

EINLADUNG

zur Lehrerkonferenz am **5. Juni 2007** Beginn 14:30 Uhr

Tagesordnung:

1. Personalsituation (Allgemeine Personalpolitik, konkrete Situation an der Schule)
2. Information über Schüleranmeldungen für 2007/08
3. Schulentwicklung
4. Information IK/SK
5. Probleme im Schulalltag
6. Arbeiten zum Abschluss des Schuljahres
7. Sonstiges

Zu 1: Personalsituation

Lehrer:

Das Budgetierungsprogramm für den Personaleinsatz wird auch in diesem Jahr fortgesetzt. Berechnungen über fehlende Stunden können wir noch nicht liefern, da die Unbekannten in der Planung fast größer als die bekannten Größen sind.

- Welche Auswirkungen hat das „Beamtenurteil“ auf die Arbeitszeit?
- Wie immer ist aber davon auszugehen, dass die zur Verfügung gestellten Stunden für die Erfüllung der Aufgaben nicht ausreichen werden.

Konkret zum Schuljahr 2007/08

- Mit dem 65. Geburtstag ist Herr Byhan ausgeschieden
- Am Ende dieses Schuljahres scheidet der Kollege Nickel in die sog. Rente 02 aus.
- Aus dem Stellenplan scheidet weiter aus die Frau Jordan und der Herr Otto
- Die befristeten Anstellungen der Kollegin Börner, und der Kollegen Grobe, Mente, Rödiger und Weber laufen aus.
- Der Kollege Morgenroth hat die Ausbildung am Studienseminar begonnen. Die Kolleginnen Ernst, Henke und Jungheinrich, und die Kollegen Böttcher, Krell, und Dr. Pfeiffer werden die Ausbildung im Februar 2008 beenden
- Abordnungen/Versetzungen
 - Aus Brandenburg wird Frau Balzer an die Schule versetzt?
 -
- Neueinstellungen:
 - Bisher gibt es seitens des TKM noch keine Stellenzuweisung.

Zu 2 Schüleranmeldungen

Vollzeit

| | |
|------------------------|----|
| BG 07 E | 20 |
| BG 07 DV1 | 22 |
| BG 07 DV2 | 21 |
| BG 07 G | 26 |
| | |
| FOS07E | 24 |
| FOS07I | 27 |
| FOS2-07 | 19 |
| FOS2-06I (GFTB) | 0 |
| | |
| HBFS07 | 21 |
| | |
| BFS1-07 | 15 |
| BFS2-07 | |
| | |
| BVJ | 3 |

Berufsschule

| | | | |
|------------|------|--|--------------|
| EBT07A | 23 | | TEAG |
| EBT07B | 24 | | Bahn |
| EBT07C | 26? | | TEAG-Verbund |
| EBT07D | 8 | | ebz |
| | | | |
| EEG07A | 1 | | Handwerk |
| EIT07 A | 6 | | |
| EIT07B | | | |
| FIA07 | 5 | | |
| FIS07A | 20 | | Telekom |
| | | | |
| GR07A | 1 | | |
| GR07B ? | 0 | | |
| IK07/SK07B | 0 | | |
| MeT07 A | 7 | | |
| MeT07B | | | |
| MT07 | 1 | | |
| SE07A | 20 | | Telekom |
| SE07B | 11 | | |
| SK07A | 2+20 | | Telekom |
| SYI07 | 9 | | |
| TR07 | 0 | | |
| VT07 | 2 | | |
| | | | |

3. Schulentwicklung

Zielvereinbarung

über die Zusammenarbeit im
Entwicklungsvorhaben
„Eigenverantwortliche Schule“

zwischen

der Andreas-Gordon-Schule
vertreten durch: Herrn Dr. Dänhardt

und

dem Staatlichen Schulamt Erfurt
vertreten durch: Herrn Palme

für

den Zeitraum von 01.04.2007. bis 28.02.2010

Ziele der Schule:

Unterrichtsentwicklung

Z1: Verbesserung des Unterrichts durch klare Ausrichtung auf die Geschäftsprozessorientierung im Fachunterricht der Elektro- und IT-Berufen und in der Berufsfachschule

Z2: Entwicklung der Kompetenzen mit dem Schwerpunkt der Fachkompetenz durch selbständigen Wissenserwerb für die Elektro- und IT-Berufe

Z3 Bewertung der Kompetenzen bei den Schülern in allen Schulformen

Organisationsentwicklung

Z4: Die Andreas-Gordon-Schule versteht sich als lernende Organisation

Z5: Änderung der Rechtsstellung der Andreas-Gordon-Schule.

Ziel1: Verbesserung des Unterrichts durch klare Ausrichtung auf die Geschäftsprozessorientierung im Fachunterricht der Elektro- und IT-Berufen und in der Berufsfachschule

Das Ziel soll durch folgende Maßnahmen der Schule erreicht werden:

| Maßnahmen zur Zielerreichung | verantwortliche Personen | zeitliche Planung |
|---|------------------------------|--------------------|
| Z.1.1 : Teilnahme am Entwicklungsprogramm E.U.Le | Schulpartner (intern/extern) | Beginn in 2 Stufen |
| Z 1.2 Fortbildung der LehrerInnen auf fachdidaktischem und fachmethodischem Gebiet mit dem Ziel der Rollenfindung der Lehrkräfte beim Einsatz neuer pädagogischer und didaktischer Ansätze | Organisation: Schulleitung | Beginn 2007 |

Unterstützung der Schule zur Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Maßnahmen zur Unterstützung | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|--|--|-------------------|
| Z.1.1 Unterstützung durch interne/externe Schulpartner bei der Vermittlung der Kompetenzen des Kompetenzmodells Beruflicher Bildung | EULE Schulpartner 120 Lehrerwochenstunden (LWS) durch Unterstützungssystem (US) je Schuljahr (Sj) | Beginn 2007/08 |
| Z.1.2 Unterstützung bei der Gewinnung von externen Referenten für die Lernfelddidaktik . | AB II | Beginn 2007/08 |
| Z.1.3 Fortbildung zur Durchführung von internen Evaluationen, | Unterstützungssystem AB II | Beginn 2007/08 |

