

**Hans-Carossa-Gymnasium
05Y03**

Evaluationsbericht 2017

An die zuständige Schulaufsicht

Rückmeldung der Schule

gemäß Ausführungsvorschriften zur Erstellung der Schulprogramme und zur internen Evaluation (AV Schulprogramm)

Schulname: **Hans-Carossa-Gymnasium**

Schulnummer: **05Y03**

Datum: April 2017

Interne Evaluation

1 Qualitätsbereiche

- ☒ Lehr- und Lernprozesse
- ☒ Schulkultur
- ☒ Schulmanagement
- ☒ Professionalität der Lehrkräfte
- ☐ Qualitätsentwicklung
- ☒ Ergebnisse und Wirkungen

2 Durchführung unter Beteiligung von

- ☒ Schulleitung
- ☒ Steuergruppe/Evaluationsteam
- ☒ Kollegium/Pädagogische Mitarbeiter/innen
- ☒ Schülerschaft
- ☐ Erziehungsberechtigten
- ☐ Schulberaterinnen/-beratern
- ☐ Externen

3 Methoden und Instrumente

- ☒ Dokumenten- und Datenanalyse
- ☒ Befragung schriftlich
- ☐ Befragung mündlich
- ☐ Kommunikative Rückmeldeverfahren
- ☐ Beobachtung
- ☐ Kreative/spielerische Zugänge

Beschreibung

Berufs- und Studienorientierung (BSO)
Effizienz der Fördermaßnahmen
Hochbegabtenförderung
Führungskräftefeedback
Kooperationsformen im Kollegium

Ergebnisse der Schule

4 Ziele und Ergebnisse

(vgl. Handreichung „Interne Evaluation“, www.berlin.de/sen/bildung/schulqualitaet)

4.1 Evaluationsvorhaben 1

- Qualitätsmerkmal

- Entwicklungsziele/Kriterien

Kooperationsformen im Kollegium

Kooperation im Kollegium

Professionelles Handeln von Lehrkräften zeichnet sich unter anderem durch Kooperation aus. Ziel ist es, dass die Lehrkräfte auf Jahrgangs- und Fachbereichsebene bei der Unterrichtsplanung kooperieren und den Austausch von Materialien pflegen. Darüber hinaus sollen in einem weiteren Schritt innerhalb des Kollegiums gegenseitige Hospitationen durchgeführt werden.

Durch eine Umfrage sollten zunächst die Bereitschaft und die Präferenzen bezüglich der möglichen Kooperationsformen sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen evaluiert werden.

- Indikatoren

Es liegen aussagekräftige Befragungsergebnisse des Kollegiums hinsichtlich der gewünschten Kooperationsformen und der für notwendig erachteten Voraussetzungen vor.

- Ergebnis mit Auswertung

Bei der anonymen Befragung, die im Rahmen einer Masterarbeit im Juni 2016 durchgeführt wurde, haben 45 Lehrkräfte teilgenommen.

- 75% der Befragten wünschen sich eine engere Zusammenarbeit.
- Es gibt einen ausgeprägt Fortbildungswunsch.
- Die Kooperationsbereitschaft ist umso höher, je einfacher die Kooperationsform ist. Materialaustausch wird gewünscht, gemeinsame Unterrichtsplanung weniger.
- Befürchtung: die investierte Zeit könnte in einem ungünstigen Verhältnis zum Nutzen stehen.
- Chancen: Die Mehrheit erwartet großen Nutzen in der Kooperation.
- Rahmenbedingungen: 75% wünschen sich feste Teamarbeitszeiten; 44% würden dafür ihre unterrichtsfreie Zeit investieren.
- Die Lehrkräfte wünschen sich klare strukturelle Vorgaben durch die Schulleitung.

- Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben

Die Befragungsergebnisse spiegeln den vermehrten Wunsch des Kollegiums wider, dass die Schulleitung im Entwicklungsbereich Teamarbeit/Kooperation entsprechende Schritte einleitet. Bei der Maßnahmenplanung bieten sich die folgenden Teilschritte an:

- Erstellung einer Fortbildungsplanung im Bereich der Teamentwicklung. Dazu kann die Durchführung einer gemeinsamen Teambildungsveranstaltung mit dem gesamten Kol-

legium gehören. Möglich wäre aber auch das Führen von gezielten Einzelgesprächen der Schulleitung mit geeigneten Lehrkräften über entsprechende Fortbildungen.

- Die Einführung bzw. Festlegung einer Teamarbeitszeit und/oder einer festen Präsenzzeit.
- Festlegungen zur Entlastung der Teamleitungen z.B. durch Ermäßigungsstunden.
- Aufgrund der großen Bereitschaft bietet sich eine Fachteamgründung im Fach Deutsch an. Daran anschließend bieten sich die Fächer Mathematik, Englisch und Französisch an.
- Auch in den Fachkonferenzen sollten feste Abläufe zum verbesserten Material- und Informationsaustausch implementiert werden.
- Die Einführung von Multiplikatoren, die sich dem Informationsfluss und der Weitergabe von Materialien widmen.
- Regelmäßige Treffen der Teamleiter mit der Schulleitung.

- Unterstützungsbedarf der Schule

Gegebenenfalls Unterstützung bei den Fortbildungen.

4.2 Evaluationsvorhaben 2

Berufs- und Studienorientierung (BSO)

Befragung der Schülerinnen und Schüler zum Betriebspraktikum Schuljahr 2016/2017

- Qualitätsmerkmal

Lehr- Lernprozesse

Systematische Förderung

- Entwicklungsziele/Kriterien

Die Schule bietet praxisbezogene Angebote, die den Schülerinnen und Schülern einen Einblick in die Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt geben.

- Indikatoren

Das Praktikum hat nach Ansicht der Schülerinnen und Schüler Einblicke in das Berufsleben ermöglicht sowie wichtige soziale Erfahrungen erbracht.

Die Schülerinnen und Schüler fühlen durch das Praktikum bei ihrer Berufswahl unterstützt.

Die Schülerinnen und Schüler beurteilen die Eignung des Betriebes für weitere Praktika oder als Kooperationspartner.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten die Gelegenheit zur Selbsteinschätzung.

- Ergebnis mit Auswertung

Die Schülerinnen und Schüler erhalten zwei Evaluationsbögen:

- Befragung im Anschluss an das Praktikum.
- Selbsteinschätzung, zum eigenen Verhalten und Eindruck zum Praktikum.

- | | |
|---|--|
| | Die Ergebnisse zeigen, dass die Indikatoren weit überwiegend erfüllt sind und unterstreichen die Bedeutung des Praktikums als ein zentraler Bestandteil des BSO-Konzepts in der Mittelstufe. |
| - Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben | Das Item „Den im Praktikum kennengelernten Beruf möchte ich erlernen“ stellt für die BSO-Koordinatorinnen eine Herausforderung dar, um die Schülerinnen und Schüler im Vorfeld passgenauer bei ihrer Praktikumswahl zu beraten und zu unterstützen. Die Kooperation/Vernetzung mit den Betrieben soll weiter ausgebaut werden. |
| - Unterstützungsbedarf der Schule | Rechtzeitige Ankündigung von BSO-Veranstaltungen (Newsletter der Jugendberufsagentur, PSW-Newsletter), mind. 1 Monat im Vorfeld. |

4.3 Evaluationsvorhaben 3

Befragung des Kollegiums in Bezug auf die Hochbegabtenförderung

- | | |
|-------------------------------|---|
| - Qualitätsmerkmal | Schulkultur

Inklusion |
| - Entwicklungsziele/Kriterien | Die Professionalität der Lehrkräfte und weiterer pädagogischer Fachkräfte wird genutzt und weiterentwickelt. |
| - Indikatoren | Im Kollegium besteht Interesse und Aufgeschlossenheit, sich über die Hochbegabung zu informieren und hochbegabte Schülerinnen und Schüler gezielt zu fördern. |
| - Ergebnis mit Auswertung | <p>Es gibt im Kollegium eine große Diskrepanz zwischen den eher geringen Erfahrungen und Kompetenzen hinsichtlich der Begabtenförderung und dem großen Interesse bzw. der allgemeinen Aufgeschlossenheit für diese Thematik. Die Verankerung der Hochbegabtenförderung in die Schulentwicklungsarbeit wird als sehr wichtig angesehen.</p> <p>Eine gezielte Information der Kolleginnen und Kollegen über Arten der Hochbegabung, Möglichkeiten der Förderung wie auch über mögliche Probleme wird von einer breiten Mehrheit gewünscht. Dies korrespondiert auch mit den Beiträgen zu Herausforderungen und Anregungen. Einerseits wünschen sich die Befragten ein konzises Konzept zur Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler, das diverse Aspekte vom Ressourceneinsatz über organisatorische Fragen bis hin zur konkreten Umsetzung unter Zuhilfenahme geeigneten Fördermaterials umfasst. Andererseits besteht offenkundig ein besonderer Bedarf in der Unterstützung bei der Individualisierung und Differenzierung im Regelunterricht. Zugleich ist</p> |

- | | |
|---|--|
| | den Kolleginnen und Kollegen bewusst, dass die gezielte Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler sehr viel Engagement und Zeit bedarf. Der Mehrbedarf an Arbeitszeit müsse daher aus der Sicht der Kolleginnen und Kollegen kompensiert werden. |
| - Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben | Die Schule kooperiert mit dem SIBUZ (Schulpsychologisches und inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum). In diesem Rahmen soll ein Konzept zur inklusiven Pädagogik erarbeitet und umgesetzt werden. |
| - Unterstützungsbedarf der Schule | Kooperation mit dem SIBUZ. |

4.4 Evaluationsvorhaben 4

Effizienz der Fördermaßnahmen

- | | |
|-------------------------------|--|
| - Qualitätsmerkmal | Systematische Förderung |
| - Entwicklungsziele/Kriterien | Der fachspezifische Förderunterricht wird im Rahmen des Ganztags seit dem 2. Halbjahr 2015/16 als inklusive Maßnahme durchgeführt. Er wird in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch und Französisch angeboten und richtet sich vorrangig an diejenigen Schülerinnen und Schüler, deren Versetzung gefährdet ist. Das Ziel der Maßnahme besteht darin, die Zahl der Lernenden, die das Klassenziel nicht erreichen, zu reduzieren. |
| - Indikatoren | <p>Es gibt den Unterricht ergänzende Bildungsangebote zur individuellen Förderung</p> <p>Die Angebote werden von einem großen Anteil der versetzungsgefährdeten Schülerinnen und Schüler genutzt (Anmeldedaten, Teilnahmequote)</p> <p>Mindestens 50% der geförderten versetzungsgefährdeten Schülerinnen und Schüler werden versetzt</p> |
| - Ergebnis mit Auswertung | <p>Etwa 10% der Schülerinnen und Schüler der Jahrgänge 7-10 nehmen am Förderunterricht teil, das entspricht fast der gesamten Zielgruppe. Der Schwerpunkt, was die Teilnehmerzahl betrifft, liegt bei den Fächern Mathematik und Französisch.</p> <p>Die große Teilnahmequote weist darauf hin, dass die Eltern die unterstützenden Maßnahmen im hohen Maße akzeptieren und für notwendig erachten.</p> <p>Eine verlässliche Aussage über die Wirksamkeit des Förderunterrichts kann aufgrund der Kürze der bisherigen Laufzeit der Maßnahme nicht getroffen werden. Jedoch sind</p> |

die Anmeldezahlen leicht rückläufig. Wenn sich dieser Trend vor allem in den höheren Klassen fortsetzen sollte, wäre dies ein Hinweis für den Erfolg der Fördermaßnahmen.

Positiv zu bewerten ist, dass knapp **70% der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler** das Klassenziel am Ende des Schuljahres 2015/16 erreicht haben.

- Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben

Der fachspezifische Förderunterricht wird weiter angeboten. In den kommenden Jahren soll verstärkt die Verknüpfung von Regel- und Förderunterricht in den Blick genommen werden.

Darüber hinaus ist zu überprüfen, inwiefern der Fächerkanon in den naturwissenschaftlichen Bereich hinein ausgeweitet werden kann.

- Unterstützungsbedarf der Schule

Garantie der Ressourcen für die Maßnahme mit der Perspektive einer Ausweitung.

4.5 Evaluationsvorhaben 5

Feedback Schulleiterhandeln

- Qualitätsmerkmal

Qualitätsmanagement,
Führungsverantwortung

- Entwicklungsziele/Kriterien

Initiierung und Förderung der schulischen Feedback-Kultur durch den Schulleiter in die das Schulleiterhandeln selbst einbezogen ist.

- Indikatoren

Die interne Evaluation enthält ein Führungskräfte-Feedback.

Die Befragung erfolgt anonym.

Mindestens die Hälfte des Kollegiums nimmt teil.

Es erfolgt eine Analyse, die neben den evaluierten Aspekten im Ganzen gegebenenfalls auch den dringendsten Handlungsbedarf herausarbeitet.

Die Ergebnisse werden mit dem Kollegium besprochen, wobei vor allem auch über die gegebenenfalls festgestellten Wahrnehmungsunterschiede diskutiert wird.

- Ergebnis mit Auswertung

Für die Erhebung wurde das vom ISQ auf dem Selbstevaluationsportal zur Verfügung gestellte **Fragemodul zum Thema Schulmanagement** genutzt, das durch zwei offene Fragestel-

lungen ergänzt wurde. Die Organisation erfolgte durch den Evaluationsbeauftragten. An keiner Stelle wurden Namen oder sonstige Daten erhoben, die einen Rückschluss auf die befragte Person zulassen. Mit 42 Rückmeldungen bei 83 ausgeteilten TAN nahmen über 50% des Kollegiums an der Befragung teil.

Besonders stark oder gering ausgeprägte Merkmale

Die Ergebnisse weisen in sehr vielen Bereichen des Schulmanagements eine besonders hohe Ausprägung aus. Bei einer Bewertungsskala zwischen 1 und 4 liegt diese laut ISQ dann vor, wenn der Mittelwert größer als 3,5 ist.

Zu den **Merkmalen mit besonders hoher Ausprägung** gehören:

- Beteiligung der Eltern +3.8
- Arbeit der Konferenzen +3.8
- Informationsprozesse +3.7
- Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen +3.7
- Anerkennung von Leistungen +3.7
- Klare Verantwortlichkeiten +3.7
- Kooperation nach außen +3.7
- Schulprogrammarbeit +3.6
- Verwaltungsprozesse +3.6
- Beteiligung der Schülerinnen und Schüler +3.6
- Erwartungshaltung der Schulleitung +3.6
- Kompetenzorientierter Personaleinsatz +3,6

Auf der anderen Seite hat **keines der Merkmale eine besonders niedrige Ausprägung**. Diese liegt bei einem Mittelwert kleiner als 2,5 vor.

Besonders große Wahrnehmungsunterschiede zwischen Kollegium und Selbsteinschätzung

Ein großer Wahrnehmungsunterschied ist definiert durch eine Differenz größer als 0,75. Nur bei dem Merkmal „Ausreichende Berücksichtigung von Zeiten für Konferenzen“ liegt mit +1,3 ein großer Unterschied vor, wobei der positive Wert bedeutet, dass dieser Qualitätsaspekt vom Kollegium deutlich höher bewertet wird als vom Schulleiter. Ansonsten weisen die Ergebnisse eine **ausgeprägte Kohärenz** der Wahrnehmungen des Kollegiums mit der des Schulleiters auf.

Vergleichswerte

Das ISQ stellt Vergleichsdaten zur Verfügung in denen die Wahrnehmung des beruflichen Handelns des Schulleiters durch das Kollegium Vergleichswerten von Kollegien anderer weiterführender Schulen gegenübergestellt werden, die zu denselben Aspekten des Leitungshandelns befragt wurden. Die Daten unterstreichen die positive Bewertung des Schulleiters am Hans-Carossa-Gymnasium. In den meisten Krite-

rien gehören die Vergleichswerte zu den oberen 25% aller Vergleichsbefragungen. Nach Definition des ISQ sind diese Aspekte im sozialen Vergleich somit **auffällig stark ausgeprägt**.

Handlungsbedarf

Zu keinem Aspekt des Leitungshandelns muss ein dringender Handlungsbedarf festgestellt werden.

Lediglich zwei Kriterien sind im Vergleich schwächer ausgeprägt und haben zusätzlich einen Mittelwert knapp unter 3,0. Das sind die Kriterien **Kooperation** sowie **Unterstützung kollegialer Unterrichtsentwicklung**. Dies korrespondiert mit dem im Schulprogramm verankerten Entwicklungsschwerpunkt zur Teamarbeit. Die ebenfalls in diesem Evaluationsbericht dargestellte Erhebung hinsichtlich der gewünschten Kooperationsformen zeigt außerdem, dass sich das Kollegium stärker über Unterrichtsentwicklung austauschen möchte und hierfür seitens der Schulleitung eine Unterstützung wünscht.

Ebenfalls schwächer ausgeprägt ist im Vergleich die schulweite Nutzung der **Selbstevaluation**, wobei der Mittelwert sowohl beim Kollegium als auch in der Einschätzung des Schulleiters genau bei 3,0 liegt. Ausschlaggebend ist die relativ geringe Ausprägung bei der Nutzung des Schüler-Feedbacks und beim Einsatz von Methoden der Schüler-Selbsteinschätzung. Hier könnte sich die Schulleitung noch stärker einbringen, wobei das durchgeführte Führungskräftefeedback zur Entwicklung der Selbstevaluationskultur am Hans-Carossa-Gymnasium beiträgt.

Ergebnisse bei den offenen Fragestellungen

Ich schätze an Herrn Rußbült besonders...

„**Seine Form der Kommunikation** mit dem Kollegium.“ Diese Äußerung einer Lehrkraft fasst repräsentativ viele der Antworten des Kollegiums zusammen. In diesem Zusammenhang werden Offenheit, Ansprechbarkeit, Wertschätzung und Ehrlichkeit genannt. Die Lehrkräfte fühlen sich motiviert, ihr Potenzial in die Schulentwicklung einzubringen. Sie schätzen darüber hinaus die Unterstützung bei der Elternarbeit und bei Problemen mit den Schülerinnen und Schülern, zu denen der Schulleiter einen „guten Draht“ habe. Allgemein wird die **positive Atmosphäre** und die Entwicklung, die die Schule in den letzten Jahren genommen hat, gelobt.

Ich wünsche mir von Herrn Rußbült, dass....

„**Er unser Schulleiter bleibt.**“ Diese häufig gegebene Antwort spiegelt zum einen die hohe Zufriedenheit mit der Arbeit des Schulleiters wider. Andererseits drückt sie auch die

Befürchtung des Kollegiums aus, die im Zusammenhang mit dem Umstand stehen, dass der Schulleiter seit Herbst 2016 Aufgaben in der bezirklichen Schulaufsicht übernommen hat. Damit einher geht die Sorge einiger Lehrkräfte, dass durch das zusätzliche Engagement, das letztlich den bezirklichen Gymnasien und somit auch der eigenen Schule zugutekommt, die **Präsenz** in der Schule sowie die spontane Ansprechbarkeit des Schulleiters leidet. Möglicherweise werden dabei auch Vergleiche zu der Zeit gezogen, als der jetzige Schulleiter noch stellvertretender Schulleiter war. Die weitaus meisten aushäusigen Termine stehen jedoch im Zusammenhang mit der Schulleitertätigkeit.

Relativ häufig wünscht sich das Kollegium, dass die Schulleitung die **Arbeitsbelastung** des Kollegiums weiterhin nicht aus den Augen verliert und sich dafür einsetzt, diese zu reduzieren.

- Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben

Als direkte Maßnahme zur Erhöhung der Ansprechbarkeit hat der Schulleiter den Jour-Fix in der Schulaufsicht vom Montagvormittag zeitlich nach hinten verlegen lassen.

