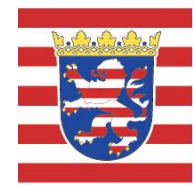


Hessisches Kultusministerium

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

HESSEN



Bericht

zur externen Ausgangsevaluation der
selbstständigen Schule (SES)

Friedrich-Fröbel-Schule

Sonstige Förderschule

in Neu-Isenburg

Schulbesuch: vom 18. bis 20.01.2022

Schulnummer: 4716

Evaluationsteam: Manfred Höhn, Kerstin Klein

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	13
1.4 Differenzierte Bewertung des Bereichs „Lehren und Lernen“	24
1.5 Profilorientierte Rückmeldung zum schulischen Entwicklungsschwerpunkt	37
2 Anhang	41
2.1 Systematik der Datensammlung und -auswertung	42
2.2 Erhebungsmethoden und -instrumente	43
2.3 Ergebnisse der Unterrichtsbeobachtungen	46

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 in beiden Evaluationsbereichen – Qualitätsmanagement und Unterricht – 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 Fließtext mit einer **profilorientierten Rückmeldung zu ihrem gewählten Entwicklungsschwerpunkt**, der sich in die Bereiche „Institutionelle Einbindung“, „Praxisgestaltung“ und „Wirkung und Wirksamkeit“ gliedert
- einen **Anhang mit Daten aus einzelnen Bestandteilen des Evaluationsverfahrens** (Ergebnisse zu Teilen der Onlinebefragung und der Unterrichtsbeobachtungen), 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 Friedrich-Fröbel-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			

Handlungsfelder im Bereich „Lehren und Lernen“	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Anwendung							
Überfachliche Kompetenzen							
Reflexion							
Differenzierende Förderung							
Selbstgesteuertes Lernen							
Kooperatives Lernen							
Struktur der Lehrprozesse							
Transparenz							
Wertschätzender Umgang							
Regeln und Rituale							

1.2 Zentrale Ergebnisse

1.2.1 Ergebnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements

- Die Friedrich-Fröbel-Schule in Neu-Isenburg, Ganztagschule des Kreises Offenbach, Schule mit dem Förderschwerpunkt Sprachheilverfahren hat 2020 den Status „Pädagogisch Selbstständige Schule“ erworben.
- Strukturen und Prozesse zum Qualitätsmanagement sind im Aufbau begriffen, der sich aufgrund der Pandemie anders gestaltet als von der Schulleitung erwartet. So konnten beispielsweise die drei schulspezifischen Entwicklungsvorhaben des SES-Antrages bislang nicht oder nur im Ansatz umgesetzt werden. Erwartungsgemäß befindet sich die Schule in diesem frühen Stadium der Selbstständigkeit überwiegend in der Ausgangs- bzw. Aufbauphase der Entwicklung ihres Qualitätsmanagements.
- Die Schule genießt eine hohe Anerkennung von Seiten der Schüler- und Elternschaft. Die Bemühungen zur weiteren Qualitätsentwicklung als System und die Umsetzung der individuellen Förderung als übergreifender sonderpädagogischer Anspruch der Schule wird bei den Befragungen der Schüler- und Elternschaft bestätigt.
- Die Schule hat bereits **konzeptionelle Grundlagen und Zielsetzungen** im Schulprogramm und Konzepten erarbeitet, die im Schulprofil zusammenfasst sind, u. a.: „Allgemeine Prinzipien unserer Arbeit“ (z. B.: Die Schaffung einer angstfreien Atmosphäre und eines beschämungsfreien Unterrichts ist an unserer Schule ein wesentliches pädagogisches Leitprinzip), „Pädagogische Leitgedanken“ (z. B.: Wir wollen Schülerinnen und Schüler fördern und fordern), „Be- und Erziehungsarbeit“, „Konflikte bearbeiten“, „Basale Erfahrung“, „Intensive Elternarbeit“ sowie „Emanzipatorische Schülervertretung“. Diese umfangreichen Zielsetzungen im Sinne eines Corporate Identity könnten mit smarten Zielsetzungen (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminierbar) im Rahmen eines Qualitätsleitbildes weiterentwickelt werden (z. B. Wie wollen wir arbeiten? Was heißt das konkret für uns? Woran erkennen wir, dass wir unser Ziel erreicht haben?). Somit könnte eine Verknüpfung von Qualitätszielen mit Kriterien und Indikatoren noch besser als Basis für eine Qualitätsüberprüfung dienen.
- Ein Geschäftsverteilungsplan liegt vor und eine Steuergruppe ist gebildet. Unterstützend wären die Festlegung detaillierter Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten für den Aufbau eines Qualitätsmanagements / QM (u. a. Verantwortlichkeiten für QM sowie für entsprechende Maßnahmen, Funktion und Arbeitsweise der Steuergruppe).

- Im Kollegium herrscht eine große Zustimmung zu den derzeitigen Konzepten und Arbeitsgrundlagen. Jetzt gilt es im Kontext des Aufbaus eines QM ein von der Schulgemeinde akzeptiertes Qualitätskonzept zu erstellen, in dem das gemeinsame Verständnis von Qualitätsansprüchen und deren Überprüfbarkeit festgehalten wird. Hierzu könnten gezielte Absprachen und Maßnahmen zu einzelnen Bereichen und Handlungsfeldern zählen (u. a. Feedbackmaßnahmen, interne Evaluationen, Beschwerdemanagement, Haushaltsmanagement, Maßnahmen zur Personalentwicklung).
- Lehrkräfte können zur individuellen Weiterentwicklung derzeit Rückmeldungen aus der Schülerschaft im Rahmen von Klassenrat und individuellen Förderplangesprächen nutzen. Einzelne Lehrkräfte holen sich direkt mit Feedbackmaterialien auch gezielt ein **Feedback** ein. Befragte Schülerinnen und Schüler wünschen sich diesbezüglich durchaus eine intensivere Praxis in einer anonymisierten Form.
- Eine AG der Lehrkräfte für die Entwicklung schuleigener Feedbackmaterialien hat sich aktuell gegründet. Bei einer Weiterentwicklung könnten Feedbackinstrumente mit gezielten Fragestellungen der einzelnen Lehrkraft zum Unterricht sowie deren Auswertungen die individuelle Weiterentwicklung des pädagogischen Personals befördern. Eine gemeinsame Materialsammlung, wie bereits im Aufbau befindlich, sowie ein systemisch gesicherter Austausch über Einsatzmöglichkeiten und Erfahrungen darüber wären dazu im Sinne eines Qualitätsmanagements hilfreich. Derzeit sind Lehrkräfte diesbezüglich beispielsweise in „Mittagsgesprächen“ im Austausch.
- Ein intensiver Kontakt zwischen den Lehrkräften findet im Rahmen von kollegialen Gesprächen, Konferenzen, Doppelbesetzungen und kollegialer Beratung statt. Kollegiale Hospitationen werden von der Schulleitung nach Möglichkeit unterstützt. Der systematische Ausbau der Erfahrungen mit kollegialen Hospitationen (z. B. unter einer Fragestellung) könnte als ein weiteres qualitätssicherndes Element die Professionalisierung ergänzend vorantreiben.
- Die Lehrkräfte haben derzeit Rückmeldemöglichkeiten zum Leitungshandeln während freiwillig stattfindenden Jahresgesprächen sowie zu inhaltlich-organisatorischen Fragestellungen. Offene Türen werden von den Lehrkräften in diesem Kontext sehr geschätzt. Im Sinne einer systematisierten Weiterentwicklung könnte die Schulleitung beispielgebend Feedbackinstrumente zum Leitungshandeln einsetzen (z. B. 360-Grad-Feedback).
- Das vorhandene dialogische Klima der „offenen Türen“ ist insgesamt eine gute Basis für die Weiterentwicklung des Handlungsfeldes „Individualfeedback“, deren Inhalte und Strukturen sich in einem zukünftigen Qualitätskonzept befinden könnten. Dabei

