



Programm zur Umsetzung des
Bildungsauftrages des Landes Niedersachsen
durch die Berufsbildenden Schulen Rinteln
Stand: Dezember 2018

Kapitel	Inhalt	Kernaufgabe	Seite
0	Vorwort		3
1	Situationsbeschreibung		4
1.1	Logo		4
1.2	Geschichte der Schule		4
1.3	Standorte		4
1.4	Status und Anpassung		5
1.5	Unser Auftrag		5
1.6	Selbstverständnis und Stärken		6
1.7	Organisationsübersicht		6
1.8	Abteilungen		6
1.9	Personal und Kollegium		7
1.10	Bildungsgänge und Schülerzahl		7
1.11	Schülerschaft		7
1.12	Leitbild / Lernende Organisation		8
1.13	Förderverein		8
1.14	Eltern- und Schülervertretung		9
1.15	Jahrbuch		9
2.	Aufgabenbeschreibungen nach dem Kernaufgabenmodell		9
2.1	Bildungsangebote gestalten	B	10
2.1.1	Bildungsangebote realisieren	B1 ... B5	10
2.1.2	Leistungen feststellen	B6, B7	11
2.1.3	Individuell fördern	B8 ... B11	11
2.1.4	Beraten und unterstützen	B12 ... B15	12
2.1.5	Bildungsangebot verwalten	B16, B17	13
2.2	Ergebnisse und Erfolge beachten	E	13
2.2.1	Gestaltung der Bildungsgänge bewerten	E1	13
2.2.2	Personalwesen bewerten	E2	13
2.2.3	Kooperationsgestaltung bewerten	E3	14
2.2.4	Ressourcenmanagement bewerten	E4	14
2.3	Schule leiten	F	14

2.3.1	Veränderungsbedarf ermitteln	F1, F2, (F7)	14
2.3.2	Aufbauorganisation anpassen	F3	15
2.3.3	Ablauforganisation anpassen	F4	15
2.3.4	Unterrichtsqualität verbessern	F5	15
2.3.5	Interessengruppen beteiligen	F6	16
2.4	Kooperationen entwickeln	K	16
2.4.1	Mit dem Schulträger kooperieren	K1	16
2.4.2	Mit Schulen kooperieren	K2	17
2.4.3	Mit Partnern in der beruflichen Bildung kooperieren	K3	17
2.5	Personal führen	P	17
2.5.1	Personal beschaffen	P1, P2, P3	18
2.5.2	Personal entwickeln, einsetzen, begleiten	P4, P7	18
2.6	Ressourcen verwalten	R	18
2.6.1	Finanzen verwalten	R1	19
2.6.2	Nachhaltig wirtschaften	R2	19
2.6.3	Wissen nutzbar machen	R3	19
2.6.4	Schulausstattung optimieren	R4	19
2.7	Schule entwickeln	S	19
2.7.1	Leitbild pflegen	S1	19
2.7.2	Ziele und Strategien festlegen	S2	20
2.7.3	Schulprogramm fortschreiben	S3	20
2.7.4	Zielvereinbarungen schließen	S4	20
2.7.5	Verbesserungsprojekte durchführen	S5	20
3	Impressum		21

0 Vorwort

Veränderungen und Entwicklungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt stellen Berufsbildende Schulen vor immer neue Herausforderungen und die Verpflichtung, angemessen und - im Sinne des Bildungsauftrages - erfolgreich zu handeln. Es gilt, die schulische Arbeit den aktuellen Erfordernissen des Arbeitsmarktes und den curricularen/politischen Vorgaben nicht nur anzupassen, sondern auch weitblickend den ihr anvertrauten Schülerinnen und Schülern eine zukunftsorientierte



Schulleiter Herbert Habenicht im Kreise seiner Schüler der Klasse „Sprachintegration - SPRINT“. Die Herkunftsländer der Flüchtlings-Schüler befinden sich überwiegend in Afrika.

Ausbildung und die erforderlichen Kompetenzen mit auf den Weg zu geben. Damit verbunden ist in Niedersachsen die Ausstattung der Schulen mit einer zunehmenden Selbstständigkeit, die besonders im Personalwesen und im Finanzwesen zu mehr Freiheiten aber auch mehr Verantwortlichkeit führt. Die Weiterentwicklung unserer Visionen, der Mission und unserer Werte - wie sie im aktuellen schuleigenen Leitbild formuliert sind - und die daraus abgeleiteten Ziele und Strategien erfordern für die Berufsbildenden Schulen Rinteln eine kontinuierliche Anpassung der Organisation und der Prozesse sowie deren regelmäßige Evaluation. Orientiert an dem Kernaufgabenmodell (KAM) für Berufsbildenden Schulen des Niedersächsischen Kultusministeriums haben wir das Ziel, unsere Schule zu einem exzellenten „Regionalen Kompetenzzentrum“ zu entwickeln. Diesem Qualitätsmanagementprozesses folgend, streben wir an, rechtzeitig neue Impulse für die zukünftige Schulentwicklung zu erkennen und diese zur Qualitätssicherung und -steigerung kontinuierlich in die bestehenden schulischen Strukturen zu integrieren. Die Berufsbildenden Schulen Rinteln verstehen sich als eine lernende Organisation und treiben daher ihren Entwicklungsprozess mit Hilfe anerkannter Instrumente (KAM; RADAR-Logik) kontinuierlich voran. Im Mittelpunkt steht dabei die stetige Verbesserung des Kernprozesses Unterricht, um die Qualität von Bildung und Erziehung zum Wohle der Schülerinnen und Schüler zu optimieren.

Mit dem vorliegenden Schulprogramm geben die Berufsbildenden Schulen Rinteln einen Einblick in die gegenwärtige Situation, in den laufenden Schulentwicklungsprozess, die zu erwartenden Entwicklungen und die daraus abgeleiteten Zielsetzungen unseres Handelns. Das Schulprogramm gibt einen Überblick über die Arbeit, die die Schulgemeinde leistet, um ihren Bildungsauftrag erfolgreich zu erfüllen. Es dokumentiert damit diese weitreichende gesellschaftlich wichtige Tätigkeit und legt sie auch für unsere außerschulischen Partner offen. Die Gliederung des Programms orientiert sich am KAM.

Mein besonderer Dank geht an

das Kollegium der Berufsbildenden Schulen Rinteln, das zum Erreichen der anspruchsvollen Ziele außerordentliche Leistungen erbringt,

das nicht lehrende Personal der Berufsbildenden Schulen Rinteln, das das Streben nach mehr Qualität eindrucksvoll unterstützt,

unseren Schulträger, dem Landkreis Schaumburg, für den die Förderung der Bildung oberste Priorität besitzt und an

unsere außerschulischen Partner, die uns in vielfältiger Weise zu Hilfe kommen.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre dieses Schulprogramms. An kritischen und konstruktiven Rückmeldungen sind wir sehr interessiert, denn nur so kann eine Schule sich weiter erfolgreich entwickeln.

Herbert Habenicht -Schulleiter- Dezember 2018

1 Situationsbeschreibung

1.1 Logo



1.2 Geschichte der Schule

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln bestehen erst seit dem Jahr 2004. Sie sind hervorgegangen aus der Kreishandelslehranstalt und der Gewerblichen Kreisberufsschule. In diese wurde bereits im Jahr 1994 die Landfrauenschule in Bückebug integriert. Im Jahr 2009 kam das Gebäude der ehemaligen Marienschule in Bückebug als vierter Standort unserer Schule hinzu.

1.3 Standorte

Burgfeldsweide 1 Rinteln	Sozialpädagogik Glastechnik Informationstechnik Körperpflege Holztechnik Metalltechnik Pflege/Altenpflege	
Dauestraße 4 (ehemalige Kreishandelslehranstalt) Rinteln	Wirtschaft und Verwaltung Gesundheit	
Jetenburger Straße 11 (ehemalige Landfrauenschule) Bückebug	Sozialpädagogik (Sozialassistentinnen/ Sozialassistenten)	

Am Oberstenhof 3
(ehemalige
Marienschule)
Bückeburg

Fluggerättechnik
Elektrotechnik



1.4 Status und Anpassung

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind ein erfolgsorientiertes, regionales Bildungszentrum, das ein differenziertes, aktuelles Bildungs- und Ausbildungsangebot gewährleistet.

