

Interne Evaluation Evaluationsbericht

Stand: März 2009

**OSZ Gastgewerbe
Brillat-Savarin-Schule (03 B 04)
(Region 13)**



Schulleitung

Schulleiterin: Dr. Ingeborg Niemitz

Stellvertretender Schulleiter: Reinhard Knoop

Impressum

Schulentwicklungs koordin atorin: Sylvia Steinbach

Mitarbeit im Evaluationsteam: Bernd Giller, Cornelia Hildebrandt, Michael Jörg, Kathrin Kamprath, Alexander Kotsikos, Heike Küsel, Jana Layer, Gerd Leimbrink, Niklas Siebecke, Sven Thulcke

Berichtslegung: Gerd Leimbrink, Niklas Siebecke, Sylvia Steinbach

Unterstützung: Konrad Bold, Rita Wilkens

Vorwort

Das OSZ Gastgewerbe hat in der Gesamt- und Schulkonferenz Projekte und Maßnahmen beschlossen und eingeführt, die je nach Entwicklungsstand in den nächsten Schuljahren evaluiert werden sollen. Den diesbezüglichen Zeitplan können Sie der Übersicht über die verschiedenen Evaluationsprojekte im Anhang entnehmen. Zu den Projekten zählen:

Die Einführung des Blockunterrichts im Ausbildungsberuf zum Koch/zur Köchin

Feedback durch Schüler/innenbefragung (Netzwerk Schülerbefragung Ernst-Litfaß-Schule)

Tridem 1 als Erfolgsmodell der Berufsausbildungsvorbereitung

Die Einführung neuer Kolleg/inn/en durch Patenteam und Erstorientierungsmappe

Die Einführung und Umsetzung eines Trainingsraumes

Die Evaluation der Einführung neuer Kolleg/inn/en durch das Patenteam des OSZ Gastgewerbe in Verknüpfung mit der Beurteilung der Nützlichkeit der Erstorientierungsmappe und die Analyse des Tridem 1 Bildungsganges stehen dabei im Mittelpunkt dieses Berichts. Die anderen Projekte können erst zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert werden, da entweder die Ergebnisse noch nicht vorliegen (Einführung des Blockunterrichts im Ausbildungsberuf zum Koch/zur Köchin/Feedback durch Schüler/innenbefragung) oder das Projekt noch nicht hinreichend lange läuft (Trainingsraum).

Zusätzlich hat das Kollegium der Brillat-Savarin-Schule an einer Befragung einer Diplomandin (Fr. Lassak) zu Belastungen im Lehrberuf des Fachbereiches Psychologie der TU Berlin teilgenommen. Die Ergebnisse wird Fr. Lassak zunächst

der Schulleitungsrunde im März 2009 und danach im Rahmen einer Evaluations-teamsitzung interessierten Kolleg/inn/en vorstellen.

Das Evaluationsdesign ist von allen Teammitgliedern gemeinsam entwickelt worden. Die zentrale Fragestellung zu Tridem 1 lautet: Wie wird das besondere Konzept dieses Bildungsganges von den Lehrkräften am OSZ Gastgewerbe erfolgreich für die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler umgesetzt?

Auf die geleistete Arbeit, die uns viel Spaß gemacht und als Team zusammen geschweißt hat, sind wir sehr stolz. Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitung für die Unterstützung.

Das Evaluationsteam am OSZ Gastgewerbe

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1 Angaben zu Methoden, Instrumenten und Ergebnissen der internen Evaluation	2
1.1 Unterrichtsentwicklung: Tridem 1	2
1.1.1 Ausgangsbedingungen	2
1.1.2 Ziele	3
1.1.3 Wahl der Untersuchungsmethoden.....	3
1.1.4 Ergebnisse	4
1.1.5 Schlussfolgerungen und Konsequenzen.....	10
1.1.6 Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen	12
1.2 Organisationsentwicklung: Einführung neuer Kolleg/inn/en	12
1.2.1 Ausgangsbedingungen	12
1.2.2 Ziele	13
1.2.3 Wahl der Untersuchungsmethoden.....	16
1.2.4 Verfahrensweise zum Umgang mit den erhobenen Daten	16
1.2.5 Ergebnisse	17
1.2.6 Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen	17
2 Analyse der Evaluationsergebnisse und Darstellung der Konsequenzen für die Fortschreibung des Schulprogramms	17
2.1 Bereich: Unterrichtsentwicklung.....	17
2.2 Bereich: Organisationsentwicklung.....	17
3 Literaturangaben	19
4 Anhang	19

1 Angaben zu Methoden, Instrumenten und Ergebnissen der internen Evaluation

1.1 Unterrichtsentwicklung: Tridem 1

1.1.1 Ausgangsbedingungen

Der TRIDEM 1 Bildungsgang, eine einjährige Berufsfachschule (OBF) in Trimesterstruktur, wird seit 2006 am OSZ Gastgewerbe für zwei Klassen angeboten. Es werden Schülerinnen und Schüler in das Projekt aufgenommen, die den mittleren Schulabschluss (MSA) bereits erworben haben. Ziel dieses Bildungsganges ist es, diese durch eine Verzahnung von schulischer Grundbildung, Kompetenztraining und Betriebspraktika in eine gastronomische Ausbildung des dualen Systems zu vermitteln. Die Teilnehmer/innen durchlaufen neben der schulischen Grundbildung in Anlehnung an den Rahmenplan für das Gastgewerbe, drei sechswöchige Praktika in gastronomischen Betrieben, die von einer dem TRIDEM I Projekt zugehörigen Bildungsbegleitung (Euro Train Berlin) vorbereitet und betreut werden.

