

Abschlussbericht **ProReKo**

Hauptstelle

Am Osterholze 2
27711 Osterholz-Scharmbeck
T (04791) 90 83 – 0
F (04791) 90 83 – 100

Zweigstelle

Bahnhofstraße 2-8
27711 Osterholz-Scharmbeck
T (04791) 94 13 – 0
F (04791) 94 13 – 24

Bankverbindung

Kreissparkasse Osterholz
Bankleitzahl 291 523 00
Konto 111 009 197

Regionales

**Kompetenzzentrum
für berufliche Bildung**
verwaltung@bbsohz.de
www.bbs-ohz.de

Arbeitsbereich (AB) Titel	Schulverfassung AP 1.1 Organisations- und Entscheidungsstruktur
Leistungsversprechen (Titel):	Wir entwickeln unsere Schule zu einer lernenden Organisation mit einer eindeutigen Organisationsstruktur, in der alle Mitglieder der Schule mit großer Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit arbeiten.
AB Verantwortliche(r):	Claus Meyer, T 04791-90830 / claus.meyer@bbs-ohz.de Wilhelm Windmann, T 04791-90830 / wilhelm.windmann@bbs-ohz.de
Berichtsstand:	31.12.2007
Berichtszeitraum:	29.6.2003 bis 31.12.2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	<p>Die Schulverfassung wurde von den Mitgliedern des Arbeitsbereiches erarbeitet.</p> <p>Dann fanden Gespräche mit dem Ziel einer gemeinsamen Beschlussvorlage von Steuergruppe, Schulleitung und Personalrat statt. Dieses Ziel wurde auch mit Veränderungen in der Vorlage für die Gesamtkonferenz nicht erreicht.</p> <p>Beschlossen wurde die Schulverfassung mit deutlicher Mehrheit.</p> <p>Die neue Organisationsstruktur schafft Klarheit und Verbindlichkeit. Mit allen Teamleitern und dann mit allen Teams wurden verbindliche Fortbildungen zur Teamarbeit auf der Basis unserer Verfassung durchgeführt. Der Lernprozess ist noch nicht abgeschlossen.</p> <p>Evaluationsgespräche in allen Abteilungsversammlungen und im Schulvorstand haben keine wesentlichen Änderungsnotwendigkeiten ergeben. Allerdings gab es Stimmen, die die Veränderungen sehr kritisch sehen bzw. grundsätzlich ablehnen.</p>
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	<p>Die Ziele des Arbeitsbereichs wurden in vollem Umfang erreicht.</p> <p>Wichtige Indikatoren: Es gibt <u>keine</u> parallelen Entscheidungsstrukturen. Die Arbeit in der Teamstruktur prägt die Schule; die Teamarbeit ist nach den Grundsätzen des QM organisiert. Die Teams legen jährlich Rechenschaft ab. Zielvereinbarungen sind eingeführt.</p>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<ul style="list-style-type: none"> • die klaren Regelungen der Verantwortlichkeiten in der Schulverfassung • die große Bereitschaft des Kollegiums mit der beschlossenen Verfassung dem Sinne und dem Wortlaut nach zu arbeiten. • durchgeführte Fortbildungen zur Teamentwicklung • Evaluationen • Die Mitwirkung des Schulbeirats

Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?	<p>Es ist nicht gelungen eine gemeinsame Beschlussvorlage von Steuergruppe, Personalrat und Schulleitung vorzulegen.</p> <p>Es war nicht leicht, in der Schule selbst – auch gegen innere Widerstände – erhebliche Strukturveränderungen zu erarbeiten und auch umzusetzen.</p>
Was ist uns am Ende wichtig?	<p>Es ist uns wichtig eine messbare und erfahrbare Professionalisierung der Schule erreicht zu haben und weiter daran zu arbeiten. (Siehe auch Bericht der Schulinspektion)</p>

