NÜRNBERG

Ein am Kind/ Jugendlichen/ jungen Erwachsenen orientiertes Schulwesen

Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen

2016

Herausgeber
Stadt Nürnberg
Bürgermeister Geschäftsbereich Schule & Sport
Hauptmarkt 18
90403 Nürnberg

Gestaltung
Caroline Merkel

Redaktionsteam
Susanna Endler, Ulrike Horneber, Caroline Merkel

Fotos: Fotolia

Erscheinungsdatum
Juni 2016

Kommunale Schulen in Nürnberg auf dem Weg
Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen

Präambel

Die Gestaltungsräume für die Schulen in kommunaler Trägerschaft wollen wir für unsere Schülerinnen und Schüler aktiv nutzen. Im Mittelpunkt stehen dabei die jungen Persönlichkeiten, die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an unseren Schulen nach dem Grundsatz „Keiner darf verloren gehen!“.

Ausgehend von diesem Ziel geht es um realistische und praxistaugliche Eckpunkte, an denen wir uns im Alltag orientieren wollen, für die wir auch Handlungsfelder selbst auswählen und Entwicklungen anhand von Indikatoren für uns erkennbar machen können. Unser Handeln soll bei den Schülerinnen und Schülern ankommen - beim Schulerfolg, bei der Steigerung ihrer Kompetenzen und in der Persönlichkeitsentwicklung.

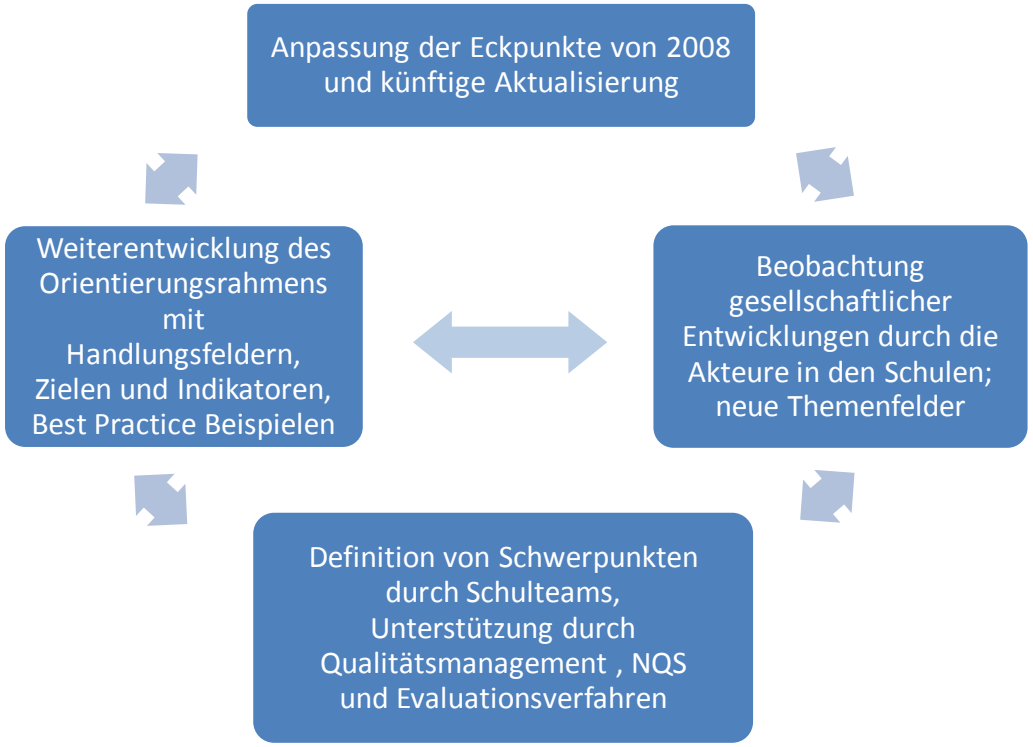
Für die Alltagstauglichkeit unserer Rahmensetzung verzichten wir bewusst auf eine alle Aspekte abdeckende Ziel- und Eckpunktedefinition. Das, was wir machen, wollen wir bestmöglich gestalten! Themen wie Inklusion oder Nachhaltigkeit sind als übergreifende Aufgaben in verschiedenen Ansätzen des Orientierungsrahmens berücksichtigt. Mit der Ambition, im Alltag tatsächlich eine positive Veränderung für Schülerinnen und Schüler herbeizuführen, erkennen wir aber auch, dass nicht alle gesellschaftlichen Ziele gleichzeitig in jeder Schule vollständig angepackt werden können. Deshalb sind die Lücken bewusst und akzeptiert.

Schulen befinden sich in einer ständig wandelnden Gesellschaft. Die kommunalen Schulen erkennen die Herausforderungen der Großstadt und nehmen diese als Gestaltungsauftrag an. Ihre Arbeit vor Ort ist eingebettet in ein abgestimmtes unterstützendes Gesamtsystem mit dem Geschäftsbereich sowie seinen Ämtern. Pädagogische, gesellschaftliche und schulorganisatorische Veränderungen, beispielsweise in Bereichen wie „Übergänge“, „Heterogenität“ oder „Ganztagsschule“ stehen derzeit bei den inhaltlichen Aufgaben ganz oben und werden innovativ weiterentwickelt.

Schon lange arbeiten die Akteure der städtischen Schulen zusammen. Mit den Eckpunkten und dem Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen erarbeiteten wir jetzt die Grundlage für ein gemeinsames übergeordnetes Rahmenkonzept, das Alltagsempfehlungen und Best-Practice-Feedback abrunden.

Im Orientierungsrahmen dargestellt sind jene Arbeitsfelder, denen an den Nürnberger Schulen aktuell sehr große Bedeutung zukommt. Er ist Ergebnis und Einstieg in einen ständigen Prozess zur Weiterentwicklung und Verbesserung der inhaltlichen Arbeit an kommunalen Schulen:

Der Kreislauf und Interaktionen



Dieser Arbeitsprozess führt zu den Beschlüssen über aktuelle Ziele, Handlungsfelder und Schwerpunkte. Er soll auch zukünftig für eine ständige Anpassung und flexible Weiterentwicklung stehen.

Der Nürnberger Orientierungsrahmen der städtischen Schulen ist somit als kontinuierlicher Prozess für die kommunalen Schulen der Großstadt Nürnberg angelegt. Die kommunalen Schulen Nürnbergs sind auf dem Weg.



Dr. Klemens Gsell

3. Bürgermeister
Geschäftsbereich Schule & Sport

Inhalt

Pädagogische Eckpunkte des städtischen Schulbereichs in Nürnberg 7

Unsere Handlungsfelder 2020 8

Vorschläge für die Arbeit mit dem Orientierungsrahmen für Schulleitungen und Kollegien an städtischen Schulen 9

- Ansatzpunkte 10
- Gemeinsames Arbeiten 11
- Kollegialer Austausch 11
- Gesicherte Qualität 11

Handlungsfelder

- Sprachförderung 13
- Kompetenzorientierung 17
- Übergänge im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen 23
- Übergänge im Bereich der Beruflichen Schulen 31
- Gebundene Ganztagsschule 37
- Offene Ganztagsschule 41
- Personalentwicklung 45
- Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft 49



Pädagogische Eckpunkte des städtischen Schulbereichs in Nürnberg

Die lernende Persönlichkeit steht an unseren Schulen im Mittelpunkt.

Schule legt das Fundament für lebenslanges Lernen. Unsere Schulen unterstützen Übergänge und sichern Anschlüsse.

Sie achten Diversität und fördern Individualität und das Interesse an der Gesellschaft.

Schule gelingt durch gemeinsames Lernen. Motivierte Schülerinnen und Schüler und engagierte Lehrkräfte sind die Garanten des Schulerfolgs.

Unsere Handlungsfelder 2020



Sprachförderung

Kompetenzorientierung

Übergänge im Bereich der allgemeinbildenden Schulen

Übergänge im Bereich der beruflichen Schulen

Offene Ganztagsschule

Gebundene Ganztagsschule

Personalentwicklung

Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft

In Arbeit:

Digitale Bildung

Internationalisierung

Diese Handlungsfelder sind im vorliegenden Orientierungsrahmen dargestellt, insbesondere im Bezug auf die Situation an Schulen in Nürnberg.
Der Orientierungsrahmen wurde mit allen Schulleitungen verfasst und wird stetig weiterentwickelt, so dass die genannten Handlungsfelder nicht als abgeschlossenes starres System zu sehen sind. Die städtischen Schulen haben den Anspruch, dass die Handlungsfelder sich den Rahmenbedingungen kontinuierlich anpassen und gepflegt werden. Neue Handlungsfelder werden bei Bedarf durch weitere Arbeitskreise unterstützt, um diese letztendlich in den Orientierungsrahmen einzubringen.

Vorschläge für die Arbeit mit dem Orientierungsrahmen für Schulleitungen und Kollegien an den städtischen Schulen

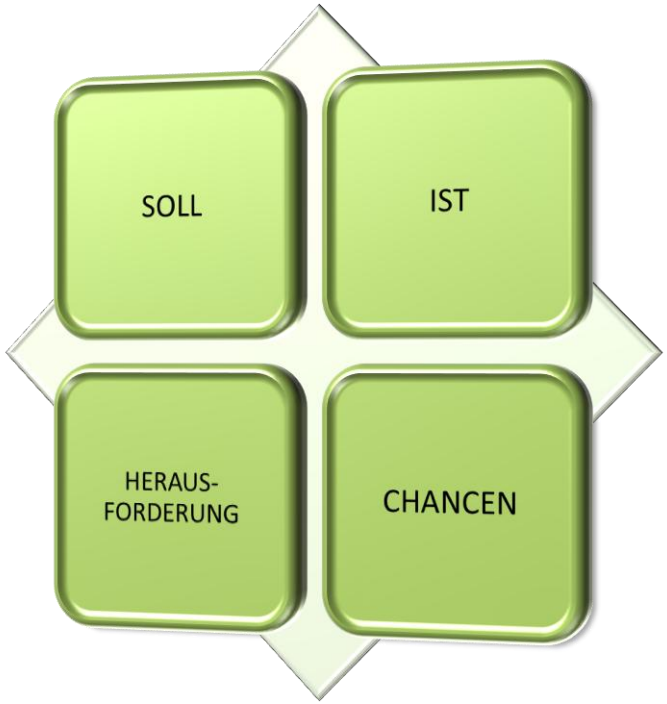
Dieser Orientierungsrahmen ist vorrangig ein Instrument für eine interne systematische und auch gemeinsame Bestandsaufnahme im Rahmen des schulischen Qualitätsmanagements an Ihrer Schule.