Das Angebot der Bildungsgänge der Berufsbildenden Schulen Rinteln ist mit den BBS Stadthagen sowie dem Landkreis Schaumburg als gemeinsamer Träger abgestimmt. Ein Bildungsgang wird grundsätzlich von nur einer Schule angeboten. Das Einzugsgebiet unserer Schule umfasst das Gebiet des gesamten Landkreises Schaumburg. Schwerpunkte hierbei bilden die Städte Rinteln und Bückeburg sowie der südliche Landkreis. Einige Schülerinnen und Schüler aus benachbarten Kreisen sowie dem benachbarten NRW nutzen ebenfalls unsere Bildungsangebote.

Die Schule bietet eine große Vielfalt von Abschlüssen im Berufsbildenden Schulwesen an. Durch aufeinander aufbauende Bildungsangebote können unterschiedliche schulische, berufsqualifizierende und berufliche Abschlüsse angestrebt werden, so dass eine Durchlässigkeit innerhalb des eigenen Schulsystems gewährleistet ist. Unser Augenmerk gilt Jugendlichen, die einer besonderen Förderung und Unterstützung bedürfen. Im Hinblick auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen werden diese Bildungsangebote ständig reflektiert und den neueren Gegebenheiten angepasst.

1.5 Unser Auftrag

Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, die uns anvertraut sind und führen mit ihnen gemeinsam den Bildungs- und Erziehungsauftrag aus, der uns übertragen ist.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die Schülerinnen und Schüler, die wir auf das Erreichen ihrer Ziele in Beruf und Gesellschaft durch lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen vorbereiten.

Unsere Schülerinnen und Schüler erhalten eine professionelle, praxisorientierte und persönlichkeitsbildende Ausbildung.

Wir sind erster Ansprechpartner für berufliche Bildung und die Qualifizierung junger Menschen für den Arbeitsmarkt.

Wir qualifizieren und inkludieren.

1.6 Selbstverständnis und Stärken

Wir sehen uns als Dienstleister für die berufliche Ausbildung und praktizieren daher eine enge Kooperation mit den Partnern aus Handwerk, Industrie, Wirtschaft und dem Humandienstleistungsbereich. Eine besondere Stärke ist unsere effektive Kontaktpflege zu den Kooperationspartnern. Wir vergessen nicht, dass wir nur auf einen Teil der beruflichen und persönlichen Entwicklung unserer Schülerinnen und Schüler Einfluss haben. Dieser Anteil muss daher eng mit allen Partnern verzahnt werden. Damit wir ein hohes Ausbildungsniveau halten können, haben wir ein wirksames Qualitätsmanagementverfahren installiert, das den Kernprozess Unterricht in den Mittelpunkt stellt.

1.7 Organisationsübersicht

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind eine Bildungseinrichtung mit vier Standorten in Trägerschaft des Landkreises Schaumburg, die von Herrn OStD. Herbert Habenicht geleitet wird. Die Stelle des stellvertretenden Schulleiters wird von Herrn StD. Günter Potthast ausgefüllt.

Die selbstständige Leitung der dreizehn Abteilungen erfolgt standortbezogen und obliegt den zuständigen vier Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern. Für jede Abteilung gibt es einen Stellvertreter aus den Reihen der Funktionsträger.

Die Schule ist in drei fraktale Entscheidungsebenen gegliedert, deren einzelne Untergliederungen von selbstverantwortlichen Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern geführt werden.



1.8 Abteilungen

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind eine Bündelschule und vermitteln eine qualifizierte berufliche, allgemeine und persönliche Bildung in den Berufsfeldern Metall-, Glas-, Elektro- und Holztechnik, Sozialpädagogik, Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit, Körperpflege und Hauswirtschaft/Pflege. Außerdem werden die Auszubildenden der Fluggerätechnischen Berufe unterrichtet.

Die Beruflichen Gymnasien Wirtschaft und Gesundheit/Soziales runden das Bildungsangebot ab.

1.9 Personal und Kollegium

Im Kollegium spiegelt sich eine große Bandbreite und Vielfalt der Qualifikationen wider. Beim Personaleinsatz werden die unterschiedlichen Stärken der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt und gefördert.

Im Jahr 2018 unterrichten 101 Lehrerinnen und Lehrer an unserer Schule. Davon sind 85 dem Theorieunterricht und 16 dem fachpraktischen Unterricht zuzuordnen. 7 Lehrkräfte kümmern sich um die Beschulung von Flüchtlingen. Außerdem sind an unserer Schule eine Verwaltungsleiterin, ein Systemadministrator, zwei Schulsozialarbeiter und ein Schüllassistent tätig. Weiterhin gibt es fünf Schulsekretärinnen, vier Hausmeister und die Reinigungskräfte.

Zur weiteren Qualitätsverbesserung findet regelmäßig eine Evaluation und ggf. eine Anpassung der Organisation der schulischen Verwaltung statt.

1.10 Bildungsgänge und Schülerzahl

Die Schülerzahlen sind in den letzten sieben Jahren von einem stetigen Anstieg gekennzeichnet, der sich in den letzten zwei Jahren auf hohem Niveau stabilisiert hat. Es werden zurzeit ca. 1700 Schülerinnen und Schüler in verschiedenen Schulformen unterrichtet. Während bei einigen Ausbildungsgängen (z.B. im Bereich Informatik/Technik) Rückgänge zu verzeichnen sind, ist die Frequentierung in anderen Bereichen gleichgeblieben bzw. angestiegen.

So ist bei den Vollzeitbildungsgängen eine Kontinuität der Schülerzahlen festzustellen. In den Berufsfeldern Sozialpädagogik und Fluggerätekunde steigen die Schülerzahlen. Insgesamt ist die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Dualen Ausbildung nicht rückläufig. Die Beruflichen Gymnasien „Gesundheit und Soziales“ und „Wirtschaft“ starten in der Einführungsphase (Klasse 11) mit fünf Klassen.

1.11 Schülerschaft

Der überwiegende Teil der Schülerschaft (ca. 850 Schülerinnen und Schüler) besucht die Bildungsgänge der Berufsschule (Lehre), ca. 240 Schülerinnen und Schüler lernen im Beruflichen Gymnasium. Ein weiteres Drittel verteilt sich in die angebotenen Vollzeitbildungsgänge.

Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit ausländischer Staatsbürgerschaft beträgt ca. 10%. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit Migrations-Hintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft lässt sich nicht sicher ermitteln, es ist insgesamt von einem geschätzten Anteil von ca. 30% auszugehen. Eine Häufung in bestimmten Schulformen ist nicht festzustellen. Eine neue Aufgabe ist die Betreuung von jungen Flüchtlingen. Dazu nehmen die Berufsbildenden Schulen Rinteln an dem Schulprojekt „SPRINT-Sprachintegration“ teil.

Völlig unabhängig von dieser neuen Aufgabe ist in allen Bildungsgängen eine Zunahme von auffälligem Verhalten und Jugenddelinquenz festzustellen. Strukturen für Beratungs- und Sozialarbeit sind an der Schule vorhanden.

1.12 Leitbild – Lernende Organisation

Im Jahr 2011 haben wir begonnen, ein neues umfassendes Leitbild zu entwickeln. Es dient als Spitze des Zielvereinbarungssystems. Die Gliederung des Leitbildes in die Themenbereiche „Vision“, „Mission“ und „Werte“ stellt die mittelfristigen Zielsetzungen in verbindlicher Form dar. Eine Aktualisierung des Leitbildes wurde durch die Gesamtkonferenz im Dezember 2017 beschlossen. Durch ihre Zustimmung erklärte sie das Leitbild zur verbindlichen Handlungsmaxime.

Zitat des Leitmotivs:

„Die Berufsbildenden Schulen Rinteln - Das Kompetenzzentrum für die berufliche Orientierung, Qualifizierung und Entwicklung.“

Aus unserem beschlossenen Leitbild wird klar, dass unsere Schule sich als das anerkannte Ausbildungszentrum in der Region Rinteln weiterentwickeln will. Wir wollen dabei kompetente Ansprechpartner für qualifizierte Aus- und Weiterbildung sein.

☞ Leitbildtext: www.BBS-Rinteln.de

Die Mitglieder der Schulgemeinschaft der Berufsbildenden Schulen Rinteln verstehen ihre Schule als lernende Organisation und akzeptieren den neuen Steuerungsansatz, der ein Zielvereinbarungskonzept, eine kontinuierliche Kennzahlenerfassung und eine umfassende Feedbackkultur umfasst. Zahlreiche Projekte zur schulischen Qualitätsentwicklung sind initiiert oder bereits im Prozessstadium.

