

# Schulprogramm





## Vorwort des Schulleiters

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Schülerinnen und Schüler,

vor Ihnen liegt die zweite, vollkommen überarbeitete Fassung des Schulprogramms der Adolf-Kolping-Schule. Entstand die erste Fassung noch unter dem starken Einfluss des Schulversuchs ProReKo (Projekt Regionales Kompetenzzentrum) – mit starkem Lehrerhandbuch-Charakter und entsprechend umfangreich – so sind jetzt die programmatischen Elemente klar vom Handbuchteil getrennt.

Gleichzeitig wurde der Versuch unternommen – und dies war nach etwa zehnjähriger Organisationsentwicklungsarbeit sicherlich notwendig – zu den unter A1 bis D3 aufgeführten Programmpunkten eine Bestandsaufnahme durchzuführen (erster Absatz).

Im Wesentlichen unverändert bleiben dagegen die Leitsätze und das Leitbild der Schule. Sie bieten nach wie vor eine gute Orientierung.

Im zweiten Absatz (Fettdruck) sind die programmatischen Ziele aufgeführt. Mit ihnen sind in der Regel Realisierungszeiträume von zwei bis vier Jahren zu verbinden. Der Wunsch, bereits Erreichtes zu pflegen und erhalten zu wollen, wird an vielen Stellen zum Ausdruck gebracht.

Im dritten Absatz werden in allgemeiner Form mögliche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beschrieben. Sie stellen lediglich eine Auswahl dar und sind im Rahmen des Qualitätsmanagements zu ergänzen und zu konkretisieren.

Grundsätzlich steht hinter dem Schulprogramm die Philosophie des schulischen Qualitätsmanagements auf Basis des EFQM-Modells. Es erfuh durch das Kernaufgabenmodell noch einmal eine deutliche Konkretisierung und führt konsequent hin zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Abschließend gilt allen, die am Schulprogramm mitgewirkt haben, herzlicher Dank. Ein besonderer Dank gilt Herrn Armin Pollehn (Armin Pollehn Consulting, Hannover). Seit über zehn Jahren begleitet er im Rahmen der Organisationsentwicklung die Adolf-Kolping-Schule und ihre Schulleitung.

Ihr

Hubert Bertke  
Schulleiter



## Inhalt

Vorwort des Schulleiters	3
Inhalt	5
Leitsätze	7
Leitbild	9
A1 Bildungsangebote	10
A2 Kooperationen	11
A3 Fördern und Fordern	13
A4 Schulpartnerschaften	15
A5 Schulsozialarbeit, Beratung und Prävention	16
B1 Pädagogische und erzieherische Grundsätze	17
B2 Leistungsbewertung	18
B3 Qualitätsmanagement	19
B4 Arbeits- und Gesundheitsschutz	21
C1 Lehrerleitbild	22
C2 Personalentwicklung	23
C3 Fort- und Weiterbildung	24
D1 Schulverfassung	25
D2 Leitung und Führung	26
D3 Mitwirkung	27
Anlage A1.1 Regionale Bildungsangebote	29
Anlage A1.2 Individuelle Bildungsangebote	30
Anlage A1.3 Neue Produkte	31
Anlage C2.1 Sinn und Zweck von Personalentwicklung in Schulen	32
Anlage C2.2 Grundsätze der Personalentwicklung in Schulen	33
Anlage C2.3 Chancen und Nutzen der Personalentwicklung in Schulen	34
Anlage E1 Adolph Kolping – der Namenspatron unserer Schule	35
Anlage E2 Zur Namensgebung der Adolf-Kolping-Schule	37
Anlage E3 Unser Logo	39

Auf die sprachliche Unterscheidung der Geschlechter wurde im Hinblick auf eine einfache Lesbarkeit verzichtet. An dieser Stelle soll einmalig darauf hingewiesen werden, dass bei Formulierungen, in denen lediglich die männliche Form gewählt wurde, ausdrücklich auch das weibliche Geschlecht einbezogen wird.



## Leitsätze

### **Die Adolf-Kolping-Schule ist das regionale Kompetenzzentrum gewerblicher beruflicher Bildung**

Die Adolf-Kolping-Schule hat sich als Regionales Kompetenzzentrum das Ziel gesetzt, die Bedürfnisse der Menschen der Region, des Handwerks und der Industrie bei der Durchführung der beruflichen Bildung verstärkt zu berücksichtigen.

Wir erziehen unsere Schüler auf der Grundlage christlicher Wertvorstellungen zu selbstbewussten, toleranten und weltoffenen Menschen, damit sie im Einklang mit der Umwelt und den Mitmenschen handeln.

In Würdigung der großen Lebensleistung Adolph Kolpings und seiner Ziele in der Arbeit mit jungen Menschen trägt unsere Schule seinen Namen. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, unseren Bildungsauftrag in seinem Sinne zu gestalten.

### **Der Kernprozess Unterricht wird durch einen kontinuierlichen Prozess verbessert**

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Ziel, Sachverstand, Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Schüler/-innen in ihrem Ausbildungsberuf sowie in der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu vermitteln und zu erweitern. Sie müssen befähigt werden, sich in verändernden Situationen angemessen zu verhalten und in ihnen erfolgreich tätig zu werden.

Unsere Unterrichtsmethoden fördern und fordern die Aktivität des Lernenden. Dabei bekennen wir uns zur Leistung und einer Kultur der Anstrengung. Die Adolf-Kolping-Schule fördert neben der Fachkompetenz insbesondere das Erlernen sozialer Kompetenzen. Dies geschieht durch unterschiedliche Sozialformen im Unterricht, durch gemeinsame Aktivitäten und durch die fächerübergreifende Arbeit in Projekten. Soziales Lernen wird darüber hinaus durch den Austausch mit anderen Ländern und Kulturen unterstützt.

Leistungsüberprüfungen müssen eindeutig definierte Standards erfüllen. Daher ist eine Absprache über das Anforderungsniveau sowohl schulintern als auch mit den Ausbildungspartnern erforderlich. Die Leistungsbewertung muss transparent sein. Pädagogische Verantwortung heißt für uns, die Qualität der eigenen Arbeit zu reflektieren und uns einer Evaluation zu stellen.

### **Die Adolf-Kolping-Schule hat ein umfassendes Angebot für „Lebenslanges Lernen“**

Neben der Ausbildung stellt die Fort- und Weiterbildung einen weiteren Schwerpunkt unserer Arbeit dar. Unser Ziel ist es hier, die Teilnehmer zu befähigen, sich den veränderten Situationen zu stellen und in ihnen erfolgreich tätig zu werden. Unsere Angebote werden in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten der Region erstellt und dem ständigen technologischen und gesellschaftlichen Wandel angepasst. Wir entwickeln die Adolf-Kolping-Schule zu einem Lebensraum, in dem auch Eigeninitiative, Kreativität, persönliche Interessen und Interaktionen gefördert werden.

### **Die Personalentwicklung orientiert sich an der Lernförderung der Schüler/-innen und den Zielen der Schule als Kompetenzzentrum**

Die individuellen Ressourcen und Fähigkeiten der Mitarbeiter werden für die Entwicklung und Ausgestaltung der Schule als dienstleistende Organisation effektiv eingesetzt und genutzt. Durch Fort- und Weiterbildung wird die Aktualität des Fachwissens und der didaktisch-methodischen Kompetenzen der Mitarbeiter erhalten und erweitert. Damit wird die Schule ihrer Rolle als anerkannter und kompetenter Partner in der Berufsausbildung und als Kompetenzzentrum der Region gerecht. Individuelle Fähigkeiten und Kenntnisse werden auch durch die aktive Arbeit insbesondere in den Teams und in den Gremien der Schule zur Wirkung gebracht.

## Entscheidungsprozesse und Mitwirkungsmöglichkeiten sind transparent

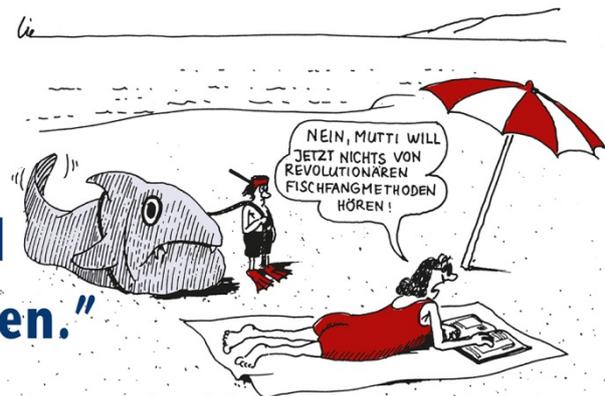
Der Schulleiter trägt im Sinne des Niedersächsischen Schulgesetzes die Gesamtverantwortung für die Arbeit und die Ergebnisse in der Schule. Für eine erfolgreiche Führung der Schule ist das Schulleitungsteam verantwortlich. Es übernimmt eine Vorbildfunktion für die Abteilungen und Teams. Die Steuerung der Schule erfolgt durch Zielvereinbarungen.

Bei der Mitarbeit in den Gremien der Schule steht bei allen Beteiligten das Gesamtinteresse der Schule im Vordergrund. Sie übernehmen Verantwortung für das Erreichen der schulischen Ziele. Die Entscheidungen der Schule sind für die Beteiligten im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und der allgemein anerkannten Persönlichkeitsrechte transparent zu gestalten. Mitentscheidung und Mitverantwortung sind zentrale Leitlinien des innerschulischen Handelns.

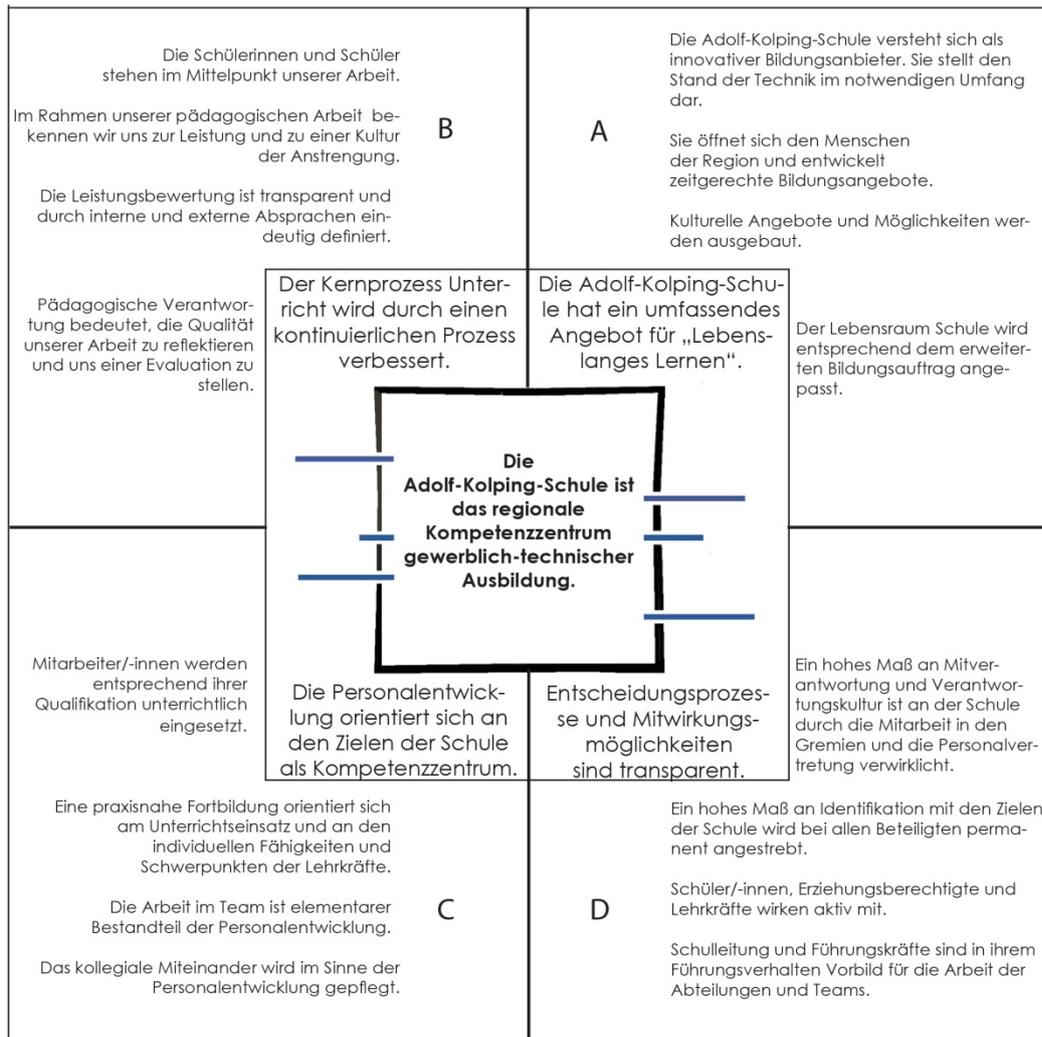
**„Auch der Weiseste kann unermesslich viel von Kindern lernen.“**