Messbarkeit der Zielerreichung:

| Qualitätskriterien | Indikatoren |
|---|---|
| Z1.1 Der Unterricht wird „erkenntnisprozessgerechter geplant und durchgeführt Dazu werden in drei Bereichen Umsetzungsvarianten für die spätere Implementierung an der gesamten Schule entwickelt und erprobt: - selbstgesteuerte Lehrergruppe (IK/SK) - Vollzeit (BG, FOS) ...- Elektroniker, Systeminformatiker. Die Hospitation und der kollegiale Erfahrungsaustausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen spielt dabei eine große Rolle | Der Unterricht ist stärker auf den Verstehensprozess der Schüler ausgerichtet. Aufgabenstellungen werden eindeutiger und verständnisorientierter (Analyse Aufgabenstellungen) - Erfahrungsberichte Anzahl der Hospitationen zwischen den Kollegen nimmt zu. |

| | |
|---|---|
| Z.1.2.1 Die durchgeführte Fortbildung bewirkt die stärkere Geschäftsprozessorientierung des Unterrichts. | Der Unterricht basiert auf einem Kundenauftrag. Die Anteile des schülerzentrierten Unterrichts nehmen deutlich zu. Der Medieneinsatz wird verstärkt -Projektplanung |
| Z.1.2.2 An der Schule wird eine interne Evaluation durchgeführt | Evaluationsberichte |

Z2:Entwicklung der Kompetenzen mit dem Schwerpunkt der Fachkompetenz durch selbständigen Wissenserwerb

Das Ziel sollen durch folgende Maßnahmen der Schule erreicht werden:

| Maßnahmen zur Zielerreichung | verantwortliche Personen | zeitliche Planung |
|---|--|-------------------|
| Z.2.1 Der Unterricht wird so organisiert, dass die Selbstkompetenz in Bezug auf die selbstständige Aneignung von Zusammenhängen bei den Schülern steigt. | FIA/FIS Buchheim/Haake EBT: Klipstein/Rose SYI: Haake, Klipstein | Beginn 04/2007 |
| Z 2.2 Verbesserung der Rahmenbedingungen für den selbständigen Wissenserwerb für die genannten Berufsgruppen | Abteilungsleiter | Beginn 05/2007 |
| Z.2.3 Aufbau von Möglichkeiten der Informationsbeschaffung auf klassischen Wege und durch Nutzung moderner Kommunikationsmittel | Abteilungsleiter | Beginn 09/2007 |

Unterstützung der Schule zur Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Maßnahmen zur Unterstützung | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|--|---|-------------------|
| Z.2.1+ Z 2.2 Unterstützung bei der Vermittlung der Kompetenzen des Kompetenzmodells Beruflicher Bildung mit dem Schwerpunkt der Vermittlung eines Instrumentariums zur Steigerung der Selbstkompetenz im Bereich des selbstständigen Erwerb von Kenntnissen , Fähigkeiten und Fertigkeiten | AB II | Beginn 2007/08 |
| Z.2.3 Unterstützung beim Schulträger für die Bereitstellung von materiellen und personellen Ressourcen zur Beschaffung der notwendigen Ausstattung für die klassische Informationsbeschaffung (z.B. Schülerhandbibliothek in den Klassenräumen) und bei der Administration der Online-Plattform | AB III Zielstellung: Vereinbarung mit Schulträger | Beginn 05/2007 |

Messbarkeit der Zielerreichung:

| Qualitätskriterien | Indikatoren |
|--|--|
| Z 2.1 Der Unterricht wird am selbständigen Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten ausgerichtet. | Die Aufgabenstellungen sind so gestaltet, dass sie die selbstständige Schülerarbeit auslösen - Aufgabenstellungen mit Analyse |
| Z.2.2 Die sächliche Ausstattung ist an den | Es existiert eine Handbibliothek in den |

| | |
|---|--|
| Anforderungen des selbständigen Erwerbs von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgerichtet. | Klassenräumen Zugriffsmöglichkeiten auf externe Informationsbeschaffungsquellen bestehen (Internetzugang) |
| Z. 2.3 Der Moodle-Server wird aktiv auch in Zusammenarbeit mit den ausgewählten Ausbildungsbetrieben genutzt | Anzahl der Kurse und Teilnehmer |

Z3 Bewertung der Kompetenzen bei den Schülern in allen Schulformen

Das Ziel soll durch folgende Maßnahmen der Schule erreicht werden:

| Maßnahmen zur Zielerreichung | verantwortliche Personen | zeitliche Planung |
|---|---------------------------------------|-------------------|
| Z 3.1 Fortbildung zum Kompetenzmodell mit der Schaffung einer einheitlichen Begrifflichkeit zu den einzelnen Kompetenzbegriffen und Ebenen | Organisation: erweiterte Schulleitung | Beginn 08/2007 |
| Z 3.2 Entwicklung eines Bewertungskatalogs von Kompetenzen | Schulleitung | 08/2009 |

Unterstützung der Schule zur Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Maßnahmen zur Unterstützung | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|---|---------------------|--------------------------|
| Z 3.1 Schaffung von Klarheiten in der Begrifflichkeit durch Fortbildung bei gleichzeitiger Zusammenführung der Kompetenzmodelle des ThILLM für allgemeinbildende Schulen und der Berufsbildung | AB II | Beginn: 01/2008 |
| Z 3.2 Unterstützung bei der Entwicklung eines Bewertungskataloges und eines Befragungsinstrumentarien von Schülern und Lehrern und deren Auswertung | AB II | Nach Erreichung Ziel 3.1 |

Messbarkeit der Zielerreichung:

| Qualitätskriterien | Indikatoren |
|---|--|
| Z 3 1 und 3.2 Ein Begriffkatalog wird erarbeitet, der die einzelnen Kompetenzen ausweist, definiert und die Möglichkeiten zur Bewertung aufweist | Katalog liegt vor |
| Z 3.2 Fragebogen liegen vor | Es werden Befragungen durchgeführt, ausgewertet und der Unterricht wird daran ausgerichtet |