Arbeitsbereich (AB) Titel	AP 1.4 Bildungsangebote AP 3.1 Übergänge ins Beschäftigungssystem AP 3.2 Übergänge an die BBS AP 3.3 Pädagogisches Konzept AP 3.4 Individualförderung AP 3.6 Lernortkooperation
Leistungsversprechen (Titel):	Es gibt nachfrageorientierte Bildungsangebote von der Berufsvorbereitung über die berufliche Ausbildung bis zur Fort- und Weiterbildung. Schülerinnen und Schüler treffen begründete Entscheidungen für die Wahl des Bildungsganges/ berufliche Qualifizierung im Anschluss an die BBS. Die Schülerinnen und Schüler der allgemein bildenden Schulen treffen begründete Entscheidungen für die Wahl eines Bildungsganges an unserer Schule. Die Lernenden bearbeiten ganzheitliche Problemstellungen selbständig. Es gibt ein schulisch eingeführtes Konzept zur Individualförderung. In der Berufsschule ist die Lernortkooperation selbstverständlich.
AB Verantwortliche(r):	Fritz Böhm, T 04791-90830 / fritz.Boehm@bbs-ohz.de Claus Meyer, T 04791-90830 / claus.meyer@bbs-ohz.de Werner Schiebel, T 04791-90830 / werner.schiebel@bbs-ohz.de Wilhelm Windmann, T 04791-90830 / wilhelm.windmann@bbs-ohz.de
Berichtsstand:	31.12.2007
Berichtszeitraum:	29.6.2003 bis 31.12.2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	<p>Im Anschluss an die EFQM-Selbstbewertungen wurden Jahrespläne erstellt, die u.a. Entwicklungs- und Profilierungsschwerpunkte ausweisen, die die zuständigen Teams zielgebunden weiter bearbeiten. Entsprechend den Zuständigkeiten wurden Schulvorstand und Schulbeirat bei der Einführung von neuen Bildungsangeboten beteiligt (Einführung von BFS etc.). Bildungsangebote im Bereich „Internationales“ werden durch die Einrichtung einer Stabstelle intensiv gefördert.</p> <p>Im Bereich der Berufsvorbereitung wurde das bestehende Angebot von dem BVJ-Team evaluiert und nachfrage- bzw. marktorientiert neu strukturiert/ erweitert aufgebaut. Kooperationen mit allgem. Schulen und Schulen für Lernbehinderte wurden verbindlich abgeschlossen, das BVJ zur Produktionsschule umgestaltet (Bildungsangebotsgruppe: Neue Produkte).</p> <p>In der schulischen Steuergruppe gab es eine Untergruppe „Unterrichtsentwicklung“, die viele konkrete Vorhaben in Arbeitsfeldern umgesetzt hat, die z.T. auch in den Projekten „Qualitätsentwicklung in Netzwerken“ und „Region des Lernens“ angesiedelt waren. Dabei wurden Schulungen und Fortbildungen für die eigenen Kolleginnen und Kollegen auch für die AWT-Lehrkräfte der abgebenden Schulen durchgeführt. Ebenso wurden Info- und Orientierungstage für Schüler/innen eingeführt.</p> <p>Die Qualitätsentwicklung und –sicherung von Unterricht wird auch durch die Statusberichte der Teams und die Zielvereinbarungsgespräche mit den Abteilungsleitern in eine feste Struktur gebracht.</p>

<p>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</p>	<p>Die Ziele der Arbeitsbereiche wurden weitgehend erreicht. Der Bereich der Fort- und Weiterbildung konnte nicht im ausreichenden Maß bearbeitet werden. Ein gesamtschulisches Individualförderkonzept ist nicht eingeführt worden.</p> <p>Wesentliche Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von sechs neuen Bildungsgängen und Schließung von fünf Bildungsgängen, die nicht mehr ausreichende Schülerzahlen aufwiesen • Rekrutierung neuer Ausbildungsplätze • Profilierung bestehender Schulformen • Die Zusammenarbeit mit den allgemein bildenden Schulen ist erfolgreich • Verbesserung der Ausbildungsreife durch die Produktionsklassen • Die Zahl der Zusatzqualifikationsangebote wurde erhöht • regional eingeführter Berufswahlpass • Übergänge in das nachfolgende Bildungsangebot werden durch Empfehlungen gefördert • die im Landkreis eingeführte Internetplattform „jump-jobbörse.de“ bietet Hilfestellungen beim Übergang in das Beschäftigungssystem • ein Berufsorientierungstag wurde eingeführt, eine Weiterentwicklung zu einer regionalen Bildungsmesse ist geplant • spezielle Methodenschulungen zur Förderung des selbstständig arbeitenden Schülers wurden angeboten und durchgeführt • Schülerprojekte werden in Zusammenarbeit mit Partner der Wirtschaft durchgeführt (TheoPrax und Wirtschaftstreff) • eine Fortbildung von Lehrkräften im Bereich Potentialassessment findet statt. • In einigen Bereichen der Schule ist ein Individualförderkonzept erstellt und eingeführt worden • Über die Statusberichte ist die Frage der Lernortekooperation in den Qualitätszyklus der Schule eingebunden worden • vereinzelt finden bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildung (z.B. Hygieneschulung von Betriebsinhabern) statt
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtschulische „Open space“-Veranstaltung • Informationstransfer aus Fortbildungsveranstaltungen • „Neue Bildungsangebote“ • Die detaillierte Auswertung von Daten der Statistik und Landeskenntzahlen • Bereitschaft des Kollegiums innovativ an der Entwicklung von Bildungsangeboten zu arbeiten • Verfügbarkeit/ Nutzung eigener Budgetmittel • Eigene personelle, sachliche und zeitliche Ressourcenverfügbarkeit • Anregung und Förderung durch den Schulbeirat • Kontakte zur regionalen Wirtschaft <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erleichtertes Zulassungsverfahren für neue Schulformen

