

Praxisbaustein

Ein Schulprogramm demokratisch entwickeln

OSZ II - Wirtschaft und Verwaltung
Potsdam,
Brandenburg

Christina Weigel

Ulrich Schulze-Marmeling

Bettina Duck

unter Mitarbeit von:

Barbara Leitner

Johanna Dietrich

Impressum

Dieses Material ist eine Veröffentlichung aus der Reihe der „Praxisbausteine“ des BLK-Programms „Demokratie lernen & leben“ und wurde in Brandenburg entwickelt.

Kopieren und Weiterreichen der Materialien sind bis zum Ende des Programms am 31. März 2007 ausdrücklich gestattet. Die Inhalte geben nicht unbedingt die Meinung des BMBF, der BLK oder der Koordinierungsstelle wieder; generell liegt die Verantwortung für die Inhalte bei den Autoren.

Die Materialien stehen als kostenlose Downloads zur Verfügung:
www.blk-demokratie.de (Bereich Materialien/Praxisbausteine)

BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“

Koordinierungsstelle

Programmträger: Interdisziplinäres Zentrum für Lehr- und Lernforschung
Freie Universität Berlin

Leitung: Prof. Dr. Gerhard de Haan

Arnimallee 12

14195 Berlin

Telefon: (030) 838 564 73

info@blk-demokratie.de

www.blk-demokratie.de

Autoren des Praxisbausteins:

Christina Weigel, Schulleiterin OSZ II Potsdam

Ulrich Schulze-Marmeling, Projektleiter OSZ II Potsdam

Bettina Duck, Projektleiterin

osz2.potsdam@t-online.de

Externe Entwicklerin:

Barbara Leitner, freie Journalistin und Coach Berlin

leitnerbar@aol.com

Verantwortliche Netzwerkkoordinatorin Brandenburg:

Johanna Dietrich

info-demokratie@lisum.brandenburg.de

Projektleitung „Demokratie lernen & leben“ Brandenburg:

Dr. Viola Tomaszek

viola.tomaszek@lisum.brandenburg.de

Boris Angerer

boris.angerer@lisum.brandenburg.de

Berlin 2006

Inhalt

	Allgemeine Kurzbeschreibung des Ansatzes	7
1	Kontext, Begründungen, Ziele bei der Entwicklung	9
2	Voraussetzungen für die Einführung bzw. Durchführung des Ansatzes	13
3	Durchführung bzw. Ablauf	17
4	Zwischenbilanz	23
5	Förderliche und hinderliche Bedingungen	27
6	Qualitätsweiterentwicklung: Standards und Kriterien für die Selbstevaluation des Ansatzes	31
	Angaben zur Schule und Kontakt/Ansprechpartner	35
	Materialien	37

Allgemeine Kurzbeschreibung des Ansatzes

„Ein Schulprogramm demokratisch entwickeln“

Zur Profilierung als ein zukunftsorientiertes und gefragtes Oberstufenzentrum entschloss sich das OSZ II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam, sein Schulprogramm auf demokratischer Basis zu entwickeln.



Die Schule fragte die Kolleg/-innen sowie auch die Auszubildenden und Schüler/-innen und deren Eltern nach den Stärken und Schwächen des OSZ. Auf dieser Grundlage erarbeiteten die Lehrer/-innen in einem längeren Diskussionsprozess die konkreten Ziele für ihre Schulentwicklung. Dabei half die externe Beratung innerhalb des BLK-Programms „Demokratie lernen & leben“, immer wieder Hindernisse zu überwinden. Die Beratung unterstützte das OSZ vor allem darin, nicht allgemeine Vorhaben, sondern konkrete Ziele zu benennen, zu denen auch Maßnahmen, Verantwortliche und Termine festgelegt wurden.

Für die konkrete Umsetzung des Schulprogramms werden heute Schuljahresarbeitspläne genutzt. Diese werden auf den drei- bis viermal jährlich stattfindenden Abteilungskonferenzen der drei Abteilungen beraten und beschlossen. Diese Konferenzen erweisen sich als wichtigste Struktur für die demokratische Mitwirkung der Kolleg/-innen. Gleichzeitig sollen in Zukunft Feedback-Arbeitsbögen für die Einschätzung des Unterrichts durch die Auszubildenden und Schüler(n)/-innen sowie als Rückmeldung für die Schulleitung und den Lehrkräften als konkrete Instrumente der Beteiligung und für die Evaluation der geleisteten Arbeit dienen.



1 Kontext, Begründungen, Ziele bei der Entwicklung

"Würdest du mir bitte sagen, wie ich von hier aus weitergehen soll?" - "Das hängt zum großen Teil davon ab, wohin du möchtest", sagte die Katze.
(aus "Alice im Wunderland" von Lewis Carroll)

1.1 Das OSZ II als eine stark wachsende, attraktive Schule

Das Oberstufenzentrum II - Wirtschaft und Verwaltung Potsdam (OSZ II) ist eines von drei Oberstufenzentren in der brandenburgischen Landeshauptstadt. Es ist 1990 aus einer kommunalen Berufsschule hervorgegangen und konzentriert sich auf die Ausbildung im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Dabei verdreifachte sich innerhalb von zehn Jahren die Zahl der Auszubildenden und Schüler/-innen. Zählte das OSZ II 1990 noch ca. 900 Auszubildende und Schüler/-innen sind es heute 2700. Gleichzeitig müssen sehr verschiedene Bildungsaufträge erfüllt werden. Für die neu geordneten Berufe wie z. B. Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Spedition und Logistik, Einzelhandelskaufleute, Dienstleistungsberufe und Kaufleute für Tourismus und Freizeitwirtschaft sind andere Herausforderungen auch in Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben zu meistern als in der

traditionellen dualen Ausbildung zum Rechtsanwalts- oder Steuerfachangestellten oder in den Büroberufen. Die schulische Vollzeitausbildung mit dem Ziel der Fachhochschulreife (FOS) bzw. die gymnasiale Oberstufe (GOST) mit dem Ziel der allgemeinen Hochschulreife sind wiederum anders organisiert. Die 27 verschiedenen Bildungsgänge stellen eine besondere Herausforderung an das schulische Management dar.

All diese neuen Ansprüche erforderten ein stärker konzeptionelles Arbeiten.

1.2 Veränderungen in der Schulleitung

Als Christina Weigel 2001 zunächst als stellvertretende, 2003 als Schulleiterin benannt wurde, hatte sie bereits mehrere erfolglose Startversuche zur Entwicklung eines Schulprogramms miterlebt.

„Die Schule leistete eine gute Arbeit, wie auch die Ergebnisse bei den Kammerprüfungen zeigten. Allerdings gab es keinen konsequenten Schulentwicklungsgedanken, und über die Ergebnisse wurde zu wenig reflektiert. Vielmehr ließen wir uns als Schulleitung von alltäglichen Routinen wie bei der Planung für die Stunden, das Personal, der Fortbildungen und sonstige aktuelle Vorhaben treiben, Arbeit, die natürlich wichtig war und erledigt werden musste. Doch für mich selbst war es schwer, einen roten Faden für mein Handeln zu finden, gewisse Schwerpunkte oder längerfristige Zielstellungen der Schulentwicklung immer wieder auf die Tagesordnung zu setzen und so die gesamte Entwicklung der Schule stetig voranzutreiben.“

Sowohl bei der Schulleiterin als auch bei den drei Abteilungsleitern bestand das Bedürfnis, dies zu verändern.

Zu diesem Zeitpunkt wurde im Land Brandenburg über das damals neue Schulgesetz diskutiert. Darin hieß es zunächst: „Schulen geben sich ein Schulprogramm“ – anfänglich eine Kann-Bestimmung. Die erweiterte Schulleitung des OSZ allerdings nahm diesen Hinweis als einen Impuls, die eigene Schulentwicklung zu beginnen. Das Nachdenken über ein Schulprogramm sollte der Impuls für eine umfangreiche Veränderung innerhalb der Schule sein.

1.3 Einbeziehung der Kolleg/-innen

Für die Schulleitung stand von Anfang an fest, dass ein Schulprogramm unbedingt gemeinsam mit den Kolleg/-innen erarbeitet werden muss.

„Die Kolleg/-innen selbst sollten sagen, wo sie die Schwerpunkte ihrer Arbeit und vielleicht auch Hindernisse sehen, diese Punkte sollten das Schulprogramm prägen“, erläutert Christina Weigel. Ein gemeinsam erarbeitetes Schulprogramm würde die Kolleg/-innen motivieren, sich für seine Umsetzung zu engagieren. Dieses Herangehen entsprach auch dem Wunsch vieler Kolleg/-innen.

„Die Schule war von der Anzahl ihrer Schüler/-innen und Lehrkräfte und der Vielzahl der Berufe so stark gewachsen, dass ich mir nicht vorstellen konnte, wie sie ohne ein Programm klar und überschaubar geführt werden könne“, meint die Lehrerin Petra Piel. „Von einem Schulprogramm erwartete ich, die Arbeit in den einzelnen Bildungsgängen in eine handlungsfähige Struktur zu bringen. Auf dieser Grundlage sollte jeder Bereich einen didaktischen Jahresplan aufstellen, dessen Umsetzung die Schulleitung begleitet.“

„Nur so kann die Teamarbeit jener Kolleg/-innen, die ihre Auszubildenden in den neu geordneten Berufen in Lernfeldern unterrichten, wirksam unterstützt werden“, war auch Sonja Rubbert (Lehrerin) überzeugt.

„Um im Team den Unterricht in einem Lernfeld vorzubereiten und durchzuführen, brauchen wir die gemeinsame Basis eines Schulprogramms.“ Das betraf nicht nur die inhaltliche Arbeit. Vielmehr erwarteten die Kolleg/-innen von Anfang an, dass sie sich auch über ein entsprechendes Leitungshandeln, neue Kommunikationsstrukturen und für alle gültige Qualitätskriterien verständigen werden und die Schule sich zu einer lernenden Organisation entwickelt.

„Klare Kommunikations- und Verhandlungsstrukturen in der Schule zu haben und zu wissen, wo Konflikte sachlich besprochen und geklärt werden können, würde uns Zeit und Frust ersparen“, erklärt Petra Piel ihr Engagement für das Schulprogramm. „Ich wollte konzeptionell daran mitarbeiten, wie wir als Lehrer/-innen Personalentwicklung verstehen, mit Beschwerden umgehen und die Qualität unserer Arbeit messen wollen.“



Die Lehrer/-innen des OSZ II beraten die Gliederung ihres Schulprogramms

eigenen Arbeitsplatz mitzugestalten, mich nicht nur zu fügen, sondern zu verändern, was mich stört.“

„Für mich war die Arbeit an dem Schulprogramm eine Chance, verstaubte Strukturen aufzubrechen und mehr Beweglichkeit und auch Verantwortlichkeit an die Schule zu bringen“, betont Sonja Rubbert, und ihr Kollege Christian Baumelt ergänzt: „Die Schulprogrammarbeit war für mich mit der Idee verbunden, meinen

Auf diese Bereitschaft der Kolleg/-innen baute auch die Schulleitung, als Ende 2001 die Arbeit an einem Schulprogramm begann ([Organigramm Schulprogrammarbeit](#)).

1.4 Ziele der Schulprogrammarbeit

Für die Arbeit am Schulprogramm wurden folgende Schwerpunkte festgelegt:

- Im Bereich Unterricht sollte eine verständnisorientierte, motivierende und an demokratischen Werten orientierte Unterrichtskultur, einschließlich eines Schüler/-innen-Feed-backs entwickelt werden;
- im Bereich Bildung und Erziehung galt es, neue Lösungsmöglichkeiten für Konflikte mit Auszubildenden und Schüler/-innen zu finden, z. B. durch den Abschluss von Verhaltensvereinbarungen;
- im außerunterrichtlichen Bereich sollten die Auszubildenden und Schüler/-innen über den Unterricht hinaus in ihren besonderen Stärken gefordert, aber auch bei Schwächen gefördert werden;
- allgemein sollte mit der Entwicklung einer entsprechenden Schulkultur die Identifikation mit der Schule gestärkt werden;
- im Bereich Mitwirkung sollten neue Beteiligungsformen erprobt und die Mitwirkungsgremien der Auszubildenden, Schüler/-innen und Eltern sowie die Fach- und Bildungsgangkonferenzen gestärkt werden;
- im Bereich Außenwirkung/Öffentlichkeitsarbeit sollten die Auszubildenden und Schüler/-innen stärker miteinbezogen werden.



2 Voraussetzungen für die Einführung bzw. Durchführung des Ansatzes

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht die Männer zusammen, um Holz zu schaffen, Werkzeuge vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit zu verteilen, sondern lehre die Menschen die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

(nach Antoine de Saint-Exupery)

2.1 Einbindung in das BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“

2002 bewarb sich das OSZ für das Set „Schule als Demokratie“ beim BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“ ([Vereinbarung über die Zusammenarbeit](#)). Davon versprach sich die Schule einen Motivationsschub bei der Schulprogrammarbeit, mehr Effektivität und gezielte Unterstützung von außen.

„Die Einbindung in das BLK-Programm half uns auch, uns selbst in unserem Prozess ernster zu nehmen“, meint Ulrich Schulze-Marmeling, Vorsitzender der Steuergruppe. „Unsere Beraterin vermittelte uns wertvolle Ermutigung, Anerkennung und Impulse. Manchmal regte sie an: ‚Denken Sie mal in eine andere Richtung‘, wenn wir wieder einen Hänger hatten, weil wir große

Widerstände im Kollegium spürten. Sie motivierte uns, uns immer wieder neu den Aufgaben zu stellen und nicht zuzulassen, dass der Prozess im Sande verläuft.“

Die Beraterin des LISUM Bbg unterstützte in den verschiedenen Projektphasen, indem sie

- in jeder Phase die Arbeit am Schulprogramm anerkannte und die Schule würdigte und auch unterstützte, Wertschätzung für die eigene Arbeit zu entwickeln;
- an die eigene Ist-Analyse erinnerte ([Ist-Analyse 2003](#)), diese zur Grundlage der weiteren Arbeit am Schulprogramm machte, und die Kolleg/-innen aufforderte, daraus Ziele und Aufgaben zu entwickeln;
- die Kolleg/-innen auf unklare Formulierungen aufmerksam machte und sie aufforderte, konkrete Maßnahmen für das Programm abzuleiten und Verantwortlichkeiten sowie Zeiten zu benennen;
- den Unterschied zwischen dem visionären Leitbild der Schule und den konkreten Schritten zu ihrer Erfüllung verdeutlichte;
- zum Perspektivwechsel aufforderte und vorschlug, sich die eigenen Programmformulierungen mit den Augen eines unbeteiligten Kolleg/-innen oder eines Auszubildenden anzuschauen;

2.2 Wertschätzung für die geleistete Arbeit der Kolleg/-innen

In der Startveranstaltung zur Entwicklung des Schulprogramms im Dezember 2001 stand zunächst die Würdigung der Arbeit der Kolleg/-innen im Mittelpunkt. ([Einladung schulinterne Fortbildung „Schulentwicklung“](#)). Die Kolleg/-innen hatten über Jahre erfolgreich innovative Projekte entwickelt, Informations- und Kommunikationstechnologien in den Unterricht einbezogen und sich vielfältig fortgebildet.

2.3 Miteinander sprechen, worin der Nutzen des Schulprogramms für die tägliche Arbeit besteht

Bereits in den ersten Diskussionen zur Schulprogrammarbeit hatten es einige Kolleg/-innen als eine Zumutung empfunden, zu allen anderen Aufgaben sich auch noch um die Schulentwicklung zu kümmern. So deutlich sich eine Vielzahl von den Kolleg/-innen für die Schulprogrammarbeit einsetzte, gab es auch Ablehnungen für das Vorhaben:

„Ich finde, nicht jede Schule sollte ihr eigenes Süppchen kochen. Meiner Meinung nach ist es die Aufgabe des Bildungsministeriums, den Schulen klar zu sagen, wo es langgeht“, äußerte sich eine Lehrerin, die sich als eine Vertreterin jener Kolleg/

-innen sah, die sich nicht aus freien Stücken an der Schulprogrammarbeit beteiligten.

Während des Fortbildungstages sollte deshalb diskutiert werden, wie ein Schulprogramm die Unterrichtspraxis unterstützen kann. Im Einladungsschreiben für den Workshop hieß es:

„Ein Schulprogramm kann helfen, gemeinsam Schritte zu verabreden, das bisher schon Erreichte weiterzuentwickeln und nach geeigneten Instrumenten zu suchen, mit denen wir den Prozess schulischer Entwicklung in effektiver Weise und mit verlässlichen Strukturen vorantreiben, steuern und kontrollieren können.“

Diese Chance erkannte eine Vielzahl der Kolleg/-innen.

2.4 Den Ist-Stand gründlich analysieren

Für die schulinterne Fortbildung wurde von der Schulleitung eine „Befragung der Lehrkräfte als eine Grundlage der Schulprogrammentwicklung“ ([Befragung Lehrkräfte „Schulprogrammentwicklung“](#)) erarbeitet, die in allen Bildungsgängen durchgeführt wurde. Die Einschätzung der Kolleg/-innen erbrachte eine Bestandsaufnahme über die Stärken und Schwächen der Schule.



Nach Beratung der Konferenz der Lehrkräfte werden die ersten Arbeitsgruppen für die Schulprogrammarbeit gebildet.

„Für mich war überraschend, dass die Kolleg/-innen alle wichtigen Aspekte von Schule und ihrer Entwicklung erfasst hatten. Sie kritisierten nicht nur die aufgeschobene Sanierung der Schulgebäude und die schlechten materiell-technischen Bedingungen. Vielmehr thematisierten sie auch, wie sie Qualität von

Unterricht und Schule verstehen und was jeder dafür tun müsse“, erinnert sich Christina Weigel.

