



Programm zur Umsetzung des
Bildungsauftrages des Landes Niedersachsen
durch die Berufsbildenden Schulen Rinteln
Stand: 19. Dezember 2014

Inhalt	Seite
0 Vorwort	4
1 Situationsbeschreibung	5
1.1 Logo	5
1.2 Geschichte der Schule	5
1.3 Standorte	5
1.4 Übersicht Organisation	6
1.5 Abteilungen	7
1.6 Anpassung der Bildungsangebote, Einzugsgebiet, Schulabschlüsse, Durchlässigkeit des Schulsystems	7
1.7 Kollegium Personal	7
1.8 Schülerzahl, Bildungsgänge	7
1.9 Unterrichtsversorgung	8
1.10 Schülerschaft	8
1.11 Kooperationspartner Ausbildungsseminare	
1.12 Kooperationspartner Schulpartnerschaft	8
1.13 Lernende Organisation	8
1.14 Leitbild	8
1.15 Förderverein	9
1.16 Eltern- und Schülervertretung	9
1.17 Jahrbuch	10
2 Leitbild	10
2.1 Sinn des Leitbildes	10
2.1.1 Schülerinnen und Schüler	10
2.1.2 Status – Wer sind wir?	10

2.1.3	Unser Auftrag	10
2.1.4	Unser Selbstverständnis und unsere Stärken	10
2.1.5	Unsere Zielsetzung – Was wollen wir bewirken?	11
2.2	Tradition und Zukunft	11
2.2.1	Entstehungsgeschichte – Woher kommen wir?	11
2.2.2	Perspektive – Wie sehen wir die Zukunft?	11
2.3	Grundsätze und Werthaltungen	11
2.3.1	Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Schülerinnen und Schülern	11
2.3.2	Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Lehrerinnen und Lehrern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	11
2.3.3	Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Schule als Betrieb	11
2.3.4	Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Eltern/Erziehungsberechtigten	11
2.4	Schullandschaft	12
2.4.1	Partner, Mitbewerber	12
2.4.2	Gesellschaft, Öffentlichkeit	12
3	Qualitätsentwicklung	12
3.1	Interne und externe Evaluation	12
3.2	Ergebnisse der Selbstbewertungen	12
3.3	Ergebnisse der Schulinspektion	13
3.4	Maßnahmen zur Teamentwicklung	13
3.5	Fortbildungskonzept	13
3.6	Organisationsplan	14
3.7	Budget/Haushaltsausschuss	14
3.8	Ausstattung	14
3.9	Intranet	14
3.10	Schulpersonalrat	15
3.11	Aufgaben und Stellenbeschreibungen	15
3.12	Controlling-Konzept	15
3.13	Schulisches Kennzahlenset	16
3.14	Zielvereinbarungen	16

3.15	Führungsverständnis	17
3.16	Beratungskonzept	17
3.17	Selbstständige Verwaltung	17
3.18	Krisen- und Notfallplan	18
3.19	Projekte	18
4	Entwicklungsschwerpunkte	19
4.1	Unterrichtsentwicklung	19
4.2	Neue Unterrichtsformen und -inhalte	19
4.3	Umsetzung ProReKo	19
4.4	Erhalt des Bildungsangebotes	20
4.5	Netzwerkarbeit	20
4.6	Förderkonzept	20
4.7	Gesundheitskonzept (BUGIS)	20
4.8	Verzahnung der Berufsbildenden Schulen mit den allgemeinbildenden Schulen	21
5	Qualitätssicherung und Evaluation	21
5.1	Umsetzung Controlling-Konzept	21
5.2	Interne und externe Evaluation	22
5.3	Fortschreibung des Zielvereinbarungsprozess	22
5.4	Blick in die Zukunft	22

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 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.



Herbert Habenicht -Schulleiter-

Die Weiterentwicklung unserer Visionen, der Mission und unserer Werte - wie sie im 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.

Mit Hilfe der Erkenntnisse aus dem Niedersächsischen Schulprojekt „ProReKo“ wird die Entwicklung unserer Schule zu einem exzellenten „Regionalen Kompetenzzentrum“ angestrebt. Daher müssen neue Impulse für die zukünftige Schulentwicklung erkannt werden und zur Qualitätssicherung und -steigerung kontinuierlich in die bestehenden schulischen Strukturen integriert werden.

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.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln verstehen sich als eine lernende Organisation und treiben daher ihren Entwicklungsprozess mit Hilfe anerkannter Instrumente (EFQM, Kernaufgabenmodell) kontinuierlich voran. So erfolgt bei allen schulischen Prozessen eine ständige Weiterentwicklung im Sinne der zyklischen Entwicklung durch Bestandsaufnahme, Identifizierung von Stärken und Verbesserungsbereichen, Umsetzung und Bewertung des Vorgehens (RADAR-Logik). 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.

Das vorliegende 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.

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,
- 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 2014

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
Kreishandels-
lehranstalt)
Rinteln

Wirtschaft und
Verwaltung
Gesundheit



Jetenburger
Straße 11
(ehemalige
Landfrauen-
schule) Bücke-
burg

Sozialpädagogik
(Sozialassistentinnen/
Sozialassistenten)



Am Oberstenhof
3
(ehemalige Marienschule)
Bückerburg

Fluggerättechnik
Elektrotechnik



1.4 Übersicht Organisation

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 Pottthast ausgefüllt. Die selbstständige Leitung der vierzehn 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 Teamleitern geführt werden.



1.5 Abteilungen

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind eine Bündelschule und vermitteln eine qualifizierte berufliche, allgemeine und persönliche Bildung in den Berufsfeldern Metall-, Glas-, Elektro-, Informations-, und Holztechnik, Sozialpädagogik, Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit, Körperpflege und Hauswirtschaft/Pflege. Außerdem werden die Auszubildenden der Flugtechnischen Berufe unterrichtet. Die Beruflichen Gymnasien Wirtschaft und Gesundheit/Soziales runden das Bildungsangebot ab.

Link: [Aufbau Organisationsstruktur](#)

1.6 Anpassung der Bildungsangebote, Einzugsgebiet, Schulabschlüsse, Durchlässigkeit des Schulsystems

Die Bildungsgänge der Berufsbildenden Schulen Rinteln sind mit den BBS Stadthagen sowie dem Landkreis Schaumburg als gemeinsamer Träger abgestimmt. Ein Bildungsgang wird grundsätzlich von nur einer Schule angeboten. Für diese Bildungsgänge ist das Einzugsgebiet der gesamte Landkreis Schaumburg. Nur wenige Bildungsgänge werden an beiden Schulen angeboten und durchgeführt. Für die BBS Rinteln bilden hier die Städte Rinteln und Bückeburg sowie der südliche Landkreis das Einzugsgebiet. 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.