Sie können den Orientierungsrahmen nutzen, um in Ihrem Kollegium über die Qualität Ihrer Schule miteinander ins Gespräch zu kommen und Schlüsse für die Weiterarbeit daraus zu ziehen: Wo liegen in einem bestimmten Bereich unsere Stärken? Was haben wir schon? Und wo gibt es Handlungsfelder, die auszubauen oder zu entwickeln wären? Aus dieser gemeinsamen Auseinandersetzung heraus können eigene schulspezifische Zielvorstellungen konkretisiert und Ideen für Verbesserungsmaßnahmen gesammelt, priorisiert und gezielt umgesetzt werden.

Jedes Handlungsfeld entstand aus seiner begründeten Bedeutung für die Schulen in Nürnberg. Die gesteckten Ziele wollen die städtischen Schulen gemeinsam erreichen!

Die Sammlung der qualitativen Erfolgsindikatoren und Schlüsselfaktoren, die uns zu den Zielen führen, können Sie im Sinne einer Checkliste nutzen, um sich über IST und SOLL klar zu werden und daraus Ansatzpunkte für gemeinsame Entwicklungsschwerpunkte an Ihrer Schule zu identifizieren.

Eine Bestandsaufnahme kann quer über alle Handlungsfelder, die Ihre Schulart betreffen, durchgeführt werden - oder gezielt nur für ein von Ihnen priorisiertes Handlungsfeld.



Ansatzpunkte

1. **Reflexion eines Schwerpunktbereichs**: Möglicherweise haben Sie in den letzten Jahren viele Maßnahmen im Bereich Sprachförderung entwickelt und aufgebaut. Nun wollen Sie eine Zwischenbilanz ziehen, um den erreichten Stand zu klären und zu konsolidieren und noch offene Handlungsfelder zu identifizieren. Mit Hilfe des Kapitels „Förderung von Sprachkompetenz“ können Sie gemeinsam mit dem Kollegium eine Bestandsaufnahme durchführen.

2. **Ins Gespräch kommen über künftige Herausforderungen**: Für Ihre Schulart steht beispielsweise die Einführung der neuen kompetenzorientierten Lehrpläne oder die Einführung von Lernfeldern an. Mithilfe des Kapitels „Kompetenzorientierung“ können Sie gemeinsam den nicht immer unumstrittenen Begriff der Kompetenzorientierung diskutieren und ein für das Kollegium stimmiges Verständnis erarbeiten. Außerdem können Sie auf der Basis der Erfolgsindikatoren ermitteln, was Sie in Bezug auf diese Thematik bereits umsetzen und wo mögliche Ansatzpunkte für eine gemeinsame Weiterentwicklung liegen.

3. **Eine gemeinsame Zielrichtung für den Schulentwicklungsprozess finden**: Sie haben etwa in den letzten Jahren viele unterschiedliche Projekte umgesetzt, unterschiedliche Kolleginnen und Kollegen waren involviert. Was fehlt, ist ein gemeinsamer roter Faden. Dann könnte eine Bestandsaufnahme über alle Handlungsfelder hinweg helfen, eine gemeinsame Stoßrichtung oder Entwicklungslinie herauszuarbeiten.

Schritte

1. Auswahl eines Handlungsfeldes
2. Auseinandersetzung mit den dort beschriebenen Erfolgsindikatoren, z.B. nach den Fragestellungen:
- Was setzen wir an unserer Schule schon konsequent um? Was ist bereits gelebte Praxis auf breiter Basis?
- Was ist in Ansätzen vorhanden? Wo gibt es einzelne Bereiche, in denen das umgesetzt wird?
- Was ist nicht vorhanden, ohne Erfahrungen und entsprechende Praxis?
3. Zusammenführung der Einschätzungen zu einem Gesamtbild
4. Diskussion erkennbarer Stärken und Schwächen bzw. Herausforderungen und Chancen
5. Identifizierung möglicher Ansatzpunkte bzw. Handlungsfelder
6. Priorisierung
7. Zielklärung: Was wollen wir an unserer Schule mittel- und langfristig bewirken?



Gemeinsames Arbeiten

Die im Orientierungsrahmen genannten Felder, in denen wir gemeinsam handeln wollen, betreffen die gesamte Schulgemeinschaft und wirken bis in den einzelnen Fachunterricht. Pädagogische Tage und schulinterne Lehrerfortbildungen unterstützen diesen Ansatz. Eltern und Betriebe werden als Partner mit einbezogen. Schülerinnen und Schüler können mitreden.

Kollegialer Austausch

Ein gleichermaßen konstruktiver und ergebnisorientierter kollegialer Austausch soll bei der Bestandsaufnahme mit Hilfe des Orientierungsrahmens ermöglicht sein. Diese Gespräche – vor allem, wenn der Kreis der Beteiligten groß ist – sind gut vorzubereiten und effektiv mit Moderation zu gestalten.

Gesicherte Qualität

Die von der Schule ausgewählten Handlungsfelder werden als Teilbereich des internen schulischen Qualitätsmanagements behandelt: Die entsprechenden Maßnahmen werden im Regelkreis von Priorisierung, Zielsetzung, Durchführung und Evaluation bearbeitet und dokumentiert. Im Sinne eines Monitorings verfolgen alle Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen. Entsprechende Evaluationshilfen stellen die Stellen Qualitätsmanagement in den Ämtern bereit.



Handlungsfeld **Sprachförderung**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Viele Kinder und Jugendliche unserer Schulen mit und ohne Migrationshintergrund haben erheblichen Sprachförderbedarf. Die fehlenden bzw. mangelnden sprachlichen Fähigkeiten haben zur Folge, dass sich ihre schulischen Leistungen nicht entsprechend ihrer eigentlichen Möglichkeiten entwickeln können und damit „die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit“ (Anspruch an öffentliches Handeln aus Art. 26 Menschenrechtskonvention), die Teilhabe am Alltagsleben sowie ein erfolgreicher Einstieg in einen adäquaten Beruf nur beschränkt möglich sind. Deshalb stehen die Schulen vor der Herausforderung, Maßnahmen zur Sprachförderung in allen Schularten und für alle Schülerinnen und Schüler zu integrieren, um die vorhandenen Potenziale zur Entfaltung zu bringen und eine individuell passende Ausbildung bzw. einen individuell passenden Schulabschluss erreichbar zu machen.

Deshalb arbeiten wir als städtische Schulen an einer umfassenden und durchgängigen Sprachförderung, die die aktive und passive Sprachkompetenz (Lesen, Hören und Schreiben) berücksichtigt. Dies geschieht in folgenden Bereichen:

- individuelles Kompetenztraining für grundlegende Basiskompetenzen
- sprachsensibler Fachunterricht
- Unterricht in Deutsch als Zweit- und Fremdsprache
- Förderung der Lesekultur
- Wertschätzung der Erstsprache
- kreatives vielfältiges Unterstützen von Schreiben und Sprechen auf allen Niveaus (Theaterpädagogik, Rhetorik, Mediengestaltung usw.)

Geeignete Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte und pädagogisches Personal spielen dabei eine entscheidende Rolle für den Erfolg. Sie sind dafür zu sensibilisieren, dass Sprachförderung ein Auftrag für alle Fachkolleg/innen ist. Neben methodischen Anregungen sollen die Fortbildungen auch Informationen zu Fragen der Zwei- und Mehrsprachigkeit enthalten und Knowhow vermitteln, wie sprachliche Kompetenzen möglichst unaufwendig und professionell diagnostiziert und geeignete Fördermaßnahmen ausgewählt werden können. Ebenso wichtig ist eine gezielte Elternarbeit, damit eine partnerschaftliche Unterstützung bei der Förderung der Mehrsprachigkeit geleistet werden kann.

Die Förderung der Sprachkompetenz soll dabei in enger Abstimmung zwischen allen Bildungseinrichtungen durchgängig stattfinden, da an Schnittstellen sonst unnötig Informationen und wertvolle Förderzeit verloren gehen.

Zielsetzungen

Die Sprachkompetenz aller Schülerinnen und Schüler wird mithilfe eines systematischen, auf die Besonderheiten des Schulstandortes abgestimmten Sprachförderkonzeptes als Schlüssel zu erfolgreichem Lernen und zur Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben kontinuierlich ausgebaut. Wir als Schulgemeinschaft sind uns der grundlegenden Bedeutung der Erstsprache für den weiteren Spracherwerb bewusst und fördern den wertschätzenden Umgang mit Mehrsprachigkeit, der Muttersprache und dem Fremdsprachenerwerb.

Schülerinnen und Schüler an unseren Schulen beherrschen im Deutschen die Alltagssprache, so dass ihre Teilhabe am sozialen, politischen und kulturellen Leben möglich ist. Sie sind vertraut mit der Bildungssprache, um am schulischen Lernen erfolgreich teilnehmen zu können bzw. mit der jeweiligen Berufsfachsprache für die eigene Berufsausbildung, um sicher ins Berufsleben einsteigen zu können.
Lehrkräfte, pädagogisches Personal sowie die Schulleitung nehmen die Kompetenz der Eltern als wichtige Bezugspersonen und Kommunikationspartner der Kinder und Jugendlichen wahr. Sie werden in Gesprächen mit uns für sprachförderliche Interaktionen im Alltag sensibilisiert und durch gemeinschaftlichen Austausch über die Sprachförderung an der Schule zu wichtigen Partnern im Lernprozess.

