UNSER SCHULPROGRAMM

STAND 2019

ELINOR OSTROM SCHULE

KOMPETENZ IN
UNTERNEHMENSSOFTWARE
BÜROMANAGEMENT
UND SPORT

ELINOR-OSTROM-SCHULE
OBERSTUFENZENTRUM
BÜROWIRTSCHAFT
UND DIENSTLEISTUNGEN

UNSERE STANDORTE:
MANDELSTR. 6–8 10409 BERLIN
PAPPELALLEE 30/31 10437 BERLIN
DRIESENER STR. 22 10439 BERLIN

ELINOR OSTROM SCHULE

Schulprogramm 2019

vorläufige Endversion

letzte Änderung: 23.09.2019

INHALTSVERZEICHNIS **Seite**

1	**Einleitung**	**3**
2	**Schulspezifische Rahmenbedingungen**	**6**
3	**Das Qualitätsmanagement an der EOS**	**9**
	Das Leitbild der EOS	**10**
4	**Bestandsanalyse der Qualität der schulischen, insbesondere der unterrichtlichen Prozesse**	**10**
4.1	Ergebnisse der Schulinspektion 2013	10
4.2	Reflexionsbericht Schulpreis	13
4.3	Statistiken	16
4.4	Kompetenzstand des Kollegiums	43
4.5	Konzept zur individuellen Förderung der Schüler*innen der EOS (6-Säulen-Modell)	46
4.6	Evaluation der alten Entwicklungsziele	50
4.6.1	Kompetenzorientiertes Curriculum für die dreijährige OBF	50
4.6.2	Sprachförderung	50
4.6.3	Nachhaltigkeit/Globalisierung	51
4.6.4	Sportberufe	51
4.6.5	Berufliches Gymnasium	52
4.6.6	Öffentlichkeitsarbeit (PR)	52
4.6.7	Beratungskonzept	53
4.6.8	ERP4school	53
4.6.9	Lehrerinnenqualifizierung im Rahmen von ERP	54

4.7 ERP an der EOS 54
4.8 Entwicklung der KBVi 58
4.9 Auslandskontakte 59
4.10 Schüler*innenvertretung 60
4.11 Neue Wege 60
4.11.1 Konzept zur Demokratieerziehung an der Elinor-Ostrom-Schule 60
4.11.2 Schulfach Glück 61
4.11.3 Grundsätze des Wahlpflichtkonzepts 62
5 Entwicklungsziele 64
5.1 Der Schulentwicklungskreislauf 64
5.2 Die Entstehung der Entwicklungsziele 65
5.3 Entwicklungsziel 1 68
5.4 Entwicklungsziel 2 70

Abkürzungsverzeichnis 72

Impressum 73

1 Einleitung

„Bildung ist nicht das Befüllen von Fässern, sondern das Entzünden von Flammen.“
Heraklit 500 v. Chr.

Bildung soll jedem Menschen, unabhängig von seiner Herkunft und seinen individuellen Voraussetzungen, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit ermöglichen, so dass ein reflektiertes Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt entstehen kann. Um auch zu einer Welt beitragen zu können, welche nachhaltige Lebensformen, Menschenrechte, Gerechtigkeit, Gewaltlosigkeit und kulturelle Vielfalt fördert, müssen außer Wissen auch Fähigkeiten sowie Haltungen und Werte entwickelt werden.

Kompetenzmodell (OECD 2016: Global competency for an inclusive world)

Die OECD beklagt, dass zu viele Menschen die Schule ohne Abschluss und ohne die heute notwendigen Kompetenzen verlassen und damit eine vergleichsweise doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, arbeitslos zu werden.[1] Laut aktuellem Bildungsbericht wächst mehr als jeder vierte Jugendliche in einer bildungsfernen Familie auf. Dazu gehören besonders Jugendliche mit erwerbslosen oder formal gering qualifizierten Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund, deren Eltern oft keine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung haben.[2] Die Zugänge in das Übergangssystem steigen seit 2015 erneut an. Daher geht es für berufliche Schulen auch darum, Angebote für diese Zielgruppe zu schaffen und berufliche Perspektiven für eine bildungsbenachteiligte Zielgruppe zu eröffnen.

[1] Laut OECD verlassen in Deutschland heute 14 Prozent der Menschen bis 34 Jahre die Schule ohne Abschluss. Ihnen fehlen die grundlegenden Kompetenzen, um in modernen Gesellschaften zu bestehen. So sind Menschen mit gering ausgebildeten Basisfähigkeiten beinahe doppelt so häufig arbeitslos wie jene mit guten Grundlagen. Auch ist es 1,7 Mal so wahrscheinlich, dass sie zu den Geringverdienern gehören wie bei der gut gebildeten Vergleichsgruppe. Zudem sinken das generelle Vertrauen, die politische Urteilskraft und die Gesundheit je weniger die Kernkompetenzen ausgeprägt sind.
Aus: http://www.oecd.org/berlin/presse/kompetenzensindwahrungvonheuteoecd-strategiefordertinvestitioneninaus-undweiterbildung.htm

[2] Bildung in Deutschland Kompakt 2018; Autorengruppe Bildungsberichterstattung; S. 4.

Ein Bildungstrend wird darin identifiziert, dass sowohl Kinder als auch Eltern eine höhere Bildung anstreben. Das Abitur sowie studienqualifizierende Bildungsgänge sind stark nachgefragt, was auch darin begründet liegt, dass die Beschäftigungschancen mit höheren Bildungsabschlüssen weiterhin aussichtsreicher sind. Studierende mit Migrationshintergrund sind an den Hochschulen noch stark unterrepräsentiert[3], auch hier gilt es, Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung zu verwirklichen.

„Kompetenzen sind die Währung des 21. Jahrhunderts. Sie verändern Leben und sind der Motor der Wirtschaft“, sagte OECD-Generalsekretär Angel Gurría. Gefragte Kompetenzen für das 21. Jahrhundert sind kritisches Denken und Problemlösen, Kommunikation und Kollaboration sowie Kreativität und Innovation. Aufgrund der anstehenden Digitalisierung und Globalisierung von Arbeitsprozessen sowie der demografischen Entwicklungen kommt der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften eine hohe Bedeutung zu. Frau Dr. Eisenmann, Präsidentin der KMK, betont, dass der beruflichen Bildung eine Schlüsselaufgabe bei der persönlichen Entwicklung wie auch der Teilhabe und Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft zukomme und dass die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung entwickelt werden solle[4] Der Erwerb höher qualifizierender Abschlüsse über berufliche Bildungsgänge soll zur Chancengleichheit beitragen sowie Bildungs- und Begabungsreserven mobilisieren.[5]

Als didaktische Leitlinie werden der Erwerb umfassender Handlungskompetenz sowie ein Höchstmaß an Selbstverantwortung der Lernenden gefordert.[6] Die Schüler*innen sollen insbesondere über die Entwicklung ihrer personalen Kompetenzen darin unterstützt werden, den anstehenden gesellschaftlichen und kulturellen Wandel sowie die radikalen Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt bewältigen zu können. Lernprozesse sollen dahingehend gestaltet werden, dass die Selbständigkeit gefördert und die individuellen Potenziale innerhalb einer inklusiven Bildung auch durch Nutzung digitaler Lernumgebungen entfaltet werden.[7]

Internationale berufliche Handlungskompetenz soll durch die Steigerung von Mobilität zu Lernzwecken entwickelt werden. Der Umgang mit heterogenen Zielgruppen sowie die Integration von Leistungsschwachen und Benachteiligten sowie besonders Leistungsstarken soll sichergestellt werden, da „neben dem individuellen Anspruch auf Teilhabe und Integration auch positive Effekte hinsichtlich der Wahrung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Stabilität verbunden“ sind.[8] Die Handlungsempfehlungen der KMK spiegeln sich auch im Berliner Handlungsrahmen Schulqualität.

---

[3] Bildung in Deutschland Kompakt 2018; Autorengruppe Bildungsberichterstattung; S. 12.
[4] Vgl. Berufliche Schulen 4.0, „Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade“; Kultusministerkonferenz; Beschluss 07.12.2017; Seite 2
[5] Vgl. ebenda, S.4
[6] Vgl. ebenda, S.5
[7] Vgl. ebenda, S.7
[8] ebenda, S. 9

Unser Anspruch ist es, für unsere Schüler*innen die Bildung zur Verfügung zu stellen, die ihnen eine persönliche Weiterentwicklung und die Teilhabe an der Gesellschaft und der Arbeitswelt ermöglicht. Dies spiegelt sich im Angebot unserer Bildungsgänge (Berufsvorbereitung, duale und vollschulische Berufsausbildung mit der Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu absolvieren und der gymnasialen Oberstufe im Verbund sowie des Beruflichen Gymnasiums Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik) wider.

Dabei sind die vertikale und die horizontale Durchlässigkeit gewährleistet. So kann eine Schülerin der Berufsvorbereitung in die duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung oder in das Berufliche Gymnasium weitergehen. Alternativ kann die FHR in der Doppelqualifikation (DoQ-Klassen) oder nach der Berufsausbildung (FOS) erworben werden.

Zukunftswerkstatt in Schwanenwerder als Auftakt für das Schulprogramm 2018

Auf der Zukunftswerkstatt in Schwanenwerder ist zutage getreten, dass die meisten Lehrenden den herkömmlichen Unterricht im Hinblick auf die persönliche Entwicklung der Lernenden und der Ausbildung von für die Zukunft benötigten Kompetenzen als defizitär empfinden und hier umsteuern möchten. Die Erweiterte Schulleitung als verantwortliches Gremium des mittleren Managements der Schule hat aus den Visionen der Zukunftswerkstatt diejenigen Themen identifiziert, die für das Schulprogramm als nachhaltig und tragfähig angesehen werden. Dabei kristallisierte sich heraus, dass sich die im Rahmen der Zukunftswerkstatt gefundenen Themen unter ein großes Entwicklungsziel subsummieren lassen: „Moderne Lern- und Arbeitswelten“.

Die Themen „Lern- und Arbeitsoasen gestalten“, „Wir machen die Kreativität der Welt im Unterricht verfügbar“ und „Glück“ lassen sich hier einordnen. Zwei Gruppen in Schwanenwerder vertraten ähnliche Themen, nämlich „ I did/do it my way“ und „In eigenem Tempo zum Ziel“, in denen es um die didaktische Erneuerung des Unterrichts geht.

Am 15.03.2018 wurden die beiden Entwicklungsziele der Schule, mit den jeweiligen Unterzielen, auf der Gesamtkonferenz in Schwanenwerder abgestimmt.

2 Schulspezifische Rahmenbedingungen

Bildungsgänge

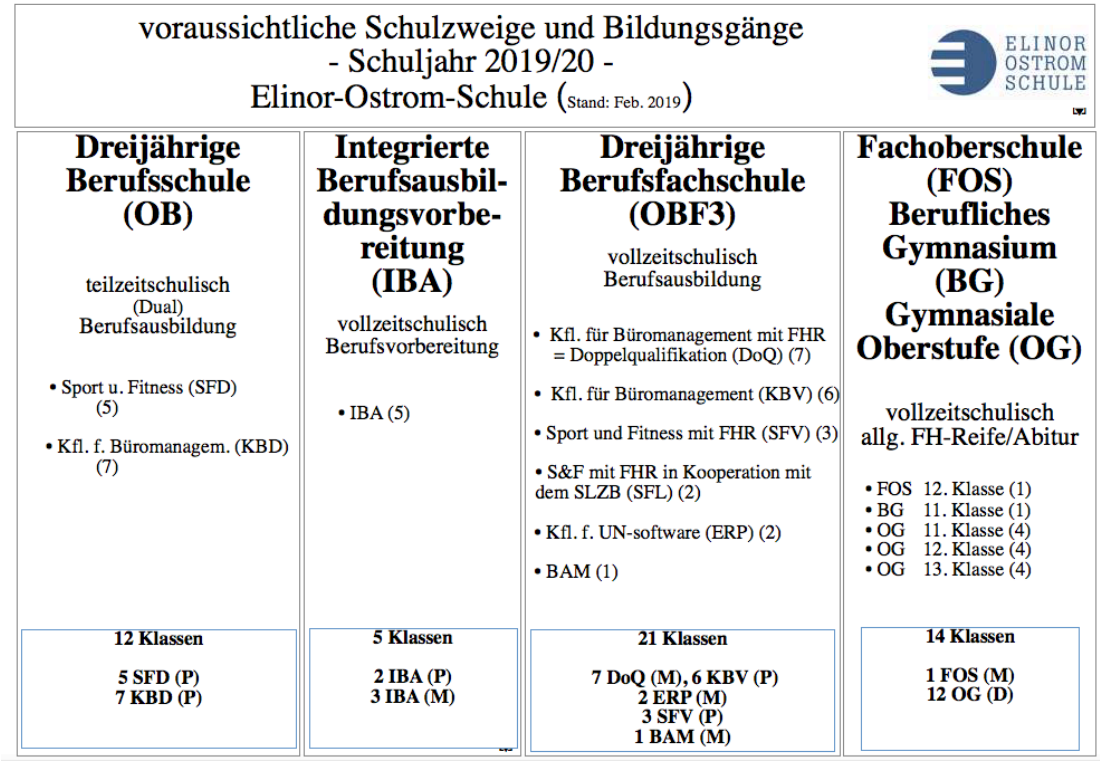


Abb. 1: Bildungsgänge an der Elinor-Ostrom-Schule

Die angebotenen Bildungsgänge haben sich in den vergangenen fünf Jahren verändert. Die wichtigsten Änderungen waren die erfolgreiche Einführung der individualisierten Gymnasialen Oberstufe im Schuljahr 2016/2017 und der Bildungsgänge IBA und BAM im Schuljahr 2017/2018. Ab Schuljahr 2019/20 wird ein berufliches Gymnasium mit Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik eröffnet.

Die Durchlässigkeit an unserem OSZ von den Willkommensklassen bis zur Allgemeinen Hochschulreife ist nach wie vor ein wesentlicher Bestandteil unseres Schulprofils.

Ausbildungsmarkt

Die demografische Entwicklung in Berlin war in den letzten Jahren durch ein starkes Wachstum geprägt. Dieses wird den Prognosen zufolge in den nächsten 10 Jahren noch weiter ansteigen. Ursachen hierfür sind die Steigerung der Geburtenzahlen zwischen 2004 und 2016 sowie die Zuwanderung. So kommt das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie zu dem Schluss, dass die Schüler*innenzahlen in den Berufsschulen von 48 200 im Jahre 2018 auf 64 900 im Jahre 2030 ansteigen werden. Die Zahl der Schüler*innen in Vollzeitbildungsgängen wird demnach im gleichen Zeitraum

von 21 300 auf 26 000 ansteigen und die Zahl der Schüler*innen im Übergangssystem von 22 000 auf 28 300.[9]

Inhaltsanalysen der Ausbildungspläne von Ausbildungsberufen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung[10] haben gezeigt, dass die Lernanforderungen in den letzten Jahren nicht gestiegen sind, so dass eine Anhebung der Zugangsvoraussetzungen für duale Ausbildungsplätze eigentlich nicht gerechtfertigt ist. Die Betriebe legen allerdings zunehmend Wert auf die so genannte „Ausbildungsreife", die durch bestimmte personale und soziale Kompetenzen gekennzeichnet ist, und die für den Beginn einer dualen Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Dass Ausbildungsreife sich erst während der Ausbildung entwickelt und von den Ausbildern in den Betrieben gefördert werden kann, wird demnach immer weniger berücksichtigt. Dies hat dazu geführt, dass immer weniger Jugendliche ohne MSA in die duale Ausbildung aufgenommen werden.

Die „DIHK online Unternehmensbefragung 2017" ergab, dass der häufigste Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen war, dass „keine geeigneten Bewerbungen vorlagen". 68 % der Betriebe gaben diesen Grund an. 50 % nannten mangelnde Leistungsbereitschaft, Motivation, Disziplin und Belastbarkeit als Gründe, 33 % auch mangelndes Interesse und Aufgeschlossenheit. Zudem lag die Vertragslösequote in der dualen Ausbildung im Bereich Industrie und Handel im Jahr 2017 bei 30,7 %[11].

Für Migrant*innen existieren andere Zugangsbarrieren in die duale Ausbildung. Das spiegelt sich an der Elinor-Ostrom-Schule in der vollzeitschulischen Berufsausbildung wieder. Dort haben 76 % der Auszubildenden einen Migrationshintergrund, in der dualen Berufsausbildung nur 23 %. Die vollzeitschulische Berufsausbildung mit und ohne Doppelqualifizierung ist für diese Zielgruppe oftmals die einzige Möglichkeit, um zu weiteren Bildungsabschlüssen zu gelangen.

Das IAB prognostiziert bis 2030 ein abnehmendes Arbeitsvolumen für Tätigkeiten ohne beruflichen Abschluss von 8,7 auf 5,7 Mrd. Stunden und ein zunehmendes Arbeitsvolumen für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss von 9,3 auf 12,7 Mrd. Stunden.[12] Darüber hinaus wird das Substituierbarkeitspotential für Helfer*innen und Fachkräfte durch die Digitalisierung vom IAB auf bis zu 50 % geschätzt, für Spezialisten und Experten nur auf 19 %.[13] Je geringer die Ausbildung, desto höher ist demnach das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden.

---

[9] Bildung weiter denken, Prognose der Schüler*innenzahlen und des Lehrkräftebedafts an berufsbildenden Schulen in den Ländern bis 2030, GEW, November 2018, S. 29.
[10] Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen, Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 26.
[11] Jugendberufsagentur 2017/18
[12] Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB Kurzbericht 18/2012; https://www.iab.de/de/publikationen/kurzbericht/publikationendetails-kurzbericht.aspx/Publikation/k121026j01
[13] IAB Kurzbericht 4/2018; S.1.

Dies bestätigt auch die Bundesagentur für Arbeit, die seit 2017 die qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeitsquote erhebt. Diese liegt für Personen ohne berufliche Ausbildung bei 20 % und ist damit fünfmal so hoch wie bei Personen mit beruflicher Ausbildung. Für Ostdeutschland liegt diese Zahl sogar bei über 30 %.[14]

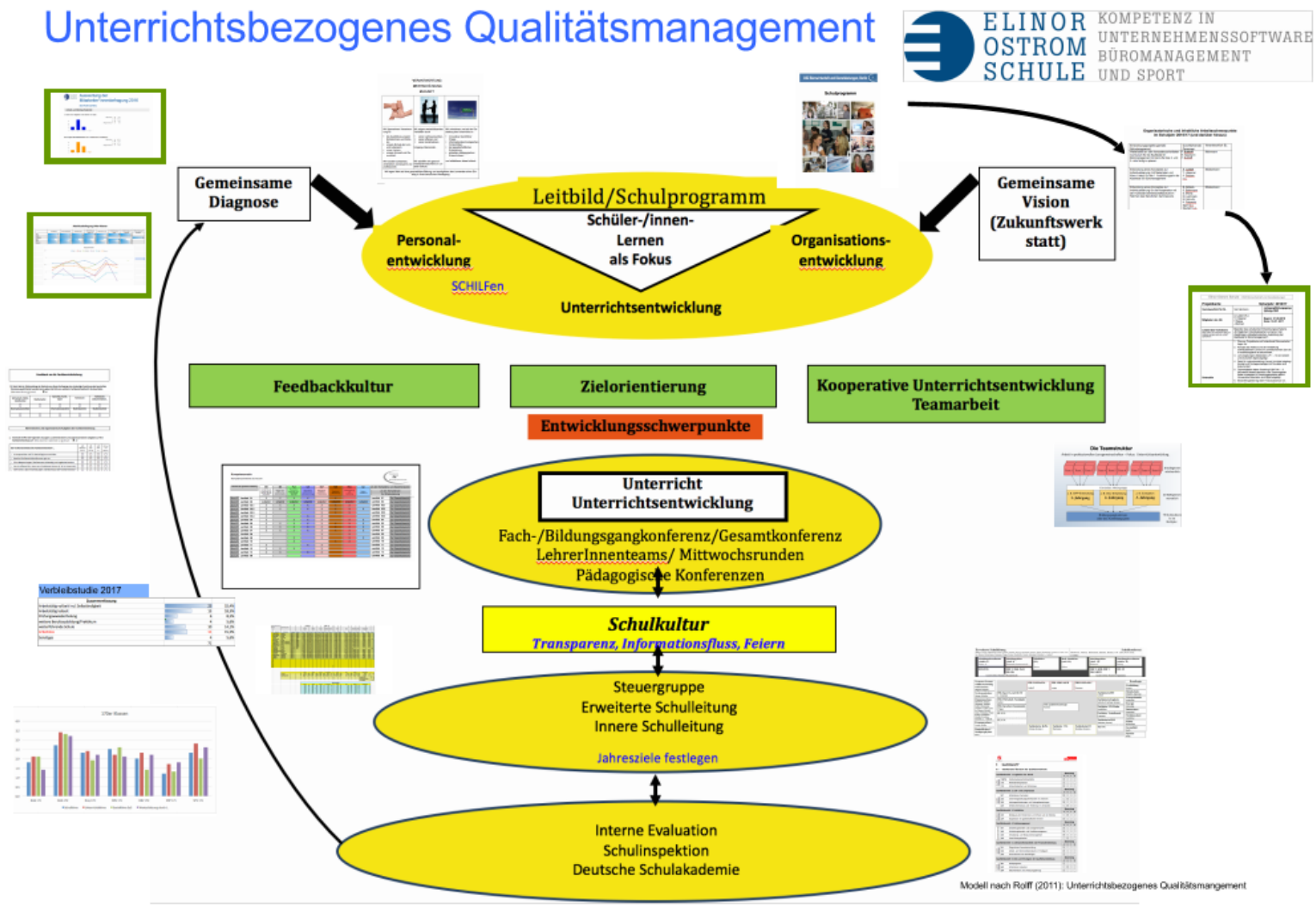
Hieraus ist zu schließen, dass möglichst vielen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht werden sollte, um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Folgekosten der Ausbildungslosigkeit sind hoch.

Um unseren Beitrag zur Versorgung der Schüler*innen zu leisten, die es auf dem dualen Ausbildungsmarkt für kaufmännische Berufe aus den oben genannten Gründen schwer haben, bieten wir Möglichkeiten zur vollzeitschulischen Berufsausbildung an. Neben der Ausbildung zum/-r Sport- und Fitnesskauffrau sowie den Assistenten zur Informationsverarbeitung bietet die Ausbildung zum/-r Kaufmann/-frau für Büromanagement besonders attraktive Chancen. Diese zählt seit Jahren zu den beliebtesten Ausbildungsberufen. Da der Beruf ein Querschnittsberuf ist, sind Übernahmen in den unterschiedlichsten Sachbearbeitungsgebieten möglich.

Es ist unser Anspruch, diese Zielgruppe durch individualisierte Unterrichts- und Förderkonzepte dabei zu unterstützen, über einen anerkannten Ausbildungsabschluss die Chancen auf ein Beschäftigungsverhältnis zu erlangen und damit eine Chance auf gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft zu erreichen. Die Doppelqualifikation ermöglicht es Jugendlichen, die keine Aussicht auf eine Berufsausbildung im dualen Bereich haben, einen höherwertigen Schulabschluss und so den Zugang zur Hochschule zu erreichen. Auf diese Weise möchten wir zur Sicherung der Chancengleichheit in Berlin beitragen.

[14] Einführung qualifikationsspezifischer Arbeitslosenquoten in der Statistik der BA, Bundesagentur für Arbeit, 2016; S.19.

3 Das Qualitätsmanagement an der EOS


Unterrichtsbezogenes Qualitätsmanagement
ELINOR OSTROM SCHULE
KOMPETENZ IN UNTERNEHMENSSOFTWARE BÜROMANAGEMENT UND SPORT
Gemeinsame Diagnose
Leitbild/Schulprogramm
Schüler-/innen-Lernen als Fokus
Personal-entwicklung
Organisations-entwicklung
SCHILFen
Unterrichtsentwicklung
Gemeinsame Vision (Zukunftswerk statt)
Feedbackkultur
Zielorientierung
Kooperative Unterrichtsentwicklung Teamarbeit
Entwicklungsschwerpunkte
Unterricht Unterrichtsentwicklung
Fach-/Bildungsgangkonferenz/Gesamtkonferenz
LehrerInnenteams/ Mittwochsrunden
Pädagogische Konferenzen
Schulkultur
Transparenz, Informationsfluss, Feiern
Steuergruppe
Erweiterte Schulleitung
Innere Schulleitung
Jahresziele festlegen
Interne Evaluation
Schulinspektion
Deutsche Schulakademie
Verbleibstudie 2017
Modell nach Rolff (2011): Unterrichtsbezogenes Qualitätsmanagement

Das Leitbild der Elinor-Ostrom-Schule

LEITBILD DER ELINOR-OSTROM-SCHULE

VERANTWORTUNG

Wir übernehmen Verantwortung für die Ausbildung unserer Schülerinnen und Schüler, unsere Schule als Lern- und Lebensort, unser Lernen, unsere Umwelt und Gesundheit.
Wir handeln solidarisch, verbindlich, konsequent und professionell.

WERTSCHÄTZUNG

Wir zeigen wertschätzendes Verhalten durch einen vertrauensvollen, einen offenen und einen konstruktiven Umgang miteinander.
Wir schaffen ein gesundheitsförderndes Klima in unserer Schule.

ZUKUNFT

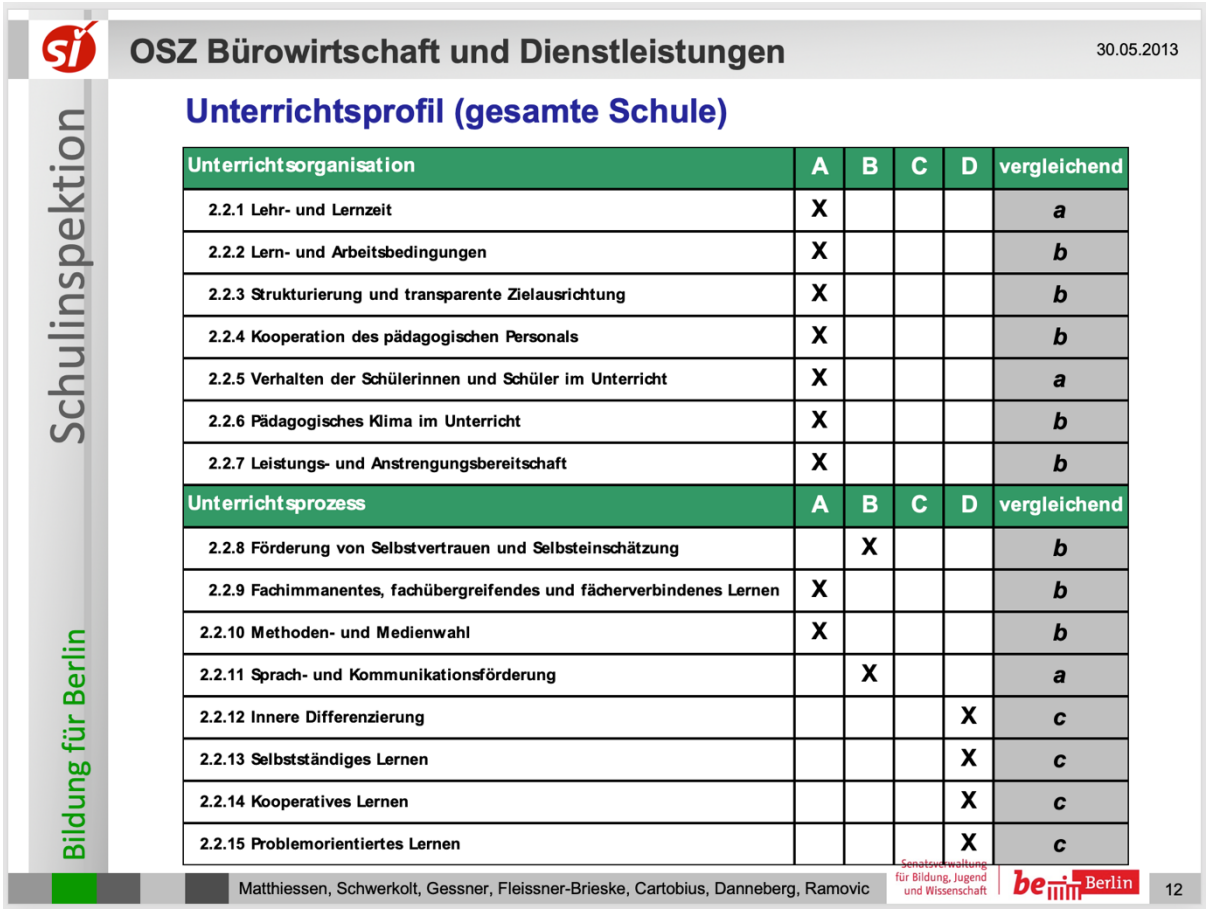
Wir orientieren uns bei der Gestaltung des Unterrichts an innovativer beruflicher Praxis, informationstechnologischen Fortschritten, der gesellschaftlichen Entwicklung, aktuellen pädagogischen Erkenntnissen und reflektieren diese kritisch.