1.7 Kollegium, Personal

Im Kollegium spiegelt sich eine große Bandbreite und Vielfalt der Qualifikationen wider. Beim Personaleinsatz werden die unterschiedlichen Stärken der Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigt und gefördert. Außerdem sind an unserer Schule eine Verwaltungsleiterin, ein Systemadministrator, eine Schulsozialarbeiterin und ein Schülerelementarassistent tätig, weiterhin gibt es fünf Schulsekretärinnen, vier Hausmeister und die Reinigungskräfte. Die Anpassung der Organisation der schulischen Verwaltung zur weiteren Qualitätsverbesserung findet fortlaufend statt.

1.8 Schülerzahl, Bildungsgänge

Die Schülerzahlen sind seit Bestehen der Berufsbildenden Schulen Rinteln von einem stetigen Anstieg gekennzeichnet, der sich in den letzten zwei Jahren auf hohem Niveau stabilisiert hat. Es werden zurzeit ca. 1580 Schülerinnen und Schüler in verschiedenen Schulformen von ca. 85 Kolleginnen und Kollegen unterrichtet (77 Vollzeitlehrkräfte). Während bei einigen dualen Ausbildungsgängen (z.B. in Handwerksberufen) Rückgänge zu verzeichnen sind, ist die Frequentierung in anderen Bereichen gleichgeblieben bzw. angestiegen. Insgesamt ist die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Dualen Ausbildung nicht rückläufig.

Bei den Vollzeitbildungsgängen ist eine Kontinuität in den Schülerzahlen festzustellen. In den Berufsfeldern Sozialpädagogik und Pflege (Fachschule Sozialpädagogik, Berufsfachschule Sozialassistenten, Altenpflege) überschreiten die Anmeldungen die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze. Hier erfolgt für die nicht aufgenommenen Schülerinnen und Schüler eine Beratung, die ihnen Alternativausbildungen aufzeigt. Die Beruflichen Gymnasien „Gesundheit und Soziales“ und „Wirtschaft“ starten in Klasse 11 mit vier Klassen.

1.9 Unterrichtsversorgung

Der erhöhte Unterrichtsbedarf, mehrere Pensionierungen sowie das Problem, geeignete Lehrkräfte zu finden, haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass unsere Unterrichtsversorgung (Theorie) im Schuljahr 2014/15 trotz verstärktem finanziellen Einsatz über unser Personalkostenbudget bei nur 84% liegt.

Dennoch liegen wir mit dieser Versorgung über dem Landesdurchschnitt aller Berufsbildender Schulen und werden u.U. in den kommenden Jahren einen weiteren Personalabbau vornehmen müssen.

1.10 Schülerschaft

Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrations-Hintergrund bei ausländischer Staatsbürgerschaft beträgt ca. 4%. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit Migrations-Hintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft lässt sich nicht sicher ermitteln, bei Auszählung der bekannten Geburtsorte erreicht diese Quote aber bereits mehr als 10%. Somit liegt der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrations-Hintergrund sicher bei annähernd 20%. Besonders in Bildungsgängen für leistungsschwächere Jugendliche ist eine Häufung dieser Schülerschaft zu verzeichnen. Eine leichte Zunahme von auffälligem Verhalten und Jugenddelinquenz ist festzustellen. Strukturen für Beratungs- und Sozialarbeit sind an der Schule vorhanden. Der überwiegende Teil der Schülerschaft besucht die Bildungsgänge der Berufsschule (Lehre), ca. 200 Schülerinnen und Schüler lernen im Beruflichen Gymnasium. Ein weiteres Drittel verteilt sich in die angebotenen Vollzeitbildungsgänge.

1.11 Kooperationspartner Ausbildungsseminare

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 so-wohl dem individuellen beruflichen und persönlichen Werdegang der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst als auch der BBS Rinteln dient.

Dabei stellt der Ausbildungsunterricht einen besonders wichtigen und zentralen Teil der Ausbildung dar. Oft beginnt dieser Prozess bereits mit den Schulpraktika von Studierenden des beruflichen Lehramtes. Aus diesem Grund werden Studierende im Sinne dieses Konzeptes an der BBS Rinteln während ihrer Praktika betreut.

1.12 Kooperationspartner, Schulpartnerschaft

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. Einzelne Befragungen unter der Schülerschaft und Elternäußerungen zeichnen ein ähnliches Bild. 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 Oberschulen in Rinteln und Bückeburg sowie der IGS Obernkirchen bestehen enge Partnerschaften.

1.13 Lernende Organisation

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. Zahlreichen Projekte zur schulischen Qualitätsentwicklung sind initiiert oder bereits im Prozessstadium. Die Umsetzung des Schulversuches „Projekt Regionales Kompetenzzentrum“ (ProReKo) in den lau-

fenden Schulprozess bringen der Schule weitgehende Selbstständigkeit und eigenständige Gesamtverantwortung, ein verändertes Schulmanagement und eigene Personalsteuerung. Die Berufsbildenden Schulen Rinteln stehen mitten im Prozess, sich zu einem Kompetenzzentrum für die Berufliche Bildung in der Region zu entwickeln. Sie orientieren sich dabei am Kernaufgabenmodell, das 48 Kernaufgaben festgelegt. Diese Bausteine des Qualitätsmanagements erfordern ein entsprechendes Prozessmanagement, das unsere Schule bereits installiert hat.

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 Evaluation der schulischen Arbeit. Eine zweite Runde des Zielvereinbarungsprozesses ist für den Winter 2014/15 terminiert.

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

1.14 Leitbild

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“ soll die mittelfristigen Zielsetzungen in verbindlicher Form darstellen. Die Gesamtkonferenz hat im Dezember des gleichen Jahres durch ihre Zustimmung das Leitbild zur verbindlichen Handlungsmaxime erklärt.

Zitat des Leitmotivs:

„Die Berufsbildenden Schulen Rinteln - der professionelle Bildungsdreiklang aus Berufsorientierung, Berufsqualifizierung und beruflicher Entwicklung in Schaumburg.“

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

Dieses Ziel wollen wir über kontinuierliche Verbesserungsprozesse unter Nutzung von EFQM, des Kernaufgabenmodells und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Schulinspektion, der QM-Auswertung und der Befragungen unserer Anspruchsgruppen erreichen. Dies schließt auch eine regelmäßige Aktualisierung des Leitbildes mit ein. (Siehe auch Kapitel 2)

1.15 Förderverein

Der Zweck des Fördervereins ist die gemeinnützige Förderung der beruflichen Bildung durch ideelle und materielle Unterstützung der Berufsbildenden Schulen Rinteln. 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. Der Verein unterstützt gemäß Satzung die Zusammenarbeit zwischen Schule, Betrieben, Ehemaligen, Elternhaus, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, kirchlichen Organisationen sowie Fortbildung und Weiterbildung. Der Verein wird zurzeit vom Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Schaumburg Herrn Fritz Pape geführt.