Erfolgsindikatoren

Im Unterricht

- Es gibt differenzierte Angebote zur gezielten Sprachförderung aller Schüler/innen.
- Die Förderung ist mit dem Regelunterricht verschränkt.
- Die Angebote beziehen individuelles Kompetenztraining für grundlegende Basiskompetenzen, sprachsensiblen Fachunterricht, Unterricht in Deutsch als Zweit- und Fremdsprache, Förderung der Lesekultur, Wertschätzung der Erstsprache, kreatives vielfältiges Unterstützen von Schreiben und Sprechen auf allen Niveaus in geeigneter Weise mit ein.
- Es gibt ein differenziertes, spezifisches und systematisches Angebot, um Deutsch als Zweitsprache nachzulernen.
- Die konkreten Angebote nehmen die vorhandenen Stärken der Schülerinnen und Schüler als Ausgangspunkte, nicht deren Defizite.

Die Lehrkräfte

- An der Schule gibt es Kolleginnen und Kollegen mit DaZ-Ausbildung.
- Das Kollegium ist mit der Idee des sprachsensiblen Fachunterrichts (DiaF) vertraut.
- Methodenwerkzeuge und Hilfen des sprachsensiblen Fachunterrichts werden von den Kolleginnen und Kollegen in allen Fächern eingesetzt.
- Es gibt Knowhow und geeignete Instrumente bzw. Verfahren zur Diagnose des Sprachförderbedarfs.

Unsere Schule

- Die Lernumgebung ermöglicht eigenverantwortliches und individuelles Lernen und somit hohe Sprechanteile bzw. viele Sprachhandlungen der Schülerinnen und Schüler.
- Die Bestimmung des Förderbedarfs wird regelmäßig durchgeführt und konsequent und zeitnah in geeignete additive oder integrierte Fördermaßnahmen umgesetzt.

Die Eltern

- Eltern werden als Experten für ihre Sprache und Kultur zur Unterstützung des Lernprozesses ihres Kindes mit eingebunden.

Unsere Schülerinnen und Schüler

- Schülerinnen und Schüler fühlen sich bei der Verwendung der deutschen Sprache im Alltag, im Unterricht und in der von ihnen gewählten Berufswelt sicher.
- Schülerinnen und Schüler erleben eine Wertschätzung ihrer Erstsprache bzw. von Mehrsprachigkeit als Ressource.



Handlungsfeld **Kompetenzorientierung**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Gesellschaftliche, technische und mediale Dynamik und Komplexität verlangt von jungen Menschen heute ein hohes Maß an Problemlösekompetenz, Orientierungsfähigkeit, Selbstreflexion und Knowhow in Bezug auf den kompetenten Umgang mit Situationen, Informationen und Beziehungen. Nicht jede/r wird dabei ausreichend unterstützt, so dass Lebensbewältigung und Berufserfolg nicht selbstverständlich sind: Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung – und somit massiv verringerten Einstellungschancen - liegt in Nürnberg aktuell über dem Bundesdurchschnitt, dem Landesdurchschnitt und jenem der 20 größten Städte. Deshalb müssen wir besonders darauf achten, dass auch Kinder und Jugendliche aus sozial prekären Verhältnissen entsprechende Kompetenzen erwerben und Abschlüsse erzielen können, die ihrem Potenzial entsprechen.

Nach unserem Verständnis bedeutet die Erlangung von Kompetenz, dass sich alles Lernen letztendlich in situativer Handlungsfähigkeit niederschlagen muss. Das bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler in der Schule entsprechend vielfältige und regelmäßige Gelegenheiten brauchen, selber handelnd aktiv zu werden und dieses Handeln auch zu reflektieren. Die neuen Lehrpläne aller Schularten sowie in Ansätzen auch neue Prüfungsformate setzen diesbezüglich Standards.

Die von den Bildungsstandards ausgehende Betonung dieser Perspektive hat auch kritische Stimmen hervorgerufen, die eine fachliche Verflachung fürchten, oder eine einseitige Ausrichtung auf „verwertbare“ oder messbare Kompetenzen sehen. Diese Gefahren dürfen wir als Schulleitung, Lehrkräfte, pädagogisches Personal nicht ausblenden, sondern müssen sie kritisch reflektieren und in der konkreten Ausgestaltung vor Ort berücksichtigen. Wir sind überzeugt, dass trotz aller Unschärfen und Widersprüche der eingeschlagene Weg zu mehr ganzheitlicher Förderung ein guter Weg für unsere Schülerinnen und Schüler ist, den es gemeinsam zu gestalten gilt.

Bei der Umsetzung in der Unterrichtspraxis liegen die Herausforderungen für unsere Schulen auf folgenden Ebenen:

- Ein gemeinsames Verständnis von kompetenzorientiertem Unterricht im Kollegium entwickeln,
- ein gemeinsames und abgestimmtes Handeln der Lehrkräfte, um den Kompetenzaufbau stimmig von Klassenstufe zu Klassenstufe aufwärts zu fördern,
- den systematischen Aufbau mit dessen Pflege bzw. Anwendungsmöglichkeiten im Unterricht zu integrieren,
- das Bemühen um verbindliche Teamstrukturen für konzertierte Umsetzung und Reflexion zu unterstützen,
- Lernzeiten und Lernräume, die entsprechenden Unterricht ermöglichen, schaffen,
- die Form von Leistungsrückmeldung und –bewertung anpassen.

Zielsetzungen

In unseren Schulen finden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene pädagogisch bzw. didaktisch gestaltete Handlungs- und Erfahrungsräume, die ihnen vielfältige Anlässe bieten, ihre Kompetenzen in einem breiten Verständnis von erfolgreicher Lebensbewältigung zu entwickeln. Sie lernen dort für sich selbst Verantwortung zu übernehmen, mit Misserfolgen fertig zu werden und mit Engagement und Empathie gemeinsam mit anderen herausfordernde Situationen bewältigen zu können.

Sie werden von der Schulgemeinschaft unterstützt und ermutigt, die ihnen unbekannte Zukunft aktiv und selbstbewusst zu gestalten, offen zu sein für Innovationen und Veränderung und wertorientierte Entscheidungen zu treffen. Durch die vielfältigen Anforderungen, Rückmeldungen und Reflexionsanlässe auf unterschiedlichen Ebenen, die ein kompetenz-orientierter Unterricht bietet, können sie ihre eigenen Potentiale erkennen und ausbauen.

Erfolgsindikatoren

Das Konzept

- Mithilfe von didaktischen Jahresplänen bzw. einem Methodencurriculum ist ein Konzept zum schrittweisen und systematischen Aufbau aller Kompetenzen beschrieben.
- Die Kompetenzfelder sind klar definiert und beschreiben ein für die Schülerinnen und Schüler passgenaues Methodenrepertoire.
- Das Konzept ist das Ergebnis kollegialer Zusammenarbeit und wird vom Kollegium gemeinsam umgesetzt.
- Im Kollegium besteht Einigung zu Fragen des gemeinschaftlichen Verhaltens und der Disziplin. Mustern von Ausgrenzung wird von Lehrkräften bewusst entgegen gewirkt.

Unsere Schule

- Die Umsetzung von didaktischen Jahresplänen, einem Methodencurriculum o.ä. wird durch geeignete organisatorische Maßnahmen gestützt (z.B. Klassleiterprinzip, Teamstunden, Stundenplangestaltung, Kooperation).
- Die Unterrichtseinheiten sind so gestaltet, dass kompetenzorientiertes Lernen möglich ist.
- Die Räume sind für handlungsorientiertes und individualisierendes Lernen geeignet.
- Ein stringentes Classroommanagement schafft die Basis für kompetenzorientiertes Lernen.

Der Unterricht

- Im Unterricht werden kompetenzorientierte Aufgaben gestellt.
- Gezielt werden Unterrichtsarrangements variiert, damit die Schülerinnen und Schüler viele verschiedene Handlungskompetenzen entwickeln können.
- Facharbeiten, P- und W-Seminare, Projekte und neue Prüfungsformate werden genutzt, um den Kompetenzaufbau zu unterstützen.
- Die Schülerinnen und Schüler können einmal erworbene Kompetenzen durch passende Trainingsmöglichkeiten kontinuierlich üben und ausbauen.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten regelmäßige Rückmeldungen über ihre Fortschritte in Bezug auf ihren Kompetenzerwerb.
- In Tests und Prüfungssituationen können Schülerinnen und Schüler regelmäßig und differenziert verschiedene Kompetenzen nachweisen.

Die Lehrkräfte

- Unsere Lehrkräfte bilden sich kontinuierlich weiter im Hinblick auf die Vermittlung vielfältiger und sich im Zeitverlauf ändernder Kompetenzen.
- Sie wenden Diagnostikverfahren an, insbesondere in Bezug auf personale, soziale Kompetenzen und verhelfen so zu geeigneten Fördermaßnahmen.

Unsere Schülerinnen und Schüler

- Die Schülerinnen und Schüler bestehen kompetenzorientierte Prüfungen und schließen sie mit einem guten Ergebnis ab.
- Berufsschülerinnen und -schüler sind qualifiziert als Facharbeiterinnen und Facharbeiter.
- Ausbildungsbetriebe sind zufrieden mit der Kompetenzentwicklung ihrer Azubis.
- Die Schülerinnen und Schüler sind in der Lage, sich auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt erfolgreich zu bewerben.
- Die Schülerinnen und Schüler sind auf ein Studium gut vorbereitet.

