

Hessisches Kultusministerium

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

HESSEN



Bericht

zur dritten externen Evaluation der
selbstständigen Schule (SES)

Wilhelm-von-Oranien-Schule

Gymnasium (Mittel- und Oberstufe)

in Dillenburg

Schulbesuch: vom 04. bis 06.10.2023

Schulnummer: 5167

Evaluationsteam: Kerstin Klein, Andreas Mudrak

Vorwort	4
1 Ergebnisse der externen Evaluation	6
1.1 Ergebnisse zur Bewertung der Handlungsfelder im Überblick	6
1.2 Zentrale Ergebnisse	7
1.3 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements	14
2 Anhang	27
2.1 Systematik der Datensammlung und -auswertung	28
2.2 Erhebungsmethoden und -instrumente	29

Vorwort

Die externe Evaluation der selbstständigen Schulen sowie der pädagogisch selbstständigen Schulen ist vor allem der Entwicklungsorientierung verpflichtet. Im Schulhalbjahr nach ihrer Umwandlung erhalten diese Schulen gemäß Erlass eine erste Rückmeldung zum Stand ihres Qualitätsmanagements und ihrer Unterrichtsqualität. Diese Rückmeldung fokussiert Maßnahmen, welche die Schule selbst zur (Weiter-)Entwicklung und zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit ergreift. Sie steht im Sinne einer Ausgangsevaluation am Beginn des Entwicklungsprozesses zur selbstständigen Schule. In der Folge finden alle vier Jahre externe Evaluationen statt, durch die die Schule eine Rückmeldung zu ihrer Weiterentwicklung erhält. Dazu werden – soweit möglich – Bezüge zur vorherigen Evaluation hergestellt.

Zudem erhält jede selbstständige Schule eine profilorientierte Rückmeldung zu einem schulischen Entwicklungsschwerpunkt, den sie selbst als zentral benennt. Dies ist bei der Ausgangsevaluation verpflichtend vorgesehen, bei den Folgeevaluationen optional.

Die Bewertung der einzelnen Handlungsfelder basiert auf der Bewertung von verbindlich festgelegten Kerninformationen. Die differenzierte Darstellung dieser Bewertungen ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen, denen jeweils ein standardisierter Text zur Erläuterung vorangestellt ist. Diese Texte beschreiben inhaltliche Anforderungen an das jeweilige Handlungsfeld. Als Basis dienen die Qualitätskriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS).

Die tabellarisch aufgeführten Kerninformationsbewertungen werden den Selbsteinschätzungen der Schulleitung aus der Onlinebefragung gegenübergestellt.

Die Schule erhält mit dem vorliegenden Bericht

- eine **tabellarische Übersicht des Qualitätsprofils der Schule**
- eine **zusammenfassende Darstellung relevanter Befunde als „Zentrale Ergebnisse“**. Diese sollen in komprimierter Form Impulse für die Weiterentwicklung geben und die Schule in ihrem Anschlussprozess unterstützen.
- die **skalierte Bewertung fokussierter Handlungsfelder verbunden mit standardisierten Erläuterungen**. Damit wird die Bedeutung des jeweiligen Handlungsfelds für die schulische Arbeit und dessen Nutzen für die Qualitätsentwicklung dargestellt, um der Schule einen inhaltlichen Rahmen für die Einordnung der Bewertungen zu geben. Während die Erläuterungstexte zu inhaltlichen Anforderungen des Handlungsfeldes die optimale Ausprägung beschreiben, stellen die Wertungstabellen darunter das spezifische Ergebnisprofil der evaluierten Schule dar. Die Einschätzungen

der Schulleitung werden dabei den Einschätzungen des Evaluationsteams gegenübergestellt.

- einen **Anhang mit Daten aus einzelnen Bestandteilen des Evaluationsverfahrens** (z.B. Ergebnisse zu Teilen der Onlinebefragung), die eine vertiefte innerschulische Analyse ermöglichen, sowie Erläuterungen zum Evaluationsverfahren.

Mit dem vorliegenden Bericht als schriftliche Rückmeldung der Evaluationsergebnisse an die Schule ist das Verfahren der externen Evaluation abgeschlossen.

Das Evaluationsteam bedankt sich bei der Schulgemeinde der Wilhelm-von-Oranien-Schule für die freundliche Aufnahme und die Unterstützung bei der Planung und Durchführung dieser Evaluation.

1 Ergebnisse der externen Evaluation

1.1 Ergebnisse zur Bewertung der Handlungsfelder im Überblick

Handlungsfelder im Bereich „Qualitätsmanagement“	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Konzeptionelle Grundlagen des Qualitätsmanagements					X		
Individualfeedback als Qualitätsverfahren				X			
Evaluation und Bestandsaufnahme als Qualitätsverfahren				X			
Steuerung im Qualitätsmanagement (Strukturen und Prozesse)					X		
Steuerung im Qualitätsmanagement (Ressourceneinsatz)					X		
Steuerung im Qualitätsmanagement (Personalentwicklung)					X		

