

Anlage 22

B1 Lehrpläne erstellen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Ein gemeinsames Verständnis entwickelt sich auf Grund der pUE in den BGG. Hierfür werden auch Teamtage für BGG genutzt, um dieses Verständnis zu vertiefen. Wichtig ist die ständige Begleitung der einzelnen Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Teams.
- ▶ Die Arbeit mit dem DJP wird von der BGGL als sehr sinnvoll gesehen und eingesetzt und dient als Grundlage für die zeitliche Jahresplanung.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Absprachen mit Lernfeldbezug finden auf persönlicher Ebene statt, aber sind nicht in den DLP enthalten.
- ▶ Da Bündelschule mit kleinen BGG auch nicht so notwendig

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter waren Klasse, Struktur ist nach KAM-BBS aufgestellt.

Verbesserungsbereiche

Einführung vereinheitlichter Standards ist unter den jungen Kolleginnen und Kollegen abgestimmt – (Konflikte gibt es mit einigen Älteren)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Innerhäusige Fortbildungen zur Erstellung von Unterlagen für die Schule/das Team durch die Abtl.;
- ▶ Revisionsprozess älterer Unterlagen nach den Vorgaben des bHO Konzeptes;
- ▶ DJP wird im Team zum Ende des Schuljahres abgestimmt

Verbesserungsbereiche

Wunsch: Kontinuität in der formalen Aufbaustruktur (bHO geht gut als Maske und Begrifflichkeiten ziehen sich durch)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Didaktische Jahresplanung erfolgt schulwochenspezifisch mit IServ am Ende eines Schuljahres mit dem gesamten Team

Verbesserungsbereiche

- ▶ Materialien einpflegen muss noch erfolgen – bisher erstellte Materialien liegen noch in anderen Dateien

- ▶ „Excel bietet bessere Möglichkeiten als IServ!“
- ▶ „Übertragung nach IServ läuft noch!“
- ▶ „Durch jährliche Anpassungen der DJP kommt man untereinander ins Gespräch!“

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Prozess: TL Handel (LP von 2009), Büromanagement (Jan 2015 LF1 und LF8; Welche Vorlagen? eigene Vorlage unter Berücksichtigung bHO erarbeitet.
- ▶ bHO-Konzept bildet die Handlungsorientierung gut ab.
- ▶ Landesweite Kommission wurde als sehr hilfreich bewertet. (gemeinsame Verbindlichkeit und ZEIT für die Erarbeitung)

Verbesserungsbereiche

- ▶ In der Kommission zur Umstrukturierung der curricularen Pläne Büromanagement wurde das bHO-Konzept nicht kommuniziert.
- ▶ DJP über IServ ist empfehlenswert für die jährliche Anpassung.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Ende der Sommerferien fester Termin (ein Tag) für Anpassung der DJP – Einheitliche Pläne in den Abteilungen Bewertungsbogen bHO wird systematisch benutzt
- ▶ Prozess: Fachkolleginnen und Fachkollegen sitzen zusammen und erstellen ein Gesamtkonzept und daran werden Lernsituationen (zu 70 Prozent, jahrgangsweise hochwachsend) entwickelt, erstellt und bei moodle eingestellt
- ▶ Grundsätzliche schulweite Einigung auf LS (Inhalte, Kompetenzformulierungen, Methode, Überprüfung der LS).

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kein einheitliches Format (Kriterien einheitlich abgestimmt)
- ▶ bHO-Konzept wird noch nicht flächendeckend benutzt. Der Bogen kann eine Beruhigung in Bezug auf „Wir sind auf dem richtigen Weg“ haben.
- ▶ Am beruflichen Gymnasium sind so viele Veränderungen, dass eine DJP zeitlich nicht möglich ist.
- ▶ Kontinuität/Ruhe bzgl. KC unbedingt nötig, damit Qualität entstehen kann.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Es liegen Lehrpläne für das Berufliche Gymnasium im Bereich der berufsbezogenen Inhalte vor, enge Abstimmung mit zwei weiteren Beruflichen Gymnasien in der Nähe (gemeinsame Kursschiene) läuft gut, weil zeitnah E-Mail, Telefon und PC zum Infoaustausch genutzt werden

Verbesserungsbereiche

- ▶ Es liegen bisher Lerngebietsübersichten mit Makrosequenzen vor, eine DJP existiert nicht – „ist aber auch eher hinderlich, da dann kurze Abstimmungen nicht mehr möglich sind und individuelle Schwerpunktsetzungen wegfallen“
- ▶ Sinn der DJP wird nicht erkannt

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Die Schule hat seit Jahren eine systematische Weiterentwicklung der SAP etabliert – Kultur der Schule
- ▶ -Sinnhaftigkeit im Sinne der Ressourcenschonung
- ▶ -wenn Verabredungskultur vorhanden und die Organisation etabliert, dann gelingt diese Kultur

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Der Prozess zur Erstellung der LS wurde neu gestaltet, hierzu hat eine SchILf stattgefunden, die das bHO-Konzept zum Inhalt hatte. Dieses Konzept wird in allen Bildungsgängen mit Ausnahme des Beruflichen Gymnasiums umgesetzt.

Verbesserungsbereiche

Abweichendes Konzept im Beruflichen Gymnasium

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Es liegt Vieles im Bereich B1 vor; das Zusammenspiel KC/Lerngebieten (FOS) und LS ist möglich, aber ...

Verbesserungsbereiche

- ▶ ... in Teilen schwierig
- ▶ bHO bietet Grundlage zur Erarbeitung
- ▶ Für ältere Kolleginnen und Kollegen sind die DJP eher Ballast für neue Kolleginnen und Kollegen sehr hilfreich

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Lehrpläne liegen alle vor, werden auch durch Abstimmung im Team auf das jeweilige Schuljahr angepasst – sehr unkonventionell (manchmal durch Wochenscharfe kurzfristige Abstimmung)
- ▶ Gute Abstimmung mit Koordinatorinnen und Koordinatoren

Verbesserungsbereiche

Dokumentation

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Die DJP werden jedes Jahr angepasst. Ist ein gutes Instrument für die Jahresplanung. Die neuen Pläne im Excel-Format sind gut bearbeitbar und stellen eine gute Übersicht dar.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ hohe Akzeptanz des Wizard, gut funktionierend, komfortabel

- ▶ gute Hilfestellung, insbesondere bei neu zu unterrichtenden LF
- ▶ „Alles ist transparenter geworden“
- ▶ auch das umstrittene Wort „Handlungsprodukt“ des bHO-Konzeptes stellt innerschulisch keine Hürde dar, wird mit Handlungsergebnis übersetzt

Verbesserungsbereiche

- ▶ Bei Evaluation/Revision muss das gesamte LF in den Blick genommen werden, nicht die einzelne LS
- ▶ gesammelte/gebündelte Rückmeldungen fließen ein – Evaluationsprozess sollte stärker in die „Hand des Bildungsganges“ genommen werden – Berücksichtigung im Stundenplan würde die Begleitung der Revision erleichtern (Kolleginnen und Kollegen unterrichten erneut das von ihnen geänderte LF)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Alle LF sind nach LS strukturiert; BGG hatte eine Schulung im April (blöde)

Verbesserungsbereiche

Keiner – da Vereinheitlichung einfach doof ist

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Lehrpläne sind kompetenzorientiert und handlungssituativ und werden anlassbezogen angepasst.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Diese Lehrpläne korrespondieren nicht mit der IHK.
- ▶ Es gibt keine einheitliche schulweite Vorlage für DJP und LS. Jede BGG hat eigene Pläne.
- ▶ Lehrwerke (neues Buch früher Handel im Handel) dienen als roter Faden, auch für neue Lehrkräfte, als Ergänzung zu den LS
- ▶ **Lehrkräfte**

Stärken im Prozess

- ▶ Innovationsvorhaben der Modularisierung – Praxisausrichtung und nicht der fach-didaktischen Ausrichtung mit dem Ziel der Erstellung des Leitfadens (Veröffentlichung des MK im 04/2017)
- ▶ Module → LS in Plänen dargestellt. Zu jedem Modul wurde eine Verantwortlicher oder ein Verantwortlicher benannt (Inhalte und Arbeitsblätter werden an der Stelle gesammelt und in die Raster zusammengefasst).
 1. Stundenverteilungsplan der Module auf alle Jahre.
 2. Verantwortlichkeiten benennen
 3. Module erarbeiten
 4. Module einarbeiten
 5. Module erproben

6. Module evaluieren

- ▶ Kompetenzen der einzelnen Lehrkräfte werden eruiert und in der Expertise der Module genutzt.
- ▶ Die Umwandlung von Lernfeldern auf Module bieten neue Chancen ... neu denken, erproben, experimentieren.
- ▶ Möglichst Parallelität in der Einsatzplanung und der Verantwortlichkeiten und der Teamzugehörigkeit, damit ein Austausch möglich ist.
- ▶ Modulachsen haben eine unterschiedliche Gewichtung. In Zwei Achsen findet der Unterricht statt.
- ▶ „Rahmenbedingungen schaffen eine Einheitlichkeit.“
- ▶ Vereinheitlichung der Formatvorlage wird als Bereicherung gesehen.
- ▶ Schülerinnen und Schülern gegenüber herrscht Transparenz über die Modulachsen.
- ▶ Einheitliches Format für Arbeitsblätter

1. LS

2. Im Lernprozess werden die Schülerinnen und Schüler sukzessive eingebunden, wodurch Arbeitsblätter variieren (Ziel 2-3 Varianten von Arbeitsblättern zu den Schwerpunkten der LS)

- ▶ Moodle (aus der AG E-Learning) soll evtl. eingesetzt werden, um verschiedene Lerntypen digital aufzugreifen (auditiv, visuell, ...)
- ▶ Teamarbeit ist eine Gelingensbedingung ... einbringen jeder einzelnen Kompetenz.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Derzeit werden die Lehrpläne nach dem bHO-Konzept überarbeitet. Es wird ebenfalls von dem Didaktischer Wizard Abstand genommen und eine eigene Excel-Lösung eingesetzt. Die Grundlagen für die Konstruktion der DJP und LS sind die Instrumente aus dem bHO-Konzept

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

BGG arbeiten nach curricularen Vorgaben. Sie nutzen dazu eine abteilungsleiterweite einheitliche Vorlage für die DJP- und die LS-Gestaltung (formal einheitlich)

Verbesserungsbereiche

Die DJP und LS-Konstruktion könnte im Team einer Überprüfung mit Hilfe der Bögen aus dem bHO Konzept erfolgen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Schule an landesweiter Kommissionsarbeit beteiligt
- ▶ Erarbeitete Materialien können als Modell für andere Bildungsgänge genutzt werden
- ▶ Für Vertretungsfälle bestens gerüstet
- ▶ Langfristige Wirkung: Entlastung

Verbesserungsbereiche

- Lehrkräfte müssen sich umstellen (Beharrungswunsch, vorhandene Materialien weiter unverändert zu nutzen)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Umgang mit den Instrumenten des bHO-Konzeptes: Überprüfung der LS – Umsetzung der komplexen HO.
- ▶ Das bHO-Konzept bietet bei einer Befassung in der BGG einen guten Diskussionsimpuls. Woran haben wir nicht gedacht?
- ▶ Müssen wir unsere Fokussierung verändern?
- ▶ Die Überarbeitung mit Hilfe des Bewertungsbogen LBB wird jährlich schulweit durchgeführt

Verbesserungsbereiche

- ▶ Die Schülerschaft erfordert eine starke Führung durch die komplexe HO.
- ▶ z. T. intensive Begleitung bei der Lösung von komplexen Handlungssituationen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Klassenbezogene DJP liegen vor.
- ▶ Checkliste liegt vor und wird genutzt
- ▶ Bogen zum Beantragen für Abweichungen von der DJP liegt vor, Teamleitung muss Veränderungen zustimmen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Es liegt Vieles vor im Bereich B1 vor; die LS sind entwickelt

Verbesserungsbereiche

Der Zeitfaktor wird als hinderlich wahrgenommen, das Land sollte Vorgaben machen, Schulen sollten nur noch ausgestalten

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Vorlagen liegen vor: Im Didaktischen Wizard die Lernfelder anschauen und mit Tests, Arbeitsblättern, Materialien etc. überarbeitet und aktualisiert. Es gibt Lernfeldverantwortliche. Start: Das, wo es schon viel Material gibt, wird vorrangig bearbeitet. Wenn man neu ist sieht man schnell den roten Faden und von daher ist das gut. Im Einzelhandel liegt seit Jahren alles vor (erarbeitet vor vielen Jahren im Rahmen einer Fortbildung).
- ▶ Vorteil: Im Vertretungsfall ist das Material besser nutzbar.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Das zweigliedrige Verfahren (BSCW-Server und Wizard) ist umständlich. Besser wäre nur den Wizard zu benutzen und nicht parallel den BSCW-Server.
- ▶ Kann es nicht eine einheitliche Vorlage für LS im Einzelhandel seitens der Behörde

geben? (wie früher Lehrplankommission) – zielführend für die einzelnen Schulen
und Entlastung der einzelnen Lehrkräfte

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Es liegt Vieles im Bereich B1 vor, der Weg zu einem gemeinsamen Verständnis guten Unterrichts ist begonnen, die Schule verwendet – aus dem bHO-Konzept abgeleitet, Vorlagen zur LS-Gestaltung, bHO auch als konstruktives Element bei der DJP

Verbesserungsbereiche

- ▶ Schulweite Einführung ist in einer Bündelschule schwierig, aber geplant
- ▶ KW-mäßige Einteilung der Zeitleiste

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Die Schule hat eigene schulinterne Fachberaterinnen und Fachberater ausgebildet (Begründung: Die Lehrkräfte, die in den BGG arbeiten, sind diesen auch zugeordnet – Unterrichtsfach spezifische Themen werden nur bei Bedarf (z. B. Nachteilsausgleich) im Rahmen einer FK „Deutsch ...“ durchgeführt.
- ▶ bHO-Konzept wird eingesetzt (in allen Bildungsgängen) – auch zur DJP

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Ende der Sommerferien fester Termin (ein Tag) für Anpassung der DJP – Einheitliche Pläne in den Abteilungen – Bewertungsbogen bHO wird systematisch benutzt
- ▶ Prozess: Fachkolleginnen und Fachkollegen sitzen zusammen und erstellen ein Gesamtkonzept und daran werden LS (zu 70 %, jahrgangsweise hochwachsend) entwickelt, erstellt und bei moodle eingestellt
- ▶ Grundsätzliche schulweite Einigung auf LS (Inhalte, Kompetenzformulierungen, Methode, Überprüfung der LZ).

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kein einheitliches Format (Kriterien einheitlich abgestimmt)
- ▶ bHO-Konzept wird noch nicht flächendeckend benutzt. Der Bogen kann eine Beruhigung in Bezug auf „Wir sind auf dem richtigen Weg“ haben.
- ▶ Am beruflichen Gymnasium sind so viele Veränderungen, dass eine DJP zeitlich nicht möglich ist.
- ▶ Kontinuität/Ruhe bzgl. KC unbedingt nötig, damit Qualität entstehen kann.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ DJP – Vorgehen mittlerweile gut akzeptiert.
- ▶ Jeder Bildungsgang hat eigene Checkliste – Evaluationsinstrument Checkliste für DJP – Freiraum schaffend für Kolleginnen und Kollegen, indem Schülerinnen und Schüler an einem Konferenztage beschäftigt werden und dann Teamsitzungen dafür stattfinden.
- ▶ Koordinatorin oder Koordinator stimmt dieses mit den BGG ab im Vorfeld.
- ▶ Arbeiten zurzeit an DJP, Klassenteams erstellen Jahresplanungen. Checkliste wird vorher überarbeitet.

- ▶ Projekte werden eingepflegt, z. B. Babyprojekt
- ▶ Gelingensbedingung: Arbeiten mit den Checklisten – vor den Sommerferien ein Konferenztag
- ▶ Einheitliches Format für LS liegt vor.
- ▶ SEGEL: alle Kolleginnen und Kollegen sind geschult, bildungsgangsspezifisch angepasst, findet sich im Terminplan

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Einheitliche Tabelle schon vor bHO-Konzept. Später 2013 gab es entsprechende Anpassungen.
- ▶ Schuleigene Arbeitspläne waren fachkompetenzorientiert, deshalb wurde ein schulweites Methodenkonzept (digital im Forum archiviert) von einer Arbeitsgruppe erstellt und eingearbeitet. Diese Gruppe ist von allen akzeptiert worden.
 1. Strukturierte Vorlage 1 ½ Jahre
 2. Methodenkonzept 1 ½ Jahre
 3. Kollegium hat intensiv gearbeitet
- ▶ Methodenkatalog entsprechend für die einzelnen BGG ist im Klassenbuch fixiert, Sicherung der Nachhaltigkeit.
- ▶ Teamleiterinnen und Teamleiter sind für eine regelmäßige Evaluation zuständig.

