HANS-VIESSMANN-SCHULE

Rechtlich Selbstständige Berufliche Schule in Frankenberg und Bad Wildungen

Schulprogramm

HANS-VIESSMANN-SCHULE

regional digital vielfältig

Unsere Schule - Deine Zukunft

PRÄAMBEL

Das vorliegende Dokument gibt als Schulprogramm den verbindlichen Rahmen für die perspektivische Entwicklung der Hans-Viessmann-Schule an. Es orientiert sich an den 7 Qualitätsbereichen des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS). Die Hans-Viessmann-Schule sieht das Schulprogramm als mittelfristiges Instrument an, weshalb die Gültigkeit vom Schulvorstand für 3 Jahre festgelegt und beschlossen wird. Um offen für Anpassungen zu sein und um auf Entwicklungen einzugehen, wird es innerhalb dieses Zeitraumes fortgeschrieben, sofern keine grundlegenden strategischen Änderungen vorzunehmen und vom Schulvorstand neu zu beschließen sind.

Die aktuellen konkreten Ziele, Maßnahmen bzw. Vorhaben richten sich konsequent am HRS aus, welcher als Bindeglied zwischen den Aussagen des Leitbildes und der Konkretisierung von Zielen dient. Die Ziele und Maßnahmen der Schulleitung und der Abteilungen werden im Rahmen des jährlichen Qualitätszyklus jeweils im März eines Schuljahres evaluiert und für das nächste Schuljahr fortgeschrieben.

Das QM-System der Hans-Viessmann-Schule ist von der Firma TQCert, Kassel nach dem Standard der Arbeitsagentur (AZAV[1]) zertifiziert. Die letzte Rezertifizierung wurde am 05.06.2022 erteilt. Die Einhaltung der Zertifikatstandards wird jährlich in einem Überwachungsaudit überprüft.

Da die Hans-Viessmann-Schule seit dem Jahr 2014 den Status der Rechtlich Selbstständigen Beruflichen Schule (RSBS) trägt, ergeben sich für die weitere Entwicklung Perspektiven in der allgemeinen und beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Das Schulprogramm 2024 „Regional-Digital-Vielfältig" 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 und Weiterentwicklungsmöglichkeiten einer RSBS aufzeigt.

TQCert

Fachkundige Stelle nach §177 SGBIII und §1 AZAV

Zertifikat

Zugelassener Träger der Arbeitsförderung nach §178 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und §2 der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV).

Hans-Viessmann-Schule (1)
Marburger Straße 23, D-35066 Frankenberg/Eder (1)

Zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zugelassen durch die fachkundige Stelle TQCert GmbH (3) – von der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) akkreditierte Zertifizierungsstelle (4).

Mit diesem Zertifikat wird bescheinigt, dass der Träger gemäß §178 SGB III

- die erforderliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzt,
- dass 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 erwarten 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: 05.06.2022 bis 21.06.2027 (20)
Zertifikats-Reg.-Nr.: T-01817-2951 (21)
Kassel, den 05.06.2022 (24)

Diese Urkunde besteht aus diesem Deckblatt und dem folgenden Anhang (5).

DAkkS Deutsche Akkreditierungsstelle D-ZE-16035-02-01

Fachkundige Stelle TQCert GmbH gemäß § 177 SGB III (25)

TQ CERT

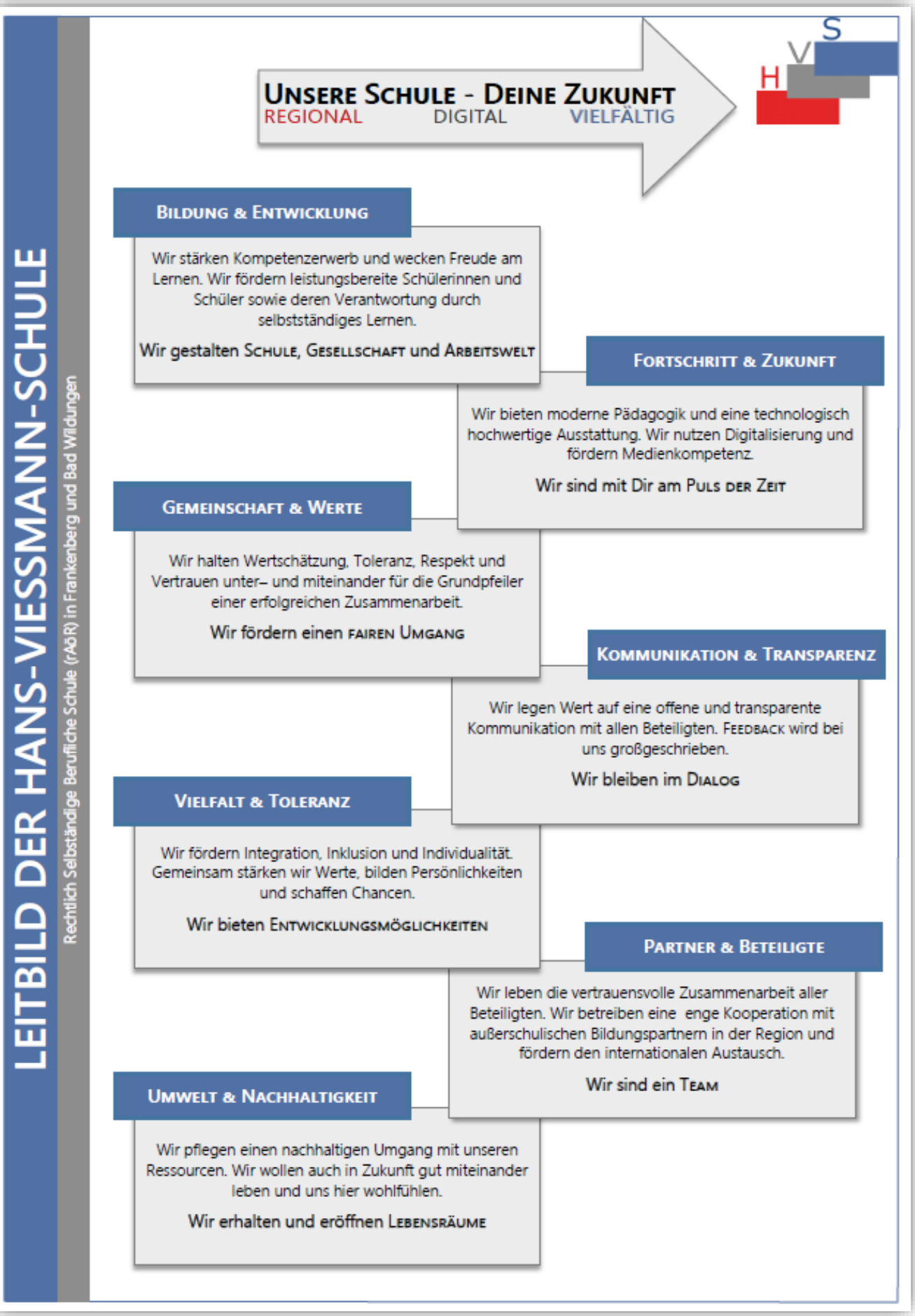
Fachkundige Stelle
Andreas König (26)
Leiter der Zertifizierungsstelle (25)

Andreas König (26)

Seite 1 von 2 (27) des Trägerzertifikats mit Anhang
Fachkundige Stelle TQCert GmbH, Gobietstraße 13, 34123 Kassel (3), Tel.: 0561-570 588 0

Arbeitsstand: Juni 2024

[1] Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung


LEITBILD DER HANS-VIESSMANN-SCHULE
Rechtlich Selbständige Berufliche Schule (rÄöR) in Frankenberg und Bad Wildungen
UNSERE SCHULE - DEINE ZUKUNFT
REGIONAL DIGITAL VIELFÄLTIG
S
V
H
BILDUNG & ENTWICKLUNG
Wir stärken Kompetenzerwerb und wecken Freude am Lernen. Wir fördern leistungsbereite Schülerinnen und Schüler sowie deren Verantwortung durch selbstständiges Lernen.
Wir gestalten SCHULE, GESELLSCHAFT und ARBEITSWELT
FORTSCHRITT & ZUKUNFT
Wir bieten moderne Pädagogik und eine technologisch hochwertige Ausstattung. Wir nutzen Digitalisierung und fördern Medienkompetenz.
Wir sind mit Dir am PULS DER ZEIT
GEMEINSCHAFT & WERTE
Wir halten Wertschätzung, Toleranz, Respekt und Vertrauen unter– und miteinander für die Grundpfeiler einer erfolgreichen Zusammenarbeit.
Wir fördern einen FAIREN UMGANG
KOMMUNIKATION & TRANSPARENZ
Wir legen Wert auf eine offene und transparente Kommunikation mit allen Beteiligten. FEEDBACK wird bei uns großgeschrieben.
Wir bleiben im DIALOG
VIELFALT & TOLERANZ
Wir fördern Integration, Inklusion und Individualität. Gemeinsam stärken wir Werte, bilden Persönlichkeiten und schaffen Chancen.
Wir bieten ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN
PARTNER & BETEILIGTE
Wir leben die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten. Wir betreiben eine enge Kooperation mit außerschulischen Bildungspartnern in der Region und fördern den internationalen Austausch.
Wir sind ein TEAM
UMWELT & NACHHALTIGKEIT
Wir pflegen einen nachhaltigen Umgang mit unseren Ressourcen. Wir wollen auch in Zukunft gut miteinander leben und uns hier wohlfühlen.
Wir erhalten und eröffnen LEBENSRÄUME

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL 2

TEIL A: STAATLICHER BILDUNGSAUFTRAG 6

1 AUSGESTALTUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN 6

1.1 Bildungspolitische und rechtliche Vorgaben *6*
1.1.1 Rechtlich Selbstständige Berufliche Schule (RSBS) 6
1.1.2 Konzept der teamorientierten Schulverfassung - Gremien 7
1.2 Schülerschaft und Schulumfeld *7*
1.2.1 Umfeld der Hans-Viessmann-Schule 8
1.2.2 Schülerschaft und -zahlen 8
1.3 Ressourcen *9*
1.3.1 Personelle Ressourcen 9
1.3.2 Sächliche Ressourcen 9
1.4 Bildungsangebot *9*

2 QUALITÄTSENTWICKLUNG UND -SICHERUNG 12

2.1 Organisation des Qualitätsmanagements *12*
2.1.1 Sinn und Zweck eines schulischen Qualitätsmanagements, Qualitätskultur der Schule 12
2.1.2 QEE und HRS als Basis 13
2.1.3 Qualitätspyramide 14
2.1.4 Qualitätszyklus 14
2.1.5 Prozessorientierung und Projektmanagement 16
2.1.6 Ernennung eines Qualitätsmanagementbeauftragten bzw. Prozessbevollmächtigten und Bildung eines Qualitätsteams 17
2.2 Qualitätssicherung durch Feedbackkultur *18*
2.2.1 Schüler-Lehrer-Feedback 18
2.2.2 Kollegiale Unterstützung 18
2.2.3 Qualitätssicherung auf der Ebene der Schulleitung 19
2.2.4 Feedback der Interessengruppen 19
2.3 Evaluationen *19*
2.3.1 Interne Evaluationen 19
2.3.2 Verbesserungs- und Beschwerdemanagement 20
2.3.4 Zielvereinbarungen 20
2.3.5 Externe Evaluationen 20
2.3.6 Zertifizierung 21

3 PROFESSIONALITÄT DER SCHULLEITUNG 22

3.1 Steuerung der pädagogischen Prozesse *22*
3.2. Organisation und Verwaltung der Schule *23*
3.2.1 Aufbau und Steuerung von Organisationsstrukturen und Verwaltungsprozessen 23
3.2.2 Management der Ressourcen 23
3.2.3 Zusammenarbeit mit dem schulischen Umfeld und Öffentlichkeitsarbeit 24
3.3 Personalentwicklung und -führung *24*
3.3.1 Personalentwicklungskonzept 24
3.3.2 Personalgewinnung, Personalauswahl und Ausbildung 25
3.3.3 Qualifizierung der Schulleitungsmitglieder 26

4 PROFESSIONALITÄT DER LEHRKRÄFTE 27

4.1 Entwicklung der beruflichen Kompetenzen *27*
4.1.1 Fort- und Weiterbildung 27
4.1.2 Erhalt der Lehrergesundheit 27
4.2 Kommunikation im Kollegium *28*
4.2.1 Systematische Wissenskommunikation 28

4.2.2 Teamstrukturen ... 29
4.2.3 Schulentwicklung durch die Lehrkräfte ... 29
4.3 Medienbildungskonzept ... 29
5 SCHULKULTUR ... 31
5.1 Grundhaltung ... 31
5.2 Schulleben ... 31
5.2.1 Vielfältige Angebote ... 31
5.2.2 Gesunde Schule ... 32
5.2.3 Nachhaltige Schule ... 33
5.2.4 Inklusion ... 33
5.2.5 Laufbahnberatung unserer Schülerinnen und Schüler ... 33
5.2.6 Gebäude und Gelände ... 33
5.3 Kooperationen ... 34
5.3.1 Abgebende Schulen ... Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.3.2 Ausbildungsbetriebe und Unternehmen ... 34
5.3.3 Öffentlichkeitsarbeit ... 34
6 LEHREN UND LERNEN ... 35
6.1 Vielfalt der Lernprozesse und Unterrichtsentwicklung ... 35
6.1.1 Kompetenzorientierung ... 36
6.1.2 Digitales Unterrichtskonzept ... 36
6.1.3 Sprachförderung ... 38
6.1.4 Strukturierter Unterricht ... 38
6.1.5 Transparente Lernprozesse ... 38
6.1.7 Schulsozialarbeit und Beratungsangebote ... 40
6.2 Mehrwerte für die Schülerinnen, Schüler und Auszubildende ... 41
6.2.1 Mehrwerte in den Lernprozessen ... 41
6.2.2 Projekte ... 41
6.2.3 Zertifikate ... 42
6.3 Modellversuch BÜA ... 43
6.4 InteA- Integration durch Anschluss und Abschluss ... 44
6.5 ProBe – Profilentwicklung und Berufsorientierung ... 44
7 ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN ... 45
7.1 Output- und Outcomeanalysen ... 45
7.2 Analyse der Kammerprüfungen ... 45
7.3 Einverständnis und Akzeptanz ... 45
TEIL B: OPTIONEN DER RECHTLICH SELBSTSTÄNDIGEN SCHULE (RSBS) ... 46
1 Historie und Aufbau ... 46
2 Zertifizierung ... 46
2.2.1 Wirkung nach innen ... 46
2.2.2 Wirkung nach außen ... 46
2.2.3 Qualitätsgeleitetes Managementsystem ... 47
3 Chancen ... 47

TEIL A: STAATLICHER BILDUNGSAUFTRAG

1 AUSGESTALTUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN

Wir sorgen für ein bedarfsgerechtes Bildungsangebot in der Region.

