



EQUL-FACHTAGUNG

TEILPROJEKT

EIGENVERANTWORTLICHE SCHULE

ZIELE IM HANDLUNGSFELD EVS



Feststellungen:

- Die an (berufsbildende) Schulen gestellten pädagogisch-erzieherischen Erwartungen werden umfangreicher, heterogener und anspruchsvoller
- Ansehensverlust in der Öffentlichkeit

Ziele:

- **Gestaltungsfreiräume** der Schulen **vergrößern**
- **Reaktionszeiten** auf gestellte Anforderungen **verkürzen**
- konkrete regionale **Bildungsbedarfe beschleunigt bedienen**
- Verlagerung pädagogischer, organisatorischer, personeller und finanzieller Verantwortung auf die Schulen
- Erprobung veränderter Steuerungsmechanismen von/in Schule

RAHMENBEDINGUNGEN IM HANDLUNGSFELD EVS



Teilprojektteam EVS: Schulleitungen, Schulaufsicht und MBWWK

Aufbau auf den Ergebnisse aus dem Modellversuch **EiLe**

Arbeitsbereiche:

- Personalmanagement und Mitarbeiterzufriedenheit
- Schule- und Lernorganisation, **Teambildung**
- Schule und Öffentlichkeit
- **Zusammenarbeit von Schule und Schulaufsicht**

Begleitende Klärung von **Rechtsproblemen** durch das Teilprojektteam
Rechtsrahmen

ERGEBNISSTRUKTUR IM HANDLUNGSFELD EVS



- Zusammenarbeit von Schule und Schulaufsicht mittels Zielvereinbarungen
- Schulprofil, Öffentlichkeitsarbeit und Zusammenarbeit mit externen Partnern
- Organisationsstruktur
- Führungs- und Organisationskultur
- Personalgewinnung
- Personaleinsatz

ZUSAMMENARBEIT VON SCHULE UND SCHULAUF SICHT



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT



Frage:

Was ist das richtige Verhältnis zwischen den innerschulischen Bedürfnissen und Ansprüchen sowie den Anforderungen der Schulaufsicht?

Ergebnisse und Erfahrungen:

- Zielvereinbarungen sind ein geeignetes Instrument der Steuerung von Schule

Gelingsbedingungen:

- klare Definition des Steuerungsanteils und des Verfahrens
- Schaffung eines einheitlichen Instrumentenverständnisses über Leitfaden und Formulare
- partnerschaftliches Einbringen von Zielen und Indikatoren

SCHULPROFIL, ÖFFENTLICH- KEITSARBEIT, ZUSAMMENARBEIT



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT



Ergebnisse und Erfahrungen:

Eigenverantwortung beinhaltet, die eigene Schule in der Region als bedarfsorientierten Bildungsanbieter zu positionieren

- Profilierung über die aktive Gestaltung bestehender Angebote, insbesondere Medienkompetenz, Selbstorganisiertes Lernen ...
- Verbesserung von Kommunikation und Marketing nach außen
- Intensivierung der Kooperationen mit externen Partnern
- eigenständige Festlegung der Bildungsangebote für Berufs- und Wahlschulen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote
→ **Prüfauftrag**, inwieweit das möglich wird



ORGANISATIONSTRUKTUR

Ergebnisse und Erfahrungen:

Mehr Eigenverantwortung bedingt auch innerschulische Veränderungen

- Analyse der innerschulischen Prozessabläufe und Funktionen
- Anpassung der Geschäftsverteilung
- Delegation von Verantwortung
- Einführung effektiver Steuerungsinstrumente, die für Verbindlichkeit sorgen, z. B. innerschulische Zielvereinbarungen, Projektmanagementinstrumente
- Verbesserung der innerschulischen Kommunikation
→ gleichmäßiger Informationsstand für alle Beteiligten
- die aktuelle Rechtslage steht Veränderungen nicht im Weg

FÜHRUNGS- UND ORGANISATIONSKULTUR



Ergebnisse und Erfahrungen:

Das Führungsverhalten nach innen muss der höheren Eigenverantwortung angepasst werden

- Wahrnehmung der Führungsverantwortung im Schulleitungsteam
- Delegation der Verantwortung als unerlässliche Führungskompetenz
- Prozesse und Entscheidungen transparent gestalten
- Mitarbeitermotivation und Beteiligung an Veränderungsprozessen steigt, aber:
 - Schulentwicklung braucht Verbindlichkeit, z. B. durch schulinterne Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, Fortbildungsvereinbarungen ...



PERSONALGEWINNUNG

Ergebnisse und Erfahrungen:

- intensive Nutzung der Möglichkeit, befristete Verträge zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls zu schließen
- passgenaue Vertragsabschlüsse auch in Nischen
- anhaltende Rekrutierungsschwierigkeiten an verschiedenen Standorten → dauerhafte Unterstützung bei der Personalakquise ist notwendig
- Nutzung von Instrumenten zur Personaleinbindung (Leitfaden, Mentorensystem, schulinterne Fortbildungen, Unterrichtsbesuche)

Prüfauftrag:

- Übertragung der Auswahlentscheidung bei weiteren Einstellungen und Beförderungen



PERSONALEINSATZ

Ergebnisse und Erfahrungen:

- Verlagerung der Personaleinsatzplanung weitestgehend in das Kollegium, insbesondere in die Teams
 - Flexibilisierungen von Unterrichtszeiten
 - Ermöglichung neuer Unterrichtsformen (z. B. Teamteaching)
 - pädagogisch sinnvoller Vertretungsunterricht
- Teamverantwortung als zentraler Motor von Veränderungen
- Berücksichtigung der Arbeitsbelastung wichtiger Gelingensfaktor
- Teambildung und –pflege darf nicht zufällig erfolgen, sondern muss professionalisiert werden
- Verantwortungsdelegation auf Teams ist schulrechtlich abgedeckt



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

martin.luetzenkirchen@pl.rlp.de

0671 9701-1678