Überblick über Kompetenzarten – Versuch einer Begriffsklärung

Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten und zu handeln. [1]
Dazu gehört die Förderung der:

Fachkompetenz

Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, auf der Basis von fachlichem Wissen und Können Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

Selbstkompetenz

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über grundlegende Einstellungen und Haltungen, die es ihnen ermöglichen, sich auf neue Situationen, Innovationen und Veränderungen – sei es im privaten, im gesellschaftlichen oder im beruflichen Leben – flexibel und erfolgreich einzustellen. Hierzu gehören insbesondere die Fähigkeiten

- eigene Begabungen zu entfalten,
- Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln,
- zur Entwicklung von Wertvorstellungen und zur selbstbestimmten Bindung an Werte,
- Problemlösestrategien anzuwenden,
- Ausdauer, Eigeninitiative und Engagement zu entwickeln,
- Entscheidungsfähigkeit, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit zu entfalten,
- Konzentrationsvermögen, Kritikfähigkeit, Kreativität, Lernfähigkeit und Lernwilligkeit zu trainieren,
- Selbstständigkeit und Selbstvertrauen zu entwickeln,
- systematisches Vorgehen zu erlernen,
- Verantwortungsbewusstsein, -bereitschaft und –fähigkeit zu entfalten und
- Arbeitstugenden, z. B. Pünktlichkeit und Ordentlichkeit und Zuverlässigkeit, zu entwickeln.

1 vgl. dazu exemplarisch Lehrplan für Realschulen, Lernzielebene „1.1 Der Bildungs- und Erziehungsauftrag“ sowie Lehrplanrichtlinien für die Berufsschule, Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Büromanagement, Einführung.

Sozialkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig dazu, im gesellschaftlichen Leben zu partizipieren,
- soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten,
- Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen
- sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen und
- soziale Verantwortung, Solidarität und Empathie zu entwickeln.

Methodenkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind bereit und fähig, bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen zielgerichtet und planmäßig vorzugehen,
- kommunikative Situationen zu verstehen und zu gestalten.

Lernkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler können Zusammenhänge selbstständig und gemeinsam mit anderen verstehen, auswerten und in gedankliche Strukturen einordnen.
- Sie entwickeln Lerntechniken und Lernstrategien und nutzen diese für ein lebenslanges Lernen.

Interkulturelle Kompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler sind dazu bereit und fähig, in der Schule, im Beruf und in der Gesellschaft mit Menschen unterschiedlichster Lebensbiografien und Wurzeln erfolgreich zusammenzuleben und zu arbeiten und vermögen es, dies als Wert zu schätzen.

Medienkompetenz

- Die Schülerinnen und Schüler können Medien und dort dargestellte Inhalte den eigenen Zielen und Bedürfnissen entsprechend kritisch auswählen und nutzen, Mediengestaltung verstehen und bewerten, Medien selbst gestalten und sachgerecht verbreiten, Medieneinflüsse erkennen und aufarbeiten (vgl. Dieter Baake).



Handlungsfeld **Übergänge im Bereich der Allgemeinbildenden Schulen**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Übergänge im Bildungsverlauf von Kindern und Jugendlichen sind institutionell, organisatorisch und entwicklungspsychologisch bedingt. Sie stellen für viele Heranwachsende Herausforderungen dar, die sie in ihrem Selbstbewusstsein und auf ihrem Weg ins Erwachsenwerden stärken, für andere jedoch bedeuten Übergänge Hürden, die nur schwer zu überwinden sind. Gerade in Nürnberg stieg die Zahl der Übertritte nach der Grundschule an weiterführende Schulen in den letzten Jahren stetig an, bleibt jedoch noch immer hinter anderen Städten zurück. Innerhalb der Stadt zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Übertrittsquoten in den einzelnen Schulsprengeln. Sie variieren je nach Stadtteil zwischen 20 und 90 Prozent.[2]

Folgende Übergangssituationen sind für unsere Schulen zu bewältigen:

- von der Grundschule in eine weiterführende Schule
- Übergang innerhalb der Sekundarstufe I und von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II
- von weiterführenden Schulen in den Beruf oder in ein Studium
- sog. „Abschulung“ und deren Folgen.

Damit verbunden

- Zugang- und Weggang von Schülerinnen und Schülern
- organisatorisch bedingte Klassenzusammenlegungen und Klassenteilungen
- veränderte Zusammensetzung der Klasse z. B. mit der Wahl eines Schulzweiges
- entwicklungspsychologisch bedingte Übergangsphasen, die Auswirkungen auf den Unterricht, das Lern- und Leistungsverhalten von Einzelnen und Schülergruppen sowie die Klassengemeinschaft haben.

Für Schülerinnen und Schüler bedeutet dies u.a.:

- andere Anforderungen hinsichtlich der Lerninhalte und Arbeitsweisen sowie der Unterrichts- und Schulorganisation
- häufige Wechsel der Lehrkräfte in einer Klasse.

Diese Übergangsphasen stellen für die Schülerinnen und Schüler und die gesamte Schule Herausforderungen dar, ebenso auch für Eltern. Unsere Aufgabe ist es, derartige Einschnitte nicht nur organisatorisch zu bewältigen, sondern sie im Rahmen einer wertebasierten Schulentwicklung pädagogisch gezielt zu begleiten und zu unterstützen.

2 vgl. Bildungsbericht der Stadt Nürnberg 2013, S. 86-89

Zielsetzungen

Durch eine bewusst gestaltete „Willkommenskultur“ wird die Identifikation mit der neuen Schule unterstützt und gelingende Beziehungen werden angebahnt. Auf der Basis einer klaren Werteorientierung werden diejenigen Kompetenzen gefördert, die die Kinder und Jugendlichen zur Bewältigung von Übergängen benötigen: Neben Sprach- und Methodenkompetenz geht es dabei mit der Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz um Persönlichkeitsbildung im umfassenden Sinn.

Partnerschaftliche Kooperationen mit den Eltern - als wichtiger Pfeiler bei der Bewältigung der Übergänge - werden initiiert und gepflegt.

Bildungsverläufe von Schülerinnen und Schülern werden gezielt begleitet und aktiv unterstützt. Die organisatorischen Herausforderungen werden schülerorientiert bewältigt.



Erfolgsindikatoren

Die Beratung

- Beratungslehrkräfte und/oder andere Berater/innen (Stufenbetreuungen, Grundschullotsen) stehen als persönliche Ansprechpartner zur Verfügung und zeigen Perspektiven auf.
- Gesprächsangebote und gängige Kriseninterventionsmaßnahmen sind fest etabliert.
- Mit den Herkunftsschulen findet ein zielgerichteter Informationsaustausch bezüglich der Entwicklung der Schülerinnen und Schüler statt.
- Förderdiagnosen und -maßnahmen werden dokumentiert um die Kontinuität der Fördermaßnahmen zu gewährleisten.

Die Lehrkräfte

- Die Lehrkräfte abgebender und aufnehmender Schularten sowie abgebender und aufnehmender Jahrgänge arbeiten zusammen und dokumentieren Schülerwege.
- Lehrkräfte und sonstige pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „verstehen“ die im Kontext der Pubertät auftretenden Schulprobleme und gehen damit professionell um.
- Auf positive Gruppendynamik und Peer-Prozesse zur Integration in die Schulgemeinschaft wird besonders geachtet.

Das Konzept

- Die verschiedenen Maßnahmen sind zu einem stimmigen Netz verknüpft, werden regelmäßig überprüft und angepasst.
- Die Kompetenzanforderungen an den Schnittstellen werden abgeglichen.

Die Eltern

- Die Schülerinnen und Schüler und Eltern erhalten notwendige Informationen für die Übergänge bzw. über extern abzulegende Prüfungen.
- Zwischen abgebender und aufnehmender Schule findet in Abstimmung mit den Eltern ein zielgerichteter Informationsaustausch statt.
- Die Eltern werden in die Maßnahmen aktiv eingebunden.

Unsere Schülerinnen und Schüler

- Die Schülerinnen und Schüler werden an den aufnehmenden Schulen und Schulstufen zu Beginn unterstützt und wertschätzend aufgenommen.
- Neue Schülerinnen und Schüler werden in die erforderlichen Arbeits- und Lerntechniken an der Schule bzw. in der Schulstufe eingeführt.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten Förder- und Vorbereitungsmaßnahmen nach oder vor anstehendem Wechsel.
- Die Schülerinnen und Schüler werden bei ihrer Selbsteinschätzung und der persönlichen wie beruflichen Orientierung unterstützt.

Vorschläge für Maßnahmen der Übergangsgestaltung im allgemeinbildenden Bereich

Übergang GS – weiterführende Schule

Informationsabende der GS mit Vertretern der weiterführenden Schulen

Informationsabende der Gym/RS für Eltern der Grundschüler/innen

Kontakte GS – weiterführende Schule vor dem Übertritt

Gegenseitige Einladung zu Schulveranstaltungen,
gemeinsame Projekte,
Schnuppertage, Vorleseprojekte in GS,
P-Seminarprojekte für GS.

Kooperation von Lehrkräften der Schularten GS, MS, RS und Gym mit dem Ziel einer besseren Abstimmung bzgl. Didaktik/Methodik (in den Kernfächern) und Pädagogik zur Lösung der „Übergangslücken“

Wechselseitige Hospitationen von Lehrkräften,
(regelmäßiger) Erfahrungsaustausch – auch über (Leistungs)Entwicklung der ehemaligen Grundschüler,
wechselseitige Besuche von Schülern,
Sprachförderung, Leseförderung, Aufsatzförderung für gymnasial geeignete Grundschüler am Ende der 4. Klasse durch Lehrkraft des Gymnasiums,
„überlegte“ Zusammensetzung der neuen fünften Klassen – auf der Grundlage einer z. T. großen Heterogenität der Schülerklientel.