Die Hans-Viessmann-Schule 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 Hans-Viessmann-Schule 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)

Als Selbstständige Berufliche Schule (SBS) hat die Schulgemeinde der Hans-Viessmann-Schule im Jahr 2012 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 Mitwirkungsgremien 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.

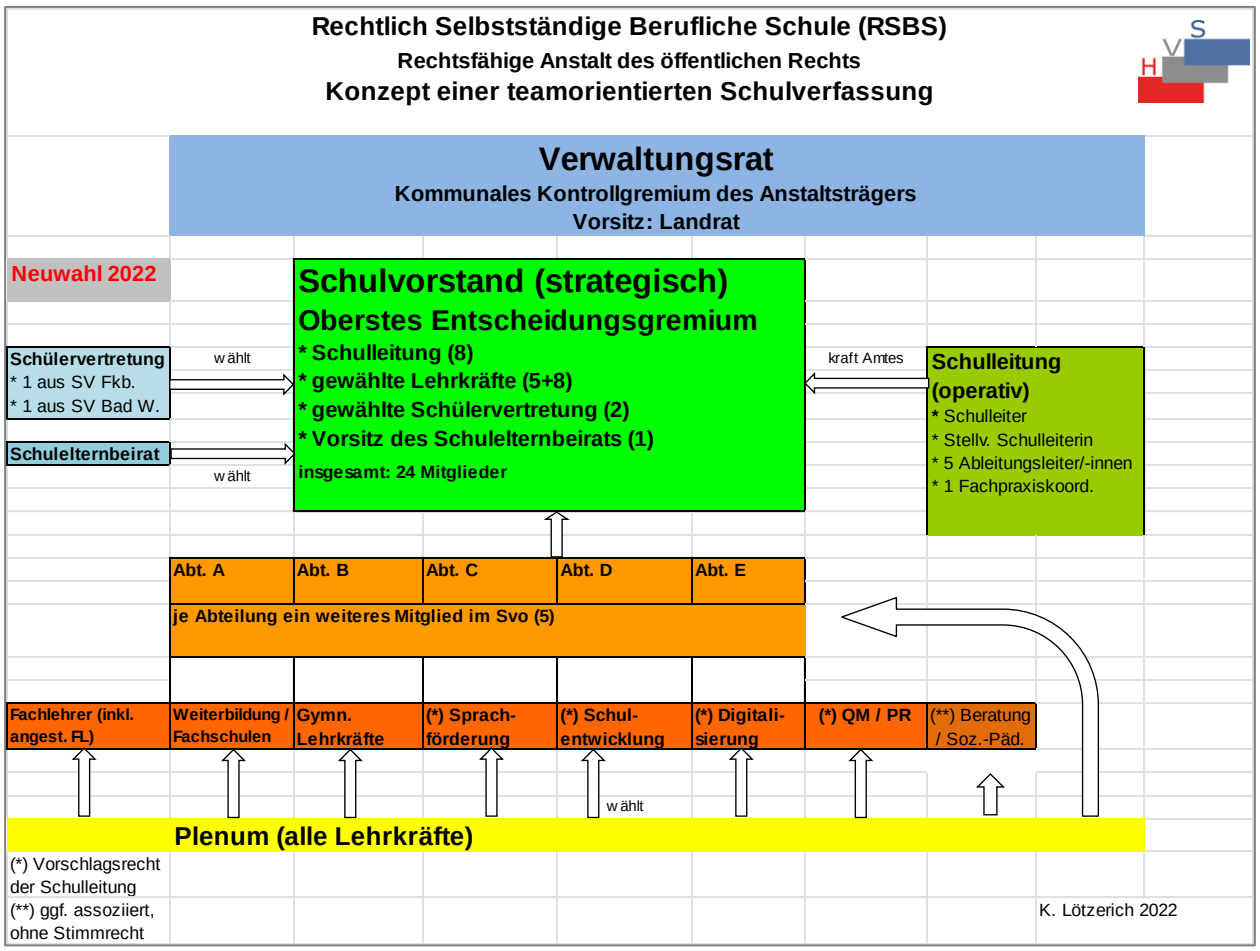
Optionen der RSBS werden im Teil B dieses Schulprogrammes aufgeführt.

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 Hans-Viessmann-Schule auch in die an grenzenden Landkreise Schwalm-Eder (Medizinische Fachangestellte) 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 2023/24 besuchen insgesamt 1694 Schülerinnen, Schüler und Studierende die Hans-Viessmann-Schule. Die Schülerzahlen waren insbesondere in den letzten drei Jahren pandemiebedingt stark rückläufig. Zudem macht sich bemerkbar, dass durch die „Zukunftsfähige Berufsschule" die Berufe „Technische Produktdesigner/in" und „Bankkaufleute" bereits nicht mehr beschult werden, die zu erwartenden Berufe „Lagerlogistik", „Zimmerer/in" und „Kaufleute im Gesundheitswesen" (Ausbildungszahlen im Landkreis >> 12 pro Ausbildungsjahr) noch nicht beschult werden dürfen. Zum Vergleich: Im Schuljahr 2019/2020 lag die Schülerzahl bei ca. 1950, also rund 250 mehr als in diesem Schuljahr. Wir erwarten für die zukünftigen Jahrgänge wieder steigende Zahlen.

Schülerzahlen	**Frankenberg**	**Bad Wildungen**	**Summe**
Berufsschule	859	158	1017
Vollzeitklassen	259 (incl. 80 in Fachschulen)	128	387
InteA	62	./.	62
ProBe	140	88	228
Summe	1320	374	**1694**

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 demografische 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, stellt eine besondere Herausforderung dar. Gezielte Maßnahmen an der Hans-Viessmann-Schule werden durch das Sprachförderkonzept systematisch integriert.

1.3 Ressourcen

1.3.1 Personelle Ressourcen

Entsprechend des Organigramms (vgl. Abschnitt 3.2.1) ist die Hans-Viessmann-Schule in 5 Abteilungen (A-E) organisiert.

Die Zuweisung des Landes Hessen liegt bei insgesamt ca. 70 Lehrerstellen (2023), die von ca. 90 Lehrkräften (etliche in Teilzeit) wahrgenommen werden. Etwa 20 Lehrkräfte unterrichten an beiden Standorten, von den anderen ca. 50 ausschließlich in Frankenberg und ca. 10 ausschließlich in Bad Wildungen.

Die Hans-Viessmann-Schule beschäftigt aus dem 5-%-Zuschlag auf die Grundunterrichtszuweisung einen Verwaltungsleiter, der der Schulleitung zuarbeitet und diese in vielen administrativen Angelegenheiten entlastet, und einen IT-Administrator, 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 fünf 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. Ein Neubau oder eine grundlegende Sanierung ist angedacht, die Hans-Viessmann-Schule hat dafür bereits Konzepte vorgelegt.

Die Hans-Viessmann-Schule ist in allen Bereichen gut, z.T. sehr gut ausgestattet. Die Anzahl an stationären und transportablen PC liegt bei etwa je 400. Die stationären PC sind in PC-Fachräumen, als PC-Inseln in den Klassen oder als einzelne Klassenraum-PC installiert. Die Klassenräume sind weitgehend mit Beamer und Miracast ausgestattet, einige verfügen auch über Smartboards. Die „klassischen" Tafeln behalten im Rahmen vielfältiger Unterrichtskonzepte jedoch ihren pädagogischen Stellenwert.

Die Förderervereinigung der Hans-Viessmann-Schule hat der Schule immer wieder z.T. erhebliche Mittel zur Verfügung gestellt, um hochwertige Anschaffungen zu finanzieren, die ansonsten nicht möglich gewesen wären. Für die letzten Jahre sind hier exemplarisch zu nennen die Erweiterung der Ausstattung in der Elektroabteilung, eine Pflegepuppe für den Gesundheitsbereich, Surface-Geräte und VR-Brillen.

Die Ausstattung über den Digitalpakt läuft aktuell. Insgesamt ist die Hans-Viessmann-Schule 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 Hans-Viessmann-Schule hält als „ländliche Bündelschule" ein breites Bildungsangebot in 8 Berufsfeldern und – neben der Dualen Berufsausbildung – 5 Schulformen vor. Die Umsetzung des Bildungsauftrages unter Berücksichtigung der allgemeinen Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes kann jedoch hinsichtlich der Klassengrößen zunehmend zu Problemen führen. Die Hans-Viessmann-Schule 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 und diese durch spezifische Qualifizierungsmodule ergänzt werden.

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
- Kfz-Mechatroniker/in
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Informationstechnische Berufe
- Hochbaufacharbeiter/in (2-j.)
- Maurer/in
- Tischler/in
- Holzmechaniker/in
- Fachkräfte für Umwelttechnische Berufe
- Industriekauffrau/-mann
- Verkäufer/in
- Kauffrau/-mann im Einzelhandel

In Bad Wildungen:

- Hotelfachfrau/-mann
- Fachfrau/-mann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie
- Köche/Köchinnen
- Medizinische Fachangestellte
- Verkäufer/in
- Kauffrau/-mann im Einzelhandel

Das Schulprogrammteam „zukunftsfähige Berufsschule" erarbeitet zur Unterstützung der Schulleitung, der Abteilungsleitungen sowie der einzelnen Fachbereiche standortübergreifend Strategien zur Erhöhung und dem Erhalt der Qualität der dualen Ausbildung in der Region.

Ein Fokus im Team liegt auf der Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen sowie auch die regionalen Wirtschaft, beste Rahmenbedingungen für den Erhalt der dualen Ausbildung zu schaffen, die den sich stetig verändernden Anforderungen gerecht werden. Dazu können u. a. folgende Inhalte genannt werden:

Die Organisation und Durchführung von Ausbilderversammlungen zum Thema zukunftsfähige Berufsschule, die der Stärkung der Region Waldeck-Frankenberg dienen. Dazu wurden gemeinsam Strategien zur Steigerung der Attraktivität von Berufen in der Region zusammen mit den Betrieben in Waldeck Frankenberg entwickelt.

Die Erarbeitung von Richtlinien zur Koordination und Organisation von Blockbeschulung als landesweit zuständige Berufsschule oder auch als regional zuständige Schule.

Die Zusammenstellung und Recherche bezüglich der Anforderungen an Standorte zur Beschulung von Bezirksklassen oder Landesfachklassen zu den Möglichkeiten des örtlichen öffentlichen Nahverkehrs, Betreuungs- und Freizeitaktivitäten, und der Unterbringungs- und Verpflegungsmöglichkeiten in der Region sowie vorhandene Teamstrukturen der Beratungs- und Unterstützungsprogramm an der Hans-Viessmann-Schule.

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

- Berufsfachschule für den Übergang in Ausbildung (BÜA)

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 Teilzeit (3 bzw. 4 Jahre):

- FR Maschinentechnik: Schwerpunkt Produktions- und Qualitätsmanagement;
- FR Betriebswirtschaft: Schwerpunkte nach Bedarf: Controlling, Marketing oder Personalwirtschaft.
- FR Automatisierungstechnik (Modellversuch)

Aufbaukurs

- FR Technische Betriebswirtschaft

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

2 QUALITÄTSENTWICKLUNG UND -SICHERUNG

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, Qualitätskultur der Schule

Im Sinne des Hessischen Schulgesetzes wurde ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, das wichtige Qualitätsprozesse zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages entwickelt. Damit wird die Qualitätsentwicklung der Schule wesentlich gesichert und optimiert.
Diese Qualitätsentwicklung soll im Zusammenwirken aller an der Schule Beteiligten erfolgen, was bedeutet, dass das Lehrpersonal, die Schulleitung, der Schulvorstand und das nicht unterrichtende Personal gemeinsam verantwortlich für die Qualität der Schule sind. Die Schule bestimmt im Rahmen ihres Bildungsauftrags eigenverantwortlich, in welchen Bereichen sie die Schwerpunkte ihrer Qualitätsentwicklung setzt und bezieht in diese Entscheidungen ein, dass Qualitätsentwicklung vorrangig dem Ziel einer möglichst hohen Unterrichtsqualität dient.

Kern des schulischen Qualitätsmanagements ist die Qualitätskultur. Diese wird als dialogische Reflexionskultur verstanden und umfasst alle Vereinbarungen, Regelungen, Werte, Ansprüche, Strategien, Ziele, Instrumente und Erfahrungen, um das QM wirksam und alltagstauglich zu machen. Mit Hilfe transparenter Qualitätsansprüche und sachgerechter Erfassung der Wirklichkeit (Evaluation und Feedback) wird aktiv zur Reduktion von Soll-Ist-Diskrepanzen beigetragen und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess gelebt.