Link: [Förderverein](#)

1.16 Eltern- und Schülervertretung

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

Die Elternschaft wird zurzeit von dem Vorsitzenden Herr Artur Badziong und der stellvertretenden Vorsitzenden Frau Nicole Schelske vertreten.

Schülersprecherin für die BBS Rinteln ist Marieke Hamschmidt aus der Klasse BGW 12 B.

Stellvertretende Schülersprecher sind Daria Lange (FOS 12 A) und Marcel Becker (FSS 21 A).

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

1.17 Jahrbuch

Bereits zum fünften 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 Erinnerungsstück für unsere Schülerinnen und Schüler.

2 Leitbild

Vision, Mission und Werte der Mitglieder der Schulgemeinschaft an den Berufsbildenden Schulen Rinteln basieren auf dem Bildungs- und Erziehungsauftrag des Niedersächsischen Schulgesetzes. 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.

Zitat des Leitmotivs: „Die Berufsbildenden Schulen Rinteln - der professionelle Bildungsdreiklang aus Berufsorientierung, Berufsqualifizierung und beruflicher Entwicklung in Schaumburg.“

Link: [Aktuelles Leitbild](#)

2.1 Sinn des Leitbildes

In unseren Leitsätzen kommen demokratisch legitimierte Ansprüche zum Ausdruck, die die Grundlagen für unser Handeln bilden.

2.1.1 Schülerinnen und Schüler

Unsere Schülerinnen und Schüler stehen vor dem Eintritt in die Berufswelt oder streben weitere berufliche Qualifikationen an.

2.1.2 Status - Wer sind wir?

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

Mit unserem umfassenden und mit den schulischen Partnern abgestimmten Ausbildungsangebot haben wir eine besondere Stellung im Landkreis Schaumburg.

2.1.3 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 integrieren.

2.1.4 Unser Selbstverständnis und unsere 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.

2.1.5 Unsere Zielsetzung - Was wollen wir bewirken?

Wir wollen, dass unsere Schülerinnen und Schüler in Beruf und Gesellschaft Verantwortung für sich und andere übernehmen. Wir befähigen unsere Schülerinnen und Schüler zu einer verantwortungsvollen, toleranten, sozialen und wertorientierten Lebensgestaltung.

Die an unserer Schule gewonnenen Einsichten in die Arbeits- und Lebenswelt sowie die erworbenen Schlüsselqualifikationen bieten unseren Absolventinnen und Absolventen verbesserte Handlungs- und Entwicklungschancen.

2.2 Tradition und Zukunft

2.2.1 Entstehungsgeschichte -Woher kommen wir?

Die Erfahrungen von drei ehemals selbstständigen BBS konnten im Rahmen der Neuordnung gebündelt und neu positioniert werden. Fortlaufende Veränderungsprozesse werden seit vielen Jahren als fester Bestandteil der Schulkultur und als Chance zur stetigen Verbesserung wahrgenommen und entwickelt.

2.2.2 Perspektive - Wie sehen wir unsere Zukunft?

In unserer Vision sind die BBS Rinteln das unverzichtbare und zukunftsorientierte Berufsbildungszentrum in der Region Schaumburg, dessen professionelles Berufsbildungsmanagement sich an den jeweiligen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Herausforderungen orientiert.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln streben dabei ein breit gefächertes Bildungsangebot an.

Unsere Schule wird zu einem Ort bewusster und lebendiger Lern- und Lebenserfahrungen, an dem alle Beteiligten verantwortlich, aktiv und offen miteinander arbeiten und umgehen

2.3 Grundsätze und Werthaltungen

2.3.1 Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Schülerinnen und Schülern

Wir nehmen unsere Schülerinnen und Schüler in ihrer Persönlichkeit ernst.

Daher leben und gestalten wir mit unseren Schülerinnen und Schülern ein lernfreundliches und motivierendes Schulklima.

2.3.2 Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Lehrerinnen und Lehrern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Wir gestalten und entwickeln unser Arbeitsklima in gegenseitigem Respekt und Wertschätzung und in einer offenen Kommunikationskultur.

2.3.3 Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Schule als Betrieb

Die Überprüfung unserer Leistungen durch interne und externe Evaluation sehen wir als wichtige Voraussetzung in der Qualitätsentwicklung an.

Dabei gilt für uns der Grundsatz: Qualitätsentwicklung bedeutet immer Unterrichtsentwicklung und schließt die Organisations- und Personalentwicklung ein.

Die betriebliche Organisation unserer Schule orientiert sich am Kernprozess Unterricht.

2.3.4 Grundsätze und Werthaltungen gegenüber Eltern/Erziehungsberechtigten

Wir fördern und fordern den ständigen Dialog mit den Eltern unserer Schülerinnen und Schüler.

2.4 Schullandschaft

2.4.1 Partner, Mitbewerber

Wir stehen im ständigen Dialog mit den Betrieben und verhalten uns kundenorientiert. Unsere praxisnahen und projektorientierten Ausbildungskonzepte entstehen in direkter Absprache mit den Betrieben und anderen Partnern.

2.4.2 Gesellschaft, Öffentlichkeit

Unser Handeln ist ressourcenentwickelnd, ressourcenschonend und nachhaltig hinsichtlich der Umwelt und der hier lernenden Schülerinnen und Schülern.

3 Qualitätsentwicklung

3.1 Interne und externe Evaluation

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln haben bereits 2002 begonnen, das „EFQM-Modell“ (European Foundation for Quality Management) für die Schulentwicklung zu nutzen. Dieses Modell, das alle relevanten Aspekte der Qualität zur Weiterentwicklung einer Organisation betrachtet, trägt nun auch in Schulen als Grundlage zur systematischen Verbesserungsarbeit durch regelmäßige Selbst- und Fremdbewertung bei. Aus einer ersten Selbstbewertung durch die erweiterte Schulleitung und die Steuergruppe im Jahr 2005 wurden Stärken und Verbesserungsbereiche der Schule abgeleitet. Externe Beratung wurde hinzugezogen. Diese Analyse wurde mit Hilfe der Niedersächsischen Schulinspektion und deren Bestandsaufnahme verfeinert und in wesentlichen Bereichen bestätigt. Aufgrund der besonderen Situation bezüglich der Schulleitungsvakanz wurde erst im Dezember 2009 durch die Steuergruppe ein „Masterplan“ erstellt, der die einzelnen Handlungsfelder benennt, priorisiert und Maßnahmen ableitet.

Die bisher erreichten Ergebnisse werden u.a. in diesem Schulprogramm dargestellt. Sie unterliegen gemäß der sog. RADAR-Logik des EFQM-Modells einer stetigen Evaluation. Hierbei steht die Bewertung nach dem für Schulen konkretisierten Kernaufgabenmodell im Vordergrund.

