

Hessisches Kultusministerium

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

HESSEN



Bericht

zur Metaevaluation des schulischen
Qualitätsmanagements der

Max-Eyth-Schule

Berufliche Schule

in Kassel

Schulbesuch: vom 13. bis 15.11.2018

Schulnummer: 9710

Evaluationsteam: Kirsten Ewald, Jürgen Fachinger, Thomas Stock

Vorwort	4
1 Zusammenfassung der Ergebnisse	6
1.1 Bewertung der Kriterien im Überblick	6
1.2 Stärken und Schwächen des schulischen Qualitätsmanagements	7
2 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements	10
2.1 Qualitätskonzept	10
2.2 Feedbackkultur	14
2.3 Evaluationspraxis	16
2.4 Maßnahmenplanung	18
2.5 Systematik der Qualitätsentwicklung	19
2.6 Umgang mit Ressourcen	21
2.7 Konzept zur Personalentwicklung	22
3 Anhang	27
3.1 Erhebungsmethoden und -instrumente	27
3.2 Erläuterung zur Darstellung und Bewertung	29
3.3 Ergebnisse der Onlinebefragung	30
3.4 Einschätzungen zu den 9 Q2E-Leitsätzen	40

Vorwort

Berufliche Schulen, die sich für die nach dem 2011 novellierten Hessischen Schulgesetz (HSchG) ermöglichte Selbstständigkeit entscheiden, verpflichten sich damit, ein zertifizierbares Qualitätsmanagementsystem (QMS) zu implementieren. Aus diesem Grund fokussiert die externe Evaluation mit dem schulischen Qualitätsmanagement diejenigen Maßnahmen, die die Schule selbst zur Entwicklung und zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit ergreift.

Die konzeptionelle Grundlage bildet das Evaluationskonzept QEE (Qualitätsentwicklung durch Evaluation). Es wurde von einer Konzeptgruppe mit Beteiligten aus dem Kultusministerium Hessen (HKM), Verantwortlichen des Modellprojekts „Selbstverantwortung plus“ (SVplus) und der Hessischen Lehrkräfteakademie (LA), Dezernat I.3: Evaluation erarbeitet. Die durchgeführte Evaluation beschränkt sich auf den Verfahrensbestandteil Metaevaluation.

Die Metaevaluation von selbstständigen beruflichen Schulen orientiert sich an ausgewählten Kriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS). Sie versteht sich einerseits als unterstützendes Instrument der Schulentwicklung mit dem Ziel, den Schulentwicklungsprozess zu begleiten und eine datengestützte Rückmeldung zum aktuellen Entwicklungsstand zu geben. Zum anderen kann der Evaluationsbericht von der Schule zur Anmeldung für das Zertifizierungsverfahren „Qualität durch Evaluation und Entwicklung“ (Q2E) genutzt werden. Grundlage ist die Einschätzung zu den neun Q2E-Leitsätzen im Anhang des vorliegenden Berichts zur Metaevaluation.

Zur Bewertung der Kriterien wird eine vierstufige Skala genutzt. Zwischenbewertungen in 0,5er Schritten sind möglich, so dass ein insgesamt siebenfach abgestuftes Bewertungsformat zur Verfügung steht.

Bewertungsstufe 1	wenig entwickelte (defizitäre Praxis) – Ausgangsstufe
Bewertungsstufe 2	Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind in Ansätzen erfüllt – Aufbaustufe
Bewertungsstufe 3	Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt – Fortgeschrittenenstufe
Bewertungsstufe 4	Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und kontinuierlicher Verbesserung – Exzellenzstufe

In den Tabellen mit der Bewertung der Kriterien und Kerninformationen (Abschnitte 1.1 und 2.1 bis 2.7 dieses Berichtes) ist die Bewertungsstufe 3 grau hinterlegt. Dieser Stufe kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie signalisiert, dass der Standard für ein funktionierendes Qualitätsmanagement erfüllt ist (Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt).

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der externen Evaluation, deren rechtliche Grundlagen durch das Hessische Schulgesetz (HSchG) und die gültigen Verordnungen geregelt sind, zusammen.¹

Im vorliegenden Bericht werden die vom Evaluationsteam ermittelten Befunde dargestellt und schulspezifisch erläutert. Der Bericht besteht aus drei Kapiteln:

1. Zusammenfassung der Ergebnisse,
2. Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements,
3. Anhang (Erhebungsmethoden und -instrumente, Erläuterung zur Darstellung und Bewertung, Ergebnisse der Onlinebefragung).

Das Evaluationsteam bedankt sich bei der Schulgemeinde der Max-Eyth-Schule für die freundliche Aufnahme und die Unterstützung dieser

Evaluationsmaßnahme.

¹ Inhaltlich relevant sind vor allem die Festlegungen zum Schulprogramm (hier analog zum Qualitätskonzept) (§127b HSchG), zur Konzeption der selbstständigen Schulen (§127d Abs. 7, 10 HSchG), zur Nutzung eines Qualitätsmanagementsystems (§ 127d Abs. 11 HSchG), zur Personalführung und -entwicklung (§§ 87, 88 HSchG), zur Mitwirkung an der Personalentwicklung über Stellenausschreibung (§ 127b Abs. 4 HSchG), zur Fortbildungsplanung (§§ 127b Abs. 1, 133 Abs. 1 HSchG), zur internen Evaluation (§§ 88 Abs. 2, 127b Abs. 2, 127d Abs. 11 HSchG) und die Information zur Teilnahme am Transferprozess „Selbstverantwortliche Berufliche Schulen (SBS) in Hessen“ (ABl. 8/2010).

1 Zusammenfassung der Ergebnisse

1.1 Bewertung der Kriterien im Überblick

Kriterium des HRS	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
II. Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung							
II.1.2 Die Schule verfügt über ein Qualitätskonzept ² , das als Grundlage für die schulische Arbeit genutzt wird.				X			
II.2.1 An der Schule ist eine Feedbackkultur etabliert.				X			
II.2.2 Die Schule führt zur Steuerung des Entwicklungsprozesses Evaluationen zu ausgewählten Schwerpunkten durch.			X				
II.2.3 Auf der Grundlage erhobener Daten benennt die Schule den erforderlichen Handlungsbedarf und plant konkrete Schritte für die Schul- und Unterrichtsentwicklung.		X					
III. Führung und Management							
III.1.2 Die Schulleitung orientiert sich in ihrem Führungshandeln am Prinzip einer systematischen Qualitätsentwicklung ("Lernende Schule")				X			
III.2.3 Der Umgang mit sächlichen Ressourcen (Finanzen, Ausstattung) ist zielorientiert, transparent und unterliegt einem schulinternen Kontrollverfahren.						X	
III.3.1 Die Schulleitung handelt auf der Grundlage eines ausgearbeiteten Personalentwicklungskonzepts zur professionellen Weiterentwicklung des schulischen Personals.				X			

² Im Originalwortlaut des Hessischen Referenzrahmens ist anstelle des Qualitätskonzepts das Schulprogramm als zentrale Arbeitsgrundlage benannt. Für selbstständige Schulen ist ein zusammenfassendes Qualitätskonzept erforderlich, das allerdings auch Bestandteil des Schulprogramms sein kann.

1.2 Stärken und Schwächen des schulischen Qualitätsmanagements

- Ein großes Plus der Schule besteht in der Bereitschaft (auf allen Ebenen) die schulischen Prozesse mit Hilfe eines Qualitätsmanagements zu steuern und weiterzuentwickeln. Dies zeigt sich deutlich bei bestehenden Strukturen, in deren Rahmen Bilanzierungen, Evaluationen und Feedbacks genutzt werden, um sich eine Rückmeldung zu Entwicklungsständen, Projekten und anderen schulischen Prozessen einzuholen. Des Weiteren werden über einen digitalen Informationsordner sehr strukturiert Teile eines Qualitätskonzepts abgebildet und praxisorientiert Prozessbeschreibungen, Pläne, Verfahrenshinweise und Formulare zur Verfügung gestellt.
- Diese vorhandene Struktur und die darin enthaltenen Informationen sind jedoch nur zum Teil aktualisiert und die einzelnen Ordner (u. a. Schulprogramm, Schulentwicklung, Qualitätsmanagement) stehen eher isoliert nebeneinander. Das Schaubild Schulprogramm (MindMap) vermittelt diesbezüglich den Eindruck, dass alle Zweige hier zusammengeführt werden, in der Praxis ist es aber eher so, dass die Verzahnung der einzelnen Bausteine nur ansatzweise funktioniert. Dies wird deutlich, wenn man die sehr unterschiedlichen Qualitätssicherungsprozesse in den einzelnen Fraktalen betrachtet.
- Der Umgang mit Qualitätsdefiziten zeigt zum einen, dass die Schule offen ist für Kritik und großes Interesse hat Schwachstellen rechtzeitig zu erkennen. Zum anderen sind die vorhandenen Instrumente (u. a. Evaluationsmethoden) und Prozesse (Umgang mit Defiziten) in den Fraktalen und Fachbereichen aber unterschiedlich bekannt bzw. Prozessvorgaben werden sehr individuell interpretiert.
- Insbesondere die Steuergruppe betont, dass es noch kein schulisches Qualitätsmanagement gibt, sondern eher eine heterogene Vorgehensweise der Fraktale und einzelner Lehrkräfte. Des Weiteren ist eine ressourcenschonende Arbeit an Entwicklungsvorhaben oder bei Projekten nicht gesichert, da es keine verbindlichen Vorgaben gibt und nur in einzelnen Fällen eine professionelle Moderation stattfindet (Versandungsgefahr). Auch die Einbeziehung von Schülerinnen, Schülern und Betrieben in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse ist eher die Ausnahme und folgt nur in einzelnen Fraktalen einer festgelegten Systematik (u. a. Kooperation mit Mercedes).
- Es zeigt sich sehr deutlich, dass die Schule eine Feedbackkultur aufgebaut hat und der größte Teil des Kollegiums regelmäßig eine Rückmeldung zum Unterricht einholt. Diese Feedbackkultur hat bei einigen Lehrkräften jedoch eher einen formalen

Charakter und dient nur ansatzweise gezielt als Instrument zur individuellen Weiterentwicklung. Die Möglichkeiten regelmäßig kollegiale Feedbacks durchzuführen, um individuelle Unterrichtsentwicklungen zu verstetigen, nutzen zurzeit nur wenige Lehrkräfte.

- Interne Evaluationen sind fester Bestandteil des Qualitätsmanagements. Hier stellt sich die Frage, welchen Nutzen die dort erhobenen Daten für die Sicherung einer hohen Unterrichtsqualität haben. Nur vereinzelt ist erkennbar, dass auf der Basis von Evaluationsdaten konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Insbesondere die unterrichtlichen Prozesse werden weniger systematisch evaluiert.
- Sehr positiv hervorzuheben sind die Gremientagungen (u. a. Fraktale, Fachbereiche). Dort werden teilweise sehr intensiv Verbesserungen und Optimierungen, die den Unterricht betreffen, besprochen und umgesetzt. Diese etablierte und gute Praxis sollte durch gezielte Evaluation unterstützt werden, sodass Meinungen durch Daten bestätigt oder infrage gestellt werden. Dadurch können Fehlentwicklungen vorgebeugt und Ressourcen effizient genutzt werden. Inwiefern die regelmäßigen Sitzungen der Fraktalleitungen mit der Schulleitung genutzt werden, um das schulische Qualitätsmanagement (hier die Nutzung von Evaluationen) zu etablieren, ist unklar.
- Fast alle schulischen Gruppierungen melden zurück, dass das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Evaluationen und der eingeholten Feedbacks zu gering ist, da nur vereinzelt konkrete Maßnahmen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung daraus abgeleitet werden.
- Das Leitungsteam zieht bezüglich der Weiterentwicklung der Schule an einem Strang und hat sich dafür entschieden, ein Qualitätsmanagement zur Steuerung der schulischen Prozesse aufzubauen. Mit der Formulierung von Führungsleitzielen gibt es eine normative Grundlage für das Führungshandeln, dem ein schulisches Leitbild mit Qualitätsleitzielen folgen soll. Bei der Ressourcenverteilung achtet die Schulleitung darauf, dass damit die Rahmenbedingungen für die Entwicklungsvorhaben unterstützt werden. Entsprechende Netzwerke sind etabliert und werden ausgebaut.
- Die Partizipation des Kollegiums bei Entscheidungsprozessen ist mit Einschränkungen vorhanden. Durch eine stärkere Integration der Schülerschaft und der Betriebe können weitere wichtige Impulse und Expertisen für schulische Vorhaben genutzt werden.
- Da das Kollegium der Schulleitung gegenüber sehr positiv eingestellt ist und diese durch intensive Gespräche und Mitarbeiterangebote die Meinungen aller Interessierten einholt, ist es sicher möglich, die Bedeutung von Qualitätssicherungsprozessen

einem größeren Kreis verständlich zu machen. Dies kann umso besser gelingen, wenn ein erkennbarer Nutzen aus diesen Prozessen deutlich wird.