**Rudolf Steiner**

© 2012 IW Medien GmbH · Wirtschaftskalender 2013



# Leitbild



## A 1 Bildungsangebote

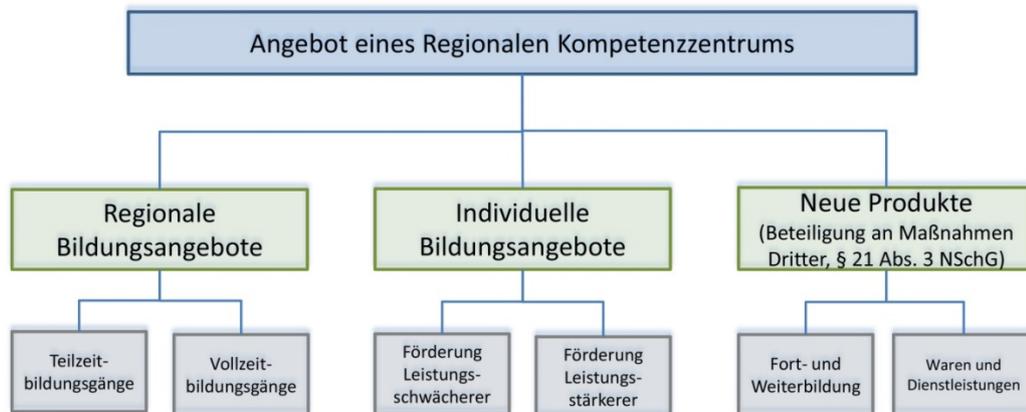
Die Adolf-Kolping-Schule als Regionales Kompetenzzentrum für die gewerblich-technische Aus- und Weiterbildung versteht sich als Dienstleister in der Region. Ihre Arbeit wird unterstützt durch vielfältige Kontakte und Kooperationen. Der Landkreis Vechta als Schulträger stellt ein bedarfsgerechtes Schulgebäude zur Verfügung und stattet die Schule mit ausreichenden Mitteln aus.

**Ziel der Schule ist ein umfassendes Bildungsangebot, welches dem Anspruch des „Lebenslangen Lernens“ entspricht. Dabei orientiert sie sich an den persönlichen Interessen und Bedürfnissen der Schüler/Teilnehmer und den wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Erfordernissen der Region.**

Hierzu werden die Bildungsangebote der Adolf-Kolping-Schule abgestimmt mit benachbarten Schulen und sonstigen Anbietern vor Ort. Das Gebot der Wirtschaftlichkeit findet eine angemessene Berücksichtigung. Mit Blick auf Fort- und Weiterbildungsangebote und neue Produkte kooperiert sie gem. § 21 Abs. 3 NSchG mit dem Steinbeis-Innovationszentrum Adolf-Kolping-Schule. Bei der individuellen Förderung insbesondere leistungsschwächerer Schüler wird die Adolf-Kolping-Schule durch den Förderverein der Schule unterstützt.

Die Bildungsangebote werden unterteilt in

- Regionale Bildungsangebote
- Individuelle Bildungsangebote
- Neue Produkte.



### Anlagen

- A 1.1 Regionale Bildungsangebote
- A 1.2 Individuelle Bildungsangebote
- A 1.3 Neue Produkte

### Lehrerhandbuch

- R 3 – Wissen nutzbar machen
- B – Bildungsangebote gestalten

## A 2 Kooperationen

Die Adolf-Kolping-Schule kooperiert mit allen Akteuren der beruflichen Erstausbildung, mit Weiterbildungseinrichtungen, mit allgemein bildenden Schulen und den Trägern der Jugendhilfe. Sie unterhält vertrauensvolle Kontakte zu den Eltern der Schüler, den Ausbildungsbetrieben, Innungen und Kammern, zum Schulträger und zur Schulbehörde. Vertreter der Adolf-Kolping-Schule werden allerorts als verlässliche Repräsentanten betrachtet und als kompetente Gesprächspartner geschätzt. Außerhalb ihres Standortes lohne wird Unterricht erteilt in der Justizvollzugsanstalt Vechta, in der Werkstatt für Behinderte Menschen Vechta und zur Berufsorientierung in Klassen des allgemein bildenden Schulwesens.

**Ziel der Schule ist es, den Zustand der guten und engen Kontakte zu erhalten und zu pflegen. Dabei ist anzustreben, dass möglichst viele Mitarbeiter an den vielfältigen Kooperationen und Kontakten beteiligt sind und diese der Personalentwicklung und der schulischen Arbeit nachhaltig dienen.**

Hierzu hat die Adolf-Kolping-Schule einen Beirat gem. § 40 NSchG eingerichtet. In ihm werden alle wesentlichen Entscheidungen in der Schule diskutiert. Die Stellungnahmen des Beirates fließen grundsätzlich in die Entscheidungsfindungen der zuständigen Gremien ein.

Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule wirken in ca. 25 Prüfungsausschüssen der zuständigen Stellen mit. Sie fördern die Einrichtung von Ausbilderarbeitskreisen und arbeiten dort mit.

Der Schulleiter der Adolf-Kolping-Schule arbeitet in den Berufsbildungsausschüssen der Oldenburgischen Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer Oldenburg mit und ist Mitglied im Beirat des Jobcenters im Landkreis Vechta. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband Oldenburg leitet er den Arbeitskreis Schule und Wirtschaft im Landkreis Vechta.

Im Beirat der Adolf-Kolping-Schule sind vertreten

- Ausbildungsbetriebe der Region aus Industrie- und Handwerk,
- die Justizvollzugsanstalt Vechta,
- die Kreishandwerkerschaft Vechta,
- die Oldenburgische Industrie- und Handelskammer,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- der Hauptschulverbund im Landkreis Vechta und
- örtliche Bildungsträger der Weiterbildung.

Enge Kontakte unterhält die Adolf-Kolping-Schule zu

- den Eltern,
- dem Landkreis Vechta als Schulträger,
- der Landesschulbehörde Niedersachsen,
- dem Niedersächsischen Kultusministerium,
- dem Andreaswerk Vechta mit der Werkstatt für behinderte Menschen und
- der Stadt Lohne.

Kooperationsvorhaben sind u. a.

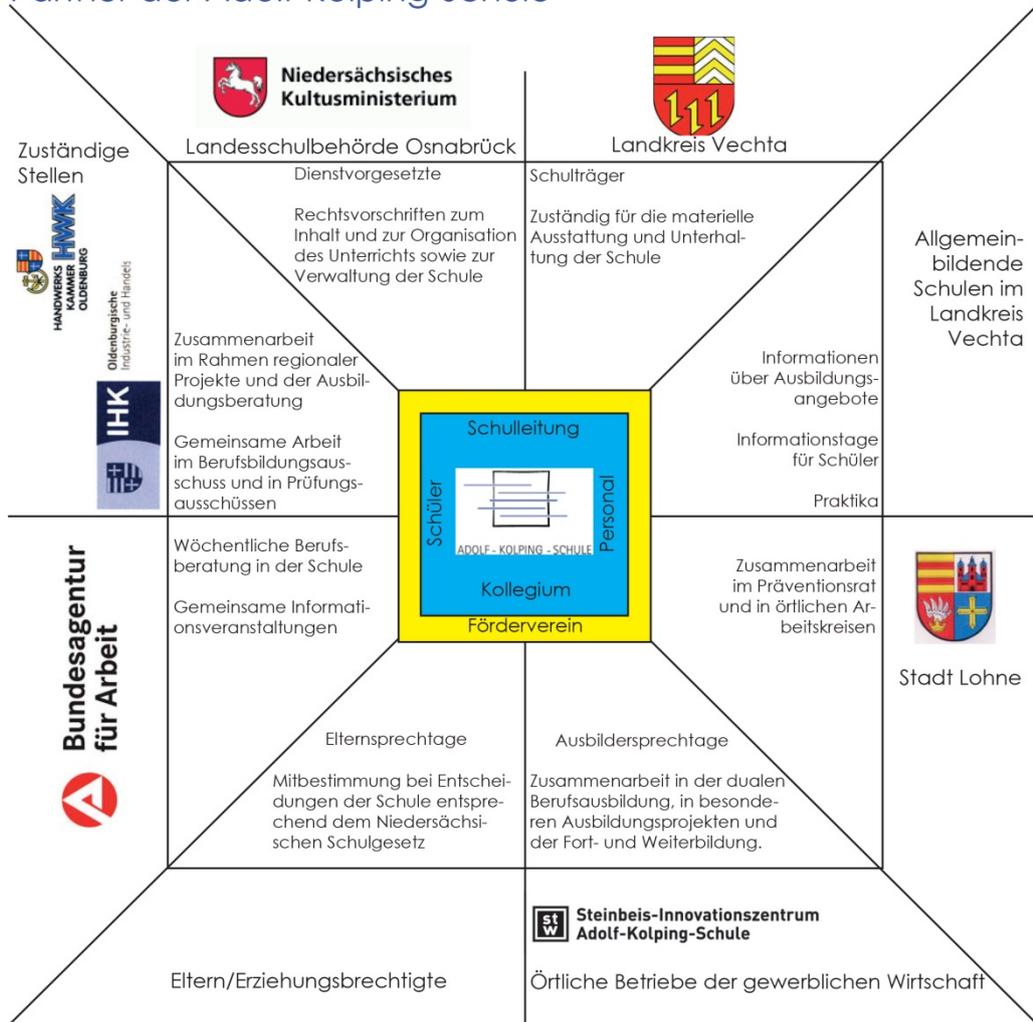
- Ausbilderarbeitskreise,
- die Mitwirkung in Prüfungsausschüssen,
- Betriebspraktika für Lehrkräfte in heimischen Ausbildungsbetrieben und
- Unterrichtsangebote in den Haupt- und Realschulen im Bereich der Berufsorientierung.

Das Steinbeis-Innovationszentrum ist Kooperationspartner für das Angebot der Adolf-Kolping-Schule im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

### Lehrerhandbuch

- K 1 – Mit dem Schulträger kooperieren
- K 2 – Mit Schulen kooperieren
- K 3 – Mit Partnern in der beruflichen Bildung kooperieren

## Partner der Adolf-Kolping-Schule



## A 3 Fördern und Fordern

Die Adolf-Kolping-Schule verfügt mit dem Lernzentrum BLITZ und einer damit einhergehenden personellen Struktur über beste Voraussetzungen, Schülern der Schule eigenverantwortliches Lernen zu ermöglichen. Daneben bieten Förderangebote individuelle Lernhilfen für Schüler aller Schulformen. Die Realisierung erfolgt über das Budget der Schule (vgl. Ziffer 2.10 EB-BbS), über Angebote des Fördervereins (Finanzierung durch Sponsoring) oder durch Beiträge der Teilnehmer selbst. Kooperationspartner sind der Förderverein der Adolf-Kolping-Schule und das Steinbeis-Innovationszentrum Adolf-Kolping-Schule. Das Lernzentrum BLITZ wurde im Schuljahr 2005/2006 eingerichtet und bietet eine außergewöhnliche Lernumgebung mit hohem technischem Ausstattungsgrad. Während der regulären Unterrichtszeiten steht es auch den Lehrkräften der Schule mit ihren Klassen zur Verfügung. Sie haben damit die Möglichkeit, Unterricht offener zu gestalten und im Sinne der Handlungsorientierung verschiedene Unterrichtsformen zu praktizieren.

**Mittel- und langfristig ist es Ziel der Adolf-Kolping-Schule, dem Fördern und Fordern auf unterschiedlichen Leistungsniveaus Geltung zu verschaffen. Konkret bedeutet dies, neben der bereits gut entwickelten Förderung leistungsschwächerer Schüler auch für leistungsstärkere Schüler adäquate Angebote vorzuhalten. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung sind dies u. a. Zusatzqualifikationen, Ergänzungsbildungsgänge oder auch der Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen.**

Zur Realisierung der o. g. Ziele kooperiert die Adolf-Kolping-Schule mit den Ausbildungsbetrieben und den zuständigen Stellen der Wirtschaft. Modelle wie „Ausbildung Plus“ können dabei wegweisend sein.