Das Curriculum orientiert sich an der einjährigen OBF. Verpflichtend ist die Vermittlung von zwei Qualifizierungsbausteinen, die von der Industrie- und Handelskammer Berlin zertifiziert worden sind. Der Schwerpunkt liegt im fachtheoretischen und -praktischen Unterricht. Der erste Qualifizierungsbaustein (1. Trimester) „Frühstück und Frühstücksbüfett planen und zubereiten“ wurde von ESO/Euro Train entwickelt. Der zweite Qualifizierungsbaustein (2. u. 3. Trimester) „Planung und Durchführung einer Bankettveranstaltung“ wurde vom Lehrer/innenteam TRIDEM I entwickelt und endet mit einer handlungsorientierten Prüfung, die die Planung und Durchführung eines Frühlings- bzw. Sommerfestes beinhaltet.

Kennzeichnend für den Bildungsgang sind eine kooperative Arbeit innerhalb der Lehrer/innenteams sowie die fächerübergreifende und projektartige Erschließung der Lerninhalte.

1.1.2 Ziele

Die Evaluation des Bildungsganges TRIDEM 1 am OSZ Gastgewerbe Berlin verfolgt mehrere Ziele. Die quantitative Evaluation intendiert eine Bestandsaufnahme im Sinne einer Errichtung eines Grundstockes für weitere Evaluationen als fortlaufenden Prozess. Die qualitative Evaluation soll dazu beitragen den Unterricht zu optimieren. Darüber hinaus streben wir eine Verbesserung der Kooperation der beteiligten Bildungspartner, des Curriculums und die Fortschreibung des Schulprogramms hinsichtlich der Qualitätsmerkmale guter Schule an. Wir verfolgen eine Prozess begleitende Qualitätsentwicklung und –sicherung und eine Professionalisierung durch Selbstvergewisserung und differenziertes Feedback.

1.1.3 Wahl der Untersuchungsmethoden

Die Evaluation berücksichtigt quantitative und qualitative Messinstrumente. Durch diese Triangulation - Einbeziehung der Sichtweisen von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und der Bildungsberaterin - soll der mehrdimensionale Blick eine Annäherung an Objektivität ermöglichen.

Die Evaluationskriterien sind:

1. Output des Unterrichts
2. Qualität der Praktika
3. Zufriedenheit der Schüler/innen und Lehrkräfte
4. Abstimmung des Bildungsganges TRIDEM mit dem Schulprogramm
5. Qualität der Lehrkräftearbeit gemessen am Handlungsrahmen Schulqualität

Die Indikatoren sind:

1. Fachleistungen der Teilnehmer/innen, Zertifikate, Vermittlungsquote
2. Bewertungen der Praktikant/inn/en durch die Betriebe, Bewertungen der Praktika durch die Schülerinnen und Schüler
3. Fehlzeiten, qualitative Aussagen von Schülerschaft und Lehrkräften
4. Umsetzung der Leitsätze, Leitziele und Ziele im Curriculum und im Unterricht

5. Stärkung der personalen und sozialen Kompetenzen der Schülerschaft, Sprachförderung, didaktisch sinnvoller Einsatz von Medien und Arbeitsmitteln, transparente Grundsätze der Leistungsbewertung

Die Messinstrumente sind:

1. Auswertung der Klassenakten (quantitativ), zu den Kriterien 4 und 5 sowie zu den Indikatoren 4 und 5
2. Interview und Dokumente der Bildungsbegleiterin (qualitativ und quantitativ) zu den Kriterien 2 und 3 sowie zu den Indikatoren 1, 2 und 3
3. Beurteilungsbögen der Praktikant/inn/en durch die Praktikumsbetreuer/innen (45 Schüler/innen, quantitativ), zu Kriterium 2 und Indikator 2
4. Fragebogen zum Praktikum durch die Schüler/innen (qualitativ), zu Kriterium und Indikator 2
5. Statistik der Verteilung der Zertifikate der Qualifikationsbausteine (quantitativ)
6. Auswertung der Klassenbücher (quantitativ) zu den Kriterien 1 und 3 sowie zu dem Indikator 3
7. Leitfragengestütztes Interview mit Schüler/innen (qualitativ) zu Kriterium 3 und den Indikatoren 2 und 3
8. Fragebogen von allen eingesetzten Lehrkräften (qualitativ) zu Kriterium 4 und 5 sowie zu Indikator 4 und 5

1.1.4 Ergebnisse

Zu 1: Auswertung der Klassenakten:

Die Klassenliste der Klasse OBF 74 enthält 16 Schüler/innen, von denen vier (25%) abgemeldet wurden. Ein Schüler begann im Februar 2008 während des TRIDEM 1 Bildungsganges eine duale Ausbildung in einem Grand Hotel zum Koch. Die restlichen 11 begannen zwischen dem 08.08.08 und dem 29.09.08 Ausbildungen im dualen System im Berufsfeld. Die Schüler/innen wurden ab September 2008 als Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau und Hotelfachmann/frau in Berlin ausgebildet.

