

## Abschlussbericht ProReKo [BBS II Osterode am Harz]

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	Qualitätsmanagement
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	1.1 Kennzahlensystem 1.2 Prozess an der Schule 1.3 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess 1.4 Review- und Optimierungsverfahren für das Prozessmanagement
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Monika Birtel Tel. 05522 90930 birtel@bbs2osterode.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Januar 2003 – November 2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungsangebot für das Kollegium zu EFQM-Grundlagen, hohe Teilnehmerzahl (ca. 60 Personen)</li> <li>• Leitbildentwicklung und Verabschiedung</li> <li>• Einführung eines Prozessmanagements (Entwicklung einer Prozesslandkarte, Einführung softwarebasierter Prozessdarstellung, Veröffentlichung ausgewählter Prozesse, insbes. aus den Ergebnissen der schulstrategischen Projekte, Schulung der Kollegen zur Prozess-Software)</li> <li>• Veröffentlichung eines Schulprogramms, basierend auf EFQM</li> <li>• Einführung eines Kennzahlensystems und Controllings (z.B. systematisierte Erhebung ausgewählter Kennzahlen: Lehrkräfte-, Schülerbefragung, Teilnahme an landesweitem Benchmarking)</li> <li>• Einführung von internen und externen Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument schulischer Arbeit, Umsetzung der RADAR-Logik</li> <li>• Entwicklung einer abgestimmten Zusammenarbeit von Controlling, Projekt- und Prozessmanagement unter Federführung des Qualitätsmanagements</li> </ul>
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	<p>Zu 1.1 Kennzahlensystem ist entwickelt und wird im Rahmen des Controllings und der Zielvereinbarungen erprobt</p> <p>Zu 1.2 Es existiert eine Prozesslandkarte mit ausgewählten Unterprozessen, die teilweise detailliert beschrieben sind und im Intranet über ViFlow veröffentlicht sind.</p> <p>Zu 1.3 Es existiert eine klare Übersicht zur Verbesserung relevanter Prozesse im Rahmen der RADAR-Logik, das innerbetriebliche Vorschlagswesen ist noch in der Entwicklungsphase, steht aber kurz vor der Einführung</p> <p>Zu 1.4 Erste Prozesse wurden evaluiert, die Strukturierung des Prozessmanagements innerhalb des gesamten Schulmanagement wurde ebenfalls evaluiert und entsprechend angepasst</p>
<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b>	<p>a) <i>aus schulinterner Sicht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortlichkeiten auf Schulleitungsebene, Einbeziehung der gesamten Schulleitung</li> <li>• Keine Überlastung des Kollegiums, nur einzelne ausgewählte Projekte wurden auf Basis der Selbstbewertung bearbeitet,</li> <li>• enge Zusammenarbeit der Beteiligten, insbesondere QM, Controlling und Prozessmanagement</li> <li>• Informationsfluss durch regelmäßige Information des Kollegiums (Forum)</li> </ul> <p>b) <i>bezogen auf Schulträger:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• insgesamt gute Unterstützung und Kooperation</li> </ul>

	<p><i>c) bezogen auf Landesebene</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch WB (gemeinsame Entwicklung der Evaluationsinstrumente)</li> <li>• Entwicklung technischer Lösungen durch BBS Bersenbrück</li> <li>• Controlling AG auf Landesebene</li> </ul>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b></p>	<p><i>a) aus schulinterner Sicht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Befürchtungen des Kollegiums wg. Arbeitsbelastung</li> <li>• Angst für Veränderung und individueller Verschlechterung der Arbeitsbedingungen</li> <li>• Unklarheiten bei Begrifflichkeiten</li> <li>• Bürokratisierung (nicht alle Handlungen an einer Schule müssen ständig evaluiert werden bzw. prozesshaft beschrieben werden).</li> </ul> <p><i>c) bezogen auf Landesebene</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarere Vorgaben zum Prozessmanagement wären hilfreich gewesen, auch eine frühere Entwicklung bzw. Bereitstellung von Evaluationsinstrumente hätte dazu führen können, Dinge früher bzw. länger erproben zu können.</li> </ul>
<p><b>Was ist uns am Ende wichtig?</b></p>	<p>Es war kein gerader Weg, den wir gegangen sind und es gab immer wieder auch Phasen, in denen wir unsicher über unseren eingeschlagenen Weg waren. Der jetzige Stand – EFQM Prozess hat einen hohen Stellenwert im Kollegium, regelmäßige Evaluationen sind etabliert, ein Controlling-System zur Unterstützung der internen und externen Zielvereinbarungen ist aufgebaut – lässt uns aber positiv in die weitere Zukunft blicken.</p> <p>Sicher wäre an der einen oder anderen Stelle eine längere Erprobungszeit nötig, um validere Ergebnisse zu erhalten; das Controlling-System und die Zielvereinbarungen verfügen noch über keine entsprechenden Erfahrungswerte und eine angemessene Evaluation. Die dauerhafte Etablierung eines leistungsfähigen QM-Systems wird ohne entsprechende Ressourcen (Coaching, Stundenreduzierung der Verantwortlichen) nicht möglich sein. Entscheidendes Kriterium ist aus unserer Sicht aber die eindeutige Unterstützung des QM-Prozesses auf der gesamten Ebene der erweiterten Schulleitung!</p>

