

**Hessisches Kultusministerium**

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie

Dezernat III.1: Schulevaluation

HESSENHESSEN



notiert: Abstand Nach: 40 Pt.

Hessisches Kultusministerium

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie

Dezernat III.1: Schulevaluation

# Bericht

zur Metaevaluation des schulischen  
Qualitätsmanagements der

## Hans-Viessmann-Schule

Berufliche Schule

**in Frankenberg und Bad Wildungen**

**Schulbesuch:** vom 13. bis 15.01.2015

**Schulnummer:** 9705

**Evaluationsteam:** Helmut Ittner, Sabine Kurz

Hervorhebungen in Fettdruck: HVS

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1 Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	<b>6</b>
1.1 Bewertung der Kriterien im Überblick	6
1.2 Stärken und Schwächen des schulischen Qualitätsmanagements	7
<b>2 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements</b>	<b>10</b>
2.1 Qualitätskonzept	10
2.2 Feedbackkultur	12
2.3 Evaluationspraxis	14
2.4 Maßnahmenplanung	16
2.5 Systematik der Qualitätsentwicklung	17
2.6 Umgang mit Ressourcen	18
2.7 Konzept zur Personalentwicklung	19
<b>3 Anhang</b>	<b>22</b>
3.4 Einschätzungen zu den 9 Q2E-Leitsätzen	23
<a href="#">3.4.1 bis 3.4.9</a>	
3.4.10 Zertifizierungsempfehlung:	32

## Vorwort

Die externe Evaluation nach ausgewählten Qualitätskriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität (HRS) ist für alle hessischen Schulen obligatorisch (Schulinspektion). Berufliche Schulen, die sich für die nach dem 2011 novellierte Hessische Schulgesetz (HSchG) ermöglichte Selbstständigkeit entschließen, sind verpflichtet, 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 dem Landesschulamt und der Lehrkräfteakademie (LSA), Dezernat III.1: Schulevaluation 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 9 Q2E-Leitsätzen im Anhang des vorliegenden Berichts zur Metaevaluation.** (vgl. 3.4.10)

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) – <b>Ausgangsstufe</b>
Bewertungsstufe 2	Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind in Ansätzen erfüllt – <b>Aufbaustufe</b>
Bewertungsstufe 3	Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt – <b>Fortgeschrittenenstufe</b>
Bewertungsstufe 4	Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und kontinuierlicher Verbesserung – <b>Exzellenzstufe</b>

In den Tabellen mit der Bewertung der Kriterien und Kerninformationen ([hier nicht im Detail abgebildet](#)) (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.<sup>1</sup>

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) – [hier nicht abgebildet](#).

Das Evaluationsteam bedankt sich bei der Schulgemeinde der Hans-Viessmann-Schule für die freundliche Aufnahme und die Unterstützung dieser Evaluationsmaßnahme.

---

<sup>1</sup> 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
<b>II. Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung</b>							
II.1.2 Die Schule verfügt über ein Qualitätskonzept <sup>2</sup> , 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	
<b>III. Führung und Management</b>							
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		
<b>Ergänzung_HVS</b>					<u>2</u>	<u>5</u>	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