Links: [EFQM-Modell](#) und [Kernaufgabenmodell](#)

3.2 Ergebnisse der Selbstbewertungen

Die erste Selbstbewertung hat vier große „Handlungsfelder“ identifiziert:

- Unterrichtsentwicklung
- Personalentwicklung
- Unterstützung, Anleitung und Motivation der Mitarbeiter/-innen
- Interne und externe Information und Kommunikation

Zur Bearbeitung der Verbesserungsbereiche wurden Projektgruppen eingerichtet und mit verantwortlichen „Team-Leadern“ versehen. Diese Gruppen haben zu erstellende „Arbeitsprodukte“ ermitteln.

Im Jahr 2009 hat die neu gegründete Steuergruppe die Ergebnisse der Selbstbewertung in ihren Masterplan einfließen lassen. Ab 2014 wird die schulische Entwicklung und die damit verbundene Qualitätsentwicklung mit Hilfe des Selbstbewertungsinstruments für Schulen „SebeiSch“ durchgeführt.

Link: [Masterplan](#)

3.3 Ergebnisse der Schulinspektion

Der Bericht der Niedersächsischen Schulinspektion aus dem Jahr 2007 enthält folgende Zusammenfassung:

„Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind eine Bündelschule mit drei Standorten, die in einem intakten Umfeld im ländlichen Raum verwurzelt ist und sich als anerkannter Partner in der regionalen Bildungslandschaft mit einem vielfältigen Bildungsangebot etabliert hat.

Gefestigt wird diese Stellung durch ein in vielen Bereichen motiviertes und engagiert arbeitendes Kollegium, das mit vielen Ausbildungspartnern, Einrichtungen, Innungen und Kammern individuelle Kontakte pflegt.

Das Schulklima zeichnet sich durch einen besonders respektvollen und freundlichen Umgang der Schülerinnen und Schüler untereinander, aber auch mit den Lehrkräften aus.

Der Unterricht ist durch einen geordneten und gut strukturierten Unterrichtsverlauf und eine sehr konstruktive und angenehme Arbeitsatmosphäre in den Klassen gekennzeichnet.

Die Mehrheit der engagiert und motiviert arbeitenden Lehrkräfte stellt im Unterricht die Fachlichkeit in den Mittelpunkt ihres Interesses und Engagements – in der dualen Ausbildung auch im Hinblick auf die zu erfüllenden Prüfungsanforderungen.“

Als Problemfelder wurden aufgezeigt:

Curricula, pädagogische Konzepte

- Unverbundenheit der Fachbereiche
- Leitbildentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Schulleitungshandeln

Link: [Ergebnisse der Schulinspektion](#)

3.4 Maßnahmen zur Teamentwicklung

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, der Unterrichtsentwicklung und der Qualitätsentwicklung eingebunden.

Link: [Teamgrundsätze](#)

3.5 Fortbildungskonzept

Die Fortbildungsgrundsätze der Berufsbildenden Schulen Rinteln stützen sich auf die 2002 und 2003 entwickelten Ansätze zum systematischen Fortbildungsmanagement und auf das Fortbildungskonzept aus dem Jahr 2007. Die gegenwärtige und zukünftige Weiterentwicklung orientiert sich an den Vorgaben und Entwicklungen eines systematischen Fortbildungsmanagements für die Berufsbildenden Schulen in Niedersachsen, den Ergebnissen aus Arbeitstagen und Fortbildungen der oberen Schulbehörden für Fortbildungsbeauftragte sowie den schulinternen Evaluationsergebnissen.

Im Jahr 2009 wurde ein Fortbildungskonzept als Grundlage für die Qualitätssicherung erarbeitet. Dieses Konzept unterliegt einer jährlichen Evaluation und ist dadurch gekennzeichnet, dass jede Lehrkraft das Recht und die Pflicht zur Fortbildung hat und damit für den Qualitätsprozess der Berufsbildenden Schulen Rinteln mitverantwortlich ist.

Jede Fortbildung wird im Konsens mit dem betreffenden Team durchgeführt und die Inhalte jeder Fortbildung werden an das Kollegium weiter vermittelt. Ein klar definierter Prozess der Organisation von Lehrerfort- und -weiterbildung reduziert die bürokratischen Hemmnisse auf ein Mindestmaß.

Ein Fortbildungsausschuss sowie zwei Fortbildungsbeauftragte evaluieren den gesamten Prozess im jährlichen Rhythmus.

Die Fortbildungsbeauftragten, die Verwaltungsleiterin und eine Sekretärin führen die verwaltungstechnischen Vorgänge durch.

Link: [Fortbildungskonzept](#)

3.6 Organisationsplan

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, Schulassistenz, Pädagogische Mitarbeit,...) für die Kernaufgaben der verschiedenen Ebenen werden zugeordnet. Der Organisationsplan ist mit dem Leitbild und den zurzeit bestehenden Prozess- sowie Aufgabenbeschreibungen abgestimmt.

Link: [Derzeitige Teambesetzung](#)

3.7 Haushaltsausschuss

Im Bereich „Budgetierung“ werden die zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen zur Unterstützung von Zielen und Strategien eingesetzt.

Um die Mittelverwendung der Zuweisungen des Schulträgers in der Schule genau darstellen zu können, wurden Kontenrahmenplan und Kostenstellen in Zusammenarbeit mit dem Schulträger entwickelt. Die Mitglieder des Haushaltsausschusses übernehmen ihre Verantwortung für die zur Verfügung gestellten Mittel und verteilen die Zuweisungen des Schulträgers für Lehr-, Lern- und Unterrichtsmittel auf die einzelnen Teams je nach Antragstellung. Die Beantragung von Sondermitteln, die längerfristige und teure Anschaffungen betreffen, wird von den Abteilungsleitungen getätigt und der Schulleitung zur Weiterleitung an den Schulträger gegeben. Damit das Verfahren für alle Beteiligten reibungslos und nachvollziehbar ablaufen kann, wurden verbindliche Prozesse entwickelt.

Grundlage für die zugewiesenen Mittel der Personalbewirtschaftung ist der Stellenplan der BBS Rinteln. Spielraum für eigenständige Entscheidungen im Personalbereich bestehen im Rahmen des Angestellten- und Beamtenrechtes.

Die Möglichkeit der gegenseitigen Deckungsfähigkeit der einzelnen Konten erlaubte bisher, alle Fortbildungs- und Reisekosten gemäß den vorgegebenen Richtlinien zu erstatten.

Die Verwaltung dieser Zuweisungen wird seit dem Sommer 2011 von einer Verwaltungsleiterin in Teilzeitanstellung durchgeführt.

3.8 Ausstattung

Die Standorte Burgfeldsweide 1 und Dauestraße 4 befinden sich in Rinteln, die Standorte Jetenburger Straße 11 und Am Oberstenhof 3 liegen in Bückeburg.

Die Ausstattung der Schule mit den notwendigen Räumen, Einrichtungen, technischen Anlagen und Lehr-, Lern- und Unterrichtsmitteln wird in vorbildlicher Weise vom Schulträger, dem Landkreis Schaumburg, zur Verfügung gestellt.