1.2 Zentrale Ergebnisse

1.2.1 Ergebnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements

- Die Wilhelm-von-Oranien-Schule hat seit der Umwandlung in eine selbständige Schule im Jahr 2014 ihren **Fokus auf die Weiterentwicklung des Unterrichts sowie der außerunterrichtlichen Angebote**, aber auch **auf den Aufbau eines Qualitätsmanagements** gelegt. Dabei wird die Wilhelm-von-Oranien-Schule als eine Schule mit einem engagierten Gesamtkollegium sichtbar, dem die Weiterentwicklung ihrer Schule mit vielfältigen Lern- und Kursangeboten wichtig ist, um so allen Schülerinnen und Schülern mit ihren verschiedenen Interessen und Talenten ein erfolgreiches und motiviertes Lernen zu ermöglichen. So gibt es in den Klassen 5 und 6 verschiedene Startprofile mit musischen, künstlerischen, sportlichen und fremdsprachlichen Schwerpunkten. Neben vielfältigen Förder- und Forderangeboten sowie Arbeitsgemeinschaften für alle Jahrgangsstufen gibt es zudem spezielle Angebote für hochbegabte Schülerinnen und Schüler. Aktuelle Entwicklungsschwerpunkte der Schule sind laut der Zielvereinbarungen mit dem Staatlichen Schulamt das Individualfeedback als Baustein im Qualitätsmanagement sowie die Weiterentwicklung des Ganztagsangebots.
- In ihrem partizipativ erarbeiteten **Schulprogramm** hat die Wilhelm-von-Oranien-Schule in der Präambel – bezogen auf ihr Leitbild „**Lernen in Vielfalt – Leben in Verantwortung**“ – die Grundsätze ihrer Schul- und Lernkultur, ihres Bildungsangebots und ihrer weiteren Schulentwicklung definiert. Diese Grundsätze sind **handlungsleitend für die Unterrichts- und Schulentwicklung**.
- In das aktuelle Schulprogramm sind Elemente aus dem **Qualitätskonzept** der Schule aus dem Jahr 2017 integriert worden. Ein Qualitätskonzept existiert daher aktuell nicht als eigenständiges Dokument. In das Schulprogramm wurden dabei diejenigen Aspekte des schulischen Qualitätsmanagements aufgenommen, welche aktuell die Praxis des schulischen qualitätssichernden Handelns darstellen bzw. solche, die aktuell Entwicklungsschwerpunkte im Bereich des Qualitätsmanagements sind (etwa: Individualfeedback, Schulleitungsfeedback). Hier wäre zu prüfen, inwiefern bereits erprobte, aber aktuell nicht praktizierte Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung aus dem Qualitätskonzept des Jahres 2017 wieder etabliert werden können (etwa kollegiale Hospitationen). Auch sollten weitere qualitätsunterstützende Verbindlichkeiten (etwa für die Bereiche der internen Evaluation und der Projektplanung) entwickelt und bei der nächsten Fortschreibung des Schulprogramms / Qualitätskonzepts aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang wären auch **Ziele** der

Schule für ihre **Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung** zu ergänzen und konkret auszuscharfen.

- Die **Zuständigkeiten im Qualitätsmanagement** sind im Geschäftsverteilungsplan benannt. Jedoch wäre eine Präzisierung auf der Ebene der konkreten Aufgaben und Verantwortlichkeiten wichtig. Dazu gehört auch, dass die Beauftragten in den jeweiligen Bereichen (Projektplanung, interne Evaluationen) weiter fortgebildet werden. Dies dient letztlich auch zur Entlastung der vielfältigen Arbeitsgruppen, welche sich dann für die einzelnen Schritte ihrer Projektplanungen und Projektdurchführungen (etwa interne projektbezogene Evaluationen) Unterstützung holen können.
- Mit großem Engagement hat die Wilhelm-von-Oranien-Schule in den vergangenen Jahren umfangreiche Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse angestoßen und umgesetzt. So hat die Schule ihr Bildungsangebot fortwährend weiterentwickelt (etwa Fremdsprache Spanisch, Startprofile, Pilotklasse gebundener Ganztage, Austauschprogramme, Digitalisierung, bilingualer Sachfachunterricht). Von den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern werden diese **Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Unterrichts** als sehr positiv wahrgenommen, umso mehr auch deshalb, weil neben den Lehrkräften auch diese Gruppen zu ihren Einschätzungen (etwa zu Unterricht, Ganztage) befragt werden.
- Die nachhaltige Etablierung einer **Feedbackkultur** ist aktuell schulisches Entwicklungsvorhaben, und zwar in Bezug auf die Lehr-Lernprozesse und die damit verbundene Unterrichtsqualität. Im Fokus steht dabei unter anderem die Professionalisierung der Lehrkräfte durch an sie gerichtetes Individual- und Unterrichtsfeedback. Seit der Einführung eines digitalen Tools findet Unterrichtsfeedback weitaus häufiger statt. Schülerinnen und Schüler nehmen wahr, dass ein **Großteil der Lehrkräfte regelmäßig Feedback** einholt.
- Allerdings ist die **Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler mit den Feedbackmöglichkeiten** in Bezug auf das Feedbackinstrument Umfragebogen sowie in Bezug auf die Wirkungen ihres Feedbacks verschieden hoch ausgeprägt. So wird etwa angeführt, dass zu oft derselbe Feedbackbogen eingesetzt wird; ebenso, dass einige Items in den Feedbackbögen nicht klar genug sind, weil in manchen Items mehrere Dinge abgefragt werden (Bsp.: „Das Unterrichtsklima ist angenehm, ich werde fair behandelt und fühle mich wohl. Wenn ich etwas nicht verstehe, kann ich nachfragen.“). Dies erschwert eine präzise Antwort genauso wie eine spätere, zielgerichtete Auswertung (inkl. der Maßnahmenfindung) durch die Lehrkraft, die das Feedback einholt.

- Eine Überarbeitung der Vorlagen / Items der Feedbackbögen unter den Aspekten Fragepräzision, Zielklarheit und Ergebnis wäre hier ein wichtiger Schritt. Folgende Fragen / Überlegungen können dabei helfen:
 - zur Fragepräzision: Behandelt das Item nur einen Aspekt?
 - zur Zielklarheit: Was genau will der/die Feedbackeinholende wissen? Über genau welchen Teil des Lehrkrafthandelns sollen verwertbare Aussagen eingeholt werden?
 - zum Ergebnis: Bekommt der/die Feedbackeinholende – voraussichtlich – aussagekräftige Ergebnisse, aus denen Konsequenzen für die persönliche, professionelle Weiterentwicklung und das Unterrichtshandeln gezogen werden können? Welche möglichen Ergebnisse möchte die Lehrkraft mit den Schülerinnen und Schülern besprechen?