<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Nutzungszeiten (Schulgebäude) • dem Team Unterrichtsentwicklung in der Steuergruppe war kein Schul-leitungsmitglied zugeordnet, so dass die Umsetzung mancher Vorhaben schwieriger war <p>b) Faktoren bezogen auf Schulträger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbindung der Schulträgergremien bei der Genehmigung neuer Schul-formen <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsensnotwendigkeit im Schulbeirat
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Uns ist wichtig, dass unser Bildungsangebot den Bildungs- und Ausbildungsbe-dürfnissen im Landkreis gerecht wird, und zwar flexibel, schnell und zielgerich-tet.</p>

Arbeitsbereich (AB) Titel	AP 1.3 Budgetierung
Leistungsversprechen (Titel):	Die Schule verfügt eigenverantwortlich über ein umfassendes Personal- und Sachkostenbudget, womit Flexibilität und Handlungsspielräume erhöht und die Verantwortlichkeit gesteigert werden.
AB Verantwortliche(r):	Claus Meyer, T 04791-90830 / claus.meyer@bbs-ohz.de Wilhelm Windmann, T 04791-90830 / wilhelm.windmann@bbs-ohz.de
Berichtsstand:	31.12.2007
Berichtszeitraum:	29.6.2003 bis 31.12.2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	Der Arbeitsplan wurde von den Mitgliedern des Arbeitsbereichs aufgestellt. Die Schule verfügt über ein umfassendes (Land und Schulträger) Personal- und Sachkostenbudget incl. des Bewirtschaftungsetats. Die Budgetabwicklung ist der fraktalen Struktur angepasst. In enger Abstimmung mit Steuergruppe, Schulleitung und dem Haushaltsteam wurden die Veränderungen jeweils nach der Freigabe umgesetzt. Mit Einführung des gegenseitig deckungsfähigen Budgets (2005) sind zum Teil auch Landesmittel (Fortbildungsmittel) schulintern auf die Teams budgetiert worden.
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	Die Ziele des Arbeitsbereichs wurden in vollem Umfang erreicht. Alle Erfolgskriterien wurden erfüllt. Die im Jahr 2006 befragten Teamleiter und Haushaltsbeauftragten äußerten sich durchweg positiv zur Umsetzung der Budgetierung. Insbesondere die gegenseitige Deckungsfähigkeit mit der Übertragbarkeit der Mittel wird sehr positiv gesehen.
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	a) Die positive Begleitung und Unterstützung der Veränderungen durch das Haushaltsteam. b, c) Die gegenseitige Deckungsfähigkeit von Landes- und Schulträgermitteln.
Welche Faktoren waren zur Erreichung	b) Die vermögenswirksamen Mittel sind nicht gegenseitig deckungsfähig.