Z4: Die Andreas-Gordon-Schule versteht sich als lernende Organisation

Das Ziel soll durch folgende Maßnahmen der Schule erreicht werden:

| Maßnahmen zur Zielerreichung | verantwortliche Personen | zeitliche Planung |
|--|--------------------------|---------------------|
| Z 4.1 Entwicklung eines Fortbildungsportfolios jedes Lehrers auf dessen Basis Mitarbeitergespräche geführt werden | Erweiterte Schulleitung | Beginn: April 07 |

| | | |
|--|-------------------------|------------------|
| Z 4.2 Erarbeitung von Personalentwicklungspläne für Lehrkräfte auf der Basis von Mitarbeitergesprächen | Erweiterte Schulleitung | Beginn:03/2008 |
| Z 4.3 Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Planung von Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte | Schulleitung | Beginn:Juli 2007 |
| Z.4.4 Aufbau einer Online-Lernplattform, um Schüler und Lehrer an moderne Medien im Sinne des L ³ heranzuführen. | Gruppe TUSKO | Start sofort |

Unterstützung der Schule zur Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Maßnahmen zur Unterstützung | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|--|---------------------|-------------------|
| Z. 4.1 und Z 4.2 Fortbildung der erweiterten Schulleitungsmitglieder zur Führung von Mitarbeitergesprächen. | AB II | 21.06.2007 |
| Z 4.3 Unterstützung bei der Entwicklung einer schulinternen Fortbildungskonzeption | AB II | Beginn 08/2007 |

Messbarkeit der Zielerreichung:

| Qualitätskriterien | Indikatoren |
|--|---|
| Z 4.1 Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung sind in der Lage Mitarbeitergespräche zielgerichtet zu führen | Individuelle Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeiter und Schulleitung werden in das Portfolio übernommen. |
| Z 4.2 Ein Personalentwicklungsplan liegt vor | Wird genutzt |
| Z. 4.3 Das entwickelte Instrumentarium liegt vor | Wird genutzt |
| Z 4.4 Die Plattform wird intensiv genutzt | Anzahl der Kurse und der eingeschriebenen Teilnehmer |

Ziel 5: Änderung der Rechtsstellung der Andreas-Gordon-Schule

Das Ziel soll durch folgende Maßnahmen der Schule erreicht werden:

| Maßnahmen zur Zielerreichung | verantwortliche Personen | zeitliche Planung |
|--|--------------------------|-------------------|
| Z.5.1 Erprobung von Möglichkeiten zur Erhöhung der Eigenverantwortung mit dem Ziel der Änderung der Rechtsstellung einer Berufsbildenden Schule in Thüringen. Es gelten die Ziele des beantragten Pilotversuches EVABS (als Anlage beigefügt) | Schulleitung | Beginn: 04.2007 |
| Z 5.2 Die Schule entscheidet selbstständig auf der Grundlage eines Personalentwicklungskonzeptes über die Einstellung, Fortbildung von Lehrkräften und sonstigen Mitarbeitern im Rahmen ihres Budgets Beantragung der Teilnahme am Pilotversuch Budgetierung von Personalmitteln. | Schulleitung | Beginn 09.2009 |

Unterstützung der Schule zur Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Maßnahmen zur Unterstützung | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|--|---------------------|-------------------|
| Z.5.1-5.2 Zielgerichtete Unterstützung bei der Beantragung und Begleitung des Schulversuchs EVABS | Bereich III | Beginn 04/2007 |

Messbarkeit der Zielerreichung:

| Qualitätskriterien | Indikatoren |
|---|----------------|
| Z.5.1-5.2 Nachhaltige Sicherung und Anwendung der Ergebnisse des Schulversuchs EVABS | Praxisberichte |

Überprüfung der Zielerreichung durch das Staatliche Schulamt:

| Methoden/Formen | beteiligte Personen | zeitliche Planung |
|---|---------------------|-------------------|
| Jährliche Überprüfung von Teilpositionen mit Festlegungen für die Anpassung und die weiteren Schritte | Bereich III | Beginn 08/2008 |

ANTRAG

Thüringer Kultusministerium

ZUR ERPROBUNG DER VERÄNDERTEN RECHTSSTELLUNG DER EINGENVERANTWORTLICHEN BERUFSBILDENDEN SCHULE (EVABS) SCHULVERSUCH

Laufzeit: 01.08.2007 - 31.07..2010

1. Antragsteller und Projektleitung

1.1 Anmeldende Schule

Andreas-Gordon-Schule Erfurt
Weidengasse 8
99084 Erfurt

1.2 Projektleiter/-in¹⁾ des Vorhabens

OStD Dr. Klaus Dänhardt
Andreas-Gordon-Schule Erfurt, Weidengasse 8, 99084 Erfurt

1.3 Stichworte/Suchbegriffe zur EDV-Erfassung (max. 10)

Eigenverantwortung, Kooperation, Rechtsstellung der Schule, Beirat, Bildungsnetzwerk, Regionale Berufsbildung, Schule als lernende Organisation

2. Inhaltliche Beschreibung

2.1 Bezeichnung des Vorhabens

Der Schulversuch Eigenverantwortliche Berufsbildende Schulen (EVABS) soll im Rahmen des Entwicklungsprogramms Eigenverantwortliche Schulen auf die besonderen Bedingungen der Berufsbildenden Schulen angepasst und die Ergebnisse im Rahmen eines Verbundprojektes mit anderen Berufsbildenden Schulen in Thüringen erprobt werden

2.2 Kurzbeschreibung des Vorhabens

Der Übergang von der Industriegesellschaft zur Informations- und Wissensgesellschaft verlangt auch in der gesamten beruflichen Bildung Reformen.

Dabei geht es darum, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote noch flexibler und differenzierter zu gestalten und zu nutzen und das lebenslange Lernen zu fördern. Da die berufliche Bildung nachhaltig zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft beiträgt, ist die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems eine der wichtigsten Strategien der Zukunftssicherung.

Die von den Parteien, Gewerkschaften, Spitzenverbänden der Wirtschaft, den Wirtschafts-, Arbeits- und Kultusministerkonferenzen entwickelten Vorstellungen und Modelle zeigen, dass die Veränderungsnotwendigkeit gesehen wird. Dies gilt auch für die Diskussion im Rahmen der Europäischen Union.

Die in der beruflichen Bildung liegenden Ressourcen können noch effektiver genutzt werden als bisher. Berufliche Bildung ist Persönlichkeitsbildung und zielt zugleich auf die Förderung

der wirtschaftlichen Entwicklung. Das betrifft auch die Beruflichen Schulen. Sie können als gegenwärtig nicht rechtsfähige Einrichtungen des öffentlichen Rechts ihr Wissen und Können nur eingeschränkt in den Dienst der jeweiligen Region stellen. Es besteht breite Übereinstimmung darin, dass sie mehr als bisher wie moderne Dienstleistungsunternehmen betrieben werden müssen. Um ihre Aufgaben in der Region besser erfüllen zu können, brauchen die Beruflichen Schulen in Zukunft größere finanzielle, personelle und inhaltliche Handlungsräume

Die Entwicklung eines für die Region passenden Bildungsangebotes kann offensichtlich nur dann gelingen, wenn Schulen kurzfristig und für zeitlich beschränkte Aufgaben passendes Personal anwerben können. Ebenso muss der Schule, wenn sie denn tatsächlich kostendeckend arbeiten soll, die Möglichkeit gegeben werden, ihren Personalstamm auch dem Bedarf anzupassen, der sich aus ihrem aktuellen Bildungsangebot ergibt. Berufliche Schulen müssen also künftig in die Lage versetzt werden, schnell und befristet Personal an sich zu binden.

3. Ziel und Begründung des Vorhabens

3.1 Problemlage und Lösungsansatz

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in einer Wissensgesellschaft erfordert einen pädagogischen Perspektivwechsel, durch den die Schülerin oder der Schüler als eigenverantwortliche Partnerin oder Partner im Lernprozess gesehen wird. Ziel ist es, die Bereitschaft und Befähigung zu lebenslangem Lernen der jungen Menschen zu entwickeln. Das bedeutet:

Mit diesem Perspektivwechsel verändert sich die Berufliche Schule von der Lehr- zur Lernwerkstatt bzw. von einer Stätte des Lehrens zu einer Stätte des Lernens. Die Schülerin oder der Schüler ist nicht Objekt des Lernprozesses, sondern eigenverantwortlich handelndes Subjekt.

Moderne Ausbildung erfordert Ressourcen bezüglich der allgemeinen Ausstattung und spezieller Lehr- und Lernmittel. Diese Investitionen sollten in stärkerem Maße nutzbar gemacht werden. Getätigte Investitionen können damit weitaus effektiver eingesetzt werden.

Die Einführung neuer Berufe, das Reagieren auf das Einrichten neuer Bildungsgänge und Klassen durch Förderprogramme des Bundes (Arbeitsverwaltung) und des Landes, erfordert sowohl im Sinne der Unternehmen, der zuständigen Stellen wie auch der Teilnehmer schnelle und unbürokratische Entscheidungen, die nur vor Ort durch Absprache zwischen den Akteuren getroffen werden kann.

Die Schülerin oder der Schüler mit ihren oder seinen vielfältigen Lernbedürfnissen steht im Mittelpunkt aller Überlegungen. Jede Maßnahme in einem Regionalen Berufsbildungszentrum muss sich daran messen lassen, wie effektiv sie zum Lernerfolg der Schülerin oder des Schülers beiträgt.

Es wird vorausgesetzt, dass der Lernerfolg, das heißt, die Aneignung von Kompetenzen, dann am größten ist, wenn er durch selbstständiges Lernen erzielt wird.

Die Lehrenden müssen bereit sein, gleichberechtigt mit den Lernenden Ziele, Methoden und Wege im Rahmen der Lehrpläne festzulegen, einzuhalten, zu überprüfen und ggf. individuell zu modifizieren. Dabei sind die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die individuellen Lerngeschwindigkeiten der Lernenden als bestimmende Faktoren im Lernprozess zu berücksichtigen.

Das bedingt ein verändertes Verhalten der Lehrenden. Neben der Wissensvermittlung wird es verstärkt Aufgabe der Lehrenden sein, als Trainer und Partner tätig zu sein. Im Rahmen einer sogenannten "Feedbackkultur" beurteilen die Schülerin oder der Schüler (Eigeneinschätzung) und die Lehrenden (Fremdeinschätzung) den Lernerfolg

Die Weiterbildungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung ist besonders bedeutsam. Die didaktische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ist notwendig, um die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen zu erreichen.

Zur Verwirklichung dieses Konzepts gehört auch, dass der herkömmliche Unterricht in Klassen oder Kleingruppen durch weitere Lernformen, beispielsweise durch verstärktes Einbeziehen von Experten, durch Unterricht von Schülerinnen und Schülern für Schülerinnen und Schüler, durch Lerngruppen, die als Schülerteams eigenverantwortlich lernen, oder durch individuelle Förderung ergänzt wird

Dieses pädagogische Konzept erfordert ein kontinuierliches Qualitätsmanagement einschließlich der Vereinbarung von Qualitätszielen, der Evaluation der Ergebnisse und der Überprüfung der Ziele.

Berufsbildende Schulen, die ihren Beitrag als Partner in regionalen Berufsbildungsnetzwerken leisten sollen, bedürfen dann neuer organisatorischer bzw. rechtlicher sowie personeller Gestaltungsmerkmale und neuer kooperativer Verankerungen in derartigen Netzwerken.