WIR LEGEN WERT AUF EINE GANZHEITLICHE BILDUNG UND ERMÖGLICHEN DEN LERNENDEN EINEN EINSTIEG IN IHREN BERUFLICHEN WERDEGANG.

4 Bestandsanalyse der Qualität der schulischen, insbesondere der unterrichtlichen Prozesse

4.1 Ergebnisse der Schulinspektion 2013

Im April 2013 wurde an unserer Schule die Schulinspektion durchgeführt. Bei ansonsten überwiegend sehr guten und guten Ergebnissen, wurden Defizite im Bereich der inneren Differenzierung, dem selbstständigen, kooperativen und problemorientierten Lernen sichtbar. Diese Defizite bezogen sich mit einem stärkeren Gewicht auf die Fächer theoretischen Ursprungs als auf den betriebspraktischen Unterricht in der vollzeitschulischen Ausbildung.



OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistungen 30.05.2013

Schulinspektion

Bildung für Berlin

Unterrichtsprofil (gesamte Schule)

Unterrichtsorganisation	A	B	C	D	vergleichend
2.2.1 Lehr- und Lernzeit	X				*a*
2.2.2 Lern- und Arbeitsbedingungen	X				*b*
2.2.3 Strukturierung und transparente Zielausrichtung	X				*b*
2.2.4 Kooperation des pädagogischen Personals	X				*b*
2.2.5 Verhalten der Schülerinnen und Schüler im Unterricht	X				*a*
2.2.6 Pädagogisches Klima im Unterricht	X				*b*
2.2.7 Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft	X				*b*
Unterrichtsprozess	**A**	**B**	**C**	**D**	**vergleichend**
2.2.8 Förderung von Selbstvertrauen und Selbsteinschätzung		X			*b*
2.2.9 Fachimmanentes, fachübergreifendes und fächerverbindenes Lernen	X				*b*
2.2.10 Methoden- und Medienwahl	X				*b*
2.2.11 Sprach- und Kommunikationsförderung		X			*a*
2.2.12 Innere Differenzierung				X	*c*
2.2.13 Selbstständiges Lernen				X	*c*
2.2.14 Kooperatives Lernen				X	*c*
2.2.15 Problemorientiertes Lernen				X	*c*

Matthiessen, Schwerkolt, Gessner, Fleissner-Brieske, Cartobius, Danneberg, Ramovic

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin

12

Quelle: Präsentation der Inspektionsergebnisse vom 30.05.2013, S. 12

Als Entwicklungsbedarf der Schule wurde u. a. das individualisierte Lernen im Unterricht über das Fach Lernen im Modellunternehmen hinaus festgestellt.

Bereits während der Laufzeit des alten Schulprogrammes wurden über den Einsatz der EP/IP Stunden sowie den neuen Schulentwicklungsprozess Konsequenzen gezogen.

Im Einzelnen:

2014/15

Entwicklung eines Konzeptes zur Individualisierung für die Lernfelder des ersten Ausbildungsjahres der Kaufleute für Büromanagement,

Erstellung von Kann-Listen und Unterrichtsmaterialien hauptsächlich für das **erste** Ausbildungsjahr,

Entwicklung eines Konzeptes zur Individualisierung für die Kooperation mit der Wilhelm-von-Humboldt-Gemeinschaftsschule im Rahmen der gymnasialen Oberstufe,

Durchführung einer Zukunftswerkstatt zur Bearbeitung der Defizite im Bereich Binnendifferenzierung,

Identifizierung von 5 Entwicklungsthemen, die umgesetzt werden sollen

2015/16

Entwicklung eines Konzeptes zur Individualisierung für die Lernfelder des zweiten Ausbildungsjahres der Kaufleute für Büromanagement,

Erstellung von Kann-Listen und Unterrichtsmaterialien hauptsächlich für das **zweite** Ausbildungsjahr,

Erprobung des Individualisierten Unterrichts in zwei KBVi Klassen,

Diskussion innerhalb der erweiterten Schulleitung über die auf der Zukunftswerkstatt identifizierten fünf Entwicklungsthemen für das neue Schulprogramm und Komprimierung auf zwei Entwicklungsziele für das neue Schulprogramm,

Entwicklung von fächerübergreifendem Unterricht für die E-Phase der Individualisierten gymnasialen Oberstufe

2016/17

Entwicklung eines Konzeptes zur Individualisierung für die Lernfelder des 2./3. Ausbildungsjahres der Kaufleute für Büromanagement,

Erstellung von Kann-Listen und Unterrichtsmaterialien hauptsächlich für das erste und **dritte** Ausbildungsjahr.

Erprobung des Individualisierten Unterrichts. Einrichtung eines Open Learning Centers am Standort Pappelallee.

Durchführung einer Zukunftswerkstatt zum Abstimmungsprozess für die beiden neuen Entwicklungsziele,

Entwicklung von fächerübergreifendem Unterricht für die Kursphase im 12. Schuljahr der individualisierten gymnasialen Oberstufe,

Zusammenfassung und Koordination der laufenden Aktivitäten im Lernraum Berlin durch Einführung eines Schuladministrators. Dadurch wurde zunächst ein Überblick über die Aktivitäten einzelner Kolleg*innen und den Einsatz im Unterricht erreicht und es konnten die Entwicklungen im Folgenden koordiniert werden,

Das cloudbasierte Tool “windows 365” wurde in der Schule installiert und den Lehrer*innen und Schüler*innen zur Verfügung gestellt.

2017/18

Entwicklung eines Konzeptes zur Individualisierung für die Lernfelder des ersten und dritten Ausbildungsjahres der Kaufleute für Büromanagement,

Erstellung von Kann-Listen, Arbeitsmaterialien und Unterrichtsmaterialien hauptsächlich für das **dritte** Ausbildungsjahr,

Entwicklung von sprachbildenden Elementen für den Unterricht im ersten Ausbildungsjahr im Lernfeld 1,

Weitere Klassen wurden nach dem individualisierten Konzept unterrichtet,

Entwicklung von fächerübergreifendem Unterricht für die Kursphase im 13. Schuljahr der individualisierten gymnasialen Oberstufe,

Anlegen von Kursunterbereichen im Lernraum Berlin zur Unterstützung des individualisierten Lern-/Lehransatzes

2018/19

Entwicklung der Unterrichtsreihe Marketingmix für den Fremdsprachenunterricht (für den Einsatz während des zweiwöchigen Auslandspraktikums in London.

Durch Fortbildungen und Multiplikation untereinander etablieren wir den Lernraum Berlin im Fachbereich Englisch, um dieses Tool zunächst für Verwaltungszwecke und perspektivisch zur Individualisierung zu benutzen.

Fortlaufende SchilF zum Lernraum Berlin und Erweiterung des schulischen Angebots.

Teilnahme der Elinor-Ostrom-Schule an der “Werkstatt Individualisiertes Lernen” über einen Zeitraum von zwei Jahren. Die Werkstatt ist eine interne Fortbildung des gesamten Kollegiums zur Umsetzung von individualisiertem Lernen und wird von Trainer*innen der Deutschen Schulakademie durchgeführt.

4.2 Reflexionsbericht Schulpreis an der Elinor-Ostrom-Schule

In Deutschland gibt es über 50.000 Schulen. Die Robert Bosch Stiftung vergibt den Deutschen Schulpreis seit 2006. Seit dem Start des Programms haben sich über 1.500 Schulen für den Preis beworben. Bei der Entscheidung über die Preisträger bewertet die Jury sechs Qualitätsbereiche: Leistung, Umgang mit Vielfalt, Unterrichtsqualität, Verantwortung, Schulleben und Schule als lernende Institution.

Herr Dr. Wolfgang Wildfeuer (Sächsisches Bildungsinstitut: Referent Grundlagen der Evaluation) führte am 15. Januar 2015 das Reflexionsgespräch an unserer Schule durch. Die Elinor-Ostrom-Schule sei eine „solide, sehr gute Schule, nahe an der Exzellenz“. Er

ermutigte uns, die Bewerbung zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen, die positiv bewerteten Bereiche beizubehalten und die Entwicklungsempfehlungen zu beherzigen.

Für den **Qualitätsbereich Leistung** wurde an der Elinor-Ostrom-Schule positiv gewertet, dass es ein hohes Leistungsverständnis gibt, dass Schuldistanz als Problem thematisiert wird, dass insgesamt die Präsentations- und Darstellungskompetenz hoch ist, dass der Aspekt Wertschätzung einen hohen Stellenwert einnimmt. Weiterhin wurde positiv gesehen, dass die Gründe für Abbrüche und Fehlzeiten untersucht und benannt werden sowie Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Die Bemühungen um die Integration von Schüler*innen mit Migrationshintergrund wurden wahrgenommen und die pädagogische Arbeit über die Auslandspraktika wurde ebenfalls positiv gesehen. Empfehlungen in diesem Qualitätsbereich waren, dass die Selbstevaluation umfassender gestaltet und systemisch verbunden werden sollte, indem die Leistungsdaten z.B. verzahnt werden. Für die Bekämpfung von Schuldistanz sollten nicht nur Gespräche geführt werden, sondern auch Konsequenzen gezogen werden. Ein verbindliches Sozialtraining, mehr Einzelgespräche und vor allem ein einheitliches, verbindliches Vorgehen innerhalb der Schule wurden empfohlen.

Für den **Qualitätsbereich Vielfalt** wurde positiv bewertet, dass Förderungsmaßnahmen angeboten werden, dass ein positives, menschliches und warmherziges Schulklima wahrnehmbar ist, dass das Unterrichtsklima überwiegend gut ist. Hervorgehoben wurde weiterhin die Organisation des Sportfestes seitens der Schüler*innen und dass insgesamt die Kompetenzen der Schüler*innen hinsichtlich kompetenzorientierter Lernformen sehr hoch ist. Die Elinor-Ostrom-Schule gehe mit dem gestiegenen Migrationsanteil angemessen um.

Verbesserungsvorschläge gehen dahin, die diagnostischen Kompetenzen zu entwickeln, um herauszufinden, wo der einzelne Schüler/die einzelne Schülerin steht und die Lernausgangslage berücksichtigen zu können. Selbstorganisiertes, kompetenz-orientiertes Lernen sollte verstärkt werden und die Schüler*innen sollten darüber hinaus stärker in die Unterrichtsplanung und Schulgestaltung einbezogen werden.

Für den **Qualitätsbereich Unterrichtsqualität** wurde positiv gewertet, dass aktuellen Belangen Vorrang vor anderem Lernstoff eingeräumt wird, dass das Expertenprinzip (Starke geben Wissen weiter) beobachtet wurde und dass im Praxis- und Theorieunterricht konkrete Arbeitszusammenhänge sichtbar waren. Positiv hervorgehoben wurde weiterhin, dass die Räume geräumig und sauber waren und dass Ruhe und eine positive Lernatmosphäre vorherrschte (offen stehende Türen, Transparenz). Die Empfehlungen der DSA waren, dass individuelle Lernvoraussetzung mehr beachtet werden sollten, dass selbst organisierter Unterricht gestaltet werden sollte und die Lernausgangsdiagnostik zu einer didaktischen Differenzierung führen sollte. Die Räume sollten fachspezifischer gestaltet werden. Weiterhin wurde bemängelt, dass Elinor Ostrom insgesamt an der Schule zu wenig präsent sei.

Für den **Qualitätsbereich Verantwortung** wurde empfohlen, die Schülerpartizipation zu stärken.

Für den **Qualitätsbereich Schulleben** wurde der EOS positiv bescheinigt, dass die ehemaligen Schüler*innen sich der Schule verbunden fühlen, dass Lehrer*innen bereit sind, flexibel auf aktuelle Bedürfnisse der Schüler*innen einzugehen (z.B. bei Schüler*innen mit Kindern), dass das Unterrichtsklima als insgesamt angenehm wahrgenommen wird, dass die Schüler*innen eine sehr hohe Präsentationskompetenz aufweisen und dass die Atmosphäre gegenüber den Schüler*innen als wertschätzend wahrgenommen wurde. Empfehlungen waren, die Altersheterogenität in den Klassen besser zu nutzen und die unterschiedlichen Lebensperspektiven und – hintergründe im Schul- und Unterrichtsalltag zu thematisieren. Außerdem sollte die Streitschlichtung/Mediation im Schulalltag mehr implementiert werden, bei Konflikten sollten Schüler*innen mehr moderieren. Die Implementierung von Klassenräten sollte verstärkt werden.

Für den **Qualitätsbereich Schule als lernende Institution** wurde der Elinor-Ostrom-Schule der größte Entwicklungsbedarf bescheinigt. Eine systematische Entwicklung war demnach nicht zu sehen. Insbesondere wurden die Fragen aufgeworfen, welche Lehransätze die Lehrer*innen haben, wie die unterschiedlichen Lehransätze der Lehrer*innen in den Schulentwicklungsprozess einbezogen werden. Hier wurde empfohlen, die Ziel- und Qualitätskreisläufe zu optimieren, die Erweiterte Schulleitung als Träger bestimmter Ziele mit einzubeziehen, eine systematische Schulentwicklung einzuführen, die Schüler*innen Verantwortung übernehmen zu lassen und an der Entwicklung partizipieren zu lassen.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung seit der Reflexion:
Um die Schuldistanz zu bekämpfen, wurde ein einheitliches Vorgehen innerhalb des Kollegiums vereinbart. Im Rahmen einer Gesamtkonferenz im August 2017 wurden die drei aus Sicht des Kollegiums wichtigsten Regeln identifiziert (Pünktlichkeit, keine Smartphone-Nutzung, wertschätzendes Verhalten), die für das kommende Schuljahr gemeinsam konsequent eingehalten werden sollten. Weiterhin wurde ein Lernbuffet eingeführt, um die Verspätungen einzudämmen. Diese Maßnahmen wurden nur teilweise als wirksam eingeschätzt bzw. waren nur teilweise wirksam.

In zwei Bildungsgängen wurde individualisiertes und selbstorganisiertes Lernen eingeführt. Die Entwicklungsarbeit konnte z.T. über die EP/IP Stunden (KBVi) oder über die Stunden zum Schulversuch (OG) finanziert werden. Es haben zahlreiche Fortbildungen zum Individualisierten Lernen, zum Lerncoaching und zur Gewaltfreien Kommunikation stattgefunden. Seit dem Schuljahr 2018/19 nimmt die Elinor-Ostrom-Schule an der Pädagogischen Werkstatt Lernen der Deutschen Schulakademie teil. Die erste SchiLf zu diesem Thema hat bereits stattgefunden.

Das Einbeziehen der Schüler*innen in die Unterrichtsplanung ist bisher noch nicht in ausreichendem Maße gelungen, könnte aber im Rahmen der pädagogischen Werkstatt, bei der Ansätze dazu vermittelt werden, gelingen. In der individualisierten gymnasialen Oberstufe können die Schüler*innen sich bei der Konzeption ihrer Herausforderungen und Profilfahrten einbringen.

Die Schüler*innenvertretung hat bereits häufig die Gelegenheit erhalten, sich in die Schulgestaltung einzubringen, es wurden auch finanzielle Mittel bereitgestellt. Leider gelang es noch nicht, das Engagement der SV nachhaltig zu beeinflussen. Für das Schuljahr 2019/20 werden daher EP/IP Stunden für die Themen Demokratiepädagogik und Schulleben eingesetzt. Weiterhin wurde die Struktur der Schüler*innnenvertretung dahingehend verändert, dass für jeden Bildungsgang ein Vertreter gewählt wird. Damit wurde die Schüler*innenvertretung auf eine breitere Basis gestellt. Dadurch erwarten wir, dass hier eine Belebung stattfindet.

Im Schuljahr 2014/15 wurde der Zielentwicklungskreislauf der Elinor-Ostrom-Schule entwickelt und von der Gesamtkonferenz abgestimmt. Dafür wurden ausgehend von der Zukunftswerkstatt mit dem gesamten Kollegium die Entwicklungsziele der Schule erarbeitet und im Rahmen vieler Sitzungen mit der erweiterten Schulleitung sowie einer Reflexionssitzung mit der Schüler*innenvertretung zu umsetzbaren Teilzielen weiter-entwickelt. Diese stellen nun die beiden Kerne des neuen Schulprogramms dar und werden im Rahmen des Schulentwicklungskreislaufes weiterentwickelt. Die Erweiterte Schulleitung ist für die Umsetzung und gemeinsam mit der Steuergruppe für das Controlling der Jahresziele verantwortlich.

4.3 Statistiken

Entwicklung der Schüler*innenzahlen 2014 - 2018

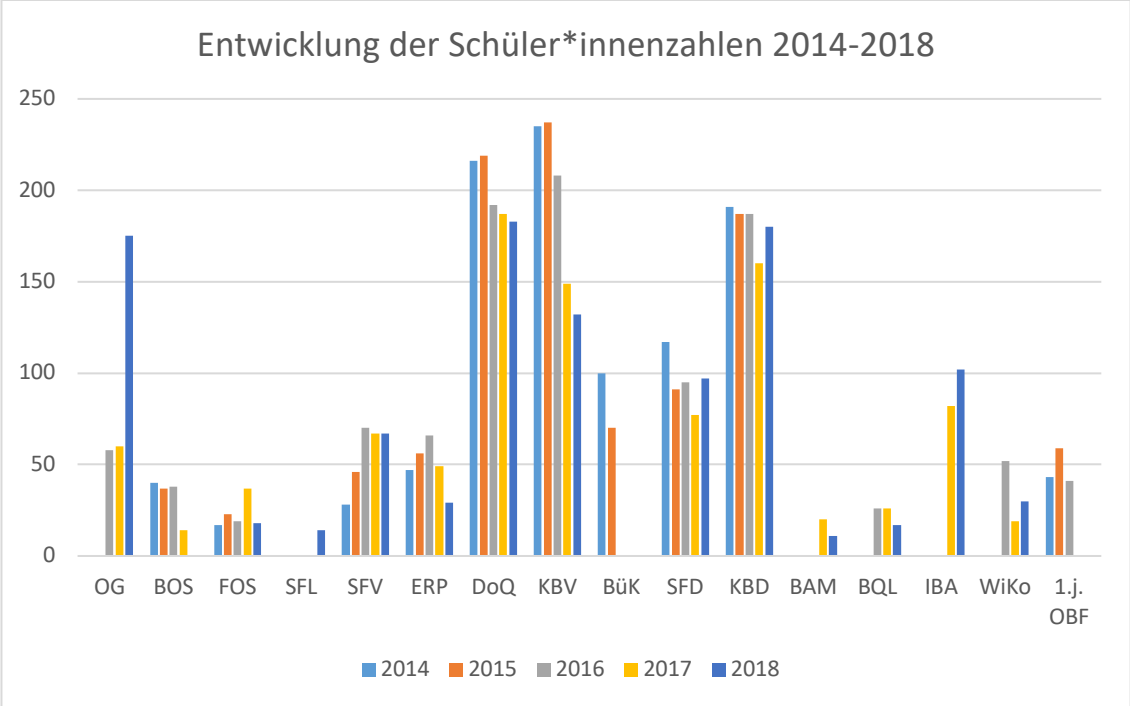


Abb. 1

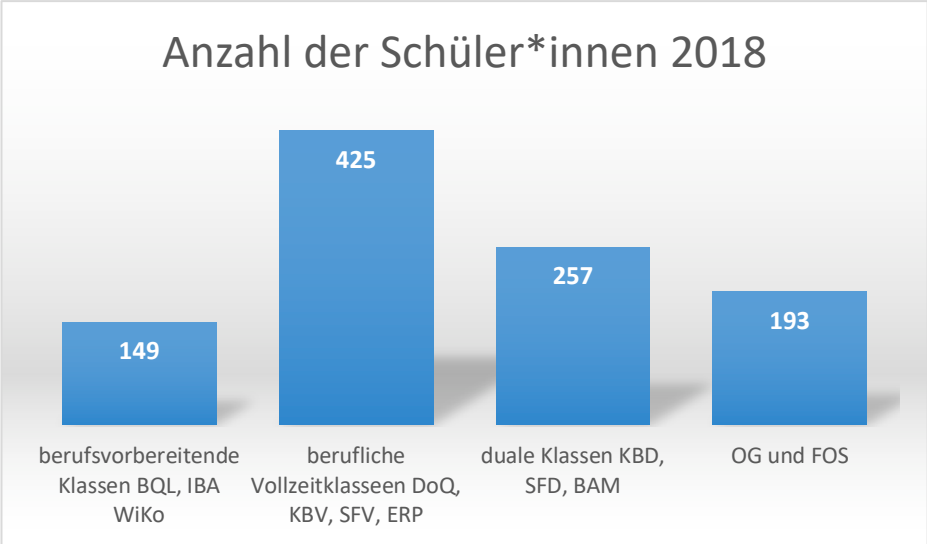


Abb. 2

Die berufsvorbereitenden und die beruflichen Vollzeitklassen nehmen an der EOS mit über 64 Prozent den größten Teil der beruflichen Ausbildung ein. Die Schüler*innen dieser Klassen weisen weniger ausgebildete Kompetenzen auf als die Schüler*innen in den dualen Klassen. Das hat besonders Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten. Diese Schüler*innen haben zum großen Teil auf dem dualen Ausbildungsmarkt keine Anstellung erhalten (s.u.) und wurden zum Teil nicht einmal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Es ist Aufgabe des Bildungssystems einer entwickelten Gesellschaft, allen Schüler*innen die bestmögliche Ausbildung zu gewähren. Dazu gehört v.a. auch, dass diejenigen gefördert werden, die den Anforderungen an eine Ausbildung noch nicht genügen.

Hierfür muss es geeignete Konzepte geben.

Eingangsnoten der beruflichen Vollzeitschüler*innen aller Jahrgänge im Jahr 2018/19

Eingangsnoten DoQ 2018/19	
Note	*Häufigkeit*
1	0
2	28
3	118
4	18
5	0
6	0
Durchschnittsnote	2,9

Eingangsnoten KBV 2018/19	
Note	***Häufigkeit***
1	0
2	11
3	88
4	30
5	0
6	0
Durchschnittsnote	**3,1**

Abb. 3

Die Eingangsnoten der KBV-Klassen unterscheiden sich hinsichtlich der Durchschnittsnote. Relevant ist jedoch auch die Anzahl der Noten. Es werden an der EOS auch Schüler*innen

mit einem Notendurchschnitt von 4 aufgenommen. Der Anteil ist in den KBV-Klassen mit 23 % erheblich größer als in den DoQ-Klassen (11 %).

Anteil der lernmittelbefreiten Schülerinnen und Schüler

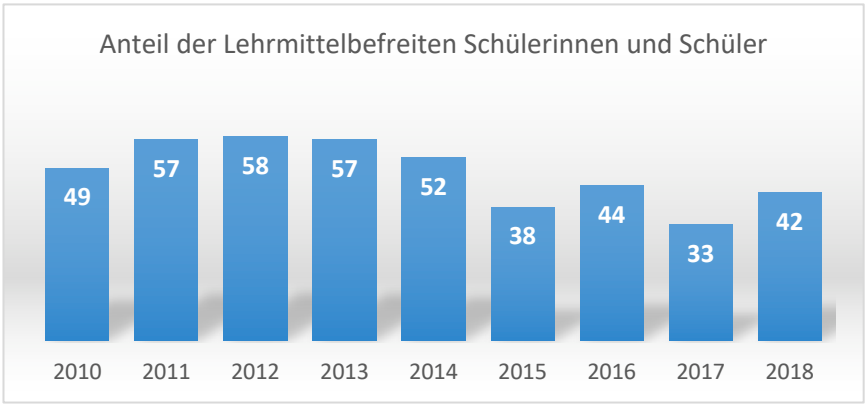


Abb. 4

Anteil der Schüler*innen nichtdeutscher Herkunftssprache

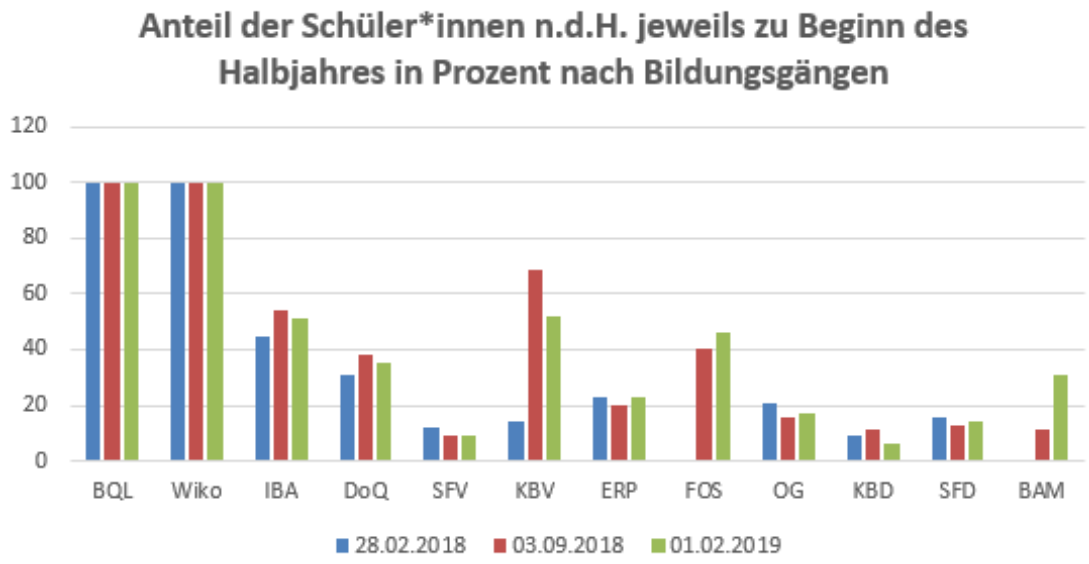


Abb. 5

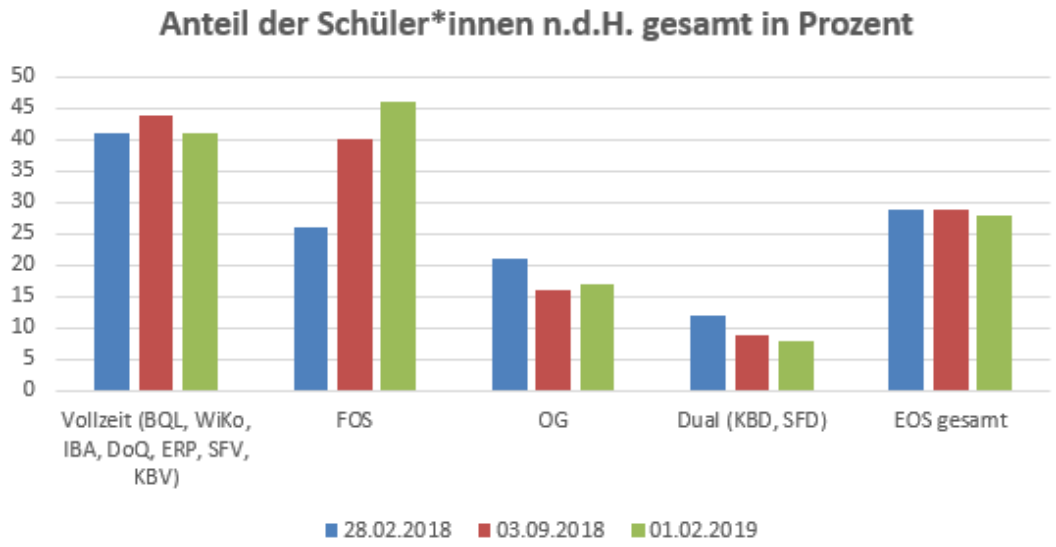


Abb. 6

Die Anzahl der Schüler*innen nichtdeutscher Herkunftssprache ist in den berufsvorbereitenden Klassen am höchsten. Besonders in den beruflichen Vollzeitklassen (IBA-Klassen, DoQ und KBV) und in der einjährigen FOS liegt der Anteil über 40 Prozent. Die Zahlen variieren nach Klassen. Der große Unterschied zu den dualen Klassen zeigt, dass Schüler*innen nichtdeutscher Herkunft größere Probleme haben, im ersten Bildungsmarkt unterzukommen und die Vollzeitausbildung nutzen, um eine Berufsausbildung absolvieren zu können.