„Die Befürchtung, dass die Kolleg/-innen über die Probleme hinwegsehen würden, bei denen sie zu viel Arbeit vermuteten, erwies sich als unbegründet“, sah Christina Weigel. Bis heute sind die damals erarbeiteten Schwerpunkte – wenn auch teilweise akzentuiert – Grundlage der Schulprogrammarbeit.

„Das ist für mich demokratisch, in dieser Weise auch die Kolleg/-innen mit ihren Bedürfnissen und Wünschen ernst zu nehmen“, so Christina Weigel.



3 Durchführung bzw. Ablauf

„Man entdeckt keinen neuen Erdteil, ohne den Mut zu haben,
alte Küsten aus den Augen verlieren.“

(André Gide)

3.1 Erste Arbeitsgruppen der Lehrer/-innen konstituieren sich

Auf der Grundlage der bei der schulinternen Fortbildung entstandenen Ist-Analyse kristallisierten sich sieben Schwerpunkte der Schulentwicklung heraus. Diese Schwerpunkte bestimmten zunächst die Gliederung des Schulprogramms und die anschließend einberufenen Arbeitsgruppen, die jeweils einen Abschnitt des Schulprogramms erarbeiten sollten. Die sechs Arbeitsgruppen der Lehrer/-innen wandten sich den Bereichen

- Unterricht, Erziehung und Bildung der Schüler/-innen,
- außerunterrichtliche Arbeit,
- Management und innerschulische Kommunikation,

- Außenwirkung und Öffentlichkeitsarbeit sowie
- materielle- technische Basis zu.
- Die Arbeitsgruppe der Schulleitung beriet, wie sich das OSZ weiterentwickeln könnte.

3.2 Impulse durch das BLK-Projekt „Schule als Demokratie“

Auf Anregung der externen Beraterin des LISUM Bbg, Anke Kliewe, wurde mit Beginn des BLK-Programms im Sommer 2002 auf Beschluss der Lehrerkonferenz eine Steuergruppe für die Schulprogrammentwicklung ins Leben gerufen. Ihr gehören bis heute der Vorsitzende der Schulkonferenz, eine Lehrerin, die Schulleiterin sowie wechselnde Schülervertreter und zeitweise ein Elternvertreter an.

Diese „engere“ Steuergruppe wurde durch die Leiter/innen der sieben Arbeitsgruppen, die hauptamtlichen Schulleitungsmitglieder und die Schülervertreter/-innen als erweiterte Steuergruppe für die Schulprogrammarbeit unterstützt. In diesem Rahmen traf sich die erweiterte Steuergruppe etwa zweimal jährlich, um den erreichten Stand zu bilanzieren.

Nach einem Jahr Arbeit präsentierten die sieben Arbeitsgruppen auf einem Lehrer/-innen- Schüler/-innen-Eltern-Workshop im Dezember 2002 ihre Ergebnisse.



Lehrer/-innen-Schüler/-innen-Eltern-Workshop

Im Rahmen des BLK-Programms wurden die Kolleg/-innen in verschiedensten Kursen fortgebildet. Als besonders nützlich erwies sich ein Workshop zum Projektmanagement mit seinen Sequenzen Zielfindung und Zielformulierungen.

3.3 Andere Beteiligte gewinnen

Bereits vor Beginn der Schulprogrammarbeit wurde überlegt, wie auch die Schüler/-innen sowie deren Eltern in den Prozess einbezogen werden könnten. Die Mehrheit der Schüler/-innen ist bereits über 18 Jahre alt und vertritt sich selbst. Darüber hinaus sind die Schüler/-innen an mehreren Tagen der Woche bzw. mehrere Wochen in einem Turnus in ihren Betrieben. Nur die Schüler/-innen der Fachoberschule (FOS) und der gymnasialen Oberstufe (GOST) lernen ausschließlich am OSZ. Alle 2700 Schüler/-innen besuchen in der Regel höchstens drei Jahre die Schule, eine kurze Zeit, um engagiert an einer strategischen Aufgabe wie der Schulprogrammentwicklung mitzuwirken.

Ursprünglich verfolgte die Steuergruppe die von den Schüler(n)/-innen eingebrachte Idee, alle Schüler/-innen zu ihren Vorstellungen über die Schule zu befragen ([Befragung Schüler/-innen „Schulprogrammentwicklung“](#)). Dieses wurde auch in mehreren Bildungsgängen durchgeführt und ausgewertet. Die Erkenntnis, dass die Auswertung für alle Schüler/-innen mit einem nicht zu bewältigendem Aufwand verbunden war, veranlasste die Steuergruppe, nach anderen Formen der Beteiligung zu suchen. Einige Schüler/-innen arbeiteten in Arbeitsgruppen der Lehrer/-innen mit bzw. äußerten über die Schulkonferenz ihre Vorschläge.



Schüler/-innen und Auszubildende auf dem Lehrer/-innen-Schüler/-innen-Eltern-Workshop mit ihrer Präsentation der Stärken der Schule

Daneben entstanden zwei zeitweilige Arbeitsgruppen von Eltern und Schüler/-innen, die aufgrund der sich bietenden Mitwirkungsmöglichkeiten motiviert waren, an der Schulprogrammarbeit mitzuwirken.

3.4 Ein Motivationsschub – von der innovativen Schulentwicklung anderer hören

Im November 2003 unternahm die erweiterte Steuergruppe gemeinsam mit zehn weiteren Kolleg/-innen und zwei Schülern eine durch das BLK-Projekt „Demokratie lernen & leben“ unterstützte Studienfahrt nach Lübeck, um dort mehr über die Entwicklung von Berufsschulen zu erfahren, die im Rahmen eines Landesprojekts zu eigenverantwortlich handelnden, rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Bildungsunternehmen weiterentwickelt werden sollen (vgl. www.rbz.lernnetz.de).

Besonders beeindruckt war das OSZ von der hohen Eigenständigkeit und Verantwortung der Schulen. Diese Eigenständigkeit zeigt sich besonders bei der Mittelbewirtschaftung, der Personalentwicklung und der Gestaltung der Bildungsangebote. Die souveräne Art und Weise, mit der sich die Lübecker Berufsschulen den neuen Anforderungen an eine zukunftsfähige Berufsausbildung stellen, und das Kennenlernen neuer Möglichkeiten der Partizipation an schulischen Prozessen motivierten das OSZ dazu, sich noch stärker für die eigene Schulentwicklung einzusetzen. Aus diesem Grunde bewarben sie sich im Jahr 2004 für den brandenburgischen Modellversuch „Selbstständige Schule“ („MoSeS“), um Formen des eigenständigen Schulmanagements für ihre Schule zu entwickeln und in der Praxis zu erproben.

3.5 Mit Mut neue Strukturen schaffen

Nachdem sich die erweiterte Steuergruppe im Frühjahr 2003 darauf einigte, nur Ziele zu formulieren, die innerhalb von maximal zwei Jahren erreicht werden können, entstand auf dieser Grundlage im Sommer 2003 zunächst das Leitbild des OSZ und im Herbst 2004 der erste Entwurf des Schulprogramms.

Aufgrund der zahlreichen inhaltlichen Überschneidungen wurden die bisher am Schulprogramm arbeitenden Gruppen nach einer Beratung mit Anke Kliewe (LISUM Bbg) von der Steuergruppe umgebildet:

„Beispielsweise gab es eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema „Unterricht“ beschäftigen sollte. Unterricht aber ging alle an. Das konnte nicht nur Thema einer Arbeitsgruppe sein, während die anderen sich um Öffentlichkeitsarbeit oder den außerschulischen Bereich kümmerten“, begründet Ulrich Schulze-Marmeling.

Unter Mitwirkung neuer Arbeitsgruppen entstand ein zweiter Entwurf des Schulprogramms, der nach der Diskussion und der Konkretisierung am 2.12.2004 zunächst von der Konferenz der Lehrkräfte bestätigt wurde. Auch den Schüler(n)/innen wurde das Schulprogramm vorgestellt. Am 4.1.2005 wurde das Schulprogramm dann von der Schulkonferenz verabschiedet und trat damit in Kraft. (Schulprogramm, beschlossen von der Konferenz der Lehrkräfte am 2.12.2004, beschlossen von der Schulkonferenz am 4.1.2005, <http://www.osz2potsdam.de/projekte/sprogramm0405.pdf>).

Die für die Erarbeitung des Schulprogramm gesetzten Schwerpunkte sind bis heute

- Prüfung der Perspektiven für die Entwicklung der Schule, dabei Teilnahme an für die Schulentwicklung förderlichen Modellversuchen;
- das Ziel, eine demokratische Schulkultur zu entwickeln;
- Unterrichtsentwicklung als Kernaufgabe der schulischen Arbeit;
- Einbeziehung ausbildungsübergreifender, außerunterrichtlicher Angebote;
- Verbesserung des Qualitätsmanagements;
- Interne und externe Evaluation.

3.6 Durch Jahresarbeitspläne wird das Schulprogramm konkret

Idee der Steuergruppe war es das Schulprogramm durch einen „strategischen Fünf-Jahresplan“ zum Leben zu erwecken. Dieser sollte durch die Schuljahresarbeitspläne konkretisiert werden, in denen zugleich Termine, Verantwortlichkeiten und Evaluationsinstrumente benannt sind. Mit den Jahresarbeitsplänen fand das Kollegium sein Instrument, um die Schulentwicklung mit konkreten Aufgaben zu verbinden. ([Organigramm Struktur und Kommunikation der Jahresarbeitspläne](#))

Der erste Schuljahresarbeitsplan wurde für das Schuljahr 2004/2005 aufgestellt. Darin fanden sich auf elf Seiten alle Einzelvorhaben des OSZ für das Schuljahr aufgelistet. Für eine konkrete Umsetzung erwies sich dieser Plan als zu umfangreich und für die Terminvorgaben als zu knapp bemessen. Gleichzeitig konnte dieser Schuljahresarbeitsplan auf der Konferenz der Lehrkräfte mit bis zu 85 Teilnehmer(n)/-innen nicht effektiv und zielgerichtet diskutiert werden.

Nach Beratung durch einen externen Coach, der aus Mitteln des MoSeS-Programms finanziert werden konnte, wurden zwei Konsequenzen gezogen:

1. Die Diskussion und Beschlussfassung über die Schuljahrsarbeitspläne wurden auf die Ebene der drei Abteilungskonferenzen verlagert, wo jeweils 25-30 Kolleg/-innen effektiv und konkret für ihre Abteilung miteinander beraten können.
2. Der Schuljahresarbeitsplan für das Schuljahr 2005/2006 konzentriert sich auf das Machbare. Aufgenommen wurden nur sechs Schwerpunkte. Auf der Basis des Schulprogramms wurden davon drei von der Schulleitung vorgegeben: die Durchführung von Mitarbeitergesprächen, die Erstellung einer Schul-CD/DVD für die Verbesserung der Präsentation der Schule und die Neugestaltung der Erstellung von Arbeitsplänen durch die Bildungsgangkonferenzen. Drei weitere Schwerpunkte sollten auf den Abteilungskonferenzen von den Kolleg/-innen festgelegt werden. Infolge guter Koordinierung zwischen Schulleitung, Steuergruppe und Coach gelang es, vergleichbare Vorhaben auf allen drei Abteilungskonferenzen zu beschließen. Für das Schuljahr 2005/2006 waren dies die Erarbeitung von Schüler/-innen- und Schulleitungs-Feed-back-Fragebogen sowie eine attraktivere Gestaltung des Aufnahmetages für die jeweils neuen Auszubildenden und Schüler/-innen. ([Schuljahresarbeitsplan 2004/2005](#) und [Schuljahresarbeitsplan 2005/2006](#))

Im Schuljahr 2004/2005 erarbeiteten auch alle Bildungsgang- und Fachkonferenzen erstmalig Jahresarbeitspläne. Darin wurden konkrete Arbeitsvorhaben benannt, z.B. wie durch die gemeinsame Arbeit der Lehrer/-innenteams in Lernfeldern und an Projekten der Unterricht in den einzelnen Bildungsgängen entwickelt werden soll. Diese Pläne wurden für das Schuljahr 2005/2006 nach einer einheitlichen Struktur erarbeitet ([Struktur der Arbeitspläne der Bildungsgang- und Fachkonferenzen](#)).



4 Zwischenbilanz

„Hab’ Geduld, alle Dinge sind schwierig, bevor sie leicht werden.“
(französisches Sprichwort)

4.1 In den Abteilungskonferenzen wird mit dem Schulprogramm gearbeitet

Heute kann das OSZ auf fünf Jahre Schulentwicklung zurückblicken, durch die sich die Schule in Potsdam und im Land Brandenburg profiliert hat. Mit der Schulprogrammarbeit hat sich das OSZ Ziele, Grundsätze und Verfahren entwickelt, auf die es in seiner täglichen Arbeit nicht mehr verzichten möchte.

Von Anfang an wollte die Schule alle Beteiligten in den Prozess ihrer Schulprogrammentwicklung einbeziehen. Doch bald wandelte sich das Verständnis darüber, was es heißt, ein Schulprogramm gemeinsam zu entwickeln. Statt sich von der Quantität bei der Teilhabe leiten zu lassen, setzte sich ein qualitatives Denken durch: wichtiger als alle Kolleg/-innen und möglichst viele Schüler/-innen in die Arbeitsgruppen einzubeziehen, ist es, heute neue Räume und Verfahren für die demokratische Mitwirkung zu schaffen, die zu der Schule passen und arbeitsfähig sind.

Praxisbaustein

Ein Schulprogramm demokratisch entwickeln

Heute wird über die Schulentwicklung drei- bis viermal jährlich in den Abteilungskonferenzen diskutiert. Damit schuf sich das OSZ ein Gremium für eine breitere Mitsprache und Beteiligung aller Kolleg/-innen. Auf dieser Ebene können die Erfahrungen der Bildungsgänge bei der Ausgestaltung des Unterrichts effektiv ausgetauscht werden und sich die einzelnen Bereiche zugleich neu vernetzen. In den Schuljahresarbeitsplänen und den Abteilungen sind jeweils jene Aufgaben enthalten, die die Schulleitung und die Kolleg/-innen selbst für dringlich erachten, um ihre Schule weiter zu profilieren.

„Auch wenn die Arbeit in den drei Abteilungskonferenzen spezifische Unterschiede aufweist, haben wir damit eine gute und arbeitsfähige Struktur. Wie weit wir in der Schulentwicklung vorangekommen sind, zeigt sich für mich deshalb vor allem in den Abteilungen“, sagt Bettina Duck, Lehrerin und Mitglied der Steuergruppe.

4.2 Ein besseres Verhältnis zwischen Schulleitung und Lehrer/-innen entsteht

Um die Kommunikation zwischen den Lehrer/-innen und der Schulleitung zu verbessern, entwarf der Lehrerrat gemeinsam mit der Schulleitung einen Leitfaden, auf dessen Grundlage die ersten zwanzig Mitarbeitergespräche zur überwiegenden Zufriedenheit beider Seiten durchgeführt wurden. Außerdem wird demnächst auch der Bogen für das Schulleitungs-Feed-back erprobt.

„Durch dieses Feed-back wird erkennbar werden, inwieweit sich die Kolleg/-innen in ihrer Tagesarbeit durch die Schulleitung abgeholt und begleitet sehen“, glaubt Lehrerin Petra Piel.

Mit dem „Leitfaden für das Mitarbeitergespräch“ ([Mitarbeitergespräch](#)) und dem „Entwurf für einen Fragebogen zum Schulleitungs-Feed-back“ ([Fragebogen Schulleitungs-Feed-back](#)) wurden Instrumente geschaffen, sachlich miteinander über zu lösende Fragen zu kommunizieren.

„Was mit diesen Instrumenten langfristig bewirkt werden kann, ist für die Kolleg/-innen noch nicht schnell genug spürbar. Deshalb halte ich es für eine gute Lösung, mit den Abteilungskonferenzen ein handlungsfähiges Forum etabliert zu haben, auf dem Zwischenergebnisse thematisiert werden können“ so Ulrich Schulze-Marmeling.

4.3 Schüler/-innen die Möglichkeit zur Teilhabe bieten

Wunsch der Steuergruppe und der Schulleitung war es, auch die Schüler/-innen und deren Eltern als gleichberechtigte Partner in die Schulprogrammentwicklung einzubeziehen. Ihre Perspektive auf Schule half gerade zu Beginn der Schulprogrammarbeit, die Stärken und Schwächen des OSZ mit anderen Augen zu sehen. Allerdings erwies es sich bisher als nicht machbar, die spätestens aller drei

Jahre wechselnden Schüler/-innen und die wenigen, noch erziehungsberechtigten Eltern kontinuierlich in den Prozess einzubeziehen.

„Dabei haben gerade die Schüler/-innen ein außerordentlich großes Interesse an der Qualitätsentwicklung der Schule: Sie wollen guten Unterricht erleben“, betont Ulrich Schulze-Marmeling.

Um ihnen die Möglichkeit zu geben, direkt auf die Gestaltung des Unterrichts Einfluss zu nehmen, wurde die Einführung von Schüler/-innen-Feed-back-Bogen als eines der wichtigen Vorhaben für das Schuljahr 2005/06 beschlossen. Nach dem Unterricht können die Schüler/-innen anonym und konkret einschätzen, wie sie sich durch den Unterricht auf ihren Beruf bzw. das Studium vorbereitet fühlen. So erhält jede Lehrkraft eine konkrete Einschätzung seines Unterrichts und kann darüber mit seiner Lerngruppe ins Gespräch kommen. Einige Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppe von Schüler(n)/-innen und Lehrer(n)/-innen liegen vor ([Schüler/-innen-Feed-back-Fragebogen](#) für die einzelnen Bildungsgänge sowie Faltblatt „[Schüler/-innen-Feed-back-Projekt](#)“). Die ersten Feed-back-Bögen wurden am Ende des Schuljahres 2005/2006 eingesetzt. Derzeit ist die AG noch damit beschäftigt, eine handhabbare und kostengünstige Form der Computerauswertung der Schülerantworten zu finden und die Ergebnisse des Schüler/-innen-Feed-backs auch in den Bildungsgangkonferenzen und schulweit thematisieren zu können, um Schlussfolgerungen für die Gestaltung des Unterrichts ableiten zu können.