Verbesserungsbereiche

- ▶ bHO-Konzept ist noch nicht schulweit implementiert, weil auch die Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter kommuniziert haben, dass es evtl. Veränderungen gibt.
- ▶ Gastronomie ja, schulweit nein (Probleme mit Fachberaterinnen und Fachberatern , Unverbindlichkeit, Unstimmigkeiten, ...)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Grundsatz der Unterrichtsentwicklung von 2010
- ▶ Verwendung des Instrumentes Bezirksregierung Detmold 2007 „Vom Lernfeld zur didaktisch-methodischen Jahresplanung, Entwicklung in 10 Schritten“.
- ▶ 2-tägige SchILf
- ▶ Im Bereich der Modularisierung ist hier schon sehr weit ausgeschärft (Pilot-Innovationsgruppe für Niedersachsen) – Schulleiterin oder Schulleiter möchte Synergien daraus auch für andere Bereiche nutzen. Eine Prozessbegleiterin oder ein Prozessbegleiter wird diesen Prozess voraussichtlich begleiten (Fokussierung B1-B5).

Verbesserungsbereiche

Es fehlt der Überblick über den derzeitigen Stand der curricularen Arbeit aller BGG. Ist in der gedanklichen Planung.

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Nutzung des DWO bis zu Anfang des Jahres, wurde dann durch das eingeführte IServ abgelöst. Es liegen deshalb nicht alle Unterlagen in dem Format vor.

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Der Umstieg vom DWO auf eine hausinterne Excel-Lösung (nach bHO). Die Lehrkräfte können die DJP besser erstellen und pflegen. Das einheitliche Vorgehen im Unterricht ermöglicht einen reibungslosen Wechsel von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern
- ▶ (MFA 10-zügig). Unterstützung des Studienseminars aus Oldenburg. Der DJP wird jährlich aktualisiert.

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Der Prozess LS gestalten wurde neu gestaltet, es hat dafür Anfang des Jahres eine SchiLf stattgefunden, die das bHO-Konzept zum Inhalt hatte. Das bHO-Konzept ist mit Ausnahme des Beruflichen Gymnasiums schulweit eingeführt und wird jetzt gerade umgesetzt.

Verbesserungsbereiche

Es gibt noch keine Anknüpfung an das Berufliche Gymnasium

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Es liegen Lehrpläne für das Berufliche Gymnasium vor, enge Abstimmung mit zwei weiteren Beruflichen Gymnasien in der Nähe (gemeinsame Kursschiene) An dieser Schule bekommt dadurch die KA E3 ‚Gestaltung der Kooperationen bewerten‘ eine besondere Bedeutung.

Verbesserungsbereiche

Es liegen bisher Lerngebietsübersichten mit Makrosequenzen vor, eine DJP existiert nicht; LS sind im berufsbezogenen Bereich vorhanden

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Schulische Lehrpläne, DJP und LS folgen den Vorgaben aus dem bHO Konzept

Verbesserungsbereiche

Die Werkzeuge werden noch nicht in allen Teams eingesetzt, Widerstände gegen die Formalisierung werden von Schulleitung wahrgenommen aber überwunden

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

DJP erfolgt schulwochenspezifisch mit IServ

Verbesserungsbereiche

Materialien einpflegen muss noch erfolgen

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ BGG arbeiten nach curricularen Vorgaben, soweit diese existieren
- ▶ Es gibt eine abteilungsleiterweite einheitliche Vorlage für die DJP und die LS-Gestaltung (formal einheitlich)
- ▶ Jedoch schulweit einheitliche Vorlage für alle DJP

Verbesserungsbereiche

Es wird nicht schulweit überprüft, ob die Vorlagen genutzt werden; es gibt keine Regelungen dazu, wenn es nicht passiert

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Schulische Lehrpläne, DJP und LS folgen den Vorgaben aus dem bHO Konzept; DJP sind besonders wichtig, da sehr viele außerschulische Lernorte eingebunden sind
- ▶ Teamleiter müssen DJP „wochenscharf“ aktualisieren

Verbesserungsbereiche

Die Werkzeuge werden noch nicht in allen Teams gleichförmig umfänglich eingesetzt – Grund ist die unterschiedliche Kultur der Berufe (Obstbauer oder Obstbäuerin vs. Altenpflege)

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Es gab eine Schulung für QM-Prozessbegleitungen (zwei Tage) es liegen Lehrpläne, DJP für den Bereich BS Metall vor

Verbesserungsbereiche

Die Vorlagen für die DJP und LS sind nicht einheitlich in dem Bildungsgang – an der Standardisierung wird gearbeitet

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Umfangreicher Arbeitsprozess nach SL-Wechsel (9/2009), zunächst organisatorisch (Klassenstundenzuweisung), dann inhaltlich: Große Wirkung durch bHO-Konzept, Verpflichtung für jede Lehrkraft, LS zu erstellen, ausdrückliches Erhalten des „pädagogischen Nachdenkens“ mit Ausbalancierung von Festlegungen vs. Entscheidungsspielräume, „gewisse Einheitlichkeit wird begrüßt“
- ▶ LS-Bewertungsbogen angelehnt an Bogen aus bHO-Konzept
- ▶ Didaktischer Wizard als Werkzeug seit ca. einem Jahr im Einsatz
- ▶ Revisionsprozess vor drei Jahren begonnen, SL steuert: Zuordnung, welche Lehrkraft welche LS bewertet, alle Lehrkräfte beteiligt; jede Lehrkraft MUSS sich beteiligen und an den Bildungsgang rückmelden; 20 % der LS müssen pro Jahr überarbeitet werden, aber 100 % werden evaluiert; Revisionsergebnis führt

schließlich zu einem DJP

- ▶ Vergleiche der Bildungsgänge untereinander durch Didaktischem Wizard sehr erleichtert, Lehrkräfte sprechen viel über Unterricht (Bsp.: Diskussion über personale Kompetenzen und ggf. geeignete Methoden) und weniger über Verwaltung; Wizard wird als langfristig angelegt angesehen

Verbesserungsbereiche

Bildungsgänge wollen die Revisionsarbeit zunehmend selber aufteilen, Chance, den KVP zu verstetigen?

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Didaktischer Wizard wird verwendet. Einzelhandel mit Parallelunterricht hat dadurch Vorteile. In kleineren Bildungsgängen (einzügig) findet das keinen Anklang – Was ist die Sinnhaftigkeit? – alle Lehrkräfte arbeiten damit. Vorteil des Didaktischen Wizard das Online-Arbeiten von jedem Arbeitsblatt. Fachgruppen tagen zusätzlich.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Bewertung wird durch Zufriedenheitsbefragungen von Schülerinnen und Schülern, Abschlussquotenvergleich gemacht, Übernahme von Abbrecher-/Abschlussquoten ins schulinterne Kennzahlenset; konkrete Maßnahmen in der BGG beschlossen (Bsp: Prüfungsvorbereitung durch die eigenen Lehrkräfte dreitägig außer Haus)

Verbesserungsbereiche

schulweite Einführung dieser Standards

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Fortbildungen zur Erstellung von Unterlagen für die Schule und andere Schulen werden hoch geschätzt
- ▶ DJP (mit Hintergrund DQR) liegen vor
- ▶ Revisionsprozess älterer Unterlagen schafft Klarheit „Ist das heute noch zeitgemäß?“
- ▶ Arbeit wird dort als erleichtert empfunden, wo eine Verständigung gelungen ist (Vereinheitlichung)
- ▶ Landesweite Zusammenarbeit bei Erstellung DJP entlastet das Team

Verbesserungsbereiche

Zunächst großer Arbeitsaufwand

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Teilnahme am Arbeitskreis Büromanagement (Gelingensbedingungen für Monoschulen oder auch Monobereiche in Bündelschulen) Sicherheit und Entlastung – im Elektrobereich war diese Kommission nicht so ergiebig!

Verbesserungsbereiche

- ▶ Erhöhung der Anzahl von Arbeitskreisen (Synergien werden zu wenig genutzt)
- ▶ Das Finden einer „Nulllinie“ ist sehr schwierig. SebeiSch ist sehr hilfreich (Was ist basiert?) die Prozessgüteneinschätzung allerdings schwierig

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Jahrespläne liegen vor, eher in Richtung Stoffverteilungsplan. Kompetenzen sind noch nicht eingearbeitet.
- ▶ LF1 schuleigener Arbeitsplan soll als erstes umgeschrieben werden.
- ▶ Schuleigner Arbeitsplan hat für die mittelständigen Unternehmen eine zentrale Bedeutung (Leuchtturmschule in diesem Bereich)
- ▶ B1 bietet Verbindlichkeit

Verbesserungsbereiche

- ▶ Personelle Ressourcen
- ▶ bHO-Konzept noch nicht in der Umsetzung (Verständnis in SL gegeben)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Es liegt Vieles im Bereich B1 vor, der Weg zu einem gemeinsamen Verständnis guten Unterrichts ist begonnen (SchILf im Bildungsgang, Dokumentation von Arbeitsständen, ...), der Prozess ist kommuniziert und „angekommen“, aber noch nicht überall akzeptiert.
- ▶ Eigene Vorlage für LS, die genutzt werden kann

Verbesserungsbereiche

- ▶ Der Zeitfaktor wird als hinderlich wahrgenommen (dauert alles lange); das bHO-Konzept ist noch nicht „in allen Köpfen“
- ▶ (Lesehilfe von uns: basiert/nicht basiert und Blick auf die Indikatoren): Schule hat sich als nicht basiert eingeschätzt, weil nicht ALLES erfüllt ist

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Die Schule arbeitet derzeit an den DJP und LS. Grundlage hierfür sind die Instrumente aus dem bHO-Konzept. Es wurde vom Didaktischen Wizard auf ein eigenes Excel-Tool umgestellt. Die Arbeit fällt den Lehrkräften jetzt leichter.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ DJP sind in einem Workshop 2013 diskutiert und seitdem kontinuierlich verbessert wurden. Die DJP werden jährlich angepasst, weil Absprachen der jeweiligen Lehrkraft innerhalb einer Klasse/BGG klarer und deutlicher sind.
- ▶ In diesem Zusammenhang werden LS erarbeitet und überarbeitet. Zur Überarbeitung benutzt die Schule den Kriterienkatalog für LS aus dem bHO-Konzept. Der Arbeitslauf läuft auf Grundlage der Priorisierung der einzelnen BGG

und fließt anschließend in S4 ein.

- ▶ Blockbeschulung läuft hervorragend (nur schwer planbar)

Verbesserungsbereiche

Blockunterricht ist schwierig in DJP einzuarbeiten, da die Zeiten nicht frühzeitig feststehen. Die Abfrage der externen Zeiten ist personenabhängig.

B2 Materialien und Medien bereitstellen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die Plattform IServ wird von den Teams als Datenablage genutzt. Für alle Teams sind Ordner eingerichtet, die freiwillig genutzt werden können.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Plattform zum Dokumentenmanagement
- ▶ Einheitliches System für die ganze Schule schafft Entlastung und Vereinfachung – es muss praktikabel sein

Verbesserungsbereiche

lo net² hat sich nicht bewährt.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

in der Dropbox sind für diese BGG die Materialien eingestellt und werden vom gesamten Team kontinuierlich vervollständigt. Dort liegt sowohl die DJP als auch LS und alle Materialien und Hinweise zur QM-Arbeit

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Räume werden nach Ergebnissen der Teambesprechungen verbessert

Verbesserungsbereiche

Nach Vorgabe durch die SL sollen einheitliche Formate entwickelt werden, die eine Art Mindeststandart für LS enthalten (QM-Gruppe bereitet da was vor)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Es liegen für alle LF abgestimmt LS vor

Verbesserungsbereiche

- ▶ Daten nicht alle online verfügbar
- ▶ In Außenstelle verbesserungswürdiger Zugang zum Internet nötig

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Die Anschaffung interaktiver Beamer führt (sobald die kritische Masse überschritten war) zu einer Nutzung durch Lehrkräfte und ermöglicht den Einsatz gemeinsam entwickelter Unterrichte ...

Verbesserungsbereiche

- ▶ Das Einstellen der Materialien fällt einigen Lehrkräften noch schwer „ich habe die Arbeit gemacht – ein anderer tut nix und nutzt meine Ergebnisse“

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

IServ: gut geeignet (verbesserter Austausch in der Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern, Material, Informationen; Austausch von Materialien unter den Lehrkräften, Teamordner, Nutzung von zu Hause), Verkaufsraum für BFS Handel mit Videoanalyse etc.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

alle entwickelten LS können umgesetzt werden.

Verbesserungsbereiche

Nicht alle BS haben die LS vollständig

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Materialien und Medien liegen vor

Verbesserungsbereiche

Die Ausstattung der Räumlichkeiten (EDV-Fachräume und Praxisräume) gilt es aber zu verbessern

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Individuell hohes Engagement – Verknüpfung von Theorie und Praxis
- ▶ Alle Lehrkräfte sitzen in einem Kollegiumszimmer, wodurch reger Austausch möglich ist. Wer gutes Material hat, gibt es weiter.

Verbesserungsbereiche

- ▶ In der Fachpraxis alles auf dem neuesten Stand zu haben, gibt der finanzielle Rahmen nicht her.
- ▶ Hardware, wie z. B. Geschirr etc. ist für alle zugänglich, aber nicht alles
- ▶ Ausrüstung im digitalen Bereich ist noch viel Luft nach oben.
- ▶ Sponsoring ist nötig, aber nicht Kernaufgabe der Lehrkraft

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Erstellen Materialien und laden die hoch, viele Dateien dann ist das Portal zu langsam. Teamleiterinnen oder Teamleiter stellen ein! Bereitstellung ist schwierig aufgrund der Einschränkungen. Zwei Systeme, Materialien und Medien stehen bereit. Es werden Möglichkeiten geschaffen durch IT-Technik, Überzeugung der Kolleginnen und Kollegen kostet Kraft, der Vorteil wird gesehen und wahrgenommen. Es wird langsam angenommen, grade neue Lehrkräfte. Ein durchgängiges Modell Unternehmen liegt nicht vor. Es wird ein Mehrwert geschaffen und für die jüngeren Lehrkräfte ist es selbstverständlicher.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Medien/Materialien sind vorhanden – noch nicht alle eingestellt

Verbesserungsbereiche

- ▶ ... nicht komplett, nicht komplett digital, nicht in bester Weise – kommt aber
- ▶ Weiter Instrumente für den Unterricht verbessern

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Abstimmung im Team („wir wissen, wer für welchen Inhalt der Experte ist, den fragen wir dann halt; der erklärt uns das, bildet uns fort, gibt uns die Unterlagen)
- ▶ Vorteil: Theorieräume liegen direkt gegenüber den Fachpraxisräumen

Verbesserungsbereiche

- ▶ Dokumentierte Unterlagen im Intranet
- ▶ Rechnersystem ist „in die Jahre“ gekommen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Einheitliches Unterrichtsmaterial liegt vor, muss aber nicht von der Lehrkraft genutzt werden. Es sind alle Klassenräume vernetzt, so dass man jederzeit auf das Material zugreifen kann. Die Ausstattung wird als hinreichend betrachtet.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Lehrkraft ist selbst verantwortlich (Freiheit/Verantwortung/...) – wer will, kann Vorhandenes nutzen
- ▶ Materialien werden an BGGL gesendet, das schafft Gesprächsanlässe

Verbesserungsbereiche

Bereitschaft, Dinge im SharePoint einzustellen ausbaufähig

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Unterlagen liegen vor

Verbesserungsbereiche

Die Unterlagen sind nicht im Intranet (Team hat viele Widerstände)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Verkaufsraum mit Warenwirtschaftssystem, PC-Raum, Bibliothek für Lehrkräfte mit Schulbüchern, Lösungsheften etc. In den Klassenräumen sind Schränke mit Materialien (Prüfungsvorbereitung) vorhanden – speziell für Einzelhandel.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Materialien sind umfangreich vorhanden (liegt alles bei den Modulverantwortlichen)
- ▶ Medien sind spärlich vertreten. Prozesse und Budget hat eine Freigabe erhalten – Installation steht noch aus.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Ist erst in Arbeit. Die Materialien werden nach und nach bereitgestellt. Es wird als Entlastung wahrgenommen.