Diese Weiterentwicklung der Feedbackbögen könnte die Basis für den **Ausbau des schulischen Pools von** ausführlicheren und niedrigschwelligeren (etwa Zielscheiben mit verschiedenen Fragestellungen, kurze Fragebögen) **Feedbackinstrumenten** zur Unterstützung der Feedbackkultur sein.

- Auch das **Besprechen der Feedbackergebnisse** mit den Befragten findet noch nicht durchgehend statt. Zum Teil werden den Schülerinnen und Schülern zwar die Ergebnisse bekanntgegeben, dann jedoch nicht weiter thematisiert. Hier ist die Praxis, insbesondere bezüglich der Ausspracheintensität, der Schlussfolgerungen und der Umsetzung von Änderungen nach Feedback noch heterogen. Um diese Praxis zu verbessern, wäre es wichtig, die Lehrkräfte entsprechend zu professionalisieren (Mikro-Fortbildungen), damit Auswertungsgespräche mit sicherem Gefühl geführt werden können. Auch wäre es hilfreich, bereits bei der Erstellung von Feedbackbögen mögliche Auswertungsgespräche im Blick zu haben.
- In der Regel werden – wo präzise genug – die **Ergebnisse des Individualfeedbacks zur Weiterentwicklung** und Verbesserung **des eigenen Unterrichts** genutzt. Für Impulse zur systemischen Weiterentwicklung der Wilhelm-von-Oranien-Schule werden diese Feedbackergebnisse bisher nicht herangezogen. Längerfristig könnte bei einer kriteriengeleiteten Aufbereitung von Feedbackergebnissen – bei Wahrung der Anonymität – auch die Frage gestellt werden, ob durch das Individualfeedback Entwicklungsbereiche sichtbar werden, welche die Schule systemisch angehen könnte oder zu denen sie innerschulisch Fortbildungen anbieten möchte.

- **Kollegiale Hospitationen** und damit verbundenes **kriteriengeleitetes Feedback zwischen einzelnen Lehrkräften** ist kaum ausgeprägt. Vorherrschend sind informelle Austauschsituationen zwischen den Lehrkräften in Bezug auf den Unterricht, auf Unterrichtsmethoden sowie zu Unterrichtsmaterial (z.B. in Pausengesprächen).
- Im Rahmen des Aufbaus einer Feedbackkultur an der Wilhelm-von-Oranien-Schule wurde von der Schulleitung ein **Leistungsfeedback** (Feedback von Lehrkräften an Schulleiter und Schulleitungsteam) eingeholt. Ein verbindliches, regelmäßiges Leistungsfeedback ist im Schulprogramm niedergelegt. Ein individuelleres Feedback – bezogen auf einzelne Schulleitungsmitglieder und deren individuelle Aufgabenbereiche / deren individuelles Leitungshandeln – einzuholen (ähnlich dem der Lehrkraft für ihren individuellen Unterricht) kann hier gewinnbringend sein.
- Die **Auswertung schulischer Leistungsdaten** erfolgt bisher nicht systemisch als Querschnitt mit längerfristiger Analyse von Trends mit gesamtschulischen Konsequenzen. Leistungsdaten und Ergebnisse von Lernkontrollen sind jedoch Thema in Fachkonferenzen und Klassenkonferenzen sowie im Blick der Fachbereichsleitungen, denen diese vorgelegt werden.
- An der Wilhelm-von-Oranien-Schule werden zu vielen Themenbereichen Befragungen der Schulgemeinschaft sowie **interne Evaluationen** durchgeführt, etwa Evaluationsbefragungen zur Ganztagsklasse, zur Hausaufgabenbetreuung, zum Deutsch-, Englisch- und Mathematikunterricht sowie zum Lernen in der digitalen Welt. Dabei werden alle Gruppen der Schulgemeinschaft gehört. In der Gesamtkonferenz der Lehrkräfte werden die Ergebnisse vorgestellt und es wird über Maßnahmen abgestimmt. Bei der **Auswertung der Ergebnisse** sind Schülerinnen und Schüler sowie Eltern jedoch kaum involviert.
- Die **Nutzung der Umfrageergebnisse** hat an der Wilhelm-von-Oranien-Schule einen hohen Stellenwert für die Planung konkreter weiterer Schritte und Maßnahmen für die Schulentwicklung. Die Auswertung und Nutzung stößt jedoch dort an Grenzen, wo die Befragungssitems der durchgeführten Evaluationen nicht zielorientiert und indikatorengeleitet sowie nicht mit einem festgelegten, klar definierten Erkenntnisinteresse erstellt werden. Dies trifft auf Bestandsaufnahmen sowie auf Evaluationen von laufenden Schulentwicklungsprojekten zu. Um Schulentwicklungsprojekte erfolgreich zu evaluieren, sollten bereits in den Projektplanungen **SMARTe Ziele und entsprechende Indikatoren für die Zielerreichung** formuliert sein. Dann ließen sich noch passgenauer und gezielter Maßnahmen und Folgeprojekte ableiten und umsetzen.