3.9 Intranet

Seit dem Jahr 2010 besitzen die Berufsbildenden Schulen Rinteln ein schulweites Intranet (Name: DoBBS = Dokumentenpool der BBS). Dieses soll die Dokumentierung von Daten sowie einen reibungslosen Informationsfluss sicherstellen. Die Mitarbeiter/-innen sind verpflichtet, gemäß dem Leitbild der Berufsbildenden Schulen Rinteln, das Intranet zu nutzen.

Jede Lehrkraft berücksichtigt die Dienstanweisungen für die Nutzung des Intranets.

Link: [Nettikette](#)

Die Gesamtverantwortung für das Intranet obliegt der Schulleitung. Sie delegiert Verantwortungsbereiche an andere zuständige Verantwortliche, z.B. Administrator, Datenschutzbeauftragte, Funktionsstelleninhaber.

Die Teilverantwortungen für die einzelnen Abteilungen/Bildungsgänge und Fachteams unterliegen den im Organisationsplan vorgesehenen Stelleninhabern. Diese sorgen dafür, dass die Inhalte und die Struktur der Ordner und Dateien im Intranet auf dem aktuellen Stand und nutzerfreundlich bleiben. Für die ständige Weiterentwicklung des Intranets können Anregungen oder Änderungsvorschläge dem Administrator mitgeteilt werden.

Das Intranet ist mit folgendem Link zu erreichen:

Link: [DoBBS](#)

3.10 Schulpersonalrat

Die Einbindung des Schulpersonalrates in die verschiedenen Vorgänge des Qualitätsmanagementprozesses wird über den gesetzlich vorgeschriebenen Anteil hinaus praktiziert. Alle wesentlichen Entscheidungen werden unter Beteiligung des Personalrates getroffen. Zurzeit wird der Personalrat von Frau Elke Hölscher geleitet.

3.11 Aufgaben und Stellenbeschreibungen

Es erfolgte im Jahr 2009 eine Neuordnung der Aufgaben- und Stellenbeschreibungen. Angepasst an den Organisationsplan werden einheitliche Vorgaben für alle wesentlichen Funktionen erstellt. 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.

Link: [Beförderungskonzept](#)

3.12 Controlling-Konzept

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln sind ständigen Veränderungen unterworfen. Veränderte Randbedingungen, die sich aus der besonderen Lage des Landkreises Schaumburg ergeben, neue schulpolitische Weichenstellungen, neue Konzepte zum Unterricht oder auch neue Bildungsgänge zeigen die Notwendigkeit, sich ständig neuen Herausforderungen zu stellen und sinnvolle Lösungsansätze umzusetzen. Um den nachhaltigen Erfolg von Maßnahmen (z.B. bestimmte Projekte und Arbeitsweisen) unserer Schule im Kernprozess und bei begleitenden Prozessen zu gewährleisten, benötigen wir eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit unserer Arbeit. Notwendig ist dafür die Messung des Zielerreichungsgrades bei den vereinbarten Zielen anhand transparenter Kriterien, um Verbesserungspotenziale zu erkennen und die Verbesserung insbesondere des Kernprozesses zu dokumentieren. Dabei sollen Maßnahmen, die zur Verbesserung des Kernprozesses beitragen, auf ihre Wirksamkeit untersucht werden. Ab 2013 wird das Qualitätsmanagement durch einen QM-Beauftragten unterstützt.

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln nutzen zur Qualitätssteigerung das EFQM-Modell in Form des Kernaufgabenmodells für Schulen. Bestandteil dieses Qualitätssteigerungssystems ist die RADAR-Systematik als grundlegende Idee zum Messen der Zielerreichung.

Link: [Controlling-Konzept](#)

3.13 Schulisches Kennzahlenset

Um eine Steuerung durch operationalisierbare Ziele zu erreichen, sind aussagekräftige Daten notwendig. Diese Daten müssen nachvollziehbar und vergleichbar sein. Daher erheben wir die Daten so, dass Aussagen über die Schule als Ganzes, ihrer Abteilungen, ihrer Bildungsgangteams und weiterer Organisationseinheiten möglich sind. Ein wesentlicher Teil des schulischen Controlling-Systems ist die „Prozess-Evaluation“.

Dabei werden die jeweiligen Ziele genau erfasst und dazu passende Indikatoren bzw. Kennzahlen ermittelt.

Darauf bezogene Evaluationsverfahren und Instrumente (z.B. Regelungen) werden ausgearbeitet.

Unser Controlling-Konzept beinhaltet:

- ❑ Eine Übersicht über die Ziele und die zugeordneten Indikatoren / Kennzahlen, die in die Betrachtung einbezogen werden.
- ❑ Eine Zusammenstellung über die Art der Daten, die erhoben werden. Dabei sind die Landes-kennzahlen gesetzt. Schulinterne Kennzahlen wurden durch die Steuergruppe festgelegt (Kennzahlenset).
- ❑ Eine Zusammenstellung aller verfolgten Ziele und deren Indikatoren/Kennzahlen. Diese ist im Intranet DoBBS veröffentlicht.
- ❑ Regelungen über die Verantwortlichkeiten (Controllingbeauftragte/r) und die Zeitabläufe (Evaluationskalender) zur Datenerhebung.
- ❑ Instrumente, mit denen die Daten erhoben werden (Fragebögen, Statistiken).
- ❑ Regelungen über die Datenhoheit und damit Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit.
- ❑ Allgemeine Regelungen zum Umgang mit Evaluationsergebnissen und Daten, sofern diese nicht an anderer Stelle dargelegt sind.

Basierend auf den Vorgaben der Steuergruppe ist ein schulweites Evaluationssystem aufgebaut, welches sich an wesentlichen Kennzahlen orientiert. Dabei lassen sich allgemein Landeskennzahlen und schulinterne Kennzahlen unterscheiden.

Die Landeskennzahlen dienen neben der Vergleichbarkeit der Schulen untereinander auch der Verdeutlichung der Stärken und der Schwächen der Schulprozesse. Der Vergleich mit anderen Schulen ermöglicht im begrenzten Rahmen die Standortbestimmung schulischer Arbeit und zeigt Verbesserungspotenziale und Entwicklungsmöglichkeiten auf.

Die schulinternen Kennzahlen bilden die Besonderheiten unserer Schule ab und ermöglichen konkretere Maßnahmen in den einzelnen Abteilungen beziehungsweise Bildungsgängen. Dadurch kann insbesondere die Entwicklung von eingeleiteten Maßnahmen besser verfolgt werden.

Die Erhebung der für die Kennzahlen notwendigen Daten erfolgt im Wesentlichen auf Grundlage der schulinternen Statistik und durch die Einführung von Umfragen. Diese werden weitgehend computergestützt erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse werden den betreffenden Abteilungen, Bildungsgängen und Fachteams zur Verfügung gestellt. Für die Erhebung und Weitergabe sowie Speicherung der Daten gelten die erarbeiteten Grundsätze, die einer kontinuierlichen Überprüfung und Diskussion in der Schulöffentlichkeit unterliegen.