4.4 Eine Kultur der Wertschätzung wird die Arbeit an den konkreten Vorhaben beleben

Bei der Bestandsaufnahme über die Stärken und Schwächen der Schule vor fünf Jahren wurde vor allem die interne Kommunikation kritisiert. Viele Kolleg/-innen fühlten sich nicht über die Vorhaben und Beschlüsse der verschiedensten Gremien der Schule informiert. Seitdem werden alle relevanten Informationen sowohl als Wandzeitungen ausgehängt als auch auf der Webseite der Schule aktuell veröffentlicht.

Auf Grundlage seiner Schuljahresarbeitspläne stellt sich das OSZ heute Jahr für Jahr konkret abrechenbare Vorhaben, die von der Schulleitung und vom Kollegium für das Vorangehen der Schule als entscheidend erachtet werden. Sich auf einige machbare Aufgaben zu konzentrieren, war ein wichtiger Schritt in der Schulentwicklung. Jetzt wird es darauf ankommen, Arbeitsformen zu entwickeln, die die kreative Mitarbeit der Kolleg/-innen ermöglichen sowie herausfordern und dennoch zielorientiert sind.

Zu hohe Ansprüche an die Arbeitsergebnisse der Gruppen und wenig Raum für Austausch blockieren oft noch die Arbeit.

„Eine andere Verantwortlichkeit und Mitwirkung des Kollegiums an der Schule zu installieren, ist ein langwieriger Prozess. Es wird dauern, ehe wir durch die neuen Formen der Zusammenarbeit auch spürbar Zeit sparen und merken, dass es uns im Unterricht nutzt. Gegenwärtig schreiben wir vor allem noch viel zu viel Berichte. Das ermüdet auch. Deshalb sollen auch neue Formen der Evaluation erprobt werden“, meint die Lehrerin Sonja Rubbert.

Auch steckt eine Kultur der Wertschätzung, die auf das Engagement der Kolleg/-innen baut und sie zu Eigenverantwortung für ihre Schule ermuntert, in den Kinderschuhen.

„Wir haben noch nicht die richtige Balance gefunden, wichtige Fragen demokratisch auszuhandeln und uns dann dabei so ernst zu nehmen, die Beschlüsse auch gemeinsam umzusetzen“, gesteht Schulleiterin Christina Weigel ein. „Zu schnell verfallen wir auch als Schulleitung dahin, Druck auszuüben. Andererseits muss zugleich eine gewisse Verbindlichkeit hergestellt werden, damit die erforderliche Arbeit auch wirklich geleistet wird.“ Noch zu häufig werden Ergebnisse von Arbeitsgruppen als unvollkommen und schlecht kritisiert, ohne das Erreichte zu würdigen. Motivierender für die Kolleg/-innen und auch die beteiligten Schüler/-innen wäre es, eine Feed-back-Kultur an der Schule zu etablieren und zunächst das Geleistete anzuerkennen.



5 Förderliche und hinderliche Bedingungen

5.1 Förderliche Bedingungen

Es ist kein Ding so leicht, dass es nicht schwieriger wird, wenn man es ungern tut.“ (Terenz, römischer Komödiendichter)

Berater sind als Unterstützer und Mutmacher unentbehrlich

Vor allem die Steuergruppe empfand die Zusammenarbeit mit der Beraterin des LISUM Bbg im Rahmen des BLK-Programms bei der Schulprogrammarbeit als sehr hilfreich.

„Frau Kliewe vermittelte uns in jeder Etappe sehr viel Wertschätzung für das, was wir schon erreicht haben. Allein diese Besinnung bewirkte jedes Mal einen Motivationsschub“, betont Ulrich Schulze-Marmeling. „Außerdem gab ihr Blick von außen uns neue Ideen, wenn wir nicht weiter wussten.“

Die Fragen und Anregungen der externen Beraterin halfen immer wieder, die Alltagsroutinen der Schule zu durchbrechen.

„Dabei empfanden es die Kolleg/-innen als sehr erleichternd, dass ich mit meinen Anregungen offen blieb: ‚Wie wäre es, wenn Sie dahin schauen oder über jene Frage nachdenken‘, intervenierte ich oft“, erinnert sich Anke Kliewe an den Prozess mit dem OSZ II. Gerade nicht kontrolliert zu werden und eigene Schritte gehen zu können, empfanden die Kolleg/-innen als eine neue Qualität im Umgang.

Einige Kolleg/-innen nutzten die über das BLK-Programm angebotenen Fortbildungen beispielsweise für Konfliktmanagement und schulinterne Kommunikation und profitierten sowohl in ihren Arbeitsgruppen als auch im Umgang mit den schwierigen Schüler(n)/-innen von den neu erworbenen Kompetenzen.

„Jedes Mal, wenn die Kolleg/-innen sahen, es bringt sie in ihrer Unterrichtspraxis weiter und hilft ihnen, mit weniger Frust und Anstrengung ihre Alltagsarbeit zu erledigen, hatten wir sie in unserem Prozess im Boot“, erlebte die Schulleiterin.

Nicht zuletzt trugen finanzielle Mittel aus dem BLK-Programm zu einer guten Ausstattung der Steuergruppe mit Literatur zur Schulentwicklung sowie mit Moderationsmaterialien bei, so dass entsprechende Diskussionsrunden und Workshops auch organisatorisch gut unterstützt werden konnten.



Die Steuergruppe trifft sich gemeinsam mit Schüler(n)/-innen und einem Elternvertreter zur Beratung im PLIB, heute LISUM Bbg

Gewinnen von Mitstreitern unter den Lehrer(n)/-innen

Unterstützend für den Prozess wirkte sich aus, jene Probleme auf die Tagesordnung zu setzen und dann auch wirklich zu bearbeiten, die den Kolleg/-innen unter den Nägeln brennen. So hat es sich bewährt, konkrete und tatsächlich abrechenbare Ziele auf die Agenda zu setzen. Die Verknüpfung von Alltagsarbeit und Schulentwicklung erwies sich hierbei als günstig. Ein weiterer förderlicher Faktor bei der Gewinnung der Mehrheit der Lehrkräfte für die Schulprogrammarbeit war sicher auch die zunehmende ausdrückliche Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Schulleitung.

5.2 Hinderliche Bedingungen und Stolpersteine

Gewinnen von Mitstreitern unter den Lehrer(n)/-innen und Schüler(n)/-innen

Rückwirkend erwies es sich als kontraproduktiv, die Kolleg/-innen in der ersten Phase der Schulentwicklung zur Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe dienstlich zu verpflichten. *„Ich hatte den Wunsch, den engagierten Kolleg/-innen ein Signal zu setzen, dass ich ihren Einsatz wertschätze und nicht zulasse, dass sich andere auf deren Kosten ausruhen.“* meint Christina Weigel heute.

Als weitaus schwieriger erwies es sich aufgrund der für ein OSZ typischen Struktur, die Schüler/-innen kontinuierlich in den Schulentwicklungsprozess mit einzubeziehen. Der von der Schule gefundene Weg, die Schüler/-innen über ein Schüler/-innen-feed-back bei der Gestaltung ihrer Schule mit einzubinden, eröffnet dem OSZ neue Möglichkeiten der Schülerpartizipation.



6 Qualitätsweiterentwicklung: Standards und Kriterien für die Selbstevaluation des Ansatzes

„Wenn ich den Hafen nicht kenne, ist kein Wind gut.“
(Sprichwort)

6.1 Evaluation der Leistungen der Auszubildenden und Schüler(n)/-innen

Ein wichtiges Kriterium für die Qualität einer Schule sind die Abschlüsse ihrer Auszubildenden und Schüler/-innen. Aufgrund der engen Zusammenarbeit des OSZ mit den Kammern und den zuständigen Stellen im Rahmen des MoSeS-Beirats ist es der Schule gelungen, die Prüfungsergebnisse ihrer Auszubildenden in einer aufbereiteten, anonymisierten Form auf einzelne Prüfungsbereiche aufgeschlüsselt zu bekommen. Damit hat das OSZ ein wichtiges Instrument für die Einschätzung der Qualität der Schule hinzugewonnen.

Außerdem haben sich die Klassenkonferenzen im Bereich der Berufsbildung als eine wichtige Form der Rückmeldung für die Auszubildenden etabliert. Zusätzlich zu den Zeugnissen werten die Lehrer/-innen jährlich im Januar gemeinsam den Leistungsstand ihrer Auszubildenden im ersten, dritten und fünften Ausbildungshalbjahr aus. Sie empfehlen jenen, bei denen die Abschlussprüfung gefährdet ist,

zusätzliche Fördermaßnahmen durch die Arbeitsagentur in Anspruch zu nehmen und beschließen besondere schulische Fördermaßnahmen. Auch wenn damit zusätzliche Arbeit für die Kolleg/-innen verbunden ist, empfinden es viele als erleichternd, nicht als einzelne/r Lehrer/-in die Auszubildenden auf ihre Rückstände aufmerksam machen zu müssen und an ihre Verantwortung zu appellieren. Vielmehr erleben sie sich auch in diesen Klassenkonferenzen als Teil eines Teams, das gemeinsam eine Einschätzung trifft. Die Schüler/-innen erachten die Rückmeldung ebenfalls als nützlich. Zuvor wurde der Zwischenstand nur für die Schüler/-innen der FOS und GOST ermittelt. Innerschulische Vergleichsarbeiten in einigen Bereichen der Berufsausbildung trugen ebenfalls zur effektiven Rückmeldung des Leistungsstandes an die Azubis bei.

6.2 Zeit für die Rückschau auf den eigenen Weg nehmen

Ein wesentlicher Indikator dafür, ob sich das OSZ auf der Grundlage seines Schulprogramms weiterentwickelt hat, sind die Schuljahresarbeitspläne. Durch ihre Beschränkung und Konkretisierung im Schuljahr 2005/2006 wird es leichter sein, am Ende des Schuljahres Bilanz zu ziehen.

Noch geschieht die Evaluation der Arbeitsgruppen, Bildungsgänge, Abteilungen und des OSZ hauptsächlich durch Berichte - eine Form, die als aufwendig, einförmig und wenig nachhaltig empfunden wird. Deshalb wird eine Abteilung in diesem Jahr erproben, ihre Bilanz in Form einer mündlichen Befragung darzulegen, deren Ergebnisse vom Abteilungsleiter protokolliert werden. In diesem Zusammenhang wird auch darüber nachgedacht, wie die guten Leistungen von Teams und einzelnen Kolleg/-innen schulweit bekannt gemacht und bei pädagogischen Tagen oder Workshops öffentlich anerkannt werden können. Dazu wird auch das Konzept der Homepage so verändert, dass praktisch jede Lehrkraft, Schüler/-innen oder sonst an Schule Beteiligter Ergebnisse von Projekten, besonderen Aktionen usw. mit wenig Mühe selbst unmittelbar eingeben kann, ohne sich, wie bisher, eines besonderen Experten bedienen zu müssen.

Wie es gelingt, möglichst viele an der demokratischen Schulentwicklung am OSZ II zu beteiligen, zeigt sich daran, inwieweit die Strukturen zur Teilhabe mit Leben erfüllt werden, ob die Verantwortung auf vielen Schultern liegt und ein Klima des Vertrauens besteht. Der Erfolg dessen wird vor allem daran messbar sein, wie die Schule ihr Profil als innovatives Oberstufenzentrum weiter schärft.

„Die Kolleg/-innen sind enttäuscht, dafür kein klares Evaluationsinstrumentarium entwickelt zu haben“, beobachtet Anke Kliewe als externe Beraterin der LISUM Bbg . „Dabei könnten sie das selbst sehr genau einschätzen, wenn sie im Prozess ab und zu mal innehielten und zurückschauen würden, welchen Weg sie bereits gegangen sind.“

Diese Besinnungspunkte im geschäftigen Schulalltag zu finden, fällt dem OSZ II immer noch schwer und bedarf in der Regel eines externen Beraters.

„Frau Kliewe als externe Beraterin zwingt uns immer wieder, unsere Ziele zu schärfen, genau zu überlegen, was der nächste Schritt ist, und auch eine Zeit festzulegen. Das ist noch immer unser Problem, dass wir uns in der Zeit verlieren“, betont Christina Weigel.

„Durch die Beratung von außen wurde uns immer wieder unser eigener Prozess vor Augen geführt und deutlich gemacht, was wir schon erreicht haben. Das half uns, uns selbst zu sagen: ‚Ja, stimmt ja. Das haben wir bereits geschafft!‘“

Angaben zur Schule und Kontakt/Ansprechpartner

Oberstufenzentrum II – Wirtschaft und Verwaltung Potsdam
Zum Jagenstein 26
14478 Potsdam

Telefon: (0331) 28972 - 00
Fax: (0331) 28972 – 01

E-Mail: osz2.potsdam@t-online.de
Homepage: www.osz2potsdam.de

Schulleiterin: Frau Christina Weigel
Ansprechpartner: Ulrich Schulze-Marmeling
Schülerzahl (Schuljahr 05/06): 2 700 (Schuljahr 2005/2006)
Anzahl der Kolleg/-innen (Schuljahr 05/06): 85
Anzahl anderer Mitarbeiter: 4 Sekretärinnen, 2 Hausmeister

Lage, Einzugsbereich und Schülerschaft:

Am Oberstufenzentrum II - Wirtschaft und Verwaltung Potsdam in der brandenburgischen Landeshauptstadt werden 2 700 Jugendliche und junge Erwachsene in 115 Klassen in 20 Berufen ausgebildet sowie in jeweils sechs Klassen zum Abitur und zur Fachhochschulreife geführt. Wegen der Größe der Schule findet der Unterricht in zwei verschiedenen Gebäuden statt. Sie liegen beide inmitten der Potsdamer Neubaugebiete Waldstadt II bzw. Schlaatz und sind etwa 15 Minuten Fußweg voneinander entfernt. Die Auszubildenden und Schüler/-innen für die meisten Ausbildungsberufe sowie für die Fachoberschule und die gymnasiale Oberstufe leben in Potsdam sowie im Umland der Landeshauptstadt. Für einige Berufe ist das OSZ die einzige Berufsschule im Land Brandenburg, sodass die Schüler/-innen aus dem gesamten Land anreisen.

Materialien

Organigramm Schulprogrammarbeit

Einladung schulinterne Fortbildung „Schulentwicklung“

Befragung Lehrkräfte „Schulprogrammentwicklung“

Vereinbarung über die Zusammenarbeit

BLK Modellprogramm Demokratie lernen & leben in Brandenburg

Ist-Analyse 2003

Unterstützung durch die externe Beraterin:

Befragung Schüler/-innen „Schulprogrammentwicklung“

Organigramm Struktur und Kommunikation Jahresarbeitspläne

Schuljahresarbeitsplan 2004/2005

Schuljahresarbeitsplan 2005/2006

Struktur der Arbeitspläne der Bildungsgang- und Fachkonferenzen

Fragebogen Schulleitungs-Feed-back (Entwurf)

Mitarbeitergespräch

Ziele, Organisation und Struktur sowie Vorbereitungsbogen (Entwurf)

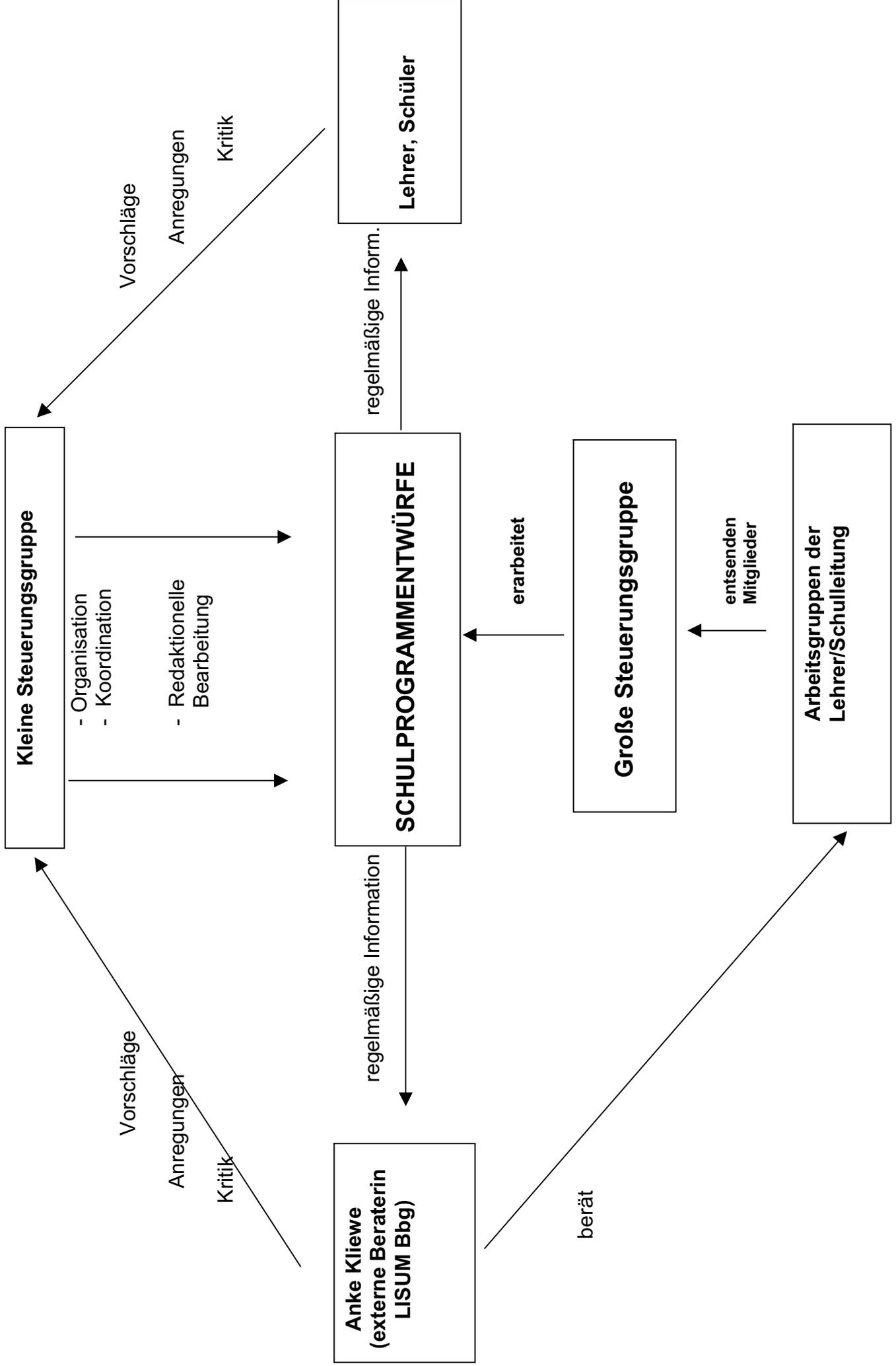
Schüler/-innen-Feed-back- Fragebogen

(Entwurf) für die einzelnen Bildungsgänge

Schüler/-innen-Feed-back-Projekt

Faltblatt

Die Schulprogrammarbeit



Ablaufvorschlag für die SCHILF „Schulprogramm“ am 7. Dezember 2001 (Startveranstaltung)

1. Einführung

Zeit: ca. 13:30 – 14:00 Uhr, Raum 356/359 Klausurraum, alle Kolleginnen/Kollegen

Die Schulleitung informiert über die Ziele und Bedeutung eines Schulprogrammes im Zusammenhang mit der Gesamtentwicklung unseres OSZ.

