

PRESSEMITTEILUNG**Pressesprecher****Dirk Hundertmark**

Landeshaus, 24105 Kiel

Telefon 0431-988-1440

Telefax 0431-988-1444

E-mail: info@cdu.ltsh.deInternet: <http://www.cdu.ltsh.de>

Bildungspolitik

Sylvia Eisenberg zu TOP 42:**Schleswig-Holsteins berufliche Schulen betreten Neuland – ein lohnender Weg**

Der Abschlussbericht der Landesregierung und der Bericht über den Entwicklungsstand der „**B**erufsbildende Schulen als **E**igenständig **A**gierende **L**ernende Organisationen (BEAGLE-E) vom Juli 2006 sind überaus ehrliche Berichte. Dafür herzlichen Dank. Sie zeigen positive, aber auch noch bestehende Schwachstellen im Prozess der Umstrukturierung der Beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren auf – ein Prozess, in dem Schleswig-Holstein Neuland für seine beruflichen Schulen betritt.

Es ging - und geht nicht nur um die Umwandlung der Beruflichen Schulen in rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechtes, also um eine neue Organisationsstruktur inklusive einer Organisationsentwicklung, sondern damit verbunden auch – und das scheint mir unabdingbar- um eine Neuformulierung der Unterrichtsentwicklung und eine Verbesserung der Unterrichtsqualität. Es geht um die Möglichkeit, sich in Verbindung mit den regionalen Weiterbildungsverbünden am Weiterbildungsmarkt zu beteiligen, und es geht um die Kooperation mit anderen Schulen, mit Bildungsträgern und Betrieben in der Region sowie mit den Überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Die beruflichen Schulen haben sich diesem Neuland nicht verschlossen. 13 Schulen haben in der Erprobungsphase an dem Projekt teilgenommen, in zahlreichen Konferenzen, Besprechungen, Seminaren etc. haben die Lehrkräfte sich der Chance der Innovation geöffnet und verschiedene Modelle in allen Bereichen erprobt. Ihnen muss der besondere Dank für ihre umfangreiche Mühe gelten.

Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen und bedarf weiterer Festlegungen. Im neuen SchulGesetzesentwurf wird in den §§ 102 – 110 die Grundlage für die Umwandlung in rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechtes gelegt, eine **Organisationsstruktur**, die von den Schulen überwiegend befürwortet wird aufgrund der dann weitgehenden Unabhängigkeit von Erlassen des Ministeriums, der Möglichkeit sich auf Projektbeschreibungen auf nationaler oder EU Ebene direkt zu bewerben und die weitgehende Selbständigkeit in finanziellen Fragen. Aber gerade in diesem Bereich sind noch nicht alle Fragen geklärt, wie z.B. die Eröffnungsbilanz, die Bewertung des Inventars und der Gebäude. Hilfreich für die **Organisationsentwicklung** (Leistungsstrukturen) innerhalb der Schulen ist die Entscheidungsstruktur, wie sie im SchulG in

den §§ 105 – 108 vorgegeben ist. Allerdings wird hier wie auch an anderer Stelle des BEAGLE-Berichtes deutlich, dass für neue Aufgaben auch neue Ressourcen notwendig sind, um den Entwicklungsprozess voranzutreiben. Denn dieser darf sich nicht nur in neuen Organisationsformen niederschlagen, sondern muss auch zu einer Optimierung der Unterrichtsentwicklung, der Unterrichtsqualität und zu einer Qualitätssicherung führen, die oberste Ziele einer Neuordnung sein müssen.

Ob die **Unterrichtsqualität** durch den RBZ-Prozess gesteigert worden ist, lässt sich bisher nicht eindeutig feststellen (Bericht des Min. S. 9), da Instrumente zur Messung noch nicht vorhanden, bzw. noch entwickelt werden müssen. Nach Auffassung der Berichterstatter von BEAGLE-E (S. 11) ist für die **Qualitätssicherung** das auf die allgemein bildenden Schulen zugeschnittene EVIT-Verfahren und die KMK-Standards nicht für die Berufsschulen geeignet, weil sie nicht auf die Beruflichkeit abzielen. Favorisiert wird eher die Erhebung von Kennzahlen zu erreichten Abschlüssen, zur Abbrecherquote und zu schulinternen Karrieren.

Als absolut notwendig sowohl für die Organisations - als auch die Unterrichtsentwicklung wird die **Personalentwicklung** als Schlüsselement für eine erfolgreiche Entwicklung hin zum RBZ angesehen. Dies bedeutet für alle Schulleitungen unisono die Gestaltung des Zusammenspiels von Personalrekrutierung und Personalfort- und Weiterbildung. Eine schuleigene Personalentwicklung ist gerade in Hinblick auf die Unterrichtsentwicklung noch nicht in ausreichender Weise erfolgt, muss also flexibler und auf die regionalen Gegebenheiten angepasster erfolgen. Allein an diesen Punkten lässt sich festmachen, dass noch viel zu geschehen hat, dass aber auch schon viel geschehen ist.

Und hier möchte ich besonders darauf hinweisen, dass in allen Erprobungsschulen die Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsverbünden intensiviert worden ist, dass die Regionalen Berufsbildungszentren nicht als Konkurrenz zum Weiterbildungsmarkt sondern als Kooperationspartner gesehen werden und die bereits erfolgte Abstimmung mit den Weiterbildungsverbünden vom 27.01.2003 in die Zielvereinbarungen mit aufgenommen wird.

Weitere Punkte und Problemstellungen, und derer gibt es genug bei einer solchen strukturellen Veränderung, sollten wir im Bildungsausschuss diskutieren.