„Willkommen“ am 1. Schultag

Erste Informationen: Wann, wie, in welchem Umfang?, „Ankommen“ lassen, wertschätzende Begegnung ermöglichen;

„Kennen-Lern-Tage (z. B. Schullandheim)“

Schlüssige Konzeption im Hinblick auf gegenseitiges Kennenlernen, Kennenlernen der neuen Schulart und Arbeitsweisen, Schritte zum Erstellen eines verlässlichen Bezugsrahmens für den Umgang miteinander, Erfahren der Gemeinschaft, Vermittlung und erste Erfahrbarkeit der „Werte“ und des wertschätzenden Umgangs, Rituale als Orientierungsrahmen;

Angebote zur Verbesserung des Arbeits- und Lernverhaltens

Grundlegendes zu Arbeitsverhalten und –planung, Selbstmanagement, Lernen im Team, Selbstvertrauen und Motivation, Stärkenfindung und realistische Selbsteinschätzung sowie grundlegende Arbeits- und Lerntechniken für die 5. Jgst. im Rahmen eines Gesamtkonzeptes für Jgst. 5 – 12;
Maßnahmen:
Schulung der Kernkompetenzen in wöchentlichen „Skillstunden“ durch die Klassleitung in Abstimmung mit Fachlehrkräften, Lotsin, Klassleitern der Parallelklassen, Eltern und Tutoren;

Seminar für Eltern: „Lernen fördern – die Kinder begleiten“

Unterstützende Begleitveranstaltung für Eltern oder Eltern und Kinder: Vorstellen der Arbeitsweisen an der Realschule und am Gymnasium, Erweiterung der Kenntnisse über Lernprozesse und Unterstützungsmöglichkeiten, Umgang mit eigenen Erwartungen an das Kind, Wertschätzung des Kindes und Unterstützung bei Ängsten, Lern- und Motivationsproblemen und Selbsteinschätzung des Kindes;

Etablierte Beratungsangebote für Ängste und Probleme

Feste Angebote/Ansprechpartner/Berater für Schüler/Eltern zum Thema Ängste (Prüfungsangst, allgemeine Versagensängste, Umgang mit Druck, Angst vor Statusverlust und Außenseitertum in der Klasse usw.);

Verstärkte Förderung der mündlichen sowie schriftlichen Sprachkompetenz

Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund

Erwerb von Grundkompetenzen im Umgang mit neuen Medien

Kompetenzerwerb (z. B. Recherche im Internet);

Entwicklung eines Konzeptes für den Einsatz von Tutoren und Streitschlichtern

Klassenleiterwoche zu Beginn des Schuljahres

Lerngruppen bzw. Lerntandems innerhalb der Klasse

Feedback zu Übergangserfahrungen für Schüler und Eltern

Klassleiterstunden bzw. Elternabende;

Zusammenarbeit mit Grundschullotsen

Unterstützung der Transitionskompetenz. Einsatzmöglichkeiten: Fachunterricht, Förderunterricht, Intensivierungsstunden, Beratung, Probeunterricht, Ausflug, Wandertag, Schullandheim, Projektarbeit, Elternarbeit, Übertrittsveranstaltung, Konferenzen, Fachbesprechungen Hospitationen, Fortbildungen;

Übergänge innerhalb der Sekundarstufe I

Schulartwechsel

Individuelle Schullaufbahnberatung nach fundierter Diagnostik und Analyse der (problematischen) schulischen Situation, Unterstützung beim Wechsel durch einen zielgerichteten Informationsaustausch zwischen abgebender und aufnehmender Schule – in Abstimmung mit den Eltern;

Neueintritte, Rücktritte, Wiederholungen, Überspringen, „Flexi-Jahre“

Lehrer als Coach, Lerngruppen zur Unterstützung der Neuen bei Lerndefiziten, Wiederholerseminare bzw. Flexibilisierungsseminare, Patensysteme zur Integration in die Klassengemeinschaft;

Entwicklungspsychologisch bedingte Übergänge

Umgang der Lehrkräfte mit Schulproblemen im Kontext der Pubertät, Ansätze gendergerechter Arbeit, Orientierungstage zu entwicklungsspezifischen Themen;

„Private“ biografische Krisen

„Professionalisierung“ der Lehrkräfte für den Umgang mit Schülern in persönlichen Krisensituationen, Informationswege und –strategien für die Lehrkräfte der Klasse, Gesprächsangebote, Optimierung gängiger Kriseninterventionsmaßnahmen; Angebot von Projekten wie z.B. „Gegensteuern“;

Schüler, die nach 9 oder 10 die Schule verlassen

Verlässliche und zeitgerechte Informationswege über alternative Möglichkeiten der Schullaufbahn, externe Abschlüsse etc., Bewerbertraining (eventuell unter Einbezug der Schüler aus P-Seminaren, die das Projektseminar zur Studien- und Berufsorientierung (BUS) bereits durchlaufen haben), Orientierungsangebote durch Praktika, Mentoren aus der Wirtschaft etc., Bewerbertraining und Berufsberatung, Möglichkeiten der Stärken-/Schwächenfindung, Interessenstests, Vorbereitung auf externe Abschlüsse;

Übergang am Ende der Mittelstufe und beim Wechsel in die Oberstufe

Kompetenztraining unter Einbezug von Selbst- und Sozialkompetenzen/Gesamtkonzept zur Vorbereitung auf Oberstufe und Entwicklungsbegleitung

Angebote zu Rhetorik/Präsentation/Kommunikation, Schreiben in der Oberstufe, Lern- und Arbeitstechniken für die Oberstufe, Einführung Projektmanagement, Lernberatung (eventuell Einbezug von Oberstufenschülern für die Weitergabe von Erfahrungen etc.);

Weiterführung der Bausteine zu Lern- und Arbeitstechniken

v. a. Informations- und Materialbeschaffung, Exzerpieren, Erstellen von Lernübersichten, eigenständige Stofferarbeitung und Prüfungsvorbereitung, Eigenverantwortlichkeit und Selbstmanagement bei Lernprozessen, Lernen im Team, Motivation, Weitervermittlung der Kenntnisse durch Seminare (z. B. Schüler der Q11 für Jgst. 9, Weiterführung der Bausteine in Q11/12 mit entsprechenden Inhalten);

Zusatzangebote zur Persönlichkeitsbildung

z.B. als Orientierungswochenende, Pädagogischer Tag statt Wandertag, Stärken und Schwächen, Interessenstests, Lebensziele, Umgang mit Erfolg und Niederlage, realistische Selbsteinschätzung, Sozial- und Berufspraktika;

Lerngruppen bzw. Lerntandems innerhalb der Klasse

Feste Zweier- oder Dreiergruppen (Lernpartnerschaften) mit jeweils einem Experten (in einem Fach/Gebiet) als fester Ansprechpartner, der dem/den anderen Unterstützung beim Lernen/Verstehen gibt (in Intensivierungsphasen, Vertretungsstunden, in wöchentlichen Treffen/Mailkontakten),
Lerngruppentraining als Vorbereitung auf große Leistungsnachweise;

Übergang für die so genannte „Einführungsklasse“ für Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss

Wechsel mit mittlerem Abschluss der Realschule, der Wirtschaftsschule und der der Mittelschule in die 10. Jgst. des Gymnasiums

Bereitstellung zusätzlicher Förderstunden, um Lücken v. a. in den Naturwissenschaften und Sprachen zu schließen;
Möglichkeit, Englisch oder Französisch durch eine neu einsetzende spät beginnende Fremdsprache zu ersetzen;

Übergang in der Oberstufe am Gymnasium

Konzeption und Durchführung eines umfassenden BuS-Konzepts (Berufs- und Studienorientierung) mit Praxisbezug

Persönlichkeitsbildung (im P-Seminar: Konzept und feste Informations- und Organisationsstrukturen für Studien- und Berufswahltests, Berufsberatung, Bewerbertag, Assessmentcenter und Praktika für alle Schüler, Messe für Beruf und Studium, Stärken-Schwächenanalyse, Kommunikationskompetenz, Soft Skills), Abi-Coaching;

Übergang an die Fachoberschule

Aufnahme von Schülerinnen und Schüler der Mittelschule, der Wirtschaftsschule, der Realschule und des Gymnasiums mit dem Mitteleren Schulabschluss

Möglichkeit des Besuchs der Vorklasse für Schülerinnen und Schüler der Mittelschule und der Wirtschaftsschule. Angebot eines spezifischen Förderkonzeptes in allen Fächern zur Unterstützung während der Probezeit;



Handlungsfeld **Übergänge im Bereich der Beruflichen Schulen**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Mit Beendigung des Bildungswegs an einer allgemeinbildenden Schule steigt die Anzahl der Handlungsoptionen und gleichzeitig die Vielfalt der schulischen und nichtschulischen Akteure erheblich. Nicht alle Jugendlichen meistern diesen Übergang erfolgreich: So liegt z.B. die Quote der Vertragsauflösungen von dualen Ausbildungsverträgen in Nürnberg in den drei Ausbildungsbereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie Freie Berufe über dem Landesdurchschnitt.[3] Vor dem Hintergrund einer über Jahrzehnte vom IAB in Deutschland erfassten starken Korrelation eines geringen beruflichen Qualifikationsniveaus und einer hohen Arbeitslosenquote dieser Beschäftigtengruppe müssen wir in der Stadt Übergänge in den beruflichen Schulbereich, in Ausbildung, hin zu höherer Qualifizierung differenziert und jeweils passgenau für die Schülerinnen und Schüler unterstützen.[4] Die Herausforderungen zeigen sich insbesondere an folgenden Übergängen:

- in eine *duale oder schulische* Erstausbildung
- durch individuelle Neuorientierungen während eines Bildungsganges
    - nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis als Fachkraft
    - in eine beruflich gehobene Stelle nach Abschluss einer beruflichen Weiterbildung
    - zu höheren Bildungseinrichtungen (insbesondere Fachhochschulen/Universitäten) und anderen Bildungseinrichtungen (u. a. auch Förderschulen)
    - durch Abbrüche (z.B. Studienabbrecher/innen)
    - aufgrund des Nichtbestehens einer Probezeit *(Ausbildungsvertrag oder schulisch)*

Nürnberg zeichnet sich im Bildungsbereich bereits durch vielfältige und differenzierte Angebote des kommunalen Übergangsmanagements aus. Gleichzeitig unterstützen externe Berater/innen, z. B. der Berufseinstiegsbegleitung, des Mobilen Sozialpädagogischen Dienst, mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und Zielgruppen. Diese Angebote gilt es gezielt zu nutzen und bei Bedarf durch passgenaue eigene Maßnahmen an unseren Schulen zu ergänzen.

