

Qualitätssicherungskonzept des Richard-von-Weizsäcker-Berufskollegs



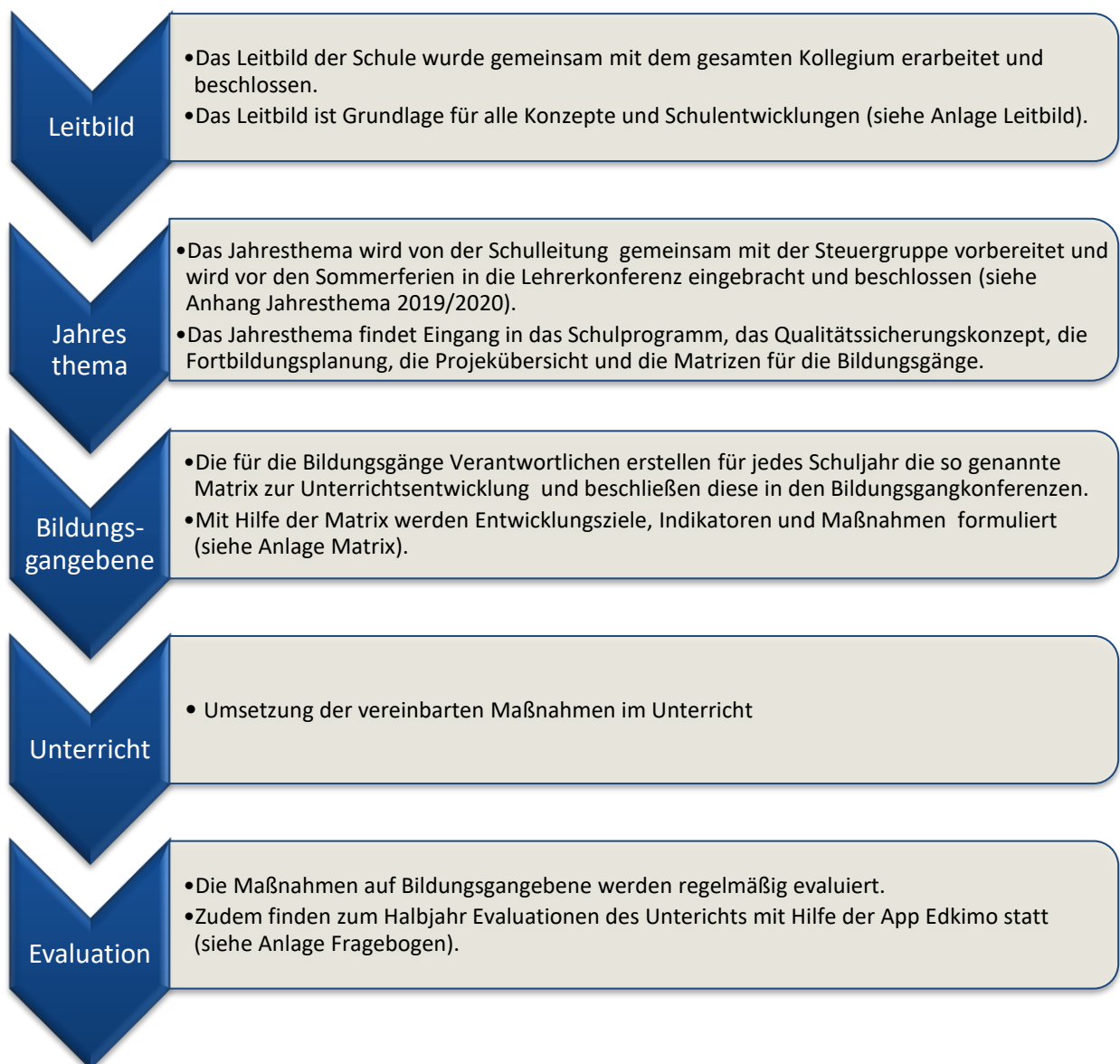
„Wir sind eine Schule, die Professionalität großschreibt.“

„Professionalität bedeutet für uns lebenslanges Lernen, Praxisbezug und immer auf dem aktuellen Stand zu sein.“

(5. Leitsatz)

Qualitätssicherung ist für berufliche Schulen ein bedeutsames und verbindliches Aufgabenfeld. Das Qualitätstableau des Landes Nordrhein-Westfalen dient dem Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg dabei als Vorgabe.