Formatierte Tabelle

<sup>2</sup> 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

- **Der Schulleitung gelingt es in hohem Maße, Prozesse der Schul- und Unterrichtsentwicklung sinnstiftend anzuregen.** Dabei setzt sie auf aktive Beteiligung der Lehrkräfte, gewährt die notwendigen Spielräume für die Gestaltung der alltäglichen Prozesse und sichert dies über Prozessbeschreibungen und Zielvereinbarungen im Rahmen eines komplexen Qualitätszyklus ab.
- **Jeder Beitrag, den der oder die Einzelne zum Gelingen des Ganzen beiträgt, wird wertgeschätzt.** Das motiviert alle Beteiligten und verweist auf den Stellenwert von Wertschätzung als besondere Form von Anerkennung. Dies führt wiederum dazu, dass jede einzelne Person kontinuierlich ermutigt ist, auch diesen Beitrag weiterhin zu leisten, bzw. sich immer wieder in das Geschehen einzubringen. Es funktioniert wechselseitig: Lehrkräfte sehen sich von der Schulleitung wertgeschätzt, versuchen so auch mit ihren Schülerinnen und Schülern umzugehen und bei diesen kommt dies durchaus auch so an.
- **Das „Herzstück“ des durchdachten und mittlerweile revidierten Qualitätskonzeptes der Hans-Viessmann-Schule sind die Qualitätsleitlinien. Das Qualitätsmanagement der Schule basiert darauf und wird maßgeblich über Prozessbeschreibungen und mittels interner Zielvereinbarungen gesteuert** – auf den ersten Blick scheint es sehr strukturell aufgestellt zu sein, dennoch in hoher Übereinstimmung mit der vorhandenen Kultur zu stehen. Denn: Es gelingt, den unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Abteilungen und den Bereichen gerecht zu werden. **Statt auf starre Regelungen setzt es auf sinnhafte Anwendungen, was für die alltäglichen Routinen das notwendige Maß an Flexibilität ermöglicht.** Insgesamt scheint es an der Hans-Viessmann-Schule so etwas wie eine **kollektive Grundhaltung** zu geben, **die über alle Abteilungen und Standorte hinweg gelingende Lehr-Lernprozesse sicher stellt** und dazu führt, dass auf der Ebene der unmittelbaren Interaktion (Unterricht, Projekte, kollegiale Reflexionen u.a.) Wertschätzung und Anerkennung zum Tragen kommen. Es ist nicht erkennbar, dass diese Grundhaltung explizit thematisiert würde.
- **Der Schulleiter und sein Stellvertreter haben eine klare Vorstellung davon, wohin die Schule sich entwickeln soll: die Standorte zu sichern und auszubauen und für alle sichtbar qualitativ hochwertig zu arbeiten und weitere Bildungsangebote zu konzipieren.**

- **Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler zum Unterricht gehören zum pädagogischen Selbstverständnis und Alltag.** Es gibt deutliche Hinweise auf einen sehr flexiblen und situationsadäquaten Umgang mit den Verfahren und Instrumenten.
- **An der Schule sind verschiedene Formen kollegialer Feedbacks gut etabliert,** die von den Lehrkräften geschätzt werden und den Fokus insbesondere auf die Lehr-Lernprozesse richten (gemeinsame Unterrichtsplanung; -vorbereitung, -auswertung; Reflexion im Team u.a.).
- Das Evaluationsteam hat den Eindruck gewonnen, dass **das Wissen um die Vielfalt und Wirkung der Feedbackpraxis innerhalb der Schule für die Ebene der Lernenden ausgeprägt,** für die kollegiale Ebene jedoch nur teilweise vorhanden ist; insbesondere deshalb, weil der kollegialen Unterrichtshospitation im Vergleich zu anderen Instrumenten des kollegialen Feedbacks (z.B. gemeinsame Unterrichtsvorbereitung; gemeinsame Unterrichtsreflexion; PUQE-Gruppen) ein höherer Stellenwert eingeräumt wird. Dies mag auch daher rühren, dass die kollegiale Unterrichtshospitation im HRS prominent hervorgehoben ist.
- **Die Evaluationspraxis erfolgt regelhaft und systematisch. Grundlage ist ein festgelegter jährlicher Zielsetzungs- und Revisionszyklus mit expliziten Bezügen auf die Qualitätsleitlinien.** Sie ist konsistent und nachvollziehbar in Bezug auf Steuerung des Qualitätsmanagements über Prozessbeschreibungen und Zielvereinbarungen. Diese auf den Qualitätszyklus bezogene Evaluationspraxis folgt insbesondere der Art und Weise, wie an der Schule vertrauensvoll und situationsnah (niederschwellig) Beschwerden und Anregungen vorgebracht und bearbeitet werden. Dadurch werden mögliche Qualitätsprobleme rasch erkannt bzw. frühzeitig verhindert.
- Darüber hinaus **finden fokussierte Evaluationen statt,** die in Teilen nicht der Philosophie von QEE (z.B. Merkmal Triangulation), entsprechen. Ein damit verbundenes Risiko liegt darin, dass ggf. dann, wenn eine Selbstevaluation doch angemessen wäre, das Instrument nicht hinreichend erprobt verfügbar ist. Aus Sicht des Evaluationsteams ist es sinnvoll, den Bereich der Fokusevaluationen (wie von der Schule geplant) auszubauen und Schülerinnen und Schülern sowie Kolleginnen und Kollegen damit vertraut zu machen und sie darin zu bestärken, diese für relevante Themen auch zu nutzen.
- **Die Schule hat einen hohen Anspruch an qualitativ hochwertige Bildungsangebote.** Die Aspekte des Qualitätsmanagements, die das unterstützen, sind für die Be-



teiligten überwiegend wichtig. Für entsprechende Rahmenbedingungen wird – soweit dies der Schule möglich ist - gesorgt.