Die Klassenliste der Klasse OBF 75 enthält 23 Schüler/innen, von denen 10 (43,5%) abgemeldet wurden. Zwei Schüler begannen im Februar 2008 eine duale Ausbildung zum Koch bzw. zum Restaurantfachmann. Die restlichen begannen zwischen dem 08.09.08 und dem 29.09.08 Ausbildungen im dualen System im Berufsfeld. Die Schüler/innen wurden ab September 2008 als Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau und Hotelfachmann/frau in Berlin ausgebildet.

In beiden Klassen konnten alle, die den Bildungsgang TRIDEM 1 am OSZ Gastgewerbe Berlin beendet haben, eine Ausbildung im dualen System im Berufsfeld beginnen (Vermittlungsquote 100%): Auch nach der Probezeit (4 Mon.) sind noch alle in ihrem Ausbildungsverhältnis.

Zu 2: Interview und Dokumente der Bildungsbegleiterin:

Die Bildungsbegleiterin Frau Schubera geht unter anderem auf die Fehlzeiten und deren Ursachen ein.

Zu 3: Beurteilungsbögen der Praktikanten durch die Praktikumsbetreuer:

Die Beurteiler/innen der Praktikumsbetriebe waren aufgefordert, einen „Beurteilungsbogen Praktikanten“ auszufüllen, dessen Auswertung anonym ohne Differenzierung nach Geschlecht und Alter erfolgt. Darin sollten das Verhalten und die Arbeitsleistung nach den Kriterien Sozialverhalten, Fähigkeiten und Leistungen mit jeweils drei Kriterien bewertet werden. Insgesamt standen 45 Beurteilungsbögen aus den Klassen OBF 74 (15 Bögen) und OBF 75 (30 Bögen) für die Evaluation zur Verfügung. Die Fachrichtung Einsatzgebiete der Praktikant/inn/en reichten vom Koch/Köchin über die Restaurantfachkraft bis zur Hotelfachkraft. Einige legten sich vor den Praktika auf Einsatzgebiete fest, da sie schon feste Vorstellungen über ihren Ausbildungsberuf hatten. Konnte ein Praktikum nicht in dem gewünschten Einsatzgebiet durchgeführt werden, zeigten sich schlechtere Bewertungen. Diese schlechteren Bewertungen kehrten sich zum Teil bei einem weiteren Praktikum im gewünschten Einsatzgebiet in das Gegenteil. Beide Klassen zeigen gute bis sehr gute Werte im Bereich des Sozialverhaltens. Im Bereich der Fähigkeiten erhielten beide Klassen gute Bewertungen. Die Leistungen werden mit gut bis befriedigend bewertet.

Zu 4: Fragebogen zum Praktikum:

Die Schüler/innen hatten den Auftrag, nach jedem der drei Praktika einen Fragebogen mit elf Fragen auszufüllen. Zehn der elf Fragen waren offen formuliert. Bei einer Frage konnten sie zwischen Ja oder Nein wählen. Der Evaluation stehen 25 Fragebögen der Klasse OBF 74 und 44 Fragebögen der Klasse OBF 75 zur Verfügung. Die Antworten zu der Frage: „Was hat Dir Spaß gemacht?“ zeigen, dass

die Schüler/innen selbstständiges Arbeiten und den Umgang mit dem Gast schätzen.

Reinigungsarbeiten machen ihnen keinen Spaß, Vorbereitungsarbeiten wie sind ebenfalls nicht beliebt.

Bei der Frage, ob die Erwartungen erfüllt wurden, konnte Ja oder Nein angekreuzt werden. In der Klasse OBF 74 kreuzten von 24 Schüler/innen 14 (58%) Ja und 7 (29%) Nein an. Es gab eine Doppelnennung (4%). Zwei Fragebögen (8%) wurden mit einer weiteren Antwortmöglichkeit zwischen Ja und Nein bewertet. In der Klasse OBF 75 kreuzten von 44 Schüler/innen 35 (80%) Ja und 5 (11%) Nein an. Es gab eine (2%) Doppelnennung von Ja und Nein. Ein (2%) Fragebogen war bei dieser Frage nicht angekreuzt. Zwei Fragebögen (5%) wurden mit der Antwort (Jaein) bedacht.

Eine Frage betraf Veränderungsmöglichkeiten der Praktika. Die Schüler/innen der Klasse OBF 74 gaben zu einem Großteil keine Veränderungswünsche an. Neben netterem Personal forderten sie eine systematische Einführung in die Arbeiten, ausreichende Pausen sowie Arbeitszeiten nach dem Jugendarbeitschutzgesetz. Vereinzelt erbaten sie für zukünftige Praktika andere Tätigkeiten. Hier gaben die Schüler/innen der Klasse OBF 75 überwiegend keine Veränderungswünsche an. Vereinzelt wurden ein/e nettere/r Chef/in oder nettere Mitarbeiter/innen, weniger eintönige Arbeit bzw. anspruchsvollere Arbeit sowie ein kürzerer Fahrweg erbeten.

Die abschließende Frage richtete sich nach den Verbesserungsmöglichkeiten für die Ausbilder/innen und Sozialpädagogin. Die Schüler/innen forderten in 11 der 25 Fragebögen eine intensivere Betreuung durch die Sozialpädagogin.

Der überwiegende Teil der Fragebögen der Klasse OBF 75 macht keine Angaben zu Verbesserungsmöglichkeiten. Von den Ausbilder/innen wird jedoch eine größere Sozialkompetenz eingefordert.

