

Kriterien und Kerninformationen Metaevaluation der SBS (QB II und QB III des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität - HRS)

Qualitätsbereich II: Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung	
II.1	Schulprogramm
II.1.2	Die Schule verfügt über ein Schulprogramm / Qualitätshandbuch, das als Grundlage für die schulische Arbeit genutzt wird.
Erläuterung	<i>Das Schulprogramm bzw. das Qualitätshandbuch ist das grundlegende Konzept, in dem eine Schule die Maßnahmen zur Sicherung der Qualität ihrer pädagogischen Arbeit und für die eigene Weiterentwicklung darstellt. Es umfasst sowohl ein Leitbild, das als Orientierung für die Qualitätsentwicklung der Schule dient (Qualitätsleitbild), als auch eine Zusammenstellung der Qualität sichernden bzw. entwickelnden Maßnahmen. Entscheidend für die Wirksamkeit des Qualitätskonzeptes ist seine Nutzung durch die schulischen Akteure (v. a. Lehrkräfte und Schulleitung).</i>
1	Das vorliegende Qualitätskonzept stellt alle Qualitätssicherungsmaßnahmen der Schule ganzheitlich dar (Feedback-, Evaluations-, Schul- und Unterrichtsprozesse, Umgang mit gravierenden Qualitätsdefiziten).
2	Im Qualitätskonzept der Schule werden Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten des Qualitätsmanagements klar geregelt.
3	Für das rechtzeitige Erkennen und Beseitigen von Qualitätsdefiziten sind wirksame Verfahren festgelegt.
4	Das Qualitätsleitbild bildet die normative Grundlage für die Qualitätsentwicklung der Schule.
5	Anhand von systematischen Dokumentationen lassen sich die praktizierten Qualitätsentwicklungsmaßnahmen nachvollziehen.
6	Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung genießen bei den Lehrkräften eine hohe Akzeptanz.
7	Schülerinnen und Schüler sowie Eltern bzw. Ausbildungsbetriebe nehmen wahr, dass die Schule Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung ergreift.
II.2	Evaluation
II.2.1	An der Schule ist eine Feedbackkultur etabliert.
Erläuterung	<i>Zur internen Überprüfung der Qualität der eigenen Arbeit ist es notwendig, von verschiedenen Seiten Rückmeldungen einzuholen. Feedbacks an die Lehrkräfte durch Schülerinnen und Schüler oder Kollegen regen Lehrkräfte zur Reflexion ihrer Praxis und zu individuellen Lernprozessen an. Sie sind somit ein Beitrag zur Optimierung der Unterrichtspraxis. Der Einsatz von Feedbackinstrumenten dient der Systematisierung der erfahrungsbezogenen Rückmeldungen. Entsprechende Feedbackinstrumente sollten in der Schule zur Verfügung stehen.</i>
1	Die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte nutzt systematisch (quantitative und qualitative) Methoden, um sich ein regelmäßiges Feedback der Schülerinnen und Schüler zu ihrem Unterricht einzuholen.
2	Es finden kollegiale Unterrichtshospitationen mit anschließenden Auswertungen und Rückmeldungen statt.
3	Die Lehrkräfte nutzen vielfältige Formen des kollegialen Feedbacks als Möglichkeit des praxisbezogenen Austauschs und als wichtige Quelle des persönlichen, unterrichtsbezogenen Lernens.
4	Es stehen Instrumente zur Verfügung, die die Feedbackpraxis erleichtern.
5	Das Verhältnis von institutionellen Vorgaben und individuellem Gestaltungsraum im Bereich des Individualfeedbacks ist ausgewogen.
6	Die Schülerinnen und Schüler sind mit den Möglichkeiten, die sie zum Feedback an die Lehrkräfte haben, zufrieden.