- **Es gibt ein formales, gut funktionierendes Beschwerdemanagement.** Darüber hinaus gelingt es sehr gut, Beschwerden niederschwellig mit den unmittelbar Beteiligten lösungsorientiert und zur Zufriedenheit Aller zu bearbeiten.
- **Die Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind formal geregelt, **werden** durchgeführt und **von den Lehrkräften als unterstützend und entwicklungsfördernd wahrgenommen.**

## 2 Differenzierte Bewertung des schulischen Qualitätsmanagements

Jede Bewertung eines Kriteriums basiert auf der Bewertung von verbindlich festgelegten Kerninformationen (hier nicht im Detail abgebildet). 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 Qualitätskonzept <sup>3</sup> , das als Grundlage für die schulische Arbeit genutzt wird.						X							X	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

#### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Qualitätskonzepts

- Das Qualitätskonzept der Schule ist gut durchdacht, konsistent, im Überblick (Q-Zyklus; Pyramide) anschaulich** und im Detail hinreichend (Schulprogramm; Vorlagen; Prozessbeschreibungen) differenziert dokumentiert und allen zugänglich. Es ist an Q2E angelehnt und basiert auf den Qualitätsdimensionen und –kriterien des HRS und schafft darüber hinaus den Spagat, für die AZAV Audits aussagekräftig zu sein. Daran mag es jedoch auch liegen, dass sich das Qualitätskonzept Außenstehenden nicht unmittelbar aus der Dokumentenlage erschließt.
- Insgesamt sind die Zuständigkeiten und Rollen für das Qualitätsmanagement festgelegt und werden entsprechend wahrgenommen. Das Qualitätsmanagement wird hauptverantwortlich von dem Schulleiter und seinem Stellvertreter gesteuert, in der Umsetzung unterstützt von der Gruppe „Qualitätsmanagement“ und „Unterrichtsentwicklung“. **Im Qualitätszyklus haben die Abteilungsleitungen eine Schlüssel-funktion:** Die (top down vorgegebenen) gesamtschulischen Ziele, werden mit den (bottom up erarbeiteten) Abteilungszielen zusammengeführt und auf Jahresziele heruntergebrochen. Die Abteilungsleitungen moderieren diesen Zielfindungsprozess für ihre Abteilungen ebenso wie die jährlichen Bilanzierungskonferenzen zur Zielerrei-

<sup>3</sup> 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.

chung. Auf der Ebene der Metaqualitäten fehlt bisher das Einholen eines systematischen Feedbacks (Abteilungsleitungen von „ihren“ Kolleginnen und Kollegen).

- Prozessbeschreibungen liegen analog zur Systematik von Q2E und strukturiert nach „Kernprozessen“; „Führungsprozessen“; „Unterstützungsprozessen“ und „Statusprozessen“ differenziert vor. **Einen guten Überblick bietet die so genannte Prozesslandkarte. Die Prozessbeschreibungen formalisieren einerseits den Schul- und Unterrichtsalltag, bieten nach mehrheitlicher Meinung der Lehrerschaft jedoch auch eine klare Orientierung und Handlungssicherheit im täglichen Tun.**
- **Prozessbeschreibungen für das Melden von Beschwerden sowie der Dokumentation des Bearbeitungsprozesses sind vorhanden und auf Ebene der Schülerinnen und Schüler und Eltern sehr wirksam.** Auf der Ebene der Ausbildungsbetriebe wird mit Beschwerden jedoch eher - zur Zufriedenheit aller Beteiligten- niederschwellig umgegangen. Denn: das vertrauensvolle Miteinander mit Vertretungen der Betriebe ist institutionell *dialogisch* angelegt (z.B. Ausbilderversammlungen; Prüfungsausschüsse der Kammern). Dies zusätzlich mit „Vordrucken“ zu formalisieren ist aus Sicht der Schule wenig sinnvoll. Auf der kollegialen Ebene greift – je nach Schwere des Anliegens / des Problems der formale Weg oder das niederschwellige Vorgehen (z.B. Prinzip der offenen Türen; Unterstützung durch schulinterne Mediatoren).
- Das Schulprogramm, das pädagogische Leitbild und die Qualitätsleitlinien sind dem Kollegium bekannt und werden über den Qualitätszyklus systematisch umgesetzt.
- **Alle Befragtengruppen geben übereinstimmend an, dass die Schule Qualitätsprobleme rasch angeht und zur Zufriedenheit löst.**

