wandel ihrer eigenen Rolle wie auch ihrer Schule wahrzunehmen, wobei sicherlich noch keine abschließende Sichtweise erreicht ist.

Widerstände und Ablehnungen, auch in den Reihen der aktiv am Prozess Beteiligten, lassen sich gewiss auch durch die extrem hohe Belastung derer erklären und müssen ernst genommen und bearbeitet werden.

Die Verzahnung der einzelnen Projekte wie auch weiterer schulischer Aktivitäten bedarf eines außerordentlichen koordinatorischen Aufwandes des Schulentwicklungsprozesses und ist mit den gegebenen Ressourcen nur vorübergehend leistbar. Bei einer Schule unserer Größenordnung und Struktur wäre für die weitere Schulentwicklungsarbeit hier durchaus ein eigenständiges Tätigkeitsfeld denkbar. Dadurch könnten derzeit gebundene personelle Ressourcen wieder frei und für andere Projekte oder Aktivitäten auf dem Weg in die Selbstverantwortung genutzt werden.

Die gegenwärtige Projektlandschaft unserer Schule zeigt eindeutige Schwerpunkte im Bereich der Qualitätsentwicklung und konzentriert sich damit auf unser eigentliches Kerngeschäft den Unterricht. Einen besonderen Arbeitsschwerpunkt bildete in den vergangenen Monaten darüber hinaus die Arbeit an der Schulverfassung, die uns mit der Bildung von Fraktalen, der Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Vertreter für den Schulvorstand und der Implementierung der neuen Organe in die Struktur der Schule intensiv beschäftigte.

3. Handlungsbedarf und Erwartungen

Zur Zeit sind an unserer Schule einige neue Projektideen in der Diskussion, die es noch zu konkretisieren gilt. Diese werden die Handlungsfelder Personalentwicklung- und Finanzen abdecken, da wir in diesen Bereichen noch keine Projekte durchgeführt haben. Die Anzahl der Projekte wird sich vermutlich weiterhin nicht erheblich erhöhen, weil dies die gesamte Arbeitssituation nicht zulässt. Hinzu kommt, dass die derzeitigen Projekte alle sehr umfangreich sind und sich auf Grund der Komplexität nur über einen längeren Zeitraum erfolgreich und nachhaltig bearbeiten lassen. Da aber dennoch in einigen Projekten die Arbeitsintensität zurückgegangen ist, können wir teilweise Kräfte verlagern. Nach wie vor ist aber in den o.g. Handlungsfeldern noch keine absolute Rechtssicherheit erreicht, so dass es diesbezüglich noch Handlungsbedarf gibt.

Wünschenswert wäre aus Sicht der mitarbeitenden Kollegen auch ein Rückgang an Außenterminen im Kontext von SV+, um mehr Zeit für die schulinterne Arbeit zu gewinnen. Es wird schwierig werden, die richtige Balance zwischen der Deckung des Fortbildungs- und Unterstützungsbedarfs und der Einsparung von Terminen zu finden.

- Werner Schmal -
(Schulleiter)

- Christiane Becker-Ette –
(stellv. Schulleiterin)

Projekt-Idee-Nr.	Projekt-Name	Handlungsfeld	Bearbeitungsstatus	Abschluss
1	Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen in Verbindung mit allgemeinbildenden Schulen	Qualitätsentwicklung	Gate 2	Februar 2008
2	Präsentationsmethoden als Basiskompetenz und Schlüsselqualifikation selbstorganisierten Lernens	Qualitätssicherung	Gate 2	September 2009
3	Einführung eines QM-Systems	Qualitätssicherung	Gate 2	Februar 2009
4	Entwicklung einer Schulverfassung	Organisationsstruktur	Gate 2	Dezember 2009
5	Sicherung von Ausbildungsplätzen und Qualitätsstandards in der Region durch selbst gesteuerte und kooperative Lernformen (SIQUA)	Qualitätsentwicklung	Gate 2	Juli 2008
6	Optimierung der Schulorganisation	Organisationsstruktur	Gate 1	noch offen
7	Einrichtung einer Schülerbibliothek/-mediothek als qualifizierter Lernort für selbstorganisiertes Lernen	Qualitätsentwicklung	Gate 2	Ostern 2009
8	Initiative zum Aufbau eines Zentrums Lebensbegleitenden Lernens in Waldeck-Frankenberg (Hessen-Campus „HC“ Waldeck-Frankenberg)	Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk	Gate 2	31.12.2007
9	Erprobung von Kompetenzrastern als Instrumente des selbstorganisierten Lernens (SOL)	Qualitätsentwicklung	Gate 1	noch offen

Stand: 01.12.2007



Schulbericht mit Wertung

1) **Erfahrungen aus den Schulprojekten**

Lag zu Beginn des Modellversuch SV Plus der Schwerpunkt der Projekte im Handlungsfeld 1, so sind im Jahr 2007 die Handlungsfelder 1 bis 6 abgedeckt. Bis auf ein Projekt erstreckte sich die Dauer der verschiedenen Projekte auf mindestens ein ganzes Schuljahr, z. T. sind die Projekte sogar längerfristig geplant. Die einzelnen Projektgruppen haben intensiv, gewissenhaft und mit viel Engagement gearbeitet. Unterstützt wurden sie schulintern durch Schulungen und Beratungen, externe Fortbildungen wurden im Hinblick auf projektspezifische Erfordernisse ermöglicht, finanzielle Ressourcen wurden zur Verfügung gestellt. In den verschiedenen Projekten wurden Teilziele erreicht, manche sind abgeschlossen bzw. in der Abschlussphase, andere werden modifiziert weitergeführt.

Die Schulentwicklungsgruppe SV+ hat regelmäßig, intensiv und konstruktiv an der Unterstützung, Implementierung und Fortführung von SV + gearbeitet.

Durch SV+ werden sächliche und personelle Ressourcen gebunden. Die Arbeitsbelastung durch SV Plus ist extrem gestiegen, zusätzliche Entlastungen (Stundenentlastungen) sind unbedingt erforderlich. Hinzu kommt die schwierige Stellenbesetzungssituation und die damit verbundenen extremen Mehrbelastungen im „Kerngeschäft“.

2) **Projektergebnisse an der Schule**

Im HF 1-6 wurde die Verbesserung der Teamfähigkeit, die Entwicklung von Sozial- und Personalkompetenz und die Knüpfung von Außenkontakten erreicht. Bestimmte Lehr und Lernarrangements wurden initiiert, in denen eigenverantwortliches Lernen stattfinden konnte.

Darüber hinaus wurden offene Unterrichtsformen ermöglicht und erprobt und außerschulische Lernorte genutzt. In dem Projekt Aqua Adipositas haben Jugendliche eine deutliche Verbesserung der körperlichen Fitness und des seelischen Wohlbefindens erreicht. Sie haben auch erfahren, dass das Trainieren in der Gruppe ohne Konkurrenzkampf Freude und Spaß bereitet und das Selbstbewusstsein fördert.

HF 2-2 siehe Bericht zum Punkt „Qualitätsmanagement an der Schule“

Die Projektgruppe 2-1 entwickelte Bausteine zur Entwicklung eines Modells zur Vertretungsregelung in der Agrar-Abteilung und orientierte sich dabei an einzelnen Lernfeldern, um eine qualifizierte Vertretung zu gewährleisten. Im laufenden Schuljahr pausiert die Projektgruppe, da die Klassenstärke und die hohe Schülerzahl eine Konzentration auf das Kerngeschäft Unterricht erforderlich macht.

Die Projektgruppe 2-3 beschäftigte sich mit der Vermittlung und Sicherung von persönlichen Kompetenzen, indem sie die Schaffung von Berufs- und eigenverantwortlichen Lebensperspektiven im Rahmen von verschiedenen Unterrichtsprojekten erreichen wollte. Teilweise wurden diese Ziele erreicht! Die Projektgruppe arbeitet zurzeit intensiv an der Auswertung des Projektes.

Die Projektgruppe HF3-1 arbeitete an der Entwicklung und dem Einsatz eines Organisationshandbuches für gesamtschulische Verwaltungsvorgänge und Abläufe zur Lösung aktueller Problemstellungen. Für die Bereiche Bestellwesen, Mahnschreiben und Zeugnisse wurde z. B. ein Ordner erstellt. Weitere Organisationsabläufe sollen erfasst werden, in Planung ist die Einstellung ins Intranet.

Die Erstellung eines schulinternen Terminplanes mit Hilfe eines medienunterstützten Systems für alle Mitglieder der Schulgemeinde hat die Projektgruppe HF3-3 erarbeitet. Das Ziel, mehr Transparenz und Übersichtlichkeit in einer großen Organisation zu schaffen, um Kooperationschancen optimieren zu können, ist erreicht, trotz einiger technischer Probleme.

Die Projektgruppe HF3-2 arbeitete an der Erstellung und Einführung eines HACCP-Konzeptes. Für jeden Raum wurde eine Gefahrenanalyse erstellt, um entsprechende Gegenmaßnahmen ermitteln zu können. Voraussetzungen räumlicher, organisatorischer und verfahrenstechnischer Art wurden festgelegt. Stolpersteine sind die Kosten für die Hygiene-Belehrung und zusätzliche laufende Kosten für die verschiedenen Reinigungsmittel. Die Projektgruppe beschäftigt sich weiterhin mit einem Hygienefahrplan.

Im HF5-1 wurde das Projekt "profitables Wirtschaften zur Qualitätssteigerung" weitergeführt. Hierbei ist anzumerken, dass die Rechtsfähigkeit der Schulen für den Fortgang des Projekts eine wichtige Rolle einnimmt. Die Möglichkeit, z.B. Fortbildungen für Externe anzubieten oder selbst erstellte Güter und Dienstleistungen anbieten zu können, ist ein zentraler Punkt des Projektes, der nur umgesetzt werden kann, wenn auf diesem Gebiet entsprechende Änderungen erfolgen. Dieser Umstand hat dazu geführt, dass das Projekt in 2007 nur in eingeschränkter Form fortgeführt werden konnte. Mit einem Landtagsbeschluss aus dem Monat November 2007 sollten nun die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür vorliegen, das Projekt erfolgreich und in vollem Umfang fortführen zu können.

Im Projekt 6-1 wurde die Einrichtung einer Schulwäscherei realisiert und ein Konzept entwickelt, das momentan mit zwei Klassen erprobt und durchgeführt wird. Handlungsorientiert haben Schüler den Ablauf eines Wäschereibetriebes kennen gelernt und praktisch erfahren. Schulinterne Wäsche wird gewaschen und gebügelt. Für eine eventuelle weitere Öffnung nach außen gibt es jedoch noch eine Menge Stolpersteine. Der

Fahrdienst mit allen versicherungstechnischen Schwierigkeiten, die Rechnungserstellung und die Haftbarkeit sind für SV Plus-Schulen immer noch nicht geregelt.

3) Schulentwicklungsprozess

Aufgrund der Teilnahme am Modellversuch SV Plus haben wir zunächst eine entsprechende (siebenköpfige) Steuerungsgruppe etabliert, die alle notwendigen Aufgaben übernommen hat. Parallel dazu existierten bereits weitere Gruppen, die die positive Entwicklung an unserer Schule ebenfalls vorangetrieben haben: die Q2E-Gruppe (Qualitätsentwicklung und -sicherung), die Schulprogrammgruppe und nicht zuletzt die Schulleitungsrunde.

Alle Gruppen arbeiten – bis heute! – selbstständig und zunächst auch unabhängig voneinander, die Kommunikation erfolgte dabei hauptsächlich über die Lehrkräfte, die sich gleichzeitig in zwei oder gar mehreren dieser Teams engagieren.

Um die Kommunikation direkter und schneller zu gestalten und um die Arbeit insgesamt zu optimieren, haben wir dann im letzten Jahr als übergeordnetes Gremium eine Schulentwicklungsgruppe installiert, in der alle o. g. Gruppen integriert sind und in der die jeweiligen Einzelleistungen zu einem Ganzen zusammengeführt werden.

Da wir mit dieser Organisationsstruktur gute Erfahrungen gemacht haben, werden wir sie auch in Zukunft beibehalten.

Damit gewährleisten wir auch die Fortsetzung der positiven Gesamtentwicklung unserer Schule durch das Modell-Projekt SV+: Ein hohes Maß an Eigenständigkeit, kontinuierliche Ausweitung der bereits bestehenden Projektorientierung bzw. –arbeit, bessere finanzielle Ausstattung und unverzichtbare Unterstützung durch die SV+-Verwaltungskraft.

4) Qualitätsmanagement an der Schule

Siehe Anlage (Anhängende Dateien Q2 E 1-4)

5) Einsatz Verwaltungsfachkraft

Wie im letzten Schulbericht beschrieben, werden durch SV+ sächliche und personelle Ressourcen gebunden. Die Arbeitsbelastung durch SV+ ist stark gestiegen. Eine wichtige Entlastung an dieser Stelle konnte durch die Einstellung der Verwaltungsfachkraft im Mai 2006 erreicht werden.

Die Verwaltungsfachkraft ist heute mit weit reichenden, wichtigen und verantwortungsvollen Aufgaben insbesondere in den Bereichen Finanzen und Personal betraut. Der Aufbau und die Betreuung eines Finanzmanagementsystems, die Vorbereitung der Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung durch den Schulträger in der Schule, das Controlling und die Planung des gesamten Haushaltes (Schulträger und Land) sind hierbei einige Schwerpunkte im Bereich Finanzen. Die Mitwirkung bei der Einstellung von Lehrkräften, sei es in Bewerbungsgesprächen oder das Erstellen der Verträge, die Personalplanung und -entwicklung sowie die Stellenbewirtschaftung sind Schwerpunkte im Themenbereich Personal. Neben den genannten Schwerpunktt Themen ist die Verwaltungsfachkraft in vielen weiteren Tätigkeitsfeldern aktiv. Ein besonders wichtiger Punkt stellt hierbei die Beratung der Schulleitung in allen wirtschaftlichen Fragestellungen dar.

Aus Sicht der Schulleitung ist die Tätigkeit der Verwaltungsfachkraft in den entsprechenden Aufgabenbereichen in der Regel durch eine hohe Komplexität und Wichtigkeit der Aufgaben geprägt. Das Ziel, die Schulen auch zukünftig mit einem eigenen Budget auszustatten, mit dem dann z. B. selbständig Verträge abgeschlossen werden können oder Fortbildungen durch die Schulen angeboten werden können, bedingen aus Sicht der Schulleitung, dass auch zukünftig bzw. über das Ende des Modellprojektes hinaus eine Verwaltungsfachkraft an der Schule zur Verfügung steht. Der hohe Umfang an betriebswirtschaftlichen Fragestellungen, der mit einer erhöhten Selbstverantwortung der Schulen einhergeht, kann nur so aufgefangen werden.

Aufgrund der oben genannten hohen fachlichen als auch qualitativen Anforderungen an die Tätigkeit der Verwaltungsfachkraft ist es aus unserer Sicht wünschenswert, diese Position sowohl organisatorisch als auch finanziell entsprechend auszugestalten.

6) Zusammenarbeit mit Projektbeteiligten

Die Zusammenarbeit mit den Projektbeteiligten u.a. dem Staatlichen Schulamt des Main-Kinzig-Kreises und Schulträger läuft gut. Im ersten Halbjahr gab es eine schulinterne Fortbildungsveranstaltung für alle Projektmitglieder, die vom Koordinator geplant und durchgeführt wurde. Schwerpunkte waren die Projektmethode und der Austausch zwischen den verschiedenen Projekten. Die Projektgruppen wurden bei Fragen und Problemen vom Koordinator unterstützt. Die Schule erfährt hierbei von allen Seiten große Unterstützung.

7) Handlungsbedarf an der Schule

Die Arbeitsbelastung durch SV Plus ist extrem gestiegen, zusätzliche Entlastungen (Stundenentlastungen) sind unbedingt erforderlich. Hinzu kommt die schwierige Stellenbesetzungssituation und die damit verbundenen notwendige Konzentration auf das „Kerngeschäft“ (siehe Punkt 1).

Das (noch immer) nicht gelöste Problem der Rechtsfähigkeit behindert einige unserer Projekte in der erfolgreichen Durchführung und der Erreichung verschiedener Projektziele.

8) Sonstiges

Hanau, 25.01.2008

i.V. gez. Weinem

Borowski
Oberstudiendirektorin/
Schulleiterin

an KOBE

EKS HF2

Qualitätskreis der Eugen-Kaiser-Schule Hanau

Regina Gardlowski
Ursula Old-Franco
Gernot Hoffmann

Sehr geehrte Damen und Herren,

In der Anlage finden Sie drei Dokumente, die Ihnen den Stand der Arbeit des Qualitäts-Teams an der EKS darlegen.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Qualität an unserer Schule durch die Einführung des Q2E-Systems zu überprüfen und zu verbessern (siehe Anlage).

Durch die mehrjährige, konsequente Unterstützung des Staatlichen Schulamtes für den Main-Kinzig-Kreis, stets in Absprache mit allen beruflichen Schulen des MKK, war es uns möglich, uns zunächst eingehend über alle Komponenten des Q2E-Systems zu informieren. Die **Komponente Feedback** wurde auf Empfehlung eines Experten aus der Schweiz, Herrn Götze, als erstes Projekt zur eigenen Qualitätsverbesserung jedes einzelnen Lehrers/jeder Lehrerin ausgewählt und an pädagogischen Tagen gemeinsam mit dem gesamten Kollegium in mehreren Schritten eingeführt.

Im Schuljahr 2006/2007 hatte sich das Kollegium der EKS als Ergebnis des letzten pädagogischen Tages die Aufgabe gestellt, mindestens ein Feedback pro Jahr **verbindlich zu erproben**, und zwar nach **gemeinsam erarbeiteten Richtlinien**. Die **Rechenschaftslegung** liegt auf Wunsch des Kollegiums auf Seiten des durchführenden Kollegen und soll nur im **Portfolio** des Kollegen **der Schulleitung gegenüber** angezeigt werden. Schwerpunkt hier sollen lediglich die Durchführung der Feedbackart, die beteiligte Klasse oder beteiligte Kollegen und das Datum sein.

In der letzten Gesamtkonferenz vor den Sommerferien 2007 führte der Q-Kreis eine Befragung des Kollegiums durch, um ein erstes Mal zu erfassen, ob und welche Arten von Feedback an der EKS durchgeführt wurden. Die Auswertung der Befragung erfolgte in der ersten Gesamtkonferenz nach den Sommerferien (Anlage 3).

Das **Ergebnis** der anonymen Befragung zeigt, dass **70% des Kollegiums** der EKS ein Feedback durchgeführt hat. Etwa **30%** gaben an, **mehr als ein Feedback** pro Schuljahr durchgeführt zu haben. Für Teile des Kollegiums ist die Durchführung von Feedback bereits langjährige Unterrichtspraxis.

Nicht alle Kolleginnen und Kollegen sind zur Zeit bereit, über die durchgeführte Feedbackart **Auskunft** zu geben. Unser erklärtes Ziel als Qualitätskreis ist es, eine **stärkere Zustimmung** für die Offenlegung der durchgeführten Feedbacks zu erreichen. Wir denken an eine öffentliche Liste im Lehrerzimmer, die Datum, Klasse und durchgeführte Feedbackart darlegt. So könnten Häufungen von durchgeführten Feedbacks in bestimmten Klassen unserer Meinung nach vermieden werden.

Wie aus der Anlage 1 und 2 ersichtlich, wurde außerdem zeitgleich im vergangenen Schuljahr an der Erarbeitung der Qualitätsleitsätze für die EKS begonnen. Die Ergebnisse des letzten pädagogischen Tages mit dieser Thematik wurden durch eine Formulierungsgruppe bearbeitet und sind an die einzelnen Abteilungen zurückgegangen, um dort eine Feinabstimmung durch die Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.

Neben den regelmäßigen Treffen des Qualitätskreises fanden mehrere Treffen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Schulen (Limburg, Friedberg) statt, bei denen Erfahrungen weitergegeben wurden.

Abschließend möchte ich noch erwähnen, dass die Arbeit im Qualitätskreis durch die beiden, zur Zeit noch unbesetzten Abteilungsleiterstellen und die zur Zeit noch unbesetzte Stelle der stellvertretenden Schulleitung der EKS etwas erschwert ist. Wir gehen davon aus, dass wir noch bessere Ergebnisse erzielen werden, wenn der Rückhalt in der erweiterten Schulleitung verlässlicher wird.

Für Rückfragen zur Arbeit des Qualitätskreises stehe ich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hanau, 21.01.2008

Regina Gardlowski
Projektleitung



Liebe Kolleginnen und Kollegen!


Wir möchten unsere Arbeit als Qualitätskreis an der Schule verbessern.

Dazu brauchen wir Eure Unterstützung. Bitte beteiligt Euch an der Umfrage zum Feedback. Wir haben alle Fragen, die Rückschlüsse auf die Person enthalten, vermieden.

Bitte den ausgefüllten Bogen bei Ursel, Gernot oder Regina ins Fach legen. Danke!

Auswertung: 75 Bögen ausgegeben Rücklauf: 65 Bögen 50 Bögen waren vollständig ausgefüllt 05 Bögen z.T. ausgefüllt 10 leere Bögen wurden abgegeben		<u>Fragebogen zur Erfassung der Feedback Komponenten, die im Schuljahr 2006/7 angewendet wurden.</u>
Welche Feedbackkomponente wurde erprobt?	Bitte ankreuzen	In welcher Klasse? In welcher Schulform? (Mehrfachnennung)
Kollegiales Feedback		19
Schülerfeedback		45
Betriebsfeedback		15
Kollegiale Fallberatung		03
Woher nehme ich meine Instrumente zur Befragung?	aus dem Schuber	05
	aus dem Intranet	11
	von anderen Quellen	14
	ohne Angaben	30
Ich arbeite hauptsächlich in der Abteilung:	Soz.päd.	17
	BF	14
	BS	08
	Ohne Angaben	13
Was ich zum Thema Feedback noch sagen möchte,...	Anregung/Kritik	
	- verwenden wir schon lange in der Abt.	12
	- gehört zur Ausbildung Soz.päd.	08
	- Umfrage nicht anonym, wegen Angabe der Abt.	03
	- ist Routine	19
	- wird nicht überprüft!	05
	- ist positiv	27
	- sollte öfter als vorgeschrieben gemacht werden	07
	(mit Mehrfachnennungen)	

Q2E –Aktivitäten im Schuljahr 2007/8

Schule	<u>Q2E - Elemente</u>				<u>SV+</u> <u>Projekte</u>
	Leitbild/ Qualitätsleitbild	Individualfeedback	Schulinterne Evaluation	Steuerung der Q- Prozesse	<u>HF1</u> Aqua-Adipositas Bewegungsprojekt für Übergewichtige S der Berufsfachschule <u>HF2-1</u> Vertretungsregelung in der Agrar-Abt. <u>HF2-2</u> Einführung eines Q- Systems: Komponente Feedback Kultur <u>HF2-3</u> Eröffnen von Berufs- und Lebens- perspektiven im VJ <u>HF3-1</u> Organisationshandbuch <u>HF3-2</u> HACCP Konzept <u>HF3-3</u> Jahresterminkalender <u>HF5</u> Finanzprojekt Drittmittel <u>HF6</u> Wäschepflegeprojekt
	Die am pädagogischen Tag erarbeiteten Leitsätze sind von einer Arbeitsgruppe zusammengefasst worden und sollen in den einzelnen Abteilungen überprüft werden	Erprobungsphase des Feedback, wie am pädagogischen Tag festgelegt mit den vom Kollegium erarbeiteten gültigen Rahmenbedingungen. (alle Kolleg/innen 1x pro Jahr, individuelle Auswahl der Feedbackart)	Evaluation der Erprobungsphase des Feedback bei Gesamtkonferenz Sommer 2007. Vorstellung der Ergebnisse in der Gesamtkonferenz nach den Sommerferien 2007	Arbeit am Q- Handbuch von Arbeitsgruppe SV+ Absprache Q- Team/SL Ziel: Strat. Ziele der EKS entwickeln	

Einführung des Qualitätssystems Q2E, **Fortschreibung**, vorgelegt vom Qualitätskreis

Q2E-Komponente	1. Jahr (SJ 05/06)	2. Jahr (SJ 06/07)	3. Jahr (SJ 07/08)	4. Jahr (SJ 08/09)
<u>Qualitätsleitbild der Schule</u>	Planung der Leitbilderarbeitung zusammen mit SV+ und Schulprogrammgruppe, Q2E-Gruppe	Pädagogischer Tag: <u>Leitbild der Schule</u> mit Expertin von außen: weitere Bearbeitung der Ergebnisse in den Abteilungen	Erprobung der Leitsätze Innerhalb der Abt. Ev. Modifikation der Qualitätsleitsätze	Ist-Soll Vergleich geplant für 08/09 ev. Anpassung der Qualitätsleitsätze Corporate Identity
<u>Individualfeedback und persönliche Qualitätsentwicklung</u>	Zwei Pädagogische Tage zur Information und zum Aufbau der Feedbackkultur: Arbeit in Pilotgruppen → Werkzeugkoffer	Ausweitung der Erprobungsphase auf das gesamte Kollegium: Festlegung der gültigen Rahmenbedingungen in Gesamtkonferenz	Evaluation der Erprobungsphase: Maßnahmen zur Verbesserung : → Erweiterung des Werkzeugkoffers	Betriebsphase
<u>Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung der Schule</u>	Schulinterne Fortbildung zur Entwicklung von Indikatoren u. Standards zu SV+ Projekten	Q-Kreis führt erste Fokusevaluation zur Feedbackkultur durch: Befragung in GK → Ergebnispräsentation in GK (+ Q-Kreis)	Fokusevaluationen: Zufriedenheitsbefragung Absolventen FOS, geplant: Betriebsbefragungen BS SL-Bewertung verschoben	Maßnahmen anstoßen und überprüfen
<u>Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung und Q-Zirkel</u>	Absprache Q-Team SL: Strat. Ziele der EKS entwickeln	Verbesserung der Prozesse durch SL-Projekte Dokumentation: SV+ , Q-Handbuch	Q-Handbuch : Arbeitsgruppe vervollständigt Prozessbeschreibungen der EKS	Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems

SELBSTVERANTWORTUNG PLUS

Prozessbericht mit Wertung

*Gewerblich-technischen Schulen
der Stadt Offenbach am Main*

Prozessbericht mit Wertung des Jahres 2007

1. Erfahrungen und Ergebnisse aus den Schulprojekten

1.1. Qualitätsentwicklung

Zentrale Schulbuchausgabe für die GTS:

Im Laufe des vergangenen Jahres wurden die Bücher der Fachschule für Technik, die Bücher des Beruflichen Gymnasiums sowie die Bücher der Teilzeitberufsschule vollständig elektronisch erfasst und inventarisiert. Vor den Sommerferien 2007 gaben die Schüler und Schülerinnen der genannten Schulformen bzw. Abteilungen ihre Bücher ab und erhielten sie in den ersten 1-2 Wochen nach den Ferien mit Barcode versehen wieder zurück. Die Ausleihe erfolgt seither deutlich schneller und einfacher als über das bisher verwendete Karteikartensystem. Dies bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen sowie das Sekretariat der Schule eine wesentliche Entlastung.

Als äußerst problematisch in diesem Jahr erwiesen sich die Probleme mit der LUSD. Weil viele neue Schüler erst im November in die LUSD eingepflegt werden konnten, kam es unvermeidbar zu Doppeltarbeit, da die Registrierung der Bücher zunächst mit Bleistift und Papier erfolgen musste.

Per Mausclick bzw. Barcodescan kann man jetzt einfach und schnell sehen, wer welche Bücher ausgeliehen hat, welche Bücher an der Schule vorhanden sind und welche noch bestellt werden müssen. Zusätzlich ist es möglich, über den internen Bereich der Homepage der GTS von zu Hause aus in der Lehrmittelverwaltung zu recherchieren und benötigte Bücher vorzubestellen. Im Laufe dieses Schuljahres werden die Bücher der Kraftfahrzeug- und der Luftfahrzeugabteilung inventarisiert und über „Littera“ an die Schüler und Schülerinnen ausgeliehen.

Stütz- und Förderunterricht:

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen der Schüler im beruflichen Gymnasium haben wir für die Jahrgangsstufe 11 des Beruflichen Gymnasiums ein spezielles Konzept für den Stützunterricht für die drei Hauptfächer Mathematik, Deutsch und Englisch entwickelt. Im Fach Mathematik wird Förderunterricht in den Jahrgangsstufen 11 und 12 angeboten. Bereits seit dem letzten Schuljahr gab es

Versuche, Schüler auch in Deutsch und Englisch gezielt zu fördern. Diese Maßnahmen wurden nun in ein Gesamtkonzept integriert, dessen Grundpfeiler formuliert sind.

Für das Fach Deutsch wurde in Kooperation mit der VHS eine Sprachstanderhebung durchgeführt die genau wie im Jahre 2006 große Defizite im Leseverständnis aufzeigte. Da diese Defizite nicht im Förderunterricht Deutsch der Jahrgangsstufe 11 nicht zeitnah kompensiert werden können, ist eine außerschulische Förderung mit verschiedenen Kooperationspartnern angedacht. Die Zusammenarbeit bzw. die Erschließung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit läuft über Handlungsfeld 6.

Ausgehend von den Vornoten wurde im Fach Englisch zu Beginn des Schuljahres ein Förderkurs eingerichtet, der Defizite aufarbeiten soll. Nach den Ergebnissen der ersten Klausur wurde die Teilnehmerliste entsprechend modifiziert. Ziel des Projektes ist es nun, die erfolgreiche Arbeit auch im zweiten Halbjahr fortzusetzen und die Schüler durch selbstorganisiertes Lernen zum eigenständigen Aufarbeiten von Defiziten zu befähigen.

Im Fach Mathematik wurde ebenfalls anhand der Leistungen der ersten Klausur eine Fördergruppe gebildet, die sich in regelmäßigen Abständen an Samstagen trifft, um Grundkenntnisse zu wiederholen und zu vertiefen und um aktuelle Probleme aus dem Unterricht zu besprechen.

Medienzentrum- und Selbstlernzentrum:

Nach der Zustimmung der Gesamtkonferenz zur Einrichtung eines Medienzentrums im Raum E30 an der GTS im April dieses Jahres wurde eine Bedarfsliste erstellt und die notwendigen Renovierungsarbeiten mit den zuständigen Personen des Schulträgers abgesprochen.

Die Planung der Einrichtung, die Erstellung einer Benutzerordnung sowie die Montage einer Platte für die Computerarbeitsplätze erfolgten zusammen mit einer Schülergruppe in der Projektwoche des Jahres 2007.

Aufgrund von Lieferschwierigkeiten konnte das Medienzentrum erst zu Beginn des Schuljahres 2007/08 eingerichtet werden.

Derzeit stehen von jedem in der GTS verwendeten Lehrbuch mindestens ein, meistens zwei Exemplare in den Regalen zur Lektüre bereit. Jeweils eines der Exemplare ist als Präsenzbestand gekennzeichnet und kann nicht ausgeliehen werden.

Lexika, weiterführende Fachliteratur und Belletristik vervollständigen das Angebot des Medienzentrums. Außerdem können über 30 Fachzeitschriften von Schülern und Kollegen ausgeliehen werden.

Am Tag der offenen Tür 2007 wurde das Medien- und Selbstlernzentrum im Beisein von Sponsoren, von Vertretern verschiedener Partnerunternehmen, der Presse und Vertretern des Schulträgers offiziell eröffnet.

Vom ersten Tag an wird das Medienzentrum von Schülern und Studierenden stark frequentiert. Die Schüler und Studierenden nutzen die Möglichkeit in der Fachliteratur und im Internet für ihre Projektthemen, Referate und Hausaufgaben zu recherchieren und ihre Ausarbeitungen auszudrucken. Neben den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wird die Verantwortung für das Vorliegen von Unterlagen für Referate etc. ganz auf die Schüler und Studierenden übertragen, da das fehlende oder defekte häusliche Equipment keinen Einfluss mehr auf termingerechte Abgabe von Projektarbeiten, Referaten und Hausarbeiten hat. Jegliche Unterstützung, sei es mit Knowhow, sei es materieller Art, können Schüler und Studierende im Medien- und Selbstlernzentrum erhalten.

Beeindruckend ist auch die Bildung der Schülerarbeitsgruppen. Vor allem die Studenten der Fachschule für Technik nutzen die Räumlichkeiten zur Erarbeitung des Lehrstoffes und für die Ausarbeitung ihrer Projekte. Planmäßig wird bis Ende dieses Jahres die Signierung der Medien abgeschlossen sein und alle Medien stehen dann zur Ausleihe bereit.

Problematisch gestaltet sich das Drucken der ID-Karten als Schülerschein. Momentan können wir nicht in der gewünschten Weise auf die LUSD-Daten zugreifen, aber bis zum Dezember wurde uns eine Lösung versprochen.

Der Erfolg des Medienzentrums steht und fällt mit dem Personal, das die Räumlichkeiten betreut. Ohne zusätzliche Mitarbeiter kann dieses wichtige Angebot für Schüler und Lehrer nicht aufrecht erhalten werden. Bereits nach 4 Wochen Nutzungsdauer fordern die Schüler ganztägige Öffnungszeiten (von 7.30 bis 19.00 Uhr) einschließlich Samstagvormittag.

Eco-Mobil (1-Liter-Auto):

Neben den im Kooperationsvertrag des Jahres 2006 genannten Projekten an den Gewerblich-technischen Schulen, hat sich ein weit über die Grenzen Offenbachs hinaus bekanntes Projekt ergeben, welches nur durch die Teilnahme der Schule am Modellprojekt Selbstverantwortung plus möglich war.

Zunächst nur mit dem Ziel, im Jahre 2006 am Shell-Eco-Marathon teilzunehmen, erarbeitete eine schulform- und abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe eine Konzeption und begann diese umzusetzen. Erstes Ergebnis war die Teilnahme des Offenbacher „samba-speed-teams“ an der Endausscheidung in Nogaro (Südfrankreich). Hierüber berichteten viele Rundfunk- und Fernsehsender.

Da das GTS-Team über keinerlei finanzielle Mittel verfügte, galt es Sponsoren zu finden, die bereit waren finanzielle Mittel bereitzustellen. Die Sponsoren wurden Dank der guten Konzeption und des hohen Engagements von Kolleginnen und Kollegen sowie Schülern verschiedener Schulformen und von Studierenden der Fachschule gefunden, gerade rechtzeitig, um am Eco-Marathon teilzunehmen.

Das Projekt wurde im Jahre 2007 wegen der übergreifenden Bedeutung für die Schule in die Liste der Selbstverantwortung-plus-Projekte aufgenommen. Hierdurch konnte das Projekt „1-Liter-Auto“ im Schuljahr 2007/2008 mit noch mehr Engagement und Unterstützung betrieben werden. Verschiedene Handlungsfelder sind jetzt tangiert und entsprechend vielschichtige Erfahrungen können gesammelt werden.

Im Handlungsfeld Qualitätsentwicklung zum Beispiel geht es primär darum, an einem „Lernträger“ Bildungsinhalte aus verschiedenen Fachgebieten zu vermitteln und schulformübergreifende Zusammenarbeit zu erproben. Während Studierende der Fachschule schwerpunktmäßig für Planung und Konstruktion verantwortlich zeichnen, bearbeiten Schüler aus den Berufsvorbereitungsmaßnahmen kleinere Bauteile nach vorliegenden Zeichnungen, bringen Auszubildende aus dem Kraftfahrzeugbereich Know-how aus der Praxis ein und Schüler des Beruflichen Gymnasiums übernehmen Arbeiten aus dem Bereich Datenverarbeitung und Öffentlichkeitsarbeit. Neben dem schulformübergreifenden Bildungsansatz ist besonders beachtenswert der prozessorientierte Bildungsansatz. Hierbei sind alle fachübergreifenden Aktivitäten von Schülern, Studierenden und Lehrkräften auf das angestrebte „Endprodukt“ bzw. „Endresultat“ ausgerichtet.