sollte eventuell die Fragestellung berücksichtigt werden, was die einzelne Lehrkraft braucht, damit sie die Stärken und Schwächen ihres eigenen Unterrichts erkennen und als Impulse für den Kreislauf der kontinuierlichen Optimierung des eigenen Handelns nutzen kann (Individualfeedback).

- Maßnahmen, Konzepte und Aktivitäten werden intensiv während Konferenzen und auch in Gremien bzw. Arbeitsgruppen bilanziert und angepasst bzw. fortgeschrieben (z. B. Förderplanung, einheitliche Lautzeichen und -bilder). Schuleigene Daten wie z. B. Schulabgänge und diagnostische Befunde sind im Blick der Schulleitung und Lehrkräfte. Erste Erfahrungen mit Instrumenten zur internen **Evaluation** konnte die Schule beispielsweise bei der Vorbereitung und Auswertung bzw. der Weiterarbeit mit den erhobenen Daten der externen Evaluation (Goethe-Universität Frankfurt, 2019) zur Lernzeit sammeln. Anpassungen und Folgemaßnahmen wurden daraus von der Schule diskutiert und umgesetzt (u. a. Konzeptanpassungen zur Lernzeit).
- Es gilt nun, ausgehend von einem noch zu entwickelnden Qualitätsleitbild (s. o.), priorisierte Fragestellungen für systematische interne Evaluationen zu entwickeln. Dabei könnten ein Projektmanagement und ein Evaluationsplan helfen notwendige Ressourcen zu ermitteln, um Überlastungen bei Vorhaben zu vermeiden.
- Dazu könnten die folgenden wirkungsorientierten Leitfragen unterstützend sein:
 - Was braucht die Schule (Kollegium & Schulleitung) zusätzlich, damit die schuleigenen Stärken und Schwächen klar erkennbar werden und als Impulse für den Kreislauf der kontinuierlichen Optimierung der institutionellen Qualität genutzt werden können?
 - Sind alle relevanten sonderpädagogischen Bereiche sowie der Unterricht der Schule dabei wirklich abgedeckt und werden diese ausreichend einem Soll-Ist-Abgleich unterzogen (u. a.: Setzen wir die Grundsätze des Unterrichts in der Schule mit dem Förderschwerpunkt Sprachheilförderung um? Genügen wir den Ansprüchen einer lernzielgleichen Schule sowie den inklusiv orientierten Zielsetzungen?)?
- Zur Unterstützung der internen Evaluation ist es wichtig entsprechende Kompetenzen im Kollegium aufzubauen (u. a. Entwicklung von Zielen und Indikatoren, Methodenauswahl zur internen Evaluation, Umsetzung von Evaluationsprinzipien wie Berücksichtigung von relevanten Befragungsgruppen, gemeinsame Datenauswertung und Maßnahmenbildungen). Hier könnte beispielsweise ein zusätzliches Aufgabenfeld für die Steuergruppe liegen.

- Die Bedeutung eines Qualitätsmanagements ist sehr deutlich im selbstkritischen Blick der Schulleitung. Die im Aufbau befindlichen **Strukturen und Prozesse** zum Qualitätsmanagement (u. a. Steuergruppe, Qualitätskonzept, Feedback- und Evaluationsmaßnahmen) gilt es noch stärker mit Hilfe eines Projektmanagements zu planen, umzusetzen und entsprechend des noch zu entwickelnden Qualitätskonzepts als selbstverständliches Prinzip in einen Regelkreis zu integrieren (PDCA-Zyklus). Zur Einführung und zum Aufbau eines QM plant die Schulleitung bereits einen Pädagogischen Tag mit externer Schulentwicklungsberatung. Die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses zur Qualitätsentwicklung stellt in diesem Kontext eine besondere Herausforderung dar. Kern des Aufbaus eines QM-Systems ist die dialogische Reflexion und basiert auf der individuellen und kollektiven Bereitschaft zur Reduktion von Ist-Soll-Diskrepanzen. Der sehr hohe Grad an Partizipation stellt dazu eine sehr gute Grundlage für den weiteren Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems dar (u. a. Gremien, Klassenrat, SV).
- Angepasste und gut funktionierende Konferenzstrukturen unterstützen mit festen Zeiten die Kooperationen der Lehrkräfte (u. a. Klassen-, Fach- und Gesamtkonferenzen, Arbeitsgruppen zur Schulentwicklung, Sammlung von Beschlüssen).
- An der Schule herrscht ein positiver Umgang mit Beschwerden und kritischen Hinweisen. Die Systematisierung und Veröffentlichung von entsprechenden Verfahrenswegen und Ansprechpartnerinnen und -partnern könnte eventuell für eine bessere Orientierung dienlich sein. Derzeit behält die Schulleitung den Überblick über entstehende grundsätzliche Fragestellungen und sorgt erfolgreich für Abhilfe (z. B. Schwierigkeiten beim Schülertransport).
- Kooperationen mit weiteren Schulen dienen der Weiterentwicklung sonderpädagogischer Kompetenzen und Expertise sowie der regionalen Vernetzung. Die Schule strebt damit auch an, den Anspruch auf inklusive Pädagogik mit Hilfe von Kooperationen - auch zwischen Lehrkräften verschiedener Institutionen - für Einzelfälle umzusetzen. Die Zusammenarbeit mit weiteren selbstständigen Schulen ist auf Leitungsebene organisiert und befindet sich im Aufbau. Ein Austausch über gezielte Fragestellungen, wie z. B. die Einführung von Feedbackmaßnahmen, könnte für die weitere Qualitätsentwicklung Impulse geben. So könnte eine erweiterte Kooperation mit weiteren (selbstständigen) Förderschulen (u. a. mit dem Förderschwerpunkt Sprache) der sonderpädagogischen Kompetenzentwicklung im Kontext von QM dienlich sein (z. B. Peerverfahren oder gemeinsame interne bzw. von Schulentwicklung begleitete Evaluationen zur Sprachförderung im Unterricht).