## 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	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Feedbackkultur

- **Auf der Ebene des Unterrichts ist das Feedback fest verankert.** Es stehen unterschiedliche Feedbackinstrumente zur Verfügung, die regelmäßig und systematisch genutzt und reflektiert werden.
- Ein systematisiert erhobenes Wissen um die Wirkung der Feedbackpraxis liegt nicht vor, dennoch gibt es verschiedene Hinweise auf einen Austausch über und eine Reflexion der Feedbackaktivitäten.
- **Aus Sicht der Schülerinnen und Schüler erfolgen auf Grund der Feedbackgespräche Veränderungen im Unterricht** (bspw. Änderung von Unterrichtsmethoden; zusätzliche Fördermöglichkeiten u.a.). Es gibt ihnen zu Folge auch einige wenige Lehrkräfte, die das Feedback nicht oder nicht mit der notwendigen Ernsthaftigkeit durchführen. In geringem Umfang wird auch die mangelnde Anonymität kritisiert.

### 2.3

- vgl. auch Erläuterungen unter Abschnitt 1.2.

Formatiert: Standard, Einzug: Links:  
1,14 cm

### 2.42.3 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		

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

#### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Evaluationspraxis

- Die Schule hat eine auf ihren Qualitätszyklus abgestimmte, eigene Evaluationspraxis, die logisch nachvollziehbar ist aber nur begrenzt der Logik von QEE Evaluationen folgt. Wie unter 2.1 beschrieben werden jährlich - unter Berücksichtigung der gesamtschulischen Ziele - Abteilungsziele vereinbart. Diese Zielvereinbarungen sind im Qualitätszyklus verbunden mit einem standardisierten Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung und der Klärung des weiteren Umgangs mit der entsprechenden Zielstellung bzw. der Einleitung von Maßnahmen (so genannte Bilanzierungs- oder Evaluationskonferenzen). Bei der Zielerreichung wird zudem unterschieden, ob es sich um „einmalige“ Ziele oder dauerhafte Ziele handelt. Einmalige Ziele, die erreicht wurden (z.B. Beschaffungsmaßnahme o.ä.) werden in einer Standarddatei abgelegt (i.S. von „nicht mehr gültig“), dauerhafte Ziele, die zwar erreicht, aber weiterhin Gültigkeit besitzen (z.B. Senkung von Abbruchquote) werden gesondert dokumentiert.
- Im Rahmen dieser Zyklen werden auch Daten wie Abschluss-, Übergangs- oder Abbruchquoten (z.B. Vorlage Outputanalyse; Klassenabschlussdaten) als Grundlage von Zielsetzungen und Zielerreichungsüberprüfungen genutzt.
- Mittels der **Einbeziehung aller Kolleginnen und Kollegen in diese Arbeit** und über die Vergabe von Verantwortung gelingt es auch das Know-how für das Denken im Regelkreis kollegial zu verankern. Dies geschieht nicht gezielt, sondern im Tun („en passant“).
- In dieser eigenen Systematik kommen die einzelnen Schritte des Evaluationszyklus zum Tragen und es wird immer der Bezug zu den Qualitätsleitlinien hergestellt; allerdings fehlt es bislang an einer Gesamtprozessreflexion im Sinne einer Jahresprozessbilanzierung (was hier analog zum Qualitätszyklus jährlich durchaus erwartbar wäre): Von der Zielsetzung über den Prozess bis zur Bilanzierung, was ist gut gelungen, was nicht.

