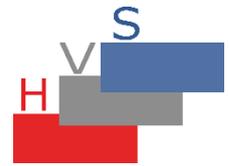
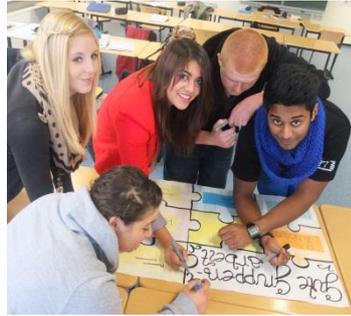


Vielfalt und Mehrwerte



Schulprogramm der Hans-Viessmann-Schule



Präambel

Das vorliegende Dokument gibt als **Schulprogramm** den verbindlichen Rahmen für die mittelfristige Entwicklung der Hans-Viessmann-Schule an. Es orientiert sich an den 7 Kapiteln des **Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS)**.

Die aktuellen konkreten Ziele, Maßnahmen bzw. Vorhaben richten sich daran aus – insbesondere an den konkretisierenden Qualitätsaussagen der **Qualitätslinien** (vgl. **Anhang A**), diese sind das praktikable Bindeglied zwischen den Aussagen des **Leitbildes** und der Konkretisierung von Zielen. Die **Ziele und Maßnahmen** der Schulleitung und der Abteilungen/Fachkonferenzen werden im Rahmen des jährlichen **Qualitätszyklus**¹ jeweils im März eines Schuljahres evaluiert und für das nächste Schuljahr fortgeschrieben.

Das QM-System der HVS wurde von der Fa. TQ Cert, Kassel, - erstmals in Hessen für ein schulisches Gesamtsystem - mit Testat vom 22.6.2012 nach dem Standard der Arbeitsagentur (AZAV¹) zertifiziert.

Nachdem die Hans-Viessmann-Schule am 1.1.2014 den Status der Rechtlich Selbstständigen Beruflichen Schule (RSBS) erhalten hat, ergeben sich für die weitere Entwicklung Perspektiven in der allgemeinen und beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Das **Schulprogramm 2015 "Vielfalt und Mehrwerte"** teilt sich deshalb in einen **Teil A**, der den Bereich des staatlichen Bildungsauftrages abbildet und konsequent am Hessischen Referenzrahmen Schulqualität orientiert ist, und einen kleineren **Teil B**, der die Optionen einer RSBS aufzeigt und in den nächsten Jahren entwickelt wird.

TQCert

Zertifikat

Zugelassener Träger der Arbeitsförderung nach §170 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und §2 der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV).

Hans-Viessmann-Schule
Marburger Straße 23, 35066 Frankenberg/Eder

Zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch die fachkundige Stelle TQCert GmbH – von der Anerkennungsstelle der Bundesagentur für Arbeit anerkannte Zertifizierungsstelle.

Mit diesem Zertifikat wird bescheinigt, dass der Träger gemäß § 78 SGB III

- die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt,
- das er in der Lage ist, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen,
- seine Leitung, seine Lehr- und Fachkräfte über Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung verfügen, die eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme anwenden lassen und dass er ein System zur Sicherung der Qualität anwendet.

Die Zulassung als Träger der Arbeitsförderung umfasst die im Anhang aufgeführten Standorte mit deren jeweiligen Fachbereichen.

Zertifikatsgültigkeit: 21.06.2017
Zertifikats-Reg.-Nr.: T-01817-1533
Kassel, den 22.06.2012

Diese Urkunde besteht aus diesem Deckblatt und dem folgenden Anhang.

Hans-Jürgen Cloodt
Geschäftsführer

Seite 1 von 2 des Trägerzertifikats mit Anhang
Fachkundige Stelle TQCert GmbH, Gabelstraße 13, 34123 Kassel, Tel.: 0561-94 99 72

Fachkundige Stelle nach §177 SGBIII und §1 AZAV

¹ Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

Grundsätzliches Selbstverständnis

Als **Selbstständige Berufliche Schule** mit eigener Rechtspersönlichkeit ist die Hans-Viessmann-Schule qualitätsführender Anbieter von Bildungsdienstleistungen im Landkreis Waldeck-Frankenberg. Wir richten unser Bildungsangebot deshalb konsequent an den regionalen Bedürfnissen aus. Als zertifizierter Bildungsanbieter verbessern wir ständig die Qualität unserer Leistungen.

Schülerinnen und Schüler erweitern bei uns nachhaltig ihre Fach-, Persönlichkeits- und Allgemeinbildung und werden zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in wirtschaftlicher, technischer, sozialer sowie ökologischer Verantwortung befähigt – unabhängig von Geschlecht, Behinderung, Herkunftsland oder Religionsbekenntnis.

Wir fördern die individuelle Kompetenzentwicklung, indem wir ...

- leistungsbereiten Menschen durch zukunftsorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote vielfältige Entwicklungschancen bieten
- Schülerinnen und Schüler zu selbstständigem Lernen in differenzierten Arbeitsformen anleiten
- alle Mitglieder der Schulgemeinde in der Entwicklung ihrer Potentiale unterstützen

Wir gestalten aktiv die Rahmenbedingungen für guten Unterricht, indem wir ...

- unsere pädagogische und fachliche Arbeit mittels unterschiedlicher Instrumente (z.B. Fortbildung, Forum Pädagogik, Supervision, Mediation) reflektieren und weiterentwickeln
- für eine angemessene sächlich-räumliche Ausstattung sorgen
- bei unseren Tätigkeiten die Gesundheit aller Akteure berücksichtigen
- Kolleginnen und Kollegen nach fachlichen und pädagogischen Erfordernissen einstellen und gemäß ihrer Kompetenzen einsetzen und fortbilden

Wir verfügen über ein wirksames QM-System, das auf einer ausgeprägten Feedbackkultur aufbaut, indem wir ...

- regelmäßiges Feedback mit allen Mitgliedern der Schulgemeinde sowie allen beteiligten Bildungspartnern durchführen
- jährlich einen definierten Qualitätszyklus durchlaufen

Wir evaluieren den Erfolg unserer Absolventinnen und Absolventen, indem wir ...

- jährlich die Abschluss- und Versetzungsquoten ermitteln und daraus Konsequenzen ableiten
- Kontakte zu unseren Absolventinnen und Absolventen aufrechterhalten und pflegen

Wir sorgen für transparente Kommunikation und gehen mit Fehlern und Konflikten professionell um, indem...

- Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer sich gegenseitig respektieren und ihre Person und ihre Arbeit achten
- wir eine freundliche Atmosphäre schaffen und ehrlich und fair miteinander umgehen
- wir durch eine vereinbarte Vorgehensweise einen angemessenen Umgang mit Beschwerden und Qualitätsdefiziten gewährleisten und so Vertrauen schaffen
- wir durch rechtzeitige Weitergabe aller relevanten Informationen an die jeweils Beteiligten in verbindlichen Kommunikationsforen für Transparenz sorgen

Wir pflegen engen Kontakt zu allen beteiligten Bildungspartnern, indem wir ...

- die abgehenden Schulen bei der Beratung der Absolventinnen und Absolventen unterstützen
- kooperative Maßnahmen zur Berufsorientierung anbieten
- regelmäßig Ausbildertreffen und Besuche der Betriebe für alle beruflichen Bildungsgänge der HVS durchführen
- unsere Partner bei der Personalfindung und Auswahl der Auszubildenden unterstützen
- den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Schulungen bei der Integration in den

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	2
Teil A: Staatlicher Bildungsauftrag	6
1 Voraussetzungen und Bedingungen.....	6
1.1 <i>Bildungspolitische und rechtliche Vorgaben</i>	6
1.1.1 Rechtlich Selbstständige Berufliche Schule (RSBS).....	6
1.1.2 Konzept der teamorientierten Schulverfassung - Gremien	7
1.2 <i>Schülerschaft und Schulumfeld</i>	7
1.2.1 Umfeld der Hans-Viessmann-Schule	7
1.2.2 Schülerschaft und -zahlen	8
1.3 <i>Ressourcen</i>	8
1.3.1 Personelle Ressourcen	8
1.3.2 Sächliche Ressourcen	9
1.4 <i>Bildungsangebot</i>	9
2 Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung	11
2.1 <i>Organisation des Qualitätsmanagements</i>	11
2.1.1 Sinn und Zweck eines schulischen Qualitätsmanagements	11
2.1.2 Q2E und HRS als Basis	11
2.1.3 Qualitätspyramide.....	12
2.1.4 Qualitätszyklus	13
2.1.5 Prozessorientierung und Projektmanagement	14
2.1.6 Ernennung eines Qualitätsmanagementbeauftragten bzw. Prozessbevollmächtigten und Bildung eines Qualitätsteams.....	15
2.2 <i>Qualitätssicherung durch Feedbackkultur.....</i>	16
2.2.1 Schüler-Lehrer-Feedback	16
2.2.2 Kollegiales Feedback	16
2.2.3 Qualitätssicherung auf der Ebene der Schulleitung	17
2.2.4 Feedback der Interessengruppen.....	17
2.3 <i>Evaluationen.....</i>	17
2.3.1 Interne Evaluationen	17
2.3.2 Verbesserungs- und Beschwerdemanagement	17
2.3.3 Interne Audits.....	18
2.3.4 Zielvereinbarungen	18
2.3.5 Externe Evaluationen	18
2.3.6 Zertifizierung	18
3 Führung und Management	19
3.1 <i>Steuerung der pädagogischen Prozesse</i>	19
3.2 <i>Organisation und Verwaltung der Schule.....</i>	20
3.2.1 Aufbau und Steuerung von Organisationsstrukturen und Verwaltungsprozessen.....	20
3.2.2 Management der Ressourcen	20
3.2.3 Zusammenarbeit mit dem schulischen Umfeld und Öffentlichkeitsarbeit	20
3.3 <i>Personalentwicklung und -führung</i>	21
3.3.1 Personalentwicklungskonzept.....	21
3.3.2 Personalgewinnung, Personalauswahl und Ausbildung.....	21
3.3.3 Qualifizierung der Schulleitungsmitglieder	22
4 Professionalität	23
4.1 <i>Entwicklung der beruflichen Kompetenzen</i>	23

4.1.1	Fort- und Weiterbildung.....	23
4.1.2	Erhalt der Lehrergesundheit	23
4.2	<i>Kommunikation im Kollegium</i>	24
4.2.1	Systematische Wissenskommunikation	24
4.2.2	Teamstrukturen.....	24
4.2.3	Schulentwicklung durch die Lehrkräfte	25
5	Schulkultur	26
5.1	<i>Grundhaltung</i>	26
5.2	<i>Schulleben</i>	26
5.2.1	Vielfältige Angebote	26
5.2.2	Gesunde Schule	27
5.2.3	Nachhaltige Schule	28
5.2.4	Inklusion	28
5.2.5	Beratung unserer Schülerinnen und Schüler	28
5.2.6	Gebäude und Gelände	28
5.3	<i>Kooperationen</i>	29
5.3.1	Abgebende Schulen.....	29
5.3.2	Ausbildungsbetriebe und Unternehmen.....	29
5.3.3	Schul-Partnerschaften und Auslandspraktika	29
5.3.4	Qualitätsentwicklung	30
5.3.5	Öffentlichkeitsarbeit	30
6	Lehren und Lernen	30
6.1	<i>Vielfalt der Lernprozesse</i>	30
6.1.1	Kompetenzorientierung	31
6.1.2	Strukturierter Unterricht.....	31
6.1.3	Transparente Lernprozesse.....	31
6.1.4	Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen.....	32
6.1.5	Schulsozialarbeit und Mediation.....	32
6.2	<i>Mehrwerte für die Schüler, Schülerinnen und Auszubildende</i>	33
6.2.1	Mehrwerte in den Lernprozessen	33
6.2.2	Projekte	33
6.2.3	Zertifikate	34
7	Ergebnisse und Wirkungen	35
7.1	<i>Output- und Outcomeanalysen</i>	35
7.2	<i>Analyse der Kammerprüfungen</i>	35
7.3	<i>Einverständnis und Akzeptanz</i>	35
Teil B	Optionen der Rechtlich Selbstständigen Schule (RSBS)	36
1	<i>Historie und Aufbau</i>	36
2	<i>Zertifizierung</i>	36
2.2.1	Wirkung nach innen	36
2.2.2	Wirkung nach außen	36
2.2.3	Qualitätsgeleitetes Managementsystem	37
3	<i>Chancen</i>	37
Anhang A	Qualitätslinien 2015	
Anhang B	Prozesslandkarte	
Anhang C	Prozessbeschreibungen (Übersicht)	
Anhang D	Systematik der Dokumentenablage	38

Teil A: Staatlicher Bildungsauftrag

1 Voraussetzungen und Bedingungen

Wir sorgen für ein bedarfsgerechtes Bildungsangebot in der Region.

Die HVS versteht sich grundsätzlich als Bildungsdienstleister, der Bildungsangebote am Bedarf der Region ausrichtet. Auf neue Entwicklungen am Arbeitsmarkt wird im Rahmen der vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen der HVS mit entsprechenden Bildungsangeboten zeitnah reagiert - nicht mehr nachgefragte Angebote werden konsequent eingestellt.

1.1 Bildungspolitische und rechtliche Vorgaben

1.1.1 Rechtlich Selbstständige Berufliche Schule (RSBS)

Die Hans-Viessmann-Schule hat von 2005 bis 2011 erfolgreich am Modellprojekt „Selbstverantwortung Plus“ (SV+) teilgenommen. Die sechs Handlungsfelder waren: Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung, Organisationsstruktur, Personalgewinnung und –entwicklung, Finanzen sowie Bildungsangebot und regionales Bildungsnetzwerk. (siehe auch: www.selbstverantwortungplus.de)

Die erfolgreiche Teilnahme an dem Modellprojekt und dessen positive Ergebnisse führten ab 2012 in die Verstetigung des Prozesses als Selbstständige Berufliche Schule (SBS).

Als Selbstständige Berufliche Schule (SBS) hat die Schulgemeinde der Hans-Viessmann-Schule ihre Aufmerksamkeit auf den logisch nächsten Schritt gerichtet: die eigene Rechtspersönlichkeit. Notwendige Bedingungen dafür waren – neben dem Status als SBS-Schule – die Mitgliedschaft in einem regionalen Bildungsverbund. So war die Hans-Viessmann-Schule bereits parallel zum Projekt Selbstverantwortung Plus auch in den regionalen Hessencampus integriert. Dort wirken Akteure, die im Landkreis Waldeck-Frankenberg in der Fort- und Weiterbildung tätig sind, koordiniert zusammen.

Es wurde ferner 2012 ein neues Leitbild definiert und schulische Prozesse verstetigt und optimiert. Ausdruck und Ergebnis dieses vitalen Qualitätsmanagements war die Zertifizierung nach dem Standard AZAV der Arbeitsagentur im Jahr 2012. Damit war zugleich die hinreichende Bedingung erfüllt, um wirtschaftlich am Weiterbildungsmarkt tätig werden zu können.

Mit dem 1. Januar 2014 wurde der Hans-Viessmann-Schule die Rechtsfähigkeit zuerkannt. Als Rechtlich Selbstständige Berufliche Schule (RSBS) trägt die Hans-Viessmann-Schule fortan den Zusatz „rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts“. Eine vom Hessischen Kultusministerium genehmigte Satzung des

Schulträgers regelt dabei die Errichtung und Organisation der Anstalt sowie die Aufgaben der Organe. Dabei übernimmt der Schulleiter die Aufgaben des Geschäftsführers, ein mehrheitlich mit Vertretern des Schulträgers und damit des Landkreises Waldeck-Frankenberg besetzter Verwaltungsrat wacht als neu eingerichtetes Gremium über die Geschicke der Schule. Gleichzeitig bleiben die Kompetenzen der bisherigen Mitwirkungsgruppen erhalten.

