



Schulprogramm der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge. der Region Hannover

(Beschluss der Gesamtkonferenz vom 10. September 2009)

Berufsbildende Schulen Neustadt a. Rbge. (BBZ)
Hausanschrift:
Bunsenstraße 6
31535 Neustadt
Tel. Nr.: 05032 9558-0

Postanschrift:
Postfach 11 80
31519 Neustadt

Zentrum Sozialwesen und Hauswirtschaft (ZSH)
Tel. Nr.: 05032 9518-0
Zentrum Wirtschaft und Verwaltung (ZWV)
Tel. Nr.: 05031 9017-0



Ausgezeichnet mit der
„Goldenen Treppe 2002“
für außergewöhnliche Initiativen
und besonderes Engagement
für Ausbildung in Niedersachsen

Inhaltsverzeichnis

- I Präambel zum Schulprogramm

- II Leitbild der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.

- III Situation der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.
 - 1 Rahmendaten der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.
 - 2 Schulentwicklung nach dem EFQM-Modell

 - 4 Schulinspektion

- IV Maßnahmen zur Schulentwicklung und deren Evaluation
 - 1 Arbeitsschwerpunkte
 - 2 Befragungen

- V Weitere Arbeitsschwerpunkte unserer Schulentwicklung durch einen ständig fortzuschreibenden Maßnahmenplan

I Präambel

Mit Beginn des Schuljahres 2007/2008 sind alle Schulen in Niedersachsen verpflichtet worden, sich ein Schulprogramm zu geben. Zentrales Anliegen der Schulprogrammarbeit ist die „Qualitätsentwicklung und -sicherung“ als umfassendes Synonym für Schulentwicklung. Die Schule legt in Grundsätzen fest, wie sie den Bildungsauftrag erfüllt. Das Schulprogramm gibt Auskunft darüber, welches Leitbild und welche Entwicklungsziele die pädagogische Arbeit und die sonstigen Tätigkeiten der Schule bestimmen.

Mit Blick auf die Zielsetzung beschäftigt sich unser Schulprogramm schwerpunktmäßig mit dem gesamten Qualitätsentwicklungsprozess an unserer Schule. Hierzu gehören insbesondere die Schulentwicklung nach dem EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) und die Berücksichtigung der Ergebnisse der jeweiligen Schulinspektion.

Das vorliegende Schulprogramm ist vom Schulvorstand erarbeitet und von der Gesamtkonferenz beschlossen worden. Es richtet sich insbesondere an die Lehrkräfte sowie alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Schule. Mit dem Schulprogramm präsentiert sich unsere Schule als handlungsfähige pädagogische Einheit, die in der Lage ist, die schulische Arbeit eigenverantwortlich zu steuern.

Wir sind eines der ausgewiesenen Kompetenzzentren für berufliche Bildung in der Schulträgerschaft der Region Hannover mit den Schwerpunktbereichen Wirtschaft, Technik und Soziales. Mit zunehmender Entscheidungsbefugnis und Eigenverantwortung der Schule ist die Implementierung eines geeigneten Systems zur Schulentwicklung von besonderer Bedeutung. Die qualitative Weiterentwicklung von Unterricht ist nur möglich, wenn alle an der beruflichen Bildung Beteiligten konstruktiv und vertrauensvoll zusammenarbeiten, das Handeln auf der Grundlage bekannter Ziele und Strategien hinreichend transparent ist, ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess gewährleistet ist und eine regelmäßige Evaluation erfolgt. In diesem Sinne sind alle Prozesse, insbesondere die Bildungs- und Erziehungsprozesse offen zu legen, um eine systematische und in die Zukunft gerichtete Schulentwicklung sicherstellen zu können.

II Leitbild der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.

In unserem Leitbild definieren wir unseren Auftrag (Mission), unsere langfristige Zielsetzung (Vision) sowie die Werte, welche die Kultur unserer Schule ausmachen. Mission, Vision und Werte bilden die Grundlage für die Schulentwicklung unserer Schule. Von der Struktur her orientiert sich die erarbeitete Vision an den Kriterien des EFQM-Modells (siehe Grafik Seite 7).

Mission, Vision und Werte der BBS Neustadt

Mission

Unser Auftrag ist es, Schülerinnen und Schüler so auf Arbeitswelt und Gesellschaft vorzubereiten, dass sie ihr Leben selbstständig und verantwortlich gestalten können.

Vision

Die Ziele und Strategien der Schule als Kompetenzzentrum in der beruflichen Bildung sind formuliert, ständig überprüft und weiterentwickelt. Sie werden durch geeignete Maßnahmen konsequent umgesetzt.

Die Führungskräfte unterstützen in einem Klima der Partnerschaft und des Vertrauens alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erreichen vereinbarter Ziele.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen in vertrauensvoller Zusammenarbeit und durch kompetentes, engagiertes und verantwortliches Handeln den Bildungs- und Erziehungsauftrag. Sie sind durch Fort- und Weiterbildung auf dem aktuellen Stand des Wissens. Dieses Wissen wird systematisch geteilt.