Abbrecherquote

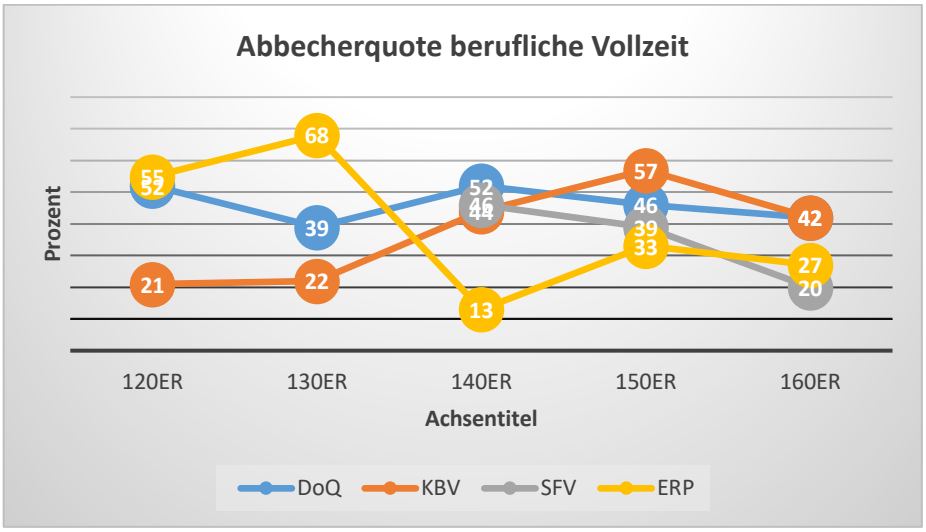


Abb. 7

Die starken Schwankungen der Abbruchquoten bei den ERP-Klassen liegen darin begründet, dass es dort nur eine Klasse mit relativ wenigen Auszubildenden gibt. Einzelne Abmeldungen bewirken daher in der Statistik hohe Veränderungen.

Bei der teilweise hohen Abbruchquote der KBV- und DoQ-Klassen muss berücksichtigt werden, dass es etliche positive Abbrüche gibt (vgl. auch Abb. 11 – 13). Weiterhin gibt es Abbrüche, bei der die Schule keine Eingriffsmöglichkeiten hat (ebenda). Letztlich spiegelt die Abbruchquote aber auch eine gewisse Orientierungslosigkeit der Schüler*innen wider.
Das Selbstverständnis der EOS ist es, allen Schüler*innen die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung und damit eine Lebensperspektive zu bieten. Daher werden auch alle Bewerber*innen unabhängig von ihren schulischen Leistungen aufgenommen. Das entspricht unserem Verständnis von Inklusion.

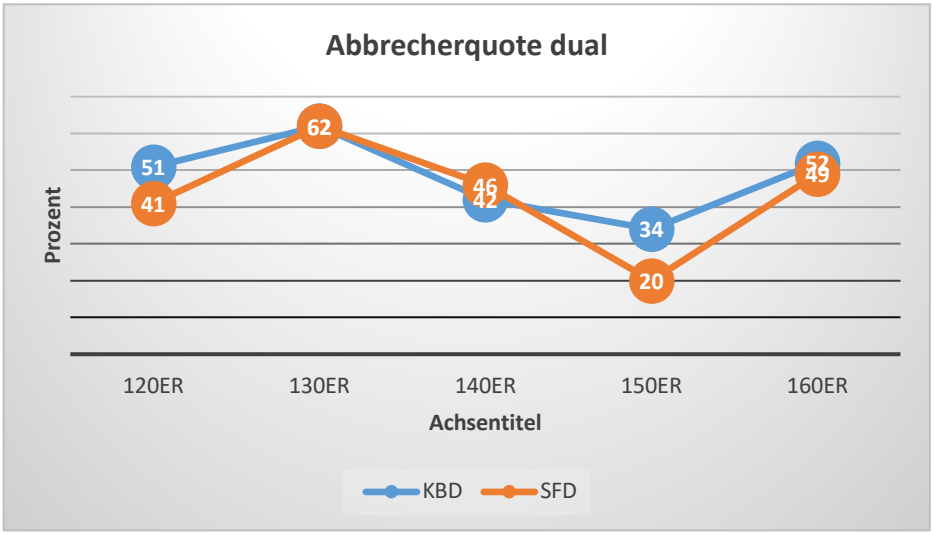


Abb. 8

Auch die dualen Ausbildungsberufe weisen teilweise hohe Abbruchquoten auf. Hierauf hat die Schule jedoch nur einen sehr geringen Einfluss, denn die Gründe für einen Abbruch liegen (ohne dass das hier statistisch belegt werden kann) weitaus häufiger im betrieblichen Umfeld als in der Schule. Die Wahrscheinlichkeit, dass jemand aus schulischen Gründen den Beruf aufgibt, dürfte verschwindend gering sein.

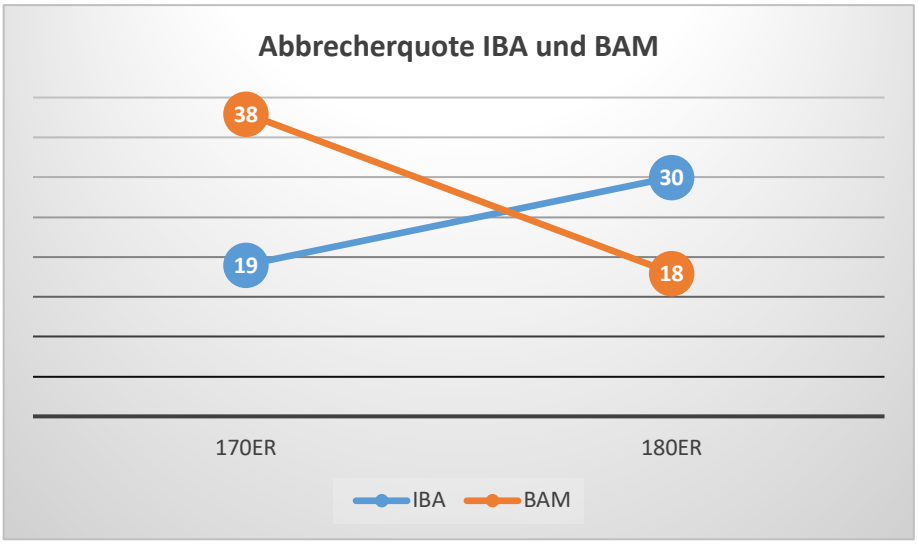


Abb. 9

Da die Schüler*innen der BAM-Klassen in die duale Ausbildung untergebracht werden sollen, gibt es hier eine Auswahl anhand von Zensuren und eines Bewerber*innengesprächs.

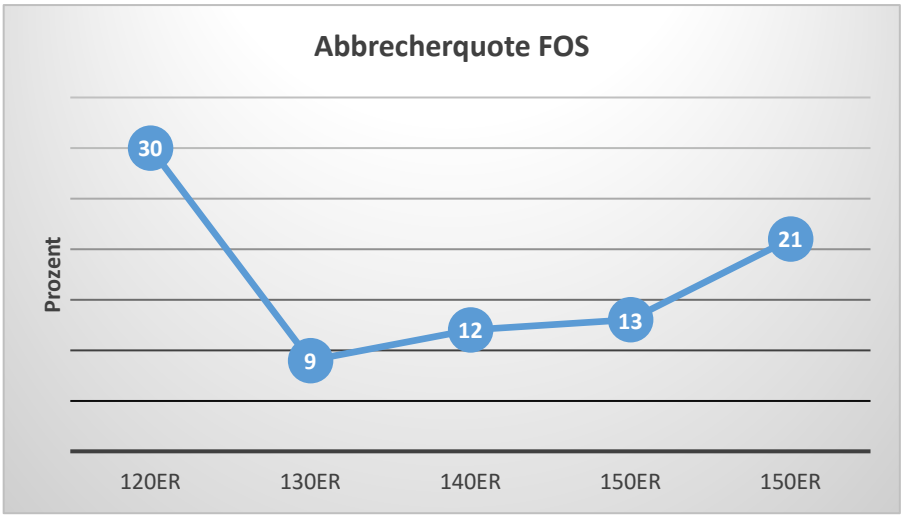


Abb. 10

Die relativ geringe Abbruchquote der FOS liegt in einem Schüler*innenklientel begründet, das im Gegensatz zu den beruflichen Vollzeitklassen hohe personale Kompetenzen aufweist.

Die Abbrecherquote an der EOS

Insgesamt kann zwischen den Klassen der vollzeitschulischen Ausbildung gegenüber den dualen Klassen kein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

Die Abbruchquoten sind nicht zufrieden stellend. Es muss alles daran gesetzt werden, jede/n Schüler*in zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Die Möglichkeiten, die die Schule hat, sind jedoch begrenzt (s. Punkt Abmeldegründe).

Abmeldegründe an der EOS

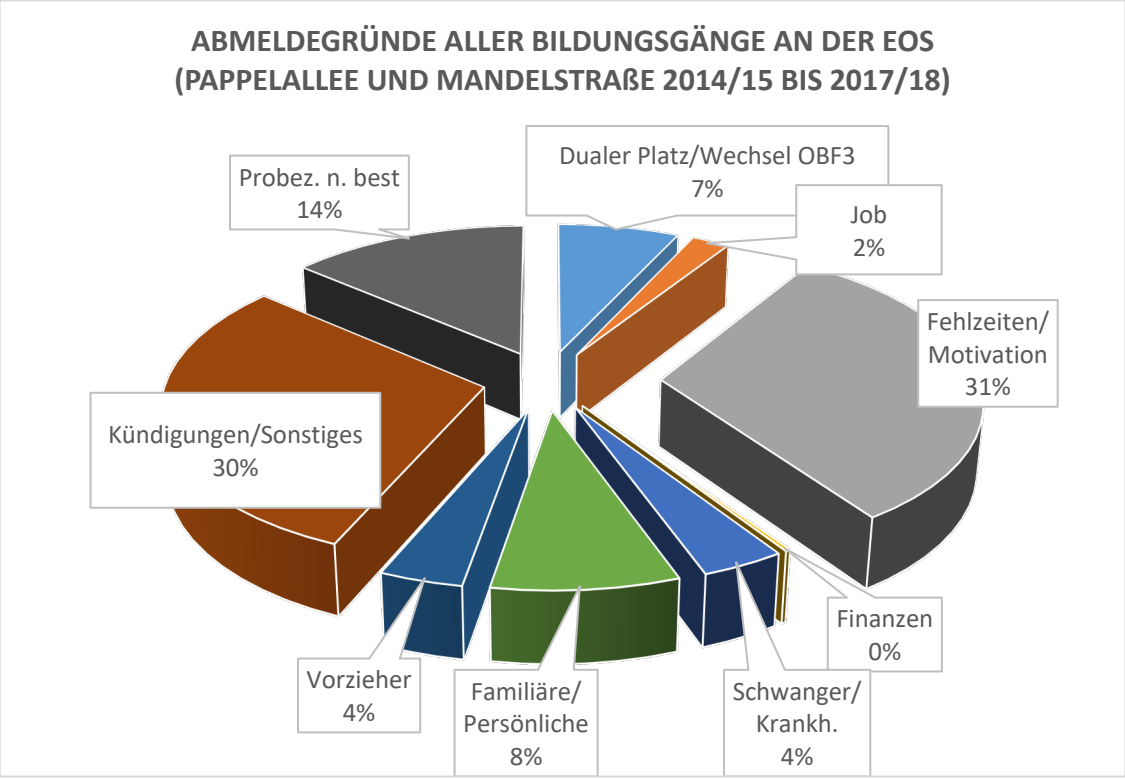


Abb. 11

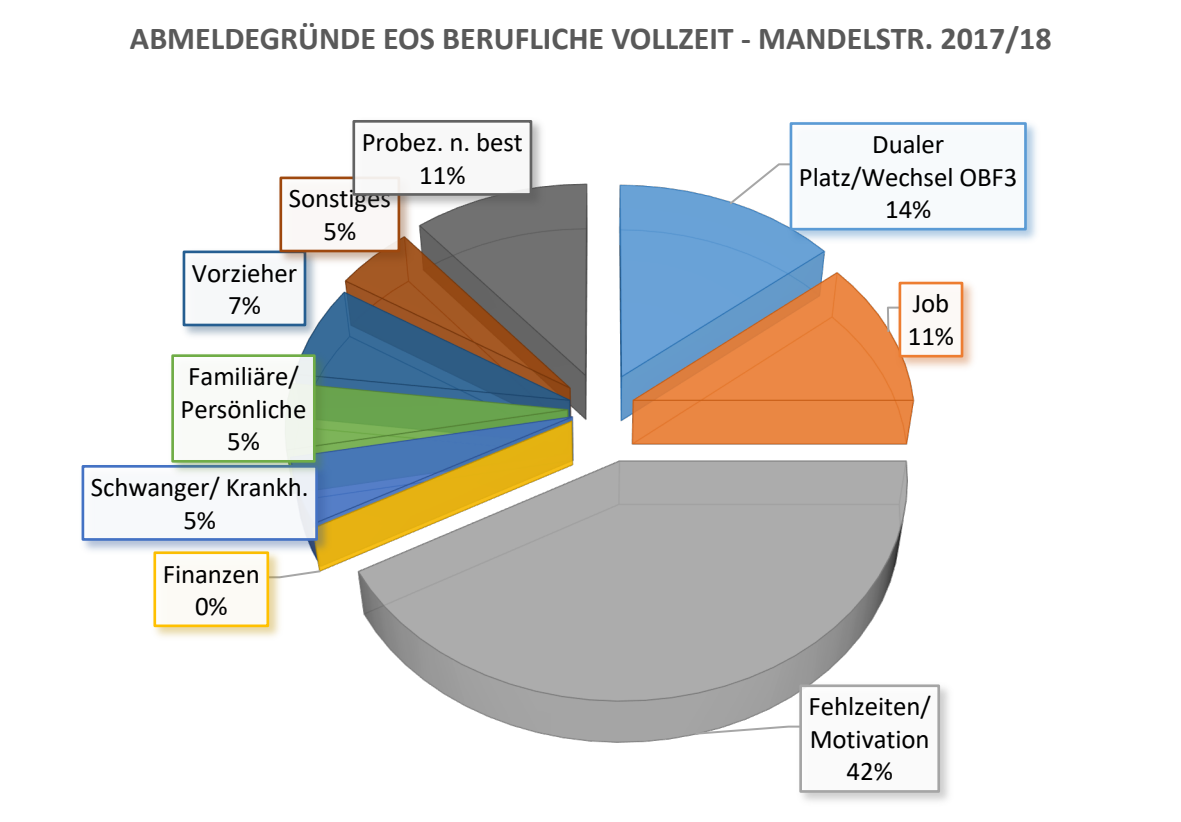


Abb. 12

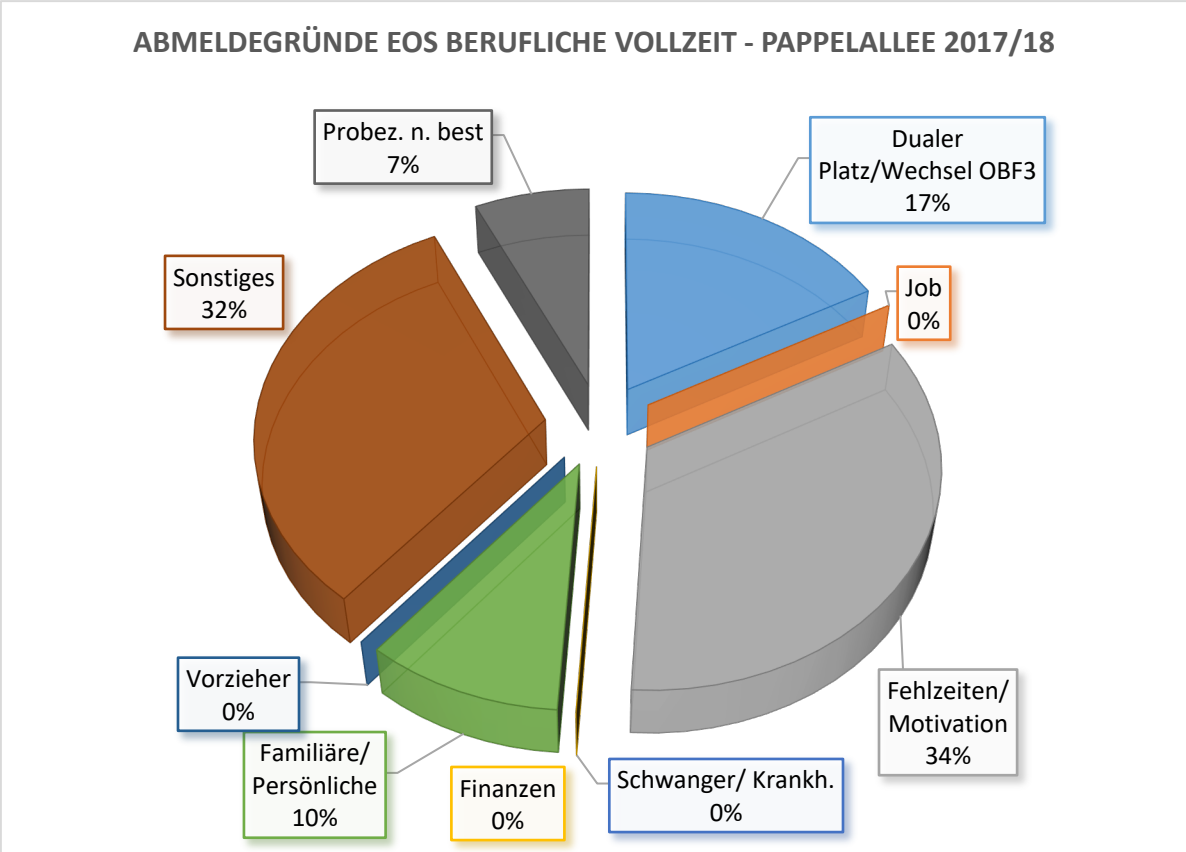


Abb. 13

Die Abmeldegründe werden im Sekretariat erhoben und dokumentiert. Im Erhebungszeitraum wurden an beiden Standorten (Mandelstr. Und Pappelallee) berufliche Vollzeitklassen unterrichtet. Die positiven Abbrüche liegen im Durchschnitt bei 19 Prozent. Der Aspekt „Job“ kann nicht genau einem positiven oder negativen Abbruch zugeordnet werden, da nicht erhoben wird, von welcher Art dieser Job ist. Zumindest liegt hier keine Arbeitslosigkeit vor.

Den größten Teil der Abmeldegründe machen mit etwa 50 Prozent „Fehlzeiten/Motivation“ und „Probezeit nicht bestanden“ aus. Hierauf hat die Schule den größten Einfluss.

Es kann nicht erhoben werden, mit welcher Motivation die Schüler*innen der beruflichen Vollzeitklassen die Ausbildung an der EOS aufnehmen. Man kann davon ausgehen, dass etliche Schüler*innen noch nach einer beruflichen Orientierung suchen und die Ausbildung zum Kaufmann/frau für Bürokommunikation ausprobieren, um dann festzustellen, dass diese nicht das Richtige für sie ist.

Weiterhin muss berücksichtigt werden, dass alle Bewerber*innen unabhängig von ihren Eingangszensuren aufgenommen werden. Wir bieten damit vielen Schüler*innen eine Ausbildung an, die auf dem Ausbildungsmarkt keine Chancen haben. Für einige stellt sich dann heraus, dass die Anforderungen doch zu hoch sind.

Trotzdem ist es unser Ziel, alle Schüler*innen der beruflichen Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Bezüglich der Abbruchquote haben wir uns zwei Ziele gesetzt.

1. Die Abbrüche vermindern

Hier ist es wichtig, die Gründe für den Abbruch zu erfahren. Liegt während der Ausbildung eine Gefährdung (z.B. durch schlechte Noten) vor, wird auf den pädagogischen Konferenzen beraten, ob weitere Förderungen für die Schüler*innen möglich sind.

Gibt es Gründe, die auf einer Unzufriedenheit mit der Ausbildung oder den unterrichtenden Lehrer*innen beruhen, kann das Beratungsteam eingeschaltet werden. Dieses ist auch für eventuelle Konflikte in der Klasse zuständig.

Mit der Prozessbegleitung (s. Fördermodell) wird versucht, aufkommende Konflikte in der Klasse gleich zu Beginn der Ausbildung zu begegnen. Zusammen mit Wertschätzungsübungen (ebenda) und dem Unterrichtsfach Glück soll ein Klassenklima hergestellt werden, das den Schüler*innen ein Lernen in einer entspannten und konfliktfreien Umgebung ermöglicht.

Die neuen Entwicklungsziele sehen den Ausbau des individualisierten Unterrichts vor. Dieser soll so verändert werden, dass leistungsschwächere Schüler*innen einen einfacheren Zugang zu den Inhalten der Ausbildung erhalten (Binnendifferenzierung).

Weiterhin soll das Förderprogramm ausgeweitet werden. Lernstanderhebungen und weitere Fördermöglichkeiten werden z.Zt. entwickelt. Ein Schüler*innencoaching soll die Reflektion des eigenen Lernens und ein zielgerichtetes Lernen unterstützen. Auf den pädagogischen Konferenzen werden individuelle Förder- und Unterstützungs-möglichkeiten beraten.

Eine kontinuierliche zusätzliche Förderung ist jedoch abhängig von Ressourcen, die der Schule aufgrund der unterschiedlichen Lehrer*innenausstattung von Jahr zu Jahr nicht immer hinreichend zur Verfügung steht. Für eine zusätzliche Förderung ist jedoch eine Kontinuität wichtig. Dazu müssen der Schule verbindlich diese Ressourcen schon vor Beginn eines neuen Schuljahres zur Verfügung stehen.

2. Anschlussperspektiven geben

Hier kann das Beratungsteam hinzugezogen werden. Niemand soll die Schule, egal aus welchen Gründen, ohne eine Perspektive verlassen.

In diesem Punkt gibt es jedoch noch Entwicklungsbedarf. Von den meisten Abgänger*innen erfährt das Beratungsteam nicht, dass sie die Schule verlassen (müssen). Hier muss die Kommunikation zwischen Lehrenden, Schüler*innen und Beratungsteam verbessert werden.

Abfrage nach Bewerbungen der KBV- und der DoQ-Klassen

Eine Befragung von zwei beruflichen Vollzeitklassen hat ergeben, wie viele Schüler*innen sich schon vor der Bewerbung zur vollzeitschulischen Ausbildung an der EOS in Betrieben beworben haben. Geantwortet haben 34 Schüler*innen der KBV-Klassen und 49 Schüler*innen der DoQ-Klassen.

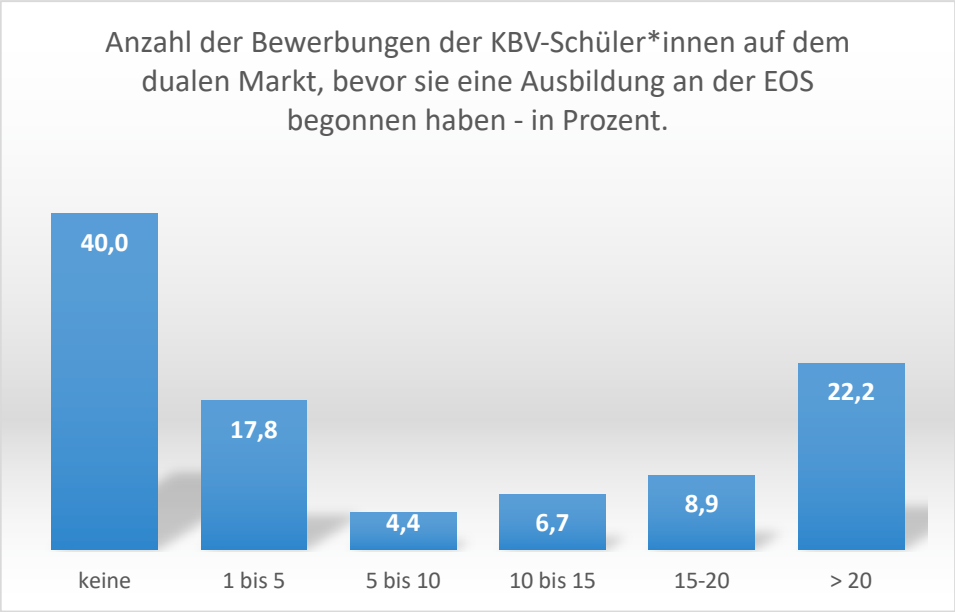


Abb. 14

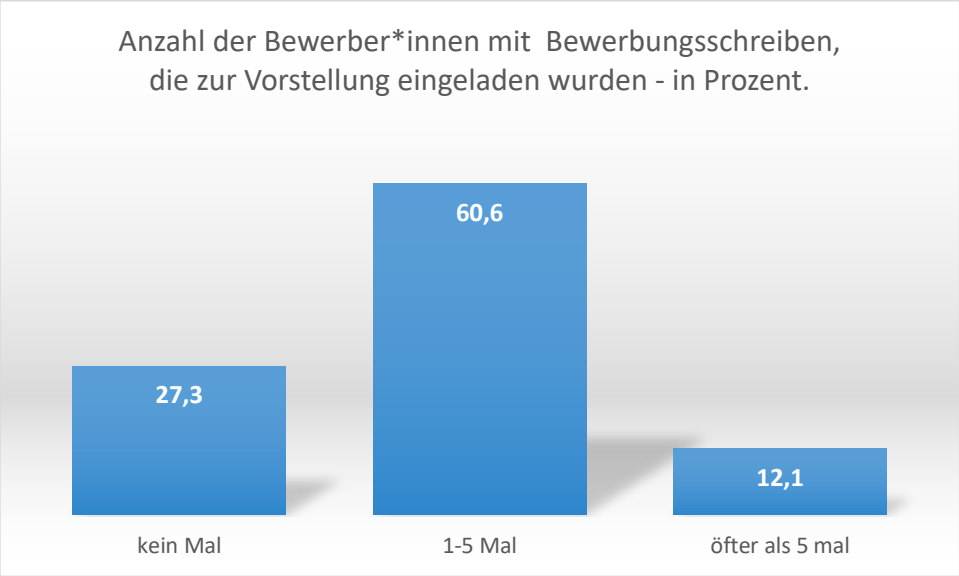


Abb. 15

Eine Befragung in den DoQ-Klassen hat ähnliche Ergebnisse gebracht.