Im Vordergrund des QM steht die Wirksamkeit der Instrumente und der Beitrag zur Verbesserung der Unterrichtsqualität ist oberste Priorität. Die Schulgemeinde der HVS lebt Standards, welche zum Beispiel in Instrumenten wie den Prozessbeschreibungen und Zielvereinbarungen definiert sind. Dabei sollen die eingesetzten Instrumente dem Schulalltag und der Zielsetzung dienen und nicht als Selbstzweck abgearbeitet werden. Um diesem Gedanken Rechnung zu tragen, wurde in den letzten Jahren z.B. das Dokumentenmanagement verschlankt und anwenderfreundlicher gestaltet.

Das Qualitätsmanagement

- ist kunden- bzw. anspruchsgruppenorientiert 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 gefassten 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.

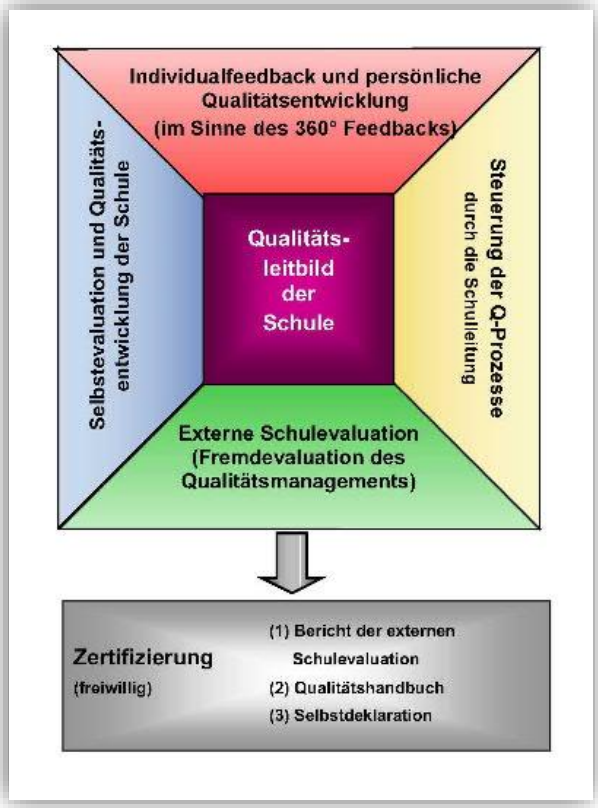
2.1.2 QEE und HRS als Basis

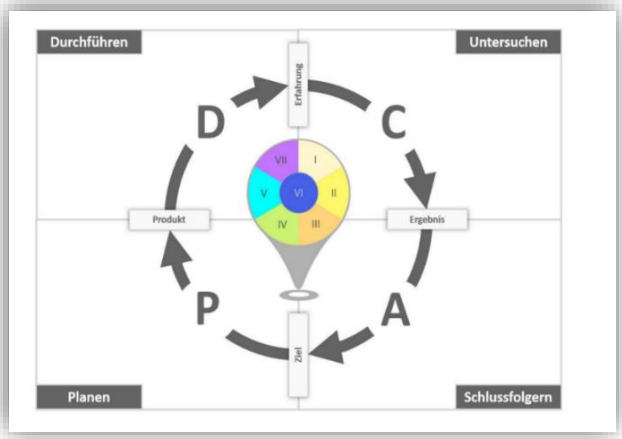
Die Hans-Viessmann-Schule hat sukzessive ein Qualitätsmanagement nach dem Schweizer Modell QEE (Qualitätsentwicklung durch Evaluation) aufgebaut. Die Qualitätsentwicklung basiert dabei auf individueller und systemischer Ebene, da durch Feedbackinstrumente sowohl zu einem verbesserten Unterricht der einzelnen Lehrkraft als auch durch gezielte Fokusevaluationen zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der ganzen Organisation beigetragen wird.

Zusammen mit dem Qualitätsmodell nach QEE bildet der „Hessische Referenzrahmen Schulqualität" (HRS) die Grundlage der schulischen Entwicklungen an der Hans-Viessmann-Schule.

Der HRS wird dabei als Bezugs- und Orientierungsgröße genutzt und als zentrales Element der Qualitätsansprüche in den strukturellen Aufbau des QM integriert.

Um die Relevanz des HRS besonders in den Vordergrund zu stellen, wurden im Jahr 2023 die, vorher bereits an diesem ausgerichteten, schulinternen Qualitätslinien komplett durch den HRS ersetzt.





„Mit dem HRS liegen entsprechende Gütebeschreibungen in Form von Qualitätsbereichen, Qualitätsdimensionen, Qualitätskriterien und möglichen Anhaltspunkten vor. Sie orientieren sich an den schulpädagogischen und gesellschaftlichen Entwicklungen sowie an der gesetzlichen Rahmung.

Der PDCA-Zyklus mit seinen vier Phasen „Plan - Do - Check - Act", auch als Deming-Kreis bekannt, stellt ein etabliertes Modell der Qualitätsentwicklung und -sicherung von Organisationen und Produkten dar. Der jeweilige Prozess zur Entwicklung von Qualität wird geplant (P), durchgeführt (D) und anschließend untersucht (C). Beim Schlussfolgern (A) wird sich zu den Ergebnissen verhalten, was wiederum die nächste Planung beeinflusst. Weil sich die Phasen des Qualitätsprozesses immer wieder aneinanderreihen, ergibt sich ein Kreismodell der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung" (HRS, 2022, S. 4/5).

Vervollständigt werden die Qualitätsbausteine der HVS zum einen durch das schulinterne Leitbild und zum anderen durch die Qualitätsziele des Schulprogramms. Somit stellen das Leitbild, der HRS und die Qualitätsziele die Grundsäulen des Qualitätsmanagements an der HVS dar.

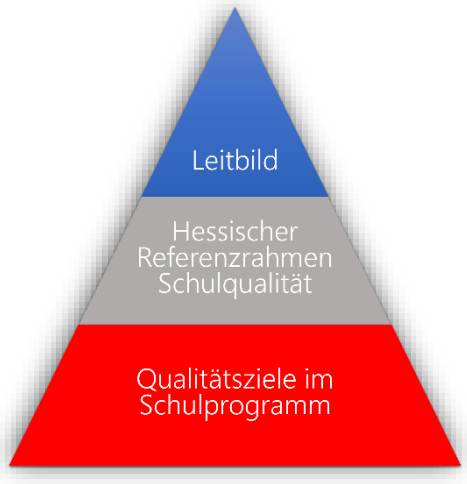
2.1.3 Qualitätspyramide

Die Qualitätsbausteine sind in der Qualitätspyramide dargestellt, welche den Zusammenhang der Einzelelemente verdeutlicht.

Das Leitbild wurde im Zuge der Wirksamkeitsüberprüfung und den Ergebnissen der internen Evaluation noch stärker auf die Kundengruppe Schülerinnen und Schüler zugeschnitten. So entstand 2019 ein neu designtes und aktualisiertes Schülerleitbild, das nach wie vor die Grundorientierung für das Selbstverständnis und die Entwicklungslinien der Hans-Viessmann-Schule bildet und sich dabei in besonderem Maße an den schulischen Schwerpunkten Regionalität, Digitalisierung und Vielfältigkeit orientiert. Das Leitbild hängt in allen Klassenräumen und Lehrerstützpunkten aus und wird in der Einführungswoche mit den Lernenden besprochen und im Schulalltag von allen Bildungsbeteiligten gelebt. An die Betriebe wird es u.a. in Ausbilderversammlungen kommuniziert. Es wird weiterhin regelmäßig auf seine Wirksamkeit in der Schulgemeinde überprüft.

Mit dem schülerorientierten Leitbild als Ausgangspunkt wurden die insgesamt sieben Einzelaspekte im Hinblick auf die Umsetzung im Schulalltag noch weiter konkretisiert und ein umfangreiches Leitbild erstellt, das als so genanntes qualitätsführendes Leitbild definiert, wie das schulische Zusammenleben ausgestaltet wird.

Die jährlichen Q-Ziele und Entwicklungsvorhaben des Schulprogramms werden auf der Grundlage des Leitbilds und des HRS in den Abteilungen und Schulprogrammteams entwickelt. (siehe Abschnitt 2.1.4)

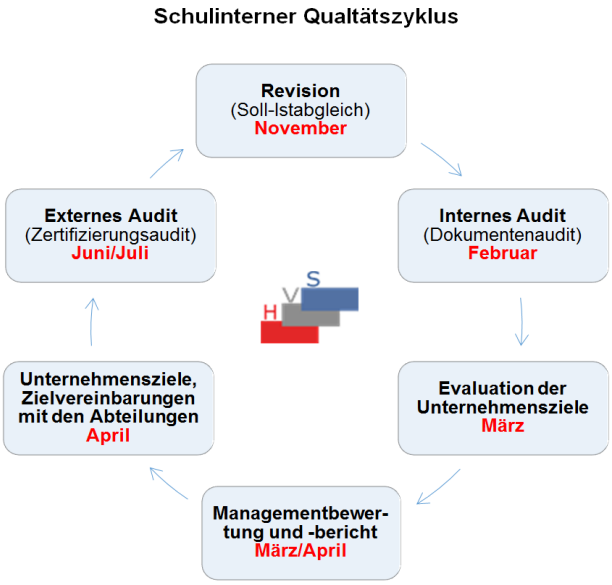


2.1.4 Qualitätszyklus

Das QM-System der Hans-Viessmann-Schule ist seit dem Jahr 2012 nach AZAV zertifiziert und durchläuft seitdem jährlich ein externes Überwachungsaudit. Nach dem ersten Rezertifizierungsaudit im Jahr 2017 wurde zuletzt im Jahr 2022 die Rezertifizierung ohne weitere Verbesserungsauflagen ausgesprochen. Es wurde ein schulinterner Qualitätszyklus etabliert, der jährlich durchlaufen wird. (detailliert beschrieben im Statusprozess S7000).

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 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.

Durch den Aufbau und die Umsetzung einer neuen Organisationsstruktur mit flacheren Hierarchien in Teamstrukturen sowie die Nutzung des HRS als Qualitätslinien wurde die Matrix für die Erstellung und Evaluation der Q-Ziele im Jahr 2023 angepasst. Die HVS versteht sich als eine agile Organisation, was sich auch im Aufbau der QM-Struktur zeigt. Die neue Matrix ermöglicht zum Beispiel die Nutzung alternativer Evaluationsmethoden und Zielvorgaben, die sich aus den einzelnen Abteilungen und Schulprogrammteams entwickeln.



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

Wesentlich sind hierbei sowohl die Vorgabe als auch die Verständigung auf Ziele, die der stetigen 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.

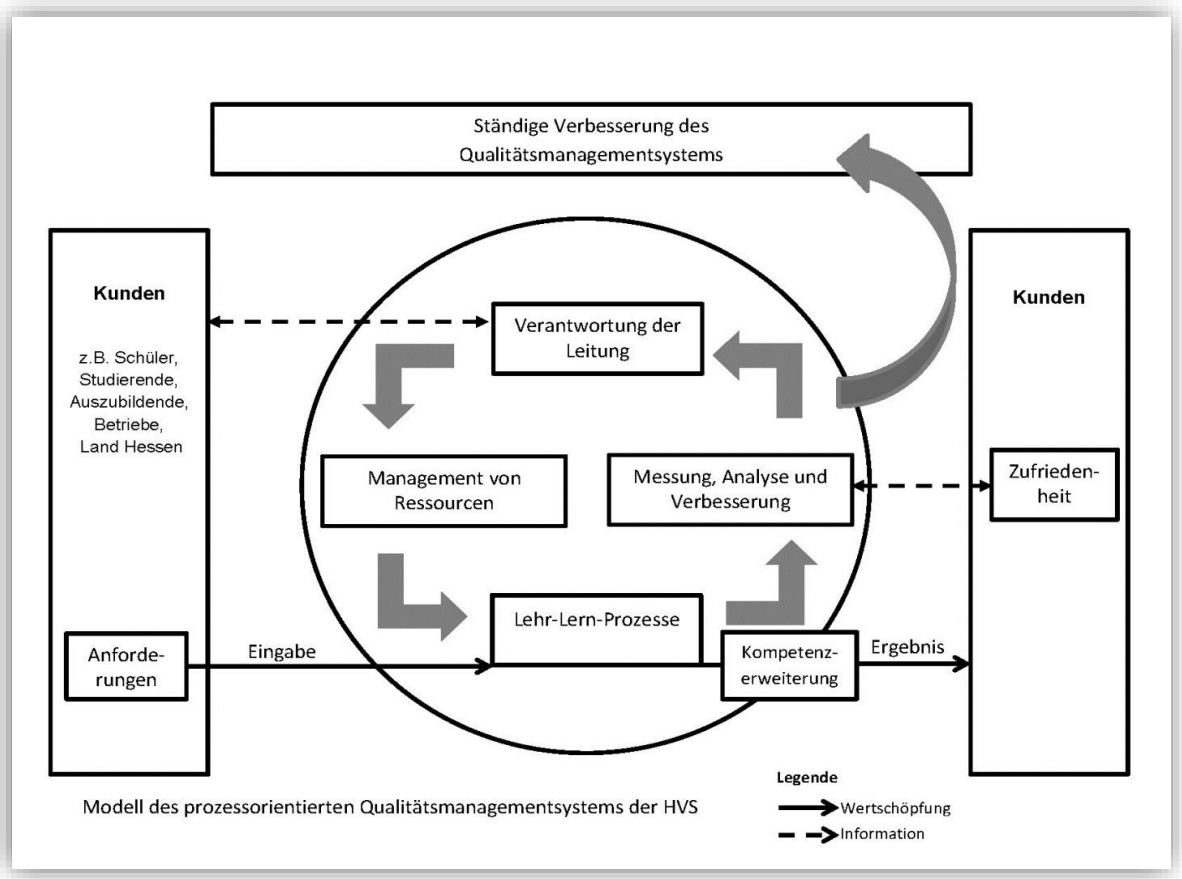
Als Eingangsgrößen für die Managementbewertung werden herangezogen:

- 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. Genaueres regelt die zugehörige Prozessbeschreibung S73.