Verbesserungsbereiche

Probleme mit älteren Lehrkräften, die nicht mit dem Computer umgehen können.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Die vorhandenen Unterrichtsmaterialien sind – soweit vorhanden – EDV-basiert abgelegt.
- ▶ Gruppe hat keinen Verkaufsraum

Verbesserungsbereiche

- ▶ Es gibt keinen Zugang zu den Materialien außerhalb der Schule – Datenschutz? (siehe oben)
- ▶ Die BGG hätte gerne IServ
- ▶ Da es keine einheitlichen Vorgaben gibt, wie sich die BGG austauschen kann, existieren „Parallelwelten“. Es gibt WhatsApp-Gruppen, Cloud-Foren (aber „alles ungut“)

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Auf einheitlicher Vorlage für Büromanagement alles gerade erstellt, Materialien werden gemeinschaftlich genutzt, Zusammenarbeit (regional, landesweit) wird als entlastend angesehen
- ▶ Alternativ kann das eingeführte Buch genutzt werden

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Materialien und Medien haben einen Bezug zu didaktischen Konzepten.
- ▶ Es gibt einen schulweiten Schlüssel zur Verteilung des Etats. Schulweit über SL, Etat pro Abteilung, innerhalb der Abteilung auf die BGG. Der Budgetierungsprozess ist etabliert.
- ▶ Obwohl die Budgetierung eine Belastung bzgl. Etat ist für TL ist, wird aber der Nutzen des eigenverantwortlichen Gestaltungsspielraumes als Vorteil für jedes einzelne Team gesehen.
- ▶ STARKE TEAMSTRUKTUR

Verbesserungsbereiche

Sehr starke Fokussierung auf einzelnen Bereiche – Nachteil für das „WIR“-Schulgefühl.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Jede Lehrkraft kann Materialien für Module auf IServ einstellen – keine Begrenzung auf bestimmte Materialien

Verbesserungsbereiche

Systematisches Einstellen der Materialien in Bezug auf die LS

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Medien/Materialien sind vorhanden – noch nicht alle eingestellt; drittes Jahr fehlt noch, weil jetzt erst das dritte Jahr zum ersten Mal beschult wird

Verbesserungsbereiche

nicht komplett, nicht komplett digital, nicht in bestvorstellbarer Weise – kommt aber

Lehrkräfte

Verbesserungsbereiche

In einigen Räumlichkeiten fehlt eine mediale Grundausstattung. Einzelhandel wird „stiefmütterlich“ behandelt

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Medien/Materialien sind vorhanden, aber...

Verbesserungsbereiche

... nicht digital – daran wird derzeit gearbeitet („projektartiger“ Neuaufbau in FOS) mit EduPlaza, aber in Plattform ist nicht alles abbildbar (z. B. DJP)

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Schuleigenes Serversystem (vergleichbar mit IServ?)
- ▶ Die überwiegende Zahl der BGG stellt alle Materialien ein, ausgewählte BGG „Metall“ tut dies nur zögerlich

Verbesserungsbereiche

- ▶ NLSchB könnte auch die Schule besser unterstützen in den Bemühungen, ein einheitliches Vorgehen umzusetzen
- ▶ Die überwiegende Zahl der BGG stellt alle Materialien ein, ausgewählte BGG „Metall“ tut dies nur zögerlich

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

alle entwickelten LS können umgesetzt werden.

Verbesserungsbereiche

Nicht alle BS haben die LS vollständig

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Arbeiten zurzeit am Medienkonzept
- ▶ Materialien finden sich in Unterrichtsdatenbank, war nach Lehrkräften sortiert. Diese wird überführt in Module auf der Plattform IServ
- ▶ Logische Struktur der Ablage ist notwendig.
- ▶ Um Akzeptanz im Kollegium zu schaffen, zunächst Strukturierung nach Lehrkräften und ohne formelle Vorgaben, niedrigschwellig/Privatsphäre
- ▶ Jeder, der ein Dokument daraus nutzt, ist dafür verantwortlich, dieses zu aktualisieren und dann wieder einzustellen.
- ▶ Für bestimmte LS gibt es sogenannte Literaturkisten

Verbesserungsbereiche

Überführung der Unterrichtsdatenbank in die neue Struktur

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Eigene Materialien werden aktualisiert (digital im Forum)
- ▶ De und Po findet übergreifend statt.

- ▶ Kollegium ist offen für die Weitergabe von Materialien
- ▶ In den Fachgruppen findet ein einheitliches Bestreben statt.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Materialien (Bücher, Fachzeitschriften, Folien, Video, Broschüren) veralten sehr schnell
- ▶ Sinnvoller Einsatz von Ressourcen im Fokus
- ▶ Begrenzte Parallelstrukturen im Hinblick auf schulweite Nutzung von Instrumenten (Bündelschule)
- ▶ Sinnhaftigkeit totaler Standardisierung wird eher abgelehnt.
- ▶ Synergien aus gemeinsamer Teamvorbereitung – noch in Diskussion

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Material für den Unterricht – Sicht SL
- ▶ Materialien und Medien allgemein – Sicht BGG

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Es gibt keine Vorgabe seitens der SL, die Dokumente im IServ abzulegen. Die Teams haben allerdings die Möglichkeit, die Dateiablage auf Wunsch hier zu organisieren und nutzen diese.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

IServ wird als Datenablage genutzt

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Umsortierung der Materialien ist noch nötig. Das Portal wird immer mehr angenommen und von den Lehrkräften gefüllt.
- ▶ Dennoch wird Laufwerk L: erhalten bleiben, da der Aufwand des Umzugs zu groß ist.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Alle Materialien und Medien liegen vor, Abstimmung mit den Lehrkräften der kooperierenden Schulen

Verbesserungsbereiche

Kaum, wenn dann Räume

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Materialien und Medien für die Unterrichtsgestaltung liegen vor

Verbesserungsbereiche

EDV-Basierung wird nach KAM-BBS strukturiert

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Die Anschaffung interaktiver Beamer führt (sobald die kritische Masse überschritten war) zu einer Nutzung durch Lehrkräfte und ermöglicht den Einsatz gemeinsam entwickelter Unterrichte

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Die vorhandenen Unterrichtsmaterialien sind – soweit vorhanden – EDV-basiert abgelegt

Verbesserungsbereiche

Es gibt keinen Zugang zu den Materialien außerhalb der Schule – Datenschutz?

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Materialien und Medien für die Unterrichtsgestaltung liegen vor, Materialien für das SOL ebenfalls

Verbesserungsbereiche

EDV-Basierung könnte nach KAM-BBS strukturiert werden (BSCW-Server ist da aber nicht einfach umzustrukturieren)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Die räumliche Ausstattung der Schule wird gut durch den Landkreis vorangetrieben

Verbesserungsbereiche

Vereinheitlichung in den Teams innerhalb der BGG bzgl. der LS-Aufbereitung und weiterer Materialien (das Hochladen der Dateien falle vielen Lehrkräften noch schwer, weil sie Angst vor Kritik u. ä. haben – Generationenwechsel scheint das Problem aufzulösen)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ zu den LS gehörige Materialien/Medien nicht so verpflichtend festgelegt, wie die LS (mit guter Begründung: Wer neu im LF zu unterrichten hat, hat jedenfalls einsetzbares Material, wer ggf. über passenderes verfügt, kann auch das nutzen)
- ▶ „SharePoint“ als Plattform, verlinkt mit dem Didaktischen Wizard
- ▶ Intention der SL-Runde: den Lehrkräften leicht handhabbare Umgebung zu schaffen, Arbeit erleichtern; Lehrkräfte geben positive Rückmeldung dazu

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Materialien werden auf BSCW gespeichert und im Wizard verlinkt. Berufsbildende Bereiche sind abgebildet, die berufsübergreifenden Fächer folgen.
- ▶ Die Ausstattung ist insgesamt zufriedenstellend.

Verbesserungsbereiche

SL offen für Ausstattungswünsche.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

in der Dropbox sind für diese BGG die Materialien eingestellt und werden vom gesamten Team kontinuierlich vervollständigt.

Verbesserungsbereiche

stärkere Ausrichtung am KAM-BBS (aber nicht im Fokus der SL, der Fokus liegt auf der gesamtschulischen Umsetzung) Die einzelnen Abteilungen dieser Bündelschule arbeiten aber weitestgehend autonom, daher ist die Umsetzung schwierig.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Erleichterung dadurch, dass Materialien geteilt bzw. mehrfach genutzt werden können
- ▶ Vertrauensbildung

Verbesserungsbereiche

- ▶ Diskussion um die Veröffentlichungsrechte hat breiten Raum eingenommen
- ▶ Umdenken erforderlich „Meins ist nicht meins allein“

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

In Arbeit

Verbesserungsbereiche

- ▶ Dokumentenmanagementsystem (jetzt neu in 11/2016)
- ▶ Anlässlich der Inspektion erstellt

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

IServ – sehr große Erleichterung! Seit einem Jahr (EDV hängt am Landkreisnetz – Einfluss eher gering)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Medien/Materialien sind vorhanden, aber ...

Verbesserungsbereiche

... nicht komplett, nicht komplett digital, nicht in bestvorstellbarer Weise (auch hier Lesehilfe basiert/nicht basiert)

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Stärken im Prozess
- ▶ Teilweise sind Materialein eingestellt

Verbesserungsbereiche

Materialien sind noch nicht eingestellt, eine Regelung über Materialien muss noch diskutiert werden

B3 Unterricht organisieren

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die BGG macht die Vorplanung für die Stundenplanung.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Verteilung der Lehrkräfte auf die LF entscheidet das Team, dann an AL
- ▶ Einsatz max. in zwei Bereichen
- ▶ Im Dialog wird versucht, alles möglich zu machen.
- ▶ Interner Prozess ist geklärt – nicht verschriftlicht

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ gp-Untis wird so eingesetzt, dass tagesaktuelle Veränderungen auf der Homepage und online verfügbar sind.
- ▶ Tagesaktuelle Veranstaltungen wie Schulbesuch durch die Inspektion werden auch für die gesamte Schulgemeinschaft angezeigt. Konzept gilt schulweit. Prozess der Unterrichtseinsatzplanung (von den Teams hin zur Stundenplanung) läuft zu großer Zufriedenheit)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

gp-Untis App ist gut

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Stundenplaneinsatzplanung wird vom Team vorgenommen; wenige Dissonanzen im Team trotz häufiger Personalwechsel (Schwangerschaften – junges Team)
- ▶ Externer Berater hat Items bHO-Konzept eingeführt

Verbesserungsbereiche

- ▶ EDV-Ausstattung ermöglicht häufig nicht die aktuelle Vertretungsplanung (sieht Gruppe anders als SL (s. Befragung)
- ▶ Keine „Wunschzettel“ an die Stundenplaner

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die Lehrkräfte einer BGG sind an dem Vertretungskonzept beteiligt und bekommen dafür Anrechnungsstunden

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Digitales Klassenbuch: Erleichterung gerade für Vertretungsunterricht, wie z. B. Fotos der Schülerinnen und Schüler, Feueralarm

- ▶ Kopplung; hat eingebaute Sicherheitsaspekte
- ▶ App für Schülerinnen und Schüler: Stundenplan und Vertretungsplan der eigenen Klasse.

Verbesserungsbereiche

Netzwerk muss funktionieren, aber funktioniert auch über das Smartphone

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ „klappt alles hervorragend“ –Rückmeldung durch Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Betriebe
- ▶ Vorteil: Beständiges Team

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Unterrichtsorganisation für Bildungsgang durch Leisten, damit die Kooperation gelingen kann – Abstimmung bis hin zu gemeinsamen Klausuren, Klassenfahrten, ...

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Hohe Zufriedenheit mit den Prozessen.
- ▶ Vertretungsplanung kurz- und langfristig läuft vorrangig in den BGG und dann an SL über Web Untis. IServ soll installiert werden.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Klassenbuchprozess steht fest und wir am Bsp. erläutert, es ist sichergestellt, dass die Klassenbücher ordnungsgemäß geführt werden. BGGL bekommen Listen für jede Klasse, Bildungsgang trifft sich und geht die Unterrichtsplanung durch und gibt das an die Stundenplanerin oder den Stundenplaner weiter und der gibt ein. Wenn etwas nicht realisiert werden kann, suchen wir das Gespräch mit der Planer oder dem Planer. Der BGGL fehlt am Ende eine Übersicht, wie sieht es in den gesamten Klassen aus. Vertretungen werden geregelt, bei absehbarer Vertretung regelt das die Lehrkraft. Sonst regelt das die Vertretungsplanerin oder der Vertretungsplaner, es ist ein Fach vorhanden, in dem Materialien sind.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Alle Instrumente vorhanden, die benötigt werden

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Grundsätze und Prozesse zu B3 werden gelebt (aber nicht von der Gruppe akzeptiert – sie wünschen sich die Freiheit so eingesetzt zu werden, wie sie es selber wollen)

Verbesserungsbereiche

„Brücken bauen“ damit die Widerstände in der Gruppe aufgelöst werden können

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die Vertretung wird zentral geregelt. Die BGG macht Vorschläge, die vorher abgesprochen werden. Dadurch ist das Belastungsempfinden geringer. Es besteht der Anspruch, dass der Unterricht in dem jeweiligen LF fortgeführt wird. Die Lehrkraft braucht lediglich eine Benachrichtigung, wo die Klasse steht.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Elektronisches Klassenbuch wird hochgeschätzt
- ▶ Vorschläge zum Stundenplan werden gemacht (Bsp.: LF 6, 7 und 9 „in einer Hand“)
- ▶ Persönliche Wünsche der Lehrkräfte zum Stundenplan sind möglich

Verbesserungsbereiche

- ▶ Bildungsgang ist nicht direkt an der Stundenplanung beteiligt
- ▶ Land sollte mehr für landesweite Lösungen sorgen (Planungsprogramm, elektronisches Klassenbuch, ...)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Umstellung des Planungsinstrumentes auf Untis

Verbesserungsbereiche

Einbindung in den Prozess

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Bereichsteamsitzungen finden einmal im Monat statt. Dort treffen sich die Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte der Bildungsgänge und stimmen sich ab.
- ▶ Bereichssitzungen im Team Einzelhandel finden 4mal im Jahr statt. Alle Lehrkräfte Einzelhandel sitzen in einem Kollegiumszimmer.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Das Klassenbuch soll für die Hand der Schülerinnen und Schüler sein – diese Eintragungen sind nicht durchgängig orientiert an Schülerinnen und Schülern.
- ▶ Idee des digitalen Klassenbuchs gewünscht.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die BGGL fragt den Einsatz bei den Teammitgliedern ab. Liste mit Zuordnung zu den LF wird erstellt. List wird zur stellvertretenden SL gegeben. Wird in jedem Team gemacht.

Verbesserungsbereiche

Aufgrund des Einsatzes im Bildungsgang wird die Planung im BS-Bereich schwerer.

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Stunden- und Vertretungspläne werden jeweils in den Abteilungen erstellt. Dazu wird bisher BBS-Planung, demnächst gp-Untis genutzt werden

Verbesserungsbereiche

Eine Web-Basierung ist wünschenswert

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Stundenplangrundsätze sind bekannt
- ▶ BGGL macht Planvorschlag
- ▶ Wünsche werden berücksichtigt
- ▶ Wenig Dissonanzen

Verbesserungsbereiche

Unterrichtsergänzende Angebote können nicht vollständig eingepflegt werden (flexible Handhabung erforderlich)

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

„Läuft“

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ Einsatzplanungskonferenz für Lehrkräfte, vorher werden Wünsche abgefragt mit formalem Blatt
- ▶ eine Lehrkraft pro Modul – wird erprobt (Ersparnis Zeit und Organisation)

Verbesserungsbereiche

- ▶ Einbindung der BGG in Stundenplanung – unschwellig, nicht systematisch
- ▶ Einbindung der Allgemeinbildung: Modularisierung wenig kommuniziert zur Allgemeinbildung; durch Modularisierung
- ▶ Stundenkürzung in der Allgemeinbildung
- ▶ Absprache berufsbezogener Bereich mit allgemeinbildendem Bereich ist grad erst angelaufen

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Alle Instrumente vorhanden, die benötigt werden

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Bei längerfristige Vertretungen versucht das Team Lösungen anzubieten.