Neben dem Handlungsfeld „Qualitätsentwicklung“ ist beim Projekt 1-Liter-Auto insbesondere das Handlungsfeld Finanzen und das Handlungsfeld Regionale Netzwerke im Mittelpunkt der Überlegungen. Da sich im Feld der Wettbewerber europäische Universitätsteams mit zum Teil gigantischen Budgets befinden, hat die Finanzierung eine zentrale Rolle. Über Anschubfinanzierungen aus dem Budget der Schule gilt es in

erheblichem Maße Sponsoren zu finden, was gute Öffentlichkeitsarbeit (hieraus ergab sich ein weiteres Selbstverantwortung plus Projekt – „Entwicklung eines Corporate Design Konzepts für die GTS“) sowie eine professionelle Bauweise des 1-Liter-Mobils voraussetzt.

Ohne Zusammenarbeit mit Partnern in der Region ist ein solches Projekt nicht zu realisieren, diese Erfahrung konnte die Projektgruppe im „Startjahr“ 2006 machen. Im laufenden Schuljahr geht es deshalb im Wesentlichen darum, das in der Region, insbesondere bei Partnerbetrieben der dualen Ausbildung, vorhandene Know-how einzubinden. Somit steht hier weniger die Unterstützung mit finanziellen oder materiellen Ressourcen in Focus des Interesses, sondern der Wissenstransfer von der Arbeits- in die Schulwelt.

Auch das Handlungsfeld Organisation nimmt in der zweiten Phase der Projektarbeit eine herausragende Stellung ein. Will man schulform- und abteilungsübergreifend Schüler und Studierende an der Projektarbeit beteiligen, will man Vollzeitschülern gleichermaßen eine Mitwirkungsmöglichkeit geben wie Teilzeitschülern, sind Arbeitszeitmodelle gefragt, die vom üblichen schulischen Stundenplan abweichen. Unterrichts- bzw. Projektarbeitszeiten an Abenden, an Samstagen und in den Ferien sind somit nicht zu vermeiden und die Praktikabilität dieser Organisation zu erproben.

Eine Besonderheit des Projektes liegt auch darin, dass alle Schwerpunkte des Schulprogramms der GTS mehr oder weniger stark tangiert werden. Angefangen vom Schulprogramm-Baustein „Verbesserung des Bildungsangebotes“ bis zum Baustein „Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit“ wird kein Baustein ausgelassen.

Im Mai 2007 wurde das Projekt „1-Liter-Auto“ 2007“ zwischenzeitlich sehr erfolgreich abgeschlossen und im Rahmen einer Pressekonferenz an der GTS vorgestellt. Neben großen, deutschlandweit erscheinenden Zeitungen, berichteten verschiedene Fernsehsender ausführlich über das Projekt, das auch die Aufmerksamkeit der hessischen Kultusministerin und des Ministerpräsidenten erregte.

Im laufenden Schuljahr wird das Projekt mit neuen Schülern und Studierenden fortgesetzt. Neben den technischen Verbesserungen, die umgesetzt werden sollen, liegt das Hauptaugenmerk auf den Handlungsfeldern Finanzen und Regionale Netzwerke. Um die Leistungen abermals zu steigern sind große finanzielle Anstrengungen erforderlich und ein Know-how-Transfer ist notwendig. Die Zusammenarbeit mit dem Labor zur Optimierung

von Antriebstechnik an der Fachhochschule Aschaffenburg und die verstärkte Einbindung von Sponsoren sollen helfen den Erfolg auch im Jahre 2008 zu sichern.

Selbstorganisiertes Lernen (SOL):

In einer Fachklasse für Technische Zeichner des zweiten Ausbildungsjahres, findet der Unterricht im Bereich Technologie in diesem Schuljahr überwiegend nach dem pädagogischen Konzept des Selbstorganisierten Lernens statt.

Die relativ kleine Berufsgruppe wird jahrgangsübergreifend unterrichtet, wobei sich die Klassenzusammensetzung jährlich ändert. Mit dem selbstorganisierten Lernen soll erreicht werden, dass Schüler die Verantwortung für ihren Lernfortschritt übernehmen. Zunächst haben die Schüler sich intensiv mit dem Rahmenlehrplan für Technische Zeichner beschäftigt, festgestellt, welche Inhalte in den einzelnen Fächern noch nicht vermittelt wurden und diese tabellarisch erfasst.

Neben der fachlichen Zielsetzung wurde mit jedem Schüler bzw. Schülerin eine Lernvereinbarung geschlossen in der definiert wurde welche Note am Ende des Halbjahres erreicht werden und welcher Einsatz dafür gebracht werden soll. Die vereinbarten Ziele werden dann alle 6 Wochen in individuellen Lehrer-Schüler-Gesprächen überprüft und, wenn notwendig, angepasst. Diese persönlichen Gespräche wurden bisher von beiden Seiten als äußerst positiv empfunden.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt des SOL ist die Erhöhung der Methodenkompetenz. Mit Hilfe verschiedener Methoden wie z.B. Sortieraufgabe, Strukturlegen, Dreiergespräch, Advance Organizer etc. geben wir den Schülern Werkzeuge an die Hand, mit denen sie in die Lage versetzt werden sich den Lernstoff selbst anzueignen. Die Erkenntnisse aus dem Bereich Neurowissenschaften lassen wir mit einfließen, damit die Schüler verstehen, wie wichtig eine breite Methodenkompetenz ist.

Mit dem neuen Medien- und Selbstlernzentrum der Schule steht nun auch die Möglichkeit zur Verfügung frei zu recherchieren und die Ausarbeitungen direkt vor Ort zu erstellen. Die Schüler haben während der Gruppenarbeit jederzeit die Möglichkeit das Medienzentrum aufzusuchen.

Der Vertrauensvorschuss an die Schüler und Schülerinnen, gepaart mit den schriftlich festgehaltenen Zielsetzungen führt nach unserer bisherigen Erfahrung zu einer sehr konstruktiven Arbeitsatmosphäre ist. Dies ist u.a. auch zu erkennen an dem hohen Zeitaufwand, den einzelne Schüler freiwillig für die Erarbeitung der Themen treiben. Dies

geschieht in dem Bewusstsein, dass sie für sich und nicht für uns oder die Schule arbeiten.

1.2. Qualitätsentwicklung

Einführung einer Individual-Feedbackkultur

Im 2. Schulhalbjahr 2006/2007 wurde die zweite Erprobungsphase beim Schüler-Lehrer-Feedback systematisch geplant, durchgeführt und evaluiert. Hierzu wurde der Methodenpool erweitert und die vorhandenen Feedback-Werkzeuge optimiert. In einer Abteilungskonferenz Teilzeitberufsschule wurden die Feedback-Werkzeuge dem Kollegium ausführlich vorgestellt und diskutiert.

Bis zum Schuljahresende führte jede Kollegin und jeder Kollege zumindest in einer Berufsschulklasse ein Schüler-Lehrer-Feedback zu seinem Unterricht durch. Die abgeschlossene Durchführung wurde in einer Feedback-Liste bestätigt und die gewonnenen Erfahrungen zum Feedback und zur eingesetzten Feedbackmethode kurz dokumentiert. Die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen wurden zwischenzeitlich ausgewertet und werden in der nächsten Abteilungskonferenz vorgestellt und diskutiert.

Entwicklung des Qualitätsleitbildes

Schwerpunkt der Arbeitsgruppe Qualitätssicherung im 1. Halbjahr war die Planung, Durchführung und Auswertung eines Pädagogischen Tages mit dem Ziel, ein Übersichts-Feedback zur Qualität der Schule auf der Basis der Qualitätsbausteine (Leitziele) des Schulprogramms zu erhalten. Die Ergebnisse dienen zur Entwicklung des Entwurfs eines Qualitätsleitbildes und zur Durchführung verschiedener qualitätssteigernder Maßnahmen.

Der Entwurf des Qualitätsleitbildes wurde dem Kollegium in einer Gesamtkonferenz vorgestellt und wird nun bis zum Ende des Schulhalbjahres in einem internetbasierten Diskussionsforum „besprochen“ und ggf. überarbeitet. Im Februar 2008 soll dann das gemeinsam erarbeitete und ausreichend diskutierte Qualitätsleitbild endgültig im Rahmen einer Gesamtkonferenz verabschiedet werden.

Erstellung des QM-Handbuches und QM-Berichtsbuches

Nach den Vorgaben der Steuerungsgruppe im HF2 wurde mit der Erstellung des QM-Handbuches und QM-Berichtsbuches begonnen. Die Erarbeitung der Gliederung der Handbücher ist abgeschlossen und an einzelnen Kapiteln wird bereits intensiv gearbeitet. Zur gemeinsamen Weiterarbeit stehen das gesamte QM-Handbuch und das QM-Berichtsbuch allen Mitgliedern des QM-Teams zur Bearbeitung im Intranet zur Verfügung. Vorhandene Prozessbeschreibungen wurden zwischenzeitlich überarbeitet und im internetbasierten Berichtsbuch eingebunden.

Um die Arbeit an den wichtigsten Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozessen zu erleichtern und auf einer gemeinsamen Basis aufbauend zu arbeiten, wurde nach den Sommerferien 2007 eine eintägige, interne Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Grundlagen des Prozessmanagement“ an der GTS durchgeführt. Im Rahmen dieser schulinternen Fortbildung wurde eine Prozesslandkarte entwickelt und der Prozess für das Antragsverfahren bei Fortbildung exemplarisch beschrieben. Alle bisher vorliegenden Prozesse wurden mit MS-Visio 2007 beschrieben und können zur Prozessoptimierung von allen Kolleginnen und Kollegen auf der Sharepoint Plattform eingesehen werden.

1.3. Organisation

Erweiterter Organisationsplan der GTS

Das im ersten Kooperationsvertrag angegebene Projekt „Erweiterter Organisationsplan der GTS“ wurde zwischenzeitlich abgeschlossen (Anlage 2). Neben der traditionellen „Aufbauorganisation“, die zur Herstellung von mehr Transparenz insbesondere für neue Kolleginnen und Kollegen beitragen soll, zeigt der Plan besondere Aufgaben, die von Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. So sind hier z.B. Beförderungsstellen mit ihren Aufgaben beschrieben, die Leiter der verschiedenen Selbstverantwortung plus Teams aufgelistet und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Arbeitsgruppen benannt.

Konzeption zu verstärkter Kooperation zwischen ABS und GTS

Auf Bitte der Schulträger Stadt- und Kreis Offenbach übernahmen die Schulleitungen der GTS und der ABS nach den Sommerferien den Auftrag eine Konzeption zu erarbeiten zur

verstärkten Kooperation der beiden Schulen zu erarbeiten mit dem Ziel die „Verschmelzung“ der Schulen vorzubereiten.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über Berufsschulstandorte in Stadt- und Kreis Offenbach wurde diesem „Auftrag“ die höchste Priorität im Handlungsfeld Organisation zugeordnet. Um die notwendigen personellen Ressourcen für die Erarbeitung einer solchen Konzeption zu erhalten, wurde die Erstellung des Konzeptes in die Liste der Selbstverantwortung plus Projekte aufgenommen.

Zwischenzeitlich wurde das Konzept fertiggestellt und zur Prüfung an die politischen Entscheidungsträger in der Region weitergeleitet.

1.4. Personalgewinnung und Personalentwicklung

Im Mittelpunkt dieses Handlungsfeldes standen im Jahre 2007 mehrere kleine Projekte, die sich primär mit dem Thema Personalentwicklung beschäftigten. Das Projekt zur Erarbeitung von Anforderungsprofilen für nicht pädagogisches Personal an der Schule hat sich mit der Personalgewinnung beschäftigt und wurde erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der guten Lehrerversorgung an der GTS gab es bisher keinen Handlungsbedarf bei der Personalgewinnung, durch anstehende Pensionierungen wird dieses Thema aber an Bedeutung gewinnen.

Ein weiteres abgeschlossenes Projekt ist die Erstellung eines bedarfsgerechten Fortbildungsplanes, woraus sich weiterer Handlungsbedarf ergab. Ein Folgeprojekt war die „Systematische Fortbildungsbedarfsermittlung“, die „Erstellung eines Musterportfolios“ für Kolleginnen und Kollegen und das Projekt „Herstellung von mehr Transparenz bei internen und externen Fortbildungen“. Diese Projekte sind teils in der Planungsphase und teils darüber hinaus und werden in diesem Schuljahr abgeschlossen. Das Projekt, „EDV-gestützte Fortbildungsplanung mit Hilfe FAKD“ wurde zunächst begonnen, aber nach gründlicher Analyse vorzeitig beendet, da sich das Programm für die Anforderungen der GTS als nicht dienlich erwies.

Ziel des Projektes „Umgestaltung des Lehrerzimmers“ ist, durch die Verbesserung der räumlichen Rahmenbedingungen die Kommunikation zwischen Kolleginnen zu fördern und Entspannung in den Pausen zu ermöglichen. Die Detailplanungen für dieses Projekt sind

derzeit nahezu abgeschlossen und die Umsetzung soll Anfang des kommenden Schuljahres abgeschlossen sein.

1.5. Finanzen

In diesem Handlungsfeld wurden im Berichtszeitraum keine neuen Projekte aufgenommen. Hauptarbeitsschwerpunkt ist derzeit die Erprobung des von der Arbeitsgruppe entworfenen „Kostenstellen- Kostenartensystems“ an der GTS.

1.6. Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk

Eingliederung in regionale Bildungsnetzwerke

Durch die Teilnahme der GTS am Hessencampus Offenbach ist eine völlig neue Situation eingetreten, die große personelle Ressourcen bindet. Wichtige Partner des Netzwerkes „Lernende Region Offenbach“ (VHS, Selbstlernzentrum Offenbach, INBAS) sind im Hessencampus aktiv. Da die Projektleiterin HF6 ebenfalls in der Steuerungsgruppe aktiv ist, kommt es auch zu inhaltlichen Überschneidungen. Als Beispiel ist die Sprachstandserhebung Deutsch im BG zu nennen. Ausgangspunkt waren Überlegungen zu Qualitätsverbesserungen im Stützunterricht. Durch die Aspekte des lebensbegleitenden Lernens im Konzept der Stützunterrichts konnte ein Projekt im Hessencampus eingebracht werden, das nun im kommenden Jahr in einer Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern durchgeführt wird und anderen Schulen zur Verfügung gestellt werden soll.

Machbarkeitsstudien zur Erweiterung des Bildungsangebotes

Wie im letzten Jahr hat die Projektgruppe entschieden, die rechtliche Klärung und ihre Interpretation für den Spielraum von Schulen als Bildungsanbieter abzuwarten. Nachdem Zwischenzeitlich das erwartete Rechtsgutachten vorliegt sollen die Aktivitäten verstärkt werden.

Intensiviert wurde die Zusammenarbeit mit den Dualpartnern, Ausbildern und Betrieben. Die Durchführung von gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen für Ausbilder und Lehrer führte zu beidseitig enormer Steigerung der Fachkompetenz durch gegenseitige Anregung und Knowhow-Transfer. Des Weiteren werden persönliche Kontakte verstärkt, die einen Ausbau der Zusammenarbeit für zukünftige Projekte eröffnen. Die mehrfach an der GTS durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „SPS“ konnten leider aufgrund von Planungs- und Finanzproblemen seitens der MEQ nicht fortgesetzt werden. Falls für die Fortführung von MEQ keine Gelder zur Verfügung gestellt werden, wird die

Schule in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben Fortbildungsveranstaltungen organisieren.

Die Einführung der Fachschule für Technik, Schwerpunkt Mechatronik in Teilzeitform in Kooperation mit der August-Bebel-Schule in Offenbach wurde beantragt und zwischenzeitlich im Rahmen eines Schulversuchs vom HKM genehmigt. Da ein großes Interesse der regionalen Industrie an dieser Weiterbildungsmöglichkeit besteht und genügend Interessenten vorhanden sind, soll das Teilzeitstudium im Februar 2008 beginnen.

Eine Kooperationsvereinbarung mit der FH-Aschaffenburg wurde abgeschlossen und ein Konzept für die gemeinsame Teilnahme an dem NaT-Working Projekt der Robert Bosch Stiftung wurde erarbeitet. An dem Projekt sind neben der GTS Offenbach und der FH Aschaffenburg Industriebetriebe und ein Miltenberger Gymnasium beteiligt. Ziel des Projektes ist die Vernetzung von Schülern, Lehrern und Wissenschaftlern im Rahmen Naturwissenschaft und der Technik.

Die Teilnahme am Projekt mit Hessencampus Offenbach befindet sich derzeit in der ersten Erprobungsphase, die guten Erfahrungen des SLZ der Stadt Offenbach werden auf das Medien- und Selbstlernzentrum der GTS übertragen. Lernort-Kooperationen mit der VHS in Offenbach wurden beschlossen und werden regelmäßig umgesetzt.

2. Schulentwicklungsprozess

Der im Jahre 2007 an der GTS in Offenbach eingetretene Schulentwicklungsprozess verlief weniger planvoll als ursprünglich beabsichtigt. Dies hatte sowohl positive als auch negative Folgen.

Positiv ist zu bewerten, dass alle Kolleginnen und Kollegen sich sehr schnell auf sich ändernde Rahmenbedingungen eingegangen sind und sich sehr schnell den daraus resultierenden Herausforderungen gestellt haben. Manche Projekte haben sich kurzfristig ergeben und wurden durch eine gewisse Eigendynamik mehr in das Zentrum der Aktivitäten verschoben als manch lang geplantes Projekt.

So hat z.B. das ursprünglich sehr klein geplante Projekt „ECO-Mobil“ durch die besondere Aufmerksamkeit von Radio, Fernsehen und Presse eine zentrale Rolle in der Schule erworben. Auch das Projekt Medien- und Selbstlernzentrum ist zwischenzeitlich viel

größer und viel bedeutungsvoller für die gesamte Schulgemeinde geworden als dies ursprünglich gedacht war.

Die Bereitstellung einer Teamarbeitsplattform auf Basis des MS-Sharepoint Servers für die Schule hat sich nach wenigen Wochen der Nutzung als besonders wichtige und richtige Entscheidung herausgestellt. Hierdurch ist es sehr schnell gelungen die Zusammenarbeit zwischen Projektteams zu verbessern und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Der „Tag der offenen Tür 2007“ hat sich durch Zusammenarbeit (Planung und Teilnahme) mit verschiedenen Kooperationspartnern (Betriebe, TU-Darmstadt, FH-Aschaffenburg, Hochschule Darmstadt, Berufsakademien Rhein-Main und Mosbach, GOAB, Agentur für Arbeit u.a.m.) zu einem viel beachteten regionalen Highlight entwickelt.

Die Durchführung vieler gemeinsamer Fortbildungen von Lehrern und Ausbildern (z.B. SPS am 12.03.-13.03.2007 und 04.06-05.06.2007) mit Unterstützung des MEQ festigte die ohnehin schon sehr gute Zusammenarbeit der GTS mit ihren Dualpartnern.

Neben vielen Treffen zwischen Kolleginnen und Kollegen der ABS und der GTS zwecks Sondierung von Kooperationsmöglichkeiten wurde von den Schulleitungen ein Konzept ausgearbeitet, das über eine verstärkte Kooperation beider Schulen mittelfristig die sozialverträgliche Verschmelzung der beiden Schulen ermöglichen soll.

Durchführung eines Europatages am 23.05.07 in Zusammenarbeit mit der IHK-Offenbach
Aufbau einer Kommunikationsplattform Schule-Betrieb wurde nach Infoveranstaltung durch MEQ zunächst nicht weiterverfolgt, da die Betriebe zwar Interesse, jedoch keine konkrete Unterstützung bekundet haben und die Leistungsmöglichkeiten der Kollegen begrenzt sind.

3. Qualitätsmanagement an der Schule

Als qualitätssichernde Maßnahme hat am Ende des letzten Schuljahres jeder Kollege und jede Kollegin der Teilzeitberufsschule zumindest in einer Klasse ein Feedback zum Unterricht eingeholt.

Das Individualfeedback war verpflichtend, die Ergebnisse blieben aber in der Hand der Kollegen. Für die Durchführung des Feedbacks hat die Gruppe Qualitätssicherung einen kleinen Methodenpool (Fragebogen, Zielscheibe, Lehrerzeugnis, etc.) ausgearbeitet, der von den Kollegen gerne angenommen wurde.

Die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben der Steuerungsgruppe HF2 und die Vorgaben unseres PAP zur Einführung des QM-Systems Q2E wurden fast vollständig umgesetzt. Es gibt nur eine Verzögerung bei der Einführung des Lehrer-Lehrer-Feedbacks. Hiermit wird im Frühjahr 2008 begonnen.

Die Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben im Bereich der Lernfelddidaktik wurde ausgebaut und in zahlreichen, regelmäßigen Treffen zwischen Lehrern und Ausbildern weiterentwickelt. Die Einbeziehung von Firmenvertretern in den Unterricht zum Knowhow-Transfer und zur Verbesserung des Theorie-Praxisbezuges und damit zur Qualitätssteigerung wurde vielfach erprobt. Vortragsveranstaltungen, die von Fachkräften aus der Industrie durchgeführt wurden fanden zum Beispiel zu den Themen „Warum Projekte scheitern“, „Fliegen und Klima“, „Ausbildungskonzeptionen 2012“ und „Blended Wing Bodys – Fluggerät der Zukunft?“

Die Schulinspektion die im Mai 2007 an der GTS durchgeführt wurde und das im Bericht dargestellte sehr gute Ergebnis der Inspektion zeigte den Erfolg der Mitarbeit am Modellprojekt Selbstverantwortung plus und die positiven Auswirkungen auf die Qualität in allen „Handlungsbereichen“ des Referenzrahmens.

4. Einsatz der Verwaltungsfachkraft

Zu Beginn des Modellprojektes Selbstverantwortung plus musste die Koordination von Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitung übernommen werden, da die Verwaltungsstelle an der GTS zunächst nicht besetzt werden konnte. Nachdem die Stelle ab April 2006 besetzt war, wurde der Verwaltungsmitarbeiter mit der Koordination der Selbstverantwortung plus Aktivitäten beauftragt. Hierdurch sollte sichergestellt werden, dass sich Kolleginnen und Kollegen primär mit der Projektplanung und der Projektrealisierung beschäftigen können.

Aufgabe des Verwaltungsmitarbeiters war es primär die Schulleitung bei anstehenden Entscheidungen durch Vorlage entsprechender Zahlen, Daten und Fakten zu unterstützen und die für die einzelnen Handlungsfelder verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen durch Übernahme der Koordinationsaufgaben und Erfüllung des Berichtswesens zu entlasten.

Zwischenzeitlich haben sich jedoch Ausfälle der Selbstverantwortung plus Verwaltungsfachkraft an der GTS wegen Krankheit gehäuft und es kam demzufolge immer

wieder zur verspäteten Abgabe von Dokumenten, welche die Schulleitung, die Schulaufsicht, die KOBE oder das Kultusministerium angefordert hatten. Den Projektteams der einzelnen Handlungsfelder und der Schulleitung konnten somit durch die Verwaltungsfachkraft kaum Arbeiten abgenommen werden.

Besonders von den im Berichtswesen langfristig festgesetzten Abgabeterminen mussten von den Handlungsfeldleiterinnen und Handlungsfeldleitern kurzfristig zusätzliche, ungeplante Dokumentationsarbeiten übernommen werden. Dieses Problem tauchte erstmals Ende 2006 auf und verschärfte sich am Jahresende 2007. Durch abermalige, diesmal aber noch längere Krankheit der Verwaltungsfachkraft, entstand der „Schulberichtes mit Wertung für das Jahr 2007“, wie schon der Bericht des Jahres 2006 unter enorm großem Zeitdruck und unter immenser Zusatzbelastung der Handlungsfeldleiterinnen und Handlungsfeldleiter.

5. Zusammenarbeit mit den Projektbeteiligten

Nachdem wir uns vor gut 2 Jahren für den Aufbau eines Medienzentrums viele Anregungen bei der August-Bebel-Schule in Offenbach und anderen regionalen Bildungseinrichtungen geholt hatten, konnten wir in diesem Jahr viele Anregungen an benachbarte Schulen und Bildungseinrichtungen zurückgeben. Kolleginnen und Kollegen der August-Bebel-Schule in Offenbach sowie der Ludwig-Geißler-Schule besichtigten unser Medien- und Selbstlernzentrum und Herr Sven Pfaff, Leiter unseres Zentrums, konnte den Kolleginnen und Kollegen viele hilfreiche Tipps, u.a. zu unserer internetbasierten Medienverwaltung, geben.

Ebenfalls Kolleginnen und Kollegen der August-Bebel-Schule besuchten im November 2007 den Unterricht in der Klasse 611 (Technische Zeichner, 2. Ausbildungsjahr), um sich über den aktuellen Stand der GTS bei der Umsetzung des „Selbstorganisierten Lernens“ zu informieren. Im Bereich „Fertigungstechnik“ findet der Unterricht in dieser Berufsgruppe im Stil des selbstorganisierten Lernens statt. Durch die Methode „Dreiergespräch“ übten die Schüler auf kommunikativem Wege Begriffe zur Drehtechnik ein. In der sich anschließenden Feedbackrunde überzeugten die Schüler durch ihre kompetenten Stellungnahmen zur sinnvollen Nutzung der Methode und zum Ablauf des Unterrichtsgeschehens. Zitat von Frau Dr. Dettmering, Kollegin von der ABS: „Wir sind beeindruckt!!“

Im Handlungsfeld Qualitätssicherung ist die sehr gute Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe hervorzuheben. Die auf Initiative der Teilprojektleitung durchgeführten Schulungsmaßnahmen waren für die Arbeit an unserer Schule immer sehr hilfreich und wurden gerne angenommen. Auch die klaren Vorgaben der Steuergruppe und die eindeutig formulierten Erwartungshaltungen haben die Arbeit im Handlungsfeld Qualitätssicherung sehr unterstützt.

Schulintern hat sich die ohnehin gute Zusammenarbeit zwischen allen Projektbeteiligten, Kollegium, Schüler- und Studierende und Schulleitung durch die Mitarbeit am Modellprojekt kontinuierlich verbessert.

Sehr positiv zu bewerten ist die Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Medienzentrum“ bei der Entwicklung der Rahmenbedingungen für Lebensbegleitendes Lernen und der Arbeitsgruppe Förderkonzept im Handlungsfeld 1. Diese Ansätze waren für die Mitarbeit im Hessencampus, betrachtet als regionales Netzwerk, sehr bedeutsam.

Ebenfalls positiv hat sich die Zusammenarbeit mit allen Verantwortlichen am Staatlichen Schulamt in Offenbach entwickelt. Seien es personelle Angelegenheiten, Rechtsfragen oder finanzielle Angelegenheiten, in allen Bereichen bekamen wir schnell und unbürokratische Hilfen von Seiten des SSA, wenn dort die Zuständigkeit gegeben war. Die Zusammenarbeit zwischen GTS Offenbach und SSA Offenbach hat sich aus unserer Sicht schon in Richtung einer Partnerschaft mit gemeinsamen Zielen entwickelt.

6. Handlungsbedarf an der Schule

Das Kollegium der Gewerblich-technischen Schulen und die komplette Schulleitung muss noch stärker in die Selbstverantwortung plus-Aktivitäten eingebunden werden. Trotz der schwierigen personellen Rahmenbedingungen, nur vier Abteilungsleitungen in der Schulleitung und trotz eines hohen Durchschnittsalters im Kollegium muss es gelingen, die Mehrbelastungen auf mehrere Schultern zu verteilen. Zusatzbelastungen, die sich kurzfristig durch die Teilnahme der GTS am HC Offenbach ergeben haben, müssen reduziert werden indem ähnlich wie im Modellprojekt Selbstverantwortung plus, zusätzliche personelle Ressourcen bereitgestellt werden.

Da sich aktuell viele Projekte in allen Handlungsfeldern in der Umsetzungsphase befinden, gilt es im kommenden Jahr Prioritäten zu setzen. Aus Sicht der GTS müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte in den Handlungsfeldern „Qualitätsentwicklung“,

„Qualitätssicherung“ sowie „Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“ liegen. Sollte sich durch die von uns erhoffte, baldige und klare politische Entscheidung für die „Verstärkte Kooperation von ABS und GTS mit dem Ziel der Verschmelzung“, Handlungsbedarf ergeben, wäre auch das Handlungsfeld „Organisation“ in besonderer Weise zu berücksichtigen und könnte eine Verschiebung der Prioritäten notwendig machen.

Vor dem Hintergrund der oben genannten Prioritätensetzung müssen mehr Kolleginnen und Kollegen im Handlungsfeld „Qualitätsentwicklung“ und im Handlungsfeld „Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“ mitarbeiten. Nur bei Verstärkung der personellen Ressourcen wird es möglich sein, die von den Teilprojektleitungen gewünschten Aufgaben termingerecht zu erledigen. Die Stundenentlastung für die in den Handlungsfeldern 1, 2 und 6 aktiven Kolleginnen und Kollegen muss im kommenden Jahr zu Lasten der Handlungsfelder 3, 4 und 5 erhöht werden.

Der Ausbau des von Firmen gewünschten Bildungsangebotes im Bereich Stütz- und Förderkurse Deutsch und Mathematik kann aufgrund von eng begrenzten personellen Ressourcen derzeit nicht vorangetrieben werden. Inwieweit organisatorische Maßnahmen (Kurssystem) oder andere pädagogische Konzeptionen (SOL) hier helfen können ist zu prüfen.

Die Bereitstellung weiterer von uns beantragter und von unseren Dualpartnern gewünschter Fort- und Weiterbildungsangebote, setzt zunächst eine Zustimmung des Ministeriums und eindeutigere Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen voraus.

Die Klärung der Berufsschulstandorte in Stadt und Kreis Offenbach ist für uns eine zwingende Voraussetzung für eine effiziente und weiterhin motivierte Mitarbeit am Modellprojekt Selbstverantwortung plus. Die angedachte „Verschmelzung der ABS mit der GTS“, die in der Grundüberlegung von den Leitungen beider Schulen mitgetragen wird, zwingt zu einer verstärkten Kooperation zwischen ABS und GTS, belastet aber die im Modellversuch ursprünglich geplante Kooperation zwischen GTS und THS. Wenn aktuell ein Qualitätsleitbild für die GTS erarbeitet wird, gleichzeitig ein Qualitätsleitbild an der ABS erarbeitet wird und wieder gleichzeitig über ein Leitbild des HC Offenbach nachgedacht wird, zeigt alleine dieses Beispiel, wie sehr die aktuelle Diskussion konzentrierte und effiziente Arbeit an einem Projekt erschwert oder gar unmöglich macht.

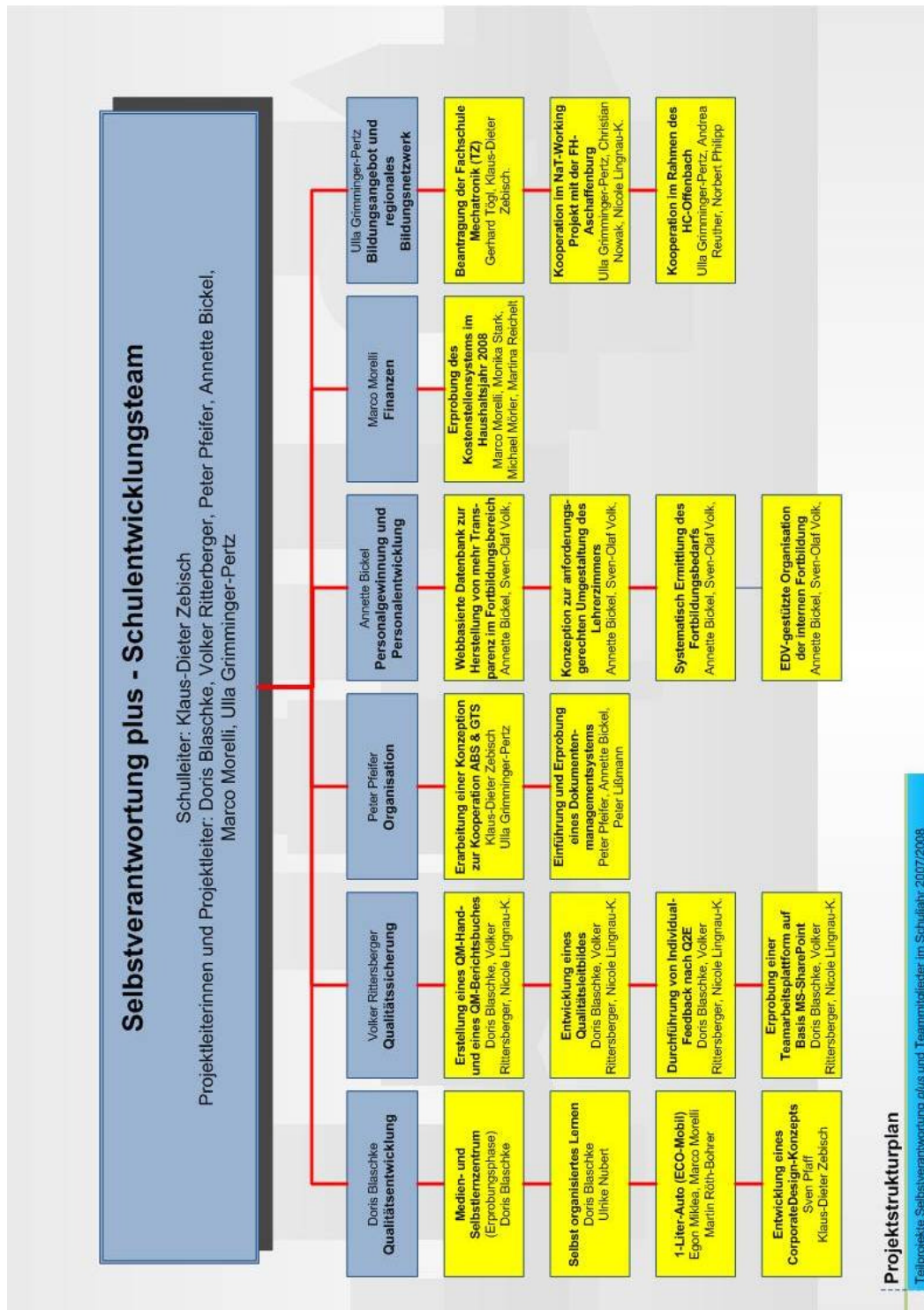
Die großen Überschneidungen des Handlungsfeldes „Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk“ mit der Entwicklungspartnerschaft Hessencampus Offenbach müssen geklärt werden. Wenn die fachlich sinnvolle Kooperation zwischen ABS und GTS, mit dem Ziel ein „Kompetenzzentrum Technik“ für die Stadt- und den Kreis Offenbach zu schaffen, fortgesetzt werden soll, berührt dies auch ein HC Offenbach in erheblicher Weise. Die aus dem Projekt HC Offenbach resultierende zeitliche Belastung durch die Mitarbeit in beiden Projekten ist ohne Entlastung der beteiligten Kolleginnen und Kollegen nicht machbar.