- Aus Sicht des Evaluationsteams erklärt sich dadurch, warum es bislang nicht gelungen ist, alle in der Lehrerschaft von der Sinnhaftigkeit und dem Nutzen des jährlichen Zyklus (Zielsetzung bis Zielerreichung) vollständig zu überzeugen. Es gibt auch Vorbehalte gegen dieses Verfahren, das von einigen sehr zeitintensiv wahrgenommen wird. Hinzu kommt die Einschätzung von „Zielüberforderung“, da jährlich Neue generiert werden, die es zu erreichen gilt und gleichzeitig die meisten der erreichten Ziele auch als dauerhaft eingestuft seien und stetig mitlaufen.
- **Zusätzlich führt die Schule auch fokussierte Evaluationen durch.** Ein Leitfaden und eine Planungsvorlage zur Durchführung sind genauso vorhanden wie eine Berichtsvorlage.
- Es gab Evaluationen zu Einzelthemen (Feedback; ProBe; Fachschule), systematisch angelegt ist hingegen
  - die **Ausbildungsbetriebe** in größeren Abständen zu befragen. Die Ergebnisse werden auf den Ausbilderversammlungen vorgestellt und miteinander besprochen.
  - das **Junior-Projekt** zu evaluieren (Die Unterlagen hierfür sind sehr professionell gestaltet und machen Lust, mitzumachen).

## 2.52.4 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	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Maßnahmenplanung

- Es gibt zwar zahlreiche Hinweise darauf, dass die Auswertung der Rückmeldungen bezogen auf das Lernendenfeedback systematisch erfolgt, dies kann aber vom Evaluationsteam im Rahmen der Evaluation nicht klar belegt werden. Als Beleg dienten uns die Hinweise auf **Veränderungen, die im Unterricht vorgenommen wurden**.
- Bezogen auf die abteilungsbezogenen Ziele erfolgt die Maßnahmenplanung im Rahmen von Konferenzen zur Zielerreichung. Dies wird systematisch dokumentiert.
- Ein deutlicher Beleg dafür, dass die Schule Ergebnisse / Rückmeldungen systematisch auswertet und für die Weiterentwicklung / Optimierung der internen Prozesse nutzt ist aus Sicht des Evaluationsteams der **Umgang mit den Ergebnissen der ersten Metaevaluation im Rahmen von SVplus (2010/11): Im Rahmen der Q-Dokumentation liegt nachvollziehbar vor, wie mit den Handlungsempfehlungen umgegangen und weitergearbeitet wurde**.
- Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wird für den Bereich des Feedbacks überwiegend als ausgewogen angesehen. Dies trifft auf den Bereich der Zielvereinbarungen nur teilweise zu.

Formatiert: Einzug: Links: 1,14 cm, Keine Aufzählungen oder Nummerierungen



## 2.62.5 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	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung der Systematik der Qualitätsentwicklung

- Für die Schulleitung stellt das Qualitätsmanagement einen wichtigen Aspekt der Leitungsarbeit dar. Dies wird z.B. erkennbar über die Qualitätszyklen, über die schrittweise Verschlinkung der Qualitätskonzepte, der Unterstützung von qualitätsbezogenen Fortbildungen und pädagogischen Tagen.
- Es ist geregelt, wie die Einhaltung der verbindlichen Vorgaben geprüft werden (Dokument zum Nachweis).
- Die Schulleitung und die Abteilungsleitungen legen großen Wert auf kollegiale Reflexionen zu pädagogischen Zielen in Konferenzen und Teams. Diese werden im Rahmen der Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgegriffen.

## 2.72.6 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	

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Umgangs mit Ressourcen

- Die Abteilungsleitungen sind in das Verfahren zur Verteilung der Ressourcen eingebunden, die Lehrkräfte können entsprechende Auflistungen einsehen oder über das Plenum (Lehrerkonferenz) den Schulvorstand die Informationen erhalten.
- Es besteht übereinstimmend der Eindruck, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen für Wichtiges aufgewendet werden („Jeder kriegt, was er braucht“). Es gibt Hinweise darauf, dass (im Vergleich zur Vergangenheit) Fachfortbildungen eingeschränkt(er) finanzierbar sind.
- Ein prüfsicheres Verfahren DATEV für das interne Controlling ist eingeführt,** muss sich allerdings noch bewähren. Zwei durch das Plenum gewählte Vertretungen nehmen für die Schule das interne Controlling wahr. In Rückkopplung mit dem Kultusministerium wird an der Architektur des Haushaltsplanes gearbeitet. Dies ist auf Grund der erworbenen Rechtsfähigkeit noch „Neuland“ (für beide Seiten: Schule und Kultusministerium) und kann noch nicht bewertet werden.

