



Berufliche Schule City Süd (H 9)

Bericht der Schulinspektion 2016

23.05.2016 ■ 2. Zyklus

■ Inhaltsverzeichnis

I ■ Vorwort	3
II ■ Einführung zum Bericht	4
III ■ Zusammenfassung	8
IV ■ Qualitätsprofil	13
V ■ Bewertung	15
1. Steuerungshandeln	
2. Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit	
3. Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Daten- nutzung	
4. Unterrichtsqualität	
5. Wirkungen und Ergebnisse	
■ Anlagen	20
1. Verfahren, Ablauf, Erhebungsmethoden und Instrumente	
2. Hinweise zum Unterrichtsprofil	
3. Auswertung der Fragebogen	
4. Bewertungsraster	

I ■ Vorwort

Seit dem Schuljahr 2012/13 werden alle Hamburger Schulen ein zweites Mal von der Schulinspektion besucht. Sie erhalten wie im ersten Inspektionszyklus auf der Grundlage standardisierter Verfahren eine Rückmeldung als Gesamtsystem. Basis für ein gemeinsames Verständnis von guter Schule ist der überarbeitete Orientierungsrahmen Schulqualität, dessen Beschreibungen einer guten Schule die normative Grundlage für die Qualitätsentwicklung der Schulen bilden.

Aufgabe der Schulinspektion ist es, den Ausschnitt schulischer Realität zu betrachten, der relevant und repräsentativ für Schul- und Unterrichtsqualität ist. Vor diesem Hintergrund und angesichts der Vorgabe, regelmäßig alle Hamburger allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu inspizieren, hat die Schulinspektion entschieden, sich im zweiten Inspektionszyklus auf eine Auswahl von Qualitätsbereichen und -merkmalen aus dem neuen Orientierungsrahmen Schulqualität zu beschränken, die für eine hohe Schülerleistung maßgeblich relevant sind. Durch diese Schärfung sollen den Schulen noch gezielter als im ersten Zyklus Hinweise auf mögliche Schwerpunktsetzungen in der Schulentwicklung gegeben werden.

Die Schulen erhalten bei ihrer zweiten Inspektion eine Rückmeldung zu 13 Qualitätsbereichen. Als Ergebnis der Inspektion erhält die Schule mit dem hier vorliegenden Bericht eine Rückmeldung in Form eines Qualitätsprofils und eines zusätzlich ausgewiesenen Unterrichtsprofils sowie die der Bewertung zugrunde liegenden Daten.

Der Bericht wird im Anhang durch Erläuterungen zum Ablauf, zum Verfahren, zu den Erhebungsmethoden und den Instrumenten ergänzt, außerdem durch eine Übersicht über die verwendeten Datenquellen (Triangulationstabelle), die Auswertung der Unterrichtsbeobachtungen (für alle Unterrichtssequenzen, die an der Schule besucht wurden) sowie durch ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung.

Es ist das Ziel, damit sowohl Impulse zur weiteren Schul- und Unterrichtsentwicklung zu geben, als auch die Qualität von Unterricht und Erziehung, Schulorganisation und Schulleben zu sichern.

Die Schulaufsicht erhält den Inspektionsbericht ebenfalls, damit sie die Schule auf dieser Grundlage in ihrem weiteren Qualitätsentwicklungsprozess im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) beraten und unterstützen kann.

Die Inspektion der Beruflichen Schule City Süd wurde von Birte Blunck (Teamleitung), Dr. János Lilienthal (zweiter Inspektor), Gabriele Klaus (Schulformexpertin) und Ralf Kohl (Wirtschaftsvertreter) in der Zeit vom 19.04.2016 bis zum 21.04.2016 durchgeführt. Das Inspektionsteam bedankt sich bei der Beruflichen Schule City Süd für die freundliche Zusammenarbeit und Unterstützung während der Inspektion.

Hamburg, 23. Mai 2016

II ■ Einführung zum Bericht

■ Was steht in diesem Bericht?

In ihrem Bericht beschreibt die Schulinspektion, wie die Qualität dieser Schule in verschiedenen Bereichen aufgestellt ist. Dabei stützt sie sich auf zahlreiche Daten, die sie im Prozess der Inspektion erhoben hat: Fragebogen, Interviews, Dokumente, Unterrichtsbeobachtungen.

Der Bericht besteht aus zwei Teilen: In der *schriftlichen Zusammenfassung* werden die wesentlichen Stärken und Schwächen der Schule dargestellt, und zwar in den Bereichen 1. Steuerungshandeln, 2. Unterrichtsentwicklung durch Zusammenarbeit, 3. Unterrichtsentwicklung durch Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung, 4. Unterrichtsqualität, 5. Wirkungen und Ergebnisse. Die schriftliche Zusammenfassung wird im Internet veröffentlicht.

Im *tabellarischen Teil* werden detailliert die Qualitätsbewertungen für einzelne Qualitätsbereiche und Qualitätsmerkmale dargestellt. In diesem tabellarischen Teil hält für die Verantwortlichen vertiefende Information bereit, die sie für ihre Schulentwicklung nutzen können. Sie stehen daher lediglich schulintern zur Verfügung. Der Bericht fokussiert auf Schulleitungshandeln, Unterrichtsentwicklung (Zusammenarbeit und Feedback), Unterrichtsqualität, Wirkungen und Ergebnisse sowie steuerungsrelevante Informationen zum jährlichen Schwerpunktthema.

Die Bewertung der Qualität der Schule setzt voraus, dass es ein klares Verständnis davon gibt, was mit Qualität gemeint ist. Die Schulinspektion verwendet deshalb ein Bewertungsraster, in dem die Qualitätsbereiche, -merkmale und -kriterien dargestellt sind, die sie bei der Beurteilung der Schulen zugrunde legt. Es ist unter www.schulinspektion.hamburg.de veröffentlicht worden. So können alle Beteiligten nachvollziehen, auf welchen Bewertungsgrundlagen die Schulinspektion zu ihren Urteilen kommt.

■ Wie ist das Bewertungsraster entstanden?

Grundlegend für das Verständnis der Qualität von Schulen ist in Hamburg der *Orientierungsrahmen Schulqualität* (www.bildungsserver.hamburg.de/schulqualitaet). Er beschreibt, was in Hamburg unter einer guten Schule verstanden wird. Diejenigen, die Verantwortung für die Hamburger Schulen tragen (z. B. Pädagog/-innen, Schulleitungen, Schulaufsichten, Fortbildung, Beratung, die Behörden- und Amtsleitung), sollen ihr Handeln an den Leitvorstellungen ausrichten, die der Orientierungsrahmen formuliert. Er beschreibt zugleich, was die Ziele gelingender Schul- und Unterrichtsentwicklung sind. Damit liefert er allen an Schule Beteiligten Orientierung und Hilfestellung auf ihrem Weg.

Weil der Orientierungsrahmen Schulqualität die Merkmale guter Schulen in sehr umfassender Weise beschreibt, hat die Behörde für Schule und Berufsbildung zusätzlich den sogenannten *Leitfaden* zum Orientierungsrahmen entwickelt. Er fasst den Orientierungsrahmen zusammen und macht damit deutlich, auf welche Entwicklungsschwerpunkte die Behörde in den kommenden Jahren besonderen Wert legt. Damit legt er zugleich fest, worauf sich die Schulen in ihrem Schulentwicklungsprozess konzentrieren sollen.

Neben diesen beiden grundlegenden Dokumenten stützt sich die Schulinspektion zusätzlich auf weiter gehende Befunde der *empirischen Schulforschung* (z. B. Teddlie, C. & Reynolds, D. [2000]. *The International Handbook of School Effectiveness Research*. London: Falmer Press). Aus zahlrei-

chen Studien der letzten 50 Jahre wissen wir, worin sich erfolgreiche Schulen von weniger erfolgreichen Schulen unterscheiden.

Diese drei Quellen – der Orientierungsrahmen, der Leitfaden und die empirische Schulforschung – bilden die Grundlage für das Bewertungsraster der Schulinspektion. Die Schwerpunktsetzung, die die Schulinspektion hierbei vornimmt, betont solche Aspekte, die für die erfolgreiche Arbeit der Schulen besonders wichtig sind. Dabei konzentriert sie sich auf das *Lernen* der Schülerinnen und Schüler und damit auf die Entwicklung eines guten, d. h. *lernförderlichen Unterrichts*.

Der aktuelle Orientierungsrahmen von 2012 ist eine Weiterentwicklung des ersten Orientierungsrahmens (2006), auf den sich die Schulinspektion im ersten Zyklus bezog. Aufgrund der Anpassungen an aktuelle Entwicklungen (z. B. Inklusion oder Ganzttag) lassen sich die Bewertungsraster der beiden Inspektionszyklen nicht mehr unmittelbar nebeneinander legen und vergleichen.

Die Schulinspektion hat auch den Auftrag, der Behörde für Schule und Berufsbildung eine Rückmeldung zum Zustand des gesamten Schulsystems zu geben. Deshalb berücksichtigt sie bei ihrer Arbeit auch die jeweiligen Schwerpunkte, die die Bildungspolitik für die geltende Legislaturperiode setzt. So betrachtet die Schulinspektion gegenwärtig beispielsweise die Bereiche Ganztägiges Lernen, Inklusion und Übergang Schule–Beruf.

Daraus ergibt sich folgendes Bild zu den Grundlagen des Bewertungsrasters:

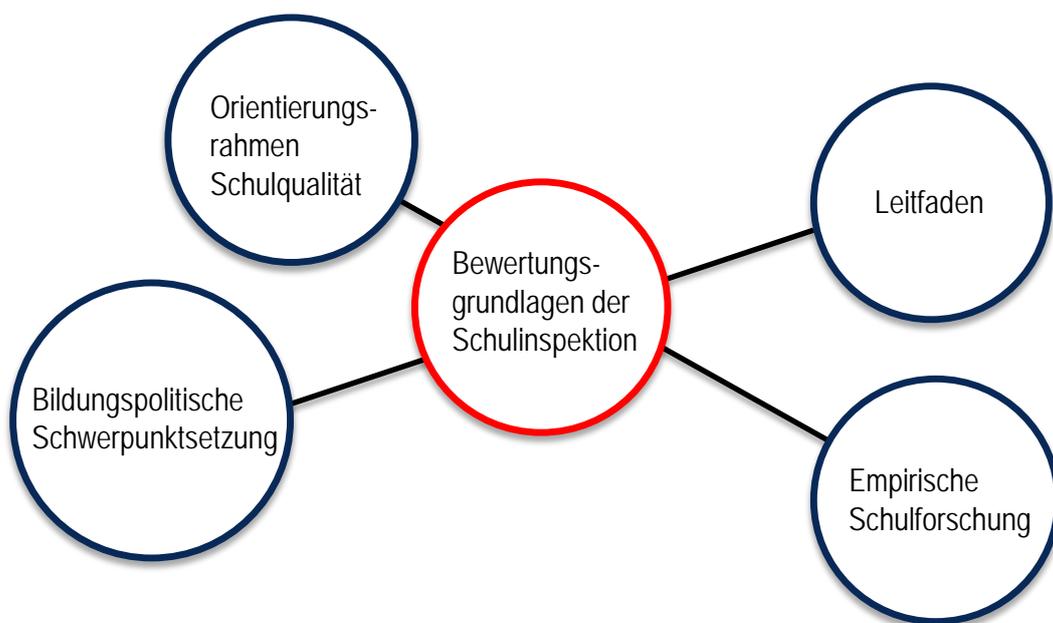


Abbildung 1: Grundlagen des Bewertungsrasters

■ **Worauf kommt es bei der Schulinspektion besonders an?**

Oben sind bereits die Schwerpunkte benannt, die im Bericht dargestellt werden. Zu jedem Schwerpunkt gehören verschiedene Qualitätsbereiche, die im Orientierungsrahmen Schulqualität beschrieben werden. Die folgende Grafik zeigt die Schwerpunkte mit den dazugehörigen Bereichen des Orientierungsrahmens.



Abbildung 2: Schwerpunkte der Bewertung und zugehörige Qualitätsbereiche

Zu jedem dieser Bereiche formuliert das Bewertungsraster der Schulinspektion jeweils einzelne Kriterien. Diese werden bewertet und bilden die Grundlage für die Gesamtbewertung.

Der gewählten Schwerpunktsetzung liegen folgende Erwägungen zugrunde:

- **Steuerungshandeln**
Die Schulleitung sichert funktionierende Strukturen, in denen alle Beteiligten gut zusammenarbeiten und lernen können. Durch dieses Steuerungshandeln schafft sie wichtige Voraussetzungen dafür, dass das gute Lernen der Schülerinnen und Schüler gelingen kann.
- **Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit und Feedback**
Die gute Zusammenarbeit der Pädagoginnen ist bedeutsam dafür, dass eine Schule einen gemeinsamen Unterrichtsstandard entwickelt und die Qualität des Unterrichts nicht von der einzelnen Lehrkraft abhängt. Dieses gelingt ihnen vor allem dadurch, dass sich die Pädagoginnen und Pädagogen untereinander eng abstimmen, sich regelmäßig über den Unterricht austauschen und ihn gemeinsam vorbereiten. Diese Aspekte werden im Schwerpunkt „Zusammenarbeiten“ beschrieben. Ein weiteres Element zur Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität ist eine umfassende Feedbackkultur. Durch die Nutzung von Feedback arbeiten Pädagoginnen und Pädagogen gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern sowie deren Betriebe an der Entwicklung einer lernförderlichen Unterrichtskultur. Ein erfolgreiches Lernen ist nur dann möglich, wenn die Beteiligten erfahren, was sie schon gut können und was sie besser machen können. Dies wird im Schwerpunkt „Feedback“ ausgedrückt.
- **Unterrichtsqualität**
Ob es tatsächlich gelingt, eine lernförderliche Unterrichtskultur herzustellen, wird im Schwerpunkt „Unterrichtsqualität“ betrachtet. Dazu schaut die Schulinspektion während des

Schulbesuchs zahlreiche Unterrichtseinheiten an, sie befragt aber auch die Lehrkräfte, die Schülerinnen und Schüler sowie die Betriebe zu ihren Eindrücken und Erfahrungen.