- Die Schulleitung leitet die Wilhelm-von-Oranien-Schule mit Blick auf die **Weiterentwicklung der Schule auf der Basis eines Qualitätsmanagements**. Das aktuelle Schulprogramm, welches partizipativ erarbeitet wurde, definiert die geplanten nächsten Entwicklungsziele im Bereich des Qualitätsmanagements. Das Leitungsteam sorgt mit der Evaluationsgruppe (Schulentwicklungsgruppe) für die Umsetzung in realistischen und für die Schule stemmbaren Schritten.
- Die **Planung der einzelnen Schulentwicklungsprojekte** geschieht derzeit noch nicht gezielt und durchgängig mit **Methoden des Projektmanagements**. Im Schulprogramm sind die einzelnen Entwicklungsvorhaben zwar mit Zielen und Indikatoren hinterlegt, allerdings sollten diese konkreter sein: SMARTe Ziele anstelle von eher handlungsbezogenen Formulierungen können die strukturierte Arbeit in den einzelnen Vorhaben unterstützen und später präzise Anhaltspunkte für Evaluationen bieten. Projektplanungen sollten auf der Grundlage des **PDCA-Zyklus** (mit SMARTen Zielen, Indikatoren, möglichen Evaluationszeitpunkten, Maßnahmenplänen, Ressourcenbedarfen) als verbindlicher Standard festgelegt werden. Die Schule entscheidet hier, welche Form für sie passt und realistisch umgesetzt werden kann.
- Die Schulleitung sorgt für wesentliche **Kooperationsstrukturen** in Form von regelmäßigen Gesamtkonferenzen und Schulkonferenzen. Nach der ersten Gesamtkonferenz im Schuljahr ist eine Jahrgangskonferenz angesetzt. Weitere Jahrgangskonferenzen im Laufe des Schuljahres werden themenbezogen je nach Notwendigkeit von den Jahrgängen festgelegt. Die Schülerinnen und Schüler sowie ihre Eltern nehmen die Kooperation der Lehrkräfte untereinander – insbesondere bezüglich der Unterrichtsinhalte – unterschiedlich intensiv ausgeprägt wahr. Hier könnte sich der Aufbau von verbindlichen Kooperationsstrukturen positiv auswirken: Das Feld der verbindlichen Kooperation zur Schaffung von Vergleichbarkeit und Bildungsgerechtigkeit ist zentral für ein schulisches Qualitätsmanagement.
- An der Wilhelm-von-Oranien-Schule existiert ein gut funktionierendes **Beschwerde-managementsystem**, in dem die Beschwerdewege den einzelnen Gruppen der Schulgemeinschaft bekannt sind. Es gibt den „Wegweiser zur Hilfe“, welcher Orientierung im Beschwerdefall aber auch bei anderen Anliegen bietet. Über den Elternbeirat gelangen Beschwerden – wenn so gewünscht – auch anonym an die Klassen-, Fach- oder Schulleitung. Die Haltung der Schulleitung und des Kollegiums, Beschwerden und Kritik konstruktiv zu nutzen und lösungsorientiert zu bearbeiten könnte durch eine Systematisierung noch effektiver genutzt werden (z. B. durch Sammlung und Auswertung in Bezug auf mögliche systemische versus individueller Defizite).

- Eine **Partizipation** an Schulentwicklungsprozessen durch Entwicklungsvorschläge und Entwicklungsimpulse ist nicht nur beim Kollegium (etwa Hochbegabtenförderung, Bikeschool), sondern auch bei den Schülerinnen und Schülern (Forderung von Individualfeedback) und der Elternschaft (Einführung der Fremdsprache Spanisch) zu beobachten. Die Beteiligung von Schülerinnen und Schülern, aber auch von Eltern könnte jedoch – über die Impulsgabe hinaus – noch stärker gefördert werden, etwa durch die Mitarbeit von Vertreterinnen oder Vertretern der Schülerschaft und Elternschaft in den Arbeitsgruppen einzelner Schulentwicklungsprojekte (etwa Individualfeedback / Unterrichtsfeedback).
- Die Schule nutzt **Netzwerke** zum Austausch in verschiedenen Bereichen schulischen Handelns (etwa bei Übergängen, Ganztagsangeboten, Sportangeboten). Weniger werden aktuell Netzwerke gepflegt, welche Impulse für den Bereich Qualitätsmanagement geben.
- Bezüglich des **Ressourceneinsatzes** besteht an der Wilhelm-von-Oranien-Schule eine hohe Transparenz. Regelmäßig wird im Laufe des Schuljahres in Schul- und Gesamtkonferenzen über den aktuellen Haushaltsstand informiert. Niedrigschwellig wird der **Nutzen der Ressourceneinsätze** bilanziert, dies könnte allerdings noch konkreter und an definierten Zielen des Projektes bzw. der Ressourcenausgabe geschehen, um dann etwa zu beschließen, ob auch in den Folgejahren wieder Mittel hierfür bereitgestellt oder gar erhöht werden sollten.
- Die **Verwendung des Budgets** orientiert sich dabei an den schulischen Entwicklungsschwerpunkten, Bildungsangeboten und Unterstützungsbedarfen der Lernenden der Wilhelm-von-Oranien-Schule. So werden durch den Haushaltsansatz der selbständigen Schule unter anderem eine Bibliotheksfachkraft, eine Schulkrankenschwester und die Aufstockung vorhandener UBUS-Stunden finanziert sowie der Besuch von außerschulischen Lernorten gefördert. Finanzielle, aber auch personelle Ressourcen könnten in Projektplanungen jedoch noch genauer beschrieben und dann von den Projektgruppen eingefordert werden.
- Bei der **Neueinstellung** von Lehrkräften sowie bei der Besetzung der A 14-Stellen herrscht an der Wilhelm-von-Oranien-Schule Transparenz bezüglich der Kriterien. Stellen werden mit schulbezogenen inhaltlichen Schwerpunkten ausgeschrieben. Die **Einführung neuer Lehrkräfte** ist sehr gut organisiert, etwa durch ein Einsteigercafé, Praxishilfen für den Schulalltag, Beratungsgespräche und verschiedene schulinterne Fortbildungen. Zur **Professionalisierung aller Lehrkräfte** werden zu Themen der

Schulentwicklung und zu individuellen Wünschen externe Fortbildungen ermöglicht und interne Fortbildungen nach Bedarf organisiert. Eine Weitergabe der Inhalte aus den externen Fortbildungen an das Kollegium könnte im Rahmen von Gesamt- oder Fachkonferenzen noch strukturierter erfolgen, etwa indem regelmäßig Zeitfenster dafür vorgesehen werden.