Die Schülerinnen und Schüler sind motiviert, lernbereit, teamfähig und selbstbewusst, bringen sich aktiv in den Lernprozess ein und gestalten ihr Leben selbstständig und verantwortungsvoll.

Bei der Bildungs- und Erziehungsarbeit sind die Eltern zuverlässige Partner der Schule.

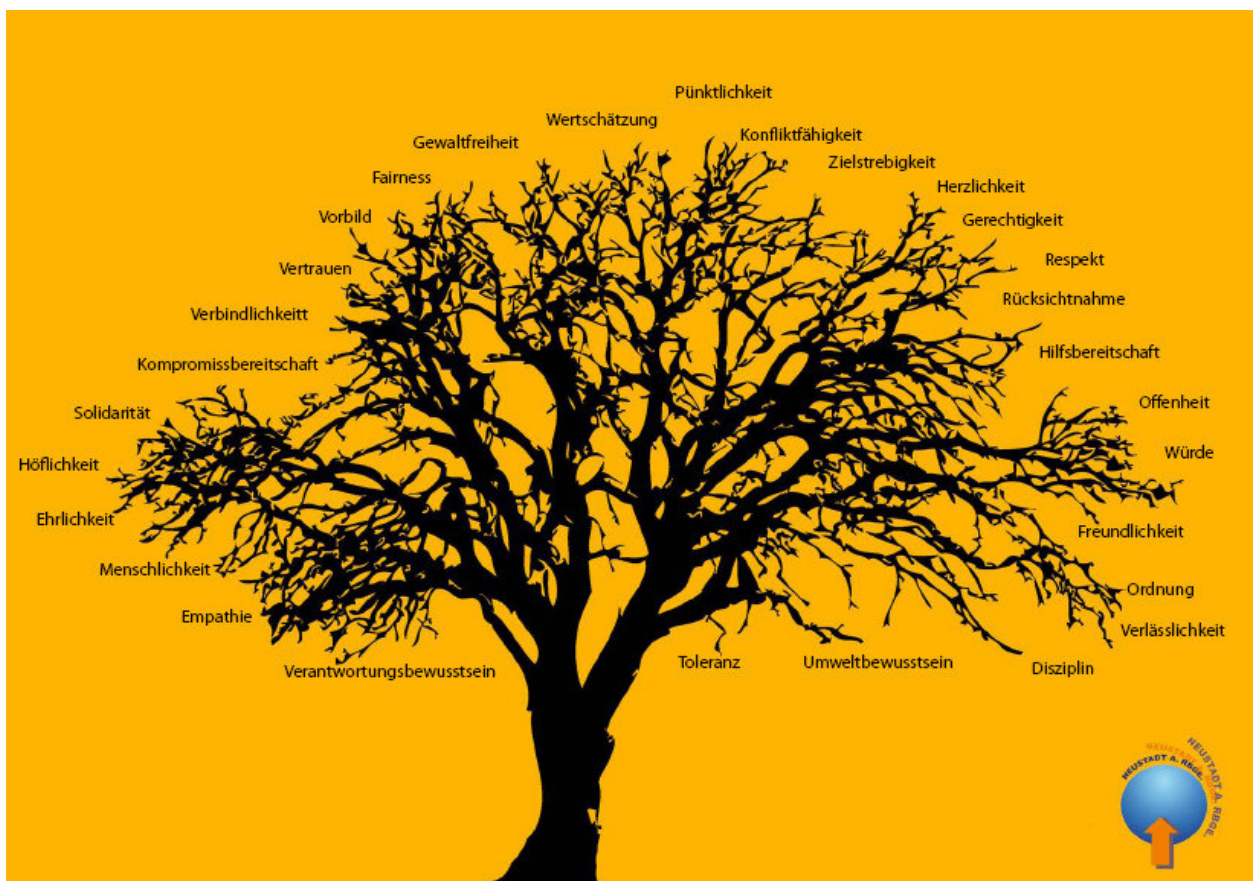
Der Kernprozess Unterricht und die unterstützenden Abläufe der Schule werden effektiv und transparent gestaltet und regelmäßigen, an Standards gemessenen Bewertungen unterzogen.

Alle Partner arbeiten mit der Schule vertrauensvoll zusammen. Gemeinsam vereinbarte Ziele werden verbindlich umgesetzt.

Die personellen, räumlichen und sächlichen Ressourcen sind erfasst und langfristig gesichert. Alle am Schulleben beteiligten Personen gehen mit den gegebenen Sachmitteln sorgfältig und zielgerichtet um.

Die Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge. sind eine anerkannte und geschätzte berufliche Bildungseinrichtung.

Unser Erfolg misst sich am Erreichen der schulischen und beruflichen Abschlüsse und einem erfolgreichen Übergang der Schülerinnen und Schüler in Schule, Berufsausbildung, Studium und Arbeitswelt. Die Schule erzielt hier exzellente Ergebnisse.