- Wirkungen und Ergebnisse
Guter Unterricht muss sich letztlich daran messen lassen, was die Schülerinnen und Schüler in der Schule lernen und ob sie auf ein selbstständiges Leben vorbereitet werden. Deshalb werden im Schwerpunkt „Wirkungen und Ergebnisse“ unterschiedliche Aspekte des Kompetenzerwerbs der Schülerinnen und Schüler, aber auch andere schulische Wirkungen betrachtet.

■ Was ist mit dem Bericht zu tun?

Der Bericht bildet aus Sicht der Schulinspektion den Abschluss der Inspektion dieser Schule. Für die Schule selbst geht damit die eigentliche Arbeit aber erst los. Es sind Fragen an den Bericht zu stellen wie z. B.:

- Bestätigen oder verändern die Ergebnisse die bisherige Sichtweise der Schulbeteiligten?
- Wo gibt es Überraschungen? Wie stellen sich die Ergebnisse im Vergleich zu den Wahrnehmungen der Schulbeteiligten dar?
- Sind gewisse Gruppen mit bestimmten Aspekten der Schule zufriedener als andere?
- Geben die Ergebnisse Aufschluss darüber, dass die Schule sich auf ihre gesetzten Ziele konzentriert hat?

Diese Fragen gilt es, zunächst innerhalb der Schule, dann aber auch später mit der Unterstützung der zuständigen Schulaufsicht und möglicherweise dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung zu klären und mögliche Konsequenzen aus den Ergebnissen zu bearbeiten.

■ Wie können sich auch Außenstehende über die zentralen Ergebnisse informieren?

Seit dem Beginn des zweiten Inspektionszyklus im Schuljahr 2012/13 veröffentlicht die Freie und Hansestadt Hamburg die zentralen Ergebnisse der Inspektionen. Etwa zwei Monate nach der Vorstellung der Ergebnisse der Inspektion wird die Zusammenfassung (III. dieses Berichts) im Internet zur Verfügung gestellt. Die inspizierten Schulen haben die Gelegenheit, an gleicher Stelle die Ergebnisse zu kommentieren. Sie finden die Zusammenfassungen und Stellungnahmen der Schulen unter: <http://www.hamburg.de/inspektionsberichte>

III ■ Zusammenfassung

Die Berufliche Schule City Süd (H 9) hat in den vergangenen Jahren nicht nur eine Umstrukturierung des Leitungsteams vorgenommen, sondern auch das schulische Angebot für die Schülerinnen und Schüler verändert: So wurde das Wirtschaftsgymnasium und die Berufsfachschule teilqualifizierend ab- und parallel dazu die Berufsoberschule (BOS) aufgebaut, darüber hinaus die Berufsqualifizierung (BQ) eingerichtet und die Berufsvorbereitung für jugendliche Flüchtlinge (BV) eingeführt. Die größte Herausforderung der Beruflichen Schule City Süd besteht darin, die erarbeiteten Konzepte und Ideen weiter zu implementieren, miteinander zu verzahnen und verbindliche Standards zu definieren, damit alle Schülerinnen und Schüler bestmöglich auf ihren Lernwegen begleitet werden.

Steuerungshandeln

Die Berufliche Schule City Süd hat die Veränderungsprozesse der vergangenen Jahre antizipativ und kooperativ gesteuert, indem sie z. B. das Wirtschaftsgymnasium abgebaut und sich gleichzeitig als Pilotschule für den Aufbau der Berufsoberschule (BOS) aufgestellt hat. Die Schulleitung steuert diesen Prozess der anstehenden Veränderungen in angemessener Weise, wie z. B. durch gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen und indem sie vor der Einrichtung der ersten Klasse im Bereich der Berufsvorbereitung jugendlicher Flüchtlinge (BV) eine Konzeptgruppe eingesetzt und Hospitationen an anderen Schulen organisiert hat. Die Berufsschule für Kaufleute im Großhandel arbeitet gemeinsam mit den betrieblichen Partnern an der Verzahnung zwischen Wirtschaft und Schule bei der dualen Ausbildung und an der Gestaltung des Übergangs: Die Berufsqualifizierung (BQ) orientiert sich am Ausbildungsgang, und für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler werden Praktika angeboten (siehe Abschnitt Unterrichtsqualität). Die Umstrukturierung zu einem dialogischeren Austauschverfahren, u. a. durch moderierte Gesprächskreise während der LOK-Sitzungen, aber auch der eingeführte Betriebssprechtage und Lehrerpraktika bei den Ausbildungsbetrieben führen zu einer Verzahnung zwischen Betrieben und Schule und ermöglichen ein schnelles Handeln, sollte eine Schülerin/ein Schüler Unterstützung brauchen (siehe Abschnitt Unterrichtsentwicklung). Das Leitungshandeln zeichnet sich in vorbildlicher Weise durch eine antizipative, die vorhandenen Ressourcen zielführend an der Schul- und Unterrichtsentwicklung ausrichtende Steuerung aus, bei der das Lernen aller Schülerinnen und Schüler als Kernaufgabe in den Mittelpunkt der Schul- und Unterrichtsentwicklung gestellt und der Übergang von einem Bildungsgang in einen höherwertigen innerhalb der Schule für Schülerinnen und Schüler ermöglicht wird. So bietet die H 9 bei der Berufs- und Studienorientierung Stadtteilschülerinnen und -schülern Module im eigenen Gebäude und an deren eigenem Schulstandort an. Die Beteiligung der Schülerinnen und Schüler am Schulgeschehen fördert eine wertschätzende und kooperative Lern- und Arbeitsatmosphäre, wie das von Pädagoginnen und Pädagogen und Schülerinnen und Schülern gemeinsam gestaltete Projekt H₂O beispielhaft zeigt, das nicht nur zu wertvollen Lern-

netzwerken, wie den Lesementoren oder Nachhilfekursen, führt. Dabei ist das Leitungshandeln zu jeder Zeit angemessen und präsent.

Die Schul- und Unterrichtsentwicklung wird im Qualitätshandbuch dokumentiert, sodass der aktuelle Stand für alle transparent ist. In einem für alle nachvollziehbaren Prozess arbeiten die Beteiligten über die Schulentwicklungsgruppe, Arbeits- oder Austauschgruppen daran, den Lern- und Arbeitsort zu gestalten (siehe auch die Abschnitte Unterrichtsentwicklung und Unterrichtsqualität). Die Umstrukturierung des neu eingeführten Bildungsgangs Berufsvorbereitung jugendlicher Migrantinnen und Migranten (BV) wird dabei ebenso als Arbeitsschwerpunkt definiert wie die Implementierung des individualisierten Lernens in Teilen der Berufsschule. Feedbackprozesse zwischen allen Beteiligten finden regelhaft statt (siehe auch Abschnitt Unterrichtsentwicklung). Die Etablierung eines nachhaltigen Qualitätszyklus ist ein Entwicklungsbereich der Beruflichen Schule City Süd, auf den sie mit der hierfür neu besetzten Funktionsstelle reagiert.

Die Personalentwicklung der Beruflichen Schule City Süd ist vorbildlich: Sie orientiert sich an den schulischen und unterrichtlichen Entwicklungszielen, indem sie ein Vertrauen schafft, in dem regelhafte Perspektiv- und Entwicklungsgespräche auf Basis strukturierter Unterrichtsbesuche stattfinden. Die individuellen und kollegialen Fortbildungsbedarfe werden durch das Leitungsteam gesteuert und gemeinsame Bedarfe schulintern abgebildet. Das Schulleitungshandeln zeigt sich durch einen verantwortungsvollen Umgang mit den Bedürfnissen des Kollegiums, wie z. B. das Einrichten eines Ruheraums oder die Möglichkeit, kollegiale Unterstützungsangebote zu nutzen. Die aufeinander abgestimmten Personalentwicklungsmaßnahmen und die Transparenz der Schul- und Unterrichtsentwicklung ermöglichen es den Pädagoginnen und Pädagogen, sich entsprechend ihren Möglichkeiten und Wünschen einzubringen.

- stark:** 1.1 Führung wahrnehmen
1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen
2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
- eher stark:** 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren
- eher schwach:** -
- schwach:** -

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Beruflichen Schule City Süd arbeiten engagiert und einander unterstützend zusammen, was sich in ihrer Haltung auch auf die Zusammenarbeit mit ihren Schülerinnen und Schülern überträgt. Gemeinsam werden in den einzelnen Bildungsgängen curriculare Vereinbarungen getroffen, und die erarbeiteten Materialien werden für alle zugänglich auf WiBes dokumentiert. In der Berufsschule arbeiten die Pädagoginnen und Pädagogen an der Profilschärfung sowie an der Einführung von Kompetenzrastern im Unterricht und individualisierter Lernmaterialien, die nun, nach der Pilotierung, in alle Berufsschulklassen implementiert werden sollen. Bisher handelt es sich dabei jedoch lediglich um ein Angebot, das aber nicht verpflichtend ist.

In der BOS haben die Pädagoginnen und Pädagogen mittlerweile drei Unterrichtsvorhaben entwickelt, die fächerübergreifend und verbindlich erprobt und evaluiert werden. Alle Pädagoginnen und Pädagogen können zu Beginn der Ausbildung auf die „Willkommen@H9“-Dokumente sowie bei Feedback auf einen Methodenkoffer zurückgreifen (siehe Abschnitt Unterrichtsentwicklung). Darüber hinaus gibt es Austauschformate, um die Arbeitsergebnisse vorzustellen. Allerdings werden die Vereinbarungen bisher nicht durchgehend verbindlich im Unterricht umgesetzt, sodass

trotz des Engagements Absprachen noch nicht systematisch greifen, weshalb der Bereich nicht als Stärke der Beruflichen Schule City Süd bewertet werden kann.

stark: -
eher stark: -
eher schwach: 2.2 Zusammenarbeiten
schwach: -

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Die Schülerinnen und Schüler sind meist gut über die an sie gerichteten Leistungserwartungen informiert. Allerdings variiert die Leistungstransparenz in Tiefe und Regelmäßigkeit – auch innerhalb der Bildungsgänge. Lernstandsrückmeldungen sowie Feedback finden regelmäßig statt. Im Bedarfsfall erhalten Schülerinnen und Schüler schnell Unterstützung, sollten die Leistungserwartungen nicht erfüllt werden (siehe Abschnitte Steuerungshandeln und Unterrichtsqualität).

Die fest etablierten Feedbackstrukturen (siehe Abschnitt Steuerungshandeln) in Form von „KUR-Wochen“ und Schüler-Lehrer-Feedbacks nutzen die Pädagoginnen und Pädagogen überwiegend individuell. Aspekte, die für die Unterrichtsentwicklung relevant sind, werden in der Regel in die jeweilige Arbeitsgruppe eingebracht. Der gemeinsam erarbeitete Methodenkoffer bietet den Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, eine geeignete Methode auszuwählen und anzuwenden. Systematisch werden neben Feedback kaum weitere Daten zur Unterrichtsentwicklung herangezogen. Die Erkenntnisse basieren meist auf dem guten Kontakt einzelner Pädagoginnen und Pädagogen zu ehemaligen Schülerinnen und Schülern oder zu den Betriebsvertretern.

stark: -
eher stark: 2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln:
Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen
eher schwach: 2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen
schwach: -

Unterrichtsqualität

Den Unterricht der Beruflichen Schule City Süd kennzeichnet ein äußerst wertschätzender Umgangston zwischen der jeweiligen Lehrkraft und den Schülerinnen und Schülern. Das durchgehend gute Lernklima basiert auf klaren Strukturen und Regeln im Unterricht. Dies sowie die wertschätzende und auf Respekt basierende Kommunikation zwischen allen Beteiligten bilden eine gute Lernatmosphäre, in der Fehler als Lernchance begriffen werden und Lernen ermöglicht wird.

Die Klassenführung ist zeiteffizient, und die Schülerinnen und Schüler werden meist sowohl über den Unterrichtsablauf als auch über die zu erreichenden Lernziele informiert. Allerdings zeigt sich bereits hier ein deutlicher Unterschied zwischen den Lerngruppen (siehe auch Unterrichtsentwicklung), in der Form, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler gleichermaßen über den Unterrichtsablauf und die zu erreichenden Lernziele informiert werden. Das Unterrichtstempo ist gut an die jeweilige Lerngruppe angepasst (siehe Abschnitte Unterrichtsentwicklung und Wirkung und Ergebnisse).

Die Berufliche Schule City Süd befähigt ihre Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Unterrichtsvorhaben oder (Real-)Projekten, Verantwortung zu übernehmen und ihre Schule mitzugestalten (siehe Abschnitte Steuerungshandeln und Wirkung und Ergebnisse). Die Schülerinnen und Schüler können unterschiedliche zusätzliche Qualifizierungen wie Fremdsprachen- oder Fachzertifikate erwerben; sie erhalten Unterstützungsangebote wie z. B. Nachhilfekurse, Lesementoren, Zusatzkurse oder spezielle Förderangebote, bei denen die Berufliche Schule City Süd mit externen Partnern kooperiert.