Es werden Arbeitsgruppen gebildet, die unter der Federführung von Moderatoren die Arbeit am Entwurf eines Schulprogramms aufnehmen.

Vorschlag für die Arbeitsgruppen:

Arbeitsgruppe	Bildungsgänge	Moderatoren	Raum
Arbeitsgruppe 1	FOS	Herr Viehl	360
Arbeitsgruppe 2	GOST	Frau Kuhlmei, Frau Holzhüter	359
Arbeitsgruppe 3	BFS Büro	Frau Wolbert, Frau Karstedt	356
Arbeitsgruppe 4	Büroberufe dual	Frau Mohr	355
Arbeitsgruppe 5	Einzelhandel/Großhandel	Frau Rinas, Frau Preuß	352
Arbeitsgruppe 6	RA-FA, Steuer-FA, Soz.vers.-FA	Frau Richter, Frau Hocke	351
Arbeitsgruppe 7	Banken, Vers., Industrie	Frau Telleis, Frau Rath	260
Arbeitsgruppe 8	Verlag, Verw.-FA, Spedition	Frau Piel	227

2. Arbeit in den Gruppen

Zeit: ca. ab 14:30 – 17:30 Uhr

Zunächst werden über eine Befragung Problemfelder und Schwerpunkte für die Arbeit am Schulprogramm trendweise ermittelt. Die Moderatoren fassen die Einzelergebnisse der Befragung in einem Gruppenergebnis zusammen und stellen es den Mitgliedern der Gruppe zur Diskussion. Die Ergebnisse der Befragung sollen als Impulssetzung für die Arbeit am Schulprogramm dienen.

Anschließend erarbeiten die Gruppen zu einzelnen von ihnen als wichtig erachteten Bereichen unseres Schullebens Merkmale bzw. Unterbereiche. Sie entscheiden, welche Bereiche des Schullebens Aufnahme in das Schulprogramm finden sollen und wie diese Bereiche gegliedert/unterteilt/spezifiziert werden können. Dabei sollen Schwerpunkte gesetzt werden.

Ziel jeder Arbeitsgruppe am Ende dieser SCHILF ist es, die Ergebnisse in einer Gliederung (Matrixform, s. Anlage) vorzulegen. Die Darstellungsform bleibt der Gruppe überlassen (Poster, Computerausdruck, Folie ...). Entsprechende Materialien werden ausreichend zur Verfügung gestellt.

Noch nicht Gegenstand dieser SCHILF ist es, für die einzelnen Bereiche Zielstellungen, Evaluationskriterien, Zeiträume und Verantwortlichkeiten konkret zu benennen. Dies bleibt Expertengruppen zu einem späteren Zeitpunkt vorbehalten.

3. Auswertung der Ergebnisse/Fortsetzung der Arbeit

Zeit: 17:30 Uhr, Raum 356/359, alle Kolleginnen/Kollegen

Die Gruppen finden sich zu einer abschließenden Beratung zusammen:

- Haben alle ein Arbeitsergebnis erzielen können?
- Ist eine unmittelbare Fortsetzung zum Abschluss der Gruppenarbeiten erforderlich?
- Gab es unüberbrückbare Probleme, die sofort oder demnächst gelöst werden müssen?
- Eine Präsentation der Arbeitsergebnisse findet **noch nicht** statt.
- Information über den Fortgang der Arbeit am Schulprogramm
- Vorstellung der Steuerungsgruppe

Die Befragungsergebnisse sowie die von den Arbeitsgruppen erstellten Gliederungsvorschläge werden von der Steuerungsgruppe in einer später stattfindenden Beratung gesichtet und analysiert. Aus den Befragungsergebnissen wird ein schulweites Gesamtergebnis zusammengestellt.

Ausgehend von den verschiedenen Gliederungsvorschlägen wird ein Lehrervorschlag für die Gliederung des zukünftigen Schulprogramms erarbeitet, der von der Konferenz der Lehrkräfte diskutiert und beschlossen werden muss.

Dieser Lehrervorschlag wird mit den Überlegungen der Azubis bzw. Schüler, der Eltern und der Ausbildungsbetriebe sowie der zuständigen Stellen zusammen in einer Sitzung der Schulkonferenz zu einer endgültigen Struktur des Schulprogramms weiterentwickelt und beschlossen. Arbeitsgruppen übernehmen dann die Ausgestaltung der einzelnen Bereiche.

Befragung der Lehrkräfte als eine Grundlage der Schulprogrammentwicklung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihre Antworten zu wesentlichen Bestimmungsfaktoren unserer Bildungs- und Erziehungsarbeit sind wichtig. Sie dienen dazu, ein überzeugendes und von einer großen Mehrheit getragenes Konzept zu erarbeiten, mit dem eine weitere Verbesserung unseres schulischen Bildungs- und Erziehungsangebotes, der Arbeitsbedingungen sowie der innerschulischen Kommunikation erreicht werden soll. Mit Ihrer Teilnahme an der Befragung helfen Sie, dieses Konzept auf eine zuverlässige Grundlage zu stellen.

Die Befragung erfolgt anonym. Sie geben lediglich den Bildungsgang/Ausbildungsberuf an, in dem Sie überwiegend unterrichten. Der Moderator Ihrer Gruppe erstellt aus Ihren Antworten ein Gruppenergebnis. Die einzelnen Fragebögen werden in versiegelten Umschlägen verwahrt.

In der Befragung werden Sie aufgefordert, Ihre Einschätzungen anhand der Notenskala von 1 - 6 vorzunehmen (1 = sehr gut bzw. immer gegeben, 6 = ungenügend bzw. nicht gegeben). Orientieren Sie sich bei der Beantwortung bitte an der Regel, weniger an den Ausnahmen.

Kreuzen Sie Ihre Bewertungen auf den Armen der Spinne an. Jeder Arm steht für einen der unten aufgeführten Bestimmungsfaktoren. Verbinden Sie anschließend die Kreuze, so daß ein Netz entsteht. Geben Sie Ihren Bogen beim Moderator ab.

Bestimmungsfaktoren:

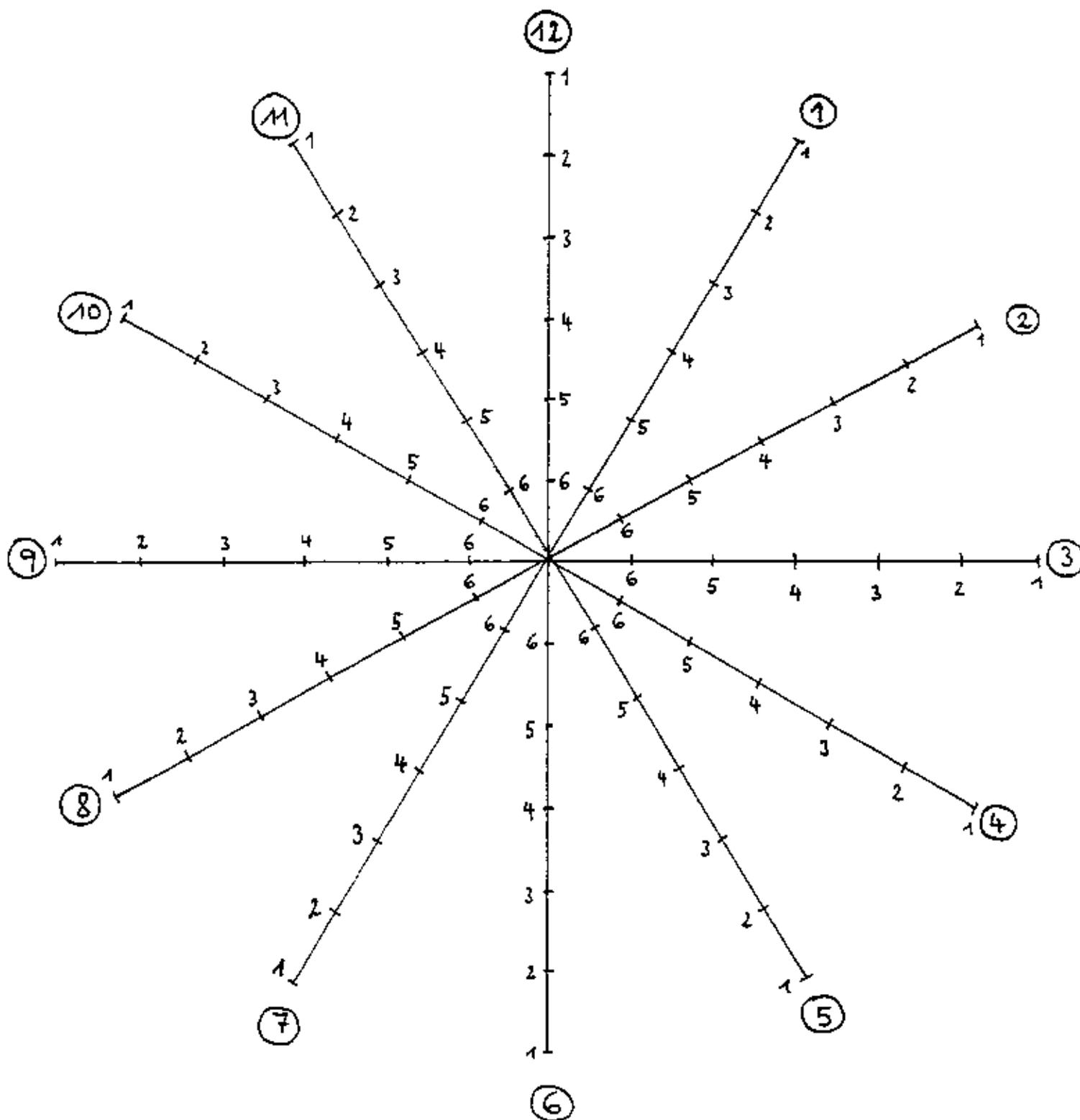
1. Akzeptanz des eigenen Unterrichts bei den Schülern/innen
2. Möglichkeiten der Einarbeitung, Fort- und Weiterbildung
3. Zusammenarbeit im Kollegium
4. Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben und den Gremien der beruflichen Bildung (zuständige Stellen, Prüfungsausschüsse etc.)
5. Arbeitsbedingungen (Stundenplangestaltung, Standortwechsel, unterschiedliche Bildungsgänge, Prüfungsbelastung etc.)
6. Ausstattung der Schule (Klassen-, Fachräume, Lehr- und Unterrichtsmittel, Pausen-, Freizeitbereich etc.)
7. Sauberkeit, Ordnung und Disziplin im Schulhaus und auf dem Schulgelände
8. Information über wichtige schulische Vorgänge
9. Möglichkeiten der Mitgestaltung und Einflußnahme bei innerschulischen Vorgängen
10. Arbeit der schulischen Gremien
11. Schulisches Leben (Veranstaltungen, Schulfeste, Wettbewerbe, Ausstellungen, Kollegiumsfahrten etc.)
12. Ansehen der Schule in der Öffentlichkeit

Schulprogrammentwicklung am OSZ II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam

Befragung der Lehrkräfte

Ich bin überwiegend in folgendem Bildungsgang/Ausbildungsberuf tätig:

.....



BLK Modellprogramm Demokratie lernen und leben in Brandenburg

Vereinbarung über die Zusammenarbeit

Entwurf der Steuerungsgruppe
Stand: 01.12.03

1. Kontraktpartner

Diese Vereinbarung wird getroffen zwischen

- Dem Oberstufenzentrum II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam, vertreten durch die Schulleiterin Frau Christina Weigel und der Steuerungsgruppe, vertreten durch Herrn Ulrich Schulze-Marmeling,
- der Projektleitung LISUM, vertreten durch Frau Ulrike Kahn und der Netzwerkkoordinatorin, Frau Anke Kliewe und
- dem Staatlichen Schulamt Brandenburg, vertreten durch Oberschulrätin Frau Petra Knobloch.

2. Gegenstand und Ziel des Kontraktes

Die Schule nimmt an dem Modellprogramm im Set 1 **Schule als Demokratie (Partizipation)** teil.

Das Leitziel der Schule ist die systematische Entwicklung und dauerhafte Gestaltung einer demokratischen Schulkultur.

Dazu wird die Schule im Rahmen des Modellprogramms ein Schulprogramm erarbeiten, umsetzen und fortschreiben.

Bereits die Erarbeitung wird basisdemokratisch unter Einbeziehung aller an Schule Beteiligten gestaltet. Dieses dient dem Ziel, die demokratische Mitwirkung zu verbessern und somit eine demokratische Schulkultur zu fördern.

Das Schulprogramm selbst berücksichtigt in seinen inhaltlichen Schwerpunkten die Gewährleistung einer demokratischen Gestaltung aller schulischen Arbeitsbereiche. Besondere Schwerpunkte bei der Formulierung von Zielen für das Schulprogramm werden sein:

im Bereich Unterricht: Verständnisorientierte, motivationsorientierte und an demokratischen Werten orientierte Unterrichts- und Erziehungsarbeit, Entwicklung von Feedbacks für die Lehrer

im Bereich Bildung und Erziehung der Schüler/Azubis: Prüfung von Konfliktlösungsmöglichkeiten, z. B. durch den Abschluss von Verhaltensvereinbarungen

im außerunterrichtlichen Bereich: stärkere Eigeninitiative und Selbstständigkeit der Schüler/Azubis, stärkere Identifizierung der Schüler und Azubis mit ihrer Schule
im Bereich Mitwirkung: Erprobung neuer Beteiligungsformen wie Finanzausschuss für Haushaltsfragen und Beirat für die Schulentwicklung (s. MoSeS-Zielvereinbarung), Stärkung der Mitwirkungsgruppen der Schüler und Eltern, Stärkung der Rolle der Fachkonferenzen, Verknüpfung mit MoSeS (Selbstständige Schule)
im Bereich Außenwirkung/Öffentlichkeitsarbeit: stärkere eigenverantwortliche Einbeziehung der Schüler /Azubis

3. Ausgangslage

Bisher bereits erfolgt sind:

- Bildung von Arbeitsgruppen aus allen Lehrkräften zu den festgelegten Schwerpunkten, die relativ stabil arbeiten
- Bildung der BLK-Steuerungsgruppe, bestehend aus der Schulleiterin, dem Vorsitzenden der Schulkonferenz, einer Lehrerin und einem Schülervertreter (wechselnd)
- Erweiterung dieser Steuerungsgruppe um die Leiter der Lehrerarbeitsgruppen, die hauptamtlichen Schulleitungsmitglieder und Schülervertreter für die gesamte Schulprogrammarbeit (große Steuerungsgruppe)
- die Einbindung der Schüler/Azubis und Eltern unter Berücksichtigung der Besonderheiten eines OSZ (kurze Verweilzeiten von max. 3 Jahren am OSZ)
- Beschluss über die Festlegung von Schwerpunkten für die Schulprogrammarbeit (Anlage)
- Bestandsaufnahme für die beschlossenen Schwerpunkte
- Verabschiedung des Leitbildes (Anlage)
- Erarbeitung der ersten Entwürfe der Zielformulierungen durch die Arbeitsgruppen
- Prüfung und Bewertung der Zielformulierungen durch die Steuerungsgruppe

4. Arbeitsschritte bei der weiteren Entwicklung des Schulprogramms

- Weitere Vervollständigung und Erarbeitung von Zielformulierungen für die gesetzten Schwerpunkte
- bis Ende November 03
- Diskussion der Zielformulierungen in der Schulöffentlichkeit und endgültige Formulierung
- bis Frühjahr 2004
- Ausarbeitung und In-Kraft-Setzung des Schulprogramms und des ersten Schuljahresarbeitsplanes
- im Sommer 2004 zum Schuljahr 2004/05
- Umsetzung des ersten Schuljahresarbeitsplanes
- im Schuljahr 2004/05
- Evaluation der Umsetzung
- bis Sommer 2005
- Schlussfolgerungen für die längerfristigen Ziele und entsprechende Überarbeitung
- bis Sommer 2005
- Erarbeitung des nächsten Schuljahresarbeitsplanes
- August/September 2005
- Verstetigung und Festigung des Umsetzungs- und Evaluationsprozesses
- Schuljahresarbeitspläne 2005/06 und 2006/07
- Abschließende Evaluation des Modellprogramms

5. Aufgaben der Kooperationspartner

Die LISUM-Projektleitung verpflichtet sich, Unterstützung zu leisten durch:

- zentrale Veranstaltungen (Workshops), die dem Austausch der teilnehmenden Schulen dienen,
- Fortbildungsangebote entsprechend dem Bedarf der teilnehmenden Schule, insbesondere im Bereich Konfliktmanagement (Lehrer-Schüler), bei der Arbeit mit Verhaltensvereinbarungen und bei der internen Evaluation von Unterricht
- individuelle Begleitung des Arbeitsprozesses in der Schule und externe Evaluation dieses Prozesses,
- Anbahnung von Erfahrungsaustausch mit anderen OSZ im BLK-Versuch
- materiell-technische Unterstützung durch Bereitstellung von Materialien, Unterstützung von Veranstaltungen etc.
- regelmäßige Information über zentrale Veranstaltungen und Vorhaben (E-mail, Homepage, Zeitung)

Es werden Abminderungsstunden für die Steuerungsgruppe bereitgestellt.