Zu 5: Statistik der Verteilung der Zertifikate:

Die Auswertung erfolgte anhand der Daten der Schülerpersonalblätter sowie der Abgangs-/Abschlusszeugnisse bzw. der Zertifikate. Für die Klasse OBF 74 lagen 13 männliche und 10 weibliche Schülerpersonalblätter vor (Insgesamt 23). Für die Klasse OBF 75 lagen 14 männliche und 10 weibliche Schülerpersonalblätter vor (Insgesamt 24).

Zertifikate OBF 74								
	13 männlich				10 weiblich			
	Ohne Erfolg	Mit Erfolg	Mit gutem Erfolg	Nicht teilgenommen	Ohne Erfolg	Mit Erfolg	Mit gutem Erfolg	Nicht teilgenommen
1. Qualifikationsbaustein		8		5	3	4	3	
2. Qualifikationsbaustein	1	1	3	7	1		5	4

Zertifikate OBF 75								
	14 männlich				10 weiblich			
	Ohne Erfolg	Mit Erfolg	Mit gutem Erfolg	Nicht teilgenommen	Ohne Erfolg	Mit Erfolg	Mit gutem Erfolg	Nicht teilgenommen
1. Qualifikationsbaustein	1	11	1	1	1	5	3	1
2. Qualifikationsbaustein	2	2	5	4		2	3	5

Verteilung der Abgangs-, Abschlusszeugnisse

OBF 74, 13 männliche																
9 Abgangszeugnisse									4 Abschlusszeugnisse							
	1	2	3	4	5	6	o.B.		1	2	3	4	5	6	o.B.	
Wis	1	2	1				5	Wis	1	1	2					
Deutsch		3	1				5	Deutsch			3	1				
Mathematik	1	2		1			5	Mathematik		2		2				
Englisch	2	2					5	Englisch	2		2					
Sport	3	1					5	Sport	1	2	1					
Lernfeld 1		4					5	Lernfeld 1		2		1	1			
Lernfeld 2		3	1				5	Lernfeld 2		1	1	2				
Lernfeld 3		1	1	2			5	Lernfeld 3		2		2				

OBF 74, 10 weibliche																
5 Abgangszeugnisse									5 Abschlusszeugnisse							
	1	2	3	4	5	6	o.B.		1	2	3	4	5	6	o.B.	
Wis	1	2	2					Wis	1	2	2					
Deutsch		4	1					Deutsch		3	2					
Mathematik	1	2		2				Mathematik			5					

Englisch	4				1			Englisch	4		1				
Sport	1	2	1		1			Sport	3	1	1				
Lernfeld 1		2	2		1			Lernfeld 1		5					
Lernfeld 2		2	3					Lernfeld 2		4	1				
Lernfeld 3		2	2	1				Lernfeld 3		2	3				

OBF 75, 12 männliche															
5 Abgangszeugnisse							7 Abschlusszeugnisse								
	1	2	3	4	5	6	o.B.		1	2	3	4	5	6	o.B.
Wiso			2	1	1	1		Wiso		3	3	1			
Deutsch			2	2		1		Deutsch			4	3			
Mathematik		1		2	1	1		Mathematik		2	4	1			
Englisch	1	2	1			1		Englisch		2	4	1			
Sport	2	2					1	Sport	4	3					
Lernfeld 1			2	1	1	1		Lernfeld 1		3	3	1			
Lernfeld 2		1	2	1		1		Lernfeld 2		3	3	1			
Lernfeld 3			1	3		1		Lernfeld 3		2	3	2			

OBF 75, 10 weibliche															
5 Abgangszeugnisse							5 Abschlusszeugnisse								
	1	2	3	4	5	6	o.B.		1	2	3	4	5	6	o.B.
Wiso		1	3	1				Wiso		2	3				
Deutsch		1	2	2				Deutsch		2	3				
Mathematik			4	1				Mathematik		1	4				
Englisch	1	2		1		1		Englisch		3	2				
Sport		2	1			2		Sport	1	1	2		1		
Lernfeld 1		2	1	2				Lernfeld 1		1	3	1			
Lernfeld 2		2	1	2				Lernfeld 2	1		4				
Lernfeld 3		2		2	1			Lernfeld 3		4	1				

Für die Evaluation des Outcome wurden die Daten der nach der Probezeit im OSZ Gastgewerbe angemeldeten Schüler/innen ausgewertet. Die Daten sind nach Ausbildungsberuf und Geschlecht getrennt ausgewertet. In den Klassen OBF 74 und OBF 75 entschieden sich die Teilnehmer/innen für folgende Ausbildungsberufe im dualen System:

OBF 74	männlich	weiblich
Koch/Köchin	4 (33,3%)	0
Restaurantfachmann/-frau	0	3 (25%)
Hotelfachmann/-frau	2 (16,6%)	3 (25%)

OBF 75	männlich	weiblich
Koch/Köchin	8 (61,5%)	2 (15,4%)
Restaurantfachmann/-frau	2 (15,4%)	0
Hotelfachmann/-frau	0	1 (7,7%)

Zu 6: Auswertung der Klassenbücher:

Die Fehlzeitendaten wurden nach Tagen und Stunden sowie nach entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten differenziert dargestellt. Die Fehlzeiten der Klasse OBF 74 zeigten bis auf zwei Ausreißer eine gleichmäßig verteilte Quote. Die Fehlzeiten der Klasse OBF 75 unterschieden sich von der Klasse OBF 74 durch drei Schüler/innen mit sehr hohen Fehlzeiten und einer sehr geringen Quote bei den restlichen.