III Situation der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.

1 Rahmendaten der Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.

Wir haben im Schuljahr 2008/2009 etwa 4.500 Schülerinnen und Schüler in den unterschiedlichsten Schulformen und Berufsfeldern durch etwa 220 Lehrkräfte in 225 Klassen an drei Standorten beschult. In der Verwaltung waren im genannten Schuljahr insgesamt 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Aufgaben betraut. Aufgrund der Größe unserer Schule haben wir neben dem Schulleiter und seinem Stellvertreter immerhin 8 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter.

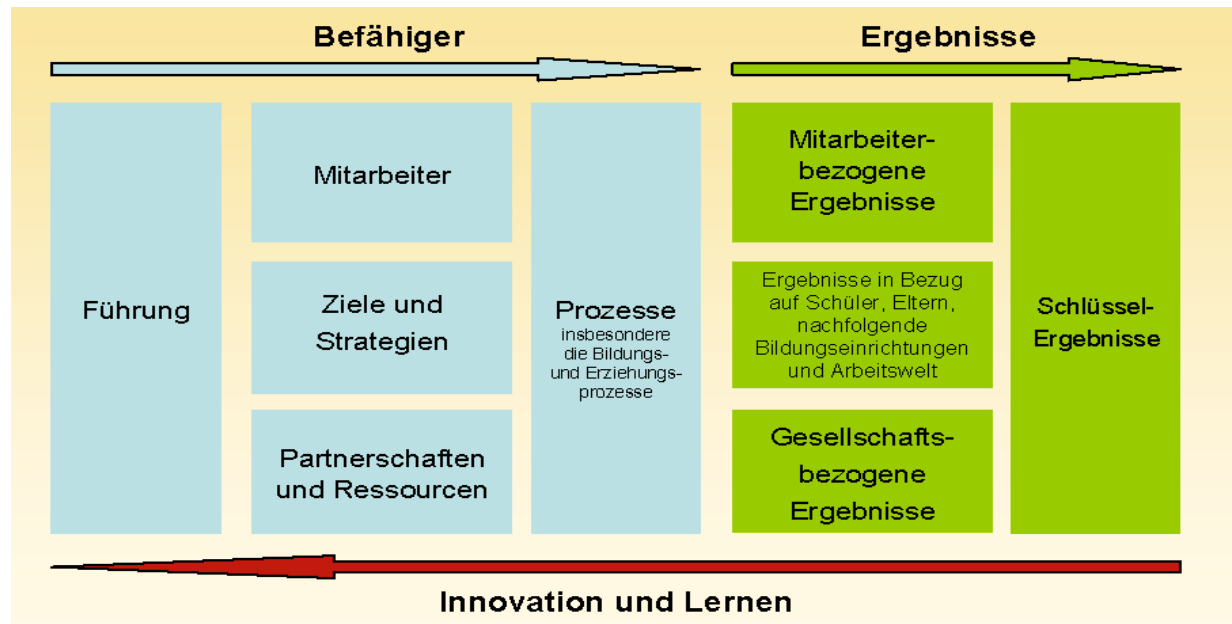
Im Rahmen der Aufgabenübertragung und des Bemühens, die Schulen eigenverantwortlicher zu machen, ist unsere Schule im Bereich der Finanzmittel und teilweise im Personalbereich budgetiert. Einstellungen, Beförderungen, Abordnungen und Versetzungen sowie weitere dienstrechtliche Befugnisse liegen ebenfalls im Zuständigkeitsbereich unserer Schule. Von den anderen 14 berufsbildenden Schulen in der Region Hannover befinden sich 12 am Standort Hannover, eine in Springe und eine in Burgdorf. Insbesondere die berufsbildenden Schulen in Hannover müssen in Konkurrenz zu unserer Schule gesehen werden, weil es im Sekundarbereich II für berufsbildende Schulen keine Einzugsbereiche gibt und die Schülerinnen und Schüler daher ihre Zielschule frei wählen können. Da Hannover als Landeshauptstadt im Vergleich zu Neustadt a. Rübenberge für viele Jugendliche erheblich attraktiver ist, entscheiden sich Jugendliche tendenziell eher für eine der berufsbildenden Schulen in Hannover, wenn derselbe Bildungsgang an beiden Standorten angeboten wird. Insbesondere auch mit Blick auf diese Situation ist die Schulentwicklung unserer Schule von besonderer Bedeutung.

2 Schulentwicklung nach dem EFQM-Modell

Wir haben das gesamte Kollegium, einschließlich Verwaltung, in den Gesamtprozess einbezogen. Grund dafür ist die erforderliche Akzeptanz bei allen an unserer Schule Beschäftigten, wenn die Einführung des Qualitätsmanagements erfolgreich sein soll. Besonders wichtig ist die umfassende Information über Ziele und Strategien des EFQM-Modells und die Schaffung von hoher Transparenz für alle Beteiligten.