Verbesserungsbereiche

Vertretungsregelung keine Einbindung – Vertretungslehrkraft bekommt einen Zettel in die Hand gedrückt und geht in den Unterricht.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Liegt vor – Apps zur Vertretungsregelung kommen bei Schülerinnen und Schülern gut an

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Es liegt ein intern ausgearbeiteter Prozess zu B3 vor, der schon viele Jahre die Wünsche und Bedarfe der Einsatzplanung festlegt – Geist des Papieres, es sollen Belastungen möglichst gleichmäßig verteilt werden;
- ▶ „Einsatzwünsche“ der Lehrkräfte mit „Codex der Stundenplanerinnen und Stundeplaner“

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ „klappt alles hervorragend“ –Rückmeldung durch Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Betriebe
- ▶ Wunschzettel der Lehrkräfte – Bildungsgangteams besprechen das – dann Abteilungen – dann SL
- ▶ Durch die hohe Zufriedenheit direkte Bereitschaft für Vertretungen etc.
- ▶ Untis (jede Abteilungsleiterin oder jeder Abteilungsleiter gestaltet eigene Stundenpläne – dann Gesamtplan)
- ▶ Abläufe haben hohe Beständigkeit (werden aber regelmäßig geprüft)
- ▶ Vorteil: beständiges Team

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Einzelangebote werden nicht eingepflegt.
- ▶ BBS-Stundenplan
- ▶ Vertretungsordner: viele Blockzeiten, Lehrkräfte können in Absprache ihren Stundenplan für die Blocklücken verändern – „händisch“ zurzeit
- ▶ Kolleginnen und Kollegen geben Stundenplanwünsche ab bis Osterferien, Besonderheiten werden berücksichtigt, z. B. Teilzeit, vor den Sommerferien ist Einsatz der Kolleginnen und Kollegen in der Modularisierung

Verbesserungsbereiche

- ▶ Untis wäre vorhanden, wird zurzeit aber noch nicht genutzt.
- ▶ Vertretungs-/Stundenplangrundsätze liegen nicht in schriftlicher Form vor.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Untis seit 2 Jahren:
- ▶ Prozess: Abfrage auf familienbedingte Wünsche; vor den Osterferien Basisplanung in Bezug Klassenbildung und Klassenleitung. Priorisierung in der Bündelschule werden gesetzt (Teams und AL)
- ▶ Zufriedenheit durch frühzeitige Konsensfindung (Grundsätze durch Personalrat); im

Team dann Vorplanung, dann Lückenfüllung, dann Planung.

- ▶ Strukturiertes Vorgehen schafft Klarheit und Planungssicherheit.
- ▶ Abteilungsspezifische Vorgaben, wie z. B. auch aus den Betrieben heraus.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kurzfristige Krankheitsfälle
- ▶ Auflösung oder Einrichtung von Klassen

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ „Was soll eine Klassenlehrerin oder Klassenlehrer tun?“ diese Frage ergab sich im Zusammenhang mit der Klassenbuchkontrolle. Schule hat einen Leitfaden für neue Lehrkräfte entwickelt.
- ▶ Verknüpfung des Curriculums mit dem digitalen Klassenbuch wäre denkbar.
- ▶ Prozessbeschreibung Stundenplan – wird jährlich evaluiert und angepasst und findet hohe Akzeptanz. Einbindung bis hin zur TL. Personalrat ist gesetzter Bestandteil der Prozesse.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Bei der Kontrolle der Klassenbücher wurde festgestellt, dass die Dokumentation der Lehrkräfte nicht schulweit sichtbar ist. Das elektronische Klassenbuch ist in der Diskussion.
- ▶ Vernetzung von Stundepan und Curriculum als Entwicklungsperspektive angestrebt

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Schule wird organisiert

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Der Stundenplan wird EDV-basiert erstellt und ist mittels der Homepage und einer APP einsehbar (gp-Untis)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Keine weiteren Anmerkungen

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Unterrichtsorganisation für Bildungsgänge durch Leisten, damit die Kooperation gelingen kann

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Der Einsatz wird demnächst mit gp-Untis gemacht; derzeit laufen das alte System und gp-Untis parallel, damit die Umstellung gelingt

Verbesserungsbereiche

Stundenscharfe Abrechnung

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Die Lehrkräfte einer BGG sind an dem Vertretungskonzept beteiligt, d. h. bildungsgangnahe Vertretungsregelung
- ▶ Umstellung von da Vinci auf Untis erfolgt gerade (Optimierungsphase!)
- ▶ ... ist deutlich komfortabler als Da Vinci
- ▶ Schulweites Vertretungskonzept ist vorhanden

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Stunden- und Vertretungspläne werden jeweils in den Abteilungen erstellt. Dazu wird bisher BBS-Planung, demnächst gp-Untis genutzt werden
- ▶ Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter machen die Stunden- und Vertretungspläne (Anwesenheitspflicht für AL ab 7:30 Uhr)

Verbesserungsbereiche

Es liegen keine gemeinsam abgestimmten Kriterien zur Stunden-/Vertretungsplanung vor

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Der Einsatz wird mit gp-Untis gemacht

Verbesserungsbereiche

Stellvertretende SL klagt über Arbeitsbelastung und unzureichende Kompetenzen im Umgang mit gp-Units

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Elektronisches Klassenbuch ist pilotiert und wird gut angenommen, gp-Untis App kommt bei Schülerinnen und Schülern besonders gut an

Verbesserungsbereiche

Schulweite Einführung des elektronischen Klassenbuchs

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

gp-Untis: Stunden- und Vertretungsplanung läuft zentral über stellvertretende SL und weitere Unterstützerinnen und Unterstützer.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ gp-Untis wird so eingesetzt, dass tagesaktuelle Veränderungen auf der Homepage

und online verfügbar sind.

- ▶ Tagesaktuelle Veranstaltungen wie Schulbesuch durch die Inspektion werden auch für die gesamte Schulgemeinschaft angezeigt. Konzept gilt schulweit.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Wird in den Teams besprochen, z. B. der Facheinsatz
- ▶ Bildung „informeller“ Klassenteams wird sehr begrüßt

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Untis 2016/2017 Prozess: Planung im alten System; dann 11/2016 die vorhandenen Pläne in Untis übertagen. Internet
- ▶ Schulungen, auch Personalrat
- ▶ Stundenplanung in den Abteilungen, Vertretungsplanungen durch Assistenz der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters (ebenfalls mit Schulung)
- ▶ Ziel: Transparenz und Kommunikation

Verbesserungsbereiche

- ▶ Optimierung der Planung
- ▶ Digitales Klassenbuch kann evtl. in Teilbereichen erprobt werden.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Untis, digitales Klassenbuch (Einführung/Testphase über eine BGG), dann Zufriedenheitsabfrage, dann GK, dann Etablierung.
- ▶ Webuntis, digitales schwarzes Brett, APP für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler
- ▶ Jede Abteilungsleiterin oder jeder Abteilungsleiter erstellt die Stundenpläne, die Vertretungsplanung.
- ▶ Prozess: (TL äußern Wünsche, Lehrkräfte wünschen sich einen Einsatz, dann Gespräch)
- ▶ Hohe Flexibilität auch im Hinblick auf die externen Partnerinnen und Partner

Verbesserungsbereiche

Keine Kriterien als Planungsgrundlage – immer kommunikativen Austausch

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Alle Instrumente vorhanden, die benötigt werden

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Analog Klassenbuch, Vertretung wird zentral geregelt (uneinheitliches Verständnis vom Prozess). Unterrichtseinsatz planen die Gruppen, Umsetzung zentral. Immer eine Unterversorgung, dadurch Unterrichtsverkürzung,

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Digitale Notenliste wird von der SL als pädagogisches Instrument gesehen. Feststellung von Gemeinsamkeiten oder Unterschieden einzelner Schülerinnen und Schüler führen zum Gesprächsbedarf.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Digitales Klassenbuch hätte den Vorteil einer schnelleren Datenerfassung (als kommerziell über das Klassenbuch) – der Personalrat erhebt aus datenschutzrechtlichen Gründen die Einführung.
- ▶ Im zweiten Standort führen die Lehrkräfte ein Klassenbuch und zusätzlich eine Anwesenheitsliste, die untereinander regelmäßig abgeglichen werden, die aber für die SL wenig Transparenz haben.

B4 Unterricht durchführen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die DJP sind für alle einsehbar im IServ eingestellt und dienen der zeitlichen Orientierung (Krankheitsfall)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Prozess: Impulszündung von einer Lehrkraft ausgehend – der Impuls wird weitergegeben und im Team stetig ergänzt und erweitert, sobald jemand anders das LF unterrichtet.
- ▶ Synergien im Team werden genutzt.
- ▶ Hilfreich ist die Anlage von DLP, LS etc. – es schafft Arbeitsentlastung, dass „ich kann machen, was ich will“ war anstrengend

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die LS sind so konzipiert, dass sie auf ein Handlungsprodukt zielen; sie werden von allen Teammitgliedern genutzt. Abgestimmte Schulbuchnutzung; verbindliche Bewertungsstandards sind vorhanden

Verbesserungsbereiche

Schulweite Vereinheitlichung der vereinheitlichten curricularen Arbeit. BHO-Instrumente werden derzeit nicht eingesetzt, sind aber bekannt, werden aber nicht als Konstruktionshilfe wahrgenommen.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Viel Engagement und Willen bei den jüngeren Lehrkräften – Unterstützung durch die SL

Verbesserungsbereiche

Vereinheitlichung und Kooperation mit den Lehrkräften

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

bHO-Konzept durch die Nutzung der Vorlage für DJP und LS berücksichtigt –hilfreiche Items

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Curriculare Vorgaben werden einheitlich umgesetzt. Es gibt ein gemeinsam verabschiedetes Papier zur Konzeption von LS (umfänglicher als bHO)

Verbesserungsbereiche

- ▶ Einheitliches Verständnis guten Unterrichts liegt noch nicht vor. Eine „echte LS“ ist zu komplex für die Zeit, die wir haben.

- ▶ Kolleginnen und Kollegen stehen sich mit ihren Ansprüchen im Weg
- ▶ Weg oder Hin zur HO/bHO ist oft personenorientiert

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ HO ist Vorgabe
- ▶ Abgleich mit bHO-Konzept findet statt.
- ▶ Vereinheitlichung ist sinnvoll „die Schülerinnen und Schüler müssen sich wiederfinden“, einheitliches Format für Arbeitsblätter
- ▶ Parallelklassenlehrkräfte stimmen sich ab und unterrichten nach gemeinsamen Absprachen.

Verbesserungsbereiche

Keine Parallelklassen im BGG vorhanden

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

Die, die das bHO-Konzept benutzen, sehen die Vorteile für die Gestaltung von LS – Arbeitserleichterung im Alltag

Verbesserungsbereiche

Noch nicht alle Lehrkräfte arbeiten mit bHO – jüngere Lehrkräfte arbeiten zusammen, unterschiedlich in Abteilungen

Lehrkräfte**Verbesserungsbereiche**

- ▶ Unterrichtsbeobachtungen werden nach UBB und Bögen aus dem Seminar nach individuellen Vorlieben gemacht.
- ▶ Schulweiter Einsatz der Instrumente ist nicht gegeben, „da die einzelnen Bereiche sehr autonom arbeiten“
- ▶ Schwierigkeiten macht das in der Ausbildung der Referendarinnen und Referendare (Seminar/Fachleiterin oder Fachleiter verlangt Arbeit nach dem bHO-Konzept auch im Beruflichen Gymnasium, bleibt immer Diskussionspunkt – einheitliche Antwort wäre toll).

Lehrkräfte**Stärken im Prozess**

- ▶ liegen vor. Einigkeit im Team über schuleigene Pläne unter Berücksichtigung von Theorie und Praxis. Schuleigener Arbeitspläne haben alle das gleiche Layout (schulweit)
- ▶ LS liegen dahinter, ebenso Methoden
- ▶ DJP erstellt jede Lehrkraft selbst – Teamabstimmungen finden individuell statt.
- ▶ Bei großen Projekten finden die Absprachen BGG übergreifend zu Beginn des Schuljahres statt.

Verbesserungsbereiche

Fachübergreif kann in der Vernetzung noch verbessert werden – hier herrscht noch

Individualität

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Teamarbeit curricular. Es wird nicht systematisch daran gearbeitet. Jüngere Lehrkräfte verfolgen das Konzept der HO eher. Befragung ergab Ziele, Ziele wurden nicht verfolgt, Schulung gab es. Es gibt immer einige die HO nicht verfolgen. Bei der Konzeption von LS liegt ein einheitliches Verständnis vor.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

UBB kann gut eingesetzt werden, um in die Diskussion zu kommen

Verbesserungsbereiche

pUE und Schülercoaching weiter entwickeln, dazu benötigt man auch noch mehr Personalressource

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

bHO Konzept – einheitliches Verständnis von gutem Unterricht liegt vor (auch wenn nicht jede Sequenz dem Prinzip der vollständigen Handlung folgt)

Verbesserungsbereiche

Kollegiale Unterstützung bei der Konzeption könnte prozessualer aufgestellt sein, BGGL sieht Widerspruch zwischen bHO und Prüfungen (mit LS)

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Die Bereichsgröße macht es möglich, die Arbeitsbelastungen gut zu verteilen (10-zügig MFA, 9 ZFA, 4 TFA)
- ▶ Zur Einführung wurde im Vorfeld eine Schulung mit den BGGL durchgeführt, die dann ihr Wissen innerhalb der BGG multipliziert haben.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Rahmen durch didaktische Grundsätze standardisiert, dann in pädagogischer Verantwortung der Lehrkraft, wie er ausgefüllt wird.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Wir sind alle sehr erfahren.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Der Unterricht berücksichtigt situativ die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schülerinnen und Schüler – Hollandaustausch; individuelle Beratung.
- ▶ Lehrwerk und LS wird regelmäßig im Team überarbeitet, als LF-Spezialisten. Neue

Lehrkräfte werden in Eins-zu-Eins-Betreuung in die Materialien eingeführt.

- ▶ bHO-Konzept wird in Teilen genutzt.

Verbesserungsbereiche

Bögen aus bHO werden nicht genutzt. Die Evaluation ist dem eigenen Antrieb der Lehrkraft zuzuschreiben.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Leitfaden für die theoretische und praktische Ausbildung liegt für die Hand der Schülerinnen und Schüler vor. Ziel: Kommunikation mit den Einrichtungen über Dokumente etc. – Die Betriebe melden durchgängig positiv zurück. Einmal im Jahr gibt es Treffen der Verantwortlichen aus den Einrichtungen, zwecks Feedback bzw. dem Einbringen von Wünschen aus den Betrieben. AG Theorie und Praxis (Vertreterinnen oder Vertreter aus den Einrichtungen und den einzelnen BGG)
- ▶ „Stimmen der Einrichtung werden gehört“. Der Prozess ist etaliert.
- ▶ Gelingensbedingung: Hohe Eigenmotivation – wir wollten etwas verändern und haben deshalb in den Sommerferien die Module erarbeitet.

Verbesserungsbereiche

Mehr Zeit für gemeinsame Unterrichtsvorbereitung

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

bHO-Konzept wird genutzt. UBB-bHO wird genutzt für die Verbeamtungsslehrprobe und andere Besuche. Gibt den Lehrkräften Sicherheit in der Prüfungssituation. Kooperationen mit Unternehmen unterstützen die Umsetzung.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Die Unterlagen zu den LS werden im Team abgestimmt arbeitsteilig erstellt

Verbesserungsbereiche

- ▶ Es wird nicht schulweit gesteuert, wie der Prozess in den einzelnen Abteilungen und den BGG gestaltet werden soll.
- ▶ Ein kriteriengestütztes Verständnis guten Unterrichts liegt nicht vor.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

bHO-Konzept durch die Nutzung der Vorlage für DJP und LS berücksichtigt

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Elemente des selbstorganisierten Lernens
 - Grundsätze wie Mappenführung etc. sind eingeführt.
 - Einbindung von Grundsätzen und Methoden sind verbindlich in DJP eingebunden

- Unterricht ist auf dem Terminalserver von allen Räumen aus verfügbar
- Materialien, wie Arbeitsblätter, Tests incl. Bewertungskriterien sollen genutzt werden
- ▶ DJP und LS sind Arbeitsgrundlage für den täglichen Unterricht – Gelingensbedingungen: Starke und gut
- ▶ strukturierte Abteilungsleitungen – klare Vision in kleinen Schritten „Es war immer schaffbar!“ „Die Teams hatten das Gefühl, dass es wichtig ist“.
- ▶ Bearbeitung der LS haben einen direkten Nutzen für den Unterricht und danach wurde die DJP aufgestellt – „Wir sehen, dass es uns hilft“
- ▶ „Vertrauen – dass ich mit den Materialien einer anderen Lehrkraft arbeiten kann/will“
- ▶ „Veränderungen dürfen vorgenommen werden, dann mit Kürzel versehen und auf einem Server für alle sichtbar und nutzbar“
- ▶ „uns ist wichtig, dass alle die gleichen Bewertungsgrundlagen verwenden und in die digitalen Notenlisten eintragen“.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Kriterien guten Unterrichts – Befragung von Schülerinnen und Schülern wird als hilfreich erachtet, wird als Anlass zur Selbstreflexion gesehen
- ▶ Alle Bögen aus dem bHO-Konzept werden „eins zu eins“ verwendet!