7. Sonstiges

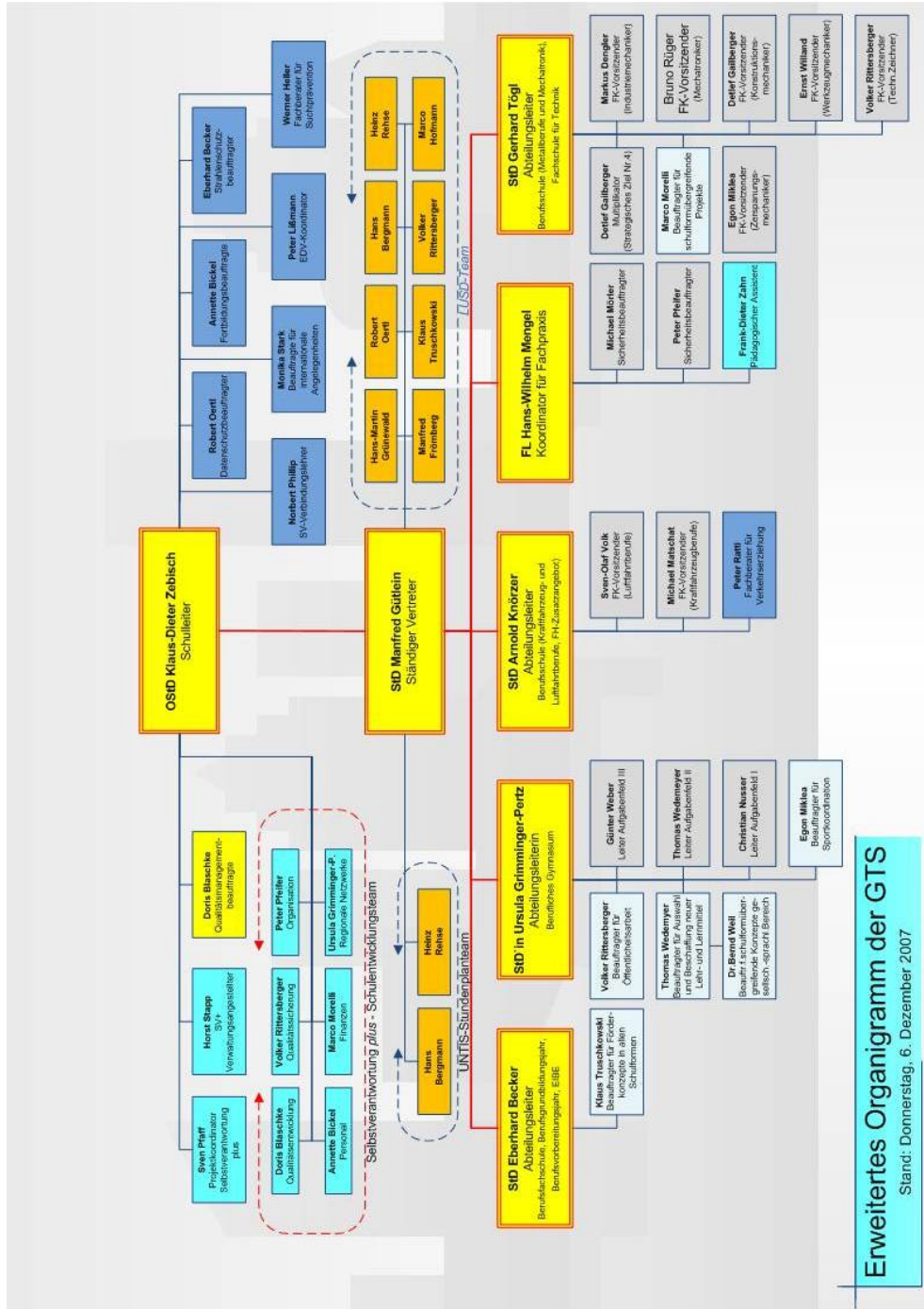
Die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an überregionalen Veranstaltungen ist oft nur sehr schwer zu gewährleisten, wenn man der Unterrichtsdurchführung und der Unterrichtsqualität den Vorrang gibt. Da die Teilnahme an diesen, sicher sinnvollen und wichtigen Veranstaltungen immer auch mit Abweichungen vom Stundenplan verbunden sind, müssen weniger belastende Organisationsmodelle entwickelt werden.

8. Anlagen

8.1. Projektstrukturplan 2007/2008

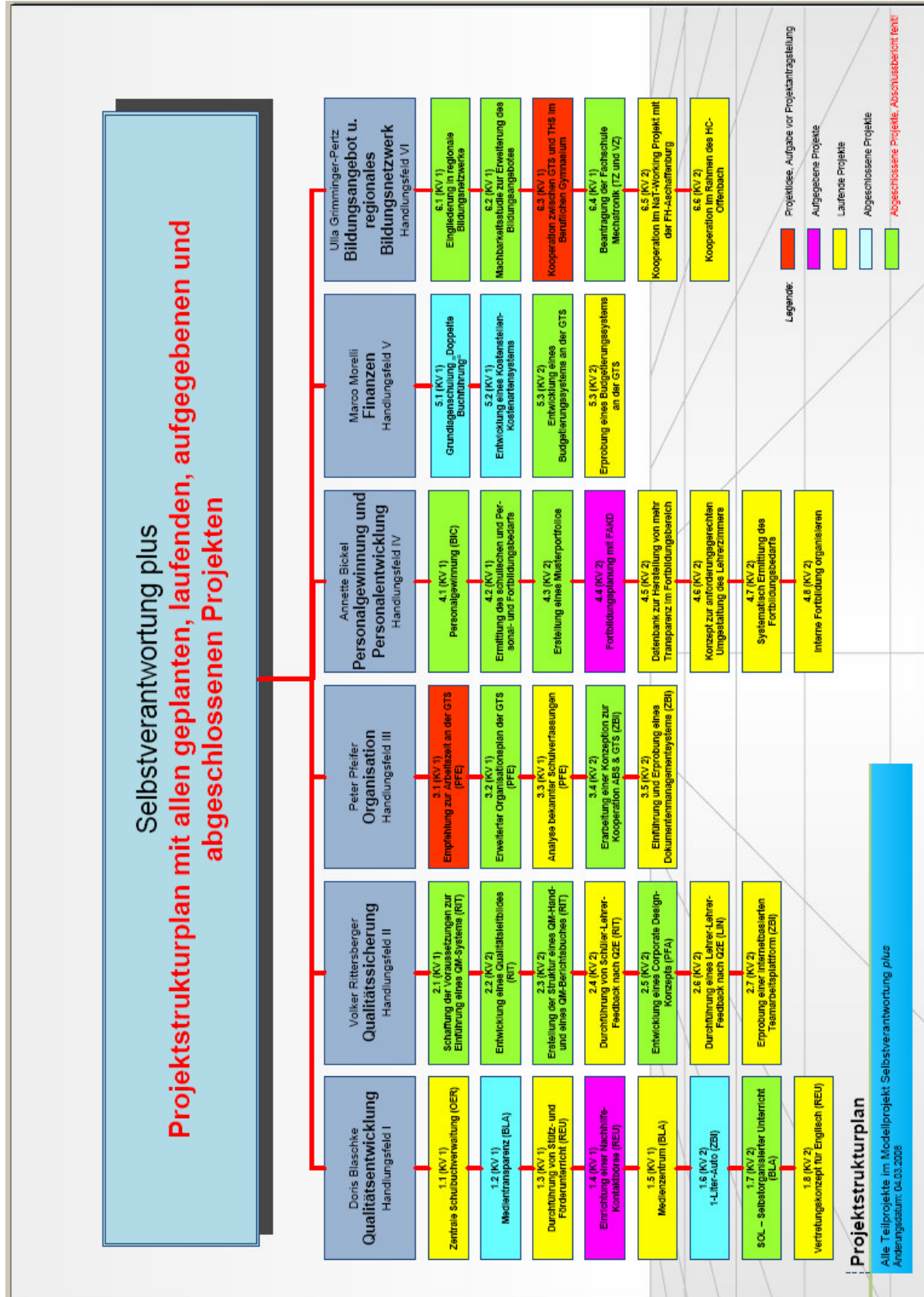


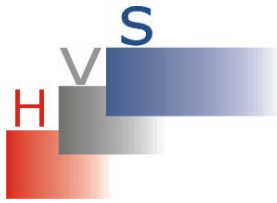
8.2. Erweitertes Organigramm der GTS



Erweitertes Organigramm der GTS
Stand: Donnerstag, 6. Dezember 2007

8.3. Projektstrukturplan mit allen Projekten der GTS





Prozessbericht des Schulleiters zum 15.12.2007

1. Projekterfahrungen

Nachdem die Handlungsfelder 3-5 auch durch die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen weitgehend abgearbeitet sind, konzentriert sich die Arbeit in der Schule nunmehr im Wesentlichen auf die Qualitätsverbesserung des Unterrichts, den Aufbau des QMS und die Positionierung der HVS im Hessencampus Nordhessen.

Bemerkenswert ist, dass sich der größte Teil der neu eingereichten Projektideen mit der Erprobung von SOL-Konzepten beschäftigt, d.h. „SV+ ist im Unterricht angekommen“ (Dr. Berthold). Hier werden auch die weiteren Entwicklungsschwerpunkte liegen, um an der HVS ein einheitliches Konzept zu entwickeln und den Unterricht insgesamt in diese Richtung umzustellen. Mit den bisherigen Initiativen im Elektro-, Metall- und Baubereich, sowie Wirtschaft & Verwaltung und Französisch ist die weitere Entwicklung bereits breit aufgestellt.

Die bewährten Lernortkooperationen mit den Betrieben wurden ausgebaut und z.T. mit neuen Lernträgern umgesetzt. Ein besonderes Augenmerk liegt hier darauf, die Ausbildungsbetriebe bei der SOL-Entwicklung mit „ins Boot“ zu bekommen.

Tatsächlich ein „Meilenstein“ ist die Vorlage der Kernverfassung gewesen, an deren Abfassung die HVS maßgeblich beteiligt gewesen ist. Die Gesamtkonferenz hat der unveränderten Übernahme am 3.7.07 mit mehr als 80% Ja-Stimmen zugestimmt. Die Bildung des Schulvorstandes wurde danach durch eine AG vorbereitet und im September 2007 von der Gesamtkonferenz beschlossen.

Mit der Teilnahme am landesweiten Projekt „Hessen Campus“, hier Waldeck-Frankenberg, wird das Modellprojekt „Selbstverantwortung Plus“ sinnvoll ergänzt. Die im Handlungsfeld 6 (regionale Bildungsnetzwerke) vorgesehenen und angestrebten Aspekte finden Eingang in die Zusammenarbeit mit anderen, regionalen Bildungsträgern. Die Besonderheit der für das Jahr 2008 vorgesehenen Einbindung auch von privaten Bildungsträgern (Holzfachschule Bad Wildungen, Berufsakademie Nordhessen) schafft für die Schule interessante Möglichkeiten der Kooperation und Weiterentwicklung.

Die im Hessen Campus Waldeck-Frankenberg beschriebenen ersten Projekte, wie z.B. „Prävention und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“, finden ihren Ursprung nicht nur in der allgemeinen Notwendigkeit arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Maßnahmen, sondern auch in den eigenen Interessen der Schule und den Vorgaben der hessischen Bildungsverwaltung (z.B. Strategisches Ziel 4). Sinnvolles Zusammenarbeiten der beteiligten Stellen und die Vermeidung von Doppel- und Mehrfachstrukturen lassen nachhaltige Erfolge erwarten.

Problematisch bleibt der nicht abschließend geklärte Rechtsstatus beruflicher Schulen. Die nicht vorhandene Möglichkeit des selbstständigen Auftretens im Weiterbildungsbereich durch eigene Angebote der Fort- und Weiterbildung, lässt den Schulen im Wettbewerb mit anderen (rechtsfähigen) Anbietern z. Zt. wenig Chancen der eigenen Profilbildung. Der im Dezember gefasste Landtagsbeschluss lässt hier Besserung erwarten.

2. Schulentwicklungsprozesse

Wie bereits unter 1. angedeutet hat die Entwicklung von SOL-Unterricht eine besondere Dynamik bekommen. Dazu haben verschiedene Veranstaltungen maßgeblich beigetragen:

- Besuch des HF1 an der HVS (Kutzer/Diegelmann, 12.3.)
- Besuch der Konrad-Zuse-Schule in Hünfeld, um deren SOL-Konzepte kennenzulernen (20.3.)
- HF1-Seminar mit Frau Fuchs (10./11.5.)
- nachfolgend mehrere schulübergreifende Treffen für die gemeinsame SOL-Entwicklung in den Berufsfelder „Elektro“ und „Wirtschaft&Verwaltung“

Ein wesentlicher Impuls an der HVS ging vom Pädagogischen Tag (16.11.) mit Frau Fuchs aus, an dem sich erfreulicher Weise auch mehr als 20 Vertreter von Ausbildungsbetrieben beteiligten. Der nachfolgende Praxistag (freiwillig am Samstag) wurde von mehr als der Hälfte der hauptamtlichen Lehrkräfte besucht. Dies ist ein ermutigender Indikator, dass die SOL-Idee innerhalb der HVS Kreise zieht.

Die HVS stellt sich den Herausforderungen durch besondere Förderungen, die die Lesekompetenz und die Mathematikleistungen verbessern. Wir erachten dies als ein generelles Ziel, das nicht auf die im „Strategischen Ziel 4“ bisher genannten Berufe beschränkt bleiben kann (in diesen Berufen hat die HVS kein Problem). Dazu werden seit Schuljahresbeginn verstärkt Eingangstests eingesetzt, um den individuellen Förderbedarf zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen daraus abzuleiten.

3. Qualitätsmanagement

Auf der Ebene der individuellen Q-Entwicklung wurden die Instrumente für das Schüler-Lehrer-Feedback nach der Versuchsphase überarbeitet und gestrafft. Sie stehen an allen Lehrerstützpunkten zur Verfügung. Alle Lehrkräfte sind nunmehr verpflichtet mindestens ein Feedback im Schuljahr durchzuführen (Empfehlung: besser zwei, im Dez./Jan. und am Schuljahresende in der selben Lerngruppe). Die Abteilungs- und Projektleitung erhält eine Rückmeldung über Tag, Klasse und verwendetes Instrument. Die Akzeptanz zur Anwendung dieser Instrumente ist im Kollegium deutlich gestiegen.

Gleichzeitig wurde von zwei Referendarinnen ein neues Projekt für das Lehrer-Lehrer-Feedback (Kollegiale Evaluation) eingeführt und in der Gesamtkonferenz vorgestellt. Hierzu gibt es einzelne konkrete Umsetzungen. Die Erfahrungen sind durchweg positiv.

Anfang 2007 begannen die Entwicklungen zu einem Qualitätsleitbild. Dieses wurde von einer Kerngruppe entworfen, in einer offenen AG erläutert, diskutiert und überarbeitet und in der Gesamtkonferenz (3.7.) für das Schuljahr 2007/08 verabschiedet. Da der Entwicklungsstand der Abteilungen bzgl. der einzelnen Aussagen sehr unterschiedlich ist, wurden von jeder Abteilung zu mindestens zwei Aspekten des QL konkrete Entwicklungsziele und –maßnahmen definiert. Es zeigt sich allerdings, dass dieser Prozess deutlich mehr Zeit benötigt, als zunächst veranschlagt war.

Ein Kernpunkt der Entwicklung ist die Verbesserung der innerschulischen Kommunikation. In diesem Zusammenhang wird seit Mai 2007 der Internetauftritt völlig neu gestaltet und ein webbasiertes Intranet integriert. Diese Aufbauphase wird noch weit in das nächste Jahr hineinreichen, da u.a. noch etliche technische Probleme behoben werden müssen.

Aufgrund der o.g. offensichtlichen „Baustellen“ und der SOL-Dynamik ist es noch nicht gelungen, zusätzlich eine gezielt-systematische Fokusevaluation durchzuführen.

4. Verwaltungsfachkraft

Auch im Jahre 2007 wurden die schulischen Befugnisse und Zuständigkeiten im Personal- und Finanzbereich erweitert. Die verschiedenen Ebenen der Zuständigkeitsübertragung (Verordnung, Erlass, Zielvereinbarung, Kooperationsvereinbarung) greifen dabei ineinander und ergänzen sich langsam aber stetig zur eigenverantwortlichen Personal- und Finanzverwaltung vor Ort.

Im Bereich der Finanzen kann die Schule nunmehr selbstverantwortet über Mittel im Gesamtumfang (Landes- und Schulträgeranteile) von nahezu 5,6 Millionen Euro verfügen. Die ihr übertragenen Zuständigkeiten im Bereich des Vermögensplanes des Schulträgers und die Möglichkeit der Nutzung von managementbedingten Einsparungen und disponiblen Mitteln auf der Landesseite schaffen eine flexible, den derzeitigen schulischen Bedürfnissen angepasste Finanzstruktur.

Seitens des Landes und bei den Zuständigkeiten im Personalbereich sind auch in 2007 weitere Aufgaben auf die Schule übertragen worden. Gleichwohl sind diese noch nicht in allen Bereichen ausreichend. So kann die Schule zwar arbeitsvertragliche Regelungen, so auch den Beschäftigungsumfang bei Angestellten des Landes, ohne vorgesetzte Dienstbehörde abändern, bei den Beamtinnen und Beamten obliegt die Genehmigung bzw. Aufhebung einer Teilzeitarbeit aber weiterhin dem Staatlichen Schulamt. Solche Unstimmigkeiten in den Zuständigkeitsregelungen gilt es in der Zukunft zu reduzieren bzw. gänzlich abzubauen.

Im Bereich des Beamtenrechts obliegt der Schule nunmehr auch die Feststellung über die Bewährung in der Probezeit, das Recht der Auswahl und Einstellung von beamteten Lehrkräften ist somit sinnvoll ergänzt worden. Durch die möglich gewordene Anordnung von Mehrarbeit durch die Schulleitung kann die Schule mittlerweile flexibel und schnell auf besondere schulische Gegebenheiten und Ereignisse reagieren.

Problematisch ist immer noch die nicht vorhandene – und nicht angedachte - Möglichkeit der Schule, Daten des SAP-Systems uneingeschränkt und vor Ort zu nutzen. Obwohl der Kontakt zum Staatlichen Schulamt eng und kooperativ ist, sind spontane Abfragen und Informationen nur über den „Umweg“ Schulamt zu erlangen. Insbesondere statistische Abfragen, die Überprüfung von Einträgen und adhoc-Auskünfte können so nur unzureichend und zeitverzögert erstellt und beantwortet werden. Die notwendige doppelte Akten- und Datenpflege bedingt darüber hinaus Fehler und Unstimmigkeiten, die sich allein schon aus der zeitlichen Verzögerung der Einträge ergeben können.

Die Hans-Viessmann-Schule hat im Handlungsfeld 5 (Finanzen) kein Projekt im Rahmen des Modellversuches „Selbstverantwortung Plus“ eingereicht. Ein entsprechend vorbereitetes Dokument ist jedoch bereits im Jahre 2006 entwickelt und zur Abstimmung auf einer Gesamtkonferenz vorbereitet worden. Aufgrund der im Sommer 2006 erfolgten Übertragung von Zuständigkeiten – insbesondere im Personalbereich – aber auch durch die nicht vorgesehene Installation des SAP-Systems an den Modellprojektschulen zog die Schulleitung die entsprechende Beschlussvorlage jedoch zurück, um nicht durch einen eigenen Projektantrag Genehmigungs- und Prüfungsverfahren beim Hessischen Kultusministerium in Gang zu setzen, die ggf. durch die allgemeine Entwicklung des Modellprojektes überholt worden werden.

Da die Schule bereits seit mehreren Jahren beim Schulträger selbstverantwortlich die Bewirtschaftung der zur Verfügung stehenden Mittel übernimmt und z.B. auch über ein eingerichtetes Schulkonto verfügt, sie darüber hinaus durch die Regelungen der Kooperationsvereinba-

rung Befugnisse im Vermögensplan übertragen bekommen hat, stellt sich zunächst nicht die Notwendigkeit eines weitergehenden Projektantrages im Handlungsfeld 5 (Finanzen).

Auf Landesseite erfolgt die Bewirtschaftung der Budgetansätze der Lernmittelfreiheit, der Wanderfahrten, der IT-Mittel und für Fortbildung ebenfalls durch die Schule, so dass auch hier die Notwendigkeit der Beantragung weitergehender Zuständigkeiten als zunächst nicht erforderlich angesehen wurde.

Die gegenseitige Deckungsfähigkeit der Landes- und Schulträgermittel – ohne Ausgleichsverpflichtung – steht noch aus, wird aber weiterhin angestrebt und findet seitens der HVS genauso Eingang in die anstehenden Gespräche zur Fortschreibung der Kooperationsvereinbarung mit dem Staatlichen Schulamt und dem Schulträger wie erweiterte Befugnisse im Angestelltenrecht (Abschluss von Honorarverträgen für Unterrichtsleistungen in Anlehnung an des Projekt „Verlässliche Schule“) oder die Möglichkeit, Personal auch im nichtunterrichtlichen Bereich einzustellen.

Der Verwaltungskraft obliegt an der Hans-Viessmann-Schule die Personal- und Finanzverwaltung, sie ist darüber hinaus Ansprechpartner der im Hause beschäftigten Kräfte des Programms „Erfahrung hat Zukunft“ (insgesamt drei). Als Teilnehmer der Schulleitungs- und Schulvorstandssitzungen ist sie in den Entscheidungsgremien der Schule vertreten. Ihr obliegt die Vorbereitung und Vorlage von Beschlussvorlagen im Bereich Personal und Finanzen, sie zeichnet verantwortlich für die Aktenführung, die Rechnungslegung gegenüber den Kooperationspartnern, die notwendigen Berichte an die übergeordneten Stellen des Modellprojektes, die erforderlichen innerschulischen Verwaltungsabläufe und den diesbezüglichen Kontakt zu außerschulischen Einrichtungen (Hessisches Kultusministerium, Staatliches Schulamt, andere Schulen, Schulträger, etc.).

5. Zusammenarbeit (SSA; Schulträger, KOBE ...)

Wie bereits im Bericht 2006 erwähnt, ist die Zusammenarbeit mit SSA und Schulträger in jeder Hinsicht konstruktiv. Die Kooperationsvereinbarung wird Anfang 2008 mit den neuen Projekten fortgeschrieben. Zu verhandeln sein wird,

- ob die Möglichkeit zum Abschluss von Verträgen i.S. von „Unterrichtsgarantie Plus“ und zur Beschäftigung von Assistenten im nicht-unterrichtlichen Bereich aufgenommen werden soll und
- ob managementbedingte Einsparungen von Landesmitteln auch für die Finanzierung von Sachmitteln eingesetzt werden können und diese dann in das Eigentum des Schulträgers übergehen.

6. Handlungsbedarf an der Schule

Die Schwerpunkte der weiteren Entwicklung liegen in folgenden Bereichen:

- Unterstützung und Ausweitung der begonnenen SOL-Aktivitäten und Entwicklung einer gemeinsamen Plattform für die Erstellung von Kompetenzrastern. Ausrichtung der SOL-Ansätze auf die schulformübergreifende Verwendung – besonders in der Teilzeitberufsschule unter Einbeziehung der Betriebe.
- Umsetzung des Qualitätsleitbildes in konkrete Ziele und Maßnahmen mit anschließender Evaluation.

- Weiterentwicklung des Q-Teams, um in eine systematische Fokusevaluation einzusteigen.
- Personelle Unterstützung der Schulleitung in den Handlungsfeldern 1 und 2, dazu werden Anfang 2008 entsprechende Beförderungsstellen ausgeschrieben.
- Etablierung der neuen Gremienstrukturen entsprechend der Kernverfassung, Aufbau des vorgesehenen Beirates.

7. Erwartungen an KOBE etc.

- personelle Konstanz in der Leitung
- weitere Unterstützung der SOL-Kooperationen zwischen den SV+-Schulen

Unterschrift Schulleiter

an KOBE
Cc alle TPL
Cc SSA Fritzlär



SVPLUS_Schulbericht_Johann-Philipp-Reis-Schule Friedberg_01.12.2007

Schulbericht mit Wertung

Bericht des Koordinators der Johann-Philipp-Reis-Schule Friedberg für den Zeitraum 15.12.2006 – 05.12.2007

Das große Engagement der Kolleginnen und Kollegen in den Projekten und Handlungsfeldern ist geblieben. Es wurde wieder eine Vielzahl von Tagungen und Fortbildungen besucht.

Hinzu kamen zahlreiche Treffen in den Handlungsfeldern und in den Projektsitzungen innerhalb der Schule.

Über 50 Kolleginnen und Kollegen sind in Selbstverantwortung plus engagiert.

Die Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des Modellprojekts wird besonders in den einzelnen Teilprojekten, auf Schulungen und Fortbildungen im Handlungsfeld und beim Erfahrungsaustausch innerhalb und außerhalb der Schule vertieft. Vor allem auch in den SIQUA-Projekten bilden sich verstärkt Teamstrukturen heraus. Wir konnten neue Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit in Selbstverantwortung plus gewinnen.

Sehr positiv zu bewerten ist die Erhöhung der Eigenverantwortung der Schule bei der Auswahl, Einstellung und Beförderung von Personal. Durch den Abschluss von BAT- und Honorarverträgen wurden Stützkurse bzw. Hausaufgabenbetreuung für die BFS und die FOS im Fach Mathematik möglich, die Hausaufgabenbetreuung wurde weiter ausgebaut.

Die Schüler im BG, der FOS und der BFS konnten im Umfang von 24 Stunden (ca. 1 Lehrerstelle) mit Stütz- und Förderunterricht versorgt werden.

Ein Schulverfassungsentwurf wurde im September 2005 erarbeitet, in der Gesamtkonferenz genehmigt und eingereicht. Weitergekommen sind wir nicht. Die jetzt vorliegende Musterverfassung setzen wir als Schule nicht um, da für uns weiterhin die Gesamtkonferenz das höchste Gremium in der Schule ist. Das Projekt ist von uns momentan eingestellt.

In den SIQUA- Projekten wird analog zur Projektstruktur von SIQUA (Projekt in SKOLA) die Förderung selbst gesteuerten und kooperativen Lernens im berufsübergreifenden und jahrgangsübergreifenden Unterricht durchgeführt. Unterlagen für eine zukunftsweisende Unterrichtsgestaltung werden entwickelt und erprobt, die dann weiteren Teilen der Schule zugute kommen.

Im Zuge der Erprobung von Lernvereinbarungen sind unterschiedliche Erfahrungen gemacht worden: Im Allgemeinen erhöhen Lernvereinbarungen die Motivation der Schüler, allerdings haben Lehrkräfte beobachtet, dass Schüler (unabhängig ihrer kognitiven Leistungsfähigkeit), die selbst gesteuerte Lernformen nicht gewohnt sind, bei zu offenen Lernaufgaben scheitern und sich nicht in der Lage fühlen diese zu bearbeiten. Dieser Situation konnte man allerdings mit einer Überarbeitung der Lernaufgaben begegnen.

Erste Erfahrungen mit kooperativen Lernformen im berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Unterricht zeigen ebenfalls eine Erhöhung der Motivation und der Selbstwahrnehmung der Schüler. Problematisch ist es in neuen Gruppenkonstellationen, hier bedarf es laut der Lehrkräfte einer relativ „langen Akzeptanz-Zeit“ bis sich die Schüler aufeinander einlassen.

Gleichzeitig wurde die Standortdiskussion im Teilzeitbereich für unsere Schule vertagt. Unser Standort ist über „SIQUA“, das an „Selbstverantwortung Plus“ geknüpft ist, bis 2009 gesichert.

Der BG- Standort ist ebenfalls bis 2009 gesichert. Das Projekt BG in „Selbstverantwortung Plus“ war mit ausschlaggebend für den Verbleib des BG's an unserer Schule bis 2009. Die Anmeldungen für das laufende Schuljahr haben für den Einsatz belohnt. Neu eingerichtet wurde die Fachrichtung Bautechnik.

Im Bereich BG wird mit den dort unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen eine Schulentwicklungsmaßnahme zum selbst organisierten Lernen durchgeführt. Im Juni 2007 startete eine einjährige Fortbildung mit dem SOL-Institut Dr. Herold.

Parallel hierzu nehmen über 50 weitere Kolleginnen und Kollegen in zwei Gruppen an einer mehrtägigen Fortbildung zum gleichen Thema teil.

Die Maßnahme wird von Frau Prof. Dr. Clement von der Uni Kassel über 15 Monate wissenschaftlich begleitet.

Beim Projekt Intranet sind wir im abgelaufenen Jahr ein großes Stück weiter gekommen.

Es wurden 45 WLAN-PC im Netz installiert. Diese sind auf mobilen Wagen montiert, so dass die Lehrer und Schüler innerhalb eines Stockwerkes flexibel auf diese PC zugreifen können. Dies hat den Vorteil, dass die Anschaffungskosten gegenüber Notebooks günstiger liegen und dadurch die zur Verfügung stehende Anzahl erhöht werden konnte. Weiterhin ist dadurch die Verantwortlichkeit leichter regelbar, da keine personelle Zuordnung der PC zu Personen notwendig ist.

Der Probetrieb erfolgte im September und konnte erfolgreich abgeschlossen werden.

Durch die flexible Art der Installation (WLAN) können die PC individuell im Unterricht von allen Schulformen und Berufsfeldern genutzt werden. Dies erhöht die Qualität des Unterrichts maßgeblich.

Die Möglichkeiten, die das Intranet bietet führen zu einem hohen administrativen Aufwand, der nur durch entsprechenden Personaleinsatz gewährleistet werden kann. Dies geschieht anteilig durch eine externe Firma und schuleigenes Personal.

Der nächste Schritt zur Vervollständigung der IT-Infrastruktur der Schule ist die Schaffung des Zugangs zum internen Netz im jedem Raum der Schule. Dies soll zukünftig die Möglichkeit schaffen allen Kollegen die schulinternen Informationen

online zu Verfügung zu stellen. Dies ermöglicht zukünftig eine hohe Effizienz der Arbeit.

Im Projekt LOB (leistungsorientierte Bezahlung) wollen wir im nächsten Jahr Maßstäbe setzen und Kriterien erarbeiten, wie wir Leistungsprämien an besonders engagierte Kolleginnen und Kollegen zahlen können. Die Lehrkräfte erhalten einen Motivationsanreiz über die normale Dienstverpflichtung hinaus, Leistungen und Verantwortung für die Schulgemeinde zu erbringen. Dies fördert auch die neue Kultur nach dem Prinzip des "Führen durch Ziele" und stärkt „Selbstverantwortung und Führungskompetenz“. Der Hessische Landtag hat im November mit einem entsprechenden Beschluss die Grundvoraussetzungen hierfür geschaffen.

Ein in unseren Augen sehr wichtiges und zentrales Projekt ist unser SME – Modul. Die Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst treffen sich in regelmäßigen Abständen und werden vom Schulleiter bzw. einer damit beauftragten Lehrperson unterstützt. Die LiV,s werden in den schulischen Alltag bzw. in die Schulorganisation eingebunden und unterstützt. Sie lernen die Organisationsstruktur der Schule kennen und beteiligen sich bei deren Ausgestaltung. Die Motivation der LiV,s hat Synergieeffekte auf andere Kollegen/innen und die Schulgemeinde profitiert von den Arbeiten der LiV,s während der Ausbildung und danach.

Unser Projekt mit Schulpartnerschaften in China kostete die Beteiligten viel Kraft und Zeit. Im April 2007 besuchte eine Delegation unserer Schule die Electronics & Information Vocational School in Hangzhou und unterschrieb einen Kooperationsvertrag. Wir sehen durch die geplanten Austauschmaßnahmen für Lehrer und Schüler gute Chancen für einen zusätzlichen Kompetenzerwerb. Im September 2007 begann unser zusätzliches Sprachangebot der chinesischen Sprache für interessierte Schüler (BG und FOS) und Lehrer durch Herrn Prof. Dr. Longpei Lue mit wöchentlich 4 Unterrichtsstunden.

Eine hochkarätige Delegation der Stadt Xinji mit dem Vizebürgermeister an der Spitze besuchte uns am 29.11./30.11.2007 anlässlich der Tage der offenen Tür. Am 29.11.2007 fand als Auftaktveranstaltung für eine Bilderausstellung des chinesischen Malers Prof. Li Ming eine Vernissage in unserem Hause statt, die mit Schülern der Berufsfachschule Farbtechnik und Raumgestaltung vorbereitet wurde. Wir konnten Prof. Li Ming gewinnen, zwei Malkurse an unserer Schule durchzuführen. Wir wurden zu einem Gegenbesuch eingeladen um auch mit der Vocational School in Xinji einen Kooperationsvertrag abzuschließen und gegenseitig Unterricht durchzuführen.

Qualitätsmanagement ist schon längst kein ausschließlich wirtschaftliches Thema mehr. Um auch unsere Arbeit auf allen Handlungsebenen kontinuierlich zu optimieren haben wir das Qualitätsmanagementsystem Q2E (Qualität durch Entwicklung und Evaluation) eingeführt. Dieses in der Schweiz speziell für Schulen entwickelte Modell unterstützt uns in unserem Bestreben, den Schülerinnen und Schülern, deren Eltern und den Ausbildungsbetrieben der Region ein Höchstmaß an Qualität in Unterricht und Schule zu bieten.

Die Arbeit in unserem Handlungsfeld gliedert sich zurzeit in unterschiedliche

Schwerpunkte:

Die verbindliche Durchführung von Schüler-Feedback durch das gesamte Kollegium wird für das nächste Schuljahr 2008/2009 anvisiert. Es dient als Grundlage und zur permanenten Weiterentwicklung unseres Unterrichts.

Im Sinne eines umfassenden Feedbacks sollen künftig auch die Ausbildungspartner aktiv in die Qualitätsverbesserung eingebunden werden. Hinzu kommen noch kollegiale Feedbackgruppen, die gleichzeitig eine Grundlage für eine umfassende Teambildung darstellen.

Im Zentrum unserer Bemühungen wird ein vom gesamten Kollegium formuliertes Qualitätsleitbild stehen. Hier legt die Schule Qualitäten (Werte, Normen, Standards) fest, nach denen sie sich selber beurteilen kann bzw. beurteilen lassen will. Das Qualitätsleitbild spiegelt das charakteristische Profil der Schule wider und enthält zu allen wichtigen Aspekten der Schule Qualitätsaussagen. Diese beschränken sich nicht nur auf die Bereiche Unterricht und Schule, sondern schließen neben dem Qualitätsmanagement auch Inputqualitäten (Rahmenvorgaben, Personal und Ressourcen) und Output-/Outcomequalitäten (Zufriedenheit, Ergebnisse und Schulerfolg) mit ein.

Um wichtige Maßnahmen und Aktivitäten, die der Qualitätsverbesserung dienen, transparent zu gestalten und die Kontinuität der Verbesserungsprozesse zu gewährleisten, werden diese in einem Qualitätshandbuch zusammengefasst. Dieses gibt Einblicke in den Aufbau und die Funktionsweise unserer Schule, ist eine wichtige Grundlage für die Selbst- und Fremdevaluation, erleichtert die Orientierung an der Schule und gibt so allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schule Klarheit und Sicherheit. Es ist ein Nachschlagewerk zur Information über Abläufe, die der Qualitätsverbesserung unserer Schule dienen.

Schulische Prozesse werden mit Hilfe der Sycat-Software als Ablaufdiagramme angelegt und visualisiert. Die für einen Prozess notwendigen Formulare bzw. Dokumente sind in den Diagrammen integriert. Außerdem werden hier die Verantwortlichkeiten für jede Tätigkeit festgelegt. Über eine Intranetseite können die Ablaufdiagramme abgefragt werden. Dadurch besteht auch ein Zugriff auf alle hinterlegten Dokumente und Formulare (Dokumentenverwaltungssystem).

Die Einstellung einer Verwaltungsfachkraft, die an unserer Schule im Jahr 2006 erfolgte, hat zu einer erheblichen Entlastung des Schulleiters in verwaltungstechnischen Angelegenheiten geführt.

Die Verwaltungsfachkraft ist an unserer Schule Mitglied im Schulleitungsteam und nimmt an den Besprechungen und Entscheidungen im schulischen Interesse teil. Sie koordiniert in Zusammenarbeit mit der Schulleitung die Arbeit im Verwaltungsbereich, ist verantwortlich für die Organisation der Schulverwaltung, die Verteilung der Aufgaben und die Durchführung von Verwaltungsteamsitzungen. Sie ist durch Übertragung des Schulleiters weisungsbefugt gegenüber dem der Schule zugewiesenen Verwaltungs- und Hauspersonal.

Der Bereich Personal (Verwaltungsangelegenheiten im Personalbereich) wird von Ihr eigenständig abgedeckt.

Sie achtet in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Haushaltsbeauftragten auf die effiziente Verwendung des Budgets.

Die Stellung der Verwaltungsfachkraft entspricht an unserer Schule anhand der Aufgabenbeschreibung eindeutig der Stellung einer Verwaltungsleiterin, weshalb wir diese Bezeichnung gewählt haben.

Unsere Erfahrungen sind in Bezug auf den Einsatz einer Verwaltungsfachkraft durchweg positiv!

Eine eindeutige Zuordnung der Stelle der Verwaltungsleiterin an selbstverantwortlichen Schulen ist in kürzester Zeit anzustreben. Insbesondere ist hier die notwendige Weisungsbefugnis einer Verwaltungsfachkraft gegenüber Bediensteten des Schulträgers zu beachten. (Schule – Schulträger)

Mit der zweiten online-Befragung der Uni Kassel, verbunden mit der Zwischenevaluation konnten wir sehr zufrieden sein und erhielten mit dem Ergebnis die Bestätigung, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden und dieser Weg von fast allen Kolleginnen und Kollegen aktiv mitgegangen wird.

Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Staatlichen Schulamt für den Wetteraukreis und den Hochtaunuskreis ist sehr gut und es gibt hier nur wenig Diskussionsbedarf.

Das gilt jetzt auch für die Zusammenarbeit mit der KOBE.

Die Gespräche mit dem Schulträger dagegen gestalteten sich schwierig und zogen sich in die Länge. Der Kooperationsvertrag wurde aber am 05.12.2007 unterschrieben.

Unser Dank gilt dem Projektleiter Herrn Vesper, den Teilprojektleitern, der KOBE, der Universität Kassel für die wissenschaftliche Begleitung und unserer Verwaltungsleitung Frau Hahn.

Peter Stelz
Schulleiter

Reimund Brendel
Koordinator

Friedberg, den 07.12.2007



Zwischenbericht Dezember 2007

Projekte	
Handlungsfeld 1:	
Unterrichtsbausteine für selbst organisiertes Lernen in den Zweijährigen Berufsfachschulen entwickeln	Das Projekt wurde Ende letzten Schuljahres abgeschlossen, der Abschlussbericht folgt. Es soll allerdings für die kaufmännische Berufsfachschule ein weiteres Projekt eingereicht werden, ein Antrag liegt bisher aber nicht vor.
SOL in der BFS für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe	Das Projekt wurde zu Beginn dieses Schuljahres genehmigt. Die Gruppe hat begonnen Kompetenzraster und Lernlandschaften für bestimmte Lernfelder zu entwickeln.
Fachbereichsteam Erlebnispädagogik	Die Projektgruppe hat eine Verlängerung ihres Projektes bis Ende Januar 2008 beantragt. Dieser Antrag wurde vom Schulentwicklungsteam genehmigt, wobei bis zu diesem Termin ein Kompendium „Erlebnispädagogik“ für das Kollegium zur Verfügung stehen soll. Eine strukturierte Fortbildung des Kollegiums in Erlebnispädagogik soll danach in einem Anschlussprojekt realisiert werden.
Handlungsfeld 2:	
Auswahl, Erprobung und Einführung eines geeigneten QM-Modells	Das Projekt wurde Ende letzten Schuljahres abgeschlossen, der Abschlussbericht folgt. Die Projektgruppe hat aber einen neuen Projektantrag zum Individualfeedback eingereicht, der vom Schulentwicklungsteam genehmigt wurde.
Einführung Individualfeedback	Das Projekt wurde zu Beginn dieses Schuljahres genehmigt. Es wurden bisher klare Vorgaben für das Individualfeedback in diesem Schuljahr erstellt und das Kollegium im Benutzen des Werkzeugkoffers beraten.
Qualitätssicherung in den Verwaltungsberufen	Die Projektgruppe arbeitet seit Beginn des Schuljahres anhand des Referenzrahmens Ziele und ihre konkrete Umsetzung ab. Die Konkretisierung soll dann im nächsten Schuljahr umgesetzt werden.
Qualitätssicherung Organisation	Die Projektgruppe besteht seit Anfang des Schuljahres. Da sie nur aus zwei Mitgliedern besteht, die eine Vereinfachung der Vordrucke im Rahmen der LUSD vorantreiben wollen, sind bisher noch keine verwertbaren Ergebnisse entstanden. Ein Gespräch mit dem



Zwischenbericht Dezember 2007

	Projektleiter findet in Kürze statt. Die Arbeitsgruppe ist zur Zeit stark eingebunden in die Implementierung der neuen LUSD
Handlungsfeld 3:	
Erarbeitung einer Schulverfassung	Das Projekt wurde Ende letzten Schuljahres abgeschlossen. Der Abschlussbericht ist Ihnen zugegangen. Eine Wiederaufnahme des Projektes erscheint ratsam, nachdem das Projekt zur Anpassung der Organisationsstruktur erste Ergebnisse zeigt.
Anpassen der Organisationsstruktur der Konrad-Zuse-Schule an Prozessmanagement	Das Projekt wurde zu Beginn dieses Schuljahres genehmigt. Dieses Projekt wurde von der Schulleitung eingereicht, damit die Organisation an ein Prozessmanagement angepasst werden kann. Dazu wurden die bisherigen Informationen zu Prozessmanagement in einer Präsentation allen Schulleitungsmitgliedern nähergebracht.
Neue Internet-/Intranetpräsenz	Die Projektgruppe arbeitet seit Anfang des Schuljahres an der Erstellung einer Internet-/Intranetpräsenz. Nach der Entscheidung für die Softwarelösung der Fa. Audiomax und der Klärung der finanziellen Ressourcen, wird momentan an der technischen Umsetzung in unserer Schule gearbeitet, die relativ kurzfristig möglich sein soll. Leider führt dieser Umbruch dazu, dass unsere momentane Schul-Homepage nicht mehr gepflegt wird.
Handlungsfeld 4:	
	Das Handlungsfeld 4 wird momentan nicht bearbeitet.
Handlungsfeld 5:	
Erstellung eines eigenen Schulbudgets	Dieses Projekt wird zurückgezogen, da sich das Tätigkeitsfeld nach den bisherigen Erfahrungen nicht für ein Projekt eignet. Vielmehr gehört es zum Tagesgeschäft von Schulleiter und Verwaltungskraft SV Plus, die diesen Bereich natürlich weiterhin bearbeiten. Ein Abschlussbericht wird deshalb nicht gefertigt.
Handlungsfeld 6:	
Kooperation der Fachschule für Sozialpädagogik mit dem Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Fulda	Das Projekt stockt, da eine Kooperationsbereitschaft der Hochschule Fulda momentan nicht zu erkennen ist. Da es sich hier aber um ein wichtiges Entwicklungsfeld für unsere



Zwischenbericht Dezember 2007

	Schule handelt, wird das Projekt wohl in einer breiteren Basis weitergeführt. Dazu sollen Lehrerinnen und Lehrer, die in der Erzieherausbildung eingesetzt sind, zu einer Mitarbeit animiert werden, damit wir den Veränderungen der Erzieherausbildung Rechnung tragen. Eine Änderung des Projektzieles wird dann weitergegeben. Kontakte zu anderen Hochschulen werden zur Zeit gesucht.
--	--

Es zeigt sich immer mehr, dass sich Projekte des Kollegiums auf die Handlungsfelder 1 und 2 beschränken sollten. Die Schulleitung sollte zumindest federführend die restlichen Handlungsfelder steuern und auch hier Projekte forcieren, da es sich um strategische Handlungsfelder handelt.

Bisher wurden die Handlungsfelder von den jeweiligen Projektleitern vertreten. Da sich aber die Anzahl der Projekte erhöht hat, werden ab diesem Schuljahr die Handlungsfelder 1 und 2 von je einem Handlungsfeldleiter vertreten. Frau Stephanblome wird das Handlungsfeld 1 und Herr Semsch das Handlungsfeld 2 vertreten. Da unsere bisherigen Erfahrungen eine Betreuung der restlichen Handlungsfelder durch die Schulleitung angeraten erscheinen lassen, werden sie vom Schulleiter (ersatzweise vom Koordinator) vertreten.

Hünfeld, 12. Dez. 2007

Schmitt (Schulleiter)

Stock(Koordinator SV plus)

Ludwig-Geißler-Schule

Dezember 2007

Schulbericht zum Modellprojekt Selbstverantwortung plus

In 2007 konnten wir im Rahmen der Modellprojektarbeit wichtige Prozesse anstoßen und erfolgreiche Projektabschlüsse, fünf insgesamt, verbuchen. Es laufen derzeit 14 Projekte. Davon wurden sieben in 2007 neu aufgesetzt. Dieses Engagement vieler Kolleginnen und Kollegen zeigt, dass der Projektgedanke greift und die Entscheidung, Gelder projektbezogen zu vergeben, akzeptiert wird. Diese positiven Erfahrungen haben u.a. zu der Überlegung geführt, bei der Umsetzung der Schulverfassung in 2008 die Arbeit der Teilfraktale in Projektgruppen zu organisieren. Als großer Hemmschuh auf dem Weg zur selbstverantwortlichen Schule erscheinen uns heute zahlreiche juristische Bedenken, mit denen wir uns konfrontiert sehen.

Im Folgenden wird kurz die Arbeit in den Handlungsfeldern reflektiert. Inwieweit die Aktivitäten im Rahmen des Modellprojekts sich auf unsere Schülerinnen und Schüler auswirken, haben wir versucht in einem Schaubild darzustellen (vgl. Anlage).

Handlungsfeld 1 Die im Rahmen des Projektes HF 1-1 entwickelten Lernarrangements werden im Unterricht genutzt. Dabei kommen auch im Rahmen der Verwendung des disponiblen Budgets angeschaffte Geräte zum Einsatz:

- im Bereich Chemietechnik Einsatz des Atomabsorptionsspektrometers im Beruflichen Gymnasium und der Ausbildung zum chemisch technischen Assistenten
- im Bereich Holztechnik wenden Schüler CNC Technik an und stellen Kleinmöbel her
- im Bereich KFZ Technik Arbeit mit einem Diagnosegerät im Unterricht und in der Abschlussprüfung
- das Lehrgangsmodule Datenbanken wurde durchgeführt und zum Teil bereits dokumentiert.

Die Veröffentlichung aller relevanten Materialien konnte bisher aus zeitlichen Gründen nicht vollständig abgeschlossen werden. Entsprechend der Zielvereinbarung für das Handlungsfeld 1 wurde das Projekt *SOL durch den Einsatz von Kompetenzrastern in der Berufsfachschule Stufe 1 mit Förderbedarf* aufgesetzt. Hier arbeitet die

Projektgruppe der Ludwig-Geißler-Schule schulübergreifend zu SOL in der berufsfeldbezogenen Fachrichtung Elektrotechnik. Die auf die Berufsfachschule bezogenen Projekte, insbesondere auch HF 6-3, scheinen auch nicht an SV plus beteiligte Kolleginnen und Kollegen zum Beschreiten neuer methodischer Wege zu motivieren. So wird SOL in der BFS im Fach Mathematik erprobt. Im Beruflichen Gymnasium wurde für Mathematik ein Lernarrangement entwickelt, das auf dem Einsatz von CAS Rechnern bedingt.

Handlungsfeld 2 Die Projektgruppe HF 2-2, die den Qualitätsprozess in allen Handlungsfeldern begleitet, hat im August 2007 das gesamte Kollegium zum Individualfeedback befragt. Die Mehrheit der Lehrpersonen (78%) gibt an, dass der Mehraufwand gerechtfertigt sei. 90% der befragten Lehrpersonen erwarten eine positive Wirkung des Feedbacks auf den eigenen Unterricht. Ca. drei Viertel geben an, dass das Individualfeedback das kollegiale Miteinander fördert. Unser positiver Befund wird durch die Ergebnisse der Zwischenevaluation bestätigt: Die Praxis des systematischen Individualfeedbacks im Rahmen von Q2E ist bei den Befragten unserer Schule bereits ausgeprägt (vgl. Bericht U. Clement und C. Martin, S. 26). Für das laufende Schuljahr wurde vereinbart, dass jede Lehrperson mindestens zwei Feedbacks zu ihrem Unterricht einholt. Des Weiteren wurde das Inhaltsverzeichnis für das Qualitätshandbuch erstellt und die Prozesse *Schülerfeedback* und *kollegiales Feedback*, *Mitarbeitergespräche* sowie *Beschwerdemanagement* wurden beschrieben. Das QM-Team ist außerdem zuständig für die Auswertung der Rückmeldungen zu den Mitarbeitergesprächen.

Eine weitere Aktivität des QM-Teams in 2007 war die Befragung unserer Schulabgänger sowie die Fokusevaluation in den Schulformen Berufliches Gymnasium, Hessischer Sonderlehrgang für Spätaussiedler, Fachoberschule und Fachschule für Technik. Die Befragung wurde unter Beteiligung unseres QM-Teams in einer vom Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis initiierten Arbeitsgruppe mit dem Arbeitstitel „Output / Outcome“ erstellt. Die Schulabgänger haben schriftlich ihr Einverständnis erklärt, nach einem Jahr erneut zur Befragung zur Verfügung zu stehen. In Vorbereitung ist das für das 2. Halbjahr 2007/08 geplante Feedback, das die Schulleitung vom Kollegium einholen wird.

Handlungsfeld 3 Es steht ein digitalisierten Schulterminkalender zur Verfügung: Jede Lehrperson kann ihre individuellen Termine mit den dazugehörigen Informationen, Formblättern, Verordnungen u.Ä. abrufen. Somit ist Rechtssicherheit in den zunehmend komplexer werdenden Verwaltungsaufgaben für die Kolleginnen und Kollegen hergestellt. Eine pädagogische Assistentkraft pflegt das Kommunikationsnetz. Ab 2008 werden wir die Schulverfassung erproben. Erste Vorarbeiten finden bereits statt. Gegenstand einer Klausurtagung vom 30.11. – 2.12.2007 waren u.a. der Zugschnitt der fraktalen Struktur und das Instrument Zielvereinbarung.

Handlungsfeld 4 Der von uns entwickelte Leitfaden für das Führen von Mitarbeitergesprächen, der sich sowohl an das Kollegium als auch an die Mitglieder der Schulleitung richtet, hat sich ebenso bewährt wie die Schulung des Schulleitungsteams zum Führen von Mitarbeitergesprächen. Die erste Runde der Mitarbeitergespräche zwischen Mitgliedern der Schulleitung und Kolleginnen bzw. Kollegen ist nahezu abgeschlossen, und zwar erfolgreich – das lässt sich zumindest aus den Feedbackbögen der Schulleitungsmitglieder und Lehrpersonen entnehmen. Das bedeutet auch, dass erste positive Erfahrungen mit dem Instrument der Zielvereinbarung gesammelt werden konnten. Die drängendste Aufgabe im Handlungsfeld 4 ist es, Konzepte zu entwickeln, wie qualifizierte Lehrpersonen für Mangelfächer gewonnen und dauerhaft an die Schule gebunden werden können. Auch muss unser Fortbildungskonzept dahingehend erweitert werden, dass Kolleginnen und Kollegen Lehrkompetenzen in Bezug auf unabdingbares Spezialwissen in ihren Schwerpunktfächern erwerben können.

Handlungsfeld 5 Die Entwicklung eines Leitfadens für das Akquirieren von Drittmitteln wird auf der Basis der in Aussicht gestellten Rechtsfähigkeit nun erneut in Angriff genommen.

Die Verwaltung eines der Schule bereit gestellten Budgets erweist sich zunehmend als unproblematisch. Die Verfügung über disponible Mittel ist weitgehend gewährleistet. Wünschenswert ist aus unserer Sicht die Sicherstellung einheitlicher Verfahrenswesen in der Abwicklung zwischen den Modellprojektschulen, den beteiligten Staatlichen Schulämtern sowie Schulträgern.

Handlungsfeld 6 Im abgeschlossenen Projekt zur Förderung des regionalen Bildungsnetzwerks wurde sehr deutlich, dass für diese Art der Lernortkooperation zusätzliche personelle Ressourcen in der Schule und den Betrieben unabdingbar sind. Als Wirkung des Projektes HF 6-1 lässt sich festhalten, dass die Umsetzung der handlungsorientierten Lernsituationen zu einer Stärkung des selbstorganisierten Lernens in der Schule und im Ausbildungsbetrieb geführt hat. Während des Projekts hat einer der beteiligten Betriebe seine Ausbildung auf die Lernfelder umgestellt und sich dem Prinzip des ganzheitlichen Lernens angepasst. Bezogen auf Aspekte der Schulentwicklung zeitigt das Projekt dahingehend positive Folgen, dass Kollegen Erkenntnisse aus Fortbildungsveranstaltungen zur pädagogischen Diagnostik nutzten, um für die Berufsfachschule ein Bewertungskonzept für Methoden-, Fach-, Lern- und Sozialkompetenz zu entwickeln.

Der Kurs zur Zertifizierung von Französischkenntnissen (DELFI) wurde abgeschlossen: Alle fünf Teilnehmer bestanden die Prüfung und erhielten das DELFI Zertifikat. Aufgrund der guten Erfahrungen wurde ein Nachfolgeprojekt zur Zertifizierung von Englischkenntnissen in der Fachschule für Technik aufgesetzt. Kooperationspartner ist die Volkshochschule. Die Realisierung beider Projekte verdankt sich dem Modellprojekt.

Zur Zeit befindet sich die Ludwig-Geißler-Schule unter Federführung des Schuldirektors der Stadt Hanau im Verbund mit diversen Bildungsträgern in einem intensiven Diskurs über Ziele und Ausgestaltung eines regionalen Hessencampus / Zentrum lebensbegleitenden Lernens. Wir gehen davon aus, dass die Ludwig-Geißler-Schule als Modellprojektschule in diesem Prozess eine wichtige Rolle übernehmen wird.

Qualitätsmanagementsystem Q2E Die Aktivitäten des QM-Teams haben sich – so auch nachzulesen unter dem oben stehenden Abschnitt zum Handlungsfeld 2 - deutlich erhöht und sind zunehmend ein selbstverständlicher Teil schulischer Arbeit in dem Sinne, dass wir uns dessen versichern, was wir in administrativen, organisatorischen und unterrichtlichen Zusammenhängen tun. So steht auf der einen Seite unser konsequentes Bemühen um Qualität. Auf der anderen Seite sind wir allerdings mit dem Problem der Mangelfächer in den Technikwissenschaften, insbesondere im Bereich IT, und den Sprachen konfrontiert. Unterrichtsqualität lässt sich aber nur sichern und entwickeln mit gut qualifizierten Lehrpersonen. Diese Situation erleben wir

als widersprüchlich und sie ist nicht allein mit innerschulischen Maßnahmen zu bewältigen.

Die **Verwaltungskraft** ist in Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt zuständig für die Bearbeitung der BAT-Verträge, das Vorkontieren der Reisekostenrechnungen und Sachkostenrechnungen. Der Kollege führt Buch über die Verausgabung der Haushaltsgruppen 5 – 8 im Rahmen des Landeshaushalts und überwacht im Rahmen des Schulträgerhaushalts die Energiekostenentwicklung, bereitet die Haushaltsplanung vor und assistiert der Schulleitung. Im neuen Jahr soll die Verwaltungskraft stärker in die Personalplanung und in die administrative Unterstützung des QM-Teams einbezogen werden.

Hinsichtlich der **Zusammenarbeit der Projektbeteiligten** lässt sich sagen, dass sich der Jour fixe mit dem Schulträger jeweils am letzten Freitag des Monats bewährt hat. Sowohl der Schulleiter als auch die Verwaltungskraft erfahren hier Unterstützung. Was den Stand der vereinbarten Beiträge der Projektbeteiligten angeht, ist das Problem des von Staatlichem Schulamt und Hessischem Kultusministerium unterschiedlich berechneten Stellenkegels weitgehend aus dem Weg geräumt. Das Staatliche Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis hat sich weitgehend der Berechnung des HKM angeschlossen. Von uns initiiert ist eine Befragung der Staatlichen Schulämter und der Modellprojektschulen über einheitliche Verfahrensweisen bei der Umsetzung der Zielvereinbarung zu Personal und Budget ist in Vorbereitung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis und dem Schulträger weiterhin als sehr erfreulich erweist. Das Staatliche Schulamt, das an den beruflichen Schulen des Main-Kinzig-Kreises QM-Teams für die Umsetzung von Q2E installiert hat, hat die ursprünglich vorgesehene Zeitschiene der Implementierung deutlich entzerrt, was der Arbeit an der Schule zu Gute kommt. Erfreulicher Weise wurde auch für die geplanten Befragungen der Eltern, Betriebe und des Kollegiums ein größerer Zeitrahmen abgesteckt.

Die **Akteure im Modellprojekt** bitten wir, die Belastung der Lehrpersonen, Mitglieder der Steuerungsgruppe sowie Schulleitungsmitglieder, die durch SV plus und der dadurch angestoßenen Reformprozesse an den Schulen nicht aus dem Auge zu verlie-

ren. Als sehr positiv in diesem Zusammenhang hat sich für uns die Möglichkeit erwiesen, in 2007 pädagogische Assistenzkräfte einzustellen. Das führt zu einer spürbaren Entlastung der Beteiligten.

Als Anregung sei uns an dieser Stelle erlaubt, kurz über unsere Erfahrungen mit externer Beratung zu berichten. Wie schon bei der Entwicklung unseres Leitbildes in 2006 haben wir in 2007 mehrfach eine externe Beratung in Anspruch genommen, so z.B. während unserer ersten Klausurtagung zur Umsetzung der Schulverfassung. Wir erleben diese Art der Auseinandersetzung innerhalb eines komplexen Reformprozesses als sehr zielorientiert und äußerst effizient, da sie auf unsere Problemlagen und Bedürfnisse zugeschnitten ist und Ergebnisse einer allgemein angelegten Fortbildung nicht mühsam unseren Gegebenheiten angepasst werden müssen.

Auf die einzelnen Handlungsfelder bezogen haben wir den Wunsch, dass die Treffen in den Teilprojekten auf Landesebene stärker dem jeweiligen Entwicklungsstand in den Schulen Rechnung tragen und deutlich über einen Erfahrungsaustausch hinaus gehen. Das gilt insbesondere auch für die Fortbildungen im Handlungsfeld 1. Die Kollegen haben die Beiträge zum Thema SOL / Kompetenzraster als sehr motivierend und anregend erlebt, wünschen sich dennoch eine höhere Konkretion, z.B. Materialien, die direkt im eigenen Unterricht einsetzbar sind.

Von Seiten der Teilprojektleitung für das HF 2 erwarten wir für das neue Jahr einen stärkeren inhaltlichen Input, entsprechend des für Ende Januar angekündigten Formulierungsvorschlags für das Kapitel 5.3. des QM-Handbuchs, Zentrale Qualitätsbereiche und Dimensionen. Auf unseren per Mail am 31.10. angemeldeten Unterstützungsbedarf ist leider bisher keinerlei Reaktion erfolgt: Wir haben um eine professionelle Stellungnahme zu den von uns modellierten Prozessen, z.B. durch Mitarbeiter der DGQ gebeten, ein Beispiel einer Prozessbeschreibung zum Kernprozess Lehren/Lernen und ein Referat eines Prozesskoordinators eines großen Unternehmens gebeten.

Insgesamt bitten wir um eine Überprüfung der Kommunikationswege, damit der Austausch zwischen uns als Projektschule und der KOBE zufriedenstellender gestaltet werden kann. Zur Verdeutlichung einige Beispiele. Die Mitglieder des QM-Teams erhalten nicht jeweils alle relevanten Informationen. Gleiches gilt für die Koordinatorin. Unsere Projektliste wurde seit Oktober nicht aktualisiert. Einladungen kommen

bisweilen sehr spät: Für die Tagung zu SOL am 26.11.07 mussten wir als ausrichtende Schule telefonisch nachfragen.

In 2007 ist deutlich geworden, dass die Ludwig-Geißler-Schule mit der Teilnahme am Modellprojekt Selbstverantwortung plus in einen umfassenden Reformprozess eingetreten ist. Das zeigt sich unter anderem in der Entscheidung der Gesamt- und Schulkonferenz, die Schulverfassung zu erproben. Dieser Reformprozess bedeutet u.a., dass wir uns mehr und mehr als lernende Organisation begreifen. Es bedeutet aber auch, dass zunehmend jede einzelne Lehrkraft bereit ist, verantwortliche Funktionen zu übernehmen. Darauf verweist das Ergebnis der Zwischenevaluation, nach dem unsere Lehrpersonen eher geprägt sind von dem Bewusstsein „wir und unsere Schule“ als „ich und meine Schüler“. Wir sind überzeugt, den richtigen Weg zu beschreiben, um auch in Zukunft als naturwissenschaftliches und technisches Kompetenzzentrum der Region wettbewerbsfähig zu sein. Insgesamt sind wir mit dem Projektverlauf an unserer Schule im Jahr 2007 zufrieden – so, wie es auch die Zwischenevaluation ausweist: Im Vergleich zum Ergebnis aller Projektschulen besteht an unserer Schule eine signifikant höhere Zufriedenheit (vgl. Bericht U. Clement und C. Martin, S. 30). Um diese Zufriedenheit auch in 2008 zu erhalten, haben wir u.a. entschieden, auch für die Umsetzung der Schulverfassung, die einen komplexen Umstrukturierungsprozess bedeutet, externe Beratung hinzu zu ziehen. Von der Projektleitung erwarten wir, dass sie im Sinne des einstimmigen Landtagsbeschlusses auf die erweiterte Rechtsfähigkeit der Schulen hinwirkt. Nur dann können wir unsere Positionierung auf dem Weiterbildungsmarkt betreiben und dem Ziel Hessencampus näher kommen.

Dieter Wolf, OStD, Schulleiter und Projektleiter SV plus an der LGS

Martina Schneider, StD'in, Abteilungsleiterin und Koordinatorin SV plus an der LGS

Anlage

MARTIN-BEHAIM-SCHULE

DARMSTADT



Schulbericht mit Wertung

1) Erfahrungen aus den Schulprojekten

Im Rahmen der Prozessablaufsteuerung wurden bisher 40 Prozesse erfasst. 20 Prozesse hiervon wurden bereits mittels der Software MS Visio abgebildet. Es wird jetzt erörtert, die Projekte auf die HF 1 und 2 zu konzentrieren, nachdem der schwierige Prozess der Entwicklung einer eigenen Schulverfassung soweit abgeschlossen ist, dass das HKM der vorgelegten Version zugestimmt hat und zugleich nach dem Landtagsbeschluss vom 14.11.07 deutlich wurde, dass mit einer schnellen Realisierung der Rechtsfähigkeit nicht zu rechnen ist, so dass die weitere Entwicklung im HF 6 unklar ist. Die erreichte Budgetsicherheit hat positive Auswirkungen, weil z.B. eine zusätzliche Geldsumme für die schulinterne Fortbildung ausgegeben werden konnte. Dies wirkt sich positiv aus auf die Diskussion über die notwendige Konkretisierung des Prozessablaufs (mit verbindlichen Fristen) zur Verknüpfung von bereichs-/fachbezogenen Fortbildungsentscheidungen mit deren Finanzierung durch einen schulinternen Haushaltsplan und der Organisation entsprechender Fortbildungsmaßnahmen bei Einbeziehung des schulischen Fortbildungsbeauftragten. Gleiches gilt für die Erfahrungen mit der Personalentwicklung, weil die schnelle Besetzung frei werdender Studienrats- und Oberstudienratsstelle dem Aspekt der selbst verantwortenden Stellen – und Aufgabenbeschreibungen (Personalentwicklung) einen höheren Stellenwert verleiht und Impulse gibt für die schulische Diskussion über notwendige Aufgabenbeschreibungen.

Die Übertragung der disponiblen Mittel wirkt sich aus, weil dadurch moderne Lehrmittel (Computer) zusätzlich beschafft werden können.

2) Projektergebnisse an der Schule

Im Rahmen der Prozessablaufsteuerung wurden bisher 40 Prozesse erfasst. 20 Prozesse hiervon wurden bereits mittels der Software MS Visio abgebildet.

Teilergebnisse sind:

- 2 Cambridge-Prüfungen wurden durchgeführt.
- ECDL-Kurse werden in einer Erprobungsphase durchgeführt.
- Arbeits- und Besprechungszimmer wurden als notwendige Rahmenbedingungen für zukünftig veränderte Lehr- und Lernarrangements eingerichtet.
- Die Kooperationsvereinbarungen wurden abgeschlossen.

- Die Übertragung disponibler Mittel erfolgte.
- Die intendierte Schulverfassung wurde mit HKM abgestimmt und wird am 7.2.08 der GK zur endgültigen Beschlussfassung vorgelegt
- Rahmenbedingungen für Teambildung wurden für erste Teams stunden- und raumplanmäßig geschaffen.

3) Schulentwicklungsprozess

Der schulische Entwicklungsprozess verläuft weiterhin positiv. Die Akzeptanz für das Modellprojekt bleibt im Kollegium auf hohem Niveau. Dies ist auch zurückzuführen auf die konsequente und zielgerichtete Arbeit und die dauernde Präsenz der Mitglieder des Schulentwicklungsteams, der schulischen Teilprojektleiter/innen und die Unterstützung durch die gesamte Schulleitung und den Schulpersonalrat. Lehrkräfte machen sich die Ziele des Modellprojekts zu eigen und setzen sich für sie ein! Am 12.12.07 wurde in einer GK über den Entwicklungsstand umfassend unterrichtet. Es wurde verdeutlicht, dass mit der Budgetsicherheit und mit den Personaleinstellungsmöglichkeiten die Instrumente für eine intensive Arbeit im Bereich der Qualitätssicherheit und – entwicklung zur Verfügung stehen. Am 18.02. soll bei einem „Pädagogischen Tag“ mit externer Begleitung der schulische Weiterentwicklungsprozess reflektiert und bestimmt werden. Für die Realisierung der angestrebten Verzahnung von Erstausbildungs- und Weiterbildungsinhalten im Rahmen der HF 1 und 6 wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die nach einem Beratungsgespräch im HKM ein entsprechendes Konzept entwickeln wird, das dann Grundlage eines Antrags auf Schulversuch für den Bereich der Fachschule für Betriebswirtschaft in Teilzeitform und die Ausbildungsberufe KfB und Industriekaufmann sein wird.

Im Herbst fand ein Informationsbesuch von 26 Lehrkräften an der Wirtschafts- und Kaderschule in Bern statt, wo wertvolle Eindrücke für einen Entwicklungsprozess hin zu einer selbstverantwortlich handelnden Schule gewonnen wurden.

Zurzeit werden die schulischen Prozesse erfasst, um in Kürze im Intranet veröffentlicht zu werden. Die Vorbereitungen für die Einstellung des Vertretungsplans im Internet sind ebenfalls fast abgeschlossen.

Im HF 6 wird in Kooperation mit der Stadt Darmstadt ein Ausbildungsangebot für Stadtführer bereitgestellt (ab Februar 2008). Die Teilnehmer/innen erwerben bei der Stadt durch Prüfung ein entsprechendes Zertifikat, nachdem ihnen zuvor die notwendigen Lerninhalte an der MBS – integriert in den Unterricht der Teilzeitfachschule Fremdenverkehr/Tourismus – (gegen Entgelt) vermittelt wurden.

Das Netzwerk „Fremdenverkehr/Tourismus“ für Südhessen soll im März formalisiert werden, allerdings wegen der fehlenden Rechtsfähigkeit mit einem extra gegründeten Verein als Träger (MBS als Kompetenzzentrum).

Es haben sich erste unterrichtsbezogene Projektgruppen gebildet, die im Rahmen des HF 1 neue Lernkonzepte und Vertretungsunterrichtskonzepte entwickeln wollen. Die beteiligten Lehrkräfte erhalten Entlastung im Nachhinein auf der Grundlage eines von der GK in Zeitstunden umgewandelten Deputatstundenkontingents.

Gespräche mit SV und Elternbeirat werden geführt, jetzt verstärkt im Hinblick auf die gewünschte Zustimmung für die vorgesehene Schulverfassung.

4) Qualitätsmanagement an der Schule

Schwerpunkt an der MBS ist zurzeit das Individualfeedback. Dies ist auch dadurch begründet, dass ein Großteil der engagierten Lehrkräfte bis zum Sommer 2007 in die Entwicklung einer eigenen Schulverfassung eingebunden war.

Mehr Verbindlichkeit wird angestrebt. Bis zu den Osterferien sollen entsprechende selbst verpflichtende Beschlüsse in den Fachbereichen gefasst werden. Die Dokumentation erfolgt über den Qualitätsbeauftragten.

5) Einsatz Verwaltungsfachkraft

Dokumentation, Vor- und Nachbereitung SV plus

Budget, Vertretungsverträge, Zusammenarbeit mit SSA, Öffentlichkeitsarbeit

5) Zusammenarbeit mit Projektbeteiligten

HKM – Staatliches Schulamt – Wissenschaftsstadt Darmstadt- Externen bei Netzwerk

6) Handlungsbedarf an der Schule

Ein Pädagogischer Tag wird am 18.12.2007 durchgeführt. Die weitere Entwicklung der MBS soll im Hinblick auf „das Kerngeschäft“ Unterricht und die folgenden Verpflichtungen für die Lehrkräfte erörtert werden. Diese Diskussion soll mit dem Schulprogramm verknüpft werden. Es soll verdeutlicht werden, dass SV plus kein Selbstzweck ist, sondern ein Entwicklungsinstrumentarium beinhaltet, das die schulische Arbeit insgesamt im Sinne der Qualitätssicherung und – entwicklung unterstützen kann. Es soll auch deutlich werden, dass die mit SV plus verfolgten Zielsetzungen insgesamt getragen werden.

Die Frage der Einstellung von Assistenzkräften für pädagogischen IT Support und Sozialarbeit wird erörtert. Für den IT Support wurde eine Aufgabenbeschreibung mit dem Personalrat erörtert. Ziel ist die Einstellung nach dem 1.04.08, wenn der schulische Diskussionsprozess entsprechend verläuft.

7) Sonstiges

Es zeigt sich bei allem Engagement der Beteiligten, dass der Entwicklungsprozess sehr schwierig und sensibel ist. Insgesamt ist wünschenswert, dass den Verantwortlichen im HKM noch bewusster wird, dass ein solch ehrgeiziger Prozess unabhängig von den beiden zusätzlich an die Schule gegebenen Stellen nur schwer gelingen kann, wenn über die Frage zusätzlicher Ressourcen für die einzelnen Schulen – auch für die Einstellung erforderlicher Assistenzkräfte - nicht ernsthaft nachgedacht wird. Gerade der Besuch an der Schule in Bern hat gezeigt, unter welchen vergleichsweise „ärmlichen“ Rahmenbedingungen wir arbeiten. Dort ist z. B. je eine Lehrkraft (Schulleitungsmitglieder) freigestellt für Qualitätsmanagement und für Budgetfragen.

Es hat sich auch gezeigt, dass es zwingend notwendig ist, dass übertragene disponible Mittel im Schulträgerhaushalt in das nächste Jahr übertragen werden können, weil sonst bestimmte Vorhaben an den Fristen für die Einholung von Vergleichsangeboten scheitern, wenn Datum der Kassenschluss Mitte Dezember ist.