Das Staatliche Schulamt verpflichtet sich zur:

- Unterstützung von SCHILF- und sonstigen Veranstaltungen im Rahmen des BLK-Programmes
- Beratung

Die Aufgaben der Schule:

- Die Steuerungsgruppe sorgt für die Bekanntmachung des Projektfortschrittes in der Schulöffentlichkeit (Aushang, Ordner mit den Zwischenergebnissen, Berichte auf den Sitzungen der entsprechenden Gremien), gegenüber dem Staatlichen Schulamt und der LISUM-Projektleitung
- Sie informiert die LISUM-Projektleitung durch 2-monatige Rückmeldebögen über den aktuellen Stand und bezieht die LISUM-Projektleitung in wichtige Veranstaltungen mit ein.
- Vertreter der Steuerungsgruppe nehmen regelmäßig an den BLK-Veranstaltungen im LISUM teil.
- Die Steuerungsgruppe veröffentlicht den aktuellen Stand auf der Homepage der Schule: www.osz2potsdam.de
- Die Steuerungsgruppe stellt für jedes Schuljahr Arbeitspläne für ihre Arbeit im Rahmen des BLK-Programms auf.

7. Laufzeit

Der Kontrakt gilt bis zur Beendigung des Modellprogramms am 31.03.2007 oder bis zur Neugestaltung des Kontraktes im Einverständnis aller Beteiligten.

Zeitliche Verschiebungen bei der Erreichung der im Kontrakt vereinbarten Ziele oder der Zwischenziele und daraus gegebenenfalls folgende weitere Vereinbarungen berühren die Geltung des Gesamtkontraktes nicht.

Die Beteiligten verpflichten sich, über diesen Zeitraum hinaus an der Verbreitung der Ergebnisse und Konzepte mitzuwirken.

Unterzeichner:

Potsdam,

Schule

.....
Christina Weigel
Schulleiterin

.....
Ulrich Schulze-Marmeling
Leiter der Steuerungsgruppe

LISUM

.....
Ulrike Kahn
Projektleiterin

.....
Anke Kliewe
Netzwerkkoordinatorin

Staatliches Schulamt

.....
Petra Knobloch
Oberschulrätin

Anlage

BLK-Steuerungsgruppe

Personengruppe	Anzahl	Teilnehmer	Anmerkungen
Lehrer/innen	3	Ulrich Schulze-Marmeling	Leiter
		Christina Weigel	Schulleiterin
		Bettina Duck	Lehrerin, Mitglied der erweiterten Schulleitung
Schüler/innen Azubis	2	neu festzulegen, da bisherige Mitglieder nicht mehr an der Schule sind	
Eltern	1-2	neu festzulegen, da bisherige Mitglieder nicht mehr an der Schule sind	

Große Steuerungsgruppe (zusätzlich zur BLK-Steuerungsgruppe)

Personengruppe	Anzahl	Teilnehmer	Anmerkungen
Lehrer/innen	6	Birgit Holzhüter	Leiterin AG 2.1 Unterricht
		Michael Spielmann	Leiter AG 2.2 Erziehung
		Jalil Al-Mafriji	Leiter AG 2.3 Außer-unterrichtlicher Bereich
		Petra Piel	Leiterin AG 2.4 Management, Kommunikation
		Martina Lechler	Leiterin AG 2.5 Außenwirkung
		Siegmar Friedrich	Leiter AG 2.6 Materiell-technische Basis
Schulleitung	4	Dirk Richter	Abteilungsleiter, Leiter der AG Schulleitung
		Christoph Idel	vorl. Stellv. Schulleiter
		Heidi Weigert	Abteilungsleiterin
		Jürgen Berkefeld	Abteilungsleiter

Im folgenden sind alle Ergebnisse, die bei Ihrer Selbstevaluation 2003 als ausbaufähig eingeschätzt werden konnten, aufgeführt. So können Sie noch einmal mit diesem Blick auf Ihr Schulprogramm schauen, ob es diese Inhalte gebührend berücksichtigt.

IST-Zustand von 2003

Geschäfts- und Aufgabenverteilung Schulleitung und Sekretariate

- Unklare Abgrenzung der Tätigkeitsfelder
- Kommunikationsstörungen
- Zunahme der Verwaltungsaufgaben

Ausstattung

- Mehrfacherfassung von Daten
- Nicht optimale Infoflüsse
- Unübersichtliche Aktenführung

Unterricht

- Bezug zur Berufs- und Arbeitswelt
- Förderung leistungsstarker AZUBIS/Schüler
- Integration zeitgemäßer Unterrichtstechnik
- Angebot von Lernhilfen
- Ergänzen von Unterrichtsinhalten durch besondere Veranstaltungen
- Arbeitsformen im Unterricht ausbauen
- Vorbereitung auf Teamarbeit
- Keine Vertrauenslehrer
- Projektwochen und –tage wenig

Kooperation:

- Kollegen kennen sich nicht alle
- Einheitliches päd. Handeln fehlt, auch Schulleitung handelt nicht einheitlich
- Entscheidungen der Schulleitung nicht immer transparent
- Fächerübergreifende Zusammenarbeit
- Kooperation der Lehrkräfte in einem Ausbildungsgang
- Uninteressante Konferenzen
- Erfahrungsaustausch mit anderen OSZ
- Einbeziehen von Eltern in Schulprojekte
- Kommunikation Eltern – Klassenlehrer

Freizeit:

- Schüler nehmen trotz vieler Angebote unzureichende Freizeitmöglichkeiten wahr

In der AG 2.4 Management, innerschulische Kommunikation und Mitwirkung schreibt die Gruppe sehr Interessantes zur Motivation der Kollegen fürs Schulprogramm:

Es muss überschaubar und realisierbar sein.
Es muss klare Verantwortlichkeiten enthalten.

...

Einige der Vorbehalte gegen das Schulprogramm bei meiner Veranstaltung vom 20.05.03 schreibe ich auch noch mal auf, damit Sie wissen, ob Sie diese entkräften konnten/können:

Es gibt keine breite Basis für ein SP, die Leute wurden den AGs zugeteilt und es steht kaum jemand dahinter.

Wozu ist das gut?

Schulprogramm ist eine abstrakte Sache.

Wir machen das, weil es sein muss.

An alle Klassenlehrer/innen

Befragung der Schüler im Rahmen der Schulprogrammentwicklung am OSZ II Wirtschaft und Verwaltung der Stadt Potsdam

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Ihnen vorliegenden Fragebogen für die Schüler/innen unseres OSZ gehen wir einen weiteren Schritt auf dem Weg zur Entwicklung unseres Schulprogramms. In Ihrer Eigenschaft als Klassenlehrer/in bitten wir Sie, die Befragung in Ihrer Klasse durchzuführen.

1. Die Befragung der Schüler/Azubis ist eine günstige Gelegenheit, kurz auf die Grundlagen, Ziele und Vorgehensweise der Schulprogrammentwicklung einzugehen. Dabei könnten Sie gegenüber den Schülern/innen folgende Aspekte ansprechen:
Mit dem In-Kraft-Treten des neu gefassten Brandenburgischen Schulgesetzes zum Schuljahr 2001/02 sind alle Schulen im Lande aufgefordert, ein Schulprogramm zu entwickeln. Dabei ist die Mitwirkung der Schüler/Azubis als Lernende besonders wichtig. In ihrem Schulprogramm
 - analysiert jede Schule ihren Entwicklungsstand und macht sich ihre Stärken und Schwächen bewusst,
 - formuliert sie ihre pädagogischen Ziele,
 - benennt sie Entwicklungsschritte zur Zielerreichung einschließlich eines Zeitrahmens,
 - legt sie Merkmale und Kriterien zur Messung des Erreichten fest,
 - überprüft sie systematisch den Erfolg ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit.

Auf der Wahl der Schülervertretungen zu Beginn dieses Schuljahres haben die Schülervertreter beschlossen, in Form einer Befragung ihren Beitrag zur Schulprogramm-entwicklung zu leisten. Die Befragung ist anonym. Über das Ergebnis werden die Schüler/innen unterrichtet.

2. Zu jeder Frage sollen auf der Skala die Noten 1 – 5 angekreuzt werden. Die Notenstufen bedeuten in der Rangfolge: ja, eher ja, mehr oder weniger, eher nein, nein.
3. Ermitteln Sie bitte für jede Frage den Durchschnittswert Ihrer Klasse und tragen Sie diesen auf der Notenskala ab. Teilen Sie bitte das Ergebnis der Befragung Ihrer Klasse mit.
4. Die Fragebögen geben Sie bitte zusammen mit der Auswertung bei Fr. Weigel oder Hr. Berkefeld ab.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Potsdam, im Februar 2002

Ihre Schulleitung

Klasse: Ausbildungsberuf/Bildungsgang:

1. Werden Inhalte und Ziele des Unterrichts vorab bekannt gegeben? ---1---2---3---4---5---
2. Verfügen die Lehrkräfte über das erforderliche Fachwissen? ---1---2---3---4---5---
3. Werden die Lerninhalte verständlich vermittelt und hinreichend veranschaulicht? ---1---2---3---4---5---
4. Werden dort, wo es möglich ist, Bezüge zur Berufs- und Arbeitswelt bzw. zu Ihrem privaten Erfahrungsbereich hergestellt? ---1---2---3---4---5---
5. Werden Unterrichtsinhalte durch besondere Veranstaltungen ergänzt (Expertenbefragungen, Exkursionen etc.)? ---1---2---3---4---5---
6. Erfolgt der Unterricht dort, wo es möglich ist, problem- und anwendungsorientiert? ---1---2---3---4---5---
7. Wird der Unterricht durch verschiedene Arbeitsformen abwechslungsreich gestaltet? ---1---2---3---4---5---
8. Werden Ihnen Methoden vermittelt, wie Sie sich eigenständig Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen können? ---1---2---3---4---5---
9. Werden Sie auf Teamarbeit vorbereitet? ---1---2---3---4---5---
10. Werden in den Fachunterricht zeitgemäße Informations- und Kommunikationstechnologien integriert? ---1---2---3---4---5---
11. Geben die Lehrkräfte hinreichend Hilfen bei Lernschwierigkeiten? ---1---2---3---4---5---
12. Finden regelmäßige mündliche Formen der Leistungsüberprüfung statt (z.B. Wiederholungen, Referate)? ---1---2---3---4---5---
13. Werden Klassenarbeiten rechtzeitig angekündigt? ---1---2---3---4---5---
14. Sind die von den Lehrkräften angemerkten Fehler und vorgenommenen Korrekturen nachvollziehbar? ---1---2---3---4---5---
15. Werden Klassenarbeiten bei der Rückgabe gründlich besprochen? ---1---2---3---4---5---
16. Werden die Zeugnisnoten rechtzeitig bekannt gegeben und erläutert? ---1---2---3---4---5---
17. Beginnt und endet der Unterricht zur vorgesehenen Zeit? ---1---2---3---4---5---
18. Gelingt es der Schule, Unterrichtsausfall in größerem Umfang zu vermeiden? ---1---2---3---4---5---
19. Wird der Unterricht fachgerecht vertreten? ---1---2---3---4---5---
20. Sollte der Pflichtunterricht durch zusätzliche Angebote ergänzt werden (z.B. Fremdsprachenkurse, Sport, Foto AG, Schulfeste)? ---1---2---3---4---5---
21. Entspricht der Zustand der folgenden Einrichtungen Ihrer Meinung nach den heutigen Anforderungen:
Fachräume (I- und K-Technik, Lernbüro), ---1---2---3---4---5---
Sporthalle, ---1---2---3---4---5---
sanitäre Einrichtungen, ---1---2---3---4---5---
Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten innerhalb des Schulgebäudes bzw. -geländes? ---1---2---3---4---5---
22. Fände ein Angebot an Imbiss und Getränken (Cafeteria) Ihr Interesse? ---1---2---3---4---5---
23. Wünschen Sie einen Mittagstisch zu angemessenen Preisen? ---1---2---3---4---5---
24. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?
Der Ruf des OSZ II in der Öffentlichkeit ist gut. ---1---2---3---4---5---
Als Lernort hat das OSZ II für Sie persönlich einen hohen Stellenwert. ---1---2---3---4---5---

Struktur und Kommunikation der Jahresarbeitspläne am OSZ II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam
Entwurf zur SL-Sitzung am 16.08.04

Schuljahresarbeitsplan gesamtes OSZ

- abteilungsübergreifende Vorhaben
- schulweite Vorhaben
- und Integration der Zuarbeiten (als Anlagen)
- Verantw.: Schulleiterin
- Beteiligt: LK, SK
- Zugriff bei: Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

Schuljahresarbeitsplan Abt. 1

- Verantw.: Abt.leiterin
- Beteiligt: Abt.konf.
- Zugriff: Abt.leiterin, Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

Schuljahresarbeitsplan Abt. 2

- Verantw.: Abt.leiter
- Beteiligt: Abt.konf.
- Zugriff bei: Abt.leiter, Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

Schuljahresarbeitsplan Abt. 3

- Verantw.: Abt.leiter
- Beteiligt: Abt.konf.
- Zugriff bei: Abt.leiter, Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

Schuljahresarbeitspläne der BGK der Abt. 1

- Verantw.: Vors. BGK
- Zugriff bei: Abt.leiterin, ...

Schuljahresarbeitspläne der BGK der Abt. 2

- Verantw.: Vors. BGK
- Zugriff bei: Abt.leiter, ...

Schuljahresarbeitspläne der BGK der Abt. 3

- Verantw.: Vors. BGK
- Zugriff bei: Abt.leiter, ...

Schuljahresarbeitsplan der FK WiSo, Deutsch und Sport

- Verantw.: FK-Vors.
- Zugriff bei: Schulleiterin, ...

Schuljahresarbeitsplan BLK-Versuch Demokratie

- Verantw.: Leiter der Steuerungsgruppe
- Zugriff bei: Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

Schuljahresarbeitsplan MoSeS

- Verantw.: Leiter der Steuerungsgruppe
- Zugriff: Schulleitungssekretariat und Sekr. Schilfhof

**Beschlossen von der Konferenz der Lehrkräfte am 2. Dezember 2004
auf der Grundlage des Schulprogramms vom 04.01.05**

zu 1. Leitbild: Gilt fort

zu 2 Beteiligung an Modellversuchen

zu 2.1 MoSeS

1. MoSeS: Diskussion der DIPF-Ausgangserhebung im Kollegium
 - V: Steuerungsgruppe
 - T: Veröffentlichung der Schwerpunkte vor der Schulkonferenz: September 2004
Aushang im Schulhaus mit Briefkasten für Meinungen: Sept. 2004
Diskussion der Schwerpunkte in der Konferenz der Lehrkräfte: Dez. 2004
 - E: Protokoll der Konferenz der Lehrkräfte, sonstige Meinungsäußerungen

2. Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Schulträger mit dem Ziel der erweiterten Selbstständigkeit in dessen Zuständigkeitsbereich
 - V: Steuerungsgruppe, insbes. Schulleiterin
 - T: Gespräch mit der Beigeordneten für Bildung, Kultur und Sport, Frau Fischer am 28.10.04
Gespräch mit Frau Jonen, Fachbereich Schule und Sport: 18.11.04
Gespräch mit dem Fachbereich Gebäude und Liegenschaften: 02.12.04
 - E: Feststellung der Gebiete erweiterter Selbstständigkeit, Vorliegen der entsprechend angepassten Vereinbarung

3. Aktualisierung der MoSeS-Vereinbarung
 - V: Steuerungsgruppe
 - T: Dezember 2004
 - E: Vorlage der aktualisierten Vereinbarung

4. Beirat: Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Beirat
 - V: Steuerungsgruppe
 - T: Oktober 2004: Themen: Schuljahresarbeitsbericht des OSZ, Zusammenarbeit im Rahmen des Ausbildungskonsens, insbes. RA 6/04 zur Vermeidung von hohen Abbrecher- und Durchfallerquoten
März 2005: Thema: Auswertung der Maßnahmen zum Ausbildungskonsens, Novellierung des BBiG
 - E: Protokolle der Beiratssitzungen

5. Finanzausschuss
 - V: Stellvertretender Schulleiter
 - T: November 2004: Informationen zur Verwendung der Mittel im Haushaltsjahr 2004, Festlegung von Prioritäten für das Haushaltsjahr 2005
 - E: Befragung der Mitglieder des Finanzausschusses zur Verwendung der Mittel und Wirksamkeit des Verfahrens

zu 2.2 BLK-Versuch Demokratie an der Schule

Erarbeitung eines Konzeptes zur Einbeziehung der Schüler und Auszubildenden in die Gestaltung und Evaluation von Unterricht, Schüler-Feedback-Fragebogen