Zahlreiche Neuerungen in der Schulgesetzgebung zu den Berufsbildenden Schulen haben unserer Schule weitgehende Selbstständigkeit, eigenständige Gesamtverantwortung, ein verändertes Schulmanagement und eine eigene Personalsteuerung gebracht.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln konnten sich so zu einem Kompetenzzentrum für die Berufliche Bildung in der Region entwickeln. Sie orientieren sich dabei am Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen in Niedersachsen (KAM), in dem 48 Kernaufgaben festgelegt sind. Diese Bausteine des Qualitätsmanagements erfordern ein entsprechendes Prozessmanagement, das unsere Schule installiert hat. Dies schließt auch eine regelmäßige Aktualisierung des Leitbildes mit ein.

Der erstmalige Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Kultusministerium im Jahre 2010 auf der Grundlage des niedersächsischen Kennzahlensets setzte in der systematischen Anwendung der Kennzahlen für die Steuerung der Schule und die Evaluation der intern erreichten Ergebnisse neue Impulse für die Qualitätssteigerung der schulischen Arbeit. Eine zweite Runde des Zielvereinbarungsprozesses wurde im Juni 2016 abgeschlossen.

Die Unterrichtsentwicklung bildet den zentralen Punkt der Qualitätsentwicklung. Die datengestützte Evaluation des Kerngeschäftes wird weiter vorangetrieben und ausgebaut.

1.13 Förderverein

Der Zweck des Fördervereins ist die gemeinnützige Förderung der beruflichen Bildung durch ideelle und materielle Unterstützung der Berufsbildenden Schulen Rinteln.

Der Verein unterstützt gemäß Satzung die Zusammenarbeit zwischen Schule, Betrieben, Ehemaligen, Elternhaus, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, kirchlichen Organisationen sowie Fortbildung und Weiterbildung. Der Zweck wird insbesondere durch die Beschaffung und Verteilung von zusätzlich zu den vom Schulträger oder dem Land Niedersachsen gewährten Mitteln für Schul- und Schülerveranstaltungen sowie Schuleinrichtungen, Unterricht und schulischen Aufgaben verwirklicht.

Es geht z.B. darum, in Einzelfällen Schülerinnen oder Schülern einen Zuschuss zu Klassenfahrten zu gewähren und Teilbeträge vorzufinanzieren. Es werden auch Überbrückungen geleistet, wenn Zahlungen von Behörden, wie der Agentur für Arbeit, dem Job-Center oder BAföG bearbeitungsbedingt erst verspätet ausgezahlt werden können. Daneben werden auch schulische Projekte der Produktion finanziell abgesichert.

Mit dem Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Herrn Fritz Pape, als erstem Vorsitzenden, dem Leiter der Geschäftsstelle der IHK Hannover in Stadthagen, Herrn Martin Wrede, als Beisitzer, dem Unternehmer Herrn Erwin Tadge als zweiten Vorsitzenden und Herrn Carl Cordemann als Schriftführer, haben die Industrie-, Handels- und Handwerksbetriebe sowie die Politik dieser Region eine wichtige Präsenz in diesem Verein.

1.14 Eltern- und Schülervertretung

Jedes Jahr finden gemäß dem Niedersächsischen Schulgesetz Wahlen zu den Eltern- und Schülervertretungen statt.

Die Elternschaft wird zurzeit von der Vorsitzenden Frau Andrea Diekmann-Zipfel und dem stellvertretenden Vorsitzenden Herr Michael Pairan vertreten.

Schülersprecherin für die BBS Rinteln ist Jassien Abaza aus der Klasse FOS12a.

Stellvertretende Schülersprecher sind Marcel Schlüter (VGT01a)) und Eileen Balta (FSS 22).

Frau Büsking, Frau Molthahn und Herr Harting unterstützen die Schülerschaft als SV-Berater.

1.15 Jahrbuch

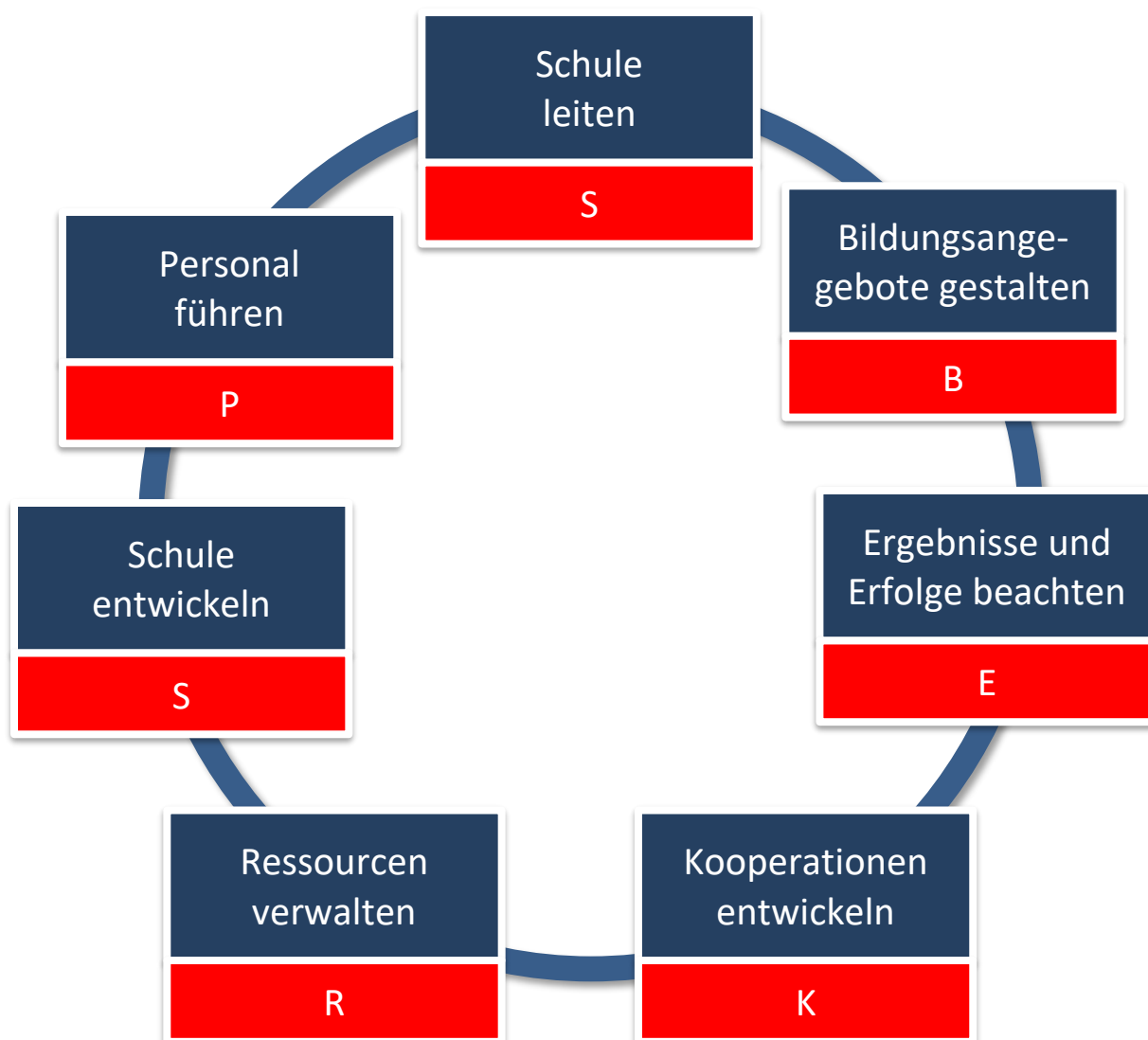
Bereits zum neunten Mal erscheint das Jahrbuch. Es stellt die Schule im jeweiligen Schuljahr vor. Vorläufer des Jahrbuchs war die Zeitschrift der ehemaligen Kreishandelslehranstalt „Die Waage“.

Das Jahrbuch erfüllt u.a. auch den Zweck, die Qualität der Schule nach außen darzustellen. Es ist ein begehrtes Erinnerungstück für unsere Schülerinnen und Schüler.