OStD Günther Häfner, 23.12.2007

**„SV+- Prozessbericht mit Wertung durch die Schulleitung“
Max-Eyth-Schule Dreieich (Teil 1 Januar bis Juni 2007)**

Was war in den bisherigen Arbeitsprozessen gut?	Was war in den bisherigen Arbeitsprozessen weniger gut ?	Was sollte in den weiteren Prozessplanungen verbessert werden?
<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>„Teamarbeit (Arbeitsteilung, Ideenfindung, Motivation..) Diverse Fortbildungen organisiert und durchgeführt und das Kollegium sensibilisiert. Man kann tatsächlich etwas für die KollegInnen tun („maßgeschneidert“) und kann relativ freie Entscheidungen im Team treffen“.</p> <p>„Das Projekt ist so weit fortgeschritten, dass die Projektgruppe Fortbildungen für das Kollegium organisiert, einzelnen KollegInnen bei der Suche nach geeigneten Fortbildungsmöglichkeiten unterstützt und fördert“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>„Im Bereich de Beruflichen Gymnasiums und der Fachoberschule wurden zum Modell „Selbstorganisiertes Lernen“ von einer kleinen Projektgruppe das Teilprojekt „Lernen durch Lehren“ initiiert. Fortbildungsveranstaltungen, wie z.B. die zweitägige Fortbildung zum Thema „Selbstorganisiertes Lernen“ im Mai 2007 in Frankfurt müssen allen interessierten KollegInnen offen zugänglich sein, denn sie</p>	<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>„Die Stundenzuweisung ist unzureichend (Arbeitsprozesse benötigen mehr Zeit). Eine Koordinierungsstunde im Stundenplan der Teammitglieder fehlt! Systemischer Bedarf wurde dem Fortbildungs-Projektteam nicht gemeldet, „spezielle“ Fortbildungen konnten nicht organisiert werden. Einige Fortbildungsvorhaben sprengen den finanziellen Rahmen. Unklare Informationswege (aktuelle Neuerungen wurden erst spät bekannt). Die Abwertung von SV+ durch andere Projekte (HLL) wurde als störend empfunden. Außerdem ist die Finanzierung durch SV+ noch immer unklar!“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>„Das Multiplikatorensystem ist denkbar ungeeignet, auch schulintern die KollegInnen zu begeistern und zu motivieren. Es ist aufgrund von Arbeitsbelastungen schulintern von den KollegInnen kaum umzusetzen. Ent-sprechende Entlastungen für KollegInnen, die derartige schulinterne Fortbildungstage planen, durchführen und evaluieren würden das Multiplikatorensystem effizienter machen“.</p>	<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>„Die Zusammenarbeit der Fortbildungsprojektgruppe mit der Schulleitung sollte wegen des systemischen Bedarfs verbessert werden. Die Klärung der Fortbildungsfinanzierung (Staatliches Schulamt und Amt für Lehrerfortbildung) sollte geschehen.“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>„Das Projekt „Lernen durch Lehren“ soll nun vorrangig auf weitere Bereiche ausgedehnt werden. Um die Selbstverantwortung der SchülerInnen zu fördern, soll zunächst in der Fachoberschule damit begonnen werden, Kompetenzraster für einzelne Fächer einzuführen.“</p> <p>„Eine Ausweitung des „selbstorganisierten Lernens“ aufs Haus des</p>

<p>schaffen neuen Mut und entfachen Motivation.“</p> <p>HF2 „Qualitätssicherung“</p> <p>„Die ersten Schritte zur Einführung des Qualitätsmanagement-systems Q2E („Qualität durch Evaluation und Entwicklung“) wurden gemacht. Eine QM-Projektgruppe arbeitet an der Entwicklung eines Qualitätsleitbildes und plant eine Fortbildung für die MES-Schulleitung „Grundzüge des QM-Modells Q2E unter dem Focus Individualfeedback“ für Juni 2007.“</p> <p>„Mehrere KollegInnen arbeiten bereits seit Jahren mit dem Individualfeedback, auch einige Arbeits- und Projektteams werten regelmäßig ihre Arbeitsprozesse aus, um daraus neue Zielplanungen zu formulieren (z.B. die SV+-Projektteams, das Schulentwicklungsteam und weitere Projektgruppen aus den Projekten, z.B. „Handwerk und ästhetische Erziehung“ in den Besonderen Bildungsgängen“ und „Berufliche Orientierung BeO“ in der Berufsfachschule 06.“</p> <p>HF3 „Organisationsentwicklung“</p> <p>„Eine Diskussion über die Einführung einer neuen Schulverfassung wurde MES-intern begonnen. Die unterschiedlichen Schulgremien setzten sich mit den alternativen Entwürfen (Limburger Modell und Darmstädter Modell) auseinander (Schulleitung, Personalrat, Lehrerverbände etc.). In einer SET-Sitzung im Juni 2007 informierte sich das Schulentwicklungsteam über das Thema „Prinzipien einer Anstalt öffentlichen Rechts“ (Referat Herr Mauer-Glebe/ SV+-Verwaltungskraft).“</p>	<p>HF2 „Qualitätssicherung“</p> <p>„Noch immer sind im Kollegium mit dem Begriff „Q2E“ Ängste und Unsicherheiten verbunden.“ Schulinterne Fortbildungen sollten deshalb von externen Beratern begleitet werden.</p> <p>„Völlig unzureichend sind die Entlastungen und finanziellen Mittel für die Einführung des QM-Systems.“</p> <p>„Gerade die Einführung in ein ZLL erfordert die gleichen Ressourcen (Fortbildungskosten, regelmäßige externe Beratung und Entlastungsstunden für die QM-Akteure) wie bei der Einführung in der Schweiz: Bisher liegt der prozentuale Anteil bei ca. 10%!!!.“</p> <p>„Es fehlt noch immer eine road-map zur konkreten und kleinschrittigen Einführung (Zielplanung, Zeitplan, Arbeitsverteilungsplan), v.a. aber Pläne zur Koordination mit den HLL-Bildungspartnern.“</p> <p>HF3 „Organisationsentwicklung“</p> <p>„In breiten Teilen des Kollegiums wird die Frage aufgeworfen, was der Nutzen für wen in einer neuen Schulverfassung ist. Besonders die Ersetzung der Gesamtkonferenz durch das Plenum sowie die Nicht-Beachtung des Personalrates im Limburger Modell stoßen auf Widerstände.</p> <p>Die Einführung einer neuen Verfassung bis zum Ende des Modellversuchs scheint aufgrund intensiver Diskussionen und dem Verfahrensprocedere die Arbeitsbelastungen der HF3-Projektgruppe zu sprengen. Ein weiteres Hemmnis bei der Einführung einer neuen</p>	<p>lebenslangen Lernens Dreieich sollte auch unter dem Gesichtspunkt eines geplanten Selbstlernraumes im HLL geschehen.“</p> <p>HF2 „Qualitätssicherung“</p> <p>„Die Einführung von Q2E muss mit den Partnerinstitutione im HLL Dreieich abgestimmt werden. Dazu bedarf es eines verantwortlichen QM-Beauftragten aus den Schulleitungsgremien selbst, der diese Prozesse koordiniert und eine HLL-Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement“ leitet.“</p> <p>„Erste Gespräche zwischen MES, Abendgymnasium Neu-Isenburg und Kreisvolkshochschule Offenbach wurden gehalten.“</p> <p>„Eine „road-map“ für die gemeinsame Implementierung muss ebenso erarbeitet werden wie ein HLL-interner Q2E-Fortbildungsplan für alle KollegInnen im HLL. Absolut notwendig ist die Schaffung und Bereitstellung von Ressourcen und Entlastungen für die QM-Akteure in allen Bildungspartnern des HLL.“</p> <p>HF3 „Organisationsentwicklung“</p> <p>„Die Schulleitung beabsichtigt, die Schulverfassungsdiskussion rein MES-bezogen zurückzustellen. Vielmehr soll abgewartet werden, wie die rechtlichen Entwicklungen sich gestalten. Eine gemeinsame Organisationsentwicklung ZLL ist im Aufbau.“</p>
---	---	--

<p>SV+- Projektarbeit/HLL-Arbeitsgruppen/Weitere Projekte zur Qualitätsentwicklung</p> <p>„Die Entwicklung zu einem HC Dreieich hat eine derartige Eigendynamik entwickelt, dass viele Energien auf diese Aufbauarbeit übertragen wurden. In gemeinsamen pädagogischen Konferenzen der drei Startinstitutionen wurden mehrere Projektgruppen gebildet, die seit dem an unterschiedlichen Themen arbeiten. Diese laufenden Projekte (Leitbild HLL, gemeinsame Bildungsmatrix, gemeinsame Kooperationen, gesunde Schule, Organigramm etc.) wurden nicht als SV+- Projekte eingereicht. Die Koordinierung dieses Prozesses (Einbindung der HLL-Arbeitsgruppen ins Projektmanagement SV+ mit dessen umfangreichen Berichts- und Dokumentationsmethoden) hätte die Beschleunigungsprozesse zum HC Dreieich stark gebremst.“</p> <p>„Dennoch wird das Projektmanagement der eingereichten SV+-Schulen sehr positiv bewertet Die SV+-Projekte führen zu sehr guten Ergebnissen und ihre Projektbeschreibungen sind klar strukturiert und schaffen Transparenz.“</p> <p>„Eine Arbeitsgruppe der MES erarbeitet zur Zeit ein gemeinsames Organigramm der drei Partnerinstitutionen im HLL Dreieich.“</p> <p>Kommunikation und Beteiligung</p> <p>„Im Rahmen des Modellversuchs</p>	<p>Verfassung ist der Aufbau eines ZLL Hessen-Campus (HC) Dreieich: Zu viele ungeklärte Fragen hemmen derzeit die SV+-Arbeit in diesem Handlungsfeld.“</p> <p>SV+- Projektarbeit/HLL-Arbeitsgruppen/Weitere Projekte zur Qualitätsentwicklung</p> <p>„Projektmanagement muss auch in anderen Projekten, die nicht eingereicht werden, eingeführt werden. Die Abläufe dieser HLL-Projekte sind z.T. unklar strukturiert, v.a. erfüllen sie nicht die standardisierten Formen des SV+-Projektmanagements, das als erfolgreich betrachtet wird“.</p> <p>„Die Arbeitsprozesse sind aufwendig und teils ohne klare Struktur“</p> <p>Kommunikation und Beteiligung</p> <p>„Nicht alle Arbeits- und</p>	<p>SV+- Projektarbeit/HLL-Arbeitsgruppen/Weitere Projekte zur Qualitätsentwicklung</p> <p>„Übertragung von Projektmanagement und standardisierten Berichtswesens auf alle Projekte.“</p> <p>„Ein neues SV-Projekt („Schulinterne Formulare und Prozessbeschreibungen auf CD-Rom“) sollte eingereicht werden. Standardisierte Arbeitsprozesse, z.B. bei Einschulungen, Zeugnissen, FOS-Abschluss im BG, Schrittfolge der Abiprüfungen usw. usw. könnten zu Arbeitserleichterungen führen“</p> <p>„Die Entwicklung der Arbeitsgruppen und Projekte muss voran getrieben werden“. „Die SV+-Projekte führen zu sehr guten Ergebnissen und ihre Projektbeschreibungen sind klar strukturiert und schaffen Transparenz“.</p> <p>„Es sollte überlegt werden, regelmäßig, auch mit den KollegInnen der Partnerinstitutionen im HLL, die erste Phase des Projektmanagements (Projektidee und Projektplanung) an Pädagogischen Tagen bzw SCHILF-Tagen zu implementieren, um so die PM-Methode nicht nur auf die anderen Bildungspartner im HLL zu übertragen, sondern auch eine transparente Plattform für Projekte im Rahmen des Handlungsfeldes 1 „Qualitätsentwicklung“ zu erhalten.“</p> <p>Kommunikation und Beteiligung</p> <p>„Es muss mehr Transparenz in</p>
---	--	---

<p>ist damit begonnen worden, interne Kommunikationswege und Beteiligungsformen durch Transparenz herzustellen. Die Einführung von standardisierten Einladungen, Agendas und Ergebnisprotokollen führte zu einer Erleichterungen interner Arbeitsprozesse.“ Dienstbesprechungen der Schulleitung, Sitzungen des Schulentwicklungsteams sowie des Qualitätsmanagementteams QM arbeiten nach diesem Muster.</p> <p>„Auch im Bereich des Informationsmanagements wurden erste Wege beschritten, einen verbesserten Informationsaustausch herzustellen (sichtbare Aushänge der Wochenplanung in der MES (Wer trifft sich wo wann mit wem wozu?)“</p>	<p>Projektgruppen bzw. Abteilungen arbeiten nach diesen standardisierten Sitzungsvorlagen. Die neue Struktur wird noch nicht von allen KollegInnen in ihrer Effizienz anerkannt.“</p>	<p>den Arbeitsprozessen hergestellt werden. “</p> <p>„Die erprobten Formen standardisierter Kommunikationsformen sollten kurzfristig auf alle Abteilungen, Projektgruppen und Arbeitsteams übertragen werden, auch auf die HLL-Arbeitsgruppen.</p>
<p>Berichtswesen</p> <p>„In Anlehnung an die Berichtsvorlagen im Projektmanagement (Projektidee, Projektstatusbericht und Projektabschlussbericht) wurde auch für nicht eingereichte Projekte und Arbeitsgruppen eine schulinterne Standardisierung erarbeitet.“</p> <p>„Der „Prozessbericht mit Wertung“ ermöglicht eine erste Zwischenevaluation des schulinternen SV+-Prozesses. Seine gemeinsame Diskussion und Erstellung deckt Schwachstellen auf und ermöglicht eine effizientere Projektplanung.“</p>	<p>Berichtswesen</p> <p>„Noch immer wird von vielen KollegInnen das Berichtswesen, z.B. ein halbjährlicher Projektbericht, als zu hohe Arbeitsbelastung empfunden.“</p> <p>„Auch die Methoden, Prozesse von Arbeitsteams regelmäßig zu evaluieren, wird nur von einigen wenigen Arbeitsgruppen bzw. Abteilungen angewandt. Ziel muss es sein, diese Prozessbewertungen verbindlich und selbstverständlich als Arbeits- und Planungsinstrument in den schulischen Alltag zu integrieren (vgl. Einführung von Q2E).“</p>	<p>Berichtswesen</p> <p>“Ziel ist es, dass alle Arbeitsteams regelmäßig einen halbjährigen Projektstatusbericht erarbeiten und auf entsprechenden Kommunikationsplattformen (Litfasssäule, Schulserver...) veröffentlichen. Das führt nicht nur zu einer Verbesserung des Informationsflusses, sondern auch zu einer Rechenschaftspflicht von Arbeitsteams.“</p> <p>„Die „Positiv-Negativ-Analyse“ sollte in den Arbeitsprozessen intensiviert werden.“</p> <p>„Die Organisierung und Steuerung von schulinternen Arbeitsprozessen bedarf standardisierter Formen. Die Prozessevaluation von Arbeitsteams (von der Leitung bis hin zu den Projektteams und Abteilungen bzw. Fraktalen) muss nach zu erarbeitendem Muster standardisiert und verbindlich ins System implementiert werden. Dadurch werden neue Zielplanungen von Arbeitsteams sichtbar, transparent und überprüfbar. Bereits kurzfristig sind</p>

<p>Besprechungsmanagement</p> <p>„In einigen Arbeitsgruppen wurde das Besprechungsmanagement in Anlehnung an das Modell von Birgit Merkt und Uwe Techt (Projektmanagement-Fortbildung in Romrod) umgesetzt: Standardisierte Einladungen und Protokolle, klar strukturierte Sitzungsabläufe mit straffen Zeitplänen, erforderlicher Zeitdisziplin, visualisierte Ergebnissicherung durch Arbeitsverteilungspläne, Zeitwächter, Moderator etc.). Nach diesem Muster sind Sitzungsabläufe stringent ergebnisorientiert zu gestalten.“</p>	<p>Besprechungsmanagement</p> <p>„Noch immer gibt es schulintern Sitzungsabläufe, die wenig strukturiert ablaufen und zu viel Freiraum für Selbstdarstellungen geben.“</p> <p>Qualitätsmanagement zeigt sich auch in der konsequenten, verbindlichen Anwendung standardisierter Besprechungsabläufe. Noch immer fehlt ein SV+/SET-Arbeitsraum.</p> <p>„Das Raummanagement ist schulintern katastrophal. Hausmeister und Sekretariat müssen zwingend von SET-Sitzungen, Gesamtkonferenzen, Fachkonferenzen und allen sonstigen Veranstaltungen informiert werden. Raummanagement findet primär am Computer statt“.</p>	<p>Arbeiterleichterungen erreichbar. Die Anwendung dieser Prozessbewertung sollte auch für alle HLL-Arbeitsgruppen, inklusive der „Vorläufigen Leitungsgruppe HLL“, verbindlich sein.“</p> <p>Besprechungsmanagement</p> <p>„Eine Übertragung des standardisierten Besprechungsmanagements sollte auf alle Arbeitsteams übertragen werden“.</p> <p>„Ein geräumiger Arbeitsraum zur Schulentwicklung muss für die Schulentwicklungs-Arbeitsgruppen an der MES, vor allem aber im HLL eingerichtet werden (SET, Schulprogrammgruppe, HLL-Arbeitsgruppen, SV+-Projektgruppen, Personalrat etc.) Er muss mit Laptops, Flipcharts, Medienkoffer, Stellwänden etc. eingerichtet sein.</p> <p>„Das Kollegium muss die Verwaltung als Informationsbörse mit Informationen besser versorgen.“</p>
<p>SV+-Verwaltungskraft</p> <p>„Die SV+-Verwaltungskraft hat sich intensiv in den SV+-Prozess eingearbeitet, übernimmt entsprechende Verwaltungsaufgaben, kümmert sich um die Sortierung der zahlreichen Kommunikationskontakte und die Ordnung der überdimensional auftretenden Informationsfluten, koordiniert den Informationsfluss MES und KOBE und ist Mitglied des Schulentwicklungsteams. U.a. wurde von Herrn Mauer-Glebe ein Referat zu „Prinzipien einer Anstalt öffentlichen Rechts“ gehalten und eine SV+-Projektidee im Handlungsfeld 5 „Finanzen“ erarbeitet (Fahrtkosten). Die SV+-Verwaltungskräfte der Modellschulen treffen sich aus</p>	<p>SV+-Verwaltungskraft</p> <p>„Die Transparenz der Aufgabenverteilung der SV+-Verwaltungskraft ist schulintern, aber auch vonseiten des HKM, noch relativ unklar. Z.T. fehlt eine klare Arbeitsplatzbeschreibung, sowohl vonseiten übergeordneter Stellen als auch vonseiten der Schulleitung.“</p> <p>„Die SV+-Verwaltungsfachkraft ist in keiner Modellverfassung (HF 3) als Organisationseinheit der Schule erfasst und wurden ignoriert, sie sollen aber Finanzen und Budget lt. Verfassungsentwurf kommentieren. Eine Zuordnung von Verantwortung ohne Aufnahme in Organisationseinheiten widerspricht jedem</p>	<p>SV+-Verwaltungskraft</p> <p>„Aufgaben-, Rollen- und Kompetenzzuweisung der SV+-Verwaltungskraft muss deutlicher formuliert und dem Kollegium vermittelt werden. Die Bearbeitung eines Fragebogens der KOBE zum Einsatz der SV+-Verwaltungskräfte beim SV+-Schulleitertreffen am 15.6.2007 in Hanau wird dazu eventuell beitragen können. Eine Verwaltungskraft mit entsprechender Arbeitsplatzbeschreibung sollte auf jeden Fall auch nach dem Modellversuch den selbstverantwortlichen Schule zur Verfügung stehen und im Personalplan verankert werden.“</p> <p>„Eine Einbindung der SV+-</p>

<p>eigener Initiative heraus und haben Initiativen zur Stellenbeschreibung eigenständig gestartet.“</p>	<p>Qualitätsmaßstab. Außerdem wurden die SV+-Verwaltungskräfte nicht in die AG-Vertretungen aufgenommen, außerdem ist keine Zuordnung zu einer Personalvertretung erfolgt. „ Weniger gut ist auch, dass die SV+-Verwaltungskräfte an ihrer eigenen Stellenbeschreibung arbeiten.“ „Es gibt keine Zuordnung der SV+-Verwaltungskräfte zum Personalrat (keine Personalratswahl, keine Personalvertretung“)</p>	<p>Verwaltungsfachkräfte in die Schulverfassung und in die AG-Arbeit muss erfolgen. Außerdem muss eine klare Stellungnahme zur Position der SV+-Verwaltungsfachkraft von seiten des HKM erfolgen.“ Eine Verankerung der SV+-Verwaltungskräfte in den neuen Schulverfassungsmodellen sollte geschehen.</p>
<p>Personalräte und SV+</p> <p>„Bei Personalratstreffen gab es relativ umfassende Informationen über den SV+-Prozess in Hessen, Probleme und positive Entwicklungen wurden diskutiert und unterschiedliche Handhabungen und Entwicklungen wurden deutlich. Es gab Gelegenheit, auch andere Personalratsthemen zu besprechen und ein Überblick über die Stellung der Personalräte in den Schulen wurde geschaffen.“</p>	<p>Personalräte und SV+</p> <p>„Die Nicht-Einbindung der Personalräte im Limburger Schulverfassungsmodell in den Schulvorstand ist vonseiten des MES-Personalrates und der Schulleitung abzulehnen.“</p>	<p>Personalräte und SV+</p> <p>„Die Personalräte müssen in jedem Schulverfassungsmodell gestärkt werden und sind in den Schulvorstand mit aufzunehmen (vgl. Darmstädter Modell).“</p>
<p>Selbstverantwortung: Anspruch und Realität</p> <p>„Im Handlungsfeld 4 „Personalentwicklung“ wurde die Selbstverantwortung insofern gesteigert, dass über Personaleinstellungen die Schulen relativ frei entscheiden können.“ „Auch die Projektteams betonen auf der Umsetzungsebene eine relativ freie und selbstverantwortliche Entscheidungsfindung, d.h. auch Verantwortungsübertragung und Gestaltungsfreiheit.“</p>	<p>Selbstverantwortung: Anspruch und Realität</p> <p>„Im Kollegium gibt es nach wie vor viele Fragen, worin denn die Selbstverantwortung der Schulen bestehe: „Wir haben ein Hauptziel nicht erreicht: Die Selbstständigkeit der MES weiter auszubauen. Wir haben eigentlich fast das Gegenteil erreicht, weil durch Blockaden (SSA/Schulträger) und weitere Stellen in der MES Prozesse erschwert werden. Das HKM und wir selbst haben viele willige KollegInnen „veräppelt!“ Die Frage bleibt: „Worin liegt die Selbstverantwortung?“</p>	<p>Selbstverantwortung: Anspruch und Realität</p> <p>„Die eingeforderte eigene Rechtspersönlichkeit ist zwingend erforderlich und muss schnell zur Verfügung gestellt werden. Der § 127c HSchG reicht dazu nicht aus.“</p>
<p>HF 4 Personalentwicklung</p> <p>„Die Entwicklungsprozesse hinsichtlich selbstverantwortlicher Einstellung von MitarbeiterInnen</p>	<p>HF 4 Personalentwicklung</p> <p>„Zur qualitativen Personalentwicklung gehören nicht nur Veränderungen und Kompetenzverlagerungen bei</p>	<p>HF 4 Personalentwicklung</p> <p>„Der Antrag der Konferenz der SchulleiterInnen in SV+ vom 30.4.07 zur Änderung des Einstellungsverfahrens in den</p>

<p>in den SV+-Schulen sind als positiv zu werten“ „Es wird in einzelnen Teilbereichen der MES daran gearbeitet, alternative Personalentwicklungsmodelle zu entwickeln, z.B. im SV+-Projekt „Innovative Produktionsschule“ !PS: Die Einstellung von Sozialpädagoginnen soll zukünftig im Team geschehen.“</p>	<p>Einstellungsverfahren. Vielmehr sind Personalentwicklungskonzepte zu erarbeiten und Personalbetreuungskonzepte: Wir sollten die Betreuung von neuen und alten KollegInnen anpacken, weil sich das Personal vernachlässigt fühlt“. „Die nur formale Verlagerung von Einstellungsprocedere von der Schulleitung in Abteilungen oder verantwortliche Projektleiter genügt nicht. Teamentscheidungsprozesse bei Einstellungen fehlen völlig.“</p>	<p>hessischen Schuldienst sind konsequent umzusetzen, um damit den SV+-Schulen mehr Selbstverantwortung zu übertragen.“ „Ein Personalentwicklungskonzept soll schulintern ebenso erarbeitet werden wie transparentere Verfahrensweisen bei Beförderungen. Es müssen demokratischere und transparentere Verfahrensweisen bei Einstellung von Mitarbeitern in den Abteilungen und Projektgruppen erarbeitet werden.“ Teamentscheidungsmodellen ist Vorrang vor Leitungsmodellen zu geben.“</p>
<p>HF 5 Finanzen</p> <p>„Die Teilbudgetierung hat uns zu einer gewissen Selbstständigkeit geführt“</p>	<p>HF 5 Finanzen</p> <p>„Budgetarbeit mangels offizieller Einbindung in Doppikumstellung oder Schulungsmöglichkeiten im Haushaltsrecht sind nicht effektiv. Ein Selbststudium für SV+-Verwaltungsfachkräfte ist nicht zumutbar“.</p>	<p>HF 5 Finanzen</p> <p>„Die Verteilung der Gelder muss transparenter werden“. „An der Landesentwicklung beteiligen. Einbindung in Fortbildungen ist zwingend erforderlich“</p>
<p>HF 6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>„Mittlerweile wurde eine SV+-Arbeitsgruppe unter der Federführung von Teilprojektleiter Häffner (Martin-Behaim-Schule Darmstadt) aufgebaut. Diese AG unterstützt die SV+-Schulen u.a. in Fragen der Ermittlung des regionalen Qualifizierungs- und Bildungsbedarfs, bei Vertragsgestaltungen für den Weiterbildungsbereich und bei der Professionalisierung der konkreten Netzwerkarbeit („Netzwerkmanagement“). Kollege Leiniger von der MES hat das Netzwerkmodell der MES bzgl. Des SV+-Projekts „IPS“ auf einer entsprechenden Veranstaltung des HF 6 präsentiert.“ „Die Projektgruppe „Innovative Produktionsschule“ arbeitet weiterhin daran, das dänische Modell der Produktionsschulen</p>	<p>HF 6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>„Mit Spannung wird in diesem Handlungsfeld darauf gewartet, wie das Rechtsgutachten zu einer Eigenständigkeit von SV+Schulen aussehen wird. Es wird allgemein bemängelt, dass dieses Procedere zu langwierig war.“ „Zahlreiche Gespräche von MES-KollegInnen im Rahmen von SET-Sitzungen mit KOBE und dem HKM wurden dazu geführt (u.a. mit der Justitiarin im HKM, Frau Dr. Bohl, Herrn Dr. Bertrott und Herrn Vesper), jedoch keine klaren und verbindlichen Aussagen und Ergebnisse gesichert“.</p>	<p>HF 6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>„Eine regelmäßige Kommunikation mit den SV+-Schulen muss zu diesem Zweck (i.e. Aufbau der regionalen Bildungsnetzwerke und eigene Rechtsfähigkeiten) institutionalisiert werden“ (Häffner). „Aus Sicht der MES ist es von absoluter Wichtigkeit, dass die eigene Rechtsfähigkeit endlich im Hessischen Parlament beschlossen wird. Die IPS braucht einen eigenen Rechtsstatus“ „Schulintern wird dieses Modell arbeitsintensiv weiter voran getrieben“.</p>

<p>anzusteuern.“</p> <p>Interesse der KollegInnen</p> <p>„Besonders hervorzuheben ist, dass die beiden Sekretärinnen im Vorzimmer der Schulleitung sich aktiv und aus eigenem Engagement bei Mitgliedern der Schulleitung und des Schulentwicklungsteams über den SV+-Prozess informieren. Sie fragen nach und wollen wissen, worum es geht!“</p> <p>Sonstiges</p> <p>„Die zahlreichen SV+-Fortbildungen führten nicht nur zur Motivation der KollegInnen, sondern auch zu einem neuen „know-how“.“</p> <p>„Die SV+-Fortbildungen waren durchgehend gut. Wissen, Erfahrung und Umsetzungsstrategien wurden geliefert (z.B. das Multiplikatorensystem)“.</p> <p>„Die Fobis SV+ haben Meilensteine gesetzt!“</p> <p>„Professionelle Standards bei den vom HKM angebotenen Weiterbildungen. Und gute Versorgung“.</p>	<p>Interesse der KollegInnen</p> <p>„Bei einigen KollegInnen ist kaum ein Engagement und Interesse am SV+-Prozess fest zu stellen. Die Grundhaltung ist bei diesem Kollegenkreis eher negativ, es sind dort aber auch keine Nachfragen bzw. Interessenshaltungen zu beobachten.“</p> <p>Sonstiges</p> <p>„Was ist wirklich positiv, was negativ im SV+-Prozess?“</p> <p>„Worin liegt die Selbstverantwortung?“</p> <p>„Den Eindruck, dass es um politische Interessen geht, nicht wirklich um Inhalte“</p> <p>„Die Berichte sind zu viel. Warum werden wir von der Berichtspflicht „entbunden“, wenn wir sie schon fertig haben (drei Tage vor Abgabetermin). Das demotiviert die KollegInnen und ist absolut nicht mehr vermittelbar“.</p> <p>„Zu wenig Ressourcen: Qualitätsprozesse im Bildungsbereich benötigen Geld !°</p>	<p>Interesse der KollegInnen</p> <p>„Das Interesse der KollegInnen am SV+/HLL-Prozess muss gestärkt werden. Kleinschrittiges konkretes Vorgehen hilft sie zu integrieren. Vorschläge dazu wurden unterbreitet und werden umgesetzt, z.B. im Handlungsfeld 1 „Qualitätsentwicklung“ (Checkliste zur Einführung neuer KollegInnen in die MES)“</p> <p>Sonstiges</p> <p>„Wir brauchen unbedingt Bildungs-Systeme, die wirklich eigenständig sind.“</p> <p>„Die hessische Bildungslandschaft muss innoviert werden.“</p> <p>„Ich finde die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen für erforderlich und gut: Wenn alle Einrichtungen von oben nach unten mitmachen: Hessisches Kultusministerium, Koordinationsstelle SV+ (KOB), Staatliche Schulämter, Schulleitungen, Abteilungsleitungen, Projektleitungen, TeamkollegInnen. Wir alle sollten (eigentlich!) verantwortlich dafür sein, diese gesamten Prozesse laut unseres verordneten Bildungsauftrages zu organisieren. Es geht um unsere anvertrauten SchülerInnen, deren Lebens-Weg wir vorbereiten müssen....Das scheint mir ziemlich in Vergessenheit geraten zu sein...“</p>
--	---	---

Zusammenfassung für die Schulleitung der MES
Peter Seib
15.6.2007

„SV+- Prozessbericht mit Wertung durch die Schulleitung“ Max-Eyth-Schule Dreieich (Teil 2 Juli bis Dezember 2007)

Vorbemerkung

Im zweiten Halbjahr 2007 wurde - neben den laufenden Projekten - der Schwerpunkt unserer SV+-Arbeit auf die Übertragung des schulinternen SV+-Prozesses ins Hessencampus Dreieich (HLL Dreieich) gelegt. Dieser Transfer beanspruchte einen erheblichen Zeitaufwand für das Schulentwicklungsteam SET. Im folgenden eine kurze Bewertung des Sachstandes und der weiteren Planung 2008:

Was war in den bisherigen Arbeitsprozessen gut?	Was war in den bisherigen Arbeitsprozessen weniger gut??	Was sollte in den weiteren Prozessplanungen verbessert werden?
<p><u>Transfer SV+ ins HC Dreieich</u></p> <p>Organisationsentwicklung</p> <p>Durch die Zusammenführung von MES-Berufsschulzentrum, Abendgymnasium Neu-Isenburg, Kreisvolkshochschule Offenbach, VHS Dreieich und anderer Bildungspartner auf dem erweiterten Gelände der MES wurden neue Organisationsformen notwendig. Das Schulentwicklungsteam erarbeitet derzeit eine Neuorganisation des SET mit neuen Rollen, Aufgabenverteilungen, Befugnissen und notwendigen Ressourcen.</p> <p>Planungsarbeiten MES</p> <p>Dem Schulentwicklungsteam SET liegen zwei schulintern erarbeitete (insgesamt 24 Seiten umfassende) Planungspapiere „Transfer SV+ ins HC Dreieich“ für die Neuorganisation und die evtl. Aufgabenverteilungen des neuen SET (später SET-HC) vor.</p>	<p><u>Transfer SV+ ins HC Dreieich</u></p> <p>Organisationsentwicklung</p> <p>Die Neuorganisierung im SV+-Prozess bzw. die zu leistende Transferarbeit ins HC Dreieich führt zu einer erneuten Mehrbelastung der im SV+-Prozess eingebundenen KollegInnen. Die Koordinierung mit den anderen Bildungspartnern erfordert neue Zeitinvestitionen, die bisher nicht genügend entlastet wurden.</p> <p>Planungsarbeiten MES</p> <p>Die Koordinierung zwischen SET und Vorläufiger Leitungsgruppe VLG im HC-Dreieich und den HLL-Arbeitsgruppen muss verbessert werden (u.a. Auflösung von Parallelprozessen). Die Übergänge von SV+ ins HC-Dreieich sind noch zu unklar. Die Kompetenzen und Funktionen der SET-Gruppe sind unklar und sollten neu bestimmt werden. Eine Aufwertung des</p>	<p><u>Transfer SV+ ins HC Dreieich</u></p> <p>Organisationsentwicklung</p> <p>Es ist dringend notwendig, dass auf der Folie eines HLL-Organigramms die Rollen, Befugnisse und Aufgabenverteilungen eines Schulentwicklungsteams SET geklärt werden. Der Aufbau eines Schulentwicklungsteams im HC Dreieich (SET-HC) ist dringend notwendig, um die Schul- und Bildungsentwicklungsprozesse im Hessencampus zu koordinieren. Langfristig sollte überlegt werden, eine eigene „Abteilung für Bildungs- und Schulentwicklungsprozesse (ABS)“ aufzubauen. In der Diskussion ist ein „Campus-Entwicklungsteam CET“</p> <p>Planungsarbeiten MES</p> <p>Die Schulleitung muss mit der VLG im HLL eigene Vorstellungen für den Transfer SV+ ins HC-Dreieich erarbeiten und gemeinsam mit dem Schulentwicklungsteam abstimmen. Es sollte ein verbindliches Planungskonzept für den „Transfer SV+ ins HC Dreieich“ mit HKM, VLG und SET erstellt werden und zur Abstimmung in den Gesamtkonferenzen der HC-Bildungspartner vorgelegt</p>

<p>Planungsarbeiten HKM</p> <p>Wir halten die Transferabsichten von SV+ ins HC-Dreieich für sinnvoll und notwendig. SV+-Organisationsprozesse und –entwicklungen, wie z.B. Aufbau von Schulentwicklungsteams, Projektmanagement und Aufbau einer Projektstruktur, Qualitätsmanagement, Prozessmanagement und Besprechungsmanagement, sollten substantielle Bausteine in der Organisations- und Prozessentwicklung des HC Dreieich sein.</p> <p>Inhaltliche Umsetzung des Transfers</p> <p>In den letzten Monaten arbeiten SV+-Projektgruppen intensiv an einer Koordinierung von Arbeitsprozessen mit den Partnerinstitutionen, hervorzuheben ist die HC-Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement“, die vom SV+-QM-Beauftragten der MES geleitet wird. Auch das SV+-Projekt „Selbstorganisiertes Lernen“ der MES ist verknüpfbar mit der HC-Arbeitsgruppe „Selbstlernzentrum im HC“</p>	<p>Schulentwicklungsteams ist erforderlich.</p> <p>Planungsarbeiten HKM</p> <p>Es fehlen bisher klare Vorstellungen bzw. Vorgaben von Seiten des Hessischen Kultusministeriums. Wir gehen davon aus, dass in einem ersten zweitägigen Workshop im Dezember zum Thema „Transfer SV+ in die Hessencampi“ konkretere Vorstellungen erarbeitet werden und den SV+-Schulen, die zu Hessencampi transferiert werden sollen, Hilfestellungen bieten können.</p> <p>Inhaltliche Umsetzung des Transfers</p> <p>Die Arbeitsbelastungen sind besonders in den Handlungsfeldern 1 (Qualitätsentwicklung) und 2 (Qualitätsmanagement) enorm gestiegen. Die sehr motivierten KollegInnen benötigen wesentlich mehr Entlastung. Im „belastbaren pädagogischen Konzept HLL Dreieich“ taucht SV+ nirgendwo auf.</p>	<p>werden.</p> <p>Planungsarbeiten HKM</p> <p>Es muss unbedingt gewährleistet sein, dass die Kolleginnen und Kollegen, die diese Transferarbeit tätigen, mehr Entlastungen erhalten und mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Es muss an dieser Stelle betont werden, dass diese Transferarbeit größtenteils zusätzlich geleistet wird. Dies sollte in den Planungsarbeiten des HKM berücksichtigt und nicht den SV+-Schulen zur Lösung belassen werden.</p> <p>Inhaltliche Umsetzung des Transfers</p> <p>Die strategische Projektplanung aus dem jetzt fertig gestellten „belastbaren pädagogischen Konzept HLL Dreieich“ mit den SV+-Projekten (und aus den Schul-/Bildungsprogrammen entwickelten Projekten) muss unbedingt koordiniert werden.</p>
<p>Neue Projektplanung 2008</p> <p>Insgesamt 50% des Kollegiums waren im Jahr 2007 eingebunden in SV+-Projekte, HC-Projekte und weitere Schulentwicklungsprojekte, die nicht als SV+-Projekte eingereicht worden sind (aber SV+-Projektqualität haben). Alleine in den letzten drei Wochen vor den Weihnachtsferien waren 60% der KollegInnen auf unterschiedliche Weise in Schulentwicklungsprozesse eingebunden (SV+-Projekte, Pädagogische Konzept HLL, Organisationsstruktur HC-</p>	<p>Neue Projektplanung 2008</p> <p>Es ist nicht gelungen, alle diese Projekte als SV+-Projekte einzureichen. Viele KollegInnen arbeiten in diesen Projekten ohne Entlastungsstunden und lehnen eine weitere Arbeitsbelastung durch zusätzliche Berichtspflichten ab. Die Beteiligung und das Engagement der Schulleitung an der Projektarbeit ist zu intensivieren.</p>	<p>Neue Projektplanung 2008</p> <p>Eine Koordinierung der Projektarbeit auf den unterschiedlichen Ebenen (SV+, HC-Projektbausteine aus dem „Belastbaren pädagogischen Konzept HLL Dreieich“ und weiteren Schulentwicklungs-Projekten soll im Frühjahr 2008 in gemeinsamen Sitzungen des Schulentwicklungsteams SET und der „Vorläufigen Leitungsgruppe VLG/HLL erarbeitet werden. Es ist dringend notwendig, die hohe Beteiligung des MES-Kollegiums an</p>