- Für den **Haushalt** werden Budgetbedarfe insbesondere bezüglich des Unterrichts abgefragt, in Budgetplanungen umgesetzt und transparent in Gremien verabschiedet. Mittels Bilanzierungen von Ressourceneinsätzen und Rückmeldungen werden bereits Nutzen und Anpassungen beispielsweise von Unterrichtsmaterialien bestimmt. Hier könnte eventuell der gezielte Einsatz von Budget-Antragstellungen unter Berücksichtigung der Zielsetzungen der Projekte sowie der Indikatoren zur Überprüfbarkeit das diesbezügliche Qualitätsmanagement im Sinne des PDCA-Zyklus systematisieren helfen (Haben wir die Ziele mit den eingesetzten finanziellen, sächlichen, personellen Ressourcen umsetzen können?).
- Die Schulleitung hat die **Personalentwicklung** und diesbezügliche Entwicklungen deutlich im Blick. Die Besonderheit der Schule als ganztägig arbeitende Förderschule wird bei schulspezifischen Auswahlgesprächen in den Fokus gesetzt. „Probezeiten“ durch entsprechende Verträge, Einführungen mit Hospitationen und besonderen Gesprächen sind als feste Bestandteile bei Neueinstellungen bereits in der Praxis etabliert, ohne dass dies derzeit in einem Personalentwicklungskonzept festgehalten ist.
- Die Schulleitung verschafft sich durch Dokumentenanalysen (u. a. Klassenarbeiten, Förderpläne), Rundgänge und anlassbezogene Unterrichtsbesuche einen Überblick über die Qualität des Unterrichts. Jahres- und Entwicklungsgespräche werden in Form eines Angebotes vorgehalten, die derzeit insgesamt wenig und insbesondere bei Aufstiegswünschen von Lehrkräften genutzt werden. Eine Vorlage ist erarbeitet.
- Fortbildungsbedarfe bezogen auf Unterricht sowie Entwicklungs- und sonderpädagogischen Schwerpunkte sind im Fokus der Schulleitung und werden ermöglicht. Die Schulleitung ist in diesem Kontext auch proaktiv tätig und weist Lehrkräfte gezielt auf passgenaue Fortbildungen hin. Es gilt jetzt diese positive Praxis zum gezielten Aufbau eines QM zu nutzen (u. a. Kompetenzen für Feedbackpraxis und Evaluation).
- Im Kontext der Personalentwicklung könnten in einem Qualitätskonzept zusätzlich mit dem Kollegium abgestimmte Überlegungen und Maßnahmen festgehalten werden, um folgende wirkungsorientierte Fragestellungen beantworten zu können:
 - Was braucht die Schulleitung zusätzlich, um sich einen institutionellen Überblick über die Schulqualität auf der Grundlage eines gemeinsam abgestimmten Qualitätsleitbildes sowie einen glaubwürdigen Einblick in die Qualität der individuell verantworteten Praxis (Unterrichtsqualität) zu verschaffen, um Positives zu verstärken und bei Defiziten wirksam zu intervenieren?

- Eine hohe Zufriedenheit des schulischen Personals mit dem Leitungshandeln begründet sich aus einer für alle sichtbaren Ansprechbarkeit, aus der Berücksichtigung persönlicher Anliegen und entgegengebrachter Wertschätzung sowie gut begründeter Entscheidungen. Der selbsterklärte Anspruch einer kooperativen Partizipation als Führungsstil bestätigt sich grundsätzlich, einzelne Hinweise auf fehlende Transparenz könnten eventuell durch ein Leitungsfeedback noch eindeutiger bestimmt und geklärt werden (s.o.).

1.2.2 Ergebnisse im Bereich des „Lehrens und Lernens“

Aufgrund einer mit dem zuständigen Fachreferat im Hessischen Kultusministerium abgestimmten pandemiebedingten Sonderregelung enthält dieser Bericht keine Rückmeldung zur Unterrichtsqualität.

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 Maßnahmen Erfolgs. 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	

1.4 Differenzierte Bewertung des Bereichs „Lehren und Lernen“

Qualitätsaussagen der externen Evaluation zum Unterricht einer selbstständigen Schule orientieren sich inhaltlich am Hessischen Referenzrahmen Schulqualität¹ mit diesen Grundzügen:

Lehrkräfte organisieren und gestalten Lernangebote und -umgebungen so, dass alle Schülerinnen und Schüler nach Möglichkeit mit Freude und bestmöglichem Erfolg lernen und Kompetenzen erwerben. Standards, Kerncurricula, Lehrpläne und schulinterne Curricula werden berücksichtigt. Das Handeln der Lehrkräfte richtet sich auf die Wirksamkeit der Lehrprozesse, die Nachhaltigkeit der Lernprozesse und das bestmögliche Ausschöpfen aller Potenziale. Lernen wird dabei als konstruktiver Prozess verstanden, in dem Lehrkräfte mit den Schülerinnen und Schülern gemeinsam am Wissens- und Kompetenzaufbau arbeiten. Letztere erkennen ihre Mitverantwortung für den Lernprozess und werden beim Lernen gezielt sowie individuell unterstützt und begleitet.

Die folgenden Handlungsfelder beziehen sich auf wesentliche Prozessmerkmale, die fachunabhängig von Bedeutung für gelingende Lehr-Lernprozesse sind. In die Bewertung fließen außer stichprobenartigen Unterrichtsbeobachtungen auch Befragungsergebnisse (aus der Onlinebefragung und den Gruppeninterviews der Schülerinnen und Schüler, der Lehrkräfte und der Schulleitungsmitglieder) sowie Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse ein (u. a. schulinterne Konzepte, curriculare Vereinbarungen, Konferenzprotokolle). Die Standardtexte beschreiben die inhaltlichen Anforderungen, die mit dem jeweiligen Handlungsfeld verbunden sind und stellen somit die optimale Ausprägung dar. In den Wertungstabellen werden die Einschätzungen des Evaluationsteams denen der Schulleitung gegenübergestellt.

¹ Hessischer Referenzrahmen Schulqualität, April 2021

Handlungsfeld 1: Anwendung

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Um Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern systematisch aufzubauen, werden kognitive Prozesse in Gang gesetzt. Dazu bedarf es **herausfordernder Aufgabenstellungen**, die auf alltägliche Erfahrungen, berufliche Anwendungskontexte und / oder Fragen der Schülerinnen und Schüler ausgerichtet sind. Dabei werden Bezüge zum bisher erworbenen Wissen und Können hergestellt. Die Organisation des Unterrichts unterstützt dieses Ziel und bindet die Schülerinnen und Schüler aktiv mit ein.