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

UBB erfährt Akzeptanz (insbesondere in Zusammenhang mit F5)

Verbesserungsbereiche

Nicht alle Indikatoren sind erfüllt

Lehrkräfte

Verbesserungsbereiche

bHO-Konzept ist nicht bekannt. Schulleitung sagt immer nur, dass man es kennen müsste – liegt auch auf dem BSCW Server

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

UBB erfährt Akzeptanz besonders bei der Evaluation von LS und DJP

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ bHO-Konzept wird konstruktiv eingesetzt, ein gemeinsames Verständnis guten Unterrichts liegt dadurch kriteriengestützt vor (Mind-Map zu Kriterien guten Unterrichts)
- ▶ Fortbildungskonzept liegt vor – einzige Einschränkung ist manchmal enge personelle Ressource

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Die, die das bHO-Konzept benutzen, sehen die Vorteile für die Gestaltung von Lernsituationen – Arbeitserleichterung im Alltag

Verbesserungsbereiche

Noch nicht alle Lehrkräfte arbeiten mit bHO – jüngere Lehrkräfte arbeiten zusammen, in den Abteilungen eher unterschiedlich

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Unterrichtsbeobachtungsbögen nach bHO-Konzept werden genutzt

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Es gibt einheitliche didaktische Grundsätze, wie z. B. Methodenkonzept, Einschulungskonzept, ...
- ▶ Nutzung des bHO-Konzeptes ist hervorragend, aber die klare Aussage des MK fehlt. SL empfiehlt den Lehrkräften die Nutzung, als Hilfsmittel, als Erweiterung des Horizonts.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Wenn bHO-Konzept tatsächlich bleibt, dann werden wir es benutzen. Jetzt soll erstmal Ruhe herrschen. Eine Änderung wäre kontraproduktiv.
- ▶ bHO-Konzept hätte vor kollegialer Unterrichtshospitation vorhanden sein sollen

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Gemeinsam abgestimmtes Konzept für Unterrichtsdurchführung liegt vor in der ausgewählten BGG

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Konzept der HO (nicht bHO)

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Derzeit ist der „Umbau“ im Gang, es ist das bHO-Konzept noch nicht umgesetzt (wäre jetzt basiert) langer Prozess, dessen Gelingen von der Beteiligung aller Lehrkräfte abhängt

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

- ▶ Werkzeug bHO ist ein Werkzeug, um ein didaktisches Verständnis zu entwickeln und wird seit Mai verfolgt. Anregungen der Referendarinnen und Referendare sind wichtig, große Zahl von Fachleiterinnen und Fachleiter ist von Vorteil. Schulungen im Bereich Methoden, Lernen
- ▶ Lernen. Darüber wurde ein gemeinsames Verständnis gefördert. Inhalte müssen auf eine Klasse abgestimmt sein, dafür dient der DJP

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Unterrichtsbeobachtungsbogen und kriteriengestützte Unterrichtsbeobachtung liegen vor

Verbesserungsbereiche

Schulweiter Einsatz der Instrumente ist nicht gegeben, da die einzelnen Bereiche sehr autonom arbeiten

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Eine Fortbildung bei den Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern ist angefragt, es gibt aber keine Terminierung

Verbesserungsbereiche

Beratungssystem müsste ausgebaut werden, damit schulische QM-Prozesse konsequent unterstützt würden

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Curriculare Vorgaben werden einheitlich umgesetzt

Verbesserungsbereiche

bHO-Konzept wird noch nicht als Instrument zur Entwicklung erkannt

Schulleiterin oder Schulleiter**Stärken im Prozess**

Die Unterlagen aus dem bHO-Konzept liegen vor und können genutzt werden

Verbesserungsbereiche

- ▶ Es wird nicht schulweit gesteuert, wie der Prozess in den einzelnen Abteilungen und den BGG gestaltet werden soll.

- ▶ Ein kriteriengestütztes Verständnis guten Unterrichts liegt nicht vor.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Eine Fortbildung hat ein einheitliches Verständnis von DJP- und LS-Entwicklung gebracht

Verbesserungsbereiche

Ein gemeinsames Verständnis guten Unterrichts liegt nicht vor; könnte aber durch Bewertung der bHO-Items aus den Bewertungsbögen hinsichtlich der Punkte „Bedeutsamkeit“ und „Umsetzbarkeit“ erreicht werden

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Curriculare Vorgaben sind verbindlich eingeführt

Verbesserungsbereiche

- ▶ Die Instrumente bHO-Konzept werden kaum genutzt, können aber als gute Vereinheitlichung dienen (derzeit)
- ▶ Strategiepapier – bisher aber ausschließlich als Ist-Analyse, konkrete Maßnahmen sind noch nicht abgeleitet

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Im Bereich Handel wird das als Planungsgrundlage angeboten.
- ▶ Einheitliche Vorlagen existieren. Über die TL gehen die LS in die Teams und werden überarbeitet. (derzeit Einarbeitung der Kompetenzen)
- ▶ Das 1. Ausbildungsjahr ist sehr weit und wird von den Lehrkräften im darauffolgenden Jahr erproben. Es gibt Verantwortlichkeiten für das Einstellen der Dokumente, werden jährlich festgesetzt.

Verbesserungsbereiche

bHO-Konzept ist noch nicht schulweit bekannt.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Die LS sind so konzipiert, dass sie auf ein Handlungsprodukt zielen; sie werden von allen Teammitgliedern genutzt.

Verbesserungsbereiche

Schulweite Vereinheitlichung der vereinheitlichten curricularen Arbeit. BHO-Instrumente werden derzeit nicht eingesetzt, sind aber bekannt, werden aber nicht als Konstruktionshilfe wahrgenommen.

Schulleiterin oder Schulleiter

Verbesserungsbereiche

- ▶ Personelle Veränderungen haben Prozesse gebremst – „Kultur“ ist nicht etabliert
- ▶ Vorgabe einer Struktur, wie z. B. bHO-Konzept

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

BGG hat begonnen, das bHO-Konzept als Basis zu benutzen

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

UBB erfährt Akzeptanz (insbesondere in Zusammenhang mit F5), Begriffe im Feld „Bildungsangebote“ werden häufiger genutzt (komplexe Aufgabenstellung, Handlungsfeld, ...), die Handlungssicherheit wird als wachsend empfunden

Verbesserungsbereiche

Nicht alle Indikatoren sind erfüllt (auch hier enge Auslegung von „basiert“/„nicht basiert“)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Wird das bHO-Konzept genutzt, Checkliste, UBB durch SL genutzt (Probezeit).

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Durch die konsequente Ausrichtung der Arbeit in der Teamstruktur besteht ein gutes gemeinsames Verständnis von gutem Unterricht

B5 Unterricht evaluieren

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Die regelmäßige Durchführung der pUE mit den anschließenden Gesprächen.
- ▶ Einsatz von Selbstbewertungsbögen für Schülerinnen und Schüler

Verbesserungsbereiche

Der Umgang mit den Ergebnissen kann sich ggf. schwer gestalten

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Freie Instrumentenwahl – einige Lehrkräfte führen regelmäßig ein individuelles Feedback durch

Verbesserungsbereiche

MUB könnte erprobt werden

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Hospitation durch die Abteilungsleitung, Selbstevaluation individuell möglich

Verbesserungsbereiche

Dokumentation

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Wir haben ein junges Kollegium

Verbesserungsbereiche

Standardisierung und auch Versuch der kollegialen Hospitation

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Feedback zu Beginn (zwei/drei Wochen nach Schuljahresstart) und zu Ende eines Halbjahres
- ▶ Zufriedenheitsbefragung von Schülerinnen und Schülern mit Hilfe des Bersenbrücker Fragebogens wird durch personengenaue Unterrichtsevaluation und mehrperspektivische Unterrichtsbeobachtung (SL/Abteilung – Lehrkraft – Fachleiterin oder Fachleiter – Ehrenamtliche – Schülerin oder Schüler) (Bogen liegt vor)

Verbesserungsbereiche

Befragungen laufen unstrukturiert – keine systematische Einbindung

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Konzept für ein stundenscharfes Unterrichtsfeedback ist entwickelt und geht in die Erprobung (bisher auf freiwilliger Basis)
- ▶ (Begriff Evaluation extra vermieden – es geht um „ins Gespräch kommen“)
- ▶ Personalrat war intensiv an der Entwicklung beteiligt.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Von der BGG wird bHO-Konzept noch nicht so genutzt
- ▶ Anspruch und Wirklichkeit

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation war angedacht (Konzept liegt vor) – Vorteile: Erkenntniszuwachs, also Erweiterung der eigenen Kompetenzen. Das Sprechen über Alternativen ist qualitätsfördernd.
- ▶ SL-Besuche finden statt.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Individualität des Einzelnen ist wichtig
- ▶ Keine erkennbare Erkenntnis darüber, dass eine Verständigung nötig ist.
- ▶ MUB findet großes Interesse

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ In Lehrkrafthandakte liegt ein Fragebogen zur Selbstevaluation durch Schülerinnen und Schüler vor –Lehrkraft KANN den Bogen (bHO) benutzen
- ▶ Regelmäßig erfolgt eine schriftliche Aufforderung zur Durchführung von kollegialer Unterrichtshospitation, dem ein Papier anhängt.
- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation wechselseitig mit Gespräch und Überprüfung der LS.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Fragebogen für Schülerinnen und Schüler wird noch nicht genutzt. Kollegiale Unterrichtshospitation noch nicht systematisiert. Wie akzeptiert ist der Bogen? – Lehrkräfte würden das bejahen, aber keine Umsetzung im Alltag.
- ▶ Was würde helfen, diesen Prozess zu stützen? Frage ist Bestandteil in der Befragung von Schülerinnen und Schülern – Ergebnis: einige Abteilungen ja, andere nein.
 - Digitale Unterstützung der Befragungen zu B5 – mehrperspektivische UBB „Kontrollangst ist zu groß“
 - QM-Prozessbegleitung möglich und gewünscht
- ▶ Angst vor Datenschutz

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Impliziertes Verständnis guten Unterrichts liegt vor; pUE liegt als ausgearbeitetes

Konzept vor. Einführung: erst Pretest bei freiwilligen Kollegen "wie ist die Beurteilung durch Schülerinnen und Schüler auf konkret eine Lehrkraft? Jetzt als freiwilliges Angebot für alle Lehrkräfte; dann verbindlich (geplant) Prozess könnte auch anderen Schulen zur Verfügung gestellt werden (Fragebogen für die Schülerinnen und Schüler ist selber konzipiert und weiterentwickelt)

- ▶ Bei namentlicher Nennung im Abschlussbericht bzw. vor Veröffentlichung im Abschlussbericht PA IV, vorher Rücksprache!

Verbesserungsbereiche

Kein gemeinsames Verständnis (kriteriengestützt) wird von Gesprächs TN bestätigt

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation: innerhalb der Abteilung gegenseitig besuchen, wie z. B. (Selbstevaluation, Datum, Befragung von Schülerinnen und Schülern, kollegiale Unterrichtshospitation) Pflicht einmal pro Jahr muss kollegiale Unterrichtshospitation stattfinden.
- ▶ Einführung von kollegialer Unterrichtshospitation: AG hat sich lange damit beschäftigt.
- ▶ Interne Befragungen von Schülerinnen und Schülern sind etabliert und werden als sinnvoll gesehen
- ▶ Lernstandgespräche mit Schülerinnen und Schülern (Ziele für die Schülerinnen und Schüler, aber auch für Feedback/Wünsche bezogen auf den Unterricht)

Verbesserungsbereiche

- ▶ Sehr sensibler Bereich und was nützt uns das?
- ▶ Schulweiter Fragebogen für Schülerinnen und Schüler ist nicht immer zweckdienlich – hier hat jeder noch sein eigenes

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ bHO-Bewertungsbogen helfen nicht immer, Sport, Lernbüro ist was Eigenes entwickelt. BHO war eher ein Zufall, BGGL wurden nicht eingebunden. Akzeptanz in der BS ist gut. In Teilen der Schule (Berufliches Gymnasium) ist es nicht so ersichtlich. BHO ein Konzept für alle Bereiche. Bis vor zwei Jahren Pflicht sich besuchen zu lassen. Jetzt nicht mehr.
- ▶ Mutmaßung keine Veränderung und immer die gleichen Ergebnisse. Es wurden keine Maßnahmen aus der Hospitation abgeleitet. IQES-Portal seit Anfang des Schuljahres bereitgestellt. Es gibt keine Vorgabe der Schule. Standard-Fragebogen wurde für die ganze Schule verwendet. Zentrale Befragung wurde an die BGG weiter gegeben. Problem der Beurteilung der Lehrkräfte in einer Klasse. Nachbefragung nach der Befragung mit den Schülerinnen und Schülern. Individuelle Befragungen werden als sinnvoller gesehen.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Fragebogen Bersenbrück abgewandelt, pUE und Coaching für Schülerinnen und

Schüler, Fortbildung für Klassenlehrkräfte („Haltung und Führung“)

- ▶ Die pUE („wichtiges Instrument“) stärkt die Lehrkräfte, da sie viel Lob erhalten (Wertschätzung durch SuS; Anfangsprobleme und Hemmnisse sind überwunden.
- ▶ Ergebnisse werden mittlerweile namentlich an die SL und die AL übermittelt
- ▶ Freie Antworten möglich
- ▶ Lehrkräfte zeigen sich vermehrt die Ergebnisse untereinander
- ▶ ... wird im Kollegium als Unterstützungsinstrument gesehen – nicht als Kontrollinstrument
- ▶ „veränderte Haltung zum eigenen Unterricht mit Konsequenzen, daraus etwas anders auszuprobieren“

Verbesserungsbereiche

Weiterentwicklung

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Abschlussquoten und Gespräche mit sich selber „Ich frage mich ja nach jeder Unterrichtsstunde, wie ich war, was hätte besser laufen können...“
- ▶ weitere Unterrichtsevaluation ist „Blödsinn“; mache ich regelmäßig
- ▶ Selbstevaluation Lerngruppenbogen aus bHO-Konzept

Verbesserungsbereiche

Systematische Unterrichtsevaluation

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Unterrichtsevaluation mit vorangestellter Selbstreflektion der Schüler oder des Schülers. Schülerinnen und Schüler sollen somit auch in die Verantwortung genommen werden.

Verbesserungsbereiche

Ein Vorgehen für die Vermittlung von negativen Evaluationsergebnissen.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Ergebnisse der Befragung von Schülerinnen und Schüler
- ▶ Bewertung der LS
- ▶ individuelle Rückmeldungen, dabei insbesondere die „freien Texte“
- ▶ teils können Anregungen daraus einfach umgesetzt werden und die Unterrichtsqualität verbessern

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Zufriedenheitsbefragung bei Schülerinnen und Schülern
- ▶ Bedeutsam
- ▶ Umsetzbar

Verbesserungsbereiche

MUB würden wir super gerne mit den Inspektorinnen und Inspektoren erproben

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ „Zeugnis“ für FP-Lehrkraft (individuelles Vorgehen)
- ▶ Befragungen von Schülerinnen und Schülern mit Bersenbrücker Fragebogen, für die Schule angepasst
- ▶ Ergebnisse werden in den Klassen besprochen

Verbesserungsbereiche

- ▶ Bedenken, ob die Ergebnisse helfen, den Unterricht verbessern
- ▶ Besser wäre ein Fragebogen, der angepasst werden kann (je nach zu befragenden Lerngruppe im Niveau, in der Ausrichtung, ...)
- ▶ Bisherige Versuche zur kollegialer Unterrichtshospitation werden skeptisch gesehen

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Es wurde begonnen, UBB von der Referendarin oder dem Referendar genutzt, aber nicht weiter verfolgt, es ist geplant es wieder aufzuleben.
- ▶ Junges Team noch keine Erfahrung. Anonymes Feedback wird sporadisch eingeholt. Besuche aus anderen Bundesländern. Sporadische Besuche aus unterschiedlichen Gründen

Verbesserungsbereiche

Durch Belastung keine Hospitation möglich, UBB soll erstellt werden, dabei sollen Beobachtungsschwerpunkte gebildet werden. Die Lehrkraft soll entscheiden können, welcher Schwerpunkt gebildet werden sollen. Es darf nicht als Kontrolle gesehen werden. Vertrauen ist wichtig. Es muss als Hilfe wahrgenommen werden.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Lehrkräfte können ihre Anspruchsgruppen (Schülerinnen und Schüler) befragen und tun dies auch jeweils nach individuellen Bedarfen

Verbesserungsbereiche

Es gibt keine schulweit abgestimmten Vorgaben, Vorlagen oder Prozesse zur Unterrichtsevaluation. MUB wäre total hilfreich und würde wichtige Impulse für die weitere Arbeit geben

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Zufriedenheitsbefragungen von Schülerinnen und Schülern (Vorgabe), pUE, MUB, Hospitation SL (Vorgabe) – großes Interesse an PIE – Erprobung erwünscht
- ▶ „Guter Unterricht“? – in dieser BGG trifft zu- curriculare Vorgaben haben dazu geführt, sich darüber auszutauschen, mündlich ja – schriftlich nein (Schwerpunkt;

HO, Partizipation, ...)