<p>Dreieich, zwei SCHILF-Tage zur weiteren Schulentwicklung, Bauausschuss HLL Dreieich etc.). Die gesamten Projekte laufen erfolgreich weiter („gelebter Schulalltag“) trotz mangelhafter Unterstützung.</p>		<p>Schulentwicklung im vergangenen Jahr 2007 aufrecht zu erhalten. Dies scheint jedoch nur dann in 2008 und darüber hinaus Bestand zu haben, wenn den KollegInnen mehr Entlastungen angeboten werden.</p>
<p>Neues SV+-Projekt „Teamstunde in den Besonderen Bildungsgängen“</p> <p>KollegInnen der Besonderen Bildungsgänge im Fachbereich Technik haben während eines schulinternen Fortbildungstages eine neue SV+-Projektidee entwickelt und dem Schulentwicklungsteam und der Schulleitung eingereicht.</p>	<p>Neues SV+-Projekt „Teamstunde in den Besonderen Bildungsgängen“</p> <p>Die KollegInnen hoffen aufgrund eines großen Leidensdrucks, dass ihre Projektidee vom HKM genehmigt wird, da sie an die Grenzen der Unterrichtsverpflichtung herangehen.</p>	<p>Neues SV+-Projekt „Teamstunde in den Besonderen Bildungsgängen“</p> <p>SV+ lebt besonders von den konkreten Projekten, die im Kollegium nachhaltig wirksam sind. Diese Projekte müssen gestärkt und umgesetzt werden. Der Modellversuch ermöglicht diese außergewöhnlichen Projekte.</p>
<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>Der Projektstatusbericht 2007 liegt Schulleitung und SET vor. Eine schulinterne Fortbildung (SCHILF) wurde organisiert. Im Fachbereich Technik wurde mit der Ausarbeitung von Kompetenzrastern begonnen und in einer Fachbereichskonferenz vorgestellt. Positiv war die Bereitschaft der KollegInnen, sich auf neue Wege zu begeben.</p>	<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>Bedingt durch ständig steigende Belastungen muss nach Entlastungsmöglichkeiten gesucht werden. Die Anträge auf Entlastung durch Stundendeputate aus SV+ werden zu langsam umgesetzt, wodurch eine verständliche Unzufriedenheit aufkommt.</p>	<p>HF1 „Qualitätsentwicklung“</p> <p>Projekt „Lernen durch Lehren“</p> <p>Damit umfangreiche Projekte dauerhaft an der Schule etabliert werden können, genügt es nicht, eine Anschubfinanzierung durch SV+ in Form von Deputatsstunden zu gewähren. Dies kann nicht aus dem ohnehin sehr knapp bemessenen Schuldeputat aufgefangen werden.</p>
<p>HF2 „Qualitätssicherung“</p> <p>Der Projektstatusbericht 2007 liegt Schulleitung und SET vor. Eine schulinterne Fortbildung (SCHILF) zum Thema „Grundzüge des QM-Modells Q2E unter dem Focus Individualfeedback“ wurde durchgeführt. Mit der Übertragung des Q2E-Modells auf den künftigen Bildungspartner im HC-Dreieich (Abendgymnasium Neu-Isenburg) wurde begonnen.</p>	<p>HF2 „Qualitätssicherung“</p> <p>Negativ war eine fehlende breitflächige Akzeptanz und ein zu geringes Interesse am Q2E-Modell und der QM-Arbeit innerhalb der Schule und eine zu geringe zeitliche Entlastung.</p>	<p>HF1 „Qualitätssicherung“</p> <p>Im Februar 2008 soll das Projekt „Individualfeedback“ abgeschlossen und entsprechende Handlungs-, Umsetzungs- und Kontrollempfehlungen an die Schulleitung übergeben werden.</p>
<p>HF3 „Organisationsstruktur“</p> <p>Das Handlungsfeld 3 erhielt einen neuen An Schub durch die Diskussion eines HC-Organigramms (Metternich-</p>	<p>HF3 „Organisationsstruktur“</p> <p>Die Abstimmung zwischen der VLG/HLL und der SET waren nur unzureichend. Im Rahmen des SV+-Prozesses wurde die</p>	<p>HF3 „Organisationsstruktur“</p> <p>VLG/HLL, Schulentwicklungsteam SET und das gesamte Kollegium müssen zu Beginn des Jahres</p>

<p>Entwurf Limburg). Innerhalb des Schulentwicklungsteams SET wurde dieser Entwurf auf die MES „heruntergebrochen“ und entsprechend verändert.</p>	<p>Diskussion über eine neue Orgastruktur der MES auf Eis gelegt, obgleich sowohl beim Handlungsfeldleiter HF 3 und der SET-Gruppe ein hohes Interesse daran bestand. Die Anfang des Jahres bis ins Kollegium (Personalräte, Gesamtkonferenz, SET) begonnene Diskussion hätte konsequent weitergeführt und von der VLG vorangetrieben werden müssen. Sie jetzt wieder neu zu beleben, ist schwierig.</p>	<p>2008 unbedingt die künftigen Organisationsstruktur-Modelle gemeinsam, transparent und partizipativ diskutieren und dann beschließen. Zuvor müssen die Rollen, Befugnisse und Arbeitsfelder der einzelnen Organisationseinheiten im künftigen HC-Dreieck (und der darin integrierten MES) klar definiert werden.</p>
<p>HF4 „Personalentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>Der Projektstatusbericht 2007 liegt Schulleitung und SET vor. In diesem Schuljahr wurden bisher zwei schulinterne Fortbildungen organisiert (Brennpunkt Schülerprovokation“ und „Jugendarbeitsschutzgesetz“) sowie der neue Fortbildungsbedarf im Kollegium ermittelt. „Das Projekt Fortbildung leistet an der Basis wichtige Arbeit, die der Schule auf verschiedenen Ebenen zu Gute kommt. Die bequeme Versorgung mit zugeschnittenen Fortbildungen sichert langfristig die Qualität des Unterrichts und damit wiederum die Zufriedenheit der Lehrer. Auf diese Weise ist es möglich, eine positive Spirale in Gang zu setzen und die Voraussetzungen für zeitgemäßes Lernen in allen Stufen zu schaffen- auch lebenslang.“</p>	<p>HF4 „Personalentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>Erschwert wurde die Projektarbeit durch die äußerst zähe Reaktion der für SV+-zuständigen Gremien. Während die Teams zügig mit der Arbeit begonnen haben, hinkten Entscheidungen, Befugnisübertragungen und Unterstützung stets weit hinter her.</p>	<p>HF4 „Personalentwicklung“</p> <p>Projekt „Fortbildung“</p> <p>Das Projekt soll jetzt auf Grund seines reibungslosen Ablaufs den Projektcharakter verlieren und in den Alltag übernommen werden. Solange die Bedingungen dafür nicht geklärt werden können, kann das Team seine Arbeit nicht in dieser Intensität fortsetzen. Der Projektverlauf ist so zufrieden stellend, dass das HKM es in seiner Projektbroschüre als <u>das</u> vorzeigbare SV+-Projekt aller 17 SV+-Schulen im Handlungsfeld 4 dokumentierte. Das Projekt muss unbedingt im Rahmen des Transfers von SV+ ins HC Dreieck auf die anderen Bildungsinstitutionen übertragen werden. Entsprechende Entlastungen müssen dem Projektteam für diese Übertragungsarbeit angeboten werden. Ein neuer Projektplan sollte deshalb diesbezüglich vom Projektteam erarbeitet werden.</p>
<p>HF5 „Finanzen“</p>	<p>HF5 „Finanzen“</p>	<p>HF5 „Finanzen“</p> <p>Die Offenlegung der Mittel von SV+ und HC bzw. deren Verteilung ist transparenter zu gestalten</p>
<p>HF6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>Projekt „Innovative Produktionsschule (!PS)“</p> <p>Der Projektstatusbericht 2007 liegt Schulleitung und SET vor.</p>	<p>HF6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>Projekt „Innovative Produktionsschule (!PS)“</p> <p>Noch immer ist vom HKM keine Rechtsgrundlage geschaffen</p>	<p>HF6 Regionale Bildungsnetzwerke</p> <p>Projekt „Innovative Produktionsschule (!PS)“</p> <p>Die !PS plant, ihr Konzept, trotz hoher Vermittlungserfolge,</p>

<p>Das Projektteam arbeitet gut, offen und mit vielen Ideen und Engagement. Die Vermittlungsquote der IPS-TeilnehmerInnen in Beruf, Arbeit und weitere Qualifizierungsmaßnahmen ist außergewöhnlich hoch (über 75%).</p>	<p>worden für eine wirkliche rechtliche Selbstständigkeit (es hatte den Anschein, dass beim letzten Treffen des HF 6 in Frankfurt die HKM-Juristen eine wirkliche Selbstverantwortung der SV+-Schulen blockieren). Erst wenn dieser Stolperbrocken beseitigt sein wird, ist das Projektziel erreicht.</p>	<p>weiter zu innovieren und zu überarbeiten. Die !PS sollte im HC Dreieich als eigene Organisationseinheit/Schulform o.ä. verankert werden.</p>
<p>Zusammenfassung</p> <p>Meilensteine</p> <p>In der Rückblende 2007 wird deutlich, dass an der MES mit hohem Engagement auf unterschiedlichen Projektebenen und Handlungsfeldern, die weit über den SV+-Prozess hinausgehen, gearbeitet wird. Die Hälfte des Kollegiums ist motiviert, eingebunden, und leistet zusätzliche Arbeit für die Schulentwicklung, besonders in den konkreten SV+-Projekten und HC-Arbeitsgruppen. Zahlreiche SCHILF-Tage wurden von Abteilungen, Projektteams und Arbeitsgruppen organisiert, schulintern moderiert und durch schulinterne Multiplikatoren angeleitet. Hinzu kamen mehrere Fortbildungen durch externe Fachkräfte an der MES. Zwei „Pädagogische Konferenzen HC Dreieich“ wurden mit künftigen Bildungspartnern organisiert und durchgeführt. Die Mehrheit der MES-KollegInnen geht die eingeschlagenen Wege mit...!</p>	<p>Zusammenfassung</p> <p>Stolpersteine</p> <p>In der Rückblende 2007 wird auch deutlich, dass die Veränderungsarbeit im Rahmen von SV+ und Hessencampi Dreieich bis an die Grenze der Belastbarkeit der motivierten KollegInnen geht. Sollte diesbezüglich keine weitere Entlastung angeboten werden (finanziell oder durch Erhöhung der Entlastungsdeputate), ist zu befürchten, dass beide Projekte scheitern an fehlender Arbeitskraft. Die KollegInnen befinden sich in einer Situation der „Veränderungsangst“ (baulich, konzeptionell, rechtlich) und es werden zusätzlich neue Managementmethoden von ihnen verlangt (Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Prozessmanagement, Informationsmanagement, Besprechungsmanagement...). Die Bereitschaft für diese Veränderungen ist im Kollegium da, aber die Prozesse schreiten zu schnell voran, sind zu wenig abgepuffert durch Entlastungen und es mangelt an „gelungener Kommunikation“ (Informationsflüssen, Transparenz).</p>	<p>Zusammenfassung</p> <p>Bausteine</p> <p>In der Rückblende 2007 wird vor allem deutlich, wo die Schwerpunkte der SV+-Arbeit und HC-Arbeit im nächsten Jahr liegen müssen: Die Rollen, Befugnisse und Arbeitsfelder müssen in der neuen Organisationsstruktur des HC definiert werden. Eine Koordination von VLG/HLL und SET/MES muss aufgebaut werden. VLG/HLL und SET müssen eine neue SV+-Projektstruktur erarbeiten. Die SV+-Projekte der MES müssen alle im Rahmen des Transfers SV+ ins HC Dreieich übertragen werden (Selbstorganisiertes Lernen, Fortbildungskonzept, Q2E, IPS, neue Managementmethoden...), Und vor allem: Die Leitungsorgane im HC müssen einen Entlastungsplan vorlegen, um die zu leistende Projekt-/Bausteinarbeit und deren Koordinierung zu gewährleisten.</p>

Zusammenfassung für die Schulleitung der MES
Peter Seib
15.12.2007

Oskar-von-Miller-Schule • Weserstraße 7 • 34125 Kassel

Hessisches Kultusministerium
Modellprojekt "Selbstverantwortung plus"
Koordinierungsstelle
Walter-Hallstein-Strasse 3
65197 Wiesbaden

Berufsschule:
Elektro-, Informations-, Kraftfahrzeug-,
Sanitär- und Heizungstechnik
Zweijährige Berufsfachschule:
Elektro-/Metalltechnik
Berufsfachschule
für Technik
Fachschule für Elektro- und
Informationstechnik
Besondere Bildungsgänge

Kassel, 15. Dezember 2007

Unser Zeichen: Fu/

Prozessbericht der Schulleitung zum 15. Dezember 2007

1. Projekterfahrungen

Das Kalenderjahr 2007 war durch eine weitaus höhere Dynamik gekennzeichnet, als die vorhergehenden Jahre des Modellprojektes. Die Arbeiten wurden in den bisher gemeldeten Projekten zielstrebig fortgesetzt, wobei sich der innerschulische Arbeitsschwerpunkt zunehmend auf das Handlungsfeld Qualitätsentwicklung konzentrierte. Insbesondere werden neu beantragte Projekte unter der Zielsetzung dieses Handlungsfeldes geprüft, genehmigt und gefördert. Bisher bearbeitete Projekte müssen entsprechend neu beurteilt und falls notwendig in Ihrer Zielsetzung dahingehend weiter entwickelt werden, dass die Entwicklung und Einführung einer neuen Lehr- und Lernkultur durch sie unterstützt wird.

Unsere Erfahrungen in den zentralen Arbeitsvorhaben des Handlungsfeldes Qualitätsentwicklung weisen uns deutlich auf die Notwendigkeit einer systemischen Schulentwicklung hin, bei der die Auswirkungen der einzelnen Arbeitsvorhaben quer über alle Handlungsfelder betrachtet werden und im weiteren Schulentwicklungsprozess berücksichtigt werden müssen.

In diesem außerordentlich dynamischen Prozess tauchen vielfältige juristische und verwaltungstechnische Fragestellungen auf, die nach schnellen Lösungen oder zumindest Zwischenlösungen verlangen, um die operative, unterrichtliche Ebene schnell und effektiv unterstützen zu können.

Dies betrifft Fragestellungen, die bei der Flexibilisierung der Studentafeln für die einzelnen Schulformen beginnen, sich beispielsweise über die Verordnung über das Verfahren bei Ordnungsmaßnahmen fortsetzen oder die Genehmigung, Abrechnung von Fortbildungen, Dienstreisen oder Leistungszulagen betreffen. Ebenso gilt dies für Einstellungen und Beurteilungen von Personal für den päd. und technischen Support sowie Fragen der Budgetberechnung, dem regelmäßigen generieren von Personalkostenhochrechnungen, dem direkten Einblick in SAP von der Schule aus sowie haushaltsrechtliche Fragen der

Deckungsfähigkeit und Übertragung von Mitteln des Schulträgers und vom Land, oder Fragen, die den Lehrereinsatz nach der Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte betreffen. Diese Liste ist beliebig fortzusetzen und soll hier nur kurz andeuten, in welchem Umfang und in welcher Tiefe die unterschiedlichen Fragen auftauchen.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass alle Beteiligten im Modellprojekt auf den Ebenen Schule, Staatliches Schulamt, Projektleitung, Ministerium zwar an diese Fragen arbeiten, aber vielfach zu unterschiedlichen Aussagen kommen. Lösungen, die den Prozess positiv unterstützen könnten werden den Schulen offensichtlich noch nicht zugetraut, da damit die Übertragung weitgehender Verantwortung verbunden ist und dafür nicht immer entsprechende Regelungen existieren. Vor allem gilt es, die Bearbeitungszeit solcher Fragestellungen deutlich effektiver und zeitlich schneller zu gestalten.

2. Eingetretene Schulentwicklungsprozesse

Die im Statusbericht des Jahres 2006 beschriebenen Entwicklungsprozesse haben sich weiter verstetigt und an Tiefe und Struktur gewonnen. Da, wo es uns gelungen ist die Entwicklungsvorhaben an unserem Leitbild auszurichten, entsprechend zu evaluieren und die Ergebnisse in den weiteren Entwicklungsprozess einzuspeisen, gelingt eine stetige und in der Tendenz nachhaltige Veränderung, die durch eindeutiger Zielklärung, Transparenz und letztlich auch Verbindlichkeit in der Arbeit gekennzeichnet ist.

Dieses Vorgehen entspricht unserem geschärften Leitbild und der darin formulierten Leitsätze. Unser zentrales Ziel ist es, durch die Weiterentwicklung oder besser gesagt Neuorientierung der Lehr- und Lernkultur, mit eindeutig kompetenzorientierten päd. Konzepten, Prozesse zum „Lebensbegleitenden Lernen“ gezielt zu unterstützen bzw. zu initiieren. Dies zwingt uns Schule neu zu denken und entsprechend dieser Zielvorstellung neu zu organisieren. Von allen Beteiligten ist ein Perspektivwechsel und eine veränderte Sicht auf Schule notwendig, dies trifft zum Einen besonders auf die Profession der Lehrenden zu, zum Anderen aber auch auf Personen, die in Leitungsfunktionen tätig sind, da durch diese entsprechend den Anforderungen einer neuen Lehr- und Lernkultur auf der unterrichtlichen Ebene, eine neue Organisationsstruktur und Führungskultur umgesetzt und gelebt werden muss.

Konkret bedeutet dies, dass die Arbeitsvorhaben im Handlungsfeld Qualitätsentwicklung Entsprechungen im Bereich der Organisationsentwicklung, also der Umsetzung der fraktalen Strukturen und der Schulverfassung, wie auch in der Personalentwicklung finden müssen, um eine nachhaltige Veränderung von Schule zu bewirken. In diesem Prozess befinden sich derzeit alle Projektgruppen des Handlungsfeldes Qualitätsentwicklung und Organisationsentwicklung. Der Schulvorstand wurde gewählt und am 4. Dezember 2007 fand die konstituierende Sitzung statt. In der ersten Sitzung des kommenden Jahres wird der Schulvorstand über die fraktalen Strukturen und die neu zu gestaltende Aufbau und Ablauforganisation der Schule entscheiden.

Diese Prozesse sind durch die Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturen, die die Umsetzung der Doppelten Buchführung und der Zuweisung von Budgetanteilen bis in die einzelnen Fraktale hinein berücksichtigt, zu unterstützen. Auch hier tritt zunehmend die Frage in den Vordergrund, wie diese Prozesse gestaltet werden müssen, um die Unterrichtsqualität deutlich wahrnehmbar zu verbessern.

Wir sind in der Lage einen kleinen Teil unserer Bildungsangebote für Externe Teilnehmer zu öffnen. Die Konzepte sind teilweise fertig gestellt und könnten sofort realisiert werden. Wir



Weserstraße 7 • 34125 Kassel
Telefon: 0561 97896-30 • Telefax: 0561 97896-31
E-Mail: sekretariat@ovm-kassel.de
www.ovm-kassel.de

brauchen dringend einen entsprechenden rechtlichen Rahmen bzw. eine Genehmigung zur Erprobung, entsprechende Anträge werden wir zeitnah stellen.

3. Qualitätsmanagement, Erfahrungen und Auswirkungen

Die unterschiedlichen Evaluationen belegen, dass die SVplus Prozesse zunehmend die Arbeit des Kollegiums der Oskar-von-Miller-Schule prägen. Dies wird durch die Ergebnisse der Zwischenevaluation der Wissenschaftlichen Begleitung vom September 2007 belegt.

Schulinterne Evaluationen bestätigen diese Aussage ebenso. So haben sich z.B. ca. 75% des Kollegiums an der Einführung des Individualfeedback beteiligt und erste Erfahrungen mit unserem selbst entwickelten Feedbackkoffer gemacht. Nach unserem pädagogischen Tag im September diesen Jahres meldeten ca. 70% des Kollegiums zurück, dass an der Oskar-von-Miller-Schule an der Einführung von selbstgesteuerten und selbstorganisierten pädagogischen Konzepten weiter gearbeitet werden und die Schule generell diese Entwicklungslinie weiter verfolgen solle.

Schwierig und sehr zeitaufwendig gestaltet sich der Themenbereich Prozessdokumentation. Hier ist es uns bisher gelungen, ausgewählte Prozesse zu beschreiben und abzubilden. Es wird deutlich, dass die Verknüpfung einer Prozessdokumentation mit der gleichzeitigen Schaffung eines Informationsmanagementsystems mehr Fragen aufwirft, als wir bisher in der Lage sind zu bearbeiten.

Aus den Ergebnissen wissen wir, dass im Kollegium eine breite Informiertheit über die durch SVplus initiierten Veränderungen besteht. Die Rückmeldungen aus dem Kollegium bestätigen uns, dass unsere Projekte an zentralen Problemen der Schule ansetzen. Diese Entwicklung werden wir weiter verstärken, indem wir im Handlungsfeld 1 weitere Projekte anregen und etablieren möchten.

4. Verwaltungsfachkraft

Der Einsatz der Verwaltungsfachkraft ist nicht mehr wegzudenken. Ohne diese personelle Erweiterung wäre eine Schulentwicklung in dieser Breite und Tiefe nicht zu leisten. Diese Stelle ist im weiteren Verlauf des Projektes zu einer Verwaltungsleitung auszubauen, die über entsprechende Kompetenzen und Aufgabenbereiche verfügen sollte, die wir in einem internen Prozess bereits benannt und beschrieben haben.

Um die enge Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt noch intensiver zu gestalten, wird ab Januar 2008 unsere Verwaltungsfachkraft an einem Tag in der Woche direkt am Staatlichen Schulamt den Bereich der Personalsachbearbeitung für unsere Schule übernehmen und sich langsam an die Abwicklung aller übrigen Abrechnungsverfahren einarbeiten.

5. Zusammenarbeit und erreichter Arbeitsstand mit den Projektbeteiligten und Kooperationspartnern (SSA, Schulträger,)

Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten SVplus Partnern gestaltet sich nach wie vor sehr positiv. Alle Beteiligten verfolgen das Ziel SVplus zu guten Ergebnissen zu führen. Allerdings wird mit zunehmender Projektlaufzeit immer deutlicher, dass dies enge Grenzen hat. Überall da, wo wir neue Strukturen erarbeiten müssen brauchen wir mehr Freiraum und Entlastung von der Arbeit in den Alltagsroutinen des „alten Systems“. Um die vielfältigen



Weserstraße 7 • 34125 Kassel
Telefon: 0561 97896-30 • Telefax: 0561 97896-31
E-Mail: sekretariat@ovm-kassel.de
www.ovm-kassel.de

Fragen, die unter dem Abschnitt 1 beschrieben wurden, innovativ und effektiv bearbeiten zu können, brauchen wir dringend einen adäquaten Rahmen, der sich etwa durch eine personelle Verstärkung der Projektleitung ergeben könnte. Dazu siehe weitere Ausführungen im Abschnitt 7.

6. Handlungsbedarf an der OvM

Die bereits existierenden Projekte werden wir systematisch weiterentwickeln und durch die neu hinzukommenden ergänzen bzw. unterstützen. Dies bezieht sich im Schwerpunkt auf Arbeitsvorhaben im Handlungsfeld 1. Die Einführung einer neuen Lehr- und Lernkultur sehen wir als unsere zentrale Projektaufgabe. Alle Aktivitäten in den anderen Handlungsfeldern sind so auszurichten, dass diese Zielsetzung unterstützt und gefördert wird.

7. Erwartungen an die KOBE, Projektleitung und die Teilprojektleitungen

Anknüpfend an die im Abschnitt 1 aufgezählten Beispiele schlagen wir dringend eine personelle Verstärkung der KOBE und eine Schärfung der Projektstruktur vor. Die KOBE sollte unserer Meinung nach durch folgende Aufgabenbereiche verstärkt werden: Recht, Verwaltung, Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bezogen auf Unterricht und Bildungsangebote.

gez. Fuchs, OStD

Peter-Paul-Cahensly-Schule

Regionales Kompetenzzentrum für berufliche Bildung



Peter-Paul-Cahensly-Schule • Zeppelinstr. 39 • 65549 Limburg

An die

Koordinierungsstelle des Modellprojekts
„Selbstverantwortung plus“
Institut für Qualitätsentwicklung
Walter-Hallstein-Straße 3

65197 Wiesbaden

Ihr Zeichen

Unser Zeichen
me-he

Kaufmännische Berufsschule

Berufliches Gymnasium

· Wirtschaft · Maschinenbau
· Datenverarbeitungstechnik · E-Technik

**Zweijährige Berufsfachschule,
die auf einem Mittleren Abschluss aufbaut**

· Fremdsprachensekretariat · Bürowirtschaft

Ein- und Zweijährige Berufsfachschule

Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

Berufsgrundbildungsjahr

☎ 06431 9479-42

☎ **06431 9479-0**

Limburg

20.12.2007

Schulbericht der Peter-Paul-Cahensly-Schule Limburg 2007

1. Schulentwicklungsprozesse

Im Rahmen der Umsetzung der Q2E-Komponente „Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung“ und im Rahmen des Projektes „Einführung der Balanced Scorecard“ erarbeiteten wir eine „Vision 2010“ für die Schulentwicklung der PPC und leiteten von dieser übergeordneten Zielvorstellung 4 Strategien zu ihrer Umsetzung ab. Diese klaren Schwerpunktsetzungen für unsere Schulentwicklung in den nächsten Jahren bieten uns u. a. auch die Kriterien für die Entwicklung neuer Projekt-Ideen und der Ausrichtung unseres Fortbildungskonzeptes. Vor diesem Hintergrund und angeregt durch einen Besuch der Berufsbildenden Schule II in Osterode haben wir eine Neuordnung unserer Projekte orientiert an den 4 Strategien vorgenommen, sodass wir aktuell 4 strategische Projekte bearbeiten.

Unsere **Vision 2010** lautet:

Bis 2010 erfüllen wir die Qualitätsstandards, die eine Zertifizierung nach Q2E bzw. QZS¹ ermöglichen.

Hieraus abgeleitet ergibt sich das **PPC-Strategie-Haus**. Es besteht aus 4 Strategien (strategischen Projekten):

¹ Qualitätszentrierte Schulentwicklung

- S 1 Wir entwickeln die Qualität unseres Unterrichts und unserer Schule kontinuierlich weiter
- S 2 Wir führen das Qualitätsmanagement-Modell Q2E im pädagogischen und administrativen Bereich ein
- S 3 Wir arbeiten ständig an unserer Professionalisierung
- S 4 Wir entwickeln uns als regionales Kompetenzzentrum für Bildung ständig weiter

Die bisherigen Projekte in den Handlungsfeldern haben wir diesen Strategien (strategischen Projekten) zugeordnet.

Zum **strategischen Projekt 1** „S 1 Wir entwickeln die Qualität unseres Unterrichts und unserer Schule kontinuierlich weiter“ gehören die bisherigen und neue (Teil-)Projekte aus dem **Handlungsfeld 1**:

- Projektbereich Begleitendes Lernen:
 - Aufbau und Pflege einer Skript- und Aufgaben-Datenbank
 - Förderung des individuellen Lernprozesses mit Brain-Gym
 - Ablösung der Lehrpläne durch Bildungsstandards, Lehr- und Lernarrangements, Kompetenzraster (neues Teilprojekt)
 - Lese- und Rechtschreibschwäche (neues Teilprojekt)
- Projektbereich Individuelle Entwicklung
 - Psychosoziale Betreuung (Suchtberatung, Schulseelsorge, Vertrauenslehrer)
 - Bankausbildung mit Bachelor-Studium (BA-Management + Finance)
 - Berufliches Gymnasium – Steuerfachangestellte (neues Teilprojekt)
 - Abstimmung Lerninhalte Höhere Handelsschule mit Assistenten Bürowirtschaft (neues Teilprojekt)
 - Abstimmung Lerninhalte Assistenten Bürowirtschaft mit Bürokaufleute (neues Teilprojekt)
- Projektbereich Lebensraum Schule
 - Kodex für SchülerInnen und LehrerInnen (neues Teilprojekt)
 - Konflikttraining (neues Teilprojekt)

Zum **strategischen Projekt 2** „S 2 Wir führen das Qualitätsmanagement-Modell Q2E im pädagogischen und administrativen Bereich ein“ gehören die bisherigen und neue (Teil-)Projekte aus den **Handlungsfeldern 2 und 3**:

- Leitbild und Qualitätsleitbild (neues Teilprojekt)
- Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung (neues Teilprojekt)
- Individualfeedback und persönliche Qualitätsentwicklung (neues Teilprojekt)
- Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung der Schule (neues Teilprojekt)
- Critical friends
- Entwicklung eines Qualitätssicherungsmodells für schulinterne Abläufe

- Förderverein, Ehemalige, Outcome (neues Teilprojekt)
- Einführung der Balanced Scorecard

Zum **strategischen Projekt 3** „S 3 Wir arbeiten ständig an unserer Professionalisierung“ gehört das neue Teilprojekt aus dem **Handlungsfeld 4**:

- Personalentwicklungskonzept (neues Teilprojekt)

Zum **strategischen Projekt 4** „S 4 Wir entwickeln uns als regionales Kompetenzzentrum für Bildung ständig weiter“ gehören die bisherigen und neuen (Teil-)Projekte aus den **Handlungsfeldern 5** und **6**:

- Aufbau eines schulrelevanten Rechnungswesens als Grundlage eines internen Informations- und Managementsystems
- PPC-„Merchandising“ (Juniorfirma)
- Organisation von Betriebspraktika für Lehrer mit berufsbezogenem Schwerpunkt
- Organisation von betrieblichen Fachexkursionen
- Kooperationen mit Betrieben und Institutionen im regionalen Umfeld
- Transfer „Selbstverantwortung plus“
- Europäischer Computerführerschein (neues Teilprojekt)
- Europäischer Wirtschaftführerschein (neues Teilprojekt)
- SAP (neues Teilprojekt)
- Cahensly-Tag (neues Teilprojekt)

Im September tagte erstmals der neue Schulvorstand. Im Januar 2008 findet die nächste Sitzung des Schulvorstands statt.

2. Projekterfahrungen

Die Projektarbeit 2007 wurde in den strategischen Projekten 1 bis 4 weiter vorangetrieben. Die Arbeit an allen strategischen Projekten war durch ein großes Engagement der Kolleginnen und Kollegen gekennzeichnet.

Im **strategischen Projekt 1** wurden die bisherigen Teilprojekte „Aufbau und Pflege einer Skript- und Aufgaben-Datenbank“, das einen bedeutenden Beitrag zur Förderung des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens der Schülerinnen und Schüler liefert, und „Förderung des individuellen Lernprozesses mit Brain-Gym“, das Bestandteil unseres Wahlpflichtangebotes in der Teilzeit-Berufsschule ist, weiter bearbeitet. Beide Projekte werden von den Schülerinnen und Schülern sehr gut angenommen, weshalb eine Ausweitung beider Projekte vorgenommen wurde. Ebenso arbeiten die Teilprojektverantwortlichen im Teilprojekt „Psychosoziale Betreuung (Suchtberatung, Schulseelsorge, Vertrauenslehrer)“ engagiert an der Umsetzung.

Im Teilprojekt „Bankausbildung mit Bachelor-Studium (BA-Management + Finance)“ war die Einführung dieser Bankausbildung zu Beginn des neuen Schuljahres schon weitgehend beschlossen, bis eine personelle Umbesetzung auf Seiten unseres Vertragspartners die angedachte Umsetzung zumindest fraglich erscheinen lässt.

Die Teilprojekte „Förderung der Persönlichkeitsentwicklung durch Ausweitung des musischen Bereichs (Darstellendes Spiel / Musik)“ und „Koordination projektorientierten Unter-

rechts (fächerübergreifendes Lernen / Lehren) wurden beendet, die Teilprojektverantwortliche arbeitet jedoch weiter in der jeweils formulierten Zielrichtung.

Probleme gibt es bei der Umsetzung bei den Teilprojekten „Raum der Stille / Religionsraum“ und „Literatur-, Geschichts- und Theaterclub“ aufgrund der Raumknappheit. Daher wurden diese beiden Teilprojekte vorläufig beendet; hier wird über eine Lösung durch die Nutzung von Containern nachgedacht, die zurzeit von der benachbarten Adolf-Reichwein-Schule genutzt werden. Dies könnte eine Wiederaufnahme des Teilprojektes „Raum der Stille / Religionsraum“ zur Folge haben.

Im Rahmen des neu initiierten Teilprojektes „Ablösung der Lehrpläne durch Bildungsstandards, Lehr- und Lernarrangements, Kompetenzraster“ veranstalteten wir einen pädagogischen Tag mit Frau Fuchs vom Kaufmännischen Bildungszentrum Zug (Schweiz). Zur Umsetzung des selbstorganisierten Lernens an unserer Schule wird zurzeit ein Konzept erarbeitet. Die notwendigen Abstimmungsgespräche für die Umsetzung des neuen Teilprojektes „Berufliches Gymnasium – Steuerfachangestellte“ sind relativ weit voran geschritten, die Ausbildungsbetriebe werden zu Beginn des neuen Jahres schriftlich informiert. Ziel ist die Einführung dieses Bildungsganges zu Beginn des neuen Schuljahres.

In den beiden neuen Teilprojekten „Abstimmung Lerninhalte Höhere Handelsschule mit Assistenten Bürowirtschaft“ und „Abstimmung Lerninhalte Assistenten Bürowirtschaft mit Bürokaufleute“ wurden Termine mit der Abteilung III des Hessischen Kultusministeriums zur Sondierung vereinbart. Im neuen Teilprojekt „Kodex für SchülerInnen und LehrerInnen“ wurde mit Schülerinnen und Schülern ein Entwurf zu einem Kodex entwickelt, im neuen Teilprojekt „Konflikttraining“ wird zurzeit ein Konzept erarbeitet.

Die Arbeit im **strategischen Projekt 2** war zum einen gekennzeichnet durch intensive konzeptionelle Arbeit und Planung für die Vorgehensweise bei der Einführung der 6 Komponenten des Q2E-Modells.

Grundlage zur Umsetzung einer qualitätszentrierten Schulentwicklung mit Q2E ist ein von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit dem Handlungsfeld 2-Team der Schule entwickeltes „PPC-Qualitätsmanagement-Konzept“ für den pädagogischen und den Verwaltungsbereich. Für alle 6 Komponenten des Q2E-Modells wurde ein konkreter Plan für die Umsetzung der einzelnen Komponenten in den nächsten drei Jahren erarbeitet. Als wertvolle Hilfe für die Umsetzung von Q2E dient uns der „Leitfaden für eine qualitätszentrierte Schulentwicklung (QZS)“.

Zum anderen wurden die Komponenten „Qualitätsleitbild“ und „Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung“ intensiv bearbeitet. So wurde in einem dreitägigen Workshop im November 2006 das bisherige Leitbild der PPC vor dem Hintergrund der Anforderungen an eine selbstverantwortliche Schule und des Referenzrahmens Schulqualität überarbeitet und ein Qualitätsleitbild entworfen, das unser Verständnis einer guten Schule und guten Unterrichts verdeutlicht. Hierbei orientierten wir uns an den 7 Qualitätsbereichen des Referenzrahmens Schulqualität. Insbesondere der intensive Austausch im Rahmen dieses Workshops, der von unserer externen Beraterin, Frau Schneider von der Adolf-Reichwein-Schule, begleitet wurde und eingebettet ist in den Prozess der Einführung der Balanced Scorecard als Steuerungsinstrument für unsere Schulentwicklung, war sehr gewinnbringend. Hier wurden entscheidende Weichenstellungen und Impulse für die weitere Schulentwicklung gesetzt.