3.14 Zielvereinbarungen

Die im Evaluationssystem betrachteten Ziele und Ergebnisse bilden den Kern der Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schulleitung, Abteilungsleitung und Bildungsgangteams. Rückblickend wird reflektiert, wie gut die vorher verabredeten 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 verabredet.

Link: [Zielvereinbarungskonzept](#)

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. 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.

3.15 Führungsverständnis

Das Selbstverständnis der Schulleitung ist geprägt von der Verantwortungsübernahme für die Formulierung und das Erreichen der Ziele der Schule. Sie richtet danach ihr Handeln aus und zeigt Führungskontinuität, indem sie die Ergebnisse der Arbeit transparent und systematisch kontrolliert und den Entwicklungsprozess evaluiert.

Sie qualifiziert sich für Führungsaufgaben ständig weiter.

Zur Umsetzung der Ziele entscheidet sie bei Delegation am Maßstab der Wertigkeit und Komplexität der Aufgabe und überträgt dazugehörige Entscheidungskompetenzen.

Bei der Erfüllung der Aufgaben unterstützt sie die handelnden Personen bzw. Gremien und strebt dabei eine Balance zwischen den Zielen der Schule und den Mitarbeiterbedürfnissen an.

Der effektiven Zusammenarbeit in den Teams misst sie eine hohe Bedeutung zu und schafft die dazu gehörigen Rahmenbedingungen.

Loyalität gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Richtschnur ihres Handelns. Dazu ist es eine Voraussetzung, sich gegenseitig und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitnah, konkret, wertschätzend und förderlich ein Feedback zu geben.

Über Veränderungen und Entscheidungen informiert die Schulleitung rechtzeitig, umfassend und verständlich (z.B. wöchentliche Schulleitungsprotokolle).

3.16 Beratungskonzept

Die Berufsbildende Schulen Rinteln stehen zur Erfüllung ihres Bildungsauftrages in enger Kooperation zu ihren externen Partnern.

Abgebende Schulen, Ausbildungsbetriebe/Kammern, Arbeitsvermittlung, „Öffentliche Einrichtungen“ und die eigenen Schülerinnen und Schüler bedürfen der Information, benötigten 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.

Link: [Beratungskonzept](#)

3.17 Selbstständige Verwaltung

Ebenso wie die einzelnen Teams des Kernprozesses im vorgegebenen Rahmen selbstständige Entscheidungen treffen, wird dies auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung erwartet. Dies ist möglich, da der Schulträger unsere Schule mit den nötigen Kräften in qualitativer und quantitativer Hinsicht ausgestattet hat.

Die im Zuge der Umsetzung des Schulversuches „ProReKo“ vermehrten Aufgaben der Personal- und Budgetverwaltung werden von einer qualifizierten Verwaltungskraft, die im Landesdienst angestellt ist, bearbeitet. Die Aufgabenbereiche sind mit Hilfe genauer Aufgabenbeschreibungen definiert.

Link: [Aufgabenbeschreibung Verwaltungsleitung](#)

Ebenso handeln die Hausmeister und der Schülervollwart im vorgegebenen Rahmen selbstständig.

Die Schulleitung führt im jährlichen Rhythmus Feedback-Gespräche mit den Bediensteten des Schulträgers Leistungsgespräche, deren Bewertungsergebnisse auch zu einer Leistungsprämie führen können. (LOB= Leistungsorientierte Bezahlung)

3.18 Krisen- und Notfallplan

Durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes Sicherheit und Gesundheitsschutz von Lehrkräften, Bediensteten und Schülerinnen und Schüler gewährleisten und verbessern ist das Ziel des Handelns des Krisen- und Notfall-Managements der Berufsbildenden Schulen Rinteln.

Dazu ist ein Ausschuss installiert, der in regelmäßigen Abständen die Probleme dieser Thematik bearbeitet und Maßnahmen zur Verbesserung vorschlägt und in Teilen auch umsetzt.

Zu diesem Team gehört auch ein Kriseninterventionsteam, das jederzeit kurzfristig eingeladen werden kann.

Für alle Mitglieder der Schulgemeinde ist der Krisen- und Notfallplan zugänglich. Dieser wurde im Jahr 2010 unter Mitwirkung externer Experten erarbeitet.

Immer akuter wird die Notwendigkeit, die Lehrgesundheit zu einem Schwerpunkt des Schulleitungshandelns zu machen. Daher wurde im Jahr 2011 mit der Umsetzung des BUGIS-Projektes begonnen. Dazu sind alle Lehrkräfte der Schule befragt worden. Die Ergebnisse wurden von externen Experten ausgewertet und dem Kollegium vorgestellt. Aus den Erkenntnissen wurden Maßnahmen abgeleitet und priorisiert. Die Umsetzung wird durch die Projektgruppe Gesundheit seit dem Jahr 2012 initiiert und begleitet. (Siehe auch Kapitel 4.7)

3.19 Projekte/Veranstaltungen

- Beratungsaktionen für mögliche zukünftige Schülerinnen und Schüler
- Eltern-/Schüler- und Ausbildersprechtage
- Hospitationstage für allgemein bildende Schulen
- Informationsabend des beruflichen Gymnasiums
- Abiball
- Schulweihnachtsfeier, Gottesdienst zum Buß- und Bettag
-
- Einführungsveranstaltungen in allen Abteilungen
- Gemeinsamen Abschlussfeiern mit Elternbeteiligung
- Freisprechungen der Innungen und Kammern
- „Wellness-Tage“, Projekt der Abteilung Körperpflege
- Blutspende-Aktionen
- Zusammenarbeit mit Hauptschulen (Berufsfindung)
- Deutscher Gründerpreis für Schüler „Existenzgründer-Planspiel für Jugendliche“
- Unternehmens- und Marketingprojekte der Industriekaufleute
- Benefizaktionen auf dem Weihnachtsmarkt und am „Felgenfest“
- Projekt: Präsentation eines Wirtschaftsunternehmens
- Regelmäßige Teilnahme am Europäischen Wettbewerb in Niedersachsen
- Projekt mit der Hauptschule (7. Klasse) „Schüler schulen Schüler“ – Einfühlen in die Lebenssituation älterer Menschen-
- Projekt Ehemaligentreffen der PLSW-Schüler/-innen
- Ehemaligentreffen der ehemaligen Schülerinnen der Landfrauenschule
- Jahrgangsfahrten der 12. Klassen des Beruflichen Gymnasiums
- Ski-Kursfahrten des Beruflichen Gymnasiums
- Einladungen von Kindergartengruppen, Menschen mit Einschränkungen oder Seniorengruppen von verschiedenen Klassen zu unterschiedlichsten Themen (Apfelblütenfest, Ateliertage, Weihnachtsbäckerei)

4 Entwicklungsschwerpunkte

4.1 Unterrichtsentwicklung

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

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 (z.B. Änderungen der Richtlinien). Ziel ist die systematische Schulung aller Abteilungen zur Steigerung der Unterrichtsqualität.