Der Gesamtprozess wird dauerhaft von unserer Steuergruppe begleitet, indem sie die Qualitätsentwicklung und –sicherung kommuniziert, für Akzeptanz wirbt und bei der Herstellung der erforderlichen Transparenz und zur Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. Demgemäß setzt sich unsere Steuergruppe aus Lehrkräften aller Abteilungen unter Beteiligung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und einer Mitarbeiterin aus der Schulverwaltung zusammen. Die Steuergruppe wird von einem gewählten Mitglied geleitet.

Die Grundlage für die Schulentwicklung unserer Schule bildet das Leitbild. Von der Struktur her orientiert sich die erarbeitete Vision an den Kriterien des EFQM-Modells.



Im Oktober 2005 haben wir mit unserem Kollegium die erste schulweite Selbstbewertung unter Anleitung eines externen Unternehmensberaters an 2 Tagen erfolgreich durchgeführt. Insgesamt identifizierten 26 Selbstbewertungsgruppen unter Anleitung jeweils zweier EFQM-Assessoren 594 Verbesserungsmaßnahmen.

Im November 2005 hat ein repräsentativer Kreis unseres Kollegiums das Konsensmeeting durchgeführt. Auf diese Weise sind aus den zunächst 594 Verbesserungsmaßnahmen 314 im Konsens mit allen Beteiligten endgültig identifiziert worden. An deren anschließender Priorisierung konnten sich alle Kolleginnen und Kollegen beteiligen.

Die inhaltliche Analyse aller 314 Maßnahmen ergab, dass es aus Gründen synergetischer Effekte vorteilhaft ist, einer hoch priorisierten Maßnahme weitere Maßnahmen mit verwandten Inhalten zuzuordnen und sie zu einem Projekt zu bündeln. Für jedes Projekt hat unser Schulleiter einen Projektauftrag erteilt. Die Bearbeitung erfolgte nach der Projektmanagementmethode.

Unser Leitbild ist Grundlage für die Festlegung von Indikatoren, mit deren Hilfe wir über quantitative Messungen erkennen, ob wir uns durch die Maßnahmen im Rahmen unserer Schulentwicklung den in unserem Leitbild formulierten langfristigen Zielsetzungen nähern.

Zur Überprüfung der Umsetzung verabschiedeter Maßnahmen haben wir im Schuljahr 2007/2008 ein umfassendes Steuerungssystem eingeführt.

Die erfolgreiche Implementierung des EFQM-Modells trägt mit den getroffenen Regelungen und Maßnahmen in geeigneter Weise dazu bei, dass die von unserer Schule erbrachten Leistungen den Anforderungen gerecht, unsere Ziele erreicht werden und die Diskussion zur Qualitätsentwicklung und –sicherung im gesamten Kollegium einen festen Platz gefunden hat.

Die Ergebnisanalyse von regelmäßigen Schüler-, Lehrer-, Eltern- und Betriebsbefragungen lässt Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit und Verbesserungspotentiale unserer Schule zu und sorgt insgesamt für positive Rückmeldungen sowie ein besseres Image unserer Schule im gesellschaftlichen Umfeld.

Vor dem Hintergrund des beschriebenen Wettbewerbs mit den berufsbildenden Schulen in Hannover und der Tatsache, dass es im Ermessen der Jugendlichen steht, welche Schule sie besuchen, hat der in Gang gesetzte Qualitätsentwicklungsprozess auch existentielle Bedeutung für unsere Schule. Bei abnehmenden Schülerzahlen kann unsere Schule in der jetzigen Struktur mit zwei Außenstellen nur weiter geführt werden, wenn sich die Schülerinnen und Schüler aufgrund der Leistungsfähigkeit und der qualitativ hochwertigen Ergebnisse für unsere Schule entscheiden.

4 Schulinspektion

Im Dezember 2007 ist erstmals eine Schulinspektion an unserer Schule durchgeführt worden. Ziel der Schulinspektion ist es, den Schulen in Niedersachsen wichtige Impulse für die weitere Schulentwicklung zu geben. Abgesehen von drei Verbesserungsbereichen, die mit „eher schwach als stark“ bewertet wurden und demzufolge Schwerpunkte unserer weiteren Schulentwicklung bilden, sind die Ergebnisse und das ermittelte Qualitätsprofil insgesamt als positiv zu beurteilen.

IV Maßnahmen zur Schulentwicklung und deren Evaluation

1 Arbeitsschwerpunkte

Auf der Grundlage regelmäßiger Selbstbewertungen nach der EFQM-Systematik identifizieren und gestalten wir diejenigen Maßnahmen, die zur Entwicklung unserer Schule im Rahmen des Bildungsauftrages erforderlich sind.

Die Anwendung des EFQM-Systems stellt in diesem Zusammenhang sicher, dass alle Bereiche unserer schulischen Aktivitäten betrachtet werden.

