

Schulprogramm

der

CJD Christophorusschule Frechen

Fortschreibung 2009 bis 2012

Das vorliegende Schulprogramm wurde in Hauptarbeit durch die Mitarbeiter/innen des Steuerkreises erstellt und in der Lehrerkonferenz vom 23.06.2009 durch das Kollegium bestätigt und verabschiedet.

Das vorliegende Schulprogramm der CJD Christophorusschule Frechen ist eine Fortschreibung der Schulentwicklung und beinhaltet die konkrete Schulentwicklungsplanung für die Jahre 2009–2012. Es knüpft damit an den ersten Teil des Schulprogramms von 2005 an und nimmt die aktuellen Entwicklungsanforderungen auf. Insbesondere die dort getroffenen Aussagen zum Profil unserer Schule behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Grundsätze unserer schulischen Arbeit	2
3	Arbeitsschwerpunkte	3
3.1	Förderunterricht	3
3.2	Unterrichtsentwicklung	5
3.2.1	Ausgangsfragen	5
3.2.2	Entwicklungsfelder	6
3.2.3	Auftrag des Arbeitskreises	6
3.3	Rückmeldekultur	7
3.3.1	Ziele	7
3.3.2	Ebenen der Rückmeldeprozesse	8
3.3.3	Weiterentwicklungen	10
4	Fortbildungskonzept	12
4.1	Hauptaspekte des gemeinsamen Lernens in unserer Schule	12
4.2	Arbeitskreis Fortbildung	13
5	Evaluation	14
5.1	Zweck der Evaluation	14
5.2	Evaluationsebenen	14
5.3	Evaluationskriterien	15
5.4	Phasen der Evaluation	16



1 Einleitung

In den zurückliegenden vier Jahren ist unsere Schule weiter gewachsen. So nehmen im Schuljahr 2008/2009 ca. 830 Schülerinnen und Schüler unsere Bildungsangebote wahr. An unserer Schule unterrichten und arbeiten heute 42 Lehrerinnen und Lehrer auf 38,6 Lehrerstellen, sowie eine Sozialpädagogin und eine Schulsekretärin.

Mit der Zahl unserer Schülerinnen und Schülern ist auch die Zahl unserer Kooperationspartner gewachsen. Wir arbeiten jetzt mit 23 berufsbildenden Institutionen und Ausbildungswerkstätten, sowie 72 privatwirtschaftlichen Betrieben zusammen. Dabei ist die Kooperation innerhalb des CJD BBW Frechen von zentraler Bedeutung. Die CJD Christophorusschule versteht sich als integrierter Bestandteil des Berufsbildungswerks.

Auch hat sich die Zahl der Standorte unserer Schule in den vergangenen Jahren erhöht. So unterrichten wir zehn Klassen in Kooperation mit der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme des IB Bildungszentrums Köln in deren Räumen. Zudem ist unser Berufsorientierungsjahr mit drei Klassen in das ehemalige ev. Gemeindezentrum in Frechen-Bachem umgezogen. Weiterhin arbeiten wir in enger Kooperation (7-8 Klassen) mit dem CJD Bonn in den dortigen Räumen.

Die im ersten Schulprogramm aufgeführten Arbeitsschwerpunkte wurden in pädagogischen Lehrerkonferenzen und vielen Arbeitskreisen bearbeitet.

Im Schwerpunkt „Öffentlichkeitsarbeit“ wurden die folgenden Ergebnisse erzielt:

Es entstanden verschiedene informative Flyer, ein Kurzporträt der Schule, viele Pressemitteilungen und eine Homepage. Für die kollegiumsinterne Kommunikation wurde ein Informationsportal installiert. Außerdem wurden weitere regelmäßige Informationsveranstaltungen für unterschiedliche Interessengruppen initiiert.

Eine Projektgruppe hat die Rolle von Lehrerinnen und Lehrern, wie sie an unserer Schule gesehen wird, in Form einer Übersicht beschrieben, die eine Orientierung im Rahmen der Weiterentwicklung der Schule erlaubt.

Ebenso hat sich eine Gruppe mit der Lehrerrolle innerhalb des Förderkonzepts im BBW befasst und damit zur Klärung unserer Rolle im Rahmen der Individuellen Förderplanung beigetragen.

