



Foto: Max Lautenschläger

Preisgekrönte Entwicklung

Das Regionale Berufliche Bildungszentrum (RBB) Müritz in Waren hat 2022 den Hauptpreis des Deutschen Schulpreises gewonnen. Wie haben Elemente des Qualitätsmanagements zur erfolgreichen Entwicklung der Schule beigetragen?

Die Autorin



Dr. Ulrike Schneeweiß
freie Wissenschaftsautorin,
Hannover
wibior.wissenschaft
in bild und wort
info@wibior.de

Regionale Berufliche Bildungszentren sind laut Kultusministerium Mecklenburg-Vorpommern „bestandsfähige und profilierte berufliche Schulen, die unter einem ganzheitlichen Qualitätsmanagementsystem weitestgehend eigenständige, souveräne Entscheidungs- und Handlungskompetenz in der beruflichen Erstausbildung sowie der beruflichen Fort- und Weiterbildung entwickelt haben.“ Alle beruflichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns haben Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungssysteme nach dem Konzept Q2E implementiert.

Im Jahr 2000 beteiligte sich das RBB Müritz am bundesweiten, wissenschaftlich begleiteten Modellversuch „Qualitätsverbesserung in der beruflichen Bildung – QuibB“. „Die Teilnahme hat uns sehr viel Schwung gegeben“, sagt Heike Hohls-Stannarius, Abteilungsleiterin am RBB. „Den haben wir genutzt, um aus den formulierten Zielen unsere vier Leitsätze für das Schulprogramm abzuleiten. Sie tragen bis heute unsere Arbeit.“

Leitsätze

Einer der vier Leitsätze der Schule lautet „Wir bilden für den Arbeitsmarkt der Zukunft aus“. Die Umsetzung erläutert Schulleiterin Birgit Köpnik: „Wir versuchen, in Zusammenarbeit mit Ausbilden-

den, der Arbeitsagentur, den Verbänden und Hochschulen über den Tellerrand zu schauen: Welche Kompetenzen fordern zukünftige Berufsbilder?“ Um diese Kompetenzen zu vermitteln, brauche es angemessene Lernräume und -umgebungen. Deshalb gibt es heute am RBB zum Beispiel die Simulationslabors (SimLabs) für Lernende der Pflegeberufe, eine digitale Lehrküche und ein Fabrikationslabor (Fab-Lab) der Holztechnik.

2008 erfolgte die Zusammenlegung mehrerer Standorte der Schule. Parallel erzwang das Land Mecklenburg-Vorpommern ein Lehrpersonalkonzept und initiierte die verpflichtende Einführung von Qualitätsmanagementsystemen (QMS) an berufsbildenden Schulen. Hohls-Stannarius erinnert sich: „Die Lehrenden hatten zu dieser Zeit ganz andere Sorgen als Schulentwicklung! Es fehlten Visionen.“ Das QMS aber lieferte Anstöße für Entwicklungsprozesse. So initiierte die Schule Schritte in Richtung Inklus-

Links

Porträt des Hauptpreisträgers Deutscher Schulpreis 2022: <https://deutsches-schulportal.de/unterricht/regionales-berufsbildungszentrum-mueritz-hauptpreistraeger-deutscher-schulpreis-2022>
Hospitalisationsprogramm des Deutschen Schulpreises: <https://www.bosch-stiftung.de/de/projekt/das-hospitalisationsprogramm-preistraegerschulen-des-deutschen-schulpreises>

sion und wurde Seminarschule. „Das trägt bis heute Früchte“, sagt Köpnik.

Feedback

Die Einführung des verbindlichen Feedbacks von Schülerinnen und Schülern erwies sich als wertvolle Hilfe. „Wir verstehen die Prinzipien der ‚Qualität durch Evaluation und Entwicklung‘ nicht als Kontrollmechanismen, sondern als Möglichkeiten, in den Austausch zu gehen und Lösungen zu finden“, so Köpnik. Bei der Einführung des kollegialen Feedbacks im Jahr 2013 setzte die Schulleiterin zunächst auf Freiwilligkeit. Es gab eine Pilotgruppe aus Freiwilligen, die die Methoden erprobten, bevor sie verpflichtend eingeführt wurden. „Wir verstehen uns als lernende Organisation“, sagt Köpnik. Auch das ist ein Leitsatz der Schule.

Heute lebt das Kollegium eine über die Jahre etablierte Kultur des stetigen, gegenseitigen Feedbacks. „Wir suchen die Rückmeldung von Kolleginnen und Kollegen auch und insbesondere in Klassen, die nicht ganz rund laufen“, sagt Heike Hohls-Stannarius. Die Unterrichtsbeobachtungen mündeten oft in eine gemeinsame Problembewältigung im Team. Die Pflege stetiger Rückmeldungen durch Kolleginnen und Kollegen ist

eine wichtige Grundlage für die kontinuierliche Professionalisierung der Lehrenden.

Pädagogische Konzepte

Das Lehren und Lernen am RBB ist stark projektorientiert. Um konsequent Lernsituationen zu schaffen, die den Erwerb von Handlungskompetenz fördern, erarbeitet das Kollegium gemeinsam eine didaktische Jahresplanung. Der erste Versuch, diese als Ersatz für die herkömmlichen Stoffverteilungspläne einzuführen, verlief holprig und war aus Sicht der Schulleitung ein Stolperstein in der Unterrichtsentwicklung. Nicht alle Kolleginnen und Kollegen erkannten auf Anhieb die Vorteile, die eine Planung in komplexen Lernsituationen für die Unterrichtsvorbereitung und für die Lernenden hat.