Diese Weiterentwicklung beinhaltet als Spannungsfeld nicht nur die ordnungspolitische Diskussion über das Verhältnis von Weiterbildungsangeboten und schulgesetzlich definierten Regelaufgaben. Erforderlich werden vielmehr neue Führungsstrukturen, andere rechtlichinstitutionelle Voraussetzungen, eine veränderte Rolle der berufsbildenden Schulen, daraus resultierend eine entsprechende Personal- und Organisationsentwicklung, eine Neuorganisation von Arbeitszeiten und der Lehrerbildung, die Klärung der staatlichen Steuerung zwischen Schulaufsicht und Einzelschule, letztlich ein Paradigmenwechsel im berufsbildenden Schulwesen hin zum Bildungsanbieter als Dienstleister für unterschiedliche Kundengruppen.

Der Arbeitskreis „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ der BLK hat sich seit dem Jahr 2000 mit den notwendigen Wandlungsprozessen der beruflichen Schulen und den damit verbundenen Herausforderungen befasst (vgl. BLK-Heft 92, BLK 2001a).

Die Schul-, Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung der berufsbildenden Schulen ist unauflöslich mit der betrieblichen Berufsausbildung verbunden („Primat der dualen Berufsausbildung“). Andere Aufgaben sind hinzugekommen. Abgeleitet aus dieser Verbundenheit hat der Arbeitskreis auf der Grundlage einer Fachtagung (vgl. die Dokumentation im BLK-Heft 99, BLK 2002) prinzipiell die Weiterentwicklung berufsbildender Schulen als Partner in regionalen Berufsbildungsnetzwerken befürwortet und auf der Grundlage eines Leitbildes Empfehlungen zur strukturellen Entwicklung zur Personalentwicklung und zur Rolle als kompetenter Partner in der Region formuliert (vgl. BLK-Heft 105, BLK 2003)

Nur durch eine Änderung der Rechstellung kann eine Schule als gleichberechtigter Partner in einem wirtschaftlich dominierten Bildungsnetzwerk agieren.

Die innere Struktur

Die Leitung in einer EVABS folgt innerhalb der Organisation grundsätzlich der Prämisse: Entscheidung und Verantwortung werden in einer dezentralen Führungsstruktur zusammengeführt. Die Schulleitung führt in einer Delegationsstruktur nach innen (Schule) und als Vertragspartner nach außen (Ministerium/Schulamts / Schulträger).die Geschäfte der Schule.

Im gesamten pädagogischen System gilt das Prinzip der Partizipation und Transparenz, um die Selbststeuerung weiter zu entwickeln. Dabei sind die Lernenden aktiv einzubinden.

Die Lehrkräfte bilden ein Team, das einer Lerngruppe oder mehreren Lerngruppen zugeordnet wird. Lehrerteams und Lerngruppen entscheiden in Bildungsgangkonferenzen über ihre Arbeit. Daneben gibt es Abteilungskonferenzen und Schulleitungskonferenzen. Die Beteiligungsrechte der Lehrer- und Schulkonferenz werden angepasst.

Die Aufgabe des Ministerium/Schulamtes besteht in einer Rahmensteuerung (verbindliche Festsetzung der zu erreichenden Standards und des Umfangs der Beschulung). Die Beziehung zwischen den EVABS- und dem Ministerium/Schulamts/dem Schulträger wird über Vereinbarungen geregelt.

Personalentwicklung

Bei der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen kommt der Personalentwicklung und dem Personalmanagement entscheidende Bedeutung zu. Personalentwicklung findet im systemischen Zusammenhang der sich notwendiger Weise sich verändernden Rahmenbedingungen statt.

Bei der Einrichtung und in der Arbeit der EVABS wird eine Fülle an zu sichernden und zu erweiternden Kompetenzen von den Beteiligten erwartet:

- * Intensivierung der Kommunikation, der Kooperation und des Teamgeistes im Kollegium
- * Entwicklung von Einstellungen bei den Mitarbeitern der EVAB zum eigenen lebenslangen Lernen und der Vermittlung dieser Einstellung an die Schüler/Teilnehmer.
- * Organisation von Fortbildung auf der Basis von Personalentwicklungsgesprächen
- * kooperativer Führungsstil, Delegation von Verantwortung, Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungsprozessen
- * Befähigung zum "unternehmerischen" Denken in pädagogischer Verantwortung,
- * Fähigkeit, das "Unternehmen" EVABS zu führen und zu gestalten (Personalmanagement, pädagogische Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement, Schulentwicklung lt. gesetzlichem Auftrag der beruflichen Schulen, zeitgemäße Ergänzungsangebote in der Weiterbildung, Marketing,
- * systematisch angelegte Personalentwicklung
- * erweiterte Rechtskenntnisse (über Schulrecht hinaus, z.B. Haushaltsrecht, Tarif- und Personalvertretungsrecht, Konsequenzen aus der eigenen Rechtsfähigkeit, Steuerrecht,)

Eine systemisch angelegte Personalentwicklung für und in EVABS bezieht alle Beteiligten in Qualifizierungsmaßnahmen ein; sie wendet sich daher an

- * alle Mitglieder des Kollegiums
- * die Führungskräfte der EVABS-Schulen
- * die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung

Rechtsstellung und betriebswirtschaftliche Steuerung

Die EVABS benötigen eine Rechtsform, die es ihm ermöglicht, hoheitliche Aufgaben wahrzunehmen und gleichzeitig rechtlich und wirtschaftlich selbstständig zu sein. Diese Anforderung scheint am besten eine Anstalt des öffentlichen Rechts leisten zu können. (vgl: *Avenarius, Hermann: Förderung der Eigenständigkeit Beruflicher Schulen zwischen Verfassungsgebot und den Anforderungen beruflicher Aus- und Weiterbildung In: Bund-Länder-Kommission (Hg.): Kompetenzzentren. Kompetenzzentren in regionalen Berufsbildungsnetzwerken – Rolle und Beitrag der beruflichen Schulen. BLK Fachtagung am 3./4. Dezember 2001 in Lübeck. Heft 99, Bonn 2002*)

Anstalten des öffentlichen Rechts nehmen bestimmte Verwaltungsaufgaben wahr und erbringen definierte Leistungen. Sie haben Benutzer, die Empfänger einmaliger, wiederkehrender oder länger dauernder Benutzungsverhältnisse sind. (Die Benutzer sind nicht wie bei der Körperschaft des öffentlichen Rechts Mitglieder, sondern von außen kommende Dritte wie z. B. Schülerinnen und Schüler.)