- Fortbildungen zum Aufbau von **Kompetenzen im Umgang mit Daten** sind bisher wenig erfolgt. Insbesondere sollten gezielt Kompetenzen zur Erhebung von und zum Umgang mit Daten aus Evaluationen und aus Feedback aufgebaut werden, um die Lehrkräfte zu befähigen, auch in diesen Bereichen sicher und nachhaltig zu agieren.
- Die Schulleitung weiß um die **Stärken und Kompetenzen der Lehrkräfte**, und zwar durch Eindrücke aus dem Schulalltag, durch informelle Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen sowie durch Gespräche innerhalb der erweiterten Schulleitung. Regelmäßige, nichtanlassbezogene Unterrichtsbesuche sind bisher nicht etabliert. **Jahresgespräche** finden auf freiwilliger Basis statt, werden aber bisher vom Kollegium wenig angefragt.
- Für seine **Personalführung** wird dem Schulleiter der Wilhelm-von-Oranien-Schule eine hohe Anerkennung entgegengebracht, wobei die stete Ansprechbarkeit – insbesondere auch auf digitalem Weg – positiv hervorgehoben wird. Hervorgehoben wird auch die Bereitschaft zur raschen, konstruktiven Lösungsfindung.
- **Insgesamt** wird sichtbar, dass die Wilhelm-von-Oranien-Schule bereits eine breite Basis im Bereich der Entwicklung ihres schulischen Qualitätsmanagements entwickelt hat. Es gelingt der Schulleitung und der Evaluationsgruppe durch partizipative Prozesse einen großen Teil der Schulgemeinschaft im Entwicklungsprozess mitzunehmen.
- Für den **nachhaltigen, weiteren Aufbau des Qualitätsmanagements** an der Wilhelm-von-Oranien-Schule wäre folgendes hilfreich: zum einen die Schärfung von Zuständigkeiten und Aufgaben im Qualitätsmanagement, zum anderen die Erstellung von Projektplänen unter Nutzung des PDCA-Zyklus als begleitende Orientierungshilfe bei den Entwicklungsvorhaben der Schule, und zwar verbunden mit der Formulierung SMARTer Ziele und Indikatoren. Bei internen Evaluationen sollte dann auf diese konkreten Ziele Bezug genommen werden, um die Wirksamkeit einer Maßnahme / eines Projekts überprüfen zu können und gegebenenfalls nachzusteuern.

1.3 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements

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

Die Bewertungsstufen haben folgende Bedeutung:

Bewertungsstufe 1	wenig entwickelte 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

Handlungsfeld 1: Konzeptionelle Grundlagen des Qualitätsmanagements

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Der **Aufbau eines schulischen Qualitätsmanagements** ist eine anspruchsvolle und umfassende Aufgabe, für die es innerhalb der Schulgemeinde einer **Verständigung zu Zielen, Strategien und Vorgehensweisen** bedarf. Ein solches Qualitätskonzept definiert Eckpunkte und dient im Schulalltag als Arbeitsgrundlage. Hier stellt die Schule ihre **Maßnahmen zur Sicherung der Qualität** ihrer pädagogischen Arbeit **und für ihre Weiterentwicklung** dar. Es umfasst sowohl die **Ziele**, die als Orientierung für die Qualitätsentwicklung der Schule dienen (z. B. in Form eines Leitbilds bzw. Qualitätsleitbilds), als auch eine Zusammenstellung der **Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten**, die der Qualitätssicherung und -entwicklung dienen. Damit sind u. a. Festlegungen dazu gemeint, wie Arbeitsvorhaben im Rahmen der Schul- und Unterrichtsentwicklung gesteuert werden, wie Lehrkräfte ein Unterrichtsfeedback von ihren Lerngruppen einholen, wer für welchen Bereich der Qualitätssicherung zuständig ist und wie sich die Schulleitung einen Überblick über die Unterrichtsqualität verschafft. Entscheidend ist im Qualitätsmanagement die Alltagswirksamkeit der getroffenen Vereinbarungen. Diese setzt die **Akzeptanz der Beteiligten für die Maßnahmen** zur Qualitätsentwicklung und -sicherung voraus.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 1	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
Konzeptionelle Grundlagen des Qualitätsmanagements					X								X	
Die Schule hat Ziele formuliert, die handlungsleitend für ihre Qualitätsentwicklung und -sicherung sind.					X							X		
Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten des Qualitätsmanagements sind klar geregelt.					X							X		
Es liegt ein Konzept vor, in dem wesentliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung schriftlich dargestellt sind.					X							X		
Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind als eine Grundlage ihrer Arbeit von den Beschäftigten akzeptiert.					X								X	
Für Schülerinnen und Schüler sowie Eltern ist erkennbar, dass die Schule Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung ergreift.					X									X

Handlungsfeld 2: Individualfeedback als Qualitätsverfahren

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Im Qualitätsmanagement tragen die Handelnden Verantwortung für ihre eigene Weiterentwicklung. Dazu ist es hilfreich, sich von verschiedenen Seiten Rückmeldungen einzuholen.

Unterrichtsfeedback an die Lehrkräfte durch Schülerinnen und Schüler regt ebenso wie **verschiedene Formen kollegialen Feedbacks** (z. B. im Rahmen von Unterrichtshospitationen) zur Reflexion der eigenen Praxis und zu individuellen Lernprozessen an. Diese liefern insgesamt einen Beitrag zur Optimierung der persönlichen Unterrichtspraxis. Ein regelmäßig eingeholtes **Leitungsfeedback** bietet Schulleitungsmitgliedern hinsichtlich ihres Führungshandelns die Chance zum Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung.

