

Vereinigung der Berliner Schulleiterinnen und Schulleiter in der GEW (VBS-GEW)



VBS in der GEW · Ahornstraße 5 · 10787 Berlin

Unser Qualitätspaket

Was ist Qualität in der Berliner Schule?

Ziel:

In jeder Berliner Schule können Kinder/Jugendliche das lernen, was ihren individuellen Möglichkeiten entspricht. Allen Kindern wird die Entfaltung einer beziehungs- und arbeitsfähigen Persönlichkeit ermöglicht. Das Leben in einer demokratischen, toleranten und konfliktfähigen Gemeinschaft wird aktiv gefördert.

Die Unterschiede zwischen den Schulen liegen in ihrer Profilierung und nicht in der Qualität.

Probleme:

Die Qualitätsunterschiede Berliner Schulen sind enorm. Die Ressourcen sind ungerecht verteilt und insgesamt zu gering (zu wenig Personal, zu wenig Qualifikation, marode Gebäude ...). Steuerungssysteme, die sich jetzt schon am Bedarf orientieren (z.B. Sprachförderung an Schulen mit hohem Anteil Schüler nichtdeutscher Herkunft) müssen zum Prinzip werden.

Solange die Qualität von Schulen so deutlich voneinander abweicht, wird es immer wieder besonders nachgefragte Schulen geben. Jedes Verfahren, dort einen Schulplatz für sein Kind zu bekommen, wird Gewinner und Verlierer erzeugen. Dies widerspricht einem demokratischen Bildungsgedanken.

Es muss sichergestellt werden, dass alle Schulen so ausgestattet sind, dass sie ihre Kernaufgaben erfüllen können. Das bezieht sich sowohl auf die Personalausstattung (quantitativ und qualitativ), das Gebäudemanagement als auch die Zuweisung von Sachmitteln.

Lösungsvorschläge:

Alle Lösungen bewegen sich zwischen den beiden Polen: einerseits **starke Steuerung auf der Landesebene** (Ressourcen, Gesetze, Ausbildung ...), um Qualitätsstandards zu ermöglichen, andererseits **starke Autonomie der Einzelschule**, um spezifische Ausprägungen, Profile und Wege zur Qualität zu entwickeln. Die **Vermittlung** zwischen diesen Polen durch Controlling, qualifizierte Beratung und Unterstützung muss einer Instanz übertragen werden, die weitgehend unabhängig von beiden

Polen ist. Die klassische Schulaufsicht ist dazu nicht in der Lage. Es wäre klug, gerade hier gesellschaftlich bedeutsame Kräfte (z.B. Schulträger, IHK, Universitäten, Qualitätsinstitut ...) mit in die Verantwortung zu nehmen, da diese auch besser in der Öffentlichkeit vermitteln könnten, welche Leistungen das System erbringt, aber auch welche Ressourcen erforderlich sind.

Inklusion

Ziel:

Analog zur UN-Menschenrechtskonvention von 2006 (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) tritt die VBS-GEW dafür ein, dass Schüler unabhängig von ihren Fähigkeiten und Beeinträchtigungen sowie ihrer ethnischen, kulturellen oder sozialen Herkunft gemeinsam unterrichtet werden. Kein Kind soll ausgesondert werden, weil es den Anforderungen nicht gewachsen ist.

Für eine qualitätsvolle Umsetzung des Inklusionskonzepts muss ausreichend Zeit für die Bereitstellung der notwendigen Kompetenzen eingeplant werden. Das Vorhaben muss seriös durchfinanziert sein, Einbußen in der Betreuungs- und Förderungsqualität der Schüler auf Grund von „kostenneutralen Lösungen“ können nicht hingenommen werden.

Problem:

Ohne die Bereitstellung ausreichender personeller, räumlicher und sächlicher Unterstützungsmittel ist die erfolgreiche Förderung von Kindern mit gravierenden Defiziten in Regelklassen derzeit noch nicht möglich.

Lösung:

Zur Sicherung des Erfolgs müssen weiterhin integrative Unterstützungsmaßnahmen angeboten und institutionell verankert werden. Besonders nötig ist:

- die Bereitstellung von sonderpädagogisch qualifiziertem Fachpersonal an den Schulen,
- die rechtzeitige und umfangreiche Fort- und Weiterbildung aller Lehrkräfte,
- die Garantie der personellen Ressourcen für die Begrenzung der Lerngruppenfrequenz auf 18 – 21 Kinder, für eine umfassende Betreuung im Ganztagsbetrieb und eine zeitnahe bedarfsbedingte Nachsteuerung während des gesamten Schuljahres,
- die Schaffung räumlicher Möglichkeiten für die Betreuung und Versorgung aller Kinder (auch in temporären Lerngruppen).