3 vgl. Bildungsbericht der Stadt Nürnberg 2013, S. 122
4 vgl. IAB, Berufsforschung Nürnberg, 4/2013, S 1-2

Zielsetzungen

Übergänge werden von uns als Schulleitung und Lehrkräfte als ein integraler Bestandteil der schulischen Arbeit wahrgenommen. Die Grundhaltung „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und kein „Abgang ohne Übergang“ setzen wir konsequent in passgenaue Unterstützungsmaßnahmen um.

An unseren Schulen gibt ein differenziertes, zielgruppengerechtes und speziell auf die jeweilige Schülerschaft zugeschnittenes Übergangskonzept, das stabil implementiert ist und systematisch umgesetzt wird. Es unterstützt die Schülerinnen und Schüler auf der aktuell gegebenen „Schwelle“ bei der Qualifizierung für eine berufliche Erwerbstätigkeit und fördert gleichzeitig eine offene Haltung gegenüber der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens.

Erfolgsindikatoren

Die Angebote

- An der Schule existiert eine Vielzahl an spezifischen Maßnahmen, die auf Übergänge vorbereiten oder neue Schülerinnen und Schüler aus vorgelagerten Bildungsgängen „abholen“, auch für Sonder- und Einzelfälle (z. B. Abbrüche).
- Die Maßnahmen sind altersangemessen und schülergerecht.
- Die Schule entwickelt langfristig ein differenziertes Angebot an Unterstützungsmaßnahmen im Sinne eines Gesamtkonzepts zur Unterstützung der Übergänge.

Die Lehrkräfte

- Die Kolleg/innen kennen die wesentlichen Abbruchgründe ihrer Schülerinnen und Schüler.
- Die Kolleg/innen verfügen über Knowhow in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Berufsschulpflicht und Berufsschulberechtigung.

Unsere Schule

- Die Schule arbeitet dabei vernetzt mit den vielfältigen Initiativen des Übergangsmanagements zusammen und informiert diese ggf. über Veränderungen ihrer Bedarfe.
- Sie kennt und nutzt die vorhandenen Angebote und Experten.
- Die Schule trägt dabei den aktuellen äußeren Rahmenbedingungen Rechnung, und berücksichtigt insbesondere auch Branchensituationen.
- Die Schule pflegt die Schnittstellen zu wichtigen Akteuren wie Kammern, Innungen, Agentur für Arbeit, Aus- und Weiterbildungsträger.
- Auch „nicht-sensible“ Übergänge werden aktiv gestaltet (z.B. Kompensation von Wissenslücken, berufsbezogene Zusatzqualifikationen).
- Den Schülerinnen und Schüler werden Perspektiven aufgezeigt, auch in schwierigen Fällen.

Überblick über die Maßnahmen der Übergangsgestaltung im beruflichen Schulbereich (Auswahl)

Vorbereitung und Übertritt in duale und schulische Erstausbildungen

- Coaching und Begleitung von Mittelschülern/-innen und Realschüler/innen in die duale oder schulische Berufsausbildung (SCHLAU, IBOS)
- Lotsensystem für den schulischen Übergang Berufsschulpflichtiger durch das Team Berufsschulberatung
- Unterstützung der Schüler/-innen in den Berufsvorbereitungsklassen durch die Klassenleiter/-innen bei der Suche und Begleitung während der betrieblichen Praktika (als Vorstufe zur Aufnahme einer dualen Berufsausbildung)
- Unterstützung bei der Fortführung der beruflichen Orientierung im Berufsvorbereitungsjahr in enger Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Innungen, Maßnahmenträger)
- Berufsbasar (B12)
- Unterrichtliche Kooperationen der Berufs- und Mittelschulen: Lehreraustausch in Praxisklassen, Berufsorientierungsklassen und Sprachlernklassen mit „Quali-Abschluss“
- Deutschlernklassen: Unterrichtssequenzen und Module zum Kennenlernen des deutschen Bildungssystems und zur Entwicklung eines Verständnisses für eigene Chancen im beruflichen Bildungssystem
- (Heterogene) Eingangsklassen: Tutorensysteme in Lernfeldern und Kernfächern („Schüler helfen Schülern“)
- Unterrichtsmodule zur Persönlichkeitsentwicklung und Entwicklung sozialer Kompetenzen (Teamfindungstage, Konflikttraining)
- Interkulturelles Training (auch in Kooperation mit externen Partnern)
- Ausbilderkontaktnachmittage/-gespräche (duale Partner)
- Förderangebote für Jugendliche in schwieriger Lebenssituation u.a. durch Patenkonzept mit Ehrenamtlichen

Übergänge nach Abschluss einer beruflichen Erstausbildung

- Existenzgründerseminare
- Assessment-Center-Training mit Kooperationsbetrieben
- Sprachzertifikate (z. B. KMK-Zertifikat Englisch in 3 Niveaustufen)
- Beratungswochen (mit Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen durch Referenten/-innen von Weiterbildungsinstitutionen vor Ort, z. B. BOS, HKK, FAW, IHK, etc.)
- Auslandsaufenthalte (insbesondere im Rahmen von Erasmus+)
- Berufsspezifische Zusatzzertifikate (z. B. REFA-Schein, Ausbildereignungsprüfung)

Übergänge nach Abschluss beruflicher Weiterbildungen

- Präsentation von Abschlussarbeiten (Techniker-, Fach- und Meisterschulen) vor den Betrieben
- Kontaktbörsen mit Branchenunternehmen
- Existenzgründerseminare
- Berufsspezifische Zusatzzertifikate (z.B. REFA-Schein, Ausbildereignungsprüfung)

Übergänge zu höheren Bildungseinrichtungen

- FAU-Informationsseminare zum Lehramt an beruflichen Schulen
- Universitäre Kooperationsprojekte
- Studienberatung durch Schullaufbahnberater/-in der Schulen
- Duale Studiengänge
- Anerkennung von Studienleistungen für Hochschule/Universität

Umgang mit Abbrüchen und individuelle Neuorientierung während eines Bildungsganges

- Beratung und Unterstützung bei (drohenden) Abbrüchen durch Beratungslehrkräfte und Sozialpädagogen/-innen (auch in Kooperation mit externen Partnern)
- Kooperation mit Ausbildungsberatern/-innen der Kammern bei drohenden Abbrüchen aus betrieblichen Gründen
- Bewerbungscoaching durch Sozialpädagogen/-innen

Übergänge aufgrund des Nichtbestehens einer Probezeit

- Unterstützung bei der Erarbeitung/Entwicklung alternativer Bildungswege ggf. auch in Kooperation mit externen Partnern durch Beratungslehrkräfte, Sozialpädagogen/-innen, Klassenleitungen
- Präventive Maßnahme: MSBS-Fördermaßnahmen für Schüler/-innen mit Nachholbedarf (insbes. in Kernfächern, Lernfeldern)
- Präventive Maßnahme: Individuelles Schüler(-lern-)coaching im Rahmen von MSBS



Handlungsfeld **Gebundene Ganztagsschule**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Der Nürnberger Bildungsbericht 2013 fordert in seinen Handlungsempfehlungen einen weiteren Ausbau gebundener Modelle – vor allem aufgrund der sich abzeichnenden positiven Tendenzen für die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler. An drei städtischen Schulen gibt es bisher gebundene Angebote, an einem Standort eine vollgebundene Konzeption.

Findet Schule in Form von vollgebundenem, rhythmisiertem Ganztag statt, so ist damit ein Anspruch verbunden: Gebundener Ganztag bedeutet, dass der ganze Tag von den Lehrkräften mitgestaltet wird und das Lernen in anderen Formen stattfindet als an der Halbtagsschule oder der Halbtagsschule mit offenem Nachmittagsangebot. Der gebundene Ganztag ermöglicht und erfordert deshalb organisatorisch andere Zeitstrukturen, neue Kooperationsformen und zusätzliche und andere Lernarrangements, die in der Regel in einem umfassenden Schul- und Unterrichtentwicklungsprozess entwickelt und erprobt werden müssen.

Folgende Herausforderungen haben sich in den vergangenen Jahren als bedeutsam für das Gelingen herauskristallisiert:

- Veränderung von Lernzeiten und Lernformen,
- die Finanzierung von ausreichenden Betreuungszeiten, Material für bedürftige Schülerinnen und Schüler sowie externen Kooperationspartnern,
- die Gewinnung geeigneten Personals und Partner und die damit verbundene neuartige Kooperation unterschiedlicher Professionen,
- die räumliche Ausstattung und Gestaltungsspielräume,
- die Gestaltung der Schule als Lebensraum,
- die kontinuierliche Entwicklung, Reflexion und Weiterentwicklung der Konzeption.

Zielsetzungen

Eine ganztägige, verlässliche und kontinuierliche Betreuung ist gewährleistet, damit Familie und Beruf gut vereinbart werden können und auch Familien entlastet werden. Im Ganztag für alle findet Lernen auf der Grundlage eines erweiterten Bildungsbegriffs statt: Erworben werden sollen fachliches Wissen, methodisches Können und soziale Kompetenz, integriert werden musisch-kulturelle Bildung und die Entwicklung der Persönlichkeit jeder Schülerin und jedes Schülers.