An der H 9 besteht ein Konsens darüber, dass eine hohe Unterrichtsqualität auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung angewiesen ist, die didaktische Schwerpunkte wie Individualisierung und Kompetenzorientierung, aber auch die Überarbeitung der Lernfelder in der Berufsschule berücksichtigt. Die Unterrichtsbeobachtungen haben gezeigt, dass die Schule bezüglich des Vorhabens und der damit verbundenen Absicht der Schülerzentrierung (kooperative Lernformen, freies Arbeiten) und Schüleraktivierung (selbsttätiges Lernen) über den Pilotjahrgang hinaus am Anfang steht und in der Umsetzung deutliche Unterschiede zwischen den Bildungsgängen wahrzunehmen sind (siehe Abschnitt Unterrichtsentwicklung). Während des Beobachtungszeitraums sind die Items, die Aussagen zu aktivem Lernen der Schülerinnen und Schüler ermöglichen, im Vergleich zu der Referenzgruppe berufsbildender Schulen signifikant niedriger ausgeprägt. Im Bereich der differenzierten Leistungsrückmeldung und somit der positiven Verstärkung der Lernenden in ihrem Lernprozess ist der Mittelwert hingegen höher als bei der Referenzgruppe, ebenso in der angemessenen Überprüfung der Lernziele (siehe Abschnitt Unterrichtsentwicklung). So arbeiten die Schülerinnen und Schüler in nur knapp einem Drittel der Unterrichtsbeobachtungen zumindest zeitweise selbstorganisiert oder werden angeleitet, den Unterricht aktiv mitzugestalten.

In den beobachteten Sequenzen findet wenig Differenzierung statt. In weniger als der Hälfte der Unterrichtsbeobachtungen sind individuelle Lernvoraussetzungen einzelner Schülerinnen und Schüler in der Gestaltung des Unterrichts berücksichtigt worden. Die zu bearbeitenden Aufgaben bieten den Schülerinnen und Schülern wenig Möglichkeit, entdeckendes oder problemlösendes Lernen zu fördern oder Transferwissen durch das Thematisieren fachübergreifender Zusammenhänge zu generieren. Die Unterrichtsqualität der Beruflichen Schule City Süd ist aufgrund der noch nicht bindenden Absprachen individuell sehr unterschiedlich und daher noch kein Stärkenbereich.

stark: -
eher stark: 2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten
 2.4 Erziehungsprozesse gestalten
eher schwach: 2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten
schwach: -

Wirkungen und Ergebnisse

Die Pädagoginnen und Pädagogen sind ihrer Schule überwiegend stark verbunden und arbeiten mit viel Engagement zusammen. Dieses Engagement und die hohe Arbeitszufriedenheit führen zu einem guten Kontakt mit den Ausbildungsvertreterinnen und -vertretern und kennzeichnen den wertschätzenden Umgang mit den Schülerinnen und Schülern, die entsprechend zufrieden mit ihrer berufsbildenden Schule sind.

stark: -
eher stark: 3.4 Einverständnis und Akzeptanz
 3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

eher schwach: -

schwach: -

ohne Bewertung: 3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/3.3 Anchlüsse und nachhaltige Wirkung

IV ■ Qualitätsprofil

Die Schulinspektion Hamburg hat diese Bereiche in der Beruflichen Schule City Süd (H 9) wie folgt bewertet:

Berichtsübergabe ■ 23.05.2016

Steuerungs- handeln	1.1 Führung wahrnehmen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/ 1.3 Qualitätsmanagement etablieren	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit	2.2 Zusammenarbeiten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung	2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Unterrichts- qualität	2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2.4 Erziehungsprozesse gestalten	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Wirkungen und Ergebnisse	3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/ 3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung	ohne Bewertung			
	3.4 Einverständnis und Akzeptanz	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4

■ Erläuterungen

Das Qualitätsprofil stellt die Gesamtbewertung der Schule dar.

Es bezieht sich auf die drei im Orientierungsrahmen vorgesehenen Qualitätsdimensionen. Diese unterteilen sich in insgesamt 22 Qualitätsbereiche, von denen wir 13 bewerten.

Bestandteil des Qualitätsprofils ist das Unterrichtsprofil.

Das Unterrichtsprofil der Schule ist auf der Basis der Unterrichtsbeobachtungen entstanden.

Die Bewertung erfolgt nach vier Beurteilungskategorien:

- | | | |
|---|-------------------------------|---|
| 4 | stark | Die Schule erfüllt alle oder nahezu alle Teilkriterien dieses Qualitätsbereichs optimal oder gut. |
| 3 | eher stark als schwach | Die Schule weist in diesem Qualitätsbereich mehr Stärken als Schwächen auf. |
| 2 | eher schwach als stark | Die Schule weist in diesem Qualitätsbereich mehr Schwächen als Stärken auf. |
| 1 | schwach | Die Schule erfüllt keines oder nahezu keines der Teilkriterien des Qualitätsbereichs. |

V ■ Bewertung

Steuerungshandeln

<p>1.1 Führung wahrnehmen</p> <p>➔ Die Schulleitung zeigt ein weitreichendes Führungsverständnis durch</p>	<p>4</p>
<p>■ Etablierung einer positiven Schul- und Lernkultur.</p>	<p>++</p>
<p>■ Überzeugende pädagogische Vision.</p>	<p>+</p>
<p>■ Delegation von Verantwortung.</p>	<p>+</p>
<p>■ Angemessene Präsenz.</p>	<p>++</p>
<p>■ Transparente Leitlinien.</p>	<p>++</p>
<p>1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/ 1.3 Qualitätsmanagement etablieren</p> <p>➔ Die Schulleitung sorgt für Nachhaltigkeit durch</p>	<p>3</p>
<p>■ Entwicklungsziele, die der Schul- und Unterrichtsentwicklung dienen.</p>	<p>++</p>
<p>■ Qualitätszyklus (QM) für Schulentwicklungsmaßnahmen.</p>	<p>+</p>
<p>■ Dokumentation.</p>	<p>++</p>

<p>1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen</p> <p>➔ Die Schulleitung sorgt für eine Personalentwicklung, die Schulqualität sichert durch</p>	<p>4</p>
<p>■ Kenntnis der Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>++</p>
<p>■ Zielführenden Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>+</p>
<p>■ Motivationsförderung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p>	<p>++</p>
<p>■ Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>++</p>
<p>■ Verknüpfung der Professionalisierung mit den Entwicklungszielen der Schule.</p>	<p>++</p>
<p>2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen</p> <p>➔ Die Schulleitung sorgt bei wichtigen Fragen für eine weitreichende Beteiligung der Schulgemeinschaft durch</p>	<p>4</p>
<p>■ Weitreichende Beteiligung der Schülerinnen und Schüler.</p>	<p>++</p>
<p>■ (Berufsbildende Schulen) Angemessene Beteiligung der Ausbildungsbetriebe bei wichtigen Fragen des Schulgeschehens.</p>	<p>++</p>

Unterrichtsentwicklung:
Zusammenarbeit

2.2 Zusammenarbeiten/Curriculum	2
<p>➔ Eine gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt das bestmögliche Lernen aller Schülerinnen und Schüler durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Systematische und verbindliche Abstimmung der Pädagoginnen und Pädagogen. 	-
<ul style="list-style-type: none"> ■ Curriculare Absprachen, die das Lernen unterstützen. 	+

Unterrichtsentwicklung:
Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

2.5 Lernentwicklung begleiten/Leistungen beurteilen	2
<p>➔ Die Schülerinnen und Schüler werden in ihrem Lernen individuell und konstruktiv begleitet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Transparente Leistungserwartungen. 	+
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung aller Schülerinnen und Schüler bei der Übernahme von Lernverantwortung. 	-
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung aller Schülerinnen und Schüler in ihrer individuellen Entwicklung. 	-
<ul style="list-style-type: none"> ■ BOSO: Begleitung der Schülerinnen und Schüler bei der Berufs- und Studienorientierung. 	+

2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen	3
↪ Der Unterricht wird kontinuierlich weiterentwickelt durch	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung einer konstruktiven Feedbackkultur. 	+
<ul style="list-style-type: none"> ■ Systematische Nutzung von Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten. 	-

Unterrichtsqualität

2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten	2
↪ Der Unterricht ist auf gutes Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet.	

2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten	3
↪ Bedarfsgerechte Förderung gelingt durch	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzeptionelle Grundlagen der Förderung. 	-
<ul style="list-style-type: none"> ■ Konstruktive Einbindung weiterer Unterstützungsmaßnahmen. 	./.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung der Heterogenität der Schülerschaft in der Förderung 	+

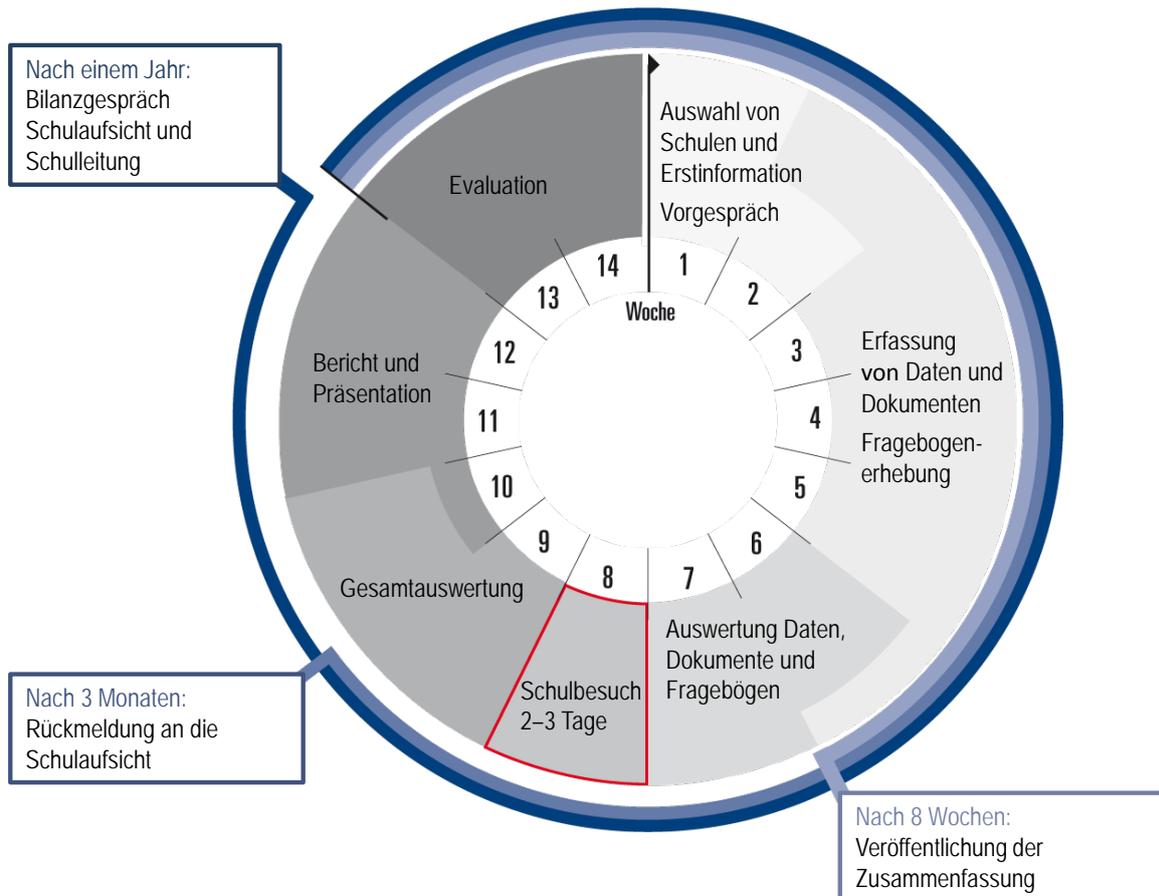
2.4 Erziehungs- und Sozialisationsprozesse gestalten	3
↪ Ein angemessenes Verhalten aller Schulbeteiligten wird gefördert durch	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Einhalten gemeinsamer Umgangsformen, Regeln und Rituale ist Teil der schulischen Alltagspraxis. 	+
<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung des Sozialverhaltens im Alltag. 	+

Wirkungen und Ergebnisse

<p>3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/ 3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung</p> <p>➔ Die Nachhaltigkeit der Ausbildung aller Schülerinnen und Schüler wird gesichert.</p>	<p>ohne Bewertung</p>
<p>3.4 Einverständnis und Akzeptanz</p> <p>➔ Die Adressatinnen und Adressaten sind mit der Schule zufrieden.</p>	<p>3</p>
<p>3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>➔ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der Schule zufrieden und ihr verbunden.</p>	<p>3</p>

Anlage 1 ■ Grundlagen unseres Berichts

■ Ablauf und Verfahren



Der Ablauf einer Inspektion dauert idealtypisch 14 Wochen. In dieser Schule waren die wichtigsten Schritte:

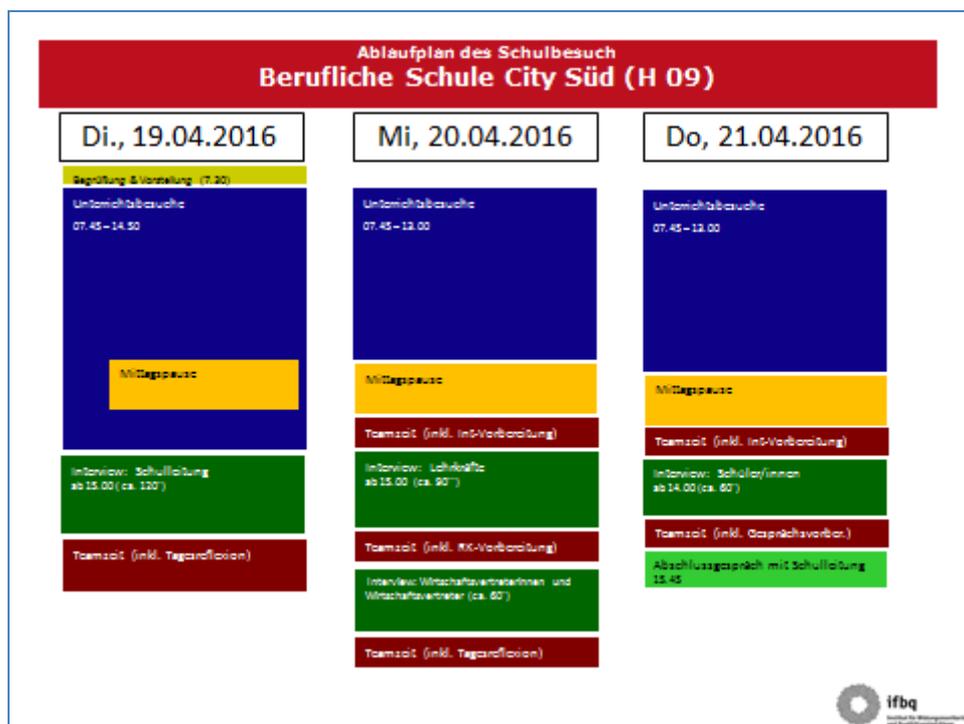
- September 2015 ■ **Auswahl und Erstinformation der Schule**
- 01.02.2016 ■ **Vorgespräch**
- 21.03. bis 06.04.2016 ■ **Fragebogenerhebung**
- 19.04. bis 21.04.2016 ■ **Schulbesuch**
- 23.05.2016 ■ **Übergabe des Berichts an die Schulleitung**
- 24.05.2016 ■ **Öffentliche Präsentation der Ergebnisse**
- 18.07.2016 ■ **Veröffentlichung der Zusammenfassung (ggf. mit Stellungnahme der Schule)**

Vorbereitung

Die Datenerhebung im Rahmen der Inspektion begann mit der Zustellung der Unterlagen zur Vorerhebung. Wie bei den berufsbildenden Schulen im zweiten Zyklus üblich, war die Schule im September des Vorjahres über die anstehende Inspektion informiert und der Zeitpunkt genannt worden. Die Schule hat dabei schriftliche Informationen zum Inspektionsverfahren erhalten. Im Rahmen des Vorgesprüches am 01.02.2016 haben die Schulleitung und das Inspektionsteam offene Fragen geklärt und den Ablauf der Inspektion besprochen.

Übersicht über die Schulbesuchstage

An den Schulbesuchstagen haben wir Unterrichtsbeobachtungen und Interviews durchgeführt. Einige Dokumente wurden vor Ort eingesehen. Mit der Schulleitung haben wir uns zu einem abschließenden Gespräch getroffen.



Berichtspräsentation

Die Teamleitung hat die Ergebnisse der Inspektion am 23.05.2016 der Schulleiterin, deren Stellvertreter und der erweiterten Schulleitung vorgestellt und die vorläufige Rückmeldeversion des Berichts übergeben. Die Teamleitung hat am 24.05.2016 die Ergebnisse der Schulöffentlichkeit vorgestellt.

Nach der Rückmeldung zur sachlichen Richtigkeit des Berichts haben wir der Schule die Endfassung gemeinsam mit einer Daten-CD-ROM postalisch zugesandt. Damit ist die Inspektion offiziell abgeschlossen.

Evaluation

Zur Verbesserung unserer Arbeit bittet die Leiterin der Schulinspektion die Schulleitung nach Abschluss der Inspektion darum, die Arbeit des Inspektionsteams zu bewerten. Die Schulleitung schätzt bei dieser Evaluation auch den Nutzen der Ergebnisse für den weiteren Schulentwicklungsprozess ihrer Schule anhand eines Fragebogens ein.

Rückmeldegespräch (mit Schulaufsicht)

Etwa ein Vierteljahr nach Vorlage der Endfassung bittet die Schulaufsicht die Schulleitung um ein Gespräch, in dem es um mögliche Konsequenzen aus dem Bericht und um Schulentwicklungsvorhaben geht. Die Schulinspektion ist hieran nicht mehr beteiligt.

■ Erhebungsmethoden und -instrumente

Im Rahmen der Hamburger Schulinspektion werden die bei Evaluationen im Bildungsbereich üblichen Datenerhebungsmethoden angewendet: die Dokumentenanalyse, standardisierte Fragebogenerhebungen, leitfadengestützte Interviews sowie Unterrichtsbeobachtungen.

Dokumente

Die Schule hat der Schulinspektion folgende Dokumente eingereicht:

- zwei Vorerhebungsbögen und einen Entwicklungsbericht mit von der Schule zusammengestellten Daten
- eine Selbstauskunft der Schulleitung zur Implementierung eines schulspezifischen Entwicklungsprojekts; in diesem Fall „Weiterentwicklung des Lernfeldunterrichts unter Einbeziehung der Betriebe seit 2012“
- das Leitbild der Schule
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV)
- eine Auswahl schulspezifischer Curricula und curricularer Dokumente, die der Inspektion Einblick in die Qualität der schulinternen Kooperation geben
- Dokumente zur Planung der schulinternen Fortbildungen
- das Förderkonzept der Schule bzw. Unterlagen, welche die Förderarbeit an der Schule dokumentieren
- das Qualitätshandbuch der Schule samt Anhängen

Wir haben zudem die Homepage der Beruflichen Schule City Süd angesehen.

Fragebogenerhebungen

Vor dem Schulbesuch haben wir in einer Fragebogenerhebung die Schülerinnen und Schüler, die Pädagoginnen und Pädagogen sowie die Ausbilderinnen und Ausbilder bei berufsbildenden Schulen befragt.

Unterrichtsbeobachtungen

An den beiden Besuchstagen haben wir Unterrichtsbeobachtungen durchgeführt. Diese haben jeweils 20 Minuten umfasst. Unser wissenschaftliches Team hat anhand einer stratifizierten Zufallsstichprobe ausgewählt, in welche Unterrichtssequenzen wir als Inspektionsteam Einsicht genommen haben. Deshalb haben wir einige Lehrkräfte, Klassen und Fächer häufiger gesehen als andere. Die Schule findet alle Ergebnisse der Unterrichtsbeobachtungen auf der Daten-CD-ROM sowie eine Auswahl im Anhang dieses Berichts.

Die Rahmendaten der Unterrichtsbeobachtungen sind:

- | | |
|--|---|
| Anzahl der Unterrichtsbesuche | ■ 100 |
| Anzahl der Pädagoginnen und Pädagogen | ■ ca. 80 Prozent der Pädagoginnen und Pädagogen |
| Anzahl der Klassen | ■ alle anwesenden Klassen |

Auswertung und Triangulation (Überblick)

Alle Informationen über die Schule, die wir aus den Daten- und Dokumentenanalysen, den Fragebogenerhebungen, den Unterrichtsbesuchen und den Interviews gewonnen haben, sind Grundlage der Bewertung und dieses Berichts. Dabei haben wir Informationen aus verschiedenen Quellen zu einzelnen Aspekten einander gegenübergestellt und abgewogen (Triangulation).

In der folgenden Abbildung stellen wir idealtypisch dar, welche Informationen aus welcher Quelle in der Regel zur Bewertung eines Orientierungsrahmenbereichs in Schulen verwendet werden. Die erhobenen Informationen zu den Qualitätsbereichen 3.2 und 3.3 melden wir im Anhang zurück, ohne diese Bereiche zu bewerten. Der Überblick hat entsprechenden Basischarakter. Schul-spezifische Besonderheiten wie z. B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) werden im Bericht in den Orientierungsrahmenbereichen berücksichtigt, auf die sich diese beziehen. In dieser Tabelle finden sie jedoch keine Berücksichtigung.

		Daten und Dokument										Fragebögen			UB	Interviews								
		Vorerhebungsbögen/inkl. SA	Entwicklungsbericht	Leitbild	Schulprogramm	ZLV (Ziel- und Leistungsvereinbarungen)	Fortbildungsplan	Konkretisierungen der Rahmenpläne (Curricula)	Förderkonzept	Individuelle Förderpläne (nicht bei BS)	Ganztagskonzept (nicht bei BS)	Konzept BOSO (nicht bei BS)	Qualitätsmanagementkonzept (Berufsbildende Schulen)	Schülerinnen-/Schülerfragebogen	Pädagog(inn)enfragebogen	Elternfragebogen (nicht bei BS)	Ausbilder(inn)enfragebogen (Berufsbildende Schulen)	Einsichtnahmen in Lehr-Lern-Situationen (Unterrichtsbeobachtung)	Interview Schulleitung	Interview Lehrkräfte/Pädagog(inn)en	Interview Schülerinnen und Schüler	Interview Betriebe	Themeninterview (nicht bei BS)	
Steuerungshandeln	1.1 Führung wahrnehmen		■	■								■		■		■			■	■	■	■	■	■
	1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/	■			■	■			■						■	■				■	■	■	■	■
	1.3 Qualitätsmanagement etablieren														■	■				■	■	■	■	■
	1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen	■					■								■					■	■			■
	1.6 Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern	■									■									■	■			■
	2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen														■		■	■		■		■	■	
Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit	2.2 Zusammenarbeiten								■						■					■	■			■
Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung	2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen	■										■		■		■				■	■	■	■	■
	2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen																■			■	■	■		
Unterrichtsqualität	2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten	■												■	■	■		■						■
	2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten	■							■	■				■		■				■	■	■	■	■
	2.4 Erziehungsprozesse gestalten													■		■	■			■	■	■	■	■
Wirkungen und Ergebnisse	3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/																							
	3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung																							
	3.4 Einverständnis und Akzeptanz der Adressat/innen													■		■	■					■	■	

Anlage 2 ■ Hinweise zum Unterrichtsprofil

Während unseres Schulbesuchs haben wir Einblick in 99 Lehr-Lern-Situationen genommen. Diese haben wir anhand von 30 Items auf einer vierstufigen Skala gemessen.

Unser Ziel ist es, in diesem Zusammenhang festzustellen, in welchem Maße an der Schule Gelingensbedingungen für guten Unterricht gegeben sind. Wir beurteilen dabei nicht die einzelnen Unterrichtssequenzen, sondern die Unterrichtskultur insgesamt.

In Kapitel III beziehen wir uns bei unseren Bewertungen auch auf die Ergebnisse dieser Unterrichtsbesuche, insbesondere im Abschnitt 2.1 *Die Lehr- und Lernprozesse*.

Im Folgenden stellen wir einen Teil der Daten, die wir durch unsere Unterrichtsbeobachtungen erhoben haben, in tabellarischen und grafischen Darstellungen zur Verfügung.

Bei der Auswertung der Daten aus den Unterrichtsbesuchen nutzen wir quantitative empirische Verfahren. Es ist uns wichtig, die Daten transparent und empirischen Standards folgend zu berichten. Entsprechend werden neben Mittelwerten auch Standardfehler und Standardabweichungen in den Tabellen und Grafiken wiedergegeben. Diese Angaben dienen der vertiefenden Auseinandersetzung mit den Ergebnissen aus den Unterrichtsbesuchen.

1. ■ Tabellarische Darstellung des Unterrichtsprofils

	IG	N	MW	SE	SD	--	-	+	++
01 ■ Die Unterrichtszeit wird effektiv genutzt.	2	100	3,41	,05	,53	0,0%	2,0%	55,0%	43,0%
02 ■ Das Unterrichtstempo ist angemessen.	2	100	3,23	,05	,51	0,0%	4,0%	69,0%	27,0%
03 ■ Der Unterricht erfolgt auf Basis eines festen Regelsystems.	1	100	3,65	,05	,50	0,0%	1,0%	33,0%	66,0%
04 ■ Die Lehrkraft behält den Überblick über unterrichtsbezogene und unterrichtsfremde Aktivitäten der Schülerinnen und Schüler.	2	100	3,44	,06	,56	1,0%	0,0%	53,0%	46,0%
05 ■ Mit Störungen wird angemessen und effektiv umgegangen.	2	53	2,92	,07	,51	3,8%	5,7%	84,9%	5,7%
06 ■ Die Arbeitsaufträge und Erklärungen sind angemessen, klar und präzise formuliert.	1	100	3,64	,05	,54	0,0%	3,0%	30,0%	67,0%
07 ■ Dem Unterricht liegt eine klare Struktur zugrunde.	1	99	3,61	,06	,60	1,0%	3,0%	30,3%	65,7%
08 ■ Der Umgangston zwischen Lehrkraft und Schülerinnen und Schülern ist wertschätzend und respektvoll.	1	100	3,71	,05	,50	0,0%	2,0%	25,0%	73,0%
09 ■ Die Schülerinnen und Schüler gehen freundlich und rücksichtsvoll miteinander um.	1	99	3,78	,04	,42	0,0%	0,0%	22,2%	77,8%