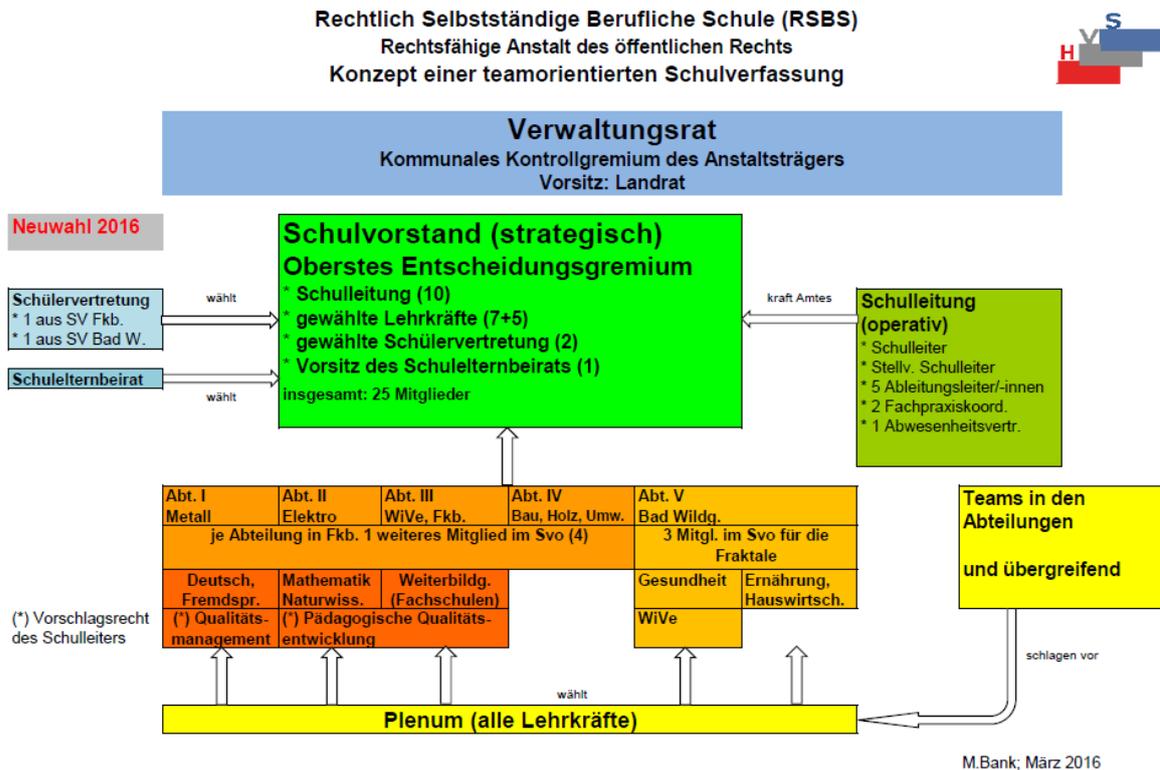
Fortan kann die Hans-Viessmann-Schule die bisherigen Bildungsangebote im staatlichen Bildungsauftrag mit den Möglichkeiten des Weiterbildungsmarktes unter einem Dach vereinen. Bei hessenweit 105 beruflichen Schulen eröffneten sich für die Hans-Viessmann-Schule als eine von inzwischen vier RSBS-Schulen völlig neue Chancen und damit auch Herausforderungen, als Vertrags- und/oder Kooperationspartner von Bildungsmaßnahmen tätig werden zu können. Mit der eigenen Rechtspersönlichkeit und der Zertifizierung nach AZAV ist die Schule darüber hinaus auch in der Lage, an nationalen wie EU-weiten Förderprogrammen teilzunehmen.

Optionen der RSBS werden im **Teil B** dieses Schulprogrammes aufgeführt.

1.1.2 Konzept der teamorientierten Schulverfassung - Gremien

Mit der im SV+Handlungsfeld „Organisationsstruktur“ entwickelten teamorientierten Kernverfassung ist an der Hans-Viessmann-Schule an die Stelle der bisherigen Schulkonferenz ein Schulvorstand getreten (Amtszeit 2 Jahre), der die fraktale Struktur der Schule widerspiegelt. An die Stelle der Gesamtkonferenz ist das Plenum getreten.

Der Schulvorstand ist das höchste Entscheidungsgremium, das Plenum ist i.d.R. vorher anzuhören. Der entscheidende Unterschied ist, dass am Schulvorstand (gegenüber der Schulkonferenz) deutlich mehr Lehrkräfte beteiligt sind und diese aus den Abteilungen bzw. anderen schulisch bedeutsamen Gruppen (sog. Fraktalen) gewählt werden. Die operative Führung der Geschäfte obliegt der Schulleitung.



1.2 Schülerschaft und Schulumfeld

Sinkende Zahlen bei Schülerinnen und Schülern und Auszubildenden bei gleichzeitig stärkeren Differenzierungen in den Berufsbildern erfordern neue Konzepte, um die Beschulung von Auszubildenden wohnort- und betriebsnah durchführen zu können.

Berufsschulunterricht ist für die gesamte Hans-Viessmann-Schule – auch in seinen Auswirkungen auf Vollzeitschulformen - unverzichtbares Kerngeschäft, da besonders durch ihn der intensive Kontakt zu den Betrieben gepflegt wird.

1.2.1 Umfeld der Hans-Viessmann-Schule

Im Jahre 2002 wurden die beiden eigenständigen Beruflichen Schulen in Frankenberg und Bad Wildungen zur Hans-Viessmann-Schule mit zwei Standorten zusammengeführt. Seitdem wurden die Bildungsangebote geclustert und an jeweils einem der Standorte konzentriert:

* Frankenberg: gewerblich-technische Angebote

* Bad Wildungen: Angebote im Bereich Hauswirtschaft/Ernährung und Gesundheit
* kaufmännische Angebote an beiden Standorten

Für die dualen Ausbildungen reicht das Einzugsgebiet der HVS auch in die angrenzenden

Landkreise Schwalm-Eder (Medizinische Fachangestellte und Technische Produktdesigner) und Hochsauerlandkreis (NRW). Für die Fachkräfte in den umwelttechnischen Berufen bestehen Landesfachklassen am Standort Frankenberg seit 1988.

In einigen Vollzeitbereichen und Berufen bestehen Überschneidungen mit dem zweiten Beruflichen Schulsystem in Korbach/Bad Arolsen (BSK) des Landkreises. Hier wird die weitere Entwicklung der Schülerzahlen zeigen, ob eine Zusammenführung auf einen der Standorte notwendig werden wird.

1.2.2 Schülerschaft und -zahlen

Im Schuljahr 2014/15 besuchen insgesamt fast 2.000 Schülerinnen, Schüler und Studierende die Hans-Viessmann-Schule und zwar am Standort Frankenberg knapp 1.000 in der Dualen Ausbildung (Berufsschule) und über 500 in Vollzeitschulformen. Am Standort Bad Wildungen besuchen je etwa 210 Personen die Berufsschule oder eine Schulform im Vollzeitbereich. (Statistik 01.11.2014)

Schülerzahlen	Frankenberg	Bad Wildungen	Summe
Berufsschule	983	211	1194
Vollzeitklassen	526 (incl. 166 in Fachschulen)	213	739
Summe	1509	424	1933

Die Schülerschaft ist insgesamt sehr heterogen und reicht von Schülerinnen und Schülern in Berufsorientierungs- und vorbereitungsmaßnahmen über Auszubildende in unterschiedlich anspruchsvollen Berufen bis hin zu Erwachsenen, die einen staatlichen Fachschulabschluss anstreben.

Zu beobachten ist, dass auch innerhalb der Schulformen bzw. Klassen die Heterogenität hinsichtlich der Eingangsvoraussetzungen und der Leistungsfähigkeit tendenziell zunimmt.

In der Dualen Berufsausbildung macht sich hier der sog. „demographische Wandel“ bereits deutlich bemerkbar. Dies stellt neue Herausforderungen besonders bei der Beschulung der Grundstufen dar.

Der Anteil der Schülerinnen, Schüler und Auszubildenden, die aufgrund ihrer Herkunft mit Deutsch als Fremdsprache Schwierigkeiten haben, ist gering. Gezielte Maßnahmen an der HVS sind in dieser Hinsicht nicht erforderlich bzw. werden mit der Volkshochschule koordiniert.

1.3 Ressourcen

1.3.1 Personelle Ressourcen

Entsprechend des Organigramms (vgl. [Abschnitt 3.2.1](#)) ist die HVS in 5 Abteilungen organisiert.

Die Zuweisung des Landes Hessen liegt bei insgesamt ca. 80 Lehrerstellen (2014), die von ca. 100 Lehrkräften (etliche in Teilzeit) wahrgenommen werden. Etwa 10 Lehrkräfte unterrichten an beiden Standorten, von den anderen ca. 70 ausschließlich in Frankenberg und ca. 20 ausschließlich in Bad Wildungen.

Die HVS beschäftigt aus dem 5-%-Zuschlag auf die Grundunterrichtszuweisung einen **Verwaltungsleiter**, der der Schulleitung zuarbeitet und

diese in vielen administrativen Angelegenheiten entlastet, und einen **IT-Koordinator**, der sich um alle Angelegenheiten der EDV-Hard- und – Software kümmert.

Die Sekretariate und die Hausverwaltung sind mit jeweils 3 Personen (je 1 davon in Bad Wildungen) besetzt.

1.3.2 Sächliche Ressourcen

Am Standort Frankenberg wurden die 5 Gebäude und die Sporthalle im Zeitraum von 2004 bis 2013 umfassend saniert. Der Schulträger hat hier mit erheblichem finanziellen Aufwand moderne Einrichtungen für einen zeitgemäßen Unterricht geschaffen. Am Standort Bad Wildungen wurden durch die Auslagerung der gewerblichen Schulformen und Berufe nach Frankenberg Werkstatträume umgewidmet, so dass sie jetzt z.B. dem Bereich „Gesundheit“ zur Verfügung stehen. Eine grundlegende Sanierung ist angedacht, die HVS hat dafür bereits ein Konzept vorgelegt.

Die HVS ist in allen Bereichen gut, z.T. sehr gut ausgestattet. Die Ausstattung an stationären und transportablen PC übersteigt inzwischen die Anzahl 500. Diese sind in PC-Fachräumen, als PC-Inseln in den Klassen oder als einzelne Klassenraum-PC installiert. Die Klassenräume sind weitgehend mit Beamer ausgestattet, einige verfügen auch über Smartboards. Die „klassi-

schen“ Tafeln behalten im Rahmen vielfältiger Unterrichtskonzepte jedoch ihren pädagogischen Stellenwert.

Die **Förderervereinigung** der HVS hat der Schule immer wieder z.T. erhebliche Mittel zur Verfügung gestellt, um hochwertige Anschaffungen zu finanzieren, die ansonsten nicht möglich gewesen wären. Exemplarisch zu nennen sind hier im technischen Bereich eine 5-Achsen-CNC-Fräsmaschine und ein Industrie-Roboter-greifarm.

Insgesamt ist die HVS mit ihren personellen und sächlichen Ressourcen in der Lage, den staatlichen Bildungsauftrag in den verschiedenen Schulformen umfassend und differenziert zu erfüllen. Sie kann und wird darüber hinaus mit dem Status der RSBS hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.

1.4 Bildungsangebot

Die HVS hält als „ländliche Bündelschule“ ein breites Bildungsangebot in 8 Berufsfeldern und – neben der Dualen Berufsausbildung – 6 Schulformen vor. Die Umsetzung des Bildungsauftrages unter Berücksichtigung der allgemeinen Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes kann jedoch hinsichtlich der Klassengrößen zunehmend zu Problemen führen. Die HVS reagiert hierauf stets flexibel und am Markt orientiert. Nicht mehr zeitgemäße Angebote (z.B. im sog. Übergangssystem) werden konsequent zurückgefahren oder aufgegeben, während gleichzeitig neue Chancen z.B. im Bereich der Fachschulen gesucht werden.

Um den speziellen Anforderungen der Region Rechnung tragen zu können, entwickelt die Hans-Viessmann-Schule besondere Modelle der Unterrichts- und Ausbildungsgestaltung.

So wird u.a. in Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben darauf hingewirkt,

- dass in der Berufsausbildung eine Konzentration auf wenige Kernberufe stattfindet,
- dass diese durch spezifische Qualifizierungsmodule ergänzt werden und
- dass bei Bedarf auch jahrgangs-, berufs- und sogar schulformübergreifende Module unterrichtet werden können

Folgende Kernberufe werden im Rahmen der Dualen Berufsausbildung unterrichtet:

In Frankenberg:

- Maschinen- und Anlagenführer/in (2-j.)
- Industriemechaniker/in
- Fertigungsmechaniker/in
- Zerspanungsmechaniker/in
- Werkzeugmechaniker/in
- Technische Produktdesigner/in
- Mechatroniker/in (Industrie)
- Kfz-Mechatroniker/in
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Informationstechnische Berufe
- Hochbaufacharbeiter/in (2-j.)
- Maurer/in
- Tischler/in
- Holzmechaniker/in
- Fachkräfte für Umwelttechnische Berufe
- Bankkauffrau/-mann
- Industriekauffrau/-mann
- Verkäufer/in
- Kauffrau/-mann im Einzelhandel

In Bad Wildungen:

- Hotel- und Restaurantfachfrau/-mann
- Köche/Köchinnen
- Medizinische Fachangestellte
- Verkäufer/in
- Kauffrau/-mann im Einzelhandel

Neben der Dualen Berufsausbildung besteht an der Hans-Viessmann-Schule ein breites Angebot, sich mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen weiter zu qualifizieren bzw. eine schulische Ausbildung zu absolvieren:

ausbildungsqualifizierend

- **Berufsvorbereitungsjahr/PuSch A und B** (Fachpraxis in Holz-, Metall-, Kfz-, Textiltechnik und Ernährung/Hauswirtschaft)
- **Berufsgrundbildungsjahr** (Holztechnik, kooperativ-vollschulisch)
- **2-jährige Berufsfachschule** (Metall-/Elektrotechnik, Medizintechnik/Krankenpflege, Wirtschaft&Verwaltung)

vollschulische Berufsausbildung (Assistenten)

- **Fremdsprachensekretariat und Bürowirtschaft**

studienqualifizierend

- **Fachoberschulen** (A- und B-Form: Maschinenbau, Elektro-, Bautechnik; Wirtschaft & Verwaltung, Wirtschaftsinformatik, Gesundheit)

Die **allgemeine Fachhochschulreife**, berechtigt nach § 54 HHG in Hessen zur Aufnahme jedes Bachelor-Studiums an einer FH oder Universität – mit der Option eines anschließenden Masterstudiums.

Weiterbildung

2-jährige Fachschulen

a) Vollzeit.

- Umweltschutztechnik: Schwerpunkt Nachhaltige Energietechniken

b) Teilzeit (4 Jahre):

- Maschinentechnik: Schwerpunkt Produktions- und Qualitätsmanagement;
- Betriebswirtschaft: Schwerpunkte nach Bedarf: Controlling, Marketing oder Personalwirtschaft.
- **NEU seit 2014:** Elektrotechnik: Schwerpunkt Automatisierungs- und Prozessleittechnik;

c) Aufbaukurse (3 Semester Teilzeit):

- Betriebswirtschaft für Maschinentechniker
- Technik für Kaufleute

Einzelheiten zum Bildungsangebot sind auf der homepage www.viessmann-schule.de hinterlegt.

2 Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung

Wir verfügen über ein wirksames QM-System, das auf einer ausgeprägten Feedbackkultur aufbaut.

2.1 Organisation des Qualitätsmanagements

2.1.1 Sinn und Zweck eines schulischen Qualitätsmanagements

Das Lehrpersonal, die Schulleitung, der Schulvorstand und das nicht unterrichtende Personal sind gemeinsam verantwortlich für die Qualität der Schule. Die Schule bestimmt im Rahmen ihres Bildungsauftrags eigenverantwortlich, in welchen Bereichen sie die Schwerpunkte ihrer Qualitätsentwicklung setzt.

Das Qualitätsmanagement

- ist kunden- bzw. anspruchsrgruppenorientiert und wird von dem Ziel der Kundenzufriedenheit geleitet. Als **Kunden** werden alle an den Angeboten der Hans-Viessmann-Schule interessierten Gruppen verstanden. Dazu gehören Schülerinnen und Schüler, Studierende, Auszubildende, Eltern, ausbildende Unternehmen, die Gesellschaft im weitesten Sinne, die Wirtschaft oder die Bundesagentur für Arbeit. Auch Mitarbeiter und Lieferanten sind interessierte Gruppen und in diesen weit ge-

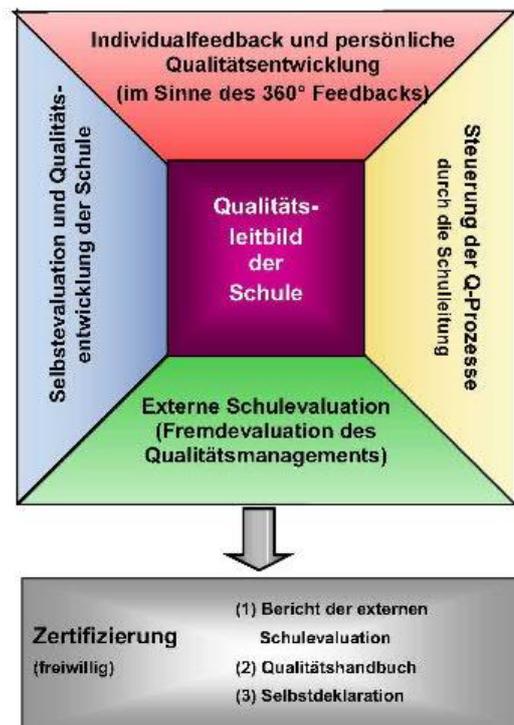
fassten Begriff des Kunden i.S. von Anspruchsgruppen mit einzubeziehen.

- gibt den Lehrpersonen Informationen und Instrumente zur Überprüfung, Beurteilung, Sicherung und Entwicklung der Qualität ihrer schulischen Aktivitäten in die Hand.
- gewährleistet die Qualität der Schule, indem es die Qualität der Tätigkeit der Schule als Ganzes überprüft, beurteilt und nötigenfalls verbessert. Es stellt sicher, dass die Aktivitäten im Bereich der Schulentwicklung sinnvoll, zielgerichtet und koordiniert sind. Es ermöglicht den Lehrpersonen eine zweckdienliche Weiterbildung.
- stellt den Nachweis für die wirksame und professionelle Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule sicher.
- berücksichtigt die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lernenden zu Beginn des jeweiligen Lernprozesses.