Nach dem ersten EFQM-Konsensmeeting wurden die identifizierten Verbesserungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Priorisierung nach für unsere Schulentwicklung relevanten Arbeitsschwerpunkten geordnet.

Folgende Arbeitsschwerpunkte und darin enthaltene Einzelaspekte sind bearbeitet und befinden sich im ständigen Umsetzungsprozess. Die einzelnen Arbeitsschwerpunkte sind mit Blick auf die Relevanz des Kernprozesses „Unterricht“ hierarchisiert. Auf die Aufzählung aller diesen Arbeitsschwerpunkten zuzuordnenden Verbesserungsmaßnahmen wird zu Gunsten der Beschreibung wichtiger Aspekte verzichtet. Alle in Kraft gesetzten Verbesserungsmaßnahmen sind im Kursbuch der Berufsbildenden Schulen Neustadt nachzulesen.

- **Unterrichtsqualität weiter entwickeln und sichern**

Die ständige Verbesserung und Sicherung der Unterrichtsqualität steht im Vordergrund unserer Bemühungen und wird z. B. durch die Präzisierung des Erziehungs- und Bildungsauftrags durch die einzelnen Fachkonferenzen sowie durch die Anwendung anerkannter didaktisch-methodischer Unterrichtsverfahren gewährleistet. Darüber hinaus trägt die Bildung von Lehrerteams in besonderer Weise zur Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität bei.

- **Optimaler Unterrichtseinsatz**

Mit der frühzeitigen Bekanntgabe des Unterrichtseinsatzes der Lehrkräfte zur Vorbereitung auf den Unterricht und durch die Einhaltung der Grundsätze für die Stundenplangestaltung sowie die Vertretungsregelung sichern wir einen optimalen Unterrichtseinsatz.

- **Soziales Engagement für förderungswürdige Schülerinnen und Schüler durch das „Neustädter Modell“**

Das „Neustädter Modell“ wurde maßgeblich von unserer Schule entwickelt und umgesetzt. Es sieht die gemeinsame Beschulung der Schülerinnen und Schüler des 9. und 10. Schuljahrganges der Haupt- und Realschulen und der Hauptschul- und Realschulzweige der Kooperativen Gesamtschule Neustadt vor. Damit wird neben der Allgemeinbildung zusätzlich eine berufliche Grundbildung, die der Qualifikation einer Berufsfachschule entspricht, systematisch vermittelt. Die Schülerinnen und Schüler müssen die erworbenen

Qualifikationen nach Klasse 10 ebenfalls durch eine Abschlussprüfung nachweisen. Unsere Bemühungen werden von der Handwerkskammer Hannover und von der Industrie- und Handelskammer Hannover mit Blick auf die Anrechnung dieser Ausbildung auf das erste Ausbildungsjahr in der Berufsausbildung in hervorragender Weise unterstützt. Unser „Neustädter Modell“ (zunächst ein Schulversuch) wurde mit Schuljahresbeginn 2009/2010 als eine optionale Regelform im Niedersächsischen Schulgesetz verankert. Dadurch haben alle Haupt- und Realschulen sowie die entsprechenden Zweige der kooperativen Gesamtschulen gemeinsam mit den berufsbildenden Schulen in Niedersachsen die Möglichkeit, dieses „Neustädter Modell“ umzusetzen.

- **Soziales Engagement zur Förderung benachteiligter Jugendlicher durch das Projekt „Berufsausbildungsvorbereitung und kooperative duale Berufsausbildung für schulpflichtige Jugendliche ohne Schulabschluss (BAVKA)“**

Schulpflichtige Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss werden in einem von uns modifizierten Berufsvorbereitungsjahr in Kooperation mit zahlreichen Patenbetrieben beschult und durchgehend von den Schulsozialpädagogen betreut. Auf diese Weise werden die Jugendlichen auf eine Berufsausbildung vorbereitet und ausbildungsfähig an die Betriebe vermittelt, deren Zusage für eine Übernahme in ein Berufsausbildungsverhältnis nach erfolgreichem Durchlaufen dieses Bildungsganges vorliegt und die Schülerinnen und Schüler besonders motiviert.

Für dieses Projekt ist unsere Schule mit der „*Goldenen Treppe 2002*“ für außergewöhnliche Initiativen und besonderes Engagement für Ausbildung in Niedersachsen vom niedersächsischen Ministerpräsidenten ausgezeichnet worden.



Ausgezeichnet mit der
 „Goldenen Treppe 2002“
 für außergewöhnliche Initiativen
 und besonderes Engagement
 für Ausbildung in Niedersachsen

- **Stärkung der Berufsschule durch den Schulversuch „Innovative theoretische Abschlussprüfung für den Ausbildungsberuf Mechatronikerin/ Mechatroniker“**

Im Rahmen dieses Schulversuches wird eine Berufschulabschlussprüfung für den Ausbildungsberuf Mechatronikerin bzw. Mechatroniker durchgeführt und die Ergebnisse als theoretischer Teil der Facharbeiterprüfung übernommen. Hierdurch wird der Stellenwert des Berufsschulunterrichtes in der dualen Berufsausbildung aufgewertet.

