

Robert-Bosch-Berufskolleg

der Stadt Dortmund



Modellvorhaben

„Selbstständige Schule“

Abschlussbericht

Robert-Bosch-Berufskolleg
der Stadt Dortmund
Brügmannstraße 29
44135 Dortmund

www.robert-bosch-bk.de

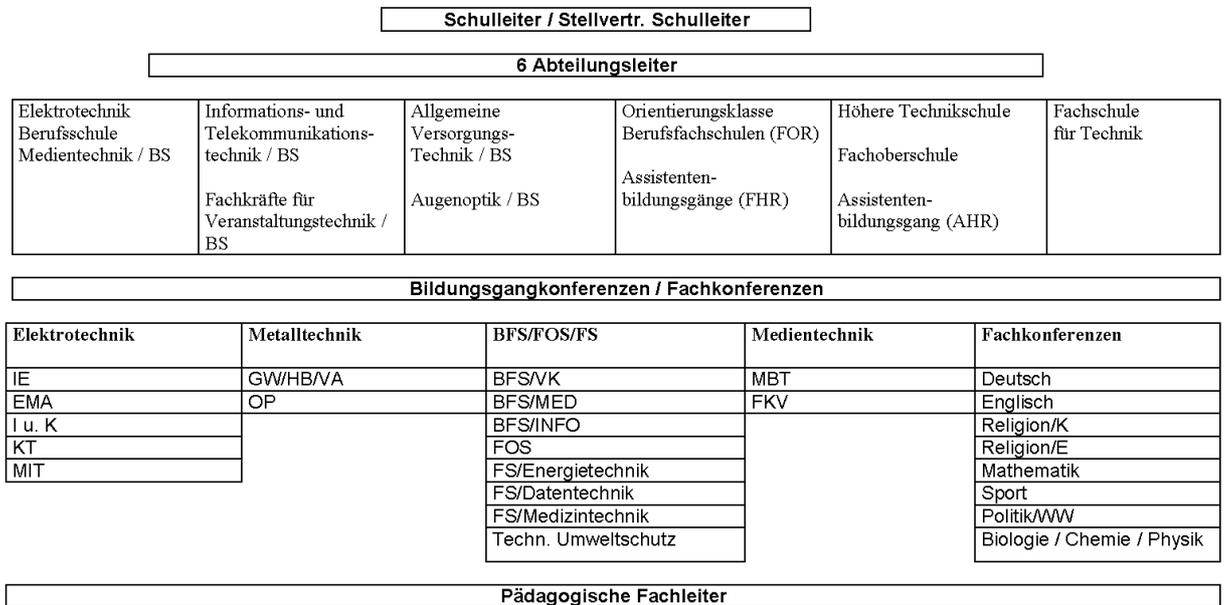
1 Darstellung der Schule

Das Robert-Bosch-Berufskolleg ist eins von acht Berufskollegs in der Trägerschaft der Stadt Dortmund. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler ist mit ca. 2700 in den letzten Jahren nahezu konstant. Durch den zunehmenden Mangel an Ausbildungsplätzen ergab sich allerdings eine Verlagerung zu den vollzeitschulischen Bildungsgängen, so dass sich die Zahl der Lehrerinnen und Lehrer von ca. 88 Planstellen zu Beginn des Modellversuchs auf ca. 94 Planstellen im Jahre 2007 erhöht hat.

1.1 Bildungsgänge des Robert-Bosch-Berufskollegs

- Berufsschule für Ausbildungsberufe der Augenoptik, Elektrotechnik, Informations- und Telekommunikationstechnologie, Medientechnik, Mikrotechnologie und Versorgungstechnik
- Berufsorientierungsjahr im Berufsfeld Metall- und Elektrotechnik
- Berufsgrundschuljahr Versorgungstechnik
- Bildungsgang zur Fachoberschulreife
 - Zweijährige Berufsfachschule Elektrotechnik
- Bildungsgänge zur Fachhochschulreife
 - Zweijährige Berufsfachschule Elektrotechnik (höhere Technikerschule)
 - Dreijährige Berufsfachschule Informationstechnik und Medizingerätetechnik
 - Fachoberschule Elektrotechnik (FOS 12B)
- Bildungsgänge zur allgemeinen Hochschulreife (Abitur)
 - Dreijährige Berufsfachschule Elektrotechnik
 - Fachoberschule Elektrotechnik (FOS 13)
- Bildungsgänge zur beruflichen Weiterbildung
 - Fachschule für Technik mit den Fachrichtungen
 - ◇ Elektrotechnik, Schwerpunkt Energietechnik und Prozessautomatisierung
 - ◇ Informatik mit dem Schwerpunkt Technische Informatik
 - Medizintechnik
 - ◇ Zusatzqualifikationen
 - ◇ Betriebsassistent im Handwerk
 - ◇ Technischer Umweltschutz