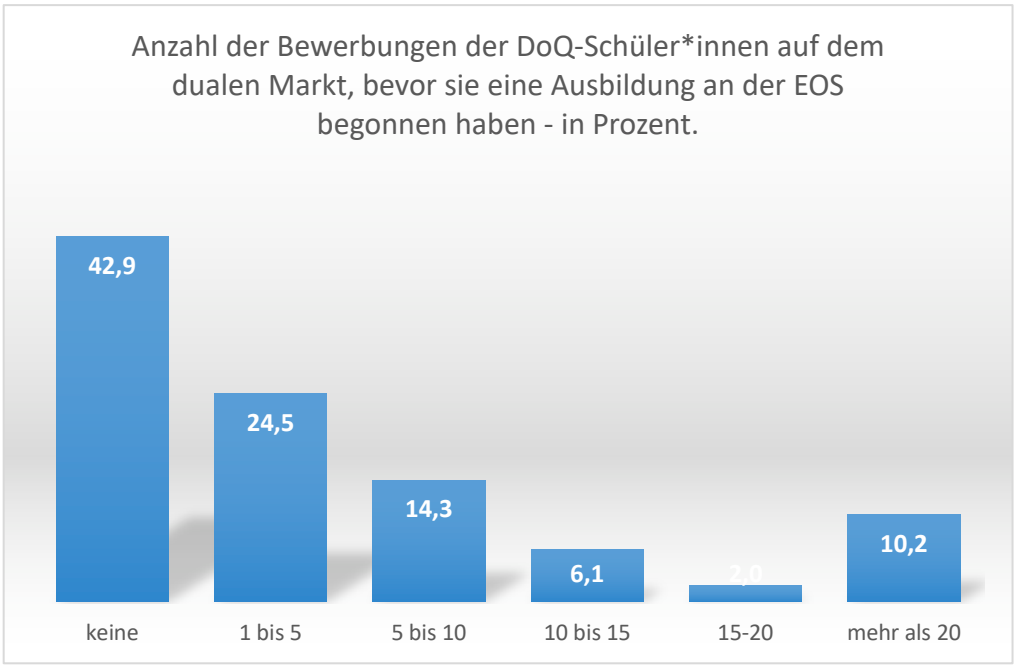


Abb. 16

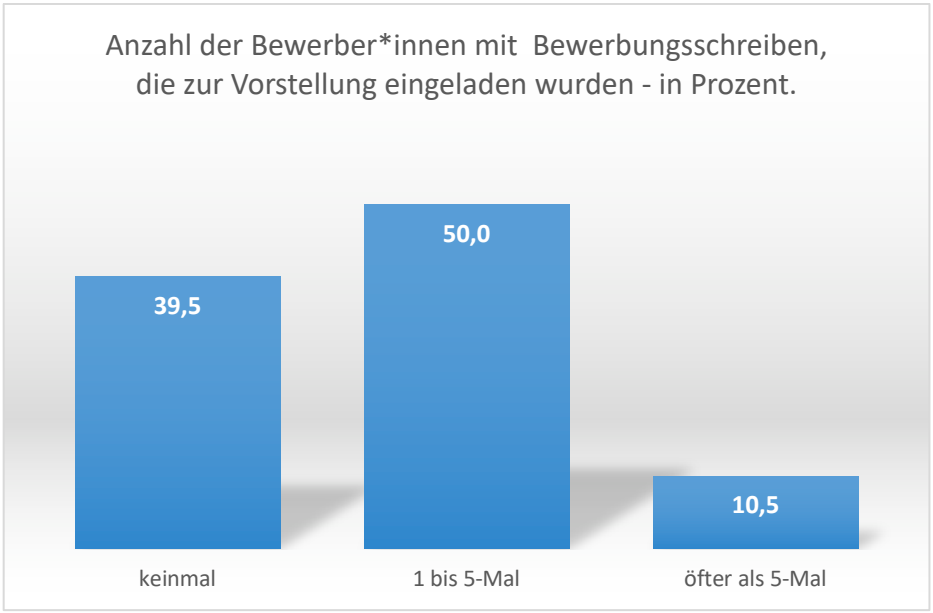


Abb. 17

Ca. 60 Prozent der Schüler*innen haben sich vor dem Besuch der Berufsfachschule im dualen System beworben. Das zeigt, dass der größte Teil der Schüler*innen versucht hat, auf dem ersten Bildungsmarkt unterzukommen. Die höhere Anzahl der Wiederholer*innen im Vergleich zu den dualen Auszubildenden (Abb. 25), das schwierigere Klassenklima (Abb. 42), die hohe Anzahl an Auffälligkeiten in der Berufsfachschule (Abb. 44) und die geringeren sprachlichen Kompetenzen (Abb. 45) zeigen, dass die meisten dieser Schüler*innen nicht die Kompetenzen mitbringen, die auf dem ersten Bildungsmarkt benötigt

werden. Das erklärt die geringe Chance dieser Schüler*innen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Gleichwohl gibt es eine hohe Anzahl an Schüler*innen (40 %), die sich gleich für die Berufsfachschule beworben haben. Es gibt jedoch keine Hinweise darauf, dass diese Schüler*innen bessere Chancen auf dem dualen Arbeitsmarkt hätten.

Wichtig ist, und das ist auch ein Erfahrungswert aus dem Unterricht der Berufsfachschulklassen, dass dem schwierigeren Klientel mit einem Konzept begegnet wird, was diese Schüler*innen so fördert, dass sie nach der Ausbildung gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die geringe Arbeitslosenzahl nach einem Jahr (vgl. Verbleibestatistik Abb. 29 - 34) zeigt, dass dieses an der Elinor-Ostrom-Schule gelingt.

IHK-Prüfungsergebnisse und Bestehensquote 2017 und 2018 der DOQ, KBV und KBD im Vergleich zu den Ergebnissen Bund und Berlin

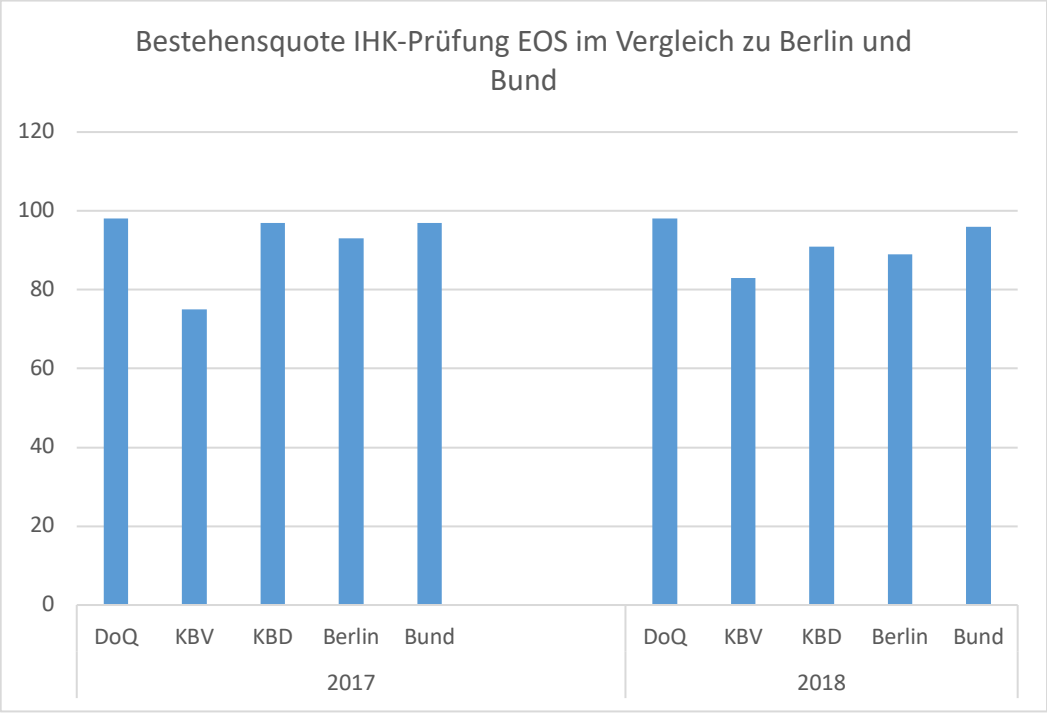


Abb. 18

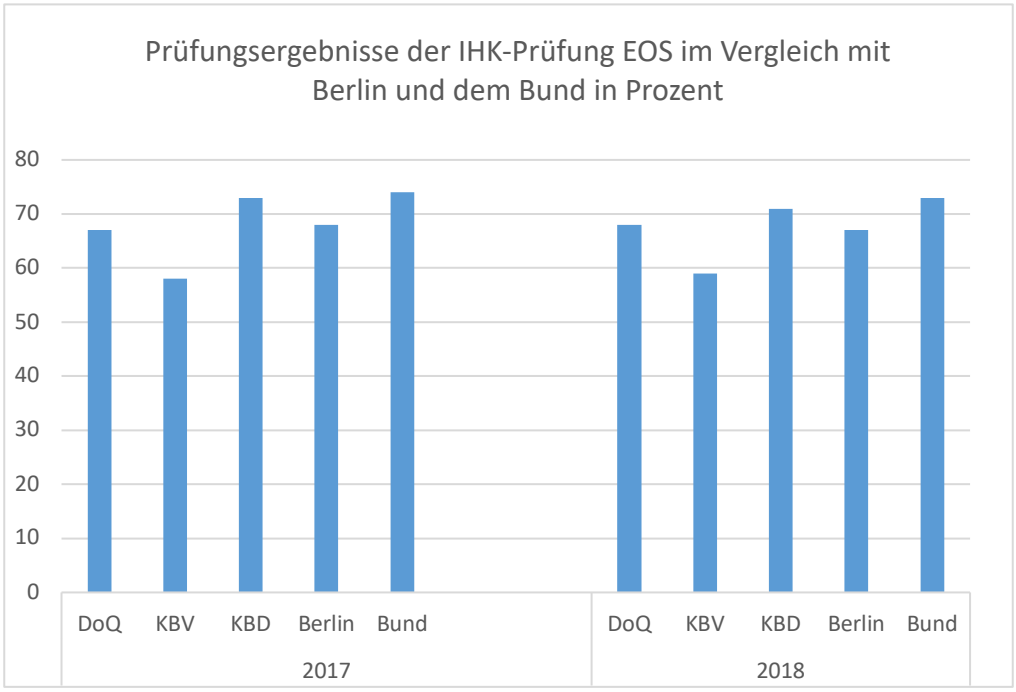


Abb. 19

Die IHK-Prüfungsergebnisse zeigen, dass die Prüfungen für die dualen Ausbildungen der Schüler*innen der EOS über dem Durschnitt Berlins liegen und 2017 sogar gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt sind.

Die Ergebnisse der DoQ liegen sogar über dem Bundesdurchschnitt. Der Grund dafür ist, dass sich diejenigen Schüler*innen den Beruf aussuchen, die gleichzeitig die Fachhochschulreife erreichen wollen und somit bessere Eingangsvoraussetzungen mitbringen.

Die Ergebnisse der KBV fallen jedoch gegenüber Berlin und dem Bund 2018 deutlich und 2017 erheblich ab. Die Kompetenzen dieser Schüler*innen in Hinsicht auf den DQR sind weniger ausgebildet als bei den Schüler*innen der dualen Klassen. Das macht sich u.a. im Lernverhalten und der Kommunikation bemerkbar. Mit dem neuen Schulprogramm soll u.a. auch darauf reagiert werden. Allerdings ist es uns bewusst, dass die von den Schüler*innen dann geforderten Kompetenzen bezüglich Selbständigkeit und Eigenverantwortung eine Herausforderung für die Lehrkräfte darstellen. Dem Förderprogramm (2. Entwicklungsziel) kommt dann eine herausragende Bedeutung zu.

Prüfungsergebnisse der FOS (einjährig), BOS, DOQ (Fachhochschulreife), im Vergleich zu den Ergebnissen Berlins

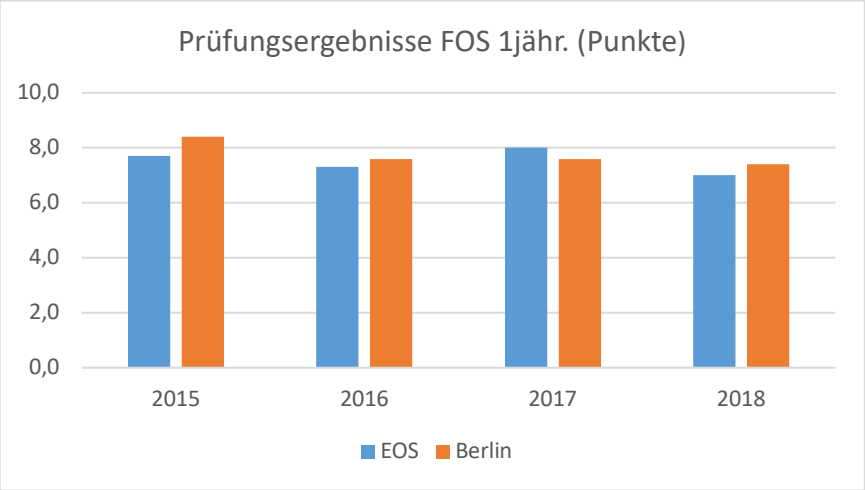


Abb. 20

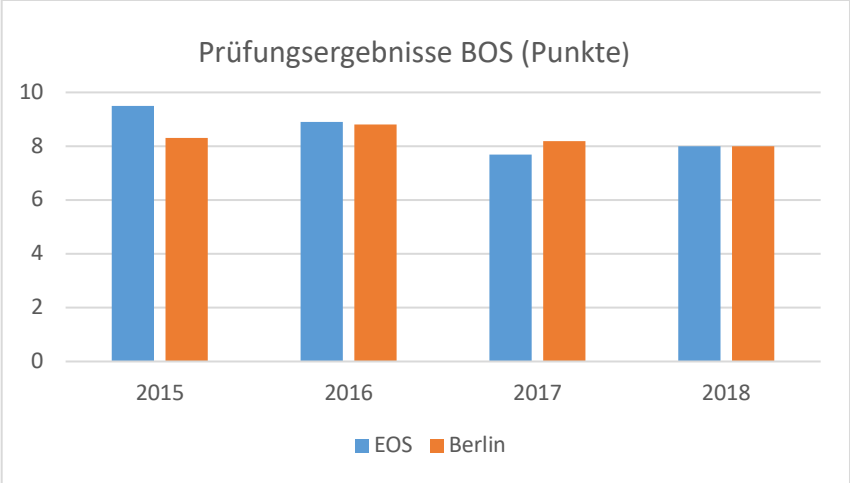


Abb. 21

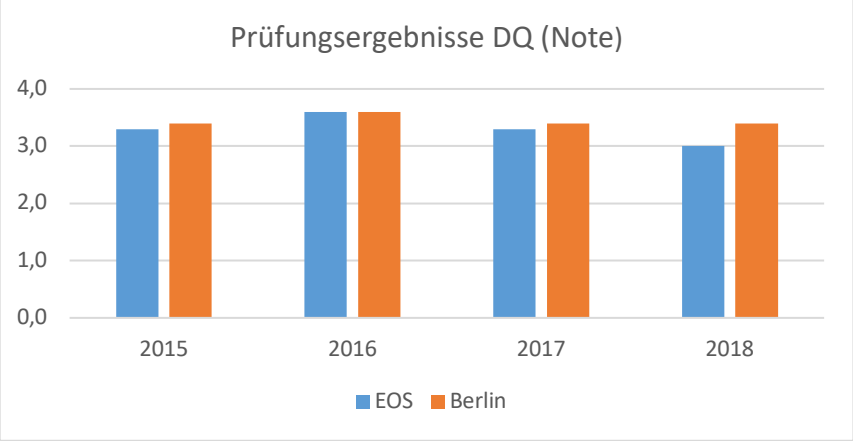


Abb. 22

Bei den Prüfungsergebnissen der einjährigen FOS und der BOS gibt es keine signifikanten Unterschiede zu den Ergebnissen Berlins.

Prüfungsergebnisse und Bestehensquote des Sport- und Fitnesskaufmanns/-frau dual und Vollzeit im Vergleich zu den Ergebnissen Berlin und BRD

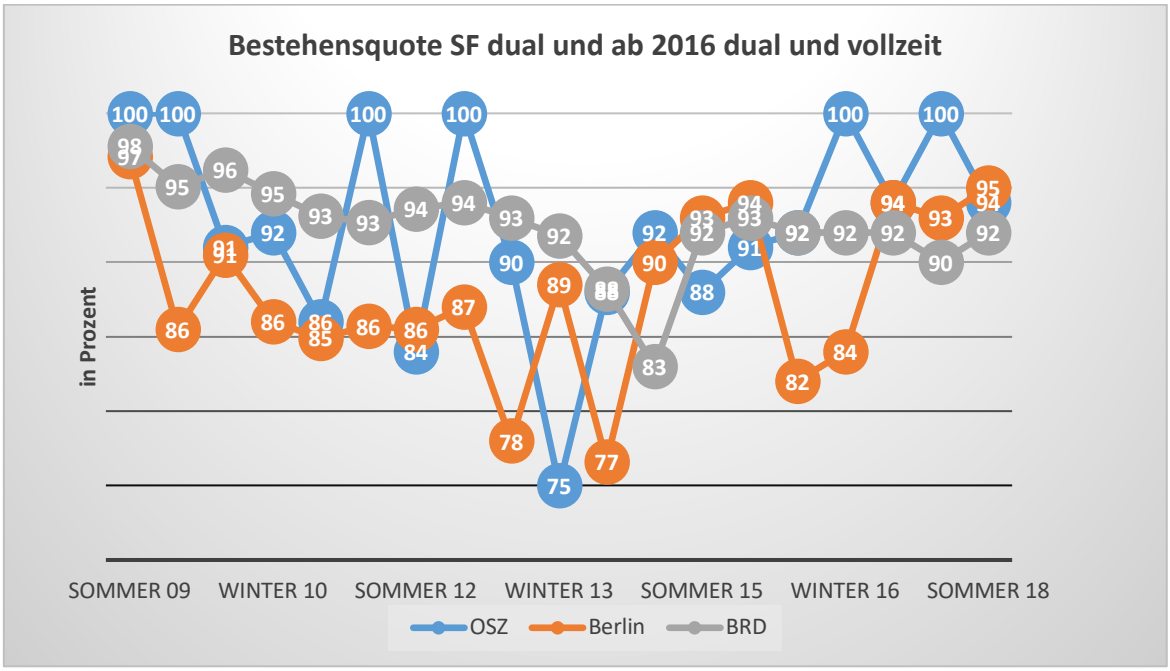


Abb. 23

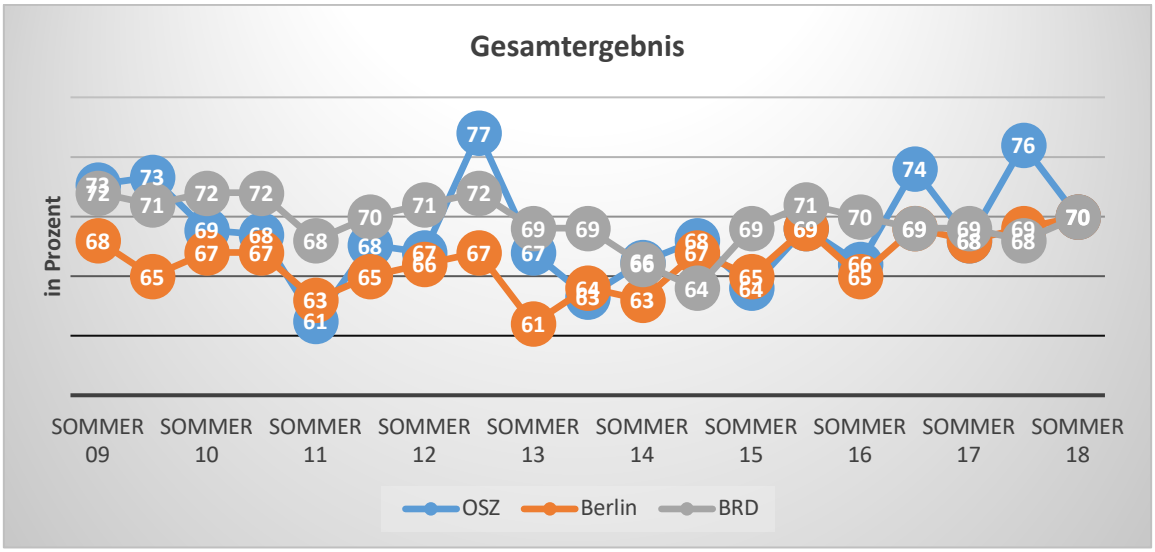


Abb. 24

Die Bestehensquote und das Gesamtergebnis der Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau-Klassen weisen höhere Schwankungen auf als der Bundesdurchschnitt. Eine Erklärung hierfür ist, dass an der EOS nur wenige Klassen (zzt. dual zweizügig und Vollzeit einzügig) ausgebildet werden.

Insgesamt kann als positiv angesehen werden, dass die Aufnahme der Vollzeitklassen nicht zu einer Verschlechterung der Ergebnisse geführt hat. Ein Vergleich über alle Jahre

zeigt, dass sowohl die Bestehensquote (jeweils 92,5 %) als auch das Gesamtergebnis der EOS im Vergleich mit dem Bund (69 %/70 %) gleich ausfällt.

Anzahl der Wiederholer an der EOS

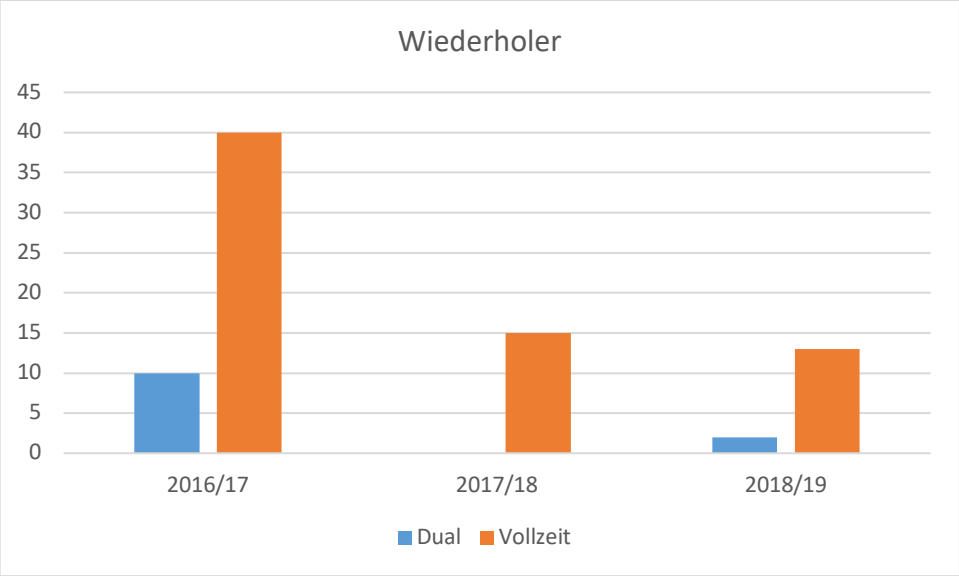


Abb. 25

Die erheblich höhere Zahl der Wiederholer*innen aus den Vollzeitklassen erklärt sich mit den schlechteren Eingangsnoten und den weniger ausgebildeten persönlichen und sprachlichen Kompetenzen dieser Schüler*innen (s.u.).

Willkommensklassen (150er)

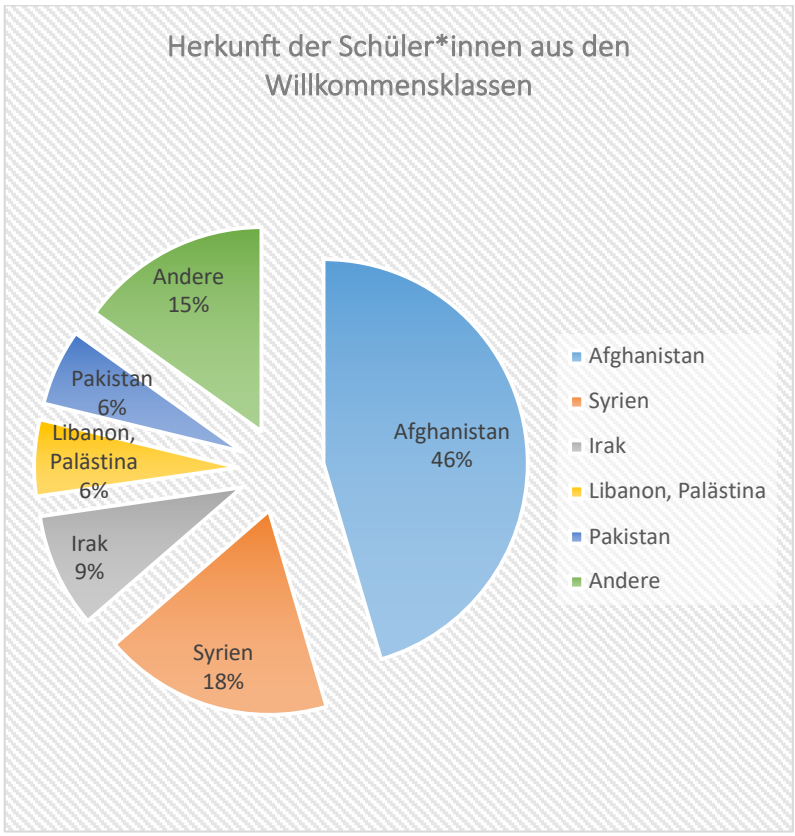


Abb. 26

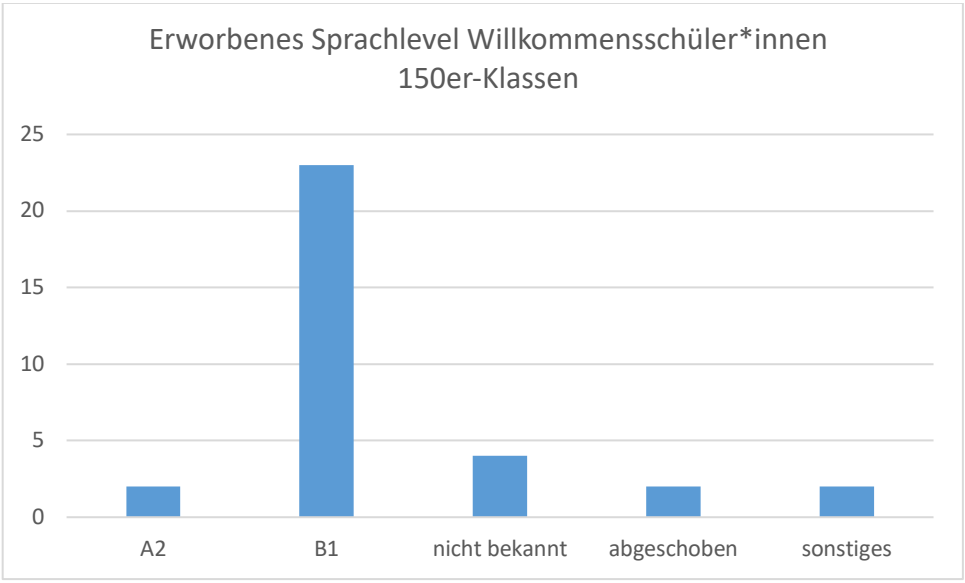


Abb. 27

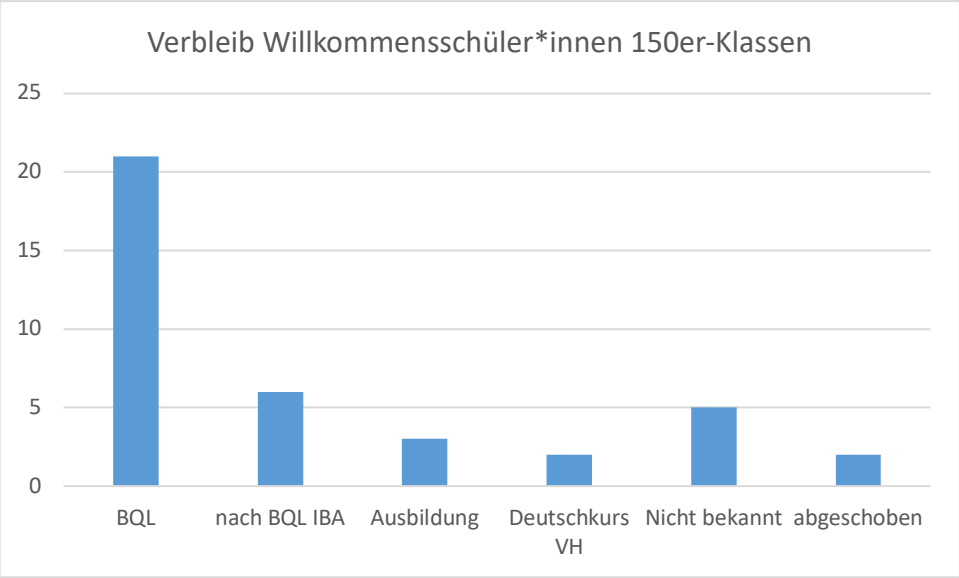


Abb. 28

Der hohe Anteil an B1-Absolvent*innen kann als Erfolg angesehen werden. Auch die Quote der Anschlussperspektiven ist gut. Lediglich zwei Schüler*innen konnten an der EOS nicht weiter beschult werden. Diese wurden an die Volkshochschule vermittelt.