Die Steuerung unserer Schulentwicklungsprozesse und Q-Prozesse ist gekennzeichnet durch:

- Die Balanced Scorecard,
- die Delegation von Kompetenzen und Ressourcen,
- das Vereinbaren von Zielen
(Schulleiter – Abteilungsleiter, Schulleiter – nicht-pädagogisches Personal, Abteilungsleiter – Aufgabenfeldleiter/Berufsfeldleiter/Fachkonferenzleiter),
- Mitarbeitergespräche,
- unser QM-Konzept.

Die beiden Entwürfe der Schulleitung zu Leitbild und Qualitätsleitbild der PPC wurden im Dezember 2006 dem Schulentwicklungsteam, dem Personalrat, dem Handlungsfeld 1-Team und dem Handlungsfeld 2-Team zur Stellungnahme übergeben. Zwischen September und November entstanden in 3 Gesprächsrunden abgestimmte Entwürfe dieser Gremien zu Leitbild und Qualitätsleitbild, die auf unserer Homepage eingestellt wurden und auf einer Plenumsitzung Ende Januar 2008 diskutiert und beschlossen werden.

Die Schulleitung hatte mehrere Arbeitssitzungen und Workshops mit unserer externen Teilprojektleiterin, Frau Schneider. Auf diesen wurde die Balanced Scorecard der Schule erarbeitet und innerhalb der Schulleitung auf der Basis von Stellenbeschreibungen Zielvereinbarungen auf der operativen Ebene geschlossen. Auf der strategischen Zielebene erfolgte eine Budgetierung; zu Beginn des neuen Jahres werden auf dieser Grundlage strategische Zielvereinbarungen innerhalb der Schulleitung getroffen. Zwischen den Schulleitungsmitgliedern und den ihnen zugeordneten Berufsfeldleitern, Aufgabenfeldleitern, Fachleitern und Handlungsfeldleitern (im Modellprojekt) wurden auf der Basis von Stellenbeschreibungen ebenfalls Zielvereinbarungen geschlossen.

Im Rahmen des Teilprojektes „Entwicklung eines Qualitätssicherungsmodells für schulinterne Abläufe“ wurden mehrere Schulprozesse erarbeitet.

Die Bildung einer ersten Pilotgruppe von ca. 20 Lehrpersonen zum Aufbau einer Feedbackkultur zur persönlichen Qualitätsentwicklung erfolgt im März 2008. Ziel ist es, schrittweise innerhalb von drei Jahren 75% unseres Kollegiums dafür zu gewinnen, regelmäßig Feedback einzuholen (180°-Grad-Feedback: 2 Feedbackbereiche (Lehrperson – Lehrperson, 4 Feedback-Instrumente nach Wahl, Lehrperson – Lernende, 7 Feedback-Instrumente nach Wahl); Prinzip der Freiwilligkeit).

Die systematische Selbstevaluation der Schule erfolgt am Ende des 2. Halbjahrs. Alle Absolventen der Abschlussklassen einer Schulform bzw. eines Berufsfeldes sollen befragt werden (SchülerInnen; teilweise auch Lehrpersonen, Ausbilder bzw. Eltern). Als Unterstützung für die Auswertung und Aufbereitung der Befragungsergebnisse dient uns ein „Befragungsmanager“ (Software).

Im **strategischen Projekt 3** wurde im Rahmen unseres neuen Teilprojektes „Personalentwicklungskonzept“ ein Personalentwicklungskonzept beschlossen und ein Fortbildungskonzept erarbeitet.

Im **strategischen Projekt 4** ist zum einen die Arbeit an den bisherigen Teilprojekten hervorzuheben. Im Teilprojekt „Kooperationen mit Betrieben und Institutionen im regionalen

Umfeld“ wurde im Auftrag des Limburger Krankenhauses eine Power-Point-Präsentation von einem Wahlpflicht-Kurs erarbeitet.

Seit Anfang November 2006 ist der Förderverein unserer Schule Prüfungszentrum für die Abnahme des Europäischen Computerführerscheins; als Vorbereitung auf die Prüfung bieten wir unseren Schülerinnen und Schülern E-Learning-Kurse in den 7 Modulen des Computerführerscheins gegen Gebühr an. Ebenso bieten wir im Rahmen unseres Wahlpflicht-Angebotes in der Teilzeit-Berufsschule einen E-Learning-Kurs an. In einem 2. Entwicklungsschritt werden wir unser Angebot im neuen Jahr auf Schülerinnen und Schüler anderer Schulen erweitern.

Seit September 2007 ist unser Förderverein auch Prüfungszentrum für die Abnahme des „Europäischen Wirtschaftsführerscheins“ (neues Teilprojekt). Für die Umsetzung unseres neuen Teilprojektes „SAP“ konnte eine Limburger Firma als Sponsor gewonnen werden.

3. Verwaltungskraft

Die Peter-Paul-Cahensly-Schule beschäftigt im Rahmen des Modellprojektes „Selbstverantwortung plus“ eine Verwaltungskraft (Frau Kaiser), die aufgrund einer Stellenbeschreibung vom 01. März 2006 an zwei Tagen an das SSA Limburg-Weilburg abgeordnet ist. Daraus ergeben sich erhebliche Synergieeffekte für beide Seiten. Frau Kaiser ist in der Lage, das HR-Modul und das REWE-Modul (SAP) zu bedienen sowie eine Personalausgabenhochrechnung am SSA durchzuführen. Die hier beschriebene Konstellation ist auf der hessischen Ebene einmalig und weist insofern Besonderheiten im Umgang mit dem jeweiligen SSA auf.

4. Zusammenarbeit (SSA, Schulträger, KOBE ...)

Zur Vorbereitung eines Hessen-Campus mit den drei beruflichen Schulen, der Kreisvolkshochschule und der GAB wollen die Friedrich-Dessauer-Schule Limburg und die Adolf-Reichwein-Schule Limburg in einem assoziierten Status in den Handlungsfeldern des Modellprojektes arbeiten, insbesondere in den Handlungsfeldern 4 Personalgewinnung und Personalentwicklung sowie 5 Finanzen. Zur Information über das Modellprojekt und zur Abstimmung des Vorgehens fanden in unserem Hause zwei Treffen der Schulleitungen mit dem Dezernenten für berufliche Schulen, Herrn Führer, statt. Beide Schulen verfolgen das Ziel, mit dem Staatlichen Schulamt und dem Schulträger eine Kooperationsvereinbarung abzuschließen.

In der Zusammenarbeit mit dem SSA Limburg-Weilburg kam es bei der Personalgewinnung und -übernahme zu keinerlei Problemen. Personalmaßnahmen konnten durch die Schule eigenständig und zügig durchgeführt werden. Besonders hier zeigten sich die oben genannten Synergieeffekte mit der Verwaltungskraft.

Disponibile Mittel waren im gesamten Haushaltsjahr 2007 nicht verfügbar. Eine Personalausgabenhochrechnung lag der Schule im Haushaltsjahr 2007 über das HKM vor. Die Reise- und Fortbildungskosten wurden der Schule vollständig zugewiesen.

Abschließend möchte ich nochmals besonders hervorheben, dass die Nachhaltigkeit des beschriebenen Prozesses im systemischen Bereich zu suchen ist. Dabei ist die Nutzung einer „gemeinsamen“ Mitarbeiterin mit den entsprechenden Zugangsberechtigungen ein

wesentlicher Faktor in der administrativen Umsetzung einer neuen Steuerungsphilosophie großer Schuleinheiten.

Die Zusammenarbeit mit dem Schulträger war ebenfalls sehr konstruktiv.

5. Handlungsbedarf an der PPC

Der Schulentwicklungsprozess an der PPC in den nächsten Jahren orientiert sich an der Umsetzung der vier Strategien. Die Überlegungen für neue Projekte wurden im Herbst 2007 abgeschlossen. Zur umfassenden Information unseres Kollegiums über die aktuelle Schulentwicklung und die Perspektiven der Schule in den nächsten Jahren findet Ende Januar 2008 eine Plenumsitzung statt.

6. Erwartungen an PL, TPL, KOBE, SSA ...

Wir erwarten die schnelle Erarbeitung und Umsetzung der notwendigen Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Arbeiten einer selbstverantwortlichen Schule im organisatorischen, personellen, finanziellen und rechtlichen Bereich.

Mit freundlichem Gruß

Gez. Heinz Metternich

KOBE



Theodor-Heuss-Schule Offenbach

Prozessbericht mit Wertung

*Wertung und aktueller Stand der laufenden /
geplanten Projekte
zur Vorlage bei der Projektsteuerungsgrup-
pe des HKM / Herr Vesper*

[Dezember 2007 Version April 2008]

Einschätzung von Schulleitung und Koordinator

Aktuelle Situation und Entwicklungsperspektive

Erfahrungen und Auswirkungen durch die Projektarbeit

Eingetretener Schulentwicklungsprozess im Allgemeinen

Organisationsentwicklung im System THS

Wirkung und Erfolg von Selbstverantwortung plus an der Theodor-Heuss-Schule können nicht alleine an Hand der eingereichten Projekte beurteilt werden. Vor allem die Lerngeschwindigkeit des Systems Schule bleibt dabei als wesentlicher Aspekt von Organisationsentwicklung unberücksichtigt. Die Mehrzahl der von uns eingereichten Projekte gelten als Wegbereiter und dienen in erster Linie zum Sammeln von Erfahrungen und in dessen Folge zur Entscheidungsfindung darüber, was wichtig ist für die Weiterentwicklung der Theodor-Heuss-Schule aus Sicht der jeweiligen Gruppierungen.

Die Theodor-Heuss-Schule gilt nach Einschätzung der Schulleitung als stabiles und funktionsfähiges für Veränderungen offenes System. Trotz der relativ knappen Zustimmung für die Beteiligung am Modellversuch zeigt sich dies immer wieder in den alltäglichen Arbeitszusammenhängen. Aus diesem Grunde entstanden auch die SV plus-Projekte aus zwei unterschiedlichen Anlässen: Die Mehrzahl der Projekte sind durch den Unterrichtsalltag initiiert worden. Die Rahmenbedingungen von SV plus hatten die positive Wirkung, Veränderungen auch real zu planen und umzusetzen. Projekte aus den Handlungsfeldern Qualitätssicherung, Personal, Finanzen und regionales Netzwerk wurden von den Handlungsfeldkoordinatoren und der Schulleitung in das Kollegium getragen. Hier wirkten besonders die Multiplikationseffekte der Fortbildungs- und Workshopveranstaltungen.

Im Handlungsfeld Qualitätsentwicklung wurden zunächst Projekte in Angriff genommen, die weniger zielgerichtet auf gemeinsam kommunizierte Qualitätskriterien orientiert waren. Dies änderte sich durch Q2E, insbesondere mit der Einführung des Individualfeedbacks und durch die Ergebnisse der datengestützten Erhebung. Die Übertragung der Koordination des Handlungsfeldes Qualitätsentwicklung auf einen neuen Kollegen brachte vor allem die Ziele des selbstorganisierten Lernens stärker in den Fokus.

Eine viel größere Wirkung auf den Schulentwicklungsprozess hatten und haben die Irritationen, die durch die Diskussion um die Entwicklung der beruflichen Schulen in Stadt und Kreis Offenbach entstanden sind. Die Absicht, Berufe und Schulformen in Schulen des Kreises zu verlagern, wirkte jeglichen Veränderungsprozessen entgegen und stellte die Verteidigung des bestehenden Systems - des bestehenden Schulprofils - in den Vordergrund. Für einen großen Teils des Kollegiums stehen die Ziele von Selbstverantwortung plus und die Absichten der Schulträger in einen kaum zu überbrückenden Gegensatz. Dass in vielen Jahren angesammelte Kompetenzen, Prüfungserfolge und die erreichte Unterrichtsqualität für die Schulträger und für das regionale Mediationsverfahren gegenüber finanziellen und politischen Kriterien keine Rolle spielten, konnte das Kollegium nicht nachvollziehen. Es entstand mehr als nur der Eindruck, dass Bemühungen, die Unterrichts- und

Organisationsqualität zu verbessern nicht ausreichend gewürdigt wird und für grundlegende Entscheidungen keine Rolle spielt.

Diese Erfahrung wirkte sich äußerst negativ auf den Modellversuch aus. Verstärkt durch diese Diskussion wird das bisher Erarbeitete für das Kollegium in Frage gestellt und senkt die Bereitschaft zur Teilnahme an Veränderungen durch selbst eingeleitete Entwicklungsprozesse. Insbesondere die sehr lange, d. h. mehr als zweijährige Diskussion über die Berufsschullandschaft lähmt das Kollegium. Erst durch konkrete Entscheidungen der Schulträger und des Staatlichen Schulamtes gibt es für die Schulleitung wieder die Möglichkeit, aufbauende und zukunftsorientierte Entwicklungsprozesse dauerhaft einzuleiten. Dies gelingt um so mehr, je stärker darauf geachtet wird, dass das künftige Schulprofil neben Verlusten auch Zukunftsperspektiven enthält. Hier ist insbesondere das Staatliche Schulamt als Fachaufsicht von besonderer Bedeutung.

Die beschriebene Vielzahl von Bezügen und die daraus resultierenden Wechselwirkungen haben großen Einfluss auf die Umsetzung von Projektergebnissen und auf die Wirkungen von Selbstverantwortung plus, die im Folgenden aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden.

Die Schulkultur

Die Kultur der THS ist geprägt durch offene – häufig sympathiegeleitete – kollegiale Arbeitsformen auf der einen Seite, die andererseits auf eine verständnisvoll, offene, freiraumgebende Führung trifft. Ergebnis ist eine auf Verständnis und Respekt aufgebaute Organisation mit einer partizipativen und weniger hierarchischen Führung. Die Offenheit für Individualität ist ein wesentlicher Anreiz, sich in das System einzubringen. Dazu passt die weitergehende Verlagerung von Verantwortung auf Fachgruppen (siehe dazu HF 5 - 1 Doppik und Budget), sowie die unkomplizierte Beantragung und Durchführung von Veranstaltungen und Fortbildungen.

Die Fachgruppen dienen als Multiplikationsplattformen und Diskussionsforen für Projektideen und Projektergebnisse. Beschlüsse der Fachgruppen haben in der täglichen Arbeit eine hohe Verbindlichkeit (z. B. Lehrmittel, Vergleichsarbeiten, curriculare Standards) und sind somit organisationsbeeinflussend.

Die durch das Schulgesetz garantierten Teilnahme- und Abstimmungsrechte haben für die Kolleginnen und Kollegen eine große Bedeutung und werden in der dadurch geprägten Organisationsstruktur stark genutzt. Die Beschneidung von direkten Mitbestimmungsrechten würden auf großen Widerstand stoßen und bottom up orientierte Schul-, Qualitäts- und Organisationsentwicklungen weitgehend verhindern. Strukturveränderungen werden eher unspektakulär und sukzessiv erfolgen. Die bestehende Netzwerkkultur beinhaltet allerdings die Gefahr, dass überwiegend Netzwerkpartner kooperieren und die Arbeitsergebnisse auch nur diesen zur Verfügung stehen. Die Übernahme von Teilprojekten im Sinne oder im Auftrag der „Gesamtschule“ ist eher wenig ausgeprägt.

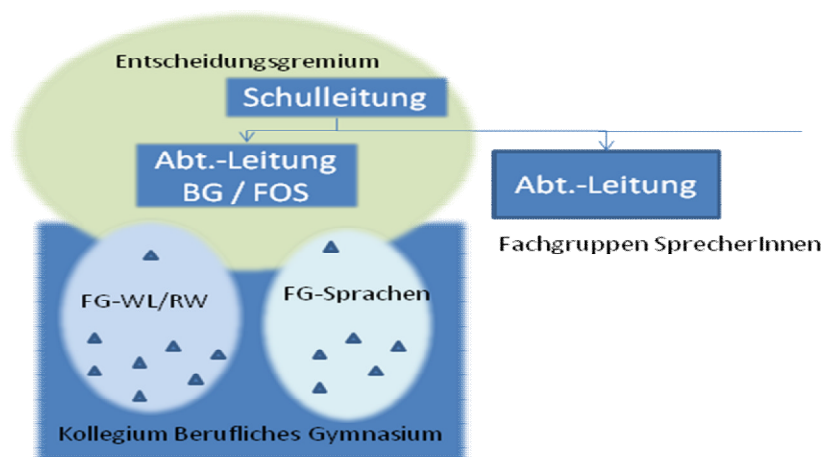
Eine eigenverantwortliche Schule benötigt aber starke, verlässliche interne Kooperationen und eine zielgerichtete Gesamtorientierung. Der Ausbau und die Stärkung der Selbstverantwortung bestehender Teilorganisationen, insbesondere der Fachgruppen, Fachbereiche und Abteilungen, ist Voraussetzung, um durch Konsensbildung über (Qualitäts-)Ziele moderne und demokratisch orientierte Führungsstrukturen zu entwickeln. Dies kann an der Theodor-Heuss-Schule nur gelingen, wenn an der demokratischen Schulverfassung des Hessischen Schulgesetzes festgehalten wird. Nur in diesem Rahmen wird es möglich, die Organisation mit Zielführungssystemen anzureichern. Das gleiche gilt auch für einen effektiven Einsatz von Personalentwicklungsmaßnahmen

Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsfindung am Beispiel der Oberstufe BG/FOS

In Begriffen der Aufbauorganisation gesprochen, verbindet die THS die Systeme Linie und Teamvermaschung. Für die Fachgruppe BG/FOS sieht dies wie folgt aus:

Die Leitung in der Linie erfolgt über Schulleitung, Abteilungsleitung und Fachgruppenleitung. Die Leitungsfunktion in den Teilsystemen Fachgruppen erfolgt über die gewählten Fachgruppensprecher und -sprecherinnen z. B. der Fachgruppen Wirtschaftslehre/Rechnungswesen (WL/RW),

Sprachen, Naturwissenschaft. Absprachen können in überschaubaren Gremien (Schulleitung, Abteilungsleitung, Fachgruppenleitungen) getroffen werden. Diese Gremien sind hinreichend kleine funktionierende Arbeitsgruppen, die schnelle und kompetente Entscheidungen treffen können



In den Fachgruppen wird z. B. die Unterrichtsverteilung unter Beachtung vorgegebener Stundenplangrundsätze erarbeitet. Diese Vorgaben werden zu über 90% umgesetzt. Gleiches gilt für die Beschaffung von Lehrmitteln und Vermögen, die Durchführung von Lehrplanumsetzungen, Vergleichsarbeiten usw. (siehe auch: Beschaffung von Lehrmitteln.).

Lernende Organisation

Traditioneller Schwerpunkt der Fortbildung ist die Individualprofessionalisierung. Durch die Arbeit am Modellprojekt SV plus wurde und wird neues Wissen benötigt, wodurch neue Denkstrukturen (Prozessdenken, Indikatoren, Messgrößen) etabliert und neue Methoden erprobt (z. B. im Rahmen von SoL) werden, was wiederum einen Lernbedarf schafft. Die mit SV plus stark genutzten schulinternen Fortbildungen wirken als Multiplikatoren und sorgen für eine Verbreiterung im Kollegium, über eine Projektgruppe hinaus. Die Schule durchfährt somit eine Lernschleife und etabliert sich auf einem höheren Niveau.

Mit der Arbeit in SV plus-Projekten ändern sich auch Sicht- und die Herangehensweisen an Problemlösungen. Unter dem Aspekt von Motivation und Machbarkeit führen Projektergebnisse zu einer doppelten Sogwirkung. Zum einen zeigen sie Machbarkeit und Eignung von Herangehensweisen; zum anderen liefern sie verwertbare Ergebnisse für den Unterrichtseinsatz, (individueller Nutzen aus SV plus). Drittens werden Wege des Herangehens an Probleme aufgezeigt. „Soziales Engagement“ oder die Möglichkeit etwas Neues / Anderes ausprobieren zu können, schlägt sich zum einen in Projekten nieder (Sprachförderung, Interkulturelles Lernen – beide HF 1), zum anderen findet es seinen Ausdruck im Schulprogramm, das zur Zeit eine vollständig neue Struktur erhält.

Für Schülerinnen und Schüler ist es ein zusätzlicher Anreiz, sich mit Sprache und Politik auseinanderzusetzen, wenn der eigene Artikel im Newsletter oder auf der THS-DVD erscheint.

Das Schulprogramm

Organisationsentwicklung an der THS war ursprünglich ausschließlich verbunden mit der Schulprogrammentwicklung. Dies hat sich durch SV+ verändert. Projekte sind sehr viel schneller und alltagsnäher als über die Schulleitung und die Fachgruppen eingeleitete Veränderungsprozesse. Aus der Arbeit der Steuerungsgruppe Schulprogrammentwicklung entstand durch Aggregation der Teil-

organisationsziele eine Synopse, in welche die SV+ Projekte eingepasst wurden. Die Ziele Aktivitäten wurden geclustert – und neun Hauptzielen aus dem Schulprogramm zugeordnet. Daraus wurden kurze Sätze formuliert, welche Leitbildcharakter haben. Das somit verschriftlichte Leitbild, dient jetzt als Vorgabe für weitere Aktivitäten. Zukünftig sind die Schulformen und Fachgruppen gehalten, den Bezug ihrer Aktivitäten zum Leitbild darzustellen, bzw. zur Erreichung der angestrebten Ziele Maßnahmen zu entwickeln. Diese Leitbildentwicklung im Gegenstromverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Wichtig aus Sicht von SV plus ist, dass sich daraus kein Projekt entwickeln wird, da dafür keine Notwendigkeit besteht. In Folge dieses begonnenen Prozesses wird sich auf ähnlichem Wege ein Qualitätsleitbild formen. Dazu ein formales Projekt aufzulegen, dürfte einem bottom up-Prozess eher hinderlich sein bzw. ihm entgegenstehen. Die angestrebten Ziele liegen innerhalb einer Bandbreite, welche es erlaubt von „gemeinsamen Visionen“ im Sinne der lernenden Organisation zu sprechen. Die Bandbreite erklärt sich durch die Divergenz/Heterogenität der Schülerinnen und Schüler aufgrund der Schul- und Sozialstruktur in Offenbach.

Die Projekte

Die bisherigen SV plus Projekte haben ihre bereits mehrfach beschriebene Rolle als Bahner erfüllt, neues Wissen, neue Denkstrukturen haben sie etabliert und neue Netzwerke geknüpft. Insgesamt haben sie an der THS systemstabilisierend gewirkt. Weitere Veränderung zu einer eigenverantwortlichen Schule erfolgen parallel auf den Ebenen der täglichen Zusammenarbeit und auf der Ebene der Akzeptanz. Handbücher (siehe HF 2 - 3 Handbuch BFS und HF 2 - 1 Handbuch FOS) sind nur dann wirklich gelungen, wenn sie im Alltag auch genutzt werden. Das Kollegium dazu zu bewegen, ist ein länger andauernder Weg. Im Sinne einer „Bahnung“ sind durch die beiden Handbücher (Aufbau nach Grundstruktur QM-Handbuch Din EN ISO) Standards geschaffen worden. Diese haben verbindlichen Vorgabecharakter für alle Handbücher, die nach und nach für alle Schulformen erarbeitet werden sollen.

Die Schulleitung

Die Rolle der Schulleitung hat sich weniger gewandelt, als das Aufgabenspektrum. Neben der Koordination der Steuerung der Projekte durch Vorgaben, der zur Verfügungsstellung von Ressourcen und dem Gestalten von Rahmenbedingungen, treten in größerem Umfang Teilnahmen an Gremien, Fortbildungen und Tagungen sowie zusätzliche Verwaltungsaufgaben. Die Entwicklung und Ermittlung von Personal- und Finanzbudget sind derart zeitintensiv, dass sie den überwiegenden Teil der Arbeitszeit der Verwaltungskraft binden. Die Arbeit der Schulleitung wäre ohne die Tätigkeit der Verwaltungskraft nicht zu leisten. Allerdings muss betont werden, dass ein großer Teil der Arbeitszeit die Entwicklung neuer Aufgabenfelder beinhaltet, die erst erarbeitet werden müssen (Reisekostenabrechnung, disponible Mittel, unvollständige oder falsche Personaldaten, Personaleinstellungen und damit verbundene Vertragsabwicklungen). Wenn die neuen Prozesse feststehen und definiert sind bzw. zur Routine werden, treten auch wieder Entlastungen ein. Dies muss für die Planung der Zeit nach dem Modellversuch berücksichtigt werden.

Ebenfalls zeitintensiv ist das Auflösen von Widersprüchen, die sich durch unterschiedliche Interpretationen der Erlasse zu SV plus durch die Schulaufsicht, den Juristen des Staatlichen Schulamtes einerseits und die Schulleiter andererseits ergeben.

Weiterhin von Bedeutung ist die Weiterentwicklung des SV plus-Prozesses. Ein Baustein dazu ist der wöchentliche jour fixe, ein zweistündiges Beratungs- und Planungstreffen von Schulleitung, Koordinator, Handlungsfeldleitern und Verwaltungskraft. Die Protokolle des jour fixe sind in Dokumentation dessen was an Arbeit in SV+ zu leisten ist, ohne dass dies in irgendeinem Projekt sichtbar wird.

Ebenfalls ohne Auswirkungen auf der Projektebene sind die Anstrengungen im Bereich Personalgewinnung. Am äußersten Rand des Studienseminars Darmstadt und in unmittelbarer Nähe zum Studienseminar Frankfurt gelegen, ist die THS für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst relativ unin-

teressant. Es gelingt zwar immer wieder, Studenten und Studentinnen der Goethe Universität über Verträge an die THS zu binden, sie speziell nach dem Besuch des Studienseminars in Frankfurt wieder an die THS zurück zu bekommen ist oft nicht möglich. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an der Schule sind nicht nur für die Personalbeschaffung von Bedeutung, sondern auch für die Personalentwicklung. Mentorinnen und Mentoren und andere die LIV's begleitende Lehrkräfte wirken als Multiplikatoren in das Kollegium und unterstützen die Unterrichtsentwicklung. Bei durchgängig zwei Referendarinnen und Referendaren sind dauerhaft vier Mentoren und in der Regel nochmals 5 – 6 weitere Lehrkräfte direkt in die Ausbildung einbezogen. Da es sich dabei um unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt bedeutet die Referendarausbildung ein enormes Unterrichts- und Personalentwicklungspotential.

Resümee

Einzelprojekte sind aus SV plus nicht wegzudenken, aber sie sind nur ein Teil, d. h. die Spitze des Eisbergs. Insofern ist weder der Projekterfolg, noch der Projektnutzen für die Schulen an Hand der Projekte abbildbar. Aus Sicht der THS ist es folgerichtig und sinnvoll, die Projektlaufzeit zu verlängern, da sich die Auswirkungen häufig erst lange nach dem die Projekte abgeschlossen sind einstellen. Erfolgreich sind Veränderungen erst dann, wenn sie im Alltag etabliert sind und Gelerntes zu alltäglichem Handeln geworden ist.

Externe Einflüsse und die Arbeit an SV+

Bindet das „Alltagsgeschäft“ im Normalfall schon den Großteil der Arbeitskraft der Schulleitung (z. B. Raummangel, Verteilung der Schule auf drei Standorte) so verschärfen die unter SV plus anfallenden zusätzlichen Aufgaben / Gremien / Sitzungen die Situation weiter. Zu diesen Aufgaben gehört nicht nur die Arbeit an originären SV plus Themen, sondern auch die Teilnahme an indirekt mit SV plus verbundenen Aktivitäten wie z. B. HessenCampus, die daraus resultierende notwendige Abstimmung mit der erweiterten Schulleitung und die Kommunikation des Themas in das Lehrerkollegium und den Personalrat. Parallel dazu plant die Schule einen Erweiterungsbau, welcher auch die mögliche Zusammenlegung von Funktions-/ Verwaltungsräumen für zwei Schulen (mit der Käthe-Kollwitz-Schule) beinhaltet. Dies schafft zusätzlichen Planungs- und Abstimmungsbedarf. Darüber hinaus ist die Veränderung der Berufsschullandschaft durch die Verlagerung von Berufen in Stadt und Kreis Offenbach und der daraus resultierende Kommunikationsaufwand ein weiteres wichtiges Arbeitsgebiet. Schulleitung bedeutet nicht nur das übliche Jonglieren mit Zeit – Schulleitung im Jahr 2007 an der THS bedeutet das Jonglieren mit „Bällen“, von denen jeder für sich eine gewichtige Bedeutung hat, so dass es nicht möglich ist, einen zu Gunsten der anderen – auch nur vorübergehend - fallen zu lassen.

Eingetretene Entwicklungsprozesse im Speziellen

Die über SVplus gestarteten Projekte verändern den Schulalltag und die Wahrnehmung der Schule. Die aus der datengestützten Erhebung gewonnenen Informationen sind in das fortzuschreibende Schulprogramm einzubinden. Die Veränderung der Sichtweise wird zu einem anderen Schulprogramm bzw. zu einer anderen Form von Schulprogramm führen.

Die gestarteten Projekte finden sukzessiven Eingang in den Schulalltag. Die sich aus dem datengestützten Feedback ergebenden Folgeschritte konnten nur bedingt umgesetzt werden. Hier musste die Schulleitung „Lehrgeld“ bezahlen – eine Investition, die sich aus unserer Sicht gelohnt hat. Das datengestützte Feedback ist im Sinne eine Fokusevaluation deutlich enger zu fassen, die Sitzungen mit dem Kollegium gezielter vor-/ aufbereitet werden. Die für Ende des Schuljahres geplante Erhebung wird erstmals unter EDV-Einsatz erfolgen. Dies vereinfacht die Auswertung wesentlich. Auch hat sich die Entwicklung des Fragebogens von: „Was würden wir gerne wissen?“ zu „Was

würden wir gerne wissen, um herauszufinden, ob im Bereich XY ein Handlungsbedarf besteht?“ geändert.

Die Fortschreibung des Schulprogramms hat zu wichtigen Hinweisen und Hilfestellungen bei der Erstellung des Leitbilds geführt. Basierend auf einem von der Steuerungsgruppe Schulprogramm-entwicklung erstellten (Ziele)Raster wurde ein erster Entwurf eines Leitbilds erstellt. Dieser Entwurf wurde von der Gesamtkonferenz am 14. November als Arbeitsgrundlage verabschiedet. Die Entwicklung des Leitbilds erfolgt somit im Gegenstromverfahren: Aus den konkreten Entwicklungsperspektiven einzelner Schulformen wurde über die Verdichtung ein tragfähiges Eckpunktepapier erstellt. Die Konkretisierung der dort genannten Aspekte erfolgt nun wieder in den Schulformen/Fachgruppen in Abhängigkeit der jeweiligen Situation und Bedürfnisse der jeweiligen Schülergruppierung.

Das Leitbild gibt somit verbindliche „Leitplanken“ sowie die Zielrichtung vor – es lässt aber genügend Raum für eine fachgruppen- und bedürfnisorientierte Ausformulierung.

Leitbild und (Ziele)Raster sind auch Grundlage für die Zuordnung der Fortbildungsbedarfe und damit Grundlage für eine Fortbildungsplanung.

Ein wesentlicher Aspekt der Tätigkeiten für das nächste Schuljahr wird die Verbesserung der Kommunikationsstruktur an der THS werden. Die Schulleitung hat für sich erkannt, dass es nicht möglich ist, das Kollegium ausreichend und aktuell nur im Rahmen von Mitteilungen und Gesamtkonferenzen zu informieren. Aus diesem Grund wurde im Mai erstmals eine dreistündige Informationsveranstaltung zur aktuellen Entwicklung der Schullandschaft, HessenCampus und SV plus angeboten. Obwohl die Teilnahme an der Veranstaltung freiwillig war, besuchten diese 60% des Kollegiums. Die Schulleitung sieht sich daher in der Notwendigkeit bestätigt, ein Projekt im Bereich des HF 3 zu etablieren.

Insgesamt ist eine deutlich bessere Wahrnehmung der THS durch Externe eingetreten – ein in dieser Intensität gewünschter, aber nicht erwarteter Erfolg.

Intern verbesserten die positiven Rückmeldungen die Sicht auf SV plus, was zur Verbesserung der Akzeptanz der einzelnen Projekte beiträgt.

Auswirkungen des Qualitätsmanagementsystems

Aktueller Stand:

- Einführung von Feedbackinstrumenten
 - Fortbildung und Sensibilisierung des Kollegiums zum Thema Individualfeedback
 - Durchführung einer datengestützten Erhebung mit Fragen aus dem Q2E-Katalog; Besprechung der Ergebnisse auf Schulformenebene und Erarbeitung von konkreten Maßnahmenbündeln ist in Planung
 - Bis zum Ende des Schuljahres haben vier Fortbildungen (Workshops) zur Anwenderschulung von verschiedenen Methoden des Individualfeedbacks stattgefunden. Der Erfolg der Schulungen und die Anwendung im Unterricht werden mittels eines Fragebogens bis Ende Januar 2008 ausgewertet.
 - Der Fragebogen zum datengestützten Feedback wird überarbeitet; die Befragung mittels Papier auf papierlos umgestellt.
 - Es wurde eine Schulung zum Thema Prozesse und Prozessmanagement durchgeführt.

Nächste Schritte:

- Hürden zum verstärkten Einsatz von Individualfeedback werden nach Auswertung des Fragebogens möglichst beseitigt, um die Anzahl der Feedbacks zu erhöhen. Besonderes Augenmerk liegt auf dem kollegialen Feedback, die bislang am wenigsten eingesetzte Feedbackform.
- Prozesse aus dem Verwaltungsbereich werden im Rahmen der IT-Berufsausbildung erfasst und visualisiert. Geplant sind die Prozesse Infotag, Einschulung, BAT-Verträge, Reisekosten, Terminplanung.
- Erstellung mindestens eines weiteren Handbuchs (Aufbau / Inhalt entspricht einem QM-Handbuch nach DIN EN ISO 9000ff.) im Jahr 2008
- Mindestens zwei Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst permanent an der Schule

Einbindung der Verwaltungsfachkraft

- Die Verwaltungskraft hat sich in die Kernprozesse Personalverwaltung und Budgetierung und in die Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt vollständig eingearbeitet.
- Für das Staatliche Schulamt ist sie eine kompetente Ansprechpartnerin geworden. In vielen Fragen kommuniziert sie direkt mit den Mitarbeitern im Staatl. Schulamt, ohne dass die Schulleitung dazwischen geschaltet ist. Daraus ergeben sich auch eigene Entscheidungsspielräume, die sie selbständig ausfüllt.
- Es gelang ihr mit Verwaltungskräften anderer SV plus Schulen ein umfangreiches Netzwerk aufzubauen, so dass Ergebnisse und Kompetenzen aus anderen SV plus Schulen sehr schnell der Theodor-Heuss-Schule zur Verfügung stehen.
- Den verschiedenen Gremien der Schule - Abteilungen, Fachgruppen - arbeitet sie selbständig zu. Teilweise ist sie in Schulgremien Mitglied, die insbesondere die ganze Schule betreffen.
- Aufgrund ihrer im Rahmen von SV plus erworbenen Kompetenzen ist sie eine wesentliche Unterstützung der Schulleitung. In speziellen Fragestellungen ist sie Beraterin der Schulleitung und des SV plus Teams.
- Entscheidungen im operativen Bereich der Budgetverwaltung sind ihr von der Schulleitung übertragen worden. Gegenüber dem Schulträger und dem Staatlichen Schulamt hat sie in diesem Aufgabenfeld auch die Unterschriftsberechtigung.
- Ihre Arbeit wird vom Kollegium hoch anerkannt. Die mit ihrer Arbeit verbundenen Entlastungen und Hilfestellungen werden vom Kollegium sehr geschätzt.
- Aus der Schule ist sie nicht mehr wegzudenken.