Da sich die Qualitätssicherung an Schulen insbesondere im Arbeitsspektrum der Bereiche Unterrichtsentwicklung, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung abspielt, orientiert sich das Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg im Rahmen der Qualitätssicherung an diesen Eckpunkten.



Handlungsfeld Unterrichtsentwicklung

„Wir stellen unsere Schülerinnen und Schüler sowie den Unterricht in den Mittelpunkt.“

„Der Lernerfolg steht im Mittelpunkt unserer Arbeit.“

Dabei setzen wir auf individuelle Förderung, Kompetenzorientierung, nachhaltiges Lernen, Transparenz bei der Leistungsbeurteilung, ein positives Lernklima sowie ein förderliches Arbeits- und Sozialverhalten.

Eine offene und moderne Feedbackkultur sowie regelmäßige Evaluationen und Fortbildungen sorgen für eine stetige Weiterentwicklung unseres Unterrichts.“

(Leitsatz 4)

Um die Unterrichtsqualität am Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg stetig zu verbessern, wird bereits seit vielen Jahren eine **Unterrichtsevaluation** durchgeführt. Aktuell verwenden jeweils zum Schulhalbjahr alle Klassenlehrer*innen und Fachlehrer*innen, die mindestens drei Stunden in einer Lerngruppe unterrichten, einen Evaluationsbogen, um zentrale Qualitätsmerkmale des Unterrichts zu analysieren. Ausgehend von den Ergebnissen werden gemeinsam mit der Klasse weitere Schritte zur Verbesserung des Unterrichts erarbeitet.

Für die Durchführung dieser Evaluation des Unterrichts wird die an der Schule nutzbare App „Edkimo“ verwendet. Der Fragebogen zum Unterricht ist in der App hinterlegt und kann sowohl von den Lehrer*innen als auch von den Schüler*innen per Smartphone/PC/Laptop verwendet werden (siehe Medienkonzept).

Ein wichtiger Baustein guten Unterrichts ist auch das Lehrerverhalten gegenüber einer Lerngruppe. **Classroom-Management** erleichtert den Umgang mit heterogenen Lerngruppen. Gemeinsam mit Expert*innen werden regelmäßig schulinterne Fortbildungen zum genannten Thema angeboten. Rund die Hälfte des Kollegiums wurde bereits entsprechend geschult.

Um den Bedürfnissen der Schüler*innen gerecht zu werden, wird es immer wichtiger, individuell und binnendifferenzierend zu unterrichten. Im Schuljahr 2017/18 stand das Thema „**Binnendifferenzierung**“ im Mittelpunkt der Unterrichtsentwicklung. Eine pädagogische Konferenz zu diesem Thema hat das Vorhaben weiter vertieft, um es nachhaltig im Kollegium zu verankern.

Für das Schuljahr 2019/20 wurde vom Kollegium im Rahmen der ersten Lehrerkonferenz des Schuljahres das Jahresthema „**Digitalisierung des Unterrichts**“ festgelegt. Vor diesem Hintergrund wurde eine Projektgruppe eingerichtet und Maßnahmen initiiert, um das Kollegium zunächst mit digitalen Elementen für den Unterricht vertraut zu machen. Der Schwerpunkt „Digitalisierung des Unterrichts“ wurde durch die

Lehrerkonferenz auch für das Schuljahr 2020/2021 wieder zum Jahresthema ernannt. Im Rahmen von Fach- und Bildungsgangkonferenzen soll ein Austausch über den Einsatz digitaler Medien stattfinden. Zudem initiiert die Projektgruppe Digitalisierung auch Austauschmöglichkeiten über die Fach- und Bildungsebene hinaus. Dazu werden beispielsweise Workshops im Bereich der „Digi-Snacks“ oder „Spende dein Talent“ angeboten. Neben den bereits genannten Maßnahmen steht dann auch die Dokumentation der Unterrichtseinheiten in den didaktischen Jahresplanungen im Mittelpunkt der Arbeit.