Link: [Niedersächsisches Konzept zur Verbesserung der Unterrichtsqualität](#)

4.2 Neue Unterrichtsformen und -inhalte

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 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. Das Entscheidende ist die Verbindung von theoretischem und praktischem Lernen. 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. Die besondere Zusammensetzung der Berufsfelder der Berufsbildenden Schulen Rinteln erlaubt einen vernetzten, produktions- bzw. praxisorientierten Unterricht im Bereich des Wirtschaftsgewerbes, der Metalltechnik, Holztechnik, Körperpflege, Altenpflege, Hauswirtschaft und der Sozialpädagogik.

4.3 Umsetzung des Schulversuches „ProReKo“

Veränderte Rahmenbedingungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt stellen neue organisatorische, personelle und curriculare Anforderungen an die Berufsbildenden Schulen.

Unter den Aspekten größerer Selbstständigkeit, umfassender Gesamtverantwortung, innovativem und qualitätsorientiertem Schulmanagement, Verantwortung für die Finanzen und neuer Personalsteuerung müssen sich die Berufsbildenden Schulen Rinteln zu dem Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung in der Region Schaumburg entwickeln.

Besonders im Bereich der Budgetierung und des Personalmanagements sind einige Werkzeuge noch nicht ausreichend entwickelt. Hier ist die Unterstützung der übergeordneten Dienstebenen (NLSchB und MK) notwendig.

Die Implementierung des neuen Steuerungsansatzes ist weiter im Kollegium voranzutreiben. Dabei ist die Ermittlung der Kennzahlen systematisch und umfassend vorzunehmen, damit der zweite Zyklus des Zielvereinbarungsprozesses erfolgreich vorgenommen werden kann.

4.4 Erhalt des Bildungsangebotes

Neue Strukturen in der Berufsausbildung (Zunehmende Dissoziation der Berufsbildungsgänge), die demographische Entwicklung (Geburtenrückgang) und zunehmende Konzentration der Berufsbildungsangebote im Großraum Hannover werden in der Zukunft zu zurückgehenden Schülerzahlen im Bereich der Berufsbildenden Schulen Rinteln führen. Es besteht die Gefahr, dass Bildungsgänge geschlossen werden müssen. Dies wäre im Widerspruch zum Anspruch der Berufsbildenden Schulen Rinteln, in Schaumburg „der professionelle Bildungsdreiklang aus Berufsorientierung, Berufsqualifizierung und beruflicher Entwicklung“ zu sein.

Ziel der Schule ist der Erhalt aller bestehenden Bildungsgänge. Dazu sind zahlreiche Maßnahmen in Zukunft noch intensiver durchzuführen:

- Weitere Steigerung der Schulqualität
- Beratungstätigkeit an den sog. Zulieferschulen
- Elterninformationen
- Schulmarketing, Pressearbeit
- Einbinden der Innungen und Kammern
- Gemeinsame Vereinbarungen mit dem Schulträger über Bildungsangebote der beiden BBS in Schaumburg
- Forderung nach Anpassung der Ressourcenzuteilung (z.B. Klassenbildungserlass) durch das Land Niedersachsen
- Zusammenarbeit Schule und Wirtschaft stärken

4.5 Netzwerkarbeit

Es ist Anliegen der Berufsbildenden Schulen Rinteln, den steten Informationsaustausch mit den bestehenden Netzwerkpartnern (Allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Betriebe, außerschulischen Einrichtungen und Kommunen) zu intensivieren. Dabei sind die Zielsetzungen anzugleichen.

4.6 Förderkonzept

In Übereinstimmung mit dem Leitbild haben die Berufsbildenden Schulen Rinteln ein Konzept zur Individualförderung entwickelt. Mit dem Schuljahr 2012/13 beginnt die Umsetzung des Konzeptes zur Individualförderung in allen Schulformen und Unterrichtsfächern.

Für die Lehrkräfte der Berufsbildenden Schulen Rinteln bedeutet die Einführung und Umsetzung dieses Konzeptes 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.

Eine Projektgruppe der Steuergruppe hat die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung dieses Konzeptes erarbeitet. Erste Erfahrungen liegen vor.

Link: Konzept Individualförderung

4.7 Gesundheitskonzept (BUGIS)

Ziel des Gesundheitskonzeptes ist eine Schule, bei der die Gesundheit aller am Schulgeschehen beteiligten Personen (Lehrer und Lehrerinnen, Schüler und Schülerinnen) und damit auch die Qualität der Schule als Organisation nachhaltig verbessert werden kann. Eine gute Lernatmosphäre aber auch die erfolgreiche Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Förderung von Kompetenzen sollen dafür sorgen, dass sich alle Beteiligten mit der Schule identifizieren und im Schulalltag wohl fühlen. Dadurch wird ein wesentlicher Beitrag zur physischen und psychischen Gesundheit geleistet.

Die regelmäßig durchzuführenden Maßnahmen betreffen folgende Bereiche:

- Prävention des Missbrauches von legalen und illegalen Drogen
- Förderung der gesunden Ernährung

- Förderung des Schulklimas
- Erhalt der Lehrgesundheit

Der Bereich Lehrgesundheit wird mit Hilfe des BUGIS-Konzeptes (Beteiligungsgestützte und umsetzungsorientierte Gefährdungsbeurteilung in Schulen) seit dem Herbst 2011 systematisch bearbeitet. (Link: [BUGIS](#))

Einige abgeleitete Maßnahmen wurden in den vergangenen Jahren bereits umgesetzt.

Das Konzept unterliegt einer regelmäßigen Evaluation.

4.8 Verzahnung der Berufsbildenden Schulen mit den allgemein bildenden Schulen

Die bestehenden Kooperationen mit den allgemein bildenden Schulen aus Rinteln und Bückeberg werden beibehalten und fortgesetzt. Bestehende Kooperationsmodelle mit Realschulen müssen den neuen Oberschulen bzw. IGS angepasst werden.

Die Möglichkeiten zur Ausweitung der Kooperation nach dem sog. Neustädter Modell werden ab 2015 erörtert.

Abspraken mit den Integrierten Gesamtschulen des Landkreises werden besonders bezüglich des gymnasialen Oberstufenangebotes verstärkt stattfinden.

5. Qualitätssicherung und Evaluation

5.1 Umsetzung Controlling-Konzept

Die Berufsbildenden Schulen Rinteln werden in Zukunft ihre Qualität zunehmend durch die Analyse der ermittelten Kennzahlen steigern.

Aus diesem Grund ist seit September 2013 eine zentrale Stabsstelle für die mitwirkende Organisation und Gestaltung des Qualitätsmanagement-Prozesses (Qualitätsbeauftragter) besetzt worden. Zu den wesentlichen Aufgaben dieser Stabsstelle gehört u.a.: Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung zum Kennzahlenset der Schule.