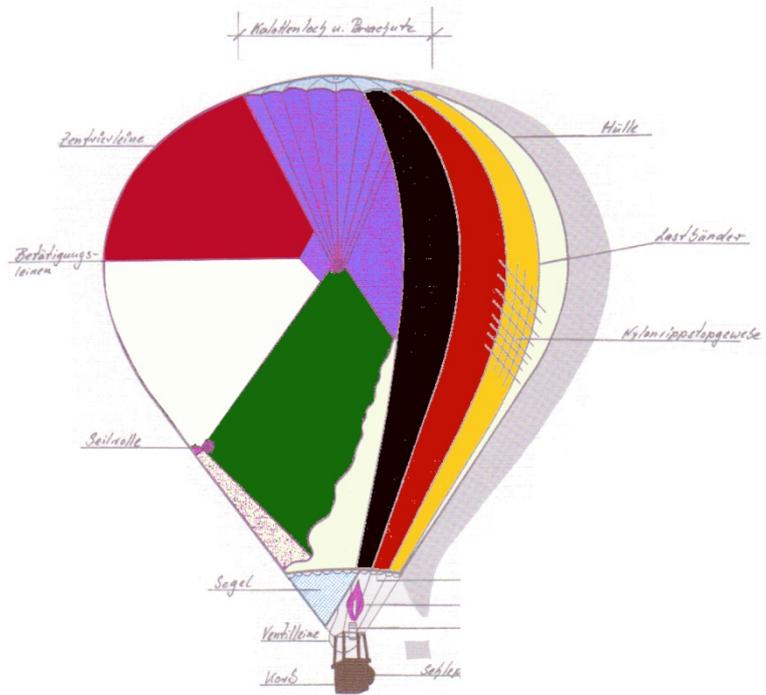
Im Schulvorstand und im Beirat der Schule wird der „Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen“ grundsätzlich befürwortet. In Abstimmung mit Nachbarschulen werden Realisierungschancen laufend überprüft. In Zusammenarbeit mit dem Steinbeis-Innovationszentrum Adolf-Kolping-Schule werden Bildungsbausteine oder -module entwickelt, die darüber hinaus den unterschiedlichen Bedarfen der Schüler der Schule gerecht werden sollen.

### Lehrerhandbuch

- B 8 – Individuelle Kompetenzen entwickeln
- B 9 – Leistungsschwache fördern
- B 10 – Leistungsstarke fördern

**Kontakte knüpfen**

**Freundschaften schließen**



**Gemeinsam entwickeln  
und bauen**

**und dann Grenzen  
überwinden**

## A 4 Schulpartnerschaften

Die Adolf-Kolping-Schule fühlt sich vor dem Hintergrund notwendiger interkultureller Kompetenzen verpflichtet, Schulpartnerschaften zu ausländischen Schulen zu unterhalten. Sie unterhält intensive Kontakte zu Berufsbildenden Schulen in Jászberény, Ungarn, zur

- Klapka György Berufsschule und zur
- elektrotechnischen Berufsfachschule Liska József.

In regelmäßigen Abständen finden Austausch auf Schülerebene und der Ebene der Schulleitungen und Lehrkräfte statt. Europäische Programme werden dazu genutzt. Die Schulpartnerschaften erhalten einen regionalen Bezug durch die Städtepartnerschaft zwischen den Städten Vechta und Jászberény.

**Ziel ist es, Jugendliche beider Länder über Schüleraustausche, Projekte und Begegnungen zusammenzubringen. So soll das Verständnis für die Länder vertieft und der europäische Gedanke gefördert werden. Daneben sollen die Schüler beider Länder die politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten des jeweiligen Gastlandes kennen lernen und mit Mobilitätsanforderungen in Verbindung bringen.**

**Ergänzend sollen Schulleitungen und Lehrkräfte der Schulen in die Lage versetzt werden, die Bildungssysteme der Länder im Gesamtzusammenhang vergleichen und europäische Entwicklungen bezüglich der Vergleichbarkeit von Abschlüssen beurteilen zu können.**

Wesentliches Entwicklungsmoment für Schulpartnerschaften sind persönliche Begegnungen auf unterschiedlichen Ebenen. Die Adolf-Kolping-Schule organisiert daher regelmäßige Studienfahrten für interessierte Lehrkräfte (i. d. R. in zweijährigem Rhythmus) und möglichst jährlich stattfindende Schüleraustauschfahrten. Zur Finanzierung werden möglichst EU-Mittel eingeworben.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Maßnahmen wird Wert gelegt auf gesellschaftliche und berufliche Anknüpfungspunkte. Hierzu werden Projekte ausgewählt, die neben politischer und gesellschaftlicher Relevanz auch Fertigungsmethoden und Arbeitstechniken des jeweiligen Gastlandes beinhalten.

An den städtepartnerschaftlichen Begegnungen nehmen Schulleitungsmitglieder und Lehrkräfte der Schulen regelmäßig teil. Dabei wird eine zusätzliche Verankerung der schulpartnerschaftlichen Verbindungen erreicht, Projektideen werden gefördert und persönliche Kontakte gefestigt.

## A 5 Schulsozialarbeit, Beratung und Prävention

An der Adolf-Kolping-Schule sind eine Schulsozialarbeiterin und ein Beratungslehrer beschäftigt. Die Beratungsanlässe erstrecken sich im Wesentlichen auf die Einzelfallberatung im Konfliktfall und mit Abstrichen auf die Schullaufbahnberatung. Eine Systemberatung durch die genannten Personen findet nicht oder nur in engen Grenzen statt. Eine besondere Bedeutung besitzt die Schulsozialarbeit in der Berufseinstiegsschule (Berufsvorbereitungsjahr und Berufseinstiegsklasse). Ein Großteil der zeitlichen Ressourcen wird dort eingesetzt. Hierzu kooperiert die Adolf-Kolping-Schule wirkungsvoll mit weiteren zuständigen Stellen (u. a. Bundesagentur für Arbeit, Jugendhilfe, Polizei und Staatsanwaltschaft).

Die Beratung der Schüler der Adolf-Kolping-Schule insgesamt ist zurzeit noch stark abhängig von Einzelpersonen (Lehrkräfte, Teamleiter, Schulleitungsmitglieder) und befindet sich lediglich punktuell auf einem anzustrebenden Niveau. Dies gilt insbesondere für die Berufsschule.

Ein Konzept zur Gewaltprävention liegt vor.

**Mittelfristiges Ziel ist die Standardisierung der nicht anlassbezogenen Beratung. Richtungsweisend sind dazu bereits gut funktionierende Strukturen in einigen vollzeitschulischen Bildungsgängen. Das Prinzip „jeder Lehrer ist ein Beratungslehrer“ bleibt dabei grundsätzlich erhalten.**

**Ziel einer jeden Beratung ist das Wohl des Schülers. Seine Interessen und die der Eltern/ Erziehungsberechtigten sind dabei angemessen zu berücksichtigen.**

**Eignungen, Neigungen, regionale Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten sowie Mobilitätsaspekte sind Bestandteil eines noch zu erstellenden Beratungskonzeptes.**

**Ein weiteres Ziel der Schule ist, das Gewaltpräventionskonzept nach einer zweijährigen Einführungs- und Erprobungsphase seit dem Schuljahr 2013/2014 flächendeckend zu implementieren.**

Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind im Wesentlichen die Festlegung von Verantwortlichkeiten, Prozessbeschreibungen und eine regelmäßige Evaluation mittels der vorhandenen Umfrageinstrumente. Des Weiteren werden die Aufgabenbeschreibungen der Sozialarbeiterin und des Beratungslehrers im Sinne der Ziele und Maßnahmen fortgeschrieben.

### Lehrerhandbuch

- B 12 – Präventiv arbeiten
- B 13 – Auf Regelabweichungen reagieren
- B 14 – Individuell beraten
- B 15 – Schullaufbahnberatung unterstützen

**„Du bist für deinen eigenen Erfolg verantwortlich.“**

**Mohammad Yunus**



## B 1 Pädagogische und erzieherische Grundsätze

Die Adolf-Kolping-Schule sieht sich in der Tradition des Priesters und Sozialreformers Adolph Kolping. Bei allen pädagogischen und erzieherischen Bemühungen steht der Mensch mit seiner Würde und Einmaligkeit im Mittelpunkt.

Die Arbeit der Lehrkräfte orientiert sich am Bildungsauftrag der Schule gem. §2 NSchG. Im Unterricht stehen die individuelle Förderung, die Vermittlung von Kompetenzen und die Schaffung einer „Kultur der Anstrengung“ im Vordergrund. Dies schließt den Mut zur Erziehung ebenso ein wie das Bekenntnis zur Leistung. Die Adolf-Kolping-Schule fühlt sich in ihrer pädagogischen und erzieherischen Arbeit der Region verpflichtet.

**Vorrangige Entwicklungsziele sind die Verstetigung der Unterrichtsentwicklung, die besondere Förderung der Medienkompetenz und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, sowie die aktive Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts z. B. in den Bereichen Ökologie, Demographie und Globalität. Dabei ist der handlungsorientierte Unterricht bevorzugte Unterrichtsform und die Förderung der Fachkompetenz, der Sozialkompetenz und der Methodenkompetenz das entscheidende Merkmal guten Unterrichts.**

Maßnahmen sind eine konsequente Anwendung des Qualitätsmanagements auch auf unterrichtlicher Ebene und Angebote zur Unterrichtsentwicklung. Die Verantwortung der Teams im Aufgabenbereich Unterrichtsentwicklung wird gestärkt, das Instrument der Zielvereinbarungen auf den Ebenen der Zielvereinbarungskaskade eingesetzt. Hierzu wird u. a. im Rahmen der Schülerumfrage schrittweise das personenbezogene Feedback eingeführt und kollegiale Unterrichtshospitationen werden ermöglicht. Die Vorbereitung dazu erfolgt in schulinternen Lehrerfortbildungen.

*„Schön reden tut's nicht...“*

*„Der Mut wächst, je größer die Hindernisse sind.“*

*„Das Lachen aus heiterem Herzen ist mehr wert als die längste und schärfste Predigt.“*

*Adolph Kolping*

## B 2 Leistungsbewertung

Die Leistungsbewertung an der Adolf-Kolping-Schule erfolgt auf der Grundlage der entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der Beschlüsse der Gremien der Schule. Den Teams kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Sie legen Standards fest, die eine größtmögliche Vergleichbarkeit gewährleisten. Ein positiver Diskussionsprozess innerhalb der Schule zur Thematik fördert die Entwicklung, die unter Einbeziehung der Eltern- und Schülervertretung eingesetzt hat.

**Oberstes Ziel jeder Leistungsbewertung ist Nachvollziehbarkeit und Transparenz. Wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnisse zu den Kriterien Objektivität, Reliabilität und Validität sind bei der Entwicklung von Bewertungsinstrumenten zu berücksichtigen, eindeutig definierte Standards festzuschreiben. Ziel innerhalb der Adolf-Kolping-Schule ist eine lückenlose und justiziable Dokumentation jeder Leistungsbewertung, hierzu gehören auch Einzelbewertungen.**

**Leistungsbewertung und individuelle Förderung schließen sich nicht aus. Die Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule haben daher ihren Bewertungsspielraum im Sinne verantwortungsvoller pädagogischer Arbeit zu nutzen.**

**In den Klassenkonferenzen gem. § 36 Abs. 5 Nr. 2 NSchG haben die Lehrkräfte ihre Aufgaben professionell wahrzunehmen. Die Notenfindung darf sich nicht auf reine Arithmetik beschränken.**

Leistungsbewertung und Schulnotengebung sind äußerst komplexe und zutiefst pädagogische Angelegenheiten. Damit die Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule diesen Aufgaben im oben beschriebenen Sinne nachgehen können, bedarf es klarer Regeln, einer umfangreichen Abstimmung und intensiver Zusammenarbeit. Daneben sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unerlässlich. Eine innerschulische Professionalisierung dazu kann nur als Prozess verstanden werden. Er ist seitens der Schulleitung zu beschreiben, zu initiieren und zu begleiten.

In einem ersten Zeitabschnitt werden vorhandene Arbeitsergebnisse gesichtet, bewertet und im Lehrerhandbuch den Lehrkräften zugänglich gemacht. Weitere vorrangige Aufgaben sind die Definition der Begriffe „Klassenarbeit“, „Test“, „sonstige fachspezifische Leistungen“ und „mündliche Leistungen“ sowie die Festlegung ihrer Bedeutung bei der Notenfindung. Innerhalb der Schule wird dabei eine möglichst breite Vereinheitlichung angestrebt.

Ein besonderes Problem im Rahmen der Zeugnisausfertigung stellt die Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens dar. Um hier mehr Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen, werden eine Selbsteinschätzung zum Arbeits- und Sozialverhalten und ein Beobachtungsbogen in ausgewählten Schulformen erprobt.

### Lehrerhandbuch

B 6 – Leistungen bewerten

B 7 – Über Leistungsstände informieren

## B 3 Qualitätsmanagement

Seit 2004 sind in Niedersachsen alle berufsbildenden Schulen verpflichtet, ein Qualitätsmanagement auf der Basis des EFQM-Modells (European Foundation for Quality Management) durchzuführen. Als Teilnehmerin an dem Schulversuch ProReKo (Projekt Regionales Kompetenzzentrum) hat die Adolf-Kolping-Schule diese Verpflichtung ohne Zeitverzug umgesetzt. Eine größere Anzahl von Lehrkräften und alle Schulleitungsmitglieder wurden zu EFQM-Assessoren ausgebildet.