Zusammenarbeit und erreichter Stand mit Schulamt, Schulträger, Kooperationspartnern und KOBE

Aktueller Stand:

- Die Kommunikation und Kooperation mit der KOBE funktionieren zu unserer vollsten Zufriedenheit. An dieser Stelle ein besonderes Danke an Frau Kramer, Frau Kneisch und Herrn Reitz für schnelle und präzise Kommunikation.
- Positiv in der Zusammenarbeit hat sich die Neubesetzung im Handlungsfeld 1 auf die Schule ausgewirkt. Die Aktivitäten der KOBE in diesem Handlungsfeld hat die Arbeit an der Schule

intensiviert. Die entstandene Kommunikation wirkt insbesondere auf die Handlungsfeldleitung in der Schule motivierend.

- Mit Vertretern des Staatlichen Schulamts fand am 10. Mai 2007 ein klärendes Gespräch statt, bei dem zunächst eine Basis für die zukünftige Zusammenarbeit gefunden wurde.
- Die kommunikative Zusammenarbeit mit den Personen im Staatlichen Schulamt ist gut und unterstützend. Dies hat mehrere Ursachen: Die Sonderstellung der vier SV plus Schulen von insgesamt sechs beruflichen Schulen ist im gesamten Schulamt noch nicht ausreichend anerkannt. Erlasse, Vorgaben und Besprechungsergebnisse auf der Ebene des Kultusministeriums und der KOBE werden im Staatlichen Schulamt unterschiedlich gegenüber den SV plus Schulen interpretiert. Dies gilt insbesondere für die Rechtsauffassungen. Beispiele sind Verfahren zu Beförderungen (A14), Einstellungsprozesse, Arbeitsverträge für nicht pädagogisches Personal und Ressourcenzuweisungsverfahren.
- Die anfänglichen Schwierigkeiten mit der Administration über das SAP-System im Staatlichen Schulamt haben sich erheblich verbessert. Die Personalbudgets werden deutlich transparenter und sind mit geringeren Fehlern behaftet. Allerdings gibt es immer noch erhebliche Abweichungen zwischen den Berechnungen des KM und des SSA.
- Die Zusammenarbeit mit dem Schulträger ist sehr gut. Den SV plus Schulen werden zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Die Finanzmittel für die Theodor-Heuss-Schule sind weitgehend budgetiert. Allerdings fällt der gesamte IT-Bereich aus der Budgetierung heraus. Damit ist ein nicht geringer Betrag nicht in der Budgethoheit der Schule. Daraus ergeben sich zusätzliche Abstimmungs- und Antragsaufwendungen. Hier müssen noch Lösungen gesucht werden, die einerseits die Eigenverantwortung der Schule stärkt und andererseits die berechtigten Interessen des Schulträgers (Vereinheitlichung in allen Schulen Offenbachs, Vorteile durch Großaufträge usw.) berücksichtigen.

Handlungsbedarf an der Schule (Schulentwicklungsteam, Koordinator, Teilprojektleitung)

- **Schulentwicklungsteam**
Das Schulentwicklungsteam hat zum Beginn des Jahres 2007 in neuer Zusammensetzung seine Arbeit aufgenommen und ist seiner Aufgabe in vollem erwartetem Umfang nachgekommen. Es hat der Schulleitung gute Arbeitsergebnisse zur Weiterentwicklung der Schule und zur Gestaltung des Leitbilds geliefert.
- **Neuordnung der inneren Aufgabenverteilung.**
Durch Wegfall eines Koordinators entstand eine dauerhafte Überlastung des zweiten Koordinators. Es gab nur wenig Bereitschaft aus dem Kollegium, die ausgefallene Person zu ersetzen.
- Die Stelle des Koordinators bleibt weiterhin mit einer Person besetzt, die Ressourcen sind entsprechend aufgestockt worden; ein Teil der Aufgaben wurde an den Leiter des Handlungsfelds 1 übergeben. Derzeit besteht kein Bedarf für personelle Veränderungen.
- Die Leitungen der Teilprojekte ergeben sich aus der Beantragung für die Auflegung eines Projektes und aus der damit verbundenen Aufgabenstellung. In allen Fällen tragen die Projektleiterinnen und Projektleiter auch nach Fertigstellung der Projekte Verantwortung für deren nachhaltigen Integration in den Schulalltag.

Erwartungen an die KOBE, Teilprojektleitung und Projektleitung (Herr Vesper)

Aktueller Stand:

Positiv hat sich bereits die Wiederbesetzung der Stelle der Geschäftsführung, nach der langen Vakanzzeit, bemerkbar gemacht. Insbesondere bezüglich der Kooperations- und Organisationsfunktionen ist die KOBE jetzt wieder präsent.

Die Zusammenarbeit auf der operativen Ebene mit Frau Kramer, Frau Kneisch und Herrn Reitz sind nach Auskunft der Verwaltungsfachkraft und der Koordinatoren nach wie vor sehr gut unterstützend, hilfreich und immer zeitnah.

Die SV plus Projektgruppe auf der HKM-Ebene war als Projektsteuerung für uns nicht bemerkbar. Es war und ist nicht erkennbar, wie die unterschiedlichen Kompetenzen der Projektgruppenmitglieder für den gesamten Prozess genutzt werden konnten. Ersichtlich ist für uns weiterhin nicht, wie die Teilprojekte durch die Projektgruppe koordiniert werden. Nach unserer Sicht wurden diese Funktionen weitgehend durch die Projektleitung in der Person von Herrn Vesper ausgefüllt.

Als sehr problematisch erwies sich, dass Erlasse von Herrn Kreher und von der Projektleitung auf der Ebene der Staatlichen Schulämter unterschiedlich, vor allem juristisch interpretiert und umgesetzt wurden. Teilweise in zeitraubenden Auseinandersetzungen und Abstimmungen mit den Schulen. Zu erwähnen sind vor allem die Regelungen zu den A14-Beförderungen, zu den Einstellungsverfahren, den Budgetentwicklungen und -ermittlungen.

Sehr hemmend auf die Prozesse der schulischen Projekte wird von uns die grundsätzliche Behandlung der Projektanträge nach 127 c HSchG empfunden. In der Regel erhalten wir keine Rückmeldung von Projektleitung und/oder KOBE. Der Verweis auf eine mögliche nicht ausreichende Antragsform war wenig hilfreich. Einzelne Projekte wurden von uns entsprechend des Beispielsantrages der August-Bebel-Schule vervollständigt; zu diesen Anträgen gab es ebenfalls keine Rückmeldung. Dies ist insbesondere in den Fällen sehr problematisch, wenn verstärkt außerschulische Projektpartner eingebunden sind, die auf eine zeitliche Festlegung angewiesen sind. Betroffen davon sind vor allem Projekte im Handlungsfeld 6.

Aus Sicht der Theodor-Heuss-Schule ist es schade, dass für uns der Eindruck entstehen muss, die Bewertung des Projektstandes einer Schule wird überwiegend davon abhängig gemacht, ob und mit welcher Reichweite die Kernverfassung von einer Schule übernommen wird. Gegenüber dem Kollegium ist nur sehr schwer zu vermitteln, warum Projekte nach 127 c HSchG, die gleichzeitig die Problemlagen der Schule sehr viel stärker betreffen, von der Projektleitung weniger mit Nachdruck unterstützt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die nicht widerspruchsfreie Umsetzung von Zielvereinbarungen zu nennen. Am Beispiel der Zielvereinbarungen mit dem Staatlichen Schulamt wird deutlich, dass Ziele sehr häufig mit bestehenden Erlassen, Verordnungen und gesetzlichen Vorgaben im Widerspruch stehen, von der Fachaufsicht bzw. von den Juristen zumindest unterschiedlich interpretiert werden können. Die daraus entstehenden Unsicherheiten verhindern die Zielerfüllung. Noch schwerwiegender ist, dass dadurch Widerstände in den Kollegien entstehen können, was wiederum die Akzeptanz in den Kollegien erschwert.

Nächster Schritt:

Insgesamt wäre es begrüßenswert, wenn die KOBE im Zusammenhang mit den Teilprojektleitungen vor allem personell gestärkt würde. Gerade in den Handlungsfeldern Personal, Finanzen und Recht werden an fast allen Schulen gleiche oder ähnliche Administrationssysteme parallel entwickelt. Viele Verfahren könnten einheitlich formalisiert werden. Beispiele sind Einstellungs- und Bewerbungsverfahren, Beurteilungsverfahren, Personaladministration sowie Budgetierungs- und Buchhaltungssysteme.

Wie von der Versammlung der Schulleitungen angeregt, könnten umfangreiche Reibungsverluste verhindert werden, wenn die Ressourcenverteilung für die Modellschulen nach einheitlichen Kriterien in allen Staatlichen Schulämtern erfolgen würde. Falls die Staatlichen Schulämter weiterhin die Abrechnung z. B. über SAP durchführen, wäre es notwendig, dazu einheitlich und verbindliche Prozesse für alle Staatlichen Schulämter zu entwickeln.

Wünschenswert wäre eine zeitnahe und entscheidungsorientierte Bearbeitung aller Projektanträge der Schulen, die den 127 c des HSchG betreffen. Dazu gehört vor allem eine, die Schulen unterstützende juristische Beratung und Hilfestellung. Ob diese Funktion von den juristischen Abteilungen der Staatlichen Schulämter wahrgenommen werden können, kann aus unserer Sicht nicht beurteilt werden. Auch dürfte dies von Schulamt zu Schulamt unterschiedlich sein.

Projektzwischenbericht laufender Projekte

Aktueller Stand und Ausblick laufender Projekte

HF 1 - 1. Sprachförderung BG Schwerpunkt Deutsch

Aktueller Stand:

Die Sprachförderung ist integraler Bestandteil der Jahrgangsstufe 11 des Beruflichen Gymnasiums und der Jahrgangsstufe 12 der Fachoberschule (verändertes Konzept) geworden. Schüler, Schülerinnen und Lehrkräfte sind hinreichend für das Thema sensibilisiert. Portfolios und Leitfäden sind ausgearbeitet worden. Teilevaluierungen fanden bereits statt.

Ausblick:

Im Rahmen der Möglichkeiten sollen auch die Klassen 11 der Fachoberschule in das Konzept eingeschlossen werden. Kritisch ist die zur Verfügung stehende Zeit (Entlastung). Aus der starken Heterogenität der Sprachdefizite bei den Schülerinnen und Schülern in Verbindung mit entsprechend hohen Schülerzahlen (insgesamt dann 17 Klassen) resultiert ein hoher Zeitaufwand.

HF 1 - 3. Italienisch als dritte Fremdsprache EuroCom

Im Berichtszeitraum ist erneut eine Schulung von Schülerinnen und Schülern unterschiedlicher Schulformen nach dem bereits in 2006 erfolgreich verlaufenen Muster durchgeführt worden. Neben einer Sensibilisierung für Sprachen und Spracherwerb, wurde parallel an den Schwerpunkten Selbstorganisiertes Lernen, Methodenkompetenz („blended learning“) und Erwerb von Sozialkompetenz gearbeitet.

Probleme macht die arbeitsvertragliche Gestaltung; es ist derzeit nicht möglich, den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Frankfurt das Geld zukommen zu lassen. Problematisch ist hier die Gestaltung des Vertragsverhältnisses (juristisches Konstrukt). Der Jurist des Staatlichen Schulamtes sieht keine Möglichkeit, Verträge abzuschließen für nicht pädagogische bzw. nicht unterrichtswirksame Mitarbeiter, die nur kurzfristig für ein bestimmtes Projekt arbeiten. Das Projekt ist ohne die externe Mitwirkung gefährdet. Darüber hinaus ist es nach wie vor schwierig, Schülerinnen und Schüler eine Woche aus dem Regelunterricht für das Projekt freizustellen.

HF 1 - 6. Zertifizierung Sprachen

Im Berichtszeitraum wurden weitere Prüfungen in Englisch und Spanisch abgenommen. Alle Prüflinge bestanden die angestrebten Leistungsstufen. Zunehmend wächst das Interesse auch an Spanisch.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler anderer Schulen ist trotz Werbung, weiterhin sehr gering. Hier wäre eine stärkere Kooperation mit Fremdsprachenlehrkräften anderer Schulen wünschenswert.

Problematisch ist die Verlagerung des Ausbildungsberufs „Bankkaufleute“ von der THS an eine Schule des Kreises zu sehen. Für diesen Beruf wäre die Fortführung gefährdet.

HF 1 - 7. interkulturelles Lernen

Im Berichtszeitraum haben Abendveranstaltungen zu den Themen „Geduldetes Leben“ und „Geduldete Minderjährige“ stattgefunden. Diese Veranstaltungen trafen auf großes Interesse – nicht zuletzt, weil Abschiebung immer wieder Thema an der Schule ist / SchülerInnen der THS von Abschiebung bedroht oder – aktuell – davon betroffen sind. Die muttersprachliche Unterstützung wurde durch die befristete Einstellung eines ehemaligen Fachhochschulreferenten und in dessen Folge die Einbeziehung von StudentInnen der Fachhochschule Frankfurt weiter ausgebaut. Geplant sind weitere Fortbildungen in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund.

HF 1 - 8. Übergang Schule - Hochschule

Auf Grund der hohen räumlichen Entfernung wurde die Kooperation mit der FH Gießen / Friedberg nicht weiter intensiviert. Die Bemühungen, mit der FH Frankfurt ähnliche Arbeitsbedingungen herzustellen, sind gescheitert. Aktueller Stand der Kooperation ist, dass die FH für Schülerinnen und Schüler der THS Informationstage zusätzlich zu den allgemeinen Schnuppertagen anbietet. Darüber hinaus stellen uns einige Professoren Musterklausuren zur Verfügung. Diese Angebote richten sich vorwiegend an die Schülerinnen und Schüler der FOS.

Es werden weitere Gespräche mit den Dekanaten der Fachbereiche Wirtschaft der FH Frankfurt und der Johann Wolfgang Goethe Universität geführt. Ziel ist der Ausbau der Kooperation und das Ausloten der Möglichkeiten, von SchülerInnen der THS erbrachte Lernleistungen im Fach WL in Form von Credit Points als erbrachte Lernleistungen angerechnet zu bekommen.

HF 1 – 11 e-learning

E-learning ist erstmals an der THS eingerichtet worden. Sieht man von den Problemen mit der Software ab, so verlief der erste Probelauf erfolgreich. Die Methode wurde von den Schülerinnen und Schüler positiv angenommen.

Wir gehen davon aus, dass die Softwareprobleme bis zum Beginn des zweiten Halbjahres behoben werden können.

HF 2 - 1. Handbuch FOS

Das Projekt ist in der Erprobungsphase. Für Kolleginnen und Kollegen ist es noch ungewohnt (Umlernphase) mit dem Handbuch umzugehen (Nachlesen an Stelle von „...sag mir doch mal schnell...“). Parallel dazu wurden die Veränderungen, welche auf Grund der neuen VO notwendig waren, weitestgehend eingearbeitet. Diese Ergänzungen werden im Februar 2008 abgeschlossen sein.

Das Handbuch steht in Papierform (Ringbuch - Lehrerzimmer) und im Schulnetz als Datei den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung.

HF 2 - 3. Handbuch BFS

Ähnlich dem Handbuch der FOS befindet sich das Handbuch der BFS im Berichtsjahr in der Erprobungsphase. Im Sinne von KVP werden laufende Aktualisierungen vorgenommen. Hilfreich sind hier die Anmerkungen neu hinzugekommener Kolleginnen und Kollegen.

Begonnen wurde damit, das Handbuch im Internet zur Verfügung zu stellen. Dies kann auf Grund des hohen Zeitaufwands nur sukzessiv erfolgen.

HF 2 - 5. QS in der BFS - Umsetzung der neuen VO

Zur Umstellung auf die neu VO wurden die Lernfelder gewichtet, eine neue Studentafel konzipiert, Förderkurse erarbeitet, ein Leitfaden für die Erstellung von Hausarbeiten / Präsentationsprüfungen erstellt, sowie ein Handbuch zum sozialen Lernen erstellt.

Darüber hinaus wurde ein Pädagogischer Tag zum Themenschwerpunkt „Hausarbeiten und Präsentation“ durchgeführt.

Die Rückmeldung zum Antrag nach 127 c HSchG von Frau Dr. Bohl steht nach wie vor aus.

HF 2 - 6. Q2E - Individualfeedback

Die Teilnahme und die Rückmeldung zu den Workshops waren weitestgehend positiv. Es wurde eine Vielzahl von Feedbacks durchgeführt. Um das Gesamtbild aller durchgeführten Feedbacks zu erhalten und Gründe zu finden, warum das kollegiale Feedback kaum genutzt wurde, wurde im Dezember 2007 ein Fragebogen ausgeteilt, dessen Auswertung ab Anfang Januar 2008 zur Verfügung steht.

Den Kolleginnen und Kollegen steht eine Sammlung von Feedbackvarianten („Methodenkoffer“) zur Verfügung.

Geplant ist die Bildung von Pilotgruppen, um die Anzahl der durchgeführten kollegialen Feedbacks zu erhöhen.

HF 3

Die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen als ein Merkmal einer veränderten Organisationsstruktur findet – wie bereits eingangs an verschiedenen Beispielen erläutert – unterhalb der Projektschwelle statt. Veränderungen erfolgen sukzessiv, kleinschrittig und systemkompatibel. Da bestehende Teilnahmerechte nach dem Hessischen Schulgesetz für das Kollegium eine grundsätzliche Bedeutung hat, garantiert dieses Verfahren dass die Akzeptanz für die Teilnahme am Modellprojekt aufrecht erhalten bleibt und strukturelle Veränderungen sich im Rahmen einer Konsensstrategie dennoch nicht ausgeschlossen bleiben. Mit sich verändernden Rahmenbedingungen (Veränderung der Berufsschullandschaft) wird sich auch zwangsläufig die interne Organisation der THS verändern. Zunehmend wird dabei Verantwortung soweit sinnvoll und möglich auf die unteren Entscheidungsstufen übertragen (siehe Beispiel Personaleinsatz/Studentafel innerhalb der Fachgruppen).

Eine der Selbstverantwortung angepasste Organisationsstruktur muss sich aus den bestehenden Strukturen der Fachgruppen entwickeln. Diskutiert werden Teamstrukturen, wobei Teams den Fachgruppen und Abteilungen zuarbeiten und von den Fachgruppen für alle Fachgruppenmitglieder für verbindlich erklärt werden. Insgesamt müssen verbindliche Kooperationen aufgebaut werden, die einmal garantieren, dass alle Kollegiumsmitglieder eingebunden sind und andererseits durch die Beteiligung an nur einem bis zwei Teams eine Entlastung für jeden einzelnen eintritt. Gleichzeitig soll Eigenverantwortung auch dadurch gestärkt werden, indem eigenverantwortlich zu verwaltende Ressourcen den einzelnen Gruppierungen zugeordnet werden.

HF 4 Personal

Die Personalverwaltung bedeutet unterhalb der Projektebene eine sehr große zeitliche Beanspruchung für die Verwaltungskraft und die Schulleitung. Bis zum Beginn des Jahres 2007 verfügte die THS über kein gesichertes Personalbudget als Grundlage für eine Planung. Die Hochrechnungen schwanken im 100.000er Bereich, für die es keine Erklärung seitens des Staatlichen Schulamtes gab. Die Personallisten waren fehlerhaft. Trotz laufen-

der Korrekturen seitens Schulleitung und Verwaltungskraft und Abstimmung mit den Sachbearbeitern des Staatlichen Schulamtes hat sich diese Situation bis weit in das zweite Halbjahr hingezogen und sehr viele Personal- und Zeitressourcen verbraucht. Eine gesicherte kurz- und mittelfristige Personalplanung auf der Grundlage des Personalbudgets war nicht möglich. Konkret ergab sich daraus ein paralleles Verfahren: Die konkreten Entscheidungen wurden nach dem herkömmlichen Abstimmungsprozess mit dem Staatlichen Schulamt getroffen. Gleichzeitig wurden diese Entscheidungen unter dem Gesichtspunkt eines Personalbudgets beobachtet, geprüft und bewertet. Mit dieser Vorgehensweise veränderte sich die Herangehensweise an die Personalplanung vom herkömmlichen hin zu einem Verfahren, das auf der Grundlage eines Personalbudgets begründet ist. Die Personalplanungen gegen Ende des Jahres 2007 wurden auf der Grundlage der Hochrechnungen und des Personalbudgets getroffen und vom Staatlichen Schulamt unterstützt.

Nicht unerheblich sind die Probleme mit der Bezahlung von außerschulischen Personen, die aufgrund ihrer Spezialkenntnisse nur für eine kurze Phase eines Projektes in der Schule arbeiten (siehe EuroCom-Projekt). Das Staatliche Schulamt sieht nach wie vor noch keine Möglichkeit, andere Verträge als kurzfristige Vertretungsverträge zur Abdeckung des Unterrichts zu genehmigen. Diese Unsicherheit hinsichtlich möglicher Vertragsgestaltungen hat daher bis heute verhindert, dass Assistenten, die den SV plus Schulen zugestanden werden, eingestellt werden konnten. Auch der im Rahmen des interkulturellen Projektes eingestellte Sozialpädagoge hat lediglich einen kurzfristigen BAT-Vertretungsvertrag. Dies war möglich, da er bereits einen Rentnerstatus hat. Grundsätzlich scheiterten an fehlenden geeigneten Vertragsmöglichkeiten auch geplante Projekte.

Zu Personalgewinnung und Personalentwicklung:

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bilden einen wesentlichen Baustein der Personalgewinnung. Gleichzeitig ist Ausbildung aber auch Mittel der Personalentwicklung. Neue Gedanken aus Universität und Studienseminaren finden Eingang in die Schule; Mentoren, Klassenlehrkräfte betroffener Klassen und die LIVs unterstützende Lehrkräfte reflektieren Unterricht anders. Pro LIV sind mindestens 4 Lehrkräfte direkt betroffen. Beide Aspekte kommen der Qualitätssicherung und -Steigerung des Unterrichts zu Gute.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich durch die Teilnahme an SV plus erst herausgebildet bzw. deutlich verstärkt haben und meist unterhalb von formalen Projekten durchgeführt werden:

- Fortbildung durch Leitbildarbeit
- Schulinterne Fortbildungen
- Definition von Schulentwicklungsfunktionen für A14-Stellen und daran orientierte Besetzungen
- Erarbeitung von Rahmenbedingungen für Mitarbeitergespräche gemeinsam mit Vertretern des Personalrats
- Erarbeitung von Verfahren für schulbezogene Stellenausschreibungen gemeinsam mit dem Personalrat

HF 5 - 1. Doppik und Budget

Das Projekt hat nach einer langen Anlaufphase jetzt mit seiner konkreten Arbeit begonnen. Dazu gehörten die Klärung der Bedürfnisse der Schulleitung, die Feststellung der dazu benötigten Ressourcen und Informationen.

Zahlenmaterial wird dabei aus GP-Untis (Stundenplanprogramm), der LUSD sowie aus SAP gewonnen und in der Regel in MS Excel und Quicken verarbeitet.

Ergebnisse sind, ein weitgehend gesichertes Personalbudget, das Lehrmittelbudget¹ und das Reisekostenbudget. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der Schwierigkeit der Da-

¹ Beispieldateien befinden sich im Anhang zum Statusbericht.

tenbeschaffung². Zur Verwaltung des Fortbildungsbudgets wurde mit der Entwicklung eines flexiblen Verfahrens begonnen und bereits erste Erfahrungen gesammelt. Die Verwaltungskraft ist hierbei federführend mit einer hohen Eigenverantwortung.

Als problematisch haben sich auch die unterschiedlichen Buchungssysteme von Land und Kommune (SAP / AB Data) erwiesen.

Praktisch ergeben sich Probleme bei der Budgetierung dadurch, dass nach wie vor keine rechtliche Grundlage für die Integration schulinterner Einnahmen besteht und übertragene Mittel auf Grund der Haushaltslage von Stadt und Land nicht unbedingt als tatsächlich verfügbar angesehen werden können. Darüber hinaus stehen durch das zeitversetzte Buchen im SSA OF keine aktuellen Zahlen zur Verfügung.

HF 6 - 1. Doppikschulung Offenbach

Im Herbst 2007 wurde eine Schulung für den Bereich Doppik erfolgreich durchgeführt. Das Interesse der Stadt Offenbach besteht weiterhin – auch wenn sich dies inhaltlich auf die Bereiche Kosten- und Leistungsrechnung verlagert. Die Fortbildungsabteilung der Stadt Frankfurt ist auch an einer Zusammenarbeit in anderen Themen, die von Lehrkräften der THS abgedeckt werden können interessiert.

Derzeit wird an der veränderten Antragstellung (§ 127c / Kalkulation des Preises auf Vollkostenbasis) gearbeitet.

HF 6 - 2. Kooperation mit SEK I - Schulen

Im Berichtsjahr wurden Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte an vier SEK I Schulen von der THS organisiert und durchgeführt, sowie eine Vielzahl von Schüler- und Elterninformationsveranstaltungen in SEK I Schulen. Die THS hat an der Transferkonferenz Übergang Schule – Beruf im Rahmen von OLOV federführend teilgenommen, genauso wie an dem Workshop „Optimierung lokaler Vermittlungsarbeit“.

Die Anstrengungen zum Thema „Übergangmanagement“ werden in den nächsten Wochen in Form einer Dokumentation zur Verfügung gestellt.

Geplant ist eine bessere Information der Eltern – speziell der Eltern mit Migrationshintergrund. Hierbei wirkt der über SV plus eingestellte Sozialpädagoge sehr stark unterstützend, insbesondere bei der Kommunikation mit Eltern. Hier wird eine verstärkte Kooperation mit Migrantenorganisationen und den Ausländerbeauftragten angestrengt.

Nach wie vor ist die „Trittbrettfahrer-Mentalität“ anderer beruflicher Schulen zu beklagen, welche sich zwar mit vorstellen, jedoch keinen Arbeitsbeitrag leisten.

Darüber hinaus wird die an der THS erbrachte Arbeit im Interesse aller Schulen seitens des Schulamtes zwar unterstützt aber kaum durch materielle Beiträge (Bereitstellung von Ressourcen / Entlastung).

Geplante Projekte

Für das Kalenderjahr 2008 sind bislang folgende Projekte geplant.

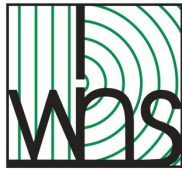
- Einführung der weiterführenden Ausbildung zum Handelsassistenten.
Aktueller Stand:
Projektantrag wird überarbeitet um den Anforderungen von § 127 c zu genügen. Es ist allerdings kaum möglich, die Mitarbeit der Betriebe als außerschulische Partner über einen längeren Zeitraum ohne rechtliche Klärung der Umsetzungsmöglichkeiten aufrecht zu erhalten.

² Siehe dazu: Zusätzliche Belastung der Schulleitung

- Einführung von Mitarbeitergesprächen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat.
- Projekt im Religionsunterricht zur Integration der muslimischen Schülerinnen und Schüler, die mehr als die Hälfte der Gesamtschülerzahl ausmachen. Dazu wird allerdings ein Antrag nach 127 c HSchG notwendig werden. Mit allen Schwierigkeiten für die Umsetzung, die damit verbunden sind.
- Zu überprüfen ist, ob weitere SoL-Aktivitäten der Schule, auch im Zusammenhang mit HessenCampus, als formale Projekte formuliert und eingereicht werden.

Sonstige Aktivitäten

Im Sinne der eingangs beschriebenen Organisationsentwicklung – optisch – außerhalb von SV+ ist an dieser Stelle die Einführung der FOS – Gesundheit und der Aufbau des Berufs Bürokaufleute zu nennen. Dabei ist mit einem hohen Arbeitsaufwand zu rechnen. Weiterhin müssen die Planungen für den Erweiterungsbau in die Projektarbeit der Schule integriert werden, womit Rahmenbedingungen für die nächsten Jahrzehnte festgelegt werden. In diese konzeptionellen Entwicklungsarbeiten werden eine Vielzahl von Ideen aus den Handlungsfeldern 1 und 2 (z. B. Handbuch, SoL, Prozessbeschreibung) einfließen. SV+ verändert und gestaltet die THS ohne dass dies für die KOBE sichtbar wird.



Schulbericht mit Wertung

Erfahrungen aus den Schulprojekten und Projektergebnisse an der Schule:

Im **Handlungsfeld 1** wurde das Projekt „Qualifizierungsbausteine in der Beruflichen Bildung“ im Frühjahr 2007 abgeschlossen. Die Zertifizierung von 7 Qualifikationsbausteinen der IHK Darmstadt liegen vor. Weitere 5 Qualifikationsbausteine liegen vor und müssen bei der Handwerkskammer bzw. Ärztekammer noch zertifiziert werden. Umgesetzt werden die Qualifizierungsbausteine in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung (EIBE, BVJ und Klassen mit arbeitslosen Jugendlichen). Inhaltlich findet ein Austausch mit drei weiteren Schulen statt.

Das Projekt „Stütz- und Förderkurse in der Berufsfachschule“ wurde auf alle Berufsfachschulklassen ausgedehnt (Wirtschaft + Metalltechnik) und befindet sich im Schuljahr 07/08 in einer zweiten Erprobungsphase.

Im „Trainingsraum – Projekt“ (Konzept zum Umgang mit auffälligen Jugendlichen und jungen Erwachsenen) wurde 2007 an einer Konzeptionierung gearbeitet und mit der Erprobungsphase wird seit Februar 2008 begonnen.

Im **Handlungsfeld 2** hat das Projekt „Entwicklung eines Qualitätsleitbildes“ Gate 1 durchlaufen. Das Konzept soll ab Ostern 2008 umgesetzt werden. Feedback-Bögen für ein Lehrer-Schüler-Feedback wurden entwickelt und von einigen Lehrern erprobt. Daraus ergaben sich einzelne kollegiale Beratungsgespräche. Es wird an Strategien gearbeitet, die Feedback-Kultur in die Breite des Kollegiums zu tragen.

Das bereits abgeschlossene „Intranet-Projekt“ im **Handlungsfeld 3** wird immer stärker genutzt (ca. 80% des Kollegiums) und zeichnet sich durch hohe Akzeptanz aus. Ein Transfer mit anderen Schulen findet statt.

Im Projekt „Prozessmanagement“ sind einzelne Prozesse freigegeben und werden erprobt, andere Prozesse sind definiert und werden in der ersten Jahreshälfte 2008 freigegeben.

Das Projekt „Team-Entwicklung“ wird, bedingt durch einen Wechsel in der Leitung des Handlungsfeldes, im 1. Halbjahr 2008 neu gestartet. Erste Versuche Fraktale zu beschreiben sind erfolgt.

Im **Handlungsfeld 4** existiert das Projekt „Einrichtung eines zertifizierten Fort- und Weiterbildungsprogramms bzgl. Projektmanagement für Kolleginnen und Kollegen der WHS“.

Das Projekt ist konzipiert, ein Projektmanagement-Handbuch liegt vor. Die darin enthaltenen Vorgaben werden umgesetzt und Beratungen von Kolleginnen und Kollegen finden statt. Geprüft wird, ob die Anregung der KOBES, das Projekt in ein „Schulbezogenes Fort- und Weiterbildungskonzept der WHS“ auszudehnen, umgesetzt werden kann.

Das Projekt „Beschaffung von Verbrauchsmaterial“ im **Handlungsfeld 5** ist in der Umsetzungsphase und wurde im Herbst 2007 abgeschlossen. Zu prüfen bleibt, inwieweit das Projekt auf andere Beschaffungsvorgänge der WHS ausgedehnt werden kann.

Das Projekt „Management-Informationssystem (MIS) mit dem Aufbau eines steuerungsrelevanten Controlling-Systems“, ist 2007 angelaufen und somit in der Erprobungsphase. Erste positive Erfahrungen sind feststellbar.

Das Projekt „Einrichtung der zweijährigen höheren BFS für Sozialassistenten an der WHS“ im **Handlungsfeld 6** wird zur Zeit zurückgestellt. Wir warten ab, inwieweit die professionelle Kleinkindbetreuung als Ausbildungsberuf organisiert wird, um dann neu einsteigen zu können.

Schulentwicklungsprozesse:

Sowohl die dienstliche Kommunikation als auch der kollegiale Austausch konnte durch Nutzung des Intranets erheblich verbessert werden.

Im Bereich des Prozessmanagements konnte durch eine Auswahl der zu behandelnden Prozesse, eine fortgesetzte Prozessbeschreibung, die Dokumentation der Prozesse und die Beschreibung des Freigabeprozesses, die Voraussetzungen zu einer kontinuierlichen Verbesserung geschaffen werden.

Die Diskussion über die Kernschulverfassung hat dazu geführt, dass die Aufbauorganisation der Schule transparent gemacht und visualisiert wurde.

Insbesondere die Projekte im Handlungsfeld **Finanzen** tragen zur Transparenz der Kostenstruktur der Schule bei und sind als wichtige Grundlage für mit Kosten verbundene Entscheidungen an der Schule von erheblicher Bedeutung.

Qualitätsmanagement an der Schule:

Ein QM-Beauftragter und ein QM-Team sind benannt und arbeiten kontinuierlich an den Strukturen eines QM-Handbuchs. Eine Schulung mehrerer Kollegen zum Thema Qualitätsmanagement, wurde im Rahmen von Schule gemeinsam verbessern, durchlaufen.

Zur Zeit beginnt die Umsetzung von Q2E in Verbindung mit dem Hessischen Referenzrahmen. Erste Instrumente des QM (Individualfeedback) werden umgesetzt.

Einsatz Verwaltungsfachkraft:

H. Moses, unsere Verwaltungsfachkraft, ist in zentralen Aufgabenbereichen der Schule verantwortlich tätig. Ihm obliegt die Personalverantwortung für die Sekretariatsangestellten.

Er hat das Beschaffungssystem für Verbrauchsmaterial innovativ verbessert und das Berichtswesen und Management-Informationen-System (MIS) an die Anforderungen der schulischen Führungskräfte und Budget-Verantwortlichen angepasst.

Insgesamt ist er für das Controlling des Personalbudgets der WHS verantwortlich. Darüber hinaus besteht eine intensive Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt. Schulleitung und Kollegium schätzen die professionelle und stets freundliche Mitarbeit unseres „neuen Kollegen“.

Zusammenarbeit mit Projektbeteiligten:

Die Zusammenarbeit findet gemäß der in der Projektleitung vorgegebenen Struktur statt. Dies bezieht sich auf alle internen und externen Sachthemen. Ein Transfer mit anderen Projektschulen hat insbesondere im Zuge unseres Intranet-Projekts und der Arbeit mit den Qualifikationsbausteinen stattgefunden.

Des Weiteren findet der Austausch mit anderen SV+ Schulen anlass- und prozessbezogen statt.

Handlungsbedarf an der Schule:

Schwerpunkt ist die Weiterarbeit an unserer Organisationsstruktur mit besonderem Focus auf dem Feld der Teambildung. Daneben gilt es die Akzeptanz an SV+ Themen durch Einbindung weiterer Kollegen/innen in Projekte zu erhöhen. Die gleichmäßigere Verteilung der Arbeitsbelastung ist dabei wünschenswert. Bei erforderlicher externer Unterstützung ist zu klären ob die Schule selbst initiativ werden muss oder der Unterstützungsbedarf bei der KOBE nachgefragt werden muss. Für den Themenschwerpunkt Selbst Organisiertes Lernen (SOL) ist festzustellen, dass ein Berater für den nördlichen Bereich Hessens existiert (H. Kutzer), für den Südkreis zur Zeit jedoch noch nicht.

Sonstiges:

Unserer Einschätzung nach sollte das Projekt SV+ über das geplante Projektende (2009) hinaus verlängert werden. Einzelne Projekte laufen langsamer als geplant, da Rahmenbedingungen erst mit Verzögerung im Laufe des letzten Jahres geschaffen wurden (Kooperationsvereinbarung), oder noch zu schaffen sind (Rechtsfähigkeit).

Die Belastungslage der Kollegen/innen, die an Projekten beteiligt sind, ist hoch und wird durch eine noch zu geringe Akzeptanz im Kollegium eher verstärkt. Besser wäre es erst gültige Rahmenbedingungen zu schaffen, um darauf aufbauend, Projekte zu entwickeln.

gez. P. Querbach, 06.02. 2008
(Schulleiter)