Problemorientierung spielt hierbei eine wichtige Rolle (z. B. durch die Arbeit an komplexen Aufgaben, die Aufforderungscharakter haben, vernetztes Denken anregen, neue bzw. unterschiedliche Lösungswege und einen lernförderlichen Umgang mit Fehlern ermöglichen). Gleiches gilt auch für die **Handlungsorientierung**. Beide Merkmale sollten in den Unterricht integriert werden, sodass die Lerngelegenheiten nach Möglichkeit auch die Anwendung des zu Lernenden oder des Gelernten berücksichtigen (z. B. mittels Schülerversuchen, Simulation, Rollenspiel, Projekt- und Praxistagen). Der bewusste **Einbezug außerschulischer Lernorte bzw. externer Expertinnen und Experten** unterstützt die Ausrichtung der Lehr-Lernprozesse an der Anwendungsorientierung. Lernorte außerhalb des Klassenzimmers und der Besuch von Fachleuten in der Schule sind Elemente eines erfahrungsorientierten Unterrichts, der Lerninhalte für die Schülerinnen und Schüler authentisch, interessant und mehrperspektivisch gestaltet und den Transfer auf andere Sachverhalte ermöglicht.

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
Anwendung		X												
Schülerinnen und Schüler erhalten Gelegenheiten, an problembezogenen Aufgaben zu arbeiten.		X												
Schülerinnen und Schüler erhalten Gelegenheiten zur handlungsorientierten Auseinandersetzung mit Inhalten in geeigneten Lernkontexten.		X												
Außerschulische Lernorte und Aktivitäten sowie außerschulische Experten werden als Lernkontexte für den Kompetenzerwerb der Schülerinnen und Schüler genutzt.	X													

Handlungsfeld 2: Überfachliche Kompetenzen

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Der Aufbau überfachlicher Kompetenzen ist zentrales Ziel des Unterrichts. Sie sind zwar nicht direkt an fachliche Inhalte gebunden, können aber auch nicht unabhängig von ihnen erworben werden. Die gezielte Förderung und der gestufte Aufbau überfachlicher Kompetenzen sind Prinzipien von Lehr-Lernprozessen über alle Fächer hinweg.

Personale Kompetenz: Unter dem Begriff der personalen Kompetenz werden verschiedene Einzelkompetenzen zusammengefasst wie beispielsweise Selbstwahrnehmung, Selbsteinschätzung, Selbsterprobung und Selbstregulation.

Sozialkompetenz: Lerninhalte beziehen sich darauf, in sozialen Beziehungen zu leben und diese zu gestalten. Dazu brauchen die Schülerinnen und Schüler Fähigkeiten u. a. in Bereichen wie Kooperation, Rücksichtnahme und konstruktiver Umgang mit Konflikten.

Lernkompetenz: Schülerinnen und Schüler lernen mithilfe von Arbeitstechniken und Lernstrategien, sich Lernbereiche zunehmend selbst zu erschließen (z. B. durch Textmarkierung, Nutzung von Mind-Maps, Recherche, Referat, Protokollierung).

Sprachkompetenz: Schülerinnen und Schüler lernen, Sprache bewusst, normgerecht und kreativ zu verwenden und ihren Sprachgebrauch zu reflektieren. Dazu gehören aktive wie rezeptive Fertigkeiten (z. B. Argumentieren, Vortragen, Leseverstehen) sowie die mündliche und schriftliche Sprachverwendung. Die Vermittlung von Sprachkompetenz ist Aufgabe aller Fächer, wobei auch der korrekte Gebrauch von fachspezifischem Vokabular eine Rolle spielt.

Kompetenzen in der digitalen Welt: Digitale Kompetenzen beziehen sich nicht nur auf die Nutzung digitaler Werkzeuge bei der Erschließung von Lerninhalten (z. B. Texte formatieren, mit Tabellen rechnen, im Internet recherchieren, mit Powerpoint präsentieren), sondern auch auf einen reflektierten Umgang mit digitalen Medien und ihren Risiken. Lehrkräfte stellen für den Kompetenzerwerb und -aufbau der Schülerinnen und Schüler möglichst vielfältige digitale Lernarrangements (u. a. auch Lernplattformen, Lernprogramme) bereit.

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
Überfachliche Kompetenzen			X											
Lehr- und Lernprozesse fördern den Erwerb von personaler Kompetenz.			X											
Lehr- und Lernprozesse fördern den Erwerb von Sozialkompetenz.			X											
Lehr- und Lernprozesse fördern den Erwerb von Lernkompetenz.			X											
Lehr- und Lernprozesse fördern den Erwerb von Sprachkompetenz.			X											
Lehr- und Lernprozesse fördern den Erwerb von Kompetenzen in der digitalen Welt.		X												

Handlungsfeld 3: Reflexion

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Lernen wird dadurch geschaffen, dass im Unterricht **das individuelle Lernen selbst thematisiert** und zum Unterrichtsgegenstand gemacht wird. Dies bezieht sich sowohl auf die **Lernprozesse** (Wie ist das Lernen gelaufen? Wo gab es Schwierigkeiten?) als auch auf die **Lernergebnisse** (Wo befinde ich mich in Bezug auf das Lernziel? Was fehlt mir noch zur Erreichung?).

Die Lehrkraft leitet die Schülerinnen und Schüler an, über ihr Lernen nachzudenken, Fortschritte und Defizite im fachlichen und überfachlichen Kompetenzaufbau wahrzunehmen und sich selbst realistisch einzuschätzen. Für die Reflexion des Ergebnisses ist es wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler – altersangemessen – über die angestrebten Kompetenzen informiert sind. **Checklisten und Kompetenzraster** erleichtern Schülerinnen und Schülern die Selbsteinschätzung.

Weitere Materialien zur Unterstützung und Förderung der Lernreflexion werden eingesetzt. Diese dienen der Dokumentation von Prozessen bzw. Erkenntnissen und erleichtern kriteriengeleitet die Rückschau auf das eigene Lernverhalten, die Lernstrategien und die erzielten Ergebnisse. Hilfreich für Schlussfolgerungen zum weiteren Lernprozess sind Materialien wie z. B. Lerntagebuch, Fragebogen, Selbsteinschätzungsbogen und Portfolio.