Die Schülerinnen und Schüler erleben ihrerseits ein Eingebundensein, Kompetenzerleben und Mitbestimmung und gestalten so ihren Schulalltag in einem vertrauten Umfeld mit.

Erfolgsindikatoren

Die Familien

- Die Familien sind über Voraussetzungen und Anforderungen der Ganztagsschule informiert.
- Die Familie steht zur Entscheidung für die Ganztagsschule.
- Die Schülerinnen und Schüler sind in der Schule gut betreut und werden individuell gefördert.
- Die Familie erlebt Kompetenzen des Kindes (über die benoteten Fächer hinausgehend).
- Die ganztägige Form der Schule entlastet die Familie.
- Die Familie erlebt das Kind entspannt.
- Am Ende des Schultags ist alles Notwendige (alle schriftlichen und viele mündlichen Aufgaben) für die Schule erledigt.
- Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte geben regelmäßig Rückmeldung zum Angebot.

Unsere Schülerinnen und Schüler

- Die Schülerinnen und Schüler werden verstärkt gefördert beim Erwerb fachlichen Wissens und fachlicher Kompetenzen sowie sprachlicher und methodischer Fähigkeiten.
- Die Schülerinnen und Schüler erleben in erhöhtem Umfang musisch-kulturelle Bildung und werden in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Sozialkompetenz besonders unterstützt.
- Die Schülerinnen und Schüler sind eigenständig.
- Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich in ihrer Schule wohl.
- Möglichst viele Schülerinnen und Schüler erreichen einen möglichst hohen Schulabschluss.
- Möglichst wenige Schülerinnen und Schüler brechen die eingeschlagene Schullaufbahn ab.
- Der Übergang in den Beruf oder in weiterführende Schulen gelingt mehr Schülerinnen und Schüler.
- Die Schülerinnen und Schüler verfügen über fachliche, methodische, kommunikative, soziale und personale Kompetenzen.

Auf den Seiten des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung ISB finden Sie zur weiteren Orientierung den Qualitätsrahmen für gebundene Ganztagsschulen.



Handlungsfeld **Offene Ganztagsschule**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Ganztagsschulmodelle reagieren auf den Elternwunsch nach ganztägiger Betreuung sowie der Notwendigkeit umfassender Förderung im Hinblick auf Chancengleichheit. Dies ist in Nürnberg bekannt und führt mit zu einem seit Jahren kontinuierlichen, schrittweisen Ausbau der Förderung an unseren Schulen. Soweit möglich werden in den Schulen die räumlichen Voraussetzungen geschaffen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Professionen werden angeleitet zusammenzufinden und gemeinsam die offene Ganztagsschule zu gestalten. Besonders hervorzuheben ist, dass an unseren Schulen nicht nur Lehrkräfte als städtisches Personal eingesetzt sind, sondern auch Erzieherinnen zum Kollegium gehören.

Durch diese Zusammenarbeit ist es auch möglich, Förderbedarfe von Schülerinnen und Schüler zu identifizieren und entsprechend im offenen Ganztag im gewissen Rahmen zeitlich individuell auf Schülerinnen und Schüler und das familiäre Umfeld abgestimmt, z.B. durch gezielte Sprach- oder musikalische Angebote zu fördern.

So verknüpft Offene Ganztagsschule Halbtagsunterricht mit einer qualifizierten Förderung am Nachmittag durch geeignetes und qualifiziertes Personal.

Darauf kommt es an:

- Die Nachfrage der Eltern abdecken,
- die Räume gestalten,
- gesundes Mittagessen bereitstellen,
- eigens Personal qualifizieren,
- Kostenfreiheit beibehalten (außer Materialgelder),
- lernförderliche Atmosphäre schaffen,
- regelmäßiger Austausch unserer Schulen zur individuellen Optimierung der Offenen Ganztagsschulen.

Zielsetzungen

Die Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten wird verlässlich und bedarfsgerecht angeboten.
Die Offenen Ganztagsschulen zeichnen sich durch ein umfangreiches schülerförderndes Angebot in den Bereichen Kultur, Sport, Soziale Bildung und Kreativität. Dadurch entwickeln die Schulen individuell ihr eignes Profil, das nicht nur nach innen, sondern auch nach außen hin bekannt ist. Durch eigenes Personal und geeignet verwaltete Räume werden die einzelnen Konzepte der Schulen unterstützt. Die Schülerinnen und Schüler nehmen die Angebote der Hausaufgaben- und Lernzeit sowie Zusatzangebote je nach Profil der Schule gerne wahr und erlangen so eine umfassende Förderung.

Erfolgsindikatoren

Das Angebot

- Das Angebot wird bedarfsgerecht entwickelt und kann die Nachfrage abdecken (keine Warteliste).
- Das Angebot ist kostenfrei (bis auf Materialgelder).
- Ein schriftliches Konzept existiert und wird regelmäßig fortgeschrieben.
- Es gibt ein vielfältiges Angebot der Förderung und Kompetenzerweiterung.
- Es gibt ein vielseitiges, breites kompetenzorientiertes Freizeitangebot.
- Die Hausaufgaben- und Lernzeit findet in zuträglicher Atmosphäre und mit Unterstützung durch qualifiziertes Personal statt.
- Ältere Schülerinnen und Schüler werden in geeigneter Form einbezogen.

Das Personal

- Qualifiziertes Personal steht in ausreichender Anzahl zur Verfügung, um individualisiert fördern zu können.
- Vertretungen sind gesichert.
- Das Personal nimmt an passenden Qualifizierungsmaßnahmen teil.
- Teamarbeit wird ermöglicht, ausgebaut und durch passende Schulungen unterstützt.
- Es gibt eine institutionalisierte Kooperation mit den an der Schule eingesetzten sozialpädagogischen Fachkräften.
- Die Kooperation mit externen Partnern sowie zusätzliche Sekretariatsstunden unterstützen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Ganztagsorganisatoren nehmen am Fachaustausch unter den städtischen Schulen teil.

Die Räume

- Die Räume sind kind- und altersgerecht, sauber sowie ansprechend gestaltet.
- Es gibt ein abwechslungsreiches und frisches Mittagessen.

Die Eltern

- Eltern werden regelmäßig informiert (z.B. durch Broschüren, Info-Briefe, Elternabende).
- Die ganztägige Form der Schule entlastet die Familien.
- Eltern, Schülerinnen und Schüler, Pädagogen und Pädagoginnen äußern sich in regelmäßigen Feedbacks zufrieden.

.

Auf den Seiten des Staatsinstituts für Schulqualität und Bildungsforschung ISB finden Sie zur weiteren Orientierung den Qualitätsrahmen für offene Ganztagsschulen.



Handlungsfeld **Personalentwicklung**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Der entscheidende Qualitätsfaktor unserer Schulen ist das Personal, das durch die Lehrkräfte, weitere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verwaltungsangestellte sowie die Hausmeister gebildet wird. Um die Qualität Nürnberger Schulen auch in diesem Bereich zu sichern, muss unser Augenmerk auf einer vorausschauenden Personalgewinnung sowie einer nachhaltigen und individuellen Personalerhaltung und - entwicklung liegen.
Insbesondere ist durch den hohen Anteil vieler neuer und junger Kolleginnen und Kollegen an unseren allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ein systematischer Blick auf diese Gruppe der Berufseinsteigerinnen und - einsteiger nötig. Sie gut zu integrieren und die Impulse, die sie mitbringen, für die Praxis fruchtbar zu machen, erfordert passende Unterstützungsangebote und Maßnahmen sowohl in der Schule selber als auch übergreifend.
Zudem sind die Anforderungen an Schulleitungen in den letzten Jahren stark gestiegen: von der Lehrkraft mit Verwaltungstätigkeiten hin zum komplexen Gestaltungsfeld im Dreiecksverhältnis zwischen den Dimensionen Management bzw. Qualitätsmanagement, Führung und Moderation. Dafür sind geeignete Personen gezielt auszuwählen und systematisch zu fördern.

Das kommunale Schulwesen bietet in Hinblick auf die Personalentwicklung Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten, die genutzt werden sollten, um diesen und weiteren Herausforderungen aktiv zu begegnen:

- Ein positives Image der Stadt als Arbeitgeber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen aussenden,
- die richtige Einschätzung des längerfristigen Bedarfs treffen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibel und individuell lösen,
- berufliche Perspektiven für Aufstieg und Weiterentwicklung aufzeigen,
- zunehmende fachliche Anforderungen auch im Sekretariatsbereich auffangen,
- multiprofessionelle Kooperationen unterstützen,
- den konstruktiven Umgang mit Vielfalt positiv vorleben.

Neben der zentralen und übergreifenden Personalentwicklung der Ämter kommt der dezentralen Personalentwicklung vor Ort an der jeweiligen Schule unter Federführung der Schulleitung eine entscheidende Rolle zu. Im Dialog miteinander und mit geeigneten Instrumenten wird eine gemeinsame Linie verfolgt, die die gemeinsamen inhaltlichen Leitideen der Schulentwicklung der Stadt unterstützt.

Zielsetzungen

Die Stadt Nürnberg ist ein attraktiver Arbeitgeber – die kommunalen Schulen sind attraktive Arbeitsplätze mit einer bedarfsorientierten und schulnahen Personalentwicklung. Die Auswahl sowie die Kompetenzentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vorausschauend, zielgerichtet und nachhaltig von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit den Ämtern durchgeführt und unterstützt. Die Einbindung vielfältiger Professionen an einer Schule wird aktiv betrieben. Sensibilisierung des Kollegiums für Innovationen der Inhalte des Unterrichts und Unterrichtsmethoden sowie abgestimmte Personalentwicklungskonzepte für alle Phasen der Berufstätigkeit mit dazu passenden Weiterbildungsangeboten sorgen für ein hohes Niveau bei der qualitativen und quantitativen Versorgung der Schulen mit passendem Personal.