2. Aufgabenbeschreibung nach dem Kernaufgabenmodell

In Niedersachsen sind alle öffentlichen berufsbildenden Schulen verpflichtet, ein schulisches Qualitätsmanagementsystem zu betreiben, das sich am EFQM (European Foundation for Quality Management)-Verfahren orientiert. Im Jahr 2011 wurde mit dem Kernaufgabenmodell für berufsbildende Schulen ein landesweit einheitlicher Entwicklungsrahmen für das schulische Qualitätsmanagement konzipiert und als verbindlich vorgegeben.

In unserem Schulprogramm sind daher nach der vorangehenden Beschreibung der Situation der Berufsbildenden Schulen Rinteln im Folgenden die Kapitel nach den Vorgaben des Kernaufgabenmodells gegliedert.



2.1 Bildungsangebote gestalten

B

Bildungsangebote gestalten	Bildungsangebote realisieren	Lehrpläne erstellen	B1
		Materialien und Medien bereitstellen	B2
		Unterricht organisieren	B3
		Unterricht durchführen	B4
		Unterricht evaluieren	B5
	Leistungen feststellen	Leistungen bewerten	B6
		Über Leistungsstände informieren	B7
	Individuell fördern	Individuelle Kompetenzen entwickeln	B8
		Leistungsschwache fördern	B9
		Leistungsstarke fördern	B10
		Leistungsbereitschaft steigern	B11
	Beraten und unterstützen	Präventiv arbeiten	B12
		Auf Regelabweichungen reagieren	B13
		Individuell beraten	B14
		Laufbahnplanung unterstützen	B15
	Bildungsangebot verwalten	Schülerdaten verwalten	B16
		Lerngruppen und Lehrereinsatz planen	B17

2.1.1 Bildungsangebote realisieren

B1...B5

In den Bildungsganggruppen und Fachteams sind die zugeordneten Lehrkräfte für die Qualitätsentwicklung der Unterrichtsprozesse inhaltlich und operativ verantwortlich. Die in den Teams kontinuierlich erfolgende didaktische Jahresplanung bietet allen Beteiligten Informationen über die Bildungsgangarbeit im laufenden Schuljahr und bildet darüber hinaus eine Grundlage zur Qualitätssicherung und -entwicklung für den Kernprozess Unterricht. Die Erarbeitung und Umsetzung der Didaktischen Jahresplanung ist als zentrale Aufgabe bei den Fachteams und den Bildungsganggruppen implementiert. Hierbei werden die inhaltlichen, zeitlichen, methodischen und organisatorischen Überlegungen zu den Lernsituationen und Makrosequenzen dargestellt.

Im Unterricht wird innerhalb der komplexen Lehr-Lern-Arrangements die Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung der Lernenden intensiv berücksichtigt. Innerhalb der Lernsituationen sind angemessene Anwendungs-, Übungs- und Vertiefungsphasen sowie Erfolgskontrollen eingebunden.

Die für den Unterricht benötigten Materialien und Medien werden in den Teams regelmäßig weiterentwickelt und die im schulischen Curriculum abgestimmten Materialien und Medien werden von den Lehrkräften zielführend eingesetzt.

Die für den Unterricht relevanten Ergebnisse der Schüler-, Betriebs- und Mitarbeiterbefragungen werden systematisch erfasst und in den Bildungsganggruppen und Fachteams im Verbesserungsprozess eingebunden. Die räumlichen Ressourcen und Ausstattungen für gute Lernsituationen werden entsprechend sich verändernden Anforderungen in den Ausbildungsgängen angepasst. Die praktische Ausbildung in den jeweiligen Bildungsgängen erfolgt in Kooperation mit den Einrichtungen und Einrichtungsträgern.

☞ weitere Informationen zur Kooperation Landkreis Schaumburg Fachberatung Kitas auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de

2.1.2 Leistungen feststellen

B6, B7

Innerhalb der einzelnen Schulformen haben die Bildungsgangteams und Fachteams die verbindlichen Grundsätze für die jeweilige Leistungsbewertung transparent festgelegt. Die individuellen Leistungen der Lernenden werden in allen Schulformen regelmäßig festgestellt und nach einem für alle Beteiligten verbindlichen und offen gelegten Kriterienkatalog bewertet.

In den einzelnen Bildungsgängen werden die Lernenden über die erwarteten Anforderungen und Kompetenzen informiert. Zu Beginn werden den Schülerinnen und Schülern sowohl die Regelungen zum erfolgreichen Abschluss als auch die Kriterien der Leistungsfeststellung und -bewertung aufgezeigt.

2.1.3 Individuell fördern

B8...B11

Der Inklusionsgedanke geht von einer Gleichwertigkeit ALLER Menschen aus, unabhängig von der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der nationalen, ethischen oder sozialen Herkunft, oder einer möglichen Behinderung (vgl. UNICEFF: Rechte des Kindes, Artikel 2, 1989).

Inklusion verstehen wir als Ausrichtung der Berufsbildenden Schulen Rinteln auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen.

Dieser Gedanke wird an unserer Schule umgesetzt durch die Schaffung

- Inklusiver Kulturen (Aufbau einer sicheren, akzeptierenden, anregenden und kooperativen Gemeinschaft)
- Inklusiver Strukturen (Das Leitbild der Inklusion durchdringt alle Strukturen der Schule)
- Inklusiver Praktiken (Sie folgen aus den genannten Kulturen und Strukturen)

Vielfalt sehen wir als Bereicherung an. Die Unterschiedlichkeit der Schülerinnen und Schüler hilft uns, Akzeptanz und Toleranz zu leben und Rücksichtnahme zu üben. Damit haben wir auch die Chance, durch gelebte Inklusion die Sozial- und Selbstkompetenz zu verbessern - beides sind Schlüsselqualifikationen im Arbeitsleben.

Eine angenehme Lernatmosphäre, die sich durch ein respektvolles Verhalten auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Schulklima und ist damit eine unverzichtbare Voraussetzung für erfolgreiches Lernen

Mobbing gegen Einzelne sowie Diskriminierung, z. B. nach Herkunft, Hautfarbe, Geschlechtsgesinnung und Religion, stellen in der Schule schwerwiegende Störungen der Lernatmosphäre dar.

Das Anliegen der Mobbingintervention ist es, das Schulklima zu optimieren und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung zu pflegen und weiterzuentwickeln.

Die Mobbingintervention an den Berufsbildenden Schulen Rinteln umfasst vier Schritte:

- Mobbing verhindern
- Mobbing erkennen/benennen
- Mobbing einschätzen/bewerten
- Mobbing beenden

Bei diesem Ansatz wird zunächst auf Schuldzuweisung und Bestrafung verzichtet (No-Blame-Approach (NBA), wörtlich: ohne-Schuld-Ansatz) und stattdessen versucht, die positiven Fähigkeiten der Gruppe, in der das Mobbing geschieht, zu mobilisieren, um zu wirksamen Lösungen zu gelangen. Falls dieser Ansatz nicht zum gewünschten Erfolg führt tritt ein abgestufter Sanktionierungsmechanismus auf der Grundlage des Schulgesetzes ein.

In Übereinstimmung mit dem Leitbild haben die Berufsbildenden Schulen Rinteln außerdem ein Konzept zur Individualförderung entwickelt. Das Konzept zur Individualförderung wird in allen Schulformen und Unterrichtsfächern umgesetzt. Eine Projektgruppe der Steuergruppe hat die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung dieses Konzeptes erarbeitet.

Für die Lehrkräfte der Berufsbildenden Schulen Rinteln bedeutet die Einführung und Umsetzung dieser Konzepte eine Erweiterung und Vertiefung der Maßnahmen, die im Unterricht selbstverständlich sind. Alle Lehrkräfte bemühen sich um ein förderliches Lernklima, das durch Ermutigung und Wertschätzung unterschiedliche Begabungsressourcen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und entsprechend fördert. Seit einigen Jahren wird die Individualförderung durch Schülerinnen und Schüler verstärkt umgesetzt.

☞ [Konzept zur Individualförderung auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.1.4 Beraten und unterstützen

B12...B15

In den Berufsbildenden Schulen Rinteln hat die Schulsozialarbeit in den Schulformen Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufseinstiegsklasse (BEK) ihren Einsatzschwerpunkt. Kennzeichnend für Schülerinnen und Schüler in diesen Schulformen sind Verhaltensauffälligkeiten, die eine regelmäßige und konstruktive Mitarbeit im Unterricht erschweren. Die Schulsozialarbeit wirkt hier bei Lösungsstrategien mit. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist der Schulabsentismus.