<p>des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>b, c) Die Grundlagen für die Ermittlung der Budgetzuweisungen waren / sind nicht immer klar, bzw. sicher nachvollziehbar.</p> <p>c) Es steht noch kein professionelles Haushaltsabwicklungssystem zur Verfügung</p> <p>c) Die Arbeit mit dem Stellenplan ist zu wenig flexibel. Z.B.: Die Zusammenlegung verschiedener Stellenwertigkeiten zu einer neuen Stelle sollte möglich sein.</p>
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Die Verbindung von Leitungs- und Ressourcenverantwortung ist uns wichtig. Das „Gesamtbudget“ zusammen mit gegenseitiger Deckungsfähigkeit und Übertragbarkeit fördert eine zielgerichtete, umfassende Haushaltsplanung, die geeignet ist die schulische Arbeit nachhaltig zu verbessern.</p>

<p>Arbeitsbereich (AB) Titel</p>	<p>AP 2 Personalentwicklung 2.1. Personalplanung - Bedarf, Auswahl, Einstellung 2.2. Personal - Integration 2.3. Personal - Fort- und Weiterbildung 2.4. Personal - Beurteilung und Honorierung (<i>nicht bearbeitet</i>) 2.5. Dienstrechtliche Befugnisse und Personalvertretungsrecht 2.6. Neue Arbeitszeitmodelle (<i>nicht bearbeitet</i>)</p>
<p>Leistungsversprechen (Titel):</p>	<p>Zum Abschluss des Projektes ist eine feste Struktur zur Planung, Förderung, Fortbildung und Integration des Personals entwickelt.</p>
<p>AB Verantwortliche(r):</p>	<p>Marianne Helmke 04791 – 9083-201 Marianne.Helmke@bbs-ohz.de Jutta Winter 04791 – 9413-0 Jutta.Winter@bbs-ohz.de</p>
<p>Berichtsstand:</p>	<p>31.12.2007</p>
<p>Berichtszeitraum:</p>	<p>29. 06.2003 bis 31.12.2007</p>
<p>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</p>	<p>Es gibt eine schulische Steuergruppe mit einer Untergruppe „Personalentwicklung“, die wesentliche Teile des Arbeitsbereichs vorbereitet hat.</p> <p>Im Schwerpunktbereich Personal-Integration wurde u.a. das Ziel der Teamentwicklung als Prozess langfristig angelegt. Bereichsleiter wurden zum Thema Teamentwicklung geschult, ebenso wurde die Durchführung von Teamfortbildungen in allen Bereichen forciert. Durch regelmäßige Mitarbeiterumfragen wird u. a. auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter in den Teamstrukturen der Schule ermittelt.</p> <p>Ein Informationshandbuch für alle Lehrkräfte und Mitarbeiter der Schule sowie ein Informationshandbuch für Referendare wurde erstellt. Die Stelle einer Ausbildungsleiterin für Referendare wurde eingerichtet.</p> <p>Mit der Erstellung eines Fortbildungskonzeptes wurde ab Sommer 2004 eine Verfahrensweise für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen verankert. Mit dem Instrument eines von den Bereichen jährlich zu erstellenden Statusberichtes wird sowohl der inhaltliche Bedarf (durchgeführte Fortbildungen und zukünftige Planungen) als auch das zu veranschlagende Budget festgestellt.</p> <p>Die dienstrechtlichen Befugnisse wurden der Schule ab Februar 2004 übertragen.</p>
<p>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</p>	<p>Es wurde ein Konzept für einen Personalbedarfsplan erarbeitet, dessen Umsetzung sich in der Praxis jedoch als zu aufwändig und unflexibel erwies.</p> <p>Mit der Erstellung der Dienstvereinbarung zum Einstellungsverfahren wurden Zeit- und Verfahrensabläufe für interne und externe Stellenausschreibungen klar definiert.</p> <p>Teamarbeit ist in allen Bereichen der Schule als anerkannte und entwicklungsbegleitende Arbeitsform etabliert. Die höhere Eigenständigkeit der Teams und die damit verbundenen Entscheidungsstrukturen werden von den Bereichsteams genutzt und erprobt.</p> <p>Klare Strukturvorgaben, z. B. im Rahmen des Fortbildungskonzeptes oder der Festlegung zum Einstellungsverfahren geben allen Prozessbeteiligten für die Organisati-</p>