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
Reflexion		X												
Lehrkräfte regen die Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernprozesse zu reflektieren.		X												
Lehrkräfte regen die Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernergebnisse zu reflektieren.		X												
Materialien, die die Reflexion unterstützen, werden von den Lehrkräften im Unterricht eingesetzt.		X												

Handlungsfeld 4: Differenzierende Förderung

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Die unterschiedlichen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler bezüglich ihres Vorwissens, ihrer Kenntnisse der deutschen Sprache sowie ihrer Interessen und Lernpotenziale erfordern individualisiertes Lernen und das **Schaffen differenzierter Zugänge**, damit aktive Teilhabe an schulischer Bildung für alle Schülerinnen und Schüler möglich wird. Dabei werden verschiedene **Maßnahmen innerhalb und außerhalb des Regelunterrichts** aufeinander abgestimmt (u. a. Binnendifferenzierung als Strukturmerkmal des Unterrichts, offene Aufgabenformate, Unterstützungs- und Rückmeldeangebote wie Lerngespräche, ergänzende Kursangebote, AGs), sodass die Gesamtheit der Lern-, Förder- und Forderangebote das Lernen der Schülerinnen und Schüler bestmöglich unterstützt. Zur Umsetzung differenzierender Förderung nutzen Lehrkräfte bei der Gestaltung ihres Unterrichts variable Lernarrangements und beziehen Diagnoseergebnisse sowie Planungen zum Fordern und Fördern.

Binnendifferenzierung kann sich auf die **Quantität** der zu bearbeitenden Aufgaben beziehen, indem **die Menge** der Aufgaben individuell angepasst wird oder Zusatzaufgaben zur Verfügung stehen. Außerdem kann die **Reihenfolge** der Bearbeitung von Aufgaben freigestellt werden. Wenn Schülerinnen und Schüler (Unter-) **Themen** wählen können, werden ihre Neigungen und Interessen berücksichtigt. Ähnlich verhält es sich bei Auswahlmöglichkeiten bezüglich der **Arbeitsform oder der Ergebnisdarstellung**. Im Rahmen von **qualitativer Differenzierung** werden Arbeitsaufträge passend zum Leistungsspektrum innerhalb der Lerngruppe gestaltet. Leistungsstärkere erhalten gleichermaßen wie Leistungsschwächere besondere Aufträge bzw. können zwischen Aufgaben wählen.

Schülerinnen und Schüler werden befähigt, von den bereitgestellten Wahlmöglichkeiten bzw. differenzierten Arbeitsaufträgen so Gebrauch zu machen, dass sie auf ihrem jeweiligen Lernweg gut an ihre eigenen Lernstände und Fähigkeiten anknüpfen können. Lehrkräfte (und ggf. weiteres pädagogisches Personal) stehen ihnen dabei begleitend und beratend zur Seite, stellen **individuelle Unterstützungsangebote** bereit (zusätzliche Erklärungen, Helfersystem, Teilnahme an Wettbewerben, besondere Leistungsanreize o. ä.) und zeigen Entwicklungspotenziale und weitere Lernerfordernisse auf.

Individuelle **Förderpläne** dienen **als methodisches Hilfsmittel zur Planung, Strukturierung und Vernetzung einer individualisierten Lernförderung** mit dem Ziel, Lernschwierigkeiten auszugleichen oder besonderen Begabungen gerecht zu werden. Förderpläne ermöglichen eine prozessorientierte Beschreibung von Fähigkeiten und Lernzuwächsen. Sie gelten für einen überschaubaren Zeitraum (max. ein Schulhalbjahr), setzen an Ergebnissen

von Diagnostik und Beobachtungen an und enthalten neben konkreten Maßnahmen (altersangemessen, klar, umsetzbar) auch Verantwortlichkeiten und sonstige Vereinbarungen (Lern- und Erziehungsverträge o. ä.). Förderpläne werden mit allen Beteiligten angemessen abgestimmt und besprochen (unterrichtende Lehrkräfte, ggf. weiteres pädagogisches Personal, mit der jeweiligen Schülerin / dem jeweiligen Schüler, Eltern / Sorgeberechtigte) und im Lehr-Lernprozess genutzt. Das Erreichen der Förderziele wird nach Ablauf des Geltungszeitraums überprüft; der Plan wird bei weiterbestehendem Bedarf fortgeschrieben.

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
Differenzierende Förderung			X											
Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Reihenfolge bei der Bearbeitung von Aufgaben.			X											
Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Menge der zu bearbeitenden Aufgaben.			X											
Lehrkräfte bieten inhaltliche Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Themen.		X												
Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Arbeitsform und oder der Ergebnisdarstellung.		X												
Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen leistungsdifferenzierte Arbeitsaufträge für leistungstärkere Schülerinnen und Schüler.			X											
Lehrkräfte bieten Wahlmöglichkeiten bzw. erteilen leistungsdifferenzierte Arbeitsaufträge für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler.			X											
Schülerinnen und Schüler erhalten bzw. nutzen anlassbezogen individuelle Unterstützung.			X											
Fördermaßnahmen werden in zusätzlichen Angeboten bedarfsgerecht von der Schule umgesetzt.			X											
Individuelle Förderpläne mit konkreten Maßnahmen, Zeitvorgaben und Vereinbarungen werden für die betreffenden Schülerinnen und Schüler im Lernprozess genutzt.			X											

Handlungsfeld 5: Selbstgesteuertes Lernen

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Grundsätzlich beinhaltet **selbstgesteuertes Lernen**, dass Schülerinnen und Schüler ihre Lerntätigkeit selbst organisieren und steuern können. Dabei lernen sie entwicklungs- und altersgemäß, in dem für sie passenden Maße Lernstrategien einzusetzen, Unterstützung heranzuziehen und ihre eigenen Lernprozesse zu reflektieren (Metakognition).

Die **Schülerinnen und Schüler übernehmen Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess**. Sie ermitteln selbst ihren Lernstand und überprüfen, inwieweit sie die zunehmend selbst gesteckten Lernziele erreicht haben. Außerdem sind sie in der Lage, die **Ergebnisse und den Verlauf ihres Lernprozesses eigenständig zu dokumentieren**. Dies setzt voraus, dass die Schülerinnen und Schüler über methodische Kompetenzen und Routinen verfügen wie z. B. Nutzung von Anregungen, Strukturhilfen, Übersichten, Lernbegleitung. Damit geht auch einher, dass Schülerinnen und Schüler Zeit zur Bearbeitung einer Aufgabe erhalten, die sie **eigenständig planen**. Wichtig für die Anbahnung von selbstgesteuertem Lernen ist, dass es zunehmend **Freiräume für eigene Entscheidungen** gibt und die anfänglich möglicherweise notwendige Kleinschrittigkeit von Aufgaben bzw. Einführung der Lehrprozesse weiter reduziert wird. Die Lehrkraft eröffnet dafür den Schülerinnen und Schülern Spielräume mittels längerer Phasen ohne direkte Instruktion und organisiert **entsprechende Lernarrangements** wie z. B. Projekt- oder Werkstattarbeit, Planspiel. Sie übernimmt dabei zunehmend die Rolle der Lernbegleitung.