- Die Ressourcenverwendung ist in hohem Maße transparent, orientiert sich u. a. an den Entwicklungsvorhaben und wird systematisch kontrolliert.
- Ansätze einer konzeptionellen Personalentwicklung sind erkennbar (u. a. Jahresgespräche, Unterrichtshospitationen, Einzelgespräche). Diese vorhandenen Bausteine, (partizipativ) in ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept zu überführen und zu kommunizieren, würde eine Weiterentwicklung der Professionalisierung und Qualitätssicherung im Bereich der Personalentwicklung initiieren.

2 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements

Jede Bewertung eines Kriteriums basiert auf der Bewertung von verbindlich festgelegten Kerninformationen (siehe Erläuterung im Anhang). Die differenzierte Darstellung dieser Bewertungen ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertungen werden den Einschätzungen der Schulleitung im Rahmen der Selbsteinschätzung gegenübergestellt. Schulspezifische Erläuterungen der Ergebnisse werden jeweils im Anschluss angeführt.

2.1 Qualitätskonzept

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
II.1.2 Die Schule verfügt über ein Qualitätskonzept³, das als Grundlage für die schulische Arbeit genutzt wird.			X								X			
<i>Das vorliegende Qualitätskonzept stellt alle Qualitätssicherungsmaßnahmen der Schule ganzheitlich dar (Feedback-, Evaluations-, Schul- und Unterrichtsprozesse, Umgang mit gravierenden Qualitätsdefiziten).</i>				X							X			
<i>Im Qualitätskonzept der Schule werden Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten des Qualitätsmanagements klar geregelt.</i>				X							X			
<i>Für das rechtzeitige Erkennen und Beseitigen von Qualitätsdefiziten sind wirksame Verfahren festgelegt.</i>			X						X					
<i>Das Qualitätsleitbild bildet die normative Grundlage für die Qualitätsentwicklung der Schule.</i>		X								X				
<i>Anhand von systematischen Dokumentationen lassen sich die praktizierten Qualitätsentwicklungsmaßnahmen nachvollziehen.</i>				X								X		
<i>Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung genießen bei den Lehrkräften eine hohe Akzeptanz.</i>		X											X	
<i>Schülerinnen und Schüler sowie Eltern bzw. Ausbildungsbetriebe nehmen wahr, dass die Schule Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung ergreift.</i>		X									X			

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Qualitätskonzepts

- Das Schulprogramm der Max-Eyth-Schule in Kassel ist auf einem digitalen Ordner (Informationsordner) abgelegt. In diese „dynamische“ Übersicht sind Komponenten des Qualitätsmanagements der Schule eingebunden, welche weitgehend die Quali-

³ Im Originalwortlaut des Hessischen Referenzrahmens ist anstelle des Qualitätskonzepts das Schulprogramm als zentrale Arbeitsgrundlage benannt. Für selbstständige Schulen ist ein zusammenfassendes Qualitätskonzept erforderlich, das allerdings auch Bestandteil des Schulprogramms sein kann.

tätsbereiche der Schule strukturiert abbilden (u. a. Qualitätsmanagement, Schulentwicklung, Organisation, Personal). Eine Fortschreibung und Aktualisierung dieser Ordner findet aktuell statt. Auf der Ebene der Fraktale werden im Zweijahresrhythmus temporäre Ziele so formuliert, dass sie sowohl messbar (Indikatoren) als auch realisierbar (Ressourcen) sind. Die Orientierung an Q2E und dem Hessischen Referenzrahmen Schulqualität zeigt sich deutlich in den angelegten Strukturen, ist aber auf der operationalen Ebene der Qualitätssicherung (u. a. Feedback, Evaluation, systemische Steuerung) nur ansatzweise etabliert und noch nicht so verzahnt, dass man von einem geschlossenen PDCA-Zyklus reden kann. Auch auf fraktaler Ebene sind nur teilweise interne Evaluationen so verankert, dass sie eine effiziente Qualitätssicherung oder Entwicklungssteuerung gewährleisten.

- Dieser durch die verschiedenen Berufszweige, Schulformen, Fächer und Schülerklientel innewohnenden Heterogenität ein standardisiertes Qualitätskonzept zu verordnen, wird von vielen Beteiligten kritisch gesehen. Daher hat die Schulleitung einen Top-down-Bottom-up-Qualitätsentwicklungsprozess (würde ich umschreiben) eingeleitet, der mit der Fortschreibung/Neuerstellung eines Qualitätsleitbildes für eine schulweite normative Grundlage sorgen soll, welche dann auf der fraktalen Ebene an die unterschiedlichen Bedingungen angepasst werden kann. Die Schulleitung selbst hat Leitlinien für ihr eigenes Handeln an der Schule schon schriftlich festgehalten (Führungsleitbild).
- Die Zuständigkeiten für das operationale Geschäft, Geschäftsordnungen der Fraktalleitungen, Schulleitung und anderer Verantwortungsbereiche sind definiert. Teilweise (u. a. bei den Fraktalleitungen) sind auch qualitätssichernde Aufgaben (z. B. Evaluationen, Umgang mit Beschwerden, Feedback) aufgeführt. Eine genauere Beschreibung und verbindliche Regelung, wie dies zu realisieren ist (u. a. Zeitraum, Methode/Instrument, Einbeziehung, Auswertung, Maßnahmenableitung, Ressourcenmanagement), ist nur vereinzelt erkennbar (u. a. Absolventenbefragung). Mit der Beauftragung eines QMB-Duos werden aktuell Qualitätsmanagement- und Evaluationsexpertise aufgebaut, welche vom Kollegium und der Leitung genutzt werden können.
- Die Funktionen der Steuergruppe (STG) werden sowohl innerhalb der STG selbst als auch im Kollegium unterschiedlich gesehen. Einen Neuzuschnitt der Tätigkeitsbereiche, der Steuerung, der inhaltlichen Arbeit an Entwicklungsvorhaben, Projekten und Veranstaltungen hat die Schulleitung auf ihrer Agenda (bezogen auf die STG).

- Ein einheitliches Verständnis über die Aufgaben/Funktionen eines Qualitätsmanagements und die damit verbundenen Prozesse (u. a. Feedback, Evaluation, Beschwerdemanagement, Partizipation, Mitarbeit) sind innerhalb der Schulgemeinde als Aufgabe aller an der Schule Beteiligten (§ 98 HSG) noch ausbaufähig.
- Das Erkennen und reduzieren von Entwicklungsfeldern/Qualitätsdefiziten ist auf fraktaler Ebene und in den Fachschaften in unterschiedlicher Weise geregelt. Der jährlich (2016/2017) erstellte Managementbericht ist ein Instrument, welches Verbesserungsbedarf definiert und Maßnahmen ableitet (u. a. kontinuierliche Unterrichtsbesuche und deren Evaluation, Weiterentwicklung des IT-Konzeptes). Die systemischen Vorkehrungen für ein funktionierendes Verfahren zum frühzeitigen Erkennen von Schwachstellen sind eher ansatzweise erkennbar. In der Praxis zeigen sich diesbezüglich heterogene Ausprägungen, deren verbindliche Einhaltung nicht gesichert ist (u. a. Probleme bei der Projektarbeit in der Fachschule, Praktikumsbetreuung in der Fachoberschule, Wirksamkeit der Berufs- und Studienorientierung, Ableitung von Maßnahmen nach Evaluationen, verbindliche Nutzung von Leistungsdaten zur Unterrichtsentwicklung). An dieser Stelle sei bemerkt, dass sich die Verantwortlichen zum Teil sehr intensiv mit den einzelnen Problembereichen beschäftigen und auch Lösungen finden. Es ist aber im Sinne einer Metaevaluation nur ansatzweise ein systemischer Prozess erkennbar, der gezielt die „grauen“ Bereiche aufdeckt und entsprechende Maßnahmen verbindlich einleitet (z. B. unterschiedliche Intensität der Qualitätsentwicklung in den Fraktalen; unterschiedliche Frequenzen der Fachschaftssitzungen; Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler in die Entwicklungsphasen; Kontinuität und Nachhaltigkeit der Unterrichtsentwicklung, z. B. im Bereich des Selbstständigen Lernens).
- Mithilfe des digitalen Informationsordners hat die Schule eine systematische und zeitgemäße Dokumentationsplattform aufgebaut. Eine regelmäßige Fortschreibung und Aktualisierung der Dokumente ist noch in der Aufbauphase. Nur ein Teil des Kollegiums nutzt diese Informationen, Konzepte, Formulare, Pläne und Archive so, dass eine im Sinne von Q2E erstrebenswerte Qualitätsentwicklung der Schule dadurch unterstützt wird. Eine Dokumentations- und Kommunikationsplattform, welche auch im Sinne eines dialogischen Instruments eine effiziente Weiterentwicklung der Systeme unterstützt, ist seitens der Schulleitung geplant, stößt aber auch an technische Grenzen (u. a. Netzkapazität, Hardware, Support).
- Qualitätssichernde Maßnahmen werden dann vom Kollegiums akzeptiert, wenn diese erkennbar zu einer Erleichterung oder Verbesserung vorhandener Praxis beitragen (z. B. Formularablage im Informationsordner, Ablage Schulrecht, Verfahrens-

hinweise). Evaluationen/Dokumentationen ohne erkennbaren Mehrwert für schulische Praxis werden eher als Hemmnis einer Qualitätssicherung bzw. -weiterentwicklung angesehen. Einzelnen Lehrkräften ist das Konstrukt Q2E weniger bekannt oder es wird sehr unterschiedlich verstanden. Sehr positiv ist die Grundeinstellung des Kollegiums, dass eine Entwicklung der Schule notwendig ist, um in Zukunft eine zeitgemäße schulische und berufliche Bildung realisieren zu können. Die auf fraktaler Ebene vorhandenen Zielvereinbarungen zu Entwicklungs- und Arbeitsvorhaben ist fest verankert und wird als Qualitätssicherung positiv gesehen.

- Seitens der Schülerschaft und Betriebe werden einige positive Veränderungen wahrgenommen (u. a. Vertretungssituationen sind überwiegend gut organisiert; die Informationen an die Betriebe sind in den meisten Fällen professionell geregelt; verschiedene Möglichkeiten des Feedbacks sind etabliert). Folgende Hinweise seitens der Betriebe und Schülerschaft können als Anregung für eine Qualitätssicherung bzw. -weiterentwicklung angesehen werden:
 - Die Vertretungsapp ist nicht allen bekannt bzw. wird von den Lehrkräften teilweise als unnötig kommuniziert.
 - Einige Schülerinnen und Schüler fühlen sich im Rahmen der Praktika/Projektarbeit unzureichend betreut.
 - Eine Einbeziehung der Schülerschaft/Betriebe in Entwicklungsbereiche wird wenig wahrgenommen.
 - Ein Newsletter für die Ausbildungsbetriebe wird gewünscht.
 - Trotz intensiver Bemühungen der Schule scheint es regelmäßig technische Probleme mit der IT zu geben.
 - Ein regelmäßiger runder Tisch mit Schülerinnen, Schülern, Schulleitung und Betrieben wird als sinnvoll angesehen.
 - Eine insgesamt eher heterogene Unterrichtsqualität wird zurückgemeldet.
 - Eine verbindliche Verankerung von Feedbacks zum Unterricht; Rückmeldeformate zu Projekten/Prüfungen, die auch erkennbare Verbesserungsmaßnahmen einleiten, wird gefordert.