- Aufbereitung und Auswertung sowie Weiterleitung der Daten.
- Pflege und Weiterentwicklung des Kennzahlensets.
- Pflege und Weiterentwicklung der Instrumente zur Evaluation.
- Beratung und Unterstützung der Teams bei Erstellung und Auswertung schulinterner Daten.
- Überprüfung der Datenschutzgrundsätze. Der Datenschutzbeauftragte ist einzubinden.
- Unterstützung der Teams in SebeiSch (Selbstbewertung in Schule)

Ansprechpartner und Verantwortliche für den Qualitätsentwicklungsprozess in den einzelnen Abteilungs-teams und Fach- bzw. Bildungsgangteams sind die Teamleiter/innen. Diese bringen Ihre Überlegungen in die Abteilungs-teams und Fach- bzw. Bildungsgangteams ein. Die Ergebnisse werden dann über die zuständigen Teamleiter/innen an den Qualitäts-Beauftragten weitergeleitet. Dabei wird das Tool SebeiSch (Selbstbewertung in Schulen) genutzt. Ausgehend von der Selbstbewertung werden die letzten Zielvereinbarungen evaluiert und münden in den nächsten Zielvereinbarungsprozess Anfang 2015. Dadurch soll gewährleistet werden, dass für die Unterrichtsarbeit notwendige Auswertungen evaluiert werden und mit den erhobenen Daten sinnvoll weitergearbeitet werden kann.

5.2 Interne und externe Evaluation

Bei der Einführung des Kennzahlencontrollings wird besonders darauf geachtet, ausschließlich Kennzahlen zu wählen, die leicht und nachvollziehbar zu erheben und auszuwerten sind. Die Auswahl des Kennzahlentableaus erfolgt immer vor dem Hintergrund, dass deren Messung auch wirklich zielführend ist.

Ziel ist es, ein transparentes und stabiles Kennzahlensystem aufzubauen, das vom Kollegium akzeptiert und zur Qualitätsverbesserung auch wirklich genutzt wird.

Im Laufe der Zeit müssen die Erhebungsinstrumente an die Besonderheiten unserer Schule angepasst werden. Standardisierte Befragungen ermöglichen oft den Vergleich mit anderen BBS, lassen es aber meist nicht zu, konkrete eigene Problemfelder zu erkennen und Ansätze zur Bewertung von Ergebnissen zu liefern. Es ist ein Übersichtssystem zu schaffen, um Entwicklungstendenzen über mehrere Zeiträume erkennen und eventuelle Problembereiche rechtzeitig finden zu können.

Weitere Bereiche der internen Evaluation sind in den Berufsbildenden Schulen Rinteln zukünftig zu bearbeiten. So ist ein mittelfristiges Ziel die systematische individuelle Unterrichtsevaluation einzuführen (z.B. gegenseitigen Erfahrungsaustausch bei Unterrichtshospitationen durch Kolleginnen und Kollegen, individuelle Rückmeldung zwischen Schülerinnen und Schülern und Lehrern - Individualfeedback).

Die neuen Formen der externen Schulinspektion durch die NLSchB können für die nächsten Jahre ein weiteres Instrument der Qualitätssteigerung sein.

Die systematische Einbindung externer Partner in die Entscheidungsgremien der Schule (Schulvorstand, Schulbeirat, ...) ist weiter voranzutreiben. Deren Urteile und Ratschläge sind bei den strategischen Entscheidungen der Schule zu berücksichtigen.

5.3 Fortschreibung des Zielvereinbarungsprozess

Die im Evaluationssystem betrachteten Ziele und Ergebnisse werden den Kern der zweiten Runde Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schulleitung, Abteilungsleitung und Bildungsgangteams bilden. In den Teams wird reflektiert, wie gut die vorher verabredeten Ziele erreicht wurden und welche Faktoren wesentlich waren für den Erfolg bzw. Misserfolg. Ausgangspunkt sind dabei die Ergebnisse des Tools Sebei-Sch. Daraus werden erneut die Zielsetzungen (Soll-Werte) für die kommende Periode abgeleitet und darauf bezogene Maßnahmen verabredet.

Der Zielvereinbarungsprozess muss noch mehr mit dem Schulentwicklungsprozess verknüpft werden, unter anderem dadurch, dass die Erfahrungen aus der Team- und Abteilungsebene in die Analyse der Stärken und Verbesserungsbereiche auf Schulebene einfließen. Dadurch soll der Verbesserungsprozess von den „Wertschöpfungsebenen“, also den Bildungsgang- und Fachteams, hin zur Schulleitungsbzw. Schulvorstandsebene noch effektiver werden. Andererseits werden auch strategische Schwerpunkte noch mehr Einfluss auf die Zielvereinbarungen mit den Abteilungen und Bildungsgängen nehmen.

Die Kennzahlenerfassung ist die Basis für die Anerkennung guter Ergebnisse und Leistungen, sie ist auch Grundlage für die kritische Auseinandersetzung mit weniger guten Ergebnissen und Leistungen. Noch mehr muss kommuniziert werden, dass es bei Defiziten um die Klärung von Ursachen und die Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen geht.

Das Bewusstsein ist zu stärken, dass es nicht um die Suche nach Schuldigen geht oder gar deren Verurteilung geht, sondern das Ziel die ständige Verbesserung der Prozesse ist.

5.4 Blick in die Zukunft

Auch die Berufsbildenden Schulen Rinteln haben eine besondere Verantwortung für die ihr anvertrauten jungen Menschen, um sie zu einer verantwortungsvollen, toleranten, sozialen und wertorientierten Berufs- und Lebensgestaltung zu befähigen. Die Berufsbildenden Schulen Rinteln werden sich in einem fortlaufenden Prozess zu dem zukunftsorientierten Kompetenzzentrum der Region weiter entwickeln, gemäß ihrem Motto, „der professionelle Bildungsdreiklang aus Berufsorientierung, Berufsqualifizierung und beruflicher Entwicklung in Schaumburg“ zu sein.

Damit wird unsere Schule zu einem Ort bewusster und lebendiger Lern- und Lebenserfahrungen, an dem alle Beteiligten verantwortlich, aktiv und offen miteinander arbeiten und umgehen.

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 <http://www.bbs-rinteln.de>



Verantwortlich Herbert Habenicht -Schulleiter-

Redaktion Steuergruppe der Berufsbildenden Schulen Rinteln:

- Alexandra Backhaus
- Oliver Flake
- Thomas Fiedler
- Elke Hölscher
- Dr. Dirk Kehler
- Dorothee Keller
- Björn König
- Burkhard Koppe
- Marc Menze
- Günter Potthast
- Stefan Siekmann
- Birgitt Tadge
- Imke Weihmann

Layout Ullrich Grotewold

Stand 01. Dezember 2014