1.2 Schematische Darstellung der Aufbauorganisation



2 Schwerpunkte, Verlauf und Ergebnisse

2.1 Personalbewirtschaftung und Personalentwicklung

Durch den Abgleich der Stellenberechnungen der Bezirksregierung und des Berufskollegs wurden erstmals Fehler aufgedeckt und die Gelegenheit zur Korrektur gegeben. Diese Möglichkeit eröffnete dem Berufskolleg die Erstellung eines verlässlichen mittelfristigen Stellenplans. Das erweiterte und eigenständig durchgeführte sowie zeitlich völlig ungebundene Einstellungsverfahren stellte eine flexible Stellenbewirtschaftung sicher, die vor allem eine schnelle und schulspezifische Stellenbesetzung gewährleistete.

Die Kapitalisierung besetzbarer, faktisch nicht besetzter Stellen, sowie die Budgetzuweisung aus „Geld statt Stellen“ ermöglichte die arbeitsvertraglich abgesicherte Beschäftigung von nichtlehrendem Personal, wie z.B. eines Sozialarbeiters, aber auch von hochspezialisiertem lehrendem Personal (z.B. im Bereich Medientechnik), das als ausgebildete Lehrkraft nicht zur Verfügung stand. Langfristig krankheitsbedingter Unterrichtsausfall wurde durch zügige Einstellungen vermieden.

Durch diese bedarfsorientierte Stellenbewirtschaftung wurden Mängel in der Qualifikation des Schulpersonals deutlich, die neben dem Schulleiter in die Personalbewirtschaftung und -entwicklung eingebunden waren. Dies führte zu einer systematisch angelegten Schulung des Schulleiters, des stellvertretenden Schulleiters, den Mitgliedern des Lehrerrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Abteilungsleiter, die inhaltlich auf den jeweiligen Tätigkeits- und Funktionsbereich der Akteure ausgerichtet war.

Aufgaben der bisher schulformspezifischen Personalräte wurden korrespondierend mit den neuen Kompetenzen des Schulleiters von dem Lehrerrat übernommen. Das so entwickelte Co-Management führte zu mehr Qualität in der Personalführung und Personalentwicklung und zu mehr Transparenz in Fragen der Personalentscheidungen.

2.2 Sachmittelbewirtschaftung

Bereits vor dem Modellversuch waren die Schulen der Stadt Dortmund durch eigene Verwaltungs- und Vermögenshaushalte budgetiert. Eine Ausweitung der Budgetierung, wie sie in diesem Arbeitsfeld vom RBB beabsichtigt war, wurde vom Schulträger nicht aufgegriffen. Positiv zu vermerken ist, dass die zeitweilige Kürzung des Haushaltsbudgets nicht auf die selbstständigen Schulen übertragen wurde.

2.3 Unterrichtsorganisation und –gestaltung

2.3.1 Qualifizierung der Steuergruppe

Im Rahmen des Modellvorhabens Selbstständige Schule gehörte die Qualifizierung der schulischen Steuergruppe zu einer zentralen Maßnahme im Projekt. In acht Modulen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten wurden alle Steuergruppenmitglieder von Januar 2003 bis November 2004 umfangreich geschult. Neben der Planung geeigneter Organisationsstrukturen unter Berücksichtigung der Stärken/Schwächen-Analyse und der damit verbundenen Rollenklärung, standen Zielformulierung und Strategieentwicklung, Projektmanagementmethoden, Moderations- und Präsentationstechniken, Teamentwicklungsmethoden, Kommunikationselemente, Evaluationsmaßnahmen und Konfliktmanagement im Zentrum der Qualifizierung. Die Qualifizierungsmaßnahme wurde über die Unternehmensberatung Dyrda & Partner durchgeführt und über das Regionale Bildungsbüro organisiert.

Diese Qualifizierungsmaßnahme begünstigte sicherlich die Arbeitsweise der schulischen Steuergruppe und wirkte sehr förderlich auf das gesamte Pilotprojekt Selbstständige Schule. Zu kritisieren ist in diesem Zusammenhang der fehlende Bezug zum System der Berufskollegs. Da die Berufskollegs hochkomplexe Systeme darstellen, nehmen sie im Vergleich mit anderen Schulsystemen eine gesonderte Stellung ein. Dies muss sich auch in der Umsetzung und Steuerung von Projekten wiederfinden. Dieser Besonderheit wurde insbesondere am Anfang der Maßnahmen von Dyrda & Partner kaum Beachtung geschenkt.