V: Steuerungsgruppe BLK-Versuch mit Schulkonferenz und Abteilungssprechern → **Arbeitsgruppe**

T: Konzept bis Ende des 1. Halbjahres 2004/05

Erprobung (punktuell) bis Ende 2004/05

E: Vorliegen des Konzeptes

Auswertung der ersten Erprobung

zu 3 Perspektiven für die Entwicklung der Schule

zu 3.2 Folgerungen aus der Analyse der Rahmenbedingungen

1. Prüfung der Einrichtung des Ausbildungsberufes „Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ bzw. „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“

V: Schulleitung, Abteilungszuordnung noch zu klären

T: Prüfung bis Ende des 1. Halbjahres 2004/05

ggf. konzeptionelle und personell-organisatorische Vorbereitung bis Ende 2004/05

E: Einrichtung des Bildungsganges bzw. Bericht über Gründe der Nichteinführung

2. Prüfung der Einrichtung des Ausbildungsberufes „Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit“

V: Schulleitung, bes. Abt.leiter Abt. 2

T: Prüfung bis Mai 2005

ggf. konzeptionelle und personell-organisatorische Vorbereitung bis Ende 2004/05

E: Einrichtung des Bildungsganges bzw. Bericht über Gründe der Nichteinführung

3. Prüfung der Einrichtung des Ausbildungsberufes „Finanzdienstleistungskaufmann/-frau“

V: Schulleitung, bes. Abt.leiter Abt. 2

T: Prüfung bis Mai 2005

ggf. konzeptionelle und personell-organisatorische Vorbereitung bis Ende 2004/05

E: Einrichtung des Bildungsganges bzw. Bericht über Gründe der Nichteinführung

4. Prüfung der Möglichkeit der Einrichtung der Berufsoberschule am OSZ II

V: Schulleitung, bes. Abt.leiter Abt. 2 und 3

T: während des Schuljahres 2004/05, ggf. Bereitschaft zur Beteiligung an konzeptioneller Arbeit mit MBS

E: Stand der Entwicklung des Bildungsganges als Bericht

5. Aufbau der Kooperation mit dem Leibniz-Gymnasium zur Stärkung der beruflichen Schwerpunkte und der Erweiterung des Kursangebotes in der GOST

V: Schulleitung, bes. Abt.leiter Abt. 2

T: Konzept bis Ende des 1. Halbjahres 2004/05

Realisierungsbeginn gemeinsamer Kurse 2. Halbjahr 2004/05

E: Bestehen der Kooperationsvereinbarung, Bestehen der Kurse

zu 4. Schulkultur

zu 4.1 Schulklima und Konfliktbewältigung

1. Einrichtung einer Gruppe „Konfliktmanagement“ als Möglichkeit der Konfliktlösung
 V: Steuerungsgruppe Schulprogramm in Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat, → **Arbeitsgruppe**
 T: Konzept bis Ende 1. Halbjahr, Aufnahme der Arbeit ab 2. Halbjahr 2004/05
 E: Bestehen der Beratungsgruppe, Bericht über Einsatz der Gruppe
2. Fortbildung der Kolleginnen im Konfliktmanagement
 V: Schulleitung
 T: entsprechend der Angeboten der staatlichen Lehrerfortbildung und Schulinterne Fortbildung
 E: Anzahl der erreichten Teilnahmestunden, Teilnehmerfeedback (s. Punkt 6.2)
3. Stärkung des Lehrerrates durch Erleichterungen wie Abminderungstatbestände oder Stundenplangestaltung
 V: Schulleitung
 T: nach Möglichkeiten der Planung
 E: erfolgte Maßnahmen
4. Stärkere Präsentation der Arbeit der Vertrauenslehrerinnen
 V: Vertrauenslehrerinnen
 T: ab sofort, ständig
 E: Feststellung der Präsentation (Aushänge im Schulhaus, Sprechzeiten etc.)
5. Fortbildung der Kolleginnen zum Thema Rechtsextremismus, Rechtsradikalismus
 V: Vorsitzende der FK WiSo
 T: 1. Quartal 2005
 E: erreichte Teilnehmer, Teilnehmerfeedback

zu 4.2 Mitwirkungsgruppen

1. Schulungen der Schülervorteiler in Zusammenarbeit mit dem LISUM
 V: Vorsitzender der Schulkonferenz
 T: halbjährlich
 E: Feedback der Schülervorteiler
2. Bessere Präsentation der Arbeit der Elternvorteiler
 V: Schulleitung, Elternsprecher
 T: laufend
 E: Bericht der Elternvertretung

zu 4.3 Erscheinungsbild, Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege

1. Bestimmung eines Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit und Erarbeitung eines Konzepts für dessen Tätigkeitsfeld, bes. Entwicklung geeigneter Kommunikationsstrukturen
 V: Schulleitung
 T: bis Ende des 1. Halbjahres
 E: Besetzung der Funktion, Vorliegen des Konzepts

2. Prüfung, ob sich die Schule einen Namen geben soll
 V: Schulkonferenz → **Arbeitsgruppe**
 T: Konzept bis Ende des 1. Halbjahres
 Prüfung im 2. HJ
 E: Ergebnis der Prüfung, ggf. Darlegung der weiteren Vorgehensweise
3. Durchführung der Informationsveranstaltungen und Werbung für die FOS und die GOST
 V: Abt.leiter 2 und 3, Beratungslehrer
 T: Nov. 2004 bis Jan. 2005
 E: Bericht der Abteilungsleiter, Bewerberzahlen
4. Tag der offenen Tür: Vorstellung der vollzeitschulischen Bildungsgänge am Schilfhof
 V: Abt.leiter 2 und 3, Beratungslehrer
 T: 14.01.05
 E: Befragung der Gäste, Anzahl der Gäste

zu 4.4 Materielle Ausstattung/ Vorantreiben der Sanierung

1. Um die bereits mehrmals verschobene Sanierung des Standortes Jagenstein (z. Zt. Baubeginn 4. Quartal 2005) zu befördern, wird der Kontakt mit den Fraktionen des Stadtparlaments u. a. geeigneten politischen Institutionen mit der Bitte um Unterstützung fortgesetzt.
 V: Schulleiterin, Stellv. Schulleiter
 T: 1. Halbjahr 2004/05
 E: Bericht über die Maßnahmen und Erreichtes
2. Es wird weitere Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zur Klärung der Standortfrage Schilfhof betrieben
 V: Schulleiterin, Stellv. Schulleiter, Abt.leiter Abt. 2
 T: 1. Halbjahr 2004/05
 E: Bericht über die Maßnahmen und Erreichtes
3. Für den Fall des tatsächlichen Baubeginns 4. Quartal 2005 bringt sich die Schule aktiv mit ein in Fragen der Bauausführung und –gestaltung
 V: Schulleitung, bes. Stellv. Schulleiter in Zusammenarbeit mit den Mitwirkungsgremien und dem Schulträger
 T: 2. Halbjahr 2004/05
 E: Umfang der erreichten Einflussnahme im Bericht

zu 5 Unterricht

Zu 5.1 Unterrichtsklima

- Aufnahme von Fragen zum Unterrichtsklima in den Schüler-Feedback-Bogen (s. 2.2)
 V: Schulkonferenz, Arbeitsgruppe Schüler-Feedbackbogen
 T: wie unter 2.2
 E: wie unter 2.2

Zu 5.2 Ziele und Gestaltung des Unterrichts

1. Sicherung eines quantitativ und qualitativ hohen Erfolges beim Abschluss der Bildungsgänge
GOST, FOS:
 - Förderunterricht Mathematik, Deutsch und Englisch in Klasse 11
 V: Abteilungsleiter
 T: Planung jeweils zu Beginn des Schuljahres
 E: Teilnehmerzahlen, Leistungsentwicklung der Teilnehmer
 - Vorbereitung auf das erste Zentralabitur gemäß den Vorgaben durch die Schulaufsicht
 V: Schulleiterin, Abt.leiter Abt. 2
 T: nach vorgegebener Terminleiste
 E: interne und externe Evaluation durch Schulaufsicht
Duale Bildungsgänge:
 - Vermeidung hoher Abbrecher- und Durchfallquoten, Umsetzung des RS 6/04: schulweite Durchführung von Klassenkonferenzen mit dem Ziel, rechtzeitige Maßnahmen zum Erreichen des Bildungszieles einzuleiten
 V: Abt.leiter, Klassenleiter
 T: Ende Nov. 2004
 E: Klassenzensurenlisten
 - Durchführung von prüfungsvorbereitenden Maßnahmen, z. B. Probeklausuren unter Prüfungsbedingungen
 V: Abt.leiter, Fachlehrer
 T: 2. HJ 2004/05, rechtzeitig vor den Prüfungen
 E: Feedback der Schüler und Lehrer (Bericht)
 - Evaluation der Prüfungsergebnisse im Rahmen der Möglichkeiten der von den Kammern bereitgestellten Materialien; Hinwirken auf die aussagekräftige Aufbereitung der Prüfungsergebnisse durch die Kammern, Schlussfolgerungen für die Unterrichtsgestaltung und Bewertung der schulischen Teils der Ausbildung
 V: Schulleitung, bes. Abt.leiter in Zusammenarbeit mit den BGK
 T: mit Vorliegen der Prüfungsergebnisse: Zwischenprüfung Winter 2004/05: Beginn 2. HJ, Sommerprüfung 2005: Beginn Schuljahr 2005/06
 E: Listen der Prüfungsergebnisse, gefasste Beschlüsse bezüglich schulischer Maßnahmen (Protokolle)

2. Austausch von Erfahrungen zur schüler- und handlungsorientierten Unterrichtsgestaltung innerhalb des Kollegiums im Rahmen eines Workshops
 V: Schulleitung in Zusammenarbeit mit den BGK und FK
 T: März 2005
 E: Feedback der Teilnehmer

3. Fortbildungen zu Methodenkompetenzen, Teammanagement, Konfliktmanagement und Projektmanagement für die Lehrkräfte fortsetzen
 V: Schulleitung, BGK, FK
 T: laufend nach Angeboten der staatlichen Lehrerfortbildung und schulinterner Fortbildung (MoSeS-Mittel)
 E: Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmer

4. Projektwoche der GOST für Methodenkompetenz der Schüler fortsetzen, Polis-Projekt fortsetzen
 V: Abt.leiter Abt. 2, Tutoren und Fachlehrer

T: entsprechend Jahrestermplan der Abteilungen
 E: Auswertung der Projektwochen, Bericht der GOST-FK

Zu 5.3 Bewertung

1. Bestandsaufnahme vorhandener Beschlüsse der FK und BGK zur Bewertung und Abgleichung mit den Anforderungen an Bewertung entsprechend den jeweiligen Bildungsgangvorschriften und Rahmenlehrplänen

V: Schulleitung

T: 2. HJ 2004/05

E: Auswertung durch Übersicht, Ableitung von Schlussfolgerungen

2. Erfahrungsaustausch über Bewertungsinstrumente insbesondere für Kompetenzen außerhalb der Fachkompetenz

V: Schulleitung in Zusammenarbeit mit den BGK, FK

T: Mai 2005

E: Bericht über Form und Umfang des Erfahrungsaustausches

(s. auch Arbeitspläne der BGK, Anlage)

zu 5.4 Außerunterrichtliche Angebote

zu 5.4.1 Arbeitsgemeinschaften

1. Fortsetzung folgender Arbeitsgemeinschaften:

Homepage-AG

AG Büro

AG Multimedia

AG Trommeln

AG Sport

V: AG-Leiter

T: laufend

E: Anzahl der Teilnehmer, Arbeitsprodukte der AG's

Zu 5.4.2 Auslands- und Fremdsprachenprojekte

1. Fortsetzung der Schulpartnerschaften:

Jaroslau: Besuch der polnischen Schüler in Potsdam vom 14.09.04 bis 02.10.04

Sprachreise **London** vom 28.11. bis 18.12.04

Luxemburg: Besuch der luxemburgischen Schüler in Potsdam vom 27.02. – 20.03.05

Gegenbesuch vom 23.05. – 11.06.05, stets verbunden mit Betriebspraktikum, Bereich Industriekaufleute

V: , Luxemburg: Abteilungsleiter Abt. 3, 1, Fach- und Klassenlehrer

London: Englisch-Lehrer Auslandsbetreuung

T. s. oben

E. Vorlage der Projektarbeiten der Schüler, Berichte, sonstige Dokumente (Veröffentlichung im Schulhaus)

2. Fremdsprachenzertifizierung

Durchführung der Prüfungen zur Fremdsprachenzertifizierung gem. dem Plan des MBSJ
 Konzept zur Erstellung von Prüfungsvorschlägen für bestimmte Berufe, für die bisher
 keine speziellen KMK-Prüfungsvorschläge angeboten wurden, durch die Schule

V: Schulleitung, Englisch-Lehrer in Zusammenarbeit mit den BGK

T: KMK-Prüfungen gem. Zeitplan

Konzept für die Erstellung schulischer Prüfungsvorschläge: bis Ende 1. Hj. 2004/05

Zu 5.4.3 Aktivitäten zur Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls und der Identifikation mit der Schule

1. Schüler: Kennenlerntag in der GOST, Klassen- und Kursfahrten
 V: Abt.leiter, Klassenleiter und Tutoren
 T: entsprechend den Plänen der Abteilungen und BGK, FK
 E: Berichte über die Vorhaben, Wandzeitungen, sonstige Ergebnispräsentationen
2. Tag der offenen Tür s. 4.3
3. Feierliche Zeugnisausgaben Duale Ausbildung, FOS und GOST
 V: Dual: Veranstaltungskaufleute als Unterrichtsprojekt
 FOS: Abt.leiter Abt. 3, Klassenlehrer, Schüler
 GOST: Abt.leiter Abt. 2, Tutoren, Schüler
 T: s. Terminplan des OSZ (Anlage)
 E: mündliche Berichte der Teilnehmer und Organisatoren in den Abteilungskonferenzen
4. Sportliche Aktivitäten: Volleyballpokal der OSZ Potsdam, Weihnachtsvolleyballturnier, Teilnahme an sonstigen Sportwettkämpfen, Sportfest GOST
 V: FK Sport, Sportlehrer
 T: s. Terminplan (Anlage)
 E: Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmer, Auswertung der Platzierungen, Bericht der FK Sport
5. Neugestaltung des Aufnahmetages zum Schuljahresbeginn, Erarbeitung eines Konzeptes
 V: Schulkonferenz (?)
 T: bis Ende des Schuljahres 2004/05, so dass erstmalig zum Schuljahr 2005/06 Realisierung erfolgen kann
 E: Vorliegen des Konzeptes, Vorbereitungsstand der Realisierung

Zu 6 Qualitätsmanagement

Zu 6.1 Prozessmanagement

Zu 6.1.1 Rahmenbedingungen

1. Erarbeitung eines Feedback-Bogens für die Mitglieder der Schulleitung
 V: → **Arbeitsgruppe**
 T: Erstellung des Konzeptes Ende des 1. Halbjahres 2004/05
 Erprobung im 2. Halbjahr 2004/05
 E: Bericht über die Ergebnisse der Erprobung
2. Überprüfung der Umsetzung, ggf. Aktualisierung der Dienstvereinbarung mit dem Lehrerrat

V: Schulleitung, Lehrerrat

T: März 2005

E Bericht über erfolgte Maßnahmen, ggf. Vorliegen der: aktualisierten Vereinbarung

Zu 6.1.2 Konferenzen

1. Die Abteilungskonferenzen erstellen Jahrespläne für das Schuljahr

V: Abteilungsleiter

T: Schuljahresbeginn

E: Vorliegen der Pläne

2. Die Abteilungskonferenzen initiieren und organisieren die pädagogische Arbeit in den Bildungsgängen. Sie fördern den Informations- und Meinungs austausch der Kollegen unter Einbeziehung der Vertreter der Schüler und Sozialpartner

V: Abteilungsleiter

T: laufend nach Jahresplan

E: Tagesordnungen und Protokolle

3. Die Bildungsgang- und Fachkonferenzen

Stärkung der Arbeit der BGK und FK durch Ermäßigungsstunden

V: Schulleitung, Beschluss Konf. der Lehrkräfte

T: Beginn des Schuljahres

E: Feedback der BGK-Vorsitzenden (Pläne, Berichte)

Durchgängige Aufstellung von Schuljahresarbeitsplänen

V: Vorsitzende der BGK, FK, Abt.leiter, Schulleiterin

T: Beginn des Schuljahres

E: Vorliegen der Pläne (s. Anlage), Evaluation des Arbeitsstandes der Erfüllung durch Beratungen der BGK-Vorsitzenden auf Abteilungsebene, Evaluation des arbeitsstandes der übergreifenden FK Deutsch, Sport und WiSo durch Beratungen der FK mit der Schulleiterin

Austausch und Diskussion der Pläne in den Abteilungskonferenzen und der Konferenz der Lehrkräfte

V: Schulleitung

T: November, Dezember 2004

E: Berichte und Protokolle der Konferenzen

Entwurf einer schuleinheitlichen Struktur der Arbeitspläne und –berichte

V: Schulleitung

T: Ende 1. Hj 2004/05

E: Vorliegen der Struktur

Externes Coaching der Bildungsgangkonferenz „Versicherungskaufleute“ zur Umsetzung der Lernfeldarbeit mit den Schwerpunkten Kommunikations- und Abstimmungsprozesse, Teamentwicklung, Zeit- und Projektmanagement