	IG	N	MW	SE	SD	--	-	+	++
10 ■ Die inhaltlichen und/oder methodischen Lernziele der Unterrichtsstunde werden thematisiert oder sind den Schülerinnen und Schülern offensichtlich bekannt.	2	100	3,00	,07	,70	3,0%	15,0%	61,0%	21,0%
11 ■ Die Schülerinnen und Schüler sind über den geplanten Unterrichtsablauf und die einzelnen Unterrichtsschritte informiert.	2	100	2,88	,08	,82	4,0%	28,0%	44,0%	24,0%
12 ■ Der Unterricht ist so gestaltet, dass bei den Schülerinnen und Schülern mehrere Sinne angesprochen werden.	3	100	2,09	,11	1,08	38,0%	31,0%	15,0%	16,0%
13 ■ Der Unterricht eröffnet Freiräume für die Schülerinnen und Schüler und ist nicht nur auf ein bestimmtes Ergebnis/einen bestimmten Lösungsweg fixiert.	3	100	1,96	,11	1,05	46,0%	23,0%	20,0%	11,0%
14 ■ Die Schülerinnen und Schüler haben die Gelegenheit, ihre eigenen Ideen und Vorstellungen im Abgleich mit anderen Ideen und Vorstellungen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.	4	99	2,06	,09	,90	32,3%	34,3%	28,3%	5,1%
15 ■ Die Schülerinnen und Schüler werden angeregt/angeleitet, den Unterricht aktiv mitzugestalten, oder sie gestalten den Unterricht aktiv mit.	3	98	1,95	,10	1,01	44,9%	23,5%	23,5%	8,2%
16 ■ Die Schülerinnen und Schüler erhalten gezielt die Möglichkeit, Lern- und Arbeitstechniken zu erwerben.	3	99	2,12	,10	1,00	35,4%	26,3%	29,3%	9,1%
17 ■ Den Schülerinnen und Schülern wird die Möglichkeit gegeben, kommunikative Fähigkeiten (und Fertigkeiten) zu erlernen bzw. anzuwenden.	3	100	2,32	,11	1,07	29,0%	27,0%	27,0%	17,0%
18 ■ In den Unterricht sind der Erfahrungshorizont und/oder die Interessen der Schülerinnen und Schüler einbezogen.	2	100	2,63	,08	,80	8,0%	33,0%	47,0%	12,0%
19 ■ Im Unterricht werden fachübergreifende Zusammenhänge aufgezeigt.	4	99	1,21	,06	,58	85,9%	8,1%	5,1%	1,0%
20 ■ Die Schülerinnen und Schüler bearbeiten Aufgaben, die problemlösendes und/oder entdeckendes Lernen fördern.	4	100	1,75	,10	1,02	61,0%	9,0%	24,0%	6,0%
21 ■ Im Unterricht wird ein klarer Bezug zu Alltag und/oder Beruf verdeutlicht.	3	99	2,33	,12	1,15	37,4%	9,1%	36,4%	17,2%
22 ■ Die Schülerinnen und Schüler arbeiten (zeitweise) selbstorganisiert an vorgegebenen Aufgaben.	3	100	1,62	,10	,97	66,0%	13,0%	14,0%	7,0%
23 ■ Die Schülerinnen und Schüler arbeiten (zeitweise) selbstgesteuert.	4	100	1,09	,04	,38	94,0%	3,0%	3,0%	0,0%
24 ■ Die Reflexion eigener Lernprozesse ist Bestandteil des Unterrichts.	4	99	1,33	,07	,73	78,8%	12,1%	6,1%	3,0%
25 ■ Mit Schülerfehlern wird angemessen umgegangen.	1	70	3,16	,07	,56	1,4%	4,3%	71,4%	22,9%

	IG	N	MW	SE	SD	--	-	+	++
26 ■ Die Schülerinnen und Schüler erhalten differenzierte Leistungsrückmeldungen.	3	98	2,42	,10	1,02	24,5%	24,5%	35,7%	15,3%
27 ■ Individuelle Lernfortschritte und/oder Verhaltensweisen werden durch Lob und Ermutigung verstärkt.	2	99	3,22	,07	,66	3,0%	4,0%	60,6%	32,3%
28 ■ Die individuellen Lernvoraussetzungen der einzelnen Schülerinnen und Schüler werden in der Unterrichtsgestaltung berücksichtigt.	4	100	1,66	,08	,83	56,0%	23,0%	20,0%	1,0%
29 ■ Die Schülerinnen und Schüler werden entsprechend ihren individuellen Lernvoraussetzungen gefördert.	4	100	1,90	,09	,90	42,0%	30,0%	24,0%	4,0%
30 ■ Das Erreichen der Lernziele wird angemessen überprüft.	3	99	2,93	,08	,81	8,1%	12,1%	58,6%	21,2%

Tabelle: 30 Items der Unterrichtsbeobachtung

Erläuterungen

■ Beobachtungspunkte (Items)

In der ersten Spalte stehen die 30 Bewertungskriterien.

■ Itemgruppe (IG)

Die Items lassen sich in vier Itemgruppen bündeln und beschreiben:

- 1: Lernklima und pädagogische Strukturen sichern (blau eingefärbt in den Grafiken 1-3)
- 2: Klassen effizient führen und Methoden variieren (rot)
- 3: Schülerinnen und Schüler motivieren, aktives Lernen und Wissenstransfer ermöglichen (grün)
- 4: Differenzieren, Schülerinnen und Schüler wirkungs- und kompetenzorientiert fördern (orange)

■ Anzahl der Beobachtungen (N)

Die dritte Spalte zeigt auf, in wie vielen Unterrichtssequenzen ein Kriterium auf der Vierer-skala eingestuft worden ist. Bei einigen Beobachtungen ist es nicht möglich, ein Kriterium zu messen („0“).

■ Mittelwerte (MW)

Jedes Kriterium wird auf einer vierstufigen Skala gemessen (siehe Bewertung). Jeder Stufe ist eine Zahl zugeordnet:

- 1: „trifft nicht zu“ (--)
- 2: „trifft eher nicht zu“ (-)
- 3: „trifft eher zu“ (+)
- 4: „trifft voll zu“ (++)

Über die Gesamtheit aller beobachteten Unterrichtssequenzen (N) haben wir einen arithmetischen Mittelwert berechnet, der in dieser Spalte (MW) abgebildet wird.

■ Standardfehler (SE)

Unser Inspektionsteam kann während seines Besuchs nicht alle Unterrichtsstunden der Schule einsehen, die an den Besuchstagen stattfinden, daher wird eine Zufallsstichprobe gezogen. Mithilfe empirischer Verfahren lässt sich berechnen, wie stark sich unsere Aussagen über den von uns gesehenen Unterricht im Hinblick auf den gesamten Unterricht an der Schule verallgemeinern lassen.

Ein Beispiel: Ein Kriterium erhält den Mittelwert (MW) 3,2. Der Standardfehler (SE) beträgt 0,1. Dies bedeutet, dass der von uns ermittelte Mittelwert von 3,2 bei einer anderen Unterrichtsstichprobe im Minimalfall bei 3,1 ($3,2 - 0,1$) und im Maximalfall bei 3,3 ($3,2 + 0,1$) hätte liegen können.

■ Standardabweichung (SD)

Bei einigen Items liegen die meisten Einschätzungen zur Unterrichtsqualität in der Nähe des Mittelwerts. Das heißt, ein solches Merkmal von Unterricht wurde von uns als eher einheitlich wahrgenommen – es gibt nur geringe Unterschiede zwischen den eingesehenen Unterrichtssequenzen. Bei anderen Items hingegen kann es sein, dass das Unterrichtsmerkmal als eher unterschiedlich zwischen einzelnen Unterrichtssequenzen wahrgenommen wurde. Über solche Abweichungen vom Mittelwert informiert die Standardabweichung. Sie gibt den Bereich an, in dem zwei Drittel der Werte aus den einzelnen Unterrichtsbeobachtungen liegen. Je größer die Standardabweichung, desto unterschiedlicher wurde ein einzelnes Merkmal in verschiedenen Unterrichtssequenzen wahrgenommen.

■ Bewertungen (++) / + / - / --)

In den rechten Spalten stehen die Angaben, wie häufig bei Unterrichtsbeobachtungen ein Kriterium als „trifft voll zu“ (++) , „trifft eher zu“ (+) , „trifft eher nicht zu“ (-) oder „trifft nicht zu“ (--) gemessen wurde. Wiedergegeben sind Prozentanteile an der Anzahl der Beobachtungen.

2. ■ Grafische Darstellung des Unterrichtsprofils

Die folgenden Abbildungen unter Punkt 2 geben eine Übersicht über die Unterrichtskultur an der Schule.

Abbildung 1 gibt einen Überblick zur thematischen Gruppierung der 30 Items. Abbildung 2 zeigt die 30 Kriterien, die wir in den Unterrichtssequenzen während unseres Schulbesuchs begutachtet haben. Den genauen Wortlaut der Kriterien entnehmen Sie bitte der tabellarischen Darstellung des Unterrichtsprofils, die Sie oben in Punkt 1 der Hinweise zum Unterrichtsprofil finden. Jedem Beobachtungskriterium ist ein Wert zugeordnet, der die Ausprägung dieses Merkmals – 1: „trifft nicht zu“ (– –); 2: „trifft eher nicht zu“ (–); 3: „trifft eher zu“ (+); 4: „trifft voll zu“ (++) – an der Schule widerspiegelt. Die Items sind in vier Gruppen zusammengefasst und entsprechend farblich markiert. Die Itemgruppen beschreiben wir in den Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung des Unterrichtsprofils in Punkt 1. Die Darstellung gibt somit die mittlere Qualität einzelner Unterrichtsmerkmale an der Schule wieder.

Lernklima / Päd. Strukturen	Klassenführung	Schülermotivation / aktives Lernen / Wissenstransfer	Differenzierung / wirkungs- und kompetenzorientierte Förderung
Items 3, 6, 7, 8, 9 & 25	Items 1, 2, 4, 5, 10, 11, 18 & 27	Items 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22, 26 & 30	Items 14, 19, 20, 23, 24, 28 & 29