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
Selbstgesteuertes Lernen		X												
Lehrkräfte organisieren Unterrichtsarrangements, die Selbststeuerung erfordern.		X												
Schülerinnen und Schüler arbeiten in längeren Phasen des Unterrichts selbstständig.		X												

Handlungsfeld 6: Kooperatives Lernen

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Kooperatives Lernen fördert neben kognitiven Lernprozessen besonders das soziale und emotionale Lernen. Dabei lernen Schülerinnen und Schüler miteinander und voneinander. Sie übernehmen Verantwortung für den Gruppenprozess und das gemeinsam erreichte Ergebnis sowie für ihre individuellen Lernerfolge und Beiträge zum Gruppenerfolg.

Lehrkräfte sorgen für **Lerngelegenheiten zum kooperativen Lernen, die eine koordinierte Aktivität verlangen**. Das Ziel ist eine gemeinsame Arbeitsorganisation und die gemeinschaftliche Lösung eines Problems bzw. Bearbeitung einer Aufgabe. Dazu erhalten die Schülerinnen und Schüler geeignete **Arbeitsaufträge, Lernarrangements und Materialien, die Verständigung und Zusammenarbeit in der Gruppe erfordern**.

Regeln und Rollen für Partner- und Gruppenarbeit (z. B. Verantwortung für die Überwachung der Zeit, die Beschaffung von Materialien, die Präsentation der Ergebnisse) werden im Vorfeld gemeinsam erarbeitet und im Prozess konsequent angewandt; deren Einhaltung wird im Nachgang reflektiert. Ein Unterrichtsklima, das kooperative Lernformen mit dem Einbringen unterschiedlicher Kompetenzen in ein Gemeinschaftsprodukt als Bereicherung fördert, schafft zusätzliche Anreize zur Kollaboration.

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
Kooperatives Lernen		X												
Partner- oder Gruppenarbeit werden genutzt.		X												
Die Arbeitsaufträge sind für eine kooperative Arbeit angelegt.	X													
Auf die Einführung bzw. Einhaltung der Regeln der Partner- und Gruppenarbeit wird geachtet.		X												

Handlungsfeld 7: Struktur der Lehrprozesse

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Mit einer klaren Strukturierung sorgen die Lehrkräfte für Akzentuierung und Orientierung innerhalb der von ihnen initiierten Lehr-Lernprozesse. Dazu gehören die **Klarheit der Aufgabenstellung** sowie eine deutliche **Markierung der einzelnen Unterrichtsphasen** („roter Faden“, Rhythmisierung des Ablaufs, Wechsel von Instruktion und schüleraktiven Phasen). Der **Unterricht ist durchdacht und vorbereitet**; Lernschritte bauen sinnvoll aufeinander auf. (Zwischen-)Ergebnisse werden gesichert (u. a. durch Merksätze, Stichpunkte, Zusammenfassungen). **Strukturierungshilfen** werden eingesetzt (z. B. akustische Signale, Ablagen, Rituale zur Phasentrennung).

Die Lehrkraft gibt strukturierende Hinweise zum Ablauf und formuliert **Arbeitsaufträge klar und verständlich**. Sie behält während des Lehr-Lernprozesses den Überblick und vergewissert sich, dass Arbeitsaufträge und Erklärungen verstanden wurden. Außerdem achtet sie auf eine altersangemessene Sprache; sie agiert selbst als Sprach- und Kommunikationsvorbild.

Die Lehrkraft steuert den Unterrichtsablauf; sie beginnt und beendet den Unterricht pünktlich. Alle benötigten Materialien sind **ohne Zeitverlust** verfügbar; für die Schülerinnen und Schüler entstehen **keine Leerlaufphasen**. Es geht darum, den Schülerinnen und Schülern eine „echte Lernzeit“ – im Sinne einer für den Lernprozess sinnvoll und effektiv genutzten Zeit – zu ermöglichen.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 7	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
Struktur der Lehrprozesse		X												
Lehrkräfte formulieren ihre Aufträge und Anweisungen bzw. Redeanteile klar (verbal und/oder schriftlich).		X												
Lehr-Lernprozesse sind gut organisiert.		X												
Es gibt keinen Zeitverlust zu Beginn, während oder am Ende des Unterrichts.	X													

Handlungsfeld 8: Transparenz

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Eine **Offenlegung der Ziele, Inhalte und Abläufe** zu Beginn einer Unterrichtsstunde oder -einheit ist Teil der inhaltlichen Klarheit, die guten Unterricht auszeichnet. Eine Reflexion von Lernprozessen und -ergebnissen sowie die Beteiligung der Schülerinnen und Schüler an Überlegungen zur Erreichung der Ziele gelingt, wenn zuvor Transparenz geschaffen und Orientierung ermöglicht wurde.

Die **Unterrichtsziele** und / oder die zu erwerbenden **Kompetenzen** (auch die überfachlichen Kompetenzen) werden den Schülerinnen und Schülern durch die Lehrkraft **altersgerecht, strukturiert und nachvollziehbar erläutert** bzw. visualisiert. So können die Schülerinnen und Schüler in die Verantwortung für ihr eigenes Lernen einbezogen werden. Dabei ist den Schülerinnen und Schülern der Zusammenhang zwischen den Zielen und den damit verbundenen Leistungsanforderungen bekannt. **Kriterien der Leistungsbewertung** werden offen gelegt (u. a. Benotung von Klassenarbeiten, Zusammensetzung von Zeugnisnoten, Gewichtung der mündlichen Mitarbeit). Die Anforderungen an Lernprodukte (z. B. Referate, Präsentationen, Plakate, Podcasts) und die Erwartungen für erfolgreiches Arbeiten in Lernarrangements wie Plan- oder Projektarbeit sind transparent.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 8	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
Transparenz		X												
Lehrkräfte erläutern die Ziele der Lehr-Lernprozesse bzw. die zu erwerbenden Kompetenzen.		X												
Lehrkräfte geben zu Beginn einer Unterrichtseinheit oder Stunde einen Überblick über die Inhalte und den geplanten Ablauf.		X												
Lehrkräfte legen ihre Leistungsanforderungen offen.		X												

Handlungsfeld 9: Wertschätzender Umgang

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Wertschätzung, Vertrauen und Unterstützung sind **Prinzipien** eines lernförderlichen Umgangs miteinander. Sie sind Ziel und Mittel gleichermaßen und insofern Bestandteil guten Unterrichts. Wechselseitiger Respekt und Achtsamkeit sollten das Miteinander von Lernenden und Lehrenden gleichermaßen kennzeichnen. Das Ernstnehmen von Anliegen der Schülerinnen und Schüler stärkt deren Rolle bei der Ko-Konstruktion von Unterricht. Ein Klima der Anerkennung und Motivation fördert die Entwicklung von Selbstvertrauen, Interesse und Anstrengungsbereitschaft.