Modell des prozessorientierten Qualitätsmanagementsystems der HVS

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 QEE) verortet.

In allen drei Bereichen wurden seit 2009 konsequent Prozessbeschreibungen (PB) erstellt und weiterentwickelt, um Abläufe und Verfahren zu beschreiben, insbesondere, wenn sie selten und/oder unregelmäßig durchgeführt werden. Diese werden regelmäßig aktualisiert und nach Bedarf ergänzt. Alle in Kraft gesetzten PB stehen dem Kollegium in Intranet in jeweils aktueller Fassung zur Verfügung. Beispielhaft können aufgeführt werden:

<u>Führungsprozesse</u>:
* Perspektivgespräche
* Führungskräfteförderung

<u>Kernprozesse</u>:
* Fortbildungen
* Studienfahrten
* FOS und BÜA-Prüfungen
* Individualfeedback
* Konfliktbearbeitung
* Nachteilsausgleich

Unterstützungsprozesse:
* Einschulung
* Umgang mit Störungen in der Gestaltung des Schulverhältnisses
* Mitbestimmung
* Output/Outcome
* Interne Leitbildevaluation

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

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.

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 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
- Wissenstransfer in das Gesamtkollegium und Dialogpartner für die Kolleginnen und Kollegen
- Mitarbeit (und gegebenenfalls Leitung von Arbeitsgruppen) bei der Weiterentwicklung des Qualitätskonzepts

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

2.2 Qualitätssicherung durch Feedbackkultur

Bei der Umsetzung und Sicherung unserer Qualitätsansprüche wird dem Individualfeedback ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Für die Wirksamkeit des Qualitätskonzeptes und somit letztendlich der Unterrichtsentwicklung ist ein Feedback unverzichtbarer Bestandteil und es trägt wesentlich zur Qualitätskultur an der Hans-Viessmann-Schule bei. In den vergangenen Jahren haben wir uns systematisch dem Auf- und Ausbau einer von Vertrauen und Wertschätzung geprägten Feedbackkultur gewidmet. Durch sie versprechen wir uns eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität unseres Bildungsangebotes – von adäquaten Bildungsgängen bis hin zu „gutem Unterricht" durch Optimierung des individuellen Handelns und Steigerung des persönlichen Qualitätsbewusstseins.

Jede Lehrkraft nimmt an einem Evaluationszyklus teil. Die nachfolgend dargestellten vier Bereiche unserer Feedbackkultur ermöglichen dabei einen umfassenden Austausch über unsere Bildungs- und Arbeitsprozesse mit einem großen Teil unserer schulischen Anspruchsgruppen:

- Durchführung von Individualfeedback Schüler-Lehrer (Abschnitt 2.2.1)
- Durchführung Individualfeedback Lehrer-Lehrer (Abschnitt 2.2.2)
- Perspektivgespräche 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 aus der PB oder eigene Methode). Die Hans-Viessmann-Schule hat darüber hinaus das digitale Feedback-Tool „Feedback Schule" eingeführt, welches die Möglichkeit bietet, vorhandene valide Fragebögen zu nutzen, zu ergänzen oder eigene zu erstellen.
2. Die Klasse führt ein Feedback 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 Kollegiale Unterstützung

Die Schulleitung ermöglicht die Durchführung gegenseitiger Unterrichtsbesuche mit Feedback innerhalb des Kollegiums. Das Individualfeedback Lehrer-Lehrer findet in der Regel auf informellen Wegen statt, kann aber auch formal gelenkt erfolgen.

Übergeordnete Ziele des kollegialen Feedbacks sind:

- Förderung gegenseitigen Vertrauens und kollegialer Zusammenarbeit als wichtige Elemente des Schulklimas.
- Verbesserung der Unterrichtsqualität durch gemeinsame Arbeit im Hinblick auf Unterricht und pädagogische Themen. Mittel sind dafür wechselseitige Unterrichtsbesuche oder kollegialer 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. 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).

Darüber hinaus nimmt die kollegiale Fallberatung einen hohen Stellenwert ein, mit der auch auf niedrigschwelliger Ebene kollegiale Unterstützung gelebt werden kann.

Diesbezüglich wird eine neue Prozessbeschreibung erstellt, die Möglichkeiten der kollegialen Unterstützung systematisiert (vgl. PB K5250).

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 Schulleitungsmitglieder ein Feedback geben können. Dies wird regelmäßig aber anlassbezogen durchgeführt. Das letzte systematische Schulleitungsfeedback für alle Schulleitungsmitglieder hat im Frühjahr 2023 stattgefunden und wurde mit dem Kollegium besprochen.

2.2.4 Feedback der Interessengruppen

Über das regelmäßige Schüler-Lehrer-Feedback hinaus fand situationsbedingt nach der ersten Phase des coronabedingten Lockdowns im Sommer 2020 eine schulweite Schülerbefragung über die Durchführung des digitalen Unterrichts statt. Zum einen als Reaktion auf die Ergebnisse dieser Befragung, zum anderen im Rahmen der ständigen Verbesserung der Unterrichtsqualität und nicht zuletzt durch die sehr dynamische Entwicklung des Pandemiegeschehens fand an der Hans-Viessmann-Schule eine umfassende Weiterentwicklung der digitalen Beschulungskonzepte statt, welche u.a. in unserem digitalen Unterrichtskonzept (Vgl. Abschnitt 6.1.2) mündeten. Um die vorhandene Umsetzung weiter zu evaluieren, wurde im Sommer 2021 eine weitere Schülerbefragung zur Durchführung des digitalen Unterrichts durchgeführt. Damit die Ergebnisse noch aussagekräftigere Ergebnisse liefern und weiterhin zur Verbesserung der Unterrichtsqualität beitragen können, wurden die Befragungsergebnisse dieses Mal klassenbezogen ausgewertet.

Über die Schülerbefragungen hinaus werden in Abständen von ca. fünf Jahren oder anlassbezogen die Ausbildungsbetriebe durch standardisierte Fragebögen um ein Feedback zur Qualität des Unterrichts und der Beziehungen zur Hans-Viessmann-Schule gebeten. (Vgl. Abschnitt 2.3.5) Sich daraus ergebende Verbesserungspotentiale werden u.a. in Ausbilderversammlungen thematisiert und in die weitere Schulentwicklung einbezogen. Um auch die Einschätzung der Ausbildungsbetriebe in die Planungen des nächsten Schuljahres einfließen lassen zu können, wird in diesem Bereich ebenfalls eine Evaluation geplant, die den Fokus auf das Digitalkonzept und seine Umsetzung setzt.

Weiterhin wurde bereits seit dem Jahr 2014 eine Leitbildevaluation mit den Schülerinnen und Schülern etabliert. In zehn ausgewählten Klassen (je eine Vollzeit- und eine Berufsschulklasse je Abteilung) wird jährlich nach dem Prinzip der Triangulation das Feedback zur Umsetzung der Leitbildansprüche eingeholt. Dies führte zum Beispiel zu einer inhaltlichen und optischen Erneuerung des Leitbildes im Jahr 2019, das stärker auf die Anspruchsgruppe zugeschnitten ist und zur Identifikation mit den Grundsätzen beitragen soll. (Vgl. Abschnitt 2.1.3)

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 finden regelmäßig statt und hatten zum Beispiel folgende Schwerpunkte:

- Wirksamkeit des Leitbildes
- Stand individualisierter Unterrichtsformen
- Einführung der Fachschule Elektrotechnik
- Verbesserung von Unterrichtsinhalten der Fachschule Umweltschutztechnik
- Durchführung der kooperativen Grundstufenprojekte in den Metallberufen
- Die Durchführung der Sozialen Tage in der 12FOS
- Durchführung des digitalen Unterrichts in der ersten Pandemiephase/Lockdown
- Evaluation der neuen Organisationsstruktur

2.3.2 Verbesserungs- und Beschwerdemanagement

Die Hans-Viessmann-Schule 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 Hans-Viessmann-Schule 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 niederschwelligen Äußerungsmöglichkeiten sind Maßnahmen und eine Prozessbeschreibung zur Erprobung in Planung.

2.3.3 Interne Audits

Im Zusammenhang mit dem Qualitätszyklus führen Mitglieder des QM-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 Hans-Viessmann-Schule 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/Schulprogrammteams zum einen ihre Ziele im ablaufenden Schuljahr, zum anderen formulieren sie Ziele für das nachfolgende 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.
- Die Mitarbeitergespräche wurden in die sogenannten Perspektivgespräche überführt. (Vgl. Prozessbeschreibung F2120) Der Fokus liegt darauf, für die einzelnen Lehrkräfte bisherige Aufgaben und die persönliche Situation an der Schule zu thematisieren und daraus berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu generieren, z.B. in Bezug auf Fortbildungen, Interessen in der Schul- oder Unterrichtsentwicklung, neue Herausforderungen. Das Perspektivgespräch kann in einer Zielvereinbarung zwischen Mitarbeiter und Schulleitung münden.

2.3.5 Externe Evaluationen

Externe Evaluationen finden an der Hans-Viessmann-Schule seit dem Jahr 2009 statt, in dem die Schulinspektion vom Hessischen Kultusministerium durchgeführt wurde. Es folgten die Meta-Evaluation nach QEE im Schuljahr 2010/11 sowie die Meta-Evaluationen nach dem neuen QEE-Konzept in den

Schuljahren 2014/15 und 2019/2020. Die nächste Metaevaluation ist für den Mai 2024 terminiert.

Weitere externe Evaluationen erfolgen z.B. durch die Ausbildungsbetriebe. Zum einen werden in den regelmäßig stattfindenden Ausbildertreffen informelle Rückmeldungen eingeholt. Darüber hinaus

werden die Betriebe systematisch schriftlich befragt, wie sie die Zusammenarbeit mit der Hans-Viessmann-Schule beurteilen und welche Aspekte ihnen bei der schulischen Arbeit wichtig sind. Die Auswertungen der Befragungen werden dazu genutzt, Verbesserungspotenziale zu definieren und aktiv zu bearbeiten. So konnte zum Beispiel die Kommunikation mit den Betrieben messbar verbessert werden, was sich in den Ergebnissen der Betriebsbefragung 2017 ablesen lässt. Die Hans-Viessmann-Schule befindet sich u.a. durch die in der Befragung generierten Hinweise in einem ständigen Entwicklungsprozess. Im Moment ist die Schule so z.B. dabei, den Kommunikationsweg Homepage weiter zu verbessern. Mit dem zukunftsgerichteten Fokus auf der Digitalisierung konnte die Hans-Viessmann-Schule diesbezüglich umfassende Methodenkompetenzen der Lehrenden aufbauen.

Neben der internen Fokusevaluation zum Distanzunterricht in der ersten Pandemiephase (Siehe Abschnitt 2.2.4) nahm die Hans-Viessmann-Schule außerdem an der externen Evaluation der TU München in Kooperation mit dem Hessischen Kultusministerium zur Digitalisierung der beruflichen Bildung teil. Beide Befragungen konnten einen Beitrag zur weiteren Professionalisierung des digitalen Unterrichts und der Verbesserung der Unterrichtsqualität leisten. So werden im Kollegium neben den klassischen externen und internen Fortbildungen auch Mikrofortbildungen zu bestimmten Fragestellungen oder einzelnen Anwendungen durchgeführt, was ein zeitnahes, informelles Arbeiten möglich macht.

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 berufliche Schule als Gesamtsystem in Hessen. Basis hierfür waren die während des Modellversuches „Selbstverantwortung Plus" etablierten Elemente des QEE-Modelles. Die Firma TQcert, Kassel unterzieht die Hans-Viessmann-Schule seit dieser ersten Zertifizierung jährlich einer externen Evaluation in Form eines Überwachungsaudits. Darüber hinaus findet nach dem Jahr 2017, im Jahr 2022 die zweite Rezertifizierung statt, nachdem die erste ohne weitere Verbesserungsauflagen bestanden wurde. Dies zeigt, dass die Hans-Viessmann-Schule die notwendigen Qualitätsmanagementelemente konsequent umsetzt, bedarfsgerecht weiterentwickelt und in die Schulkultur integriert hat.

3 PROFESSIONALITÄT DER SCHULLEITUNG

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/Anspruchs-gruppen 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. Wesentlich 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.

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.

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 Teamzielen konkretisieren und herunter brechen sowie ergänzt werden.