V: Abt.leiter, BGK-Vorsitzende, Coach

T: 1. Hj 2004/05

E: Bericht, Sonstige Arbeitsergebnisse

Zu 6.1.3 Unterrichtsorganisation

1. Prüfung der Einrichtung von Freiarbeitszeiten zur flexiblen Unterrichtsgestaltung bei Unterrichtsprojekten, erforderliche Abstimmungen mit den Ausbildungsbetrieben, Verabredung schuleinheitlicher Verfahren bei selbstständiger Schülerarbeit in Projekten und Exkursionen
 V: Abteilungsleiter
 T: zu Beginn des Schuljahres
 E: Bericht der Abt.leiter über Erfahrungen mit flexiblen Unterrichtszeiten
2. Vermeidung bzw. Minimierung von Unterrichtsausfall, Ursachenanalyse und Schlussfolgerung für die weitere Arbeit
 V: Schulleitung, bes. Abt.leiter
 T: laufend zu berücksichtigen bei Entscheidungen über Fortbildungen, Dienstreisen u. a. Ausfallursachen
 E: halbjährliche freiwillige Ausfallstatistik, Analyse der Krankentage im Kollegium

Zu 6.1.4 Interne Kommunikation

1. Verbesserung der Nutzung der Homepage für schulinterne Informationen, Verbesserung des Datenflusses vom Lieferanten der Nachricht zur Homepage-AG
 V: Schulleiterin, Leiter der AG Homepage
 T: laufend
 E: Sichtung des Inhaltes der Homepage, Anzahl und Aktualität veröffentlichter Projekte, Veranstaltungen usw., Erweiterung der Homepage um neue Rubriken
2. Die Schulleitung veröffentlicht Tagesordnungen und Kurzprotokolle der Schulleitungssitzungen, der Ordner der ausführlichen Schulleitungsprotokolle wird regelmäßig aktualisiert
 V: Schulleiterin, Protokollanten
 T: laufend
 E: Vorliegen der entsprechenden Informationen
3. Die Schulverwaltung am Jagenstein wird durch Einführung des Programmes WINSCHOOL, Schwerpunkt Schülerverwaltung, modernisiert und dadurch effektiver
 V: Stellvertretender Schulleiter
 T: Ende 2004
 E: Einführung des Programmes, Bericht über die Auswirkungen in der Verwaltung
4. Schulung der Sekretärinnen für WINSCHOOL
 V: Stellvertretender Schulleiter
 T: Ende 2004
 E: Teilnehmer und Anzahl der Schulungen

Zu 6.1.5 Fachraumkonzept

1. Einrichtung eines Fachraumes für die Dienstleistungberufe am Schilfhof
 V: Stellvertretender Schulleiter, Abt.leiter Abt. 2 und BGK-Vorsitzende
 T: Anfang 2005
 E: Realisierung des vorgelegten Konzepts, Ursachendarlegung bei Abweichungen von der Planung

2. Vorsorgliches Erarbeiten eines weiteren Fachraumkonzeptes für den Standort Schilfhof
 V: Vorschlag des Fachraums: Finanzausschuss
 Erarbeitung des Konzeptes: Stellvertretender Schulleiter, Abt.leiter Abt. 2, BGK
 T: 2. Hj 2004/05
 E: Vorliegen des Konzeptes

Zu 6.2 Personalentwicklung

1. Entwurf eines Lehrer-Leitbildes
 V: Schulkonferenz, → **Arbeitsgruppe**
 T: Schuljahr 2004/05
 E: Vorliegen des Leitbildes
2. Entwicklung eines Konzeptes für Mitarbeitergespräche gem. RS des MBJS
 V: Schulleiterin, Lehrerrat
 T: Entwurf bis März 2005, Diskussion und Beschlussfassung bis Ende 2004/05
 E: Vorliegen des Konzeptes
3. Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes und von Evaluationsmöglichkeiten der Effektivität und Wirksamkeit von Fortbildung
 V: Schulleitung
 T: bis Ende 2004/05
 E: Vorliegen des Konzeptes
4. Angebote zur Gesundheitserhaltung des Kollegiums wie Fortbildung zur Stressbewältigung und Entspannung sowie Prüfung weiterer Maßnahmen
 V: Schulleitung, Lehrerrat
 T: laufend
 E: durchgeführte Maßnahmen

Zu 7 Evaluation

Zu 7.1 Interne Evaluation

1. Arbeitspläne und Berichtswesen zur Erfüllung der Arbeitspläne entspr. Anlage (Berichtstruktur), Schlussfolgerungen für den Jahresarbeitsplan des kommenden Schuljahres
 V: jeweiliger Berichterstatter
 T: Schuljahresende
 E: Vorliegen und Bekanntmachung der Berichte und Ergebnisse
2. Überprüfung des Schulprogramms hinsichtlich der weiteren Tragfähigkeit, ggf. Überarbeitung und neue Schwerpunktsetzung
 V: Steuerungsgruppe Schulprogramm
 T: Schuljahresende
 E: Vorliegen des fortgeschriebenen Schulprogramms

Zu 7.2 Externe Evaluation

1. Information und Diskussion des Konzeptes der Schulvisitation im Land Brandenburg, Schlussfolgerung für die Gestaltung des Schuljahresarbeitsplanes 2005/06

V: Schulleitung, Steuerungsgruppe Schulprogramm
T: Schulleitungssitzungen gem. Terminplan
E: Bericht

2. Wahrnehmung der Evaluationsmöglichkeiten im Rahmen der Modellversuche BLK Demokratie und MoSeS

Anlagen:

- Arbeitspläne der Bildungsgang- und Fachkonferenzen
- Berichtsstruktur
- Terminpläne

Schuljahresarbeitsplan 2005/2006

Einleitende Bemerkungen

Nach der Auswertung der Ergebnisse der Abteilungskonferenzen im November liegt nunmehr der Schuljahresarbeitsplan für das Schuljahr 2005/2006 vor. Der lange Vorlauf ergab sich aus einem langen und intensiven Beratungs- und Diskussionsprozess, der letztlich dazu geführt hat, dass der diesjährige Schuljahresarbeitsplan auf einem breiten Konsens basiert, der zwischen Schulleitung, Steuerungsgruppe und Kollegium hergestellt werden konnte. Erfreulich war die große Übereinstimmung der Prioritätensetzung bei den disponiblen Vorhaben in den drei Abteilungen (Teil 2 des Plans). Das Ergebnis sehen wir als einen Erfolg an, weil es auf diese Weise gelungen ist, den Schuljahresarbeitsplan in Einklang zu den im Schulprogramm niedergelegten Grundsätzen für eine demokratische Schulkultur zu erstellen, die eine möglichst breite Beteiligung und Mitbestimmung in schulischen Angelegenheiten vorsieht. Auch bei den aus Sicht der Schulleitung unverzichtbaren Arbeitsvorhaben (Teil 1 des Plans) bestand die Möglichkeit der Mitwirkung der Kolleg/innen.

Nach den Erfahrungen mit dem Schuljahresarbeitsplan für das Schuljahr 2004/2005, der praktisch alle Aktivitäten an unserer Schule aufgelistet und somit zu einer Überfrachtung geführt hat, ist der jetzt vorliegende Plan erheblich kürzer und beschränkt sich auf wenige besondere Vorhaben, die im laufenden Schuljahr schwerpunktmäßig realisiert werden sollen. Arbeitsvorhaben, die bereits im vergangenen Schuljahr begonnen wurden, jedoch von Schulleitung und Kollegium als derzeit nicht vorrangig eingestuft werden, sollen dennoch nicht völlig aus den Augen verloren werden, sondern mittelfristig wieder aufgegriffen werden. Auch Initiativen dazu werden von Schulleitung und Steuerungsgruppe begrüßt und unterstützt.

Vorhaben, die sich als kontinuierliche Aufgaben aus dem Schulprogramm ergeben, werden selbstverständlich fortgeführt, auch wenn sie nicht ausdrücklich im aktuellen Arbeitsplan erwähnt werden.

Bei den vorbereitenden Gesprächen und Diskussionen zum Schuljahresarbeitsplan 2005/2006 wurden Schulleitung und Steuerungsgruppe von Herrn Jürgen Koch begleitet, der uns als Fachmann für Organisations- und Qualitätsentwicklung kritisch und mit Rat und Tat zur Seite stand. Ihm sei an dieser Stelle gedankt. Dank auch den Kolleg/innen, die ihre weitere Bereitschaft zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen für den Schuljahresarbeitsplan 2005/06 bereits erklärt haben.

Schuljahresarbeitsplan 2005/06

1. Teil

1.1 Mitarbeitergespräche

Die Schulleitung hat gemeinsam mit dem Lehrerrat ein Konzept für Mitarbeitergespräche entwickelt und diese dem Kollegium auf der Konferenz der Lehrkräfte im Juni 2005 vorgestellt. Dieses Konzept wird die Grundlage für die in diesem Schuljahr beginnenden Mitarbeitergespräche bilden, welche im ersten Halbjahr auf freiwilliger Basis und danach regelmäßig erfolgen werden. Die Auswahl der Kolleg/innen für die Mitarbeitergespräche 2005/06 soll nach folgenden Kriterien erfolgen:

1. Vorsitzende der Fach- und Bildungsgangkonferenzen als wichtige Träger der Schulentwicklung
2. Kolleg/innen, die am Beginn ihrer Laufbahn stehen und daher über besonders großes Entwicklungspotenzial verfügen
3. Kolleg/innen im Bereich der GOST wegen der besonderen Herausforderungen in diesem Bereich

Im Schuljahr 2005/06 sollten ca. 20 Mitarbeitergespräche geführt werden.

Zeitplan:	Bis Ende Januar 2006 Terminabsprachen mit den freiwilligen Teilnehmern Danach laufend Termine für die weiteren Gespräche
Verantwortlich:	Schulleiterin und Abteilungsleiter, Lehrerrat
Evaluation:	Anzahl der Gespräche Eignung des Konzepts zur Durchführung der Gespräche (Befragung der Gesprächsteilnehmer) Auswirkung der Gespräche auf die Arbeitsatmosphäre (Stichprobenbefragung von Schulleitungsmitgliedern und Kolleg/innen)

1.2 Arbeitspläne und Evaluation der Bildungsgang- und Fachkonferenzen

Die Bildungsgang- und Fachkonferenzen arbeiten auf der Grundlage der im August 2005 erstellten Jahresarbeitspläne. Die Ergebnissicherung erfolgt entsprechend den Terminstellungen in den Arbeitsplänen, auf jeden Fall am Ende des Schuljahres 2005/06. Die Form der Ergebnissicherung (Berichte, Protokolle von Konferenzsitzungen, Protokolle von Gesprächen mit dem Abteilungsleiter/der Abteilungsleiterin etc.) muss sicherstellen, dass die Abteilungsleiter alle Informationen erhalten, die für die Leitung der jeweiligen Abteilung oder die Schulleitung insgesamt relevant sind. Eine Optimierung zwischen Aufwand und Umfang der Ergebnissicherung und der Aussagekraft ist anzustreben.

Zeitplan:	entsprechend den Arbeitsplänen
Verantwortlich:	Vorsitzende der Bildungsgang- und Fachkonferenzen, Abteilungsleiter, Schulleitung insgesamt
Evaluation:	Berichte o. a. Formen

1.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die folgenden Vorhaben zur breiteren und besseren Darstellung unserer Schule in der Öffentlichkeit sowie zur verstärkten Werbung von Schüler/innen für die GOST werden zügig in Angriff genommen:

- Erstellung einer Schul-CD zur Präsentation unserer Schule
 - Das Konzept mit Zeitleiste dazu liegt vor (Herr Berkefeld, Frau Gruse-Degenkolbe)
 - Die Finanzierung muss gesichert werden (Förderverein, ggf. MoSeS-Mittel)
- Sammlung von Beiträgen über GOST-Aktivitäten und Projekte und deren Veröffentlichung schulintern (Wandzeitungen), auf der Homepage und/oder in der Lokalpresse
 - Start durch Projekttag in der GOST am 20.12.05, danach fortlaufend
- Verstärkte Werbung für die GOST und FOS
 - die bewährten Verfahren (Faltblätter, Flugblätter, Presseveröffentlichungen, Schulbesuche, Tag der offenen Tür am 13.01.06) werden auf einen breiteren Adressatenkreis ausgedehnt, Zeitplan entsprechend den Terminen für die Bewerbungsverfahren

Verantwortlich:	Abt.leiter Herr Richter, Herr Berkefeld, Beratungslehrer, GOST-Kollegen, AG Öffentlichkeitsarbeit
Evaluation:	Übersicht über die ergriffenen Maßnahmen Anzahl der geworbenen Bewerber in der GOST und FOS

2. Teil

2.1 Schüler-Feedback-Bogen

Die Arbeitsgruppe Schülerfeedback hat 2004/05 einen Feedbackbogen und ein Konzept zu dessen Anwendung vorgelegt. Der Feedbackbogen wird 2005/06 für ausgewählte Bildungsgänge spezifiziert und in diesen erprobt. Dabei gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit und Anonymität. Der Einsatz von Computertechnik zur Auswertung der Feedbackbögen wird dringend empfohlen. Ein Erfahrungsaustausch mit dem Fontane-Gymnasium Rangsdorf kann durch die BLK-Demokratie-Projektleitung vermittelt und finanziert werden

Zeitplan:	Spezifizierung des Feedbackbogens bis Mitte Februar 2006 Erfahrungsaustausch und Sicherung der Auswertung Februar 2006 Gewinnen von Kolleg/innen zur Erprobung bis Ende Februar 2006 Durchführung des Feedbacks März/April 2006 Auswertung Mai 2006
Verantwortlich:	AG Schülerfeedback (u. a. Frau Hiller, Frau Duck)
Evaluation:	Überblick über die Anzahl der durchgeführten Feedback-Runden Befragung der Teilnehmer zur Eignung und Aussagekraft des Feedbackbogens zur Beurteilung von Unterricht Befragung der Teilnehmer, ob die Verwendung des Feedback-Bogens zu positiven Veränderungen der Unterrichtsqualität geführt hat

2.2 Schulleitungs-Feedback

Die Arbeitsgruppe Schulleitungsfeedback wird gemeinsam mit der Schulleitung aus dem 2004/05 erstellten Material einen inhaltlichen Schwerpunkt für 2005/06 auswählen. Dabei sollte auch die Kommunikation zwischen Schulleitung und Kollegium thematisiert werden.

Es wird eine für den gewählten Schwerpunkt geeignete Feedbackmethode erarbeitet und erprobt.

Zeitplan:	Treffen Schulleitung-AG Schulleitungsfeedback zur Schwerpunktfestlegung: bis Mitte Februar 2006 Erarbeitung der Methode: Ende März 2006 Erprobung: April 2006 Auswertung und Schlussfolgerungen: Mai 2006
Verantwortlich:	Schulleitung, AG Schulleitungsfeedback (u. a. Frau Rubbert)
Evaluation:	Praktikabilität der gewählten Methode (Aufwand-Effekt, Aussagekraft) Schlussfolgerungen aus der Anwendung des Schulleitungsfeedbacks für die Arbeit der Schulleitung

2.3 Aufnahmetag

Die Gestaltung der Aufnahme neuer Auszubildender und Schüler/innen wird in den Bildungsgängen individuell geplant und realisiert. Da in der Abteilung 2 bereits gute Erfahrungen mit Konzepten unter Einbeziehung älterer Azubis vorliegen, bietet Herr Richter einen Workshop dazu an. Die Aufnahmeveranstaltungen sollten öffentlichkeitswirksam gemacht werden.

Zeitplan:	Workshop bis Ende März 2006 Inhaltliche Planung der Aufnahmeveranstaltungen in den Bildungsgängen bis Juni 2006 Einbeziehung und Vorbereitung älterer Azubis und Schüler/innen bis Ende Juni 2006 Letzte vorbereitende Organisation in der Vorbereitungswoche 2006/07
Verantwortlich:	AG Aufnahmetag, Bildungsgänge, Abt.leiter Herr Richter
Evaluation:	Erfahrungsberichte

Wir wünschen uns bei unseren Vorhaben viel Erfolg.

U. Schulze-Marmeling
Steuerungsgruppe

C. Weigel

B. Duck

OSZ II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam
Ch. Weigel
Schulleiterin
Weigel
- im Hause –

Potsdam, 22.06.05

An die Vorsitzenden der Bildungsgang- und Fachkonferenzen
- im Hause –

Struktur der Arbeitspläne der BGK/FK

Sehr geehrte Vorsitzende,

die Erfahrungen beim Erstellen der Arbeitspläne der Bildungsgang- bzw. Fachkonferenzen im Schuljahr 2004/05 haben gezeigt, dass die Vorgabe einer schulweit einheitlichen Struktur sinnvoll ist. Die Struktur sollte einerseits so weit gefasst sein, dass sie den FK/BGK genügend Spielräume für die eigene Schwerpunktsetzung gibt, andererseits so verbindlich, dass alle wichtigen Arbeitsschwerpunkte aus dem Schulprogramm auch von allen FK/BGK in die Planung einbezogen werden.

Die Schulleitung schlägt daher eine Struktur für die Arbeitspläne gemäß der Anlage vor. Rückmeldungen zu diesem Vorschlag sollten in den Vorbereitungstagen 03. – 05.08.05 erarbeitet und an die Abteilungsleiter/in bzw. die Schulleiterin übergeben werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ch. Weigel
Schulleiterin

Anlagen

- Arbeitsplan-Struktur
- Anlage zum Schulprogramm „Evaluation von Unterricht“

Arbeitsplan der Bildungsgang- bzw. Fachkonferenz für das Schuljahr

1. Unterricht

- Erarbeitung schulinterner Curricula
- Erarbeitung von Unterrichtsinhalten/Lernsituationen
- Unterrichtsprojekte, Exkursionen
- Leistungsbewertung

2. Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen und Ausbildungsbetrieben

- Anpassung der Ordnungsmittel (Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan, Prüfungsordnung)
- Abstimmung der Inhalte zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben
- Sonstiger Informationsaustausch mit den Ausbildungsbetrieben (z. B. Ausbildertreffen)
- Zusammenarbeit im Prüfungswesen

3. Evaluation von Unterricht

- Geplante Evaluationsmaßnahmen (s. Anlage zum Schulprogramm)
z. B. Vergleichsarbeiten, Auswertung von Ergebnissen der Zwischen- und Abschlussprüfungen

4. Fortbildungsbedarf

- Wahrnehmung staatlicher und schulinterner Fortbildung
- Feststellung von Fortbildungsschwerpunkten
- Coachingbedarf für Unterrichts-, Bildungs- und Erziehungsvorhaben

4. Materiell-technische und organisatorische Festlegungen

- Lehr- und Lernmittel/Anträge zum Haushalt
- Terminplanung
- Planung der Verwendung von Anrechnungsstunden (Vorsitz, Implementierung ...)