Durch **Ermutigung und angemessene Bestätigung** fördert die Lehrkraft ein **unterstützendes Lernklima**. Wenn Schülerinnen und Schüler erleben, dass man ihnen Entwicklungen zutraut und ihre Stärken erkennt, werden sie eher Bereitschaft zum Lernen entwickeln bzw. aufrechterhalten und sich auch für herausfordernde Aufgaben öffnen. Zu einem positiven, angstfreien Unterrichtsklima (ohne Beschämung und Ironie) gehören auch ein lernförderlicher Umgang mit Fehlern und eine Lernkultur, die unterschiedliche Meinungen, Strategien und Lösungswege zulässt und fördert.

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 9	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
Wertschätzender Umgang				X										
Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte behandeln sich gegenseitig wertschätzend, gerecht und fair.				X										
Lehrkräfte motivieren und ermutigen die Schülerinnen und Schüler.				X										

Handlungsfeld 10: Regeln und Rituale

Allgemeine Erläuterungen zu den Anforderungen im Handlungsfeld

Regelklarheit und der sinnstiftende Einsatz von Ritualen sind zentrale Qualitätsmerkmale von gutem Unterricht. **Regeln schaffen Verlässlichkeit und Orientierung** bei der Organisation von Lehr-Lernprozessen. Im Idealfall werden sie zwischen Lehrenden und Lernenden gemeinsam ausgehandelt und bei Bedarf veränderten Bedürfnissen angepasst. Sie beziehen sich auf unterschiedliche Situationen und Kontexte (z. B. Klassen-, Gesprächs-, Gruppen-, Konfliktlösungs-, Freiarbeits- oder Computerraumregeln).

Lehrkräfte agieren störungspräventiv, d. h. Unruhe bzw. Störungen und Zeitverluste werden reduziert. Auf Regelverletzungen wird zeitnah, angemessen und nachvollziehbar reagiert. Maßnahmen bei Regelverstößen sind den Schülerinnen und Schülern bekannt oder werden sogar von ihnen selbst entwickelt (z. B. im Klassenrat).

Rituale unterstützen die Sequenzierung der Lernphasen und **ermöglichen** Schülerinnen und Schülern eine Fokussierung im Tages- bzw. Unterrichtsverlauf (z. B. Begrüßung, Meldekette, Ruhesignal). Sie **fördern** durch ihren Symbolgehalt **Ruhe, Konzentration, Aufmerksamkeit und Zusammengehörigkeit in der Lerngruppe** (z. B. Begrüßung, Morgenkreis, Geburtstagslied, Wochenabschluss). Ritualisierte Abläufe geben Handlungssicherheit (z. B. Stuhlkreis bilden, Versuch aufbauen, Lernzeit organisieren).

Schulspezifische Bewertung zum Handlungsfeld

Handlungsfeld 10	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
Regeln und Rituale			X											
Regeln für den Umgang in der Klassengemeinschaft und die Arbeit im Unterricht werden eingehalten.			X											
Es gibt Rituale / ritualisierte Abläufe im Rahmen der Unterrichtsgestaltung.			X											
Es treten keine Störungen auf bzw. auf Störungen im Unterricht wird sofort, konsequent und angemessen reagiert.			X											

1.5 Profilorientierte Rückmeldung zum schulischen Entwicklungsschwerpunkt

Aufgrund einer mit dem zuständigen Fachreferat im Hessischen Kultusministerium abgestimmten pandemiebedingten Sonderregelung enthält dieser Bericht keine profilorientierte Rückmeldung zum schulischen Entwicklungsschwerpunkt.

Wiesbaden, den 04.02.2022

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

Für das Evaluationsteam:



.....

Manfred Höhn

Kontakt:

Hessische Lehrkräfteakademie

Dezernat I.3: Evaluation

Walter-Hallstein-Str. 3-7

65197 Wiesbaden

Tel.: 0611 8803-653

la.hessen.de

2 Anhang

- Erläuterung zur Systematik der Datenerhebung im Rahmen der externen Evaluation
- Erhebungsmethoden und -instrumente
- Befragungsergebnisse zu Gebäude und Ausstattung der Schule
- Unterrichtsauswertungstabelle



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
- Ergebnisse der Unterrichtsbeobachtungen getrennt nach den verschiedenen Schulformen einer Schule (sofern vorhanden und sofern in der jeweiligen Schulform mindestens 12 Unterrichtsbesuche stattgefunden haben)
- Ergebnisse zu beobachteten Unterrichtsformen und Methoden


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“ 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 leistungsstärkere 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 Friedrich-Fröbel-Schule wurden einem Leitfaden folgend jeweils 30- bis 90-minütige Interviews geführt:

- der Schulleiterin und der stellvertretenden Schulleiterin
- Lehrkräften
- dem nichtpädagogischem Personal
- Schülerinnen und Schülern
- 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 Schulleitung²:

- 47 Elternteile (die Zahl entspricht einer Beteiligungsquote von ca. 32 % der Elternschaft)
- 14 Lehrkräfte (ca. 58 % des Kollegiums)
- 30 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 3 und 4 (ca. 68 % der Schülerschaft der befragten Jahrgangsstufen)
- 35 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 5-10 (ca. 83 % 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.

² 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.

■ **Unterrichtsbesuche**

Es wurden XX Unterrichtssequenzen bei verschiedenen Lehrkräften beobachtet. Alle Jahrgänge/Bildungsgänge sowie nahezu alle Fächer konnten berücksichtigt werden; eine proportionale Verteilung der Unterrichtsbesuche im Hinblick auf die schulischen Gegebenheiten wurde annähernd realisiert (z. B. Fächer, Anzahl der Klassen). Bei dieser Anzahl und Verteilung stellen die Unterrichtsbesuche – neben den anderen Quellen – eine zuverlässige Grundlage für die Einschätzung der Unterrichtskultur an der Schule dar. Das Evaluationsteam dokumentiert während des Unterrichtsbesuchs auf einem standardisierten Unterrichtsbeobachtungsbogen, inwieweit verschiedene Unterrichtsaspekte, bezogen auf fokussierte Handlungsfelder, realisiert wurden. Dazu steht dem Evaluationsteam eine siebenstufige Ausprägungsskala von 1 („Das Unterrichtsmerkmal ist **nicht** ausgeprägt“), 1,5 („Das Unterrichtsmerkmal ist **kaum** ausgeprägt“, 2 („Das Unterrichtsmerkmal ist **in Ansätzen** ausgeprägt“), 2,5 („Das Unterrichtsmerkmal ist **teilweise** ausgeprägt“), 3 („Das Unterrichtsmerkmal ist **weitgehend** ausgeprägt“), 3,5 („Das Unterrichtsmerkmal ist **überwiegend** ausgeprägt“) bis 4 („Das Unterrichtsmerkmal ist **in vollem Umfang** ausgeprägt“) zur Verfügung.