Die Anstrengungen der Schule haben im Hinblick auf die Anzahl der zur Verfügung stehenden Räume zu Teilerfolgen geführt, da die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel begrenzt sind. Mit der Eröffnung der neuen Räume des BOJ und am Standort CJD Bonn wurde für diese Arbeitsbereiche eine erhebliche Verbesserung der Qualität erzielt. Darüber hinaus werden die räumlichen Rahmenbedingungen

kurzfristig keine grundlegende Änderung erfahren. Allerdings leisten unsere Kooperationspartner sowohl im Berufsbildungswerk als auch in den Außenstellen in dieser Hinsicht wertvolle Unterstützung.

Im Arbeitsschwerpunkt „Kooperative Schul- und Unterrichtskultur“ wurden durch die Einführung einer Schul- und Disziplinarordnung klare Strukturen an unserer Schule geschaffen. Die Streitschlichtung wurde weitergeführt. Anfang Februar 2009 wurde der Soziale Trainingsraum als neues Förderinstrument eingeführt.

Der Schulprogrammschwerpunkt „Sich gegenseitig stärken – Gesundheit fördern“ gewann durch einen akuten Anlass besondere Bedeutung. Der konstruktive und lösungsorientierte Umgang mit dieser Situation konnte wesentlich zur Fortentwicklung der Zusammenarbeit beitragen. Die Einführung von Teamstunden und den Prinzipien der „Dritten Lehrkraft“ und des „Teamteaching“ in einigen Teilbereichen der Schule hatten dabei Modellcharakter. Diese Arbeitsformen dienen der Entlastung der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer. Das Angebot der Supervision für die Lehrerinnen und Lehrer blieb in der Schule bestehen.

2 Grundsätze unserer schulischen Arbeit

Die Weiterentwicklung unserer Schule vollzieht sich auf der Grundlage der Schulverfassung des CJD.

Davon ausgehend verstehen wir unsere Schule nicht als ein statisches, sondern als ein lernendes System. Dieses Verständnis reflektiert, dass alle in ihr tätigen Personen sich in Lern- und Entwicklungsprozessen befinden, die sich gegenseitig bedingen. Wir haben erkannt, dass die gemeinsame Arbeit und der Erfahrungsaustausch in Teams Entwicklungsprozesse fördern. Deshalb wollen wir die Teambildung und -entwicklung in unserer Schule weiter unterstützen. Uns ist die wechselseitige Wertschätzung aller am Schulleben beteiligten Menschen wichtig und als grundlegend anzusehen. Um die Freude an der Arbeit, aber auch ihre Effektivität an unserer Schule zu erhalten, wollen wir darauf achten, dass die Aufgaben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für Schülerinnen und Schüler unseren Zielen angemessen gestaltet werden.

Sowohl nach innen, als auch nach außen wollen wir mit allen am Lernprozess unserer Schülerinnen und Schüler beteiligten Partner im Gespräch bleiben.

3 Arbeitsschwerpunkte

In einem intensiven Auseinandersetzungsprozess wurden die Arbeitsschwerpunkte für die kommenden Jahre entwickelt.

- a) Aus unserem Selbstverständnis als Förderschule heraus halten wir ein hohes Maß an individueller Förderung für erforderlich. Neben der individuellen Förderplanung, die wir gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern und unseren Kooperationspartnern durchführen, hat dabei der individuell angepasste Förderunterricht einen zentralen Stellenwert.
- b) Des weiteren gilt es Konzepte für den Fachunterricht zu entwickeln, die den besonderen Bedürfnissen unserer Schülerinnen und Schüler angemessen sind. Wir wollen Arbeitsformen entwickeln, die
 - die Selbsttätigkeit der Schülerinnen und Schüler erhöhen
 - ein angemessenes Anspruchsniveau, auch in Hinblick auf Arbeitsmethoden, gewährleisten
 - die Förderung sowohl von personalen als auch von sozialen und Fachkompetenzen ermöglichen
- c) Die Entwicklung einer kooperativen Arbeitskultur hat an unserer Schule in den vergangenen Jahren einen zentralen Stellenwert bekommen. Wir wollen diese Erfahrung in Richtung auf eine Rückmeldekultur weiterentwickeln, in der die bewusste Wahrnehmung von Veränderungsnotwendigkeiten zum Lernen - sowohl des Einzelnen als auch der Schule als Ganzes – im Mittelpunkt steht.