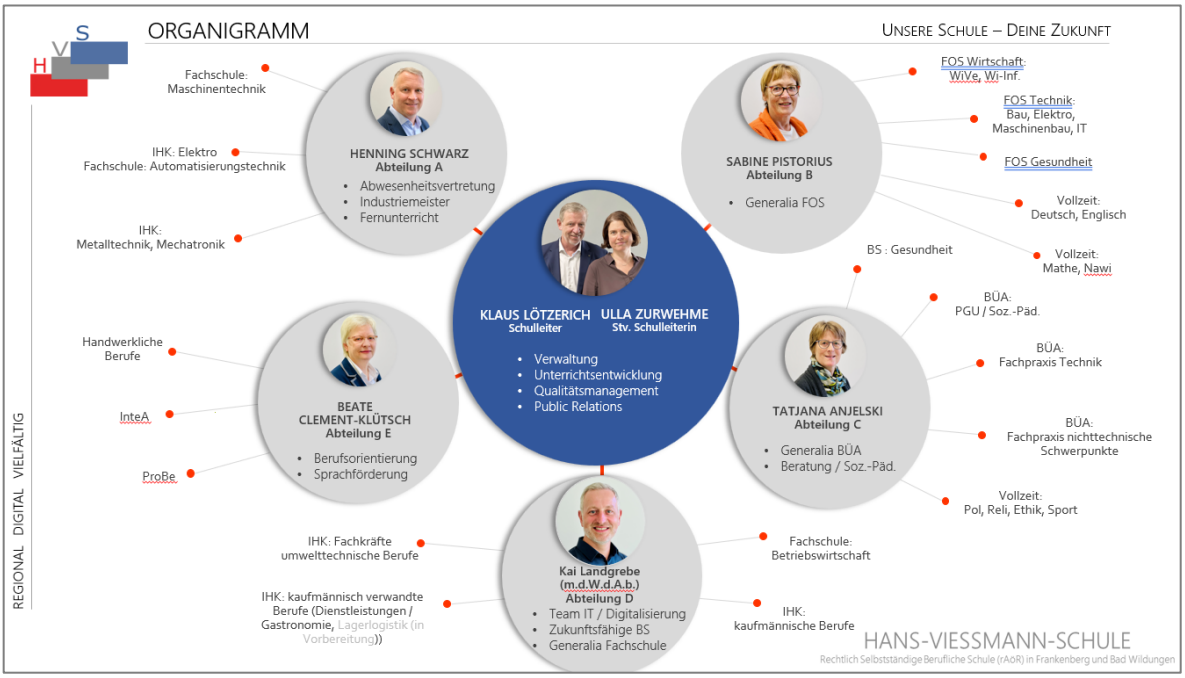
Die Fortbildungsplanung und die Abteilungsprogramme sind mit Leitbildaussagen abgestimmt, der top down und der bottom up-Ansatz werden hier kombiniert. Der Grad der Umsetzung der Ziele wird im jährlichen Qualitätszyklus evaluiert.

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 Mitwirkungsgremien über den Stand ihrer Arbeit.

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. Beispielhaft zu nennen sind z.B. die Mitarbeit in Junior-Schülerfirmen, der Besuch von CNC-Kursen sowie die Mitarbeit in Projekten wie ProBe. Diese Mehrwertangebote schließen zum Teil 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 einem Fachpraxiskoordinator organisiert, der auch Mitglied der Schulleitung ist. Für die Mitglieder der Schulleitung sowie für den Verwaltungskoordinator 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 Interessen im Schulvorstand, dem obersten Entscheidungsgremium der Schule, vertreten. Für die Inhaber der Stabsstellen wurden Beförderungsämter vergeben.

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

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 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.

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 Förderschulen sowie zu den abgebenden Schulen durch z.B. Projekte, Kooperationen, dortige Orientierungstage, Hans-Viessmann-Schule -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 Hans-Viessmann-Schule bietet Auslandspraktika an und führt z.B.

- mit kulinarischen Abenden
- berufsbezogenen Aktionstagen

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

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 Hans-Viessmann-Schule 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 wird in Entwicklungs- bzw. Perspektivgesprächen 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)

Mit Beginn des Schuljahres 2023/24 wird das Personalkonzept im Rahmen eines ca. 2-jährigen Prozesses grundständig novelliert. Dabei wird insbesondere die systemische Betrachtung der Personalentwicklung Berücksichtigung finden. Ferner werden bestehende Instrumente angepasst sowie neue Instrumente bzw. agile Techniken des Personalmanagements Eingang in das Konzept finden.

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 konsequente und 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 besondere und interessante fachliche 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 und prägt eine eigene Arbeitgebermarke.

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 Hans-Viessmann-Schule zu absolvieren. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleiten die Studierenden bei ihren ersten Unterrichtserfahrungen als Lehrende und füllen sehr engagiert die Rolle als Bindeglied zwischen Schule und Universität. Bei Eignung der Studierenden und zu erwartendem Fachbedarf wird auf ein Referendariat an der Hans-Viessmann-Schule hingewirkt.

Zusammen mit dem Studienseminar für berufliche Schulen in Kassel 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 bei der ersten Orientierung in unserem System. In regelmäßigen Abständen finden Veranstaltungen zum Schulrecht und zum Qualitätsmanagement mit Schulleitungsmitgliedern statt.

Die Ausschreibung von Stellen sowie die Personalauswahl laufen nach standardisierten Verfahren in Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt ab. Initiativbewerbungen werden ebenfalls gerne entgegengenommen, um eine mögliche Tätigkeit im Profil der Schule zu prüfen.

3.3.3 Qualifizierung der Schulleitungsmitglieder

Die Mitglieder der Schulleitung nehmen an Fortbildungsveranstaltungen vielfältiger Formate und Anbieter teil. Diese orientieren sich – neben fachlichen Inhalten – am Anforderungsprofil für Schulleitungsarbeit. Im Rahmen des Qualitätszyklus treffen sich die Mitglieder der Schulleitung mindestens einmal jährlich zu Klausurtagen, die außerhalb der Schule stattfinden und die strategische Entwicklung der Schule konsequent zum Inhalt haben.

Durch vielfältige Gremienarbeit der Schulleitungsmitglieder setzen wir unseren Anspruch an hohe fachliche Kompetenz und die Fähigkeit, weitreichende strategische Entscheidungen in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Partnern zu treffen, um.

4 PROFESSIONALITÄT DER LEHRKRÄFTE

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. So werden pädagogische Tage genutzt, um das gesamte Kollegium "mitzunehmen" - z.B. bei neuen, individualisierten Lehr-Lern-Konzepten oder der Sprachförderung. Dies wird durch Seminare mit freiwilliger individueller 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 finden u.a. auch interne Fortbildungen durch die Kolleginnen und Kollegen untereinander statt, die Initiative sowie die inhaltliche Auswahl der Themenschwerpunkte entwickelt sich in diesem Format aus der Eigeninitiative und den aktuellen Bedarfen des Kollegiums.

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

Sowohl fachliche als auch pädagogische Fortbildungen werden durch die Schulleitung, die Abteilungsleitungen sowie Teamleitungen und Lehrkräfte selbst initiiert, die einen persönlichen Bedarf erkannt haben (vgl. PB K1210). Die Planung und Umsetzung der Fortbildungen werden i. d. R. durch die Kolleginnen und Kollegen selbst oder in den relevanten Abteilungen bzw. Teams vorgenommen.

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 und Kollegen auch im Rahmen von Zielvereinbarungen bei Mitarbeitergesprächen zu besonderen Fortbildungen ermutigt bzw. herausgefordert.

4.1.2 Erhalt der Lehrergesundheit

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 Herausforderungen zur Abdeckung des Fachunterrichts im Stundeplan führte.

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 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).

Seit vielen Jahren finden unterschiedliche Veranstaltungen zur Förderung der Lehrergesundheit statt, z. B. pädagogische Tage, Vorträge, Unterstützungsangebote zum Gesundheitsschutz. Um diesen Themenbereich systematisch aufzustellen, erarbeiten Kolleginnen und Kollegen in regelmäßigen Abständen Vorschläge für mögliche Angebotsformate, die das gesundheitliche Wohlbefinden im Fokus haben.

Die Unterstützung aller Vorhaben zum Gesundheitsschutz des Kollegiums und der Mitarbeiten-

den von Seiten der Schulleitung ist selbstverständlich in den Schulalltag integriert. 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 eine offene und von gegenseitiger Wertschätzung geprägte Kommunikation zu gewährleisten. Dazu gehört z.B. der sinnvolle Einsatz elektronischer Kommunikationsmöglichkeiten, indem durch diverse E-Mail-Verteiler die betreffenden Lehrkräfte zeitnah und gleichzeitig informiert werden.

Jede Lehrkraft hat mit Beginn der Dienstaufnahme einen schulischen Intranetaccount mit E-Mailadresse. 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. Alle Mitglieder der Schulleitung sind ebenfalls zu verbindlichen Zeiten an beiden Schulstandorten für tagesaktuelle Anliegen erreichbar.

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 der pädagogischer Ausrichtungen systematisch zu unterstützen. Die Leitung der Stabsstelle 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 Pool an Unterstützungsformaten erweitert werden.

Auf der pädagogischen Ebene bietet die Hans-Viessmann-Schule 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
- digitale Unterrichtsformate
- 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 Forums-Veranstaltungen 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.

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 Sprecherin bzw. einen Sprecher als Ansprechpartner für die Schulleitung (vgl. Abschnitt 1.1.3).

Im Schulvorstand lässt sich die Teamstruktur - aufgrund seines begrenzten Umfanges - 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 der 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 Kollegiums verstanden. Wesentliche Impulse auch für neue Bildungsinitiativen kommen nicht nur von der Schulleitung, sondern häufig auch von engagierten Kolleginnen und Kollegen.

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.

4.3 Medienbildungskonzept

Grundlegendes Ziel eines Medienbildungskonzeptes ist die Hinführung von Schülerinnen und Schülern zum verantwortlichen Handeln in einer digitalen Gesellschaft. Für die Hans-Viessmann-Schule stehen im Vordergrund:

Digitale Methoden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über theoretische Kenntnisse und praktische Fähigkeiten im Umgang mit berufsspezifischer sowie allgemein gebräuchlicher Hard- und Software und können diese sicher anwenden.

Recherche
Die Schülerinnen und Schüler können Recherchen durchführen, die Qualität von Informationsquellen sicher beurteilen, relevante Informationen zielgerichtet auswählen, sinnvoll strukturieren und gezielt für ihre Zwecke verwenden. Sie kennen die Urheberrechtsregeln.

Kommunikation
Die Schülerinnen und Schüler können ihre Kommunikationswege und Informationsquellen kritisch reflektieren, sie kennen die Bedeutung des Schutzes persönlicher Daten. Sie gehen kritisch und verantwortungsbewusst mit Informationen und Daten um.

Medien
Die Schülerinnen und Schüler können selbstständig Medienprodukte entwickeln und diese ansprechend und zielgruppenorientiert präsentieren. Dabei kennen Sie entsprechende Gestaltungskriterien sowie passende Techniken, können diese effektiv einsetzen und andere Präsentationen dahingehend kritisch-konstruktiv beurteilen.

Programmierung
Die Schülerinnen und Schüler können in ihrem jeweiligen Berufsfeld auf dem jeweiligen Niveau ihrer Ausbildung bzw. ihrer Schulform eigenständig Software und Apps programmieren. Dabei wenden sie aktuelle Programmiersoftware an und beachten rechtliche Vorgaben.

Analyse und kritisches Denken
Die Schülerinnen und Schüler können die Wirkung von Darstellungen in Medien unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Aspekten analysieren, bewerten sowie vermittelte Rollen- und Wirklichkeitsvorstellungen kritisch beurteilen.

Zur Erreichung dieser Ziele ist im Jahr 2021 ein Pädagogisch-Technisches Einsatzkonzept entwickelt worden

5 SCHULKULTUR

Wir pflegen einen engen Kontakt zu allen beteiligten Bildungspartnern.

5.1 Grundhaltung

Die Hans-Viessmann-Schule hat im Jahr 2019 ein neues an den Interessengruppen orientiertes Leitbild verfasst. Dieses 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 Dezember 2021 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.
- Durchführung von Pflegetagen für interessierte geflüchtete Menschen.
- Im Forum Technik und Betriebswirtschaft werden der interessierten Öffentlichkeit in unregelmäßigen Abständen Vorträge und Demonstrationen zu aktuellen Themen angeboten, z.B.
  * Mikro-KWK als zukünftige Option für die Energieversorgung von Wohngebäuden
  * Aktuelle Entwicklungen aus der Lichtbogen-Schweißtechnik
  * Risiken und Chancen von KI

Schulformen der Hans-Viessmann-Schule beteiligen sich erfolgreich an Wettbewerben und werden prämiert. Beispiele:

- Regelmäßige Teilnahme an den DGUV-Wettbewerben mit Preisgewinnen in jedem Jahr, im Schuljahr 2018/19 erster Preis mit dem „Fehlerkultur".
- 2021 Verleihung des DKMS Schulsiegels für 5 Registrierungsaktionen, 490 aufgenommene Spenderinnen und Spender sowie 11 tatsächliche gespendete Lebenschancen weltweit.
- Theaterworkshop des „Weimarer Kulturexpress"
- Projekt „Deine Zukunft – REAL:DIGITAL"
- 2023: 50 Jahre MfA
- 2023: Das Projekt zur Berufsorientierung ProBe wird im Koalitionsvertrag von CDU und SPD festgeschrieben.
- Regelmäßige Durchführung von Junior-Projekten an beiden Standorten mit Auszeichnungen (z.B. 2018 2. Platz im Landeswettbewerb, 2016: „Bestes Junior Unternehmen Hessen").
- 2018: Erster Platz beim IHK-Schulpreises Hessen.

Darüber hinaus wurde vor der Pandemiezeit in etlichen Beispielen deutlich, dass die Schülerinnen und Schüler sowie die Auszubildenden 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 Abdeckungen für Sprungmatten für den TSV Frankenberg e.V. angefertigt,
- wurde der Erlös eines Neujahrsempfanges an der Hans-Viessmann-Schule (Projekt der Fachschule für Betriebswirtschaft) an die Kinderkrebsstation 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,
- hat die Schülervertretung Sachspenden für das Mother and Child Rehabilitation Centre (MCRC), einer Einrichtung für Frauen und Kinder in Addis Abeba, gesammelt. Man arbeitet dort sehr erfolgreich nach dem Prinzip "Hilfe zur Selbsthilfe", sowohl an der schulischen Weiterbildung, als auch an der Bewältigung von Traumata und Ängsten.
- wurden in der Fachoberschule konkrete soziale Projekte geplant wie bspw. Sponsorenläufe und Typisierung für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS).

In der Corona-Zeit konnten hier leider keine Projekte durchgeführt werden. Jedoch wurden diese nach dem Ende der Pandemie wieder aufgenommen und erfolgreich in Unterrichtsprojekten umgesetzt.

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.

Die Hans-Viessmann-Schule hat sich auf den Weg zur „Gesundheitsfördernden Schule“ begeben. 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 Hans-Viessmann-Schule 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.