Bei der Einführung traten die üblichen Probleme auf, auch erwies sich das EFQM-Modell in der ersten Fassung als zu sperrig. EFQM-Kompakt, herausgegeben von der Leibniz Universität Hannover, führte bereits klarer an die schulische Wirklichkeit heran und fand auch mehr Akzeptanz in der Schule. In beiden Verfahren wurde eine Selbstbewertung durchgeführt, Ziele und Maßnahmen innerschulisch vereinbart und mit der RADAR-Logik (Qualitätskreislauf; Results-, Approaches-Deployment-Assessment-Review) verknüpft. Gleichwohl konnte eine zufriedenstellende Implementierung nicht erreicht werden, auch weil u. a. Qualitätsmanagement und Schulinspektion nicht hinreichend aufeinander abgestimmt waren. Diese systemische Schwäche wurde mit dem Erlass „Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen“ (orientiert an EFQM) weitgehend beseitigt. Das „Kernaufgabenmodell“ weist eine sehr starke Nähe zum EFQM-Modell auf und soll Grundlage einer weiter entwickelten Schulinspektion sein. Mit Blick auf die zurückliegenden Entwicklungen und Erfahrungen sind vorrangig drei Ziele zu nennen:

**Schulisches Qualitätsmanagement wird für alle Beteiligten erfahrbar gemacht. Hierzu gehört auch das Verständnis, dass schulische Qualität sich zu allererst an Unterrichtsqualität festmacht und ein Qualitätsmanagement sich langfristig betrachtet für alle an Schule Beteiligten positiv auswirkt. Die Schulleitung nimmt in diesem Kontext eine Vorbildfunktion wahr, innerhalb der Schule muss eine hohe Akzeptanz des Qualitätsmanagements erreicht werden.**

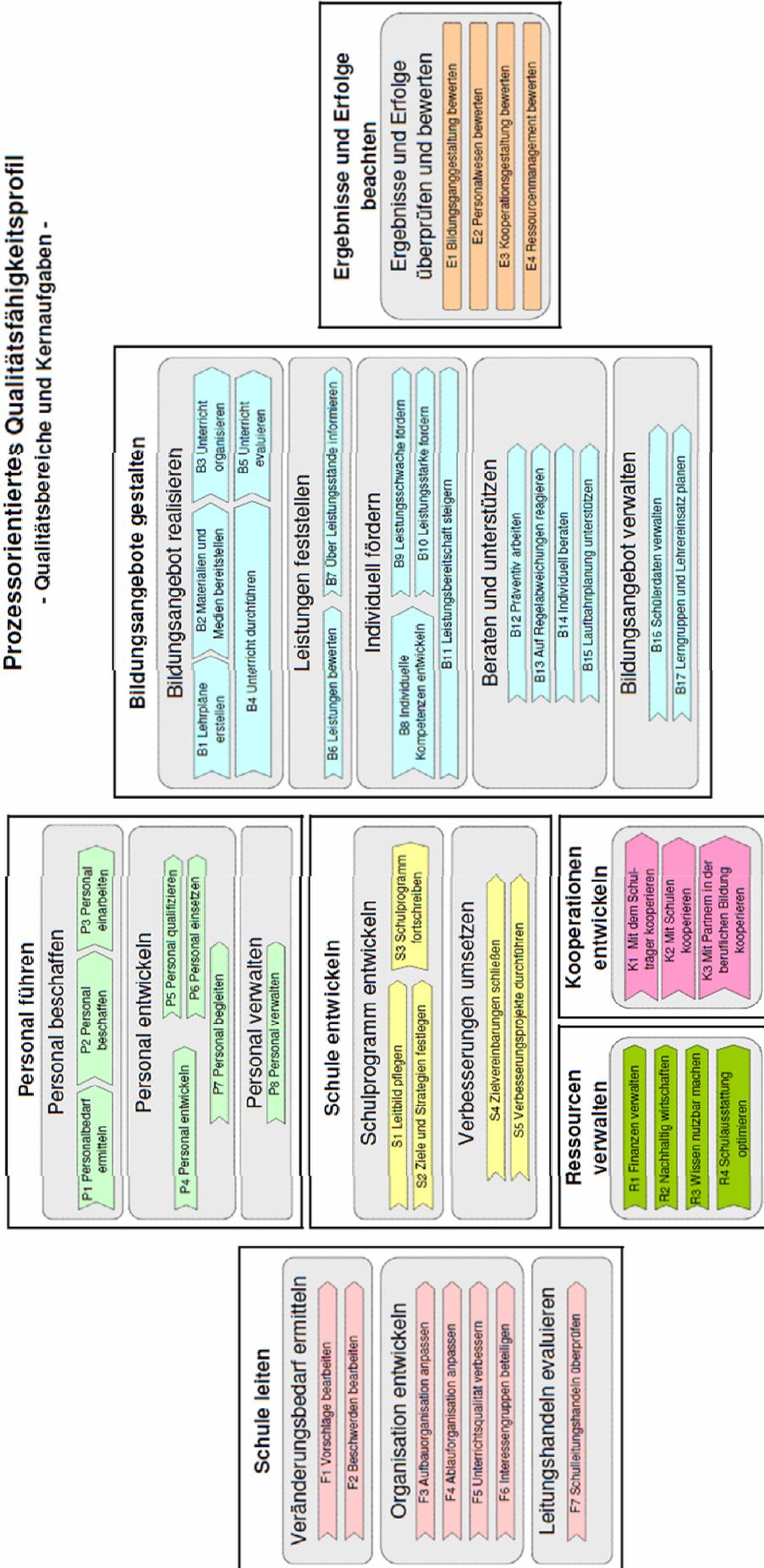
**Zum schulischen Qualitätsmanagement gehört eine Organisationsstruktur, die Lehrkräfte im Umsetzungsprozess entlastet und gleichzeitig abteilungsübergreifend für Vergleichbarkeit sorgt. Es ist ein Konsens darüber herzustellen, mit welchen Qualitätsaspekten die im Erlass „Schulisches Qualitätsmanagement ...“ genannten Kernaufgaben verknüpft sind. Hierzu dient der Abschlussbericht der Schulinspektion zum Prüfauftrag mit den entsprechenden Anlagen/Ergänzungen, Stand April 2013, als Grundlage.**

**Als operative Ebene des schulischen Qualitätsmanagements muss die Teamebene wahrgenommen und akzeptiert werden. Teamleiter und Teams gehen aus diesem Prozess gestärkt hervor. Die fraktale Struktur der Schule bildet das Fundament der Aufbauorganisation, die Verantwortung für unterrichtliche Qualität findet sich dort wieder.**

Im Mai 2013 wurde dem Schulvorstand der Adolf-Kolping-Schule ein Konzept zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagement vorgestellt. Kern dieses Konzeptes sind schulinterne Selbstbewertungen/Audits auf der Basis des Kernaufgabenmodells. Das von der Schulinspektion zur Verfügung gestellte Selbstbewertungswerkzeug SebeiSch wird dazu eingesetzt. Alle Teams und die erweiterte Schulleitung führen zu bestimmten Kernaufgaben Selbstbewertungen durch. Unterstützt werden sie dabei von den Mitgliedern der QM-Gruppe. Damit ist sichergestellt, dass bei der Selbstbewertung die Indikatoren zur Bewertung der Qualitätsfähigkeit annähernd gleich eingesetzt werden. Die Mitglieder der QM-Gruppe sind den Abteilungen fest zugeordnet und begleiten dort den gesamten Prozess.

Zum QM-Konzept gehören ein vereinbarter Ablaufplan für die Zielvereinbarungen im Verlauf der Selbstbewertungen (10-Punkte-Papier) und eine Beschreibung der konkreten Aufgaben der beteiligten Personen/Personengruppen (Lehrkraft, Teams, Teamleiter, Abteilungsleiter, Verwaltungsleiterin, stellvertretende Schulleiter, Schulleiter) sowie ein zeitlicher Ablaufplan. Im gesamten QM-Prozess nimmt die Schulleitung eine Vorbildfunktion ein.

## Prozessorientiertes Qualitätsfähigkeitsprofil - Qualitätsbereiche und Kernaufgaben -



## B 4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Adolf-Kolping-Schule verfügt über eine umfassende Organisationsstruktur zum Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eine Lehrkraft der Schule wurde für die Adolf-Kolping-Schule zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgebildet und nimmt diese Aufgabe wahr. Die notwendigen Ressourcen werden der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verfügung gestellt. Für die jeweiligen Bereiche der Schule sind Sicherheitsbeauftragte bestellt, ein Arbeitsschutzausschuss wurde gebildet. Die Abteilungsleiter der Adolf-Kolping-Schule sind Verantwortliche im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG. Evakuierungsübungen finden regelmäßig in der Schule statt, ein Konzept zur Bewältigung von AMOK-Lagen liegt vor. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden Fortbildungen durchgeführt.

**Mittelfristig muss der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker in das Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerückt werden, um so mit Hilfe der vorhandenen Organisationsstrukturen weitere substantielle Verbesserungen herbeizuführen. Die schulischen Abläufe bei der Umsetzung der einzelnen Verpflichtungen (z. B. Evakuierungsübungen, Ersthelferausbildungen, Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen) sind dazu zu optimieren.**

**Ziel ist auch, die Eigenverantwortung der Lehrkräfte und die Verantwortung ihren Schülern gegenüber in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu stärken.**

Eine Maßnahme ist die Neustrukturierung des Arbeitsschutzausschusses, die bereits vorgenommen wurde. Des Weiteren ist vorgesehen, das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz einmal jährlich ausführlich im Rahmen einer Gesamtdienstbesprechung zu behandeln. Hieraus werden jeweils Themenschwerpunkte für die Schule abgeleitet. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit der Adolf-Kolping-Schule steht zu festen Zeiten für die Beratung und Unterstützung der Sicherheitsbeauftragten und der Verantwortlichen zur Verfügung.

Um eine effiziente Verbindung des Gesundheitsschutzes mit der Personalentwicklung und dem Personalmanagement herzustellen, werden Fragen des Gesundheitsschutzes grundsätzlich von der Verwaltungsleitung verantwortet (vgl. C2 – Personalentwicklung). Die Organisationsstruktur zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Adolf-Kolping-Schule wird regelmäßig evaluiert und ggf. fortgeschrieben.

### Lehrerhandbuch

F 3 – Aufbauorganisation anpassen

**„Mit Unvorsichtigen  
ist doppelte  
Vorsicht geboten.“**

**Erhard Horst Bellermann**



## C 1 Lehrerleitbild

Gem. § 50 NSchG erziehen und unterrichten die Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule in eigener pädagogischer Verantwortung. Sie sind an Rechts- und Verwaltungsvorschriften gebunden, die Beschlüsse der Gremien werden umgesetzt. Das grundsätzliche Selbstverständnis und die Aufgaben der Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule sind bezogen auf die jeweiligen Ämter eindeutig beschrieben und im Lehrerhandbuch dokumentiert. Die Aufgaben des Klassenlehrers sind in der Prozesslandkarte verankert und beschrieben.

**Vorrangige mittelfristige Ziele für das Lehrerleitbild sind die Stärkung und Weiterentwicklung des Dienstleistungsverständnisses, ein schulinterner Konsens zur Professionalität einer Lehrkraft der Adolf-Kolping-Schule und die Entwicklung eines Leitungs- und Führungsverständnisses sowohl auf Teamleiterebene als auch auf der Ebene der erweiterten Schulleitung. Die pädagogischen und erzieherischen Grundsätze (vgl. B1 pädagogische und erzieherische Grundsätze) sowie das Verständnis von Leitung und Führung sind wesentliche Grundlagen des Lehrerleitbildes.**

Eine nachhaltige Verankerung des Lehrerleitbildes ist nur im Rahmen eines schulinternen Diskussions- und Beteiligungsprozesses möglich, an dem auch Eltern- und Schülervertreter sowie Vertreter der Dualpartner zu beteiligen sind. Dieser Prozess ist für die Adolf-Kolping-Schule noch nicht abgeschlossen. Die Bearbeitung bestimmter Qualitätsbereiche mit hierzu ausgewählten Kernaufgaben ist ein Ansatz zur Belebung der Diskussion zum Lehrerleitbild (z. B. F3, F7, S1, P3, P4). Dabei muss es gelingen, die Aktivitäten von der Schulleitungsebene ausgehend auf die Teamebene zu transferieren und alle Gremien der Schule mit einzubeziehen. Dem Schulvorstand wird aufgrund seiner Zusammensetzung dabei eine besondere Bedeutung beigemessen.

Kurzfristige Maßnahmen sind die Weiterentwicklung des Anregungs- und Beschwerdemanagements (vgl. D2 Anregungs- und Beschwerdemanagement) und die Fortschreibung der Stellenbeschreibungen in den Beförderungsamtern in Verbindung mit Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen.