2.2 Feedbackkultur

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
II.2.1 An der Schule ist eine Feedbackkultur etabliert.					X						X			
<i>Die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte nutzt systematisch (quantitative und qualitative) Methoden, um sich ein regelmäßiges Feedback der Schülerinnen und Schüler zu ihrem Unterricht einzuholen.</i>					X							X		
<i>Es finden kollegiale Unterrichtshospitationen mit anschließenden Auswertungen und Rückmeldungen statt.</i>		X							X					
<i>Die Lehrkräfte nutzen vielfältige Formen des kollegialen Feedbacks als Möglichkeit des praxisbezogenen Austauschs und als wichtige Quelle des persönlichen, unterrichtsbezogenen Lernens.</i>			X						X					
<i>Es stehen Instrumente zur Verfügung, die die Feedbackpraxis erleichtern.</i>							X						X	
<i>Das Verhältnis von institutionellen Vorgaben und individuellem Gestaltungsraum im Bereich des Individualfeedbacks ist ausgewogen.</i>							X						X	
<i>Die Schülerinnen und Schüler sind mit den Möglichkeiten, die sie zum Feedback an die Lehrkräfte haben, zufrieden.</i>			X								X			

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Feedbackkultur

- Die vorhandene Feedbackkultur an der Max-Eyth-Schule in Kassel orientiert sich an den von Q2E vorgeschlagenen Instrumenten/Methoden, welche zum einen auf einem Feedback der Schülerinnen und Schüler zum Unterricht, zum anderen auf den Möglichkeiten kollegialen Feedbacks durch Unterrichtsbesuche, eingebettet in einen Feedbackcodex, basieren. Bei den meisten Lehrkräften ist es gängige Praxis sich ein Unterrichtsfeedback von den Schülerinnen und Schülern geben zu lassen, wohingegen kollegiale Feedbacks nur teilweise etabliert sind. Die überwiegend neue Schulleitung plant, nach einer angemessenen Einarbeitungszeit, sich ein Feedback einzuholen. Im Sinne von Q2E ist es überlegenswert, in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit dieser Feedbackpraxis zu hinterfragen (interne Evaluation).
- Umfangreiche Unterlagen zur Durchführung von Feedbacks sind vorhanden und den meisten Lehrkräften bekannt. Die Lehrkräfte haben daher vielfältige Möglichkeiten sich eine Rückmeldung zum eigenen Unterricht einzuholen. Nach Angaben der Schüler- und Lehrerschaft wird dies in sehr unterschiedlicher Qualität und Quantität getan. Es wird auch deutlich, dass es zurzeit noch eher eine formale als eine entwicklungsorientierte Feedbackkultur gibt. Informelle Formen die eigene Praxis zu re-

flektieren sind in den Fachkonferenzen, fraktalen Gremien und im Klassenverband in vielfältigen Formen etabliert. Systematisches und informelles Feedback so miteinander zu verbinden, dass im Ergebnis eine individuelle Weiterentwicklung gefördert wird, ist das eigentliche Ziel einer Feedbackkultur.

2.3 Evaluationspraxis

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
II.2.2 Die Schule führt zur Steuerung des Entwicklungsprozesses Evaluationen zu ausgewählten Schwerpunkten durch.				X						X				
<i>Interne Evaluationen finden in relevanten Bereichen an der Schule regelmäßig statt.</i>			X							X				
<i>Die Wahl der Evaluationsthemen geschieht in nachvollziehbarer Systematik (z. B. mit Bezug auf das Qualitätsleitbild).</i>				X					X					
<i>Evaluationen werden mithilfe von Methoden des Projektmanagements geplant und durchgeführt.</i>			X						X					
<i>Leistungsdaten, Daten aus der Schulstatistik und Ergebnisse von Evaluationen sind so aufbereitet, dass ein aussagekräftiger Einblick in den Qualitätszustand der Schule möglich ist.</i>			X							X				
<i>Das Knowhow für den Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität ist in der Evaluationsgruppe vorhanden.</i>				X					X					
<i>Die Befragungsinstrumente entsprechen den Standards und sind auf die schulinterne Qualitätsvorstellung und Qualitätsziele (Qualitätsleitbild) abgestimmt.</i>					X					X				

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Evaluationspraxis

- Es gibt eine Reihe interner Evaluationen die an der Schule regelmäßig stattfinden bzw. stattfanden (u. a. eine Absolventenbefragung, Befragungen der FOS, FS, BÜA; Evaluationen/Bilanzierungen im Rahmen der Zertifizierung nach AZAV bzw. DIN EN ISO/IEC 17024). Nur zum Teil ist erkennbar, wie die Daten aus solchen Untersuchungen für die Qualitätsentwicklung/-sicherung genutzt werden (u. a. bei BÜA Prüfung für alle). Bezogen auf die Arbeit in den Fraktalen sind Zielvereinbarungen getroffen und zu evaluierende Indikatoren als „Überschrift“ vorgesehen. Die Relevanz dieser internen Evaluationsmaßnahmen für die aktuellen Entwicklungsvorhaben und die Unterrichtsqualitätssicherung, lässt sich anhand der gesammelten Informationen (u. a. Dokumente, Interviews, Onlinebefragung) nur eingeschränkt erkennen. Es scheint so, dass „etablierte“ Befragungen weitergeführt werden, eine kritische Ressourcen-Nutzen-Analyse aber weniger im Fokus steht. Eine Begriffsklarheit, bezogen auf den Unterschied zwischen einer Evaluation, einem Feedback bzw. einer Bilanzierung, ist in Teilen des Kollegiums noch aufzubauen. Teilweise fehlt es innerhalb des Kollegiums an Knowhow im Umgang mit Evaluationsdaten, sodass eine professionelle Ableitung von Maßnahmen schwierig ist.

- In einigen Bereichen sind die Methoden des Projektmanagements aus curricularen Arbeiten bekannt. Eine Nutzung dieser fakultären Expertisen ist eher vereinzelt im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung zu finden.
- Daten aus der Schulstatistik (u. a. Abiturergebnisse, Prüfungsergebnisse, Abbrecher- und Wiederholerquoten) werden sowohl von der Schulleitung als auch von einigen Fraktalen/Fachbereichen unterschiedlich genutzt, um sich ein Bild vom Erfolg ihrer Arbeit zu machen. Eine qualitätssichernde verbindliche Systematik, wie diese Daten ausgewertet und für Entscheidungen (u. a. Ressourcennutzung, Entwicklungsfelder, Problemlösung) genutzt werden, ist in den Fraktalen und anderen Gruppierungen sehr unterschiedlich geregelt. Dies erschwert eine übergeordnete Steuerung, da es keine gemeinsame (Daten-) Basis gibt, die als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage genutzt werden kann.
- Die vorhandenen Evaluationen, Bilanzierungen und Feedbackvarianten zeigen, dass vielen Lehrkräften unterschiedliche Methoden bekannt sind und diesbezüglich kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Durch die Neubesetzung eines Duos (Beauftragte für das Qualitätsmanagement) hat die Schule für eine Verstetigung, bezogen auf Evaluationskompetenzen gesorgt.

2.4 Maßnahmenplanung

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
II.2.3 Auf der Grundlage erhobener Daten benennt die Schule den erforderlichen Handlungsbedarf und plant konkrete Schritte für die Schul- und Unterrichtsentwicklung.		X							X					
<i>Die Auswertung der Rückmeldungen wird explizit und systematisch vorgenommen – unter Beachtung von Grundsätzen der quantitativen und qualitativen Datenauswertung.</i>		X							X					
<i>Ergebnisse der Rückmeldungen werden in sachbezogenen, moderierten Gesprächen mit den Beteiligten (kollegiale Gruppen, Schülerinnen und Schüler) besprochen.</i>		X							X					
<i>Es lassen sich verschiedene Optimierungsmaßnahmen nachweisen, die auf die Feedbackpraxis zurückzuführen sind.</i>		X								X				
<i>Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Evaluationen wird von den Beteiligten positiv eingeschätzt.</i>	X							X						
<i>Die aus den Evaluationen abgeleiteten Schulentwicklungsmaßnahmen werden gezielt und konsequent umgesetzt.</i>		X								X				

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Maßnahmenplanung

- Maßnahmen werden überwiegend auf der Basis von Bilanzierungen, Entscheidungen in Fraktalsitzungen und Gremienbeschlüssen abgeleitet. Eine systematische Ableitung von Maßnahmen aus Evaluationen und Feedbacks ist sowohl auf individueller als auch auf fraktaler/fachbezogener Ebene sehr unterschiedlich.
- Der vorhandene netzbasierende Informationsordner wird nur ansatzweise dazu verwendet, um auf der Basis von durchgeführten Evaluationen die Prozesskette Evaluation-Maßnahme-Durchführung-Evaluation als Entwicklungsinstrument zu nutzen. Die aktuelle Vorgehensweise bei der Maßnahmenplanung hat oft noch informellen Charakter und folgt nur ansatzweise einer systemischen Vorgabe (abgestimmte Prozesse).
- Der jährliche Managementbericht zeigt, dass in regelmäßigen Sequenzen eine Reflexion zu schulischen Arbeitsbereichen stattfindet und Verbesserungsbedarf daraus abgeleitet wird. Die dort abgeleiteten Maßnahmen werden auch stringent umgesetzt. Diese etablierte interne Berichtslegung noch stärker mit den internen Evaluationen zu verknüpfen und dabei das Aufwand-Nutzen-Verhältnis stärker im Fokus zu ha-

ben, kann sowohl die Effizienz als auch die Akzeptanz des schulischen Qualitätsmanagements erhöhen.

2.5 Systematik der Qualitätsentwicklung

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
III.1.2 Die Schulleitung orientiert sich in ihrem Führungshandeln am Prinzip einer systematischen Qualitätsentwicklung ("Lernende Schule").			X								X			
<i>Die Schulleitung betrachtet den Aufbau und die Umsetzung eines funktionsfähigen und wirksamen Qualitätsmanagements als einen wichtigen Aspekt der Leitungsarbeit.</i>					X									X
<i>Die Schulleitung stellt gute Rahmenbedingungen (u. a. räumlich, personell, sächlich, organisatorisch) für das Qualitätsmanagement zur Verfügung.</i>					X							X		
<i>Die Schulleitung fordert verschiedene Formen des kollegialen Austausches (z. B. kollegiales Feedback, Teams zur Unterrichtsentwicklung) verbindlich ein und unterstützt sie (z. B. Austausch, Fortbildungen, Bereitstellung von Ressourcen).</i>			X								X			
<i>Es sind leicht zugängliche Wege implementiert, Beschwerden, Unzufriedenheiten oder Defizitwahrnehmungen an die Schule zurückzumelden (Beschwerdemanagement).</i>	X									X				
<i>Rückmeldungen zu Qualitätsdefiziten (Beschwerden, Unzufriedenheiten oder Defizitwahrnehmungen) werden sachorientiert bearbeitet und zur Verbesserung der Qualität genutzt.</i>		X							X					
<i>Die verbindlichen Vorgaben für die Qualitätsarbeit werden von den Lehrkräften eingehalten.</i>			X							X				
<i>Schulentwicklungsprojekte werden mit Hilfe der Methoden des Projektmanagements geplant.</i>		X							X					
<i>Schulentwicklungsprojekte werden partizipativ angegangen und umgesetzt.</i>		X								X				
<i>Bei der Konzeption von Schul- und Unterrichtsentwicklungsprojekten werden die vorhandenen Projekte, schulischen Strukturen, Kompetenzen und Ressourcen berücksichtigt.</i>		X							X					
<i>Die Schule beteiligt sich an Netzwerken zur Qualitätssicherung und -entwicklung (z. B. beim Aufbau eines Qualitätsmanagements, im Rahmen von Zertifizierungen).</i>					X							X		