Das Schulprogrammteam Gesundheitsmanagement entwickelt abwechslungsreiche Angebote, um die Gesundheit der Schulgemeinde zu fördern. Dabei arbeitet das Team gerne mit Partnern vor Ort zusammen und nutzt auch digitale Möglichkeiten, die sich für unsere Angebote eignen.

In der Planung befindet sich die Teilnahme an dem Projekt „fit4future Teens“, ein wissenschaftlich entwickeltes Programm, das das Schulklima lehr- und lernförderlich entwickelt und einen positiven Einfluss auf das Gesundheitsverhalten haben soll.

In diesem gibt es vielfältige digitale und haptische Angebote für die Schulgemeinde zu den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, psychische Gesundheit und geistige Fitness sowie Suchtprävention. Auch Thementage an der HVS werden in diesem Zusammenhang durchgeführt.

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 Laufbahnberatung 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 Bildungsanbietern, 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. (vgl. Abschnitt 1.3.2).

Am Standort Bad Wildungen soll mittelfristig entweder durch einen Neubau oder durch zeitgemäße Sanierung und Umbau ein entsprechender Standard geschaffen werden. Ein Neubaukonzept bzw. 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.

Das Projekt „ProBe = Profilbildung und Berufsorientierung“ erfolgt zum anderen eine gezielte Berufsorientierung – mit sozialpädagogischer Begleitung der Schülerinnen und Schüler von Haupt-, Real- und Förderschulen in den Werkstätten der Hans-Viessmann-Schule während des 8. Schuljahres. Diese Kooperationen finden an beiden Standorten statt. Für Bad Wildungen ist eine Kooperation mit dem Gustav-Stresemann-Gymnasium im Bereich ProBe ab dem Schuljahr 2024/25 vereinbart.

Der Kontakt zu den Gymnasien besteht, 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. Durch die regelmäßige Teilnahme an Kammer- und Innungsversammlungen sowie Tätigkeiten in verschiedenen Ausschüssen und Gremien findet ein stets aktueller und den wirtschaftlichen Bedingungen Rechnung tragender Austausch über die Gestaltung beruflicher Bildung statt.

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 Öffentlichkeitsarbeit

Das Ziel der Öffentlichkeitsarbeit an der Hans-Viessmann-Schule besteht darin, in der Öffentlichkeit eine sympathische, vertrauensvolle und professionelle Außenwirkung zu erlangen, das Profil der Schule zu kommunizieren und die an der Schule beteiligten Personen zu informieren und positiv zu beeinflussen.

Die Erfolge, Herausforderungen und Ziele der Hans-Viessmann-Schule werden effizient kommuniziert und ein positives Bild öffentlichkeitswirksam vermittelt.

Der Einsatz der einzelnen PR-Instrumente orientiert sich dabei an der jeweiligen Zielgruppe sowie den bestehenden Aufgabenstellungen.

Das Schulprogrammteam „PR“ bietet hier Unterstützung bei der Gestaltung von Werbemitteln und Werbeträgern sowie bei der Unterbringung von Werbung innerhalb verschiedener Abteilungen als auch abteilungsübergreifend in der Schule in Form von:

- Pressearbeit
- Homepage
- Social-Media
- Flyer, Broschüren und Plakate
- Fotografie
- Anzeigengestaltung und Werbemittel
- Unterstützung bei Veranstaltungen
- Präsenz auf regionalen Gewerbeausstellungen und Bildungsmessen

6 LEHREN UND LERNEN

Wir fördern die individuelle Kompetenzentwicklung.

6.1 Vielfalt der Lernprozesse und Unterrichtsentwicklung

Die Hans-Viessmann-Schule bietet vielfältige Lernprozesse an:

- Maßnahmen zur Berufsorientierung (z.B. ProBe) helfen den Lernenden bei der Entwicklung von Perspektiven. Im Bereich der Flüchtlingsbeschulung ist die Hans-Viessmann-Schule im Projekt InteA aktiv gewesen und verfügt auch für den Übergangsbereich über qualifiziertes Personal u.a. im Fach Deutsch als Fremdsprache sowie im sprachsensiblen Fachunterricht.
- Seit dem Schuljahr 2021/2022 nimmt die Hans-Viessmann-Schule an der zweiten Stufe des Modellversuches BÜA teil. Diese Berufsfachschule zum Übergang in die Ausbildung vereint und ersetzt die bisher angebotenen Schulformen „Berufsfachschule" und die „Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung". Ihr vorrangiges Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler, die sich im Übergang Schule – Beruf befinden, optimal zu begleiten, individuell zu unterstützen und in Ausbildungen zu überführen.
  (nähere Informationen vgl. Abschnitt 6.3)
- Das Absolvieren des schulischen Teils einer Berufsausbildung unterstützt die Lernenden bei der fachlichen und überfachlichen Entwicklung ihrer beruflichen Handlungskompetenzen und Professionalisierung.
- Die Hans-Viessmann-Schule bietet unterschiedliche Möglichkeiten 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 und zukunftsfähig zu qualifizieren, um dem technologischen Wandel gewachsen zu sein.

Dieses breite Spektrum verdeutlicht, dass sich die Hans-Viessmann-Schule als „qualitätsführender Anbieter von Bildungsdienstleistungen im Landkreis Waldeck-Frankenberg" versteht.

Erklärtes Ziel ist es, Lernangebote bereitzuhalten, die sowohl den individuellen Bildungsbiographien als auch den Anforderungen der heimischen Wirtschaft unter Berücksichtigung des technologischen Wandels Rechnung zu tragen.

Der Titel dieses Schulprogramms „regional, digital, vielfältig" bringt u.a. 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 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 entstehen vielfältige Konzepte, die von der Lehrkraft individuell auf den größtmöglichen Lernerfolg ausgerichtet und auf die jeweiligen Bildungsgänge und Lerngruppen angepasst sind.

Den gemeinsamen Nenner bzw. die Grundlagen der vielfältigen Unterrichtskonzepte bilden u.a. die gelebten Werte der Qualitätskultur sowie die Entwicklungsziele, die im Rahmen des Q-Zyklus vereinbart wurden. Im Sinne der strategischen Ausrichtung der Hans-Viessmann-Schule und den vorliegenden Anforderungen im Unterrichtsalltag liegen die aktuellen Schwerpunkte auf digitalen Unterrichtsmöglichkeiten sowie sprachsensibler Unterrichtsgestaltung.

Das Schulprogrammteam Unterrichtsentwicklung unterstützt standortübergreifend die Schulleitung und die Abteilungsleitungen bei der Entwicklung und Implementierung neuer pädagogischer Konzepte zum eigenverantwortlichen fachlichen Arbeiten. Besonders wichtig ist dabei die Berücksichtigung des Einsatzes digitaler Medien im Unterricht (Stichwort: Bildung 4.0).

Die Aufgaben des Teams Unterrichtsentwicklung umfassen die Untersuchung, Entwicklung, Erprobung und Auswertung von neuen pädagogischen Ansätzen. Dabei legen wir besonderen Wert da-

rauf, dass diese Konzepte Schülerinnen und Schüler dazu befähigen, eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten. Gleichzeitig sollen digitale Medien gezielt eingesetzt werden, um das Lernen zu unterstützen und zu bereichern. Für den Transfer in das Kollegium werden verschiedene Fortbildungsformate (Mikrofortbildungen, Forum-Pädagogik und pädagogische Tage) entwickelt, durchgeführt und evaluiert.

Das Team Unterrichtsentwicklung ermöglicht damit einen Transfer vielfältiger pädagogischer Konzepte in die Schulgemeinde. Damit wird ein zeitgemäßes und zukunftsorientiertes Bildungsangebot angestrebt, sowie die pädagogische Praxis gemeinsam weiterentwickelt.

6.1.1 Kompetenzorientierung

Bildungsinteressierte, die sich an der Hans-Viessmann-Schule für eine Bildungsmaßnahme anmelden, kommen mit ihrer individuellen Bildungslaufbahn. Sie verfügen bereits über zahlreiche Kompetenzen und Erfahrungen, an welchen das Bildungsangebot zielgruppenorientiert angesetzt wird.

Die Hans-Viessmann-Schule folgt dabei einer kompetenzorientierten Ausrichtung, bei der die Schülerinnen und Schüler dazu befähigt werden sollen, sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Handlungssituationen sachgerecht, durchdacht und sozialverantwortlich zu verhalten. Bei der Erreichung der angestrebten beruflichen Handlungskompetenz werden sowohl fachliche Kompetenzen als auch überfachliche Personal-, Sozial-, Lern-, Methoden- und Sprachkompetenzen gefördert

(vgl. z. B. das BMBF-geförderte Weiterbildungsprojekt FabiAN während der Berufsausbildung).
Neben der Umsetzung der gängigen Lehrpläne sind schulinterne Curricula und Vereinbarungen von hoher Bedeutung. Der Unterricht ist durch einen unmittelbaren Anwendungsbezug zum ersten Arbeitsmarkt gekennzeichnet.

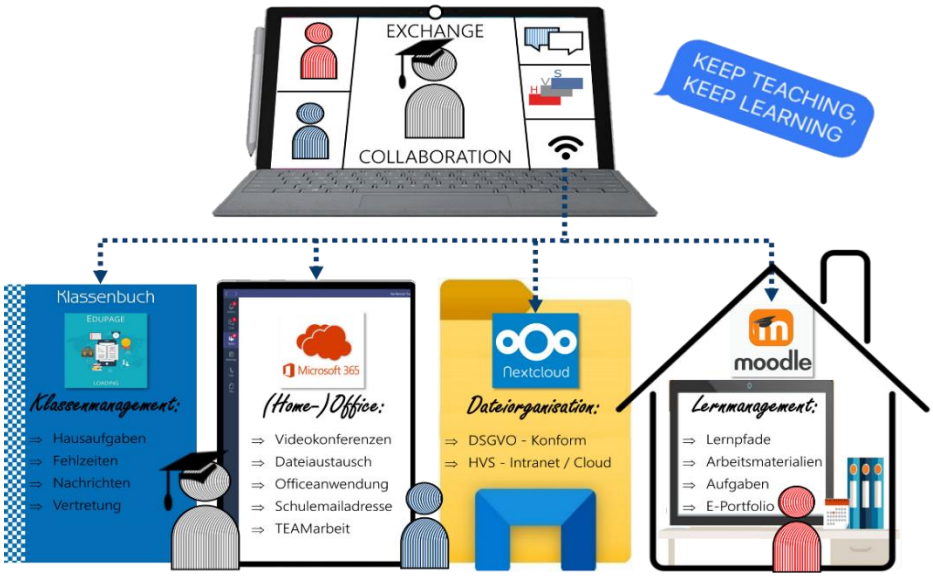
Die Hans-Viessmann-Schule legt mit ihrem kompetenzorientierten Unterricht den Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung ihrer Absolventen. Fachtheoretische und -praktische Grundlagen werden geschaffen, gefestigt, ergänzt und vertieft sowie auf lebenslanges Lernen vorbereitet, womit die Voraussetzung für eine selbstständige Tätigkeit geschaffen werden soll. Neben der beruflichen Entwicklung wird auch die Vorbereitung zur Aufnahme eines Studiums unterstützt.

6.1.2 Digitales Unterrichtskonzept

Die Hans-Viessmann-Schule übernimmt mit ihrem digitalen Konzept eine Vorreiterrolle in der schulischen Bildungslandschaft und möchte diese stetig ausbauen, da die Digitalisierung ein wichtiger Aspekt des Schullebens ist und Einzug in den Unterricht gehalten hat. Digitale Möglichkeiten und elektronische Endgeräte werden in den modernen Unterricht eingebunden. Die Hans-Viessmann-Schule hat sich dem digitalen Wandel gestellt und in diesem Sinne schon seit einigen Jahren auf die Digitalisierung als ergänzenden Aspekt der Lehr-Lernprozesse gesetzt. Seit Anfang 2019 wurden deshalb gezielt der Ausbau digitaler Ressourcen, Kompetenzen und Konzepte gefördert. Sukzessive

entstand so ein nach pädagogischen Gesichtspunkten erarbeitetes und im Kollegium und der Schülerschaft etabliertes Digitalkonzept, dessen Abläufe 2020 verschriftlicht und kommuniziert wurden. Es stellt allen am Lernprozess Beteiligten Werkzeuge zur Verfügung, mit deren Hilfe sowohl das Lehren und Lernen, als auch das damit verbundene Klassenmanagement effizienter, zeitgemäßer und ortsunabhängig gestaltet werden kann. Hierdurch soll vorrangig der Alltag nachhaltig verbessert werden. Gleichermaßen ermöglichte es in Zeiten der Pandemie einen adäquaten Distanzunterricht, der die Qualität der Lerninhalte und -methoden gewährleisten konnte.

So besteht das Ziel des Teams Digitalisierung darin, allen am Lernprozess Beteiligten Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, mit deren Hilfe sowohl das Lehren und Lernen, als auch die damit verbundene Arbeit effizienter, zeitgemäßer und vor allem ortsunabhängig gestaltet werden kann. Diese Werkzeuge werden Bestandteil des Normalbetriebes und sollen diesen nachhaltig verbessern. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass der Unterricht z.B. im Falle von teilweisen oder kompletten Schulschließung mit den bekannten Werkzeugen ohne Einschränkungen und Zeitverlust in Distanz fortgeführt werden kann und die Unterrichtsteams arbeitsfähig bleiben. Um dieses Ziel zu erreichen, etabliert das Team Digitalisierung verschiedene Werkzeuge und Abläufe im Kollegium und der Schülerschaft (z.B. durch interne Fortbildungsmaßnahmen und Anleitungen*)*



Die einzelnen Aspekte des Digitalkonzeptes beinhalten:

- Hardwareanforderungen:

  Die Lehrkräfte der Hans-Viessmann-Schule arbeiten einheitlich mit ortsunabhängigen Tablet-PCs, die als zentrales Universalmedium der digitalen Unterrichtsgestaltung und -durchführung anzusehen sind.