Zu 7: Leitfragengestütztes Interview mit Schüler/innen:

Das leitfragengestützte Interview (Durchgeführt im Juli 2008) dient der Bewertung des Bildungsganges aus der Sicht der Teilnehmer/innen. Die Schüler/innen bewerten den schulischen Teil durchweg positiv. Auf die Frage nach den **Unterschieden gegenüber der Allgemeinbildenden Schule** wird besonders das positive Klima in den Klassen erwähnt, was mit der geringeren Schülerzahl, weniger Konflikten und besser gelaunten Lehrern verbunden wird. Einige erwähnen eine Verbesserung der Leistung gegenüber der Allgemeinbildenden Schule.

Am **Unterricht** werden häufig die gute Zusammenarbeit der Lehrkräfte in den einzelnen Fächern sowie die Verzahnung von Theorie und Praxis besonders positiv gesehen. Als **Arbeitsform** steht Gruppenarbeit in den meisten Fächern im Mittelpunkt.

Die **Abschlussprojekte Frühlingsfest und Sommerfest** bewerten die Schüler/innen positiv, wobei das kreative Arbeiten und Mitgestalten ihnen besonders gut gefällt. Sie kritisieren hierbei jedoch die geringe Einflussmöglichkeit auf die Speisenauswahl bzw. die stringente Vorgabe durch die Lehrkräfte. Die Teilnehmer/innen fühlen sich durch den Unterricht gut auf die Praktika vorbereitet. Während der schulische Teil recht einheitlich bewertet wird, zeigen sich bei den **Bewertungen der Praktika** Unterschiede. Ein Teil der Schüler/innen erhält einen guten Einblick in die Arbeitswelt, wird in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt und kann selbstständig arbeiten. Andere erleben weniger Positives. Praktikumsbetriebe sagen kurzfristig ab, es ist kein selbstständiges Arbeiten möglich oder die Schüler/innen werden lange in einer Abteilung mit eintönigen Arbeiten eingesetzt (z. B. Frühstücksplatten legen). Sie bemängeln die unzureichende Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, was sich in den z. T. sehr langen Arbeitszeiten wi-

derspiegelt. Sie wünschen sich eine intensivere Betreuung während der Praktika durch die Lehrkräfte.

Zu 8: Fragebogen an alle eingesetzten Lehrkräfte:

Der Lehrerfragebogen soll die Abstimmung des Bildungsganges TRIDEM 1 auf die Leitziele des Schulprogramms sowie die Qualität der Lehrkräftearbeit gemessen am Handlungsrahmen Schulqualität evaluieren. Die 12 Fragen entstammen den Qualitätsbereichen „Ergebnisse der Schule“ und „Lehr- und Lernprozesse“ des Handlungsrahmens Schulqualität in Berlin und beziehen sich auf die Qualitätsmerkmale „personale und soziale Kompetenzen“ sowie „schulinternes Curriculum,“. Die Lehrkräfte gaben an, dass sie die Anstrengungsbereitschaft der Schüler/innen durch die kontinuierliche, zielgerichtete bzw. auf die Prüfung gerichtete Arbeit im Unterricht fördern. Das selbstständige Arbeiten in den Projekten ermögliche eine Steigerung der Anstrengungsbereitschaft. Sekundärtugenden werden gefordert und gefördert. Zu der Frage nach der Verzahnung des Curriculums zum Schulprogramm machte eine Lehrkraft nähere Angaben. Fünf Punkte sind nennenswert:

1. Förderung offener Unterrichtsstrukturen
2. Umsetzung handlungsorientierter Unterrichtskonzepte
3. Verknüpfung von Berufsleben und Schule
4. Förderung projektartigen Arbeitens
5. Bildung von Lehrerteams

Die Nutzung von PC und Internet ist in den Projekten und konzeptionell in allen Fächern außer Sport und Englisch verankert.

Transparente Grundsätze der Leistungsbewertung verwirklichen die Lehrkräfte durch motivationsfördernde, individuelle Leistungsrückmeldungen mit konkreten Hinweisen zur weiteren Lernentwicklung nach Tests, Klassenarbeiten, Protokollen, Präsentationen, Prüfungen und Projekten.

1.1.5 Schlussfolgerungen und Konsequenzen

Die Bildungsbegleiterin Frau Schubera interpretiert die im ersten Praktikum auftretenden längeren Erkrankungen damit, dass die Schüler/innen den Ausbildungsbe-

dingungen und Anforderungen der Praktika noch nicht gewachsen seien. Die Krankenquote sank bei den zwei weiteren Praktika deutlich. Probleme traten während der Praktika bei der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzes auf.

Die schulische Vorbereitung auf die Praktika bewertet Frau Schubera mit gut. Die Schüler/innen hatten ein gutes theoretisches Vorwissen und waren universell einsetzbar.

Die Auswertung der Fragebögen durch die Praktikumsbetreuer/innen ergibt eine nach Klassen differenzierte Bewertung. Die Klasse OBF 75 mit der größeren Schüleranzahl von 30 Praktikant/inn/en schnitt bei der Bewertung durch die Praktikumsbetreuer/innen besser ab. In dieser Klasse lag die Zustimmung zum Praktikum um 22% höher als bei der Klasse OBF 74.