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Systematik der Qualitätsentwicklung

- Dem Schulleitungsteam, welches in dieser Konstellation erst seit einigen Monaten die Verantwortung für die Leitung der Schule übernommen hat, gelingt es schon in dieser kurzen Zeit bestehende Qualitätsstrukturen weiterzuentwickeln. Das Team hat die Herausforderung ein modernes pädagogisches Qualitätsmanagement aufzubauen sichtbar angenommen. Ein neues Führungsleitbild, die Beauftragung eines Qualitätsbeauftragten-Duos, der Neuzuschnitt der Steuergruppe und die Weiterführung qualitätssichernder etablierter Prozesse (u. a. Schulleitungsaudit, Managementbericht, interne Evaluationen) zeigen, dass die Schulleitung hier eine besondere Schlüsselrolle einnimmt.
- Bemerkenswert ist die vielschichtige Vorgehensweise des Leitungsteams. Auf der einen Seite ein innovatives Vorgehen und die Bereitschaft alte Wege zu verlassen und Neues auszuprobieren (siehe u. a. Managementberichte, Fraktalziele, Konsequenzen aus den internen Audits, Erkenntnisse aus der Metaplansitzung), auf der anderen Seite das Bemühen behutsam mit bestehenden Strukturen und Prozessen umzugehen und Funktionierendes zu bewahren. Diese auf der einen Seite partizipative und gleichzeitig steuernde Art wird vom Kollegium geschätzt und sorgt für eine hohe Akzeptanz innerhalb des Kollegiums.
- Deutlich wird die Bedeutung des Qualitätsmanagements auch durch die Ressourcenverteilung (u. a. QMB, Deputate, Sitzungen des Leitungsteams, Zielvereinbarungen mit den Fraktalen), die von der Schulleitung gezielt in den Aufbau und die Weiterentwicklung des QM einfließt. Dies sorgt für fördernde Rahmenbedingungen und damit für eine kontinuierliche Weiterentwicklung. Die Einbeziehung des Kollegiums in die Entscheidungsstrukturen ist in hohem Maße gegeben. Eine systematische Einbindung der Schülerschaft und der Betriebe ist ausbaufähig.
- Eine verbindliche Struktur, die dafür sorgt, dass in allen Bereichen ein systematischer Austausch zur Unterrichtsentwicklung stattfindet, ist ansatzweise erkennbar. Die diesbezüglich vorhandenen funktionierenden informellen Strukturen für alle nutzbar zu machen und im Sinne guter Praxis in andere Bereiche zu multiplizieren, ist zu überlegen.
- Die Beschwerdewege bzw. die Möglichkeiten Qualitätsdefizite zurückzumelden werden insbesondere im Rahmen der durchgeführten Interviews sehr unterschiedlich geschildert. Dies wird durch sehr hohe Streuungen zu dieser Kerninformation (Beschwerdemanagement, Qualitätsdefizite) in der Onlinebefragung unterstrichen und

durch die Selbstdeklaration der Schulleitung bestätigt. Die Aussage aus der Schülerschaft, dass es zwar Ansprechpartner gibt, diese aber nur teilweise für Abhilfe sorgen, ist ein weiterer Beleg dafür, diesen Bereich noch einmal genauer zu beleuchten.

- Eine Dokumentation dazu, inwiefern Schulentwicklungsprojekte mit Hilfe eines Projektmanagements effizient, partizipativ und nachhaltig umgesetzt werden, ist nicht erkennbar. Häufig werden Ziele beschrieben und auch Maßnahmen definiert, der Prozess der Maßnahmenumsetzung findet sich aber eher allgemein in den Protokollen der Gremien wieder.
- Die vorhandenen Netzwerke mit anderen Beruflichen Schulen, Universitäten, Betrieben und Institutionen tragen deutlich zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements bei.

2.6 Umgang mit Ressourcen

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
III.2.3 Der Umgang mit sächlichen Ressourcen (Finanzen, Ausstattung) ist zielorientiert, transparent und unterliegt einem schulinternen Kontrollverfahren.					X								X	
<i>Die Schulleitung sorgt für einen sinnvollen Einsatz der vorhandenen finanziellen Mittel (ein direkter Zusammenhang zur Verbesserung des Unterrichts besteht).</i>					X								X	
<i>Die Verwendung der finanziellen Mittel ist transparent.</i>					X								X	
<i>Der Umgang mit den Haushaltsvorgaben und -mitteln wird intern kontrolliert.</i>					X								X	

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Umgangs mit Ressourcen

- Die Verwendung der vorhandenen Ressourcen steht sehr deutlich nachvollziehbar in einem direkten Zusammenhang mit den Entwicklungsvorhaben und der Verbesserung des Unterrichts (u. a. Fortbildungen, Coaches, Materialien, Deputate). Der Leitsatz: „Wir ermöglichen und unterstützen Entwicklungen“ und „Wir eröffnen Gestaltungsspielräume...“ wird ernst genommen und durch Ressourcenzuordnungen gefördert.

- Jährliche Haushaltspläne werden in den Gremien besprochen und durch einen Haushaltsausschuss geprüft. Das Kollegium als auch die Schülerschaft (SV) haben Einsicht in diese Pläne.

2.7 Konzept zur Personalentwicklung

	Selbsteinschätzung (Schulleitung)							Externe Einschätzung (Evaluationsteam)						
	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0
III.3.1 Die Schulleitung handelt auf der Grundlage eines ausgearbeiteten Personalentwicklungskonzepts zur professionellen Weiterentwicklung des schulischen Personals.		X									X			
<i>Die Schulleitung verschafft sich mit geeigneten Instrumenten ein differenziertes Bild über Stärken und Schwächen des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals (z. B. Unterrichtshospitationen, interne Evaluationen usw.).</i>		X								X				
<i>Die Schulleitung führt mit dem schulischen Personal Jahresgespräche durch und nutzt dabei Zielvereinbarungen zur Personal- und Schulentwicklung.</i>			X									X		
<i>Die Personalauswahl und -entwicklung erfolgt nach transparenten Zielen, Grundsätzen und Kriterien, die sowohl die Entwicklung der Lehrkräfte wie auch Qualitätsansprüche und Entwicklungsziele der Schule berücksichtigen.</i>		X							X					
<i>Neue Lehrkräfte werden sorgfältig in die schulkulturellen und konzeptionellen Besonderheiten der Schule eingeführt.</i>			X									X		
<i>Das Knowhow für den Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität wird im Kollegium gezielt aufgebaut.</i>	X										X			
<i>Die Beschäftigten der Schule äußern sich zufrieden über die Personalführung durch die Schulleitung und fühlen sich in ihren Leistungen anerkannt und angemessen gefördert.</i>			X										X	

Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Konzepts zur Personalentwicklung

- Im Informationsordner sind unter der Rubrik Personalangelegenheiten Dokumente zur Personalentwicklung, Fortbildung und Zuordnungen zu Fraktalen angelegt. Diese korrelieren aber nur ansatzweise mit einem Personalentwicklungskonzept. Es fehlt insbesondere eine konzeptionelle Vorstellung, was die Schulleitung unter Personalentwicklung versteht und welche Kriterien bei einer Personalauswahl zum Tragen kommen (informell gibt es innerhalb des Schulleitungsteams klare Vorstellungen). Hierzu müssen Kriterien zu individuellen und systemischen Notwendigkeiten

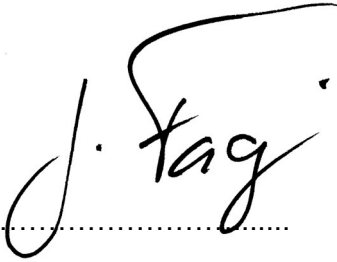
formuliert werden. Des Weiteren ist zu überlegen, wie diesbezüglich intern dafür Sorge getragen wird, diese Kriterien auch anzuwenden (Qualitätssicherung der Personalentwicklung). Eine Einbeziehung des Kollegiums (Personalrat) und eine Veröffentlichung dieses Konzepts gewährleistet eine Transparenz, welche aktuell seitens des Kollegiums vermisst wird.

- Es ist noch nicht geklärt, in welcher Form sich die Schulleitung ein genaueres Bild zu den unterrichtlichen Stärken und Schwächen der Lehrkräfte einholt. In einigen Fraktalen sind Unterrichtshospitationen üblich, eine strukturierte Reflexion und eine übergeordnete systemische Betrachtung steht noch aus. Hier besteht z.B. die Chance systemischen (u. a. zum Selbstständigen Lernen) und individuellen Fortbildungsbedarf (z. B. bei fachlichen Defiziten) zu erkennen und gezielt zu steuern.
- Wesentlich positiver als es die Schulleitung selbst sieht, ist die Wahrnehmung von (Jahres-) Gesprächen seitens der Lehrerschaft. Die Delegation dieser Gespräche an die Fraktalleitung und Abteilungsleitung wird als gute Möglichkeit angesehen in einem geschützten Raum ein strukturiertes Entwicklungsgespräch zu führen; zumal auf Wunsch ein zusätzliches Gespräch mit dem Schulleiter möglich ist. Auch fühlen sich neue Lehrkräfte gut in die schulischen Besonderheiten eingewiesen und über den digitalen Informationsordner stehen viele wichtige Informationen zur Verfügung.
- Das Knowhow für den Umgang mit Evaluationsdaten ist durch ein kompetentes QMB-Duo, eine z.T. hohe Kompetenz im Schulleitungsteam und bei einzelnen Lehrkräften weitgehend vorhanden, sodass eine breite Streuung ins Kollegium möglich ist.
- Insgesamt sieht das Kollegium die Personalführung der Schulleitung als in hohem Maße wertschätzend und unterstützend an. Die teilweise hohen Streuungen in der Onlinebefragung zeigen aber auch Bereiche auf (u. a. Unterstützung in der beruflichen Weiterentwicklung), die noch einmal genauer betrachtet werden sollten.

Wiesbaden, den 31.01.2019

Hessische Lehrkräfteakademie
Dezernat I.3: Evaluation

Für das Evaluationsteam:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Fachinger', written over a horizontal dotted line.

Jürgen Fachinger

Kontakt:

Hessische Lehrkräfteakademie
Dezernat I.3: Evaluation
Walter-Hallstein-Str. 3-7
65197 Wiesbaden
Tel.: 0611 8803-614
Fax: 0611 8803-600
la.hessen.de

3 Anhang



Hinweis auf den erweiterten Datenanhang

Im Anschluss an die Metaevaluation wird der Schule zusätzlich ein differenzierter Datenanhang auf der Austauschplattform zur Verfügung gestellt (Ergebnisse der Onlinebefragung aller befragten Gruppen).

3.1 Erhebungsmethoden und -instrumente

Die im Rahmen der Metaevaluation eingesetzten Datenerhebungsmethoden werden im Folgenden kurz dargestellt. Alle erhobenen Daten werden mit Blick auf die ausgewählten Qualitätsaspekte bzw. Qualitätskriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS), zu denen es im Bericht eine Rückmeldung gibt, ausgewertet.

■ Dokumentenanalyse

Die Schule stellt dem Evaluationsteam Dokumente zur Verfügung, die die schulischen Entwicklungen und Arbeitsstände abbilden. Diese werden im Rahmen der Metaevaluation auf ausgewählte Kriterien des HRS hin analysiert. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse fließen in die abschließende Bewertung der Kriterien ein.