Verbesserungsbereiche

Austausch im übergreifenden Bereich steht derzeit noch nicht im Fokus

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Ergebnisse aus E1 verbleiben bei SL – ausgewählte Ergebnisse werden an die Klassenleitungen gegeben.
- ▶ Fragebogen für Schülerinnen und Schüler beinhaltet Fehler – sind bekannt und werden im Vorfeld mit den Schülerinnen und Schülern besprochen.

Verbesserungsbereiche

Die Ergebnisse werden durch äußere Faktoren, wie z. B. Klassenarbeiten oder Ausflüge sowohl positiv als auch negativ beeinflusst.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Am Ende jedes LF gibt es eine Abschlussbesprechung bzgl. Noten und individuelle ZV in Form von Einzelgesprächen. Bei Rückmeldungen zu den Inhalten, Methoden etc. der LS werden große Auffälligkeiten „zufällig“ wahrgenommen und ggf. angepasst

Verbesserungsbereiche

- ▶ Hospitation ist keine Alltagssituation, deshalb gibt es derzeit keinen Anlass den eigenen Unterricht durch Hospitation zu evaluieren.
- ▶ Die Erprobung von mUB könnte evtl. für den eigenen Unterricht von Vorteil sein. Wichtig wäre, dass bzgl. mUB von den Schulen eine Rückmeldung an die Inspektorinnen und Inspektoren erfolgt.

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

- ▶ Kollegiale Hospitation: Flexibilität der Schwerpunktsetzung z. B. auf bestimmte Items
- ▶ Unterschiedliche Nutzung der Auswertung durch die Lehrkräfte zur Unterrichtsentwicklung
- ▶ Interesse an mUB liegt vor!

Verbesserungsbereiche

- ▶ keine systematische Vorgehensweise beim Umgang mit den Ergebnissen
- ▶ auf Gesamtkonferenz Gesamtüberblick
- ▶ Auswertung auf BGG-Ebene wäre hilfreich
- ▶ Offenheit durch Kleinheit

Lehrkräfte

Stärken im Prozess

Fragebogen Bersenbrück abgewandelt, bHO-Konzept wird zum Teil angewendet.

Verbesserungsbereiche

Kollegiale Hospitation und mUB, wenn Ressourcen zur Verfügung gestellt werden

Lehrkräfte

Verbesserungsbereiche

- ▶ Jede Lehrkraft macht das individuell – kommuniziert wird das nicht.
- ▶ MUB wäre gut, wenn das jede Lehrkraft für sich alleine (nur mit der Lerngruppe machen könnte)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Die Auswertung der Zufriedenheitsbefragung von Schülerinnen und Schülern (abgewandelter Bersenbrücker Fragebogen) und die pUE („die wird immer transparenter erst nur für die Lehrkräfte – dann Team, freiwillige Diskussion dann ggf. Abteilungsleitungen“), Gelingensbedingung FREIWILLIGKEIT
- ▶ Coaching von Schülerinnen und Schülern wurde mit KAM-BBS „verheiratet“

Verbesserungsbereiche

Weiterentwicklung der pUE

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

BHO-UBB wird zu anlassbezogenen Unterrichtshospitationen durch die SL eingesetzt; auch für die Beobachtung der Referendarinnen und Referendare

Verbesserungsbereiche

Konzept der (jetzt seit 2015 freiwilligen) kollegialen Hospitation muss sich noch bewähren

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Kollegiale Hospitation etc. läuft durchgängig weiter. Man wird eingeladen, Vertrauen wichtig, Impulse für beide Seiten, Nachbesprechung wird zeitlich angerechnet
- ▶ Jede Lehrkraft evaluiert für sich persönlich, keine schulweite Auswertung
- ▶ Früher mit SEIS gearbeitet
- ▶ Kein zentrales Instrument zur Befragung von Schülerinnen und Schülern, das EDV-gestützt läuft.
- ▶ Papierbögen bHO individuell einzusetzen durch Lehrkräfte tragen es in Liste im Sekretariat ein. (Welche Klasse durch wen).
- ▶ Anonymität gewährleistet
- ▶ Schwierige Ergebnisse: AL steht bereit für Gespräch
- ▶ Aufforderung mit Klasse das Ergebnis zu besprechen liegt vor.
- ▶ Verpflichtend einmal pro Schuljahr
- ▶ In Konferenzen keinen verpflichtenden TOP zum Besprechen der Ergebnisse
- ▶ Kriterien des UBB-bHO können dazu dienen, gemeinsames Verständnis für guten Unterricht zu entwickeln

Verbesserungsbereiche

- ▶ EDV-gestützte Umsetzung
- ▶ Selbstbewertung auch Bögen aus bHO-Konzept
- ▶ Mehrperspektivität einer Stunde wäre mit den Instrumenten bereits möglich

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ SL nutzt den UBB aus dem bHO für die Unterrichtsbesuche der SL.
- ▶ Unterrichtsevaluation findet zweimal im Jahr anhand eines Fragebogens statt.
- ▶ Kollegiale Hospitation wird als Instrument der Unterrichtsevaluation wahrgenommen und mit bis zu vier Anrechnungsstunden angerechnet.

Verbesserungsbereiche

Eine Auswertung des Umsetzungsgrades der kollegialen Hospitation ist noch nicht erfolgt.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Schule hat sich über eine AG eigene Gedanken gemacht und kollegiale Unterrichtshospitation konzipiert.
- ▶ Befragung von Schülerinnen und Schülern durch einen computergestützten eigenen Fragebogen GRAFSTAT. Wird regelmäßig evaluiert und angepasst.
- ▶ Nutzung: Bestimmte Klassenformen – Datenschutz wird berücksichtigt
- ▶ Controllingbeauftragte oder Controllingsbeauftragter ist verantwortlich
- ▶ Ergebnisse fließen in Teams, Abteilungen und ggf. in ZV ein.
- ▶ Ziele werden im Jahresrhythmus gesetzt und evaluiert.
- ▶ Fragebogen in Papierform in Rahmen von kollegialer Unterrichtshospitation für direktes Feedback vorhanden.
- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation: Unterricht evaluieren, Selbstevaluation durch andere Lehrkräfte und/oder Schülerinnen und Schüler.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Befragungsergebnisse der Schülerinnen und Schüler werden in die SL-Hospitation (Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) mitgebracht, nachdem die Lehrkraft vorab mit den Schülerinnen und Schülern gesprochen hat. Das wird protokolliert. Unterstützungssysteme sind in Planung, wie z.B. Feedbackkonferenz.
- ▶ Wertschätzende Rückmeldung von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern an die Besuche durch den SL.
- ▶ Weiterer positiver Effekt ist das Kennenlernen aller Lehrkräfte, der Schülerinnen und Schüler und der Räume (gerade bei Bündelschulen mit Außenstellen).
- ▶ Befragung von Schülerinnen und Schülern im zweijährigen Rhythmus (einzelne Lehrkraft führt personenbezogen durch); (BGG bestimmt Schwerpunkte der Ergebnisse, wie z. B. BGG 3. Ausbildungsjahr – diese Ergebnisse können für ZV genutzt werden oder Fach Englisch in der BGG xy).
- ▶ „Weniger ist mehr, also lieber konkrete gezielte Erhebungen, die keine verwässernden Aussagen haben“.
- ▶ MUB intern (mündlich): AL gehen auch in den Unterricht hospitieren und beraten. Z. T. auch Teamteaching.
- ▶ MUB-PIE: sehr sinnvoll – ähnlich Einbeck (dieses Tool gibt es von dort).
- ▶ bHO-Konzept wird von der SL in allen Bereichen genutzt.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Warum werden Instrumente erst entwickelt, wenn Schulen bereits selbst gewerkelt haben? – verschenkte Ressourcen.
- ▶ BGG sieht das anders.
- ▶ Klärung: Das Sprechen über guten Unterricht findet auch über das bHO-Konzept konstant statt – es liegt noch kein Prozess dahinter.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Vertrauen des Kollegiums gegenüber der Schulleitung, verantwortungsvoller Umgang mit dem Ergebnis und Grund für Lob. PUE wird von den Lehrkräften als Chance wahrgenommen. Entwicklungsprozesse werden angestoßen; Steuerung durch SL kann wahrgenommen werden.
- ▶ Für Unterrichtsbesuche wird der UBB-BBS verwendet.
- ▶ Mitnahme und Akzeptanz

Verbesserungsbereiche

Mehr Zeit für die Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der pUE

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Kollegiale Hospitation wird nur noch freiwillig gemacht, Verpflichtung ist zurückgenommen worden. Hospitation mit Rückmeldung an die Schulleitung. Es ist der Eindruck entstanden, dass es beliebig wurde und nicht korrekt durchgeführt wurde. Verpflichtende Selbstevaluation wurde ebenfalls eingestellt, BGG machen das jetzt in Eigenregie. Das Ergebnis geht an die BGGL. Worum müssen wir uns besonders kümmern. IQES wurde eingeführt, Bersenbrück wurde als nicht gut erachtet. Jeder Kollege hat einen Account für sich alleine und kann sich selbst evaluieren. Ein Fragenkanon muss entwickelt werden.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ In Lehrkrafthandakte liegt ein Fragebogen zur Selbstevaluation durch Schülerinnen und Schüler vor –Lehrkraft KANN den Bogen (bHO) benutzen
- ▶ Regelmäßig erfolgt eine schriftliche Aufforderung zur Durchführung von kollegialer Unterrichtshospitation, dem ein Papier anhängt.
- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation wechselseitig mit Gespräch und Überprüfung der LS.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Referendarinnen und Referendare ja – ansonsten eher Einzelkämpferin oder Einzelkämpfer
- ▶ Beobachtungsbogen aus bHO-Konzept wird von SL benutzt. In kollegialer Unterrichtshospitation ebenfalls etabliert. Keine Verbindlichkeit (eine Stunde Anrechnung für kollegiale Unterrichtshospitation). Fragebogen für Schülerinnen und Schüler wird noch nicht genutzt. Kollegiale Unterrichtshospitation noch nicht

systematisiert. Wie akzeptiert ist der Bogen? – Lehrkräfte würden das bejahen, aber keine Umsetzung im Alltag.

- ▶ Was würde helfen, diesen Prozess zu stützen? Frage ist Bestandteil in der Befragung von Schülerinnen und Schülern – Ergebnis: einige Abteilungen ja, andere nein.
 - Digitale Unterstützung der Befragungen zu B5 –mehrperspektivische UBB „Kontrollangst ist zu groß“
 - QM-Prozessbegleitung möglich und gewünscht.
- ▶ Angst vor Datenschutz

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Implizites Verständnis guten Unterrichts liegt vor; pUE liegt als ausgearbeitetes Konzept vor. Einführung: erst Pretest bei freiwilligen Kollegen "wie ist die Beurteilung durch Schülerinnen oder Schüler auf konkret eine Lehrkraft? Jetzt als freiwilliges Angebot für alle Lehrkräfte; dann verbindlich (geplant), Prozess könnte auch anderen Schulen zur Verfügung gestellt werden (Fragenbogen für die Schülerinnen und Schüler ist selber konzipiert und weiterentwickelt). Bei Veröffentlichung im Abschlussbericht PA IV, vorher Rücksprache!

Verbesserungsbereiche

Kein gemeinsames Verständnis (kriteriengestützt)

Schulleiterin oder Schulleiter

Verbesserungsbereiche

Instrumente und Werkzeuge sollen auf Basis der bHO_Instrumente entwickelt werden, bisher gab es keine Festlegungen

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Konzept für ein stundenscharfes Unterrichtsfeedbacks („UF“) ist entwickelt und geht in die Erprobung (bisher auf freiwilliger Basis) (Begriff Evaluation extra vermieden – es geht um „ins Gespräch kommen“)
- ▶ Schulleiterin oder Schulleiter: „Weg von Kontrolle, hin zum Selbstverständnis“
- ▶ SL setzt die Normen fest (Unterrichtsfeedback durch bHO-UBB)

Verbesserungsbereiche

Von der BGG wird bHO-Konzept noch nicht so genutzt (lange Jahre „Beziehungsstress“ in der Gruppe haben den Prozess behindert)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Lehrkräfte können ihre Anspruchsgruppen (Schülerinnen und Schüler) befragen

Verbesserungsbereiche

Es gibt keine schulweit abgestimmten Vorgaben, Vorlagen oder Prozesse zur Unterrichtsevaluation

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Viele unterschiedliche Möglichkeiten zu evaluieren (s. Protokoll BGG)

Verbesserungsbereiche

Wenig systematische Einbindung der Ergebnisse

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Auswertungen von Zufriedenheitsbefragungen von Schülerinnen und Schülern und Befragungen von Ausbildungsbetrieben liegen vor.
- ▶ Gemeinsame Freizeitaktivitäten mit Vertretern der Betriebe und Schule finden statt (Fahrradtour) da gibt es Rückmeldungen über Unterrichtsqualität

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kriteriengestütztes Verständnis guten Unterrichts ist zu entwickeln
- ▶ Bisher keine kollegiale Unterrichtsevaluation (wenn dann nur informell)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Durch ausführliche Befragungen von Schülerinnen und Schülern, s. o.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

„Läuft“

Verbesserungsbereiche

Gemeinsames kriteriengestütztes Verständnis guten Unterrichts

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Befragungsbogen Bersenbrück in angepasster Form
- ▶ Intensive Diskussion des „Einbecker Modells“ bzgl. pUE, dabei generell Aufgeschlossenheit

Verbesserungsbereiche

- ▶ Fragebogennutzung kann vereinheitlicht werden
- ▶ Personalrat wartet auf Antwort der Behörde bzgl. des Datenschutzes bei personenbezogener Evaluation (mangelnde Klarheit)
- ▶ Evaluation durch kollegiale Unterrichtshospitation o. ä. derzeit nicht umsetzbar, aber möglicherweise in einzelnen Gruppen doch
- ▶ Kultur bzgl.

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Umfragen jährlich (siehe E1)

- ▶ Es gibt ein Tool mit Bogen, um Einzelfeedbacks zu erhalten (wird wenig genutzt)

Verbesserungsbereiche

Interesse an mUB vorhanden

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

- ▶ Gemeinsames Verständnis noch nicht flächendeckend – sichtbar durch Abfrage von Schülerinnen und Schülern, Nutzung von IServ
- ▶ Frage im Kollegium: Nutzung der Lernzeit? Methodenkoffer? Internationalisierung?
- ▶ SL verwendet für Unterrichtsbesuche den UBB vom Studienseminar Oldenburg.
- ▶ Jede Lehrkraft holt sich regelmäßig ein Feedback von Schülerinnen und Schülern ein

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation wurde wieder abgeschafft (Ressourcen)
- ▶ MUB ist derzeit kein Thema!

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Fragebogen Bersenbrück abgewandelt, vielfach bestätigen die Schülerinnen und Schüler mit der Umfrage, „was man schon so gewusst hat“, situationsbezogenes Anlegen von Befragungen der eigenen Lerngruppe soll möglich sein; kritische Ergebnisse haben Arbeit in den BGG ausgelöst.