5. Sonstiges

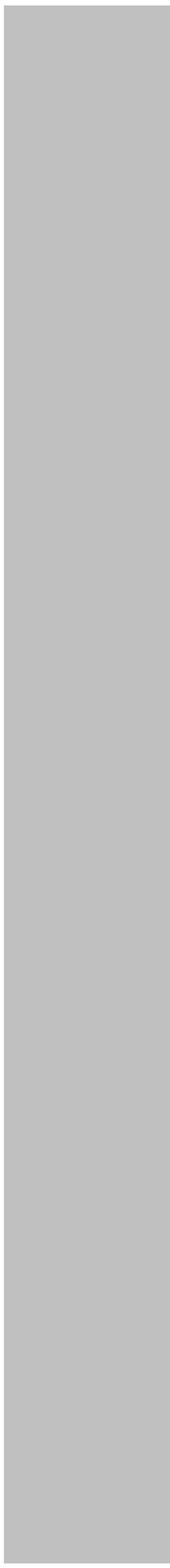
- z. B. Betreuung von Lehramtsstudenten, Referendaren

Für Vorhaben mit Projektcharakter (Projektvorhaben der BGK/FK selbst, Unterrichtsprojekte) wird die Bereitstellung und Verwendung von MS Project für die Planung und Darstellung des Projektes durch die Schulleitung geprüft.

Offener Fragenteil

Ihre Anregungen und Empfehlungen sind uns wichtig!
Dieser Feedbackteil gibt uns gemeinsam die Möglichkeit geeignete Tipps und Vorschläge
in den unten genannten Bereichen für die kommende Jahresarbeitsplanung zu erfahren.

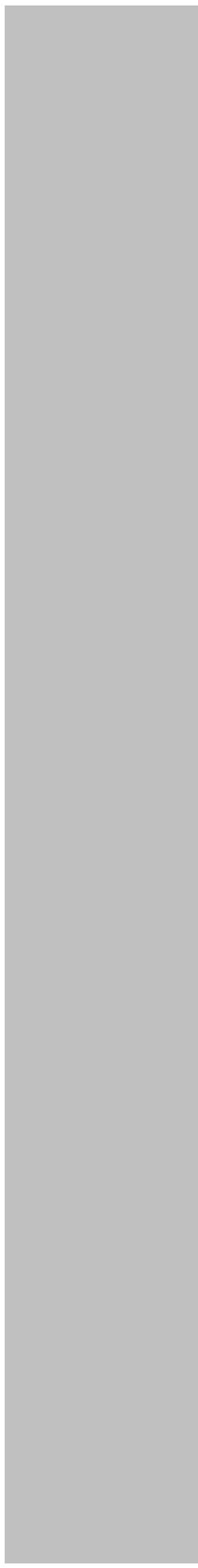
Bereich 1: Eine Einbeziehung der Kollegen in die Lehrereinsatzplanung stelle ich mir wir folgt vor:



Bereich 2: Für ein gut funktionierendes Lehrerteam habe ich folgende Wertvorstellungen:



Bereich 3: Tipps und Vorschläge für einen selbst gewählten Bereich!



Das Mitarbeitergespräch am Oberstufenzentrum II Wirtschaft und Verwaltung Potsdam

Endfassung 06.06.05, Schulleitung und Lehrerrat

- 1. Ziele**
- 2. Organisation und Struktur**
- 3. Vorbereitungsbögen**

1. Ziele

In Übereinstimmung mit den Zielen des Schulprogramms zur Personalentwicklung und dem Lehrerleitbild werden am OSZ II Potsdam kontinuierlich Mitarbeitergespräche mit den Lehrkräften geführt.

Durch die Mitarbeitergespräche sollen in einem offenen, vertrauensvollen gegenseitigen Gedankenaustausch zwischen Schulleitung und Lehrkraft, bei dem beide Seiten gleichgewichtige, aktive Gesprächspartner sind,

- Klarheit und Sicherheit in der Arbeitssituation geschaffen,
- die Selbstverantwortung der Lehrkräfte gefördert,
- Motivation und Arbeitszufriedenheit erhöht
- und das Führungsverhalten verändert werden.

Im Einzelnen wird dies erreicht durch folgende Zielstellungen:

- die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen der Schulleitung und den Lehrkräften sowie den Lehrkräften untereinander,
- die Optimierung der Aufgabenzuordnung und -erfüllung,
- die gezielte Förderung der beruflichen Entwicklung der Lehrkräfte,
- die Erhöhung der aktiven Mitgestaltung der einzelnen Lehrkräfte bei der Schulentwicklung,
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe sowie
- den Abschluss von Zielvereinbarungen.

Das Mitarbeitergespräch dient nicht der dienstlichen Beurteilung der Lehrkraft und ist von dieser strikt zu trennen.

2. Organisation und Struktur

Um mit den Mitarbeitergesprächen die genannten Zielstellungen zu erreichen, sind eine für beide Seiten verbindliche Organisation und Struktur erforderlich.

Organisatorische Regeln:

- Mitarbeitergespräche finden regelmäßig mindestens im Abstand von 2 Jahren ohne besonderen Anlass statt.
- Gesprächsteilnehmer sind der Schulleiter/die Schulleiterin, der zuständige Abteilungsleiter/die zuständige Abteilungsleiterin sowie die Lehrkraft; die Lehrkraft kann eine Person ihres Vertrauens mitbringen
- Die Gesprächsteilnehmer bereiten sich unabhängig voneinander durch Vorbereitungsbögen auf das Gespräch vor. Die Vorbereitungsbögen dienen der strukturierten und umfassenden Vorbereitung des Gesprächs; sie werden nicht ausgetauscht, sondern verbleiben beim jeweiligen Gesprächspartner.
- Kommt es während des Gesprächs zu unlösbaren Konflikten, so ist das Gespräch abbrechen und ein neuer Gesprächstermin zur Konfliktbereinigung zu bestimmen.
- Die Mitarbeitergespräche sind vertraulich von den Gesprächspartnern zu behandeln. Aufzeichnungen erfolgen nur in Form der Zielvereinbarungen. Diese dienen als Gedächtnisstütze und zur internen Evaluation; sie werden **nicht** Bestandteil der Personalakten.
- Dem Staatlichen Schulamt wird lediglich die Durchführung von Mitarbeitergesprächen mitgeteilt, nicht jedoch die Personen und Inhalte.

Struktur des Gesprächs:

- Verständigung über die vergangene Arbeitsperiode
 - Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen
 - Erfolge/Fehlschläge, Arbeitszufriedenheit
- Besprechung der Zusammenarbeit zwischen Lehrkraft und Schulleitung bzw. anderen Lehrkräften
 - Austausch der Mitarbeiter- und Leitungssicht, Änderungsvorschläge
- Darstellung neuer Aufgaben und Ziele
 - Darlegung der beiderseitigen Vorstellungen
 - Beratung und Erörterung von Maßnahmen zur Zielerreichung
 - Austausch über Erwartungen der Lehrkraft,
 - Beratung über individuelle Förderungsmöglichkeiten für die berufliche Entwicklung der Lehrkraft
- Festhalten der Ergebnisse
 - einvernehmliche Zielvereinbarungen in kurzer Form protokollieren; dabei muss nicht jede Position ausgefüllt werden
 - die Zielvereinbarungen dienen nur der schulinternen Verwendung

3. Vorbereitungsbögen

Vorbereitungsbogen für die Lehrkraft

Gesprächsteilnehmer:

.....

.....

Gesprächstermin:

Rückblick auf die vergangene Arbeitsperiode, gegenwärtiger Stand:

1. Wie wurden die Zielvereinbarungen der vergangenen Periode erreicht (Prozess und Ergebnis)?
2. Wie zufrieden war ich mit meinen Arbeitsergebnissen? (Unterricht, Schulentwicklung, besondere Aufgaben)
3. Waren meine Arbeitsaufgaben konkret beschrieben?
4. Fühlte ich mich über- oder unterfordert? Gab es entsprechend Stützangebote?
5. Was war förderlich, was hinderlich bei der Arbeitserfüllung?
6. Welche Arbeitsaufgaben liegen mir besonders, welche weniger?
7. Wie zufrieden bin ich mit der Arbeitssituation und dem Arbeitsumfeld?

Zusammenarbeit mit Schulleitung und Kollegen

1. Wie erlebe ich die Führung durch die Schulleitung? Was fällt mir positiv auf, wo wünsche ich Änderungen?
2. Wie gestaltet sich der Informationsfluss zwischen mir und der Schulleitung?
3. Fühle ich mich durch die Schulleitung akzeptiert und anerkannt?
4. Wie geht die Schulleitung mit Kritik um, habe ich die Möglichkeit, Kritik an Schulleitungsmitgliedern zu äußern?
5. Gibt es genügend Spielraum für selbstständiges Arbeiten? Wie wird mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen verfahren?
6. Wünsche ich mir mehr Unterstützung?
7. Wie empfinde ich die Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen? Wie schätze ich meine eigene Teamfähigkeit ein?

Neue Aufgaben und Ziele

1. Möchte ich andere, neue Aufgaben übernehmen?
2. Welche Vorstellungen habe ich hinsichtlich meiner beruflichen Entwicklung?
3. Welche Fortbildungsmaßnahmen benötige ich?
4. Welche sonstige Förderung könnte ich mir vorstellen?

Vorbereitungsbogen Schulleitung

Gesprächsteilnehmer:

Gesprächstermin:

Rückblick auf die vergangene Arbeitsperiode, gegenwärtiger Stand:

1. Wie wurden die Zielvereinbarungen der vergangenen Periode erreicht (Prozess und Ergebnis)?
2. Welche Aufgaben hat die Lehrkraft in der vergangenen Periode wahrgenommen?
3. War diese Aufgabenerteilung im Rahmen der Schule sinnvoll und angemessen?
4. Gab es entsprechende Stützangebote?
5. Wie schätzt die Schulleitung die Aufgabenerfüllung durch die Lehrkraft ein, welche Stärken und Schwächen wurden ersichtlich?
6. Was war förderlich, was hinderlich bei der Arbeitserfüllung?

Zusammenarbeit mit Schulleitung und Kollegen

1. Wie erlebt die Schulleitung die Zusammenarbeit mit der Lehrkraft? Was fällt positiv auf, wo werden Änderungen gewünscht?
2. Wie gestaltet sich der Informationsfluss zwischen der Lehrkraft und der Schulleitung; fühlt sich die Schulleitung über die Arbeitssituation der Lehrkraft ausreichend informiert?
3. Wird der Lehrkraft ausreichend Akzeptanz und Anerkennung vermittelt?
4. Wie geht die Schulleitung mit Kritik an der Lehrkraft um, wie reagiert diese darauf, hat die Lehrkraft die Möglichkeit, Kritik an Schulleitungsmitgliedern zu äußern?
5. Gibt es genügend Spielraum für selbstständiges Arbeiten? Wie wird mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen verfahren?
6. Wie schätzt die Schulleitung die Zusammenarbeit der Lehrkraft mit den Kolleg/innen ein? Wie trägt die Lehrkraft zur Arbeitsatmosphäre bei?

Neue Aufgaben und Ziele

1. Welche Aufgaben möchte die Schulleitung der Lehrkraft in Zukunft übertragen?
2. Welche Möglichkeiten sieht die Schulleitung hinsichtlich der beruflichen Entwicklung der Lehrkraft?
3. Welche Fortbildungsmaßnahmen müssen dafür bereitgestellt werden?
4. Welche sonstige Förderung könnte die Schulleitung vorschlagen?

Mitarbeitergespräch -Zielvereinbarung-

Gesprächsteilnehmer:

.....

.....

Gesprächstermin:

Die Gesprächspartner verpflichten sich, diese Zielvereinbarung vertraulich zu behandeln. Die Zielvereinbarung ist aufzubewahren, da sie ausschließlich zur internen Evaluation und zur Vorbereitung des nächsten Mitarbeitergespräches dient.

Vereinbarungen:

Arbeitsaufgaben

Berufliche Entwicklung

Zusammenarbeit

Förder- und Stützmaßnahmen

.....

Lehrkraft

.....

Schulleiter/in

Feedback als Chance für...

Schüler:	Lehrer:
Gewinnen Interesse am Mitgestalten der Schule	Erhalten eine Einschätzung für die eigene Entwicklung
Können Wünsche differenziert darstellen	Lernen ihre Schüler besser kennen (Wünsche, Probleme)
Profitieren von steigender Qualität der Lehre	Haben Ansatzpunkte für die Weiterbildung

Beide Seiten:

- Sammeln Erfahrungen im Geben und Nehmen von Feedback
- Profitieren vom besseren Umgang miteinander
- Informieren Sie sich über Möglichkeiten von Feedbacksystemen im Unterricht.
- Führen Sie Projektarbeiten zum Thema Kommunikation mit Ihren Schülern durch.
- Fördern Sie in der Arbeitsgruppe die Weiterentwicklung der Grundsätze, Fragen oder die organisatorische Umsetzung des Unterrichts-Feedback.
- Geben sie uns Rückmeldung

Freundlichkeit zeigt gute Erziehung, Höflichkeit ist eine Kunst!

Im folgenden haben wir Vorschläge für einen besseren Meinungsaustausch gesammelt. Obwohl diese einfach erscheinen, verstoßen wir täglich dagegen. Es lohnt sich also diese Vorschläge von Zeit zu Zeit zu wiederholen.

1. keine Schläge unter die Gürtellinie
2. keine absichtlichen Verletzungen
3. Kritisieren Sie stets die Sache (das Verhalten) nicht die Person.
4. Sprechen Sie nicht per man oder wir sondern sprechen Sie per ich.
5. Kritisieren Sie nur tatsächlich veränderbares Verhalten.
6. Achten Sie auf eine entspannte Arbeitsatmosphäre
7. Berücksichtigen Sie ihre Gefühle und geben Sie ihnen klaren Ausdruck.
8. Vermeiden Sie Verallgemeinerungen.
9. machen Sie praktikable Änderungsvorschläge

Wenn Sie mit Ihren Schülern ein Projekt zur Kommunikation durchführen möchten, finden Sie hier möglicherweise Anregungen:

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/KommUnterricht.shtml>

Schüler-Feedback-Projekt 2005 OSZ II Potsdam



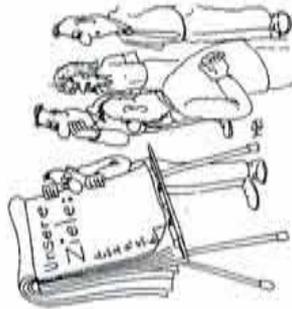
OSZ II
Potsdam

Warum Feedback-Kultur

Kultur und Feedback?

Der Begriff Kultur umfasst die Art und Weise wie man etwas handhabt. Feedback birgt viele Chancen für Schüler und Lehrer. Es müssen jedoch bestimmte Regeln eingehalten werden. Wir haben Grundsätze gesammelt die sich als nützlich erwiesen haben:

- Feedback ist kein Beurteilungs- sondern ein Entwicklungsinstrument
- freiwillige Teilnahme ist Voraussetzung
- jeder entscheidet selbst über die Offenlegung der Ergebnisse
- anonymisierte Auswertung und Datenschutz einhalten
- Regelmäßige Evaluation
- Aus den Ergebnissen der Umfragen Schlüsse ziehen und die Dinge verbessern (freiwillige Zielvereinbarungen?!)



- Hilfestellung bei der Auswertung durch erfahrene Moderatoren - Gespräche in kleinen Gruppen
- Das Feedback als Chance sehen

Der Weg zur Feedback-Kultur wie erreichen wir sie?

Die ersten Schritte

1. Interesse der Lehrer wecken
2. Sich an bewährten Projekten orientieren
3. Einstieg für interessierte Lehrer ermöglichen
6. Externe Hilfe in der Anlaufphase nutzen
5. Erfahrungen sammeln und dokumentieren
6. Schüler-Feedback als Grundstein für weitere Umfragen/Entwicklung nutzen.
7. Eigene Maßstäbe erarbeiten, begründen und Erfahrungen weitergeben

Auf Los gehts los...

Beispielhaft ist die Web-Auswertung der Firma "net-anschluss" (www.net-anschluss.de), viele Schulen beteiligen sich bereits an diesen Umfragen. Das Projekt wird vom LISUM, dem Landeschülerrat und dem MBSJ unterstützt. Um Zugang zu erhalten müssen Sie zuerst eine Test-TAN anfordern:

schreiber@net-anschluss.de

Wir sind der Weiterführung der AG interessiert. Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, können Sie uns über diese Mailadresse erreichen:

sfbozj@web.de

Jetzt sind Sie gefragt - geben Sie uns Rückmeldung

Ihre Meinung bitte

1. Ich möchte mehr Informationen zum Thema z. B. Seminar, Literatur... ja nein
2. Ich begrüße den Ansatz und möchte mich an diesem Projekt beteiligen. ja nein
3. Die technischen Möglichkeiten der computer-gestützten Auswertung könnten auch meiner Arbeitsgruppe nützlich sein. ja nein

4. ich sehe Probleme ...

5. ich sehe Chancen ...

6. Weitere Anmerkungen/Hinweise/Fragen/Ideen: