



2016-2020

Schulpro-
gramm BBS
Soltau

2016

-

2020

Inhalt

1 Präambel	1
2 Situation der BBS Soltau 2016	1
2.1 Systematische und zukunftssichere Angebotsplanung	1
2.2 Absicherung des Erfolgs der Berufsorientierung im Rahmen der Kooperation mit den Allgemeinbildenden Schulen (ABS)	2
2.3 Qualitätsmanagement (QM)	2
2.4 Personalführung	2
2.5 Systematische Personalentwicklung	3
2.6 Unterrichtsentwicklung	3
2.7 Beratungs- und Unterstützungssystem	3
2.8 Integration und Inklusion – Interkulturelles Lernen	4
3 Übersicht und Zeitleiste 2016-2020	4
4 Ziele und Umsetzung	5
5 Beschluss der Gesamtkonferenz	5

1 Präambel

Das Schulprogramm der BBS Soltau gemäß §32 Abs.2 NSchG basiert auf den am 26.04.2016 abgeschlossenen Zielvereinbarungen mit der Niedersächsischen Landesschulbehörde Regionalabteilung Lüneburg.

Die Aktualisierung des Leitbildes erfolgt entsprechend.

Das Schulprogramm stellt die Agenda der Schulentwicklung für die nächsten vier Jahre dar. Im Schulprogramm sind die Ziele konkret terminiert sowie die Verantwortlichkeiten und der Ressourceneinsatz festgehalten, so dass die Planung und Umsetzung der Ziele strukturiert und dem Kernaufgabenmodell entsprechend erfolgen kann. Die Entwicklung eines Schulprogramms auf Basis der ZVG 2016 ist Beschluss des Schulvorstandes vom 24.05.2016.

2 Situation der BBS Soltau 2016

Die zusammenfassende Situationsbeschreibung basiert auf der IST-Analyse der ZV 2016 und soll die bestehenden Herausforderungen und die daraus entwickelten Ziele der Schule verdeutlichen.

Die BBS Soltau sind eine von zwei Bündelschulen im Landkreis Heidekreis.

An zwei Standorten werden zurzeit ca. 2200 Schülerinnen und Schüler von rund 150 Lehrkräften unterrichtet. Die BBS Soltau sind als Europaschule in Niedersachsen zertifiziert und verfügen über die Trägerzertifizierung nach AZAV¹.

Zukünftige Herausforderungen bestehen in den folgenden Bereichen:

2.1 Systematische und zukunftssichere Angebotsplanung

Die BBS Soltau sind sehr gut in die strategischen Entwicklungen der Bildungsregion Heidekreis einbezogen und aktiv beteiligt. Die Anforderungen der Bildungsregion Heidekreis werden aufgenommen und verfolgt. Hier konnten gemeinsam innovative Konzepte etabliert werden, die unter anderem folgende Ziele verfolgen:

- Optimierung der Übergänge,
- Begegnung der Schulabstinenz,
- Begegnung des Fachkräftebedarfs,
- Jugendberufsagentur in der Fläche (Fachkräfte und Chancen sichern/Konzept FUCHS).

Der Landkreis wird noch 2016/2017 einen Schulentwicklungsplan für beide BBS im Landkreis erstellen. Die Ressourcen für die Gestaltung von Bildungsangeboten ergeben sich weitgehend aus den Schülerzahlen. Gerade für eine Bündelschule in der Fläche wird eine systematische Angebotsplanung und -gestaltung bei schrumpfenden Ressourcen zur Herausforderung. Es gilt, zukunftssichere Angebote mit den Partnern in der Region zu identifizieren und systematisch zu etablieren. (ZV 1).

¹ Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung

2.2 Absicherung des Erfolgs der Berufsorientierung im Rahmen der Kooperation mit den Allgemeinbildenden Schulen (ABS)

Als Partner in der Berufsorientierung bieten die BBS Soltau verschiedene Module für Schüler der allgemeinbildenden Schulen im Rahmen von Kooperationsverträgen an. Rund 1200 Schülerinnen und Schüler durchlaufen mittlerweile diese Module pro Schuljahr. Im Vergleich zur Teilnahme von rund 250 Schülerinnen und Schülern in 2011 ist eine erhebliche Ausweitung zu erkennen, die in absehbarer Zeit durch Anfragen der Gymnasien bzw. weiterer Oberschulen (OBS) noch zunehmen dürfte.

Die Konzepte der Berufsorientierung erfordern erhebliche organisatorische, personelle und räumliche Ressourcen. Es liegen bisher keine Daten über den tatsächlichen Erfolg vor (ZV 2). Daher soll der Einfluss der Berufsorientierung auf die Berufswahl/Anmeldung für eine Schulform überprüft werden.

2.3 Qualitätsmanagement (QM)

Das bisherige QM-Konzept der BBS Soltau besteht aus:

- der Befragung der Schülerschaft –einmal jährlich,
- der Befragung der Lehrerschaft/ Mitarbeiter – einmal jährlich;
- der Befragung der Betriebe- einmal jährlich im Rahmen des Ausbildersprechabends.

Ein QM-Kalender regelt den Rhythmus der Befragungen und Auswertungen. Die wichtigsten Rückmeldungen werden in Form von Kennzahlen in einem QM-Monitor zusammengefasst.

Zukünftig sollen die Befragungs- und Auswertungsphasen entzerrt und verschlankt werden. Statt oft zu befragen, soll auf allen Ebenen mehr Wert auf eine ertragreiche und umsetzbare Auswertung und entsprechende Optimierung gelegt werden.

Dafür wird z.B. die Lehrkräftebefragung ab 2016 mit Hilfe der Niedersächsischen Landes-schulbehörde und dem BUGIS-Instrument alle 3 Jahre durchgeführt. Auch die Schülerbefragung schulweit soll ggf. nur alle 2 Jahre erfolgen, wenn das ergänzende Befragungsinstrument (Unterrichtsfeedback) von allen Lehrkräften jährlich und systematisch eingesetzt wird.

2.4 Personalführung

Die Personalführung muss auf Aspekte wie „gerechte Arbeitsbelastung“, „individuelle Belastungen“ etc. achten. Die professionelle externe Sicht auf die Schule ist erforderlich und hilfreich, um erkannte Belastungen im Vergleich zu anderen Schulen zu bewerten und gezielt in Beteiligungsgruppen zu bearbeiten. Die Bearbeitung der erkannten Belastungen erfolgt ergebnisorientiert im Hinblick auf die Lehrergesundheit. BUGIS soll dabei helfen und ein regelmäßiges Befragungsinstrument für die Lehrkräftebefragung werden (ZV 5).

2.5 Systematische Personalentwicklung

Eine hohe Flexibilität und die Bewältigung von Veränderungsprozessen im Rahmen der „Organisation BBS Soltau“ wird sowohl von den Lehrkräften als auch von den für die Organisation Verantwortlichen erwartet.

Die Stärkung der „Organisation BBS Soltau“ für diese andauernden Anpassungsprozesse in Form von klaren, überschaubaren und gut kommunizierten Strukturen ist zunehmend wichtig.

Die Gesundheit der Lehrkräfte ist eine wesentliche Ressource zur Erfüllung es Bildungsauftrages.

2.6 Unterrichtsentwicklung

Kontinuierliche Verbesserungsbedarfe zeigen sich überwiegend in den andauernden Kernprozessen, wie in der Erstellung von schuleigenen Curricula, der systematischen, an den vereinbarten internen Zielen orientierten Fortbildungsaktivitäten oder dem schulweiten Qualitätsmanagement. Hier ist zu erkennen, dass sich Schulentwicklung nicht gleichmäßig ausgeprägt über alle Abteilungen bewegen lässt, sondern sich von innen heraus gestaltet und entsprechend weiter im Blick behalten werden muss (ZV 13).

„Die Rückmeldung aus der Schülerschaft kann einen wertvollen Beitrag zur Qualitätsentwicklung leisten.“ Hierzu sind bereits verschiedene Ansätze ergänzend zur jährlichen Schülerbefragung entwickelt worden (z. B. Runder Tisch, Austausch Abteilungsleiter und Klassensprecher/ Unterrichtsfeedback von Schülern an die einzelne Lehrkraft als Option).

Die Bedeutsamkeit der Einführung des UF (Unterrichtsfeedback) an einzelne Lehrkräfte zur Klärung und zur Optimierung des Unterrichts wird sehr deutlich. Der schulweite Einsatz des Bogens wird deshalb im Rahmen einer Dienstvereinbarung mit dem Schulpersonalrat als Maßnahme im Rahmen des QM-Konzeptes angestrebt.

Im Hinblick auf die Integration und Inklusion sind adäquate Förderungen nach Stärken und Schwächen zu ermöglichen. Auch eigenständiges Lernen und Arbeiten sind wichtige Themen.