Der Konsum bzw. die Verwendung von Drogen kann zu einer Abhängigkeit führen, die die physische und psychische Verfassung eines Menschen erheblich beeinträchtigen kann. Daher betreiben wir besonders intensiv die Prävention zum Drogenkonsum

Als Berufsbildende Schule machen wir mit einem Verbot jeglichen Drogenkonsums während des Schulbetriebes unsere Position deutlich. Um nicht einfach nur ein Verbot auszusprechen, das dann seitens der Schülerinnen und Schüler - häufig auch aus Unwissenheit und Unverständnis heraus – missachtet wird, versuchen wir im Unterricht und durch Beratungsangeboten die Einsicht und das Verständnis der Schülerinnen und Schüler zu erreichen.

Folgende Einbindungen von Themen zur Drogenprävention in den Schulalltag sind dabei vorgesehen:

- Unterweisung in den Eingangsklassen
- Thema „Drogen“ im Fachunterricht
- Aktionen und Wettbewerbe
- Unterrichtung durch externe Drogensachverständige (u.a. Polizei)

Sollten Schülerinnen und Schüler trotz intensiver Information und individueller Beratung kein Einsehen haben, werden wir auch die zur Verfügung stehenden und dann auch notwendigen Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen anwenden.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln stehen zur Erfüllung ihres Bildungsauftrages in enger Kooperation mit ihren externen Partnern.

Abgebende Schulen, Ausbildungsbetriebe/Kammern, Arbeitsvermittlung, „Öffentliche Einrichtungen“ und die eigenen Schülerinnen und Schüler bedürfen der Information, benötigen Entscheidungshilfen oder stellen auch Informationen zur Verfügung.

Vorrangiges Ziel ist die Schaffung von Transparenz über die vielfältigen Angebote und Möglichkeiten der Berufsbildenden Schulen Rinteln.

Außerdem befasst sich die systematische Beratung mit den Angelegenheiten:

Konfliktberatung

Schutz vor Fehlentscheidungen bei der Berufswahl/ Schulwahl

Sicherung der Fachkräfte in den beteiligten Berufen

Kompetente Fachkräfte begleiten die Schülerinnen und Schüler auf ihrem weiteren Weg in Ausbildung und Beruf.

Insbesondere der Wechsel von Bildungseinrichtungen bedarf der Vorbereitung der Heranwachsenden durch individuelle Förderung und Persönlichkeitsentwicklung. Um die Schülerinnen und Schüler stark zu machen, damit sie den Herausforderungen heute und morgen gewachsen sind, kooperieren alle Verantwortlichen effektiv zusammen.

☞ [Beratungskonzept unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.1.5 Bildungsangebot verwalten

B16, B17

Die Schule verwaltet die Schülerdaten und sichert die anforderungsgerechte Bereitstellung der Zeugnisse und anderer Dokumente. Die Verantwortlichen werden in der Anwendung von Zeugnis- und Schulverwaltungsprogrammen geschult.

Die Zusammensetzung der Lerngruppen und der Lehrereinsatz erfolgen strukturiert sowie fachlich angemessen und entsprechend den jeweiligen pädagogischen Anforderungen. Die Verantwortlichen berücksichtigen bei der Bildung der Lehrerteams Wünsche und Anregungen aller Beteiligten in großem Umfang. Durch Schüler- und Mitarbeiterumfragen wird die Zufriedenheit bezüglich der Lerngruppenzusammensetzung und des Lehrereinsatzes evaluiert.

2.2 Ergebnisse und Erfolge beachten

E

Ergebnisse und Erfolge beachten	Ergebnisse und Erfolge überprüfen und bewerten	Gestaltung der Bildungsgänge bewerten	E1
		Personalwesen bewerten	E2
		Gestaltung der Kooperationen bewerten	E3
		Ressourcenmanagement bewerten	E4

2.2.1 Gestaltung der Bildungsgänge bewerten

E1

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln überprüfen und bewerten die Ergebnisse und Erfolge bei der Gestaltung der Bildungsangebote durch die Evaluation von verschiedenen erfassten Daten hinsichtlich der Erfolge und Ergebnisse. Im Controlling-Konzept werden die relevanten Instrumente beschrieben. Das schulische Kennzahlen-set umfasst neben den Landeskennzahlen auch den Schülerzufriedenheits- und den Mitarbeiterzufriedenheits-index. Diese Kennzahlen werden den Bildungsgangteams regelmäßig zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der zentralen Abschlussarbeiten, wie z. B. beim Zentralabitur oder den Kammerprüfungen, zeitnah in den Bildungsgangteams ausgewertet.

☞ [Controlling-Konzept unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.2.2 Personalwesen bewerten

E2

Eine große Stärke der Schule ist sein engagiertes, motiviertes Personal. Viel Wert wird deshalb auf die Mitarbeiterzufriedenheit gelegt. Bei einer regelmäßigen Evaluation der Mitarbeiterzufriedenheit durch eine anonyme Befragung wird dieses empirisch belegt.

Hierzu wird von einem eigenen Team ein digitaler Fragebogen kontinuierlich weiterentwickelt und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Nach der Bearbeitung durch die Kolleginnen und Kollegen setzt sich ein Team der Steuergruppe zusammen, um die Antworten auszuwerten, die freien Antworten zu clustern und im Anschluss der Steuergruppe eine Rückmeldung über die Anregungen zu geben. Hieraus resultieren Entwicklungsimpulse für die zukünftige Arbeit an der Schule. Die Steuergruppe hat sich als ein geeignetes Gremium erwiesen, um viele Erkenntnisse aus den Umfrageergebnissen in geeignete Maßnahmen zu transponieren und direkt in Entscheidungen umzusetzen. Die Ergebnisse werden dem Gesamtkollegium sowohl in den Gesamtkonferenzen mitgeteilt, als auch in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Jeder Teamleiter ist angehalten, die Ergebnisse der Umfrage in einer Teamsitzung aufzugreifen. Eine Vergleichsmöglichkeit mit den Ergebnissen vorhergehender

der Befragungen der früheren Jahre und auch Vergleichsgruppen ist elektronisch möglich. So können die Mitarbeiter sofort sehen, ob sich an den durch sie wahrgenommenen Punkten etwas zum Guten oder zum Schlechten verändert hat. Ziel ist natürlich immer eine positive Veränderung, um die hohe Motivation der Mitarbeiter zu erhalten und auf Probleme kurzfristig zu reagieren. Nur so kann die psychische und physische Leistungsfähigkeit der Kollegen zu erhalten werden.

In regelmäßigen Abständen führen die vorgesetzten Kollegen ein Mitarbeitergespräch, um die Zufriedenheit in der Schule und mit allen anderen Gegebenheiten zu eruieren. Ziel dieses Gesprächs ist es ebenfalls, einen eventuell vorhandenen Unterstützungsbedarf zu erfragen und bei Problemen Lösungsmöglichkeiten zu besprechen. So kann die Zusammenarbeit nochmals effizienter gestaltet werden. Natürlich stellen diese Gespräche nicht die einzige Gesprächsbasis dar. In der Schule herrscht eine rege Kommunikation zwischen den Kolleginnen und Kollegen und ihren Vorgesetzten. Diese haben immer ein offenes Ohr für Probleme und Anregungen. Alle Entscheidungsträger bemühen sich, in den verschiedenen Arbeitskreisen und Teams ihrer Abteilungen präsent zu sein, um direkte Eindrücke der Kollegen zu bekommen.

2.2.3 Kooperationsgestaltung bewerten

E3

Ähnlich, wie es bei der Mitarbeiterbefragung abläuft, befragt die Schule alle zwei Jahre die Kooperationspartner. Was bedeutet, dass auch diese einen Link geschickt bekommen, in dem sie ihre Wahrnehmung der Schule anonym äußern können. Auch diese Befragung wird, wie in E2 beschrieben, ausgewertet und der Steuergruppe zur Verfügung gestellt. Erkenntnisse daraus werden schnellstmöglich an die zuständigen Kollegen weitergegeben, um eine Umsetzung zu ermöglichen.

Eine ebenfalls wichtige Kommunikationsplattform stellt die Mitarbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Ausschüssen (IHK und HWK) dar. Hier findet regelmäßig ein erheblicher Teil der Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern statt und dieser wird in den Befragungen von den Betrieben grundsätzlich sehr positiv bewertet.