## Abschlussbericht ProReKo [BBS II Osterode am Harz]

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	P2: FORT- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	2.1 Entwurf eines Prozessleitfadens 2.2 Vorschläge für Fort- und Weiterbildungsangebote sammeln 2.3 Einreichung der Vorschläge 2.4 Prüfung der Vorschläge auf Realisierbarkeit und Erfolgsaussichten 2.5 Inhaltliche und methodische Ausgestaltung (Design) 2.6 Realisation 2.7 Evaluation
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Georg Windus Tel.: 05522/507790 windus@bbs2osterode.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Von Januar 2003 bis Dezember 2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fort- und Weiterbildungsangebote ermittelt und erfasst (Marktanalyse, Umfrage Kollegium)</li> <li>• Referenten für Bildungsangebote gewonnen</li> <li>• Bildungsangebote digital (Homepage, Mekom) und als Katalog veröffentlicht</li> <li>• Bildungsangebote durchgeführt</li> <li>• Entwicklung einer abgestimmten Zusammenarbeit zwischen dem Verantwortlichen für Bildungsangebote und der Schulverwaltung</li> <li>• Prozessbeschreibung liegt vor (Integration in ViFlow).</li> <li>• Angebote werden permanent den Kundenwünschen und unseren Möglichkeiten angepasst.</li> </ul>
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die BBS II Osterode am Harz als Bildungsanbieter (für Fort- und Weiterbildung) am Markt zu etablieren ist auf den Weg gebracht worden</li> <li>• Kennzahlen sind: - Anzahl der durchgeführten Angebote - Anzahl der Teilnehmer - Zufriedenheitsabfragen</li> <li>• Dieses gilt es durch weitere qualitativ hochwertige Bildungsangebote auszubauen und zu festigen.</li> </ul>
<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b>	<p>a) <i>aus schulinterner Sicht</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortlichkeiten auf Schulleitungsebene,</li> <li>• Informationsfluss (Thematisierung in entsprechenden Teams und Gremien)</li> <li>• regelmäßige Infos an das Kollegium (gelbe Säule, Forum)</li> </ul> <p>b) <i>bezogen auf Schulträger:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budgetierungsmöglichkeiten, Raumnutzungsmöglichkeiten</li> </ul> <p>c) <i>bezogen auf Landesebene</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der Evaluationsinstrumente</li> <li>• Controlling AG auf Landesebene</li> </ul>

<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b>	<p>a) <i>aus schulinterner Sicht</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Erstellung von Fort- und Weiterbildungsangeboten sollte eingeplant werden</li><li>• Probleme bei Abrechnung (derzeit über Förderverein)</li></ul> <p>b) <i>bezogen auf Schulträger:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• keine</li></ul> <p>c) <i>bezogen auf Landesebene</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Einvernehmlichkeiten mit anderen regionalen Bildungsanbietern herstellen</li></ul>
<b>Was ist uns am Ende wichtig?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die BBS II Osterode am Harz soll als regionaler Bildungsanbieter für Fort- und Weiterbildung wahrgenommen und akzeptiert werden</li><li>• Die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten soll „Schulalltag“ werden und in Stundenplan und Lehrkräftesollbudget integriert sein.</li></ul>