- **Schülerunternehmen: Ein wünschenswertes Modell zur Umsetzung des handlungsorientierten und berufsbezogenen Unterrichtes**

Mit dem Schülerunternehmen Projekt Kiosk Wunstorf (PKW) wird seit 1998 am Standort Wunstorf der Kiosk mit Schülerinnen und Schülern der Berufsfachschule Wirtschaft erfolgreich betrieben.

Die Schüler-Aktiengesellschaft „Kawicom“ befasst sich im Rahmen des Unterrichtes in der 2-jährigen Berufsfachschule Kaufmännischer Assistent bzw. Kaufmännische Assistentin für Wirtschaftsinformatik mit der Planung, Konfiguration, Installation, Datensicherung und Realisierung von EDV-Netzwerken.

Die Herstellung und der Vertrieb von bedruckten Textilien sowie Werbeartikeln wird von der Schüler-Aktiengesellschaft „s-cool“ im Rahmen der Berufsfachschule Wirtschaft praktiziert.

Die Realisierung und Fortführung der Schülerunternehmen ist durch das besondere Engagement aller beteiligten Lehrkräfte an unserer Schule möglich geworden mit dem darüber hinausgehenden Ziel, weitere Schülerunternehmen zu implementieren.

- **Lernortkooperationen aktiv gestalten**

Zur Stärkung der Unterrichtsqualität mit Blick auf die Ausbildungsbedürfnisse unserer betrieblichen Partner stimmen wir die inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben individuell ab. Dabei spielen gemeinsam definierte und abgestimmte Lehrpläne, Lernsituationen und Lernträger eine besondere Rolle in der dualen Berufsausbildung. In diesem Zusammenhang sind auch Praxistage, Projekte, Ausbildersprechtage, Betriebspraktika, etc. von Bedeutung.

- **Nationale und internationale Partnerschaften pflegen**

Wir unterhalten ein dichtes Netz an Partnerschaften mit Schulen und Wirtschaft sowohl im Inland als auch auf internationaler Ebene (Südafrika, China, Polen, Russland, Spanien, Portugal, Schweden) zur gegenseitigen Nutzung der Kernkompetenzen.

- **Absentismus entgegen wirken**

Zur Vermeidung von und Intervention bei Fehlzeiten haben wir ein umfassendes Konzept entwickelt und implementiert. Im Bedarfsfall erfolgt die Umsetzung unter Einbeziehung der Schulsozialpädagogen.

- **Schulordnung „leben“**

Unter besonderer Berücksichtigung unseres Leitbildes haben wir gemeinsam mit der Schüler- und Elternvertretung eine Schulordnung erarbeitet und beschlossen. Die obligatorische Vermittlung und Einhaltung der Schulordnung wird im Rahmen der Schülerbefragungen evaluiert. Dadurch erhalten wir eine Rückmeldung, wie sehr unser Leitbild das Schulleben prägt.

- **Präventionskonzept Rauchen, Drogen, Alkohol umsetzen**

Unter Einbeziehung der Schüler- und Elternvertretung haben wir gemeinsam das Konzept zur Prävention von Rauchen, Drogen, Alkohol erarbeitet und beschlossen. Eine fest eingerichtete Arbeitsgruppe unterstützt die Umsetzung und Evaluation des Konzeptes.

- **Sicherheit und Prävention von Gewalt gewährleisten**

Unter Einbeziehung der Schüler- und Elternvertretung haben wir gemeinsam das Konzept zur Sicherheit und Prävention von Gewalt erarbeitet und beschlossen. Eine fest eingerichtete Arbeitsgruppe unterstützt die Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluation des Konzeptes.

- **Soziale Integration durch Schullaufbahnberatung fördern**

Unsere Schule hat vielfältige Aktivitäten entwickelt, um Schülerinnen und Schüler in einen für sie optimalen Bildungsgang zu vermitteln. Zu dem Beratungskonzept gehören die persönliche Laufbahnberatung, die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler vorausgehender Bildungseinrichtungen, Schnupperpraktika in verschiedenen Berufsbereichen unserer Schule, Pflege von Schülerpatenschaften im Rahmen des Schulpraktikums in der Fachschule Sozialpädagogik sowie weitere Angebote.

Hier ist unsere gemeinsame Initiative mit der Firma Continental AG, Hannover Stöcken, zur Integration für Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht mehr schulpflichtig sind, besonders zu nennen.

- **Schulräume zukunftsorientiert ausstatten und gestalten**

Eine fest eingerichtete Arbeitsgruppe zur Ermittlung und Sicherstellung des Raum- und Sachausstattungsbedarfes macht Vorschläge für die zukunftsorientierte Ausstattung und ansprechende Gestaltung unserer Schulräume. Die Raumbeauftragten initiieren die

Sicherung der Funktionalität der Klassen- und Fachräume im Rahmen unseres optimierten Mängelmeldesystems. Bei der Beschaffung des Inventars wird auf eine ansprechende Gestaltung geachtet.