Adressaten- und situationsgerechte Feedbackinstrumente (z. B. Fragebögen, Zielscheiben, Meinungsbarometer) unterstützen das Einholen erfahrungsbezogener Rückmeldungen. Eine **schuleigene Sammlung geeigneter Feedbackinstrumente** erleichtert den Lehrkräften die individuelle Anpassung der Vorlagen an die jeweilige Situation. Feedbackergebnisse gehören grundsätzlich zunächst den Personen, die um eine Rückmeldung gebeten haben, und sollten in einem nächsten Schritt mit den Feedbackgebenden besprochen werden. Als Qualitätsverfahren entfaltet Individualfeedback sein volles Potenzial, wenn die gezielt eingeholten Rückmeldungen zu Veränderungen führen.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 2	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
Individualfeedback als Qualitätsverfahren				X							X			
Die Lehrkräfte holen regelmäßig von ihren Schülerinnen und Schülern ein Feedback zu ihrem Unterricht ein.					X								X	
Die Schülerinnen und Schüler sind mit den Möglichkeiten zufrieden, die sie zum Feedback an die Lehrkräfte haben.				X							X			
Die Lehrkräfte nutzen vielfältige Formen des kollegialen Feedbacks zur Verbesserung ihrer Unterrichtsqualität.			X							X				
Die Schulleitung holt regelmäßig ein Leitungsfeedback ein.					X							X		
An der Schule stehen Feedbackinstrumente zur Verfügung, die eine individuelle Planung von Feedbacksituationen unterstützen.						X					X			
Feedbackergebnisse werden mit den Beteiligten besprochen.				X							X			
Die aus Feedback gewonnenen Erkenntnisse werden für die Weiterentwicklung des Unterrichts und der schulischen Arbeit genutzt.				X							X			

Handlungsfeld 3: Evaluation und Bestandsaufnahme als Qualitätsverfahren

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Im Rahmen von **Bestandsaufnahmen** werden bereits vorhandene Daten genutzt, um sich vom aktuellen Stand in bestimmten Bereichen ein Bild zu machen. Über die **Aufbereitung und Analyse von Leistungsdaten** (z. B. Ergebnisse von Abschlussprüfungen, Lernstandserhebungen, Vergleichsarbeiten) erhält man datengestützte Einblicke in die Schulqualität. Ergebnisse **interner Evaluation** liefern Hinweise darauf, ob die eingeleiteten Entwicklungsmaßnahmen in den Bereichen Schule und Unterricht ihr Ziel erreicht haben und die beabsichtigten Wirkungen entfalten. Daten aus den beiden Qualitätsverfahren Bestandsaufnahme und Evaluation machen Stärken sichtbar und zeigen Verbesserungsbedarf auf.

Systematische Evaluation überprüft innerhalb des Qualitätszyklus auf der Basis schulischer Fragestellungen, inwieweit man sich in relevanten Bereichen der Schulentwicklung dem angestrebten Soll-Zustand (schulische Qualitätsziele) angenähert hat (Soll-Ist-Abgleich). Dafür bedarf es passend zum Evaluationsgegenstand **geeigneter Verfahren und Instrumente** (z. B. Befragung mittels Fragebogen, Beobachtung anhand einer Checkliste). **Indikatoren für die Zielerreichung** erleichtern bereits beim Start eines Entwicklungsvorhabens die spätere Evaluation des Maßnahmenenerfolgs. Evaluationsergebnisse sollten **ausgewertet, mit den Beteiligten besprochen und für die Weiterentwicklung genutzt** werden.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 3	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
Evaluation und Bestandsaufnahme als Qualitätsverfahren				X							X			
Schulinterne Leistungsdaten werden ausgewertet (z. B. Daten aus der Schulstatistik, Vergleichsarbeiten, Klassenarbeiten, Prüfungen).		X								X				
Interne Evaluationen finden in relevanten Bereichen an der Schule regelmäßig statt.					X							X		
Es werden der Fragestellung angemessene Instrumente und Verfahren zur internen Evaluation genutzt.					X						X			
Bei internen Evaluationen sind Indikatoren für die Zielerreichung formuliert.				X							X			
Ergebnisse aus Qualitätsverfahren (Bestandsaufnahmen, internen und externen Evaluationen) werden mit den Beteiligten ausgewertet.					X						X			
Ergebnisse aus Qualitätsverfahren (Bestandsaufnahmen, internen und externen Evaluationen) werden zur Planung konkreter Schritte für die Schul- und Unterrichtsentwicklung genutzt.					X							X		
Die aus Qualitätsverfahren (Bestandsaufnahmen, internen und externen Evaluationen) abgeleiteten Schul- und Unterrichtsentwicklungsmaßnahmen werden gezielt und konsequent umgesetzt.					X							X		

Handlungsfeld 4: Steuerung im Qualitätsmanagement (Strukturen und Prozesse)

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Die Schulleitung nimmt bei der Qualitätsentwicklung der Schule eine Schlüsselstellung ein. Ihr obliegt die Steuerung und Koordination der Aktivitäten. Die Weiterentwicklung wird von ihr **als kollektiver Lernprozess der gesamten Schulgemeinde** gestaltet, in den neben den Lehrkräften auch Schülerinnen und Schüler sowie Eltern einbezogen werden (**Partizipation**). Zur Planung und Durchführung von Entwicklungsvorhaben wird ein **geeignetes Projektmanagement** genutzt, um Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und zeitlichen Ablauf zu klären.

Verbindliche Kooperationsstrukturen fördern den Austausch guter Praxis bei den Lehrkräften und die Absprachen zu vergleichbarem Handeln. Sie schaffen außerdem Gelegenheiten für die Weiterentwicklung des Unterrichts auf Fach-, Klassen- und Jahrgangsebene. Ein **Beschwerdemanagement** sorgt dafür, dass Rückmeldungen zu Qualitätsdefiziten und Anregungen zur Qualitätsverbesserung aus der Schulgemeinde niedrigschwellig aufgefangen, angemessen bearbeitet und für die Weiterentwicklung genutzt werden können. Die systematische Betrachtung von Defizitrückmeldungen zeigt auf, an welchen Stellen im System Veränderungen nötig sind. Die **Vernetzung mit externen Partnern** unterstützt den Entwicklungsprozess der Schule durch weitere Expertise und Austausch zum Aufbau eines Qualitätsmanagements, das zur eigenen Schulform und den jeweiligen Rahmenbedingungen passt.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 4	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
Steuerung im Qualitätsmanagement (Strukturen und Prozesse)				X									X	
Die Schulleitung steuert die Weiterentwicklung der Schule auf der Basis eines Qualitätsmanagements.					X								X	
Schulentwicklungsprojekte werden mit Methoden des Projektmanagements geplant.				X								X		
Die Schulleitung sorgt für verbindliche Kooperationsstrukturen (v. a. auf Fach-, Klassen- und Jahrgangsebene, Arbeitsgruppen zur Unterrichtsentwicklung, Gruppen zur kollegialen Hospitation).				X								X		
Rückmeldungen zu Qualitätsdefiziten (Beschwerden, Unzufriedenheiten oder Defizitwahrnehmungen) werden sachorientiert bearbeitet und systematisch zur Verbesserung der Qualität genutzt.				X									X	
Schulentwicklungsprojekte werden partizipativ angegangen und umgesetzt.					X								X	
Die Schulleitung fördert die Beteiligung an Netzwerken zur Qualitätssicherung und -entwicklung (z. B. beim Aufbau eines Qualitätsmanagements, „Blick über den Zaun“, „Europaschule“, regionale Netzwerke).				X								X		

Handlungsfeld 5: Steuerung im Qualitätsmanagement (Ressourceneinsatz)

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Ressourcen spielen im Qualitätsmanagement eine wichtige Rolle bei der Planung und Umsetzung von Entwicklungsvorhaben in den Bereichen Schule und Unterricht. Damit sind **personelle, sächliche und finanzielle Ressourcen** ebenso gemeint wie **Zeit und schulische Infrastruktur**. Die Schulleitung sorgt für den zweckmäßigen Einsatz der zur Verfügung stehenden Ressourcen und berücksichtigt dabei die schulischen Qualitätsziele und priorisierten Entwicklungsvorhaben.

Ressourcenentscheidungen sollten in der Schulgemeinde transparent gemacht werden, damit die Beteiligten nachvollziehen können, wie die Qualitätsentwicklung in Schwerpunktbereichen durch Ressourcen unterstützt wird. Eine wirksame **Kontrolle der Ressourcenverwendung** bezieht sich nicht nur auf Strukturen und Prinzipien (z. B. Haushaltsausschuss, Verteilung von Deputatsstunden), sondern überprüft auch, ob der Einsatz von Ressourcen in den zentralen Entwicklungsvorhaben der Schule die beabsichtigte Wirkung erzielt hat (z. B. Anschaffung von Materialien, Fortbildung für Lehrkräfte, Einrichtung von Förderkursen für Schülerinnen und Schüler).

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 5	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	
Steuerung im Qualitätsmanagement (Ressourceneinsatz)					X								X		
Die Schulleitung orientiert sich bei der Verwendung der personellen, sächlichen und finanziellen Ressourcen an den schulischen Qualitätszielen und Entwicklungsschwerpunkten.						X								X	
Die Schulleitung sorgt für die Transparenz zu Entscheidungen bezüglich der Ressourcenverwendung.						X								X	
Es wird überprüft, dass der Ressourceneinsatz die beabsichtigte Wirkung erzielt hat.				X							X				

Handlungsfeld 6: Steuerung im Qualitätsmanagement (Personalentwicklung)

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Personalauswahl-, -führung und -entwicklung sind wichtige Bereiche der Qualitätsentwicklung, in denen die Schulleitung Impulse setzen kann. **Ziele, Grundsätze und Kriterien** werden für den Beteiligten offengelegt. Die Schulleitung nimmt **Einblicke in die Unterrichtsqualität**, stellt die **Stärken und Schwächen des schulischen Personals** differenziert fest und initiiert **Maßnahmen zur Personalentwicklung**. Dafür eignen sich u. a. Instrumente wie Unterrichtshospitationen, **Jahresgespräche mit Zielvereinbarungen** und die Fortbildungsplanung in den Bereichen Schul-, Unterrichts- und Qualitätsentwicklung. Besonderes Augenmerk sollte dem **Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität** gelten, damit in den jeweiligen Rollen datengestützte Qualitätsarbeit stattfinden kann (z. B. Fachsprecherinnen und -sprecher, Steuergruppenmitglieder, Evaluationsbeauftragte, Aufgabenfeldleitungen). **Neue Lehrkräfte** werden systematisch mit schulkulturellen und konzeptionellen Besonderheiten der Schule vertraut gemacht. Die Herausforderung einer qualitätsorientierten Personalentwicklung besteht darin, **individuellen Bedarfen und systemischen Entwicklungsanforderungen** gleichermaßen gerecht zu werden. Ob das in den Augen des schulischen Personals gelingt, zeigt sich u.a. in der **Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Personalführung**.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 6	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
Steuerung im Qualitätsmanagement (Personalentwicklung)				X									X	
Die Personalauswahl und -entwicklung erfolgt nach transparenten Zielen, Grundsätzen und Kriterien, die an den Qualitätsansprüchen und Entwicklungszielen der Schule ausgerichtet sind und dabei auch individuellen Bedarfen der Lehrkräfte Rechnung tragen.					X									X
Neue Lehrkräfte werden sorgfältig in die schulkulturellen und konzeptionellen Besonderheiten der Schule eingeführt.						X								X
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.).				X							X			
Die Schulleitung führt mit dem schulischen Personal Jahresgespräche durch und nutzt dabei Zielvereinbarungen zur Personal- und Schulentwicklung.			X							X				
Kompetenzen für den Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität werden im Kollegium gezielt aufgebaut.			X							X				
Die Beschäftigten der Schule sind zufrieden mit der Personalführung durch die Schulleitung.					X							X		

Wiesbaden, den 05.12.2023

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

Für das Evaluationsteam:



.....