2.3.2 Unterrichtsentwicklungsvorhaben – Professionalisierung der ITA-Ausbildung

Der Berufsabschluss nach Landesrecht „Informationstechnische Assistentin / Informationstechnischer Assistent“ hat eine mangelnde Akzeptanz im betrieblichen Bereich. Diese mangelnde Wertschätzung beruht zum Teil auf der fehlenden Kenntnis der Ausbildungsinhalte bei den relevanten Entscheidungsträgern auf dem Arbeitsmarkt. Um die Akzeptanz zu erhöhen und die Qualität der Ausbildung nach außen zu dokumentieren wurden geeignete berufsspezifische Zertifizierungen aus dem betrieblichen Umfeld gewählt, deren Inhalte in den ITA-Bildungsgang integriert wurden. Ein weiterer von uns gewählter Weg zur Professionalisierung ist die Übernahme von Aufträgen zur Gestaltung und Installation von IT-Infrastruktur im Rahmen des Projektes „Schulen helfen Schulen“.

Java-Zertifizierung

Im Robert-Bosch-Berufskolleg findet in der BFS/ITA, der BS/IT und in der FS/IT eine Programmierausbildung statt. Diese Ausbildung ist in Umfang und Ausrichtung für Außenstehende schwer einschätzbar, die Inhalte all dieser Bereiche am RBB sind aber ähnlich. Die Prüfungen der Firma „SUN“ und der Organisation „JavaBlackbelt“ sind dazu passende und im Programmierbereich anerkannte Zertifikate.

Die zertifikatsrelevanten Inhalte wurden ab dem Schuljahr 2003/2004 in die didaktische Jahresplanung des Bildungsganges ITA integriert. Ab diesem Zeitpunkt wurde eine schulformübergreifende Fortbildung aller Programmierlehrer am RBB durchgeführt. Seit dem Schuljahr 2005/2006 ist das Differenzierungsfach „Java-Zertifizierung“ ein festes Angebot in der ITA-Oberstufe. Bei der Zertifizierung streben die meisten Schüler einen Zertifizierungsrang nach "JavaBlackBelt" an, da diese Zertifikate kostenfrei sind. Durch eine Kooperation mit der Firma „SUN“ besteht für Schüler des RBB aber inzwischen die Möglichkeit eine „SUN“-Zertifikatsprüfung zu einem vergünstigten Tarif zu absolvieren.

Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten

Informationstechnische Assistenten dürfen Datennetze installieren und Computer reparieren, aber nicht die elektrische Sicherheit der Geräte prüfen oder die reparierten Geräte in Betrieb nehmen. Deshalb wurde seit dem Schuljahr 2003/2004 den Vollzeitschülern eine Zusatzqualifikation im Hinblick auf praktische Tätigkeiten angeboten. In Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Münster wird jährlich eine schriftliche und praktische Prüfung durchgeführt. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Schüler ein Zertifikat der Handwerkskammer. Damit sind sie autorisiert, festgelegte Tätigkeiten als Elektrofachkraft auszuführen, was auch eine stärkere Anerkennung ihrer Ausbildung nach sich zieht.

Durchschnittlich nehmen etwa 70% der Schüler eines Jahrgangs an dieser Prüfung teil, wovon dank guter Vorbereitung über 90% das Zertifikat erhalten.

Schulen-helfen-Schulen

Das Robert-Bosch-Berufskolleg beteiligt sich aktiv an dem Wartungskonzept der Stadt Dortmund, dies ist auch im Medienentwicklungsplan (MEP) der Stadt verankert. Konkret

bedeutet dieses, dass das Robert-Bosch-Berufskolleg mit Hilfe von Schüler/innen und Schülern des Bildungsgangs „Informationstechnische/r Assistent/in“ den Aufbau und die Inbetriebnahme von Netzwerken, Clients, Servern und Druckern in Schulen unterstützen kann.

Dieses Projekt hilft den Schüler/innen wichtige praktische Erfahrungen für den anschließenden beruflichen Einsatz in Systemhäusern zu sammeln.

Im Durchschnitt unterstützen wir ein bis zwei Schulen pro Schulhalbjahr.

Je nach Projektgröße werden unterschiedliche Fächer wie Werkstattunterricht, Deutsch (Dokumentation, Präsentation) oder Wirtschaftsunterricht (Kalkulation) mit einbezogen.

Die Evaluation erfolgt auf drei Ebenen. Erstens finden kontinuierliche Dienstbesprechungen der Projektgruppe „Schulen helfen Schulen“ statt. Die zweite Ebene sind die Evaluationsgespräche mit den beteiligten Schülern im Unterricht über den Projektablauf. Die dritte Ebene ist das Feedback unserer Kunden (Schulleitung und Kollegium der jeweiligen Projektschule).

2.3.3 KMK-Zertifizierung Englisch

Im Jahr 2003 hat das RBB für die IT-Bildungsgänge des Dualen Systems erstmals die Zertifizierung ihrer Englischkenntnisse gemäß KMK-Richtlinien angeboten. Im Jahr 2005 ist dieses Angebot auf den Bildungsgang der IT-Assistenten ausgeweitet worden. Jährlich nehmen nun ca. 130 Schülerinnen und Schüler dieses Angebot wahr und haben dabei die Wahl zwischen zwei Schwierigkeitsstufen.