- Infrastruktur:
  Die Infrastruktur der Schule ermöglicht es, sich ortsunabhängig mit dem Internet zu verbinden und Bild und Ton drahtlos auf die vorhandenen Anzeigegeräte übertragen zu können. Hierdurch ist es möglich, die zur Verfügung gestellten Endgeräte als digitalen Tafelersatz zu nutzen und Softwaretools flexibel und ortsunabhängig zu nutzen.
  Für den Datenaustausch wird die NextCloud verwendet die z.B. Zugang zu dem Intranet der Hans-Viessmann-Schule ermöglicht.
- Klassenorganisation:
  Die Klassenorganisation wird schulweit mithilfe der Software EduPage umgesetzt. Zudem wird die Software, die allen Lernenden als App zur Verfügung steht, als primäres Kommunikationsmittel genutzt.
- Kollaboratives Arbeiten:

  Allen Lernenden steht das Microsoft 365 Paket zur Verfügung. Es ermöglicht die klassischen Microsoft Apps Word, Excel, Outlook und Powerpoint zu nutzen und digitale Dokumente zu erstellen.

  Für Videokonferenzen wird das Videokonferenzsystem BigBlueButton über das Schulportal genutzt.
- Lernmanagementsystem:
  Der Einsatz von Moodle ist gewünscht und wird im Rahmen von Fortbildungen und Supportmöglichkeiten gefördert.
- iPad-Klassen:
  Ziel ist es, auch die Lernenden mit möglichst einheitlichen mobilen Endgeräten auszustatten und ihnen einen zeitgemäßen drahtlosen Internet- und Netzwerkzugang auf dem Schulgelände zu ermöglichen. Nur so kann digitales Lernen (z.B. in Form von Lernmanagementsystemen) auch im Alltag etabliert werden. Dafür wurde im Schuljahr 2022/2023 eine Modellklasse der Fachoberschule als iPad-Klasse durchgeführt. Im Schuljahr 2023/2024 wurde die Möglichkeit für alle Klassen der Fachoberschule erweitert und alle Klassen 11 werden als iPad-Klasse unterrichtet. Schülerinnen und Schüler mit vorhandenen Endgeräten können diese im Unterricht einsetzen und nutzen. Falls kein Endgerät vorhanden ist, vermittelt die Hans-Viessmann-Schule durch eine Kooperation die Bezugsmöglichkeit mit unterschiedlichsten Finanzierungsoptionen für digitale Endgeräte. Die Ausstattung der Schülerinnen und Schüler wird auch in den folgenden Schuljahren weiter vorangetrieben.

6.1.3 Sprachförderung

Die Hans-Viessmann-Schule versteht sprachliche Bildung und Sprachförderung als Querschnittsaufgabe aller an schulischer Bildung Beteiligten. Eine umfassende Sprachförderung soll aufbauend auf dem grundständigen Spracherwerb die bildungssprachlichen Kompetenzen aller Schülerinnen und Schüler stärken, sie damit zum erfolgreichen Lernen befähigen und ihnen die bestmöglichen Bildungswege eröffnen. Aus diesem Grund befindet sich die Hans-Viessmann-Schule im Prozess, Sprachförderung als durchgängiges Unterrichtsprinzip in allen Fächern, Lernbereichen und Lernfeldern zu verstetigen. Angestrebte Ziele der langfristigen Implementierung von Sprachförderung an der HVS sind die Sprachkompetenz der Schülerinnen und Schüler in beruflichen bzw. fachlichen Lern- und Handlungssituationen zu fördern und zum Gelingen des Übergangs in den Beruf oder in weiterführende Bildungsgänge beizutragen.

Angebote der Sprachförderung:

Grundständiges Angebot:

- Intensivklassen InteA: Spracherwerb und Sprachförderung bis Niveau B1, Abnahme des Sprachdiploms DSD I PRO

Additive Angebote:

- DaZ - Förderunterricht für Auszubildene im Gastronomie-Bereich
- DaZ - Förderunterricht für Lernende in der BÜA

Unterrichtsentwicklung:

- Entwicklung sprachsensibler Unterrichtseinheiten
- Curriculare Berücksichtigung von sprachförderlichen Methoden
- Fortbildungen im Bereich sprachsensibler Unterricht und Sprachförderung
- Team-Teaching und Hospitationen

Gesamtschulische Aktivitäten:

- Kontinuierliche Integrationsprojekte (Begegnungen Schaffen – Integration ermöglichen)
- DaZ-Fachberater*innen
- Schulprogrammteam Sprachförderung
- Implementierung des Sprachförderkonzeptes in allen Abteilungen

6.1.4 Strukturierter Unterricht

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

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

6.1.5 Transparente Lernprozesse

Der Unterricht selbst ist das Kerngeschäft der Tätigkeit in der Hans-Viessmann-Schule. Im Zuge ermöglichungsdidaktischer 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.

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 Systems 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.

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.

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. Bereits genutzte Möglichkeiten stellen hier zum Beispiel komplexe Lehr- Lernarrangements dar, die verstärkt auch reflexive Elemente wie zum Beispiel Reflexionsbögen und Checklisten beinhalten, die den Lernenden eine individuelle Einschätzung ihrer Kompetenzen ermöglichen bzw. diese einfordern. Diese bilden dann auch den Bezugspunkt für den Umgang mit den heterogenen Lernvoraussetzungen. (Vgl. Abschnitt 6.1.4)

6.1.6 Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen

Die Bildungsangebote der Hans-Viessmann-Schule richten sich an einen großen Kreis von Bildungsinteressierten, die sich durch sehr unterschiedliches Vorwissen, andersartige Lebenswelten, Bildungserfahrung und Zeitpunkt der Wahrnehmung des Bildungsangebotes auszeichnen. Diese differenzierten Lernvoraussetzungen führen zu heterogenen Kompetenzen, die besonders zwischen den Bildungsgängen aber auch innerhalb der einzelnen Lerngruppen wahrzunehmen sind.

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), stellt die Hans-Viessmann-Schule in den Fachschulen Weiterbildungsangebote für Bildungsinteressenten mit einem hohen leistungsorientierten Anspruch bereit.

Der Heterogenität der Lernvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler trägt die Hans-Viessmann-Schule durch differenzierte Diagnose der Eingangsbedingungen Rechnung. Aus Eingangstests und Lernstandserhebungen in den Fächern Mathematik, Englisch und Deutsch in der Berufsvorbereitung, der Berufsfachschule, der Fachoberschule aber auch in Teilzeitklassen werden Maßnahmen zur Kompensation von Defiziten abgeleitet.

Förderunterricht wird dementsprechend angeboten und ist z.B. in der Berufsvorbereitung und der Fachoberschule fest im Stundenplan verankert.

Es werden darüber hinaus Förderkonzepte sowohl zur Behebung von Defiziten (z. B. 5-Minuten-Training zu Beginn jeder Mathematikstunde, unterrichtlicher Einbezug der individuellen Diagnosen) als auch als Angebote für sehr engagierte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler entwickelt

(z. B. Weiterbildung bereits während der Ausbildung im Erwerb des CISCO oder Cambridge-Zertifikates).

Der Unterricht aller Schulformen ermöglicht den Lernenden, ebenso im Rahmen selbstständiger, eigenverantwortlicher Arbeitsphasen ihre Kompetenzen weiter zu entwickeln wie im Rahmen kooperativer Lernformen. Individualisierung wird im Unterricht berücksichtigt, indem zum Beispiel gestufte Aufgabenstellungen mit unterschiedlicher Komplexitätsstufen und angepasstem Lerntempo eingesetzt werden. Kompetenzorientierung wird somit gezielt gelebt.

Besonders herauszustellen sind in diesem Zusammenhang die Weiterbildungsangebote, da sich dort oft besonders Unterschiede in den Lernvoraussetzungen zeigen. 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 individuell zu unterstützen.

Über den Unterrichtsalltag hinaus erhalten die Lernenden der unterschiedlichen Bildungsgänge außerdem die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an Projekten mit unterschiedlicher Reichweite in einen größeren Rahmen einzubringen, sodass auch hier die Vielfalt gelebt wird So zum Beispiel das Projekt JUNIOR, in dem reale Unternehmen gegründet und betrieben werden, innerhalb dieser sich die Schülerinnen und Schüler interessen- und voraussetzungsgeleitet in unterschiedlichen Aufgaben einbringen und ihre Handlungskompetenz dementsprechend individuell erweitern können. (vgl. Abschnitt 6.2.2)

6.1.7 Schulsozialarbeit und Beratungsangebote

An der Schule verfügt über ein etabliertes multiprofessionelles Beratungsteam, was aus Sozialpädagoginnen und Lehrkräften, die unterschiedliche Beratungsschwerpunkte haben, besteht.

An der Hans-Viessmann-Schule arbeiten vier Sozialpädagoginnen, die in verschiedenen Bereichen eingesetzt sind (gesamtschulisch, Bildungsgang „BÜA", Bildungsgang „INTEA", UBUS). Die Sozialpädagoginnen unterstützen und begleiten die Schülerinnen und Schüler in ihren schulischen und persönlichen Problemlagen. Dies geschieht durch Einzelfallhilfe, sozialpädagogische Gruppenarbeit, offene Gesprächsangebote und durch Mitwirkung in Unterrichtsprojekten und schulischen Gremien. Des Weiteren beraten die Sozialpädagoginnen die Lehrenden sowie Eltern bei ihren individuellen Bedürfnissen. In ausgewählten Klassen unterstützt außerdem eine UBUS-Fachkraft (Unterrichtsbegleitende Unterstützung durch Sozialpädagogen) direkt im Unterricht.

Die Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen des Beratungsteams stehen den Lernenden der HVS und ihren Eltern unterstützend zur Seite. Neben der Einzelfallberatung und Angeboten zur Mediation ist das Team auch für die Präventionsarbeit an der Schule zuständig.

Zum Team gehören auch die Lehrkräfte der Schulseelsorge sowie die SV-Lehrkräfte. Sie kümmern sich um die Begleitung und Orientierung in persönlichen Krisensituationen und um die Beratung in schulischen Angelegenheiten.

Im Bereich der Schullaufbahnbegleitung hilft das Team beim Beantragen von Nachteilsausgleichen, unter anderem bei Lese- und Rechtschreibproblemen, und beim Erwerb von Sprachzertifikaten in Deutsch und der DAZ-Spracheinstufung.

Für die Zuerkennung des Realschulabschlusses nach erfolgreich absolvierter Ausbildung werden ebenfalls Informationsgespräche angeboten.

Beratung und Vorbereitung bietet das Team auch für die Cambridge- und KMK-Zertifikate im Fach Englisch.

Das Kollegium wird durch das Team bei der Durchführung von Präventionsangeboten begleitet. Dabei liegen die Schwerpunkte der Präventionsarbeit in den Bereichen der Suchtprävention, der Prävention von sexualisierter Gewalt sowie allgemeiner Gewalt und Extremismusprävention.

Bei Bedarf kann zusätzlich auf ein solides Netzwerk von externen Fachkräften zurückgegriffen werden. So bietet beispielsweise das schulpsychologische Team des Schulamtes professionelle psychologische Unterstützung in Krisensituationen an.

Daneben besteht im Fall von sexualisierter Gewalt eine Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle *Lautstark*.

Das Programm *JUMP* - Jugend mit Perspektive - unterstützt Jugendliche im Übergang Schule-Beruf bei schulischen und privaten Problemstellungen sowie bei Bewerbungen und der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche.

QuABB steht für die Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule. Die Mitarbeitenden dieses Programms haben vor allem das Ziel, den Jugendlichen bei Problemen am Arbeitsplatz zu helfen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Darüber hinaus bietet die Agentur für Arbeit regelmäßig an der HVS Beratungsgespräche zur allgemeinen und schulformspezifischen Berufsorientierung sowie zur beruflichen Rehabilitation an.

Dieses breite Spektrum sowie die Kombination aus internen und externen Beratungsangeboten ermöglicht eine umfassende Begleitung von Jugendlichen in (fast) allen Lebenslagen.

6.2 Mehrwerte für die Schülerinnen, Schüler 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 wie dargestellt unser Ziel, dass die Lernenden Handlungskompetenzen aufbauen und berufliche Handlungsfähigkeit für ihre Zukunft erlangen. Dazu gehört es in unseren Augen auch, sukzessive den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit zu geben, zusätzliche ggf. extern zertifizierte Qualifikationen zu erwerben.

6.2.1 Mehrwerte in den Lernprozessen

Die Lernprozesse an der Hans-Viessmann-Schule sind geprägt von einer bewusst auf die Adressaten ausgerichtete Pädagogik. Teile des Kollegiums verfügen über Kompetenzen im individuellen Coaching, sodass 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 FOS und BÜA) 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 wird in den kommenden Jahren in den Teams bzw. Fachbereichen angestrebt.