## 2.82.7 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		

Formatiert: Schriftartfarbe: Grün

### Schulspezifische Erläuterungen zur Bewertung des Konzepts zur Personalentwicklung

- **Die Jahresgespräche werden** durch die Schulleitung standardisiert durchgeführt (Stärken/Schwächen; Zufriedenheit; Fortbildungen) und mit Zielvereinbarungen abgeschlossen. Diese werden **von den Lehrkräften als wertschätzend angesehen**.
- Darüber hinaus wird von allen Befragten übereinstimmend angegeben, dass – wann immer Gesprächsbedarf bestünde – die **Schulleitung ansprechbar** sei und dass **Probleme rasch gelöst werden**.
- Es wird häufig auf die an der Schule **gut funktionierende Kommunikation** verwiesen, insbesondere auf die **hohe Wertschätzung**, die seitens der Schulleitung allen Statusgruppen entgegengebracht werden.



Wiesbaden, den 28. Januar 2015

**Landesschulamt und Lehrkräfteakademie**

**Dezernat III.1: Schulevaluation**

Für das Evaluationsteam:



Sabine Kurz

**Kontakt:**

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie

Dezernat III.1: Schulevaluation

Walter-Hallstein-Str. 3-7

65197 Wiesbaden

Tel.: 0611 5827-143

Fax: 0611 5827-109

[qualitaetsentwicklung.lsa.hessen.de](http://qualitaetsentwicklung.lsa.hessen.de)

## 3 Anhang

### Abschnitte 3.1 bis 3.3

Die allgemeinen Informationen zu Erhebungsmethoden und –instrumenten sowie detaillierte Ergebnisse aus den online-Befragungen [werden hier nicht dargestellt](#).

### 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).

#### 3.4.33.4.1 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	

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- Nach Ansicht des Evaluationsteams ist es der Schule gelungen die einzelnen Elemente des Qualitätsmanagements unter Berücksichtigung der entsprechenden Dimensionen und Kriterien des HRS konzeptionell im Schul- und Unterrichtsalltag lernwirksam zu verankern: Es wirkt sich sowohl auf der institutionellen als auch individuellen Ebene positiv auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler aus. Zusätzlich erfolgt eine Kopplung mit AZAV.
- Die Dokumentation und das schuleigene Verfahren der Rechenschaftslegung erfolgen systematisch.

### 3.4.43.4.2 Qualitätssichernde und -entwickelnde Personalführung

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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	

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- Die Personalführung und -entwicklung folgt den an der Schule ausgehandelten Qualitätsleitlinien und wird durch den Schulleiter überaus wertschätzend wahrgenommen.
- Personalentwicklungsmaßnahmen werden zum einen durchgeführt, um die Ressourcen der einzelnen Lehrkräfte weiter zu entwickeln und zum anderen um die strategischen Ziele der Schule zu realisieren. Es liegen Kriterien für die Führungskräfteförderung vor.
- Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden werden von dem Schulleiter (ggf. seinem Stellvertreter) im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen thematisiert und mit Zielvereinbarungen verbunden. Ein Gesprächsleitfaden sowie Vorlage für die Dokumentation (Ergebnisse nicht Inhalte) sind vorhanden und werden angewandt. Ein Fortbildungskonzept ist vorhanden und wird umgesetzt.
- Ein Personalentwicklungskonzept liegt vor. Die Personalauswahl wird – (soweit Stellen zur Verfügung stehen) – mit großer Sorgfalt betrieben, immer mit dem Blick auf die strategischen mittel- und langfristigen Entwicklungszielen der Schule. Zusätzlich betreibt die Schule überdurchschnittliche Imagepflege, um trotz ungünstiger Verkehrsanbindung und Lage im ländlichen Raum – qualifizierte Lehrkräfte für die Arbeit an der Schule zu gewinnen.