2.3.4 Kooperatives Berufsgrundbildungsmodell

Seit Beginn des Schuljahres 2002/2003 bietet das Robert-Bosch-Berufskolleg ein Ausbildungsmodell in Kooperation mit der Innung für Sanitär- und Heizungstechnik Dortmund und Lünen an. Dieses stellt die Kombination eines branchenspezifischen Berufsgrundschuljahres mit der Möglichkeit einer direkt anschließenden verkürzten Berufsausbildung dar. Die Wahrnehmung dieser Ausbildungsoption und die erfolgreiche Teilnahme an der Gesellenprüfung sind das erklärte Ziel dieses Modells.

Die Schüler absolvieren zunächst am RBB ein Berufsgrundschuljahr. Der Unterricht erfolgt an drei Tagen theoretisch und an zwei Tagen als Werkstattunterricht. In dieser Zeit werden neben einer erweiterten Allgemeinbildung die Grundkenntnisse und -fertigkeiten der Metallberufe und der Blechbearbeitung vermittelt. Dabei wird von Anfang an auf einen engen Bezug zur Heizungs- und Sanitärbranche geachtet.

Außerdem schließen die Schüler gleich zu Beginn des Schuljahres einen Praktikantenvertrag direkt mit einem der Partnerbetriebe aus der Innung für Sanitär- und Heizungstechnik Dortmund und Lünen ab (nicht mit der Schule!). In diesem Betrieb absolvieren sie ein insgesamt zwölf Wochen dauerndes Praktikum, in dem sie die berufliche Praxis der Branche kennen lernen (Baustellen, Reparaturen, evtl. Kundendienst). Während des Praktikums erhält der Schüler von seinem Betrieb eine Unterhaltsbeihilfe von 50 Euro pro Woche und wird durch seine Berufsschullehrer weiterhin betreut.

Nach dem einjährigen Berufsgrundschuljahr erhält der Schüler seitens der Schule bei entsprechenden Leistungen (Notendurchschnitt 3,0 in den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik) die Fachoberschulreife. Mit Abschluss des Praktikantenvertrages vereinbaren der Schüler und der Praktikumsbetrieb die Option, im Anschluss an das Berufsgrundschuljahr einen Berufsausbildungsvertrag in dem Beruf Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik abzuschließen. In diesem Fall wird das Berufsgrundschuljahr auf die Ausbildungszeit angerechnet, so dass sich insgesamt die übliche 3,5-jährige Ausbildungszeit ergibt. Am Ende der verkürzten Berufsausbildung steht die Gesellenprüfung.

2.3.5 E-Center

Das „eCenter“, vom RBB entworfen und in Kooperation mit dem Freiherr-vom-Stein-BK Werne weiterentwickelt, ist fester Bestandteil des Unterrichts am RBB geworden. Es unterstützt Lehrerinnen und Lehrer bei der Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern über elektronische Medien. E-Learningeinheiten wurden in das eCenter integriert.

2.3.6 Zeitgemäße Formen des Lehrens und Lernens

Im Rahmen des Modellvorhabens „Selbstständige Schule“ steht die Unterrichtsentwicklung im zentralen Mittelpunkt. Der Kompetenzzuwachs sowohl im Bereich der Fach- und Sozialkompetenz als auch der Methodenkompetenz bei unseren Schülerinnen und Schülern ist die zentrale Zielsetzung dieser Entwicklungsvorhaben und gleichzeitig Grundlage für erfolgreiches Arbeiten in zukünftigen Lebensphasen der Schülerinnen und Schüler wie Studium und Beruf.

Um dieses Vorhaben zu erreichen bedarf es einer systematischen Integration ausgewählter zeitgemäßer Unterrichtsmethoden in die bereits vorhandenen didaktischen Planungen/Lernfelder der Abteilungen und Bildungsgänge.

Deshalb ist es das primäre Ziel, die bestehenden didaktischen Jahresplanungen zu so genannten didaktisch-methodischen Jahresplanungen weiterzuentwickeln, speziell für jeden Bildungsgang zugeschnitten, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen beruflichen und schulischen Anforderungsprofile.

Um die gesetzten Ziel im Bereich der Unterrichtsentwicklung erfolgreich umsetzen zu können, haben alle 100 Kolleginnen und Kollegen des Robert-Bosch-Berufskolleg zwischen Juni 2005 und November 2006 ein umfassendes Methodentraining zeitgemäßer Unterrichtsformen absolviert.