2.2.4 Ressourcenmanagement bewerten

E4

Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten im Ressourcenmanagement (Siehe R1 bis R4) werden frühzeitig erkannt, um Verbesserungen abzuleiten.

2.3 Schule leiten

F

Schule leiten	Veränderungsbedarf ermitteln	Vorschläge bearbeiten	F1
		Beschwerden bearbeiten	F2
	Organisation entwickeln	Aufbauorganisation anpassen	F3
		Ablauforganisation anpassen	F4
		Unterrichtsqualität verbessern	F5
		Interessengruppen beteiligen	F6
	Leistungshandeln evaluieren	Schulleitungshandeln überprüfen	F7

2.3.1 Veränderungsbedarf ermitteln

F1, F2, (F7)

Die Schulleitung ermittelt kontinuierlich Veränderungsbedarfe der unterschiedlichen Interessengruppen, um eventuelle Anpassungen in der Aufbau- und Ablauforganisation vorzunehmen und die Unterrichtsqualität zu verbessern. Hierzu werden unterschiedliche Instrumente zur Erfassung von Verbesserungsvorschlägen bzw. Be-

schwerden herangezogen. Im Rahmen der Schüler-, Mitarbeiter- und Betriebsbefragungen werden die unterschiedlichen relevanten Items regelmäßig ausgewertet und führen im nächsten Schritt zu Anpassungsvorgängen. Etwaige Beschwerden werden standardisiert im Rahmen des Beschwerdekonzepthes bearbeitet.

☞ [Beschwerdekonzepth auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.3.2 Aufbauorganisation anpassen

F3

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind eine Bündelschule und vermitteln eine qualifizierte berufliche, allgemeine und persönliche Bildung in 12 Berufsfeldern. Die Organisation dieser Fachbereiche geschieht in Abteilungen, in denen die einschlägigen Bildungsgänge zusammengefasst sind. Die Aufgaben der jeweiligen Abteilungsleitungen sind beschrieben, werden den sich ändernden Erfordernissen angepasst.

☞ [Aufbau der Organisationsstruktur und Aufgabenbeschreibungen auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

Der Organisationsplan der Berufsbildenden Schulen Rinteln bildet den Aufbau der Schule in der Leitungsebene, in den Abteilungen, Bildungsgang- und Fachteams genau ab. Die Unterstützungsbereiche (z.B. Verwaltung, Schullastenz, Pädagogische Mitarbeit,...) für die Kernaufgaben der verschiedenen Ebenen werden zugeordnet. Der Organisationsplan ist mit dem Leitbild und den zurzeit bestehenden Prozess- sowie Aufgabenbeschreibungen abgestimmt. Dieser Geschäftsplan beinhaltet z.B. Aufgaben der Teamleiter, Klassenlehrkräfte, der Schulleitungsmitglieder und des nicht lehrenden Personals. Bestehende Stellenbeschreibungen werden ggf. überarbeitet und angepasst, neue ausgearbeitet. Für neu zu besetzende Funktionsstellen ist das Beförderungskonzept Grundlage.

☞ [Aktuelle Teambesetzung und Beförderungskonzept auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.3.3 Ablauforganisation anpassen

F4

Eine konsequente Organisationsstruktur, die über alle Entscheidungsebenen einen fraktalen Teamaufbau ermöglicht, wurde im Jahr 2009 beschlossen. Zentraler Gedanke war dabei, die Entscheidungsprozesse den Ebenen zuzuordnen, auf denen die jeweiligen schulischen Prozesse stattfinden. Seit dem 01.01.2011 gelten die dem neuen Schulgesetz angepassten Teamgrundsätze.

Sie regeln die Anforderungen an die Teams, die Teamstruktur, die Aufgaben der Teamleitungen und der Lehrkräfte sowie die Aufgabenbereiche der Bildungsgangteams bzw. der Fachteams.

Durch diese Grundsätze sind alle Teams im Zielvereinbarungssystem, in der Unterrichtsentwicklung und der Qualitätsentwicklung eingebunden.

☞ [Teamgrundsätze auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de](http://www.BBS-Rinteln.de)

2.3.4 Unterrichtsqualität verbessern

F5

Die Notwendigkeit, die Unterrichtsqualität zu verbessern, wurde schon durch die Analyse der vorliegenden Ergebnisse unserer letzten Schulinspektion deutlich. Insbesondere die im damaligen Teilkriterium 5 „Lehrerhandeln im Unterricht“ von den Lehrkräften erwartete Unterstützung eines aktiven Lernprozesses der Schülerinnen und Schüler ist ein Verbesserungsbereich unserer Schule gewesen.

Bei der Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität steht für uns der individuelle Kompetenzaufbau, sowohl der fachlichen, als auch der überfachlichen Kompetenzen, im Mittelpunkt. Zentrales Anliegen ist dabei, die Schülerinnen und Schüler zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernen zu befähigen.

Seit dem Jahr 2010 beschreiten die Abteilungen unserer Schule diesen Entwicklungsprozess entsprechend ihrer spezifischen Entwicklungen. Ziel ist die systematische Schulung aller Abteilungen zur Steigerung der Unterrichtsqualität.

Der Bildungsauftrag der Gesellschaft wird auch für das berufsbildende Schulwesen zunehmend durch den Erziehungsauftrag erweitert. Um diesem nachzukommen, sind neue Unterrichtsformen und Unterrichtsinhalte angestrebt. Jugendlichen ohne Abschluss oder mit geringen Aussichten auf eine Ausbildungsstelle sollen befähigt

higt werden, den Anforderungen an die heutige Berufswelt gerecht zu werden. Es soll eine individuelle Förderung in Form von produktiver Unterrichtsarbeit geboten werden, die ihren Begabungen und Möglichkeiten entspricht und ihnen eine Schule ermöglicht, in der sie gleichermaßen gefördert und gefordert werden können. Reale Aufgaben und Produkte regen die Schülerinnen und Schüler zu Lernprozessen und Eigenentwicklungen an und fördern die Persönlichkeitsentwicklung, die gerade bei chancengeminderten Jugendlichen eine besondere Rolle spielt. Aber nicht nur „benachteiligte“ Schülerinnen und Schüler profitieren von handlungsorientiertem Unterricht. Durch die Verknüpfung mehrerer Berufsfelder und Ausbildungsniveaus werden zahlreiche andere Bildungsgänge in den neuen Unterrichtsansatz eingebunden.

☞ [Niedersächsisches Konzept zur Verbesserung der Unterrichtsqualität auf mk.Niedersachsen.de](http://mk.Niedersachsen.de)

2.3.5 Interessengruppen beteiligen

F6

Unsere Stärke liegt im Bereich der regionalen Einbindung. Im Landkreis Schaumburg ist es für die meisten Betriebe selbstverständlich, ihre Auszubildenden an „ihren“ Berufsbildenden Schulen Rinteln ausbilden zu lassen. Unsere Bildungsangebote sind geschätzte Möglichkeiten, sich auf die Arbeitswelt vorzubereiten und die eigenen Kompetenzen zu erweitern. Um dieses Ziel für unsere Schülerinnen und Schüler zu erreichen, arbeiten wir eng mit Kammern, Innungen, Betrieben und den allgemeinbildenden Schulen zusammen. Wir sind anerkannte Partner der Innungen und Prüfungsausschüsse. Mit den IGS Rinteln und der Oberschule in Bückeburg sowie der IGS Obernkirchen bestehen enge Partnerschaften. Die drei SEK II – Schulen in Rinteln (IGS, Ernestinum und BBS) haben im Jahr 2018 eine Zusammenarbeit der gymnasialen Oberstufen beschlossen. Diese „Rintelner Oberstufen Kooperation“ hat das Ziel, besonders den Schülerinnen und Schülern der IGS einen reibungslosen Übergang in die Oberstufen zu ermöglichen.

Jedes Jahr finden gemäß dem Niedersächsischen Schulgesetz Wahlen zu den Eltern- und Schülervertretungen statt.

2.4 Kooperationen entwickeln

K

Kooperationen entwickeln	Mit dem Schulträger kooperieren	K1
	Mit Schulen kooperieren	K2
	Mit Partnern der beruflichen Bildung kooperieren	K3

2.4.1 Mit dem Schulträger kooperieren

K1

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln verstehen sich als regionales Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung und sind in dieser Funktion vernetzt mit den Partnern, die an der Bildung und Ausbildung beteiligt sind. Die Zusammenarbeit aller trägt dazu bei, dass die BBS Rinteln die sich wandelnden Anforderungen an die Institution Schule unmittelbar und aus erster Hand erfahren.