3.1 Förderunterricht

In unserer Schule wird vielfältig gefördert:

- im Unterricht,
- in der Förderplanung,
- in Einzel- und Beratungsgesprächen,
- im Sozialen Trainingsraum und
- im Förderunterricht

Der Förderunterricht ist ein Baustein in einem Gesamtförderkonzept. Zu den Leitlinien des Gesamtförderkonzeptes gehört einerseits ein Menschenbild, welches die Einzigartigkeit und die individuellen Stärken des und der Einzelnen in den Mittelpunkt rückt. Zum anderen sollen diagnostische Erkenntnisse (aus Beobachtungen, Erhebungsbögen etc.) genutzt werden, um Entwicklungen der Schülerinnen und Schüler differenziert erfassen zu können. Förderunterricht heißt unter dem Gesichtspunkt unseres Menschenbildes die Vielfalt der Möglichkeiten sowohl von Schülerinnen und Schülern als auch von Lehrerinnen und Lehrern zu respektieren und zu nutzen.

Schülerebene: Unsere Förderung setzt in erster Linie an Individualität und Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler an und nicht ausschließlich an Unterrichtsfächern oder bestimmten Verhaltensweisen. Das Potential der jeweiligen Schülerinnen und Schüler bestimmt die Ausgestaltung der Fördereinheiten, die zum Beispiel einen fachlichen, einen verhaltensverändernden, einen beratenden oder einen lernorganisatorischen Schwerpunkt haben können.

Lehrerebene: Neben dem Potential der Schülerinnen und Schüler, gilt es auch das der Lehrerinnen und Lehrer zu nutzen. Deren unterschiedliche Wahrnehmungen erweitern das Bild vom Schüler bzw. der Schülerin und ihren Fördermöglichkeiten. Die fachlichen Spezialkenntnisse der Lehrkräfte (z. B. im Hinblick auf Fachlichkeit, Einzelfallberatung, Dyskalkulie oder Alphabetisierung) erweitern die Möglichkeiten passgenauer Förderangebote.

Es bedarf der engen Abstimmung zwischen den im Klassenverband unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrern und den Förderlehrerinnen und -lehrern, um geeignete Förderinstrumente zu entwickeln.

Die Organisation des Förderunterrichtes muss der engen Verzahnung von Schülern, Fach- und Förderlehrern dienlich sein. Basierend auf einer Diagnostik, die auch den Dialog mit Schülerinnen und Schülern einbezieht, und einer differenzierten Bedarfsmeldung kommt es zu einer abgestimmten Weisung von Schülerinnen und Schülern zu Förderlehrerinnen und -lehrern. Diese Zuweisung wird vom jeweiligen Bildungsgang entschieden und organisiert werden, soweit der fachbezogene

Förderbedarf angesprochen wird. Für bildungsgangunabhängige Themen (wie z. B. Dyskalkulie) sollte die Zuweisung zentral für die ganze Schule erfolgen. Zurzeit entwickelt die Projektgruppe „Förderunterricht“, die mit Vertretern aller Bildungsgänge besetzt ist, Strukturen und Instrumente zum zweckmäßigeren Ablauf von Förderunterricht mit den folgenden Arbeitsschwerpunkten:

- Festlegung der Organisationsstruktur (z. B. bildungsgangbezogen)
- Vereinfachung von Dokumentation und Austausch der Ergebnisse des Förderunterrichts
- Vereinfachung der Kurszuweisung von Schülerinnen und Schülern durch geeignete Instrumente
- Zeitliche Gestaltung

Die Zielgruppe des Förderunterrichtes sind die Schülerinnen und die Schüler des BBW und die Schülerinnen und Schüler aus externen Betrieben, die keine weiteren Stütz- und Fördermaßnahmen in Anspruch nehmen können. Die Förderung ist eingebunden in das Konzept der integrativen Förderplanung. Auch kann zum Teil auf die „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ der Arbeitsagenturen zurückgegriffen werden.

Für alle Schülerinnen und Schüler sollen diagnostische Mittel genutzt werden, um differenziert den Förderbedarf zu ermitteln, gezielt fördern zu können und die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben zu optimieren.