2.1.2 Q2E und HRS als Basis

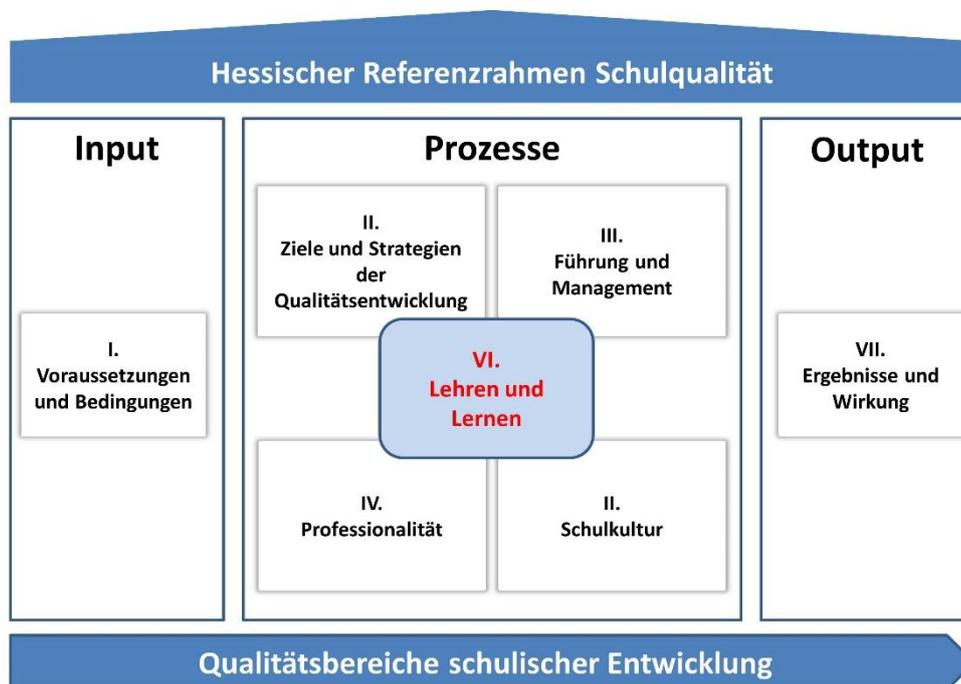
Die Hans-Viessmann-Schule hat beschlossen, ein Qualitätsmanagement nach dem Schweizer Modell Q2E (Qualität durch Evaluation und Entwicklung) aufzubauen, das durch Feedbackinstrumente sowohl zu einem verbesserten Unterricht der einzelnen Lehrkraft als auch durch gezielte Fokusevaluationen zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der ganzen Organisation führen wird. Darüber hinaus ist das QM-System der HVS eng an den Hessischen Referenzrahmen Schulqualität (HRS) angelehnt. Strukturell sind Leitbild, Qualitätslinien (Q2E: Qualitätsleitbild) und Zielvereinbarungen am HRS ausgerichtet.

„Um auf der Basis erweiterter Eigenverantwortung der Schule interne und externe Evaluation betreiben zu können, ist es unverzichtbar, Schulqualität zu definieren und sich darauf zu verständigen, was unter ‚guter Schulqualität‘ zu verstehen ist. Nach dem Vorbild bereits erprobter Modelle in Inland und europäischen Ausland (...)“ wurde der Hessische Referenzrahmen Schulqualität (HRS, 3. Fassung 2011) entwickelt. „Dieser Referenzrahmen basiert auf konzeptionellen Vorarbeiten aus der Schulqualitäts-



forschung und Schulqualitätsentwicklung. Er orientiert sich in Aufbau und Inhalt an Qualitätskonzepten, wie sie im In- und Ausland gebräuchlich sind. Der HRS ist in sieben Qualitätsbereiche gegliedert, die als grundlegend für die schulische Entwicklung angesehen werden.“

Zusammen mit dem Qualitätsmodell nach Q2E bildet der „Hessische Referenzrahmen Schulqualität“ die Grundlage der schulischen Entwicklungen an der Hans-Viessmann-Schule.

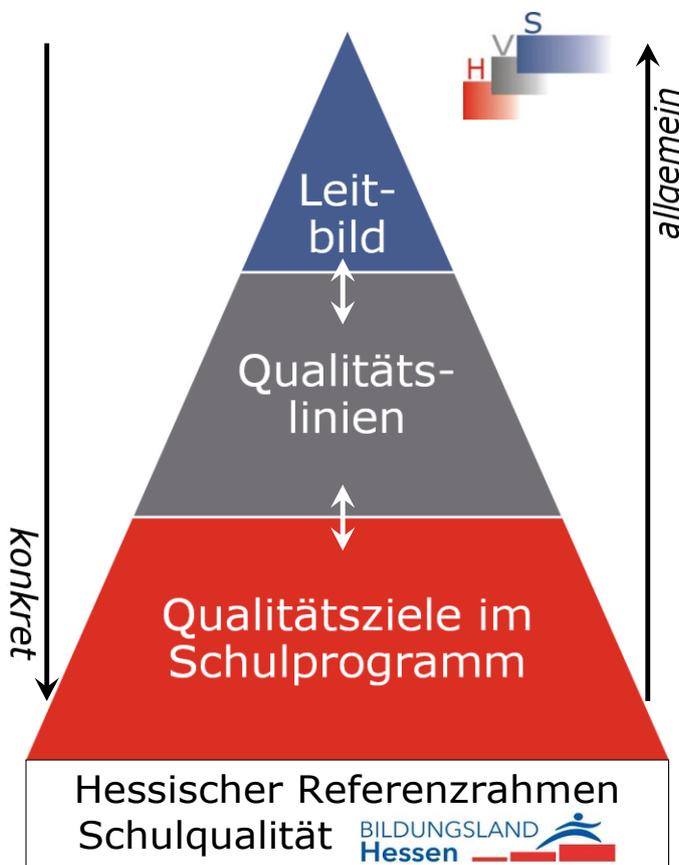


2.1.3 Qualitätspyramide

Die Hierarchie der verschiedenen Qualitätsbausteine ist in der Qualitätspyramide dargestellt, die in dieser Form im Zuge der Neufassung des Leitbildes 2012 entwickelt wurde.

Das **Leitbild** gibt in einer Grundorientierung das Selbstverständnis und die Entwicklungslinien der HVS an. Es hängt in allen Klassenräumen und Lehrerstützpunkten aus und wird in der Einführungswoche mit den Lernenden besprochen. An die Betriebe wird es u.a. in Ausbilderversammlungen kommuniziert. Es wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit in der Schulgemeinde überprüft.

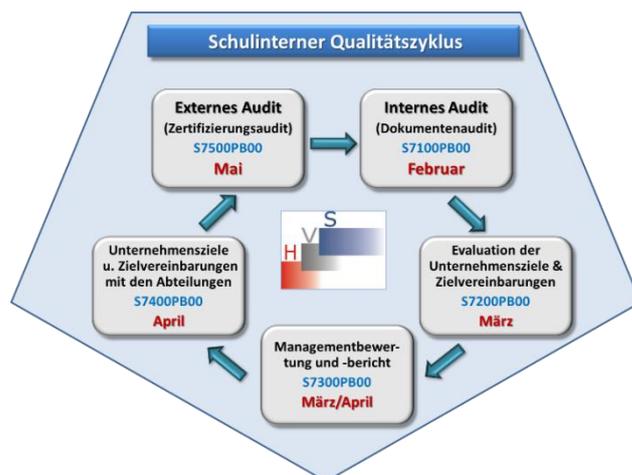
Aus dem Leitbild werden die **Qualitätslinien** (QL) abgeleitet, die die einzelnen Leitbildaussagen näher entfalten. Die Qualitätslinien bestehen aus Qualitätsaussagen und bilden den internen Rahmen, aus dem heraus die Abteilungen und Fachgruppen ihre jährlichen Qualitätsziele und Entwicklungsvorhaben SMART (Spezifisch, Messbar, Akzeptiert/Attraktiv, Realistisch, Terminiert) definieren. Alle konkreten Q-Ziele des Schulprogramms haben – neben einem HRS-Bezug - (mindestens) einen Verweis auf eine QL-Aussage und somit (mindestens) eine Anknüpfung an das Leitbild der HVS.



2.1.4 Qualitätszyklus

Die HVS durchläuft einen jährlichen Qualitätszyklus (detailliert beschrieben im Statusprozess S7000), der im Herbst 2012 logisch in eine Zertifizierung des QM-Systems nach AZAV mündete. Inzwischen ist das QM System der HVS bereits zweimal einem Überwachungsaudit unterzogen worden, im Jahr 2014 ohne jede Verbesserungsaufgabe.

Die Schulprogrammarbeit hat ihren Schwerpunkt im Teilprozess "Evaluation der Unternehmensziele und Zielvereinbarungen", wobei die Unternehmensziele schulweit auf Ebene der Schulleitung angelegt sind, während die Zielvereinbarungen auf Abteilungsebene verortet sind. Unter Beteiligung des gesamten Kollegiums werden jährlich im März die Ziele und Entwicklungsvorhaben des laufenden Schuljahres evaluiert



und gleichzeitig für das nächste Schuljahr fortgeschrieben bzw. neu formuliert. Die neuen Ziele und Entwicklungsvorhaben gelten als Zielvereinbarung der jeweiligen Fachgruppe oder Abteilung mit der Abteilungs- bzw. Schulleitung.

Unternehmens- und Qualitätsziele

Basierend auf der obigen Verpflichtung der Leitung sowie den Ergebnissen der Managementbewertung und anderen Eingabeinformationen werden messbare und realistische Unternehmens- und Qualitätsziele festgelegt und deren Erfüllung jährlich durch die Schulleitung überprüft. Diese Unternehmens- und Qualitätsziele beinhalten sowohl monetäre, Umwelt-, Sicherheits-, Gesundheits- als auch Qualitätsziele. Sind die Unternehmens- und Qualitätsziele fachbereichsspezifisch, dann werden die betref-

fenden Personen bei der Entwicklung und der Überprüfung der Zielerreichung mit einbezogen. Durch Aushang oder persönliche Gespräche wird dafür gesorgt, dass die Unternehmens- und Qualitätsziele innerhalb der Schule verstanden und verwirklicht werden.

Wesentlich ist hierbei die Vorgabe von Zielen, die der ständigen Verbesserung aller Abläufe der Schule dienen.

Managementbewertung

Eine systematische Managementbewertung durch die Schulleitung schätzt den Grad der Wirksamkeit für das eingesetzte Managementsystem ein. Sie dient als Instrument der kontinuierlichen Verbesserung. Die Grundsätze, der Ablauf und der Inhalt der Managementbewertung sind in der Prozessbeschreibung Managementbewertung geregelt. Der Managementbericht wird jährlich nach Durchführung aller internen Audits - auf der Basis der Abteilungs-Managementberichte - von der obersten Leitung (Schulleiter) erstellt. Er enthält auch vorbeugende und korrigierende Schritte und wird als wichtige Komponente in die Bewertungen durch externe Stellen einbezogen.

Als Eingangsgrößen für die Managementbewertung werden herangezogen:

- Ergebnisse von Audits

- Rückmeldungen von Kunden/Anspruchsgruppen
- Bewertung durchgeführter Bildungsmaßnahmen
- Status von Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
- Folgemaßnahmen vorhergegangener Managementbewertungen
- Änderungen, die sich auf das QM-System auswirken können
- Empfehlungen für Verbesserungen

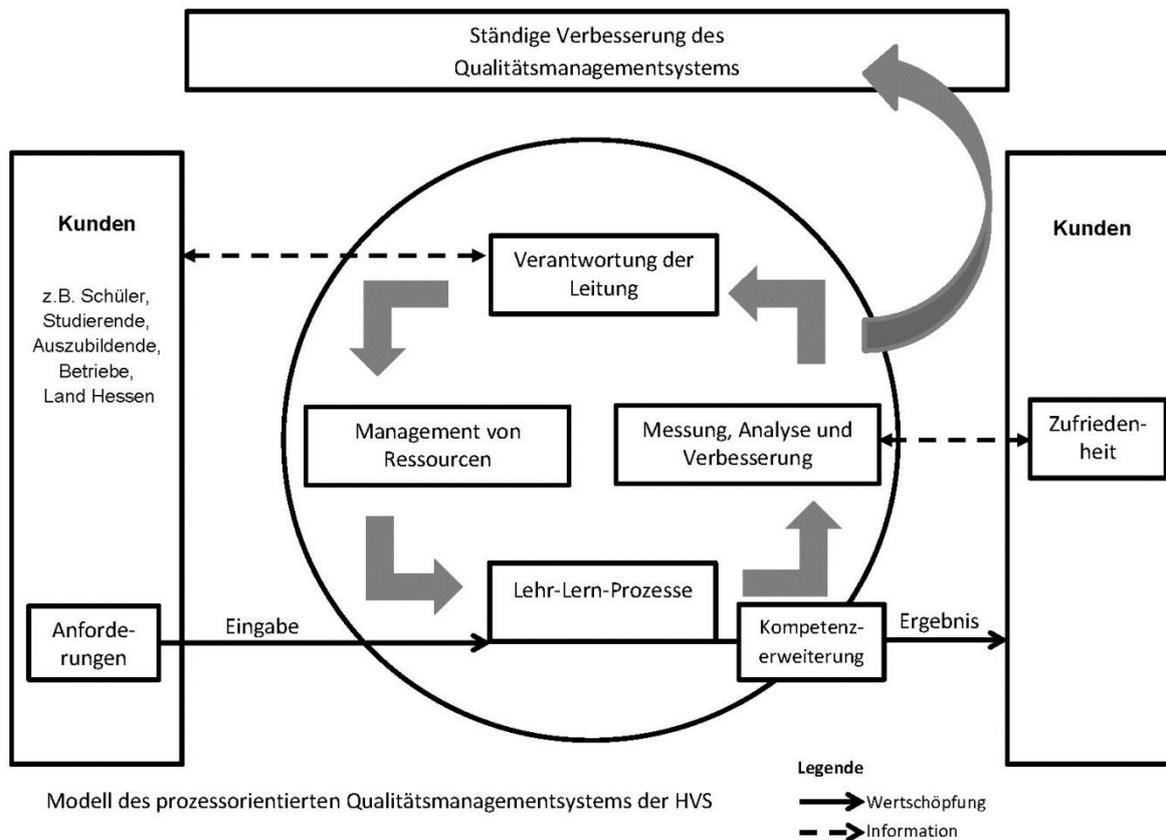
Die Ergebnisse der Managementbewertung müssen enthalten:

- Verbesserungen der Wirksamkeit des QM-Systems und seiner Prozesse
- Verbesserungen bei den Maßnahmen
- Bedarf an Ressourcen

Zur Managementbewertung wird eine Aufzeichnung erstellt. Genauerer regelt die zugehörige Prozessbeschreibung S7300.

2.1.5 Prozessorientierung und Projektmanagement

Die Prozessorientierung des Managementsystems bedeutet, dass sich das gesamte schulische Handeln als Kombination von Prozessen betrachten lässt, wobei mit Prozess jede Tätigkeit gemeint ist, die Eingaben in Ergebnisse umwandelt.



Zwischen den beiden Außenpolen (Schüler/Schülerinnen, Betriebe, Arbeitsmarkt) befinden sich die Prozesse der obersten Stufe, die ihrerseits zu einer ständigen Verbesserung der QM-Systems führen. Den vier Managementprozessen sind Subprozesse zugeordnet, die nach Führungsprozessen, Kernprozessen und unterstützenden Prozessen unterschieden werden:

- **Führungsprozesse (F)**, die die strategische Ausrichtung der Schule beschreiben (Leitung und Ressourcen)
- **Kernprozesse (K)**, die sich direkt auf Unterricht beziehen (Unterrichts- und Schulentwicklung) und
- **Unterstützungsprozesse (U)**, die den Ablauf der Kernprozesse fördern (Evaluation)

Alle identifizierten Prozesse sind in einer **Prozesslandkarte** (nach der Systematik Q2E) verortet (vgl. **Anhang B**).

In allen drei Bereichen wurden seit 2009 konsequent **Prozessbeschreibungen (PB)** entwickelt, um Abläufe und Verfahren zu beschreiben, insbesondere wenn sie selten und/oder unregelmäßig durchgeführt werden. Alle in Kraft gesetzten PB (ca. 30) stehen dem Kollegium in Intranet in jeweils aktueller Fassung zur Verfügung. Beispielfhaft können aufgeführt werden:

Führungsprozesse:

- * Mitarbeitergespräche
- * Führungskräfteförderung

Kernprozesse:

- * Fortbildung
- * Studienfahrt
- * Einführungswoche
- * Individualfeedback (Materialangebot)
- * Beschwerdemanagement

Unterstützungsprozesse:

- * Einschulung
- * Mahnverfahren
- * Ordnungsmaßnahmen
- * Internes Audit

Zudem existieren **Statusprozesse**, die den jeweils aktuellen Zustand der Schule beschreiben und gleichzeitig das QM-System der Schule führen (S7000 Qualitätszyklus).

Eine Übersicht der bislang entwickelten Prozessbeschreibungen findet sich in **Anhang C**.

Anhang D zeigt die Struktur der Ablage wesentlicher Dokumente.