■ Interviews

Mit den folgend genannten Mitgliedern der Schulgemeinde der Max-Eyth-Schule wurden einem Leitfaden folgend jeweils 30- bis 90-minütige Interviews geführt:

- dem Schulleiter und dem stellvertretenden Schulleiter
- der erweiterten Schulleitung
- Mitgliedern der Steuerungsgruppe, Q-Gruppe und QMB
- Lehrkräften
- nichtpädagogischem Personal
- Schülerinnen und Schülern
- Vertreterinnen und Vertreter von Ausbildungsbetrieben

■ Selbsteinschätzung der Schulleitung

Vor dem Schulbesuch bearbeitet der Schulleiter (gegebenenfalls unter Beteiligung weiterer Mitglieder der Schulleitung / Abteilungsleitung) die Selbsteinschätzung der Schule online. Darin wird

die Schulleitung gebeten, auf einer siebenfach abgestuften Antwortskala anzugeben, inwieweit sie die ausgewählten Qualitätsaspekte des schulischen Qualitätsmanagements an der Schule umgesetzt sieht. Zu jedem der erfragten Aspekte hat die Schulleitung zudem die Möglichkeit, ihre vorgenommene Selbsteinschätzung zu erläutern und mögliche Quellen für die Beurteilung anzugeben. Die Einschätzungen der Schulleitung werden den abschließenden Einschätzungen des Evaluationsteams tabellarisch gegenübergestellt.

■ Fragebögen

Zur Beurteilung der Schule werden Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende und Vertreterinnen und Vertreter der Ausbildungsbetriebe online befragt. Den befragten Gruppen wird dabei eine unterschiedliche Anzahl von Aussagen (Items) zu den Kriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität vorgelegt.

Die Items werden mit festgelegten Kategorien, wie z. B. „trifft nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft zu“ oder „nie“, „selten“, „oft“, „immer“ – je nach Art der Aussage und befragter Gruppe – durch die jeweiligen Gruppen bewertet. Den Einschätzungen sind die Zahlenwerte von „1 = trifft nicht zu / nie“ bis „4 = trifft zu / immer“ zugeordnet. Allen Befragten ist es zudem möglich, die Kategorie „weiß nicht / keine Angabe möglich“ auszuwählen.

An der Onlinebefragung beteiligten sich neben der Schulleitung:

- 72 Lehrkräfte (ca. 65 % des Kollegiums)
- 35 Schülerinnen und Schüler in Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung
- 949 Berufsschülerinnen und Berufsschüler in dualen Ausbildungsberufen
- 462 Schülerinnen und Schüler in der Fachoberschule inkl. des Beruflichen Gymnasiums
- 123 Studierende der Fachschulen in verschiedenen Fachbereichen
- 70 Vertreterinnen und Vertreter der Ausbildungsbetriebe.

Die Durchführung der Befragung der jeweiligen Gruppen aus der Schulgemeinde wird unter Einbeziehung schulischer Gremien von dem Schulleiter verantwortlich organisiert. Eine Vollerhebung bei allen Befragungsgruppen wird angestrebt, über die Repräsentativität der tatsächlich befragten Personengruppen lassen sich keine Aussagen treffen.

3.2 Erläuterung zur Darstellung und Bewertung

Für jedes Qualitätskriterium aus dem HRS, welches durch die Metaevaluation bewertet wird (hier also für Kriterien aus den Qualitätsbereichen II und III), sind sogenannte „**Kerninformationen**“ festgelegt, die wesentliche Elemente des Kriteriums definieren, an denen sich die Bewertung eines Kriteriums bemisst. Durch dieses Prinzip ist gewährleistet, dass alle selbstständigen beruflichen Schulen im Hinblick auf die Bewertung der Kriterien grundsätzlich in gleicher Weise betrachtet werden.

Im Rahmen der Metaevaluation werden diese Kerninformationen zunächst einzeln bearbeitet. Aus der Gesamtheit der Kerninformationen, die einem Kriterium zugeordnet sind, ergibt sich die abschließende Bewertung des Kriteriums, diese entspricht der mittleren Bewertung aus allen Kerninformationen und wird mathematisch auf 0,5er Stufen gerundet.

Alle eingesetzten Instrumente und Verfahren sind so konstruiert, dass sie einen spezifischen Informationsbeitrag zu den einzelnen Kerninformationen leisten. Dabei ist stets sichergestellt, dass Informationen durch mehrere Erhebungsmethoden und aus unterschiedlichen Perspektiven erhoben werden (Triangulationsprinzip).

3.3 Ergebnisse der Onlinebefragung

Die Mitglieder der Schulgemeinde (Schulleitung, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler sowie Vertretungen der Ausbildungsbetriebe) wurden im Rahmen der Onlinebefragung befragt. In der nachfolgenden Tabelle sind die Einschätzungen der verschiedenen befragten Gruppen zusammenfassend dargestellt. Wenn sich weniger als drei Personen innerhalb einer Befragungsgruppe (ausgenommen Schulleitung) zu einer Frage geäußert haben, dann werden die Angaben aus Gründen des Datenschutzes nicht angezeigt.

Lesehilfen für die Tabellen

N = Anzahl (engl. **N**umber) Anzahl der befragten

M = Mittelwert (engl. **M**ean) durchschnittliche Antwort der Befragten bei Optionen zwischen 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“

SD = Standard Abweichung (engl. **S**tandard **D**eviation) Standardabweichung als Maß für die Unterschiedlichkeit der Antworten

Beispielergebnisse der Onlinebefragung	N	M	SD	1	2	3	4
Es ist an unserer Schule leicht, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden anzubringen.	560	3,29	0,78	100	154	160	146
Wir haben an unserer Schule ein schriftliches Qualitätskonzept (z. B. ein Qualitätshandbuch, Aussagen zur Qualitätssicherung im Schulprogramm).	560	2,40	1,40	153	99	146	158

Häufigkeiten mit denen die Antwortoptionen 1 „trifft nicht zu“, 2 = „trifft eher nicht zu“, 3 = „trifft eher zu“ oder 4 = „trifft zu“ von den Befragten gewählt wurden.

Hinweis: Abweichungen zwischen der Gesamtanzahl „N“ und der Summe der Häufigkeiten ergeben sich dadurch, dass Personen „ich weiß nicht“ als Antwortoption gewählt haben, oder die Frage ausgelassen haben. Bei Fragen, die nur mit „ja“ oder „nein“ beantwortet / bewertet werden bleiben die Angaben zu den Zwischenkate-

3.3.1 Ergebnisse der Onlinebefragung der Lehrkräfte (gesamt)

Lehrkräfte (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich II: „Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung“							
Wir haben an unserer Schule ein schriftliches Qualitätskonzept (z. B. ein Qualitätshandbuch, Aussagen zur Qualitätssicherung im Schulprogramm).	72			3			69
Es ist klar definiert, wer für welche Bereiche des Qualitätsmanagements zuständig ist (z. B. Ansprechpartner, Arbeitsgruppe).	65	3,57	0,70	0	8	12	45
Wir haben feste Vereinbarungen, wie wir bei der Qualitätssicherung vorgehen.	64	3,36	0,72	1	6	26	31
An meiner Schule werden Probleme schnell erkannt (z. B. schlechter Unterricht, Unterrichtsausfall).	70	2,81	0,87	6	16	33	15
An meiner Schule werden Probleme bei der Unterrichtsqualität schnell angegangen.	69	2,43	0,89	10	28	22	9
An meiner Schule werden andere Probleme schnell angegangen (z. B. Unterrichtsausfall, mangelnde Zusammenarbeit der Lehrkräfte, schlechter Informationsfluss).	68	2,81	0,83	3	22	28	15
Wir haben klare Ziele für die Schulentwicklung (z. B. Qualitätsleitbild, Leitsätze).	71			4			67
Diese Ziele ziehen wir heran, wenn wir über neue Schulentwicklungsvorhaben entscheiden.	58	3,36	0,69	1	4	26	27
Diese Ziele ziehen wir heran, wenn wir neue Schulentwicklungsvorhaben planen.	58	3,33	0,68	0	7	25	26
Diese Ziele ziehen wir heran, wenn wir den Erfolg unserer Schulentwicklungsvorhaben evaluieren.	56	3,25	0,76	1	8	23	24
Ich finde die im Qualitätskonzept festgelegten Maßnahmen zur Qualitätssicherung sinnvoll.	61	3,10	0,69	0	12	31	18
Ich habe mir innerhalb des letzten Jahres von meinen Schülerinnen und Schülern ein strukturiertes Feedback zum Unterricht eingeholt (z. B. Zielscheibe, Fragebogen, Lehrerzeugnis).	71			1			70
Ich bekomme von meinen Kolleginnen und Kollegen ein individuelles Feedback zu meinem Unterricht.	71			53			18
Ich habe innerhalb des letzten Jahres Kolleginnen bzw. Kollegen in meinem Unterricht hospitieren lassen, um eine Rückmeldung zur Qualität meines Unterrichts zu erhalten (nicht gemeint sind Hospitationen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes).	71			56			15
Ich habe innerhalb des letzten Jahres bei Kolleginnen bzw. Kollegen im Unterricht hospitiert, um eine Rückmeldung zur Qualität des Unterrichts zu geben (nicht gemeint sind Hospitationen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes).	71			62			9
Ich habe aus dem kollegialen Feedback etwas für meine Unterrichtsgestaltung gelernt.	16	3,31	0,77	1	0	8	7
Die Schule stellt mir verschiedene Instrumente zur Verfügung, die mir das Einholen von Feedback erleichtern (z. B. Fragebögen, Zielscheibe, Lehrerzeugnis).	72	3,85	0,40	0	1	9	62
Es gibt an der Schule verbindliche Vorgaben, wie und wann wir Lehrkräfte uns eine Rückmeldung zum Unterricht einholen (z. B. Feedback von Schülerinnen und Schülern, kollegiale Hospitation).	71	3,70	0,64	0	7	7	57
Ich habe individuellen Spielraum bei der Durchführung von Unterrichtsfeedback (z. B. eigene Fragen, Auswahl der Klassen, Termine).	70	3,70	0,57	1	1	16	52
Wir führen interne Evaluationen durch.	72			20			52
Wir führen regelmäßig interne Evaluationen zum Unterricht durch.	40	2,93	0,91	3	9	16	12
Wir führen regelmäßig interne Evaluationen zur Erziehungsarbeit durch (z. B. Befragung zum Schulklima oder zum Klassenklima).	37	2,46	0,92	6	13	13	5
Wir führen regelmäßig interne Evaluationen zu schulischen Entwicklungsschwerpunkten durch.	38	3,00	0,79	1	9	17	11

Für mich ist nachvollziehbar, warum wir bestimmte Bereiche evaluieren.	46	3,22	0,83	2	6	18	20
Wir planen unsere Evaluationen mit einem geeigneten Projektmanagement.	31	2,77	0,94	3	9	11	8
Wir bereiten Leistungsdaten und Daten aus der Schulstatistik so auf, dass wir einen aussagekräftigen Einblick in den Qualitätszustand der Schule erhalten.	14	2,64	0,72	1	4	8	1
In unserer Steuergruppe / in unserem Q-Team haben wir das notwendige Knowhow für Auswertung und Interpretation von Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität.	14	3,29	0,59	0	1	8	5
In unserer Steuergruppe / in unserem Q-Team haben wir das notwendige Knowhow, um selbst Evaluationen durchzuführen (Frageformulierung, technische Umsetzung).	14	3,36	0,48	0	0	9	5
Ich bespreche die Ergebnisse des Feedbacks mit meinen Schülerinnen und Schülern.	70	3,56	0,62	0	5	21	44
Ich bespreche die Ergebnisse von kollegialen Hospitationen mit meinen Kolleginnen und Kollegen.	12	3,33	0,94	1	1	3	7
Wenn Evaluationsergebnisse die Schülerinnen und Schüler betreffen, werden sie mit ihnen besprochen (z. B. Gespräch mit den Klassenlehrkräften oder der Schülersvertretung).	35	3,37	0,83	2	2	12	19
Wenn mich Evaluationsergebnisse betreffen, werden sie mit mir besprochen (z. B. Gespräch mit der Schulleitung oder in Arbeitsgruppen).	35	2,94	0,92	3	7	14	11
Das Feedback von Schülerinnen und Schülern hat mich veranlasst, über meine Unterrichtspraxis nachzudenken.	70	3,51	0,65	0	6	22	42
Das Feedback von Schülerinnen und Schülern hat mich veranlasst, meinen Unterricht zu verändern.	70	3,06	0,86	2	18	24	26
Das Feedback meiner Kolleginnen und Kollegen hat mich veranlasst, meinen Unterricht zu verändern.	14	3,00	0,93	1	3	5	5
Aufwand und Nutzen unserer schulinternen Evaluationen stehen in einem angemessenen Verhältnis.	38	2,74	0,99	5	10	13	10
Mir sind konkrete Beispiele bekannt, bei denen wir aufgrund der internen Evaluationsergebnisse Schulentwicklungsmaßnahmen ergriffen haben.	38	2,55	1,19	11	6	10	11
Diese Maßnahmen werden konsequent umgesetzt.	27	3,04	0,74	1	4	15	7