3.2 Unterrichtsentwicklung

Die Durchführung von Unterricht ist die Kernaufgabe der Schule. Die Qualität der Schule insgesamt hängt in hohem Maße von der Qualität des Unterrichts ab. Die Weiterentwicklung der Unterrichtsformen und -methoden wird deshalb die zentrale Aufgabe innerhalb der Fortsetzung unserer Schulentwicklung sein. Eine solche Weiterentwicklung ist nicht voraussetzungslos, sondern setzt an bestehenden Erfahrungen und Arbeitsformen an. Mit dem Ziel einer nachhaltigen Schulentwicklung werden diese sinnvoll und kontinuierlich weiterentwickelt.

3.2.1 Ausgangsfragen

Zunächst wollen wir festhalten, was in unserem Unterricht bereits gut und wirkungsvoll umgesetzt wird, wo sich Bewährtes findet und in welchen Bereichen sich Weiterentwicklungen abzeichnen.

Die Weiterentwicklung des Unterrichts orientiert sich an den Zielen, die in den Grundsätzen unserer schulischen Zusammenarbeit bereits genannt wurden (s. Schulprogramm 2005, S. 13ff.).

3.2.2 Entwicklungsfelder

Entwicklungsfelder der nächsten Jahre für den Unterricht können sein:

- pädagogische und didaktisch-methodische Konzepte für Schülerinnen und Schüler, die beispielsweise besonders introvertiertes, hyperaktives oder aggressives Verhalten zeigen, also Lernende, die die Gewährung besonderer Hilfen bedürfen (vgl. auch Abschnitt „Förderunterricht“)
- neuere Unterrichtsformen und -organisationen, wie z. B. kooperativer Unterricht, Projektarbeit, Teamteaching in noch intensiverem Maße anzuwenden
- die Weiterentwicklung der Tagesorganisation (Veränderung des Rhythmus der Unterrichtsstunden, bedarfsorientierte Unterrichtszeiten, Zeitmanagement – Möglichkeiten ausloten, die Lehrerinnen und die Lehrer auch für eine individuelle Gestaltung des Arbeitstages wahrnehmen können.)
- Veränderung der Unterrichtsorganisation während eines Ausbildungsganges in pädagogischer Hinsicht (Phasen der Klassenbildungs- und -entwicklungsprozesse etc.)
- Bewusster Umgang mit beobachtetem Sozialverhalten (z. B. durch den sozialen Trainingsraum) und den Beziehungsstrukturen in unseren Klassen
- die Entwicklung der Klassenraumorganisation auch im Bezug auf Ausstattung und Pflege

3.2.3 Auftrag des Arbeitskreises

Ein koordinierender Arbeitskreis hat den Auftrag, nach den oben genannten Vorgaben den Prozess der Unterrichtsentwicklung zu initiieren und zu steuern.

Dabei stellen professionelle Lern- und Arbeitsgemeinschaften (z. B. Arbeitskreise, Bildungsgangkonferenzen) ein wichtiges Mittel der Umsetzung von Unterrichtsentwicklung dar. Sie bilden auf der Ebene der Bildungsgänge das entscheidende Entwicklungsinstrument für Unterricht. In ihrem Rahmen können

Unterrichtserfahrungen gemeinschaftlich reflektiert, genutzt und erweitert sowie neue Entwicklungsfelder in den Blick genommen werden.

3.3 Rückmeldekultur

Als lernende Schule entwickeln wir eine Arbeitskultur, in der Rückmeldeprozesse eine wesentliche Rolle spielen. Sie bieten für die Beteiligten und für die Gemeinschaft die Chance, das eigene Verhalten zu reflektieren und notwendige Veränderungsprozesse bewusst zu gestalten. Die Kultur der Rückmeldung wird vom Prinzip der Wertschätzung bestimmt sein. In den verschiedenen Rückmeldeprozessen in unserer Schule wird deutlich, dass wir uns in unserer gemeinsamen Arbeit gegenseitig ernst nehmen, unsere Verschiedenheit in unseren Stärken und Schwächen respektieren und diese als Bereicherung ansehen.