Verbleibstatistiken

DoQ (in Prozent)	130er	140er	150er
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	26	27	26
Arbeitstätig in Teilzeit	16	17	8
Prüfungswiederholung	9	3	5
weitere Berufsausbildung/Umschulung	9	0	3
weiterführende Schule, Studium	39	44	45
Arbeitslos	2	0	8
Sonstiges	0	6	5

Abb. 29

KBV (in Prozent)	130er	140er	150er*
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	32	40	33
Arbeitstätig in Teilzeit	18	13	50
Prüfungswiederholung	9	16	0
weitere Berufsausbildung/Umschulung	6	0	13
weiterführende Schule, Studium	14	20	0
Arbeitslos	16	0	0
Sonstiges	6	9	4

Abb. 30 * es wurde nur eine von zwei Klasse/n befragt

KBD (in Prozent)	130er	140er	150er*
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	Die Verbleibestudie wurde in diesem Jahr nicht durchgeführt.	63	92
Arbeitstätig in Teilzeit		25	0
Prüfungswiederholung		0	0
weitere Berufsausbildung/Umschulung		0	0
weiterführende Schule, Studium		6	0
Arbeitslos		0	0
Sonstiges		6	8

Abb. 31 * es wurde nur eine von zwei Klasse/n befragt

SFV (in Prozent)	130er	140er	150er
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	Der Vollzeitschulische Ausbildungsgang SF wurde erst 2014 eingeführt.	56	24
Arbeitstätig in Teilzeit		6	41
Prüfungswiederholung		0	0
weitere Berufsausbildung/Umschulung		0	6
weiterführende Schule, Studium		32	18
Arbeitslos		0	0
Sonstiges		6	12

Abb. 32

SFD (in Prozent)	130er	140er	150er
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	81	36	67
Arbeitstätig in Teilzeit	0	36	0
Prüfungswiederholung	0	0	6
weitere Berufsausbildung/Umschulung	0	9	0
weiterführende Schule, Studium	9	18	17
Arbeitslos	0	0	6
Sonstiges	0	0	0

Abb. 33

ERP (in Prozent)	130er	140er	150er
Arbeitstätig in Festanstellung inkl. Selbständigkeit	Die Verbleibestudie wurde in diesem Jahr nicht durchgeführt.	15	24
Arbeitstätig in Teilzeit		0	6
Prüfungswiederholung		15	0
weitere Berufsausbildung/Umschulung		0	6
weiterführende Schule, Studium		55	59
Arbeitslos		15	0
Sonstiges		0	6

Abb. 34

Die Rücklaufquoten der Befragungen zum Verbleib unserer Schüler*innen liegen zwischen 68 und 100 Prozent. Die Anzahl der Wiederholer*innen steht teilweise im Widerspruch zu der Wiederholer*innenstatistik. Dieses erklärt sich vermutlich damit, dass z.T. gerade diese Schüler*innen nicht geneigt sind, Auskunft über ihren Verbleib zu geben.

Die Ergebnisse der Verbleibstudie zeigen, dass ein Jahr nach der Abschlussprüfung die Schüler*innen der Elinor-Ostrom-Schule überwiegend einen Arbeitsplatz gefunden oder eine weiterführende Schule/Fachhochschule besucht haben. Die Arbeitslosigkeit ist nach der Ausbildung selbst in den beruflichen Vollzeitklassen gering oder liegt sogar bei null (Abweichungen aufgrund der nicht immer hundertprozentigen Rücklaufquote sind möglich, würden aber das Ergebnis nicht wesentlich verändern). Das spricht dafür, den Schüler*innen, die zum größten Teil auf dem ersten Ausbildungsmarkt keine Ausbildung gefunden haben oder finden würden, eine Ausbildung in Vollzeit zu ermöglichen.

Ein Grund für die guten Ergebnisse ist sicherlich auch die gute Arbeitsmarktlage. Die Nachfrage nach qualifizierten Abgänger*innen ist zzt. hoch. Jedoch kann behauptet werden, dass nur mit einer erfolgreichen Berufsausbildung diese Ergebnisse erzielt werden können.

Nach wie vor zeigt sich, dass es eine Herausforderung ist, die personalen Kompetenzen (Team- und Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation, Selbständigkeit und Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz) der Schüler*innen der beruflichen Vollzeitklassen in den drei Jahren so zu fördern, dass diese denen der dualen Schüler*innen gleichkommen. Das Förderkonzept der Elinor-Ostrom-Schule (6-Säulen-Modell), das seit 2013 entwickelt und erweitert wurde, ist darauf gerichtet, diese Kompetenzen zu fördern.

Prozessbegleitung

Befragung der Schüler*innen des ersten Ausbildungsjahres vor den Herbstferien, wie sie das Klima an der EOS bewerten (Schulnoten).

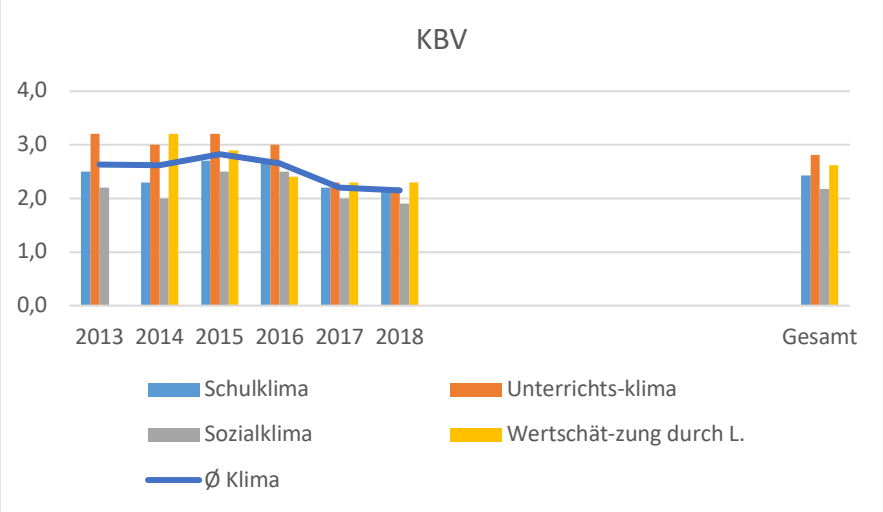


Abb. 35

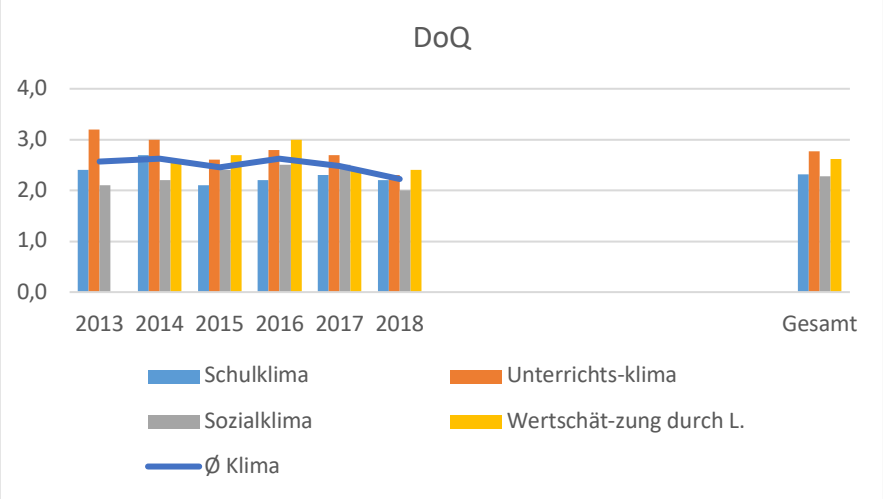


Abb. 36

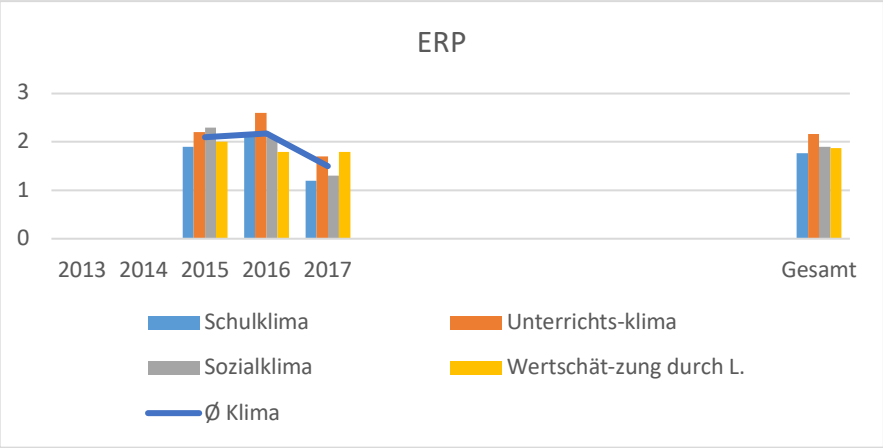


Abb. 37

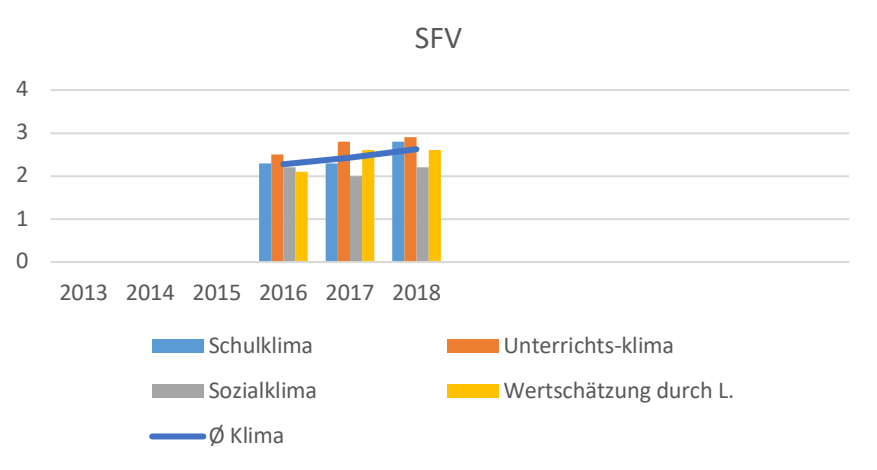


Abb. 38

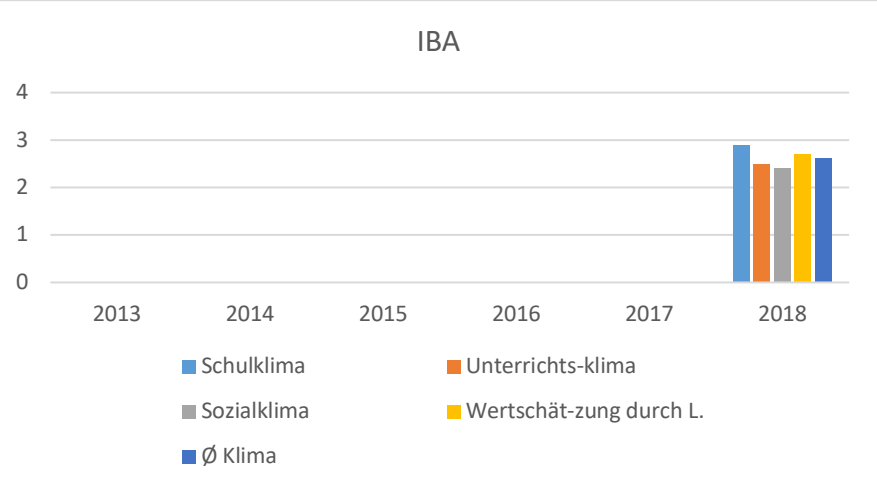


Abb. 39

Die Prozessbegleitung ist eine Säule des Förderprogramms (6-Säulen-Modell) der Elinor-Ostrom-Schule. Sie ist aufgrund der Erfahrung entstanden, dass in vielen Vollzeitklassen das Klima so schlecht war, dass ein konzentriertes Arbeiten teilweise erheblich gestört war. Das konnte mit fortgeschrittener Ausbildung nicht mehr behoben werden.

Seit 2013 werden die Schüler*innen des ersten Ausbildungsjahres zu den Herbstferien nach dem Klassenklima befragt. Die Ergebnisse werden den Klassenlehrer*innen und den Schüler*innen rückgemeldet und in Gesprächen nach Ursachen und Lösungen gesucht. So sollen gleich zu Beginn der Ausbildung Konflikte ausgeräumt und ein angenehmes Lernumfeld geschaffen werden. Ggf. wird über einen längeren Zeitraum mit der Klasse und den Lehrer*innen gearbeitet (z. B. Wertschätzungsübungen).

Der kritische Wert ist die Schulnote 3. Wird diese erreicht oder überschritten, kann von einem stark gestörten Klima ausgegangen werden. Das Ziel sollte sein, die Schulnote 2,5 nicht zu überschreiten.

Die Grafiken zeigen die Durchschnittswerte an. D. h., dass aufgrund der Schwankungen zwischen den Klassen der kritische Wert öfter überschritten wird. Ohne pädagogische Maßnahmen würden hier Strukturen gefestigt, die die Lernatmosphäre nachhaltig stören.

Erkennbar ist auch, dass v. a. das Unterrichtsklima am schlechtesten bewertet wird. Hier zeigt sich wiederum ein Zusammenhang zwischen Kompetenzstand der Schüler/innen und Klima. Auf der einen Seite sind die Störungen in den Vollzeitklassen zum Teil massiv, auf der anderen Seite gibt es eine hohe Erwartung an das Lehrpersonal, ein ruhiges Klassenklima zu schaffen. Die Verantwortung für die Störungen sehen die Schüler*innen weniger bei sich selbst als beim Lehrpersonal, das zum Teil mit der Massivität der Störungen überfordert ist.

Entwicklung des Schul-, Unterrichts- und Sozialklimas des ersten Ausbildungsjahres innerhalb des ersten halben Jahres in den DoQ- und KBV-Klassen

2016 wurde eine zweite Befragung zum Halbjahreswechsel durchgeführt. Die Abbildungen 40 und 41 zeigen, dass die Arbeit mit den Klassen während des ersten Halbjahres positive Wirkung gezeigt hat.

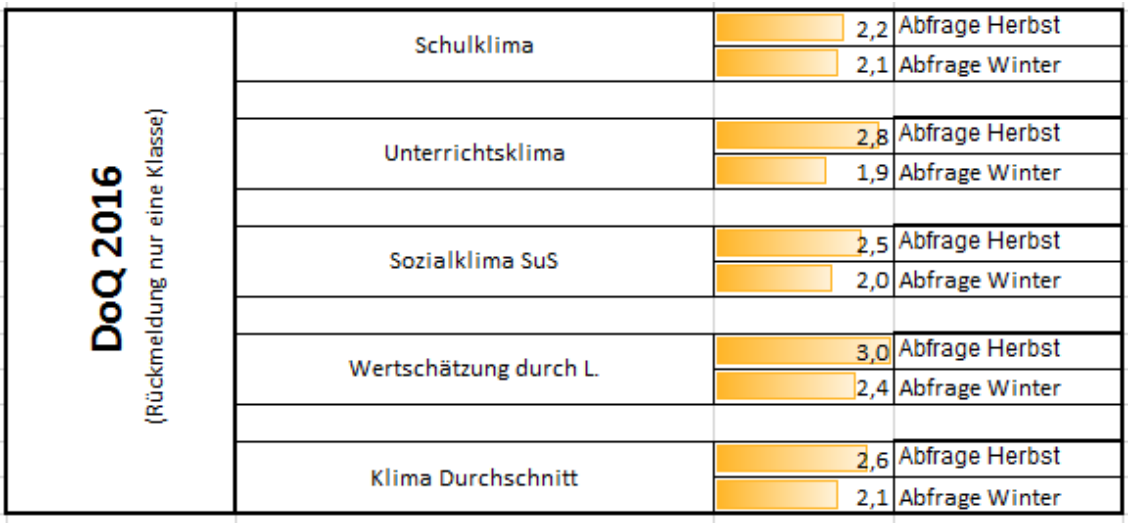


Abb. 40

KBV 2016	Schulklima	2,7	Abfrage Herbst
		2,4	Abfrage Winter
	Unterrichtsklima	3,0	Abfrage Herbst
		2,4	Abfrage Winter
	Sozialklima SuS	2,5	Abfrage Herbst
		2,0	Abfrage Winter
	Wertschätzung durch L.	2,4	Abfrage Herbst
		2,4	Abfrage Winter
	Klima Durchschnitt	2,7	Abfrage Herbst
		2,3	Abfrage Winter

Abb. 41

Das Ergebnis zeigt, dass die Prozessbegleitung innerhalb des 6-Säulen-Modells eine wichtige Säule ist. Zudem wird deutlich, dass mit den Schüler*innen der Vollzeitklassen pädagogisch gearbeitet werden muss, um Fortschritte in der Kommunikation und beim Verhalten zu erreichen.

Abschlussbefragungen der beruflichen Klassen kurz nach den schriftlichen Prüfungen

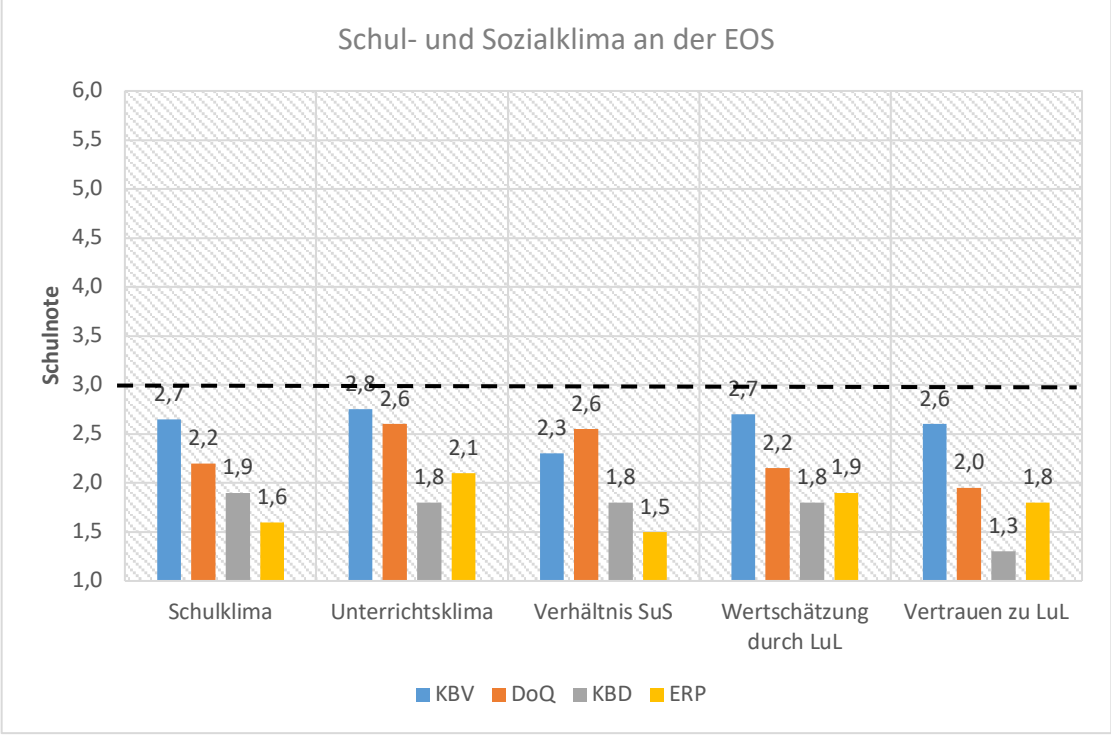


Abb. 42

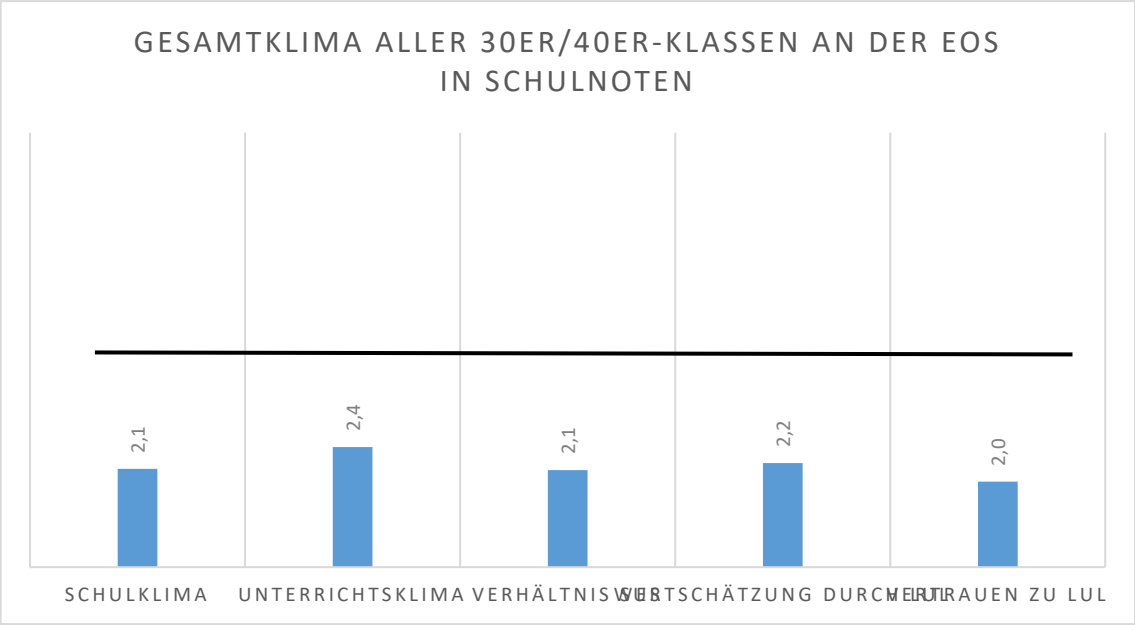


Abb. 43

In Abbildung 42 wird deutlich, wie sehr sich das von den Schüler*innen empfundene Schul-, Unterrichts- und Sozialklima innerhalb der Bildungsgänge unterscheidet.

In den Vollzeitklassen befinden sich deutlich mehr verhaltensauffällige Schüler*innen mit bildungsfernem Hintergrund. Das teilweise respektlose und zu Konflikten neigende Verhalten wurde über viele Jahre in anderen Schulformen gelebt und hat sich dadurch gefestigt. Auf der einen Seite gibt es teilweise massive Störungen des Unterrichts, auf der anderen Seite gleichzeitig hohe Erwartungen an einen respektvollen Umgang von Seiten der Lehrkräfte. Ein Umsteuern in diesen Kompetenzbereichen ist nur mit einem hohen erzieherischen Aufwand möglich. Die Zusammenarbeit zwischen Lehrer*innen, Beratungsteam und Schulleitung ist dabei eine Gelingensbedingung.

Für die Umsetzung des ersten Entwicklungsziels ist es wichtig, das Sozialklima innerhalb des ersten halben Jahres so zu gestalten, dass ein Lernen in angenehmer Atmosphäre möglich ist. Je länger das Klima gestört ist, desto schwieriger wird ein Gegensteuern. Hierfür ist die Implementierung des Fördermodells (Entwicklungsziel 2) wichtig.

Erhebung von Auffälligkeiten der Schüler*innen

Befragt wurden die Lehrkräfte aller Klassen, welche Auffälligkeiten sie bei den Schüler*innen beobachten. Abgefragt wurden die Aspekte Über- und Unterforderung, Konzentrationsschwäche, Hyperaktivität, Verhaltensauffälligkeiten, Rechtschreib- oder Rechenschwäche, Lernbehinderung, chronische Erkrankungen, physische Erkrankungen, körperliche Beeinträchtigungen, persönliche Krisen.

Es ist uns bewusst, dass beobachtete Auffälligkeiten durchaus auch etwas mit der Art des Unterrichts, der Sensibilität der Lehrkräfte und der Lehrer*innenpersönlichkeit zu tun haben. Trotzdem lassen sich aus den Ergebnissen Erkenntnisse ableiten.

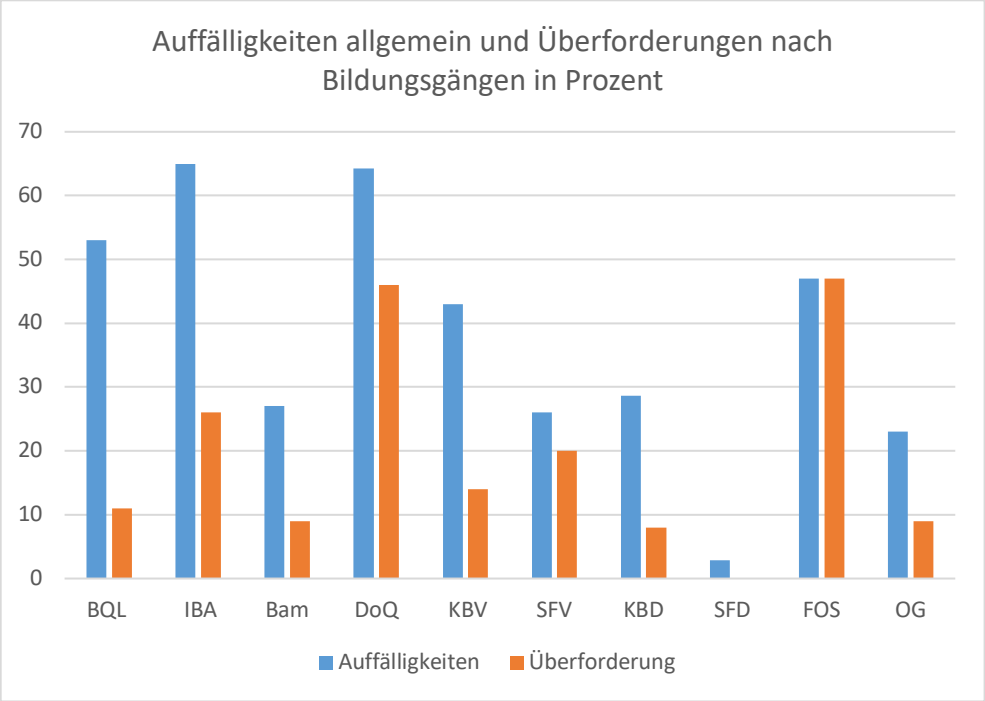


Abb. 44

In der Abbildung 46 wurden die gesamten beobachteten Auffälligkeiten mit denen der Überforderung verglichen. Es zeigt sich, dass in den BQL-, IBA- und den KBV-Klassen sowohl sehr viele Auffälligkeiten wahrgenommen werden, als auch eine große Differenz zwischen Überforderung und anderen Auffälligkeiten besteht. Auch in der FOS wurden viele Auffälligkeiten wahrgenommen, doch betreffen diese allein den Aspekt Überforderung.

Was die Überforderung der Schüler*innen angeht, so betrifft das die Fachkompetenz der Lehrkräfte. Eine entsprechende fachliche Beratung und Förderungen zu geben, war Teil deren Ausbildung. Den anderen Auffälligkeiten können die Lehrkräfte schwerer begegnen. Ist der Unterschied zwischen Überforderung und allen Auffälligkeiten sehr groß, so ist das ein Indiz dafür, dass die Lehrkräfte über die Fachkompetenz hinaus stark gefordert sind, was so auch immer wieder geäußert wird. Die BQL-, IBA- und KBV-Klassen werden von den Lehrkräften als sehr belastend empfunden. Auf die Gründe wurde unter dem Punkt Abschlussbefragungen bereits eingegangen.

Sprachlicher und fachlicher Förderbedarf

Die Erhebung des sprachlichen und fachlichen Förderbedarfs wurde zusammen mit der Erhebung der Auffälligkeiten durchgeführt. Auch hier haben die Lehrkräfte die Schüler*innen ihrer Klassen eingeschätzt.

Durchschnittlicher sprachlicher und allgemeiner Förderbedarf - Anzahl der Schüler*innen pro Klasse nach Bildungsgängen (Mittelwert)

	BQL	IBA	Bam	DoQ	KBV	SFV	KBD	SFD	FOS	OG
Schüler*innen sind der deutschen Sprache nicht so weit mächtig, dass sie den Inhalten des Unterrichts folgen und/oder sich sprachlich und schriftlich nicht hinreichend äußern können.	0	6	4	0	1	1	0	0	0	0
Schüler*innen sind der deutschen Sprache mächtig, antworten aber nicht in vollständigen Sätzen (Verwendung von Subjekt, Prädikat und Objekt, Bildung von Haupt- und Nebensätzen).	0	7	14	1	3	0	0	0	0	0
Schüler*innen sind der deutschen Sprache mächtig, drücken aber sprachlich nicht fachliche Zusammenhänge aus.	1	6	1	3	3	2	1	0	0	2
Schüler*innen können die Abschlussprüfung/en grundsätzlich erreichen, benötigen aber fachliche Nachhilfe.	0	4	8	3	2	2	1	0	0	2
Schüler*innen können selbst mit fachlicher Nachhilfe die Abschlussprüfung nicht erreichen.	1	5	4	2	1	2	0	0	0	0

Abb. 45

Die sprachliche Kompetenz weist in den IBA-, Bam- und KBV-Klassen den größten Förderbedarf auf. Fachlich sehen die Lehrkräfte in den IBA-Bam-, DoQ-, KBV- und SFV-Klassen zum Teil erheblichen Förderbedarf.