Lehrkräfte (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich III: „Führung und Management“							
Ich merke, dass der Schulleitung ein funktionierendes Qualitätsmanagement wichtig ist.	14	3,57	0,49	0	0	6	8
Die Schulleitung sorgt für gute Rahmenbedingungen für unser Qualitätsmanagement (u. a. Ansprechpartner, verbindliche Vereinbarungen, Zeitfenster für Treffen, Deputatstunden).	14	3,21	0,41	0	0	11	3
Die Schulleitung fordert verschiedene Formen des kollegialen Austauschs (z. B. kollegiales Feedback, Teams zur Unterrichtsentwicklung) verbindlich ein.	54	2,26	0,95	12	23	12	7
Die Schulleitung unterstützt diesen kollegialen Austausch (z. B. durch Fortbildungen, entsprechende Unterrichtsverteilung, Termine für Teamsitzungen, Vertretung während Hospitationen).	51	2,57	1,01	9	15	16	11
Es ist an unserer Schule leicht, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden anzubringen.	58	3,22	0,79	1	10	22	25
An meiner Schule ist es verbindlich geregelt, an wen man sich mit Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden wenden soll.	57	3,00	0,86	3	12	24	18
Verbesserungsvorschläge und Beschwerden werden von der Schule aufgegriffen.	60	3,10	0,81	3	8	29	20
Wir haben an der Schule festgelegt, wie wir mit Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden umgehen (z. B. wer eingebunden werden muss, festgelegte Schritte).	50	2,62	0,98	7	16	16	11
Im Qualitätskonzept sind verbindliche Festlegungen enthalten, die mich bzw. meine Arbeit betreffen.	62	3,26	0,65	0	7	32	23

Ich halte die Vorgaben des Qualitätskonzepts ein.	60	3,35	0,51	0	1	37	22
Wir planen unsere Schulentwicklungsprojekte mit einem geeigneten Projektmanagement (schriftliche Maßnahmenplanungen mit Verantwortlichkeiten, Zeitleiste usw.).	14	3,14	0,64	0	2	8	4
Ideen aus dem Kollegium fließen in die Schulentwicklung ein.	59	3,19	0,85	3	8	23	25
Schulentwicklungsprojekte werden so angegangen, dass eine große Zahl der Lehrkräfte eingebunden ist (z. B. im Rahmen von Konferenzen, Arbeitsgruppen).	58	3,24	0,84	3	6	23	26
Bei geeigneten Themen werden Schülerinnen und Schüler in die Weiterentwicklung der Schule einbezogen (z. B. Gremien, Mitarbeit in Arbeitsgruppen).	51	2,75	1,04	6	18	10	17
Bei geeigneten Themen werden Betriebe in die Weiterentwicklung der Schule einbezogen (z. B. Gremien, Mitarbeit in Arbeitsgruppen).	44	3,02	1,03	5	8	12	19
Wenn ein Entwicklungsvorhaben begonnen wird, berücksichtigt die Schulleitung die an der Schule vorhandenen Möglichkeiten (z. B. Arbeitsbelastung, Deputatstunden, Räume).	53	2,85	0,92	5	12	22	14
Wenn ein Entwicklungsvorhaben begonnen wird, berücksichtigt die Schulleitung die bei den Lehrkräften vorhandenen Interessenschwerpunkte und Kompetenzen.	52	3,02	0,93	4	10	19	19
Wenn ein Entwicklungsvorhaben begonnen wird, berücksichtigt die Schulleitung die bereits etablierten Strukturen (z. B. bestehende Projektgruppen, Lehrkräfteteams, Steuergruppe).	53	3,36	0,75	1	6	19	27
Wir arbeiten bei der Qualitätssicherung und -entwicklung mit anderen Schulen und Einrichtungen zusammen.	14	3,14	0,64	0	2	8	4
Ich kann erkennen, dass die finanziellen Mittel der Schule sinnvoll eingesetzt werden.	50	3,38	0,66	0	5	21	24
Die finanziellen Mittel der Schule werden direkt zur Verbesserung des Unterrichts verwendet (z. B. Unterstützung von Projekten zur Unterrichtsentwicklung, Fortbildung, Ausstattung).	51	3,33	0,68	0	6	22	23
Die Verwendung der finanziellen Mittel ist transparent.	62			9			53
Die Schulleitung hat ein differenziertes Bild meiner Stärken und Schwächen (z. B. aus Unterrichtshospitationen, durch interne Evaluationen).	51	2,43	0,87	9	15	23	4
Die Schulleitung führt turnusgemäß Jahresgespräche mit mir (nicht gemeint sind Mitarbeitergespräche anlässlich von Beförderungen bzw. Verbeamtung).	61			43			18
Zielvereinbarungen sind Bestandteil der Jahresgespräche.	17	3,59	0,69	0	2	3	12
Ich erlebe meine Jahresgespräche als hilfreich für meine berufliche Weiterentwicklung.	17	3,12	0,90	1	3	6	7
Ich kenne die Ziele, Grundsätze und Kriterien für die Personalentwicklung (z. B. für Beförderungsstellen, Freistellung für Weiterbildung, Abordnung).	56	2,43	1,08	15	13	17	11
Ich bin länger als 3 Jahre an der Schule.	62			10			52
Ich wurde in die konzeptionellen und schulkulturellen Besonderheiten der Schule eingeführt (z. B. Mentorensystem, Stammtisch mit der Schulleitung, Informationsmappe).	10	3,70	0,46	0	0	3	7
Wir haben Fortbildungsmöglichkeiten zum Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität (z. B. Feedbackergebnisse, Ergebnisse von internen Evaluationen, statistische Daten zum Schulerfolg).	50	2,40	0,92	8	21	14	7
Ich habe die notwendigen Kenntnisse, um Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität zu interpretieren (Feedbackergebnisse, Daten aus Evaluationen, Leistungsdaten).	55	3,15	0,82	1	12	20	22
Ich bin mit der Personalführung durch die Schulleitung zufrieden (z. B. Berücksichtigung persönlicher Anliegen, Wertschätzung, Rückmeldungen).	58	3,24	0,93	4	8	16	30
Meine Leistungen werden von der Schulleitung anerkannt.	57	3,26	0,76	2	5	26	24
Meine Schulleitung spricht Schwächen und Probleme aktiv an.	52	2,62	0,90	5	20	17	10
Ich fühle mich von der Schulleitung in meiner beruflichen Entwicklung unterstützt (z. B. Beratung, Übertragung besonderer Aufgaben, gezielte Empfehlung von Fortbildungsveranstaltungen, Abordnung).	59	2,98	0,95	5	12	21	21
Ich erlebe die Schulleitung als ansprechbar.	61	3,77	0,49	0	2	10	49
Ich erlebe die Leitung der Abteilungen, in denen ich hauptsächlich eingesetzt bin, als ansprechbar.	61	3,64	0,63	1	2	15	43

Lehrkräfte (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich VI: „Lehren und Lernen“							
Ich gebe meinen Schülerinnen und Schülern Gelegenheit zur Arbeit an problemorientierten Aufgaben (authentische Lernsituationen, Aufgaben mit mehreren Lösungen).	69	3,13	0,61	0	9	42	18
Ich gebe meinen Schülerinnen und Schülern Gelegenheit zur Arbeit an handlungsorientierten Aufgaben (z. B. Durchführung praktischer Arbeiten, Experimente, Simulation, Rollenspiele).	71	2,92	0,64	1	15	44	11
Ich fördere den Kompetenzerwerb meiner Schülerinnen und Schüler durch die gezielte Nutzung außerschulischer Lernorte.	46	2,09	0,50	4	34	8	0
Ich fördere den Kompetenzerwerb meiner Schülerinnen und Schüler durch die gezielte Einbindung außerschulischer Experten in den Unterricht.	45	1,73	0,65	17	23	5	0
Ich schaffe in meinem Unterricht Lerngelegenheiten zum Erwerb von personaler Kompetenz (z. B. Konzentration, realistische Ziele setzen, Selbstbewusstsein, beruflicher Gesundheitsschutz).	70	3,03	0,63	0	13	42	15
Ich schaffe in meinem Unterricht Lerngelegenheiten zum Erwerb von Sozialkompetenz (z. B. Umgang mit anderen, Zusammenarbeit mit anderen, Toleranz).	71	3,41	0,57	0	3	36	32
Ich schaffe in meinem Unterricht Lerngelegenheiten zum Erwerb von Lern- und Arbeitskompetenz im Bereich der Methoden (z. B. Lernstrategien, Präsentationstechniken, Recherche).	70	3,26	0,53	0	3	46	21
Ich schaffe in meinem Unterricht Lerngelegenheiten zum Erwerb von Lern- und Arbeitskompetenz im Bereich der Medien (z. B. verbindliche Vermittlung von PC-Grundkenntnissen, Förderung eines kritischen Umgangs mit Medien).	70	3,10	0,70	1	11	38	20
Ich schaffe in meinem Unterricht Lerngelegenheiten zum Erwerb von Sprachkompetenz (z. B. Geschäftsbriefe formulieren, Kundengespräche führen).	64	2,58	0,90	8	21	25	10
Ich erkläre meinen Schülerinnen und Schülern die Unterrichtsziele bzw. die zu erwerbenden Kompetenzen.	72	3,21	0,64	0	9	39	24
Ich gebe den Schülerinnen und Schülern zu Beginn einer Unterrichtseinheit bzw. Stunde einen Überblick (z. B. Inhalte, geplanter Ablauf).	72	3,36	0,56	0	3	40	29
Ich informiere meine Schülerinnen und Schüler über die grundsätzlichen Leistungsanforderungen.	71	3,51	0,55	0	2	31	38
Ich Sorge dafür, dass Schülerinnen und Schüler vor Klassenarbeiten bzw. Klausuren gut informiert sind (z. B. über Inhalt, Umfang, Bewertungskriterien).	71	3,79	0,41	0	0	15	56
In meinem Unterricht rege ich meine Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernprozesse zu reflektieren.	71	2,87	0,73	1	21	35	14
In meinem Unterricht rege ich meine Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernergebnisse zu reflektieren.	72	3,14	0,65	0	11	40	21
In meinem Unterricht setze ich Materialien ein, die die Reflexion unterstützen (z. B. Selbsteinschätzungsmaterial, Lerntagebuch, Leitfragen zur Dokumentation der Lern- und Arbeitsprozesse).	69	2,45	0,71	3	38	22	6
In meinem Unterricht können Schülerinnen und Schüler die Reihenfolge der zu bearbeitenden Aufgaben selbst bestimmen.	68	2,72	0,66	1	24	36	7
In meinem Unterricht biete ich den Schülerinnen und Schülern eine unterschiedliche Menge an Aufgaben, die (in einer festgelegten Zeit) zu bearbeiten sind.	70	2,74	0,71	3	20	39	8
In meinem Unterricht biete ich den Schülerinnen und Schülern Wahlmöglichkeiten bezüglich der Themen.	68	2,35	0,66	4	39	22	3
In meinem Unterricht können Schülerinnen und Schülern selbst auswählen, wie sie Aufgaben bearbeiten (z. B. Arbeitsformen, Ergebnisdarstellung).	69	2,86	0,69	0	22	35	12
Ich biete Wahlmöglichkeiten bzw. erteile differenzierte Arbeitsaufträge für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler.	69	2,68	0,58	0	26	39	4
Ich biete Wahlmöglichkeiten bzw. erteile differenzierte Arbeitsaufträge für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler.	69	2,58	0,62	1	31	33	4