Die Entscheidung des Kollegiums zur Durchführung dieser umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen erfolgte mit der Beschlussfassung der Lehrerkonferenz vom 08.03.2005 und der Schulkonferenz vom 13.04.2005. Die jeweils einstimmige Entscheidung für dieses Vorhaben zeigt das große Interesse der Lehrerinnen und Lehrer des Robert-Bosch-Berufskollegs ihre eigene Methodenkompetenz zu erweitern und diese in den Unterricht einzubringen.

Die Schulungsmaßnahmen wurden in einzelne, inhaltlich aufeinander abgestimmte Module unterteilt. Der Modulcharakter ermöglicht eine systematische Schulung aller 100 Lehrerinnen und Lehrer.

Die Module hatten inhaltlich folgende Schwerpunkte:

- Modul 1: Lernen lernen und Methoden zur Informationserarbeitung und Informationsaufbereitung
- Modul 2: Teamentwicklung im Klassenraum
- Modul 3: Kommunikationstraining
- Modul 4: (optional) Eigenverantwortliches Lernen und Arbeiten (EVA)

Pro Modul wurden zwei Fortbildungstage á 8 Stunden eingeplant. Das heißt es wurden insgesamt 4800 Fortbildungsstunden innerhalb des gesetzten Zeitfensters durchgeführt. Für alle Kolleginnen und Kollegen bedeutete dies eine Zusatzbelastung aufgrund der zu absolvierenden Unterrichtsvertretung.

Die Zuordnung der Teilnehmer erfolgte bildungsgangorientiert – Umsetzungsideen konnten von den Lehrerinnen und Lehrern direkt in den Arbeitsphasen entwickelt werden.

Die Fortbildungsinhalte bezogen sich auf den Unterricht und die damit verbundenen Strukturen am Berufskolleg und lassen sich direkt darauf anwenden.

Für die Schülerinnen und Schüler wurden Möglichkeiten zur Einübung der ausgewählten Methoden geschaffen.

Ziel ist es, die Methoden sinnvoll, unter Berücksichtigung der vorhandenen Schülerprofile, in die bestehenden didaktischen Jahresplanungen verbindlich zu implementieren und so eine didaktisch-methodische Jahresplanung zu entwickeln und zu etablieren.

Die Bezirksregierung stellte die dafür notwendigen Moderatorinnen und Moderatoren zur Verfügung. Die regionale Steuergruppe unterstützte das Vorhaben mit finanziellen Mitteln.

2.4 Innere Organisation und Mitwirkung in der Schule

2.4.1 Die neue Rolle des Lehrerrates

Die in der VOSS §5 formulierten Anforderungen und Bedingungen für die Lehrerratsarbeit wurden bereits vor dem Modellversuch am Robert-Bosch-Berufskolleg geschaffen, wie zum Beispiel regelmäßige Treffen mit der Schulleitung oder ein fester Tagesordnungspunkt auf jeder Lehrerkonferenz. Neu war für den Lehrerrat, dass dieser im Jahre 2002 erstmals für 4 Jahre gewählt wurde.

Von Februar 2003 bis Januar 2006 nahm das Robert-Bosch-Berufskolleg an dem Teilprojekt: *Formen und Inhalte der Mitwirkung, Mitbestimmung, Mitgestaltung in Schulen* teil. Ziel dieses Teilprojektes war es den Lehrerrat aktiv an den Gestaltungsprozessen der Schule beteiligen, um

- die Qualität der Arbeit zu verbessern,
- die Verbesserungsprozesse kontinuierlich zu machen,
- die Arbeitszufriedenheit zu steigern,
- insgesamt die Attraktivität der Organisation zu erhöhen,
- das Organisationsklima zu verbessern.

Bei der Umsetzung dieser Ziele wurde der Lehrerrat durch die Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS) in Form von Coaching, Workshops und Erfahrungsaustauschen aktiv unterstützt.

Ausgangspunkt für einen erfolgreichen Projektverlauf war die klare Rollenfindung des Lehrerrates im Kräftedreieck der Hauptakteure - Schulleitung, schulische Steuergruppe und Lehrerrat - im gesamten Modellversuch.

Der Lehrerrat wurde zusätzlich durch die folgenden Fortbildungen der GEW weiterqualifiziert:

- VOSS
- Schulmitwirkungsgesetz
- LPVG und Lehrerrat
- Personalmanagement
- Neue Aufgaben für Lehrerräte
- Schulleitung als Dienstvorgesetzte, „Leitbild und Rechtskonstruktion“

Ein Mitglied des Lehrerrates hat im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Innenministeriums des Landes NRW an dem Seminar:

- Dienstrecht im Projekt „Selbstständige Schule“
teilgenommen.

2.4.2 Durchführung von pädagogischen Tagen zu Schwerpunktthemen

Im Februar 2001 stellte die damalige Schulentwicklungsgruppe erstmals das Modellvorhaben Selbstständige Schule vor. Um das Projekt in seinem ganzen Umfang dem gesamten Kollegium vorzustellen wurde von der Schulentwicklungsgruppe am 01.10.2001 ein pädagogischer Tag organisiert und durchgeführt. In mehreren Arbeitsgruppen, die den Arbeitsfeldern des Modellversuches entsprachen, wurden die Kolleginnen und Kollegen über Möglichkeiten und Ziele des Modellversuches informiert.