3.3.1 Ziele

Bei den vier nachfolgend benannten Aspekten sehen wir die wesentlichen Ziele einer Rückmeldekultur:

a) Aspekt der pädagogischen Ziele:

Rückmeldung ist unverzichtbarer Bestandteil einer Lernkultur, die Selbstverantwortung bei den Lernenden ermöglichen will. Diese Aussage bezieht sich sowohl auf Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern als auch auf die von Lehrerinnen und Lehrern.

b) Evaluationsaspekt:

Rückmeldung ist notwendig, um Klarheit über das Erreichen unserer Absichten zu erlangen. Durch die Evaluation der zielgeleiteten Veränderungsprozesse, die im Schulprogramm beschrieben werden, lassen sich notwendige Korrekturen erschließen und neue Entwicklungen anstoßen.

c) Aspekt der Konfliktsteuerung und Vermeidung:

Im Rahmen von Rückmeldeprozessen kann die konstruktive Zusammenarbeit dadurch verbessert werden, dass in ihnen Anerkennung und Transparenz zum Ausdruck kommen.

d) Aspekt der Personalentwicklung:

Rückmeldeprozesse ermöglichen Kolleginnen und Kollegen, ihre individuellen Potentiale zu nutzen und in das System einzubringen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle für die gegenseitige Rückmeldung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schule und der Schulleitung.

3.3.2 Ebenen der Rückmeldeprozesse

Um von einer Rückmeldekultur einer Schule zu sprechen, bedarf es bewusst gestalteter Rückmeldeprozesse auf verschiedenen Ebenen:

a) Innerhalb der Schule:

Für die pädagogische Arbeit von zentraler Bedeutung sind bewusst und verantwortlich gestaltete Rückmeldeprozesse zwischen Lehrerinnen und Lehrern und Schülerinnen und Schülern. Diese sollten sich nicht auf formale Leistungsbewertungen beschränken, sondern Bestandteil der täglichen Unterrichtskultur sein. Über diese Ebene hinaus streben wir an, unsere Schülerinnen und Schüler auch im Umgang miteinander und in ihrer beruflichen Praxis zu konstruktivem Feedback zu befähigen.

Innerhalb der kollegialen Zusammenarbeit in der Schule findet Rückmeldung von Lehrerinnen und Lehrern an die Schulleitung ebenso wie von der Schulleitung an einzelne Lehrerinnen und Lehrer statt. Lehrerinnen und Lehrer geben bewusst oder unbewusst Rückmeldung untereinander. Diese beiden Prozessebenen gestalten wesentlich das Klima und die Produktivität der Zusammenarbeit. Die Leitung unserer Schule pflegt im Rahmen ihrer Zusammenarbeit in der erweiterten Schulleitung ebenfalls eine Kultur des Feedbacks.

b) In den Beziehungen der Schule nach außen:

Unsere Schule ist in vielfältiger Zusammenarbeit mit externen Partnern eingebunden. Deren konstruktive Rückmeldung ist uns zur Verbesserung unserer Arbeit unerlässlich. In diesem Sinne sind wir um einen kritisch-konstruktiven Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Berufsbildungswerks ebenso bemüht wie um die Rückmeldung durch die Kolleginnen und Kollegen in anderen Ausbildungsbetrieben.

Über diese Kooperationen im Rahmen des dualen Ausbildungssystems arbeiten wir auch mit Arbeitsagenturen, Beratungseinrichtungen, abgebenden Schulen und Ämtern zusammen. Auch die Rückmeldung dieser Kooperationspartner ist uns wichtig.

3.3.3 Weiterentwicklungen

Die Weiterentwicklung der Rückmeldekultur soll in den nächsten Jahren folgende Schwerpunkte umfassen:

a) Sozialer Trainingsraum

Bereits im Februar 2009 wurde an unserer Schule ein sozialer Trainingsraum eingerichtet. Diesen verstehen wir auch als ein Instrument der Rückmeldung zwischen Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern, da er die Gelegenheit eröffnet, problematische Situationen im Unterrichtszusammenhang konstruktiv und kritisch zu reflektieren. Die ersten Erfahrungen sind weitgehend positiv. Wir beabsichtigen, das Instrument auf der Basis dieser Erfahrungen weiterzuentwickeln.

b) Disziplinargespräche

Unsere Regelungen zur Schulordnung sind in den letzten Jahren zunehmend präzisiert worden. In diesem Zusammenhang haben Disziplinarkonferenzen nicht ausschließlich ihre Funktion als Instrument der Grenzsetzung und Konsequenz. Vor allem haben sich die Lehrerinnen und Lehrer bemüht, ihren Ablauf so zu gestalten, dass sich aus problematischen Situationen in der Schule eine erzieherische Chance ergibt, die sich auch durch eine bewusst gestaltete Rückmeldung auf das problematische Verhalten ergibt.