### Lehrerhandbuch

- F 4 – Ablauforganisation anpassen
- F 4 – Bild eines professionellen Lehrers

## C 2 Personalentwicklung

Im Rahmen des Schulversuches ProReKo fand erstmalig eine systematische Erarbeitung und Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten statt. Hierzu gehörten insbesondere Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, zum Teil auch anlassbezogen, ein Fort- und Weiterbildungskonzept (vgl. C3 Fort- und Weiterbildung), der Aufbau einer Qualifizierungsmatrix und die Förderung von Betriebspraktika für Lehrkräfte. Im weiteren Verlauf kamen Fortbildungen zu den Themen Lehrkräftegesundheit und kollegiale Unterrichtshospitationen hinzu. Der Tatsache, dass ein erheblicher Teil der Personalentwicklung bei der Aufstellung des Stundenplanes stattfindet, wird durch besondere „Stundenplankonferenzen“ der erweiterten Schulleitung Rechnung getragen. In diesen Konferenzen werden Lehrkräfte, insbesondere neu in die Schule eingetretene, mit ihrem speziellen Qualifikationsprofil betrachtet und durch gezielten Unterrichtseinsatz gefördert. In der Regel geschieht dies im Dialog mit den Betroffenen.

**Personalentwicklung bezeichnet einen Prozess, der darauf abzielt, das Leistungs- und Lernpotential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Organisation verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. Ziel der Adolf-Kolping-Schule ist es, Maßnahmen zu entwickeln, einzusetzen und zu evaluieren, die diesen Prozess nachhaltig stützen und bestätigen.**

**Die im Schulversuch ProReKo erarbeiteten und eingesetzten Instrumente haben sich grundsätzlich als geeignet erwiesen, Verbesserungspotentiale sind aber insbesondere in den Bereichen Systematisierung, nachhaltige Implementierung und Weiterentwicklung vorhanden. Auch muss die Entwicklung von Lehrkräften zu Führungskräften verstärkt in die Personalentwicklungsstrategien mit aufgenommen werden.**

**Mittelfristiges Ziel muss auch sein, die verlängerte Lebensarbeitszeit von Lehrkräften in der Personalentwicklung zu berücksichtigen.**

Eine stärkere Systematisierung und Implementierung führt über den Qualitätsbereich „Personal führen“ des Kernaufgabenmodells. Beginnend mit dem Schuljahr 2013/2014 erfolgt dazu regelmäßig eine Selbstbewertung.

Die innerschulische Weiterentwicklung des Personalentwicklungsprozesses kann nur mittel- und langfristig betrachtet werden. Hierzu werden zu den Vorhaben „Lehrkräfte zu Führungskräfte entwickeln“ Kriterien zur Kernaufgabe P4 formuliert und in die Personalfürsorge nach Kernaufgabe P7 explizit Maßnahmen für Lehrkräfte ab dem 60. Lebensjahr eingebracht.

Die Anlagen „Sinn und Zweck von Personalentwicklung in Schulen“, „Grundsätze der Personalentwicklung in Schulen“ und „Chancen und Nutzen der Personalentwicklung in Schulen“ entsprechen in Teilbereichen einem Vorschlag der Adolf-Kolping-Schule zum Leitbild „PE-Baukasten“ und dienen der vertiefenden Auseinandersetzung mit der Thematik.

### Anlagen

- C 2.1 Sinn und Zweck von Personalentwicklung in Schulen
- C 2.2 Grundsätze der Personalentwicklung in Schulen
- C 2.3 Chancen und Nutzen der Personalentwicklung in Schulen

### Lehrerhandbuch, vorrangig

- P 3 – Personal einarbeiten
- P 4 – Personal entwickeln
- P 5 – Personal qualifizieren
- P 7 – Personal begleiten
- E 2 – Personalwesen bewerten

## C 3 Fort- und Weiterbildung

Die Lehrkräfte der Adolf-Kolping-Schule sind verpflichtet, sich zur Erhaltung der Unterrichtsbefähigung in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden (vgl. § 51 Abs. 2 NSchG). Dabei gilt grundsätzlich das Prinzip der „Bedarfsorientierung“: Alle Maßnahmen orientieren sich zunächst an der Lernförderung der Schüler und den Bedürfnissen der Schule als dienstleistende Organisation. Für eine bedarfsorientierte Fortbildung stellt die Adolf-Kolping-Schule die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung. Der Schulvorstand entscheidet darüber im Rahmen des Gesamthaushaltes. Über die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung entscheidet der Schulleiter nach Stellungnahme des Abteilungsleiters.

Im Rahmen des Schulversuches ProReKo wurden unterschiedliche Ansätze eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes erprobt.

Dabei haben sich als positiv erwiesen

- die Führung eines Fortbildungsportfolios durch die Lehrkraft,
- die Einbeziehung der Teams bei der Festlegung der Fort- und Weiterbildungsbedarfe,
- eine Schwerpunktsetzung durch die erweiterte Schulleitung (z. B. Jahresthema „Kollegiale Unterrichtsbesuche“), ein mittelfristig angelegtes Thema „Leitung und Führung“ auf allen Ebenen des Kaskadenmodells,
- die explizite Differenzierung der Fort- und Weiterbildungsangebote bezüglich des dienstlichen Interesses,
- die Übernahme von Fortbildungen in die Qualifizierungsmatrix und
- das zurzeit praktizierte Antrags- und Genehmigungsverfahren.

Weniger positiv waren die Erfahrungen

- mit den Fortbildungsplänen der Teams bzw. der Abteilungen, die einen längeren Zeitraum erfassen,
- feste Fortbildungsbudgets für die Abteilungen und
- die alleinige Zuständigkeit zur Fort- und Weiterbildungsplanung auf Teamebene.

**Aus dem oben beschriebenen Sachstand und den sich abzeichnenden Erfordernissen lassen sich für die Adolf-Kolping-Schule folgende mittelfristige Ziele ableiten:**

- **Die im Absatz 1 beschriebenen positiven Erfahrungen sind Teil des neuen Fort- und Weiterbildungskonzeptes.**
- **Zwischen den schulischen/dienstlichen Notwendigkeiten und den persönlichen Qualifizierungsinteressen (vgl. C2 Personalentwicklung) wird ein Ausgleich hergestellt.**
- **Aspekte der Lehrgesundheit sind dauerhaft ein fester Bestandteil eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes (vgl. C2 Personalentwicklung).**
- **Die Fort- und Weiterbildungswünsche der Lehrkräfte werden in Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen mit den Zielen der Teams, Abteilungen und der Schule abgeglichen.**

Zur Erreichung der Ziele werden die Zuständigkeiten für bestimmte Themenbereiche innerhalb der erweiterten Schulleitung geregelt. Eine abteilungsübergreifende Abstimmung bezüglich bestimmter Bereiche ist darin vorgesehen. Hierzu können z. B. jährliche Teambefragungen zu den voraussichtlichen Bedarfen dienen. Team-, fachbereichs- oder themenbezogene Inhouse-Seminare sind in dem Konzept zu ermöglichen, ebenso mehrtägige schulinterne Lehrerfortbildungsveranstaltungen (SchILF) an unterrichtsfreien Tagen.

Eine Deckelung des Fortbildungsbudgets erfolgt lediglich auf Schulebene, so dass zwischen den Abteilungen Verschiebungen im Rahmen der aktuellen Notwendigkeiten vorgenommen werden können. Obwohl grundsätzlich am Prinzip der vorausschauenden Fort- und Weiterbildungsplanung festgehalten werden soll, bleibt die Nutzung kurzfristiger Angebote auch weiterhin möglich.

### Lehrerhandbuch

P 5 – Personal qualifizieren

## D 1 Schulverfassung

Ausgehend vom Schulversuch ProReKo und der schulgesetzlich verankerten Übertragung der Ergebnisse des Schulversuches hat der Schulvorstand der Adolf-Kolping-Schule am 14.12.2011 eine Schulverfassung verabschiedet. Wesentliche Elemente der Schulverfassung sind die fraktale Organisationsstruktur mit Bildungsgangs- und Fachteams, die Gremien Schulvorstand und Beirat sowie die Steuerung über Zielvereinbarungen. Die Verankerung der Schulleitungsmitglieder in der Schulverfassung ist erfolgt. Ein Geschäftsverteilungsplan beschreibt die Aufgaben der Gremien, der Lehrkräfte, der Lehrkräfte in einem Beförderungsamtsamt und der Mitglieder der Schulleitung. Er hat sich im Alltag im Wesentlichen bewährt.

Von der Schulgemeinschaft wird die Schulverfassung im Kern „gelebt“. Die Akzeptanz der Gremien und der Führungskräfte mit ihren Entscheidungsbefugnissen ist vorhanden, die Bereitschaft, Verantwortung im Rahmen der Schulverfassung zu übernehmen, befindet sich in einem positiven Entwicklungsprozess.

**Um die fraktale Organisationsstruktur mit ihren Möglichkeiten und Chancen für die Organisation Schule dauerhaft zu verankern muss erreicht werden, dass seitens der Schulgemeinschaft**

- die Bedeutung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen für den pädagogischen Auftrag der Schule nachvollzogen und erkannt wird,
- die Betroffenheit und Verantwortung des Einzelnen sich daraus ableiten lässt und
- der Gestaltungswille z. B. die durch die Mitarbeit in Gremien gestärkt wird.

**Die Entwicklung muss einhergehen mit einer Professionalisierung der Lehr- und Führungskräfte, die alle Ebenen beruflichen Handelns erfasst (z. B. Unterricht, Leistungsbeurteilung, Beratung, Entwicklung und Leitung).**

Die wichtigste Maßnahme dazu ist, die Schulverfassung nach Wort und Geist (vor-)zu leben. Der Schulleitung und den Führungskräften fällt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu.

Konkrete Maßnahmen sind u. a.

- ein konsequentes Einfordern der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten,
- ein Sichtbarmachen der Veränderungsprozesse mit den entsprechenden Beteiligungen,
- die konsequente Umsetzung des Anregungs- und Beschwerdemanagements und
- nicht zuletzt auch Kommunikation.

Diese und weitere Maßnahmen sind nicht als temporäre Arbeitsaufträge, sondern im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu verstehen und bilden die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Sinne des Bildungsauftrages und der Schulverfassung der Adolf-Kolping-Schule.

### Lehrerhandbuch

- F 3 – Aufbauorganisation anpassen
- S 4 – Zielvereinbarungen schließen

## D 2 Leitung und Führung

Mit der Umwandlung aller niedersächsischen berufsbildenden Schulen zu Regionalen Kompetenzzentren haben sich die Aufgaben der Mitglieder der erweiterten Schulleitung teilweise grundlegend verändert (vgl. D1 Schulverfassung). Aus den Koordinatoren wurden vielerorts Abteilungsleiter, Verwaltungsleiter erweitern den Leitungskreis. Stand in der Vergangenheit das Koordinieren und in gewissen Grenzen auch noch das Leiten im Vordergrund, so werden nun mehr Führung und Verantwortung eingefordert. Sie ergeben sich insgesamt aus der weitergehenden Selbständigkeit der Schule.

Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung der Adolf-Kolping-Schule haben diese neue Rolle angenommen, regelmäßig stattfindende „Führungskräfte-Meetings“ tragen zur Professionalisierung bei.

Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung unterstützen die Lehrer-Umfrage zum Leitungs- und Führungsverhalten und entwickeln aus den Ergebnissen entsprechende Maßnahmen (vgl. B3 Qualitätsmanagement).

Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung identifizieren sich mit den Zielen der Schule, tragen eine besondere Verantwortung bei deren Umsetzung und nehmen damit eine Vorbildfunktion ein (vgl. Leitbild der Adolf-Kolping-Schule).

Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung fühlen sich den Führungsleitlinien verpflichtet und handeln im Sinne der Selbstverpflichtung „Professionelles Handeln für Führungskräfte der Adolf-Kolping-Schule“ (vgl. Lehrerhandbuch F3).

Das Leitungshandeln der erweiterten Schulleitung wird im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig überprüft. Grundlage hierzu ist eine Selbstbewertung in den entsprechenden Qualitätsbereichen des Kernaufgabenmodells. Dem übergeordnet werden für einen mittelfristigen Zeitraum folgende Globalziele definiert: Leitungshandeln geschieht – auch nach außen hin – abgestimmt. Beratungsergebnisse, Beschlüsse und Setzungen werden einheitlich vertreten.

Die Abteilungsleiter fördern die Entwicklung in den Abteilungen in Abstimmung mit dem Schulleiter durch aktives Leitungshandeln den Teams und Teamleitern gegenüber.

Das Qualitätsmanagement auf der Basis des Kernaufgabenmodells ist in den Abteilungen durchgängig implementiert und wird von den Abteilungsleitern verantwortet.

**Zum Erreichen der genannten Globalziele finden auch in Zukunft regelmäßige Führungskräftemeetings statt. Hier findet vorrangig der Abgleich des aktuellen Standes mit den Globalzielen statt, ggf. notwendige Nachsteuerungen bezüglich der Maßnahmen werden vorgenommen.**

Zur Förderung der Unterrichtsentwicklung auf der Abteilungsebene werden die Maßnahmen Gegenstand des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs zwischen Schulleiter und Abteilungsleiter, dies gilt ebenso auf der Ebene Abteilungsleiter-Teamleiter. Zum Qualitätsmanagement auf der Basis des Kernaufgabenmodells wurde ein Unterstützungssystem für die verantwortlichen Abteilungs- und Teamleiter aufgebaut. Die Umsetzung erfolgte zum Schuljahresbeginn 2013/2014.