Eine intensivere Betreuung fordert ein Großteil der Klasse OBF 74. Die eingesetzten Lehrkräfte stimmen dem zu. Die Auswertung zeigt eine gewisse qualitative Bandbreite in der Praktikumsbetreuung in den Betrieben selbst. Gegebenenfalls könnten Probleme in einigen Praktikumsbetrieben durch eine intensivere Betreuung durch die Lehrkräfte und die Bildungsbegleiterin gelöst werden.

Ein Teil der Schüler/innen empfindet den Umgangston sowie das Verhalten der Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten als unangenehm oder herabwürdigend. Es ist davon auszugehen, dass die Teilnehmer/innen noch keine Erfahrungen mit der Arbeitswelt und Führungsstilen gemacht haben. Die Anforderungen sowie der Kommunikationston verlangen Anpassungen, die den Schüler/innen zum Teil nicht leicht fallen.

Die Schüler/innen schätzen die Soft Skills der Lehrkräfte, die sich in einem angenehmen Klassenklima bzw. einer entspannten, förderlichen Arbeitsatmosphäre zeigen.

Eine Verzahnung von Theorie und Praxis ist für die Teilnehmer/innen äußerst wichtig, da sie in diesem Bildungsabschnitt in eine Ausbildung im Dualen System eintreten wollen und sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen möchten. Hilf-

reich ist hierbei der fächerübergreifende, praxisorientierte und methodenreiche Unterricht, der zeitnah auf die Praktika vorbereitet und Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die sie in den Praktikumsbetrieben anwenden können.

Die Lehrkräfte gestalten ihren Unterricht nach den Grundsätzen des Handlungsrahmens Schulqualität und erfüllen die Forderungen nach Steigerung der Fachkompetenz und Anwendung von Methodenvielfalt des Schulprogramms.

1.1.6 Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen

Die Ergebnisse werden in den schulinternen Gremien und Teams kommuniziert, der Evaluationsbericht steht allen zur Einsicht zur Verfügung. Mit dem Tridem 1 Team wird es eine gesonderte Feedbackrunde unter der Leitung der Schulentwicklungs koordinatorin Frau Steinbach geben.

1.2 Organisationsentwicklung: Einführung neuer Kolleg/inn/en

1.2.1 Ausgangsbedingungen

Im Schuljahr 2007/2008 wurde das Schulentwicklungsprojekt Organisationsentwicklung am OSZ Gastgewerbe initiiert, das der Umsetzung folgenden Leitzieles unseres Schulprogrammes dient:

1. Leitziel Steigerung der Transparenz

1.1 Ziel: Wir wollen übersichtlichere Organisationsstrukturen schaffen.

Die Bedeutung der Umsetzung dieses Leitzieles im Schulalltag ist durch den Abschluss einer Zielvereinbarung mit der Schulaufsichtsbeamtin Fr. Hesse von unserer OSZ-Leiterin Fr. Dr. Niemitz noch einmal bekräftigt worden. Getragen wird das Projekt durch die Multiplikator/innen K. Bold, Abteilungsleiter der Abteilung 3, und S. Steinbach, Koordinatorin für Schulentwicklung, Qualität und Fortbildung. Eine externe Prozessberatung ist durch Fr. Dr. Nilshon gewährleistet. Zu Themen der Organisationsentwicklung findet ein regelmäßiger Austausch in der Schulleitungs-

dienstbesprechung statt, die Abteilungskonferenzen und Gesamt- bzw. Schulkonferenz werden entsprechend informiert.

Das Entwicklungsvorhaben trägt der Tatsache Rechnung, dass das Kollegium Defizite in der Kommunikations- und Organisationsstruktur im Hause ausgemacht hat, die sich negativ auf die Lehrerarbeit, insbesondere die Einbindung und Einfindung neuer Lehrkräfte auswirken. Die neuen Lehrkräfte, die zum Schuljahresbeginn 2006/2007 an unsere Schule gekommen sind, haben in einer Feedbackrunde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine professioneller organisierte Einweisung ihnen die Anfangsphase erleichtert hätte. Daraus hat die Schule verschiedene Konsequenzen gezogen. Die Analyse der Situation hat ergeben, dass ein Organigramm, ein Geschäftsverteilungsplan, ein Schulhandbuch, eine Erstorientierungsmappe für neue Lehrkräfte, eine transparente interne Kommunikationsstruktur, die Überarbeitung der Homepage und die Implementierung eines Patenteams notwendige Schritte auf dem Weg zur Zielumsetzung sind.

Als Produkte dieses Schulentwicklungsprojektes liegen bislang das Schulhandbuch im Entwurf, das Organigramm und der Geschäftsverteilungsplan (GVP) in einer gültigen Fassung sowie eine überarbeitete Version der Erstorientierungsmappe für neue Lehrkräfte vor. Die Homepage wird neu gestaltet, ein Konzept für eine interne Kommunikationsstruktur liegt vor und wird ab Januar 2009 kontinuierlich in der AG Schulentwicklung, die als Regionale Fortbildung anerkannt ist, optimiert.

1.2.2 Ziele

Organigramm und Geschäftsverteilungsplan (GVP) dienen der Funktion, die an unserer Schule anfallenden pädagogischen, fachlichen, organisatorischen und sozialen Leitungsaufgaben den jeweiligen Stellen zuzuweisen und darüber hinaus weitere besondere Positionen zu schaffen, die nicht mit einer Funktionsstelle verknüpft sind. Ziele dieser beiden Instrumente der Innen- und Außendarstellung sind a) Kompetenzfeststellung, b) Zuständigkeitsbereichszuweisung und c) Steigerung der Transparenz.