Abbildung 1: Zuordnung der 30 Items zu den vier Gruppen

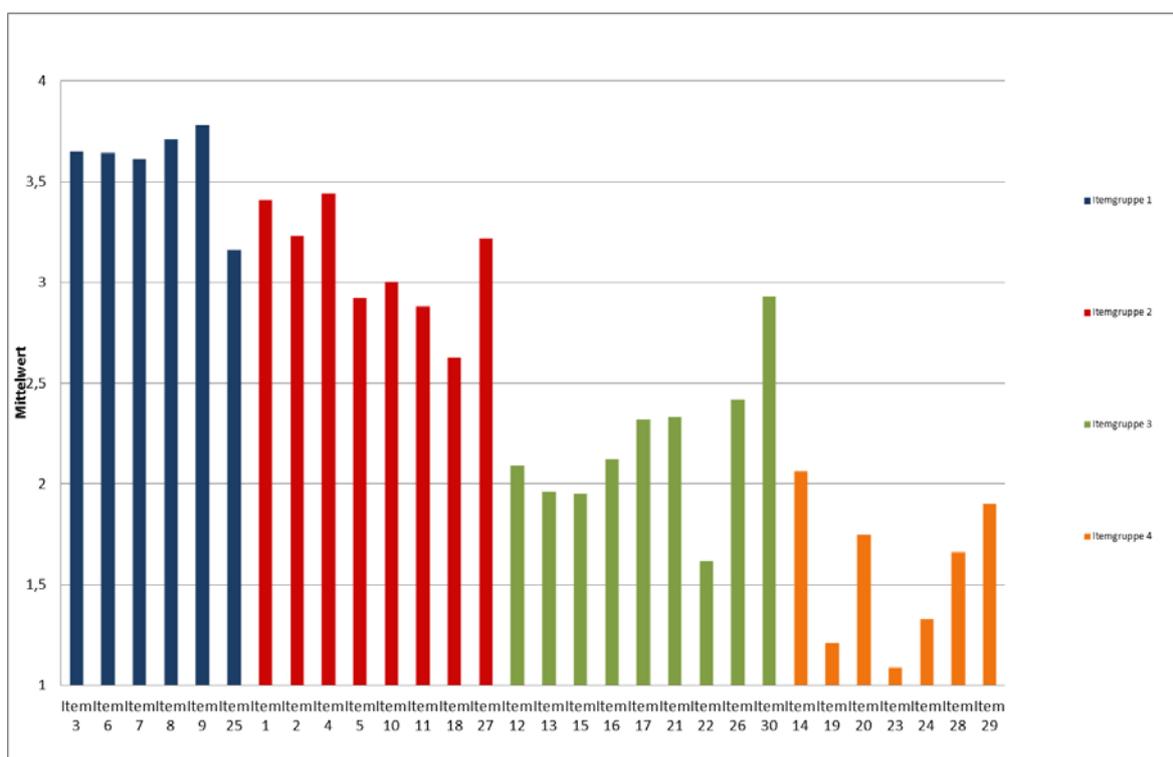


Abbildung 2: Verteilung

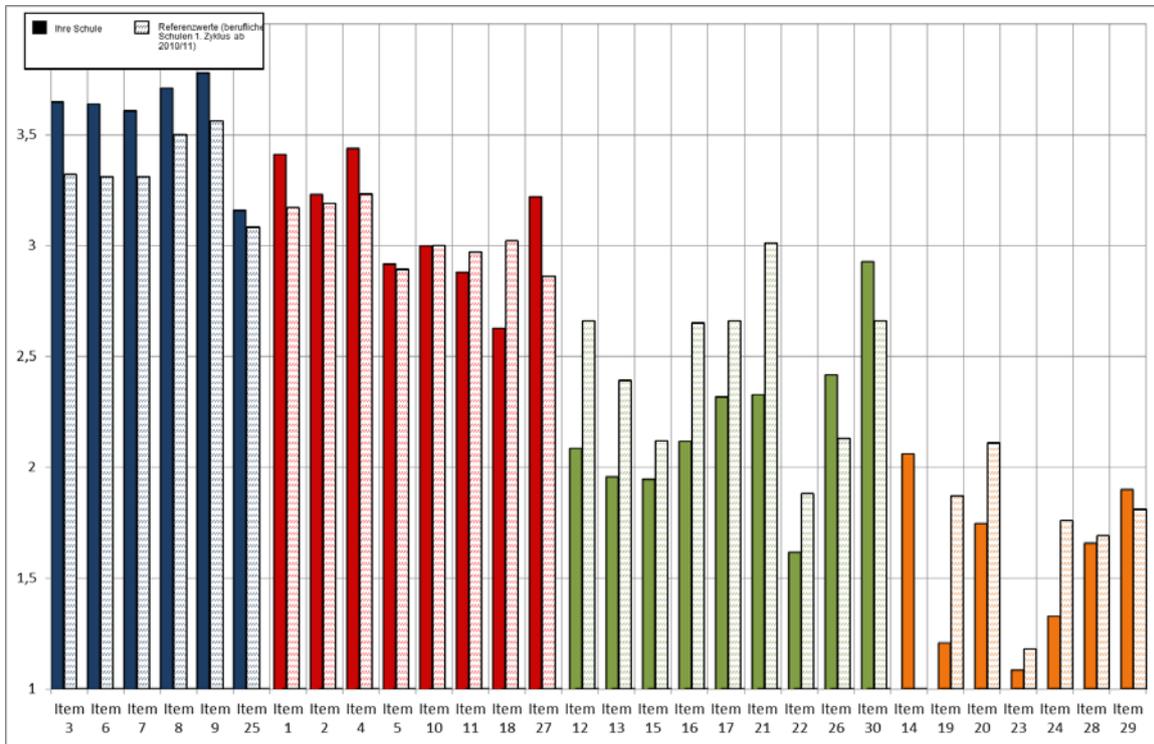


Abbildung 3: Verteilung im Vergleich zu anderen Schulen

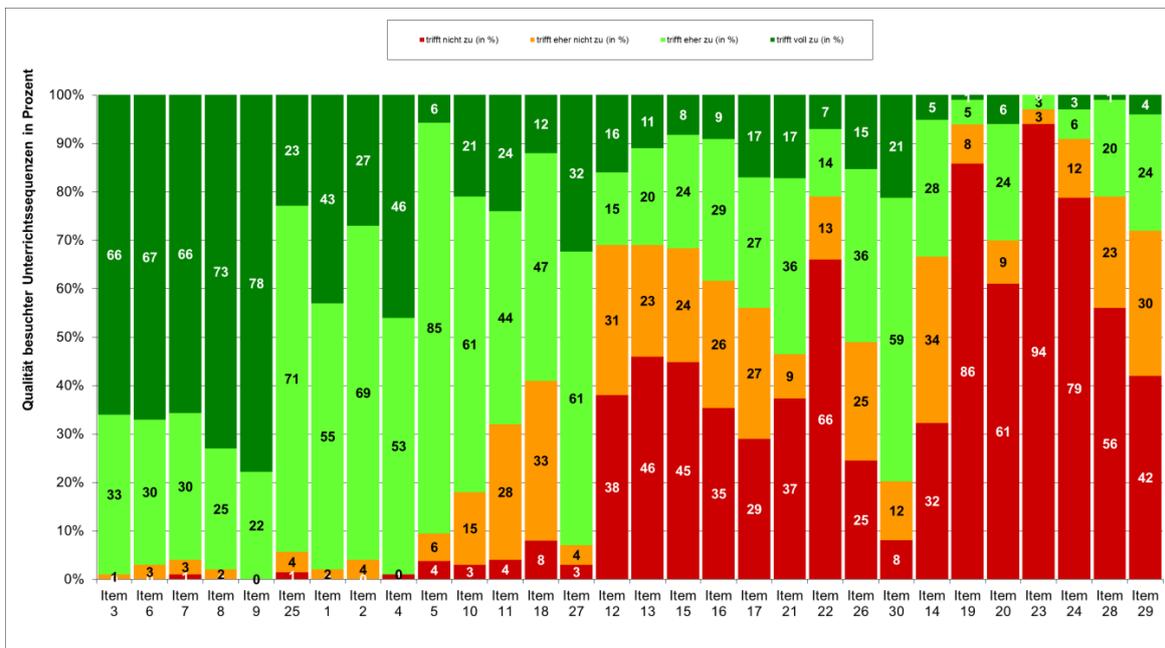


Abbildung 4: Qualität besuchter Unterrichtssequenzen in Prozent

Anlage 3 ■ Auswertung der Fragebogen

Die folgende Tabelle stellt dar, wie viele Personen sich an der Befragung beteiligt haben:

	Befragte absolut	Rücklauf absolut	Rücklaufquote in %
Schülerinnen und Schüler	612	527	86,11 %
Ausbilderinnen und Ausbilder	346	55	15,90 %
Lehrerinnen und Lehrer/ pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	50	33	66,00 %

Die Rücklaufquote bei den Ausbilderinnen und Ausbildern ist mit 15,90 Prozent gering. Aus diesem Grund können die Werte nur eingeschränkt als repräsentativ für die gesamten Ausbildungsbetriebe angesehen werden. Entsprechend haben wir bei der Bewertung nur Tendenzen berücksichtigt.

Die zentralen Ergebnisse der Fragebogenerhebung stellen wir im Anschluss dar. Weitere Details entnehmen Sie bitte der Daten-CD-ROM, die wir Ihnen mit dem Abschluss der Inspektion zur Verfügung stellen.

■ Die Ergebnisse der Befragungen

Auf den folgenden Seiten werden ausgewählte Ergebnisse aus der Befragung der Pädagoginnen und Pädagogen, der Schülerinnen und Schüler und der Betriebe dargestellt. Die Ergebnisse werden teilweise in Form von Konstrukten zurückgemeldet. Ein Konstrukt wird als Mittelwert aus mehreren Items gebildet. Dieser Mittelwert beschreibt die Sichtweise der befragten Gruppe auf der Grundlage eines fundierten theoretischen Modells. Beispielsweise können wir anhand von 36 Items die Einschätzungen der Pädagoginnen und Pädagogen in Bezug auf die Führungsstile in dem Konstrukt „Führung“ abbilden. Das Konstrukt „Führung“ besteht aus mehreren Subkonstrukten. Auf unserer Homepage finden sich vertiefende Erläuterungen:
<http://www.schulinspektion.hamburg.de/bewertungsstandards>.

1. Fragebogen für Pädagoginnen und Pädagogen zu den Unterrichtsmethoden

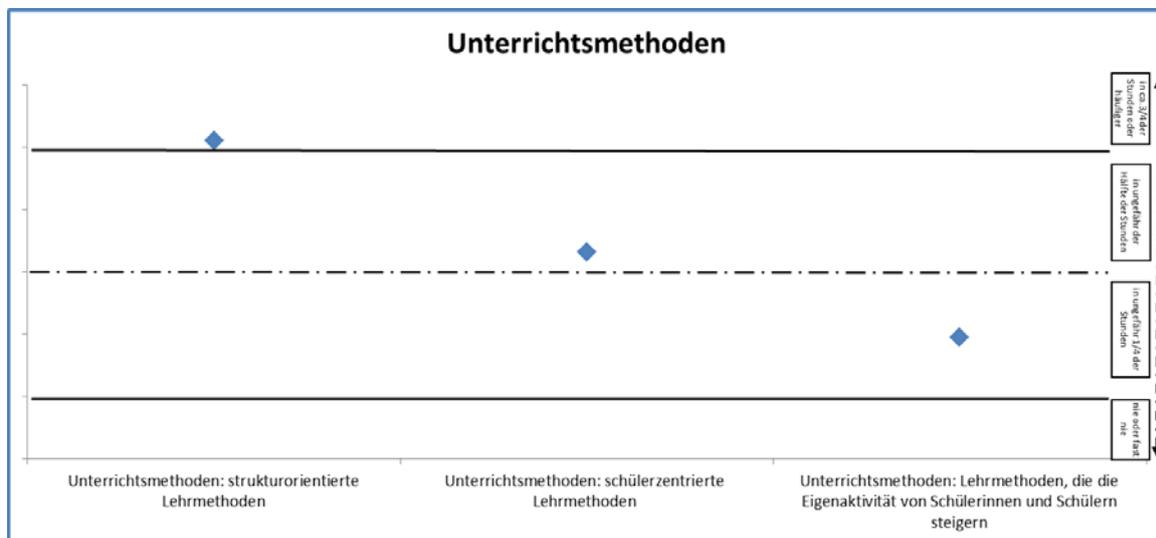


Abbildung 5: Grafik Konstrukt Unterrichtsmethoden der Pädagoginnen und Pädagogen

2. Fragebogenergebnisse der Pädagoginnen und Pädagogen zum Thema Führung

2.1 Allgemeine Beschreibung des Konstrukts „Führung“ (inklusive der Subkonstrukte)

Jede Schulleitung führt anders. Das Konstrukt „Führung“ erlaubt es anhand fünf verschiedener Führungsstile, unterschiedliche Ausprägungen eines Führungshandelns zu beschreiben. Jeder Führungsstil muss vor dem Hintergrund seiner Funktionalität für die jeweilige Schule in ihrer aktuellen Situation bewertet werden.

An effektiven Schulen findet sich in der Regel ein Führungsstil, der sich durch eine aktive, motivierende Personalführung, die Ausrichtung des Leitungshandelns auf die gezielte Verbesserung von Lehr- und Lernbedingungen und die Verteilung von Führungsverantwortung und -aufgaben im Kollegium auszeichnet. So trägt eine gute Personalführung, vermittelt über die Motivierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Übertragung von Verantwortung (Empowerment) an diese, zu verbesserten Schülerleistungen bei. Gute instruktionale Führung beeinflusst die Lernergebnisse von Schülerinnen und Schülern, indem die Schulleitung, als Expertin bzw. Experte für das Lehren und Lernen, gezielt Unterricht und Unterrichtsentwicklung an der Schule steuert. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule aktiv an steuerungrelevanten Entscheidungen mitwirken können und Entscheidungen somit auf breiter Basis mitgetragen werden.

■ Transformationale Führung:

Führung mit Fokus auf Weiterentwicklung und Veränderung (z. B. durch Visionen und Vorbildfunktionen)

Die Schulleitung vertritt gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine langfristig ausgerichtete, sinnstiftende Vision für die gesamte Organisation, die als Ordnungsprinzip für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt. Darüber hinaus bietet sie Mitwirkungsmöglichkeiten; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in die Umsetzung und Erreichung von Visionen einbezogen. Die Schulleitung unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend aktiv darin, an den Veränderungen zu partizipieren.

1. Einfluss durch Vorbildlichkeit und Glaubwürdigkeit

Die Schulleitung ist Vorbild für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und beeinflusst diese nachhaltig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen der Schulleitung hierfür Respekt und Vertrauen entgegen.

2. Motivation durch begeisterte Visionen

Die Schulleitung begeistert mit attraktiven Zukunftsvisionen und steht hinter diesen. Sie vermittelt Hoffnung und Zuversicht, dass die Ziele der Visionen erreicht werden (können).

3. Individuelle Unterstützung und Förderung

Die Schulleitung versteht sich als Coach/Mentor ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie erkennt die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und fördert diese entsprechend ihren persönlichen Voraussetzungen.

■ **Transaktionale Führung**

Führung mit Fokus auf die Aufrechterhaltung von Abläufen und Strukturen (z. B. durch aktive Kontrolle)

Die Schulleitung befindet sich mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer vergleichsweise hierarchisch organisierten Austauschbeziehung. Erwartungen und Ziele werden klar formuliert, Prozesse und Zielrealisierungen kontrolliert und durch die Schulleitung belohnt oder, bei Abweichung von Regeln bzw. Nichterreichen, gegebenenfalls sanktioniert.

1 Leistungsorientierte Belohnung

Die Schulleitung klärt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenseitige Erwartungen; es werden Ziele vereinbart und Leistungen belohnt.

2 Führung durch aktive Kontrolle

Die Schulleitung überwacht Abläufe und Vorgänge; die Zielerreichung wird kontrolliert.

■ **Passive Führung**

Die Schulleitung verhält sich passiv und greift in der Regel nicht oder zu spät in das Geschehen ein; sie verzichtet auf ihren Führungsanspruch und kommt ihrer Verantwortlichkeit als Schulleitung nicht nach.

1 Vermeidung/Verweigerung von Führung

Die Schulleitung verhält sich passiv und verzichtet auf ihren Führungsanspruch und möglichen Einfluss.

2 Führung durch Eingreifen im Ausnahmefall

Die Schulleitung hält ihren Führungsanspruch zurück. Sie greift erst ein, wenn Fehler oder Probleme ein Eingreifen erforderlich machen.

■ **Instruktionale Führung**

Führung mit Fokus auf die Optimierung von Lernen und Lehren (z. B. durch Hospitationen im Unterricht oder Empfehlungen von Fortbildungsmaßnahmen)

Die Schulleitung kontrolliert und koordiniert Aspekte des Schul- und Unterrichtsgeschehens, die den Lernfortschritt der Schülerinnen und Schüler betreffen, und nimmt entsprechend direkten Einfluss auf den Unterricht und das Curriculum.

1. Schulzielmanagement

Die Schulleitung bemüht sich, die Bildungsziele umzusetzen. Die Leistungen und Prüfungsergebnisse der Schülerinnen und Schüler werden als Orientierung für die interne Curriculumentwicklung herangezogen. Zur Erreichung der benannten Lernziele werden Unterrichts- und Fortbildungsaktivitäten der Lehrkräfte aufeinander abgestimmt.

2. Anleitungsmanagement

Im Fokus steht die stetige Optimierung des Unterrichts. Die Schulleitung steht den Lehrkräften als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung. Die Schulleitung sorgt dafür, dass die Lehrkräfte die Möglichkeit erhalten, ihre pädagogischen Fähigkeiten zu verbessern.

3. Supervision

Die Schulleitung versucht, Unterrichtsaktivitäten und Bildungsziele in Übereinstimmung zu bringen. Dies wird u. a. durch Hospitationen im Unterricht gesichert. Die Lehrkräfte erhalten Anstöße zur Verbesserung des Unterrichts.

■ **Partizipative Führung**

Die Schulleitung führt die Schule kooperativ und/oder in geteilter Verantwortung und richtet dafür Strukturen ein, die eine breite Aufteilung der Führungsaufgaben und der Führungsverantwortung innerhalb der Schule garantieren.

1. Distribution von Führung

Funktionsträger und -gruppen führen mit dem Schulleiter/der Schulleiterin in geteilter Verantwortung.