c) Rückmeldeprozesse im Unterricht

Im Rahmen der Unterrichtsentwicklung streben wir ebenfalls an, die Rückmeldeprozesse im Unterricht zu verbessern. Dabei stellen sich folgende Fragen:

- Wie kann eine Rückmeldung der Schülerinnen und Schüler an die Lehrkräfte erfolgen?
- Wie kann die Rückmeldung der Lehrkräfte an die Schülerinnen und Schüler effektiver und angemessener erfolgen?

d) Verhaltensleitlinien der Schulleitung

Mit dem Ziel die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Leitungsabläufe und der Kommunikation zu gewährleisten, wird die Schulleitung Verhaltensleitlinien für die Rückmeldung und die Kommunikation zwischen Leitung und Kollegium entwickeln. Diese haben ihre Bedeutung auch als Maßstab für die Bewertung der Qualität des Schulleitungshandelns.

e) Umgang mit Konflikten im Kollegium

Konflikte in der kollegialen Zusammenarbeit sind angesichts einer Vielzahl unterschiedlicher Interessen und Persönlichkeiten normaler Bestandteil professioneller Zusammenarbeit. Die Schulleitung und das Kollegium bemühen sich, in Anbetracht solcher Konflikte, angemessene Kommunikationsformen zu entwickeln, in denen diese Konflikte reflektiert und geklärt werden können.

4 Fortbildungskonzept

Für uns als lernende Schule haben das Lernen und die persönliche Entwicklung der einzelnen Lehrerin und des einzelnen Lehrers sowie der sonstigen Mitarbeitenden in der Schule eine zentrale Bedeutung. Unsere Fortbildung ist bezogen auf die persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Person aber auch auf die Entwicklung der Schule als Ganzes. Unsere Lernprozesse dienen sowohl in Fortbildungsveranstaltungen als auch in der alltäglichen Zusammenarbeit, z. B. in Teams (als professionelle Lerngemeinschaften) der professionellen Reflektion unserer gemeinsamen Arbeit. Wir erweitern unsere Kompetenzen und Qualifikationen; wir reflektieren unsere Haltungen und entwickeln daraus angemessene Arbeitsabläufe und Strukturen. Damit sind diese Lernprozesse ein grundlegendes Element der Qualitätsentwicklung unserer Schule. Darüber hinaus erweitern sie die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Person und ermöglichen damit ihre persönliche Entwicklung.

4.1 Hauptaspekte des gemeinsamen Lernens in unserer Schule

- Fähigkeiten
- Haltungen
- Strukturen

Fähigkeiten und Qualifikationen, die wir erwerben wollen, beziehen sich innerhalb der Gestaltung von Unterricht und Gruppenprozessen

- auf die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern,
- auf die Kooperation und die kollegiale Zusammenarbeit,
- auf die Selbstorganisation,
- auf die Medienkompetenzen und
- auf den verantwortlichen Umgang mit sich selbst besonders im Hinblick auf die physische und psychische Gesundheit.

Die Haltungen zu unserer Arbeit bedürfen der kontinuierlichen Reflektion und der kritischen Überprüfung. Ihre Entwicklung dient der Erweiterung der Verbindlichkeit

unserer Zusammenarbeit und der besseren Wahrnehmung unserer pädagogischen Vorbildfunktion. Sie beinhaltet darüber hinaus auch die Entwicklung von Wertschätzung sich selbst gegenüber, gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schülern und im Austausch mit der Schulleitung.

Strukturen: Unsere Arbeitsstrukturen sollen dem inhaltlichen Anspruch unserer Arbeit gerecht werden. Dadurch ergibt sich ein kontinuierlicher Anpassungsbedarf. Unser gemeinsames Lernen dient auch der kontinuierlichen Entwicklung dieser Arbeitsformen, z. B. im Hinblick auf die Gestaltung des Förderunterrichts oder auf die Gestaltung des Ordnungsrahmens unserer Schule (z. B. Sozialer Trainingsraum).