Anstalten des öffentlichen Rechts fassen Leistungen von Verwaltungsbediensteten und Sachmittel (Gebäude, Anlagen, technische Geräte), die in der Hand eines Trägers

öffentlicher Verwaltung einem besonderen Zweck zu dienen bestimmt sind, zusammen.

Die EVABS sollen eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts werden, die selbstständiger Verwaltungsträger ist. Damit ist gewährleistet, dass die EVABS selbstständig agieren kann. Es unterliegt dabei der Rechtsaufsicht des Staates.

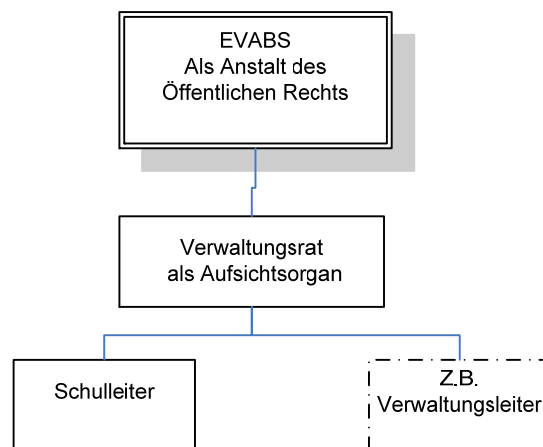
Rechtsform rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts hat „zweifelloso unübersehbare Vorzüge, was die Handlungsfähigkeit dieser Einrichtung im regionalen Umfeld angeht. Das so organisierte Berufsbildungszentrum kann seine Aufgaben selbstverantwortlich wahrnehmen, eigene Initiativen ergreifen, flexibel auf den Berufsbildungsbedarf der Region reagieren“ (vgl. Avenarius: *Förderung der Eigenständigkeit Beruflicher Schulen zwischen Verfassungsgebot und den Anforderungen beruflicher Aus- und Weiterbildung, Heft 99 der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, S. 50ff.*)

Die Anstalt kann aus einer oder mehreren öffentlichen berufsbildenden Schulen eines Schulträgers entstehen. Der Schulträger regelt die innere Organisation der EVABS durch eine Satzung.

Der Schulträger bestimmt die Mitglieder des Verwaltungsrates. Die Schulaufsichtsbehörde kann an den Sitzungen des Verwaltungsrates mit beratender Stimme teilnehmen

Der Verwaltungsrat ist das Aufsichtsorgan. Er beruft die Geschäftsführung; er beschließt über den Wirtschaftsplan und grundsätzliche Fragen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt die Geschäfte der EVABS. Durch Beschluss des Schulträgers kann die Geschäftsführung um weitere Personen erweitert werden. Das Letztentscheidungsrecht hat die Schulleiterin oder der Schulleiter



Die rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts lässt eine eigene Kassenführung nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen mit eigener kaufmännischer Buchführung zu. Sie ist rechts- und kreditfähig und förderfähig.

Die Finanzierung der öffentlichen Aufgabe wird vom Land/vom Schulträger gewährleistet, das heisst, die öffentliche Aufgabe wird vollständig finanziert. Grundlage für den Schlüssel zur Finanzierung der Personal- und Sachkosten sind die jeweils geltenden rechtlichen Regelungen. Die EVABS erhält dafür ein Globalbudget.

Zusätzliche Mittel können durch die Vermietung von Klassenräumen, Laboren, Werkstätten und Räumen, durch die Bereitstellung von Personal für Dritte sowie durch Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Durchführung eigener Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erwirtschaftet werden. Dazu kommen Kursgebühren.

Mit der Übernahme neuer Aufgaben und mit erweiterten Befugnissen entsteht an der Schule auch ein erhöhter Verwaltungsaufwand. Wenn zusätzliche Verwaltungsaufgaben nicht zu

einer Belastung für die pädagogische Arbeit führen sollen, muss entweder durch gewonnenen Freiraum (weniger Abstimmungsprozeduren, Regelwerke) Entlastung geschaffen werden oder es müssen Unterstützungssysteme zur Entlastung eingeführt werden.

3.2 Geplante Arbeitsschritte und erwartete Ergebnisse

Konkret und im Einzelnen sind im Verbundprojekt folgende Arbeitsschritte geplant:

Phase I: Vorphase

- Erarbeitung der rechtlichen Rahmenbedingungen; Detaillierung des gemeinsamen Zeit- und Arbeitsplans mit den beteiligten Schulen. Abstimmung und Festlegung der Projektmaßnahmen, Aufgaben und einzelnen Arbeitsschritte.
- Auf Basis der Projektziele Klärung der bei den beteiligten Partnern vorhandenen Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kompetenzen; Abstimmung und Koordinierung der schulspezifischen Beiträge zu den einzelnen Projektmaßnahmen.
- Gespräche mit den Bildungsanbietern vor Ort
- Erarbeitung des Fortbildungsbedarfs für Schulleitungsmitglieder, Verwaltungspersonal, Lehrer.
- Einrichtung und Aufbau einer Internet-Plattform zur gemeinsamen Präsentation und Nutzung der Arbeiten und Ergebnisse.