## Abschlussbericht ProReKo [BBS II Osterode am Harz]

Arbeitsbereich (AB) Titel	BUDGETIERUNG / FINANZMANAGEMENT
Leistungsversprechen (Titel):	Die ProReKo-Arbeitsgruppe wird ein von der ProReKo-Landesgruppe entwickeltes Konzept für ein Finanzmanagementsystem, das den Anforderungen (s. AP 3.1) entspricht, in Osterode am Harz erproben und evaluieren.
AB Verantwortliche(r):	Wolfgang Junker Tel. 05522/9093-124 junker@bbs2osterode.de
Berichtsstand:	Dezember 2007
Berichtszeitraum:	Januar 2003 bis Dezember 2007
Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewirtschaftung der Landes- und Schulträgermittel in einem gemeinsamen Budget (→ Ausweitung des Totalbudgets geplant)</li> <li>• Abwicklung der Kassengeschäfte über das Kassensystem des Schulträgers bis 2007 in der klassischen Kameralistik (→ Einführung der Doppik ab 2008)</li> <li>• Aufstellung eines Haushaltsplans</li> <li>• Einbeziehung von Schulvorstand und Beirat</li> <li>• Mittelverteilung an die Abteilungen und Teams zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung (Lehr- und Lernmittel, Fortbildungsmittel)</li> <li>• Einführung der Kosten-/Leistungsrechnung</li> <li>• Berichte an Schulvorstand und Beirat</li> <li>• Kostendeckendes und marktgerechtes Angebot von Fort- und Weiterbildungskursen im Rahmen der neuen Produkte</li> <li>• Optimierter Ressourceneinsatz z. B durch Vermietung von Schulräumen usw. (→ Einführung einer Ferien-Akademie geplant)</li> <li>• Unterstützung der Schulleitung bei der Aufgabenerfüllung durch Stabsstelle „Verwaltungskraft“</li> </ul>
Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?	<p>Ziele wurden erreicht. Nachweise des Erfolgs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schnelle Reaktion auf personelle Engpässe</li> <li>• Flexibilität beim Einsatz der Mittel</li> <li>• Haushaltsplan</li> <li>• Transparenz bei der Mittelverteilung an die Abteilungen/Teams</li> <li>• Ergebnisse der Kosten-/Leistungsrechnung</li> <li>• Berichtswesen</li> <li>• Fort- und Weiterbildungsangebot als Beitrag zum lebenslangen Lernen</li> <li>• Zusätzliche finanzielle Mittel zur Aufgabenerfüllung</li> </ul>
Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>aus schulinterner Sicht</i> – gute Akzeptanz</li> <li>b) <i>bezogen auf Schulträger</i> – gute Kooperation und Unterstützung</li> <li>c) <i>bezogen auf Landesebene</i> – gute Unterstützungsleistungen unter Einbeziehung der Betroffenen – z. B. bei der Kosten-/Leistungsrechnung</li> </ul>

## Projekt Regionale Kompetenzzentren (ProReKo)

<p>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) <i>aus schulinterner Sicht</i> - keine</li><li>b) <i>bezogen auf Schulträger</i> - fehlende Budgetierung der Personalmittel des Schulträgers unflexibles Kassensystem des Schulträgers</li><li>c) <i>auf Landesebene</i> – teilweise fehlende Bereitschaft zur kooperativen Problemlösung anfangs mangelnde Vorgaben zur Bearbeitung des Mittelnachweises Mittelnachweis unflexibel handhabbar Korrektur von Fehlern aus der Startbilanz nicht möglich ungenügendes Feedback</li></ul>
<p>Was ist uns am Ende wichtig?</p>	<p>Der Modellversuch ProReKo sollte nur der Anfang einer Weiterentwicklung zur Selbstständigkeit sein. Wünschenswert bei der Umsetzung des Totalbudgets ist die Unabhängigkeit von den Systemen des Landes, der Landesschulbehörde und des Schulträgers. Ein eigenes System könnte den Anforderungen der Schule flexibel angepasst werden. Weiter ist die Aufnahme des Personalkostenbudgets des Schulträgers (Stellen und Mittel) erstrebenswert.</p>