Erst nach einer externen Evaluation im Jahr 2015 kam die Wende. „Die Rückmeldung

hat uns überrascht und manche Formulierungen haben uns gewurmt“, erinnert sich Schulleiterin Köpnik. „Wir haben uns dann intensiv mit den Daten auseinandergesetzt und beschlossen, die Unterrichtsentwicklung stärker in den Fokus zu nehmen.“ Wichtiger Bezugspunkt dafür wurde das Qualitätshandbuch, das die pädagogischen Konzepte enthält und nach dem die Lehrenden ihr Handeln ausrichten.

Und: die Schule wagte einen Neustart der didaktischen Jahresplanung. Heute ist die schulweite Absprache von Inhalten und die Abstimmung über verwendete Methoden und Medien selbstverständliches Element der Unterrichtsplanung am RBB. „Alle Mitwirkenden spüren den großen Mehrwert der gemeinsamen Arbeit und des Austauschs. Wir besprechen regelmäßig: Wie ist es gelaufen, hat das funktioniert, was wir uns ausgedacht haben?“, sagt Heike Hohls-Stannarius. Die didaktische Jahresplanung

gipfelt in der jährlichen „Regionalen Kontaktbörse“ zur Berufsorientierung, die die Schülerinnen und Schüler selbst konzipieren, planen und veranstalten. ■

Steckbrief RBB Mürzitz

- Berufliche Schule mit zwei Standorten
- circa 1.500 Schülerinnen und Schüler
- 71 Lehrkräfte
- Ausbildung in Bereichen Handel, Wirtschaft und Verwaltung, Medientechnik, Holztechnik, Pflege und Medizin, Hotel- und Gastwirtschaft
- Abschlüsse von Berufsreife bis Abitur
- Lernende im Alter von 14 bis 51 Jahren

<https://rbb-waren.de/>

Qualitätszertifikat in der Weiterbildung

Die con!flex Qualitätstestierung GmbH bietet unter anderem Qualitätstestierungen für Bildungseinrichtungen in Deutschland und Österreich an. Das System LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) stellt das gelungene Lernen ins Zentrum der Qualitätsbetrachtung und wird beispielsweise vom Bildungsseminar Rauischholzhausen des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen genutzt.

Katherina Schauerte ist Expertin für Erwachsenen- und Weiterbildung bei der con!flex. Sie beobachtet ein anhaltendes Interesse von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung an den Testierungen. „Neben der öffentlichen Anerkennung und Außendarstellung zählt für die Kunden vor allem die interne Professionalisierung“, sagt sie. „Sie wollen sich systematischer aufstellen, um Prozesse letzten Endes leichter zu gestalten.“

Sich gemeinsame Ziele zu setzen und diese konsequent zu verfolgen, sei für die Mitarbeitenden eine Art, ihre eigene Zukunft bewusst zu gestalten und nicht nur auf Änderungen in der Umwelt zu reagieren. „Viele unserer Kunden melden uns zurück, dass das die Mitarbeitenden motiviert“, sagt Schauerte.

Als größte Hürde für die Einführung des LQW-Systems sieht Schauerte den anfänglichen Mehraufwand. Es bedarf personeller Ressourcen, die an den Einrichtungen ohnehin knapp sind. Die Einrichtungen erstellen zu Beginn einen Selbstreport, in dem sie ihr Leitbild und ihre Definition von gelungenem Lernen darstellen. „Das Nachdenken über die eigenen Werte und den gemeinsamen Auftrag stiftet Identität“, beobachtet Schauerte.

Zielsetzungen und Prozesse in den elf Bereichen des Qualitätsmanagements beziehen sich konsequent auf das eigene Leitbild. So ist für die Beteiligten stets ersichtlich, worum es geht und wofür sie Aufwand betreiben. Gutachten der con!flex wiederum argumentieren konsequent mit dem Nutzen für die Organisation und beziehen sich ganz individuell auf die Lernenden der testierten Einrichtung. „Die Gutachten sind stark reflexiv geprägt, und sie haben große beratende Anteile“, sagt Schauerte, sodass sie den Kunden als konstruktive Rückmeldung dienen.

„LQW ist für uns ein tolles Instrument, um Bedarfe aufzudecken und aufzuzeigen, wo wir noch effizienter werden können“, sagt



Zum vierten Mal in Folge erhielt das Bildungsseminar Rauischholzhausen das Qualitätszertifikat nach dem Testierungsverfahren „Lernerorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung“ (LQW 3).

Beate Formowitz, Fachgebietsleiterin am Bildungsseminar Rauischholzhausen des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen. Voraussetzung für eine gelungene Implementierung und nachhaltige Nutzung sei, dass Beteiligte auf allen Ebenen intensiv eingebunden seien und nicht über ihre Köpfe entschieden werde.

„Strategische Ziele müssen sich nah am Arbeitsalltag orientieren“, sagt Formowitz. „Wir gestalten die Arbeit mit dem QMS möglichst lebendig, etwa indem wir unsere gemeinsamen Werte und Ziele in regelmäßigen Workshops überprüfen.“ Insbesondere wenn die Zusammensetzung von Kollegien sich ändere, sei es wichtig zu prüfen, ob sich alle aktuellen Mitarbeitenden im Leitbild wiederfinden und dieses mittragen können. Die Fachgebietsleiterin am Bildungsseminar Rauischholzhausen betont: „Die Ziele aus dem QMS in die tägliche Arbeit zu überführen, bleibt eine stetige Herausforderung.“