Da an diesem Tag nicht alle Informationen weitergegeben werden konnten und noch Fragen offen blieben, wurde am 28.02.2002 ein Workshop zum Modellprojekt Selbstständige Schule durchgeführt. Auf diesem Workshop stellten sich Vertreter der Verbände, der Stadt Dortmund sowie des Ministeriums den Fragen des Kollegiums.

Im Ergebnis dieser Veranstaltungen hat sich auf der darauffolgenden Lehrerkonferenz, am 15.05.2002, das Kollegium mit großer Mehrheit für die Teilnahme am Modellversuch entschieden.

Der schulische Teil des Vertrages wurde nach dieser eindeutigen Zustimmung von der Steuergruppe ausgearbeitet.

Um eine Zwischenbilanz zu ziehen, wurde im Juni 2004 eine Fragebogenaktion im Kollegium durchgeführt. Der Fragebogen gliederte sich in die fünf Arbeitsfelder des Modellversuches: Personalbewirtschaftung, Sachmittelbewirtschaftung, Unterrichtsorganisation und Unterrichtsgestaltung, Innere Organisation und Mitwirkung, Qualitätssicherung und Rechenschaftslegung: Der Fragebogen wurde vom Lehrer-Personal-Rat um einen eigenen Gliederungspunkt erweitert.

Die Auswertung des Fragebogens ergab eine positive Zwischenbilanz. jedoch auch weiteren Informations- und Diskussionsbedarf im Kollegium. Die Steuergruppe, die Schulleitung sowie die erweiterte Schulleitung diskutierten mit allen Kolleginnen und Kollegen am 14.12.2004 an einem pädagogischen Tag die bisher erreichten Ziele sowie die zukünftigen Vorhaben und Ziele des Robert-Bosch-Berufskollegs im Modellversuch. Der pädagogische Tag wurde in Anlehnung an den Fragebogen so organisiert, dass die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit hatten sich in verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Arbeitsfeldern einbringen konnten.

2.4.3 Übertragung der Dienstvorgesetzeneigenschaften

Die Schulleitung des RBB hat ab dem Schuljahr 2002/03 die obligatorischen und im Schuljahr 2005/06 die fakultativen Dienstvorgesetzeneigenschaften nach VOSS §4 übernommen.

2.5 Qualitätssicherung und Rechenschaftslegung

Um die Lehrerinnen und Lehrer des Robert-Bosch-Berufskollegs bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung ihrer unterrichtlichen Arbeit zu unterstützen und zu begleiten, gibt es am RBB seit 2004/2005 ein dreiköpfiges Team von qualifizierten und geschulten Qualitätsberatern (QM-Team/Evaluationsberater), welches allen interessierten Kolleginnen und Kollegen Hilfestellungen für die praktische Umsetzung qualitätsverbessernder Maßnahmen, Methoden und Materialien im Unterricht anbietet.

Einführung von Verfahren zur Evaluation: Vergleichsarbeiten HöTe, ITA

Im Jahr 2004 wurden in der Höheren Technikerschule, Schwerpunkt Elektrotechnik, in den Fächern Englisch und Deutsch einheitliche Klassenarbeiten eingeführt. Ziel war hierbei, die Leistungen der Schüler klassenübergreifend vergleichend beurteilen zu können.

Einheitliche FHR-Prüfung – Deutsch, Englisch, Mathematik

Beginnend mit dem Jahr 2004 sind am RBB die FHR-Prüfungen in den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik vereinheitlicht worden. Ziel war es hierbei, die Vergleichbarkeit der Anforderungen und Leistungen zu optimieren.

Schülerumfrage (Methoden)

In einigen Bildungsgängen des Robert-Bosch-Berufskollegs ist man dazu übergegangen die klasseninterne Evaluation von Lehrkräften regelmäßig durchzuführen. Die Evaluation erfolgt über einen anonymisierten Fragebogen und gibt der jeweiligen Lehrkraft aussagekräftige Informationen über das gesamte Unterrichtsgeschehen.