### 3.4.53.4.3 Umgang mit Qualitätsdefiziten

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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 sind 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	

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- An der Hans-Viessmann-Schule ist ein formales, gut funktionierendes Beschwerdemanagement etabliert. Entsprechende Prozessbeschreibungen liegen vor. Es gelingt zudem, Probleme und Beschwerden niederschwellig mit den unmittelbar Beteiligten zur Zufriedenheit anzugehen und zu lösen.
- An der Schule ist sichergestellt, dass Beschwerden und Probleme sachlich thematisiert, bearbeitet und dokumentiert werden. Der überwiegende Teil der Rückmeldungen weist daraufhin, dass dies nicht nur in der Praxis umgesetzt wird, sondern vor allem auch, dass alle Statusgruppen damit zufrieden sind, wie an der Schule Probleme angegangen werden und wie an der Schule mit Beschwerden umgegangen wird. Einhellig besteht der Eindruck, dass jedes Anliegen und Problem ernst genommen und rasch bearbeitet wird.
- Die Schule ist geprägt von einer „Kultur“ der Wertschätzung, auf Grund dessen sind Maßnahmen negativer Sanktionierung nicht vorfindbar. Im Vordergrund stehen Ursachensuche und Problemlösung.

### 3.4.63.4.4 Kollegiales Feedback und unterrichtsbezogener Erfahrungsaustausch

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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.			x	

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- Der kollegiale Austausch zum Unterricht (zur Unterrichtsqualität) hat für Schulleitung und je auf Abteilungsebene einen hohen Stellenwert, auch wenn zur Vielfalt und Wirkung der Feedbackpraxis insgesamt wenig im Gesamtkollegium reflektiert wird. Die Rahmenbedingungen, welche die kollegiale Feedbackpraxis befördern, sind gut: Die Schulleitung zeigt Verbindlichkeit in Bezug auf die Durchführung des kollegialen Feedbacks und geht mit zeitlichen und organisatorischen Anforderungen (die sich aus Wünschen nach Gelegenheiten für kollegiale Reflexion ergeben) flexibel und unterstützend um.
- Es haben sich vielfältige Formen kollegialen Feedbacks (Unterrichtsvorbereitung im Team; gemeinsame Unterrichtsreflexion; Lernentwicklungsreflexion im Team) gut etabliert, die insbesondere die Lehr- und Lernprozesse in den Mittelpunkt stellen und von der Lehrerschaft geschätzt werden. Dies ist fester Bestandteil der abteilungsbezogenen Zusammenarbeit.
- Kollegiale Unterrichtshospitationen sind an einem Standort etabliert und sind am anderen Standort im Aufbau. Hier werden Maßnahmen eingeführt, die diesen Aufbau stärken sollen.
- Die Lehrerschaft schätzt und nutzt Verfahren des kollegialen Feedbacks als Anregung für die Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts.
- Die Bereitschaft, alltägliche Routinen kritisch zu hinterfragen, ist bei dem überwiegenden Teil der Lehrerschaft deutlich erkennbar: einerseits durch die sehr positive Haltung zur Nutzung von Feedbackverfahren; die hohe Bereitschaft zur Teilnahme an Projekten andererseits sowie durch das ausgeprägte Engagement für die Weiterentwicklung der Bildungsgänge und der jeweiligen Abteilung.

### 3.4.73.4.5 Schülerrückmeldungen zum eigenen Unterricht (datengestützte Rückmeldungen aus dem Praxisfeld)

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind sehr gut entwickelte Praxis und entsprechen der Exzellenz-Stufe.
- Feedback von Schülerinnen und Schülern einzuholen ist für die Lehrerschaft selbstverständlich und hat einen hohen Stellenwert für die Reflexion des eigenen Unterrichts.
- Innerhalb der Schule wird die Praxis und Tragfähigkeit der Feedbackverfahren reflektiert, daraus resultierend die Instrumentensammlung erweitert bzw. modifiziert.
- Lernendenfeedbacks und daraus resultierende Veränderungen sind ein selbstverständlicher Bestandteil der Schulkultur.
- Die Wirksamkeit lässt sich über im Bericht bereits benannten Veränderungsmaßnahmen belegen, die auf die vorhandene Feedbackpraxis zurückzuführen sind.

### 3.4.83.4.6 Persönliche Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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 (entwicklungsfördernden) Rahmenbedingungen.				x

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind sehr gut entwickelte Praxis und entsprechen der Exzellenz-Stufe.
- Die individuelle Weiterentwicklung des Unterrichts erfolgt bezogen auf die vereinbarten strategischen Ziele der jeweiligen Abteilungen. Auf Abteilungsebene wird die Zielerreichung reflektiert und überprüft.
- Zur Evaluation/Reflexion der Entwicklungsprozesse und -ergebnisse wird ein standardisiertes Verfahren eingesetzt, das gleichzeitig der Dokumentation dient.
- Die Schulleitung unterstützt in hohem Maße Ideen und Vorschläge für Unterrichtsentwicklungsvorhaben, die von der Lehrerschaft eingebracht werden.
- Auf Schulebene werden regelmäßig Projektergebnisse vorgestellt und wird über innovative Entwicklungen informiert.
- Erfolge (Projekte; neue Bildungsgänge; Wettbewerbe) erfahren schulinterne Würdigung und werden nach außen kommuniziert.