Personal

Ziel:

In jeder Berliner Schule arbeitet ein Team pädagogischer und nichtpädagogischer Mitarbeiter/innen.

Jede Schule verfügt verlässlich über eine dauerhafte Personalausstattung, die sich an der Anzahl und an den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler orientiert. Diese muss im Verlauf des Schuljahres kontinuierlich angepasst werden.

Jede Schule hat die Möglichkeit, ihr Personal flexibel einzusetzen, um auf die jeweiligen Bedürfnisse der Schülerschaft eingehen zu können.

Probleme:

Es fehlt an ausreichendem pädagogischem und nicht-pädagogischem Personal in den Schulen. Lehrkräfte müssen immer neue Aufgaben übernehmen, viele davon nicht-pädagogischer Art.

Die Gesamtarbeitsbelastung an den Schulen erschwert nachhaltig weitere Entwicklungsschritte und führt zu zunehmendem Burnout mit der Folge der drohenden Dauerkrankheit. Das gegenwärtige defizitäre System der Personalausstattung verhindert eine planbare und nachhaltige Qualitätsentwicklung an den Schulen.

Das Berliner Fortbildungssystem ist nicht effizient genug, um Lehrkräfte für ihre komplexen Aufgaben zu qualifizieren.

Lösung:

Lehrerinnen und Lehrer müssen nachhaltig entlastet werden, um ihre Kraft auf pädagogische Aufgaben konzentrieren können.

- Jeder Schule wird ausreichend mit Lehrkräften ausgestattet, d.h. angesichts der finanziellen Situation Berlins zu 100% mit einer 3%igen Vertretungsreserve. Dadurch hat die Schule die Möglichkeit, ihr Profil mit Blick auf die Bedürfnisse ihrer Schülerschaft auszugestalten.
- Jede Schule verfügt ihrem Bedarf entsprechend über nicht-pädagogisches Personal: Sekretär/innen, Hausmeister, Schulhelfer, Schulpsychologen, Dies beinhaltet auch eine Stelle für Verwaltungsaufgaben.
- Die Lehrerarbeitszeit wird nicht nur pauschal nach Unterrichtsstunden bemessen, sondern nach den Erfordernissen der tatsächlich zu leistenden und geleisteten Arbeit (wie Korrekturzeiten, Einsatz für Schulentwicklung und -organisation, Anforderungen des Ganztagsbetriebs).

Jede Schule verfügt über eine personelle Ausstattung die sicherstellt, dass Unterricht verlässlich stattfindet und die weiteren Aufgaben der Schule wahrgenommen werden können.

Maßnahmen:

- Berlin stellt ab März für das kommende Schuljahr ein. Dabei wird die langfristige Entwicklung an der Schule zur Grundlage gelegt, nicht ausschließlich der Stand im Oktober des laufenden Schuljahres („Oktoberstatistik“). Zu Beginn des neuen Schuljahres und zum Halbjahr gibt es weitere Einstellungsverfahren.
- Die PKB-Mittel werden einer Schule verlässlich zur Verfügung gestellt, die Verfahren vereinfacht. Missbrauch wird individuell sanktioniert.
- Die Schule erhält einen flexiblen Stundenpool, über den sie auf der Grundlage ihres Profils und ihrer Entwicklungsschwerpunkte selbstständig entscheiden kann. Dazu gehören insbesondere Profilausstattung, Leitungsaufgaben, Projekte und Entwicklungsaufgaben, Qualitätsmanagement.
- Jede Schule verfügt über Strukturen zur Koordinierung von Alltags- und Entwicklungsprozessen an der Schule. Eine solche Struktur vereint Anreiz und Qualitätscontrolling.

Die Personalausstattung berücksichtigt die besonderen Herausforderungen zu Beginn und am Ende einer Lehreraufbahn.**Maßnahmen:**

- Referendar/innen werden der Schule nur mit 3 Stunden angerechnet, damit die Ausbildung und nicht die Stundenabdeckung im Mittelpunkt der Ausbildung stehen kann.
- Junge Lehrkräfte erhalten ein Stunde Abminderung, ihnen steht ein/e Mentor/in zur Seite.
- Die Altersermäßigung wird wieder eingeführt.