Erfolgsindikatoren

Die Schule

- Das Personalentwicklungskonzept der Schule ist mit Überlegungen zum Gesundheitsmanagement verbunden.
- Auf der Basis einer gemeinsamen Wertegrundlage sorgen gemeinsame Regeln und Rituale im Schulleben für Entlastung und höhere Wirksamkeit im pädagogischen Handeln (Salutogenese).
- passgenaue Besetzungen von Stellen
- entsprechende personalgerechte Einsatzplanung und Stundenplangestaltung
- geringe Fluktuation bzw. Krankenstände
- gute Werte in Zufriedenheitsumfragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mit geeigneten Anbietern (z.B. IPSN) werden die Fortbildungs- und Beratungsbedarfe zum konkreten Bedarf der Schule passend abgesprochen und umgesetzt.
- Inhalte pädagogischer Tage und schulinternen Lehrerfortbildungen werden auf die Schulentwicklung abgestimmt.

Der Einstieg

- Es gibt eine institutionalisierte Einarbeitungsphase für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Feste Teamstrukturen unterstützen die Eingliederung neuer Kolleginnen und Kollegen und bringen Entlastungseffekte durch Kooperation für alle Kolleginnen und Kollegen.
- Berufseinsteigerinnen und – einsteiger werden durch geeignete Maßnahmen unterstützt (Mentoring, BEST, usw.).

Die Lehrkraft

- Die Einsatzplanung des Personals wird möglichst personalorientiert gestaltet, z.B. unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Mitarbeitergespräche werden aktiv und regelmäßig als Instrument für die Personalentwicklung genutzt.
- Fortbildungsbedarfe werden in einem individuellen Fortbildungskonzept eingebracht und die Teilnahme dokumentiert.
- Stundenplangestaltung, Personaleinsatz (Dauer, Klassenstufe,…) werden im Gesundheitsmanagement berücksichtigt.

Anregungen für Maßnahmen der Personalentwicklung an den Schulen

Einstieg

- Begleitung von neuen Lehrkräften und Erzieherinnen und Erziehern im Einstiegsjahr (Mentoring)
- Personalentwicklungsmaßnahmen in den Anfangsjahren: Berufeinsteigerkurse nutzen
- Empfang der neuen Lehrkräfte und des weiteren pädagogischen Personals im Rathaus einplanen

Erhaltung von Personal

- Vereinbarkeit Familie und Beruf: Individuelles Stundenmanagement an den Schulen;
- Analyse und Berücksichtigung von Teilzeitwünschen bzw. Wünschen auf Vollbeurlaubung von Lehrkräften, Umsetzungsanträgen zu einer anderen städt. Schule
- Teamentwicklungsmaßnahmen im Kollegium
- Individuelles Aufzeigen von beruflichen Perspektiven

Weiterqualifikation des Personals

- Bedarfsermittlung und daraus resultierende Entwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; passgenaue Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere in den Bereiche individuelle Förderung, Förderung Sprachkompetenz, Ganztag
- Bündelung von Fortbildungsbedarfen in verschiedene Themenbereichen, u.a. zur persönlichen Entwicklung
- Rechtzeitige Gewinnung von Führungskräften durch interne „Potenzialanalyse“
- Analyse und Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Schulleitungen (Coaching, ...)
- Qualifizierung von Schulleitungen zu aktuellen Themen
- Schulungen von Sekretariaten und Informationsveranstaltungen im Hinblick auf städtischen Prozesse im Finanzbereich (Bewirtschaftung von Schuletats, Produkthaushalt, Beschaffungsprozesse, ...)

Aktives Gesundheitsmanagement

Durch einen auf den Erhalt der Dienstfähigkeit angelegten Einsatz der Kolleginnen und Kollegen, der die unterrichtliche Belastung, die Arbeitsplatzsituation in der Schule und zuhause und die individuelle gesundheitliche Situation berücksichtigt, z.B. durch

- Regelmäßige Gesundheitstage, Gesundheitsprophylaxe
- Betriebssport
- Mentoring/ Coaching
- Gefährdungsbeurteilung auch unter Berücksichtigung psychischer Belastung



Handlungsfeld **Multiprofessionelle Teams als Teil der Schulgemeinschaft**

Situation und Herausforderungen vor Ort

Im Bildungsbericht 2013 wird erneut deutlich, dass wir viele Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben, die – neben Defiziten im sprachlichen Bereich - mit einer Fülle von Handicaps und Problemlagen in die Schulen kommen. Die Einrichtung multiprofessioneller Teams (MPTs) als unterstützender Bestandteil der gesamten Schulgemeinschaft, die sich regelmäßig austauschen und nach individuellen sowie präventiv konzeptionellen Unterstützungsmöglichkeiten suchen, ist eine Reaktion auf diese Situation, die mit den traditionellen Strukturen von Schule nicht mehr adäquat bewältigt werden kann.

Multiprofessionelle Teams können in verschiedenen Handlungsfeldern tätig werden: zunächst als individuelle Förderung von Schülerinnen und Schüler auf verschiedenen Ebenen im Sinne einer auf den Einzelnen bezogenen Fallarbeit (z.B. Leistungsfähigkeit, psychosoziale Kompetenzen). Darüber hinaus können sie die Etablierung präventiver Konzepte z.B. in Bezug auf die Gestaltung des Schullebens, die Entwicklung von Ganztagsangeboten oder noch weitreichender im Rahmen der inklusiven Schule unterstützen.

Aus der Erfahrung der bisherigen Arbeit sind folgende Ebenen für das Gelingen von Bedeutung:

- Unterstützung durch eine strukturelle Einbettung und Verortung in der Organisation durch Platzierung im Stundenplan und langfristige Terminsetzungen,
- transparente Klärung und Vereinbarungen von Abläufen, Kommunikationswegen und Zuständigkeiten (z.B. Fallverantwortung, Informationsweitergabe, Einberufung, Dokumentation),
- das Selbstverständnis und Standards der beteiligten Professionen z.B. in Hinblick auf Verschwiegenheit oder Weisungsbefugnis,
- Personalressourcen der verschiedenen beteiligten professionellen Ebenen, schulintern z.B. hinsichtlich Personalschlüssel und Entlastungsstunde für eine Koordination der Maßnahmen bzw. des runden Tisches.

Aktuell sind an rund einem Drittel der städtischen Nürnberger Schulen multiprofessionelle Teams in Form sogenannter Runder Tische bereits mehr oder weniger regelmäßig und mit unterschiedlichen konzeptionellen Schwerpunkten institutionalisiert. Eine flächendeckende Ausbreitung sowie die Erprobung weiterer Formen der multiprofessionellen Kooperation stellt eine gezielte personelle Unterstützung der anderen Handlungsfelder dar.

Anmerkung: Insbesondere entstehen Teams aus verschiedenen Professionen in den Ganztagsschulen und kooperieren in einer neuartigen Form (vgl. Handlungsfelder Gebundene und Offene Ganztagsschule). Die beschriebenen Gelingensbedingungen gelten für diese Zusammenarbeit in gleicher Form wie für die hier dargestellten Runden Tische.

Zielsetzungen

Multiprofessionelle Teams erweitern und ergänzen die pädagogischen Handlungsmöglichkeiten an unseren Schule zugunsten der Schülerinnen und Schüler an allen städtischen Schulen.

Problematische Entwicklungen von Schülerinnen und Schülern werden von uns frühzeitig erkannt und angemessen bearbeitet, wodurch alle Beteiligten entlastet werden.

Wir stellen personelle Ressourcen in Hinblick auf sozialpädagogische, schulärztliche, schulpsychologische und erzieherische Kompetenzen bereit und bündeln diese für die gemeinsame Entwicklung passender Konzepte in Hinblick auf Prävention und Intervention.

Erfolgsindikatoren

Unsere Schule

- Es gibt ein abgestimmtes Konzept, das in angemessener Weise Maßnahmen der Prävention und Intervention für psychosoziale Themen beinhaltet.
- An der Schule ist ein multiprofessionelles Teams passend zu den spezifischen Rahmenbedingungen und Herausforderungen institutionalisiert - z.B. in Form eine Runden Tisches.
- Ein Runder Tisch ist klar abgegrenzt bzw. profiliert gegenüber anderen Gremien (z.B. Vertraulichkeit bei individuellen Fallbesprechungen).
- Die Frequenz des Runden Tischs beträgt mindestens 5-mal im Jahr.
- Die Schulleitung nimmt regelmäßig am runden Tisch teil.
- Die involvierten Lehrpersonen nehmen regelmäßig am runden Tisch teil.
- Die Organisation (Koordination, Terminschiene, Einladung, Leitung, Vertretung, Protokollführung, Kommunikation, Fallverantwortlichkeit...) ist transparent geregelt.
- Die Einrichtung von Runden Tischen wird bei Bedarf durch eine moderierende Begleitung unterstützt, die bei der Klärung und Festlegung des konkreten konzeptionellen Rahmens hilft.

Die Mitglieder des Runden Tischs

- Punktuell werden bei Bedarf weitere Professionen einbezogen.
- Erarbeitete Lösungsansätze werden von allen Beteiligten akzeptiert.
- Die Beteiligten entwickeln ein Verständnis für die jeweiligen anderen Professionen und erwerben neue Kompetenzen
- Die Beteiligten erleben die Kooperation als Entlastung.

Unsere Schülerinnen und Schüler

- Eine Steigerung des individuellen Lernerfolgs der (betroffenen) Schülerinnen und Schüler bezogen auf Noten, Abschlüsse, Anwesenheit, soziale Kompetenz ist festzustellen.

Gemeinsam arbeiten wir für unsere Schülerinnen und Schüler.