2.1.6 Ernennung eines Qualitätsmanagementbeauftragten bzw. Prozessbevollmächtigten und Bildung eines Qualitätsteams

Die Schulleitung ernennt einen Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB), dessen Aufgabe die Überwachung der Einhaltung der Festlegungen dieses Schulprogrammes ist. Auf diesem Gebiet ist er unabhängig gegenüber seinen sonstigen Vorgesetzten und befindet sich in einer Stabstelle in unmittelbarer Verantwortung gegenüber der Schulleitung bzw. dem Schulvorstand. Der QMB ist bevollmächtigt, die Schulleitung bei Abweichungen direkt zu informieren. Er ist verantwortlich für die Aktualisierung, Einführung, Umsetzung und ständigen Verbesserung der im QM-System festgelegten Regelungen. Er analysiert Qualitätsprobleme mit den beteiligten Bereichen und löst Maßnahmen zur Behebung aus. Er koordiniert Erstellung, Änderung, Prüfung und Verteilung von Unterlagen im Zusammenhang mit dem Qualitätsmanagementsystem. Er führt Mitarbeiterschulungen zum Thema Qualitätsmanagement durch, bzw. schlägt diese vor.

Er koordiniert die Bearbeitung von Ablaufstörungen, Beschwerden und Reklamationen von Kunden/Anspruchsgruppen. Er unterstützt und überwacht die Einleitung von Abhilfemaßnahmen.

Als Beauftragter der Schulleitung hat der QMB, unabhängig von seinen anderen Aufgaben für die Einrichtung und Aufrechterhaltung des QM-Systems zu sorgen und der Schulleitung Bericht zur Leistungsfähigkeit des Systems zu erstatten (interne Audits). Gleichzeitig ist er mit der Steuerung der an der Hans-Viessmann-Schule laufenden Prozesse beauftragt. Der QMB wird dem

Der an der Hans-Viessmann-Schule etablierte Schulentwicklungsprozess besteht insgesamt aus Strategieprozessen, Projektmanagement, Prozessmanagement und Evaluation.

Ziel ist dabei, die verschiedenen Phasen von Projekten so zu dokumentieren, sodass erfolgreiche Durchführungen später für vergleichbare Vorhaben genutzt werden können.

Plenum vom Schulleiter als Mitglied des Schulvorstandes vorgeschlagen.

Aus den Reihen des Kollegiums bildet sich ein Qualitätsteam (Q-Team). Das Q-Team wird vom Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) geleitet, der Mitglied im Schulvorstand ist.

Aus dem Q-Team können für bestimmte (i.d.R. zeitlich begrenzte) Aufgaben Arbeitsgruppen gebildet werden.

Die Schulleitung stellt sicher, dass die notwendigen finanziellen Mittel und die nötige Infrastruktur für die Arbeit des Q-Teams gewährleistet sind.

Das Q-Team hat folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- Unterstützung und Beratung des QMB
- Mithilfe bei der Umsetzung des Qualitätskonzepts in der Schule
- Entscheidung über die Evaluationsthemen
- Einbringen von Anliegen und Anregungen aus den im Q-Team vertretenen Gruppen
- Mitarbeit (und gegebenenfalls Leitung von Arbeitsgruppen) bei der Weiterentwicklung des Qualitätskonzepts bzw. des Q-Handbuchs

Analog zum QM-Beauftragten wurde 2013 eine Stabsstelle für die Unterrichtsentwicklung neu besetzt. Beide Stabsstellen arbeiten im Gesamtkonzept eng zusammen (vgl. [Abschnitt 4.2.1](#)).

2.2 Qualitätssicherung durch Feedbackkultur

Das Feedback ist ein fester Bestandteil unserer Evaluationskultur an der HVS. In den vergangenen Jahren haben wir uns systematisch dem Auf- und Ausbau einer von Vertrauen und Wertschätzung geprägten Feedback-Kultur gewidmet. Durch sie versprechen wir uns eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität unseres Bildungsangebotes – von adäquaten Bildungsgängen bis hin zu „gutem Unterricht“.

Jede Lehrkraft nimmt an einem Evaluationszyklus teil, der sich insgesamt über zwei Jahre erstreckt. Die nachfolgend dargestellten vier Bereiche unserer Feedback-Kultur ermöglichen dabei einen umfassenden Austausch über unse-

re Bildungs- und Arbeitsprozesse mit einem großen Teil unserer schulischen Anspruchsgruppen:

- Durchführung von Klassenfeedbacks gemäß [Abschnitt 2.2.1](#)
- Teilnahme an einer kollegialen Feedbackgruppe/Lehrkräftetandem gemäß [Abschnitt 2.2.2](#)
- Mitarbeitergespräch gemäß [Abschnitt 4.3](#)
- Persönliche Dokumentation des Qualifizierungsportfolios
- Teilnahme an Weiterbildungen und Evaluationen

2.2.1 Schüler-Lehrer-Feedback

Jede Lehrkraft führt in mindestens einer eigenen Klasse nach Wahl einmal pro Halbjahr ein Feedback durch. Schülerinnen und Schüler haben das Recht, ein Feedback einzufordern. Das Verfahren selbst besteht aus den folgenden Schritten ([vgl. PB K5210](#)):

1. Die Lehrkraft wählt eine Feedback-Methode aus (Methodenpool der HVS oder eigene Methode).
2. Die Klasse führt diese Methode durch.
3. Die Lehrkraft bespricht das Feedback mit der Klasse und stellt ggf. mit der Klasse eine

Zielvereinbarung bzgl. Änderungen/Verbesserungsmaßnahmen des Unterrichts auf.

4. Den Nachweis der Durchführung des Feedbacks und des ausgewählten Verfahrens erbringt die Lehrkraft (ohne inhaltliche Aspekte) durch Abgabe des Protokollbogens im Sekretariat.
5. Spätestens nach einem weiteren Schulhalbjahr überprüft die Lehrkraft mit der Klasse in geeigneter Form die Umsetzung und Wirkung der getroffenen Vereinbarungen.

2.2.2 Kollegiales Feedback

Die Schulleitung ermöglicht die Durchführung gegenseitiger Unterrichtsbesuche mit Feedback innerhalb des Kollegiums (Bildung kollegialer Feedbackgruppen). Hierfür bilden die Kolleginnen und Tandems aus Kolleginnen und Kollegen, die sich im Laufe von zwei Schuljahren jeweils zwei Mal gegenseitig zwecks Feedback besuchen ([vgl. PB K5220](#)). Übergeordnete Ziele des kollegialen Feedbacks sind:

- Förderung gegenseitigen Vertrauens und kollegialer Zusammenarbeit als wichtiger Elemente des Schulklimas
- Unterrichtsentwicklung durch gemeinsame Arbeit im Hinblick auf Unterricht und pädagogische Themen, durch wechselseitige Unterrichtsbesuche oder kollegialen Austausch im

Bereich Unterricht, Prüfungen, pädagogische Problemlösung

- Impulse für schulinterne Qualitätssicherung und –entwicklung bei geeigneten Themen und Resultaten.

In den kommenden Jahren soll die Durchführung kollegialer Feedbacks weiter unterstützt werden, sodass sich diese Form des Feedbacks ähnlich konsequent etabliert wie das Schüler-Lehrer-Feedback. Hierbei sind insbesondere die organisatorischen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Abwicklung des Feedbacks gefördert werden kann (z. B. durch die Schaffung von Zeitfenstern im Rahmen der Stundenplangestaltung oder ggf. vertretbare Freistellungen).

2.2.3 Qualitätssicherung auf der Ebene der Schulleitung

Die Qualitätssicherung im Bereich Schulleitung erfolgt mit Hilfe von Fragebögen, über die die Lehrkräfte an die relevanten Schulleitungsmit-

glieder ein Feedback geben können. Dies wird periodisch im Abstand von etwa drei Jahren durchgeführt.

2.2.4 Feedback der Interessengruppen

In Abständen von ca. drei Jahren werden die Ausbildungsbetriebe durch standardisierte Fragebögen um ein Feedback zur Qualität des Unterrichts und der Beziehungen zur HVS gebeten. Sich daraus ergebende Verbesserungspotentiale werden u.a. in Ausbilderversammlungen thematisiert und in die weitere Schulentwicklung einbezogen. Dies wurde zuletzt 2012 durchge-

führt. Eine nächste Befragung wird für das Schuljahr 2016/17 angestrebt.

Mit Schülerinnen und Schülern wird jährlich einmal – beginnend im Schuljahr 2014/15 - in zehn ausgewählten Klassen (je eine Vollzeit- und eine Berufsschulklasse je Abteilung) nach dem Prinzip der Triangulation ein Feedback zur Umsetzung der Leitbildansprüche durchgeführt.

2.3 Evaluationen

2.3.1 Interne Evaluationen

Interne Evaluationen werden im Bereich von **Output-** (Abschlüsse) und **Outcome-** (weiterer Bildungs- oder Berufsweg) **Analysen** regelmäßig seit 2007 durchgeführt. Die Erfolgsquoten sind durchweg gut und liegen oft über 90% - mit Ausnahme der Schulformen im sog. Übergangssystem. Z.T. werden aus den Ergebnissen unterrichtsorganisatorische Maßnahmen, wie z.B. Förderunterricht, abgeleitet.

Interne Evaluationen finden oft auch im Rahmen von Feedbackaktivitäten statt, Maßnahmen zur Verbesserung werden dann auf Bildungsgang- oder Abteilungsebene pragmatisch umgesetzt.

Ein wesentlicher Bestandteil der internen Evaluationen ist das jährliche Durchlaufen des **Qualitätszyklus'** (vgl. [Abschnitt 2.1.4](#)), in dem das

gesamte Kollegium an der Überprüfung der Schuljahresziele beteiligt ist.

Datengestützte **Fokusevaluationen** haben z.B. stattgefunden:

- zur Wirksamkeit des Leitbildes
- zum Stand individualisierter Unterrichtsformen
- zur Einführung der Fachschule Elektrotechnik
- zur Verbesserung von Unterrichtsinhalten der Fachschule Umweltschutztechnik
- zur Durchführung der kooperativen Grundstufenprojekte in den Metallberufen

2.3.2 Verbesserungs- und Beschwerdemanagement

Die HVS geht mit Beschwerden professionell und konstruktiv um und sieht darin Chancen zur Verbesserung. Es wird eine festgelegte Verfahrensweise für den Umgang mit Beschwerden angewendet, die in einer Prozessbeschreibung (vgl. [PB K3240](#)) dokumentiert ist. Beschwerden werden grundsätzlich schriftlich abgefasst und der Vorgang der Bearbeitung endet mit einem Bescheid an den Beschwerdeführer. Die HVS verfügt über einige Lehrkräfte, die in Mediation

und Konfliktmanagement besonders geschult sind. Diese werden bei Bedarf hinzugezogen (vgl. [Abschnitt 6.2.1](#))

Zum Verbesserungsmanagement mit niederschweligen Äußerungsmöglichkeiten sind Maßnahmen und eine Prozessbeschreibung zur Erprobung in Vorbereitung.

2.3.3 Interne Audits

Im Zusammenhang mit dem Qualitätszyklus führen Mitglieder des Qualitäts-Teams interne Audits in der Schulleitung, der Verwaltung und den Abteilungen durch. Es handelt sich hierbei im Wesentlichen um ein Dokumenten-Audit, bei dem überprüft wird, ob die Ablagen und Dokumentationen wie beabsichtigt erfolgt sind. Dazu

gehört auch die stichprobenartige Überprüfung von Klassenbüchern und –ordnern. Im Falle von wesentlichen Mängeln erfolgt ein Nachaudit. Mit den internen Audits wird auch die externe Auditierung im Rahmen der AZAV-Zertifizierung vorbereitet.

2.3.4 Zielvereinbarungen

Die Weiterentwicklung der HVS wird auf mehreren Ebenen durch Zielvereinbarungen gesteuert:

- auf **Schulleitungsebene** werden im Rahmen des Q-Zyklus' Ziele für die strategische Weiterentwicklung der Schule formuliert und ein Jahr später evaluiert. Diese haben z.T. Auswirkung auf die Prozesse in den Abteilungen und Fachgruppen.
- im Rahmen des Q-zyklus' evaluieren ebenfalls die **Abteilungen/Fachgruppen** zum einen ihre Ziele im ablaufenden Schuljahr, zum anderen formulieren sie Ziele für das nach-

- folgende Schuljahr. Diese Vorhaben gelten als Zielvereinbarungen mit der Schulleitung, die von den Abteilungsleitungen in der jährlichen Strategietagung vertreten werden.
- am Ende des Q-zyklus' münden die schulischen Entwicklungsvorhaben in eine Zielvereinbarung mit dem **Staatlichen Schulamt**.

Auf der Ebene der **Mitarbeitergespräche** werden mit einzelnen Lehrkräften Zielvereinbarungen (z.B. über Fortbildungen oder die Durchführung von kollegialen Hospitationen) getroffen.

2.3.5 Externe Evaluationen

Seit 2012 unterzieht sich die HVS jährlich einer externen Evaluation in Form eines Überwachungs- bzw. Zertifizierungsaudits durch die **Fa. TQcert, Kassel** - mit dem Ergebnis der Zertifizierung nach AZAV.

Weitere externe Evaluationen erfolgen z.B. durch die **Ausbildungsbetriebe**. Dies erfolgt zum einen informell regelmäßig in den Ausbildertreffen. Im Abstand von ca. 5 Jahren werden die Betriebe darüber hinaus schriftlich befragt, wie sie die Zusammenarbeit mit der HVS beurteilen und wo sie Verbesserungspotentiale sehen. Dies erfolgte zuletzt 2012 und gab z. T. wichtige Hinweise, z. B. die Kommunikation mit den Betrieben weiter zu verbessern.

Externe Evaluationen wurden zuvor vom **Hessischen Kultusministerium** in Form einer Schulinspektion (2009) und einer Meta- Evaluation nach Q2E im Schuljahr 2010/11 durchgeführt. Im Schuljahr 2014/15 erfolgt eine weitere Meta-Evaluation nach dem neuen Konzept QEE.

2.3.6 Zertifizierung

Um auf dem Weiterbildungsmarkt entsprechend agieren zu können, wurde im Juni 2012 eine Zertifizierung nach dem Standard der Arbeitsagentur (AZAV) erreicht – erstmals für eine be-

rufliche Schule als Gesamtsystem in Hessen. Basis hierfür waren die während des Modellversuches „Selbstverantwortung Plus“ etablierten Elemente des Q2E-Modelles.

3 Führung und Management

Wir sorgen für eine transparente Kommunikation und gehen mit Fehlern und Konflikten professionell um.

Die Schulleitung sorgt für die geeigneten Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Ziele dieses Qualitätshandbuchs. Zur Schaffung dieser Rahmenbedingungen gehören die Ermittlung von Anforderungen von Kunden/Anspruchsgruppen und die Kommunikation dieser Anforderungen an alle Mitarbeiter. Die Qualitätspolitik der Hans-Viessmann-Schule wird dabei durch das Leitbild, die Qualitätslinien und die daraus abgeleiteten Zielvereinbarungen bestimmt. We-

sentlich sind hierbei Ziele, die der ständigen Verbesserung von Unterricht dienen.

Die Schulleitung schafft die geeigneten Rahmenbedingungen für ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem. Sie ermittelt Kundenanforderungen und kommuniziert diese, und leitet im Dialog mit den schulischen Akteuren geeignete Maßnahmen ab.

3.1 Steuerung der pädagogischen Prozesse

Das im Leitbild beschriebene grundsätzliche Selbstverständnis, wonach die Hans-Viessmann-Schule qualitätsführender Anbieter von Bildungsdienstleistungen im Landkreis Waldeck-Frankenberg ist, das Bildungsangebot konsequent an den regionalen Bedürfnissen ausrichtet sowie ständig die Qualität ihrer Leistungen verbessert, bietet eine grundsätzliche Orientierung und ist für die gesamte Schulgemeinde und in besonderem Maße für die Schulleitung Anspruch und Verpflichtung zugleich. Schülerrückgänge im Übergangssystem beschleunigten die strategische Ausrichtung hin zu einer AZAV –zertifizierten beruflichen Schule mit eigener Rechtspersönlichkeit und Fokus auf den Weiterbildungsmarkt.

len konkretisieren und herunter brechen sowie ergänzt werden.

Die **Fortbildungsplanung** und die Abteilungsprogramme sind mit Leitbildaussagen abgestimmt, der top down und der bottom up-Ansatz werden hier kombiniert. Der Grad der Umsetzung der Ziele wird im jährlichen **Qualitätszyklus** evaluiert.

Mit dem Titel „**Vielfalt und Mehrwerte**“ des vorliegenden Schulprogramms ist die maßgebliche Ausrichtung für die Steuerung der pädagogischen Prozesse auf den strategisch definierten Feldern in nur zwei Begriffen beschrieben. Als ländliche Bündelschule mit zwei Standorten bietet die Hans-Viessmann-Schule sowohl **Vielfalt** im Bildungsgangangebot als auch in den kompetenzorientierten Unterrichtsarrangements. Die Schulleitung fördert dabei die Entwicklung individualisierter Unterrichtsformen.

Darüber hinaus ist die **Unterrichtsentwicklung** institutionell in einer Stabsstelle verankert, deren Inhaberin ein Team leitet, das wiederum regelmäßig pädagogische Nachmittage sowie das „Forum Pädagogik“ (vgl. [Abschnitt 4.2.1](#)) organisiert. Regelmäßig berichten sowohl der Qualitätsmanagementbeauftragte als auch die Inhaberin der Stabsstelle zur Unterrichtsentwicklung den schulischen Mitwirkungsgruppen über den Stand ihrer Arbeit.