Ich organisiere meinen Unterricht so, dass Schülerinnen und Schüler selbstorganisiert an Themen arbeiten können (z. B. komplexe Arbeitsaufträge, entsprechende Lernsituationen, Rechercheaufträge).	72	3,18	0,54	0	5	49	18
In meinem Unterricht stelle ich den Schülerinnen und Schülern Materialien zum selbstständigen Arbeiten zur Verfügung (z. B. Internet, Nachschlagewerke, Zugang zu Quellen, Geräte und Werkzeuge).	71	3,15	0,64	0	10	40	21
In meinem Unterricht ermögliche ich längere Phasen selbstständigen Arbeitens.	72	3,32	0,55	0	3	43	26
Ich setze Partner- oder Gruppenarbeit ein.	71	3,28	0,63	0	7	37	27
Ich vermittele meinen Schülerinnen und Schülern Regeln der Partner- und Gruppenarbeit (z. B. Arbeits- und Aufgabenverteilung).	69	2,94	0,70	2	13	41	13
Ich behandle meine Schülerinnen und Schüler im Unterricht fair.	71	3,73	0,44	0	0	19	52
Meine Schülerinnen und Schüler behandeln mich im Unterricht fair.	71	3,61	0,52	0	1	26	44
Ich motiviere meine Schülerinnen und Schüler, sich in den Unterricht einzubringen.	71	3,58	0,52	0	1	28	42
In meinem Unterricht werden Regeln eingehalten.	71	3,35	0,53	0	2	42	27
Ich unterstütze meine Unterrichtsgestaltung durch den Einsatz von Ritualen bzw. ritualisierten Abläufen.	68	3,01	0,76	1	16	32	19

3.3.2 Ergebnisse der Onlinebefragung Schülerinnen und –schüler sowie Studierende (gesamt)

Schülerinnen und Schüler (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich II: „Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung“							
An meiner Schule werden organisatorische Probleme schnell erkannt (z. B. Reparaturbedarf, Unterrichtsausfall).	1461	2,73	1,00	204	369	509	379
An meiner Schule werden organisatorische Probleme schnell angegangen (z. B. Reparaturbedarf, Unterrichtsausfall).	1448	2,60	1,00	242	394	506	306
An meiner Schule werden Probleme mit der Unterrichtsqualität schnell erkannt.	1425	2,46	0,90	218	517	509	181
An meiner Schule werden Probleme mit der Unterrichtsqualität schnell angegangen.	1410	2,48	0,93	229	480	498	203
Mir gefällt es an meiner Schule.	1587	3,20	0,87	84	217	586	700
Die Schule tut etwas dafür, besser zu werden (z. B. Verbesserung des Unterrichts, bessere Ausstattung der Fachräume).	1425	2,77	0,91	129	400	565	331
Meine Lehrerinnen und Lehrer fragen uns, was uns am Unterricht gut gefällt und was nicht.	1614			817			797
Ich kann meine Meinung auch so sagen, dass keiner erfährt, was ich geantwortet habe (z. B. anonymer Fragebogen).	691	3,29	0,90	36	98	188	369
Ich bin zufrieden damit, wie regelmäßig uns die Lehrerinnen und Lehrer fragen, was uns an ihrem Unterricht gefällt und was nicht.	711	2,87	0,93	56	192	250	213
Ich bin zufrieden damit, mit welchen Methoden uns die Lehrerinnen und Lehrer fragen, was uns an ihrem Unterricht gefällt und was nicht (z. B. Fragebogen, Gespräch, Lehrzeugnis).	704	2,98	0,86	43	137	314	210
Wir werden gefragt, ob wir mit der Schule insgesamt zufrieden sind.	1603			1011			592
Es sind wichtige Dinge, bei denen uns die Schule nach unserer Meinung fragt.	501	2,82	0,85	34	133	225	109
Wenn wir Lehrkräften ein Feedback zum Unterricht gegeben haben, dann sprechen sie hinterher mit uns darüber.	699	3,10	0,85	38	109	299	253
Wenn wir uns an Befragungen zur Qualität der Schule beteiligt haben, erfahren wir hinterher die Ergebnisse.	401	2,84	0,97	48	82	159	112
Wenn eine Befragung uns Schülerinnen und Schüler betrifft, werden die Ergebnisse mit uns besprochen (z. B. Verbesserungsmöglichkeiten, Gründe für Unzufriedenheit).	439	2,97	0,88	29	88	189	133
In unserem Unterricht haben sich Dinge verbessert, nachdem wir ein Feedback gegeben haben.	655	3,01	0,85	37	123	291	204
Nach Befragungen zur Qualität der Schule haben sich schon Dinge verbessert.	356	2,88	0,87	25	83	158	90

Schülerinnen und Schüler (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich III: „Führung und Management“							
Es ist an unserer Schule leicht, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sich zu beschweren.	1291	2,76	0,94	123	388	451	329
Es gibt Regeln, an wen man sich mit Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden wenden soll.	1209	2,74	1,02	165	327	370	347
Ich habe mich an der Schule schon mal beschwert oder einen Verbesserungsvorschlag gemacht.	1612			1290			322
Nach meiner Beschwerde oder meinem Verbesserungsvorschlag hat sich etwas geändert.	308	2,10	1,05	116	83	70	39
Wenn die Schule Veränderungen plant, wird die Schüler- bzw. Studierendenvertretung einbezogen (z. B. Besprechung mit der Schulleitung, Diskussion bei Konferenzen, Beteiligung an Arbeitsgruppen).	64	2,97	0,90	4	15	24	21

Ich bin darüber informiert, wofür die Schule ihr Geld ausgibt (z. B. Anschaffung von Unterrichtsmaterial, Fortbildungen für Lehrkräfte).	73	1,77	0,96	38	20	9	6
--	----	------	------	----	----	---	---

Schülerinnen und Schüler (gesamt)	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich VI: „Lehren und Lernen“							
Im Unterricht kommen Aufgaben vor, bei denen man länger nachdenken bzw. ausprobieren muss (z. B. schwierige Probleme, Aufgaben mit mehreren möglichen Lösungen).	1533	2,73	0,75	91	423	833	186
(Bitte nur beantworten, wenn Sie Auszubildende/r sind, ansonsten frei lassen) Was ich im Unterricht lerne, kann ich in meinem Ausbildungsbetrieb anwenden.	1014	2,53	0,87	118	383	373	140
Im Unterricht lerne ich, indem ich selbst etwas mache (z. B. etwas herstellen, Rollenspiele, Versuche durchführen, Vorträge halten).	1523	2,49	0,83	179	569	618	157
Ich lerne im Unterricht, wie ich mich besser konzentrieren kann.	1526	2,15	0,95	427	612	324	163
Ich lerne im Unterricht, mit anderen umzugehen.	1529	2,81	0,99	194	346	548	441
Ich lerne im Unterricht, den Computer sinnvoll zu nutzen (z. B. Textbearbeitung, Recherchen, Präsentationen).	1530	2,56	1,11	367	333	438	392
Ich lerne im Unterricht, mit welchen Tricks ich besser lernen kann (z. B. Arbeitsplatz organisieren, Lernstrategien).	1547	2,26	0,98	387	571	386	203
Im Unterricht lernen wir, wie man sich geschickt ausdrückt (z. B. Geschäftsbriefe schreiben, Kundengespräche führen).	1507	2,30	1,07	448	414	393	252
Ich lerne im Unterricht, wie man einen Text systematisch interpretiert.	1470	2,36	1,06	401	393	427	249
Unsere Lehrerinnen und Lehrer können gut erklären.	1568	2,88	0,79	90	324	837	317
Der Unterricht hat für uns Schülerinnen und Schüler einen nachvollziehbaren Aufbau.	1539	2,85	0,81	99	339	800	301
Die Lehrerinnen und Lehrer haben einen guten Überblick über das Unterrichtsgeschehen (z. B. wer unkonzentriert ist).	1517	2,68	0,87	155	422	691	249
Der Unterricht ist so organisiert, dass es keine Leerlaufzeiten in der Stunde gibt.	1532	2,75	0,94	186	364	633	349
Unsere Lehrerinnen und Lehrer beginnen pünktlich mit dem Unterricht.	1586	2,83	0,78	81	396	820	289
Unsere Lehrerinnen und Lehrer erklären uns am Anfang eines Themas, was wir am Ende können sollen (Lernziel).	1567	2,59	0,88	171	548	597	251
Unsere Lehrerinnen und Lehrer geben uns zu Beginn einer Unterrichtseinheit oder Stunde einen Überblick (z. B. Inhalte, geplanter Ablauf).	1586	2,62	0,84	147	540	675	224
Unsere Lehrerinnen und Lehrer erklären uns, wie sich die Noten in den Klassenarbeiten zusammensetzen.	1493	3,31	0,86	78	154	495	766
Die Lehrerinnen und Lehrer erklären uns, wie sich die Zeugnisnoten zusammensetzen (z. B. welchen Anteil die mündliche Note hat).	1481	3,39	0,81	65	119	470	827
Wir besprechen im Unterricht, wie wir gearbeitet haben (z. B. wie wir vorgegangen sind, ob wir gut zusammengearbeitet haben).	1506	2,20	0,86	352	587	480	87
Wenn wir fertig sind, besprechen wir im Unterricht, was uns schon gut gelungen ist und was wir noch verbessern sollten.	1520	2,33	0,85	262	611	523	124
Wir nutzen Materialien, mit denen wir überprüfen, was wir schon können und was nicht (z. B. Selbsteinschätzungen, Lerntagebuch, Portfolio).	1474	1,96	0,88	529	541	332	72
Wenn wir mehrere Aufgaben bekommen, kann ich mir aussuchen, womit ich anfangen will.	1496	2,83	0,84	103	369	702	322
Meine Lehrerinnen und Lehrer geben uns unterschiedlich viele Aufgaben, je nachdem wie viele der Einzelne schafft.	1501	1,79	0,88	710	459	269	63
Ich kann im Unterricht zwischen verschiedenen Themen wählen.	1497	1,82	0,79	578	665	200	54
Ich kann mir im Unterricht selbst aussuchen, wie ich die Aufgaben bearbeite (z. B. Art der Bearbeitung, Art der Ergebnisdarstellung).	1508	2,58	0,83	147	526	652	183
Besonders gute Schülerinnen und Schüler bekommen schwierigere Aufgaben als die anderen.	1461	1,66	0,81	773	461	183	44
Im Unterricht bekommen leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler leichtere Aufgaben.	1445	1,41	0,73	1024	285	97	39

Wenn jemand bei einer Aufgabe nicht alleine weiterkommt, wird ihm geholfen (z. B. von den Lehrerinnen und Lehrern, von Mitschülerinnen und Mitschülern).	1535	3,05	0,87	97	262	648	528
Wir können unser Lernen selbst organisieren (z. B. Zeit einteilen, eigene Ziele setzen, Methoden wählen).	1504	2,29	0,88	297	611	459	137
Wir haben im Unterricht längere Phasen, in denen wir selbstständig an einem Thema bzw. einer Problemlösung arbeiten.	1547	2,86	0,76	74	342	855	276
Im Unterricht machen wir Partner- oder Gruppenarbeit.	1561	2,83	0,77	68	415	795	283
Wenn wir Partner- oder Gruppenarbeiten machen, bekommen wir Aufgaben, die man besser gemeinsam bearbeiten kann (z. B. ein schwieriges Problem lösen, gemeinsam etwas herstellen).	1504	2,72	0,79	104	421	768	211
Wir besprechen Regeln/Abläufe für Partner- oder Gruppenarbeiten (z. B. Protokoll, Zeitkontrolle).	1495	2,33	0,90	311	510	544	130
Meine Lehrerinnen und Lehrer behandeln mich im Unterricht fair.	1544	3,13	0,81	85	169	748	542
Wir behandeln unsere Lehrerinnen und Lehrer im Unterricht fair.	1544	3,21	0,77	70	120	764	590
Meine Lehrerinnen und Lehrer machen mir Mut, auch wenn es für mich mal schwierig ist (z. B. wenn ich Fehler mache).	1435	2,56	0,93	211	449	539	236
Meine Lehrerinnen und Lehrer merken, wenn ich mich anstrengte.	1403	2,68	0,86	142	387	648	226
Wir halten uns im Unterricht an bestimmte Regeln.	1495	2,96	0,89	122	263	662	448
Ich weiß, was passiert, wenn ich unsere vereinbarten Unterrichtsregeln nicht einhalte.	1431	2,75	1,11	279	266	413	473
Im Unterricht ist es ruhig genug, so dass ich gut arbeiten kann.	1544	2,75	0,94	190	352	656	346
Wenn bei uns jemand den Unterricht stört, sorgen unsere Lehrerinnen und Lehrer wieder für Ruhe.	1521	2,81	0,92	152	360	641	368