	<p>on und Durchführung eine gute Orientierung.</p> <p>Die Transparenz von Aufgaben, Arbeitsbereichen und Organisationsstrukturen der Schule durch zusätzliche Informationsvorlagen (Handbuch für Mitarbeiter, Handbuch für Referendare) ermöglicht den Mitarbeitern eine vielfältige Informationsbasis über den verbindlichen medialen Zugang (ISERV, e-mail) hinaus.</p> <p>In den Bereichen wird der Fortbildungsbedarf eigenständig ermittelt und dementsprechend werden Fortbildungen organisiert und durchgeführt.</p> <p>Zur Förderung übergreifender Kompetenzen werden Mitarbeiterumfragen zum Fortbildungsbedarf (z. B. im Bereich EDV) durchgeführt. Diese Vorgehensweise führt zu einer kompetenten Organisation von Fortbildungen, die dem individuellen Qualifizierungsbedarf des Mitarbeiters im Rahmen schulischer Zielsetzungen entsprechen.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht Vor dem Einstieg in ProReKo waren Teamstrukturen in der BBS OHZ schon angelegt.</p> <p>b) Faktoren bezogen auf Schulträger Die Abstimmung mit dem Schulträger bei der Einstellung des nicht-unterrichtenden Personals erfolgt in positiver Kooperation.</p> <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene Die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse ermöglicht in allen Bereichen der Personalentwicklung eine adäquate, mitarbeiterbezogene Steuerung und Entscheidungsstruktur.</p> <p>Die zur Verfügung gestellten Ressourcen (Stundenkontingente) waren und sind begünstigend für die Umsetzung verschiedener Arbeitspakete.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht Die Struktur einer Bündelschule erschwert Erprobungen in Teilbereichen der Schule.</p> <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene Für den Arbeitsbereich Personalentwicklung fehlten für den Schwerpunkt „neue Arbeitszeitmodelle“ detaillierte Vorgaben / Planungsbeispiele. Für den Schwerpunktbereich „Beurteilung und Honorierung“ fehlten die finanziellen Mittel.</p>
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Wichtig im Rahmen der Personalentwicklung sind uns die Weiterentwicklung und der zielgerichtete Einsatz der Kompetenzen der Mitarbeiter.</p> <p>Die eigenverantwortliche Personalentwicklung ist den Zielen und den Strukturen der Schule angepasst. Das ermöglicht auch die Planung größerer Vorhaben wie z.B. einer schulweiten Fortbildungsreihe zur Unterrichtsentwicklung für alle Lehrkräfte.</p> <p>Wichtig ist uns, dass auf Landesebene Regelungen für neue Arbeitszeitmodelle getroffen sowie die finanziellen Mittel für Beurteilung und Honorierung der Schule übertragen werden.</p>