Unterrichtsentwicklung ist immanenter Bestandteil der Arbeit in Teams und Abteilungen. Das Führen geschieht über die Definition von einigen wenigen Zielen auf Schulleitungsebene, die sich dann, jeweils mit Verweis auf die Qualitätsbereiche und -dimensionen des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität und die schulinternen Qualitätslinien, in Abteilungs- und Teamzie-

Neben der Vielfalt sind es besonders die **Mehrwerte**, über die Alleinstellungsmerkmale der Hans-Viessmann-Schule geprägt werden und weiterhin verstärkt geprägt werden sollen. (vgl. [Abschnitt 6.2.](#)) So werden den Lernenden über die Vorbereitung auf den angestrebten Bildungsabschluss hinaus zusätzliche Angebote zur Förderung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz unterbreitet. Beispielshaft zu nennen sind z.B. die Mitarbeit in Junior-Schülerfirmen, der Besuch von CNC-Kursen sowie die Mitarbeit in Projekten wie FABIAN oder ProBe. Etliche dieser Mehrwertangebote schließen mit TÜV- bzw. IHK-Zertifikaten ab. Letztlich liefern diese Mehrwerte der Ausprägung ganzheitlicher beruflicher Handlungskompetenz zu.

3.2. Organisation und Verwaltung der Schule

3.2.1 Aufbau und Steuerung von Organisationsstrukturen und Verwaltungsprozessen

Das Organigramm gliedert die Aufbauorganisation der Hans-Viessmann-Schule in fünf Abteilungen, die jeweils von einer Abteilungsleitung verantwortet werden. Der Fachpraxisunterricht wird von zwei Fachpraxiskoordinatoren organisiert, beide sind Mitglieder der Schulleitung. Für die Mitglieder der Schulleitung sowie für den Verwaltungskordinator existiert ein Geschäftsverteilungsplan, der die Zuständigkeiten im Rahmen der Ablauforganisation beschreibt. Stabsstellen und Unterrichtsteams ergänzen die Organisation der Schule. Die Schulleitung trifft sich wöchentlich zu Dienstbesprechungen.

Über die fraktale Struktur und die gewählten Vertreter der Teams und Abteilungen sind deren

3.2.2 Management der Ressourcen

Die für die Verwirklichung der Schulstrategien, das Erreichen der gesetzten Ziele sowie die stetige Erhöhung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit erforderlichen Ressourcen werden von der Schulleitung ermittelt und zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für die Mittel zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung des Qualitätsmanagement-Systems. In allen Bereichen, in denen eine intensive Teamarbeit der Lehrkräfte stattfindet, werden bei der Stundenplanung (soweit organisatorisch möglich) Teamzeiten innerhalb der normalen Unterrichtszeit vorgesehen.

Den Umgang mit sächlichen Ressourcen regelt die Schulverfassung. In Abhängigkeit von der

3.2.3 Zusammenarbeit mit dem schulischen Umfeld und Öffentlichkeitsarbeit

Getragen von dem Selbstverständnis eines Bildungsanbieters mit eigener Rechtspersönlichkeit trifft die Hans-Viessmann-Schule in Abstimmung mit der Schulaufsicht und dem Schulträger Entscheidungen in der Region für die Region. Im Bildungsverbund **HessenCampus** kooperiert die Hans-Viessmann-Schule unter Federführung des Landkreises-Waldeck Frankenberg mit namhaften Akteuren des hiesigen Weiterbildungsmarktes, so z.B. mit der Arbeitsagentur, den Beruflichen Schulen Korbach, der Kreishandwerkerschaft, der Volkshochschule und der Wirtschaftsförderung des Landkreises.

Über den Austausch mit **Ausbildungs- und Praktikumsbetrieben** hinaus pflegt die Hans-Viessmann-Schule gute Kontakten zu den Kindergärten und Grundschulen sowie zu den **abgebenden Schulen** durch z.B. Projekte, Kooperationen, dortige Orientierungstage, HVS-

Interessen im Schulvorstand, dem obersten Entscheidungsgremium der Schule, vertreten. Für die Inhaber der Stabsstellen wurden Beförderungssämter vergeben.

Die Schulleitung steuert die Organisations- und Verwaltungsprozesse aufgabenbezogen nach den Prinzipien von Partizipation, Delegation, Transparenz und Effektivität. Beförderungssämter und Deputatstunden bieten ein Anreizsystem zur Übernahme pädagogischer bzw. organisatorischer Aufgaben. Das Verwaltungspersonal arbeitet weitgehend selbstständig und entlastet die Schulleitung nachhaltig von Routineaufgaben.

Beschaffungshöhe des beweglichen Anlagevermögens stimmen die schulischen Mitwirkungsgremien auf Vorschlag der Schulleitung über Beschaffungen ab. Das Land stellt seine Mittel der Schule mittels Zuwendungserlass bereit. Diese Mittel werden nach der anteiligen Schülerzahl auf die Abteilungen mit Hilfe einer Kostenstellenrechnung verteilt. Zwei aus dem Plenum gewählte Finanzprüfer kontrollieren intern den Umgang mit den Haushaltsvorgaben und –mitteln. Die externe Prüfung der rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts wird durch den Revisor des Landkreises Waldeck-Frankenberg vorgenommen.

Schnuppertage, Tage der offenen Tür. Daneben pflegt die Schule einen intensiven Austausch mit Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Vertretern der kommunalen sowie Kreis- und Landespolitik und den Ausbildern an den Studienseminaren für Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst.

Die HVS bietet **Auslandspraktika** an und führt z.B.

- mit kulinarischen Abenden
- dem Forum Technik und Wirtschaft oder
- berufsbezogenen Aktionstagen

öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durch. Sie führt die Schulabschlüsse mit Zeugnisausgaben in öffentlichen Räumen durch.

Ein **Imagefilm** sorgt über die neuen Medien für ein überregionales Informationsangebot. Alle Aktivitäten werden flankiert von einer regen und offensiven Pressearbeit.

Ein wichtiger Partner aus der regionalen Wirtschaft ist die **Förderervereinigung**, die bereits 1984 gegründet wurde. Auf Vorschlag der Schulgemeinde entscheidet die Förderervereinigung

über die Verwendung der Mittel und hat dadurch bereits in erheblichem Umfang Anschaffung und Ausstattungen möglich gemacht. Mitglieder der Förderervereinigung haben die Möglichkeit, in den Pausenhallen der HVS ihre Ausbildungsangebote via Beamerprojektion darzustellen und so für Fachkräftenachwuchs zu werben.

3.3 Personalentwicklung und -führung

3.3.1 Personalentwicklungskonzept

Die Qualität der Hans-Viessmann-Schule als Bildungseinrichtung hängt entscheidend von den Qualifikationen und den Kompetenzen der Lehrenden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Die Hans-Viessmann-Schule verfügt über ein breites Kompetenzspektrum. Die Erfassung der Kompetenzen und Qualifikationen erfolgt anhand objektiver Nachweise. **Fortbildungsportfolios** werden kontinuierlich gepflegt. Die Weiterentwicklung bei Soll-Ist-Abweichungen wird in Entwicklungsgesprächen initiiert. Durch kontinuierliche fachliche und pädagogische Fort- und Weiterbildung wird eine anhaltend hohe Unterrichtsqualität sichergestellt.

Das Personalentwicklungskonzept generiert sich aus folgenden Elementen:

- 4-jährige Vorschau über Altersabgänge und Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst
- Prozess „Fachbedarfsermittlung bzw. Ermittlung der Anforderungsprofile“
- Individuelle Kompetenzprofile und Fortbildungsportfolios
- jährliche Abteilungsprogramme, darin: Fortbildungspläne der Teams und Abteilungen mit Bezug zum Qualitätsleitbild
- Anlassunabhängige Mitarbeitergespräche (Jahresgespräche) mit Zielvereinbarungen
- Prozess „Führungskräfteförderung“ (vgl. [PB F2110](#))

3.3.2 Personalgewinnung, Personalauswahl und Ausbildung

Menschen möchten gerne dort arbeiten, wo sie sich wohlfühlen, gefordert werden, Erfolge feiern können, wo sie wertgeschätzt werden und sich mit der Organisation, die sie vertreten, identifizieren können. Das gilt gleichermaßen für Schülerinnen und Schüler wie für Lehrerinnen und Lehrer. Mit Blick auf die Personalgewinnung und Ausbildung ist daher die Herstellung und Pflege einer „**Arbeitgeber-Attraktivität**“ ein Ziel mit hoher Priorität.

- Die wahrnehmbare Orientierung am Leitbild,
- die in weiten Teilen hervorragende räumliche und sächliche Ausstattung,
- die wertschätzende Kommunikation im Kollegium und in der Personalführung,
- auch die vertrauensbasierten Feedbacksysteme sowie der professionelle Umgang mit Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden,
- die oftmals im Vergleich zum Kammer- bzw. Landesdurchschnitt überdurchschnittlichen Leistungen der Schülerinnen und Schüler,
- die vielfältigen Unterrichtsmöglichkeiten, die Möglichkeit zur Mitarbeit in diversen Projekten und Schülerfirmen,

- die Mehrwertangebote für die Lernenden und damit die Möglichkeit zusätzlicher Betätigungsfelder für die Lehrenden,
- die eigene Rechtspersönlichkeit der Schule,
- der Status eines nach AZAV zertifizierten Bildungsanbieters,
- die Möglichkeit zur Arbeit im Weiterbildungsbereich und damit die interessanten fachlichen Anforderungen,
- die fraktale Struktur der Schulverfassung und damit die ausgeweiteten Mitbestimmungsrechte der Lehrkräfte im Schulvorstand sowie
- die gewonnenen Preise bei Wettbewerben und die vitale Öffentlichkeitsarbeit,

das alles stärkt das Image der Hans-Viessmann-Schule als möglichen Arbeitgeber, prägt eine eigene Arbeitgebermarke und vermittelt den am Beruf einer Berufsschullehrerin bzw. eines Berufsschullehrers interessierten jungen Menschen:

***Hans-Viessmann-Schule -
a good place to work.***

Die Schulleitung dieser ländlichen Berufsschule mit einem breit aufgestellten Bildungsangebot ist



unter Berücksichtigung des Personalentwicklungskonzepts und der daraus ableitbaren lang- und mittelfristigen Bedarfe bestrebt, auch und vor allem hochqualifizierte Lehrkräfte **aus der Region** zu gewinnen. Dazu werden fähige Lernende bereits während der Zeit an der Hans-Viessmann-Schule gezielt angesprochen und für ein späteres Lehramtsstudium sensibilisiert. Gerne bietet die Schule Studierenden die Möglichkeit an, die schulpraktischen Studien an der HVS zu absolvieren. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleiten die Studierenden bei ihren ersten Unterrichtserfahrungen als Lehrende und füllen gerne die Rolle als Bindeglied zwischen Schule und Universität. Bei Eignung der Studierenden und zu erwartendem Fachbedarf wird auf ein Referendariat an der HVS hingewirkt.

3.3.3 Qualifizierung der Schulleitungsmitglieder

Die Mitglieder der Schulleitung nehmen an Fortbildungsveranstaltungen teil. Diese orientieren sich - neben fachlichen Inhalten – am Anforderungsprofil für Schulleitungsarbeit. Ein Leitungsfeedback wird regelmäßig eingeholt. Im Rahmen

Zusammen mit dem Studienseminar bietet die Hans-Viessmann-Schule förderliche Bedingungen und Strukturen für die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Vorbereitungsdienst. Ein Konzept für die Einführung neuer Kolleginnen und Kollegen hilft der ersten Orientierung. In regelmäßigen Abständen finden Veranstaltungen zum Schulrecht und zum Qualitätsmanagement mit Schulleitungsmitgliedern statt.

Zur Entwicklung eines schulischen Qualitätsmanagements werden auch Veranstaltungen an der HVS für das Studienseminar Berufliche Schulen in Kassel bzw. deren LiV durchgeführt.

Die Ausschreibung von Stellen sowie die Personalauswahl laufen nach standardisierten Verfahren in Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt ab.

des Qualitätszyklus treffen sich die Mitglieder der Schulleitung zweimal jährlich zu Klausurtagen, die außerhalb der Schule stattfinden. Professionelles Coaching wird auch als Gruppe in Anspruch genommen.

4 Professionalität

Wir gestalten aktiv die Rahmenbedingungen für guten Unterricht.

4.1 Entwicklung der beruflichen Kompetenzen

4.1.1 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung findet auf unterschiedlichen Ebenen als ständiger und dynamischer Prozess statt. Zum Teil werden **pädagogische Tage** genutzt, um das gesamte Kollegium "mitzunehmen" - z.B. bei neuen, individualisierten Lehr-Lern-Konzepten. Dies wird z.T. durch Seminare mit freiwilliger Teilnahme ergänzt. Auch Angebote des Staatlichen Schulamtes werden genutzt, wenn sie thematisch passend sind.

Schulintern ist ein **pädagogischer Nachmittag** etabliert, der mindestens einmal im Schulhalbjahr stattfindet, hier findet u.a. auch interne Fortbildung durch die Kolleginnen und Kollegen untereinander statt.

Neben den pädagogischen Fortbildungen finden regelmäßig **fachliche Fortbildungen** statt, weil es gerade in den technischen Ausbildungen unerlässlich ist, die aktuellen Entwicklungen in den Unterricht einzubeziehen. Es ist unsere

4.1.2 Erhalt der Lehrgesundheit

Ein hohes Maß an Zufriedenheit der Lehrkräfte ist das erklärte Ziel für die Arbeitsbedingungen an der Hans-Viessmann-Schule. Stunden- und Aufsichtspläne werden daher grundsätzlich in einem kommunikativen Prozess gemeinsam und einvernehmlich erstellt.

Soweit irgend möglich wird dabei auch auf persönliche Belange der Lehrkräfte Rücksicht genommen. In diesem Zusammenhang hat die Schulleitung noch keinen Antrag auf Minderung der Sollstunden abgelehnt, selbst wenn dies zum Teil fachliche Engpässe vergrößert.

Dass die weitaus meisten Kolleginnen und Kollegen mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, zeigt sich auch darin, dass viele bei Bedarf bereitwillig Verantwortung für die Schülerinnen, Schüler und Auszubildenden übernehmen, wenn aufgrund von Ausfällen Vertretungsbedarf besteht.

Selbstverständlich ist, dass Lehrkräfte, die abends und samstags in den Fachschulen unterrichten, mindestens einen Tag in der Woche

Überzeugung, dass alle pädagogischen Konzepte auf einer soliden und aktuellen Fach- und Sachkenntnis basieren müssen.

Sowohl fachliche als auch pädagogische Fortbildungen werden i.d.R. in den Abteilungen geplant, die Initiativen dazu erfolgen von den Abteilungsleitungen oder oft auch von den einzelnen KollegInnen, die einen persönlichen Bedarf erkannt haben. (vgl. PB K1210).

Die Schulleitung unterstützt diese Initiativen und stellt dazu die nötigen Ressourcen bereit. Einvernehmlich als sinnvoll oder notwendig eingeschätzte Fortbildungen sind noch nie an den Ressourcen gescheitert.

In Einzelfällen werden KollegInnen auch im Rahmen von Zielvereinbarungen bei Mitarbeitergesprächen zu besonderen Fortbildungen ermutigt bzw. herausgefordert.

unterrichtsfrei haben und dass sie bei Abendunterricht u.a. nicht am nächsten Tag zur 1. Stunde eingesetzt werden (dazu gibt es seit 2012 eine schriftliche Vereinbarung mit dem Personalrat, die noch weitere Details umfasst).

Im Schuljahr 2013/14 fand erstmals ein pädagogischer Tag zur Lehrgesundheit statt, in dem mit externen Referenten durch qualifizierte Vorträge und Workshops verschiedene Aspekte des seelischen (z.B. Burnout-Gefahr) und körperlichen Wohlbefindens beleuchtet wurden. Dieser Impuls soll Fortsetzung finden.

Das Angebot an Lehrerarbeitsplätzen ist im zentralen Lehrerzimmer und in den Lehrerstützpunkten vorhanden. Z.T. können hier noch Verbesserungen in ergonomischer Hinsicht (Stühle, PC-Arbeitsplätze) erreicht werden.

Die Schulleitung kann nur die Rahmenbedingungen für gedeihliche Arbeit an der Hans-Viessmann-Schule schaffen, dazu gehört auch eine definierte Vorgehensweise (Prozessbeschreibung) für die Bearbeitung von Konflikten.

4.2 Kommunikation im Kollegium

Durch eine offene und zeitnahe Kommunikation auf allen Ebenen versuchen die Akteure der Hans-Viessmann-Schule dies zu reduzieren. Dazu gehört z.B. der sinnvolle Einsatz der heutigen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten, indem durch diverse passgenau definierte E-Mail-Verteiler die betreffenden Lehrkräfte zeitnah und gleichzeitig informiert werden.

Jede Lehrkraft hat mit Beginn der Dienstaufnahme einen schulischen Intranetaccount mit email-Adresse. Über das (statische) Intranet können alle wesentlichen, von der Schulleitung

bereitgestellten Dokumente auf aktuellem Stand - insbesondere auch die Prozessbeschreibungen (vgl. [Abschnitt 2.1.5](#)) - heruntergeladen und eingesehen werden. Hier wird auch der verbindliche Terminkalender für schulische Veranstaltungen vom Sekretariat gepflegt.