3.3.3 Ergebnisse der Onlinebefragung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilderinnen und Ausbilder	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich II: „Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung“							
An der Schule meiner/s Auszubildenden werden organisatorische Probleme schnell erkannt (z. B. rechtzeitige Information, Unterrichtsausfall).	59	2,92	1,01	7	12	19	21
An der Schule meiner/s Auszubildenden werden organisatorische Probleme schnell angegangen (z. B. rechtzeitige Information, Unterrichtsausfall).	59	2,83	1,04	8	14	17	20
An der Schule meiner/s Auszubildenden werden Probleme mit der Unterrichtsqualität schnell erkannt.	53	2,23	0,84	10	25	14	4
An der Schule meiner/s Auszubildenden werden Probleme mit der Unterrichtsqualität schnell angegangen.	55	2,13	0,83	12	28	11	4
Ich bin mit der Schule meiner/s Auszubildenden zufrieden.	62	2,73	0,92	6	19	23	14
Die Schule tut etwas dafür, besser zu werden (z. B. Verbesserung des Unterrichts, bessere Ausstattung der Fachräume).	50	2,78	0,73	2	14	27	7
Ich wurde in den letzten zwei Jahren von der Schule mit einem Fragebogen zur Qualität ihrer Arbeit befragt (zur Organisation, zu Konzepten, zum Unterricht).	64			63			1
Ich werde informell zur Qualität der Schule befragt (z. B. im Rahmen von Gesprächen mit Lehrkräften, Schulleitung, Runde Tische).	64			43			21

Ausbilderinnen und Ausbilder	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich III: „Führung und Management“							
Es ist an der Schule leicht, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden anzubringen.	43	2,63	0,84	3	17	16	7
Es gibt verbindliche Regelungen, an wen man sich mit Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden wenden soll.	43	2,44	0,92	7	16	14	6
Ich habe mich bei der Schule schon mal beschwert oder einen Verbesserungsvorschlag gemacht.	64			31			33
Nach meinem Verbesserungsvorschlag bzw. meiner Beschwerde hat sich etwas geändert.	31	2,35	0,78	4	14	11	2
Die Schule ging professionell mit meiner Beschwerde bzw. Anregung um (z. B. kein Nachteil für meine/n Auszubildende/n).	30	2,93	0,96	2	9	8	11
Ich bin als Vertreter/in eines Ausbildungsbetriebes in die Weiterentwicklung der Schule einbezogen (z. B. Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Teilnahme an Arbeitstreffen, Teilnahme an Konferenzen).	64			47			17
Bei Arbeitstreffen bzw. Konferenzen werde ich von der Schule ermutigt, meine Perspektive einzubringen.	17	3,29	0,67	0	2	8	7

Ausbilderinnen und Ausbilder	N	M	SD	1	2	3	4
Qualitätsbereich VI: „Lehren und Lernen“							
Mir sind zusätzliche Angebote bekannt, die die Schule zur Förderung von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern macht (z. B. Leseförderung, Stützunterricht).	58	2,55	1,23	16	15	6	21
Mir sind zusätzliche Angebote bekannt, die die Schule zur Förderung von leistungsstärkeren Schülerinnen und Schülern macht (z. B. AGs, Teilnahme an besonderen Projekten und Wettbewerben).	52	1,98	1,03	21	18	6	7

3.4 Einschätzungen zu den 9 Q2E-Leitsätzen

Die Einschätzungen des Evaluationsteams zu den 9 Q2E-Leitsätzen basieren auf den Einschätzungen zu den Kerninformationen im Evaluationsbericht. Grundlage der Zuordnung ist die Äquivalenzmatrix Q2E/HRS (vgl. QEE-Konzept).

3.4.1 Grundlegung des Qualitätsmanagements / Lenkung und Dokumentation der Qualitätsprozesse

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Die Schule verfügt über die Grundlagen und Voraussetzungen, die den Aufbau und die Umsetzung eines wirksamen Qualitätsmanagements ermöglichen und unterstützen. Die Schulleitung sorgt mit geeigneten Maßnahmen und mit dem notwendigen Engagement dafür, dass das schulinterne Qualitätsmanagement sowohl im institutionellen als auch im individuellen Handlungsbereich umgesetzt wird und dass das Qualitätsmanagement die ihm zugeordneten Funktionen im Bereich der Qualitätsentwicklung und der Rechenschaftslegung erfüllen kann. Die Schule führt eine systematische Dokumentation, in der wichtige Prozesse des Qualitätsmanagements beschrieben sind und die Einblicke gibt in wichtige Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität («Qualitätsdaten»). Die schulinternen Daten und Evaluationsergebnisse können Entwicklungstrends deutlich machen.			X	

3.4.2 Qualitätssichernde und -entwickelnde Personalführung

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Leitsatz				
Es gibt an der Schule eine Personalführung, die sich an den Qualitätszielen der Schule orientiert und die durch eine sorgfältige, bewusst konzipierte Personalauswahl sowie durch eine kontinuierliche Personalförderung/ -entwicklung gekennzeichnet ist. Die Schulleitung verschafft sich mit geeigneten Instrumenten und Verfahren einen zuverlässigen Einblick in die Arbeitsqualität der einzelnen Mitarbeitenden. Die Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeitenden werden adäquat wahrgenommen und respektvoll und offen thematisiert. Sie bilden die Grundlage für die Personalbeurteilung und Personalentwicklung.		X		

3.4.3 Umgang mit Qualitätsdefiziten

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Leitsatz				
Das Thema «Umgang mit Q-Defiziten» wird von der Schulleitung und von der Lehrerschaft als wichtiger Teil des Qualitätsmanagements verstanden. Das rechtzeitige Erkennen und das wirksame Beseitigen von Q-Defiziten ist durch geeignete Verfahren und Instrumente sichergestellt; der Umgang damit erfolgt transparent. Es gibt Verfahren und Instrumente, in denen die verschiedenen Anspruchsgruppen / Leistungsempfänger alle Unzufriedenheiten niederschwellig zum Ausdruck bringen können. Bei den Interventionsmaßnahmen, die zur Defizitbeseitigung vorgesehen sind und zum Einsatz kommen, besitzen Maßnahmen mit unterstützendem und personalentwickelndem Charakter Vorrang gegenüber einer negativen Sanktionierung.		X		

3.4.4 Kollegiales Feedback und unterrichtsbezogener Erfahrungsaustausch

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<p style="text-align: center;">Leitsatz</p> <p>Die Lehrpersonen pflegen untereinander einen offenen Austausch über die Unterrichtsqualität und gewähren sich gegenseitig Einblick in den Unterricht. Das kollegiale Feedback und andere Formen des unterrichtsbezogenen Austausches werden bewusst gepflegt und dienen dazu, sich gegenseitig bei der Diagnose und Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität zu unterstützen. Die Schule / Schulleitung fördert diese kooperativen Aktivitäten, indem sie für die geeigneten Rahmenbedingungen sorgt.</p>		X		

3.4.5 Schülerrückmeldungen zum eigenen Unterricht (datengestützte Rückmeldungen aus dem Praxisfeld)

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Leitsatz				
Die Lehrpersonen holen in regelmäßigen Abständen – mit verschiedenen qualitativen und quantitativen Instrumenten – Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler zu ihrem eigenen Unterricht ein. Die Rückmeldungen werden systematisch ausgewertet und als Anstöße für die kritische Reflexion und die Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts genutzt. Die Schule stellt Gefäße und Instrumente zur Verfügung, die eine differenzierte Rückmeldepraxis erleichtern.			X	

3.4.6 Persönliche Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<p style="text-align: center;">Leitsatz</p> <p>Die Lehrpersonen entwickeln ihren Unterricht in eigener Verantwortung fortlaufend weiter – sowohl im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung, wie auch im Sinne einer innovativen Weiterentwicklung. Die Entwicklungsprozesse werden zielorientiert und evaluationsgestützt angegangen und bezüglich Prozessgestaltung (Übereinstimmung mit leitenden Q-Ansprüchen) und Wirksamkeit evaluiert und reflektiert. Wo immer möglich, werden Entwicklungsvorhaben kooperativ umgesetzt. Die Schule unterstützt diesen Prozess einerseits durch den Aufbau von kooperativen Strukturen (Bildung von Unterrichtsteams bzw. Q-Gruppen) und andererseits durch die Bereitstellung von geeigneten (entwicklungsfördernde) Rahmenbedingungen.</p>		X		

3.4.7 Datengestützte Selbstevaluationen

	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<p style="text-align: center;">Leitsatz</p> <p>Es gibt an der Schule eine vielfältige und lebendige Evaluationspraxis. Evaluationen werden systematisch (im Sinne von zielgeleiteten Projekten) angegangen – wo möglich und sinnvoll unter Einbezug der Betroffenen in die Konzipierung der Befragung und in die Dateninterpretation. Die Evaluationspraxis ist als dauerhaft-kontinuierliches Element des Qualitätsmanagements institutionell gut eingebettet (geklärte Kompetenzen, notwendige Ressourcen, einschlägiges Evaluationsfachwissen). An der Schule besteht ein deutliches Interesse an einer datengestützten Diagnose zur Schulqualität mit dem Ziel, die Ergebnisse einerseits für die Weiterentwicklung der Schule und andererseits für die Rechenschaftslegung zu nutzen.</p>		X		

3.4.8 Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität (Aufbereitung und Kommunikation von Qualitätsdaten und Evaluationsergebnissen)

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
An der Schule ist ein grundsätzliches Interesse an Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität unterschiedlicher Art und Herkunft erkennbar. Qualitative und quantitative Daten und Evaluationsergebnisse zur Schulqualität werden aussagekräftig aufbereitet und adressatengerecht kommuniziert. Partizipative Dateninterpretation und vertrauensvolle, glaubwürdige Kommunikation der Evaluationsdaten nach innen und außen gelten als wichtige Grundsätze und werden in der Praxis konsequent berücksichtigt. Die Kompetenzen für eine sachgerechte Aufbereitung der Evaluationsergebnisse, für eine partizipative Dateninterpretation und für eine kompetente Moderation dieser Prozesse sind an der Schule vorhanden; entsprechende Ressourcen werden von der Institution zur Verfügung gestellt.		X		

3.4.9 Institutionelle Schul- und Unterrichtsentwicklung (schulweite Entwicklungsprozesse)

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Die Schulentwicklung hat einen festen Stellenwert im Schulgeschehen: einerseits im Sinne von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und andererseits im Sinne von innovativen Entwicklungsprojekten. Schulentwicklungsprojekte werden professionell angegangen – mit Hilfe der Methodik und des Instrumentariums des Projektmanagements sowie unter Berücksichtigung der partizipativen und kooperativen Ansprüche und Möglichkeiten. Evaluationsdaten werden dabei als Basis für die Initiierung und Steuerung von Entwicklungsprozessen genutzt.		X		

3.4.10 Zertifizierungsempfehlung:

Auf der Basis des vorliegenden Evaluationsberichts ist es für die Schule nicht möglich das Q2E-Zertifizierungsverfahren in Angriff zu nehmen.