Konsequenzen für die Fortschreibung des Schulprogramms

Die Elinor-Ostrom-Schule hat an der ersten Schulung von Koordinator*innen für Inklusion teilgenommen. Ein Ergebnis der Arbeit der beiden Koordinator*innen für Inklusion ist die Verdeutlichung der inklusiven Situation an der Schule (erhoben als Online-Befragung, die hier nicht abgebildet ist). Diese Erhebung deckt sich mit den Ergebnissen der internen Evaluation. Es ist eindeutig, dass nicht Schüler*innen mit körperlichen oder geistigen Handicaps eine Herausforderung für den Schulalltag und somit für die konzeptionelle Unterrichtsentwicklung darstellen. Vielmehr sind es Schüler*innen aus bildungsfernen Milieus, deren Personalkompetenzen und sprachliche Entwicklung besonders gefördert werden müssen.

Der § 4 des Berliner Schulgesetzes sieht vor, dass allen Schülerinnen und Schülern gemäß ihrem Alter und ihrer Entwicklung ein Höchstmaß an Mitwirkung in Unterricht und Erziehung zu ermöglichen ist, damit sie ihren Bildungsweg individuell und eigenverantwortlich gestalten und zur Selbständigkeit gelangen können.

Jede Schule soll es ermöglichen, dass die Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihren Lernausganglagen zu ihrem bestmöglichen Schulabschluss geführt werden. Der Unterricht ist zu differenzieren.

Auch der Handlungsrahmen Schulqualität sieht u.a. die Förderung des Lernklimas und der Sprachbildung vor.

Unter Berücksichtigung der internen Evaluation bedeutet das, dass wir für die Schüler*innenklientel der Elinor-Ostrom-Schule ein Unterrichts- und Förderkonzept entwickeln müssen, das diese Ziele in den Mittelpunkt stellt. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die beruflichen Vollzeitklassen zu legen.

4.4 Kompetenzstand des Kollegiums

Digitale Medien

Nach dem Modell medienpädagogischer Kompetenzen des BIBB setzt sich die individuelle Medienkompetenz der Lehrkräfte aus den Aspekten Mediengestaltung, Medienkritik, Mediennutzung und Medienkunde zusammen. Über die individuelle Medienkompetenz hinaus sollten Lehrkräfte auch über medienpädagogische Kompetenz verfügen, um digitale Medien sinnvoll und effektiv in den jeweiligen Lernarrangements einsetzen zu können.

Sechs Lehr*innen wurden während des eintägigen Schüler*innenprojektes „Digitale Medien im Unterricht“ sowie „Flipped Classroom“ von Prof. Max Woodtli geschult. Hierbei ging es um die Nutzung von Moodle, Lernraum Berlin, Learning Apps und das Herstellen von Erklärvideos.

Im Rahmen der Schulinternen Lehrer*innenfortbildung im Mai 2018 wurden 18 Lehrer*innen im Rahmen eines ganztägigen Workshops “Unterrichten mit Tablets” geschult. Sechs Kolleg*innen wurden in dem Workshop “Das Tutorial als Element im Unterrichtskonzept Lernen durch Lehren” geschult.

SAP

Um für den Unterricht in BPDV vorbereitet zu sein, wird den Lehrkräften die Teilnahme an den ERP4school Workshops zu den Bausteinen Basis, Beschaffung, Vertrieb, Personal, Produktion und Customizing angeboten. Seit 2014 haben 26 Kolleg*innen an den Workshops teilgenommen:

Der Workshop wird den Kolleg*innen regelmäßig angeboten. Hierbei achten wir darauf, dass die Fortbildung vor allem neuen Kolleg*innen ermöglicht wird, die im vollzeitschulischen Bereich in BPDV und bei den ERP Assistenten eingesetzt werden.

Individualisierung der Lernprozesse

In den Schuljahren 2012-2014 fand eine schulinterne Fortbildung für alle Kolleg*innen zum Thema Skol (Selbstgesteuertes kompetenzorientiertes Lernen) statt. Wenige Kolleg*innen haben diesen Unterricht in Ihren Arbeitsalltag übernommen.

Seitdem fand im Schuljahr 2016/17 eine Skol-1 Schulung für acht Lehrende, im Schuljahr 2016/17 eine Skol-2 Schulung für sieben Lehrerende und im Schuljahr 2017/18 eine Skol-1 Schulung für sechs Lehrende statt.

Seit 2018 nimmt die Elinor-Ostrom-Schule an der “Pädagogischen Werkstatt Individualisierung” der Deutschen Schulakademie mit sieben Kolleg*innen teil. Diese Werkstatt läuft über zwei Jahre und beinhaltet eine Multiplikation der pädagogischen Erkenntnisse auf das gesamte Kollegium. Dafür haben zwei schulinterne Fortbildungen im ersten Schulhalbjahr 2019 stattgefunden.

Integrierte Sprachbildung

Im Rahmen des Bonusprogramms wurden Module aus dem Unterricht Wirtschaftswissenschaften sprachbildend überarbeitet. Die Fachkonferenz Wirtschafts- und Sozialkunde wurde auf Basis dieser Unterlagen zu den Grundlagen der Integrierten Sprachbildung geschult und setzt diese auch im Unterricht ein. Ein weiteres Modul „Marketing“ ist in Vorbereitung und soll für eine Schulung mit weiteren Kolleg*innen im Schuljahr 2019/20 genutzt werden.

Innerhalb der vierten Sitzung der erweiterten Schulleitung werden die 26 Teilnehmer*innen der mittleren Führungsebene durch die Multiplikatorin der Regionalen Fortbildung Frau Kurth in einem Einführungskurs zum Thema geschult und erhalten einen „Werkzeugkoffer integrierte Sprachbildung“, der im Rahmen der Mittwochsrunden an alle Kolleg*innen ausgegeben werden kann. Auf diese Weise können sprachbildende Elemente bei der zukünftigen Materialentwicklung berücksichtigt werden.

Inklusion / Diagnostische und Förderkompetenzen

2014 bis 2016 wurden eine Kollegin und ein Kollege zu Koordinator*innen für Inklusion ausgebildet. Seit 2016 wirken beide an der inklusiven Entwicklung der Elinor-Ostrom-Schule mit.

Im Schuljahr 2016/17 wurden zwei Fortbildungen als Pflichtveranstaltungen für das gesamte Kollegium zu Störungsbildern der sozio-emotionalen Störungen durchgeführt. Die Störungsbilder „soziale Ängste“, „Prüfungsängste“, „Borderline Persönlichkeitsstörung” und „Süchte” wurden bisher thematisiert.

Soziale Handlungskompetenz

Lösungsorientiertes SchülerInnencoaching/Lerncoaching/Gewaltfreie Kommunikation

Im Jahr 2015 wurde das gesamte Kollegium in einem Vortrag von Prof. Woodtli zum Thema Lerncoaching geschult. Im Jahr 2016 fand eine Fortbildung zum Schüler*innencoaching in mehreren Modulen bei Roland Gomolla an der EOS statt. 14 Kolleg*innen nahmen am Modul 1 und 18 Kolleg*innen am Modul 2 teil. Im Jahr 2017 nahmen sieben Kolleg*innen an der Fortbildung „Schüler*innencoaching - lösungsfokussierte Gesprächsführung” bei Monika Kathmann teil. 18 Lehrkräfte wurden anlässlich der schulinternen Fortbildung im Mai 2018 in einem ganztägigen Workshop bei Nicole Bellaire geschult.

In drei Zyklen wurden bisher insgesamt 61 Kolleg*innen in „Gewaltfreier Kommunikation“ geschult. Im aktuellen Schuljahr wird ein Vertiefungskurs für acht regelmäßig teilnehmende Kolleg*innen angeboten.

Erlebnispädagogische Fortbildungen

Elf Lehrerinnen und Lehrer wurden im Rahmen der SchiLf im Mai 2018 im Rahmen eines ganztägigen Workshops „Die Magie außerhalb der Komfortzone“ geschult. Hierbei geht es darum, den Schüler*innen aufzuzeigen, wie sie ihre Komfortzone erweitern und ihre Persönlichkeit damit weiterentwickeln können. Die Angebote sollen für neue und neu interessierte Kolleg*innen fortgesetzt werden.

Classroom Management, Unterrichtsstörungen, Klassenrat

Zwei KollegInnen haben die Fortbildung „Deeskalation im Klassenzimmer“ absolviert. Die EOS setzt allerdings über das Förderkonzept auf präventive Maßnahmen.

Das Classroom Management wird in wichtigen Teilen nach Regeln im gesamten Kollegium durchgeführt.

Die Schulung „Mit einem Klassenrat die Eigenverantwortung der Schüler*innen stärken“ wurde durch den Kooperationspartner Devi e.V. zu Beginn eines Schuljahres in allen Eingangsklassen durchgeführt. Bisher sind darüber 15 Lehrende geschult. Ab Schuljahr 2019/20 werden zwei EP Stunden für die Intensivierung der demokratiepädagogischen Maßnahmen vergeben. Hier ist eine Intensivierung und Verstetigung zu erwarten.

Glück

Die Fortbildung zum Schulfach Glück beinhaltet ein Programm zur Persönlichkeitsentwicklung von Schüler*innen und Lehrer*innen. Es beinhaltet die Themen Vertrauensbildung, Optimismus, Werteorientierung, Zielerreichung, Selbststeuerung, und Achtsamkeit. Das Programm fördert Lebenskompetenz und Lebensfreude. Bisher haben drei Lehrkräfte der Elinor-Ostrom-Schule die einjährige Fortbildung absolviert, welche sie befähigt, das Schulfach Glück in 40 Doppelstunden pro Jahr zu unterrichten. Eine Lehrerin hat in diesem Schuljahr mit der Fortbildung begonnen. Zehn Lehrkräfte wurden im Rahmen der SchiLF im Mai 2018 im Rahmen eines ganztägigen Workshops geschult.

Das Fach Glück wurde bereits im Rahmen des Bildungsgangs IBA probeweise eingeführt. Seit 2018 haben wir eine offizielle Genehmigung der Senatsverwaltung, das Fach Glück in die Stundentafel zu integrieren. Am Ende des Schuljahres 2018/19 wird der Unterricht evaluiert und wir hoffen, diesen dann in den IBA Klassen in den Regelunterricht aufnehmen zu können.

Fortbildungsbedarfe

Um die Entwicklungsziele aus dem Schulprogramm umsetzen zu können, muss ein Fortbildungskonzept entwickelt werden. Hierfür wird ab dem Schuljahr 2019/20 ein/e Fortbildungsbeauftragte/r bestimmt.

4.5 Konzept zur individuellen Förderung der Schüler*innen der Elinor-Ostrom-Schule (Sechs-Säulen-Modell)

Im Zuge der Aus- und Fortbildungen zu Koordinator*innen für Inklusion, an der eine Kollegin und ein Kollege des OSZ teilnahmen, ist ein Fördermodell (6-Säulen-Modell) für die berufsvorbereitenden Klassen und die Berufsfachschule entstanden.

Ziel ist es, jeder Schülerin und jedem Schüler der EOS entsprechend seiner/ihrer individuellen Voraussetzungen und Ausgangslagen zu fördern. Das Modell besteht aus sechs Säulen:

1. Prozessbegleitung

Besonders in den beruflichen Vollzeitklassen sind Schüler*innen, deren Kommunikation und Verhalten oft zu Konflikten führt. Die Prozessbegleitung entstand aus der Erfahrung, dass besonders mit fortgeschrittener Ausbildung diese Konflikte nicht mehr geklärt werden konnten. Die Prozessbegleitung beginnt mit einer Befragung der neuen Ausbildungsjahrgänge zu den Herbstferien, wie die Schüler*innen das Unterrichts- und Sozialklima einschätzen. Die Ergebnisse der Befragung werden den Lehrer*innen und den Schüler*innen rückgemeldet. Ziel ist es, mögliche Missstände schon zu Beginn der Ausbildung auszuräumen. Dazu steht den Lehrer*innen das Beratungsteam zur Seite.

2. Klassenrat

Der Klassenrat wird zzt. in einigen Klassen mehr oder weniger regelmäßig durchgeführt. Es gibt die Möglichkeit, die Klassen bzgl. des Klassenrats zu schulen.

Ziel ist es, eine Schulung zur Einführung des Klassenrats verbindlich in allen neuen Klassen durzuführen. Der Klassenrat soll zur Besprechung von Konflikten und zur Reflexion des Lern- und Arbeitsklimas in der Klasse regelmäßig durchgeführt werden.

3. Projekt Wertschätzung und Kommunikation

Dieses Projekt richtet sich ebenfalls besonders an die beruflichen Vollzeitklassen, in denen ein großer Förderbedarf besteht (s. interne Evaluation). Die Durchführung liegt zzt. noch im Ermessen der einzelnen Lehrkräfte.

Ziel ist es, in den Klassen zwischen den Schüler*innen untereinander und zwischen den Schüler*innen und den Lehrkräften einen wertschätzenden Umgang herzustellen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im ersten Ausbildungsjahr eine Seminarfahrt zur Teambildung und Kommunikation sowie eine Einführung in die Kommunikation in der Arbeitswelt angeboten. Alle Lehrkräfte führen anschließend regelmäßig Übungen zum wertschätzenden Umgang durch.

4. Lernstandserhebungen

Es gibt eine Vorlage für Lernstandserhebungen, die von den Kolleg*innen jedoch nur vereinzelt angewendet wird. Ein Kritikpunkt daran ist, dass die Fördermöglichkeiten an der EOS noch verbessert werden müssen. Mit Beginn des Schuljahres 2019/20 wird sich eine Kollegin mit der Entwicklung dieser Säule Beschäftigen.

5. Konsequente Klassenführung

Zu Beginn der Ausbildung einigen sich die Kolleg*innen innerhalb des Teams auf Klassenregeln, die verbindlich gelten. Dieses ist unabhängig von Regeln, die sich die Schüler*innen selber geben. Die Wirkung dieser Klassenregeln ist an die konsequente Durchführung gebunden und funktioniert daher unterschiedlich gut, da dieses mit von der Lehrer*innenpersönlichkeit abhängt.

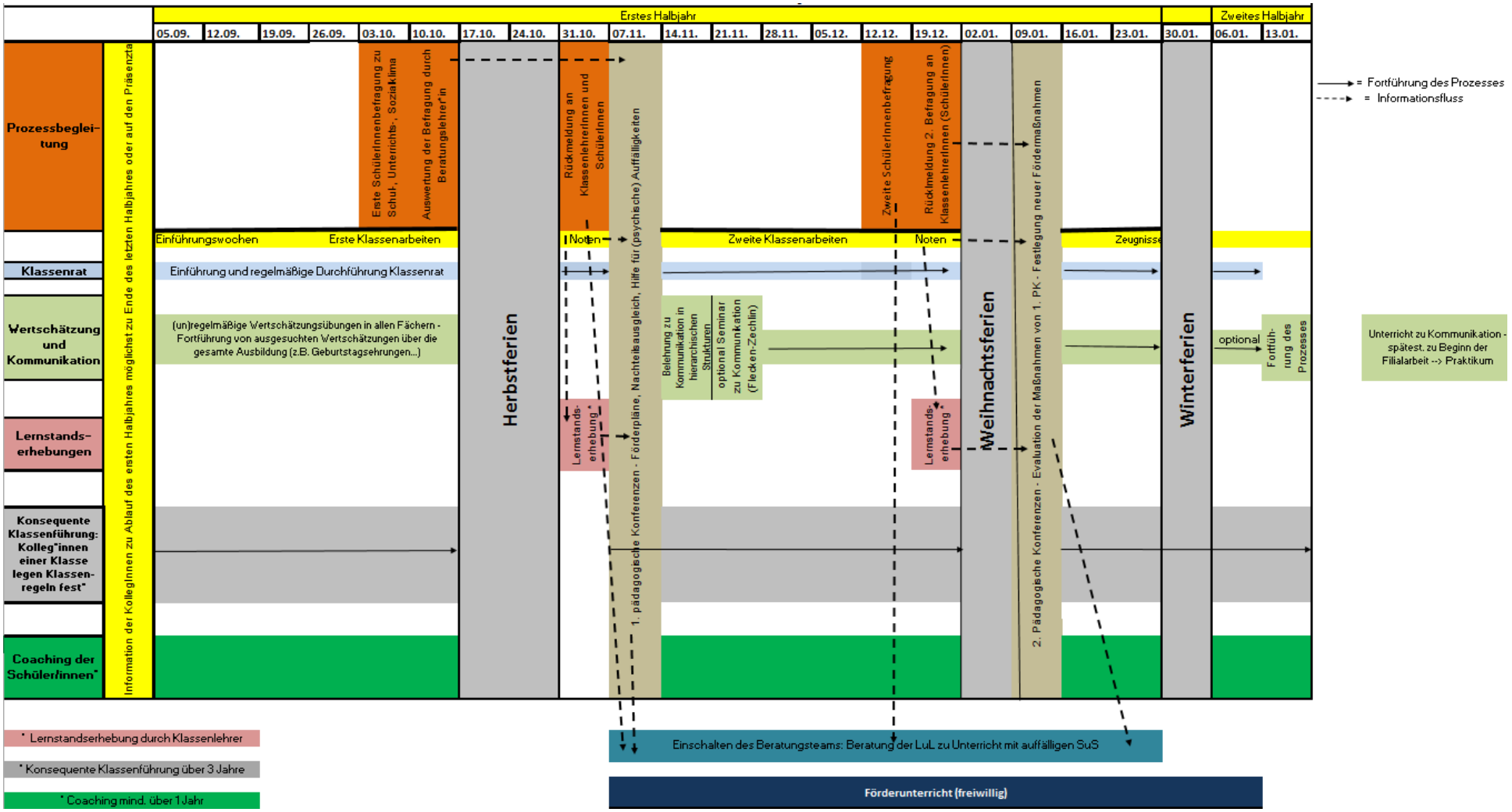
6. Individuelles Schülercoaching

Einige Kolleg*innen haben sich bzgl. des Schülercoachings fortgebildet und das Konzept in ihren Klassen umgesetzt. Das Problem derzeit ist, dass das Coaching noch mit einem hohen Mehraufwand für die Lehrer*innen verbunden ist. Außerdem sind zzt. noch keine festen Coachingzeiten im Stundenplan ausgewiesen. Das hat dazu geführt, dass einige Kolleg*innen ihr Coaching wieder eingestellt haben. Ziel ist es, mit der Umsetzung der neuen Entwicklungsziele Coaching für alle Schüler*innen verbindlich zu machen.

Zusätzlich zu dem 6-Säulen-Modell werden regelmäßig pädagogische Konferenzen durchgeführt.

Im Laufe des ersten Halbjahres werden durch die Klassenlehrer*innen die Stärken und auch die notwendigen Entwicklungsschwerpunkte der Schüler*innen festgestellt. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden im Klassenteam im Rahmen der pädagogischen Konferenzen besprochen und weitere Schritte zur individuellen Förderung der Schüler*innen festgelegt. Die pädagogischen Konferenzen finden im ersten Ausbildungsjahr verbindlich zwei Mal statt, im zweiten und dritten Ausbildungsjahr einmal. Die Lehrer*innen werden durch das SIBUZ und das Beratungsteam der EOS unterstützt.

Das Fördermodell der Elinor-Ostrom-Schule (6-Säulen-Modell)



4.6 Evaluation der Entwicklungsziele aus dem Schulprogramm 2012

4.6.1 Kompetenzorientiertes Curriculum für die dreijährige OBF

In der dreijährigen OBF wird das kompetenzorientierte Curriculum für den Lim/Lam-Bereich in einem kompetenzorientierten Unterricht umgesetzt.

Die Neuordnung startete mit der KMK-Arbeit Anfang 2013. Mit dem Schuljahr 2013/14 wurde Kabuenet gestartet, der neue Beruf wird seit Sept. 2014 unterrichtet. Die Arbeit der Curriculum-Gruppe war also starken Änderungen unterworfen. Von der anfänglichen Idee: Wir haben schon alles und passen es dem neuen Beruf an wurde: Alles auf Anfang, Kabuenet plante mit Tade Tramm neu. Anhand der Protokolle der BGK lässt sich nachvollziehen, dass mit dem Start des Berufes auch die Arbeit am KOC komplett verändert wurde. Leider ist durch den neuen Beruf die Verzahnung von LiM/LaM (neu Lernfelder und BPDV) aufgehoben worden, weil die Lernfelder nicht mehr für die vollzeitschulische Ausbildung sondern für die duale Ausbildung geplant worden sind und unverändert unterrichtet werden. Das Curriculum wurde auch nicht von uns sondern in einer Kooperation der Berliner Schulen erstellt. Insofern war die Neuordnung speziell für unsere Schule ein Rückschritt. Folgende Maßnahmen sind noch offen:

- Die Abstimmung der EDV-Inhalte in den Lernfeldern 3 und 4 mit BPDV
- Dokumentation der Wahlqualifikationen
- Unterricht BPDV parallel zu den Wahlqualifikationen
- Datenbanken
- Webentwicklung
- Projektplanung mit Software (parallel zum Lernfeld)

Die Evaluation des LF-Unterrichts findet über das Kabuenet-Projekt statt, ebenso wie die Überarbeitung der sich daraus ergebenden Änderungsbedarfe. Für den WQ-Bereich und BP+ sind noch curriculare Anpassungen vorzunehmen.

4.6.2 Sprachförderung

Bis zum März 2013 wurde ein Konzept zur Integrierten Sprachbildung für die Umsetzung in der OBF1 und OBF3 erarbeitet.

Zu einzelnen Themen des zweiten und dritten Ausbildungsjahres wurden sprachbildende Materialien für die Fächer BP/DV, Textverarbeitung und Deutsch ausgearbeitet: Telefontraining, Praktikumsbericht, mündliche Prüfung.

Mitglieder der AG Sprachförderung haben die neuen sprachbildenden Materialien in den drei Jahrgängen auf den Mittwochskonferenzen vorgestellt. Bausteine des Portfolios wurden auch in anderen Bildungsgängen eingesetzt. Im Sport- und Fitness-Bereich/Vollzeitklassen wurden durch das Engagement einer Deutsch-Kollegin einige sehr gute sprachbildende Materialien erarbeitet.

Im Schuljahr 2017/18 wurde sprachbildendes Material für den Bereich Wirtschaftswissenschaften in den DoQ- und FOS-Klassen vorgestellt, das in Zusammenarbeit mit der GfbM erarbeitet wurde. Im Schuljahr 2018/19 wurde hieran anknüpfend Material für den Bereich Marketing erstellt, welches im Fach WiSo in mehreren Bildungsgängen eingesetzt werden kann.

4.6.3 Nachhaltigkeit/Globalisierung

Bis zum Schuljahr 2015/16 erreichten alle Schülerinnen und Schüler Grundkompetenzen in den Bereichen „Nachhaltige Bildung“ und „Globalisierung“. 10 % der Auszubildenden erlangen eine Zusatzqualifikation „Nachhaltiges Wirtschaften“.

Unsere Planungen konnten nicht in vollem Umfang im Neuordnungskonzept umgesetzt werden. Es wurden Materialien erstellt, vorgestellt und in der Bibliothek abgelegt. Das betrifft v. a. BPDV und WiSo. Das Ziel, 20 % der Absolvent*innen interkulturelle Kompetenzen im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes erwerben zu lassen, konnte nur teilweise umgesetzt werden. Der angestrebte Schüler*innenanteil von 10 % mit Praktika in einem nachhaltigen Betrieb konnte nicht erreicht werden. Seit dem Schuljahr 15/16 wird das Projekt nicht mehr angeboten.

Seit 2015/16 wird unseren Schüler*innen im zweiten Ausbildungsjahr ein Auslandspraktikum in unterschiedlichen europäischen Ländern (England, Malta, Irland und Spanien) in Zusammenarbeit mit go Europe angeboten. Seit 2017/18 wird zusätzlich ein zweiwöchiges Schnupperpraktikum angeboten, bei dem ein Marketingprojekt in englischer Sprache durchgeführt wird. Im Schuljahr 2018/19 haben 56 von insgesamt 263 Schülerinnen am Praktikum teilgenommen.

4.6.4 Sportberufe

Der Bildungsgang Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau hat bis zum Schuljahr 2013/2014 Reader für den Lernfeldunterricht und die allgemeinbildenden Fächer erstellt und bis zum Schuljahr 2015/2016 einen Kompetenzfahrplan entwickelt. Durch diese Schritte erhöht sich die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden und der Lehrer*innen.

Da es wenige Stunden für den Bildungsgang SF gab, konnten nicht alle Ziele erreicht werden. Der Kompetenzfahrplan konnte noch nicht erstellt werden, der Reader wurde zum Teil erstellt. Stattdessen wird der Unterricht durch ein neu erschienenes, fachlich qualitativ hochwertiges Lehrwerk unterstützt.

Eine Kooperation mit der BSA-Akademie wurde begonnen, um eine Zusatzqualifikation für unsere Auszubildenden anbieten zu können.

Der Bildungsgang Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau in Vollzeit wurde vorbereitet und 2014 begonnen. Die Kooperation mit dem SLZB zur Ausbildung der Leistungssportler*innen als Sport- und Fitnesskaufleute wird seit dem Schuljahr 2018/19 durchgeführt. Seit dem Schuljahr 2016/17 wurde eine neue Sporthalle in Kooperation mit der Jane-Addams-Schule in Betrieb genommen, durch die ein großer Teil unseres Sportunterrichts abdeckt werden kann.

4.6.5 Berufliches Gymnasium

Das Oberstufenzentrum Bürowirtschaft und Dienstleistungen eröffnet im Schuljahr 2011/12 ein Berufliches Gymnasium. Das Berufliche Gymnasium stabilisiert sich so, dass es auch quantitativ ein attraktives Wahlangebot für die Schülerinnen und Schüler zulässt.

Aufgrund von fehlenden Schüler*innenzahlen wurde das BG im Schuljahr 2011/12 nicht eröffnet. Die Kontaktaufnahme mit den Sekundarschulen des Einzugsgebietes und regelmäßige Information der Eltern und Schüler*innen Schülerinnen und Schüler der entsprechenden Schulen erfolgte regelmäßig an Tagen der offenen Tür sowie durch die Zusammenarbeit mit der Stiftung Brandenburger Tor.

Seit dem Schuljahr 2014/15 wurde im Verbund mit der Wilhelm-von-Humboldt-Gemeinschaftsschule eine individualisierte gymnasiale Oberstufe konzipiert. Dieses Vorhaben läuft seit dem Schuljahr 2016/17 im Rahmen eines sechsjährigen Schulversuches. Die Profiloberstufe bietet Grund- und Leistungskurse für die jeweils vier Profilfächer in einem Setting mit individualisiertem Unterricht an. Dabei werden die Stundentafeln sowohl der allgemeinbildenden Oberstufe sowie des beruflichen Gymnasiums mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Wirtschaftsinformatik zugrundgelegt. Die Schüler*innen erhalten so die Möglichkeit, sich entweder für das berufsbildende oder das allgemeinbildende Abitur zu entscheiden. Der 11. Jahrgang wird als Orientierungsstufe genutzt und bietet vier Profilprojekte an, die alle Schüler*innen bis zu den Osterferien durchlaufen. Danach werden Profilfahrten und Herausforderungen angeboten.

Seit dem Schuljahr 2019/20 wird zusätzlich ein berufliches Gymnasium mit dem Schwerpunkt “Wirtschaftsinformatik” angeboten.

4.6.6 Öffentlichkeitsarbeit (PR)

Alle Bildungsgänge unserer Schule haben eine ausreichende Anzahl an Bewerber*innen, um unsere Arbeit qualifiziert aufrecht zu erhalten. Unsere Schule baut mit allen Sekundarschulen im Bezirk Pankow eine enge Kooperation auf.

Die Integrierten Sekundarschulen haben allesamt andere Kooperationspartner, die meisten mit der Marcel-Breuer-Schule. Für die gymnasiale Oberstufe im Verbund haben wir ein Verbot, mit ISS zu kooperieren.

Die interessierten Schüler*innen dieser Schulen besuchen aber unsere Schule und arbeiten hier im Rahmen von „Schnuppertagen“ mit. Wir besuchen diese Schulen im Rahmen von Elternabenden und den Tagen der offenen Tür. In ausgewählten Gymnasien im Einzugsbereich werden für die Abgänger*innen der 10. Klassen Informationsveranstaltungen über unsere Bildungsgänge angeboten.

Der Berufliche Wandertag Pankow wurde leider eingestellt.

Der Namensgebungsprozess der Elinor-Ostrom-Schule ist abgeschlossen.

Die Aktivitäten der Schule werden im „Web 2.0[15]“ dargestellt, die Homepage wurde im Rahmen der Jubiläumsfeier 20 Jahre Elinor-Ostrom-Schule neu gelauncht. Die Homepage wurde für mobile Endgeräte optimiert, die wichtigsten Social Media Kanäle werden aktuell gehalten.