Wie auch im Evaluationsvorhaben 1 dargestellt wurde, sollten im Entwicklungsbereich Teamarbeit/ Kooperation entsprechende Schritte eingeleitet werden.

Das Führungskräftefeedback soll im 3-Jahresrhythmus wiederholt werden.

- Unterstützungsbedarf der Schule

Fortbildungen im Bereich der Teambildung

4.6 Evaluationsvorhaben 6

Ergebnisse der Schule

- Qualitätsmerkmal

Schullaufbahn und Abschlussdaten

- Entwicklungsziele/Kriterien

Die Entwicklung der Schullaufbahn und Abschlussdaten über mehrere Jahre hinweg gibt Auskunft über den Erfolg unserer Schule, die Schülerinnen und Schüler zu einem optimalen Schulabschluss zu führen.

- Indikatoren

Die folgenden Daten bzw. Ergebnisse wurden analysiert:
Entwicklung der Schülerzahlen
Bestehen der Probezeit in den Klassenstufen 5 und 7
Wiederholen der Klassenstufe
Erreichen von Abschlüssen beim mittleren Schulabschluss und dem Abitur

- Ergebnis mit Auswertung

Entwicklung der Schülerzahlen

Nachdem im letzten Evaluationsbericht von 2014 über sin-

kende Schülerzahlen berichtet werden musste, konnte in den letzten beiden Jahrgängen wieder ein Anstieg der Schülerzahlen um insgesamt etwa 100 Schülerinnen und Schüler verzeichnet werden. Zurückzuführen ist dies zum einen auf die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern mit Fluchterfahrung in die neu geschaffenen Willkommensklassen. Zum anderen steigen die Anmeldezahlen auch im Zuge der Einrichtung des Offenen Ganztags und den damit einhergehenden Schulentwicklungsprozessen. Inzwischen verzeichnet das Hans-Carossa-Gymnasium eine Übernachtung.

Bestehen der Probezeit

Nahezu 100% der Schülerinnen und Schüler bestehen die Probezeit, wobei die Quote bei den Regelklassen etwas niedriger liegt als in den beiden profilierten Klassen.

Wiederholen der Klassenstufe

Der Anteil der nicht versetzten Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I lag in den vergangenen Schuljahren, bis auf eine Ausnahme im Schuljahr 2015/16 bei den Regelklassen, konstant unter 5%.

Mittlerer Schulabschluss

Die Bestehensquote ist sowohl im Prüfungsteil als auch im Jahrgangsteil nahe bei 100%. Die Fachspezifischen Ergebnisse liegen meist über denen der Gymnasien im Bezirk und im Land Berlin.

Abitur

Der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen gegenüber den zur Abiturprüfung angetretenen Prüflingen liegt konstant über 97%. Die Abiturdurchschnittsnote liegt in den letzten Jahren etwa um den Wert 2,2 bis 2,3 und entspricht damit mindestens den Durchschnittswerten der Berliner Gymnasien.

- Umgang mit den Ergebnissen/
Konsequenzen, evtl. Folge-
vorhaben

Die Kommunikation und Auswertung der Ergebnisse in den Gremien werden kontinuierlich fortgeführt mit dem Ziel, positive Entwicklungen zu verstärken und bei Problemen entgegenzusteuern.

- Unterstützungsbedarf der Schule

Keiner.

5 Bemerkungen

Im Anhang werden die Einzelergebnisse der verschiedenen Evaluationsvorhaben dargestellt.

Anhang mit Darstellung der Einzelergebnisse

Evaluationsvorhaben 1: Kooperationsformen im Kollegium

Sandra Benad

Ergebnisse und ihre Diskussion

In diesem Kapitel geht es um die Resultate, die die Befragung der Lehrkräfte ergeben hat. In Anlehnung an den Fragebogen gliedert sich die Auswertung ebenfalls in fünf verschiedenen Kategorien, in denen aber teilweise aufeinander Bezug genommen wird. Beginnen werde ich mit den Wünschen für das kommende Schuljahr, bei der es sich anbietet die Kategorie „Sichtweisen“ zu integrieren. Anschließend folgt ein Begründungsversuch bezüglich der Wünsche des Kollegiums, welcher sowohl die Auswertung der Fragebatterien zu den „Befürchtungen“ als auch zu den „Chancen“ inkludiert. Zum Abschluss gebe ich eine Rückmeldung über die benötigten Voraussetzungen für eine gelingende Kooperation und den Rahmenbedingungen, die die Befragten als Unterstützung benötigen.

Wünsche und Sichtweisen bezüglich der verschiedenen Kooperationsformen

Erfreulich ist erst einmal die Tatsache, dass sich rund 75% der Befragten eine engere Zusammenarbeit für das nächste Schuljahr vorstellen können. Damit erzielte diese Umfrage ein ähnliches Ergebnis wie die Untersuchung von *Richter* und *Pant*, bei der 87% der Lehrer den Aufwand für eine Kooperation als lohnenswert empfinden. Der Großteil von den Befürwortern, immerhin 26 Lehrkräfte des Hans-Carossa-Gymnasiums, sind sogar bereit, an einer Fortbildung zur effektiven Teamarbeit im kommenden Schuljahr teilzunehmen.

Vertieft man die Auswertung und betrachtet die unterschiedlichen Formen der Kooperation, so ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Folgende Aussage lässt sich generalisieren: Die Kooperationsbereitschaft ist umso niedriger, je komplexer und stärker die Zusammenarbeit im Team ausfällt (Abb. 1).

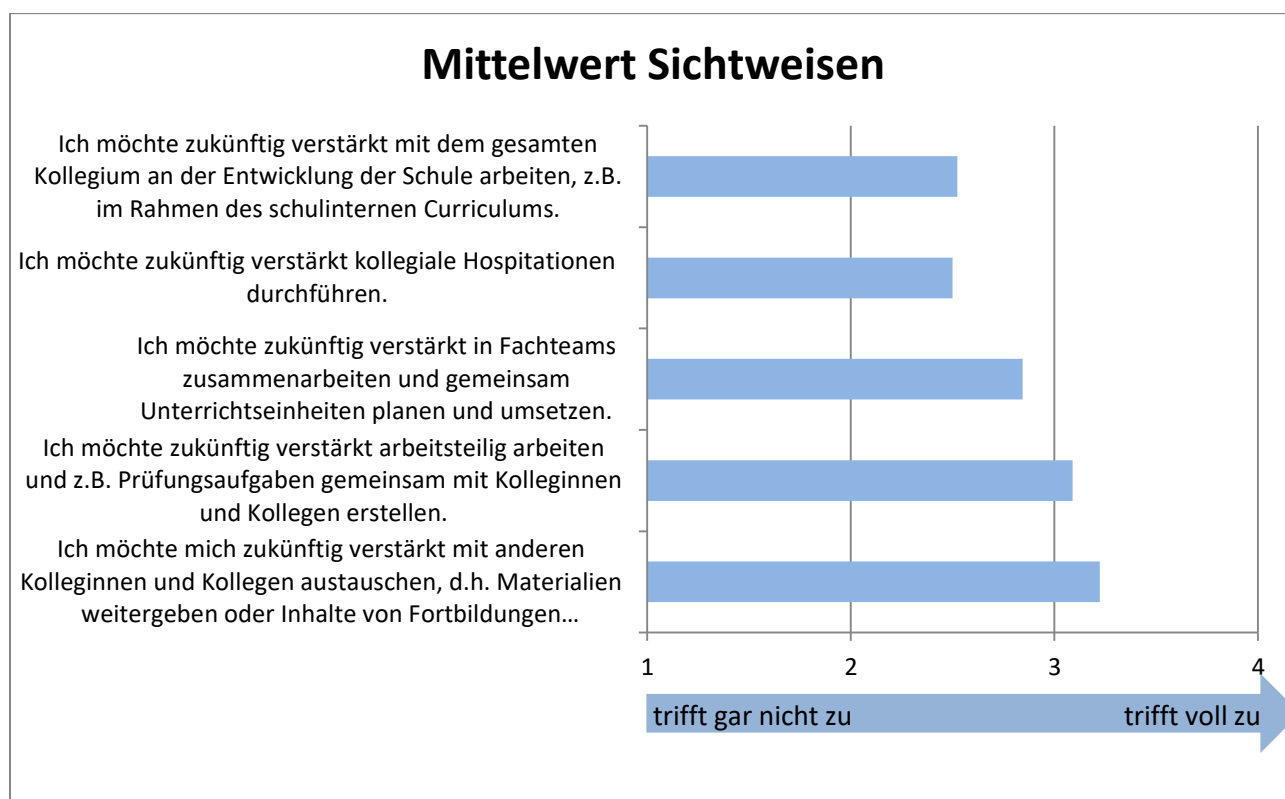


Abbildung 1: arithmetische Mittelwerte zu den Sichtweisen über Kooperation

Evaluationsbericht 2017

Das bedeutet, dass der Austausch von Materialien und die Weitergabe von Informationen im Zuge der einfachsten Kooperationsform die größte Zustimmung annimmt. Insgesamt vereint die Frage 82% der Lehrer auf sich – der Mittelwert liegt hier bei 3.2. Die arbeitsteilige Kooperation erhält noch einen Mittelwert von 3.08 und eine Beipflichtung von 71%, während der Mittelwert der Ko-Konstruktion im Durchschnitt 2.6 beträgt (alle drei Werte zusammengefasst) und eine Zustimmung von 56% aufweist. Auch dieses Ergebnis stimmt ziemlich genau mit den Studienergebnissen von *Richter* und *Pant* überein und wird grafisch unter der Anlage 3 dargelegt. Schlüsselt man die verschiedenen Fragen zur Ko-Konstruktion auf, wünschen sich immerhin noch 65% der Befragten eine Zusammenarbeit in Fachteams und in etwas geringerer Form die kollegiale Hospitation und eine Kooperation im gesamten Kollegium (vgl. Abb.2).

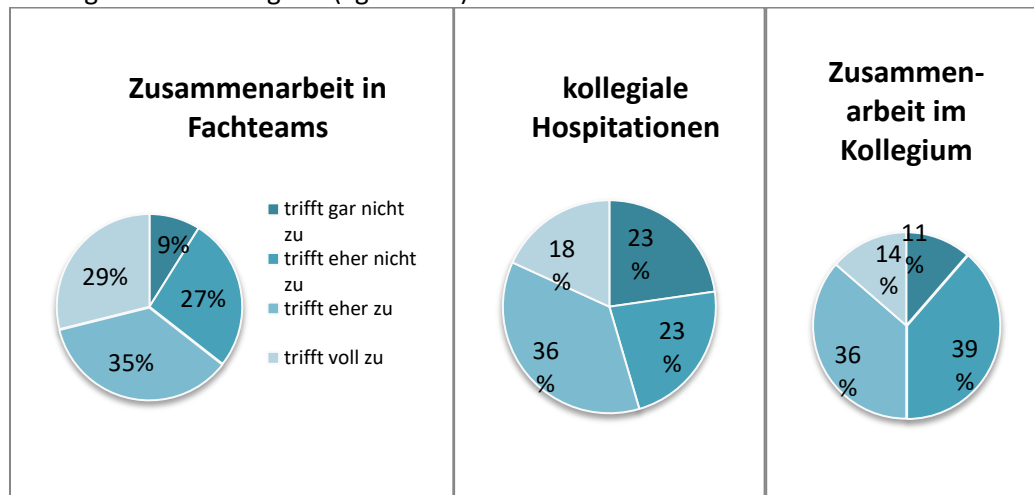


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Ausprägungsformen zu Formen der Ko-Konstruktion

Dieses Ergebnis macht deutlich, dass zeitintensive Kooperationsformen, die einer gemeinsamen Planung bedürfen, Absprachen erfordern und ein hohes Vertrauen voraussetzen, zum jetzigen Zeitpunkt weniger gewünscht werden als einfachere Formen. Mögliche Ursachen dieser Tendenz lassen sich zum Teil aus den Begründungen der offenen Frage 6.1 nach einer verstärkten Teamarbeit ableiten, wobei ich mit den Contra-Argumenten beginnen werde.

Begründung Teil I

Als Hauptargument gegen eine gesteigerte Zusammenarbeit wird von insgesamt 10 Befragten fünfmal ein zu großer Zeitaufwand genannt. Ferner werden mit jeweils einer Stimme die Angst vor dem Autonomieverlust, der geringe Nutzen und eine bereits erlebte Enttäuschung angeführt. Auch wenn sich hier nur 10 Personen geäußert haben, scheint das Ergebnis dennoch aussagekräftig zu sein, da die Studienergebnisse von *Richter* und *Pant* analoges wiedergeben. Daher findet diese Frage in der Auswertung und dem darauffolgenden Ableiten von Konsequenzen Berücksichtigung.

Der zeitliche Faktor stellt demzufolge für die Kollegen des Hans-Carossa-Gymnasiums das größte Hindernis dar - eine Gegebenheit, die für die Implementierung kollegialer Kooperation eigentlich sehr erfreulich ist, da sich durch die Etablierung von Koordinationsstrukturen und durch die Unterstützung seitens der Schulleitung gute Rahmenbedingungen schaffen lassen, die den Zeitaspekt abmildern können. Weitaus schwieriger wäre es, wenn viele der Befragten schlechte Vorerfahrungen mitbringen würden und/oder mental gegen eine Teamarbeit eingestellt sind. Eine diesbezügliche Überzeugungsarbeit zu leisten, wäre mit viel Anstrengung und nur einer geringen Erfolgsaussicht verbunden, wie *Heymann* betont.

Auswertung der Befürchtungen

Zu einem sehr ähnlichen Resultat kommt auch die Auswertung der Kategorie „Befürchtungen“, bei der sich zusammenfassend sagen lässt, dass die Ängste der Kollegen eher gering sind. Die Mehrheit der Befragten (81%) befürchten nämlich nicht, dass ihre Autonomie eingeschränkt wird und, dass sie

Evaluationsbericht 2017

bei stattfindenden Hospitationen kein qualifiziertes Feedback erhalten würden, aber sie ziehen in einem Vergleich zwischen der investierten Zeit und dem resultierenden Nutzen aus der Teamarbeit eine eher negative Bilanz. Mit einem Mittelwert von 2.57 und einer Zustimmung von 41% (21 Personen) erhält die Frage nach dem Zeitverlust bei geringem Nutzen die höchste Ausprägung. Damit stimmt dieses Ergebnis mit der zuvor beschriebenen Auswertung über die zeitliche Sorge überein. Innerhalb der Kategorie „Befürchtungen“ wurden noch zwei weitere Gesichtspunkte erfragt: die Einschränkung der Arbeitsweise und der Konkurrenzdruck. Mit einem relativ niedrigen arithmetischen Mittel von 2.06 und 2.22 und einer Standardabweichung beider Fragen von 0.8 geben diese Ängste zwar die zweitgrößten Besorgnisse wieder, aber lediglich ein Drittel der Befragten stimmen dem zu (Abb. 3), weshalb auch diese Sorgen eher gering einzustufen sind.

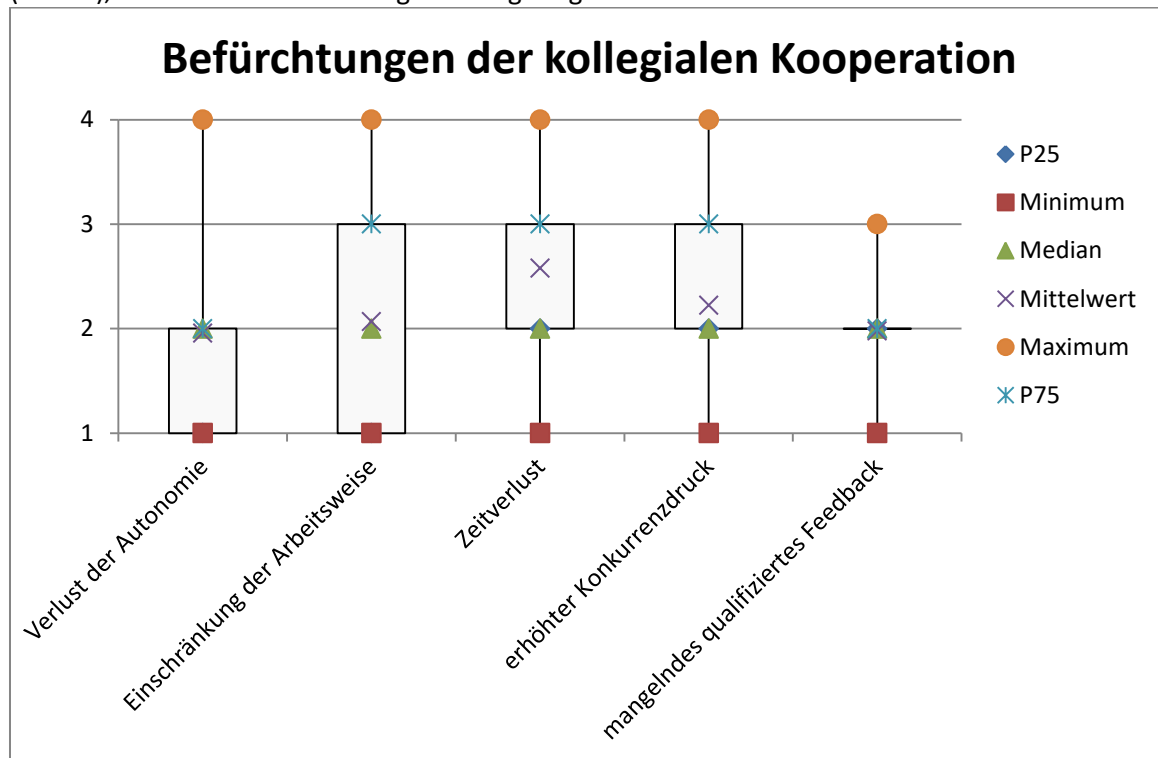


Abbildung 3: Boxplot über die Befürchtungen der kollegialen Kooperation

Von den Contra-Argumenten möchte ich nun zu den Pro-Argumenten überleiten, welche die insgesamt zusagende Haltung der Lehrkräfte gegenüber verschiedenen Kooperationsstrukturen stützen. Gleichzeitig soll weiterhin der Versuch einer Begründung unternommen werden, aus welchen Motiven zeitintensive Kooperationsformen eher unerwünscht sind.

Begründung Teil II

Dazu möchte ich zuerst die offene Frage 6.1 nach einer verstärkten Teamarbeit der zustimmenden Gruppe auswerten. Nach Durchsicht der geschriebenen Argumente lassen sich diese in 5 verschiedene Kategorien unterteilen, welche in der nachfolgenden Tabelle dargestellt sind:

Kategorie	Häufigkeit
1. Unterrichtsentwicklung	16
2. Arbeitserleichterung	7
3. emotionale Zufriedenheit/Spaß	5
4. Förderung des RLP	4
5. Transparenz	2

Tabelle 1: Begründungen der Lehrkräfte für eine Teamarbeit aufgeschlüsselt in Kategorien

Durch die Angabe der Häufigkeit wird deutlich, dass die Unterrichtsentwicklung einen zentralen Faktor darstellt und damit einen Schwerpunkt bildet. Dem Argument folgen die Arbeitserleichterung, die

Evaluationsbericht 2017

emotionale Zufriedenheit und die Anforderung durch den neuen Rahmenlehrplan sowie eine höhere Transparenz. Bei den Kategorien der Nr. 2 bis 4 liegen die Häufigkeiten sehr dicht beieinander, weshalb ich ein Ranking der Aussagen für ungünstig erachte, zumal die genannten Begründungen maximal ein Drittel der Befragten auf sich vereint. Vielmehr würde ich alle restlichen genannten Aspekte als nahezu gleichbedeutend einstufen.