### 3.4.93.4.7 Datengestützte Selbstevaluationen

Leitsatz	Einschätzung (Evaluationsteam)			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
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.			x	

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- Die Evaluationspraxis erfolgt regelhaft und systematisch auf Abteilungsebene. Sie ist konsistent und nachvollziehbar in Bezug auf Steuerung des Qualitätsmanagements über Prozessbeschreibungen und Zielvereinbarungen.
- Die Evaluationspraxis entspricht in Teilen nicht den Vorgaben von Q2E und des HRS, folgt aber der Logik des schulinternen Qualitätszyklus, dessen Qualitätsleitlinien, die wiederum auf die Dimensionen und Kriterien des HRS und auf Q2E bezogen sind.
- Die jährliche Evaluation der Zielerreichung wird abteilungsbezogen diskutiert und ist für Modifizierungen oder die weitere Optimierung der Praxis wirksam.

**3.4.103.4.8 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	

**Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:**

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind gut entwickelte Praxis und entsprechen der Fortgeschrittenen-Stufe.
- Die jährliche Evaluation zur Zielerreichung ist hoch formalisiert, dokumentiert und schulintern und für die Rechenschaftslegung verfügbar. Die Ergebnisse werden abteilungsbezogen für die Unterrichtsentwicklung unmittelbar genutzt. Über die Dokumentation wird über einen längeren Zeitraum mittelbar Wissen darüber generiert, welche wiederkehrende „Schwachstellen“ in der Realisierung von Zielen auftreten.
- Die Dokumentation zur Zielerreichung wird systematisch und differenziert vorgenommen und kann dadurch auch zur Längsschnittbetrachtung dienen. Die aktive Nutzung dieser Ergebnisse ist abteilungsbezogen anhand der Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung belegbar.

### 3.4.113.4.9 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

#### Begründungen und Erläuterungen zur Einschätzung durch das Evaluationsteam:

- Die in dem Kriterium beschriebenen Aspekte sind sehr gut entwickelte Praxis und entsprechen der Exzellenz-Stufe.
- Die stetige Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts steht im Mittelpunkt des strategischen und pädagogischen Handelns und ist konsequent an die schulintern gemeinsam entwickelten strategischen Ziele gekoppelt. Diese wiederum folgen einerseits dem Grundsatz erfolgreichen Lernens für die Schülerinnen und Schüler, andererseits der Standortsicherung durch ein qualitativ hochwertiges und regional attraktives Bildungsangebot.
- Entwicklungsaktivitäten werden sowohl von der Schulleitung als auch kollegial gezielt initiiert: entweder auf Grund der abteilungsbezogenen jährlichen Bilanzierung zur Zielerreichung oder auf Grund von Anforderungen von außen.
- In der Regel werden Entwicklungsaktivitäten über Projekte – abgestützt auf Prozessbeschreibungen und / oder Projektbeschreibungen - angegangen, die bei Erfolg in den Regelbetrieb übernommen werden.
- Die Strukturen für eine gelingende Zusammenarbeit sind abteilungsbezogen und -übergreifend aufgebaut und werden für die Realisierung von Entwicklungsvorhaben genutzt.
- Die Schule ist regional mit ihren Ausbildungsbetrieben, Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen sehr gut vernetzt. Hier werden systematisch Erfahrungen und Erkenntnisse aus Projekten und Maßnahmen ausgetauscht und Möglichkeiten weiterer Entwicklungslinien ausgelotet. Leitend ist dabei das, was für die Weiterentwicklung des Lehren, Lernens und der Ausstattung sinnvoll und notwendig ist, was auch für einen wohlüberlegten Ressourcenumgang steht.
- Unterrichtsentwicklungsprozesse sind fester Bestandteil der schulinternen Jahresplanung.

**3.4.123.4.10 Zertifizierungsempfehlung:**

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