Verbesserungsbereiche

- ▶ Keine bahnbrechenden neuen Erkenntnisse
- ▶ Teils ist eine direkte Spiegelung schwierig (Schülerinnen und Schüler im Blockunterricht erfahren nichts mehr über ihre aggregierten Antworten) (auch hier enge Auslegung von „basiert“/„nicht basiert“)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Ist noch nicht ausgestaltet, UBB spielt eine Rolle

Verbesserungsbereiche

- ▶ Kollegiale Unterrichtshospitation ist angestrebt, pUE eher Zufall und kein Konzept, angestrebt ist ein personengenaues Verfahren mit kollegialen Aspekten. Wichtig ist ein Prozess, der gelebt wird. Nicht alle haben das durchgängige Verständnis vom bHO. Es muss sich entwickeln lassen.
- ▶ Keine Referendarinnen und Referendare, in der Region
- ▶ Welche Instrumente sind wichtig?
- ▶ Kollegiale Hospitation → abhängig von der Zeit → abhängig von der Gruppe → Vertrauen

Schulleiterin oder Schulleiter

Stärken im Prozess

Individuelle personenscharfe Rückmeldung durch Schülerinnen und Schüler. Ein Fragebogen auf Grundlage des Bersenbrücker Modells wird im BGG angeboten. Nicht schulweit gesteuert.

Verbesserungsbereiche

- ▶ BGG hat den Bersenbrücker nicht verwendet – zu wenig Aussagekraft
- ▶ Eine empirische Untersuchung findet nicht statt.

Wichtigstes Instrument zur QM Unterrichtsqualität

Lehrkräfte

- ▶ Beziehungsarbeit mit den Schülerinnen und Schülern, Lehrkräfte müssen greifbar sein
- ▶ Transparenz für alle Beteiligten ist eine wichtige Gelingensbedingung

Lehrkräfte

- ▶ Transparenz, Austausch und Zusammenarbeit
- ▶ Schülerinnen und Schüler im „Blick“ haben – Output-Orientierung
- ▶ Wenn negatives Feedback, dann Chance des „Bessermachens“
- ▶ Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern, Klasse, Lehrkräfte, SL – miteinander sprechen
- ▶ Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften
- ▶ Zusammenarbeit und Kommunikation
- ▶ Guter „Draht“ zu den Schülerinnen und Schülern – Beziehungsebene
- ▶ Wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe

Lehrkräfte

Insp.: beeindruckende Übereinstimmung zwischen den Antworten der SL und dem Bildungsgang. Beschrieben wurde eine informelle Abstimmung zwischen allen Beteiligten innerhalb der Schulgemeinschaft.

Lehrkräfte

Teamarbeit und Standards

Lehrkräfte

- ▶ Kontinuität und Abstimmung im Team; Konstanz in den Begrifflichkeiten wird als Voraussetzung für QM-Arbeit gesehen (nicht dauernd neue Formate oder Begriffe)
- ▶ Beurteilungsbogen für die Unterrichtsqualität
- ▶ Teamstruktur

Lehrkräfte

- ▶ Stundenscharfe Rückmeldung und Kultur der Einbindung der Kollegen ist wichtig
- ▶ Bedeutsam

Lehrkräfte

- ▶ regelmäßiges Feedback der Schülerinnen und Schüler – Offenheit der Lehrkräfte für Kritik
- ▶ externe Prüfungen
- ▶ Vernetzung der Schulen untereinander – im SAP-Bereich sinnvoll
- ▶ Rahmenbedingungen, gerade für Berufsanfänger, wie z. B. Wohlfühlrahmen
- ▶ Überblick über andere Schulen
- ▶ Transparenz in allen Bereichen
- ▶ Vorschlag vom MK für ein Raster zur Entlastung der einzelnen Lehrkräfte

Lehrkräfte

- ▶ Regelmäßiges Feedback ist am Wichtigsten.
- ▶ Gemeinsames Verständnis guten Unterrichts entwickeln.
- ▶ Alle Lehrkräfte müssen erkennen, dass die Maßnahmen von Vorteil für die einzelne Lehrkraft sind. Nutzen muss erkennbar sein.
- ▶ Zeit für das Erstellen von Lernsituationen – Prozessunterstützung als Motivator
- ▶ Impulse der jungen Lehrkräfte nutzen.

Lehrkräfte

Einbindung der QM-Prozessbegleiterinnen und -Prozessbegleiter für die Erläuterung des KAM-BBS für alle Teamleiterinnen und Teamleiter

Lehrkräfte

Gutes Wissensmanagement – auch digital

Lehrkräfte

UBB ist bekannt, Info Veranstaltung zum Thema bHO mit Konzept

Lehrkräfte

Wichtigstes „Instrument“ Haltung! Die wird total positiv durch das Coaching von Schülerinnen und Schülern beeinflusst – auch das Kollegium geht anders miteinander um. Das Coaching von Schülerinnen und Schülern wird derzeit durch eine Begleitung der Klassenlehrkräfte (Führung und Klassenlehrkraftaufgaben) unterstützt

Lehrkräfte

Fachkompetenz

Lehrkräfte

- ▶ Austausch des Kollegiums im Team
- ▶ Methodenfortbildung mit eigener Erfahrung
- ▶ Ressource Zeit

Lehrkräfte

Gutes Lehrkräfte-Team, Mensch bleiben, Arbeitszufriedenheit, am liebsten weniger Verwaltung und stattdessen lieber mehr Anregungen für Unterricht, aufpassen, dass das Kerngeschäft auch das Kerngeschäft bleibt, Hilfestellung bei schwierigen Themen wie Inklusion

Lehrkräfte

- ▶ Kontinuität und Abstimmung im Team; Konstanz in den Begrifflichkeiten wird als Voraussetzung für QM-Arbeit gesehen (nicht dauernd neue Formate oder Begriffe)
- ▶ weniger Formalisierung
- ▶ Schule praktiziert COOL (siehe oben) und weitet dieses Projekt, welches die Aktivität von Schülerinnen und Schülern erhöhen soll aus; ggf. auf BFS
- ▶ MUB Angebot der Inspektion wird dringend gewünscht!!!

Lehrkräfte

Zeit für Nachbesprechungen ist wichtig, Akzeptanzerhöhung durch Stundenanrechnung.

Lehrkräfte

- ▶ Beratung durch Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter und externe Beraterinnen und Berater und KAM-BBS-Fortbildung werden gewünscht.
- ▶ Angebot von mUB durch Schulinspektion ist ebenfalls gewünscht

Lehrkräfte

- ▶ Motivation
- ▶ Zeit
- ▶ Teamarbeit

Lehrkräfte

- ▶ Professionalität der Lehrkräfte in Bezug auf die LF nutzen.
- ▶ Personenbezogene Rückmeldung der Schülerinnen und Schüler am Ende eines Lernfeldes
- ▶ Arbeitsatmosphäre in der Klasse zwischen Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler – Vollwertigkeit, ernst nehmen, Beratung
- ▶ Methodenvielfalt
- ▶ Viel ausprobieren und experimentieren

Lehrkräfte

- ▶ An Schülerinnen und Schülern orientiertes Ziel: 1. Beruflich fit machen 2. Fit für den Arbeitsmarkt 3. Schülerinnen und Schüler lernen auf Veränderungen zu reagieren, DIESES ZIEL ZIEHT SICH DURCH DEN UNTERRICHT
- ▶ Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler ernst nehmen (Raum, Zeit, Ressourcen entsprechend anpassen).
- ▶ Austausch im Team – mehr Zeit dafür und auch für Teamteaching –Wunsch: Vorbereitung und Nachbereitung sollte Teil des Stundenplanes sein

Lehrkräfte

- ▶ Individuelle Rückmeldung durch Befragung von Schülerinnen und Schülern mit bHO-Fragebögen
- ▶ Kollegiale Hospitation, professionellerer Blick

Lehrkräfte

- ▶ Ein Wunsch: mehr Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit psychischen Problemen (Unterstützung durch externe Therapeuten/Sozialarbeiter/...)
- ▶ Wenn Inspektion – dann bitte mUB!
- ▶ Bedeutsam

Lehrkräfte

- ▶ Rückmeldung bzgl. des eigenen Unterrichtes
- ▶ Einblick in die Praxis – 1 Tag im Einzelhandel mitarbeiten
- ▶ Offen für Neues, was dann zur Weiterentwicklung führt.
- ▶ Fokussierung auf Unterricht – das ganze Drumherum ist zu viel und lenkt vom

eigenen Tun ab

- ▶ Zeit für das Kerngeschäft.
- ▶ kollegiale Unterrichtshospitation
- ▶ Lehrkraftpersönlichkeit in Verbindung mit der Eigenmotivation

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ pUE und Materialien für Coaching von Schülerinnen und Schülern hat SL uns zur Verfügung gestellt, liegen in elektronischer Form vor, siehe auch www.schuelercoaching-bbsmuenden.de
- ▶ PowerPoint-Präsentation Coaching von Schülerinnen und Schülern , KAM-BBS und Coaching von Schülerinnen und Schülern, rote Fäden dazu
- ▶ Die bzw. der Verantwortliche ist keine Beratungslehrkraft; das Beratungsteam kooperiert mit dem Coaching-Team für Schülerinnen und Schüler, das u. a. auch schwerpunktmäßig die Laufbahnberatung der Schülerinnen und Schüler unterstützt.

Schulleiterin oder Schulleiter

Prozesse müssen beschrieben sein, dann ergeben sich die Produkte nach und nach, Unterstützung durch NLSchB und MK müsste viel stärker sein.

Schulleiterin oder Schulleiter

mUB wird von der Schule ausdrücklich gewünscht, Inspektionsteam soll auf die Schule zukommen, sobald das PIE funktioniert (Bestätigung dieser Anfrage auch noch mal durch eine E-Mail vom darauffolgenden Tag!)

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Kollegiale Hospitation und im Anschluss konkret besprechen.
- ▶ Evaluation des Unterrichts anhand des Fragebogens ist wichtig, um mit den Schülerinnen und Schülern ins Gespräch zu kommen.

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Über den B Bereich haben wir großartig nicht gesprochen, da wir in den politischen Gegebenheiten (derzeitige Diskussion über bHO, KAM-BBS) stecken geblieben sind.
- ▶ B hatte aber auch keine Auffälligkeiten. Schulleitung findet aber das KAM-BBS bedeutsam und umsetzbar sowieso in dem B1-B5 Bereich
- ▶ Diese Schulleitung findet die Output-Orientierung wichtig, daher ist S4 und E1 sehr gut aufgestellt – auch gelebt.
- ▶ MUB wäre digital mal eine Idee – liegt aber gar nicht oben auf.

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Konsequenz durchgeführte SchILf
- ▶ Sachliche Strukturen, wie z. B. Räume, Wohlfühlen
- ▶ Ressourcen
- ▶ Motivation und Aufgeschlossenheit der Lehrkräfte
- ▶ Unterstützungskultur – positive Verstärkung
- ▶ Klare Strukturen zur Entlastung
- ▶ Gespräche anbieten

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Klarheit und Grundverständnis und Konstanz – Schritt für Schritt
- ▶ Gemeinsames Werteverständnis und eine gemeinsame Haltung in der Schule, also in der Klasse, in der Schule im eigenen Handeln
- ▶ Haltungsbegriff ist der zentrale Punkt – Beamte oder Beamter des Landes, Rolle der SL – Kommunikation und Transparenz
- ▶ Ressourcen im Allgemeinen

Schulleiterin oder Schulleiter

persönliche Unterrichtsevaluation und die sich anschließenden Gespräche

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Gutes Klima, Fragebogen Kritik, → etwas „schwammig“, Befragung hat Schwächen, eher differenzierter ausarbeiten.
- ▶ Reichliches Nachdenken über die Arbeit. Zwei Pole: Alltagsgeschäft kontra Qualitätsdiskussion, die Ressource Zeit ist einfach nicht da. Termin für die Befragung ist wichtig. Es sollte immer im Anschluss einer Online-Befragung ein Gespräch mit jeder Schule stattfinden.

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ regelmäßiges Feedback ist am Wichtigsten
- ▶ gemeinsames Verständnis guten Unterrichts entwickeln
- ▶ alle Lehrkräfte müssen erkennen, dass die Maßnahmen von Vorteil für die einzelne Lehrkraft sind. Nutzen muss erkennbar sein.
- ▶ Zeit für das Erstellen von LS – Prozessunterstützung als Motivatorin
- ▶ Arbeit lastet auf wenigen Schultern – Bündelschule mit vielen kleinen Teams
- ▶ Gelassenheit
- ▶ Impulse der jungen Lehrkräfte nutzen
- ▶ Reduzierung der Verwaltungstätigkeiten
- ▶ Qualifizierungen ausbauen

Schulleiterin oder Schulleiter

Rückmeldungen durch die Schülerinnen und Schüler, Kommunikation zwischen den Lehrkräften

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Verständnis über guten Unterricht muss in den Teams und der SL-Gemeinschaft abgestimmt werden, Teams müssten sich auf Umstrukturierungsprozesse einlassen
- ▶ COOL-Projekt des Studienseminars Stade ist vorrangig ein für BBSn konzipiertes Projekt zum kooperativen offenen Lernen; zurzeit nur im Beruflichen Gymnasium ggf. später auch für BFS, bezieht sich nur auf RRL (nicht auf RLP)

Schulleiterin oder Schulleiter

Stundenscharfe Rückmeldung und Kultur der „nicht anonymisierten Rückmeldung“

Schulleiterin oder Schulleiter

Beratung durch Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter und externe Beraterinnen und Berater und KAM-BBS-Fortbildung gewünscht.

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Verständnis über guten Unterricht mu in den Teams und der SL-Gemeinschaft abgestimmt werden
- ▶ AZAV-Zertifizierung
- ▶ Audit alle drei Jahre mit jährlichem Beobachtungsaudits
- ▶ Private BBS erhielten schon früher AZAV-Zertifizierung
- ▶ Das KAM-BBS spielt in der Auditierung nicht die vermutete Rolle.

Schulleiterin bzw. Schulleiter

- ▶ Kommunikation
- ▶ Kollegiale Unterrichtsbesuche – Umsetzbarkeit ist fraglich, dauert noch Jahre

Schulleiterin oder Schulleiter

Schulprogramm, jährlich überarbeitet

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Einheitliche Struktur für die Lehrkräfte. Wenn ich klar bin, dann kann ich Klarheit an die Schülerinnen und Schüler vermitteln.
- ▶ Teamarbeit – gemeinsames Vorbereiten, Besprechen
- ▶ Freude und Überzeugung
- ▶ Zielstruktur
- ▶ Welche Faktoren sind für einen guten Unterricht wichtig? – Überprüfung der Faktoren

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Kultur der „erlaubten Unperfektheit“ ermöglicht heutzutage, um Hilfe zu bitten, z. B. kollegiale Unterrichtshospitation
- ▶ Nutzung des PIE wird als sehr chancenreich angesehen (als Stütze bei Personalentwicklungsmaßnahmen, bei Beschwerden, ...); Datenschutz ist gewährleistet

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Bestandsaufnahme mit dem Ziel Ehrlichkeit und Kulturentwicklung
- ▶ Feedback zum Unterricht
- ▶ Transparenz und Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen (voneinander lernen)
- ▶ Zielvereinbarung: im Dialog sein
- ▶ Keine Bewertung, sondern Hilfestellung zum Wohlfühlen
- ▶ Vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Teams
- ▶ Vertrauensvolle Kommunikation
- ▶ Reflexion („Best-Practice“ der einzelnen Teams synergetisch nutzen)

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Technische Ausstattung
- ▶ Stück Kreide etc.
- ▶ Grundmotivation, also Wohlfühlrahmen – kollegiales Miteinander
- ▶ Übergreifendes Verständnis herstellen, wie z. B. gleiche Tests etc.