## Abschlussbericht ProReKo [BBS II Osterode am Harz]

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	Arbeitsfeld 4 Personalmanagement
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	4.1 Darstellung der Personalprozesse im Überblick 4.2 Analyse der Ist-Situation als Grundlage für die zukünftige Personalplanung 4.3 Optimierung des Wissens und Kompetenzmanagements 4.4 Einbeziehung von Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung 4.5 Verbesserung der Kommunikation
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Ulrich Schönhoff Tel. 05522/90930 schoenhoff@bbs2osterode.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Von März 2003 bis November 2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichti- gung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	<p>Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Entwicklung eines Personalmanagementsystems an der BBS II Osterode am Harz beschäftigt. Es wurden Prozessbeschreibungen zu folgenden Bereichen erarbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Personalbedarfsermittlung – lehrendes Personal –Bedarf</li> <li>b) Personalbedarfsermittlung – lehrendes Personal -Überhang</li> <li>c) Personaleinstellung – nichtlehrendes Personal</li> <li>d) Personaleinstellung –lehrendes Personal</li> <li>e) Entwicklung eines Fortbildungsmanagementsystem</li> </ul> <p>Die entwickelten Prozessbeschreibungen und die Entwicklung des Fortbildungsmanagementsystems dienen in ihrer derzeitigen Fassung als Orientierungshilfe für optimale Prozesse in diesen Bereichen des Schullebens. In der Praxis wird des Öfteren noch nach den althergebrachten Vorgehensweisen gearbeitet. Erst nach und nach fanden und finden die beschriebenen Prozesse in Teilen oder ganz Anwendung im Schulsystem. In weiten Teilen sind die Personalbedarfsermittlungsprozesse in der Praxis realisiert worden. Die Einführung des Fortbildungsmanagementsystems unterliegt immer noch einem kontinuierlichen Veränderungsprozess. Ein endgültiges System ist noch nicht gefunden.</p> <p>Die Umsetzung der Leistungsversprechen 4.4 und 4.5 hat sich insbesondere durch die veränderte Schulfassung ergeben, da die Teams dadurch neue Verantwortlichkeiten und Entscheidungsmöglichkeiten bekommen haben. Die Verbesserung der Kommunikation wurde durch die Einrichtung entsprechender Gremien (z.B. Forum) und die Einführung eines Intranets erreicht. (vgl. dazu auch Arbeitsfeld Schulverfassung)</p>

<p><b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In weiten Teilen sind die Personalbedarfsermittlungsprozesse in der Praxis realisiert worden.</li> <li>• Mittelfristige Personalplanungen werden weitgehend umgesetzt.</li> <li>• Einstellungsverfahren sind standardisiert und werden fortlaufend verbessert z.B. in Bezug auf das Formularwesen. Ein transparenteres Einstellungsverfahren ist erreicht.</li> <li>• Hinsichtlich des Fortbildungsmanagementsystems ist anzumerken, dass gerade in Hinblick auf die Verteilung der Fortbildungsmittel an die Abteilungen und die Teams ein transparenteres Verfahren gefunden wurde, welches dem Bedarf der jeweiligen Gruppierung und der einzelnen Kolleginnen und Kollegen entspricht.</li> <li>• Das gesamte Kollegium hat die Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungen zur Teambildung, zum Methodentraining und zur Konfliktbewältigung. Diese Veranstaltungen liegen außerhalb des team- und personenbezogenen Fortbildungsbudgets. Es handelt sich um einmalige Sondermittel aus dem Gesamtschulbudget. Sie ergänzen das normale System in bemerkenswerter Weise.</li> </ul>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b></p>	<p>Die Prozesse zum Einstellungsverfahren konnten u.a. realisiert werden, weil eine offene Gesprächskultur im Bereich der erweiterten Schulleitung erreicht wurde. In diesem Gremium werden die von den einzelnen Abteilungen beantragten Personalbedarfszahlen zusammengetragen und auf das Gesamtschulsystem übertragen und abgestimmt.</p> <p>Das Fortbildungssystem konnte verbessert werden, weil die Schulleitung bereit war, in diesen Bereich über das übliche Maß hinaus zu investieren und die Mitarbeiter/innen das Angebot überwiegend positiv annahmen. In den Teams und Abteilungen ist die Selbstentscheidung über die Finanzmittel ein entscheidender Punkt zur positiven Entwicklung der Akzeptanz von Fortbildungen, basierend auf den veränderten Rahmenbedingungen.</p>
<p><b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b></p>	<p>Hemmend im Bereich der Personalbedarfsermittlung waren zunächst die standardisierten Abläufe, die in den Prozessen beschrieben sind. Die bisher üblichen und eingebürgerten Verfahren ließen häufig einen flexibleren Ablauf zu als die neu beschriebenen. Diese wiesen aber eine höhere Transparenz auf und waren für die Abstimmung auf Gesamtschulebene besser geeignet. Nach einer Gewöhnungsphase sind wir auf dem Weg, die angestrebten Ziele zu erreichen.</p>
<p><b>Was ist uns am Ende wichtig?</b></p>	<p>Das Fortbildungsmanagement wurde an der BBS II Osterode am Harz dezentralisiert, die Teams entscheiden in Absprache mit den Abteilungsleitern autonom über ihren Fortbildungsbedarf und das entsprechende Budget. Wichtig ist es uns zu erwähnen, dass wir viele Punkte positiv realisieren konnten. Teilaspekte aus den Prozessen zu realisieren war manchmal effektiver, als stures Festhalten am Gesamtprozess. Beide Bereiche Personalentwicklung und Fortbildungsmanagement sind auf einem positiven Weg, Evaluationen erfolgen insbesondere über die Lehrkräftebefragungen und entsprechende Kennzahlen.</p> <p>Insgesamt besteht eine positive Sichtweise bezüglich der Verlagerung der dienstrechtlichen Befugnisse im Rahmen des Personalmanagements auf die Schulen, da erst hiermit ein Instrumentarium geschaffen wurde, mit dem eine schnelle und flexible Reaktionsmöglichkeit auf personelle und strukturelle Veränderungen möglich ist.</p>