Verbesserung der Schulqualität

Ziel:

Die Schulentwicklung steht in Zukunft im Mittelpunkt.

Problem:

Viele Reformen wurden in der Vergangenheit ohne ausreichende materielle und personelle Ressourcen geplant und durchgeführt. Sinnvolle Reformschritte wurden dadurch entwertet – Kollegen häufig überfordert. Schulen werden „reformmüde“.

Lösung

Die Entwicklung der Unterrichtsqualität wird in den Mittelpunkt gestellt. Reformen müssen beim Einzelnen spürbar positiv ankommen. Kostenneutralität kann nicht als

oberstes Ziel aller Veränderungen im Mittelpunkt stehen. Für die Schulentwicklung wird ein Stundenpool geschaffen.

Ziel:

Verbesserung der pädagogischen Kompetenz der Kollegien

Problem:

Fortbildungen werden häufig nur nach Unterrichtschluss oder am Wochenende angeboten. Sie haben einen kaum feststellbaren Effekt auf die tägliche Unterrichtsqualität. Das jetzige System der regionalen Fortbildung ist wenig effektiv.

Lösung:

Finanzielle Mittel werden für die schulinterne Fortbildung bereitgestellt. Verpflichtende Fortbildungen der Lehrerteams werden während der Unterrichtszeit durchgeführt. Fortbildungsziele werden per Teamvereinbarung definiert.

Ziel

Stärkung der Ganztagsorganisation

Problem

Für pädagogisch sinnvolle Angebote stehen im Ganztagsbetrieb nicht ausreichend Mittel zur Verfügung.

Lösung

Es wird ein eigenständiger schulischer Honorarfond geschaffen und vom System der Personalkostenbudgetierung abgekoppelt. Schaffung der Position eines Ganztagskoordinators.

Ziel:

Evaluierung durch standardisierte Tests und Durchführung zentraler Abschlussprüfungen

Problem:

Testergebnisse werden zu spät an die Schulen rückgemeldet. Die Eingabe der Ergebnisse ist sehr zeitaufwendig. Die Resultate finden kaum Eingang in die curriculare Entwicklung. Die Ergebnisse der Schulinspektion führen nicht notwendigerweise zur Verbesserung der Schulqualität.

Lösung:

Der bürokratische Aufwand für zentrale Prüfungen oder Evaluation muss sich auf ein Minimum beschränken. Die Termine der zentralen Prüfungen sind zu entzerren. Die

Schulen vergeben Korrekturzeiten beim Abitur und MSA. Frei werdende Unterrichtsstunden werden nicht mit Mehrarbeit verrechnet, sondern für Korrekturen genutzt.

Arbeitsbedingungen für Schulleitungen

Ziel:

Der/die Schulleiter/in wirkt als Führungsperson und Gestalter/in der pädagogischen Entwicklung der Schule. Er/sie hat genügend Zeit für die Kernaufgaben der Schulleitung.

Problem:

Die Schulleiter/innen sind durch die Überlagerung diffuser Aufgabenbereiche völlig überlastet. Er/sie hat zu wenig Ressourcen und Kompetenzen. Die zur Aufgabendelegation notwendigen Funktionsstellen sind an verschiedenen Schultypen unterschiedlich verteilt.

Lösung

Alle Schulen erhalten entsprechend ihrer Schülerzahl Funktionsstellen („mittlere Führungsebene“). Für Projektmittel und Budget sind die Schulen selbst verantwortlich. Die gesamte Schulleitung erhält mehr Unterrichtsermäßigung bzw. Verwaltungsstunden.

Ziel

Professionelles und rechtssicheres Verwaltungshandeln der Schulleitungen

Problem:

Häufig verfügen Schulleitungen nur über autodidaktisches Halbwissen. Kurzfristige Anfragen der verschiedenen Ebenen der Schulaufsicht, ständig wechselnde Abforderung von Statistiken und steigende Verwaltungsaufgaben führen zu zeitlicher Überforderung.

Lösung:

Die Schulen erhalten Verwaltungsfachkräfte. Beim SenBWF wird eine spezielle Rechtsberatung als Serviceeinrichtung für Schulen eingeführt.