Anhand der Beweggründe lässt sich erkennen, dass es den meisten Kollegen darum geht, ihr Kerngeschäft, die Gestaltung und Umsetzung von Unterricht, weiter zu entwickeln. Dies umfasst nicht nur die Anregungen für eine interessante und motivierende Unterrichtsplanung und die Inspiration zu neuen Unterrichtsmethoden mit kompetenzorientierten Aufgabenformaten, sondern auch die Sicherung der eigenen Qualität des Unterrichts und eine bessere Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die geforderten Schulabschlüsse, wie es den Zitaten zu entnehmen ist.

„Die Absprache mit anderen und das Durchsprechen von Inhalten gibt mir Sicherheit, was die Qualität meines Unterrichts betrifft. Zudem erweitert sich der Materialfundus.“ (A36)

„Allgemeine Standards erreichen, ähnliche Tests und Klassenarbeiten, Anregungen für Unterrichtsplanung bekommen, neue Methoden der Vermittlung kennenlernen“ (A20)

Von der Unterrichtsentwicklung ausgeschlossen werden hier durch Nichtnennung die Förderung der Diagnosefähigkeit, der Umgang mit den Ergebnissen aus zentralen Lernstandserhebungen, sowie den schulischen Rahmenbedingungen, die laut des Bildungsservers von Berlin und Brandenburg ebenfalls zur Unterrichtsentwicklung gehören.¹ Das Interesse der Kollegen, gerichtet auf eine abwechslungsreiche Unterrichtsgestaltung in ressourcenschonender Arbeitsweise, zeigt sehr eindeutig, warum vor allem die Form des Austausches und die arbeitsteilige Kooperation im Vordergrund stehen. Mit Hilfe beider Kooperationsformen und der ebenfalls mehrheitlich gewünschten Fachteambildung aus der Ko-Konstruktion lässt sich nämlich das angestrebte Ziel, die Unterrichtsentwicklung, verwirklichen. Eine gemeinschaftliche Verständigung über die Richtung der schulischen Arbeit scheint zweitrangig, ebenso wie der Nutzen der kollegialen Hospitation für die Unterrichtsqualität, zwei Gründe, die für die Kollegen gegen eine intensivere Zusammenarbeit in der Ko-Konstruktion sprechen.

Auswertung der Chancen

Fügt man diesem Resultat die Auswertung des Fragekatalogs zu den Chancen an, wird das obere Ergebnis bestätigt. Die Mehrheit der Kollegen (≥80%) sind der Meinung, dass die Teamarbeit die Möglichkeit bietet, sich im pädagogischen und fachlich-methodischen Bereich weiterzuentwickeln und dass man durch Teamarbeit langfristig einen Mehrwert davonträgt. Dieses Resultat wird durch die relativ hohen Mittelwerte von über 3.2 und einem Median von 3 gestützt, welches die nachfolgende Abbildung 4 im Boxplot veranschaulicht.

¹ <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/unterricht/unterrichtsentwicklung/>

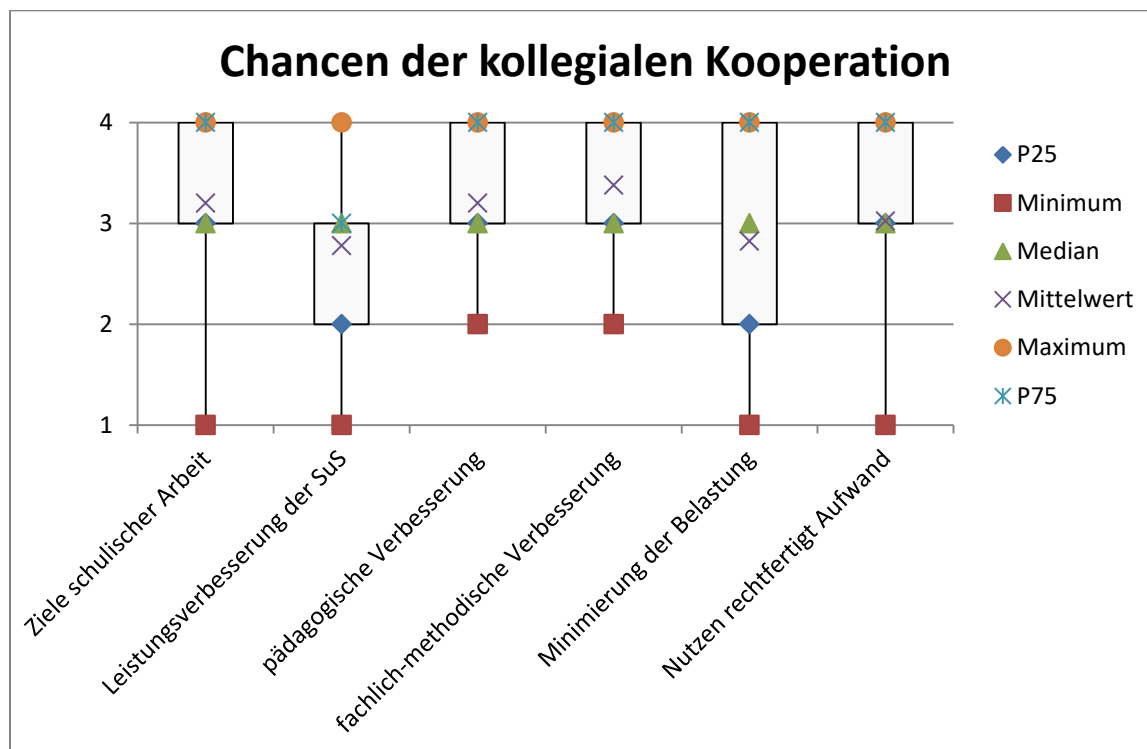


Abbildung 4: Boxplot über die Chancen der kollegialen Kooperation

Die Lehrer sind sich in der Kategorie „Chancen“ also nahezu einig, weshalb die Standardabweichungen mit zwei Ausnahmen unterhalb von 0.7 liegen. Zu den Ausnahmen gehören die Verbesserung der Schülerleistungen und die Reduzierung der psychischen Belastung. Hier ist die Streuung deutlich größer und die Meinung der Lehrer weicht damit stark voneinander ab, was sich der Abbildung 5 entnehmen lässt. Die Standardabweichungen betragen hier 0.96 und 0.87.

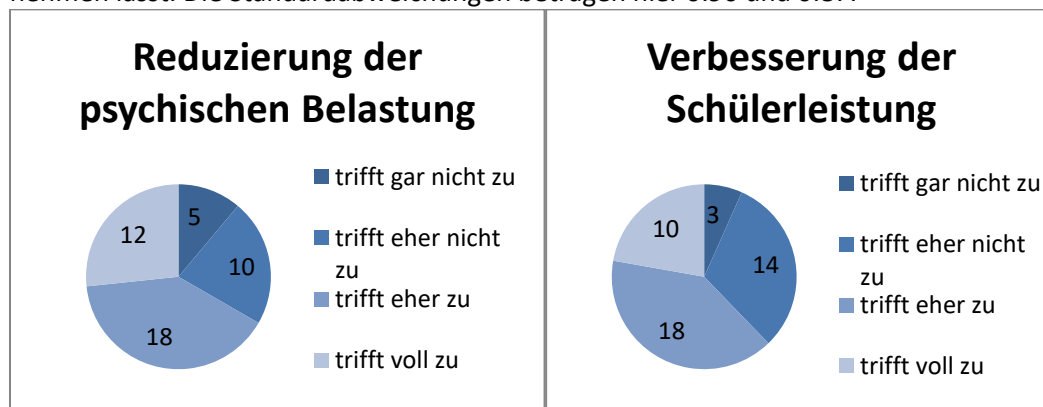


Abbildung 5: genauere Betrachtung der Ausprägungsformen zweier Fragen zu den Chancen

Vor allem die Uneinigkeit zu den psychischen Belastungen zeigt, dass bisher wahrscheinlich eher negative Erfahrungen mit Teamarbeit gemacht wurden, denn eigentlich sollten bereits nach kurzer Zeit die positiven Seiten überwiegen. Eine Tatsache, die viele Studien (siehe z.B. Schaarschmidt) belegen. Zu den bestätigten positiven Effekten zählt nicht nur die Arbeitserleichterung bei höherer Unterrichtsqualität, die wiederum die Leistungen der Schüler durch z.B. individuelleres Lernen verbessert, sondern auch die emotionale Zufriedenheit, die eine Teamarbeit bewirken kann.

Evaluationsbericht 2017

Zusammenfassung

Nachdem die Wünsche des Kollegiums dargestellt und ein Erklärungsversuch mithilfe der Chancen und Befürchtungen unternommen wurden, möchte ich abschließend die bisher wesentlichsten Ergebnisse der Befragung zusammenfassen und übersichtlich darstellen:

1. Mit 75% wünscht sich die Mehrheit der Lehrkräfte im Schuljahr 2016/17 eine Zunahme der Zusammenarbeit.
2. Einfache Kooperationsformen weisen eine höhere prozentuale Stimmverteilung auf als komplexere:

88% möchten sich gerne austauschen,

71% wünschen sich noch eine arbeitsteilige Kooperation und

56% wären bereit in einer Ko-Konstruktion zusammenzuarbeiten.

3. Innerhalb der Ko-Konstruktion könnten sich noch 65% der Befragten eine Fachteambildung vorstellen.
4. Die Ursache der oberen prozentualen Verteilung liegt vermutlich in dem primären Anliegen der Kollegen die Unterrichtsentwicklung bei gleichzeitiger Arbeitserleichterung voranzutreiben.
5. 80 % der Befragten sehen in der Teamarbeit eine Möglichkeit sich im pädagogischen und fachlich-methodischen Bereich weiter zu entwickeln und wünschen sich in diesem Zusammenhang vor allem eine Inspiration für ihren eigenen Unterricht.
6. Ein Mangel an Zeit stellt dabei für knapp 50% der Lehrer eines der größten Hindernisse für eine Teamarbeit dar, die es zu überwinden gilt.
7. Die Befürchtungen der Lehrkräfte gegenüber kollegialer Kooperation sind eher gering ausgeprägt. Hierbei stehen die Einschränkung der Arbeitsweise und ein erhöhter Konkurrenzdruck als Sorgen an oberster Position.

Mittels dieses Ergebnisses lassen sich nun auch die vorher formulierten Hypothesen überprüfen. Die erste Hypothese beschreibt eine befürwortende Meinung gegenüber der kollegialen Kooperation, während die zweite Hypothese die gegenteilige, ablehnende Haltung beinhaltet. Aufgrund der breiten Zustimmung von ca. dreiviertel der Befragten zur Verstärkung kollegialer Kooperationen lässt sich die erste Hypothese verifizieren, womit die Zweite falsifiziert wird. Die in der H_0 -Hypothese angegebenen möglichen Ursachen einer bislang verhalten stattfindenden Kooperation wurden nicht erfragt, weshalb sich keine Aussagen ableiten lassen.

Zu guter Letzt möchte ich in Hinblick auf die befürwortende Haltung die benötigten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen ins Visier nehmen, die sich aus der zweiten offenen Frage und dem 5. Bereich des Fragebogens ergeben.

Benötigte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur Umsetzung kollegialer Kooperationen

Für die Umsetzung einer gelungenen Kooperation verfügen viele der Kollegen über eine feste Vorstellung, wodurch es umso erfreulicher ist, dass insgesamt 30 von 45 Befragten ihre Meinung dazu geäußert haben. Die Tabelle 2 gibt dazu einen Überblick:

Kategorie	Häufigkeit
1. feste Teamarbeitszeiten im Stundenplan ohne Zusatzarbeit	17
2. Vertrauen/Arbeitsklima/Sympathie	11
3. ähnliche Anspruchshaltung	9
4. Kenntnisse über Teamarbeit	5
5. Freiwilligkeit	4
6. Besprechungsraum	3

Tabelle 2: Aussagen der Lehrkräfte über notwendige Voraussetzungen aufgeschlüsselt in 6 Kategorien

Evaluationsbericht 2017

Durch die explizite Angabe von festen Teamarbeitszeiten im Stundenplan zeigt sich, dass dieser Punkt für die Mehrheit der befragten Kollegen (17 von 30 Personen) besonders wichtig ist und spiegelt sich ebenfalls durch folgende Aussagen wieder:

„Ein Zeitrahmen, der für alle Beteiligten passt. Bisher war es immer sehr schwierig nur mit einer Kollegin einen gemeinsamen Termin zu finden.“ (A18)

„Feste Zeitfenster, die für Fachteamarbeit vorbehalten sind (regelmäßig, nicht nur einmal am Ende der Sommerferien).“ (A46)

Innerhalb der Fragebatterie zu den Rahmenbedingungen wird nach genau diesem organisatorischen Aspekt gefragt und die hohe Übereinstimmung (vgl. Abb. 6) bestätigt die Bedeutung dieser Resource.

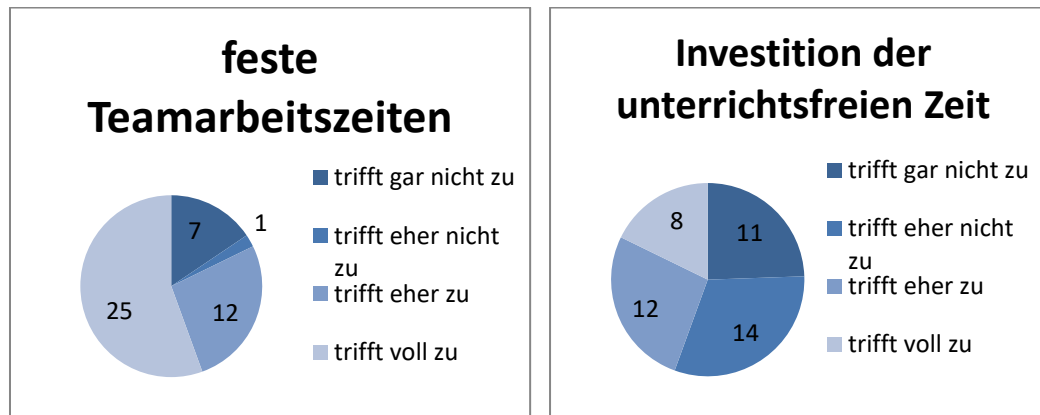


Abbildung 6: genauere Betrachtung der Ausprägungsformen zweier Fragen zu den Rahmenbedingungen

37 Lehrkräfte stehen hierbei festen Teamarbeitszeiten positiv gegenüber – ein Ergebnis, dass nicht wirklich überrascht. Dafür ist es umso erstaunlicher, dass mit 20 Lehrkräften (44%) fast die Hälfte aller Befragten ihre unterrichtsfreie Zeit in eine gemeinsame Zusammenarbeit investieren würde. Darauf bezugnehmend wird einmal mehr der Wunsch nach einer Zusammenarbeit deutlich.

Darüber hinaus legen die Lehrer des Hans-Carossa-Gymnasiums großen Wert auf die emotionale Ebene einer Zusammenarbeit. Dazu gehört ein Arbeitsklima, welches von Vertrauen geprägt ist und in denen sich die Mitglieder einander sympathisch finden – eine Bedingung, die bereits bei der Definition von Kooperationsstrukturen unter dem Begriff der Beziehungsebene angesprochen wurde und umso stärker vorhanden sein sollten, je enger die Zusammenarbeit ausfällt. In der Befragung zeigt sich dies in den relativ hohen Häufigkeiten der genannten Kategorien „Vertrauen“ und „ähnliche Anspruchshaltung“, die zum Teil eine Zustimmung von $\frac{1}{3}$ der Befragten erhalten haben. Die Lehrkräfte äußern sich in Bezug auf diese Faktoren wie folgt:

„Gemeinsame Interessen, gemeinsame Ziele, [...] Sympathie zwischen den Kooperierenden.“ (A08)

„Grundsätzliche Haltungen zu Schule und Unterricht müssen übereinstimmen (Schülerbild, Selbstbild, Anforderungen, Freude am Beruf). »Chemie« muss stimmen oder absolute sachliche Klarheit über Aufgaben, Anforderungen“ (A25)

Eine weitere Voraussetzung stellt mit einer Einigkeit von immerhin noch 16,6% (5 von 30 Personen) das Vorhandensein einer fachlichen Expertise dar.

„Kooperation muss von jedem gewollt sein; Kenntnisse über effektive Teamarbeit müssen vorhanden sein“ (A15)

Wie sich dem Zitat entnehmen lässt, ist für einige Lehrer nicht nur das fachliche Knowhow von Bedeutung, sondern auch die freiwillige Basis einer Teamarbeit. Diese Meinung teilen 13% der Befragten und äußern in diesem Zusammenhang ebenfalls, dass die Zusammensetzung der Teams den Kooperationspartnern überlassen werden sollte. Dabei legen die entsprechenden Kollegen vermutlich das Gefühl zugrunde, dass eine verpflichtende und erzwungene Zusammenarbeit die pädagogische Arbeit einschränken und kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielen würde. Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch die Untersuchung von Kathrin Fußangel über subjektive Theorien von Chemie-

Evaluationsbericht 2017

Lehrkräften im Jahr 2008, in denen 21% eine angeordnete Teamarbeit als kooperationshemmend beschreiben.

Zusammenfassend benötigen die Kollegen für eine Umsetzung verschiedener Kooperationen in erster Linie feste Teamarbeitszeiten, gefolgt von weichen Faktoren wie einer ähnlichen Anspruchshaltung und der Sympathie zwischen den Kooperationspartnern. Wünschenswert wäre zudem eine gewisse fachliche Expertise.

Fehlerbetrachtung

„Statistik ist der Versuch, aus einem Ausschnitt der Realität auf eine Gesamtheit zu schließen. Dies bedeutet, dass unsere Aussagen über die Realität immer mit einem Irrtumsrisiko behaftet sind, da wir nicht über die vollständigen Daten zur Grundgesamtheit verfügen.“² Auch in der vorliegenden Untersuchung haben nicht alle Lehrer des Gymnasiums an der Befragung teilgenommen, weshalb ein Rückschluss der Ergebnisse auf Alle mit einem Irrtumsrisiko einhergeht. Aufgrund der Tatsache, dass einige Ergebnisse mit denen anderer Studien übereinstimmen, sollte diesem Irrtum entgegengewirkt werden.

Ferner zeigt sowohl der Pretest als auch die eigentliche Untersuchung, dass die Gütekriterien wie Reliabilität, Validität und Objektivität nahezu vollständig angenommen werden können.³ Die Zuverlässigkeit einer Messwiederholung sollte gegeben sein, zumal laut meinen Erkenntnissen bis dato kein Versuch zur Etablierung der Teamarbeit unternommen oder eine diesbezügliche Veranstaltung durchgeführt wurde, bei der sich eventuelle Kritiker bekehren haben lassen. Da es sich im Weiteren um eine anonyme Befragung mittels eines Fragebogens handelt, wurde auch der Bedingungsgleichheit Rechnung getragen. Bei der Validität lassen sich jedoch kleinere Unstimmigkeiten registrieren. Bezüglich der Grundfrage, ob die Lehrer des HCGs nicht kooperieren können, wird mittels der empirischen Untersuchung gar nicht erfragt, sondern lediglich, ob sie dieses wünschen. Dadurch lässt sich rückwirkend nicht eindeutig klären, aus welchen Gründen eine bisherige Teamarbeit ausgeblieben ist. Des Weiteren haben sich durch die Auswertung der Items zu den Chancen und den Befürchtungen eine Ungleichheit und ein Widerspruch aufgetan. Die Differenz bezieht sich auf die Verständigung über die Ziele der schulischen Arbeit, die von den Befragten zwar als gute Möglichkeit für eine Teamarbeit angesehen wird, aber dennoch für sie bei der Planung des nächsten Schuljahres aus gegebenen Gründen nicht in Frage kommt. Damit führt zwar die Unterschiedlichkeit in der Denkweise und dem Handlungswunsch zu einer Ungleichheit, welche aber durch die primäre Forderung der Lehrkräfte nach einer Verbesserung der Unterrichtsentwicklung erklärbar ist. Die widersprüchliche Datenlage ergibt sich aus den Ergebnissen der Fragen Nr. 3.6 und 4.3 des Fragebogens, indem es um den Nutzen von Teamarbeit geht. In der Kategorie „Befürchtungen“ erhält die Frage nach der investierten Zeit und dem nur geringen Nutzen einen Mittelwert von 2.57 und damit die höchste Ausprägung der gesamten Fragebatterie. 24 Befragte haben bei dieser Frage eher ablehnend und 21 zustimmend geantwortet. Die Gegensätzlichkeit besteht nun darin, dass 15 Personen von den 21 Zustimmenden nun in der Kategorie „Chancen“ das Gegenteil angegeben haben – nämlich, dass der Nutzen den anfänglichen Aufwand rechtfertigt, womit sie sich selbst widersprechen.