Selbstevaluation in Schule SEIS

Das Robert-Bosch-Berufskolleg hat im März 2007 mit 32 weiteren Schulen in Dortmund an der ersten SEIS-Umfrage teilgenommen. Im Rahmen der SEIS-Umfragen werden fünf Dimensionen von Schulqualität untersucht. Die Umfrage erfolgt nach dem Prinzip der Triangulation, also der Befragung von verschiedenen an Schule beteiligten Gruppierungen. Auf diesem Weg wird der Lernort Schule von unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und bewertet. Durch diese Umfrage lassen sich Stichproben nehmen, die Empfindungen und Erwartungen der Beteiligten widerspiegeln. Auf der Basis der erhaltenen Ergebnisse werden über Dateninterpretationen Maßnahmen abgeleitet und zielgerichtet umgesetzt. Die Steuergruppe definiert gemeinsam mit den Beteiligten die Handlungsschwerpunkte und plant die Umsetzung. Letztlich wird über eine solche datengestützte Stärken/Schwächen-Analyse die Qualität von Schule verbessert und weiterentwickelt.

Das Regionale Bildungsbüro unterstützte diesen Prozess sehr aktiv durch Qualifizierungsmaßnahmen der SEIS-Koordinatoren der einzelnen Schule sowie durch finanzielle Mittel. Positiv hervorzuheben ist der Ausbau eines SEIS-Forums zur direkten Unterstützung der Entwicklungsmaßnahmen.

Pädagogischer Tag zur Qualitätssicherung an Schule

Im Rahmen verschiedener Informationsveranstaltungen wurde ein einheitliches Qualitätsverständnis geschaffen sowie die Möglichkeiten und Absichten zur internen und externen Qualitätssicherung von Schule im Kontext der aktuellen Gesetzgebung diskutiert und erläutert.

In Vorbereitung auf die anstehende Schulinspektion hat die schulische Steuergruppe eine Informationsveranstaltung am 23.03.2007 organisiert und durchgeführt. Auf dieser Veranstaltung wurden alle Kolleginnen und Kollegen über den Ablauf und das Ziel der Inspektion informiert sowie offene Fragen aus dem Kollegium beantwortet.

Evaluation der Konferenzführung

Durch die schulinternen Qualitätsberater wurde ein Fragebogen entwickelt, mit dem sich in regelmäßigen Abständen die Konferenzführung insbesondere der Lehrerkonferenz objektiv bewerten lässt. Dieser Fragebogen ist jedoch auch auf andere Konferenzen übertragbar und ermöglicht dem jeweiligen Konferenzleiter eine anonymisierte Bewertung seiner Konferenzführung.

Jährliche Evaluationen unter Beteiligung des Schulträgers, des Regionalen Bildungsbüros und der Bezirksregierung

Der Entwicklungsstand im Projektverlauf wurde in unterschiedlichsten Gesprächen mit dem Regionalen Bildungsbüro, der Bezirksregierung sowie dem Schulträger diskutiert und offengelegt. Insgesamt erfüllten die Gespräche jedoch nicht unsere Erwartungen, da die aktive und direkte Unterstützung im Sinne eines Serviceangebotes ausblieb. Die Unterstützung beschränkte sich auf finanzielle Mittel von beantragten Projekten. Ein von uns eingeforderter Rechenschaftsbericht seitens des Regionalen Bildungsbüros wurde bis heute nicht vorgelegt.

Mehrere durch die Unternehmensberatung Dyrda & Partner geleitete Veranstaltungen boten Möglichkeiten den Entwicklungsstand zu beleuchten und kritisch mit anderen Steuergruppen zu diskutieren. Der Einblick in andere Umsetzungsvarianten bot die Chance neue Ideen für die eigene schulspezifische Arbeit zu entwickeln.

3 Organisation der schulischen Steuerung

Im Rahmen der Entwicklung des ersten Schulprogramms zum Jahre 2000 erfolgte die Bildung einer Schulentwicklungsgruppe am RBB. Aus dieser Gruppe ging die Steuergruppe des Modellversuchs hervor. Aufgabe der Steuergruppe sollte die Steuerung von Schulentwicklungsprozessen vorwiegend im Bereich der Unterrichtsentwicklung sein. Diese Aufgabenbeschreibung entsprach allerdings nicht der bereits vorhandenen Organisationsstruktur, eine Einbindung in diese Struktur erwies sich als schwierig und auch nicht als sinnvoll.

Begleitet durch ein externes Coaching erarbeitete sich die Steuergruppe als neue Zielsetzung die schulformübergreifende Evaluation und die Steuerung der dafür notwendigen Prozesse.

Dies resultierte in zwei schulinterne Umfragen und der Durchführung zweier pädagogischer Tage zu mehreren Schwerpunktthemen.

Unter anderem ergab sich hieraus die für das gesamte Kollegium durchgeführte Fortbildung zu „zeitgemäßen Formen des Lehrens und Lernens“.

Durch die Fokussierung auf Themen der Evaluation wurde konsequenterweise das schulinterne QM-Team in die jetzige Steuergruppe integriert.

Für die gesamte Arbeit der Steuergruppe erwies sich die Berücksichtigung der unterschiedlichsten Entscheidungsebenen wie Schulleitung, Abteilungsleitung und Lehrerrat in der Besetzung der Steuergruppe als sehr effizient.