Die gute und enge Kooperation mit dem Landkreis Schaumburg, als Schulträger der BBS Rinteln, manifestiert sich in einem vertrauensvollen und stetigen Meinungsaustausch. Die finanzielle und sachliche Ausstattung der Berufsbildenden Schulen Rinteln durch den Schulträger stellt eine hervorragende Basis für die Aufgabenerfüllung der Schule dar. Auch aus diesem Grund sehen es die BBS Rinteln als ihre Aufgabe an, sich aktiv an schulpolitischen Herausforderungen im Bereich der berufsbildenden Schulen im Landkreis Schaumburg zu beteiligen. Aktuell sei hier der Bereich der Beschulung geflüchteter Schülerinnen und Schüler als Beispiel genannt.

2.4.2 Mit Schulen kooperieren

Die enge Zusammenarbeit mit zahlreichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen ist eine Selbstverständlichkeit, handelt es sich dabei doch im Allgemeinen um die vorherigen Schulen unserer Schülerinnen und Schüler. Das Beratungsteam unserer Schule ist in ständigem Kontakt mit den Schulen, um das Bildungsangebot der BBS Rinteln vorzustellen.

Besonders intensiv kooperieren wir im Landkreis Schaumburg mit der IGS Rinteln, IGS Obernkirchen (mit beiden Schulen haben wir einen Kooperationsvertrag geschlossen), Oberschule Bückeburg und dem Gymnasium Ernestinum Rinteln.

Mit den neunten Klassen der allgemeinbildenden Schulen besteht ein sogenannter Unterrichtsverbund, d. h., dass die Klassen im Rahmen der Berufsorientierung für ein halbes Jahr einmal pro Woche berufsorientierten Unterricht an den BBS Rinteln haben.

Im Rahmen der Integration von geflüchteten Schülerinnen und Schülern besteht eine enge Kooperation mit dem Gymnasium Ernestinum und der IGS Hildburgschule.

Die drei Schulen haben auch die „Rintelner Oberstufen Kooperation (ROK)“ initiiert, die insbesondere zwischen der IGS Rinteln und dem Beruflichen Gymnasium der BBS Rinteln eine enge Kooperation ausgestalten soll.

2.4.3 Mit Partnern in der beruflichen Bildung kooperieren K3

Unsere Stärke liegt im Bereich der regionalen Einbindung. Im Landkreis Schaumburg ist es für die meisten Betriebe selbstverständlich, ihre Auszubildenden an „ihren“ Berufsbildenden Schulen Rinteln ausbilden zu lassen. Schülerbefragungen und Elternäußerungen zeichnen ein ähnliches Bild. Unsere Bildungsangebote sind anerkannte Möglichkeiten, sich auf die Arbeitswelt vorzubereiten und die eigenen Kompetenzen zu erweitern. Um dieses Ziel für unsere Schülerinnen und Schüler zu erreichen, arbeiten wir eng mit Kammern, Innungen, Betrieben und der Agentur für Arbeit zusammen. Wir sind anerkannte Partner der Innungen und in zahlreichen Prüfungsausschüssen mit unseren Lehrkräften vertreten.

Als berufsbildende Schule in Rinteln haben wir selbstverständlich einen engen Kontakt zur Stadt Rinteln, der sich in einem Kooperationsvertrag widerspiegelt. Zahlreiche gemeinsame Projekte belegen diese gelebte Kooperation.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind Ausbildungsschulen für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) des Lehramtes an berufsbildenden Schulen. In enger und intensiver Zusammenarbeit mit den betreffenden niedersächsischen Studienseminaren wird eine sehr hohe Ausbildungsqualität angestrebt, die sowohl dem individuellen beruflichen und persönlichen Werdegang der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, als auch den BBS Rinteln dient.

2.5 Personal führen P

Personal führen	Personal beschaffen	Personalbedarf ermitteln	P1
		Personal beschaffen	P2
		Personal einarbeiten	P3
	Personal entwickeln	Personal entwickeln	P4
		Personal qualifizieren	P5
		Personal einsetzen	P6
		Personal begleiten	P7
	Personal verwalten	Personal verwalten	P8

2.5.1 Personal beschaffen

P1, P2, P3

Die BBS Rinteln planen ihre Personalrekrutierung sowohl kurzfristig als auch mittel- und langfristig. Kurzfristig ausgeschriebene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben, zunächst gerichtet an Lehrkräfte mit entsprechender Lehrbefähigung, evtl. auch notwendiger Zusatzqualifikation.

Zusätzlich werden auch fachliche Quereinsteiger ohne lehramtsspezifische Ausbildung angesprochen.

Mittel- und langfristig ist es von Bedeutung, durch guten Kontakt zu den Studienseminaren,

Ausbildungsangebote für LiV des Lehramtes an berufsbildenden Schulen anzubieten und in enger Zusammenarbeit die Ausbildungsphasen zu begleiten. Letzteres gilt besonders auch für Quereinsteiger.

Für erste Kontakte in die BBS werden auch Praktikumsplätze für Lehramtsstudierende des beruflichen Lehramtes zur Verfügung gestellt. (Kooperationspartner sind Hochschulen und Ausbildungsseminare)

(P3 s. unten „Willkommenskultur“)

2.5.2 Personal entwickeln, einsetzen, begleiten

P4 ... P7

Um allen neuen Kolleginnen und Kollegen den Einstieg zu erleichtern, wird eine „Willkommenskultur“ entwickelt und etabliert. Konzepte zur Einführung und Begleitung von „Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (LiV)“ und „Lehrkräften im Quereinstieg“ sind im Arbeitsprozess. Besondere Beachtung braucht die Situation Quereinstieg.

Durch regelmäßige Fortbildung aller Lehrkräfte, sowohl im fachlichen als auch im pädagogischen Bereich, sollen alle die Möglichkeiten erhalten, Kompetenzen an sich verändernde Bedingungen anzupassen und damit die Qualität des Unterrichts zu sichern und weiter zu entwickeln. Darüber hinaus auch im Sinne der Weiterentwicklung im Beruf / Übernahme neuer Aufgaben.

Grundlagen dafür sind die Fortbildungsgrundsätze (2002), auf die sich ein systematisches Fortbildungsmanagement stützt, das regelmäßig überarbeitet und angepasst wird und im Fortbildungskonzept formuliert ist. Umgesetzt wird dieses durch einen Fortbildungsbeauftragten/ Fortbildungsbeauftragte in Kooperation mit den Teams.

Regelmäßige systematische Angebote zur Unterrichtsentwicklung zum Kernprozess Unterricht sind für alle Kolleginnen und Kollegen verpflichtend.

Im Gesundheitskonzept sind Ziele für den Erhalt und der Verbesserung der Gesundheitssituation des Kollegiums formuliert. Mit Hilfe des BUGIS-Konzeptes (Beteiligungsgestützte und umsetzungsorientierte Gefährdungsbeurteilung in Schulen) werden regelmäßig Maßnahmen erarbeitet, durchgeführt und evaluiert.

Der Personaleinsatz erfolgt unter Beteiligung der Fachteams. Das verfügbare Personal wird so eingesetzt, dass den Erfordernissen der Schule Rechnung getragen wird und dabei soweit wie möglich legitime Erwartungen des Einzelnen, sowie der Teams (z.B. konstante Teambesetzung, gerechte Lastenverteilung und Entwicklungschancen), berücksichtigt werden.

Mit neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen sowie mit Lehrkräften, die eine Funktionsstelle übernommen haben, führt die Schulleitung Feedback bzw. Willkommensgespräche durch. Für den Umgang mit Beschwerden und Konflikten sind Unterstützungsprozesse in einem Beschwerdekonzent festgelegt.

☞ [Fortbildungskonzept](#), [Gesundheitskonzept](#), [LiV Ausbildungskonzept](#) auf unserer Homepage: [BBS-Rinteln.de](#)

2.6 Ressourcen verwalten

R

Ressourcen verwalten	Finanzen verwalten	R1
	Nachhaltig wirtschaften	R2
	Wissen nutzbar machen	R3
	Schulausstattung optimieren	R4

2.6.1 Finanzen verwalten

R1

Mit dem Ziel, die Schule mit allen benötigten Sach- und Personalmitteln auszustatten, werden die verfügbaren Finanzmittel unter Beachtung der Haushaltsgrundsätze eingesetzt.