- **Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz gewährleisten**

Unter besonderer Berücksichtigung unseres Leitbildes haben wir gemeinsam mit der Schüler- und Elternvertretung ein Managementsystem für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz erarbeitet und beschlossen.

Die Einhaltung der Vorschriften in unserer Schule zur Arbeitssicherheit und zum Umwelt- und Gesundheitsschutz wird durch die Raumbeauftragten, durch das Lehrpersonal und das nicht lehrende Personal sichergestellt. Die obligatorische Vermittlung und Einhaltung des entsprechenden Konzeptes wird im Rahmen von Befragungen evaluiert. Dadurch erhalten wir eine Rückmeldung über die Effektivität unseres Managementsystems.

- **Konflikte schlichten, Beschwerden ernst nehmen**

Unsere Schule verfügt über ein umfassendes Konflikt- und Beschwerdemanagementsystem für alle an unserer Schule beteiligten Gruppen. Dieses Managementsystem setzt auf die direkte Kommunikation zwischen den Konfliktparteien unter Einbeziehung professionell ausgebildeter Schulmediatoren und damit auf das Ziel der Konfliktschlichtung.

- **Wissen managen und Informationen austauschen**

Unsere Schule verfügt über ein umfassendes Wissensmanagementsystem für alle beteiligten Gruppen. Unser Internes Schulinformationssystem (ISIS) dient als technische Informations- und Kommunikationsplattform. Darüber hinaus wird unsere Homepage ständig aktualisiert. Damit werden alle die Schule betreffenden und relevanten Informationen für die Öffentlichkeit bereitgestellt.

- **Fortbildung planen, durchführen und auswerten**

Unsere Schule verfügt über ein umfassendes Fortbildungsmanagementsystem für alle Lehrkräfte. Darüber hinaus sind die nicht lehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieses System integriert. In Abstimmung mit unserer Fortbildungsbeauftragten wird für jede Mitarbeiterin und für jeden Mitarbeiter jährlich ein persönlicher Fortbildungsplan auf der Grundlage unseres Leitbildes und des schulischen Bedarfs erstellt. Bei Fortbildungsveranstaltungen greifen wir sowohl auf schulinterne als auch externe Angebote zurück. Die systematische Weitergabe und Auswertung des erworbenen Wissens erfolgt durch Multiplikation in den Teams.

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen und motivieren**

Eine gute Schule braucht eine gute Führung. Zur ständigen Verbesserung des Führungsverhaltens erstellen wir regelmäßig einen Schulungsplan für alle Führungskräfte mit dem Ziel, den Schulentwicklungsprozess unter Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukunftsorientiert gestalten zu können. Gezielte Fortbildungsveranstaltungen werden von unseren Führungskräften wahrgenommen. Die Führungskräfte motivieren die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig, Führungspositionen zu übernehmen. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleiten neue Führungskräfte in der Anfangsphase ihrer Tätigkeit.

- **Ziele festlegen und erreichen**

Aus unserem Leitbild leiten wir die Ziele für unsere Schule ab. Um diese Ziele zu erreichen entwickeln wir regelmäßig Strategien, setzen diese mit Hilfe von uns festgelegter Maßnahmen um und evaluieren den Erfolg unserer Arbeit. Auch alle schulischen Prozesse zur Erreichung unserer Ziele haben wir auf unser Leitbild ausgerichtet.

- **Mitarbeitergespräche führen**

Mit jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter führen die Führungskräfte mindestens alle zwei Jahre, unter Verwendung eines Gesprächsleitfadens, Mitarbeitergespräche durch. Wir führen diese Gespräche durch, um die Mitarbeiterzufriedenheit an unserer Schule zu erhöhen. Absprachen machen wir durch Zielvereinbarungen verbindlich.

- **Gute Schule durch gutes Personal weiter entwickeln**

Wir verfügen über ein umfassendes und transparentes Personalentwicklungssystem, um den Schulentwicklungsprozess an unserer Schule optimal, an unserem Leitbild orientiert, umzusetzen. Dazu haben wir Kriterien zur Definition einer „guten Mitarbeiterin und eines guten Mitarbeiters“ festgelegt, karriererelevante Kriterien formuliert und führen eine systematische Personalauswahl unter Berücksichtigung der genannten Kriterien durch. Wir haben die Vergabe von Anrechnungsstunden (Unterrichtsermäßigungen) abteilungsbezogen budgetiert, eine Einflussnahme der Lehrkräfte ermöglicht und das Verfahren insgesamt transparent gemacht. Wir wünschen uns und haben sichergestellt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge, Ideen und Innovationen konstruktiv einbringen können.