6.2.2 Projekte

Der Unterricht an der Hans-Viessmann-Schule 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, beispielhalft seien angeführt:

- die JUNIOR-Projekte in den kaufmännischen Abteilungen und dem BVJ, BGJ Metall (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 (regelmäßige kooperative Unterrichtsprojekte mit den Ausbildungsbetrieben zu beruflichen Aufgabenstellungen, z.B. Fertigung einer Sitzbank, eines Schraubstockes
- Durchführung des Planspiels WIWAG in den Klassen der Fachoberschule mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung sowie Wirtschaftsinformatik
- 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).
- Das DKMS-Projekt der Fachoberschule Gesundheit zur Typisierung für eine Knochenmarkspende
- zahlreiche Praxisprojekte in den Fachschulen, deren Ergebnisse häufig in den Unternehmen umgesetzt werden
- die Sozialen Tage der Fachoberschule Wirtschaft und Verwaltung
- Die Teilnahme der Berufsfachschule Gesundheit an den Kreativwettbewerben der DGUV
- Projekte im Rahmen der Zertifizierung als Umweltschule

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 Hans-Viessmann-Schule 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 Hans-Viessmann-Schule 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 Hans-Viessmann-Schule die Förderung besonders leistungsstarker und –williger Teilnehmerinnen und Teilnehmer besonders wichtig ist:

- In Frankenberg ist es für Tischler und Holzmechaniker möglich, an der Hans-Viessmann-Schule ein Zertifikat als CNC-Fachkraft zu erhalten.
- Zur Erweiterung der sprachlichen Kompetenzen im Fach Englisch bietet die Hans-Viessmann-Schule an, das Cambridge-Fremdsprachenzertifikat auf verschiedenen Niveaustufen (FCE, BEC) sowie das KMK-Zertifikat zu erhalten. Dieses Angebot besteht für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende aus den Bereichen Industriekauffrau/-mann und Betriebswirtschaft. Die Hans-Viessmann-Schule nimmt die Prüfungen in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule ab.
- 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 vor-anzutreiben.
- Erste-Hilfe-Kurse mit Zertifikat
- 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 und absolvieren die Ausbildereignungsprüfung.

6.2.4 Erasmus+/Team Internationales

Die Hans-Viessmann-Schule ist Teil des nordhessischen Konsortium für Erasmus+.

Das Erasmus-Programm ist ein von der Europäischen Union ins Leben gerufenes Bildungsprogramm, das unsere Schülerinnen und Schüler ermöglicht, Erfahrungen in einem anderen europäischen Land zu sammeln. Es fördert die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen Bildungseinrichtungen in Europa und trägt zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich bei.

Ein Auslandspraktikum für Auszubildende bietet eine wertvolle Gelegenheit für junge Menschen, ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln und ihre persönliche Entwicklung zu fördern. Hier sind einige wichtige Aspekte über Auslandspraktika für Auszubildende:

internationale Erfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse, berufliche Entwicklung, interkulturelle Kompetenz, Netzwerkbildung, persönliche Entwicklung, Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Insgesamt bietet ein Auslandspraktikum eine einmalige Gelegenheit für Auszubildende, sowohl beruflich als auch persönlich zu wachsen.

Das Schulprogrammteam „Internationales" unterstützt darüber hinaus bei der Planung von Klassenfahrten insbesondere ins Ausland. Durch Klassenfahrten werden zahlreiche Softskills gefördert: soziales Lernen, Bildungserlebnis, Persönlichkeitsentwicklung, Stärkung der Klassengemeinschaft, kulturelle Erfahrungen, Förderung von Interessen.

Klassenfahrten bieten eine ganzheitliche Erfahrung für die Schülerinnen und Schüler, und stärkt die Beziehung der Schülerinnen und Schüler mit den Lehrerinnen und Lehrer.

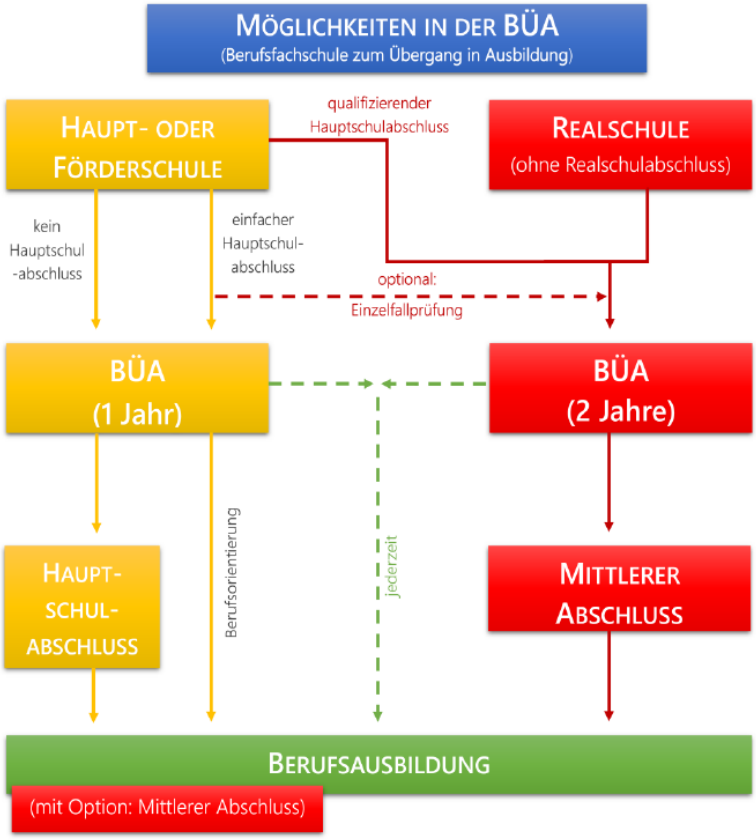
6.3 Modellversuch BÜA

Seit dem Schuljahr 2021/2022 nimmt die Hans-Viessmann-Schule am Modellprojekt zur Erprobung der Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA) teil.

Die neue Schulform vereint und ersetzt die bisher angebotenen Schulformen „Berufsfachschule“ und „Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung“.

Vorrangiges Ziel der BÜA ist es, Schülerinnen und Schüler, die sich im Übergang Schule – Beruf befinden, optimal zu begleiten, individuell zu unterstützen und einen bestmöglichen Übergang in eine (duale) Ausbildung zu ermöglichen und ihnen somit bereits spätestens [sie könnten auch schon während des erstens Jahres in eine Ausbildung wechseln] nach einem Schuljahr ein passgenaues Ausbildungsverhältnis zu vermitteln. Umgesetzt wird dies durch eine stärker im Fokus stehende berufliche Orientierung mit hohen Praxisanteilen im Beruflichen Unterricht sowie beruflichen Phasen in Form von mehrwöchigen Praktika und der Förderung überfachlicher und fachlicher Kompetenzen. Hierzu findet eine enge Verzahnung der Schule, der Schulsozialarbeit, den Betrieben, der örtlichen Agentur für Arbeit und den Kammern statt. Darüber hinaus können die Jugendlichen allgemeinbildende Schulabschlüsse erwerben. Bereits nach einem Jahr kann der Hauptschulabschluss – sofern noch nicht vorhanden (s.u.) – erworben werden. Diejenigen, die einen Ausbildungsberuf anstreben, für den der mittlere Bildungsabschluss benötigt wird, können diesen im zweiten Jahr der BÜA erwerben und dann die passende Ausbildung beginnen.

BÜA wird in zwei Stufen angeboten. Die Stufe I dient der Ausbildungsvorbereitung und der Erlangung des Hauptschulabschlusses. Sie richtet sich an Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss, mit berufsorientierendem Abschluss oder mit (qualifizierenden) Hauptschulabschluss, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. In die II Stufe können nur Schülerinnen und Schüler, die den qualifizierenden Hauptschulabschluss erreicht haben oder mindestens 3/3/4 in den Hauptfächern und einen Durchschnitt von 3,0 in den übrigen Fächern erreicht haben. Sie richtet sich demnach an Schülerinnen und Schüler, die einen Beruf anstreben, der den schulischen Erwerb des mittleren Abschlusses voraussetzt.



(1) Qualifizierender Abschluss im H-Zeugnis ausgewiesen oder keine 5, höchstens eine 4 in Deutsch, Englisch, Mathe (mindestens 3/3/4) und 3,0 im Durchschnitt der übrigen Fächer.
(2) Einfacher Hauptschulabschluss: schlechter als unter (1) beschrieben.

Die Hans-Viessmann-Schule bietet zur Erlangung der Ziele gestuften Unterricht in den Fächern Deutsch und Mathematik sowie Unterricht in weiteren allgemeinbildenden Fächern und ggf. Englisch an. Außerdem liegt ein Schwerpunkt des Unterrichtes auf der Berufsorientierung in verschiedenen fachlichen Interessenschwerpunkten an zwei Tagen in der Woche. Folgende beruflichen Schwerpunkte der Hans-Viessmann-Schule stehen zur Auswahl:

Metalltechnik

- Elektrotechnik
- KFZ-Technik
- Holztechnik
- Bautechnik
- Handel/Büro
- Ernährung- und Hauswirtschaft
- Gastronomie
- Gesundheits- und Krankenpflege

Des Weiteren werden die Schülerinnen und Schüler im sogenannten Profilgruppenunterricht individuell in der persönlichen Entwicklung ihrer Ausbildungsreife gefördert, um eine optimale Berufsorientierung und Ausbildungsvermittlung zu ermöglichen.

6.4 InteA- Integration durch Anschluss und Abschluss

Die Maßnahme InteA – Integration durch Anschluss und Abschluss - ist ein Vollzeitangebot für Schülerinnen und Schüler, die grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache DaZ für den Übergang in eine Berufsausbildung oder den Wechsel in einen anderen Bildungsgang erwerben müssen. An den Beruflichen Schulen richtet sich das Programm an Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger ab 16 Jahren bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn sie erst kurze Zeit in Deutschland leben und über keine oder geringe Deutschkenntnisse verfügen.

Die Hans-Viessmann-Schule unterstützt regelmäßig das Projekt „Begegnungen schaffen – Integration ermöglichen" durch Unterstützungsangebote und integrativen, kulturellen Austausch auch außerhalb der Schule.

Am Ende der höchsten 2-jährigen Maßnahme können die Schüler an der Hans-Viessmann-Schule das DSD I PRO (Deutsches Sprachdiplom), ein international anerkanntes Sprachdiplom auf dem Sprachniveau B1 nach GER3 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen), erwerben.

Die Schülerinnen und Schüler werden im Rahmen des Programms durch Sozialpädagogen begleitet und unterstützt.

6.5 ProBe – Profilentwicklung und Berufsorientierung

Die Berufsorientierungsmaßnahme „ProBe – Profilentwicklung und Berufsorientierung", ermöglicht Hauptschülern, Realschülern und Förderschülern bei der Vorbereitung auf die Arbeitswelt eine vertiefte Berufsorientierung mit hohen berufspraktischen Anteilen und einer konkreten Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche. Das Berufsorientierungsprogramm ist in mehrere Module angelegt und beginnt im zweiten Halbjahr der Jahrgangsstufe 7. Die Auseinandersetzung mit den Berufsfeldern findet im Praxisunterricht durch die Beruflichen Schulen und in den Bildungsstätten der Kreishandwerkerschaft statt. Die Jugendlichen haben im Praxismodul die Möglichkeit, eine Vielzahl an unterschiedlichen Berufsfeldern kennenzulernen. Je sechs Wochen lernen sie drei Berufsfeldern nach eigener Wahl kennen. Die fachpraktische Vertiefung dauert 20 Wochen in einem selbst gewählten Berufsfeld. Die Inhalte orientieren sich an den jeweiligen Ausbildungsberufen aus dem ersten Ausbildungsjahr. Eine individuelle Begleitung und Beratung der Schüler erfolgt durch Sozialpädagogen. Zum Abschluss der Maßnahme erhalten die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler ein Zertifikat.

7 Ergebnisse und Wirkungen

Wir evaluieren den Erfolg unserer Absolventen.

7.1 Output- und Outcomeanalysen

Am Schuljahresende erfolgt 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 bis zum mittleren Bildungsabschluss werden 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.

Die IHK Hessen hat auch aufgrund dieser konsequenten, datengestützten Erfassung die Hans-Viessmann-Schule 2018 mit dem 1. Platz beim IHK-Schulpreis in der Kategorie „Studienqualifizierung" ausgezeichnet.

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. Schwerpunktsetzungen) 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.

Am Schuljahresende werden jeweils zwei Klassen je Abteilung vom Q-Team bestimmt, die zur Realität der Leitbildumsetzung befragt werden.

Eine Konsequenz daraus ist z. B., dass im Schuljahr 2019/20 ein neues schülergerechtes Leitbild abgefasst wurde, da das bisher ausgehängte zu komplex und sprachlich überfrachtet war.

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 rechenschaftspflichtig 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 Hans-Viessmann-Schule) 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 Hans-Viessmann-Schule hat sich hier für den Standard der Bundesagentur für Arbeitsagentur AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) entschieden, da dieser einerseits über einen hohen Bekanntheitsgrad 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 Zusammenarbeit 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 Hans-Viessmann-Schule 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
HANS-VIESSMANN-SCHULE
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 Hans-Viessmann-Schule 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. -800 von 2004 bis 2023, = ca. 30%) konnte prinzipiell nicht vermieden werden, da die Ursache in der demographischen Entwicklung, Verschiebungen zu den allgemeinbildenden Schulen und politischen Entscheidungen (z.B. Wegfall des Berufsgrundbildungsjahres) liegen. Dazu kam der u.a. pandemiebedingte Rückgang von ca. 250 Lernenden in den letzten beiden Jahren. 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.Bei insgesamt leicht sinkenden Azubizahlen und ggf. noch konstanten FOS- und Fachschulbesuchern kann sich die Hans-Viessmann-Schule nur noch durch Mehrwerte für die vorhandene Schülerschaft und im Weiterbildungsbereich, der über die staatlichen Fachschulangebote hinausgeht, profilieren.

Die Hans-Viessmann-Schule 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 Fachschule für Technik in Kassel im Bereich der Industriemeisterausbildung.
   - mit dem DVGW (Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e. V) für die Weiterbildung zum Wassermeister (in Vorbereitung).
   - Mit der Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg und der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Teilqualifizierung (in Vorbereitung).
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.

Durch alle diese Initiativen kann die Hans-Viessmann-Schule insgesamt sehr flexibel agieren. Allerdings ruhen die meisten Aktivitäten zurzeit pandemiebedingt. 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.