4.6.7 Beratungskonzept

Das OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistungen hat ein bei den Lehrer*innen und Schüler*innen anerkanntes Beratungskonzept.

Das Beratungskonzept besteht aus der Zusammenarbeit von der Sozialarbeiterin, den Beratungslehrer*innen, dem Sucht- und Drogenbeauftragten, dem Beauftragten für sexuelle Vielfalt und dem Beauftragten für religiöse Vielfalt. Zu abgestimmten Zeiten werden alle drei Standorte der Elinor-Ostrom-Schule besetzt. Aktuelle Fälle werden in regelmäßigen Teamsitzungen mit Unterstützung des SIBUZ besprochen und Lösungen erarbeitet.

Das Beratungskonzept wurde im Rahmen des Beratungsauftrages erstellt und ausgebaut, ist nach einstimmiger Meinung aber kein Entwicklungsziel im engeren Sinne.

4.6.8 ERP4school

Das Projekt „ERP4school“ wird an die neuen Entwicklungen angepasst und so organisiert, dass es als Schüler*innenprojekt für das OSZ erfolgreich weitergeführt werden kann.

Das Projekt SAP für duale Klassen wird jetzt nicht nur den Auszubildenden der Wasserbetriebe angeboten, sondern allen Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres, diesmal 17 Teilnehmer*innen. Der TERP10 läuft jedes Jahr im Januar mit unterschiedliche Beteiligung, letztes Jahr 25, davon alleine acht aus dem Bildungsgang Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, diesmal 18, überwiegend aus der ERP-Klasse. Im Schuljahr 2019/20 konnte mangels Nachfrage keine Klasse ERP-Assistent*innen eröffnet werden.

Der neue Kooperationsvertrag zwischen dem UCC Magdeburg und dem Förderverein der Elinor-Ostrom-Schule wurde unterschrieben. Eine schulinterne Dokumentation über Anforderungen und Organisation des Projekts liegt vor. Im Rahmen der Kooperation sind neue Workshops entwickelt und durchgeführt worden (Basisworkshop, erweiterter Basisworkshop, Customizing/MU, Vertiefung Beschaffung, Vertiefung Vertrieb, Vertiefung Personal, Vertiefung Produktion, Ergänzung Rechnungswesen). Das Joomla-CMS liegt in einer aktuellen Form vor. Die Schüler*innen nutzen inzwischen die Datenbank und haben eine neue Website entwickelt, die aber nicht wirklich in Benutzung ist.

[15] Interaktive Elemente im Internet. Der Nutzer verändert die Inhalte und schreibt z. B. Beurteilungen über die Schule ins weltweite Netz.

Die Zahl der teilnehmenden Institutionen im Verantwortungsbereich der Elinor-Ostrom-Schule hat sich bis 2015/16 stabil auf 29 eingependelt. Im Rahmen des Projektes wurden Teilnehmer*innen aus verschiedenen Institutionen zertifiziert, zwei Teilnehmer*innen der Elinor-Ostrom-Schule, zwei des OSZ Bürowirtschaft I sowie mehrere Lehrer*innen aus Mönchengladbach.

4.6.9 Lehrer*innenqualifizierung im Rahmen von ERP

Bis zum Schuljahr 2015/16 ist ausreichend Personal für die Umsetzung der ERP-Inhalte in allen Curricula qualifiziert.

Noch nicht allen Kolleg*innen gelingt es, die Prozessorientierung mit und ohne ERP-System im Unterricht mit einer dem Bildungsgang entsprechenden Qualität umzusetzen. Den Supportanfragen nach, sind die Kollegen im Umgang mit dem System aber sicherer geworden. Support wird meist auf höherer Ebene gesucht. Drei weitere Kolleg*innen der Elinor-Ostrom-Schule haben die TERP10-Zertifizierungsprüfung bestanden und haben einen TERP10-Kurs (oder Teile) durchgeführt. Die ARIS- und die CISCO-Zertifizierungen konnten bisher nicht durchgeführt werden.

4.7 ERP an der EOS

ERP bedeutet Enterprise Ressource Planning und stellt Unternehmenssoftware dar, die zur Verwaltung und Steuerung der Unternehmensressourcen und -prozesse genutzt wird. Unter dieser Überschrift laufen an unserer Schule diverse Projekte und Konzepte, die hier kurz dargestellt werden.

2003 haben Kolleg*innen begonnen, ERP-Software zu erkunden um die Frage zu beantworten, wie diese im kaufmännischen Unterricht einzusetzen wäre. Schnell sind wir zur Entscheidung gelangt, dass sie ein unabdingbarer Bestandteil der Ausbildung sein sollte. Das ist in Fachkreisen inzwischen unbestritten, wird aber in den Schulen immer noch sehr zögerlich umgesetzt. Das liegt u. a. daran, dass die Rahmenlehrpläne nach wie vor keine Verbindlichkeit herstellen. Im RLP für den Beruf Kaufmann/frau für Büromanagement heißt es dazu: *„Neben dem Einsatz von Programmen zur Textverarbeitung, zur Tabellenkalkulation und zur Präsentation empfiehlt sich auch der Einsatz von Unternehmenssoftware zur Unterstützung der Lernprozesse.“*

Wir haben uns 2003 für die Entwicklung mit SAP R3 entschieden, da SAP zum einen der Marktführer ist und zum anderen die Prozesse ganzheitlich und integrativ abgebildet werden. Szenarien für Auszubildende~~n~~ und Schüler*innen können somit den Prozessen in Unternehmen entsprechend modelliert werden.

Es ist gelungen, mit der SAP AG, der SAP UA (University Alliances) und dem UCC Magdeburg ein für Schule geeignetes und finanzierbares Konzept bereitzustellen. Inzwischen sind das UCC TUM (Technische Universität München) und die MMBbS Hannover (Multi-Media Berufsbildende Schule) ebenfalls Partner im Projekt erp4school. Mit dem offiziellen Projektstart 2005 wurde es erstmalig in Deutschland möglich, SAP in beruflichen und allgemeinbildenden Schulen einzusetzen. Bislang war das Universitäten und Hochschulen vorbehalten.

Projekt ERP4school

Erp4school ist ein Projekt, das folgende Ressourcen zur Verfügung stellt:

Unterrichtsmaterialen in Form von Szenarien in html. Diese können somit plattformunabhängig in allen gängigen Browsern genutzt werden. Sie sind modular aufgebaut, so dass die Inhalte dem Bedarf des Unterrichts entsprechend ausgewählt werden können. Sie sind ebenso für individualisiertes Lernen geeignet, da sie wenig zusätzlicher Erklärung bedürfen. Folgende Module sind entwickelt:
Grundlagen und Navigation in SAP

- Vertrieb in differenzierten Niveaustufen
- Beschaffung in differenzierten Niveaustufen
- Produktion in differenzierten Niveaustufen
- Lagerhaltung
- Personal in differenzierten Niveaustufen
- Reisemanagement
- Finanzbuchhaltung und Controlling (zum Teil integrativ in den andren Modulen)
- Customizing (Anpassung des Systems an Aufbau- und Ablauforganisation des jeweiligen Unternehmens)

Die angebotenen Szenarien sind für sehr unterschiedliche Berufe und Bildungsgänge geeignet. So ist der Einsatz an gewerblich-technischen Schulen ebenso möglich wie an Gymnasien mit wirtschaftlichem Schwerpunkt.

1. **ERP4school-Mandant in einem aktuellen SAP-System.** Dieser Mandant stellt alle Funktionalitäten bereit, die für die unter 1. genannten Szenarien notwendig sind. Angeschlossene Schulen, die mit einem ERP4school-Mandanten arbeiten, können ohne weitere Einrichtung im System mit den Szenarien arbeiten.
   Darüber hinaus bietet das Projekt aber die Möglichkeit, den Mandanten an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. So gibt es diverse Anleitungen für das Customizing mit dem Ziel, eigene Unternehmensstrukturen zu schaffen oder die Prozesse an regionale Besonderheiten anzupassen (Lokalisierung). Stammdaten, die dem genutzten Modellunternehmen der Schule entsprechen (z. B. aus einem Lehrbuch) können eingelesen werden. Das ist ein sehr wesentlicher Vorteil, da es die Identifizierung der Auszubildenden und Schüler*innen mit dem Modellunternehmen erleichtert, das auch dem theoriebezogenen Unterricht zugrunde liegt.
2. **Support.** Die angeschlossenen Schulen erhalten zur Unterstützung ihrer Arbeit mit dem ERP4school-Projekt technischen und inhaltlichen Support. Der technische Support wird über das jeweilige UCC (Magdeburg oder München) gewährleistet, an das die Schule angeschlossen ist.

   Für den inhaltlichen Support wurde im Rahmen der Ausbildung der Kaufmännischen Assistent*innen für Informationsverarbeitung die Schüler*innenfirma SupERP gegründet. Hier werden Anfragen zu den Szenarien und Fehlermeldungen der angeschlossenen Schulen vor allem via E-Mail bearbeitet und beantwortet.

3. **Fortbildung.** Im Rahmen des Projekts (unterstützt mit Ressourcen der regionalen Fortbildung) werden zu den Modulen (unter 1.) Fortbildungen für Lehrer*innen angeboten. Die Basisschulung versetzt die Schulen in die Lage, die technische Implementation an den Schulen zu realisieren und die ersten Unterrichtseinheiten anzubieten. Vertiefungsworkshops sollen bei Bedarf helfen, die weiterführenden, vertiefenden Module anzubieten.
4. **Aktualisierung.** Im Rahmen der Möglichkeiten werden sowohl der Mandant als auch die Szenarien aktuell gehalten. Somit läuft der Mandant auf dem neuesten SAP ERP ECC-System und wird auch jährlich mit z. B. Änderungen der Sozialversicherungen aktualisiert.

Entwicklung des Berufs „Kaufmännische Assistent*innen, Schwerpunkt Informationsverarbeitung“ mit Fachhochschulreife

Wie bereits erwähnt, wurde das Profil des Berufs für das Projekt erp4school weiterentwickelt. Die Informationsverarbeitung ist ein so breit gefächertes Fachgebiet, dass eine allgemeine Ausbildung nicht möglich ist. Es muss also in jeder Ausbildung oder jedem Studium nach einer Art Grundbildung eine Spezialisierung geben. An unserer Schule wurde das Profil in Richtung ERP-Programme entwickelt. Neben dem bereits erwähnten SAP lernen die Schüler*innen auch andere ERP-Systeme kennen und beschäftigen sich in der praktischen Ausbildung in erster Linie mit allen Tätigkeiten, die für den Support eines ERP-Systems benötigt werden.

Darüber hinaus leisten die Schüler*innen während des Unterrichts auch innerschulischen Support für die Ausbildungsberufe „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ und „Kaufmann/-frau für Sport- und Fitness“. Ebenso arbeiten sie in außerschulischen Projekten (z. B. den Refresh der Homepage für die Sportkommission Berlin) mit. Hier sind wir bemüht in der Projektarbeit des dritten Ausbildungsjahres möglichst Projekte mit einer realen Problemstellung zu akquirieren.

Die Ausbildung bietet eine vielversprechende Grundlage für ein Studium der Informatik, Wirtschaftsinformatik oder auch Betriebswirtschaft an einer Hochschule oder Universität. Auch im Bereich der Systemadministration in Betrieben können die Absolventen*innen eingesetzt werden.

Der Beruf wurde 2007 das erste Mal angeboten. Leider konnten wir im Schuljahr 2018/19 zum ersten Mal keine neue Klasse einrichten. Das liegt in erster Linie an der bildungspolitischen Einstellung im Land Berlin und der Umsetzung durch die Senatsverwaltung, die vollzeitschulische Ausbildung massiv behindert. Die eigene PR-Arbeit der Schule mit ihren sehr begrenzten Mitteln vermag dem zu wenig entgegenzusetzen. Wie sonst ist zu erklären, dass man für eine solche auf dem Arbeitsmarkt dringend benötige Qualifikation in einer fast Vier-Millionen-Stadt keine Klassen zusammen bekommt. Ein Blick über die Stadtgrenzen hinaus (z. B. nach Niedersachsen, Bayern, Baden-Württemberg) würde zeigen, dass andere bildungspolitisch Verantwortliche dem Thema ERP an Schulen einen ganz anderen Stellenwert beimessen.

Einsatz der ERP-Software in anderen Ausbildungsberufen

Momentan wird die Software in der Ausbildung der Kaufleute für Büromanagement (vollschulisch) im Betriebspraxisunterricht eingesetzt. Vor der Neuordnung der Büroberufe 2014 war der Einsatz in allen kaufmännischen Büroberufen auch dual möglich.

Durch die Neuordnung ist das nicht mehr im Rahmen des regulären normalen Unterrichts möglich, was in erster Linie die folgenden Ursachen hat:

1. keine Verbindlichkeit im Rahmenlehrplan,
2. vorgezogene Abschlussprüfung mit der Software Excel und Word von Microsoft nach 15 Monaten,
3. mangelnde Bereitschaft der an kabuenet[16] beteiligten Schulen, ERP auch in die duale Berufsausbildung zu integrieren sowie
4. unzulängliche Umsetzung des Lernfeld-Raum-Konzeptes durch die Senatsverwaltung.

   Wir sind in der curricularen Planung für die Fachoberschule und die gymnasiale Oberstufe bemüht, Einsatzmöglichkeiten für ERP-Software in diesen Bereichen zu planen.

Kooperationsprojekt mit den Berliner Wasserbetrieben

Seit 2006 besteht eine Kooperation mit den Berliner Wasserbetrieben. Diese Kooperation ist aus zwei Gründen möglich. Zum einen haben die Wasserbetriebe ihre Auszubildenden im Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement (vor 2014 Bürokaufmann/-frau) an unserer Schule zusammengefasst. Zum anderen setzten die Wasserbetriebe in ihren Prozessen SAP ein.

Für dieses Projekt werden der Schule zusätzliche Unterrichtsstunden zur Verfügung gestellt. Wir bieten den Auszubildenden zwei Kurse an. Zunächst werden Sie in den Modulen Logistik (Einkauf, Verkauf, ggf. Produktion) und Personal geschult. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, am TERP10-Kurs (10-tägiges Training in ERP teilzunehmen. Dieser endet mit einem international anerkannten Zertifikat der SAP.

Da seit dem Schuljahr 2018/19 die Wasserbetriebe den Beruf „Kaufleute für Büromanagement“ nicht mehr ausbilden, haben wir probehalber die Zusammenarbeit im Beruf „Industriekaufleute“ weitergeführt. Der Kurs läuft im ersten Halbjahr 2018/19 und wird im Anschluss von beiden Seiten evaluiert.

Zertifizierungen ERP4school und TERP10

Im Rahmen des Projekts erp4school und des TERP10-Kurses (Training ERP 10 Tage) bietet die Schule zwei Zertifizierungen an:

[16] Projekt von sechs Berliner Büroschulen zur curricularen Umsetzung des RLP „Kaufleute für Büromanagement“, unterstützt von der Senatsverwaltung und dem Lehrstuhl „Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ der Uni Hamburg (siehe: www.kabuenet.de)

- SAP® University Alliances erp4school Foundation Certification
- SAP® Solution Architect ERP – Integration of Business Processes

Das erste Zertifikat bescheinigt die Grundkenntnisse in den logistischen Prozessen Ein- und Verkauf, den Organisationseinheiten des Systems, Stammdaten und der Navigation. Es ist speziell als Bestandteil des Projekts erp4school entwickelt worden.

Das TERP10-Zertifikat wurde von Universitäten entwickelt und zertifiziert einen umfassenden Überblick über die Module des SAP-Systems. Bei Aufnahme eines Studiums in entsprechenden Bereichen wird das Zertifikat mit 6 CP anerkannt.

Beide Zertifizierungen erleichtern den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt.

4.8 Entwicklung der KBVi

Im Schuljahr 2014/15 mit der Neuordnung des Berufs Kauffrau / -mann für Büromanagement entstand eine Projektgruppe mit vier Lehrer*innen, die das Unterrichtsmaterial für den individualisierten Lernfeldunterricht des ersten und zweiten Ausbildungsjahres in den Vollzeitklassen entwickelte. Darüber hinaus wurden Instrumente geschaffen, die es den Schüler*innen ermöglichen, selbständig und individualisiert zu arbeiten. Dazu zählen Logbuch, Punktekonten sowie Kannlisten.

Die Lehrer*innen wurden im Coaching geschult und ein Lerncoachingkonzept entwickelt. Die Schüler*innen des ersten Ausbildungsjahres werden von den beiden Klassenlehrer*innen regelmäßig in ihrem Lernprozess gecoacht. Im zweiten und dritten Jahr finden diese Coachinggespräche aufgrund von fehlenden Ressourcen nur noch bei Bedarf statt.

Mittlerweile werden vier Klassen (1 x 3. Ausbildungsjahr, 2 x 2. Ausbildungsjahr und 1 x 1. Ausbildungsjahr) individualisiert unterrichtet. Zwei KBV-Klassen werden entsprechend unserer qualitativen Ansprüche ohne individualisierende Unterrichtsinstrumente unterrichtet.

Die Unterrichtsmaterialien liegen für alle Lernfelder der drei Ausbildungsjahre vor. Im Moment beschäftigen wir uns mit der Digitalisierung der Unterrichtsmaterialien. Die Instrumente werden begleitend angepasst und weiterentwickelt.

Zukünftig steht die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien für die Lernfelder auf verschiedenen Niveaustufen an. Außerdem sollte überlegt werden, wie auch der allgemeinbildende Unterricht, der Lernfeld-DV-Unterricht und der BPDV Unterricht selbständig und individualisiert von den Schüler*innen durchlaufen werden kann.

Die Arbeits- und Prüfungsergebnisse der Auszubildenden der KBVi wurden bislang noch nicht evaluiert. Die erste auf diese Weise unterrichtete Klasse macht gerade ihren Abschluss.

4.9 Auslandskontakte

2002 schickten wir einige wenige Schüler*innen unserer vollzeitschulischen Bildungsgänge ins Ausland. Damals absolvierte ein Schüler sein Praktikum in Rovaniemi (Finnland), eine Schülerin ging nach Leeds (England), ein anderer nach Lublin (Polen). Einen weiteren Praktikumsplatz organisierten wir in Derry (Irland). Das ist nun 16 Jahre her.

Inzwischen haben Auslandspraktika an unserer Schule quer durch fast alle Bildungsgänge, vollzeitschulisch wie dual, Tradition und erfreuen sich einer stetig wachsenden Nachfrage. Wir verfügen über stabile Kontakte zu drei Partnereinrichtungen in Derry, Belfast und auf Malta. In diesem Jahr zog es knapp zwanzig Schüler*innen dorthin. Was die maltesischen Betriebe betraf, war das Spektrum diesmal besonders vielfältig. Vom *Personal Recruitment Center* oder einer internationalen Anwaltskanzlei über das mondän anmutende Architekturbüro mit Penthousecharakter bis hin zu einer kleinen Hochzeitstortenmanufaktur im Herzen Vallettas hatte *NSTS*, unsere maltesische Partnerorganisation, wirklich alles im Angebot.

Unseren ERP-Schüler*innen boten sich wiederum in Belfast jede Menge Möglichkeiten zur Selbstentfaltung, konnten sie doch ihre bei uns erworbenen SAP-Kenntnisse direkt vor Ort anwenden und zielsprachlich unter Beweis stellen. Wieder andere Schüler*innen aus den KBV- und DOQ-Klassen entschieden sich für Irland, weil sie von den Schüler*innen der Vorgängerjahrgänge gehört hatten, dass die Iren besonders freundlich und umgänglich seien. Bis heute sprechen unsere ausländischen Partner, die Unternehmen und unsere Auslandsabsolvent*innen von einem vollen Erfolg unserer Auslandskooperationen.

2015 gelang uns durch eine räumliche Zusammenlegung unserer Auslandsprojekte mit den Projekten von *GoEurope* an unserem Standort eine noch stärkere Vernetzung und der Ausbau unseres Mobilitätenportfolios. Daraus hervorgegangen ist beispielsweise ein zweiwöchiges Schulungsprogramm für unsere Vollzeitklassen des ersten Ausbildungsjahres bei *TWIN UK* in Grennwich/London, das wir bereits zum zweiten Mal realisieren konnten. Es handelt sich hierbei um ein Angebot verschiedenster Kursmodule, die in der Präsentation und einem Wettbewerb von Marketingkonzepten unserer und anderer nichtdeutscher TWIN- Schüler*innen am Ende der zweiten Woche gipfeln. Gesprochen wir durchweg englisch.

Unsere Mobilitätsprojekte dienen vorrangig dem Ziel, Englischkenntnisse zu verbessern. Dass unsere Schüler*innen an den Anforderungen wachsen, die im Zuge ihrer meist

dreimonatigen Auslandsaufenthalte an sie gestellt werden, ist aber auch pädagogisch und mit Blick auf interkulturelle Kompetenzen von unschätzbarem Wert.

4.10 Schüler*innenvertretung

Die Wahlen der Schüler*innenvertretung für das Schuljahr 2018/19 fanden im Rahmen einer SV-Sitzung am 21.09.2018 statt. Eine hohe Anwesenheit bei dieser ersten Sitzung des Schuljahres deutete bereits auf ein überdurchschnittliches Interesse der Schüler/innen an der SV-Arbeit hin. Dementsprechend fanden sich auch ausreichend Personen, die sich zur Wahl für die diversen Abteilungssprecher*innen, Standortsprecher*innen und Vertreter*innen in den vorgesehenen Gremien stellten. Höhepunkt war die Wahl des Schulsprecher-Teams, welches auch bereits kurz nach der Wahl seine Arbeit aufnahm und eine weitere Sitzung einberief.

Thematisiert wurden auf dieser zweiten SV-Sitzung unter anderem Probleme von Schüler*innen, Missstände und Verbesserungsbedarf an der Schule und die Organisation von Veranstaltungen. Um Veranstaltungen an der Schule organisieren und durchführen zu können, hat sich innerhalb der SV ein Event-Team gebildet. Als erstes Projekt sollte an der Elinor-Ostrom-Schule eine Talentshow organisiert werden und im Mai dieses Jahres stattfinden. Die Idee war, dass Schüler*innen auf der Bühne in der Mensa am Standort Mandelstraße Showeinlagen darbieten. Hierfür wurden bereits diverse Teilnehmer*innen angeworben. Ebenso wurden Plakate und Flyer angefertigt und verteilt. Leider gab es von Zuschauerseite zu wenig Interesse, sodass dieses Projekt zunächst ausgesetzt wurde.

Drogenprävention ist ein weiteres Anliegen der SV in diesem Schuljahr. Auf die dritte SV-Sitzung wurde daher ein Team von Drogenpräventionsbeauftragten der Berliner Polizei eingeladen. Die Klassensprecher*innen wurden im Verlauf dieser Sitzung über deren Arbeit informiert und haben Kenntnisse bezüglich der Folgen von Drogenkonsum und Möglichkeiten der Prävention erlangt. Ziel war es, die Klassensprecher*innen zu sensibilisieren, damit sie Drogenproblematiken in ihren Klassen besser erkennen und bei Auffälligkeiten mit dem Präventionsteam zusammenarbeiten, indem sie dieses beispielsweise für Aufklärungsarbeit in die betroffene Klasse einladen.

Unter dem Motto „Schüler*innen für Schüler*innen“ möchte die SV an der Schule Arbeitsgruppen etablieren. Hier sollen Schüler*innen besondere Kenntnisse und Fertigkeiten an ihre Mitschüler*innen weitergeben. Im Gespräch sind eine Gitarren-AG, eine Tanz-AG und eine Box-AG.

Ein weiteres Vorhaben der SV stellt die Einführung einer Schüler*innenzeitung dar. Hierzu gibt es zu diesem Zeitpunkt jedoch lediglich Vorüberlegungen.

4.11 Neue Wege

4.11.1 Konzept zur Demokratieerziehung an der Elinor-Ostrom-Schule

Wir unterstützen unsere Schüler*innen dabei, an demokratischen Gesellschafts- und Lebensformen zu partizipieren und diese gemeinsam mit anderen zu verändern. Die dafür

benötigten kognitiven Fähigkeiten, Reflexionskompetenzen und die soziale Bereitschaft erwerben sie im achtsamen Umgang mit sich selbst und mit anderen. Als aktive Mitglieder der (Schul-)Gemeinschaft erleben sie Selbstwirksamkeit und erfahren Autonomie und Wertschätzung. Gemeinsam mit unseren Bestrebungen nach mehr Individualisierung im Unterricht entstehen Synergieeffekte, die alle Schüler*innen zur Teilhabe befähigen. Im Laufe ihrer Ausbildung an unserer Schule erwerben die Schüler*innen die dafür benötigten Kompetenzen.

Sie erwerben Sachkompetenz (sie bauen für demokratisches Handeln Orientierungs- und Deutungswissen auf und erkennen und beurteilen Probleme demokratischen Handelns), Methodenkompetenz (sie realisieren Projekte und präsentieren diese), Selbstkompetenz (sie entwickeln und verteidigen eigene Interessen, Meinungen und Ziele, sie bringen Interessen in demokratische Entscheidungsprozesse ein; sie motivieren sich, zeigen Initiative und nutzen Beteiligungsmöglichkeiten; sie reflektieren eigene Werte, Überzeugungen und Handlungen im größeren Kontext) und Sozialkompetenz (sie übernehmen Perspektiven, handeln Normen, Vorstellungen und Ziele demokratisch aus und kooperieren miteinander; gehen mit Diversität und Differenz konstruktiv um, lösen Konflikte fair und zeigen Empathie, Solidarität und Verantwortung gegenüber anderen).

Aktuell wählen Schüler*innen der Elinor-Ostrom-Schule jährlich zwei Klassensprecher*innen, die sie in der Schüler*innenvertretung repräsentieren. Die Schüler*innenvertretung wählt eine Gesamtschüler*innenvertretung. Die Gesamtschüler*innenvertretung ist in verschiedenen Gremien tätig (Schulkonferenz, Gesamtkonferenz, Finanzausschuss und im Schüler*innenausschuss BBS).

Zukünftig werden wir die Partizipationsmöglichkeiten der SV erweitern und sie aktiver in Prozesse der Schulentwicklung mit einbeziehen. Zusätzlich zu bereits bestehender Gremienarbeit ist eine Beteiligung an der Steuergruppe und der Entwicklung des Schulprogramms denkbar. Zudem werden die Schüler*innengesamtvertreter*innen darin unterstützt, regelmäßig Vollversammlungen zu organisieren.

Ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer demokratischen Schule ist die Stärkung und Konsolidierung des Klassenrates (s. a. 4.5).

Think-Tank-Woche (Gesellschaft? – machen wir selbst)

Das Ziel des einwöchigen Projekts Think-Tank-Woche ist es, Schüler*innen aller Bildungsgänge integrativ sowie inklusiv in demokratische Entscheidungsprozesse einzubeziehen und ihnen den Raum zu bieten, sich an politischen, gesellschaftlichen sowie schulpolitischen Entwicklungen und ggf. Veränderungen im politischen und gesellschaftlichen Leben stattfinden sollen, einzubeziehen. Oberstes Ziel ist es, allen Schüler*innen eine Mitbestimmung zu ermöglichen (auch und v.a. den Schüler*innen, die an politischen Entscheidungen wie Wahlen nicht teilhaben können oder sich in dieser Hinsicht in ihrem Leben nicht angesprochen oder erwünscht fühlen).

4.11.2 Schulfach Glück

Seit dem Schuljahr 2018/19 wird in den IBA-Klassen das Schulfach Glück angeboten. Ziel dieses Schulfaches ist die Vermittlung von Erfahrungen, Einsichten, Sinn und Einstellungsänderungen hin zu einem freudigen, gelingenden und sinnvollen Leben.

Folgende Schlüsselerlebnisse sollen die Schüler*innen erfahren

- sich als wirksam und verantwortlich erkennen
- anderen vertrauen können, sich in der Gemeinschaft wohl fühlen
- den eigenen Körper, die Emotionen, Gedanken und das Lebensumfeld wahrnehmen
- eigene Ressourcen erkennen und nutzen können
- lösungsorientiert und optimistisch denken können
- viele glückliche Momente erleben
- und vor allem Sinn für sich und den Dingen sehen.