### Lehrerhandbuch

F 7 – Schulleitungshandeln überprüfen

## D 3 Mitwirkung

Mitwirkung in der Adolf-Kolping-Schule findet auf mehreren Ebenen statt. Beispielhaft werden die drei Wichtigsten genannt:

- Ebene Unterricht und Schulleben,
- Ebene Schul- und Organisationsentwicklung,
- Ebene Personal und Management.

Akteure sind unmittelbar

- alle Mitarbeiter der Adolf-Kolping-Schule,
- die Schüler der Schule,
- deren Eltern/Erziehungsberechtigten,
- die Gremien der Schule,
- die Personalvertretung,
- die Gleichstellungsbeauftragte und
- der Schwerbehindertenbeauftragte.

Auf der Ebene der Schulentwicklung ist als bestimmender Faktor der Landkreis Vechta als Schulträger zu nennen, auf der unterrichtlichen Ebene wirken die Ausbildungsbetriebe als Dualpartner mit. Sie alle stehen in einem durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelten Verhältnis zueinander.

Unterricht und Schulleben sind als Kernprozess zu betrachten, im berufsbildenden Bereich mit dem deutlichen Schwerpunkt Unterricht. Eine systematische Unterrichtsentwicklung ist daher die Hauptaufgabe der schulischen Gremien, insbesondere der Teams. Den Rahmen hierzu stecken Schulvorstand und Gesamtkonferenz ab, in ihnen arbeiten Schüler- und Elternvertreter mit. Dabei werden die Schülervertreter durch Vertrauenslehrer/SV-Berater unterstützt, die Elternvertreter stehen in einem engen Kontakt zum Schulleiter und stellvertretenden Schulleiter.

Im Bereich der Berufsschule hat Unterrichtsentwicklung in Abstimmung mit dem Dualpartner zu erfolgen, dies geschieht u. a. in Ausbilderarbeitskreisen.

Fragen der Schulentwicklung werden vorrangig im Schulvorstand und im Beirat der Adolf-Kolping-Schule behandelt. Die Zusammensetzung des Beirates macht Mitwirkung seitens vieler Kooperationspartner und Akteure möglich (vgl. A2 Kooperationen). Gleiches gilt für die Organisationsentwicklung, die im Wesentlichen vom Schulvorstand und Schulleiter verantwortet wird.

Mitwirkung auf der Ebene Personal und Management kommt im Wesentlichen durch die Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten zum Ausdruck. Sie erfolgt im Sinne vertrauensvoller Zusammenarbeit auf der Grundlage der entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

Mitwirkung an der Adolf-Kolping-Schule wird insbesondere aber auch verstanden als Möglichkeit eines jeden Mitarbeiters, sich konstruktiv in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubringen und damit Einfluss zu nehmen auf die Entwicklung der Schule insgesamt.

**Die Adolf-Kolping-Schule fördert Mitwirkung grundsätzlich auf allen Ebenen und bewertet ihre Arbeit dazu im Rahmen des Qualitätsmanagements.**

**Auf der Ebene der Mitwirkung von Schülern ist ein vorrangiges Ziel, die Mitwirkung für Schüler praktisch erfahrbar zu machen und diese innerschulisch konkret zu fördern.**

**Auf der Ebene der Elternschaft ist vorrangiges Ziel, eine Elternvertretung gem. §§ 88 bis 96 NSchG erfolgreich zu initiieren und eine Gestaltungsbereitschaft aufzubauen. Dies ist im Sekundarbereich II, insbesondere an berufsbildenden Schulen, häufig mit erheblichen Anstrengungen verbunden.**

**Für die Berufsschule gilt, gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben für aktuelle Herausforderungen Lösungsansätze zu finden. Die erfolgreiche Förderung leistungsschwächerer Schüler in der Berufsausbildung wird dabei zurzeit als vorrangiges gemeinsames Ziel erkannt.**

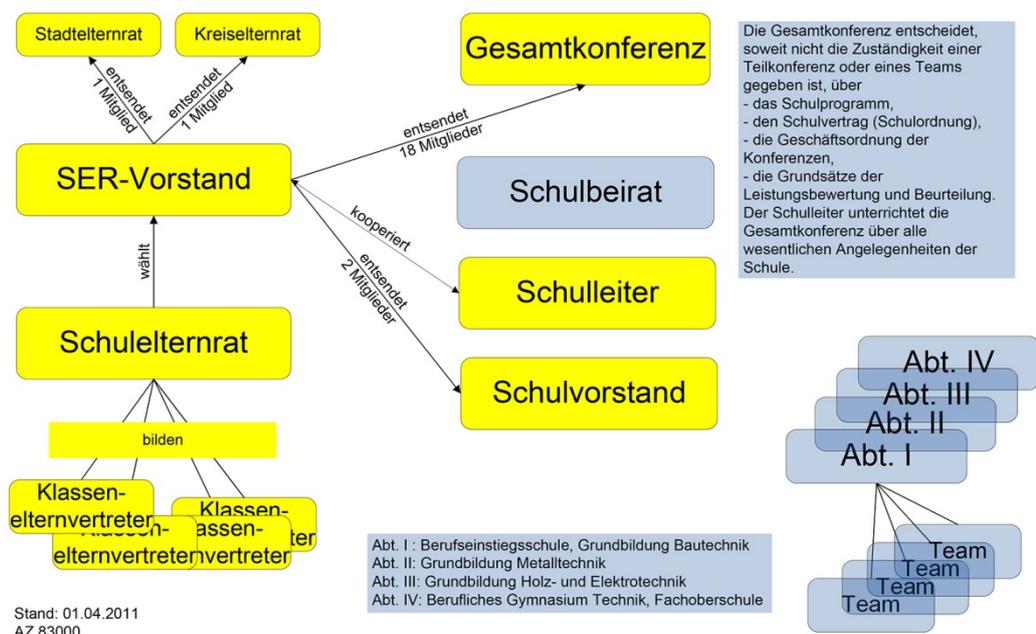
Zur Erreichung der o. g. Ziele ist auf Schülerebene eine intensive Betreuung der Schülervertretung vorgesehen. Sie sollte möglichst von zwei Lehrkräften erfolgen, denen entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Bezüglich der Motive für außerunterrichtliches Engagement wird das Instrument Schülerumfrage genutzt. Die Kernaufgabe B8 – individuelle Kompetenzen entwickeln – kann auch mit Blick auf Mitwirkung bewertet werden.

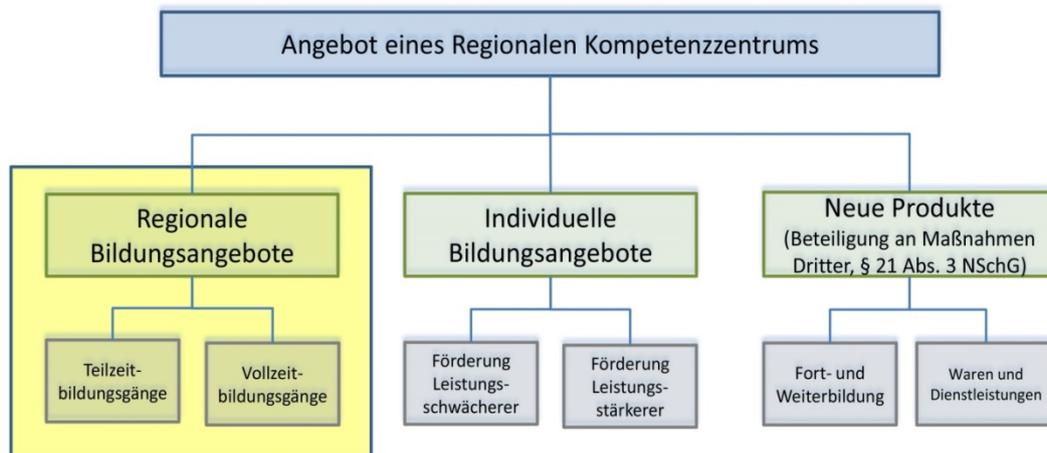
Die Elternvertretung der Adolf-Kolping-Schule wird in ihrer Arbeit direkt vom stellvertretenden Schulleiter und vom Schulleiter der Schule unterstützt. Hierzu gehört u. a. die Entlastung der Elternvertreter von formalen Aufgaben und bei Bedarf eine gemeinsame Vorbereitung der Gremiensitzungen, in denen Elternvertreter mitwirken. Grundsätzlich findet unmittelbar vor jeder Schulvorstandssitzung eine Sitzung des Vorstandes des Schulelternrates statt, auf der die Schulleitung i. d. R. anwesend ist. Um die Bereitschaft der Eltern zu fördern, in den Gremien der Elternvertretung und der Schule mitzuarbeiten, weisen die Lehrkräfte der Schule in den Klassenelternversammlungen verstärkt auf die Bedeutung der Mitwirkungsmöglichkeiten hin.

Mit Blick auf die besondere Förderung leistungsschwächerer Schüler in der Berufsschule wurden im Schuljahr 2012/2013 Maßnahmen eingeleitet, deren Wirksamkeit noch abschließend evaluiert werden muss. Ein Grundgedanke dazu lautet, dass Förderangebote i. d. R. nur dann positive Effekte hervorrufen, wenn die Ausbildungsbetriebe unmittelbar durch Setzung entsprechender Rahmenbedingungen daran mitwirken und ggf. auch Ressourcen zu Verfügung stellen.

### Elternvertretung an der Adolf-Kolping-Schule



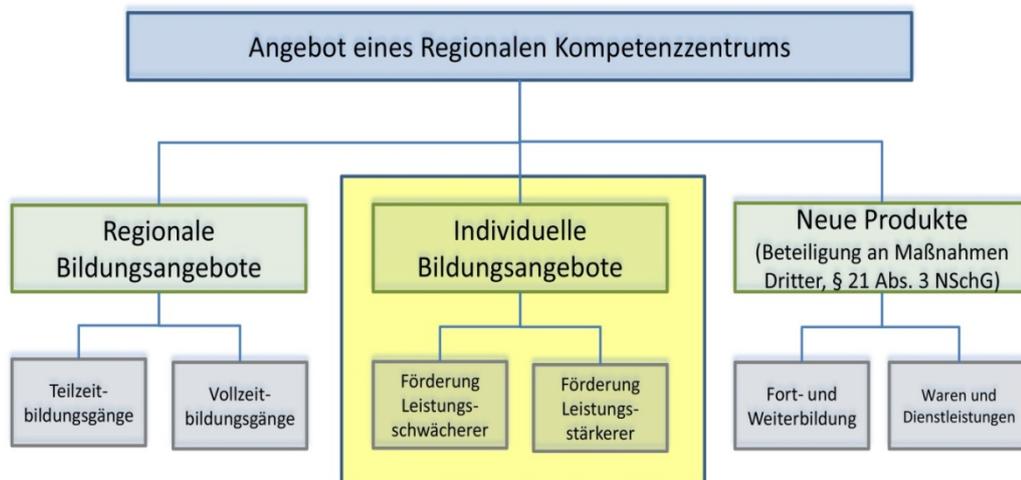
## Anlage A 1.1 Regionale Bildungsangebote



### Regionale Bildungsangebote

- werden vom Schulträger gem. § 106 NSchG eingerichtet,
- sind schulrechtlich geregelte Bildungsgänge, deren Inhalte eindeutig bestimmt und gebührenfrei sind und
- stellen die Kernaufgabe der Adolf-Kolping-Schule dar und haben Vorrang gegenüber anderen Bildungsangeboten.

## Anlage A 1.2 Individuelle Bildungsangebote

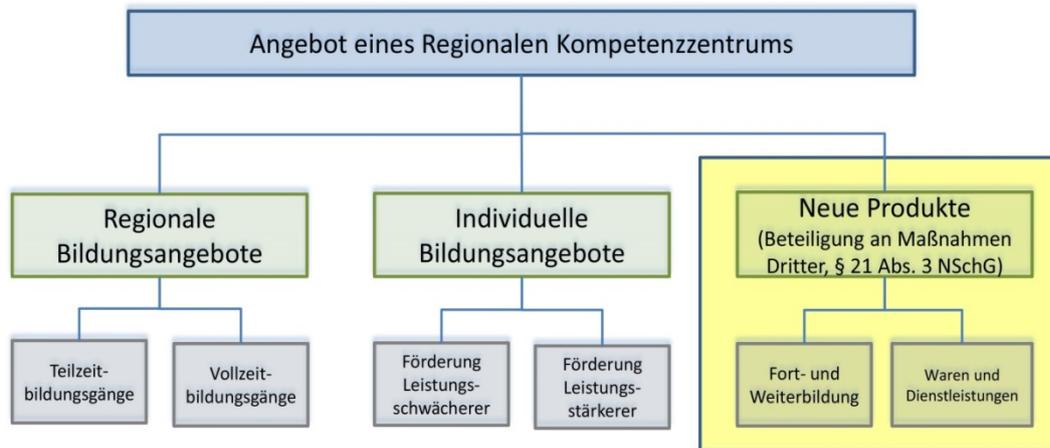


### Individuelle Bildungsangebote

- sind Fördermaßnahmen oder Zusatzqualifikationen,
- sind i. d. R. gebührenfrei und
- können teilweise mit Zertifikaten abgeschlossen werden.