■ **Präsentation der Schule zum gewählten Entwicklungsschwerpunkt**

Der schulische Entwicklungsschwerpunkt wird in Absprache zwischen Schulleitung und Evaluationsteam ausgewählt. Durch den externen Blick auf dieses Vorhaben sollen die schulischen Akteure Impulse für die Weiterentwicklung erhalten. Um diese Rückmeldung profilorientiert an das schulspezifische Thema anzupassen, ist ein standardisiertes Verfahren mit festgelegten Handlungsfeldern und Kerninformationen hier nicht vorgesehen. Es werden folgende Instrumente genutzt: Onlinebefragung, Gruppeninterviews, Dokumentenanalyse und – sofern inhaltlich durchführbar – Unterrichtsbeobachtungen. Die strukturierte Rückmeldung zum schulspezifischen Entwicklungsschwerpunkt bezieht sich auf Aspekte der Steuerung (Institutionelle Einbildung), der Umsetzung (Praxisgestaltung) und der Wirksamkeitsfeststellung (Wirkung und Wirksamkeit).

Als ergänzende Zusatzoption kann die Schule im Rahmen der Schulbesuchstage den ausgewählten Entwicklungsschwerpunkt in einer etwa 45-minütigen Präsentation dem Evaluationsteam gegenüber ausführlich darstellen.

2.3 Ergebnisse der Unterrichtsbeobachtungen

Handlungsfelder im Bereich „Lehren und Lernen“	N	M	SD	1	2	3	4
Anwendung							
Die Schülerinnen und Schüler arbeiten an problemorientierten Aufgaben.							
Die Schülerinnen und Schüler erhalten die Gelegenheit zur handlungsorientierten Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand (z. B. Schülerversuche, Anwendung in/Transfer auf alltags- oder berufsnah(e)n Situation(en)).							
Überfachliche Kompetenzen							
Der Unterricht enthält Lerngelegenheiten zur Förderung von personaler Kompetenz.							
Der Unterricht enthält Lerngelegenheiten zur Förderung von Sozialkompetenz.							
Der Unterricht enthält Lerngelegenheiten zur Förderung von Lern- und Arbeitskompetenz im Bereich der Methoden.							
Der Unterricht enthält Lerngelegenheiten zur Förderung von Lern- und Arbeitskompetenz zur Nutzung der Medien (Neue Medien, Presseerzeugnisse, Filme, Fernsehen).							
Der Unterricht enthält Lerngelegenheiten zur Förderung von Sprachkompetenz (Lesen, Kommunizieren).							
Reflexion							
Lehrkräfte regen die Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernprozesse zu reflektieren.							
Lehrkräfte regen die Schülerinnen und Schüler an, ihre Lernergebnisse zu reflektieren.							
Materialien, die die Reflexion unterstützen, werden von den Lehrkräften im Unterricht eingesetzt.							
Differenzierende Förderung							
Die Lehrkraft bietet Wahlmöglichkeiten oder differenzierte Arbeitsaufträge an bezüglich der Reihenfolge bei der Bearbeitung von Aufgaben.							
Die Lehrkraft bietet Wahlmöglichkeiten oder differenzierte Arbeitsaufträge an bezüglich der Menge (quantitative Differenzierung) bei der Bearbeitung von Aufgaben.							
Die Lehrkraft bietet Wahlmöglichkeiten oder erteilt differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Themen/Inhalte.							
Die Lehrkraft bietet Wahlmöglichkeiten oder erteilt differenzierte Arbeitsaufträge bezüglich der Arbeitsform, Informationsquelle oder der Ergebnisdarstellung.							
Leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler erhalten anspruchsvollere Aufgaben (qualitative Differenzierung).							
Leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler erhalten einfachere Aufgaben (qualitative Differenzierung).							
Die Schülerinnen und Schüler erhalten bzw. nutzen anlassbezogen individuelle Unterstützung.							

Handlungsfelder im Bereich „Lehren und Lernen“	N	M	SD	1	2	3	4
Selbstgesteuertes Lernen							
Der Unterricht eröffnet Spielräume für selbstständiges Lernen (keine Engführung, keine Kurzsichtigkeit, längere Arbeitsphasen ohne direkte Instruktion / zusätzliche Erläuterung, angemessene Aufträge).							
Die Schülerinnen und Schüler arbeiten selbstständig (z. B. eigene Organisation/Zeiteinteilung, aufgabenbezogenes Arbeitsverhalten).							
Kooperatives Lernen							
Aufgabe bzw. Material sind für eine kooperative Arbeit angelegt.							
Regeln kooperativen Lernens werden von den Schülerinnen und Schülern selbstverständlich angewandt (Rollendefinition).							
Struktur der Lehrprozesse							
Die Lehrkraft drückt sich präzise aus (Arbeitsaufträge, Anweisungen, sonstige Redeanteile).							
Der Unterricht ist organisiert (z. B. Gliederung des Lernprozesses, stringenter Ablauf, strukturierter Lernstoff).							
Die Lehrkraft hat den Überblick über Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler.							
Es gibt keinen Zeitverlust zu Beginn, während oder am Ende des Unterrichts.							
Transparenz							
Die Lehrkraft erläutert bzw. visualisiert fachliche und/oder überfachliche Unterrichtsziele bzw. die zu erwerbenden fachlichen und/oder überfachlichen Kompetenzen.							
Die Lehrkraft gibt (mündlich oder schriftlich) einen Überblick über Inhalte und/oder den geplanten Ablauf des Unterrichts bzw. die Schülerinnen und Schüler sind hinsichtlich der Inhalte und/oder des Ablaufs orientiert.							
Wertschätzender Umgang							
Die Lehrkraft behandelt die Schülerinnen und Schüler wertschätzend.							
Die Schülerinnen und Schüler behandeln die Lehrkraft wertschätzend.							
Der Umgang zwischen den Schülerinnen und Schülern ist wertschätzend.							
Die Lehrkraft motiviert bzw. ermutigt die Schülerinnen und Schüler.							
Regeln und Rituale							
Regeln werden von den Schülerinnen und Schülern selbstverständlich befolgt.							
Es gibt Rituale / ritualisierte Abläufe im Rahmen der Unterrichtsgestaltung (z. B. für Beginn, Prozess, Ende).							
Es treten keine Störungen auf bzw. auf Störungen im Unterricht wird sofort, konsequent und angemessen reagiert.							