Vor dem Hintergrund des Leitbildes und der zu erledigenden Aufgaben erstellen und aktualisieren wir Stellen- und Aufgabenbeschreibungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte definieren die Aufgaben der Lehrerteams.

- **Chancen der Finanzmittelbudgetierung nutzen**

Die Finanzmittelbudgetierung eröffnet Gestaltungsspielräume. Wir können so schneller, flexibler und effektiver den schulischen Bedürfnissen angepasst handeln. Einsparpotenziale identifizieren und nutzen wir. Die Budgetierung setzen wir bis auf Teamebene an unserer Schule konstruktiv um.

2 Befragungen

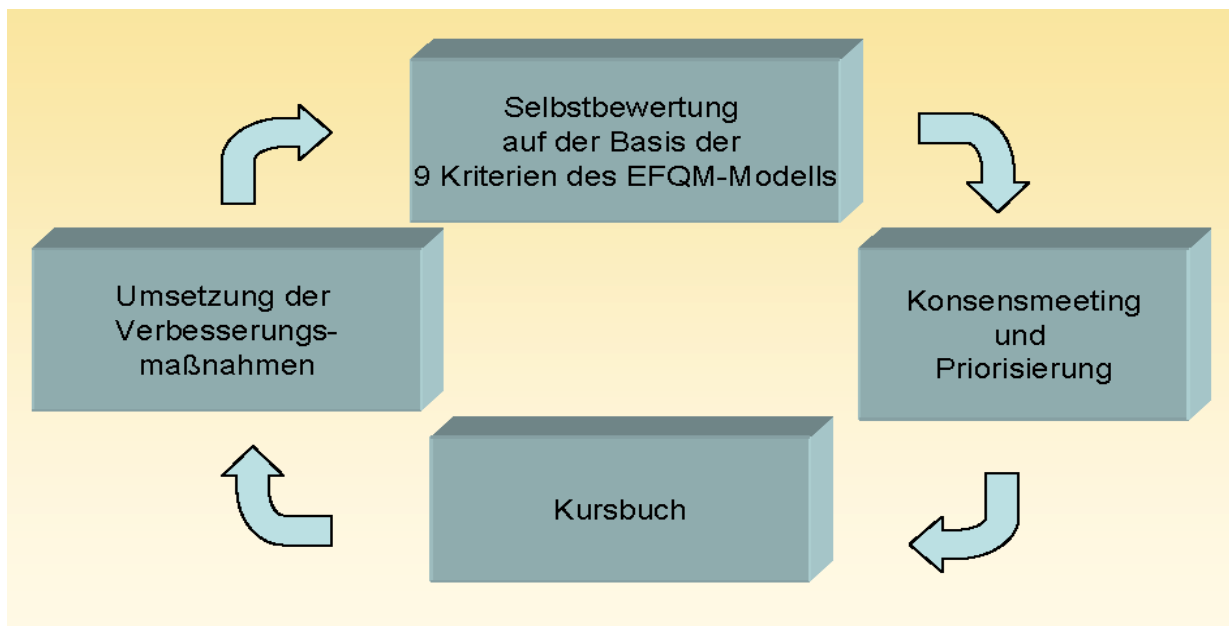
Im Schuljahr 2005/2006 haben wir eine Projektgruppe Evaluation für unsere Schule eingerichtet, die bereits mehrere Befragungen im Rahmen des EFQM - Modells erfolgreich durchgeführt hat. Die verwendeten Fragestellungen entsprechen den von uns festgelegten Indikatoren.

Bei der Formulierung und Erstellung geeigneter Fragen haben wir eine inhaltliche Abstimmung mit anderen berufsbildenden Schulen vorgenommen, so dass bei der Auswertung der Umfrageergebnisse Vergleiche mit geeigneten Partnerschulen möglich sind. Im Rahmen dieses sog. **Benchmarkings** können sich die Schulen über mögliche Bewertungsdifferenzen und somit auch über unterschiedliche Faktoren, die die Schulqualität fördern, austauschen bzw. voneinander lernen (vgl. <http://www.proreko.de>). In Relation zu unseren Partnerschulen haben wir bisher überdurchschnittliche Bewertungen erzielen können.

Vor diesem Hintergrund führen wir regelmäßig Schüler-, Lehrer- und Betriebsbefragungen an unserer Schule durch.

V Weitere Arbeitsschwerpunkte unserer Schulentwicklung durch einen ständig fortzuschreibenden Maßnahmenplan

Wir haben seit der Einführung des EFQM-Modells zur systematischen Schulentwicklung zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Im Sinne des Schulentwicklungsprozesses an unserer Schule ergeben sich weitere Arbeitsschwerpunkte aus dem EFQM-Prozess sowie aus den jeweiligen Ergebnissen der Schulinnspektion



Aus den jeweils identifizierten Verbesserungspotentialen ergibt sich ein jährlich zu aktualisierender Maßnahmenplan, den wir kontinuierlich nach dem zyklischen Entwicklungsprozess des EFQM-Modells abarbeiten.