<p>Arbeitsbereich (AB) Titel</p>	<p>AP4: Qualitätsentwicklung 4.1: Qualitätssicherung 4.2.: Qualitätsmanagement 4.3.: Managementsystem für den Bereich Arbeit – Gesundheit - Umwelt</p>
<p>Leistungsversprechen (Titel):</p>	<p>Globalziel: Am Ende des Modellversuchs haben wir ein gemeinsames Verständnis von der gewünschten Qualität unserer Schule und verfügen über ein System, mit dem wir die Entwicklung dieser Qualität kontinuierlich überprüfen und verbessern. Teilziele: 4.1.: Wir haben im Leitbild unser gemeinsames Verständnis von der Qualität unserer Schule festgelegt. Die Konkretisierung des Leitbildes durch die einzelnen Bereiche der Schule wird in einem Schulprogramm zusammengefasst. 4.2.: Wir haben ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, mit dem wir die Qualität unserer Schule überprüfen und verbessern. 4.3.: An unserer Schule gibt es ein Managementsystem (EMAS), das die Bereiche Umweltschutz, Arbeitssicherheit (und Gesundheit) umfasst und einer kontinuierlichen Verbesserung dieser Bereiche dient.</p>
<p>AB Verantwortliche(r):</p>	<p><i>Helke Napierala, 04791-9083-240, helke.napierala@bbs-ohz.de</i> <i>Christiane Bodammer-Gausepohl, 04791-9083-0, christiane.bodammer-gausepohl@bbs-ohz.de</i></p>
<p>Berichtsstand:</p>	<p>31.12.2007</p>
<p>Berichtszeitraum:</p>	<p>Vom 29. Juni 2003 bis 31. Dez. 2007</p>
<p>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</p>	<p>4.1. und 4.2. sind im Laufe der Arbeit zusammengeführt worden. In der schulischen Steuergruppe sind zwei Personen für den Arbeitsbereich QM zuständig. Diese beiden und vier weitere EFQM-Assessor/innen sind als QM-Projektgruppe für die Vorbereitung und Durchführung der EFQM-Selbstbewertungen verantwortlich. Es gab eine Informationsveranstaltung für das gesamte Kollegium, 2004 und 2006 fanden Selbstbewertungen statt. Die Bereichsteams sind verantwortlich für die Konkretisierung des Leitbildes auf Bereichsebene. Im Herbst 2006 wurde eine Koordinatorenstelle „Qualitätsmanagement und Controlling“ besetzt. 4.3.: Das Leistungsversprechen wurde federführend von dem EMAS -Team in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten der Schule erarbeitet. Bezogen auf die Vorgehensweise gemäß EMAS – Verordnung hat das Team im Rahmen eines Comeniusprojektes Unterstützung erhalten.</p>
<p>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</p>	<p>4.1. und 4.2.: Soweit es um die Erarbeitung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses und um die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems geht, sind die Leistungsversprechen erfüllt worden. Die Überprüfung und Verbesserung der Qualität der Schule bleibt eine laufende Aufgabe. Ein Leitbild liegt vor; aus den Selbstbewertungen und anderen Ergebnissen werden Jahrespläne als Arbeitsprogramm für die Schule entwickelt; die Qualitätsentwicklung der einzelnen Bereiche wird durch Statusberichte und Zielvereinbarungen festgehalten.</p>

	<p>4.3.: Das Leistungsversprechen ist erfüllt worden. Die Anforderungen gemäß EMAS II wurden erreicht. Der Umweltgutachter hat die Schule mit Datum 12.2.2007 zertifiziert. Die Schule strebt die regelmäßige Zertifizierung an.</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</p>	<p>4.1. und 4.2.:</p> <p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht Eine Schulentwicklungsgruppe, aus der die schulische Steuergruppe hervorging, gibt es bereits seit 1996. Die Durchführung der EFQM-Selbstbewertungen wurde von einem kleinen Team geplant und dem gesamten Kollegium vorgestellt (exemplarisches Vorgehen). An den beiden Selbstbewertungen waren je ca. 25 Personen beteiligt. Die Einrichtung der Koordinationsstelle Qualitätsmanagement ermöglicht eine kontinuierliche und systematische Weiterarbeit und -entwicklung.</p> <p>c) Faktoren bezogen auf Landesebene Die Entscheidung für ein einheitliches Vorgehen aller BBSen ermöglicht Erfahrungsaustausch und Verbesserungen, z.B. Leitfaden der WB</p> <p>Gelingensbedingungen: externe Moderation bei den Konsensmeetings; Austausch und gemeinsame Fortbildungen mit QM-Beauftragten und Controllern der anderen ProReKo-Schulen</p> <p>4.3.:</p> <p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht die gute Zusammenarbeit in dem Team, die Unterstützung seitens der Schulleitung</p> <p>b) Faktoren bezogen auf den Schulträger Mitarbeit bei den Gesprächen mit dem Umweltgutachter</p> <p>Gelingensbedingung für die Zertifizierung: finanzielle Unterstützung seitens der Bingo-Lotterie und des Comeniusprojektes</p>
<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<p>4.1. und 4.2.:</p> <p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht Der hohe Zeit- und Arbeitsaufwand bei den Selbstbewertungen</p> <p>4.3.:</p> <p>a) Faktoren aus schulinterner Sicht das Thema Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz gerät den Kolleg/innen im Alltagsgeschäft gelegentlich aus dem Blick</p>
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Ein weiterer Austausch mit anderen Schulen, gerade im Zusammenhang von Qualitätssicherung und Umweltmanagement, wäre sehr wünschenswert. Eine Unterstützung des Landes ist dabei hilfreich.</p> <p>Wir würden es begrüßen, dass in allen ProReKo-Schulen angeregt wird, mit einem anerkannten und zertifizierbaren AGU-System (EMAS oder ISO14001) zu arbeiten.</p>