Neben einzelnen Kolleg*innen, die über Feedback-Instrumente die Unterrichtsqualität in den Blick nehmen, ist es auch Aufgabe eines jeden Bildungsgangs, die Arbeit voranzutreiben. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die Matrix zur **Bildungsgangentwicklung**. Anknüpfend an das Leitbild des Berufskollegs und das beschlossene Jahresthema formuliert jedes Bildungsgangteam ausgehend von der aktuellen Situation Arbeitsschwerpunkte für das jeweils anstehende Schuljahr. Vor dem Hintergrund angemessenen Projektmanagements wird ein konkreter Projektplan einschließlich Erfolgskontrollinstrument formuliert. Ziel ist es, auch mit Hilfe des Einsatzes digitaler Medien die individuelle Förderung der Schüler*innen zu fördern.

Individuelle Förderung im Unterricht hat auch Auswirkungen auf die Beratung der Schüler*innen. Deswegen wurden in den Vollzeitbildungsgängen teilweise die traditionellen Elternsprechtage in **Lernberatungstage** umgewandelt. Jeder Lernende erhält zweimal im Schuljahr gemeinsam mit seinen Eltern / Betreuern einen Gesprächstermin. Im gemeinschaftlichen Gespräch wird ein individueller Förderplan unter Berücksichtigung der außerschulischen und beruflichen Situation erarbeitet. Alle Maßnahmen zielen darauf ab, einen erfolgreichen Abschluss an unserem Berufskolleg zu erreichen.

Ein gesonderter Eltern- und Ausbildersprechtage zu Beginn des zweiten Schulhalbjahres ergänzt das Angebot unserer Schule.

Darüber hinaus besteht für alle am Schulleben Beteiligten die Möglichkeit weitere Hilfsangebote beispielsweise durch die Schulsozialarbeit in Anspruch zu nehmen (siehe Beratungskonzept).

Abgestimmte und transparente Leistungsanforderungen sowie Schulstrukturen führen für die Schüler*innen zu einer gesicherten Unterrichtsqualität. Die Grundsätze zu den **Leistungsbewertungen** in den verschiedenen Bildungsgängen werden mit den Lernenden offen kommuniziert (siehe Leistungsbewertungskonzept).

Ein weiteres Element der Qualitätsarbeit an unserer Schule ist die Durchführung von Parallelarbeiten – insbesondere in den Höheren Berufsfachschulen und der Fachoberschule. Schulortübergreifend werden durch Vergleichsarbeiten die Qualitätsansprüche an die Leistung und die Einheitlichkeit in der Leistungsbewertung gesichert.

Alle Vorhaben der Unterrichtsentwicklung werden in pädagogischen Konferenzen initiiert, weiterentwickelt und evaluiert.

Handlungsfeld Personalentwicklung

„Wir sind eine Schulgemeinschaft, die wertschätzend und vertrauensvoll miteinander umgeht.“

„Gemeinsam engagieren wir uns für ein soziales Miteinander. Durch unterrichtliche und außerunterrichtliche Veranstaltungen und Aktivitäten gestalten wir eine lebendige Schulatmosphäre.“

Ein offener Dialog und Transparenz fördern eine vertrauensvolle Atmosphäre.

Durch wertschätzendes Feedback und demokratische Mitbestimmung tragen wir zu einer positiven Arbeits- und Lernatmosphäre sowie zur Zufriedenheit aller bei.“

(Leitsatz 2)

Die Schulleitung bezieht die erweiterte Schulleitung immer in Personalentscheidungen mit ein. Dabei wird darauf geachtet, dass Beförderungstellen stets entsprechend der Entwicklungsprozesse an unserer Schule ausgeschrieben werden.

Beteiligt sind am Personalentwicklungsprozess entsprechend der gesetzlichen Vorgaben auch der Lehrerrat und die Gleichstellungsbeauftragten.

Die **Fort- und Weiterbildung** ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Das vorliegende Fortbildungskonzept ist dabei die Grundlage dieses Bausteins an unserer Schule. Neben schulexternen werden auch schulinterne Fortbildungen durchgeführt (siehe Fortbildungskonzept)

Die Schulleitung und die erweiterte Schulleitung formulieren für ihre jeweiligen Handlungsfelder entsprechende **Qualitätsstandards**, die auch als Grundlage für die Evaluation der Abteilungsleitung sowie der Schulleitung dienen.

Ziel ist es zudem, dass jede Abteilungsleitung zukünftig wiederkehrend mit den Kolleg*innen im Team **Entwicklungsgespräche** führt. Übertragen auf die Schulleitungsebene bedeutet dies, dass die Schulleitung in regelmäßigen Abständen Personalentwicklungsgespräche durchführt.