4 Erfolgsfaktoren und Hemmnisse

In hohem Maße hat die Motivation des Kollegiums zum Erfolg beigetragen. Auch die Ressourcenbereitstellung durch das Land und die Stadt waren Erfolgsfaktoren. So standen ½ Stelle und entsprechendes Budget für die Steuergruppe zur Verfügung. Auch die Fortbildungsmaßnahmen für die Schulleitung und die Steuergruppe wurden durch die Stadt finanziert. Das Evaluationsverfahren SEIS wurde durch Mittel des regionalen Bildungsbüros finanziert.

Über die UMTS-Mittel aus dem Ziel 2 wurde das Fachraumkonzept realisiert.

Die Steuergruppe betrieb viel Aufwand in Bezug auf die Erstellung des Vertragstextes, aber bei der Umsetzung wurde dies nicht entsprechend berücksichtigt.

Die Arbeitsfelder 3 und 5 wurden in den Mittelpunkt gestellt und entsprechend gefördert, die anderen Arbeitsfelder wurden nicht berücksichtigt und gefördert. Aus dem regionalen Bildungsbüro und der regionalen Steuergruppe erfolgte nur wenig Unterstützung, die Kooperationsbereitschaft war gering. Ebenso wenig gab es Unterstützung durch die Bezirksregierung.

5 Nachhaltigkeit und Transfer

- Weiterführung bzw. Übernahme in den Alltag:
 - alle Unterrichtsentwicklungsprojekte sind implementiert,
 - Teamarbeit, u.a. gegenseitige Hospitationen, wird weiter gefördert
 - die geschaffenen dezentrale Strukturen bleiben erhalten
 - die Steuergruppe wird beibehalten
- Keine Weiterführung bzw. Übernahme:
 - Das ursprüngliche Rollenverständnis als Lenkungs- und Steuergruppe wird nicht übernommen, da diese Funktion nicht auf unsere hausinterne Struktur übertragbar ist. Die Steuergruppe sieht sich als Schulentwicklungsgruppe mit den Schwerpunkten Qualitätsentwicklung und –sicherung.

6 Empfehlungen an die Projektleitung und die Regionale Steuergruppe

Abschließend möchten wir aus unserer Sicht und Erfahrung einige Empfehlungen aussprechen, die bei der weiteren Entwicklung hilfreich sein können:

- Berufskollegs sind eigenständige Einheiten, denen Möglichkeit eingeräumt wird ihren eigenem Etat zu verwalten sowie eine selbstständige Personalbewirtschaftung (Lehrer, Sachbearbeiter, Sozialarbeiter, technisches Personal, ...) zu betreiben.
- Um dies zu realisieren müssen entsprechend Ressourcen bereitgestellt werden.
- So sollte auch weiterhin die Möglichkeit der Kapitalisierung bestehen. Mit diesen Mitteln lassen sich u.a. externe Fachreferenten finanzieren. Eine Einstellung hat vor einer Kapitalisierung jedoch absoluten Vorrang.
- Der Schule sollten auch für ihre Sachmittelbewirtschaftung ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Die überwiegend positiven Erfahrungen und Ergebnisse des Modellversuches sollten unbedingt ins Regelsystem übernommen werden.
- Die Einstellung und Integration eines Sozialarbeiters sollte aktiv unterstützt und gefördert werden.
- Das regionale Bildungsbüro sollte die Schule stärker unterstützen und entlasten. Es sollte seine Dienstleisterrolle ernst nehmen.
- Um die Eigenverantwortlichkeit der Schule zu stärken, muss der Stellenwert der Lehrerkonferenz gegenüber der Schulkonferenz steigen. Am Berufskolleg werden die richtungsweisenden Entscheidungen auf einer Lehrerkonferenz getroffen.
- Mit der Übernahme der Dienstvorgesetzeneigenschaften durch den Schulleiter muss im gleichem Maße die Stellung des Lehrer-(Personal-) -rates gestärkt

werden. Die Rechte und Pflichten eines eigenständigen Personalrates für alle Beschäftigten (städtische Angestellte und Lehrende) im Hause sollten im LPVG rechtlich verankert werden. In diesem Zuge sollte der Lehrerrat weiterhin für vier Jahre gewählt werden, da so eine kontinuierliche Arbeit gewährleistet und Ressourcen optimal genutzt werden können.

7 Die Mitglieder der Steuergruppe am Robert-Bosch-Berufskolleg:

Klaus Manegold (Schulleiter)

Markus Herber (Sprecher der StGr)

Jörg Baer

Ingbrecht Haberer (seit 2006)

Kai Hölscher

Ralf Langewiesche

Karsten Mielke (bis 2006)

Wilfried Nientiedt

2006 wurde die Steuergruppe erweitert mit den Qualitätsberatern:

Jochen Gröne

Kerstin Rickertsen