Selbstverständlich ersetzen alle technischen Hilfsmittel nicht den persönlichen Kontakt und das direkte Gespräch! Die Rahmenbedingungen dafür sind durch die Lehrerstützpunkte in den Gebäuden vorhanden.

4.2.1 Systematische Wissenskommunikation

Durch die Einrichtung der **Stabsstelle Unterrichtsentwicklung** hat die Schulleitung entschieden, den Austausch innerhalb des Kollegiums zu Fragestellungen des Unterrichts und pädagogischer Ausrichtungen systematisch zu unterstützen. Die Leiterin erarbeitet mit einer Arbeitsgruppe Angebote, die die systematische Wissenskommunikation bzgl. pädagogischer Fragestellungen im weitesten Sinne bedient. Durch diese Angebote soll den Lehrenden durch innerschulische Impulse der Zuwachs an Wissen und Handlungskompetenz ermöglicht werden. Neben bereits existierenden Angeboten wie z. B. dem **Forum Pädagogik** eruiert die Arbeitsgruppe weitere Ideen bzw. Angebote, mit denen Kooperation und Kommunikation im Kollegium (das aus einer Vielzahl von „Communities of Practice“ besteht) bzgl. der Unterrichtsentwicklung gefördert werden können. In den kommenden Jahren soll darüber hinaus der Aufbau einer Datenbank den Zugang zu pädagogischer Fachliteratur auf gesamtschulischer Ebene unterstützen.

Auf der pädagogischen Ebene bietet die HVS mit dem Forum Pädagogik eine Plattform, innerhalb derer sich Kolleginnen und Kollegen systematisch über pädagogische Fragestellungen austauschen können. Das Forum Pädagogik findet zweimal im Schuljahr statt und bringt das Kollegium unter verschiedenen Fragestellungen

z. B. zu Themen wie

- Projektmanagement
- Reflexion und Rückmeldungen im Unterricht
- Classroom Management

zusammen, sodass auf der einen Seite sowohl eine persönliche Reflexion für die Lehrkräfte in vielfältiger Hinsicht ermöglicht wird, gleichzeitig aber auch Fragestellungen zur Interaktion im Unterricht oder zu praktischen Vorgängen im Alltag bearbeitet werden können.

Das Forum Pädagogik ist ein Angebot an die Lehrkräfte: zum einen können sich die Lehrkräfte entscheiden, an welchem inhaltlichen Schwerpunkt sie arbeiten wollen. Darüber hinaus aber gibt ihnen dieses Arbeitsformat auch die Gelegenheit, sich selbst in die Veranstaltung als „Referentin“ bzw. „Referent“ einzubringen. Die Auswertungen der vergangenen Forumsveranstaltungen haben ergeben, dass insbesondere der kollegiale Austausch von den Lehrkräften sehr geschätzt wird.

Davon unbenommen sind – für alle Lehrkräfte verpflichtende - **Pädagogische Tage**, an denen oft mit externen Referenten grundlegende Fragen der Unterrichts- und Schulentwicklung bearbeitet werden. Die Pädagogischen Tage finden in der Regel einmal im Schuljahr statt – z. B. im Herbst 2015 zum Thema „Lehrergesundheit“.

4.2.2 Teamstrukturen

Abgesehen von den üblichen Fachkonferenzen in den allgemeinbildenden Fächern organisiert sich die Arbeit an der Hans-Viessmann-Schule in einer weitverzweigten Teamstruktur. Diese ist in allen Abteilungen personell konkret benannt und orientiert sich in der Regel an den Bildungsgängen bzw. Berufen, teilweise aber auch noch

detaillierter in Lernfeldteams. Jedes so definierte Team hat eine/n Sprecher/in als Ansprechpartner für die Schulleitung und besteht aus einem sog. Kernteam (verbindliche Teilnahme) und fakultativen Mitgliedern, die ggf. über Absprachen informiert werden ([vgl. Abschnitt 1.1.3](#)).

Im Schulvorstand lässt sich die Teamstruktur - aufgrund seines begrenzten Umfangs - natürlich nur teilweise abbilden, gleichwohl gibt der Schulvorstand über seine fraktale Zusammensetzung auch den organisatorischen Aufbau in Form von delegierenden Teams wieder.

Seit der Teilnahme am Modellprojekt Selbstverantwortung Plus gilt die Maxime:

Die Entscheidungen werden vorwiegend dort getroffen, wo die Arbeit gemacht wird.

Im Rahmen der Entwicklung zur RSBS kann dies dahin führen, dass auch Teams über ein eigenes Budget verfügen, über dessen Verwendung selbstverständlich Rechenschaft abzulegen ist.

4.2.3 Schulentwicklung durch die Lehrkräfte

Die pädagogische, fachliche und organisatorische Weiterentwicklung wird an der Hans-Viessmann-Schule stets als Angelegenheit des gesamten Lehrkörpers verstanden. Wesentliche Impulse auch für neue Bildungsinitiativen kommen nicht nur von der Schulleitung, sondern häufig auch von engagierten Kolleginnen.

Durch den seit 2011 etablierten jährlichen Qualitätszyklus ([vgl. Abschnitt 2.1.4](#)) ist das gesamte

Kollegium wiederkehrend und dauerhaft mit der Schulentwicklung im jeweils eigenen Bereich befasst. Die Teams/Fachgruppen/Abteilungen evaluieren ihre für das Schuljahr formulierten Ziele und schreiben diese für das darauffolgende Schuljahr fort. Mit einem einfachen Dokumentationsschema lässt sich so die Entwicklung in jedem Bereich über die zurückliegenden Jahre nachvollziehen.

5 Schulkultur

Wir pflegen einen engen Kontakt zu allen beteiligten Bildungspartnern.

5.1 Grundhaltung

Die Hans-Viessmann-Schule hat Ende des Jahres 2005 ein erstes an den Interessengruppen orientiertes Leitbild verfasst, dieses wurde 2012 grundlegend überarbeitet. Das neue Leitbild (vgl. S. 3) fasst die pädagogische Grundhaltung an der Hans-Viessmann-Schule in zentralen Aussagen auf nur einer Seite zusammen. Es wurde im April 2012 vom Plenum beschlossen, hängt seitdem in allen Unterrichtsräumen aus, wird den Schülerinnen und Schülern bei der Einschulung ausgehändigt und von den Klassenlehrerinnen und -lehrern thematisiert. Jede/r

ist berechtigt, sich auf die Leitbildversprechen zu berufen.

Die pädagogische Grundhaltung an der Hans-Viessmann-Schule ist grundsätzlich chancen- und nicht problemorientiert. Die Schule bietet Möglichkeiten, die die Lernenden nutzen können. Sie werden dabei von den Lehrkräften professionell begleitet. Dieser Logik folgend tragen die Lernenden auch zunehmend Verantwortung für ihren Lernerfolg.

5.2 Schulleben

5.2.1 Vielfältige Angebote

Neben dem Unterrichtsangebot laut Lehrplan und den im [Abschnitt 6.2](#) beschriebenen Mehrwerten prägen regelmäßige Veranstaltungen das Schulleben. Dazu gehören z.B. öffentliche Gesundheitstage, Neujahrsempfänge, gemeinsame Verabschiedungsfeiern und Vortragsveranstaltungen mit externen Dozenten. Weitere Initiativen sind u.a.:

- Kulinarische Abende am Standort Bad Wildungen, mit denen den Ausbildungsbetrieben bis in den Schwalm-Eder-Kreis die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden demonstriert wird.
- Im Forum Technik und Betriebswirtschaft werden der interessierten Öffentlichkeit in unregelmäßigen Abständen Vorträge und De-

monstrationen zu aktuellen Themen angeboten, z.B.

- * Mikro-KWK als zukünftige Option für die Energieversorgung von Wohngebäuden
- * Aktuelle Entwicklungen aus der Lichtbogen-Schweißtechnik

Schulformen der HVS beteiligen sich erfolgreich an **Wettbewerben** und werden prämiert. Beispiele:

- 2011: 2. Preis des Landeswettbewerbes „Förderung der Lernfähigkeit von Schülerinnen und Schülern im Berufsschulunterricht für die Bauberufe“
- 2012: Fachschule Umweltschutztechnik gewinnt höchstdotierten Deutschen Klimaschutz-Wettbewerb "Klima&Co." (50.000 € für eine energetische Gebäudesanierung an der HVS).
- 2013: Die Hans-Viessmann-Schule gewinnt den "Bundeswettbewerb Informatik" zum vierten Mal und gehört damit zur Spitzengruppe der Beruflichen Schulen in Deutschland.
- 2013: Das Projekt zur Berufsorientierung ProBe wird im Wettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Vodafone-Stiftung "Ideen für die Bildungsrepublik" als innovatives Projekt im "Land der Ideen" ausgezeichnet.
- 2014: Der HVS-Standort Bad Wildungen stellt das beste Junior-Unternehmen in Hessen
- 2014: Die Marketingprojekte der Fachoberschule Wirtschaft und Verwaltung in Bad Wildungen erhalten den "Innovationspreis Berufliche Schulen in Hessen" der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)

Darüber hinaus wird in etlichen Beispielen deutlich, dass die SuS/Azubi auch "über den Tellerrand blicken" und **soziale Verantwortung übernehmen**, z.B.

- wurden mit den Schülerinnen und Schülern in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung (BzB) Hütten für den Weihnachtsmarkt in Bad Wildungen gebaut,
- wurden ebenfalls von BzB-Schülerinnen und Schülern wurden Abdeckungen für Sprungmatten für den TSV Frankenberg e.V. angefertigt,
- wurde der Erlös eines Neujahrsempfanges an der HVS (Projekt der Fachschule für Betriebswirtschaft) an die Kinderkrebstation der Uni Marburg gespendet,
- haben FOS-Schülerinnen und Schüler in den letzten Unterrichtswochen nach den Prüfungen freiwillig und ehrenamtlich soziale Aufgaben - u.a. im Seniorenheim – übernommen,
- nimmt die Fachschule für Umweltschutztechnik aktiv an der Entwicklung eines Klimaschutzkonzeptes für die Stadt Frankenberg teil,
- hat die Schülerversammlung 2014 Weihnachtsaktionen zugunsten der Hochwasserhilfe für Bosnien durchgeführt,
- wurden in der Fachoberschule konkrete soziale Projekte geplant wie bspw. Sponsorenläufe und Typisierung für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS).

5.2.2 Gesunde Schule

Gesundheit und erfolgreiches Lernen sind laut Desmond O'Byrne (WHO) untrennbar. Ziel der Hans-Viessmann-Schule ist es daher, durch eine gesteigerte Gesundheitsqualität die Bildungsqualität zu verbessern.

Auf der Gesamtkonferenz im Juli 2007 wurde bereits einstimmig beschlossen, dass die HVS sich auf den Weg zur „Gesundheitsfördernden Schule“ begibt. Das Ziel, für die Hans-Viessmann-Schule zumindest Teilzertifikate zu erhalten, besteht, ist aber aufgrund der Heterogenität der Schule mit ihren beiden Standorten und fünf sehr unterschiedlichen Abteilungen schwierig zu erreichen. Das Thema wird in den Gremien weiter diskutiert.

Vielfältige schulische Aktivitäten belegen, dass die Hans-Viessmann-Schule sich vor allem in den Teilbereichen "Umweltbildung & Bildung" für eine nachhaltige Entwicklung sowie "Ernährungs- & Verbraucherbildung" stark macht.

So sind im Bereich Umweltbildung neben der Etablierung schulspezifischer Konzepte und umweltschonender Maßnahmen Projekte innerhalb und außerhalb der Schulanlage zu nennen.

Darüber hinaus bringt sich die Hans-Viessmann-Schule durch die Teilnahme an Regionaltreffen aller Umweltschulen und durch Zusammenarbeit mit hiesigen Umweltfirmen aktiv in überregionale Netzwerke ein.

Im Bereich Ernährung unterstützt das breit gefächerte Bildungsangebot der HVS die Möglichkeit themenbezogene Aspekte vielfältig zu erschließen. Projekte zur gesunden Ernährung und allgemeinen Gesundheitsfürsorge in Kooperation mit den ortsansässigen Grundschulen unterstützen die Ausbildung regionaler Netzwerke mit gegenseitigem Nutzen.

Ziel der Hans-Viessmann-Schule ist, die Schwerpunkte des Arbeitsfeldes Schule & Gesundheit in den Bereichen Umwelt und Ernährung weiter auszubauen (u.a. Erwerb der Teilzertifikate). Wichtig dabei ist die Balance zu wahren, um letztlich mit Hilfe aller eine gesundheitsförderliche Verbesserung auf der Ebene von Einzelpersonen (Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte) wie auch auf der Ebene der Arbeitsplätze und der entsprechenden Organisationsstrukturen zu erreichen.

5.2.3 Nachhaltige Schule

Nachhaltigkeit als Gesamtthema versteht sich als weitgehend synergistischer Interessenausgleich zum Erreichen sowohl ökonomischer, als auch ökologischer und sozialer Ziele - soweit dies möglich ist.

Die Hans-Viessmann-Schule widmet sich diesem Thema besonders in den Bereichen der Fachschule für Umweltschutztechnik mit dem Schwerpunkt "**Nachhaltige Energietechniken**" und den Nachhaltigen Schülerfirmen, die jeweils für ein Schuljahr gegründet werden.

Während es bei der Fachschule schwerpunktmäßig um alle Aspekte der umweltverträglichen

und ressourcenschonenden Energieversorgung geht, wird das Thema in den **Nachhaltigen Schülerfirmen** an von den Schülerinnen und Schülern definierten konkreten Geschäftsideen in seiner ganzen Breite thematisiert.

Am Standort Bad Wildungen besteht eine vom Land Hessen geförderte **regionale Fortbildungszentrale** für den Aufbau Nachhaltiger Schülerfirmen in Nordhessen. Durch intensive Schulungen werden die umliegenden Schulen unterstützt, wenn sie derartige Projekte durchführen wollen.

5.2.4 Inklusion

Nur in wenigen Einzelfällen ist die Hans-Viessmann-Schule herausgefordert, sich mit Fragen der inkludierten Beschulung von Schülerinnen und Schülern oder Auszubildenden zu beschäftigen. Junge Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen kommen i.d.R. nicht in die Schulformen der Hans-Viessmann-Schule. Im Einzelfall wurde dann Auszubildenden eine vom Land Hessen finanzierte persönliche Begleitung an die Seite gestellt.

Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen (z.B. Rollstuhlfahrer) können ohne Probleme

integriert werden. Ggf. werden dazu Unterrichtsräume verlegt, um ein ebenerdiges Erreichen zu ermöglichen. Die jeweiligen Mitschülerinnen und -schüler beweisen immer wieder hohe soziale Kompetenz, wenn es um konkrete Hilfestellungen geht (z.B. bei Gebäuderäumung im Alarmfall). Seit der Generalsanierung steht im Hauptgebäude Frankenberg zudem ein Fahrstuhl zur Verfügung, für den Standort Bad Wildungen ist er im Zuge der geplanten Renovierung vorgesehen.

5.2.5 Beratung unserer Schülerinnen und Schüler

Die Schülerinnen, Schüler und Auszubildenden erfahren eine umfassende Beratung zur Fortsetzung ihrer Bildungskarriere. In vielen Bereichen bietet die Hans-Viessmann-Schule ein durchgängiges Angebot von Berufsorientierung und -vorbereitung über Ausbildung bis hin zu Studienqualifizierung und Fachschulen.

Durch die Klassen- und Fachlehrkräfte erfolgt hier eine selbstverständliche Orientierung auch in vielen Einzelgesprächen. Darüber hinaus gibt es Schwerpunktveranstaltungen von Bildungs-

anbietern, die über das Angebot der Hans-Viessmann-Schule hinausführen, z.B. Besuch an der und Vorträge durch die Technische Hochschule Mittelhessen (THM).

Schülerinnen, Schüler und Auszubildende erhalten ebenfalls eine gezielte individuelle Beratung und Hilfestellung, wenn sich ein gewähltes Bildungsziel als nicht geeignet herausstellen sollte. Im Mittelpunkt steht hier immer der junge Mensch mit seinen spezifischen Möglichkeiten und Fähigkeiten.

5.2.6 Gebäude und Gelände

In Frankenberg ist der gesamte Gebäudecampus seit 2004 umfassend generalsaniert worden. Nach Abschluss der Arbeiten Anfang 2013 sind die Gebäude in einem hervorragenden optischen und funktionellen Zustand. Die technische Ausstattung ist durchweg gut bis sehr gut. (vgl. [Abschnitt 1.3.2](#)).

Am Standort Bad Wildungen soll mittelfristig durch zeitgemäße Sanierung und Umbau ein entsprechender Standard geschaffen werden. Ein Sanierungskonzept wurde dem Schulträger dazu bereits vorgelegt.

5.3 Kooperationen

Diese Aspekte finden im **Teil B des Schulprogrammes** Fortsetzung und beschränken sich hier auf Kooperationen, die unabhängig von der rechtlichen Selbstständigkeit ohnehin bestehen - es handelt sich dabei nur um eine grobe Skizze. Weitere Aspekte vgl. [Abschnitt 6.2 "Mehrwerte"](#).

5.3.1 Abgebende Schulen

Mit den abgebenden Haupt- und Realschulen besteht ein enger Kontakt, um die Schülerinnen und Schüler gezielt auf die ihre weitere Bildungslaufbahn vorzubereiten. Zum einen erfolgen gezielte Informationen an diesen Schulen durch Besuche in den Abgangsklassen und Teilnahme an Informationstagen.