Kerstin Klein

Kontakt:

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

Walter-Hallstein-Str. 3-7

65197 Wiesbaden

Tel.: 0611 8803-612

la.hessen.de

2 Anhang

- Erläuterung zur Systematik der Datenerhebung im Rahmen der externen Evaluation
- Erhebungsmethoden und -instrumente



Hinweis auf den erweiterten Datenanhang

Im Anschluss an die externe Evaluation wird der Schule zusätzlich ein differenzierter Datenanhang auf der Austauschplattform zur Verfügung gestellt. Konkret sind in diesem erweiterten Datenanhang zu finden:

- Ergebnisse zu allen Fragen der Onlinebefragung für die verschiedenen befragten Gruppen










2.1 Systematik der Datensammlung und -auswertung

Für jedes Handlungsfeld, welches durch die externe Evaluation bewertet wird, sind **Kerninformationen** festgelegt, die wesentliche inhaltliche Aspekte definieren. Durch dieses Prinzip ist gewährleistet, dass alle selbstständigen Schulen im Hinblick auf die Bewertung der Handlungsfelder in den Bereichen Qualitätsmanagement sowie „Lehren und Lernen“ (sofern Unterrichtsbesuche stattfinden) grundsätzlich in gleicher Weise betrachtet werden.





Im Rahmen der externen Evaluation werden diese Kerninformationen zunächst einzeln bearbeitet. Aus der Gesamtheit der Kerninformationen, die einem Handlungsfeld zugeordnet sind, ergibt sich die abschließende Bewertung. 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). Die folgende Abbildung veranschaulicht das Vorgehen.

Differenzierende Förderung

-  1. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Reihenfolge bei der Bearbeitung der Aufgaben.
-  2. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Menge der zu bearbeitenden Aufgaben.
-  3. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Themen.
-  4. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Arbeitsform und/oder der Ergebnisdarstellung.
-  5. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen leistungsdifferenzierte Arbeitsaufträge für leistungstärkere Schülerinnen und Schüler.
-  6. Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen leistungsdifferenzierte Arbeitsaufträge für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler.
-  7. Schülerinnen und Schüler erhalten bzw. nutzen anlassbezogen individuelle Unterstützung.
-  8. Fördermaßnahmen werden in zusätzlichen Angeboten bedarfsgerecht von der Schule umgesetzt.
-  9. Individuelle Förderpläne mit konkreten Maßnahmen, Zeitvorgaben und Vereinbarungen werden für die betreffenden Schülerinnen und Schüler im Lernprozess genutzt.

Instrumente der externen Evaluation

 Interviews	 Onlinebefragung	 Dokumentenanalyse	 Unterrichtsbeobachtung
--	---	---	--

2.2 Erhebungsmethoden und -instrumente

Die im Rahmen der externen Evaluation eingesetzten Datenerhebungsmethoden werden im Folgenden kurz dargestellt. Alle erhobenen Daten werden mit Blick auf die ausgewählten Qualitätsaspekte, 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 externen Evaluation auf ausgewählte Kriterien hin analysiert. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse fließen in die abschließenden Bewertungen zu den einzelnen Handlungsfeldern ein.

■ Interviews

Mit den unten genannten Mitgliedern der Schulgemeinde der Wilhelm-von-Oranien-Schule wurden einem Leitfaden folgend jeweils 30- bis 90-minütige Interviews geführt:

- dem Schulleiter, der stellvertretenden Schulleiterin, dem stellvertretenden Schulleiter und den weiteren Mitgliedern der erweiterten Schulleitung
- der Evaluationsgruppe (Schulentwicklungsgruppe)
- Lehrkräften
- Schülerinnen und Schülern (SEK I)
- Schülerinnen und Schülern (Sek II)
- Eltern

■ Selbstdeklaration der Schulleitung

Vor dem Schulbesuch bearbeitet die Schulleiterin / der Schulleiter (gegebenenfalls unter Beteiligung weiterer Mitglieder der Schulleitung / Abteilungsleitung) die Selbstdeklaration der Schule online. Darin wird die Schulleitung gebeten, auf einer siebenfach abgestuften Antwortskala anzugeben, inwieweit sie die ausgewählten Handlungsfelder des schulischen Qualitätsmanagements und des Bereichs „Lehren und Lernen“ 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 Eltern, Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler (ab der 3. Jahrgangsstufe) 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 Schulleitung¹:

- 350 Elternteile (die Zahl entspricht einer Beteiligungsquote von ca. 30 % der Elternschaft)
- 115 Lehrkräfte (ca. 97 % des Kollegiums)
- 511 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 5-10 (ca. 56 % der Schülerschaft der befragten Jahrgangsstufen)
- 96 Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II (ca. 35 % der Schülerschaft der befragten Jahrgangsstufen)

Erst bei einer Beteiligungsquote von 10% oder darüber werden die Befragungsergebnisse der jeweiligen Befragungsgruppe für die Bewertung herangezogen.

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

¹ Bei der Bestimmung der prozentualen Beteiligung werden folgende Gesamtzahlen zu Grunde gelegt: Alle Stammllehrkräfte der Schule inklusive der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis sowie Lehrkräfte mit Abordnung an die Schule, alle Schülerinnen und Schüler der Schule (in Grundschulen und Förderschulen lediglich die Schülerinnen und Schüler ab der 3. Klasse); die angenommene Gesamtzahl der Eltern entspricht der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler einer Schule.