Die gewählten Kategorien scheinen im Weiteren umfangreich und vollständig zu sein, da sowohl der Pretest als auch die offenen Fragen keine nennenswerten neuen Erkenntnisse hervorgebracht haben. Jedoch muss einschränkend erwähnt werden, dass die ersten zwei Fragen zum Informationsstand über die Erfahrungen in Teamarbeit und das Arbeiten in solchen im Nachhinein keine Berücksichtigung fanden und demzufolge überflüssig sind.

Eine weitere Fehlerquelle, die sich nicht ausschließen, aber minimieren lässt, sind Eingabefehler. Durch die Gültigkeitsprüfung, bei der die angenommenen Ausprägungen auf einen vorgegebenen Bereich hin überprüft werden, können Tippfehler verringert werden, wodurch dieses Verfahren selbstverständlich zum Einsatz kam. Durch den zusätzlichen Abgleich der Ergebnisse mit anderen Studien und dem eigenen Sachverstand sollte diese Fehlerquelle vermindert werden.

² <http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/quantitative/quantitative-full.html>

³ Vorlesung von Hr. Wendt

Evaluationsbericht 2017

Ableiten geeigneter Maßnahmen

Zur Implementierung von Kooperationsstrukturen bedarf es an dem HCG drei verschiedene Grundsäulen, mit Hilfe derer den Vorbehalten und Ängsten der Lehrer entgegengewirkt und Wünsche respektiert werden können. Dazu zählen ein Angebot über diverse Fortbildungen, die strukturellen Rahmenbedingungen und die Einführung neuer, organisatorischer Strukturen. Innerhalb dieser drei Grundsäulen lassen sich die genannten Forderungen wie beispielsweise die benötigte fachliche Expertise und die Umsetzung von Teamarbeitszeiten im Stundenplan integrieren. Nachfolgend werde ich zu den drei Grundbausteinen nicht nur geeignete Maßnahmen in Bezug auf das Untersuchungsergebnis ableiten, sondern zusätzlich auch Bezüge zum Handlungsrahmen Schulqualität in Berlin herstellen. Letzteres geht auf das eingangs beschriebene sekundäre Ziel dieser Arbeit, die Unterstützung der Schulentwicklung, zurück, denn mittels einer vermehrten Kooperation lassen sich durch diverse Querverbindungen auch positive Effekte in anderen Bereichen des schulischen Lebens aufzeigen.

a) Fortbildungen

Aufgrund der Tatsache, dass sich mit rund 75% die Mehrheit der Befragten eine verstärkte Kooperation wünschen und sich bereits 26 Lehrer positiv gegenüber einer Fortbildung geäußert haben, wäre z.B. ein Aushang über ein spezielles Fortbildungsangebot rund um die Teamentwicklung erdenklich, in der sich interessierende Kollegen eintragen können. Zur Umsetzung dieses Vorhabens wäre ein Qualitätsbeauftragter oder eine Steuergruppe vorstellbar. Zeitlich gesehen wäre ein unmittelbarer Aushang nach Bekanntgabe der Ergebnisse der empirischen Untersuchung mittels eines Plakats (siehe Anlage 4) im November günstig, weil höchst wahrscheinlich zu diesem Zeitpunkt die kollegiale Kooperation ein Gesprächsthema darstellt und dadurch eine gelungene Anknüpfung zu etwaigen Fortbildungen bestünde. Das bis dato vorgeschlagene Konzept basiert auf die freiwillige Teilnahme der Lehrkräfte und umfasst daher wahrscheinlich nicht das gesamte Kollegium. Besteht diesbezüglich aber ein Interesse seitens der Schulleitung, so wäre nach der Veröffentlichung der Ergebnisse auch eine Mitteilung z.B. in Form einer Gesamtkonferenz an alle Lehrkräfte über eine gemeinsame Teambildungsveranstaltung möglich. Für deren Realisierung könnte ich mir Studenttage oder die Präsenztage am Ende der Sommerferien 2017 vorstellen.

Um innerhalb des Teams effektiv wirken und arbeiten zu können, bedarf es einer Teamleitung, die nicht nur die Sach- und Beziehungsebene im Blick hat, sondern bestmöglich auch noch über Moderationstechniken verfügt und über die effiziente Planung einer Teamsitzung informiert ist. Ferner sind Kompetenzen im Bereich des Konfliktmanagements hilfreich. Solche Personen innerhalb eines Kollegiums zu finden gestaltet sich oft schwierig, weshalb der Schulleiter die Möglichkeit nutzen und geeignete Lehrkräfte ansprechen sollte, um in der Unterhaltung gezielt die fachliche Weiterbildung zur Ausweitung der Lehrerprofessionalität zu thematisieren.

Sofern mit einem oder wenigen Teams begonnen wird und die Absicht in der Ausweitung der Zusammenarbeit auf das gesamte Kollegium besteht, stellt die gezielte Ausbildung eines Teammoderators eine sinnvolle Ergänzung des Fortbildungspotpourris dar. Der Teammoderator wird im Rahmen eines Wochenendseminars über das Gelingen von Teamarbeit geschult und seine Aufgabe besteht anschließend in der Moderation der Teamtreffen, bis diese alleine laufen. Damit ist die Förderung und Unterstützung der Teamentwicklung auch zu späteren Zeiträumen möglich und es steht für eventuelle Rückfragen und/oder auftretenden Problemen ein externer Ansprechpartner zur Verfügung.

Mittels dieses Konzeptes wird nicht nur eine bedarfsgerechte, schulbezogene Fortbildungsplanung erstellt, sondern gleichzeitig auch der Personalentwicklung Rechnung getragen - Felder, die im Berliner Handlungsrahmen unter 5.1 und 3.2 abgebildet sind.

Die gewünschte Voraussetzung einer fachlichen Expertise wird durch die Fortbildungen ebenfalls berücksichtigt. Je nachdem, welche Inhalte und wie intensiv diese in der Weiterbildung angesprochen werden, ließe sich durch umfassendere Kenntnisse bspw. im Bereich der Evaluation oder der

Evaluationsbericht 2017

Kommunikation zusätzlich die Effektivität einer Teamsitzung steigern. Sowohl das vermehrte Wissen als auch der Einsatz eines Teammoderators minimieren die Befürchtung der Lehrer vor unproduktiven und zeitverschwenderischen Treffen.

b) Strukturelle Rahmenbedingungen

Zu den strukturellen Rahmenbedingungen zählt beispielsweise die von insgesamt 82% der Befragten vielfach gewünschte Teamarbeitszeit, die nicht nur laut dem Handlungsrahmen für Schulqualität unter 5.2 im Stundenplan ausgewiesen, sondern auch an dem HCG eingeführt werden sollte. Wichtig ist dies vor allem für die Realisierung der arbeitsteiligen Kooperation (71%) und der Arbeit in Fachteams (65%). Wie sich der Abb.7 entnehmen lässt, bietet sich für eine Fachteambildung das Unterrichtsfach Deutsch mit einer freiwilligen Teilnahme von 12 Lehrern an, gefolgt von Mathematik und den sprachlichen Fächern Englisch und Französisch mit jeweils 9 Stimmen.

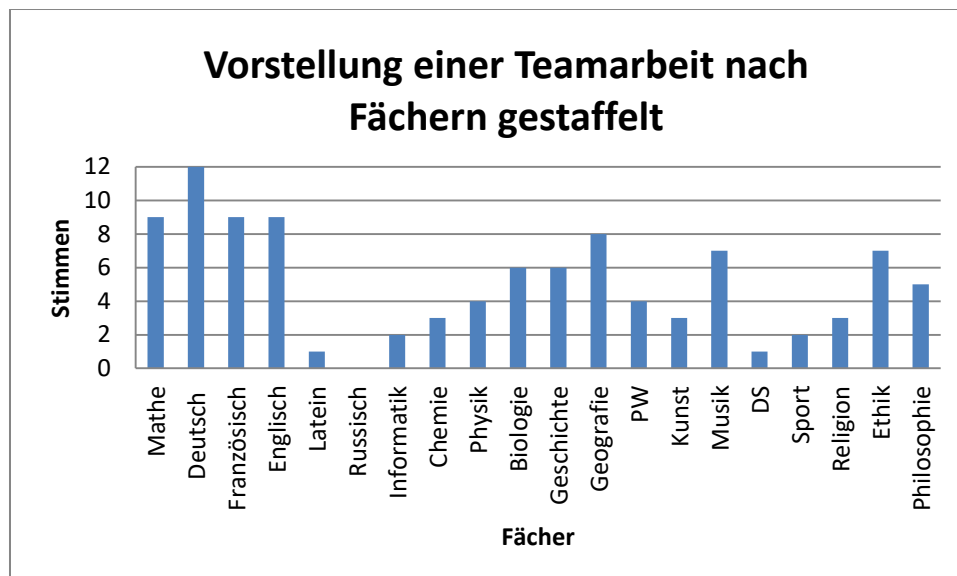


Abbildung 7: Anzahl der Lehrer, in welchen Fächern sie sich eine Teamarbeit vorstellen könnten

Mittels der Stundenplangenerator-Software *Units*, mit dem Stunden- und Vertretungspläne erstellt und verwaltet werden können, ist die Eingabe einer Kopplung von Kollegen einfach und schnell umzusetzen, so dass bestimmte Lehrer zur selben Zeit frei haben oder gemeinsam unterrichten bzw. sich gegenseitig hospitieren können. Auch die Nischennutzung von Freistunden kann durch das Programm angezeigt werden und stellt für das Gymnasium eine sinnvolle Ergänzung dar, zumal 44% der Lehrer ihre unterrichtsfreie Zeit für die gemeinsame Planung und Umsetzung von Unterrichtsvorhaben investieren würden. Aber auch die Vereinbarung einer festen Präsenzzeit für das gesamte Kollegium an z.B. einem Nachmittag ist mit dem Programm problemlos möglich und eine gute Ergänzung. Ist dem Schulleiter die Einführung fester Kooperationsstrukturen bedeutend, sollte er zudem 1-2 Unterrichtsstunden der Teamleitung für das vermehrte Arbeitspensum durch die Vor- und Nachbereitung der Teamsitzungen zur Verfügung stellen. Damit unterstützt er nicht nur die Förderung der Teamstrukturen, sondern äußert auch seine Wertschätzung gegenüber den Kollegen und erkennt deren Leistungen im Bereich der Unterrichtsentwicklung an – ein Schwerpunkt, den sich die Lehrkräfte des Gymnasiums für ihre Kooperation wünschen.

Eine weitere strukturelle Gegebenheit umfasst die Zusammenstellung der Teams, sei es auf freiwilliger Basis oder durch den Schulleiter bestimmt. Diesbezüglich lassen sich für mich jedoch keine Maßnahmen ableiten, da mir die Ansichten der Schulleitung nicht bekannt sind. Berücksichtigt man jedoch die Vorgaben von *Ratzki* und *Belbin* bezüglich der Verschiedenartigkeit der Teammitglieder, so ist der Gründung des Teams durch den Schulleiter vermutlich den Vorzug zu geben. Bei einer freiwilligen Teamentstehung basierend auf Sympathie wird das Team laut Literatur meistens nicht die Leis-

Evaluationsbericht 2017

tungsfähigkeit erreichen wie es bei anderen Teams der Fall ist, da ihnen die unterschiedlichen Charaktere und Kompetenzen für ein ausgewogenes Miteinander fehlen. Um dem Wunsch der Lehrer dennoch gerecht zu werden, sollte der Schulleiter darauf achten, dass die jeweiligen Teammitglieder miteinander arbeiten können, so dass während der Teamentwicklung eine Vertrauensbasis entstehen kann. Theoretisch würde zu den strukturellen Bedingungen auch noch der Raumbedarf gehören, jedoch kann ich hierzu für die Schule keine Angaben tätigen und weil dieser Aspekt für die Implementierung von Kooperationsstrukturen laut *Richter* und *Pant* zweitrangig ist, wird dieser Aspekt nicht weiter verfolgt.

c) Einführung neuer, organisatorische Strukturen

Hinter diesem Aspekt verbirgt sich z.B. die Implementierung von festen Abläufen innerhalb der Fachkonferenzen, die der Teamarbeit dienlich sind und gleichzeitig für Verbindlichkeit sorgen. So wünschen sich 82% der befragten Lehrer vermehrt die Kooperationsform des Austausches, der damit Rechnung getragen werden könnte. Die Vorstellung von Inhalten einer Weiterbildung und/oder einer gelungenen Unterrichtseinheit durch Kollegen sollte damit zu einem festen Bestandteil einer Fachkonferenz werden. Dabei könnte man den Fachbereichen die Handhabung dessen, wie oft eine Präsentation erfolgt, wer etwas vorstellt und ob jeder Lehrer dazu verpflichtet wird, selbst überlassen. Das Ziel, den inhaltlichen und materiellen Austausch zu unterstützen, wird damit Rechnung getragen. Ferner besteht mit dieser Neuerung die Möglichkeit, sich in der Umsetzung der Lehr- und Lernangebote abzustimmen und gleichzeitig dem Berliner Handlungsrahmen in diesem Qualitätskriterium (2.2) zu dienen.

Eine weitere Option könnte die Einführung von Multiplikatoren sein, die sich dem Informationsfluss und der Weitergabe von Materialien widmen. Dazu gehören die zweckmäßige Organisation der Unterrichtsmaterialien in den Fachräumen, die die Dokumentation, Aufbewahrung und Pflege umfasst, sowie die Vernetzung der Inhalte auf dem Schulserver, so dass alle Kollegen Zugriff haben und gegebenenfalls individuelle Veränderungen am Material vornehmen können. Des Weiteren betrachte ich die von *Manuela Brüssow* vorgeschlagene Teamleitersitzung als sehr sinnvoll und würde diese dem Hans-Carossa-Gymnasium ebenfalls empfehlen.

Fazit

Zum Abschluss möchte ich die geeigneten Maßnahmen für die Schule noch einmal kurz zusammenfassen.

1. Einen Aushang über Fortbildungsangebote zur Teamentwicklung tätigen, welcher durch z.B. den Qualitätsbeauftragten oder der Steuergruppe organisiert werden kann, oder aber die Durchführung einer gemeinsamen Teambildungsveranstaltung mit dem gesamten Kollegium.
2. Das Führen von Einzelgesprächen durch den Schulleiter mit geeigneten Lehrkräften über etwaige Fortbildungen zur Erweiterung der Lehrerprofessionalität im Bereich der Teamarbeit.
3. Die Ausbildung von Teammoderatoren zur Unterstützung bei der Einführung fester Kooperationsstrukturen.
4. Die Einführung einer Teamarbeitszeit und/oder einer festen Präsenzzeit.
5. Das Erteilen von Ermäßigungsstunden für die Arbeit des Teamleiters.
6. Aufgrund der großen Bereitschaft bietet sich eine Fachteamgründung im Fach Deutsch an. Daran anschließend könnten sich die Fächer Mathematik, Englisch und Französisch.
7. Die Implementierung von festen Abläufen in den Fachkonferenzen zum verbesserten Material- und Informationsaustausch.
8. Eine Einführung von Multiplikatoren, die sich dem Informationsfluss und der Weitergabe von Materialien widmen.
9. Regelmäßige Treffen der Teamleiter mit der Schulleitung.

Entsprechend des vermehrten Wunsches der befragten Lehrer wäre ich im Sinne des Bottom-up-Modells sehr erfreut, wenn sich die Schulleitung im nächsten Schuljahr aufgrund der Befragungsergebnisse mit dem Teamgedanken auseinandersetzt und entsprechende Maßnahmen einleitet.

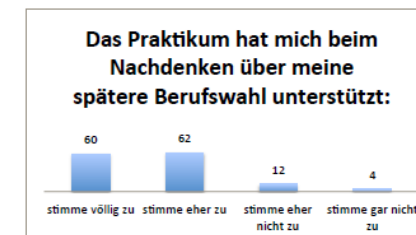
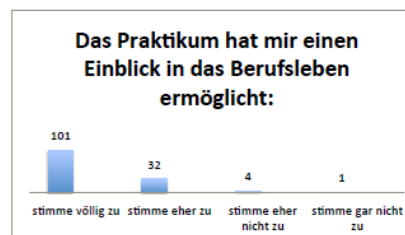
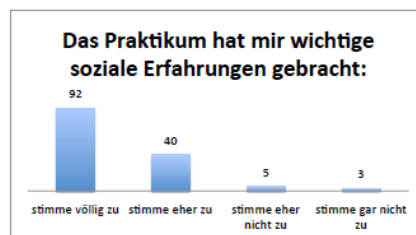
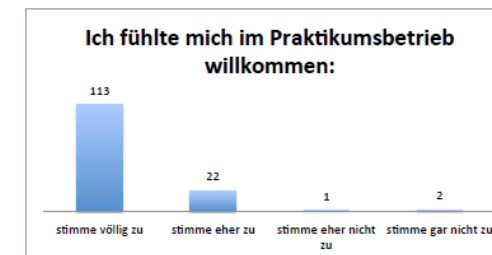
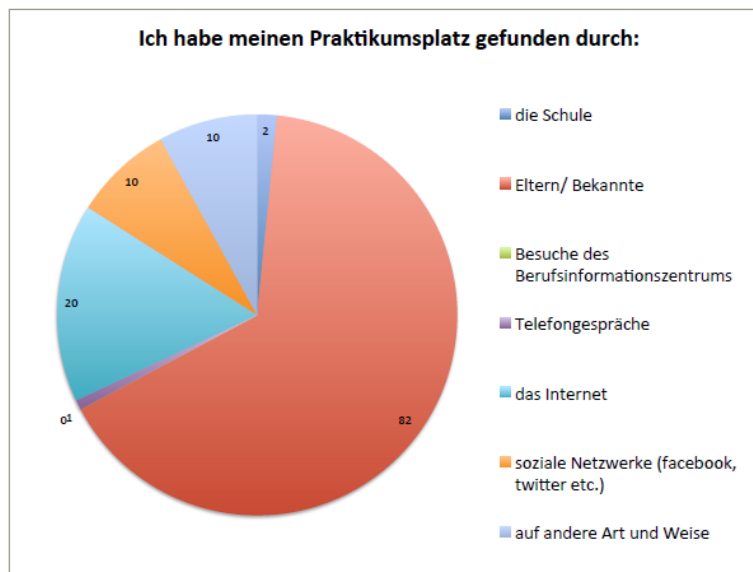
Evaluationsbericht 2017