## Abschlussbericht ProReKo [BBS II Osterode am Harz]

<b>Arbeitsbereich (AB) Titel</b>	Schulverfassung
<b>Leistungsversprechen (Titel):</b>	5.1 Teams bilden 5.2 Abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen einrichten 5.3 Organigramm: Aufbau der Organisation 5.4 Geschäftsordnung SL, SV und Beirat 5.5 Gründung Schulvorstand 5.6 Gründung Schulbeirat 5.7 Evaluation Schulverfassung
<b>AB Verantwortliche(r):</b>	Dietmar Grüning Tel. 05522 / 90930 gruening@bbs2osterode.de
<b>Berichtsstand:</b>	<b>Ende der Erprobungsphase - per 31.12.2007</b>
<b>Berichtszeitraum:</b>	Von 01.07.2003 bis 24.02.2007
<b>Wie ist das / sind die Leistungsversprechen - unter Berücksichtigung des Globalziels ProReKo - umgesetzt worden?</b>	5.1 Teams sind gebildet 5.2 AGs sind eingerichtet 5.3 Organigramm ist vorhanden 5.4 Geschäftsordnungen: a) Schulvorstand- vorhanden b) Schulbeirat – nein 5.5 Gründungsveranstaltung ist am 05. Oktober 2004 erfolgt 5.6 Gründungsveranstaltung ist am 05. Oktober 2004 erfolgt 5.7 Evaluation ist erfolgt  Die Verfassung AG (3 Mitglieder) hat sich im Juni 2003 konstituiert und ihren Arbeitsauftrag erhalten. Auf Grundlage mehrerer Verfassungsentwürfe und den eigenen Erfahrungen mit der Schulstruktur wurde gearbeitet und im Feb. 2004 ein Verfassungsentwurf vorgelegt, der nach ausführlicher Diskussion in der Schule an die Geschäftsstelle weitergeleitet und am 18.06.2004 genehmigt wurde. Die Verfassung wurde im November 2006 evaluiert und Änderungen eingearbeitet (geänderter Entwurf Februar 2007) und zur Genehmigung an die Landesgeschäftsstelle geschickt. Die genehmigte Verfassung sollte zum 01.07.2007 frühestens aber nach Freigabe durch das MK in Kraft treten!
<b>Ist das / sind die Leistungsversprechen erreicht worden?</b>	Die Leistungsversprechen sind erreicht, die Schulverfassung ist etabliert, funktionfähige Organe sind vorhanden. Die Evaluation ergab keine gravierenden Veränderungswünsche.
<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen begünstigend?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer kleinen effektiven Arbeitsgruppe</li> <li>• Vorhandene funktionierende Strukturen</li> <li>• Das Kollegium war aufgeschlossen</li> <li>• Der Schulträger hat zugestimmt</li> </ul>

<b>Welche Faktoren waren zur Erreichung des / der Leistungsversprechen hemmend?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorgaben zu Geschäftsordnungen fehlen/fehlten (Landesebene)</li><li>• Mangelnde Erfahrungen in juristischen Fragen</li></ul>
<b>Was ist uns am Ende wichtig?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• die Genehmigung einer Verfassungsänderung sollte zeitnah erfolgen!</li><li>• „Erfolg“ der geänderten Gremien sollte gemessen werden (Wirksamkeit von Schulvorstand, Schulbeirat, Forum, Teams)</li><li>• insgesamt sehen wir die Einführung einer Schulverfassung als positive Veränderung der BBS II Osterode am Harz, die flexible Entscheidungsmöglichkeiten bietet und insbesondere den Teams Verantwortungs- und Entscheidungsmöglichkeiten gibt (vgl. auch AB Personalmanagement).</li></ul>