Im Mittelpunkt der individuellen Bildungsangebote steht die Förderung leistungsschwächerer und leistungsstärkerer Schüler. Die Angebote sind so zu gestalten, dass individuelle Benachteiligungen ausgeglichen werden und persönliche Begabungen eine angemessene Berücksichtigung finden und sich entfalten können. Vorrangiges Ziel bleibt aber immer der erfolgreiche Besuch eines Bildungsganges.

## Anlage A 1.3 Neue Produkte



### Neue Produkte

- sind am Markt angebotene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und von der ausbildenden Wirtschaft nachgefragte Ausbildungsmodule,
- werden i. d. R. durchgeführt unter Berücksichtigung des § 21 Abs. 3 NSchG und in Kooperation mit dem Steinbeis-Innovationszentrum Adolf-Kolping-Schule und
- sind gebührenpflichtig.

Neue Produkte sind vorrangig im außerschulischen Bereich angesiedelt. Über sie werden die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Adolf-Kolping-Schule und die technische Ausstattung der Schule in der Region insgesamt nutzbar gemacht. Anpassungsfortbildungen für ausgebildete Fachkräfte oder die Qualifizierung gering qualifizierter Menschen gehören ebenso dazu wie eine fachlich fundierte Weiterbildung von Personen, die sich in Beschäftigung befinden.

Bei der Durchführung neuer Produkte gilt der Grundsatz, dass schulische Kernaufgaben nicht beeinträchtigt werden dürfen.

## Anlage C 2.1

### Sinn und Zweck von Personalentwicklung in Schulen

Die Schule ist eine auf Personen bezogene und von Personen getragene Organisation. Ihre Dienstleistung ist die Bildung und Erziehung der Schülerinnen und Schüler. Sie ist vom lehrenden und nichtlehrenden Personal zu erbringen. Das Ergebnis des Bildungs- und Erziehungsprozesses gewinnt an Qualität durch das Zusammenwirken des Personals mit den Schülern, Eltern, Betrieben und anderen Interessengruppen.

Eine erfolgreiche Personalauswahl sowie hochmotivierte und zielorientiert arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Schule von zentraler Bedeutung für ihren Erfolg und ihre Wirksamkeit.

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck, sondern dient der Qualitätsentwicklung von Schule. Personalentwicklung ist deshalb strategisch auf die Schulentwicklung hin ausgerichtet.

Qualitätsentwicklung im Kernprozess von Unterricht und Erziehung bedarf der Personalentwicklung. Lediglich pädagogische Veränderungen oder Reformen zu beschließen und darauf zu hoffen, dass sich dadurch die Qualität der Schule verändert, vernachlässigt den subjektiven Faktor und die Vermittlung aller Veränderungen über und durch die Personen in der Schule.

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Schulen. Personalentwicklung ist die dazu gehörige Strategie für diesen zentralen Befähigungsbereich im Prozess des Qualitätsmanagements.

Personalentwicklung in der Schule fordert die Professionalität der in der Schule Beschäftigten. Dabei ist die Führungsqualität der Vorgesetzten von zentraler Bedeutung. Führung und Eigenverantwortung zusammen bilden den Rahmen, in dem die persönliche Weiterentwicklung stattfinden muss. Die Organisation hat dazu Hilfen und Unterstützung anzubieten. Personalentwicklung durch Vorgesetzte bedeutet auch Entwicklung hin zur Eigenverantwortung mit Blick auf die persönliche Karriereplanung.

Weiterentwicklung der Professionalität meint nicht nur die der einzelnen Mitarbeiterin/des einzelnen Mitarbeiters, sondern zielt auch auf die Qualität der Arbeitsbeziehungen untereinander. Die Arbeitskultur in der Schule ist ein Schlüssel für bessere Unterrichtsqualität. Professionalität der Zusammenarbeit, Professionalität durch Zusammenarbeit und professionelle Mitarbeiterführung sind die Zielsetzungen. Eine Kultur des Feedbacks zu entwickeln und zu fördern, ist von entscheidender Bedeutung für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Schulen.

Aktive Personalentwicklung bietet die Möglichkeit, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Alle Maßnahmen der Personalentwicklung sind auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu überprüfen und auf das Ziel der Chancengleichheit auszurichten.

Personalentwicklung bedarf der Bereitschaft und der aktiven Mitwirkung der einzelnen Beschäftigten, der Vertretungen (Schulpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertreter) und der Führungskräfte. Die Gesamtverantwortung für die Personalentwicklung in der Schule trägt der Schulleiter. Dabei wird er unterstützt durch die Führungskräfte der „Erweiterten Schulleitung“ (stellvertretender Schulleiter, Abteilungsleiterin / Abteilungsleiter, Verwaltungsleiterin).

Gute Personalentwicklung wird bewusst gesteuert und bedarf der internen und externen Beratung, der Evaluation, der Unterstützung und Erschließung von Fördermöglichkeiten. Sie ist eine ständige Aufgabe, erfordert Arbeitszeit und Qualifikation und braucht Zeit und Geduld.

## Anlage C 2.2

### Grundsätze der Personalentwicklung in Schulen

Personalentwicklung hat sich an der Lernförderung der Schülerinnen und Schüler und den Erwartungen der weiteren „Kunden“ wie Eltern, Betriebe usw. zu orientieren. Die Schule ist dabei als dienstleistende Organisation zu definieren. Die Kompetenzen, Verhaltensweisen und Einstellungen des lehrenden und nichtlehrenden Personals, die der Erfüllung des Bildungsauftrages und der Erwartungen der „Kunden“ zu Gute kommen, sind zu stärken und zu fördern. Personalentwicklung unterstützt und fördert damit die Qualitätsentwicklung von Unterricht.

Personalentwicklung dient sowohl den Interessen des Dienstherrn und somit der Gesellschaft an der Dienstleistung der „guten Schule“ als auch den Bedürfnissen der Beschäftigten nach interessanten und sinnvollen Arbeitsinhalten, nach mehr Eigenverantwortung und Partizipation.

Personalentwicklung ist auf die Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule ausgerichtet. Die Interessen der Schülerinnen und Schüler, Eltern, Betriebe usw. sind dabei mit den Interessen der Beschäftigten soweit wie möglich in Übereinstimmung zu bringen.

Personalentwicklung ist zielorientiert und mitarbeiterorientiert zu gestalten. Sie ist ein Prozess, in dem die Beschäftigten ihre eigene Professionalität weiter entwickeln müssen. Für ihre Entwicklung müssen den Beschäftigten von der Schulleitung angemessene Rahmenbedingungen, Unterstützungen und Hilfen angeboten werden. Den Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen mit Zielvereinbarungen kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu.

Personalentwicklung ist prozessorientiert und schrittweise umzusetzen, als ständiges Element der Unterstützung der Entwicklung von Schule. Sie ist ein fortlaufender Prozess und bedarf regelmäßiger Evaluation.

Personalentwicklung ist beteiligungsorientiert zu praktizieren. An der Erarbeitung und Weiterentwicklung von PE-Konzepten sowie deren Umsetzungen in einzelne Handlungsfelder oder durch einzelne Instrumente sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Vertretungen zu beteiligen.

Personalentwicklung liegt in der Verantwortung der Führungskräfte der Schule, die Gesamtverantwortung trägt der Schulleiter. Sie bedarf der Mitarbeit aller Beschäftigten. Eine fraktale Organisationsstruktur bietet die Möglichkeit, Personalentwicklung unter weitgehender und aktiver Beteiligung aller Beschäftigten zu praktizieren. Im Sinne gerechter Arbeitszeitregelungen, eines nachvollziehbaren Belastungsausgleichs und einer Mitarbeitergerechtigkeit allgemein sind im Rahmen der Personalentwicklung administrative Maßnahmen nicht auszuschließen. Gute Personalentwicklung bedeutet auch gerechte Entlohnung, Belohnung, Anerkennung, Sanktionierung und Fürsorge.

Personalentwicklung soll die humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Schule und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Personalentwicklung trägt dazu bei, schwerbehinderten Beschäftigten einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz bereitzustellen und zu sichern und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu ihrer gesellschaftlichen Integration.

Personalentwicklung ist nicht zum Nulltarif zu haben. Sie erfordert erheblichen Aufwand an Zeit und personellen Ressourcen. Sie kann nur erfolgreich sein, wenn die notwendigen Ressourcen auch bereitgestellt werden. Professionell ausgebildetes Fachpersonal, z. B. in der Funktion einer Verwaltungsleiterin, kann maßgeblich zu einer effizienten Personalentwicklung beitragen. Externe Berater können hinzugezogen werden.

## Anlage C 2.3

### Chancen und Nutzen der Personalentwicklung in Schulen

Personalentwicklung dient dem Ziel, die Qualität der Schulen und damit die Dienstleistung Unterricht sowie die Professionalität des schulischen Personals zu verbessern.

Erfolgreiche Personalentwicklung unterstützt sowohl die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Führungskräfte der Schule, z. B. durch klare Zielvereinbarungen und durch eine verbesserte Informations- und Kommunikationskultur.

Personalentwicklung macht den Personaleinsatz effizienter, indem sie die richtigen Beschäftigten auf die richtigen Arbeitsplätze bringt. Sie verbessert die Qualität der Leistungen der Schule, weil sie das Potenzial an Qualifikationen der Beschäftigten besser als bisher einsetzt und fördert.

Personalentwicklung ist auch Fürsorge im weiteren Sinne. Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Prozess der Schulentwicklung eingebunden sind, erlangen eine höhere Berufszufriedenheit. Personalentwicklung kann z. B. dem Entstehen von Burnout-Symptomen entgegenwirken.

## Anlage E 1

### Adolph Kolping – der Namenspatron unserer Schule

Wohin Gott den Menschen stellt, dort ist sein Beruf,  
dort gedeiht er am besten, dort soll er seine Kraft entfalten.

Adolph Kolping 1854



Ein Sozialreformer der ersten Stunde, einer der erfolgreichsten katholischen Publizisten des 19. Jahrhunderts und volksnaher Seelsorger - so lässt sich Adolph Kolping kennzeichnen, der auch als "Gesellenvater" bis in unsere Zeit bekannt ist.

Als viertes Kind eines Schäfers in Kerpen am 8. Dezember 1813 geboren, wächst Kolping in sehr bescheidenen Verhältnissen auf und erlernt das Schuhmacherhandwerk. Als Geselle auf der Walz nimmt er das soziale und geistige Elend wahr, das die Handwerksgelegen "ausstößt aus der menschlichen Gesellschaft" (Zitat Kolpings). Zehn Jahre arbeitet er in diesem Beruf, ringt aber mit der Entscheidung, sein bisheriges Leben aufzugeben, um Priester zu werden. Im Alter von 23 Jahren wagt er den ungewöhnlichen Schritt. Nach Gymnasium und Theologiestudium empfängt er am 13. April 1845 in der Kölner Minoritenkirche die Priesterweihe. Als Kaplan in Elberfeld lernt er den von Johann Gregor Breuer gegründeten Gesellenverein kennen und wird 1847 dessen Präses. In diesem Zusammenschluss von Gleichgesinnten erkennt Kolping ein geeignetes Mittel zur Bewältigung persönlicher Nöte und sozialer Probleme. Darin bestärkt ihn auch sein Studienfreund, der spätere Mainzer Bischof von Ketteler, der sich intensiver der aufkommenden Arbeiterfrage widmet. Kolping lässt sich nach Köln versetzen, wo er am 06. Mai 1849 den katholischen Gesellenverein gründet.

Nun findet Kolping seine eigentliche Lebensaufgabe und ist sich dessen bewusst. In seinen Gesellenvereinen will Kolping jungen Menschen in bedrängter Situation Hilfestellung leisten. Hier erleben sie Gemeinschaft und Geborgenheit, allgemeine, berufsbezogene und religiöse Bildung, ergänzt durch geselliges Miteinander. So gewinnen sie persönliche Tüchtigkeit und Mut zum praktischen Christentum. Kolpings sozialpolitisches Anliegen lässt sich zusammenfassend mit einem Slogan kennzeichnen: **Sozialer Wandel durch Veränderung des Menschen**. Er erkennt, dass man im Zusammenschluss die sozialen Probleme lösen kann, in dem die Mitglieder Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Mit dieser Idee "Hilfe zur Selbsthilfe" innerhalb einer Gemeinschaft kann er die Handlungsfähigkeit der Einzelnen stärken. Er befähigt die Menschen, an der Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu arbeiten und ihre Chancen, wie auch ihre Verantwortung in der Gesellschaft wahrzunehmen. Innerhalb weniger Jahre finden zahlreiche Neugründungen statt. Die ersten Vereine schließen sich 1850 zum Verband zusammen.