Evaluationsvorhaben 2: Berufs- und Studienorientierung

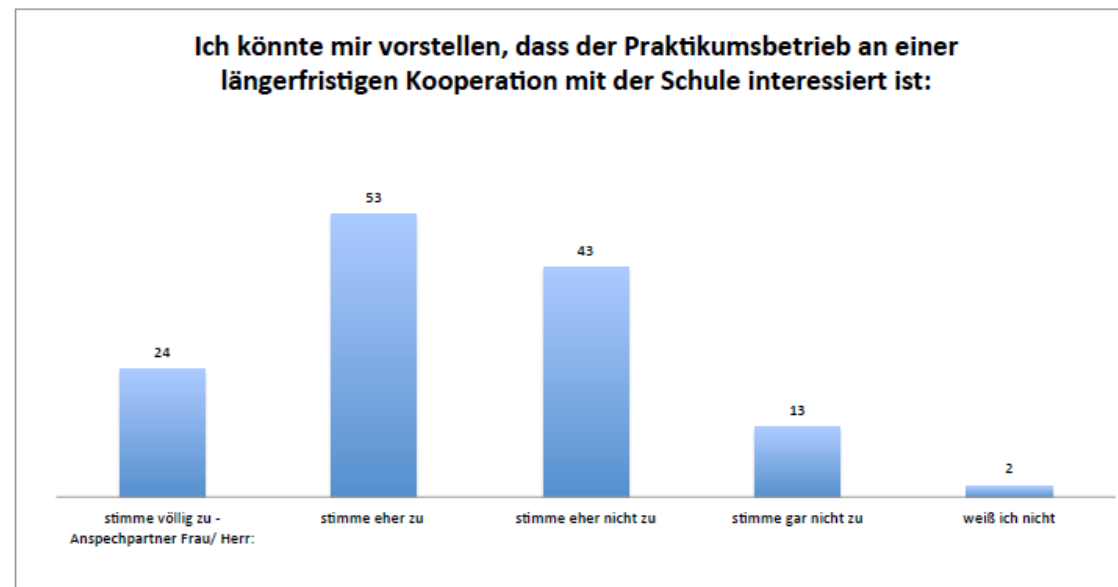
Silvia Klauser, Sandra Keisers (BSO-Beauftragte)

HCG - Evaluation Betriebspraktikums 2016/2017

Befragung der Schülerinnen und Schüler im Anschluss an Praktikum in Klasse 9

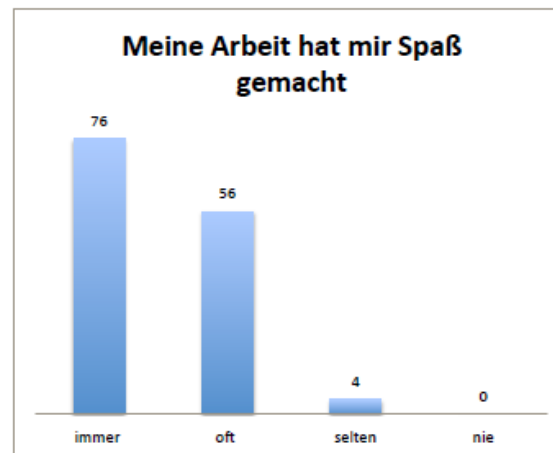
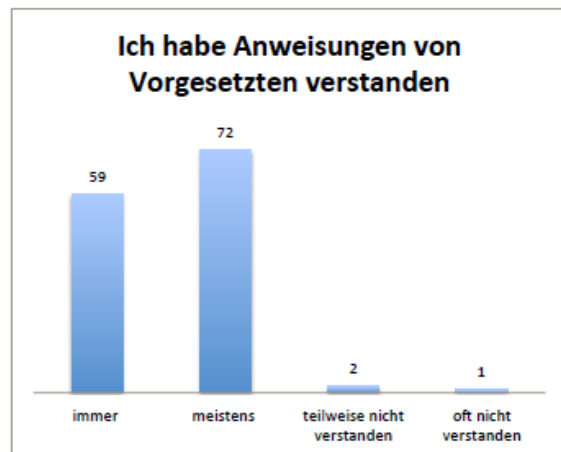
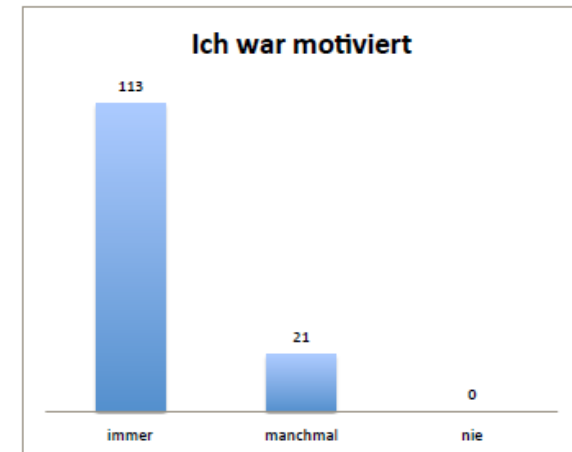
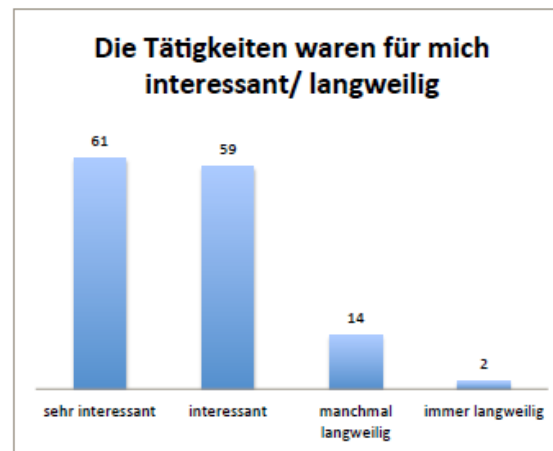
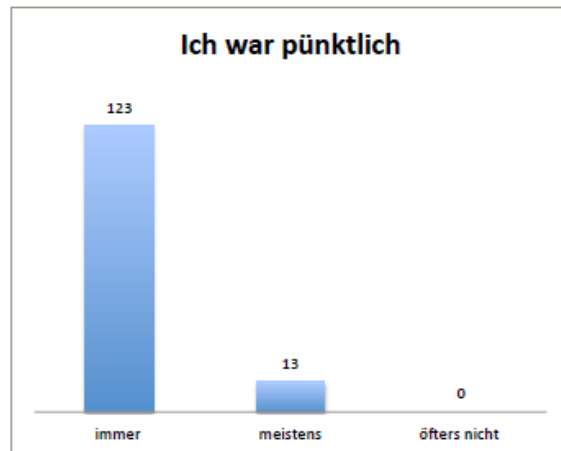


Evaluationsbericht 2017

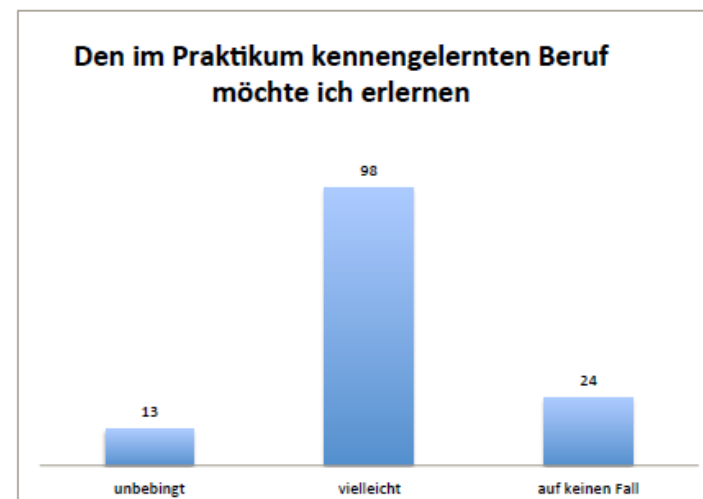
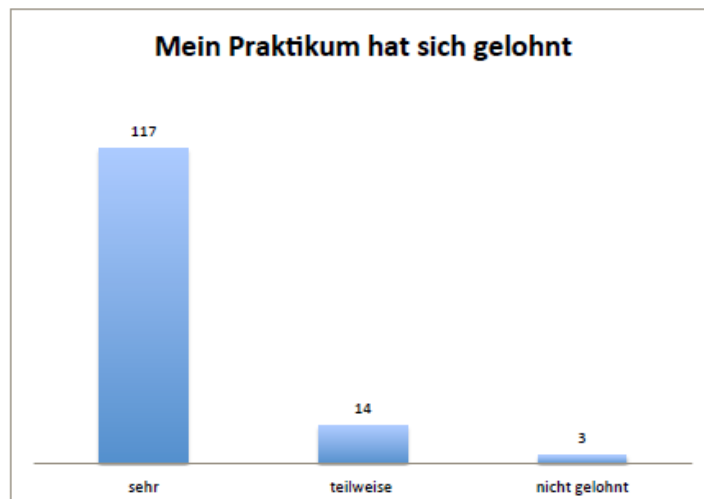
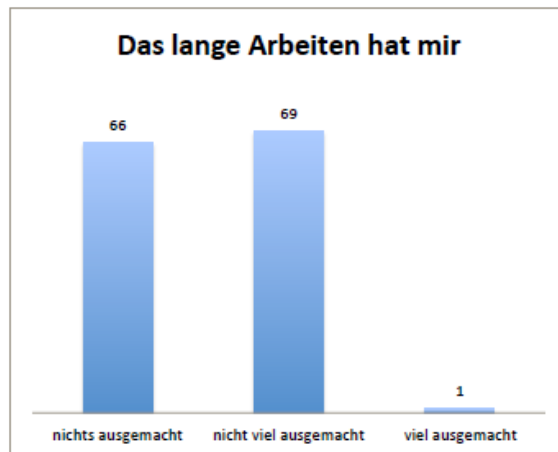


HCG - Evaluation Betriebspraktikum 2016/2017

Selbsteinschätzungen der Schülerinnen und Schüler



Evaluationsbericht 2017



Evaluationsbericht 2017

Evaluationsvorhaben 3: Befragung des Kollegiums in Bezug auf die Hochbegabtenförderung

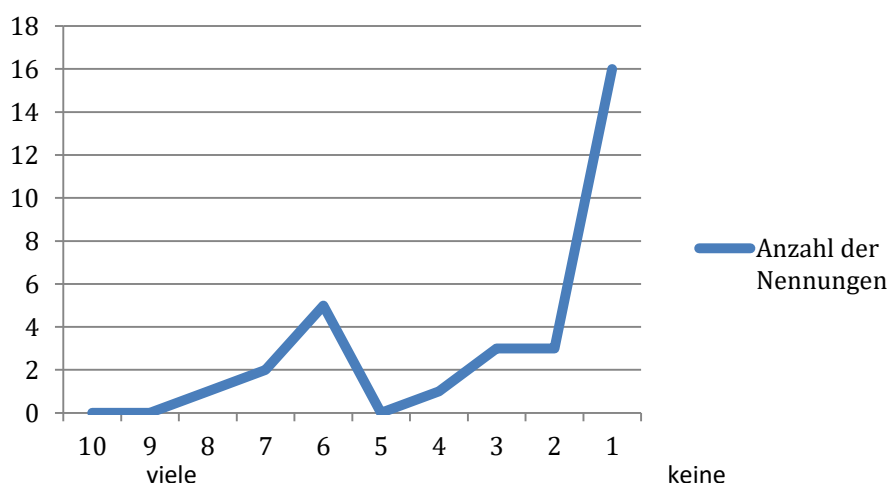
Karsten Lehmann (Beauftragter Hochbegabung/Begabtenförderung)

Im Rahmen der Entwicklung einer inklusiven Schulkultur wurden erste Schritte zur Etablierung einer zielgerichteten Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler ergriffen. Mittel- und langfristig sollen in Zusammenarbeit mit dem Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) am Hans-Carossa-Gymnasium Prozesse initiiert werden, Ressourcen und Kompetenzen zum Thema Begabtenförderung zu bündeln und Unterstützungssysteme zu schaffen, um Schülerinnen und Schüler mit Hochbegabung in Zukunft noch besser fördern zu können. Die an dem Prozess Beteiligten haben sich zunächst darauf verständigt, Einstellungen, Interessen und vorhandene Kompetenzen innerhalb des Lehrerkollegiums zu erfassen. Der Rücklauf umfasste eine Anzahl von 31 Kolleginnen und Kollegen.

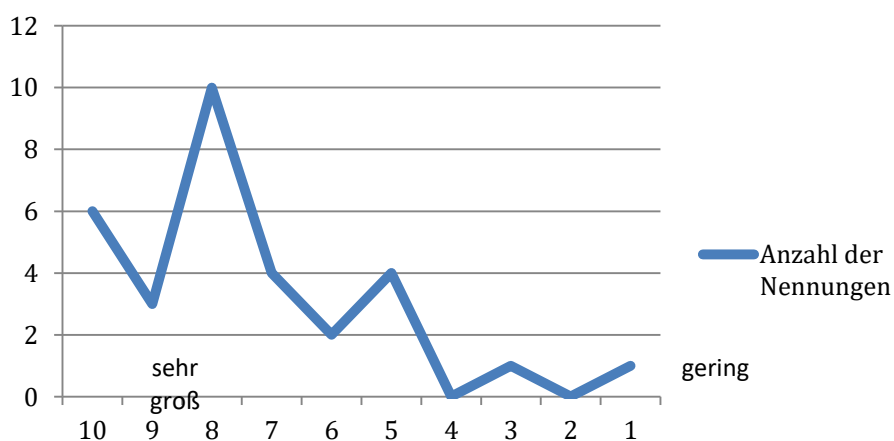
1. Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der drei an die Kolleginnen und Kollegen gerichteten Fragen, die jeweils auf einer Skala von eins bis zehn zu beantworten waren, werden hier im Einzelnen wiedergegeben:

a) Haben Sie bereits Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich Hochbegabtenförderung?

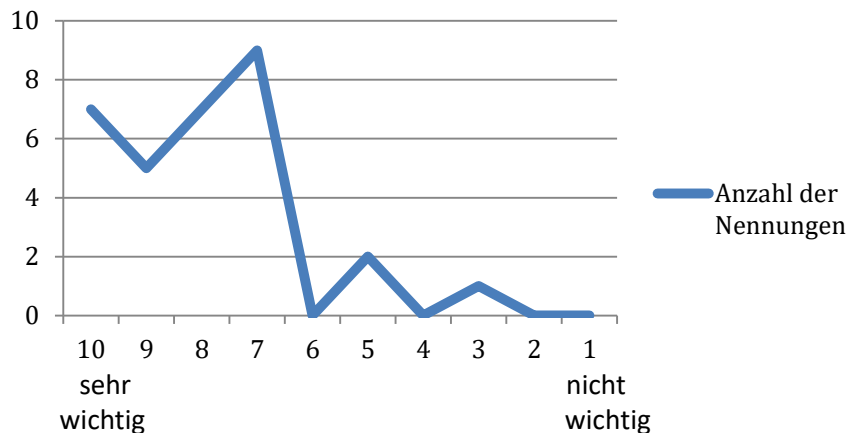


b) Wie groß ist Ihr Interesse, mehr über Hochbegabtenförderung im schulischen Rahmen zu erfahren?



Evaluationsbericht 2017

c) Wie wichtig erscheint Ihnen Hochbegabtenförderung als Teil der schulischen Entwicklungsarbeit?



Neben dieser quantifizierenden Methode wurden die Kolleginnen und Kollegen zudem zu aktuellen Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen bei der Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler sowie zu weiteren Ideen und Anregungen befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Nennungen aufgeführt:

Wo sehen Sie aktuelle Schwierigkeiten/Herausforderungen bei der Förderung hochbegabter SuS? Haben Sie weitere Anregungen und Ideen zum Thema Hochbegabtenförderung?

- Qualifikation der Lehrkräfte
- Ausgleich für zusätzliche Arbeitszeit, die durch die Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler entsteht (4x)
- zusätzliche Lehrerstunden bzw. anderweitige Ressourcen für die Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler (4x)
- 45 min.-Taktung schwierig für die Umsetzung inklusiver Lernsettings
- Klarheit darüber bzw. Konzept, ob die Förderung im Unterricht, während des Unterrichts in parallel laufenden Kursen oder nach dem Unterricht stattfindet (3x)
- konkrete Umsetzung eines Konzepts
- Bereitstellung adäquaten Fördermaterials
- Diagnostik (5x)
- Individualisierung bzw. Differenzierung im regulären Unterricht (5x)
- Wie gehen andere Gymnasien mit Hochbegabung um?
- Klassengröße, Ausbau von Teilungsklassen

2. Interpretation

Als Ergebnis der Auswertung ist zunächst die große Diskrepanz zwischen Erfahrungen bzw. Kompetenzen hinsichtlich Begabtenförderung und einem allgemeinen Interesse und einer allgemeinen Aufgeschlossenheit am auffälligsten. Erstere wird im Gros als zumeist gering bis sehr gering bewertet,

Evaluationsbericht 2017

wohingegen das Interesse an weiterer Erfahrungsvermehrung wie auch an einer stärkeren Verankerung in der Schulentwicklungsarbeit als zumeist hoch bis sehr hoch bewertet werden. Hier fällt vor allem ins Auge, dass nur sehr wenige Kollegen einen dieser beiden Aspekte mit einem Wert von unter 5 versehen haben.

Hieraus ergibt sich, dass eine gezielte Information der Kolleginnen und Kollegen über Arten der Hochbegabung, Möglichkeiten der Förderung wie auch über mögliche Probleme von einer breiten Mehrheit gewünscht wird. Dies korrespondiert auch mit den Beiträgen zu Herausforderungen und Anregungen. Einerseits wünschen sich die Befragten ein konzises Konzept zur Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler, das diverse Aspekte vom Ressourceneinsatz über organisatorische Fragen bis hin zur konkreten Umsetzung unter Zuhilfenahme geeigneten Fördermaterials umfasst. Andererseits besteht offenkundig ein besonderer Bedarf in der Unterstützung bei der Individualisierung und Differenzierung im Regelunterricht. Zugleich ist den Kolleginnen und Kollegen bewusst, dass die gezielte Förderung hochbegabter Schülerinnen und Schüler sehr viel Engagements und Zeit bedarf. Der Mehrbedarf an Arbeitszeit müsse daher aus der Sicht der Kolleginnen und Kollegen über Ausgleichsstunden o.ä. kompensiert werden.

Die aus Frage a) zu entnehmenden geringen Erfahrungen bei der Arbeit mit hochbegabten Schülerinnen und Schülern gehen ebenso Hand in Hand mit einigen Antworten aus der qualitativen Befragung: Die allein fünfmal genannte Diagnostik bei Hochbegabung ist hier als einer der zentralen Punkte anzusehen, den sich die Kolleginnen und Kollegen als Grundlage für die Förderung als Entwicklungsschwerpunkt wünschen, in dem aber zugleich noch ein großer Entwicklungsbedarf besteht.

3. Folgerungen für die Unterrichtsentwicklung

Aus den Ergebnissen ist ein klarer Auftrag für die weitere Entwicklung der Schule in puncto Begabtenförderung zu entnehmen. Dabei kann bereits auf erste Entwicklungsschritte aufgebaut werden: Zum einen wurde im laufenden Schuljahr eine Kooperation mit dem Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) initiiert. In diesem Rahmen erarbeitet Frau Zieschank vom SIBUZ ein Konzept zur zielgerichteten und praxistauglichen Diagnostik hochbegabter Schülerinnen und Schüler am Hans-Carossa-Gymnasium. Zum anderen wurden mit der Einrichtung der AG „Das Schwarze Auge“ wie auch mit der Implementierung der „Lerngruppe Besondere Begabungen“ im regulären Unterrichtsbetrieb bereits in diesem Schuljahr erste Angebote zur Förderung begabter Schülerinnen und Schüler geschaffen. Weiterer Entwicklungsbedarf besteht indessen noch bei der Fortbildung der unterrichtenden Lehrkräfte zu Diagnostik und Förderung bei Hochbegabung. Hierbei sind künftig verstärkte Anstrengungen zu unternehmen.

Evaluationsbericht 2017

Evaluationsvorhaben 4: Effizienz der Fördermaßnahmen Dr. Karim Hassan (komm. stellv. Schulleiter)

Fachspezifischer Förderunterricht

Aufnahmebedingungen

- Fächer Deutsch, Mathe, Englisch, Französisch
- Kurse auf zwei Niveaus (7/8 und 9/10)
- Zugang für Schüler*innen, die auf dem letzten Zeugnis eine 4- oder 5 hatten
- Anmeldung der Eltern erforderlich

Ca. 10% der Schüler*innen in den Jahrgängen 7-10 besuchen den Förderunterricht.