Das Handbuch soll als Lose-Blatt-Sammlung in einem Ordner in allen Lehrerzimmern, Sekretariaten und Abteilungen vorhanden sein und bei Veränderungen aktualisiert werden. Die wichtigsten Punkte werden in der Kurzform eines Glossars dargestellt, das neue Lehrkräfte in der Form der Erstorientierungsmappe als Einstiegshilfe in den Schulalltag am OSZ Gastgewerbe umgehend ausgehändigt bekommen. Darüber hinaus sind in der Mappe die Standorte des OSZ, ein Patentteamfotoblatt, der GVP, das Organigramm, die Fachbereiche und ihre Räume, diverse Notenschlüssel, die Hausordnung, die Brandschutzverordnung, Informationen zum Verhalten bei Gewaltvorfällen und zu den Aufgaben des Klassenamtes, eine Telefonliste zum Dienstgebrauch, das Infoblatt der Mediothek, das Abkürzungsverzeichnis der Bildungsgänge und Fächer, das Fortbildungsrahmenkonzept sowie die Schulflyer enthalten.

Das Patentteam begleitet die neuen Lehrkräfte in den ersten vier bis sechs Wochen, unterstützt die fachliche Einarbeitung, hilft dabei Kontakte zu den Fachbereichsleiter/innen herzustellen, kommuniziert Wünsche und Ideen an Schulleitung und Abteilungsleitungen. Zum Patentteam gehören: Frau Höflich, Herr Jörg, Frau Kamprath, Frau Klauß, Herr Kotsikos, Frau Küsel, Frau Layer, Frau Lichtfuß, Herr Masur, Frau Paulsen, Frau Stegmann, Frau Steinbach, Herr Thulcke, Frau Urban und Frau Vegh. Die Abbildung unten zeigt den Einarbeitungsplan:

Überlegungen zur Einführung neuer Kollegen/innen

Checkliste: Vor dem ersten Tag			
Was ist zu tun?	Wann?	Wer?	Erledigt
Patin/Pate nach Fächern bzw. Berufsgruppen passend finden	Vor Ankunft	Schulentwicklungs Koordinator/in	
In welchem Lehrerzimmer soll der/die Neue sitzen?		Patentteam	
Name an Tür angebracht?		OSZ-Koordinator/in	
Eintragung im Telefonverzeichnis?		Sekretärinnen	

Welche Schlüssel sollen ausgegeben werden (Rückgabe sichern)?		Hausmeister	
Postfach im Kommunikationsraum eingerichtet?		Sekretärinnen	
Sind die Lehrpläne entsprechend des Unterrichtseinsatzes zusammengestellt?		Fachbereichsleiter/innen	

Checkliste: Der erste Tag			
Was ist zu tun?	Wann?	Wer?	Erledigt
Begrüßung	Morgens	OSZ-Leiter/in	
Arbeitsplatz zeigen	Morgens	OSZ-Koordinator/in Abteilungsleiter/inn/en	
Gebäuderundgang mit: <ul style="list-style-type: none"> • Mensa/Cafeteria • „Schwarze Bretter“ im Komm-Raum • Postfach • Kopierer erklären • Bücherei und Druckerei • Mediothek 	Mittags	OSZ-Koordinator/in Schulentwicklungsleiter/in Patenteam	
Infomaterial/Erstorientierungsmappe übergeben	Morgens	OSZ-Koordinator Schulentwicklungsleiter/in	

Checkliste: Einarbeitungsphase			
Was ist zu tun?	Wann?	Wer?	Erledigt
Arbeitsaufgaben, Kompetenzen, Verantwortung erläutern (GVP)	Sofort	Abteilungsleiter/innen	
Kollegiale Hospitationen anregen	In den ersten vier Wochen	Patenteam Fachbereichsleiter/innen Fachleiter/innen Teams	
Gespräch mit der Patin/dem Paten führen	Nach vier Wochen	Schulentwicklungsleiter/in	
Gespräch mit der Neu-	Nach vier bis acht	OSZ-Leiter/in Abteilungsleiter/innen	

en/dem Neuen führen	Wochen	Schulentwicklungs Koordinator/in	
Qualifikationsbedarf erfragen u.U. geeignete Maßnahmen vorschlagen	Ständig	Fortbildungskoordinatorin Fachbereichsleiter/innen	

Alle Maßnahmen dienen der Professionalisierung der Innen- und Außendarstellung, der Steigerung der Transparenz und der Standardisierung von Verfahrensabläufen. Der Nutzen besteht in der Erleichterung der Kommunikation und Information sowie der Arbeitsabläufe.

1.2.3 Wahl der Untersuchungsmethoden

Ein offener Fragebogen mit der Bitte entsprechende Antworten an die Schulentwicklungs koordinatorin (SeK) weiterzuleiten, erschien aufgrund der überschaubaren Zahl der neuen Lehrkräfte besonders geeignet zu sein, das gewünschte Feedback zu erhalten. Erstaunlich ist, dass alle Befragten auf die Wahrung der Anonymität ihrer Antworten gegenüber der SeK verzichteten. Den neun Lehrkräften, die zum Schuljahresbeginn 2008/2009 begonnen haben, wurde der Bogen in die Fächer gelegt und gleichzeitig im Komm-Raum am Schulentwicklungsbrett ausgehängt. Die Fragen lauteten:

- Haben Ihnen die Zuweisung einer Patin/eines Paten und die Erstororientierungsmappe geholfen, sich einzuarbeiten?
- Welche Inhalte vermissen Sie in der Erstororientierungsmappe?
- Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie im Allgemeinen?