4.2 Arbeitskreis Fortbildung

Es wird in der Schule eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich kontinuierlich mit der Fort- und Weiterbildung befasst. Ihre Aufgaben bestehen insbesondere darin:

- die gemeinsamen Lernprozesse kontinuierlich zu beobachten und Entwicklungen zu beschreiben,
- unter der Berücksichtigung der Schwerpunkte des Schulprogramms Fortbildungsschwerpunkte zu umreißen und
- auf der Basis der Beobachtungen und Befragungen den Fortbildungsbedarf zu ermitteln.

Diese Ermittlungsarbeit bildet die Rahmenkonzeption unserer Fortbildungsarbeit. Auf ihrer Grundlage

- entwickelt die Fortbildungsgruppe eine Reihe von Fortbildungsthemen für das Kollegium,
- sucht die Gruppe mit Hilfe des Kollegiums und der Schulleitung nach Angeboten, Referentinnen und Referenten zur Umsetzung der geplanten Themen und
- stellt die Gruppe nach Absprache mit der Schulleitung sicher, dass Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit haben, die Fortbildungsangebote zu nutzen (Terminierung und Finanzen).

Die Fortbildungsgruppe hat darüber hinaus den Auftrag, Modalitäten (z. B. Teilnehmerverpflichtungen) für die Verbindlichkeit der Fortbildung zu klären und der Lehrerkonferenz ein entsprechendes Konzept zur Entscheidung vorzulegen.

Individueller Fortbildungsbedarf und Fortbildungswünsche einzelner Kolleginnen und Kollegen in Hinblick auf berufsfachliche und sonderpädagogische Qualifizierung stehen außerhalb des Aufgabengebietes des Fortbildungsarbeitskreises.

5 Evaluation

Evaluation bedeutet Auswertung. Auf unsere Schule bezogen bedeutet dies, dass wir untersuchen wollen, ob und in welchem Maße wir die im Schulprogramm beschriebenen und beabsichtigten Entwicklungen erreicht haben. Diese Entwicklungen umfassen die Verbesserung der Leistungen der Schule, aber auch ihre Anpassung an die sich verändernden Bedingungen.

Zu diesen Bedingungen gehören auch die Selbstkonzepte unserer Schülerinnen und Schüler. Wir sollten bei der Betrachtung unserer Arbeit daher auch fragen, ob wir ihre Lebenswirklichkeiten ausreichend verstanden und berücksichtigt haben.

5.1 Zweck der Evaluation

Die Auswertung geschieht in der Absicht, die für die Gestaltung der Entwicklung unserer Schule notwendigen Prozesse, Strukturen und Arbeitsergebnisse zu verbessern. In diesem Zusammenhang sollen die notwendigen Ressourcen und Vorgaben für das Funktionieren von Prozessen und für die Erreichung von Arbeitsergebnissen erfasst werden.

Prozesse, Strukturen, Ressourcen und Vorgaben werden hier ausdrücklich genannt, weil sie die Größen sind, aus denen die Qualität der Schule beschrieben werden kann.

Die handelnden Akteure der Schulentwicklung sind je nach Organisationsebene die Schulleitung, die Steuergruppe und die Lehrerschaft als Ganzes. Die Evaluation befähigt uns zur Betrachtung der Entwicklungsweise unserer Schule. Sie verdeutlicht die Wirksamkeit unseres Handelns. Ihre Ergebnisse ermutigen und motivieren uns als Gemeinschaft zu weiterer selbstbestimmter Entwicklung.

5.2 Evaluationsebenen

Im Zusammenhang mit der Evaluation lassen sich im wesentlichen zwei Ebenen benennen: die Ergebnisqualität und die Prozessqualität.

Die Ergebnisqualität bezieht sich in erster Linie auf die von den Schülerinnen und Schülern erworbenen Kompetenzen. Insbesondere müssen dabei angesichts des sonderpädagogischen Auftrags unserer Schule die individuell unterschiedlich ausgeprägten Eingangskompetenzen der Schülerinnen berücksichtigt werden.

Die Prozessqualität beschreibt die Angemessenheit der Prozesse, die notwendig sind, um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen.