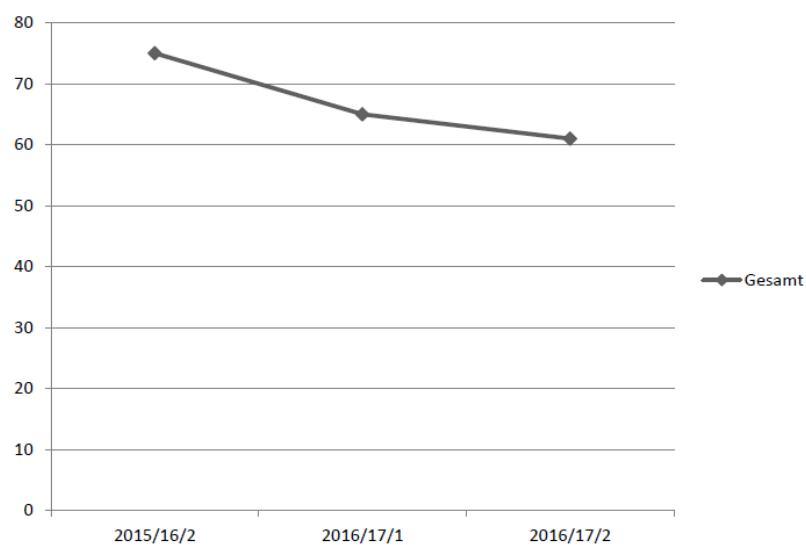


Abbildung 1: Entwicklung der Teilnehmerzahlen

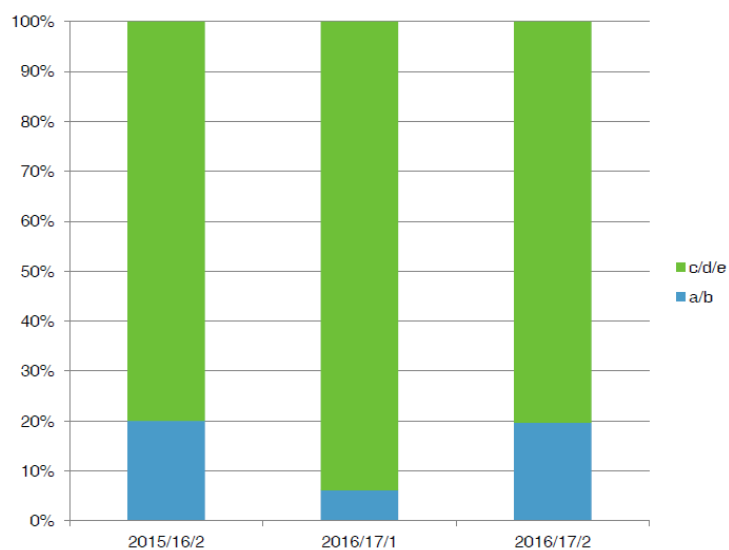


Abbildung 2: Anteil der profilierten Klassen (a/b) zu den Regelklassen (c/d/e)

Evaluationsbericht 2017

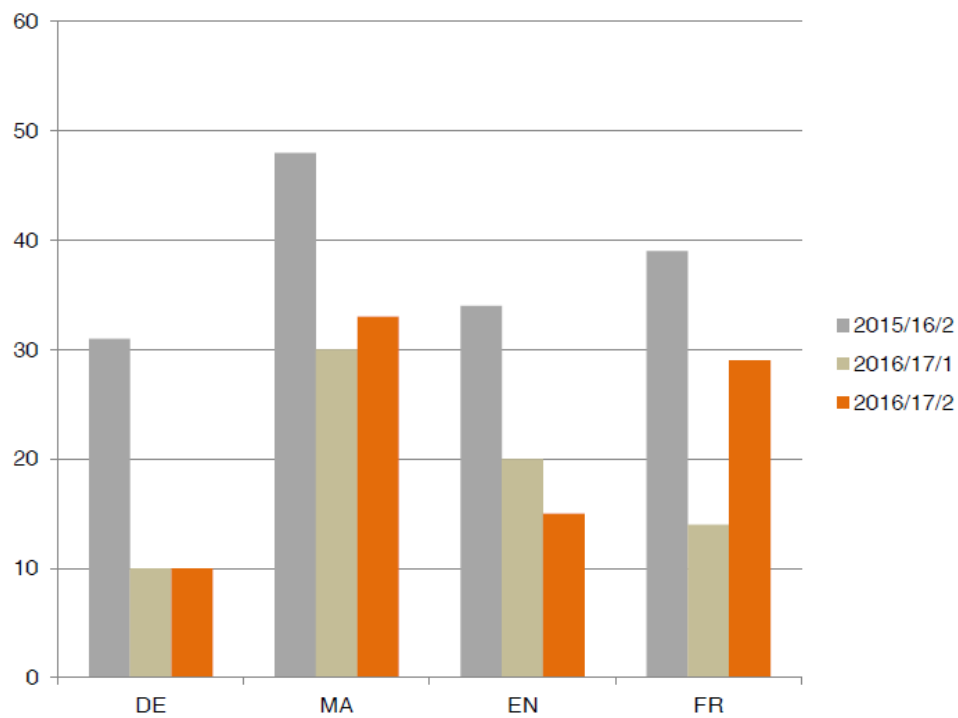


Abbildung 3: Entwicklung der Teilnehmerzahlen nach Fächern

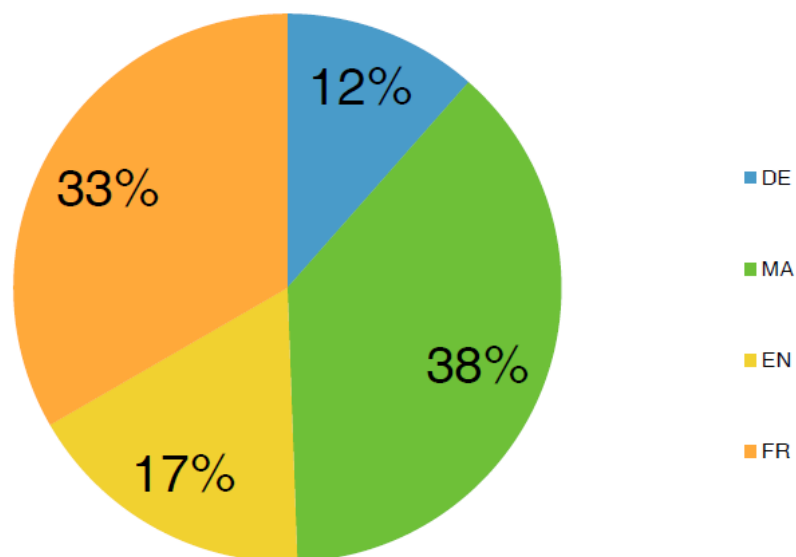


Abbildung 4: Aktuelle Anteile nach Fächern (2016/2017 2. Halbjahr)

Evaluationsbericht 2017

Förderergebnisse

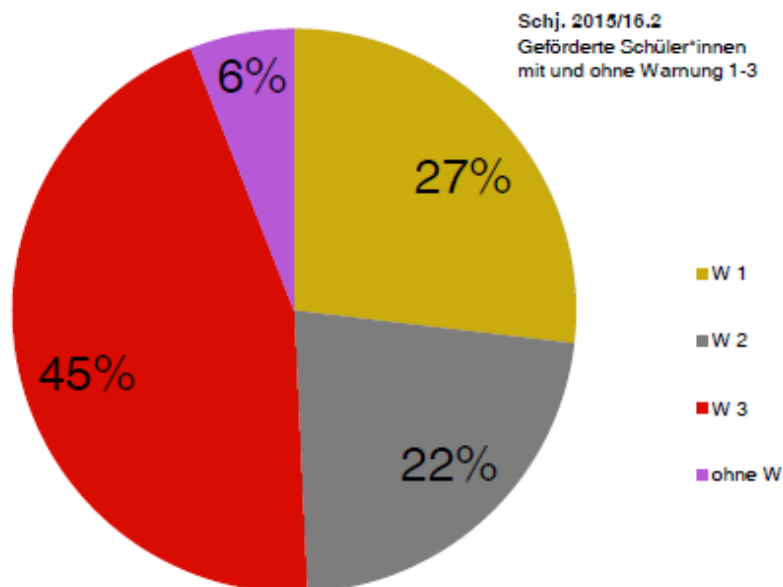


Abbildung 5: Geförderte Schülerinnen und Schüler 2015/2016 2. Halbjahr

Die Warnungen W 1 bis W 3 erscheinen im Halbjahreszeugnis als Versetzungswarnung bzw. als Gefährdung des Bestehens der Probezeit in folgender Weise:

- W 1: Die Versetzung/Das Bestehen der Probezeit ist gefährdet.
- W 2: Die Versetzung/Das Bestehen der Probezeit ist sehr gefährdet.
- W 3: Die Versetzung/Das Bestehen der Probezeit erscheint beim derzeitigen Leistungsstand ausgeschlossen.

Erfolgsquote

69,5% der im 2. Halbjahr 2016/2017 geförderten Schülerinnen und Schüler haben das Klassenziel erreicht.

- Doppeljahrgang 7/8: 70,7%
- Doppeljahrgang 9/10: 63,6%
- Profilierte Klassen: 87,5%
- Nichtprofilierte Klassen: 61,7%

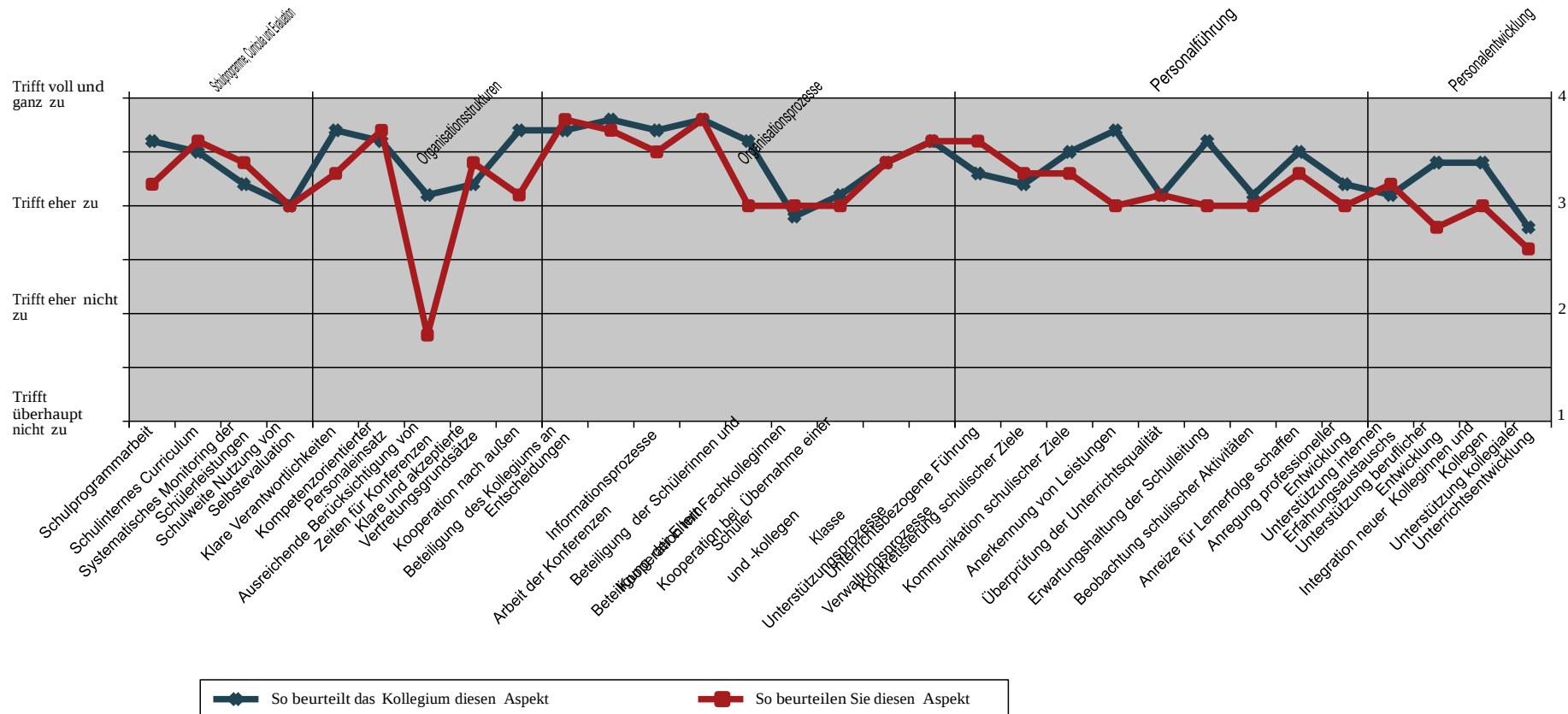
Evaluationsbericht 2017

Evaluationsvorhaben 5: Feedback Schulleiterhandeln

Henning Rußbült (Schulleiter), Dr. Frank Knappe (Evaluationsbeauftragter)

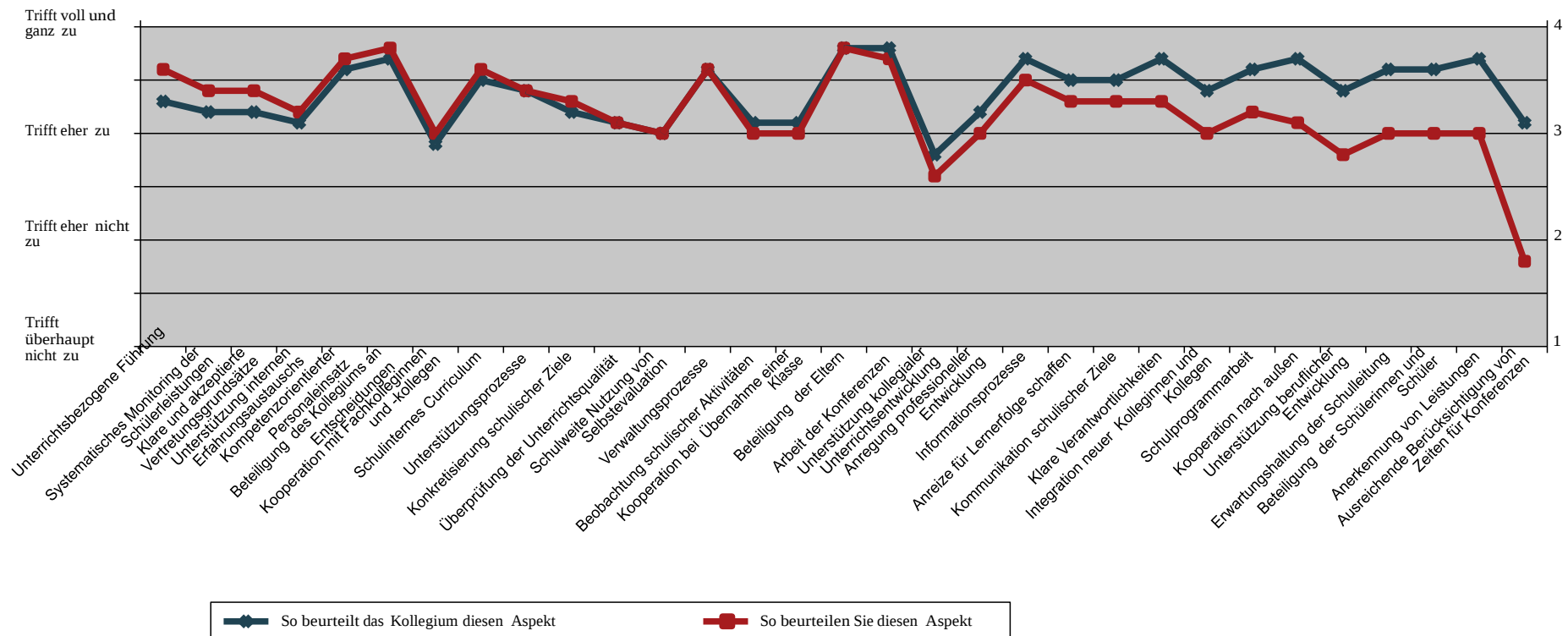
ISQ Ergebnismeldung vom 07.03.2017 zum Schulmanagement - "Führungskräfte-Feedback HCG"

Diese Grafik stellt Ihre Wahrnehmung zum eigenen beruflichen Handeln der Wahrnehmung Ihres Kollegiums gegenüber. Abgebildet sind die Wahrnehmungen bezüglich der Qualitätsaspekte, die die Befragung misst. Die Profile zeigen Ihnen, wie Sie und Ihr Kollegium im Durchschnitt den jeweiligen Aspekt bewerten.



Evaluationsbericht 2017

Auch diese Grafik stellt Ihre Wahrnehmung der Wahrnehmung Ihres Kollegiums gegenüber. Hier sind die Qualitätsaspekte allerdings nach Größe der Unterschiede zwischen Ihrer Wahrnehmung und der Wahrnehmung Ihres Kollegiums geordnet. Die Darstellung beginnt mit den Merkmalen, bei denen Ihre Einschätzung stärker ausgeprägt ist als die Ihres Kollegiums.



Evaluationsbericht 2017

Zusammenfassung

An dieser Stelle finden Sie zusammenfassend eine Darstellung besonders auffälliger Ergebnisse Ihrer Befragung. Hierzu gehören besonders stark oder gering ausgeprägte Merkmale des Schulmanagements aus Sicht Ihres Kollegiums und besonders große Unterschiede zwischen der Selbst- und Fremdeinschätzung. Falls an einer Stelle dieser Zusammenfassung keine Ergebnisse berichtet werden, liegen keine Antworten entsprechend der jeweiligen Definition vor.

Besonders hohe Ausprägungen	
Beteiligung der Eltern	+3.8
Arbeit der Konferenzen	+3.8
Informationsprozesse	+3.7
Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen	+3.7
Anerkennung von Leistungen	+3.7
Klare Verantwortlichkeiten	+3.7
Kooperation nach außen	+3.7
Schulprogrammarbeit	+3.6
Verwaltungsprozesse	+3.6
Beteiligung der Schülerinnen und Schüler	+3.6
Erwartungshaltung der Schulleitung	+3.6
Kompetenzorientierter Personaleinsatz	+3.6

Eine besonders hohe Ausprägung ist definiert bei einem Mittelwert größer 3,5.

Besonders niedrige Ausprägungen	
Keine	

Eine besonders niedrige Ausprägung ist definiert bei einem Mittelwert kleiner 2,5.

Besonders große Wahrnehmungsunterschiede zwischen Kollegium und Selbsteinschätzung	
Ausreichende Berücksichtigung von Zeiten für Konferenzen	+1.3

Ein großer Wahrnehmungsunterschied ist definiert bei einer Differenz größer 0,75. Dieser Wert entspricht einem Viertel der maximalen Reichweite der Skala von 1 bis 4. Während hier ein positiver Wert (+) bedeutet, dass Ihr Kollegium den betreffenden Qualitätsaspekt höher bewertet als Sie selbst, weist ein negativer Wert (-) darauf hin, dass Ihre eigene Bewertung höher ausfällt als die Ihres Kollegiums.