2. Partizipation an Führung

Das gesamte Kollegium wird bei steuerungsrelevanten Entscheidungen durch die Schulleitung aktiv beteiligt.

3. Delegation von Führung

Die Schulleitung delegiert bestimmte Aufgaben an eindeutig benannte Verantwortliche, bleibt jedoch in der Gesamtverantwortung.

2.2 Ergebnisse der Schule

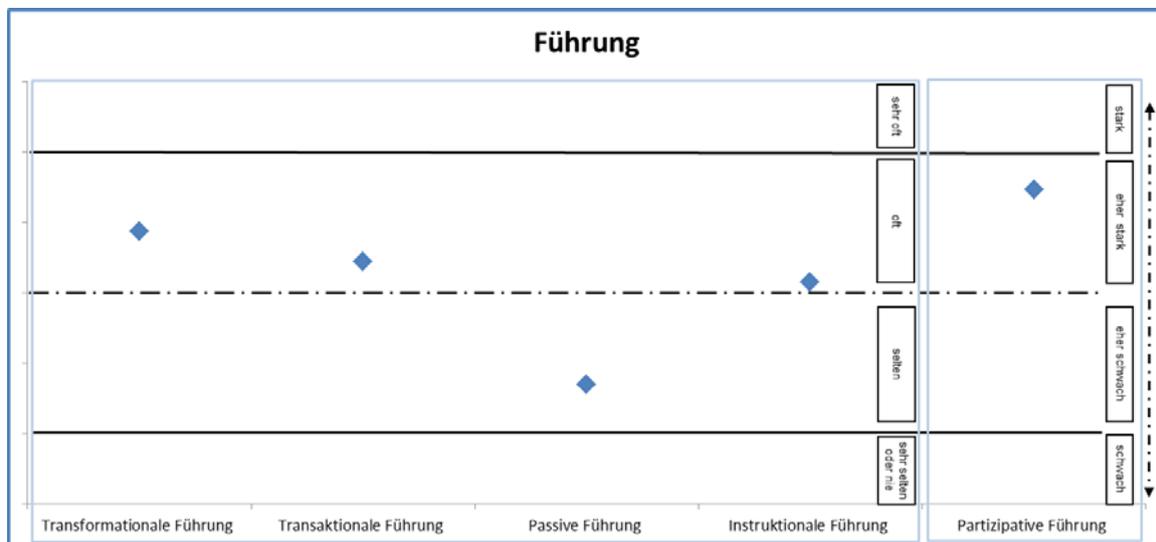


Abbildung 6: Grafik Konstrukt Führung der Pädagoginnen und Pädagogen

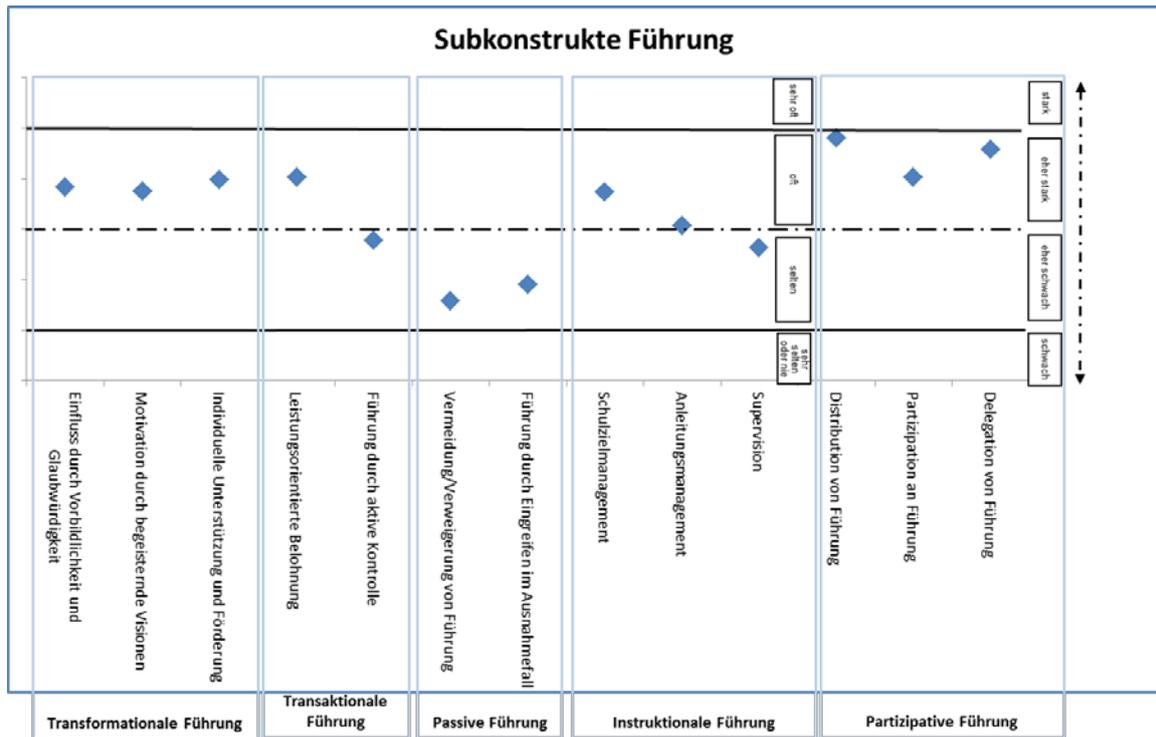


Abbildung 7: Grafik Subkonstrukte „Führung der Pädagoginnen und Pädagogen“

3. Fragebogenergebnisse zum Thema Unterricht der Schülerinnen und Schüler

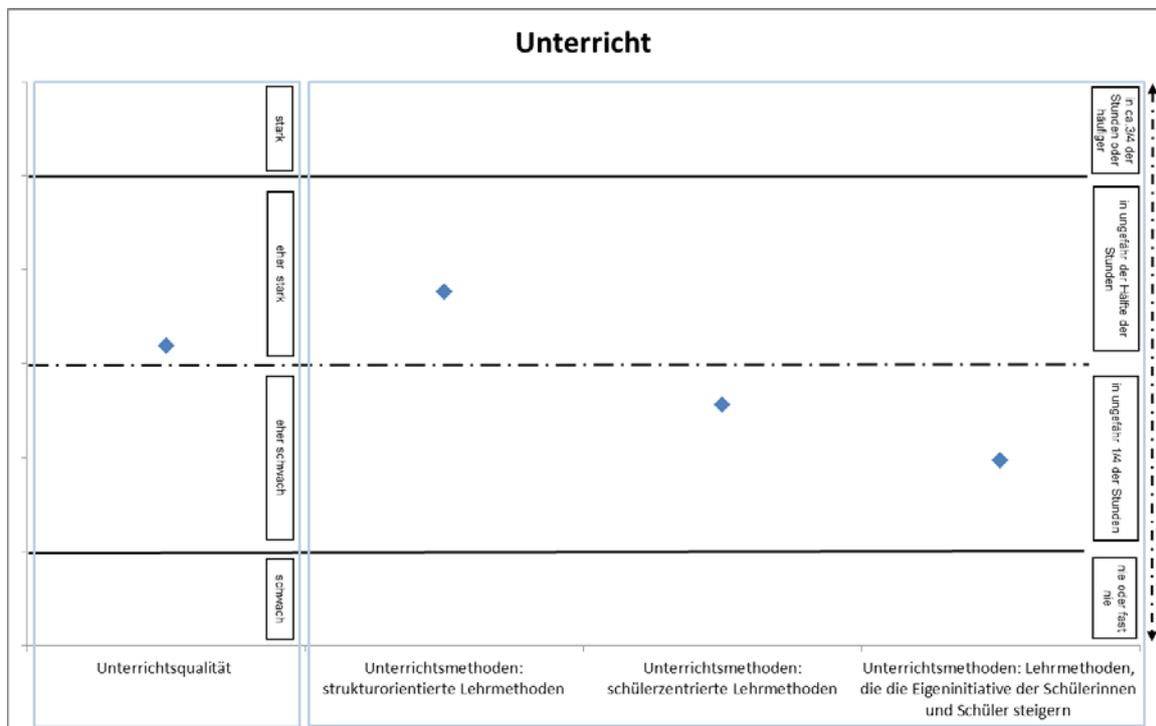


Abbildung 8: Befragung der Schülerinnen und Schüler - Konstrukt Unterricht

Anlage 4 ■ Bewertungsraster

Steuerungshandeln

1.1 Führung wahrnehmen

➔ Die Schulleitung zeigt ein weitreichendes Führungsverständnis durch

■ **Etablierung einer positiven Schul- und Lernkultur, d.h.:**

- ▶ Die Schulleitung stellt das erfolgreiche Lernen aller Schülerinnen und Schüler in den Mittelpunkt (= "Kerngeschäft").
- ▶ Die Schulleitung hat hohe Erwartungen an alle Schulbeteiligten und kommuniziert sie diesen gegenüber.
- ▶ Die Schulleitung bringt gegenüber allen Schulbeteiligten ihre Wertschätzung zum Ausdruck.
- ▶ Die Schulleitung erkennt und berücksichtigt die Stärken der Schülerinnen und Schüler und Pädagoginnen und Pädagogen.
- ▶ Die Schulleitung übernimmt dafür die Verantwortung.

■ **Überzeugende pädagogische Vision, d.h.:**

- ▶ Die Schulleitung kommuniziert mit allen Schulbeteiligten über positive Zukunftspläne (Zukunftsvision).
- ▶ Die Schulleitung nimmt einen klaren pädagogischen Standpunkt ein (d.h. sie kann z.B. pädagogische Ziele benennen und begründen oder an konkreten Beispielen verdeutlichen).
- ▶ Die Schulleitung motiviert alle Schulbeteiligten zur Mitarbeit an positiven Zukunftsplänen.

■ **Delegation von Verantwortung, d.h.:**

- ▶ Die Schulleitung erteilt klare Aufträge (z.B. indem sie Aufgaben eindeutig abspricht).
- ▶ Die Schulleitung schafft angemessene Entscheidungsspielräume.
- ▶ Die Schulleitung sorgt für eine produktive Kooperation.

■ **Angemessene Präsenz, d.h.:**

- ▶ Die Schulleitung führt regelmäßige Gespräche mit allen Schulbeteiligten.
- ▶ Die Schulleitung ist gut ansprechbar, insbesondere bei wichtigen Fragen.
- ▶ Die Schulleitung nutzt Rückmeldungen der Schulbeteiligten konstruktiv.

■ **Transparente Leitlinien, d.h.:**

- ▶ Die Schulleitung macht ihre pädagogische Grundhaltung transparent.
- ▶ Die Schulleitung macht ihre Entwicklungsziele transparent.
- ▶ Die Schulleitung macht ihre Entscheidungen transparent.

1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/ 1.3 Qualitätsmanagement etablieren

➔ Die Schulleitung sorgt für Nachhaltigkeit durch

■ Entwicklungsziele, die der Schul- und Unterrichtsentwicklung dienen, d.h.

- ▶ Die Entwicklungsziele sind auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler fokussiert.
- ▶ Die Entwicklungsziele entsprechen den aktuellen Anforderungen der Schulentwicklung.
- ▶ Die Entwicklungsziele werden in einem partizipativen Prozess definiert.
- ▶ Die Entwicklungsziele sind den Schulbeteiligten klar.
- ▶ Die Entwicklungsziele werden von der Mehrheit der Schulbeteiligten als sinnvoll erlebt.

■ Qualitätszyklus (QM) für Schulentwicklungsmaßnahmen, d.h.:

- ▶ Die Entwicklungsziele werden durch sinnvolle Maßnahmen operationalisiert.
- ▶ Die Durchführung der Maßnahmen ist effizient (d.h. es gibt z.B. klare Absprachen zur Umsetzung, Verantwortliche sind benannt, klare Schritte/Abläufe zu Teilzielen sind definiert).
- ▶ Der Erreichungsgrad der Entwicklungsziele wird systematisch überprüft.
- ▶ Im Rahmen des QM wird eine konstruktive Feedbackkultur etabliert (z.B. durch die systematische Einholung des Feedbacks von Erziehungsberechtigten, Schülerinnen und Schüler und Pädagoginnen und Pädagogen zur Schulentwicklung).
- ▶ Die Evaluationsergebnisse werden für die weitere Schulentwicklung genutzt.

■ Dokumentation, d.h.:

- ▶ Die Weitergabe des Wissens aus QM-Prozessen wird durch eine systematische Dokumentation gewährleistet.
- ▶ Das Organisations- und Systemwissen wird für alle zugänglich dokumentiert.

1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen

➔ Die Schulleitung sorgt für eine Personalentwicklung, die Schulqualität sichert durch

■ Kenntnis der Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h.:

- ▶ Die Schulleitung führt regelmäßig strukturierte Unterrichtsbesuche durch.
- ▶ Die Schulleitung verschafft sich Einblicke in die über den Unterricht hinausgehende Aufgabenwahrnehmung.
- ▶ Die Schulleitung führt regelmäßig arbeitsbezogene Gespräche durch.

■ Zielführenden Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h.:

- ▶ Die Einsatzplanung orientiert sich an den Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ▶ Die Schulleitung fördert eine weitreichende unterrichtsbezogene Kooperation der Pädagoginnen und Pädagogen (z.B. durch Teamzeiten und -räume).
- ▶ Funktionsstellen werden transparent besetzt.

■ Motivationsförderung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, d.h.:

- ▶ Die Schulleitung ermöglicht die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ▶ Die Schulleitung beteiligt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an wichtigen Entscheidungen.
- ▶ Die Schulleitung unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der beruflichen Weiterentwicklung.
- ▶ Die Schulleitung zeigt sich im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fürsorglich.

■ Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h.:

- ▶ Die Fortbildung stützt sich auf die Kenntnis der Stärken und Schwächen der/des Einzelnen.
- ▶ Die Schulleitung führt regelmäßig Personalentwicklungsgespräche durch (Feedback).
- ▶ Die Schulleitung erstattet regelmäßig Rückmeldung zu den strukturierten Unterrichtsbesuchen.

■ Verknüpfung der Professionalisierung mit den Entwicklungszielen der Schule, d.h.:

- ▶ Fortbildungsmaßnahmen beziehen sich auf zentrale Ziele der Schule.
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen werden darin gestärkt, die Fähigkeiten und Möglichkeiten ihrer Schülerinnen und Schüler richtig einzuschätzen.
- ▶ Die Schulleitung achtet darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich auf dem Laufenden bleiben.
- ▶ Die Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Qualitätszyklus eingebunden.

1.G Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztags sichern

für Ganztagschulen:

- ➔ Die Schulleitung sorgt für bestmögliche Rahmenbedingungen für alle Schülerinnen und Schüler, die das Ganztagsangebot nutzen, durch

■ Konzeptionelle Einheit der Vormittags- und Nachmittagsangebote, d.h.:

- ▶ Vormittags- und Nachmittagsunterricht stehen in einem konzeptionellen Zusammenhang.
- ▶ Die Möglichkeiten der Tagesrhythmisierung werden konstruktiv genutzt (für teilgebundene und gebundene GTS).

■ Systematische Kooperation mit externen Anbietern, d.h.:

- ▶ Es bestehen klare Strukturen für organisatorische Absprachen zwischen den Kooperationspartnern.
- ▶ Es bestehen klare Strukturen für einen systematischen Wissenstransfer zwischen den Kooperationspartnern.
- ▶ Die externen Partner nehmen regelmäßig an für sie relevanten Schulkonferenzen teil.
- ▶ Träger und Schule haben einen Kooperationsvertrag abgeschlossen (nur für GBS).

2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen

- ➔ Die Schulleitung sorgt bei wichtigen Fragen für eine weitreichende Beteiligung der Schulgemeinschaft durch

■ Weitreichende Beteiligung der Schülerinnen und Schüler, d.h.:

- ▶ Die Schülerinnen und Schüler werden ausreichend über die aktuelle Schulentwicklung informiert.
- ▶ Es gibt eine Kultur, die die Beteiligung aller Schülerinnen und Schüler im Alltag fördert.
- ▶ Die Schülerinnen und Schüler gestalten das Schulleben aktiv mit.

■ Weitreichende Beteiligung der Erziehungsberechtigten, d.h.:

- ▶ Die Erziehungsberechtigten werden ausreichend über die aktuelle Schulentwicklung informiert.
- ▶ Es gibt eine Kultur, die die Beteiligung der Erziehungsberechtigten im Alltag fördert.

■ (Berufsbildende Schulen) Angemessene Beteiligung der Ausbildungsbetriebe bei wichtigen Fragen des Schulgeschehens, d.h.:

- ▶ Ausbildungsbetriebe werden ausreichend über die aktuelle Schulentwicklung informiert.
- ▶ Es gibt eine Kultur, die die Beteiligung der Ausbildungsbetriebe im Alltag fördert.

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

2.2 Zusammenarbeiten/Curriculum

➔ Eine gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt das bestmögliche Lernen aller Schülerinnen und Schüler durch

■ Systematische und verbindliche Abstimmung der Pädagoginnen und Pädagogen, d.h.:

- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen stimmen sich in Bezug auf mittel- und längerfristige pädagogische Ziele ab.
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen stimmen ihr alltägliches Handeln systematisch ab (z.B. in Bezug auf fächer- und jahrgangsübergreifende Themen, die Übergänge zwischen den Jahrgängen oder Lernzielkontrollen).
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen setzen die getroffenen Absprachen verbindlich um (z.B. regelmäßige Weitergabe von AG-Ergebnissen im Kollegium, Dokumentation von Beschlüssen, Überprüfung der Umsetzung).
- ▶ Die unterschiedlichen Professionen arbeiten konstruktiv zusammen.

■ Curriculare Absprachen, die das Lernen unterstützen, d.h.:

- ▶ Curriculare Vereinbarungen werden gemeinsam erarbeitet (z.B. sorgen die Fachleitungen für einen partizipativen Austauschprozess).
- ▶ Curriculare Vereinbarungen beinhalten u.a. die zu erreichenden Kompetenzen und die Beurteilungskriterien auf den Ebenen der Jahrgangsstufen, Fächer, Lernbereiche und Aufgabengebiete bzw. Lernfelder.
- ▶ Curriculare Vereinbarungen werden dokumentiert.
- ▶ Die Vereinbarungen werden im Unterricht verbindlich umgesetzt.
- ▶ Die curricularen Absprachen werden regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt (z.B. durch Unterrichtsbesuche der Fachleitungen und die Reflexion in Fachkonferenzen).

2.7 (Spezielle Sonderschulen) Beratungsangebote gestalten

➔ Das Beratungsangebot der Schule ist zielführend gestaltet.

■ Die Schule verfügt über erfolgreiche Konzepte für ihre zentralen Beratungsfelder.

- ▶ Die an der Schule vorgenommenen Beratungen erfolgen nach professionellen Standards
- ▶ Das Beratungsangebot ist an der Schule bekannt.
- ▶ Die an der Schule vorhandenen Beratungskonzepte sind aufeinander abgestimmt.
- ▶ Die Schule verfügt über Konzepte für ihre zentralen Beratungsfelder.
- ▶ Die Schule stellt die notwendigen Rahmenbedingungen für die Beratung sicher.
- ▶ Die Schule kooperiert mit schulexternen Unterstützungssystemen.
- ▶ Der Erfolg der Beratung wird regelmäßig evaluiert.

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

2.5 Lernentwicklung begleiten/Leistungen beurteilen

➔ Die Schülerinnen und Schüler werden in ihrem Lernen individuell und konstruktiv begleitet durch

■ Transparente Leistungserwartungen, d.h.:

- ▶ Für die Schülerinnen und Schüler sind die Leistungsanforderungen (z.B. Bewertungskriterien, nächste Entwicklungsschritte) transparent.
- ▶ Für die Erziehungsberechtigten sind die Leistungsanforderungen (z.B. Bewertungskriterien, nächste Entwicklungsschritte) transparent.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Für die Ausbildungsbetriebe sind die Leistungsanforderungen an die Auszubildenden (z.B. Bewertungskriterien, nächste Entwicklungsschritte) transparent.

■ Unterstützung aller Schülerinnen und Schüler bei der Übernahme von Lernverantwortung, d.h.:

- ▶ Die Schülerinnen und Schüler werden darin unterstützt, sich Ziele für ihre Lernentwicklung zu setzen.
- ▶ Der Unterricht ist regelhaft so angelegt, dass er Spielräume für die Verantwortungsübernahme durch die Schülerinnen und Schüler ermöglicht.
- ▶ Die Reflexion des Lernprozesses und des Leistungsstands ist systematisch verankert.

■ Unterstützung aller Schülerinnen und Schüler in ihrer individuellen Entwicklung, d.h.:

- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen überprüfen regelmäßig den Leistungs- und Entwicklungsstand der Schülerinnen und Schüler.
- ▶ Auf Basis der Kenntnis des Leistungs- und Entwicklungsstands werden individuelle Lernvereinbarungen mit den Schülerinnen und Schülern getroffen.
- ▶ Die Schülerinnen und Schüler werden bei der Umsetzung dieser Lernvereinbarungen durch eine individuelle Lernprozessbegleitung unterstützt.
- ▶ Die Lernprozessbegleitung ist auf die bestmöglichen Leistungen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet.

■ BOSO: Begleitung der Schülerinnen und Schüler bei der Berufs- und Studienorientierung, d.h.:

- ▶ Das Lernen an außerschulischen Lernorten umfasst Vorbereitungs-, Durchführungs- und Auswertungsphasen, die von den Pädagoginnen und Pädagogen begleitet werden.
- ▶ Die Schülerinnen und Schüler werden bei der Ermittlung ihrer Stärken und Interessen angemessen unterstützt.
- ▶ Die Schülerinnen und Schüler werden bei ihrer individuellen Übergangsgestaltung durch die Schule unterstützt.

2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen

➔ Der Unterricht wird kontinuierlich weiterentwickelt durch

■ Etablierung einer konstruktiven Feedbackkultur, d.h.:

- ▶ Die kollegiale Unterrichtshospitation der Pädagoginnen und Pädagogen (einschließlich Reflexion und Nutzung für die Unterrichtsentwicklung) ist regelhaft etabliert.

- ▶ Systematisches Feedback der Schülerinnen und Schüler an die Pädagoginnen und Pädagogen (einschließlich Dokumentation und Nutzung für die Unterrichtsentwicklung) ist regelhaft etabliert.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Die Schule holt sich systematisch Feedback von den Betrieben zur Gestaltung der Unterrichtsinhalte.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Die Pädagoginnen und Pädagogen halten guten Kontakt zu den Ausbilderinnen und Ausbildern.

■ Systematische Nutzung von Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten, d.h.:

- ▶ Die verfügbaren Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten werden als sinnvolles Instrument für die Diagnose und Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts anerkannt.
- ▶ Die Daten werden gegenüber den verschiedenen schulischen Gruppen adressatengerecht kommuniziert.
- ▶ Die Daten werden für die Schul- und Unterrichtsentwicklung systematisch genutzt.

Unterrichtsqualität

2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten

↪ Der Unterricht ist auf gutes Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet, d.h.:

- ▶ Im Unterricht herrscht ein lernförderliches Klima (z.B. gutes soziales Klima, gut strukturierter Unterricht, kooperativer Umgang).
- ▶ Die Klassenführung ist effizient (z.B. optimale Nutzung der Lernzeit, Sicherung des Wissens).
- ▶ Der Unterricht ist motivierend (z.B. Förderung anspruchsvoller Lernstrategien, Variation der Lehr- und Lernmethoden, aktivierender Unterricht).
- ▶ Der Unterricht ist kompetenzorientiert (z.B. Schülerorientierung, Differenzierung, konstruktive Nutzung der Heterogenität der Schülerschaft).

2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten

↪ Bedarfsgerechte Förderung gelingt durch

■ Konzeptionelle Grundlagen der Förderung, d.h.:

- ▶ Die Förderung folgt einem verbindlichen Förderkonzept.
- ▶ Integrative und additive Förderangebote sind aufeinander abgestimmt.
- ▶ Die Gestaltung von Förderplänen orientiert sich an verbindlichen Standards.

■ Konstruktive Einbindung weiterer Unterstützungsmaßnahmen, d.h.:

- ▶ Die Kooperationspartner sind konstruktiv und regelmäßig in die Förderung eingebunden.
- ▶ Die Erziehungsberechtigten sind konstruktiv und regelmäßig in die Förderung eingebunden.

■ Berücksichtigung der Heterogenität der Schülerschaft in der Förderung, d.h.:

- ▶ Die zusätzliche Förderung ist auf das bestmögliche Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet.
- ▶ Es gibt besondere Angebote für leistungsschwache Schülerinnen und Schüler.
- ▶ Es gibt besondere Angebote für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler.
- ▶ Es gibt weitere besondere Angebote für spezifische Gruppen.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Die Ausbildungsbetriebe werden konstruktiv in die Lernentwicklungsprozesse von Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf einbezogen.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Die Ausbildungsbetriebe erhalten fachliche Unterstützung bei der Ausbildung von Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf.

2.4 Erziehungs- und Sozialisationsprozesse gestalten

➔ Ein angemessenes Verhalten aller Schulbeteiligten wird gefördert durch

■ Einhalten gemeinsamer Umgangsformen, Regeln und Rituale in der schulischen Alltagspraxis, d.h.:

- ▶ Die Schulbeteiligten handeln gemeinsam Umgangsformen, Regeln und Rituale aus.
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen gewährleisten eine konsistente Umsetzung der vereinbarten Umgangsformen, Regeln und Rituale für alle Schulbeteiligten.
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen machen gegenüber den Erziehungsberechtigten die Umgangsformen, Regeln und Rituale transparent.
- ▶ Die Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten in Bezug auf die Umgangsformen, Regeln und Rituale mit den Erziehungsberechtigten zusammen.

■ Förderung des Sozialverhaltens im Alltag, d.h.:

- ▶ Ein Konzept zum sozialen Lernen liegt vor.
- ▶ Maßnahmen, die das Sozialverhalten fördern, sind etabliert.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Schule und Betrieb(e) stimmen sich im Hinblick auf angemessenes berufliches Verhalten seitens der Auszubildenden ab.

Wirkungen und Ergebnisse

3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/

3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung

➔ Die Nachhaltigkeit der Ausbildung aller Schülerinnen und Schüler wird gesichert, d.h.:

- ▶ Schulabschlüsse bzw. Anschlussperspektiven werden gewährleistet.
- ▶ Das Leistungsniveau (im Vergleich zu Schulen mit gleicher Schulform und gleichem Sozialindex) wird gehalten bzw. verbessert.
- ▶ Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die Mindeststandards verfehlen, wird gesenkt.

3.4 Einverständnis und Akzeptanz

➔ Die Adressatinnen und Adressaten sind mit der Schule zufrieden, d.h.:

- ▶ Die Schülerinnen und Schüler sind mit den unterschiedlichen Aspekten des Schullebens zufrieden.
- ▶ Die Erziehungsberechtigten fühlen sich der Schule verbunden.
- ▶ (Berufsbildende Schulen) Die Ausbildungsbetriebe fühlen sich der Schule verbunden.

3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

➔ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit der Schule zufrieden und ihr verbunden, d.h.:

- ▶ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gern an der Schule.
 - ▶ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich der Schule verbunden.
-