Entsprechende Qualifikationen und Ressourcen sind zu sichern (ZV 8 und 9).

2.7 Beratungs- und Unterstützungssystem

Die sich verändernde Schülerschaft erfordert veränderte Angebote. Diese sich verändernde Schülerschaft erfordert unterstützende Angebote für Schülerinnen und Schüler aber auch für Lehrerinnen und Lehrer. Diese Angebote können und sollen Methoden der Integration und Inklusion berücksichtigen. Die hier erforderlichen personellen Ressourcen gilt es nachhaltig zu sichern. Die Konzepte sind schulintern noch stärker einzubinden und auszubauen (ZV 10).

2.8 Integration und Inklusion – Interkulturelles Lernen

Die Zuwanderung junger Migranten ist erstmalig im Dezember 2014 in deutlicher Zahl erfolgt und sorgte für die Eröffnung von mittlerweile mehreren Integrationsklassen (BVJ A) plus zwei SPRINT Maßnahmen. Hierin liegt eine neue und langfristig zu berücksichtigende Aufgabe eines Kompetenzzentrums für berufliche Bildung. Solide Strukturen, personelle Ressourcen und Angebote für integrative und differenzierte Sprach- und Berufsausbildung sind zu implementieren (ZV 12). Für das Schuljahr 2016/17 sind zusätzliche Integrationsklassen eingerichtet und ggf. ist eine Maßnahme in Kooperation mit der VHS Heidekreis angestrebt.

Die regelmäßigen Austausche mit europäischen Partnern als Europaschule erfordern und fördern eine kontinuierliche Öffnung des Unterrichts für interkulturelles Lernen. Dies bedingt neue, schulweit zu implementierende Konzepte und Strukturen, sowie eine enge Abstimmung von Personal- und Unterrichtsentwicklung (ZV 11 und ZV 12).

Durch die Aufgaben der Inklusion und Integration werden zukünftig neben abgestimmten Lehr- und Lernkonzepten auch personelle Ressourcen langfristig aufzubauen und zu sichern sein. Angemessene Räumlichkeiten inkl. der erforderlichen technischen Ausstattung werden an beiden Standorten weiter auszubauen sein, um diese Konzepte erfolgreich umsetzen zu können (neue ZV 11).

3 Übersicht und Zeitleiste 2016-2020

	SJ 16/17		SJ 17/18		SJ 18/19		SJ 19/20		
	HJ 1	HJ 2	HJ 1	HJ 2	HJ 1	HJ 2	HJ 1	HJ 2	
ZV 1	Anpassung Bedarf Bildungsangebote								
ZV 2	Einfluss Berufsorientierung								
ZV 3	Weiterentwicklung QM Konzept								
ZV 4	permanent: Kommunikation Ergebnisse QM Monitor								
ZV 5	BUGIS								
ZV 6	Zufriedenheit Schülerinnen und Schüler(SuS)								
ZV 7	Personalentwicklungskonzept								
ZV 8	Eigenständiges Lernen (SuS)								
ZV 9	Individuelle Lernförderung (SuS)								
ZV 10	Konzept Beratungs- team	→ 1.HJ? frühes- tens auf Ende HJ2							
ZV 11	Inklusionskonzept								
ZV 12	Berufliche Integration								
ZV 13	Erweiterung der Schulinternen Lehrpläne um Anforderungen DQR ² und bHO-Konzept ³								
ZV 14	Schulprogramm.								

² DQR: Deutscher Qualitätsrahmen für lebenslanges Lernen

³ bHO-Konzept: „Der Unterricht in berufsbildenden Schulen ist nach dem didaktischen Konzept der Handlungsorientierung durchzuführen. Für alle Bildungsgänge sind grundsätzlich kompetenzorientierte schulische Curricula anzulegen.“ (vgl. Nr. 2.7 der Ergänzenden Bestimmungen für das Berufsbildenden Schulwesen - EB-BbS)

4 Ziele und Umsetzung

Die Zuständigkeit für die Umsetzung der beschriebenen Ziele wird durch die Aufgabenverteilung im Organisation- und Geschäftsverteilungsplan bestimmt.

Für jedes Ziel wird eine tabellarische Übersicht inkl. Terminierung, Meilensteinen, Verantwortlichkeiten erstellt, so dass alle 14 Ziele verbindlich implementiert und umgesetzt werden können.

5 Beschluss der Gesamtkonferenz

Das Schulprogramm 2016-2020 wurde am 08.12.2016 von der Gesamtkonferenz verabschiedet.