Die Mittelzuweisungen des Landes Niedersachsen werden zur Erstattung der Kosten für Fortbildungen, Dienstreisen und Schulfahrten sowie zur Bezahlung von zusätzlich befristet beschäftigtem Personal genutzt. Die vom Schulträger zur Verfügung gestellten Mittel dienen der sachlichen Ausstattung der Schule und betreffen die Bereiche: Fixe Unterhaltung, Kleine Bauunterhaltung und das Budget. Die Mittel für Lehr-, Lern- und Unterrichtsmittel aus dem Budget werden verantwortlich vom Haushaltsausschuss der BBS Rinteln nach Antragstellung auf die einzelnen Teams verteilt. Längerfristige und investive Anschaffungen werden über die Beantragung von Sondermitteln beim Schulträger angefragt. Ein verbindlicher Prozess ist entwickelt und eingeführt.

Es gilt der Grundsatz der Budgeteinhaltung.

2.6.2 Nachhaltig wirtschaften

R2

Material und Energie werden im Hinblick auf einen nachhaltigen Umweltschutz gemanagt (z.B. Einsatz einer Photovoltaikanlage). Die Energienutzung wird überwacht.

Die Funktion eines Klimaschutzbeauftragten ist eingerichtet. Mit Maßnahmen und Projekten soll der Schutz der Umwelt ins Bewusstsein gerückt und unterstützt werden.

2.6.3 Wissen nutzbar machen

R3

Ziel unserer Schule ist es, erforderliches Wissen systematisch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form zugänglich zu machen. Einmal entwickeltes Wissen kann effizient genutzt werden. Hierzu besitzt die BBS Rinteln einen schulweiten Dokumentenpool/ DoBBS, der zugangsgeschützt ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, diesen Pool zu nutzen und die diesbezügliche Dienstweisungen (z.B. „Nettikette“) zu beachten.

2.6.4 Schulausstattung optimieren

R4

Die Ausstattung der Schule mit den notwendigen Räumen, Einrichtungen, technischen Anlagen und Lehr-, Lern- und Unterrichtsmitteln wird vom Schulträger Landkreis Schaumburg zur Verfügung gestellt. Im Rahmen des Konzeptes der „handlungsorientierten Berufsbildung“ wird diese sachliche Ausstattung optimal genutzt. Die Wartung und Instandhaltung wird sichergestellt und der Bedarf kontinuierlich an die Anforderungen angepasst.

2.7 Schule entwickeln

S

Schule entwickeln	Schule entwickeln	Leitbild pflegen	S1
		Ziele und Strategien festlegen	S2
		Schulprogramm fortschreiben	S3
	Verbesserungen umsetzen	Zielvereinbarungen schließen	S4
		Verbesserungsprojekte durchführen	S5

2.7.1 Leitbild pflegen

Im Jahr 2017 sind das Leitbild und das Leitmotiv der BBS Rinteln umfassend evaluiert und überarbeitet worden. Das neue Leitmotiv lautet:

„Die Berufsbildenden Schulen Rinteln - Das Kompetenzzentrum für (die) berufliche Orientierung, Qualifizierung und Entwicklung.“

Aus unserem Leitmotiv ist abzulesen, dass sich unsere Schule als anerkanntes Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung in der Region sieht und sich stets den aktuellen Veränderungen stellen will. Unser Ziel ist die Gestaltung der Schule als lernende Organisation mit optimalen Bedingungen für das Lehren und Lernen. Innovationen gegenüber sind wir aufgeschlossen. Als lernende Organisation setzen wir Anregungen und Entwicklungen reflektiert um.

Das Leitbild dient als Handlungsorientierung für das Zielvereinbarungssystem unserer Schule. Die Gliederung des Leitbildes in die Themenbereiche „Vision“, „Grundsätze und Werthaltungen“ und „Handlungsmaxime“ sollen die mittelfristigen Zielsetzungen in verbindlicher Form abbilden. Die Gesamtkonferenz und der Schulvorstand haben durch ihre Zustimmung das überarbeitete Leitbild zur verbindlichen Handlungsgrundlage erklärt.

☞ Leitbildtext auf unserer Homepage: www.BBS-Rinteln.de

2.7.2 Ziele und Strategien festlegen

S2

Die Schule entwickelt auf der Basis des Leitbildes und der Erwartungen der Anspruchsgruppen ihre Ziele und Strategien, überprüft sie und passt sie regelmäßig an. Dazu sollen zukünftig regelmäßige Strategie-Workshops an der Schule etabliert werden.

2.7.3 Schulprogramm fortschreiben

S3

Die im Leitbild und den Strategie-Workshops festgelegten Ziele manifestieren sich im regelmäßig fortgeschriebenen Schulprogramm, das den schulischen Handlungsrahmen aufzeigt. Die Evaluation geschieht regelmäßig durch die Schulleitung und die Steuergruppe. Um die gesamte Schulgemeinschaft der Schule in den Prozess einzubinden, werden die Änderungsvorschläge über die Bildungsgangteams im Kollegium diskutiert und Aktualisierungen über die Steuergruppe in das Schulprogramm eingearbeitet. Die Gesamtkonferenz und der Schulvorstand beschließen dann letztlich die Einführung des neuen Schulprogramms.

2.7.4 Zielvereinbarungen schließen

S4

Die im Evaluationssystem betrachteten Ziele und Ergebnisse bilden den Kern der Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schulleitung, Abteilungsleitung und Bildungsgangteams. Rückblickend wird reflektiert, wie gut die vorher vereinbarten Ziele erreicht wurden und welche Faktoren wesentlich waren für den Erfolg bzw. Misserfolg. Daraus werden die Zielsetzungen (Soll-Werte) für die kommende Periode abgeleitet und darauf bezogene Maßnahmen beschlossen.

Der Zielvereinbarungsprozess ist mit dem Schulentwicklungsprozess unter anderem dadurch verknüpft, dass die Erfahrungen aus der Team- und Abteilungsebene in die Analyse der Stärken und Verbesserungsbereiche auf Schulebene einfließen. Dabei nimmt das schulische Kennzahlen-System, welches aus den Landeskennzahlen und schulinternen Kennzahlen besteht, eine wichtige Rolle ein. Die erhobenen Kennzahlen werden den Bildungsgangteams regelmäßig zur Verfügung gestellt, so dass auch kurzfristige Maßnahmen ergriffen werden können. Dadurch soll ein Verbesserungsprozess von den „Wertschöpfungsebenen“, also den Bildungsgang- und Fachteams, hin zur Schulleitungs- bzw. Schulvorstandsebene initiiert werden. Andererseits nehmen aber auch strategische Schwerpunkte Einfluss auf die Zielvereinbarungen mit den Abteilungen und Bildungsgängen.

Die Zielvereinbarungen innerhalb der Schule münden dann schließlich in die Zielvereinbarungen mit der Landesschulbehörde, die letztmalig 2016 geschlossen wurden. In den Meilensteingesprächen werden dann Potentiale zur Nachjustierung aufgedeckt bzw. der Grad der Zielerreichung festgestellt.

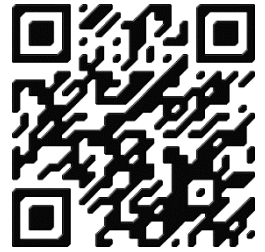
2.7.5 Verbesserungen durchführen

S5

Die Evaluation von Zielvereinbarung und Zielerreichung verdeutlicht die Stärken und Verbesserungspotenziale der BBS Rinteln. Dieser Evaluationsprozess verdeutlicht die Notwendigkeit und die inhaltlichen Schwerpunkte von Verbesserungsprojekten.

Impressum

Herausgeber	Berufsbildende Schulen Rinteln Burgfeldsweide 1 31737 Rinteln FON +49(0)5751 89139-0 FAX +49(0)5751 89139-19 E-Mail post@bbs-rinteln.de WEB https://www.bbs-rinteln.de
Verantwortlich	Herbert Habenicht -Schulleiter- Steuergruppe der Berufsbildenden Schulen Rinteln
Redaktion	Alexandra Backhaus Elke Hölscher Dorothee Keller Birgit Tadge Imke Weihmann Jens Beermann Dr. Uwe Förster Dr. Dirk Kehler Dirk Kemper Aaron König Björn König Burkhard Koppe Marc Menze Günter Potthast Stefan Siekmann Albert Schreiber
Stand	18. Dezember 2018



BBBS RINTLENN