- ▶ Freude am Job – schwieriger aufgrund der Klientel
- ▶ Lehrkräfteversorgung (eine Lehrkraft für zwei Bildungsgänge) – 2015 unter 80 %
- ▶ Ausstattung in kleiner Schule schwierig
- ▶ Verlagerung der Verwaltungstätigkeiten – „frisst“ zu viele didaktische Ressourcen

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Paket aus KAM-BBS/KA, die direkt an B ankoppeln, wie S oder F/es wirkt sich alles auf den B-Bereich aus; letztlich (im Gedanken „Hattie“) ist Personal die wichtigste Größe, um Unterricht zu verbessern. Die Struktur, die das KAM-BBS legt, hilft.
- ▶ Auch wenn das KAM-BBS nicht von allen nur als hilfreich angesehen wird, so hilft doch schon das „Drüber-reden“, das das Unverständnis darüber, wie dies jetzt alles helfen soll, langsam aufgelöst wird.
- ▶ Zur Verbesserung des Unterrichts trägt auch bei, immer aktuell zu bleiben, bspw. wie jetzt im Vorhaben „Wirtschaft 4.0“)

















Schulleiterin oder Schulleiter

Selbstbewertung SebeiSch nur schulweit

Schulleiterin oder Schulleiter

- ▶ Schulspezifische Fragebögen zu Bsp. B6 gewünscht
- ▶ Stärkere Beschäftigung mit KAM-BBS, anstatt Datenerhebung
- ▶ Umgehung von Antworten seitens der Behörde in rechtlichen Fragen. Antwort ja, aber immer unkonkret; Bsp.: Recht des Schulleiters von den Lehrkräften Noten einzufordern – der Prozess ist pragmatisch nicht oder nur schwer umsetzbar – da würde eine digitale Notenliste helfen, die rechtlich aber dem Kollegium gegenüber nicht durchsetzbar ist.
- ▶ Schulrechtliche Grundlagen fehlen der Schulleitung – Unterstützung durch NLSchB und/oder MK fehlt.
- ▶ Bogen für SL zu E1 – Wie setze ich das in Schule um? – Welche Verfahren gibt es? Checkliste zum ersten Item zu E1

Aussagen QM-Instrumente		Anzahl
Förderlich für die Unterrichtsentwicklung		
Kollegiale Unterrichtshospitation	5	
Evaluation des Unterrichts (Fragebögen, Feedback zum Unterricht, Rückmeldungen durch Schülerinnen und Schüler)	11	
Stundenscharfe Rückmeldung	3	
mUB als Chance	5	
Gemeinsames Verständnis vom guten Unterricht	5	
Haltung der Personen	5	
Anregungen für den Unterricht (Fortbildungen (Methoden, bHO, KAM-BBS für TL, Schilf, Schulung der Fachkompetenz), Impulse durch junge Lehrkräfte)	12	
Austausch über den Unterricht unter Lehrkräften (Teamarbeit, Kontinuität)	13	
Beziehungsarbeit (Schülerinnen und Schüler wahrnehmen)	3	
Lernunterstützende Projekte/Verfahren (Coaching von Schülerinnen und Schülern, COOL-Projekt)	2	
Förderliche Einflüsse für die Schulentwicklungsarbeit		
Gutes Schulklima/Kultur/(Kultur der „Unperfektheit“, Ausprobieren, Unterstützerkultur, transparentes Klima, Wertschätzung, Offenheit für Veränderungen, Arbeitszufriedenheit)	17	
Schulentwicklung (regelmäßige Schulprogrammarbeit, klar beschriebene Prozesse, Zielvereinbarungen im Dialog, Zielstruktur (Sinnhaftigkeit), PIE als Evaluationsinstrument (SebeiSch), Beschäftigung mit dem KAM-BBS, Output-Orientierung)	16	
Schulinterne Unterstützung		
Ressourcen	3	
weniger Verwaltung (Fokus auf Unterricht, weniger formalisiert)	5	
Wissensmanagement digital	1	
Zeit (abarbeiten von Aufträgen, für die Thematisierung des Unterrichts, Stundenanrechnung kollegiale Unterrichtshospitation)	8	
Externe Unterstützung		
Externe Unterstützung (Inklusion)	2	
Die Arbeit der QM-Prozessbegleitung wird als positiv wahrgenommen.	3	
Mehr Unterstützung durch die NLSchB	2	
Mehr Unterstützung durch Unterstützung MK (u. a.: Konstante Begrifflichkeiten QM-Arbeit)	2	
Hilfestellung zur Kernaufgabe E1 (Umgang mit den Ergebnissen)	1	
Praxistage in Unternehmen für die Lehrkräfte	1	































Aussage B1	Anzahl
Begleitung der Umsetzung der Kernaufgabe B1 (SchILf/QM-Prozessbegleiterinnen und -Prozessbegleiter/schulinterne Fachberaterinnen und Fachberater/Workshop/externe Expertise)	9 
Einsatz des bHO-Konzept (oder abgeleitet aus dem bHO-Konzept) im Rahmen der Kernaufgabe B1	12 
Nutzung gemeinsamer Vorlagen nach dem bHO-Konzept (oder abgeleitet aus dem bHO-Konzept)	8 
Probleme beim Einsatz von Jahresplanungen und Lernsituationen im Beruflichen Gymnasium.	3 
Jahresplanarbeit	
Jahrespläne liegen vor.	12 
Jahrespläne regelmäßig aktualisiert.	9 
Jahrespläne liegen nicht vor.	5 
Jahresplan wird nicht benötigt (einzügig/enge Abstimmung/zu formal/Modularisierung d. Ausbildung).	5 
Lernsituationen	
Lernsituationen liegen vor.	10 
Lernsituationen werden derzeit überarbeitet (nach bHO, Überalterung, Neugliederung des Ausbildungsberufes).	2 
Curriculumsarbeit	
Vorteile der Curriculumsarbeit (bietet einen Gesprächsanlass 3, Transparenz 1)	4 
Ein Prozess zur Curriculumsrevision ist vorhanden.	6 
Eingesetzte Software	
Didaktischer Wizard (Vorteil online, überall bearbeitbar)	2 
Hauseigene Vorlage (Excel nach bHO, teilweise wurde Didaktischer Wizard mit Excel abgelöst)	3 
IServ (Modul Jahresplanung)	3 
Andere Softwareprodukte (moodle, BSCW)	2 

Aussage B2	Anzahl
Materialien	
Einheitliches Unterrichtsmaterial wird gemeinsam genutzt	7 ■■■■■■
Ausstattung	
Verbesserungswürdige Ausstattung (veraltetes PC-System, Fachpraxisräume aktuell halten führt zu Budgetproblemen, kein Verkaufsraum für den Einzelhandel vorhanden, Medien müssen aus dem Budget bezahlt werden, was einen langen Vorlauf benötigt, mediale Grundausstattung fehlt in Klassenräumen)	6 ■■■■
Positive Ausstattung (Theorie-/Fachpraxisräume nebeneinander, interaktive Beamer, Verkaufsraum mit Video/Warenwirtschaftssystem, vernetzte Klassenräume, Änderungen werden auf Anforderung der BBG vorgenommen)	6 ■■■■
Digitale Ablage	
Nicht näher benannte Software	7 ■■■■■■
IServ (vergleichbare Eigenentwicklung)	6 ■■■■
Portalsoftware (SharePoint 2, BSCW 2, EduPlaza 1)	5 ■■■■
Andere Dateiablagensysteme (Dropbox 1, Netzlaufwerk 2)	3 ■■
Keine Digitale Ablage	1 ■
Ablagestruktur und Regelungen	
Ablage ausgerichtet (am KAM-BBS geplant 2, nach Personen 1)	3 ■■
Regelungen zur Dateiablage Materialien (Teamleiterin/Bildungsgangsleiterin bzw. Teamleiter/Bildungsgangsgruppenleiter)	2 ■■
Keine Regelung für Dateiablage	8 ■■■■■■
Austausch des Materials auf „Zuruf“ (per E-Mail, USB-Stick, Kopie)	4 ■■
Wirkung	
Positive Wirkung einer zentralen Materialablage (Entlastung, Erleichterung, Mehrfachnutzung, Austausch auch mit Schülerinnen und Schülern)	4 ■■
Probleme im Zusammenhang mit einer zentralen Materialsammlung (Zeit lassen für die Umstellung, einzelne Abteilungen einer Bündelschule, Autonomiegedanke, Angst vor Kritik der Kolleginnen und Kollegen, Kolleginnen und Kollegen, die nicht mit dem PC umgehen können, „Nehmer“-Einstellung, Veröffentlichungsrechte, Daten gehören allen, Datenschutz)	6 ■■■■


















Aussage B3	Anzahl	
Stundenplanung und Klassenbuchführung		
Planung wird nur zentral vorgenommen (Leiste mit anderen Schulen).	3	
Prozess für Stundenplanung liegt in der Schule vor.	6	
Stundenplanung wird zusammen mit den BBG gestaltet.	9	
Prozess zur Sicherstellung der Klassenbuchführung besteht.	2	
Einsatz eines elektronischen Klassenbuchs	3	
Vertretungsplanung		
Vertretung wird zentral geregelt Bildungsgangsgruppen sind eingebunden.	5	
Vertretungen werden nur zentral geregelt, Bildungsgangsgruppen sind nicht eingebunden.	3	
Bildungsgangsgruppen regeln autonom die Vertretungen und melden diese an.	3	
Es besteht ein schulisches Vertretungskonzept.	1	
Vorbereitete Materialien für Vertretungen	1	
Lernfeld wird weiter unterrichtet	1	
Eingesetzte Instrumente zur Planung und Kommunikation		
gp-Untis/Web Untis	11	
Stundenplan EDV-basiert	3	
Homepage, App	5	
BBS-Stundenplan (gibt es heute nicht mehr)	1	

Aussage B4	Anzahl
Impulse für die Durchführung von Unterricht	
Impulse für die Schule (Fachleiterinnen und Fachleiter, Referendarinnen und Referendare, jüngere Lehrkräfte, Lernfeldspezialisten, Teamstrukturen)	4
Gemeinsames Verständnis guten Unterrichts ist im Kollegium fest verankert.	6
Schulung der Lehrkräfte (bHO, Methoden, Lernen lernen)	2
Ausgestaltung Curricularer Grundlagen	
Curriculare Vorgaben sind verbindlich (bHO als Vorlage für Jahresplanung und Lernsituationen, Lernsituationen werden von allen umgesetzt, verbindliche Bewertungsstandards)	12
Curriculum dient als Rahmensetzung, für die Umsetzung ist die Lehrkraft verantwortlich	2
bHO-Konzept ist in der Umsetzung	3
Schwierigkeiten bei der Umsetzung des bHO-Konzept im Beruflichen Gymnasium	1
Unterricht ist auf Handlungsprodukt ausgerichtet	2
Angaben zur Überprüfung der didaktischen Grundsätze innerhalb der Schulen	
Unterrichtsbeobachtungsbogen mit Kriterien liegt vor (Verbeamtungslehrprobe, Hospitation SL, Unterrichtsfeedback, Kernaufgabe F5).	8
Eine kriteriengestützte Evaluation ist entwickelt (erprobt, eingeführt).	2
Eine kriteriengestützte Evaluation ist nicht nötig.	1
Rahmenbedingungen für die Durchführung von Unterricht	
Mehr Zeit für Gespräche über Unterricht	1
Arbeitsbelastungen in großen Teams gut verteilen.	1

Aussage B5	Anzahl
Methoden der stundengenauen Evaluation des Unterrichts	
Ein Prozess zur Unterrichtsevaluation liegt vor.	7
Unterrichtsevaluation (Unterrichtsfeedback, pUE)	9
Kollegiale Hospitation Konzept (mUB)	6
Kollegiale Hospitation Rahmen (Anrechnungsstunden)	3
Hinderungsgründe für kollegiale Unterrichtshospitation (Zeit, Widerstände, Sinnhaftigkeit, Datenschutz, Kontrolle, es wird keine Alltagsituation abgebildet)	7
Unterrichtsevaluation angelehnt F5 (SL, AL)	5
Selbstreflexion	1
Evaluation des Unterrichts im Rahmen von schulischen Prozessen	
Zufriedenheitsbefragung von Schülerinnen und Schülern	10
Individuelle Rückmeldung (Lernstandsgespräche, mUB mündlich)	5
Befragung von Ausbildungsbetrieben (Treffen mit Betrieben)	1
Rahmenbedingungen die Unterrichtsevaluation	
Wichtige Impulse (Referendarinnen und Referendare, junge Lehrkräfte)	1
Gelingensbedingungen (Freiwilligkeit, Kultur)	2
Einbindung des Personalrats zur Gestaltung der Kernaufgabe B5	1
Eingesetzte Evaluationsinstrumente	
Eigener Bogen (oder angelehnt an Studienseminar)	10
Eigener Bogen angelehnt an den Befragungsbogen aus Bersenbrück	5
Eigener Bogen angelehnt an den Unterrichtsbeobachtungsbogen-BBS	3
Unterrichtsbeobachtungsbogen-BBS	6
Gemeinsames Verständnis von Unterricht	
Verständnis guter Unterricht explizit	1
Verständnis guter Unterricht implizit	2

Aussage E1	Anzahl
Datenquellen	
Zufriedenheitsbefragung von Schülerinnen und Schülern	17 
Betriebsbefragung (Feedbackrunden)	5 
Lehrkräftebefragung	7 
Ergebnisse Kammerprüfungen (Landwirtschaftsministerium)	6 
Personenscharfe Unterrichtsevaluation (inkl. Selbsteinschätzung Schülerinnen und Schüler)	1 
Bewertungsmatrix Praktikumsbetriebe	1 
Elternbefragung	2 
Persönliche Unterrichtsevaluation	3 
Vergleichsarbeiten im Bildungsgang	1 
Bugis	2 
Prozess zur Nutzung von Kennzahlen	
Prozess zur Nutzung der Kennzahlen klar geregelt.	8 
Prozess zur Nutzung der Kennzahlen nicht klar geregelt.	9 
Schulinternes Kennzahlenset	4 
Controllingkalender	3 
Aussagen über externe Kennzahlen	
Landeskennzahlen sind bekannt.	3 
QM-Auswertung bekannt.	3 
Kritik an Landeskennzahlen (Abbruchquote eher Druck als zielführend, von Schule schwer zu beeinflussen) ,Daten sind fehlerhaft, Landeskennzahlen werden nicht genutzt, Problem Kennzahlen (nicht plausibel)	5 
Übernahmequote nicht sinnvoll	1 
Problem Kammerprüfungen (nicht problemlos erhältlich, IHK liefert, zu wenig Handlungsorientierung in der Prüfung, deshalb keine Rückschlüsse, IHK meldet nicht individualisiert zurück.	5 
Angaben über die genutzten Kennzahlen	
Schulische Abschlüsse	2 
Abbrecherquote	2 
Liste Abbruchgründe	1 
Abschlussquote	12 
Fehlzeiten Schülerinnen und Schüler	1 
Wirkung der Öffentlichkeitsarbeit	1 
Anzahl Klassenkonferenzen	1 
Frequentierung Sprechtag mit Ausbilderinnen und Ausbildern	1 
Anzahl Mahnverfahren	1 
jährlicher Qualitätsstatusbericht	1 
SebeiSch	1 

Überstunden	1
Krankenstand	1

Aussage S4	Anzahl
Prozessuale Ausgestaltung der Kernaufgabe S4	
Zielvereinbarungskonzept/-prozess liegt vor.	14 
Zielvereinbarungskonzept Konzept wird gelebt.	14 
Strategieprozess mit QM-Prozessbegleitung	2 
Meilensteingespräche NLSchB	1 
interne Meilensteingespräch	3 
Stellenbeschreibungen wurden nach Zielvereinbarung angepasst	3 
Regelmäßige Anpassung des Schulprogramms	1 
Einbezug über Organisation des ganzen Kollegiums nicht nur TL	1 
Bearbeitungsstand zum Zeitpunkt der Befragung	
Zielvereinbarung liegt komplett vor.	8 
Zielvereinbarung in Bearbeitung (interne Zielvereinbarung noch nicht berücksichtigt, Zielvereinbarungsprozess mit NLSchB noch nicht geklärt.	6 
Es liegen keine internen Zielvereinbarungen vor (Problem der zeitlichen Abstimmung).	4 
Hinweise zur Ausgestaltung der nach Zielvereinbarung	
Die Zielvereinbarung berücksichtigt die Strategie der Schule.	2 
Die Zielvereinbarung ist nach dem KAM-BBS strukturiert.	2 
Zielvereinbarung berücksichtigt Landeskennzahlen.	5 
Zielvereinbarung sind kennzahlengestützt (Befragung von Schülerinnen und Schülern, Prüfungsergebnisse, Betriebsbefragung, Lehrkräftebefragung, Bugis, Evaluation Lernsituation (LBB B1), SWOT-Analyse	13 
Zielvereinbarung berücksichtigt interne Zielvereinbarungen	18 
Angegebene Verbesserungsbereiche	
Verbesserungen innerhalb der Schule (Zielvereinbarung in Anlehnung an KAM-BBS, Berücksichtigung schulische Daten (Abbrecherquote), auf die Abschlussquote hat die Schule keinen Einfluss, keine Einbindung der Lehrkräfte, keine Berücksichtigung E1, konsequenter strukturieren, Dokumentation der Ergebnisse, weniger Ziele, zeitliche Ressourcen im Rahmen des Prozesses, alle relevanten Maßnahmen sollen in der Zielvereinbarung berücksichtigt werden (nicht nebenbei Lernsituationen überarbeiten), Prozess entzerren.	9 
Verbesserungen externe Anforderungen (Unterstützung NLSchB, Zielvereinbarungsprozess mit NLSchB derzeit nicht geklärt, gültige Formulierungshilfe für Bildungsganggruppen (SMARTe Ziele)	2 