Evaluationsbericht 2017

Bereich 1: Schulprogramme, Curricula und Evaluation

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein- schätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Schulprogrammarbeit										
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das Schulprogramm der schulischen Öffentlichkeit bekannt ist.	1	0	11	30	4		0.6	3.7	3	0.7
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass es einen abgestimmten Katalog von Entwicklungsvorhaben gibt.	1	1	8	27	9		0.7	3.6	3	0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass Unterrichtsentwicklung eine zentrale Rolle im Schulprogramm einnimmt.	1	0	13	25	7		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass eine Maßnahmenplanung mit Zeitleiste und Verantwortlichkeiten besteht.	1	3	9	24	9		0.8	3.5	3	0.5
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das Schulprogramm kontinuierlich umgesetzt, evaluiert bzw. fortgeschrieben wird.	1	0	5	33	7		0.6	3.8	4	-0.2
Mittelwert für diesen Aspekt								3.6	3.2	0.4
Schulinternes Curriculum										
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass unsere Schule über ein qualitativ hochwertiges schulinternes Curriculum verfügt.	0	0	13	29	4		0.5	3.7	4	-0.3
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass sich das schulinterne Curriculum an den entsprechenden Rahmenlehrplänen orientiert.	0	0	9	28	9		0.4	3.8	4	-0.2
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das schulinterne Curriculum anschlussfähig an standardisierte Formen der Leistungsmessung (Vergleichsarbeiten, zentrale Prüfungen) ist.	0	0	12	25	9		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das schulinterne Curriculum Bezug zum Schulprogramm und seinen Entwicklungsvorhaben nimmt.	0	2	17	15	12		0.6	3.4	4	-0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass fachübergreifende und fächerverbindende Unterrichtsvorhaben und Projekte in das schulinterne Curriculum aufgenommen werden.	0	2	9	24	11		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass die Bewertungsmaßstäbe der Lehrkräfte innerhalb und zwischen den Jahrgangsstufen abgestimmt sind.	0	5	14	17	10		0.7	3.3	3	0.3
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das schulinterne Curriculum zwischen den Jahrgängen und Fachbereichen abgestimmt wird.	0	2	14	19	11		0.6	3.5	3	0.5
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass innerhalb des schulinternen Curriculums ein abgestimmtes Repertoire von Lernstrategien und Arbeitstechniken ausgewiesen ist, welches die Schüler/-innen im Laufe ihres Schulbesuches erwerben sollen	0	6	15	13	12		0.7	3.2	4	-0.8
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass die Lehrkräfte dem schulinternen Curriculum folgen.	0	4	10	16	16		0.7	3.4	4	-0.6
Mittelwert für diesen Aspekt								3.5	3.6	-0.1
Systematisches Monitoring der Schülerleistungen										
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass an unserer Schule klassen- bzw. lerngruppenübergreifende Vergleichs-/Parallelarbeiten geschrieben werden.	5	7	10	15	9		1.1	2.9	4	-1.1
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass wir uns an standardisierten Tests bzw. Lernstandserhebungen (z.B. VERA, Ilea/LauBe, LAL7 u.a.) beteiligen.	0	0	5	37	4		0.3	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass wir ein eigenes schulinternes Testsystem initiieren bzw. fortführen, um Lernfortschritte und Probleme der Schüler/-innen zu identifizieren.	8	9	6	5	18		1.1	2.3	3	-0.7
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass an unserer Schule regelmäßig die Leistungsentwicklung unserer Schüler/-innen (z.B. anhand der Ergebnisse aus VERA, der Prüfungen Ende Jahrgang 10 u.a.) dokumentiert wird.	0	3	10	23	10		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass aus Analysen von Schülerleistungen Maßnahmen der Unterrichtsentwicklung geplant und umgesetzt werden.	1	5	15	6	19		0.7	3	3	-0
Mittelwert für diesen Aspekt								3.2	3.4	-0.2

Evaluationsbericht 2017

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein- schätzung		
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz	
Schulweite Nutzung von Selbstevaluation											
Herr Rußbült hält die Kolleginnen und Kollegen an, regelmäßig und systematisch ein Schüler-Feedback zu ihrem Unterricht (z.B. mit Hilfe von Fragebögen) einzuholen.	4	13	13	4	11		0.8	2.5	3	-0.5	
Herr Rußbült engagiert sich für den Einsatz von Methoden der Schüler-Selbstevaluation im Unterricht (z.B. Lerntagebücher, Schüler-Portfolios, europäischer Sprachenpass, Fragebögen zur Selbsteinschätzung des Schülerverhaltens).	4	12	10	5	14		0.9	2.5	2	0.5	
Herr Rußbült sorgt für ein vom Kollegium akzeptiertes Konzept zur schulinternen Evaluation.	1	5	15	11	13		0.8	3.1	3	0.1	
Herr Rußbült sorgt dafür, dass systematisch schulintern evaluiert wird.	0	3	22	11	9		0.6	3.2	3	0.2	
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Evaluationsergebnisse in den beteiligten Gruppen kommuniziert, diskutiert und zur Weiterentwicklung der Arbeit genutzt werden.	1	6	10	12	16		0.9	3.1	3	0.1	
Herr Rußbült findet das Thema Selbstevaluation bedeutsam.	0	1	13	20	11		0.6	3.6	4	-0.4	
Mittelwert für diesen Aspekt									3	3	0

Bereich 2: Organisationsstrukturen

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein- schätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Kompetenzorientierter Personaleinsatz										
Herr Rußbült sorgt für eine faire und angemessene Stundenverteilung (Stundenplan).	0	2	15	22	6		0.6	3.5	4	-0.5
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass die Lehrkräfte entsprechend ihrer Kompetenzen eingesetzt werden.	0	2	11	29	3		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült erstellt den Stundenplan auf transparente Art und Weise.	0	2	11	24	8		0.6	3.6	4	-0.4
Mittelwert für diesen Aspekt								3.6	3.7	-0.1
Klare und akzeptierte Vertretungsgrundsätze										
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass es einen gut organisierten Vertretungsplan gibt.	0	2	21	19	3		0.6	3.4	4	-0.6
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass verbindliche und von allen Lehrkräften getragene Vereinbarungen zum Verfahren vorliegen.	0	2	19	18	6		0.6	3.4	4	-0.6
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass vorbereitete Vertretungsstunden durch Fachlehrer/-innen stattfinden.	1	6	21	10	7		0.7	3.1	3	0.1
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass Inhalte der Vertretungsstunden abgesprochen werden.	2	16	10	8	9		0.9	2.7	3	-0.3

Evaluationsbericht 2017

Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass in den Fachbereichen vorbereitetes Arbeitsmaterial vorliegt.	1	2	13	25	4		0.7	3.5	4	-0.5
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass Unterrichtsausfall weitgehend verhindert wird.	0	1	13	28	3		0.5	3.6	4	-0.4
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass Vertretungen so früh wie möglich bekanntgegeben werden.	1	1	13	25	5		0.7	3.6	3	0.6
Für den Fall, dass Lehrkräfte im Unterricht vertreten werden müssen, sorgt Herr Rußbült dafür, dass Transparenz in der Abrechnung der geführten Vertretungsstunden vorliegt.	9	9	9	8	10		1.1	2.5	2	0.5
Mittelwert für diesen Aspekt								3.2	3.4	-0.2
Ausreichende Berücksichtigung von Zeiten für Konferenzen										
Herr Rußbült sorgt dafür, dass es an unserer Schule feste Zeiten gibt für Konferenzen.	5	3	5	28	4		1.1	3.4	2	1.4
Herr Rußbült sorgt dafür, dass es an unserer Schule feste Zeiten gibt für Steuerungsgruppensitzungen.	2	0	6	23	14		0.8	3.6	2	1.6
Herr Rußbült sorgt dafür, dass es an unserer Schule feste Zeiten gibt für Fachkonferenzen.	6	2	9	22	6		1.1	3.2	2	1.2
Herr Rußbült sorgt dafür, dass es an unserer Schule feste Zeiten gibt für Projektgruppensitzungen.	4	5	7	12	17		1.1	3	2	1
Herr Rußbült sorgt dafür, dass es an unserer Schule feste Zeiten gibt für Unterrichtshospitationen.	13	11	4	5	12		1.1	2	1	1
Mittelwert für diesen Aspekt								3.1	1.8	1.3
Klare Verantwortlichkeiten										
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass es bei uns eindeutig festgelegte Verantwortungsbereiche gibt.	0	0	13	29	3		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass die Verantwortlichkeiten für konkrete Aufgaben bei uns klar geregelt sind.	0	0	12	30	3		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass bei Entscheidungen klar ist, wer zuständig ist.	0	0	17	25	3		0.5	3.6	4	-0.4
Mittelwert für diesen Aspekt								3.7	3.3	0.4

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein- schätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Kooperation nach außen										
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Eltern über Angelegenheiten die die Klasse / die Schule betreffen (Unterrichtsinhalte, Projekte Ausflüge etc.) informiert sind.	0	3	12	25	5		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Eltern an unserer Schule in pädagogische Diskussionen und Schulentwicklungsprozesse einbezogen werden.	0	0	12	29	4		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Schule Kontakte zu Einrichtungen pflegt, aus denen unsere Schüler/-innen kommen (KITAs, Schulen), bzw. an die sie gehen.	0	0	11	20	14		0.5	3.6	2	1.6
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Schule Kontakte zu Sponsoren (Freundeskreise, Betriebe etc.) pflegt, die für finanzielle und/oder sächliche Unterstützung der Schule sorgen.	0	3	8	17	17		0.7	3.5	4	-0.5
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass an unserer Schule Veranstaltungen stattfinden, bei denen sich Außenstehende über unsere Arbeit informieren können.	0	2	7	32	4		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Schule Möglichkeiten nutzt, ihre Arbeit außerhalb der Schule der Öffentlichkeit vorzustellen (Internet, Broschüren, Presse, Veranstaltungen etc.).	0	0	9	29	7		0.4	3.8	4	-0.2
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Schule ein gut funktionierendes Netzwerk zu externen Partnern (andere Schule, Unternehmen, freie Träger etc.) aufbaut.	0	1	9	26	9		0.5	3.7	3	0.7
Mittelwert für diesen Aspekt								3.7	3.1	0.6

Evaluationsbericht 2017

Bereich 3: Organisationsprozesse

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbst- schätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen										
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das Kollegium eine aktive Rolle bei grundlegenden Entscheidungsprozessen spielt.	0	1	15	27	1		0.5	3.6	4	-0.4
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass das Kollegium bei Entscheidungen ausreichend Gelegenheit hat, seine Meinung einzubringen.	0	1	10	32	1		0.5	3.7	4	-0.3
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass sich die Lehrkräfte an der Festlegung schulinterner Fortbildungsmaßnahmen beteiligen.	0	3	9	24	8		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült trägt dafür Sorge, dass in Sitzungen und Konferenzen alle Diskussionsbeiträge ernst genommen werden.	0	0	8	35	1		0.4	3.8	4	-0.2
Mittelwert für diesen Aspekt								3.7	3.8	-0.1
Beteiligung der Eltern										
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Eltern über Organisationsstrukturen der Schule und ihre Mitwirkungsrechte informiert sind.	0	0	9	24	11		0.4	3.7	3	0.7
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Eltern aktiv in den Gremien und Konferenzen mitarbeiten.	0	0	5	33	6		0.3	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Eltern aktiv an der Schulentwicklung beteiligt sind.	0	0	4	32	8		0.3	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Eltern aktiv am Schulleben beteiligt sind.	0	0	7	34	3		0.4	3.8	4	-0.2
Mittelwert für diesen Aspekt								3.8	3.8	0
Beteiligung der Schülerinnen und Schüler										
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass unsere Schüler/-innen über Organisationsstrukturen der Schule und ihre Mitwirkungsrechte informiert sind.	0	3	8	30	3		0.6	3.7	3	0.7
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Schüler/-innen ihrem Alter und ihren Möglichkeiten entsprechend aktiv in den Gremien und Konferenzen mitarbeiten.	0	3	10	27	4		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Schüler/-innen ihrem Alter und ihren Möglichkeiten entsprechend aktiv an der Schulentwicklung beteiligt sind.	0	3	8	25	8		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Schüler/-innen eigene Verantwortungsbereiche haben zur Gestaltung des Schullebens.	0	4	7	24	9		0.7	3.6	3	0.6
Mittelwert für diesen Aspekt								3.6	3	0.6
Kooperation mit Fachkolleginnen und -kollegen										
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen an unserer Schule absprechen über Unterrichtsinhalte	4	7	9	21	3		1	3.1	3	0.1
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen an unserer Schule absprechen über Unterrichtsmethoden	5	13	6	14	6		1.1	2.8	3	-0.2
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen an unserer Schule absprechen über Inhalte von Klassenarbeiten	6	9	14	11	4		1	2.8	3	-0.3
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen an unserer Schule absprechen über Anforderungen in Klassenarbeiten	5	7	13	16	3		1	3	3	-0
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen an unserer Schule absprechen über Bewertung von Klassenarbeiten	5	7	10	19	3		1.1	3	3	0
Mittelwert für diesen Aspekt								2.9	3	-0.1

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbst- schätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Kooperation bei Übernahme einer Klasse										
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Kolleginnen und Kollegen an unserer Schule bei Übernahme einer Klasse absprechen über den behandelten Inhalt	3	9	10	19	3		1	3.1	3	0.1
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Kolleginnen und Kollegen an unserer Schule bei Übernahme einer Klasse absprechen über den Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler	3	10	10	17	4		1	3	3	0
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass sich die Kolleginnen und Kollegen an unserer Schule bei Übernahme einer Klasse absprechen über die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler	4	8	7	20	5		1.1	3.1	3	0.1
Mittelwert für diesen Aspekt								3.1	3	0.1
Arbeit der Konferenzen										
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Konferenzen langfristig terminiert werden	1	0	10	32	1		0.6	3.7	4	-0.3
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Konferenzen gut vorbereitet sind	0	0	7	36	1		0.4	3.8	3	0.8
Herr Rußbült sorgt dafür, dass sich die meisten Anwesenden an den Diskussionen in Konferenzen beteiligen können	0	0	6	37	1		0.3	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült sorgt dafür, dass die Konferenzen in der Regel verbindliche Verabredungen nach sich ziehen	0	0	6	36	2		0.3	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült sorgt dafür, dass jeder die Möglichkeit hat, die zu besprechenden Themen zu beeinflussen	0	0	10	33	1		0.4	3.8	4	-0.2
Herr Rußbült sorgt dafür, dass in Konferenzen ein fairer Umgang miteinander herrscht	0	1	4	38	1		0.4	3.9	4	-0.1
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Protokolle und Einladungen jedem zugänglich sind.	0	1	5	37	1		0.4	3.8	3	0.8
Mittelwert für diesen Aspekt								3.8	3.7	0.1
Informationsprozesse										
Herr Rußbült hat den Überblick über das Geschehen an der Schule.	0	0	8	33	3		0.4	3.8	4	-0.2
Herr Rußbült sorgt für einen guten Informationsfluss in der Schule.	0	3	11	28	2		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült stellt sicher, dass relevante Informationen alle Betroffenen rechtzeitig erreichen.	1	3	14	23	3		0.7	3.4	3	0.4
Herr Rußbült informiert in ausreichendem Maße über wichtige Entscheidungen und Neuerungen.	0	3	10	30	1		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült ist über relevante Rechtsgrundlagen (z.B. Schulgesetze, Verfahrensvorschriften, etc.) gut informiert.	0	1	4	35	4		0.4	3.9	4	-0.2
Herr Rußbült versteht es gut, die Schule nach außen zu repräsentieren.	0	0	2	40	2		0.2	4	4	-0
Mittelwert für diesen Aspekt								3.7	3.5	0.2
Unterstützungsprozesse										
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass in ausreichendem Maß Lernmaterialien verfügbar sind.	1	3	14	18	8		0.8	3.4	4	-0.6
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass die Ausstattung mit elektronischen Medien und deren Wartung zufrieden stellend ist.	0	4	14	23	3		0.7	3.5	4	-0.5
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass besondere Kompetenzen von Kolleginnen und Kollegen innerschulisch genutzt werden.	0	0	10	28	6		0.4	3.7	3	0.7
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass außerschulische Beratungsangebote zur Unterstützung der Schulentwicklung genutzt werden.	0	0	12	23	9		0.5	3.7	3	0.7
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass schulinterne Fortbildungsangebote für die Lehrkräfte zur Verfügung stehen.	0	5	12	21	6		0.7	3.4	3	0.4
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass für Maßnahmen der Schulentwicklung ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.	0	1	13	16	14		0.6	3.5	3	0.5

Evaluationsbericht 2017

Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass für Teamarbeit Arbeitsräume mit einer ausreichenden Ausstattung zur Verfügung stehen.	4	12	10	13	5		1	2.8	4	-1.2
---	---	----	----	----	---	--	---	-----	---	------

Mittelwert für diesen Aspekt										3.4	3.4	0
	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein-schätzung			
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz		
Verwaltungsprozesse												
Herr Rußbült sorgt für eine effiziente Verwaltung der Schule.	0	1	8	24	11		0.5	3.7	4	-0.3		
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Verwaltungsakte gut nachvollziehbar sind.	0	4	10	19	11		0.7	3.5	4	-0.5		
Herr Rußbült sorgt für eine transparente Verwendung des Schulbudgets.	0	5	4	26	9		0.7	3.6	3	0.6		
Herr Rußbült sorgt dafür, dass schulische Ressourcen effektiv verwendet werden.	0	2	4	23	15		0.6	3.7	4	-0.3		
Herr Rußbült sorgt dafür, dass zusätzliche Ressourcen gezielt erschlossen werden.	1	1	4	19	19		0.7	3.6	3	0.6		
Mittelwert für diesen Aspekt										3.6	3.6	0

Bereich 4: Personalführung

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbststein-schätzung			
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz		
Unterrichtsbezogene Führung												
Herr Rußbült beteiligt sich regelmäßig an Diskussionen zur Unterrichtsgestaltung.	4	9	12	7	12		0.9	2.7	3	-0.3		
Herr Rußbült unterstützt uns Lehrkräfte, im Unterricht auch mal neue Wege zu gehen.	0	5	12	19	8		0.7	3.4	4	-0.6		
Herr Rußbült ist zu Fragen des Unterrichts ansprechbar und kompetent.	0	1	8	26	9		0.5	3.7	4	-0.3		
Herr Rußbült ist über den Unterricht in einzelnen Klassen informiert.	0	6	11	12	15		0.8	3.2	3	0.2		
Herr Rußbült vertritt ein klares pädagogisches Konzept.	0	1	8	26	9		0.5	3.7	4	-0.3		
Herr Rußbült ist aufgrund der eigenen Unterrichtstätigkeit Vorbild für andere Lehrkräfte.	1	3	7	16	17		0.8	3.4	4	-0.6		
Herr Rußbült unterstützt organisatorisch den Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen.	7	9	11	12	5		1.1	2.7	3	-0.3		
Mittelwert für diesen Aspekt										3.3	3.6	-0.3
Überprüfung der Unterrichtsqualität												
Herr Rußbült überprüft, ob der Unterricht mit den Rahmenlehrplänen und den Bildungsstandards in Einklang steht.	2	8	7	9	18		1	2.9	3	-0.1		
Herr Rußbült überprüft, ob der Unterricht mit den Zielen der Schule in Einklang steht.	2	8	9	8	17		0.9	2.9	3	-0.1		
Herr Rußbült führt Unterrichtshospitationen durch.	3	5	10	13	13		1	3.1	2	1.1		
Nach Unterrichtshospitationen weist Herr Rußbült auf Stärken der Unterrichtsgestaltung hin.	1	1	6	12	24		0.8	3.5	4	-0.6		