Phase II: Durchführung

Organisationsentwicklung

- Entwicklung und Erprobung von Unterrichtsmodellen, die das selbstorganisierte Lernen ermöglichen unter Einbeziehung von e-learning Modulen ohne zeitliche Begrenzung des Onlineangebotes
- Inhaltliche Umsetzung des Unterrichts am Geschäftsprozessmodell
- Entwicklung und Erprobung von Modellen zur individuellen Förderung von Schülern und Schülergruppen
- Erprobung der Arbeit der veränderten Schulgremien entsprechend 3.1 dieses Antrages
- Erprobung und Einführung eines geeigneten Qualitätsmanagementsystems an der Schule
- Da eine Umwandlung der derzeitigen berufsbildenden Schulen in rechtsfähige Anstalten „versuchsweise“ nicht sinnvoll erfolgen kann, soll die Erprobung einer künftigen eigenen Rechtsfähigkeit durch die Erteilung weitestgehender Vollmachten und die umfassende Delegation von Befugnissen an die Versuchsschulen erfolgen:
 - Das schulische Personal wird eigenverantwortlich durch die Schulleitung ausgewählt. Das Einstellungsverfahren erfolgt durch das Land (für die Lehrer)/ den Schulträger (für das Verwaltungspersonal)
 - Für die zugewiesenen Plan-/Stellen und Vertretungsfondsmittel die Bewerberauswahl vorzunehmen und zeitlich befristete Angestelltenverträge für Vertretungs- und Aushilfskräfte abzuschließen
 - die Abrechnungen über Mehrarbeit, Dienstreisen und Schulwanderfahrten „sachlich richtig“ festzustellen
 - Die Schulleitung wird in Zukunft Dienstvorgesetzte des an der Schule beschäftigten Personals
 - Personalbeurteilung wird durch die Schulleitung verantwortet.

- zur Besetzung zugewiesene Funktionsstellen schulbezogen auszuschreiben und die Bewerberauswahl vorzunehmen

- Lehrkräften im Rahmen der zur eigenen Bewirtschaftung überwiesenen Haushaltsmittel und zur Verfügung stehender eigener Einnahmen Dienstreisen anzuordnen und zu genehmigen

- Entscheidung über Art und Umfang des Angebots an Bildungsgängen im Rahmen der für diesen öffentlichen Auftrag bereitgestellten Mittel für die persönlichen Kosten der Lehrkräfte, sofern das gesetzliche Pflichtangebot der Berufsschulen sichergestellt ist. Dabei ist das Einvernehmen mit dem Schulträger herzustellen

- Angebot von nicht durch das Schulgesetz normierten beruflichen Bildungsgängen in der Region, soweit sie diese durch zusätzliche eigene Einnahmen finanzieren nach Abstimmung im Bildungsnetzwerk der Region.

- Eigenständige Kontobewirtschaftung, sofern der Schulträger ein kommunales Girokonto auf Guthabenbasis einrichtet. Auf dieses werden alle durch das Land für die jeweilige berufsbildende Schule bereitgestellten Mittel sowie die erwirtschafteten und eingeworbenen Einnahmen eingezahlt. Die bereitgestellten Mittel sind im Rahmen eines Wirtschaftsplans zu bewirtschaften. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten.

Die Verwendung der vom Land bereitgestellten Haushaltsmittel ist nachzuweisen.

Personalentwicklung

- Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes an der Schule für alle an der Schule Beschäftigten

- Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes für das Kollegium der Schule auf der Basis von Personalentwicklungsgesprächen

Finanzen

- Die Schule verfügt über ein Budget, das sie eigenverantwortlich bewirtschaftet. Mittel können übertragen und erwirtschaftet werden. (Stadt und Land)

- Einführung eines an die Bedürfnisse der Projektschulen angepasstes kaufmännisches Rechnungswesen

- Übertragung weiterer Kompetenzen, die über die bisherigen Regelungen (auch Pilotversuch Budgetierung Personalmittel) hinausgehen auf die Schulen. Z.B.: Dienstreisekosten, aber auch Fortbildungsbudget

Bildungsnetzwerk

- Entwicklung von Modellen der Zusatzqualifikationen für die Schüler der Schule

- Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsmodulen im Rahmen eines regional abgestimmten Bildungsprogramms. Dabei wird sich zunächst nur nachfrageorientiert agiert.

Phase III Transfer

- Die Ergebnisse der Erprobung werden dokumentiert und entsprechend des jeweiligen Bearbeitungsstandes veröffentlicht und mit den Entscheidungsträgern diskutiert.

- die Landtagsfraktionen werden über die bildungspolitischen Sprecher über die geplanten und laufenden Aktivitäten informiert, um über ein Gesetzgebungsverfahren die Möglichkeit der Änderung der Rechtsform vorzubereiten.

• andreas-gordon-schule • Weidengasse 8 • 99084 Erfurt •

Thüringer Kultusministerium,
Abteilung 1, Referat 1A 2,
Postfach 900 463,
99107 Erfurt

- Berufsschule
- Berufsfachschule
- Höhere Berufsfachschule
- Fachoberschule
- Berufliches Gymnasium

■ Cisco-Regional Academy
ID 3000778

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom

Telefon
0361 / 6 57 84-00

Datum
29.08.2007

Antrag auf Teilnahme am Pilotversuch Budgetierung von Personalmitteln

Sehr geehrter Herr Machts,

hiermit stellen wir den Antrag auf Teilnahme am Pilotversuch Budgetierung von Personalmitteln.

Als Anlage fügen wir das Schulprogramm der Schule, die Zielvereinbarung zur Eigenverantwortlichen Schule und einen Antrag auf Durchführung eines Schulversuches bei.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Dänhardt
Schulleiter

5 Probleme im Schulalltag:

Ich habe dazu einfach in den Ausführungen des vergangenen Jahres nachgesehen. Ich denke ich kann Sie so stehen lassen und wiederhole, immer in der Hoffnung, dass Sprichwörter einen Sinn beinhalten. Also „Steter Tropfen höhlt den Stein“ . Manchmal habe ich aber auch den Eindruck, dass von den Schülern mehr verlangt wird, als die Kollegen selbst geben wollen oder vielleicht können?

Also im Einzelnen:

- der Vertretungsplan gilt nicht nur für Schüler, sondern berührt manchmal auch die Arbeitszeit des Lehrers berührt.
- Dass der Vertretungsplan im Internet steht, sollten auch die Kollegen wissen
- dass der Unterricht mit dem Klingelzeichen beginnt und das Klingelzeichen nicht Aufforderung für den Lehrer ist den Vorbereitungsraum zu verlassen oder die Schule zu betreten (Ich möchte dabei an die beschlossene Hausordnung erinnern.)
- Das in der Hausordnung Pausenzeiten beschlossen wurden, die noch immer gelten. Sie haben die Verantwortung gegenüber den Schülern, die Schulleitung gegenüber Ihnen. Die geltenden Arbeitszeitregelungen sehen nun einmal Pausen vor
- dass es Regeln für den Unterricht gibt, die man früher als einheitliches pädagogisches Handeln deklariert hat. Diese Regeln verlangen natürlich auch, dass sie einheitlich akzeptiert und umgesetzt werden, sonst führt dies zu unendlichen Diskussionen mit den Schülern. Essen und Trinken gehört nun einmal genauso wenig wie Rauchen in den Unterricht. Ich verstehe auch nicht, dass es Kolleginnen und Kollegen gibt, die das Tragen von Kopfbedeckungen im Haus oder Unterricht dulden. (Gr, Tf, FS,
- dass in der Hausordnung verankert ist, dass die Schüler in den Pausen die Unterrichtsräume verlassen und die Räume zu verschließen sind, wie soll denn sonst die Aufsichtspflicht gewährleistet werden und dass andererseits der Lehrer den Unterrichtsraum 5 Minuten vor dem Klingelzeichen öffnet und nicht früher.
- dass der Klassenlehrer auch bestimmte Pflichten hat z.B. Bafög-Stelle bei Fehlzeiten in Vollzeitklassen oder Betriebe bei Berufsschülern zu informieren und das nicht erst Monate später sondern in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis.

- Das wird bedingt durch die
Damit soll es aber mit den Vorhaltungen genügen.

6. Arbeiten zum Abschluss des Schuljahres

- Rückseite Stundenplan

Folgende Arbeiten sind zum Abschluss des Schuljahres zu erledigen

- Übergabe der Klassenunterlagen an die Abteilungsleiter/ Oberstufenleiter
 - Notenbuch
 - Klassenbuch (abgerechnet mit allen Einträgen)
 - Schülerunterlagen nach Klassen
 - Klassenarbeiten entsprechend der getroffenen Festlegungen **V.: alle Klassenlehrer**
T.: bis 20. Juli
- Raumübergabe an den Abteilungsleiter **V.: gegenwärtige Raumverantwortliche, T.: 20. Juli**
- Sichtung und Aussonderung Unterrichtsmittel nach Absprache mit dem AL/OstL **V.: alle Lehrer**
T.: 20. Juli
- Abgabe aller Unterlagen der Schule einschließlich Schlüsse **V.: ausscheidende Kollegen, T.: 19. Juli**
- Abgabe der Überstundenabrechnung für das laufende Schuljahr
Schlusstermin **1. Juli** **V.: alle Kollegen,**

7. Sonstiges

7.1 Änderung des Schulgesetzes Abstimmung –Vorschlag ab sofort

7.2 Gegenwärtig werden eine Reihe von Schulformen neu geordnet.

7.2.1 Am lautesten waren die Ankündigungen für das Gymnasium. Die Kolleginnen und Kollegen, die dort unterrichten sind bereits informiert. Hier noch einmal Kernaussagen, damit Sie informiert sind:

- Mehr gemeinsamer Unterricht im Klassenverband
- Leistungsfächer heißen neu Fächer mit erweiterten Anforderungsniveau eA und werden mit 4 Stunden unterrichtet: De, Ma, FFS, Naturwissenschaft am allgemeinen Gymnasium (Ausnahmen Info, Ge) Für das BG arbeitet demnächst eine Arbeitsgruppe, in der Frau Weisgerber für die Beruflichen Gymnasien Erfurts die Fahnen hochhält.
- Grundfächerkanon bleibt unberührt
- Prüfungen wie gehabt

7.2.2 Fachoberschule

- Die neue Schulordnung soll ab neuem Schuljahr in Kraft gesetzt sein. Es wird mit der Klasse 11 der 2jährigen FOS begonnen, d.h. die einjährige FOS arbeitet nach altem Plan.
- Wir planen den Unterricht nach der neuen Verordnung und den damit verbundenen neuen Lehrplänen.
- Da wir das Modell GFTB nicht mehr führen besteht nicht mehr die Notwendigkeit den BS-Lehrplan umzusetzen.

7.3 Seminarfacharbeit

Mit dem neuen Lehrplan wird in Klasse 12 auch eine „Seminarfacharbeit“ von den Schülern der FOS erstellt. Dafür sind Themen notwendig. Alle Kollegen der Schule sind dazu gefordert.

Die Seminarfacharbeiten im Gymnasium belegen, dass die Möglichkeit Schüler für die Aufarbeitung von Inhalten für den Unterricht oder auch die Schulorganisation z.B. Bau von Modellen, PC-Programme bisher nur unzureichend genutzt wird.

Ich möchte mich auf diesem Wege bei all den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die sich über Jahre der Betreuung von Seminarfacharbeiten gewidmet haben.

- Neben den Kolleginnen aus dem Bereich Vollzeit (FS, Ju, Ke, MI, Pi, Th, Wi,
- Waren es aus anderen Bereichen der Schule, mit

- ,
- 2 Betreuungen Bö, Eu, Pa,
- 1 Betreuung: Br, Ds, Gö,, Ha, Hd, Mk, Mt, No, Vt

7.3 Information zum Modellversuch TUSKO (Buchheim/Haake)

7.4 Dual mit Wahl

7.5 Fortbildungsveranstaltungen

- 1. Hilfe:
 - o Abt.1
 - o Abt. 2
 - o Abt. 3
 - o Vollzeit

Didaktisch-methodische Fortbildung/Bewertung von Kompetenzen:

| | | |
|------------------------------------|--------|-----------|
| Lernfelddidaktik für Elektroberufe | 23.08. | 10.00 Uhr |
| Lernfelddidaktik IT-Berufe | 24.08. | 8.00 Uhr |

23.11. Abschlussveranstaltung des Modellversuchs TUSKO + Mitteldeutscher CISCO Akademietag