Zusätzlich fanden spontane persönliche Gespräche zwischen Frau Steinbach und einigen (4/9) neuen Lehrkräften sowie dem Patenteam statt.

1.2.4 Verfahrensweise zum Umgang mit den erhobenen Daten

Die gewonnenen Daten werden vertraulich behandelt und anonym in diesem Bericht dargelegt und ausgewertet.

1.2.5 Ergebnisse

Alle neuen Lehrkräfte beurteilen die Unterstützung durch das Patenteam positiv (9/9): Man fühlt sich willkommen und gut betreut, was zum Wohlbefinden beiträgt. Es gibt eine Nennung mit der Bitte, in Zukunft die Fächer- bzw. Berufsgruppenübereinstimmung stärker zu beachten (1/9). Ein anderer Hinweis hat dazu geführt (1/9), dass die Erstorientierungsmappe zum 1. Februar 2009 um diverse Notenschlüssel ergänzt wurde. Als besonders belastend erweist sich für eine neue Lehrkraft (1/9) die räumliche Enge: Die Lehrerzimmer sind zu voll und Schränke fehlen. Das Patenteam teilt diese Auffassung und hat für den neuen Durchgang dafür gesorgt, dass die Kolleg/inn/en zumindest Schrankfächer für ihre persönlichen Dinge im Druckraum erhalten haben.

1.2.6 Kommunikation der Ergebnisse und Konsequenzen

Die Beteiligten werden ermutigt, sich im Falle von Verbesserungsvorschlägen oder Problemen an die Schulentwicklungs Koordinatorin zu wenden, die eine Sprechstunde anbietet. Die Rückmeldung erfolgt schulintern in den folgenden Gremien/Teams: Schulleitungsrunde, Schulkonferenz, Patenteam, Evaluationsteam, Gesamtkonferenz, Abteilungskonferenzen und AG Schulentwicklung.

2 Analyse der Evaluationsergebnisse und Darstellung der Konsequenzen für die Fortschreibung des Schulprogramms

2.1 Bereich: Unterrichtsentwicklung

Die Vernetzung der beteiligten Bildungspartner Schule, Bildungsbegleiterin und Praktikumsbetriebe sollte verstärkt werden.

Die Bildungsbegleiterin deutet auf die Probleme bei der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzes hin. Die Aussagen der Schüler/innen dazu sollten detailliert ausgewertet und ungeeignete Praktikumsbetriebe aussortiert werden.

Bei den Vorbereitungen auf die Praktika im Unterricht könnten durch deutliche Hinweise auf zu leistende Routine-, Putz- und Vorbereitungsarbeiten unrealistische Erwartungen minimiert werden.

Der intensive Betreuungskontakt der Lehrkräfte zu den Schüler/innen erscheint unbedingt notwendig, um die Praktika noch erfolgreicher zu machen. Eine effektive Unterstützung durch die Bildungsbegleiterin ist hierbei unbedingt erforderlich.

Die Beibehaltung des methodenreichen, praxisorientierten Unterrichts ist sinnvoll. Feste Lehrkräfteteams ermöglichen eine kontinuierliche Betreuung an beiden Lernorten. Die beiden Feste, weitgehend von den Schüler/innen geplant, durchgeführt und ausgewertet, ermöglichen die Präsentation erworbener Kompetenzen vor Publikum und einer praxisnahen Überprüfung. Der Empfang mit dem Kassieren des Eintrittsgeldes, der Verkauf der Verzehrbons, das zeitgerechte Anrichten und Präsentieren des Büfets in einer guten Qualität, das Mixen von Cocktails vor den Gästen waren Tätigkeiten, welche die Lehrkräfte bewerten konnten. Die gastorientierten Prüfungsgespräche wurden zum Teil durch die Englisch-Lehrkräfte in englischer Sprache durchgeführt. Eine größere Akzeptanz innerhalb des Kollegiums oder der Praktikumsbetriebe für die beiden Feste könnte die Schüler/innen noch stärker motivieren.

2.2 Bereich: Organisationsentwicklung

Patenteam und Erstorienungsmappe werden als Instrumente zur Steigerung der Transparenz innerhalb der Organisationsstruktur und Förderung des Lehrerwohlbefindens im Schulprogramm aufgenommen. Es wird eine Prozessevaluation implementiert in Form von Gruppeninterviews mit dem Patenteam und den neuen Lehrkräften. Darüber hinaus streben wir die Implementierung gesundheitsförderlicher Maßnahmen (physisch und psychisch) an. Damit wird sich die AG Schulentwicklung in Kooperation mit dem Fachleiter Sport (B. Giller) und einer Kollegin mit einer Zusatzausbildung zur Entspannungstherapeutin (C. Michaelis) befassen. Die Schulleitung unterstützt diese Vorhaben.

3 Literaturangaben

Schulprogramm des OSZ Gastgewerbe Berlin vom 29.09.06

Handlungsrahmen Schulqualität in Berlin

Studienbrief: Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden für Schulevaluation,
Dr. Martin Bosen, Andreas Büchter, Kaiserslautern 2005

4 Anhang