Bis zu seinem Tod am 4. Dezember 1865 entstehen mehr als 400 Gesellenvereine in Deutschland und vielen Ländern Europas. In einer Predigt des Jahres 1871 wird der Gesellenverein zum ersten Mal als Kolpingfamilie bezeichnet. Mit seinem Werk ist Kolping ein Initiator der katholischen Sozialbewegung und Wegbereiter der katholischen Soziallehre in Deutschland. 1991 wird er durch Papst Johannes Paul II. selig gesprochen.



Adolph Kolping (Lois Rinner)

Dieses Gemälde wurde am 23. Mai 2003 der Schule vom Förderverein der Adolf-Kolping-Schule als Jubiläumsgeschenk übergeben.

## Anlage E 2

### Zur Namensgebung der Adolf-Kolping-Schule

#### Warum heißt die gewerbliche Berufsschule in Lohne „Adolf-Kolping-Schule“?

Um diese Frage zutreffend beantworten zu können, ist es hilfreich, zurückzublicken auf den 31. Mai 1939; denn an dem Tage wurde in Lohne an der Marienstraße die Kreisberufsschule durch den damaligen Landrat Bruns eröffnet und ihrer Bestimmung übergeben. Dazu wurden die bis dahin bestehenden drei Berufsschulen in Vechta, Lohne und Damme aufgelöst. Die gewerblichen, kaufmännischen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Fachrichtungen wurden mit wenigen Ausnahmen in dieser Kreisberufsschule gebündelt.

Am 24. Juni 1943 teilte der Landrat des Kreises Vechta dem Herrn Direktor der Kreisberufsschule in Lohne mit, dass die Klassen der kaufmännischen Berufsschule für die Dauer des Krieges mit der Handelsschule in Lohne zusammengelegt werden, um die Unterrichtsversorgung zu sichern; denn die kriegsverwendungsfähigen Lehrkräfte waren zur Wehrmacht eingezogen worden. Die vorübergehend gedachte Zusammenführung der Handelsschule und der kaufmännischen Berufsschule wurde zu einer Dauerlösung. Es entstanden die Handelslehranstalten des Landkreises Vechta in Lohne unter der Leitung von Handelsstudienleiter Jacob Neubauer, für die dann auch im Jahre 1952 im Baugebiet Achtern Thun der Neubau Berufsbildende Schulen I errichtet wurde.

Die in der Landwirtschaft und in ländlichen Haushaltungen beschäftigten berufsschulpflichtigen Jungen und Mädchen hatten seit April 1938 auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen auch die Kreisberufsschule zu besuchen. Für sie fand der Unterricht in Vechta, Lohne und Damme statt. Nach dem Kriege wurde die Selbständigkeit der landwirtschaftlichen Berufsschule vorbereitet. In Vechta, Visbek, Dinklage, Lohne, Holdorf und Damme wurden landwirtschaftliche Berufsschulstandorte geschaffen, in Vechta an der Fuchtelers Straße, in Damme am Olkenberg und in Lohne am Schellohner Weg wurden dafür Neubauten errichtet.

Im Jahre 1956 wurden die landwirtschaftlichen Berufsschulklassen aus der Zuständigkeit der Kreisberufsschule Lohne herausgelöst, die sechs Einzelschulen wurden zu einer einheitlichen Landwirtschaftlichen Kreisberufsschule Vechta unter der Leitung von O.LdW.D. Bernhard Robke zusammengefasst.

1972 wurde in Vechta an der Kolpingstraße 17 der Neubau für die Berufsbildenden Schulen III, Landwirtschaftliche Berufs- und Berufsfachschulen des Landkreises Vechta, errichtet und unter dem Namen Justus-von-Liebig-Schule am 16. Juli eingeweiht. Die noch verbliebenen landwirtschaftlichen Berufsschulen im Kreis Vechta wurden damit aufgelöst.

Mit dem Abzug der Bereiche „Kaufmännische Berufe“ und „Landwirtschaftliche Berufe“ aus der Kreisberufsschule in Lohne verblieben noch die Lehrlinge in den gewerblichen und hauswirtschaftlichen Berufen und die berufsschulpflichtigen jugendlichen Arbeiter in der Kreisberufsschule Lohne; 1956 immerhin noch ca. 1800 Schülerinnen und Schüler, für die auch nach der Erweiterung des Schulgebäudes im Jahre 1951 das Raumangebot nicht ausreichte.

Darum beschloss der Kreistag des Landkreises Vechta als Schulträger am 25. Juli 1958 den Neubau einer Kreisberufsschule an der Toppstraße, also in unmittelbarer Nähe zu den Handelslehranstalten und der landwirtschaftlichen Berufsschule am Schellohner Weg. Dieser nach damaligen Vorstellungen großzügig angelegte Neubau wurde in den Jahren 1959 und 1960 errichtet und 1961 eingeweiht.

Schon in der Urkunde über die Grundsteinlegung der neuen Gewerblichen und Hauswirtschaftlichen Berufsschule des Landkreises Vechta in Lohne, die hinter dem Grundstein eingemauert wurde, wird auf die spätere Namensgebung hingewiesen:

*„Das neue Schulhaus soll der Erziehung und Bildung der werktätigen Jugend des Kreises Vechta in Handwerk, Industrie und Hauswirtschaft dienen. Durch die darin geleistete Arbeit sollen Elternhaus, Kirche und Betrieb in ihrem Bestreben, ganze Menschen – lebendig im Religiösen, tüchtig im Berufsleben, verantwortungsbewusst als Staatsbürger – zu formen, unterstützt und in der Vorbereitung guter Familien gefördert werden. Darum soll diese Schule den Namen des deutschen Jugend- und Familienapostels tragen und „Adolf-Kolping-Berufsschule“ heißen.“*

Die Anregung zu dieser Namensgebung ist dem damaligen Schulleiter Berufsschuldirektor Jakob Dams zuzuschreiben. Zeit seines Lebens war Jakob Dams ein treuer und aktiver Mitarbeiter auf den verschiedenen Ebenen des Kolpingwerkes. In der Person Adolph Kolpings fand er sein Leitbild; in der großen Kolpingfamilie fand er seine religiöse und geistige Heimat.

Mit der Namensgebung für die gewerbliche und hauswirtschaftliche Berufsschule in Lohne sollte die Zielrichtung der pädagogischen Arbeit vorgegeben werden.

Bei der Einweihung der „Schule der Zukunft“ am 11. März 1961 konnte der Generalpräsident des Internationalen Kolpingwerkes, Monsignore Ridder aus Köln feststellen:

*„Weder in Kerpen, dem Geburtsort Adolph Kolpings, noch in Elberfeld, wo Adolph Kolping seine erste Anstellung als Priester fand, noch in Köln, wo der Deutsche Zentralverband des Kolpingwerkes seinen Sitz hat, gibt es eine „Adolf-Kolping-Berufsschule“; aber in Lohne steht nun als erste Schule dieser Art in Norddeutschland –und wahrscheinlich noch darüber hinaus- die Adolf-Kolping-Berufsschule.“*

Im Laufe der Jahre hat sich das Bildungsangebot der „Berufsbildenden Schulen II des Landkreises Vechta“, so der offizielle Name der gewerblichen und hauswirtschaftlichen Berufsschule zunehmend erweitert. Zu der Berufsschule und der Berufsaufbauschule kamen die Berufsfachschulen, die Fachoberschule und das Fachgymnasium hinzu. Der Name „Berufsschule“ war also nicht mehr zutreffend.

Darum beantragte am 4. November 1975 der damalige Schulleiter, Oberstudiendirektor Hans-Joachim Klein auf Beschluss der Gesamtkonferenz beim Landkreis Vechta als dem Schulträger die Änderung des Eigennamens der Schule.

*„In § 12 des NSchG werden die Formen des berufsbildenden Schulwesens aufgeführt. In diesem Zusammenhang wird die „Berufsschule“ als eine Schule ausgewiesen, die während der beruflichen Erstausbildung zu besuchen ist. Da die Adolf-Kolping-Berufsschule in den letzten Jahren als weitere Formen auch Berufsfachschulen, die Berufsaufbauschule-Technik, die Fachoberschule-Technik und das Fachgymnasium -Technik betreibt, kommt es täglich im Umgang sehr häufig zu Verwechslungen.*

*Die Gesamtkonferenz der Adolf-Kolping-Berufsschule hat deshalb in ihrer Sitzung am 30.10.75 beschlossen, eine Änderung des Namens herbeizuführen. Der Landkreis Vechta wird gebeten, zum nächstmöglichen Termin den bisherigen Namen „Adolf-Kolping-Berufsschule“ in „Adolf-Kolping-Schule“ umzuwandeln.“*

Dieses Gesuch wurde am 12. April 1976 vom OKD des Landkreises Vechta beantwortet. Darin heißt es an entscheidender Stelle:

*„Der Kreistag des Landkreises Vechta hat am 26. Februar 1976 beschlossen, den bisherigen Namen der Adolf-Kolping-Berufsschule in „Adolf-Kolping-Schule“*

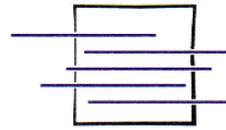
*umzuwandeln. Der Verwaltungspräsident hat inzwischen gemäß § 87 NSchG dieser Umbenennung zugestimmt. Damit führt die Schule ab sofort den Namen „Adolf-Kolping-Schule“.*

So hat sich also die Namensgebung im Laufe der Jahre vollzogen und so wurde aus der Kreisberufsschule des Jahres 1939 die „Adolf-Kolping-Schule“ von heute.

## Anlage E 3 Unser Logo

### Ein Logo = Ein Programm

Im Laufe des Schuljahres 1997/98 spaltete die Frage und Suche nach einem neuen Logo für die Adolf-Kolping-Schule das Kollegium in zwei Lager. Nach ausgiebigen Diskussionen und einem eindeutigen Konferenzbeschluss mit ja zur Logofrage wurden bald einige zaghafte Entwürfe im Lehrerzimmer zerrissen, die Frage nach einer gewissen Professionalität stand bald im Raum. In dieser Situation zeigten sich Kontakte zur Fachhochschule Münster, Fachbereich Design als sehr hilfreich und nützlich. Mit Unterstützung des Fördervereines und der OLB-Lohne wurde diese Beziehung intensiviert und schließlich ein Wettbewerb zur Gestaltung eines Logos für die Adolf-Kolping-Schule ausgeschrieben. Aus 70 Vorschlägen von 30 Bewerbern fiel schließlich im Januar 2000 die Wahl der Jury auf die Arbeit der Deutsch-Japanerin Mariko Takagi.



ADOLF - KOLPING - SCHULE

### Warum gerade dieses Logo?

Dazu einige Erläuterungen: Das Logo zeigt zwei ineinander verzahnte Grundmuster. Frau Takagi hat die fünf Fachbereiche sehr abstrakt, und insofern auch wertfrei, als Linien dargestellt. Welche Linie für welchen Fachbereich steht kann sich jeder selbst aussuchen. Diese Linien sind horizontal gegliedert und sie sind sehr präzise angelegt. Die Präzision der Technik wird durch die Geradheit der Linien ausgedrückt. Eine Anordnung in der sich die Technik, ein Grundelement unserer Schule, wiederfindet. Aber sie sind graphisch versetzt, sie drücken eigentlich Bewegung aus, sie sind nicht starr, sie sind flexibel. Flexibilität und Anpassung an sich ständig ändernde Einflüsse und Gegebenheiten, ein weiteres Grundelement einer gewerblich technischen Berufsschule.

Hinterlegt sind die Linien von einem Quadrat. Das ist im Prinzip unser Schicksal. Techniker sind nun mal im Prinzip quadratisch denkende Leute, eckig, nicht um die Ecke denkend. Wie der Engländer zu sagen pflegt 'square heads'. Doch schon beim ersten Blick bemerkt der Betrachter, da stimmt doch was nicht! Die Linien des Quadrates verengen sich, sie sind nicht gerade, sie beugen sich nach innen, sie sind konkav, lassen den waagerechten Linien Raum zum Schwingen. Unterliegt Technik nicht doch einer gewissen Dynamik, vielleicht einer ganz eigenen, oder besser gesagt besonderen, nicht immer sofort wahrnehmbaren oder sich dem besonders genau Hinschauenden nur nach und nach offenbarenden Dynamik? Die Seriosität wird durch die Farbgebung unterstrichen. Der Rahmen ist in seriösem Schwarz gehalten, die Linien in einem dunklen, sachlichen Blau.

Eine, wie wir meinen, sehr gute Lösung, die vielleicht nur mit dem fernöstlichen Charme und der damit verbundenen Sichtweise von Frau Takagi realisiert werden konnte. Nach ein paar Minuten des Innehaltens, des in sich Gehens, der Reflexion und auch einem gewissen Maß an Selbstkritik wird die ursprünglich wohl nicht beabsichtigte aber doch offensichtliche Beziehung und Symbiose zwischen Logo und Schulprogramm bewusst.