II.2.2	Die Schule führt zur Steuerung des Entwicklungsprozesses Evaluationen zu ausgewählten Schwerpunkten durch.
<i>Erläuterung</i>	<i>Für die Weiterentwicklung der Schule als Ganzes ist es unerlässlich, dass sie Rückmeldungen zur eigenen Arbeit bzw. zu Teilbereichen ihrer Arbeit erhält. Daten aus internen Evaluationen sind eine zentrale Grundlage für eine systematische Qualitätsdiagnose und eine darauf begründete Maßnahmenplanung. Sie machen Stärken sichtbar und weisen auch auf Verbesserungsbedarf in den verschiedenen schulischen Bereichen hin (z. B. durch Aufdeckung von Soll-Ist-Differenzen zum Qualitätsleitbild). Neben diesen zu festgelegten Schwerpunkten erhobenen Daten verfolgt die Schule auch ihre Leistungsdaten, um sich einen Überblick über den aktuellen Qualitätszustand zu verschaffen</i>
1	Interne Evaluationen finden in relevanten Bereichen an der Schule regelmäßig statt.
2	Die Wahl der Evaluationsthemen geschieht in nachvollziehbarer Systematik (z. B. mit Bezug auf das Qualitätsleitbild).
3	Evaluationen werden mithilfe von Methoden des Projektmanagements geplant und durchgeführt.
4	Leistungsdaten, Daten aus der Schulstatistik und Ergebnisse von Evaluationen sind so aufbereitet, dass ein aussagekräftiger Einblick in den Qualitätszustand der Schule möglich ist.
5	Das Knowhow für den Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität ist in der Evaluationsgruppe vorhanden.
6	Die Befragungsinstrumente entsprechen den Standards und sind auf die schulinterne Qualitätsvorstellung und Qualitätsziele (Qualitätsleitbild) abgestimmt.
II.2.3	Auf der Grundlage erhobener Daten benennt die Schule den erforderlichen Handlungsbedarf und plant konkrete Schritte für die Schul- und Unterrichtsentwicklung.
<i>Erläuterung</i>	<i>Feedbacks, Daten aus zentralen Statistiken, interne Evaluationen und systematischen Reflexionen sind keine Selbstzweck. Sie werden von den Lehrkräften bzw. der Schule ausgewertet und für die individuelle bzw. schulische Qualitätsentwicklung genutzt. Maßnahmen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung werden nicht ad hoc und unsystematisch, sondern auf der Grundlage der erhobenen Daten geplant und umgesetzt. Der Erfolg der ergriffenen Maßnahmen wird systematisch kontrolliert.</i>
1	Die Auswertung der Rückmeldungen wird explizit und systematisch vorgenommen – unter Beachtung von Grundsätzen der quantitativen und qualitativen Datenauswertung.
2	Ergebnisse der Rückmeldungen werden in sachbezogenen, moderierten Gesprächen mit den Beteiligten (kollegiale Gruppen, Schülerinnen und Schüler) besprochen.
3	Es lassen sich verschiedene Optimierungsmaßnahmen nachweisen, die auf die Feedbackpraxis zurückzuführen sind.
4	Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Evaluationen wird von den Beteiligten positiv eingeschätzt.
5	Die aus den Evaluationen abgeleiteten Schulentwicklungsmaßnahmen werden gezielt und konsequent umgesetzt.

Qualitätsbereich III: Führung und Management

III.1 Steuerung pädagogischer Prozesse

III.1.2

Die Schulleitung orientiert sich in ihrem Führungshandeln am Prinzip einer systematischen Qualitätsentwicklung ("Lernende Schule")

Erläuterung

Die Schulleitung nimmt bei der Qualitätsentwicklung der Schule eine Schlüsselstellung ein. Ihr obliegt die Steuerung und Koordination der Aktivitäten zur Qualitätssicherung und zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung. Die Weiterentwicklung wird von der Schulleitung als kollektiver Lernprozess der gesamten Schulgemeinde unter Zuhilfenahme des Projektmanagements gestaltet. Die Schulleitung sorgt so dafür, dass die Grundlagen für das schulische Qualitätsmanagement geschaffen und angewendet werden.