Durch das u.a. von IHK und Arbeitsagentur geförderte Projekt "ProBe = Pro Berufsorientierung" erfolgt zum anderen eine gezielte **Berufsorientierung** - mit sozialpädagogischer Begleitung - der Hauptschülerinnen und -schüler in

den Werkstätten der Hans-Viessmann-Schule während des 8. Schuljahres.

Der Kontakt zu den Gymnasien besteht ebenfalls, kann aber noch verbessert werden, weil der Besuch einer Fachoberschule mit fachlichem Schwerpunkt oder die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung für manche Schülerinnen und Schüler durchaus eine ernsthafte Alternative zum Abitur ist.

5.3.2 Ausbildungsbetriebe und Unternehmen

Das Kerngeschäft der Hans-Viessmann-Schule ist die Berufsausbildung als dualer Partner. Von daher ist es selbstverständlich, dass Schulleitung und Lehrkräfte eine enge Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben pflegen. Abgesehen von der Teilnahme an Prüfungsausschüssen sind **Ausbilderversammlungen** für fast alle Berufe wesentliche Instrumente der konstruktiven Zusammenarbeit.

Darüber hinaus werden - besonders in der metallgewerblichen Abteilung - regelmäßig umfangreiche **Unterrichtsprojekte** mit gleichzeitig z.T.

mehr als 30 Ausbildungsbetrieben durchgeführt, bei denen die Theorie in der Hans-Viessmann-Schule vermittelt wird und die Umsetzung in den Betrieben erfolgt.

Viele Ausbildungsbetriebe sind ihrerseits in der **Förderervereinigung** der Hans-Viessmann-Schule organisiert ([vgl. Abschnitt 3.2.3](#)). Z.T. fungiert die Hans-Viessmann-Schule als Vermittler von Schülerinnen und Schülern in Ausbildungsverhältnisse, wenn sie von Unternehmen dazu angefragt wird.

5.3.3 Schul-Partnerschaften und Auslandspraktika

Seit April 2013 besteht mit der Berufsschule „Stredni Skala podnikani in Vysoké Myto (Tschechische Republik) eine Schulpartnerschaft. In diesem Rahmen finden sowohl gegenseitige Besuche als Schüleraustausche sowie Auslandspraktika in Betrieben der Region statt. Daneben besteht eine langjährige Partnerschaft mit der Schule Lacée Paul Heroult in Frankreich.

Über das EU-Programm ERASMUS+ wird die HVS bis 2016 50 Schülerinnen und Schüler in ihrem Auslandspraktikum finanziell unterstützen. Im Schuljahr 2014/15 beginnt eine Zusammen-

arbeit mit zwei Schulen in Lettland (Jelgavas Technical School) und Polen (Zespol Szkol Nr.1 in Swarzedz) im Rahmen einer europäischen ERASMUS-Kooperation. Hieran ist im geplanten Projekt ELIN (Projekttitle für Energy Learning International) die Fachschule für Umweltschutztechnik federführend beteiligt, um energieautarke Dörfer bzw. Straßenzüge in verschiedenen Ländern zu konzipieren.

Zu Kooperationen mit anderen Bildungsanbietern im RSBS-Status siehe [Teil B](#) dieses Schulprogrammes.

5.3.4 Qualitätsentwicklung

Bzgl. der Entwicklung der Unterrichtsqualität (z.B. zu Konzepten des individualisierten Lernens) erfolgt eine intensive Zusammenarbeit mit dem Studienseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen in Kassel und mit der Universität Gesamthochschule Kassel.

Bei der Fortbildung von Kolleginnen und Kollegen werden vielfach private und staatliche Anbieter einbezogen. Die Hans-Viessmann-Schule

ist z.B. in das M+E Qualifizierungsnetzwerk integriert.

Bei der erfolgreichen Entwicklung des seit 2012 durch die Fa. TQcert (Kassel) nach AZAV zertifizierten QM-Systems hat die Hans-Viessmann-Schule insbesondere von den Partnerschulen, Schulungen und Institutionen während des Modellprojektes Selbstverantwortung Plus profitiert.

5.3.5 Öffentlichkeitsarbeit

Mit einigen Initiativen wendet sich die Hans-Viessmann-Schule gezielt nach außen:

- Projekt ProBe (Pro Berufsorientierung): Konzept für Haupt-, Förder- und ggfls. RealSchülerinnen und Schüler in der Region Frankenberg und mit der Verbundschule Medebach-Hallenberg im Hochsauerlandkreis
- Schulformbezogene Schnuppertage (Fachoberschulen und Berufsfachschulen bzw. Höhere Berufsfachschulen (Assistentenberufe))
- Forum Technik und Betriebswirtschaft mit für die Öffentlichkeit interessanten Fachvorträgen.

Die Hans-Viessmann-Schule stellt ihre Tätigkeiten aktiv in der Öffentlichkeit dar, dazu gehören insbesondere:

- eine engagierte Pressearbeit in den regionalen Zeitungen, die auf der Homepage dokumentiert wird
- Pflege der Homepage bzgl. des Bildungsangebotes und aktueller Veranstaltungen
- öffentliche Verabschiedung von Auszubildenden und Vollzeitschülerinnen und -schüler
- Präsenz auf regionalen Gewerbeausstellungen und Bildungsmessen.

6 Lehren und Lernen

Wir fördern die individuelle Kompetenzentwicklung.

6.1 Vielfalt der Lernprozesse

Die HVS bietet vielfältige Lernprozesse an:

- Maßnahmen zur **Berufsorientierung** helfen den Lernenden bei der Entwicklung von Perspektiven (ProBe u. a.).
- Das Absolvieren des schulischen Teils einer Berufsausbildung unterstützt die Lernenden bei der fachlichen und überfachlichen Entwicklung ihrer **beruflichen Handlungskompetenzen**.
- Die HVS bietet an, **höhere Bildungsabschlüsse** zu erreichen (Hauptschule, Mittlerer Abschluss, Studienqualifikation).
- Der Besuch einer **Fachschule** bzw. allgemeine Module im **Weiterbildungsbereich** ermöglichen Fachkräften der regionalen Unternehmen, sich fachlich weiterzubilden, um dem technologischen Wandel gewachsen zu sein.

Dieses breite Spektrum verdeutlicht, dass sich die HVS als „**qualitätsführender Anbieter von Bildungsdienstleistungen**“ im Landkreis Waldeck-Frankenberg“ (vgl. Leitbild) versteht. Er-

klärtes Ziel ist es, Lernangebote bereitzuhalten, die sowohl den individuellen Bildungsbiographien als auch den Anforderungen der heimischen Wirtschaft Rechnung tragen.

Der dieses Schulprogramms „**Vielfalt und Mehrwerte**“ bringt zum Ausdruck, dass es grundsätzlich keine Festlegung auf eine einzelne pädagogische Ausrichtung des Unterrichts gibt.

Eine auf die heterogenen Ausgangsbedingungen der Lernenden ausgerichtete Organisation des Unterrichts durch das Einbeziehen **individualisierter Lernformen** ermöglicht den Lernenden, an ihr Vorwissen und ihre Erfahrungen anzuknüpfen und ihren Lernprozess dem eigenen Lerntempo entsprechend zu gestalten.

Gleichzeitig haben aber auch stärker lehrerzentrierte bzw. **instruktive Unterrichtsformen** ihren angemessenen Platz.

Dies folgt der Erkenntnis der umfassenden **Hattie-Metastudie**, dass der Lernerfolg sehr viel mehr von der Persönlichkeit der Lehrkraft und ihrem Classroom-Management, als von einzelnen Unterrichtskonzepten oder -methoden abhängt.

Somit entscheiden die Lehrkräfte der jeweiligen Bildungsgänge darüber, welche Konzepte für einen größtmöglichen Lernerfolg der jeweiligen Zielgruppe angebracht sind.

6.1.1 Kompetenzorientierung

Bildungsinteressierte, die sich an der HVS für eine Bildungsmaßnahme anmelden, kommen mit ihrer **individuellen Bildungslaufbahn**. Sie verfügen bereits über zahlreiche Kompetenzen und Erfahrungen.

Neben der Orientierung an den gängigen Lehrplänen sind **schulinterne Curricula und Vereinbarungen** von hoher Bedeutung. Der Unterricht ist durch einen unmittelbaren Anwendungsbezug zum ersten Arbeitsmarkt gekennzeichnet.

Hier setzt das zielgruppenorientierte Bildungsangebot der HVS an, um sowohl fachliche Kompetenzen als auch überfachliche Personal-, Sozial-, Lern- und Sprachkompetenzen zu fördern (vgl. z. B. das BMBF-geförderte Weiterbildungsprojekt FabiAN während der Berufsausbildung).

Die HVS liegt damit den Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung bzw. unterstützt die Vorbereitung zur Aufnahme eines Studiums.

6.1.2 Strukturierter Unterricht

Eine gute Struktur des Unterrichts erleichtert sowohl den Lehrenden als auch den Lernenden die Orientierung im Unterricht und hilft, Komplexität zu reduzieren.

Unterricht in den Bildungsgängen, die neben den Lernenden auch anderen Anspruchsgruppen (z. B. Eltern, Ausbilderinnen und Ausbildern) kommuniziert werden. Die Struktur des Unterrichts hat dabei neben der Kompetenzentwicklung auch das Erreichen der Prüfungsziele vor Augen.

Sowohl in inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht entwickeln die Lehrkräfte in **Teams** nachvollziehbare Strukturen für den

6.1.3 Transparente Lernprozesse

Der Unterricht selbst ist das Kerngeschäft der Tätigkeit in der HVS. Im Zuge **ermöglichungs-didaktischer Ansätze** unterstützen die Lehrenden individuelle Lernprozesse, die sie den Lernenden deutlich kommunizieren, sodass der „rote Faden“ zu jedem Zeitpunkt sichtbar bleibt. Passend zu den Zielen, Inhalten und Lernvoraussetzungen kann der Unterricht durch die **Variabilität von Lernarrangements** kognitiv herausfordernd gestaltet werden.

Durch die **Nachvollziehbarkeit von Lernprozessen** gelingt es darüber hinaus, Erfolge in der Kompetenzerweiterung sichtbar zu machen, sei es bspw. durch die Visualisierung von Lernfortschritten im Rahmen der Verwendung von Kompetenzrastern oder die Vorbereitung einer komplexen Projektarbeit als Abschlussergebnis eines Lernprozesses.

Um Unsicherheiten zu vermeiden werden die Ziele und Inhalte des Unterrichts ebenso zu Beginn einer Reihe bekanntgegeben, wie die Anforderungen und Leistungserwartungen, die die Lehrkraft stellt, sowie der geplante Ablauf des Unterrichts. Dies heißt nicht, dass der Unterricht ein starres System ist – vielmehr ermöglicht eine vorgegebene Struktur, mit den Lernenden ins Gespräch über die Lernprozesse selbst zu kommen, Lernprozesse sichtbar zu machen, um bedarfsgerecht und zielgerichtet reagieren zu können.

Im Zuge der **Transparenz** von Lernprozessen erfolgt auch die Reflexion von Lernprozessen und Lernergebnissen, bspw. durch das Individualfeedback zwischen Lernenden und Lehrkräften oder individuelle **Coaching-Gespräche**.

Die bewusste Reflexion **metakognitiver Kompetenzen** kann in den kommenden Jahren noch stärkere Berücksichtigung finden, sodass Lernprozesse nicht nur in Hinblick auf Inhalte und organisatorische Gestaltung transparent sind, sondern die Lernenden ebenso ihre persönliche Kompetenzentwicklung nachvollziehen können.

6.1.4 Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen

Die Bildungsangebote der HVS richten sich an einen großen Kreis von Bildungsinteressierten, die sich je nach Bildungsgang durch sehr unterschiedliches Vorwissen, Bildungserfahrung und Zeitpunkt der Wahrnehmung des Bildungsangebotes auszeichnen.

Als Beispiel seien zwei Extrempole aufgeführt: Neben Schülerinnen und Schülern, die im Rahmen berufsvorbereitender Maßnahmen auf eine eher kurze Bildungslaufbahn zurückblicken können und im Rahmen der Maßnahme Perspektiven entwickeln, die sie z. B. in einen dualen Ausbildungsberuf führen (vgl. ProBe), bietet die HVS in den Fachschulen Weiterbildungsangebote für Bildungsinteressenten mit einem hohen leistungsorientierten Anspruch bereit.

Der Heterogenität der Lernvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler trägt die HVS durch **differenzierte Diagnose** der Eingangsbedingungen Rechnung. Aus Eingangstests in den Fächern Mathematik und Deutsch in der Berufsfachschule und der Fachoberschule werden bspw. Maßnahmen zur Kompensation von Defiziten (z. B. Stützkurs Mathematik in der Fachoberschule) abgeleitet.

Förderkonzepte sind sowohl zur Behebung von Defiziten (z. B. 5-Minuten-Training zu Beginn jeder Mathematikstunde) als auch als Angebote für sehr engagierte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler entwickelt (z. B. Weiterbil-

dung bereits während der Ausbildung im Projekt FabiAN, Erwerb des CISCO-Zertifikates).

Der Unterricht aller Schulformen ermöglicht den Lernenden, im Rahmen selbstständiger, eigenverantwortlicher Arbeitsphasen ihre Kompetenzen ebenso weiter zu entwickeln wie im Rahmen kooperativer Lernformen. Durch die Teilnahme an Projekten mit unterschiedlicher Reichweite (von internen Schulprojekten bis hin zu bundesweiten Wettbewerben wie z. B. dem Bundeswettbewerb Informatik) erhalten sie darüber hinaus die Möglichkeit, sich in einen größeren Rahmen einzubringen, sodass auch die Heterogenität der Lernenden als „Vielfalt“ betrachtet werden kann!

Insbesondere in den **Weiterbildungsangeboten** finden sich ebenso große Unterschiede in den Lernvoraussetzungen. So absolvieren Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Weiterbildung bspw. zur Kompetenzerweiterung in Hinblick auf die Perspektive, ihre individuelle **Karriere in ihrem Unternehmen** durch ein anspruchsvolles Bildungsportfolio zu unterstützen. Individuelle Leistungsrückmeldungen (vgl. z. B. die Betreuung von Projektarbeiten in den Fachschulen) stellen hierbei ein adäquates Instrument dar, die Studierenden entsprechend der Intention ihres Weiterbildungsengagements zu unterstützen.

6.1.5 Schulsozialarbeit und Mediation

Lernende mit besonderem Förderbedarf werden durch kompetente **Sozialarbeiter/innen** in ihren schulischen und persönlichen Problemlagen begleitet. Dies erfolgt zum einen über den Bildungsgang Pusch-B und die Unterstützung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF), zum anderen über den Landkreis Waldeck-Frankenberg und das Berufsorientierungsprojekt ProBe. Be-

sonders hilfreich ist hier der ständige Kontakt zu den abgebenden Schulen.

Darüber hinaus besteht das Angebot, schwierige Situationen mit Hilfe eines qualifizierten **Mediatoren-Teams** professionell zu begleiten, denn die konstruktive Bewältigung von Konflikten stellt zunehmend eine Herausforderung im Lernalltag dar.

6.2 Mehrwerte für die Schüler, Schülerinnen und Auszubildende

Die Hans-Viessmann-Schule bietet mehr als nur ein obligatorisches Bildungsangebot, das sich allein an rechtlichen Grundlagen und formalen Standards wie z. B. Rahmenlehrplänen orientiert! Vielmehr ist es das Ziel, dass sukzessive alle Lernenden die Möglichkeit erhalten, zusätzliche ggf. extern zertifizierte Qualifikationen zu erwerben.

6.2.1 Mehrwerte in den Lernprozessen

Die Lernprozesse an der HVS sind geprägt von einer bewusst auf die Adressaten ausgerichtete Pädagogik. Teile des Kollegiums verfügen über Kompetenzen im **individuellen Coaching**, so dass die gezielte Beratung der Lernenden auf hohem Niveau gewährleistet werden kann.

Die Rolle der Lehrperson wandelt sich: sie wird zunehmend nicht mehr als reine Wissensvermittlerin wahrgenommen, sondern vielmehr in der Rolle eines **Lernberaters**. Die individuelle Unterstützung empfinden die Lernenden selbst als wertschätzend, denn nicht selten erleben sie dadurch eine Stärkung ihres Selbstwertgefühls.

Einzelne Fachbereiche (vgl. Mathematik und die Schulformen BVJ und EIBE) verfügen über **Förderkonzepte**, die dazu beitragen, dass sich zum einen eine Kompensation von Defiziten bewirken lässt, zum anderen aber auch leistungsstarke Schülerinnen und Schüler eine Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen erfahren können. (vgl. Abschnitt 6.1.4) Eine Ausweitung von Förderkonzepten auch auf andere Bereiche soll in den kommenden Jahren in den Teams bzw. Fachbereichen überprüft werden.