Die Säulen des Schulfaches Glück

- Stärkung (Freude am Leben)
- Visionen (Träume und Lebensmotive
- Entscheidungen (Leben bewegen)
- Planung (Gestaltungspotentiale nutzen)
- Umsetzung (Abenteuer Alltag)
- Reflexion (Seelisches Wohlbefinden)

Methoden des Schulfaches Glück

Erlebnispädagogik, Stärken- und Lösungsorientierung, Positive Psychologie, FSI-System, Rubikon-Modell, Systemischer Ansatz, Mentaltraining, Theorie: ZRM, PSI, HKT, Kampfkunst, Theaterpädagogik, Zeitmanagement, Repräsentantenarbeit, Jeux Dramatique, LandArt, Ernährungswissenschaften, Yoga/Meditation.

4.11.3 Grundsätze des Wahlpflichtkonzepts

Alle Wahlpflichtkurse haben das Ziel

- berufliche Zusatzqualifikationen zu vermitteln und/oder
- das Schulleben zu bereichern und/oder
- der Schule einen zusätzlichen Imagegewinn zu bringen.

Am Ende des Wahlpflichtkurses sollen konkret überprüfbare Produkte, Zertifikate, Veranstaltungen, Präsentationen sowie eine Teilnahme an Wettbewerben (Vertretung der

Schule) stehen, die am Ende des Kurshalbjahres der Schulöffentlichkeit präsentiert werden. Die Kurse sollten keinen aufbauenden Charakter haben, damit die Schüler immer aus dem kompletten Angebot wählen können.

Zur Qualitätssicherung und bei dauerhaftem Schüler*inneninteresse an einem bestimmten Kurs ist eine Kontinuität für den Lehrer*inneneinsatz anzustreben. Die Weiterführung erfolgreicher Kurse wird personell abgesichert.

Am Ende jedes Kurses findet eine Evaluation (Vorlage: Evaluationsbogen Wahlpflicht) statt.

Kategorie A: Berufliche Zusatzqualifikation (50 % der Kurse)

1. Berufliche Zusatzqualifikation I (Theorie), z. B. Internationale Rechnungslegung, Online- Marketing, Ergonomie, Businessplanwettbewerb, Aktien und Börse, Marketing/PR
2. Berufliche Zusatzqualifikation II (Software), z. B. TERP 10, Photoshop, Dreamweaver, Flash
3. Erweiterung der Selbstkompetenzen, z. B. Rhetorik, Kommunikation/interkulturelle Kommunikation
4. Wirtschaft und Gesellschaft, z. B. Wirtschaftsgeschichte, Philosophie, Literatur/ fremdsprachliche Literatur

Kategorie B Schulleben/Image (etwa 25 % der Kurse)

1. Kurse, die eine kontinuierliche Arbeit erfordern, z. B. Online-Schülerzeitung, Remise, Mediation (Konfliktlotsentraining), Schülerfirma Solar, Hofgestaltung
2. Highlights: künstlerisch-musischer Bereich, z. B. Theatergruppe OSZ, Schülerband

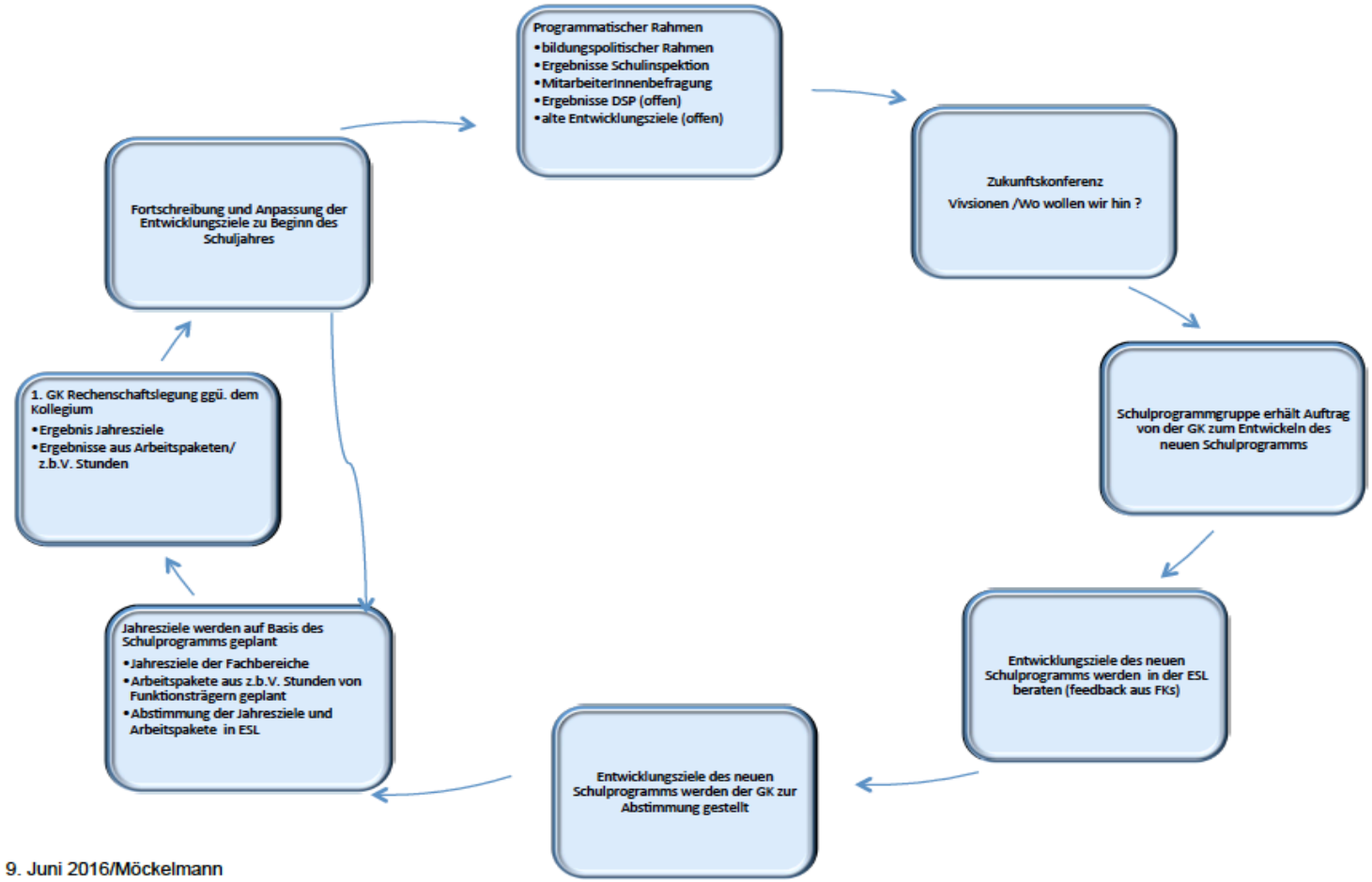
Kategorie C Sport und Gesundheit (etwa 25 % der Kurse)

1. Gesundheit (z. B. Gesunde Ernährung, Yoga)
2. Sportarten mit Teilnahme an Wettkämpfen (wünschenswert)

5 Entwicklungsziele

5.1 Der Schulentwicklungskreislauf

Schulentwicklungskreislauf Elinor-Ostrom-Schule



9. Juni 2016/Möckelmann

5.2 Die Entstehung der Entwicklungsziele

Auslöser für die Erarbeitung eines neuen Schulentwicklungskreislaufes und dessen Erprobung war das neue, in Angriff zu nehmende Schulprogramm. Zudem beginnt die 3. Runde der Berliner Schulinspektion im Jahr 2017 und wir haben uns vorgenommen, die Rückmeldungen aus dem alten Schulinspektionsbericht stärker in der Programmatik des neuen Schulprogramms zu berücksichtigen. Und auch die Rückmeldungen von der Jury des Deutschen Schulpreises[17] sollen bedacht werden. Der größte Entwicklungsbedarf der Elinor-Ostrom-Schule wurde im Qualitätsbereich „Schule als lernende Institution" identifiziert. Dabei ging es um die Optimierung der Zielkreisläufe und die Einbeziehung der an der Elinor-Ostrom-Schule mit 24 Personen sehr großen erweiterten Schulleitung als Träger der Schulentwicklungsziele. Darüber hinaus sollte die Schulentwicklung systematischer erfolgen und das Kollegium stärker in die Erarbeitung der Schulentwicklungsziele einbezogen werden.

Das alte Schulprogramm enthielt neun unverbunden nebeneinander stehende Entwicklungsziele, welche die vorhandenen Stärken der Schule repräsentierten, die ausgebaut werden sollten. Dazu gehörten Entwicklungsschwerpunkte zum Ausbau unterschiedlicher Bildungsgänge (Curricula), die Erprobung und der Ausbau pädagogischer Konzepte in einzelnen Bildungsgängen (Individualisierung, didaktische Lernplattform SAP) sowie bildungsgangübergreifende Entwicklungsschwerpunkte wie Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit, der Auslandspraktika und der integrierten Sprachförderung.

Für die Konstruktion des neuen Schulprogramms folgten wir den Empfehlungen aus dem unterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement[18], wenige Entwicklungsziele festzulegen, die in allen Fachbereichen umgesetzt und zwischen den Fachbereichen abgestimmt werden. Dabei heißt es, „wirksame Entwicklungsschwerpunkte erstrecken sich über mehrere Jahre. Sie sind aufwändig und umfangreicher als einzelne Projekte. Deshalb sollten Schulen nicht mehr als zwei Entwicklungsschwerpunkte gleichzeitig durchführen. Mindestens einer davon sollte Unterrichtsentwicklung zum Gegenstand haben."[19]
Die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung sowie der bildungspolitische Rahmen, der für die Elinor-Ostrom-Schule mit dem Schwerpunkt auf vollzeitschulische Berufsausbildung existentiell ist, sollten in die Planungen mit einfließen.

Um den schulischen Meinungsbildungsprozess einzuleiten, starteten wir zu Beginn des Schuljahres 2016/17 mit einer Zukunftswerkstatt unter externer Leitung[20]. Die Zukunftswerkstatt ist ein Instrument zur partizipativen Schulentwicklung und hat zum Ziel, die Weisheit der Vielen freizusetzen. Folgende Gelingensbedingungen wurden definiert: Der Tagungsort sollte außerhalb der Schule liegen, die Zukunftswerkstatt über die Dauer eines Tages hinausgehen und die Erarbeitung der Rahmenbedingungen sollte im Vorfeld stattgefunden haben.

---

[17] Die Elinor-Ostrom-Schule wurde 2014 für den Deutschen Schulpreis nominiert.

[18] vgl. Hans Günther Rolff, Qualität mit System – Eine Praxisanleitung zum Unterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement (UQM), Carl Link Verlag; S. 13

[19] ebenda, S. 13

[20] Prof. Dr. Axel Burow, Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik, Universität Kassel

Für die Erarbeitung der Rahmenbedingungen nutzten wir die erste Gesamtkonferenz des Schuljahres. Hier wurde dem Kollegium in einer „Wandelhalle“ die Möglichkeit gegeben, sich über die bildungspolitischen Rahmenbedingungen zu informieren, die Ergebnisse der Schüler*innenbefragung und die Mitarbeiter*innenbefragung zu sichten und sich die Ergebnisse der Schulinspektion und der Jury des Deutschen Schulpreises in Erinnerung zu rufen. Die Erkenntnisse daraus wurden mitgenommen in die an den folgenden beiden Tagen stattfindende Zukunftswerkstatt. Als Ort wählten wir die Halbinsel Schwanenwerder in Wannsee.

Zu Beginn wurde eine SWOT Analyse durchgeführt. Dabei wurden Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken der eigenen Schulentwicklung identifiziert. Darauf folgte eine Visionenphase mit der Fragestellung: Wie wollen wir sein? Wie stellen wir uns unsere Schule in Zukunft vor? Diese Phase hat sehr viel Energie freigesetzt, denn es sollten explizit keine Hindernisse, keine räumlichen und zeitlichen Mauern, die es in der Realität zu Hauf gibt, berücksichtigt werden.

Am zweiten Tag ging es um die Realisierung und Umsetzung der Visionen. Es fanden sich Gruppen aus Lehrkräften zusammen, die ihre Kompetenzen demselben Thema widmen wollten. Das Thema wurde in der Gruppe für das Plenum vorbereitet (wobei die Art und Weise der Darstellungsform frei wählbar war) und die Gruppe musste die aus ihrer Sicht drei wichtigsten Aspekte auf Karten schreiben. Jede Gruppe stellte dann ihr Thema im Plenum vor, die drei Karten wurden benannt und in ein gemeinsames Cluster überführt. Ergebnis der Zukunftswerkstatt waren sechs Entwicklungsthemen für das neue Schulprogramm.

Über ein Interessensbekundungsverfahren wurden sechs Personen für die neu zu gründende Schulprogrammgruppe gefunden, die für die sechs Themen Verantwortung übernehmen wollten. Gemeinsam mit der Schulleiterin und dem stellvertretenden Schulleiter erhielten diese von der Gesamtkonferenz das Mandat, die Schulprogrammarbeit voranzutreiben.

Innerhalb von drei Sitzungen der erweiterten Schulleitung[21] wurden die auf der Zukunftswerkstatt gefundenen Themen in Bezug auf folgende Fragestellungen diskutiert:

- Hat das Thema einen Bezug zu unserem Leitbild?

- Hat das Thema einen Bezug zur Bestandsaufnahme/den Rahmenbedingungen (z. B. Schulinspektion, Deutscher Schulpreis ...)?

[21] Mitglieder der erweiterten Schulleitung sind außer der Schulleiterin und dem stellvertretenden Schulleiter alle Abteilungsleiter*innen, alle Abteilungskoordinator*innen, alle Fachbereichsleiter*innen, alle Fachleiter*innen, der Qualitätsbeauftragte sowie vier Lehrer*innenvertreter*innen

- Ist das Thema tragfähig für ein Entwicklungsziel in einem Zeitraum von fünf Jahren? (Abgrenzung von Maßnahmen, allgemeinen Werten, und methodischem Vorgehen)

- Wie kann das Thema umgesetzt werden?

Eines der sechs Themen, die Etablierung des Schulfaches „Glück“, ist bereits in der Umsetzung. Drei Kolleg*innen befinden sich bereits in einer Fortbildung zum Schulfach „Glück“[22] und möchten es als Wahlpflichtfach oder im Regelunterricht im Bildungsgang „Kaufmann/frau für Büromanagement“ einführen. Bezüglich der anderen fünf Themen kristallisierte sich ein Schwerpunktthema „Moderne Lern- und Arbeitswelten“ heraus, dem sich die fünf anderen Themen (zu Digitalisierung, räumlicher Gestaltung, Gesundheit, und zweimal Unterrichtsentwicklung) unterordnen.

Um zu einem Konsens zu kommen, wie der Unterricht konkret modernisiert werden kann und welche Konzepte tragfähig sind, fand auf der jährlichen Fahrt der Erweiterten Schulleitung ein Meinungsbildungs- und Abstimmungsprozess statt. Es ist wichtig, alle Funktionsträger*innen der oberen und mittleren Führungsebene in den Entscheidungsprozess mit einzubinden und ein auch für sie tragfähiges Konzept zu verabschieden, da sie diejenigen sind, die in der konkreten Arbeit in den Fach- und Bildungsgangkonferenzen die Umsetzung der Schulprogrammziele gemeinsam mit den Kolleg*innen vorantreiben werden.

Die so gefundenen zwei Entwicklungsziele wurden im Rahmen einer Gesamtkonferenz am selben Ort wie der Zukunftswerkstatt vorgestellt. Die einzelnen Unterziele der Entwicklungsziele 1 und 2 wurden hier einzeln abgestimmt.

Dann beginnt die Arbeit am Jahreszyklus. Die Jahresziele der Fachbereiche und Bildungsgänge[23] werden auf Basis des Schulprogramms von den Funktionsträger*innen geplant. Zur Umsetzung der Jahresziele können sie auf Ressourcen zurückgreifen, die in unterschiedlichen Phasen des Schuljahres entstehen. Auf einer Sitzung der erweiterten Schulleitung stellen die Fachbereiche ihre Jahresziele vor und stimmen diese untereinander ab. Hier kann auch festgelegt werden, wer welche Ressourcen erhält. Die Jahresziele werden auf Projektkarten festgehalten, auf welcher SMART formulierte Ziele und Arbeitspakete, die Verantwortlichen, die Ressourcen, die Schnittstellen sowie die Evaluation des Vorhabens festgehalten werden. Diese Projektkarten werden auf dem Server, einsehbar für alle Kolleg*innen, hinterlegt.

Auf der Fahrt der erweiterten Schulleitung des ersten Schulhalbjahres werden die Jahresziele entsprechend fortgeschrieben und für das nächste Schuljahr festgelegt.

---

[22] Weiterbildung „Schulfach Glück“ ; www.gluecksstifter.de

[23] Die Elinor-Ostrom-Schule hat zur Zeit neun Bildungsgänge von der Berufsvorbereitung über die Berufsausbildung in drei Berufen vollzeitschulisch und dual bis hin zu studienbefähigenden Bildungsgängen sowie eine Gymnasiale Oberstufe.

Auf der folgenden Gesamtkonferenz des Schuljahres werden die Jahresziele der Fachbereiche aus dem vergangenen Schuljahr evaluiert und die neuen Jahresziele für das kommende Schuljahr von den Mitgliedern der erweiterten Schulleitung dem gesamten Kollegium vorgestellt.

5.3 Entwicklungsziel 1

Wir implementieren bis 2023 in allen Bildungsgängen Unterricht, der selbstbestimmtes Lernen intendiert, die individuellen Lernausgangslagen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt und sich an den Kompetenzen des DQR orientiert. Dabei nutzen wir moderne und technisch aktuelle, digitale Medien.

Die Schüler*innen übernehmen Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess. Die Lehrenden übernehmen dabei im Unterricht verstärkt die Rolle einer Lernbegleitung. Die Lernumgebung wird dem neuen Lernkonzept angepasst.

Unterziele Entwicklungsziel 1

1. Wir legen den Fokus im Unterricht auf den Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen.
2. Wir führen schrittweise individualisierten Unterricht in allen Bildungsgängen ein. Dabei wird der unterschiedliche Entwicklungsstand in den einzelnen Bildungsgängen berücksichtigt.
3. Es wird die Lernausgangslage der Schüler*innen berücksichtigt. Wir entwickeln binnendifferenzierte Aufgabenformate, die unter Berücksichtigung der einzelnen Fähigkeiten und Erfahrungen der Schüler*innen zu den gewünschten Kompetenzerweiterungen führen.
4. Wir schulen die Schüler*innen hinsichtlich der Selbstreflexion ihres Lernprozesses mittels geeigneter Instrumente.
5. Wir stärken in allen Fächern Medienkompetenz und nutzen moderne und technisch aktuelle Software sowie Lernplattformen.
6. Wir entwickeln aus dem Entwicklungsziel 1 ein zielorientiertes Fortbildungsprogramm.

Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung

- Lernausgangslage für Schüler*innen zu Beginn des Schuljahres feststellen
- Einführungstag zu selbstverantwortlichem Lernen für alle Bildungsgänge in den Einführungswochen einplanen (analog KBVi)
- Kompetenzaufbau für das selbstverantwortliche Lernen im ersten Halbjahr der Schullaufbahn verstärkt vornehmen

- Instrumente und Materialien zur Selbsteinschätzung und individuellen Reflexion der Lernfortschritte entwickeln (z.B. Kann-Listen, Lerntagebuch, Lernwegportfolio, Punktekonto)
- Überfachliche Kompetenzen in die Curricula integrieren (angelehnt an DQR Kompetenzen)
- Es werden Aufgaben entwickelt, die bezüglich der Anforderungen differenziert sind. Die Lernaufgaben lassen differenzierte Zugänge und unterschiedliche Lösungswege zu. Es werden individuelle Lernhilfen entwickelt (z.B. Glossare).
- Didaktische Fortbildung zur Nutzung digitaler Medien
- Einsatzmöglichkeiten im Unterricht
- Vorteile gegenüber herkömmlichen Methoden
- Gefahren und Grenzen der Nutzung digitaler Medien
- Kollaboration
- Bereitstellung von Materialien über das Intranet (ggf. leichte Anpassungen notwendig)

Maßnahmen zur Organisationsentwicklung

- Organisatorische Voraussetzungen für die Umsetzung des Individualisierten Unterrichts werden geschaffen, z.B.:
- Die Rhythmisierung wird geändert (evtl. nach Dalton).
- Die Lernumgebungen werden an den individualisierten Unterricht angepasst.
- Teile des Unterrichts werden klassenübergreifend geplant.
- Pädagogische Konferenzen werden an einem gesamten Schultag durchgeführt.
- Die Schüler*innen nehmen regelmäßig an Coachinggesprächen sowie Bilanzgesprächen teil. Eine veränderte Rhythmisierung ermöglicht den Lehrkräften, diese Coachinggespräche innerhalb der Unterrichtszeit durchzuführen. Das Coaching wird im Stundenplan für Lehrkräfte und Schüler*innen ausgewiesen.
- Die Schule ist mit W-LAN für Schüler*innen ausgestattet.
- Die Schüler*innen haben Endgeräte für die Arbeit mit digitalen Medien im Unterricht zur Verfügung.
- Die Lehrkräfte setzen digitale Medien regelmäßig und systematisch im Unterricht ein.
- Klärung der Anmeldungen und Zugriffe für die unterschiedlichen Plattformen (Administration) im Rahmen der Digitalisierung

Maßnahmen zur Personalentwicklung

Es wird ein auf das Vorhaben abgestimmter Fortbildungsplan erstellt: z. B.:

- Instrumente des Individualisierten Lernens und deren Anwendung erstellen

- Hospitationsmöglichkeiten in KBVi und OG schaffen
- Lerncoaching einführen
- Medieneinsatz im Unterricht stärken
- professionelle Kommunikation fördern
- Lernausgangslagen erkennen und Fördermöglichkeiten entwickeln
- Gemeinschaftliches Verständnis über den Begriff Kompetenzen erarbeiten (DQR, Berliner Rahmenlehrplan, T. Tramm)
- Fortbildung/Anleitungen zur Nutzung einiger Programme im Rahmen der Digitalisierung

5.4 Entwicklungsziel 2

Wir entwickeln ein Unterstützungskonzept in Bezug auf die Individualität und Heterogenität unserer Schüler*innen mit dem Ziel, ein gewaltfreies und wertschätzendes Lernumfeld zu gewährleisten.

Unterziel und Kurzbeschreibung Entwicklungsziel 2

Wir implementieren das 6-Säulen-Modell in allen Bildungsgängen.

Aktuell gibt es das "6-Säulen-Modell" für die OBF3, bestehend aus der Prozessbegleitung, dem Klassenrat, dem Projekt Wertschätzung und Kommunikation, der Lernstandserhebung, Coaching und konsequenter Klassenführung. Weiterhin werden pro Halbjahr ein bis zwei pädagogische Konferenzen durchgeführt. Dieses Förderkonzept ist jedoch noch nicht implementiert. Somit ist die Durchführung immer noch an das Interesse und das Engagement der Lehrer*innen geknüpft. Es fehlt zudem ein endgültiger Zeitplan, wann die einzelnen Säulen realisiert werden. Z.B. gibt es zzt. eine Überschneidung des Projekts London Fahrt und dem Projekt Kommunikation. Der Stand der einzelnen Säulen und die Probleme bei der Durchführung wurden unter 4.5 detailliert beschrieben.

Im neuen Schulprogramm muss ein funktionsfähiger Zeitplan erstellt und dann das Fördermodell (6-Säulen-Modell) implementiert werden.

Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung

<u>Prozessbegleitung</u>

- Wir führen im ersten Halbjahr eine Befragung der Schüler*innen hinsichtlich der Lernatmosphäre durch. Diese wird den Lehrer*innen und den Schüler*innen zurückgemeldet. Aus den Ergebnissen werden Konsequenzen und/oder Fördermöglichkeiten abgeleitet und schriftlich festgehalten.

Klassenrat

- Alle Klassen führen den Klassenrat ein und führen diesen regelmäßig durch.

Wertschätzung und Kommunikation

- Alle Klassen führen im ersten Halbjahr die Unterrichtseinheit zur Kommunikation in beruflichen Bezügen (3 DS) durch.
- Alle Klassen nehmen zu Beginn der Ausbildung an einem Seminar zu Kommunikation teil.
- Alle Lehrer*innen korrigieren die Schüler*innen während ihres Unterrichts hinsichtlich der Bildungs- und Fachsprache (integrierte Sprachförderung). Darüber hinaus wird auf wertschätzende Formulierungen geachtet.

Lernstandserhebungen und Lernförderung

- In allen Klassen wird vor den pädagogischen Konferenzen eine Lernstandserhebung (Klassenleitung) durchgeführt, die zuerst von den Schüler*innen und dann von den Klassenlehrer*innen ausgefüllt werden. Die einzelnen Bögen werden den Fachkolleg*innen auf den pädagogischen Konferenzen vorgelegt.
- Wir schaffen Zeit für eine fachliche Förderung der Schüler*innen, die eine Nachhilfe wünschen oder auferlegt bekommen (z. B. durch Selbstlernzeiten).
- Wir erarbeiten weitere Fördermöglichkeiten, die es den Schüler*innen ermöglichen, ihre Ausbildung bestmöglich abzuschließen.

Konsequente Klassenführung

- Alle Fachlehrer*innen einigen sich auf verbindliche Regeln in den Klassen. Dieses geschieht unabhängig von Klassenregeln, die sich die Schüler*innen selbst auferlegen.
- Alle Fachlehrer*innen achten auf die Einhaltung der Regeln.

Coaching

- Wir erarbeiten ein Coachingkonzept für Lehrer*innen. Ziel ist es, alle Lehrer*innen dahingehend zu schulen, dass die Schüler*innen eine Beratung hinsichtlich ihrer Lern- und Arbeitsleistungen erhalten und sich realistische Ziele für die erfolgreiche Absolvierung ihrer Ausbildung setzen können.
- Wir erarbeiten im Zuge einer Rhythmisierung Zeiten, in denen Schüler*innen gecoacht werden.

Maßnahmen zur Organisationsentwicklung

Wir schaffen einen Zeit- und Organisationsplan für pädagogische Konferenzen, so dass alle unterrichtenden Lehrer*innen die Möglichkeit haben, an diesen teilzunehmen. Für die Gespräche werden die Befragungen der Schüler-innen zur Prozessbegleitung und die Lernstandserhebungen herangezogen. Für die pädagogischen Konferenzen werden Analysebögen verwendet. Die Ergebnisse werden protokolliert und in der Bibliothek abgelegt.

Maßnahmen zur Personalentwicklung

- Im Rahmen des Fortbildungskonzeptes werden Fortbildungen zu Coaching, Klassenrat und integrierter Sprachbildung angeboten.
- Kolleg*innen wird die Möglichkeiten eines Studiums für Sonderpädagogik eröffnet (Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Studienplatzangeboten).

Abkürzungsverzeichnis

OBF 1	Einjährige Berufsfachschule
OBF 3	Dreijährige Berufsfachschule
SFD	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau Dual
SFV	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau Vollzeit
KBD	Kfm./Kfr. für Büromanagement Dual
KBV	Kfm./Kfr. für Büromanagement Vollzeit
KBVi	Kfm./Kfr. für Büromanagement Vollzeit individualisiert
DoQ	Doppelqualifikation: Kfm./Kfr. für Büromanagement mit FHR
ERP	Enterprise Ressource Planning: Staatlich geprüfte/r kaufmännische/r Assistent/in, Schwerpunkt Informations-verarbeitung
SAP	Softwareentwickler/ERP-Software
TERP10	Training ERP 10 Tage, Zertifizierungskurse der SAP
ARIS	Softwaretool und Methode: Architektur integrierter Informationssysteme
BPDV	Betriebspraxis und Datenverarbeitung
Lim/Lam	Lernen im und Lernen am Modellunternehmen
WiSo	Wirtschafts- und Sozialkunde
SLZB	Sport- und Leistungszentrum Berlin

Impressum

Elinor-Ostrom-Schule

Mandelstr. 6 - 8

10409 Berlin

Tel.: 030 42185411

Mail: info@oszeos.de

Berlin, 04.12.2019

An dem Schulprogramm haben mitgewirkt

Für die Schulprogrammgruppe:

Kathrin Grau
Markus Jungwirth
Mario Kleinmann
Kletke Möckelmann
Annette Schulte-Overberg
Armin Wolf

Für die Rechtschreibkorrekturen:

Sandra Baumanns
Maria Schmidt

Für das Layout:

Angela Genzmer

Vielen Dank an die Sekretärinnen für ihre Unterstützung.

Vielen Dank an das Kollegium für die Erhebung der Daten zur Verbleibstudie.