- 1 Die Schulleitung betrachtet den Aufbau und die Umsetzung eines funktionsfähigen und wirk-samen Qualitätsmanagements als einen wichtigen Aspekt der Leitungsarbeit.
- 2 Die Schulleitung stellt gute Rahmenbedingungen (u. a. räumlich, personell, sächlich, organi-satorisch) für das Qualitätsmanagement zur Verfügung.
- 3 Die Schulleitung fordert verschiedene Formen des kollegialen Austausches (z. B. Gruppen zur Unterrichtsentwicklung, kollegiales Feedback) verbindlich ein und unterstützt sie (z. B. Stun-denplangestaltung, Genehmigung von Fortbildungen, Bereitstellung von Ressourcen).
- 4 Es sind leicht zugängliche Wege implementiert, Beschwerden, Unzufriedenheiten oder Defi-zitwahrnehmungen an die Schule zurückzumelden.
- 5 Rückmeldungen zu Qualitätsdefiziten (Beschwerden, Unzufriedenheiten oder Defizitwahr-nehmungen) werden sachorientiert bearbeitet und zur Verbesserung der Qualität genutzt.
- 6 Die verbindlichen Vorgaben für die Qualitätsarbeit werden von den Lehrkräften eingehalten.
- 7 Schulentwicklungsprojekte werden mit einem geeigneten Projektmanagement geplant.
- 8 Schulentwicklungsprojekte werden partizipativ angegangen und umgesetzt.
- 9 Bei der Konzeption von Schul- und Unterrichtsentwicklungsprojekten werden die vorhande-nen Projekte, schulischen Strukturen, Kompetenzen und Ressourcen berücksichtigt.
- 10 Die Schule beteiligt sich an Netzwerken zur Qualitätssicherung und -entwicklung (z. B. beim Aufbau eines Qualitätsmanagements, „Blick über den Zaun“, „Schule und Gesundheit“).

III.2 Organisation und Verwaltung der Schule

III.2.3

Der Umgang mit sächlichen Ressourcen (Finanzen, Ausstattung) ist zielorientiert, transparent und unterliegt einem schulinternen Kontrollverfahren.

Erläuterung

Die Schulleitung gewährleistet die Funktionstüchtigkeit der Schule. Dazu gehört auch der zweckmäßige Einsatz von Finanzen, Sachmitteln und schulischer Infrastruktur, wobei die Zweckdienlichkeit vor allem in einem direkten Zusammenhang zur Verbesserung des Unterrichts an der Schule steht. Die Planungen bzw. Entscheidungen zum Einsatz der Ressourcen erfolgen zum einen nachvollziehbar und werden zum anderen von den schulischen Gremien kontrolliert.

- 1 Die Schulleitung sorgt für einen sinnvollen Einsatz der vorhandenen finanziellen Mittel (ein direkter Zusammenhang zur Verbesserung des Unterrichts besteht).
- 2 Die Verwendung der finanziellen Mittel ist transparent.
- 3 Der Umgang mit den Haushaltsvorgaben und -mitteln wird intern kontrolliert.

III.3	Personalführung und Personalentwicklung
III.3.1	Die Schulleitung handelt auf der Grundlage eines ausgearbeiteten Personalentwicklungskonzepts zur professionellen Weiterentwicklung des schulischen Personals.
Erläuterung	<i>Die Schulleitung wirkt an der Personalauswahl, -führung und -entwicklung mit. Alle drei Aspekte sind zentrale Erfolgsfaktoren für die Schulqualität. Damit ist verbunden, dass sich die Schulleitung einen Einblick in die Qualität der Arbeit der Lehrkräfte verschafft und daraufbasierende Maßnahmen zur Personalentwicklung ergreift. Die Festlegungen zur Personalentwicklung der Schule werden in einem Konzept dargestellt (z. B. Schulprogramm, Qualitätshandbuch) und auf dieser Grundlage verbindlich gehandhabt.</i>
	Die Schulleitung verschafft sich mit geeigneten Instrumenten ein differenziertes Bild über 1 Stärken und Schwächen des pädagogischen und nicht pädagogischen Personals (z. B. Unterrichtshospitationen, interne Evaluationen usw.). 2 Die Schulleitung führt mit dem schulischen Personal Jahresgespräche durch und nutzt dabei Zielvereinbarungen zur Personal- und Schulentwicklung. Die Personalauswahl und -entwicklung erfolgt nach transparenten Zielen, Grundsätzen und 3 Kriterien, die sowohl die Entwicklung der Lehrkräfte wie auch Qualitätsansprüche und Entwicklungsziele der Schule berücksichtigen. 4 Neue Lehrkräfte werden sorgfältig in die schulkulturellen und konzeptionellen Besonderheiten der Schule eingeführt. 5 Das Knowhow für den Umgang mit Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität wird im Kollegium gezielt aufgebaut. 6 Die Beschäftigten der Schule äußern sich zufrieden über die Personalführung durch die Schulleitung und fühlen sich in ihren Leistungen anerkannt und angemessen gefördert.