Neuen Kolleg*innen wird im Rahmen des **Mentoren-Prinzips** ein erfahrener Kollege an die Seite gestellt, so dass sie/er sich an unserer Schule willkommen fühlt. Die Mentor*innen arbeiteten im gleichen Bildungsgang wie der/die neue Kolleg*in. Gleichzeitig erhalten neue Kolleg*innen zusätzlich die so genannte Willkommens-

mappe, um einen Leitfaden für den Einstieg in den beruflichen Alltag an unserem Berufskolleg zu erhalten.

In regelmäßigen Abständen wurde das Thema **Lehrergesundheit** thematisiert (zuletzt durch die Copsoq-Analyse). Ausgehend von den Ergebnissen wurde die Arbeitssituation in den Blick genommen. Der neu geschaffene Lehrer-Ruhe-Arbeitsraum bietet für die Kolleg*innen einen ruhigen Rückzugsort. An beiden Standorten existiert zudem ein Ruheraum für die Lehrer*innen.

Verschiedene Maßnahmen führen zur **Entlastung** von Kolleg*innen. Dazu zählen die Reduzierung der Pendlerfahrten zwischen den verschiedenen Schulstandorten sowie die Erarbeitung eines Teilzeitkonzeptes (siehe Teilzeit-Konzept).

Handlungsfeld Organisationsentwicklung

„Wir sind eine Schule, die Professionalität großschreibt.“

„Professionalität bedeutet für uns lebenslanges Lernen, Praxisbezug und immer auf dem aktuellen Stand zu sein. (...) Durch eine effiziente Organisation und Selbstmanagement tragen wir zu einem gesunden Schul- und Arbeitsklima bei.“

(Leitsatz 5)

Klare Strukturen und eine transparente Kommunikation führen zu einer guten Organisationsentwicklung am Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg.

Die im jährlich angepassten **Organisations- und Funktionsplan** dokumentierte klare Aufgabenverteilung dem Kollegium über das Intranet zugänglich.

Monatlich informiert die Schulleitung per **Newsletter** das gesamte Lehrerkollegium über Veränderungen im Schulleben. Auf diese Weise wird das Kollegium regelmäßig auf den aktuellen Stand gebracht.

Die Transparenz bestehender Entwicklungsvorhaben wird seit dem Schuljahr 2016/2017 im Sinne eines modernen Projektmanagements mit klar definierten **Projektaufträgen** gewährleistet. Dazu fixieren die Projektgruppen gemeinsam mit der Schulleitung entsprechende Projektaufträge. Diese Projektaufträge beinhalten unter anderem regelmäßige Bilanzgespräche mit der Schulleitung und die turnusmäßige Information des Kollegiums (siehe Steuergruppen-Konzept).

Zu aktuellen Themen wird dabei auf **Konferenzen** berichtet. Allerdings werden auch zunehmend digitale Medien verwendet, um den Informationsfluss zu optimieren. Ab dem Schuljahr 2019/2020 steht dazu allen Beteiligten die Plattform **schul.cloud** zur Verfügung. Die Plattform bietet die datenschutzkonforme Möglichkeit des Daten-

austausches. Nach einer Testphase mit interessierten Kolleg*innen wird im Schuljahr 2020/2021 schul.cloud als zentrales digitales Kommunikationsmedium insbesondere zwischen Lehrer*innen und Schüler*innen implementiert.

Die Nutzung digitaler Mittel verändert auch die **Kommunikationsstruktur** an unserer Schule. Vor diesem Hintergrund hat die Projektgruppe „Vereinbarungen zur Kommunikation am Richard-von-Weizsäcker-Berufskolleg“ gemeinsam mit dem Kollegium erarbeitet. Diese Vereinbarungen wurden durch einen Lehrerkonferenz-Beschluss abgestimmt und konnten so in Kraft treten. Die Erfahrungen mit den abgestimmten Vereinbarungen werden zum Ende des laufenden Schuljahres evaluiert.

Aufgabe des **Vertretungskonzeptes** ist es, Vertretungen sinnvoll und effektiv zu gestalten. Das Ziel, aller am Prozess Beteiligten zeitnah zu informieren, wird seit dem Schuljahr 2017/18 über die DSB-App sichergestellt (siehe auch Vertretungskonzept und Medienkonzept).