5.3 Evaluationskriterien

Um ein geeignetes Evaluationsinstrument (z. B. Fragebögen, Erfahrungsberichte) zu erarbeiten, lässt sich sowohl hinsichtlich der Evaluation des Schulprogramms, als auch der einzelner Maßnahmen oder Prozesse die Beantwortung folgender Fragen nutzen:

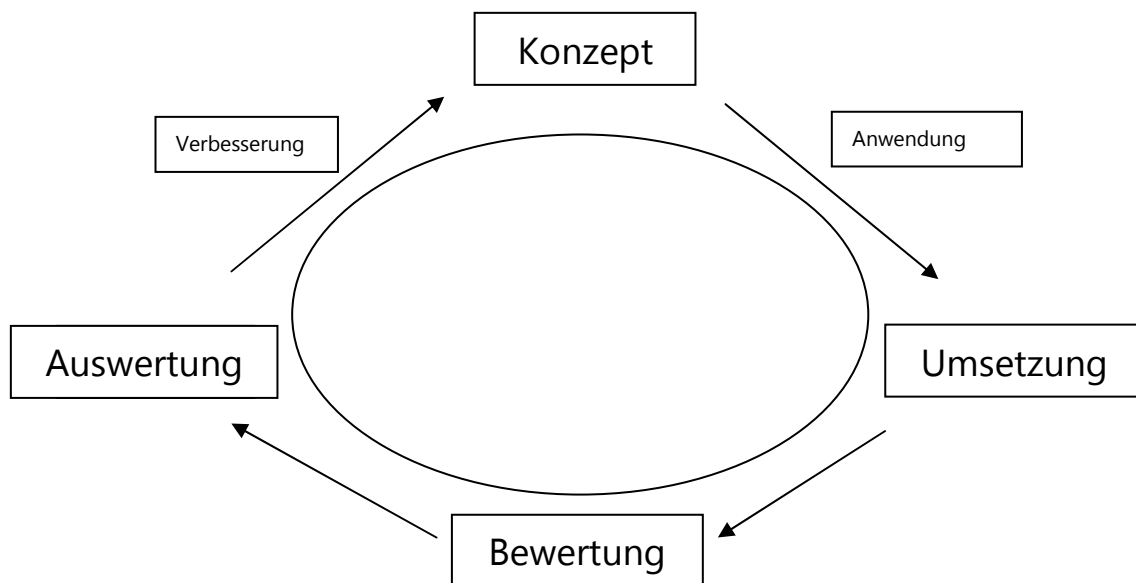
	Umsetzung des Schulprogramms	Realisierung einzelner Maßnahmen / Prozesse
Prozessqualität	Wie wird das Schulprogramm umgesetzt? Waren die Maßnahmen angemessen?	Sind die Maßnahmen so gestaltet, dass sie den Schülern, den Lehrern und den Ergebnissen angemessen sind? Sind die Maßnahmen so gestaltet, dass sie von der Seite der Ressourcen vertretbar sind? Waren die nötigen Ressourcen vorhanden?
Ergebnisse	War das Schulprogramm erfolgreich?	Zeigt der Prozess / die Maßnahme die gewünschten Ergebnisse? Welche weiteren Prozesse müssen entwickelt werden?

Diese Matrix bildet die Basis für die Berücksichtigung weiterer Fragen:

- Wie wurden die Ergebnisse erreicht (Prozesse, Mittel, Konflikte abfragen)
- Bis zu welchem Grad wurden sie erreicht?
- Welche Bedingungen lagen vor, dass eine Realisierung noch nicht erfolgte?
- Welche weiteren Entwicklungsperspektiven ergeben sich?

5.4 Phasen der Evaluation

Die Entwicklung von den im Schulprogramm vorgesehenen Maßnahmen lässt sich als Prozess beschreiben (z. B. Einführung des Sozialen Trainingsraumes). Im Ablauf des Prozesses gibt es verschiedene Phasen. Diese gilt es zu beobachten, um damit eine Verbesserung des Prozesses zu ermöglichen. Die folgende Skizze soll das verdeutlichen:



Die Be- und Auswertung des Prozesses erfolgt dialogisch. Am Dialog nehmen die Personen teil, die in den Prozess involviert sind. Die beiden Teil-Evaluationen einer einzelnen Maßnahme werden für die Evaluation des gesamten Schulprogramms zusammengetragen. Die Evaluation des Schulgramms führt zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dieser wird in der Fortschreibung des Schulprogramms dokumentiert.