6.2.2 Projekte

Der Unterricht an der HVS gibt den Lernenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen durch regionale und überregionale Projekte, die vielfach in Zusammenarbeit mit der heimischen Wirtschaft gemeinsam initiiert werden, einzubringen und weiterzuentwickeln. Projekte finden in allen Abteilungen der Schule statt, beispielhaft seien angeführt:

- die JUNIOR-Projekte am Standort Bad Wildungen und in der kaufmännischen Abteilung in Frankenberg (Gründung eines real existierenden Unternehmens, das die Herstellung und Vermarktung eigener Produkte betreibt; eine Kooperation mit dem Deutschen Institut für Wirtschaft in Köln)
- die Grund- und Fachstufenprojekte der metall- und holztechnischen Berufe (Erarbeitung theoretischer Grundlagen in der Schule, Projektausführung im Betrieb)

- etabliert ist ein schulformübergreifender Fachtag „Natürlich Dämmen“ für die Bau- und Holzberufe, die Fachoberschule Bautechnik und die Fachschule Umweltschutztechnik in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum HessenRohstoffe e.V. (HeRo).
- zahlreiche Praxisprojekte in den Fachschulen, deren Ergebnisse häufig in den Unternehmen umgesetzt werden können

Im Rahmen des Schüleraustauschprogrammes ERASMUS+ können die Lernenden neben ihren sprachlichen Fähigkeiten auch ihre kulturellen Kompetenzen weiterentwickeln – unabhängig von der besuchten Schulform.

Darüber hinaus gibt die HVS den Lernenden durch die Teilnahme an überregionalen Wettbewerben die Möglichkeit, sich im Vergleich mit anderen Teilnehmern zu messen. Und das z. T. mit sehr großem Erfolg (vgl. Abschnitt 5.2.1)!

6.2.3 Zertifikate

Die HVS bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, berufliche Kompetenzen teilweise schon während der Berufsausbildung oder auch zu einem späteren Zeitpunkt durch Zusatzzertifikate zu ergänzen. Diese „Mehrwert“-Angebote zeigen, dass der HVS die Förderung besonders leistungsstarker und –williger Teilnehmerinnen und Teilnehmer besonders wichtig ist:

- In Kooperation mit der Holzfachschule in Bad Wildungen ist es für Tischler und Holzmechaniker möglich, an der HVS ein Zertifikat als **CNC-Fachkraft** zu erhalten.
- Die Tischler und Holzmechaniker können außerdem in Zusammenarbeit mit Fa. BTI, Würth ein **RAL-Fenstereinbau**-Zertifikat und in Zusammenarbeit mit Fa. RIGIPS ein Zertifikat zu den **Technischen Grundlagen des Trockenbaues** erwerben.
- Zur Erweiterung der sprachlichen Kompetenzen im Fach Englisch bietet die HVS an, das **Cambridge-Fremdsprachenzertifikat** auf verschiedenen Niveaustufen zu erhalten (FCE, BEC). Dieses Angebot besteht für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende aus den Bereichen Fremdsprachenassistent, Industriekaufrau/-mann und Betriebswirtschaft. Die HVS nimmt die Prüfungen in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule ab.
- „**Studieren Probieren**“ stellt ein Zusatzangebot dar, das aus der Kooperation mit der

Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) resultiert. Hierbei können im Rahmen der Zusatzqualifikation erworbene Creditpoints auf ein späteres Studium angerechnet werden.

- Gewerbliche Auszubildende erhalten die Möglichkeit, im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes FabiAN **Grundqualifikationen für Qualitäts- und Umweltmanagement** zu erwerben, was durch ein IHK-Zertifikat nachgewiesen wird. Zusätzlich kann ein Zertifikat zur **QM-Fachkraft** erworben werden.
- Für Studierende der Fachschule Umweltschutztechnik/Nachhaltige Energietechniken bietet die HVS **TÜV-Zertifikate im Bereich Energie- und Umweltmanagement** an.
- IT-Fachkräfte können sich im Rahmen einer **CISCO-Zusatzausbildung zum „Cisco Certified Networking Associate (CCNC)“** weiterbilden. Ziel der weltweiten CISCO-Bildungsinitiative ist es, die praktische Qualifizierung von IT-Fachkräften von morgen voranzutreiben.
- Studierende der Fachschulen für Betriebswirtschaft und Maschinentechnik erhalten im Rahmen eines Wahlkurses die Möglichkeit, sich auf die zukünftigen Aufgaben einer Ausbilderin bzw. eines Ausbilders im Rahmen eines Zusatzkurses „**Ausbildung der Ausbilder**“ vorzubereiten.

7 Ergebnisse und Wirkungen

Wir evaluieren den Erfolg unserer Absolventen.

7.1 Output- und Outcomeanalysen

Seit dem Schuljahr 2006/07 erfolgt jeweils am Schuljahresende eine Erfassung von Prüfungs- und Versetzungsergebnissen, d.h. eine Output-Messung i.S.v. Bestehens- bzw. Versetzungs- und Abbrecherquoten. Über die mehrjährigen Daten ergibt sich eine besonders hohe Erfolgsquote in der Dualen Berufsausbildung bei gleichzeitig einer nur geringen Abbrecherquote von unter 5% (über alle Ausbildungsjahre)

In den Abschlüssen der Berufsschule werden die Ergebnisse z.B. in Ausbilderversammlungen

thematisiert, um Konsequenzen für zukünftige Abläufe und Inhalte daraus abzuleiten. Bei den Vollzeitschulformen - insbesondere unterhalb der FOS - werden z.T. als Konsequenz besondere Fördermaßnahmen eingerichtet.

Gleichzeitig erfolgt durch Befragung der Absolventen eine Outcome-Analyse hinsichtlich des Weiteren beabsichtigten Ausbildungs- bzw. Berufsweges. Hierdurch sind Aussagen betreffs des Überganges in Ausbildung, Verbleib im Beruf oder Aufnahme eines Studiums möglich.

7.2 Analyse der Kammerprüfungen

Soweit von der IHK bzw. HWK Daten über die Ergebnisse der Kammerprüfungen zur Verfügung gestellt werden, werden diese einer kritischen Analyse unterzogen und ggf. daraus Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Berufsschulunterrichtes (z.B. Schwerpunktset-

zungen) vorgenommen. Häufig sind die Ergebnisse der Hans-Viessmann-Schule aber ohnehin im oder sogar über dem Kammerdurchschnitt, wodurch auch von dieser Seite her die hohe Ausbildungsqualität bestätigt wird.

7.3 Einverständnis und Akzeptanz

Durch ein offenes Lehr- und Lernklima und einen in der Grundhaltung positiven Umgang miteinander erreichen viele Schülerinnen, Schüler und Auszubildende gute und z.T. hervorragende Abschlüsse. Die gute Zusammenarbeit zeigt sich auch darin, dass das verbindlich vereinbarte Beschwerdemanagement nur selten angewendet werden muss (ca. 5 Fälle pro Schuljahr) und dass es an den Gebäuden und Einrichtungen keinerlei mutwillige Beschädigungen gibt.

Zukünftig soll eine Befragung zur Schulkultur an der Hans-Viessmann-Schule auch an den abgehenden Schulen (ProBe-Schülerinnen und Schüler) erfolgen. Wie nehmen sie die Hans-Viessmann-Schule wahr?

Ab Schuljahr 2014/15 werden jeweils 10 Klassen pro Jahr ausgelost werden, die zur Realität der Leitbildumsetzung am Schuljahresende befragt werden. Einen Fragebogen entwickelt das Q-Team, die Auswertung kann z.B. durch die Schülerselbstverwaltung (SV) erfolgen.

Teil B Optionen der Rechtlich Selbstständigen Schule (RSBS)

1 Historie und Aufbau

Für den organisatorischen Aufbau innerhalb der Hans-Viessmann-Schule zieht der neue Status keinerlei Änderungen nach sich: die wesentlichen Gremien Schulvorstand und Plenum bleiben erhalten, alle Mitbestimmungsrechte gelten selbstverständlich weiterhin.

Neu jedoch ist, dass die Anstalt einem **Verwaltungsrat des Schulträgers** gegenüber rechen-schaftspflichtig ist, weil dieser im Zweifelsfall für Fehlentwicklungen oder -entscheidungen haften muss. Der Schulleiter ist nun gleichzeitig Geschäftsführer der Anstalt. Die Anstalt beschäftigt

zurzeit kein eigenes Personal (was sie prinzipiell aber könnte), d.h. die Zuordnung (und Finanzierung) der Landkreis- und Landesbediensteten ändert sich ebenfalls nicht.

Der Verwaltungsrat ist ein überwiegend kommunalpolitisch besetztes Kontrollgremium, dessen Vorsitzender der amtierende Landrat ist. Neben den acht stimmberechtigten Mitgliedern (davon ein Schulleitungsmitglied und ein Personalratsmitglied der HVS) haben Vertreter der Eltern, der Schülerschaft, des Staatlichen Schulamtes und des Hessencampus beratende Stimme.

2 Zertifizierung

Neben ihren klassischen Aufgaben als Berufsschule mit staatlichem Bildungsauftrag versteht sich die Hans-Viessmann-Schule immer mehr als Bildungsdienstleister, zunächst in den Bereichen des Übergangssystems und der Weiterbildung.

Um auf dem Bildungsmarkt als veritabler Anbieter auftreten zu können, ist eine Zertifizierung nach einem akzeptierten Standard als Bildungsträger unabdingbar. Die HVS hat sich hier für den Standard der Bundesagentur für Arbeitsagentur AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) entschieden, da dieser einerseits über einen hohen Be-

kanntheitsgrad verfügt und allgemein akzeptiert ist, andererseits aber auch speziell auf Bildungsanbieter zugeschnitten ist. Darüber hinaus ist dieser Standard unabdingbare Voraussetzung, um als Auftragnehmer (Haupt- oder Subunternehmer) der Arbeitsagentur fungieren zu können. Eine weitere Zertifizierung nach einem anderen Standard erscheint nicht sinnvoll.

Die Zertifizierung der Hans-Viessmann-Schule dient im Wesentlichen drei Zwecken:

- Wirkung nach innen
- Wirkung nach außen
- Qualitätsgeleitetes Managementsystem.

2.2.1 Wirkung nach innen

Das QM-System erzielt seine Wirkung nach innen durch die Einbeziehung der Menschen (Mitarbeiter), sie sind das Wesentliche der Organisation. Nur wenn die Menschen vollständig einbezogen sind, wird der größtmögliche Nutzen erreicht. Daher ist die Transparenz des QM-

Systems für jeden einzelnen Mitarbeiter auf der für ihn relevanten Ebene von höchster Bedeutung. Neben der Transparenz ist es wichtig, dass durch die verbindlichen Qualitätsregeln Rechtssicherheit entsteht und der jeweilige Nutzen konkret erkennbar wird.

2.2.2 Wirkung nach außen

Das grundlegende Wesen jedes QM-Systems ist es, den jetzigen und zukünftigen Anforderungen der Kunden/Anspruchsgruppen mindestens gerecht zu werden, besser aber noch, diese zu übertreffen. Dabei kommt der ständigen Verbesserung der Organisation besondere Bedeutung zu. Äußeres Zeichen eines effizienten und funktionierenden QM-Systems ist das **QM-Zertifikat**, das allen beteiligten Personen und Organisationen die Sicherheit gibt, dass alle Produkte und Dienstleistungen nach eben diesen Standards ausgeführt werden und somit bedenkenlos Zu-

sammenarbeit oder Auftragserteilung verwirklicht werden können.

Im weiteren gilt dies in vergleichbarer Weise bei der Partizipation an nationalen oder europäischen **Förderprogrammen**, da auch hier die Fördergeldgeber Sicherheit über die ordnungsgemäße Durchführung des jeweiligen Förderprogrammes erlangen und valide Ergebnisse erwarten können.



Nicht zuletzt steigert die Zertifizierung auch das Renommee der Organisation im Vergleich zu anderen Anbietern auf dem Bildungsmarkt. Gerade im Bereich der persönlichen Weiterbildung wird zu Recht ein hoher Standard erwartet, da

der Kunde hier neben monetären Mitteln in jedem Fall auch einen hohen persönlichen Zeitaufwand (Lerntätigkeit) und Engagement (Lernwille) aufbringen muss.

2.2.3 Qualitätsgeleitetes Managementsystem

Die Steuerung der Organisation der Hans-Viessmann-Schule erfolgt über ein qualitätsgeleitetes, kundenorientiertes Managementsystem.

Um am Markt konkurrenzfähig zu sein bedarf es auch im Bildungsbereich einer effektiven Schul- bzw. Unternehmensstruktur. Durch vorurteilsfreie und einsichtsvolle Führung wird ein Umfeld geschaffen, in dem die Menschen sich einheitliche Ziele schaffen (abgeleitet aus dem Leitbild) und sich voll und ganz für deren Erreichung einsetzen.

Das **QM-System** der HVS ist ein prozessorientiert: Ressourcen und Tätigkeiten werden als Prozesse beschrieben, geleitet und gelenkt, das schafft die effiziente Erreichung der Ziele.

Gleichermaßen verfügt das QM-System hier auch über einen systemorientierten Managementansatz: Die Prozesse, die untereinander in Wechselwirkung stehen, werden durch die Schulleitung (oberste Leitung) in Beziehung gesetzt, analysiert und gelenkt. Dies macht die Organisation wirksam und flexibel.

Die Etablierung und Zertifizierung des QM-Systems dient den Säulen des staatlichen Bildungsauftrages und der des Auftretens am Weiterbildungsmarkt gleichermaßen. Organisation und Lehrtätigkeit werden einem ständigen Verbesserungsprozess unterzogen und bleiben so auf modernstem Standard.

3 Chancen

Die Entwicklung der HVS erfolgt grundsätzlich chancenorientiert.

Die Kombination aus dem Status RSBS und der Zertifizierung nach AZAV verschafft der "lernenden Institution" Hans-Viessmann-Schule nunmehr die Möglichkeit, sich ganz anders im Markt der **beruflichen Weiterbildung** zu positionieren. Als RSBS unterliegt die HVS der öffentlichen Kontrolle durch einen weitgehend politisch besetzten Verwaltungsrat, der Schulleiter ist nun gleichzeitig Geschäftsführer der rechtsfähigen AöR.

Der starke Rückgang der Anzahl der Lernenden (ca. -600 seit 2004, = ca. 25%) konnte prinzipiell nicht vermieden werden, da die Ursache in der demographischen Entwicklung, Verschiebungen zu den allgemeinbildenden Schulen und politischen Entscheidungen (z.B. Wegfall des Berufgrundbildungsjahres) liegen. Die Hans-Viessmann-Schule versteht sich als Bildungsdienstleister der Region und reagiert professionell auf diese Entwicklungen, d.h. nicht mehr nachgefragte Angebote werden konsequent abgebaut und nicht weiterverfolgt. Wenn möglich werden neue Angebote kreiert.

Das sog. "**Übergangssystem**" berufsvorbereitender Schulformen ist im ländlichen Raum bereits soweit ausgedünnt, dass es sich in weni-

gen Jahren möglicher Weise gar nicht mehr darstellen lässt. Bei insgesamt leicht sinkenden Azubizahlen und ggf. noch konstanten oder leicht steigenden FOS- und Fachschulbesuchern kann sich die HVS nur noch durch Mehrwerte für die vorhandene Schülerschaft und im **Weiterbildungsbereich**, der über die staatlichen Fachschulangebote hinausgeht, profilieren.

Die HVS stellt sich damit konstruktiv den Konsequenzen des demographischen Wandels. Dabei liegen die Optionen zzt. in folgenden Bereichen:

1. Weiterbildungsangebote für die regionale Wirtschaft (z.B. Fortbildung für Ausbilder), die mit der sehr guten technischen Ausstattung sofort möglich ist,
2. Qualifizierungsangebote, die über die **Arbeitsagentur** vermittelt und ggf. finanziert werden (dafür ist die AZAV-Zertifizierung Voraussetzung),
3. Auf- und Ausbau weiterer **Kooperationen** mit anderen Bildungsinstituten, z.B.
 - mit der Technischen Hochschule Mittelhessen und deren Angeboten zum Dualen Studium
 - mit der Studiengemeinschaft Darmstadt, einem der führenden Anbieter für Fernlehrgänge,
 - mit der Privaten Fachhochschule Göttingen, die für Absolventen der Fach-

schule Betriebswirtschaft weitreichende parallele sowie Anschlussangebote parat hält.

- im Gesundheitsbereich u.a. mit dem "Asklepios-Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Nordhessen" und dem Bildungszentrum der Werner-Wicker-Klinik. Erarbeitet wird z.B. aktuell ein Modellversuch zur Verzahnung von 2-jähriger Berufsfachschule mit der Ausbildung zum Krankenpflegehelfer.
4. Teilnahme an staatlichen Förderprogrammen (Land Hessen, Bund, Europäische Union), was im Status der RSBS zumindest sehr viel

einfacher, z.T. auch erst möglich ist. Aktuell läuft hier bereits das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt FabiAN (Fachkräfte binden durch Ausbildung in nachhaltigen Managementtechniken) im Rahmen der bundesweiten JOBSTARTER-Initiative.

Durch alle diese Initiativen wird die HVS insgesamt sehr viel flexibler agieren können. Mittelfristiges Ziel ist, über die Akquise von finanziellen Ressourcen auch - über die staatliche Lehrerzuweisung hinaus - Personen beschäftigen zu können, die den hohen Ansprüchen einer qualifizierten Weiterbildung genügen.

Anhang A	Qualitätslinien 2015
Anhang B	Prozesslandkarte
Anhang C	Prozessbeschreibungen (Übersicht)
Anhang D	Systematik der Dokumentenablage