Evaluationsbericht 2017

Nach Unterrichtshospitationen weist Herr Rußbült auf Schwächen der Unterrichtsgestaltung hin.	1	2	5	12	24		0.9	3.4	4	-0.6
Nach Unterrichtshospitationen entwickelt Herr Rußbült gemeinsam mit den Lehrkräften Ideen, um den Unterricht weiter zu verbessern.	1	2	4	11	26		0.9	3.4	4	-0.6
Bei der Bewertung des Unterrichts berücksichtigt Herr Rußbült auch Ergebnisse von Schülerarbeiten.	1	2	1	8	32		1	3.3	2	1.3
Mittelwert für diesen Aspekt							3.1	3.1	0	
Erwartungshaltung der Schulleitung										
Herr Rußbült hat hohe Erwartungen an das Kollegium.	0	1	14	27	2		0.5	3.6	3	0.6
Herr Rußbült hat hohe Erwartungen an die Schülerschaft.	0	2	17	19	6		0.6	3.4	3	0.4
Herr Rußbült erwartet vom Kollegium eine effektive Weiterentwicklung des Unterrichts.	1	0	9	29	5		0.6	3.7	3	0.7
Mittelwert für diesen Aspekt							3.6	3	0.6	
Beobachtung schulischer Aktivitäten										
Herr Rußbült ist in der Schule präsent.	1	3	28	12	0		0.6	3.2	3	0.2
Herr Rußbült ist für Schüler/-innen und Lehrkräfte gut erreichbar.	1	8	24	11	0		0.7	3	3	0
Herr Rußbült bringt den Fortschritt der Schüler/-innen regelmäßig in Erfahrung.	1	6	11	8	18		0.8	3	3	0
Mittelwert für diesen Aspekt							3.1	3	0.1	
Konkretisierung schulischer Ziele										
Herr Rußbült stellt gemeinsam mit dem Kollegium für die Schule als Ganzes eine begrenzte Anzahl jährlich zu erreichender Ziele auf.	1	6	16	10	11		0.8	3.1	3	0.1
Herr Rußbült veranschaulicht die Ziele der Schule im Sinne konkreter Verantwortlichkeiten für das Kollegium.	1	2	16	16	9		0.7	3.3	4	-0.7
Herr Rußbült nutzt Daten zur Leistungsentwicklung der Schüler/-innen für die Festlegung schulischer Ziele.	1	5	6	7	25		0.9	3	3	0
Herr Rußbült entwickelt Ziele, die für das Kollegium verständlich und umsetzbar sind.	1	0	17	18	8		0.6	3.4	3	0.4
Mittelwert für diesen Aspekt							3.2	3.3	-0.1	

	Lehrkräfte (Anzahl 42)							Selbst- schätzung		
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Kommunikation schulischer Ziele										
Herr Rußbült kommuniziert die Ziele der Schule klar an die Mitglieder der Schulgemeinschaft.	1	3	10	22	8		0.8	3.5	3	0.5
Herr Rußbült diskutiert während Konferenzen die Ziele der Schule mit uns Lehrkräften.	0	4	9	26	5		0.7	3.6	3	0.6
Herr Rußbült achtet darauf, dass die Ziele der Schule für alle sichtbar sind (z.B. durch Aushänge, Poster, Rundbriefe).	1	2	9	28	4		0.7	3.6	4	-0.4
Herr Rußbült verweist bei Veranstaltungen mit Schüler/-innen auf die Ziele der Schule.	1	3	10	15	15		0.8	3.3	3	0.3
Mittelwert für diesen Aspekt							3.5	3.3	0.2	
Anerkennung von Leistungen										
Herr Rußbült erkennt die Leistungen von Lehrkräften auch in einem informellen Rahmen an.	0	2	9	30	3		0.6	3.7	3	0.7
Herr Rußbült würdigt besondere Leistungen von Lehrkräften öffentlich im Kollegium.	0	2	8	30	4		0.6	3.7	3	0.7
Herr Rußbült bestärkt besondere Leistungen von Lehrkräften z.B. in Sitzungen, Konferenzen, Rundbriefen oder Aushängen.	0	3	10	24	7		0.6	3.6	3	0.6
Herr Rußbült lobt Lehrkräfte öffentlich für die Übernahme von Aufgaben.	0	1	7	32	4		0.5	3.8	3	0.8
Mittelwert für diesen Aspekt							3.7	3	0.7	

Evaluationsbericht 2017

Anreize für Lernerfolge schaffen										
Herr Rußbült würdigt herausragende Leistungen von Schüler/-innen in einem offiziellen Rahmen, z.B. durch die Vergabe eines Preises, lobende Erwähnung in Rundbriefen, Aushängen, o.ä.	0	1	8	29	6		0.5	3.7	4	-0.3
Herr Rußbült nutzt Versammlungen, um Schüler/-innen für besondere Leistungen oder herausragendes Verhalten auszuzeichnen.	0	3	8	25	8		0.6	3.6	4	-0.4
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Eltern über vorbildliche schulische Beiträge oder Leistungssteigerungen ihrer Kinder informiert werden.	0	3	7	14	20		0.7	3.5	3	0.5
Herr Rußbült fordert die Lehrkräfte auf, vorbildliche Schülerleistungen in ihren Klassen zu würdigen.	1	10	10	14	9		0.9	3.1	2	1.1
Mittelwert für diesen Aspekt								3.5	3.3	0.2
Anregung professioneller Entwicklung										
Herr Rußbült liefert Ideen für die berufliche Entwicklung der Lehrkräfte.	3	9	7	18	7		1	3.1	3	0.1
Herr Rußbült regt die Reflexion über den Umgang mit Schüler/-innen an.	0	6	12	17	9		0.7	3.3	3	0.3
Herr Rußbült bestärkt uns Lehrkräfte darin, berufliche Ziele weiter zu verfolgen.	2	4	6	20	12		0.9	3.4	3	0.4
Herr Rußbült ermutigt uns Lehrkräfte, berufliche Ziele zu entwickeln, die mit den Zielen der Schule übereinstimmen.	1	3	9	18	13		0.8	3.4	4	-0.6
Herr Rußbült animiert uns Lehrkräfte, die Unterrichtspraxis zu evaluieren und, falls erforderlich, anzupassen.	1	6	13	17	7		0.8	3.2	2	1.2
Herr Rußbült bestärkt uns Lehrkräfte, neue Lehr- und Lernformen auszuprobieren.	1	5	16	15	7		0.8	3.2	3	0.2
Herr Rußbült schafft Möglichkeiten, damit Kolleginnen und Kollegen voneinander lernen können.	6	9	12	9	8		1	2.7	3	-0.3
Mittelwert für diesen Aspekt								3.2	3	0.2

Bereich 5: Personalentwicklung

	Lehrkräfte (Anzahl 42)								Selbst- einschätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Unterstützung internen Erfahrungsaustauschs										
Herr Rußbült sorgt dafür, dass Fragen der Schulentwicklung im Kollegium intensiv diskutiert werden.	0	4	20	16	4		0.6	3.3	4	-0.7
Herr Rußbült legt viel Wert auf den Erfahrungsaustausch im Kollegium.	0	9	13	17	5		0.8	3.2	4	-0.8
Herr Rußbült legt Wert darauf, dass alle gut über aktuelle bildungspolitische Fragen Bescheid wissen.	1	11	19	6	7		0.7	2.8	2	0.8
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass Kolleginnen und Kollegen Erfahrungen und neue Ideen aus Fortbildungsveranstaltungen im Kollegium vorstellen.	2	9	17	13	3		0.9	3	3	0
Herr Rußbült legt Wert darauf, in der Schule pädagogische und didaktische Fragen zu diskutieren.	3	9	12	14	6		1	3	3	-0
Mittelwert für diesen Aspekt								3.1	3.2	-0.1
Unterstützung kollegialer Unterrichtsentwicklung										
Herr Rußbült engagiert sich dafür, dass Lehrkräfte ihre Ideen über das Unterrichten austauschen.	6	10	11	11	6		1	2.7	3	-0.3
Herr Rußbült sorgt dafür, dass sich Lehrkräfte darüber austauschen, was sie in Fortbildungen erlernt haben.	4	10	13	12	5		1	2.8	2	0.8
Herr Rußbült legt Wert darauf, dass die Lehrkräfte sich über die Lernleistungen von Schüler/-innen austauschen.	1	14	9	15	5		0.9	3	3	-0
Herr Rußbült wirkt darauf hin, dass Lehrkräfte über erfolgreiche und nicht erfolgreiche Unterrichtsstunden diskutieren.	8	13	8	7	8		1	2.4	2	0.4
Herr Rußbült sorgt für gemeinsame Ziele in der Unterrichtsarbeit.	5	5	14	12	8		1	2.9	3	-0.1
Mittelwert für diesen Aspekt								2.8	2.6	0.2
Unterstützung beruflicher Entwicklung										
Herr Rußbült legt viel Wert darauf, dass man sich fortbildet.	0	4	11	20	9		0.7	3.5	3	0.5
Herr Rußbült stellt sicher, dass schulinterne Fortbildungsveranstaltungen mit den Zielen der Schule übereinstimmen.	0	2	11	16	15		0.6	3.5	2	1.5
Herr Rußbült achtet darauf, dass neue Erfahrungen aus Fortbildungsveranstaltungen im Unterricht auch angewandt werden.	1	8	14	7	14		0.8	2.9	2	0.9
Herr Rußbült stellt bei bedeutsamen schulinternen Fortbildungen die Beteiligung des gesamten Kollegiums sicher.	0	3	6	21	14		0.7	3.6	3	0.6
Herr Rußbült nimmt selbst an schulinternen Fortbildungen teil.	0	0	9	17	18		0.5	3.7	4	-0.3
Herr Rußbült gewährleistet, dass sich Kolleginnen und Kollegen über Erfahrungen aus schulinternen Fortbildungen austauschen.	1	6	13	14	10		0.8	3.2	3	0.2
Mittelwert für diesen Aspekt								3.4	2.8	0.6
Integration neuer Kolleginnen und Kollegen										
Herr Rußbült interessiert sich für die Erfahrungen / Kompetenzen neuer Kolleginnen und Kollegen.	0	1	10	22	11		0.5	3.6	3	0.6
Herr Rußbült legt viel Wert darauf, dass man sich intensiv um neue Kolleginnen und Kollegen kümmert.	1	5	12	22	4		0.8	3.4	3	0.4
Herr Rußbült sorgt dafür, dass ein Konzept zur Einführung neuer Kolleginnen und Kollegen existiert (z.B. Begrüßungsbrief, Weitergabe von Basisinformationen, Ansprechpartner).	4	3	10	15	12		1	3.1	3	0.1
Herr Rußbült sorgt dafür, dass neue Kolleginnen und Kollegen schnell und umfassend in ihr Arbeitsgebiet eingeführt werden.	1	4	9	21	9		0.8	3.4	3	0.4
Mittelwert für diesen Aspekt								3.4	3	0.4

Evaluationsbericht 2017

Offene Fragen

Ich schätze an Herrn Rußbült besonders, dass...

- er einen kollegialen, vertrauenswürdigen Charakter; stets ein Ohr für die Belange der Kollegen hat, verständnisvoll ist; trotz Chef, ein Mensch ist.
- er mir als Lehrkraft in pädagogischen Situationen den Rücken stärkt - gegenüber Eltern und Schüler*innen. im (v.a. disziplinierendem) Gespräch mit Schüler*innen klare Strukturen und Ziele hat und diese verständlich und konsequent umsetzt. Eigenverantwortlichkeit fördert und unterstützt.
- er einen wertschätzenden Umgangsstil pflegt und offen für Ideen und Anregungen ist,
- er sehr verständnisvoll ist, sich Zeit nimmt und auch individuelle Belange von Lehrkräften berücksichtigt.
- er zuhört und offen für sachlich begründete Beratung - auch Kritik - ist.
- er so eine herzliche, offene Art hat und uns Kollegen auf Augenhöhe begegnet. In einer besonders heftigen Konfliktsituation mit einem Schüler (+ Migrationshintergrund) hat er mich gegenüber dem Schüler und dessen Familie sehr gut unterstützt und geschützt- und letztendlich eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten erwirkt. Ich war bereits an diversen Gymnasien und habe wenig derart kompetente und gleichzeitig sympathische Führungskräfte kennengelernt.
- er ehrlich und gerecht ist. Der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen ist sehr wertschätzend.
- er ein offenes Ohr für alle Belange der Kollegen hat.
- er auf alle Probleme ansprechbar ist und auch die Zeit dafür findet (zeitnah).
- er für alle Belange ein offenes Ohr - er ein offenes und angenehmes Schulklima geschaffen hat - er sein Kollegium sehr gut kennt.
- er sich für das Kollegium einsetzt und einen freundlichen lockeren Umgangsstil pflegt. Er lässt persönliche Entfaltung zu.
- er offen und großzügig agiert.
- er motivierend auf Schüler, Kollegen und das Schulleben wirken kann.
- ...er immer freundlich und zugänglich ist und die Kollegen wertschätzt.
- ein respektvolles Verhalten gegenüber KollegInnen - Kompetenz - zeigt.
- ein gutes Auftreten hat.
- ... er einen freundlich-kollegialen Leitungsstil pflegt, ... er Konferenzen zielgerichtet und kooperativ leitet / organisiert, ... er die Schule selbstbewusst, offen und engagiert repräsentiert.
- er die Kolleginnen und Kollegen motivieren kann.
- er kommuniziert, dass er meine Arbeit wertschätzt und sich auch auf persönlicher Ebene interessiert, dass er nie abschätzig gegenüber Kollegen ist, dass er gegenüber dem Kollegium auch nie abschätzig von unserer damaligen Vorgesetzten gesprochen hat, auch wenn man wusste, dass er selbst von ihrem Verhalten manchmal genervt war, dass er konkrete Handlungsanweisungen gibt und immer gut informiert ist, wie rechtlich vorzugehen ist.
- die persönliche Ansprechbarkeit zwanglos funktioniert.
- er verlässlich und freundlich ist, dass er hinter den Kollegen steht.
- er mit seiner offenen und freundlichen Art jederzeit für Kollegen ansprechbar ist, sich aktiv an der Lösung von Problemen beteiligt und Kollegen intensiv unterstützt.
- ... seine Form der Kommunikation mit dem Kollegium seine Offenheit und Ansprechbarkeit.
- er stets in einem konstruktiven Ton mit Kolleginnen und Kollegen spricht - er großes Engagement für die Schule zeigt - er sehr klar ist in seinem Auftreten und somit Struktur und Verlässlichkeit vermittelt
- er offen und ehrlich ist. er klare Ziele verfolgt.
- ... er offen ist für neue Ideen + nach Wegen sucht, so dass interessierte KollegInnen ihr Po-

Evaluationsbericht 2017

tential einbringen und sich so auch persönlich entfalten können. ... er einen guten Draht zu Schülern hat und in Krisengesprächen den richtigen Ton trifft, ohne zu sehr ins Moralisieren abzugleiten. ... er delegieren kann. ... er Vertrauen in die gute und qualifizierte Arbeit der engagierten KollegInnen hat. ... er uns Lehrer bei schwierigen Elterngesprächen unterstützt. ... er wertschätzend

- er für eine sehr positive Atmosphäre innerhalb der Schule sorgt. Auch ehemalige Schülerinnen lobten die gute Entwicklung unserer Schule in den letzten Jahren ausdrücklich.
- ... er sich in akuten "Krisensituationen" immer Zeit nimmt und den Situationen mit Ernsthaftigkeit begegnet. ... er immer hinter seinem Kollegium steht und es (wenn nötig) auch vor Eltern verteidigt. ... er dem Kollegium großes Vertrauen entgegenbringt und es sehr eigenständig arbeiten lässt.
- er einen offenen, wertschätzenden und motivierenden Umgang mit dem Kollegium zeigt.
- man offen mit ihm sprechen kann.

Ich wünsche mir von Herrn Rußbült, dass...

- der naturwissenschaftliche Teil der Kollegen unterstützt/angeregt wird
- die Teilnahme interessierter Schüler an Wettbewerben wie Jugend Forscht besser unterstützt wird.
- er sich mehr mit dem Thema Stundenplan/Vertretungsplan befasst.
- Er sich mehr in der Schule aufhält und für die Kollegen ansprechbarer wird.
- er unser Schulleiter bleibt
- ... er einen "Konferenztag" einführt, an dem ab Mittag alle Gesamt-, Fachkonferenzen, AG- und Teamsitzungen stattfinden können. So müsste keiner einen freien Tag opfern, bzw. wäre es einfacher sich mit Kollegen für Besprechungen zu verabreden. ... er noch öfter auch spontan ansprechbar wäre.
- er weiterhin für ein positives Arbeitsklima und einen vertrauensvollen Umgang miteinander an der Schule sorgt.
- die gesundheitlichen Bedingungen schneller umgesetzt werden (falls er darauf Einfluss hat), z.B. neue Klingel.
- innovative Anstöße von verschiedener Seite noch besser angenommen werden.
- ... noch öfter ansprechbar ist.
- ... Information über Neuerungen zuverlässiger in das gesamte Kollegium getragen werden.
- ein stärkerer Fokus auf das Feld der Unterrichtsentwicklung gelegt wird. Hier muss vor allem ein Weg geschaffen werden, der es den Lehrkräften ermöglicht, sich gegenseitig mehr auszutauschen (kolleg. Hospitationen, Timespots über die Entwicklung von Unterricht in den Fachbereichen und/oder auch fachübergreifend).
- er wieder präsenter auch für die Lehrkräfte wird. Zusätzliche Tätigkeiten sollten nicht den Fokus von der eigentlichen Arbeit vor Ort ablenken.
- ... er sich mehr für die Umsetzung eines einheitlichen pädagogischen Leitbilds einsetzt. Zurzeit treffen zu viele Kollegen Entscheidungen nach eigenem Gutdünken, trotz klarer Regeln. Dies ist natürlich ein zeitlich sehr aufwändiges Vorgehen, aber es würde sehr zur Verbesserung des sozialen Miteinanders + des Klimas beitragen. ...er sich noch mehr für die Belange des sozialen Lernens einsetzen würde; z.B. indem er für einen ungestörten (!) Raum für vertrauliche Eltern- und Schülergespräche
- in den Situationen, in denen er Aufgaben delegiert, dennoch weiterhin ansprechbar bleibt und Verantwortung für die delegierte
- Aufgabe im Hintergrund "signalisiert". > er bis zur Rente bei uns bleibt ;-)
- er es hinbekommt, Stunden für Teamarbeit, Absprachen mit Kollegen, Planungen für Projekte etc. als Arbeitszeit und nicht als private Mehrarbeit anzuerkennen und als festen Bestandteil

Evaluationsbericht 2017

- der Arbeit von Lehrkräften zu implementieren.
- er die Verantwortung für unsere Schule auch weiter in diesem Sinne ausübt. Ansonsten wünsche ich mir, dass er sich noch mehr dafür einsetzt, Belastungen der Lehrkräfte zu reduzieren.
- Impulse aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung kritisch überprüft werden, ob sie der Bildungs- und Erziehungsarbeit an unserer wirklich nützlich sein können, bevor sie in den Schulentwicklungsprozess übernommen werden.
- er die stetig immer weiter zunehmende Belastung aller Kolleginnen und Kollegen durch immer neue, zusätzliche Anforderungen nicht aus den Augen verliert.
- Personalentwicklungsgespräche. Darbietung weiterer Beschäftigungsfelder in Zusammenhang mit möglichen Beförderungen.
- konsequenter eine klare Linie formuliert und verfolgt.
- er weiterhin als Direktor des Hans-Carossa-Gymnasiums tätig ist.
- er sich voll auf die eigene Schule konzentriert, auch mit eigenem Unterricht, und nicht Aufgaben außerhalb der Schule übernimmt.
- er noch lange an unserer Schule bleibt und nicht zu bald die nächste Karrierestufe erklimmt.
- ... er weiterhin Ideen für die Weiterentwicklung der Schule einbringt und so kooperativ wie bisher mit allen Beteiligten umsetzt.
- er mehr Zeit als Ansprechpartner hat, dies empfinde ich zurzeit als sehr schwierig. Ich wünsche mir auch, dass er bei Konflikten zwischen Eltern und Lehrern in erster Linie mehr hinter den Kollegen stehen sollte. Ich finde es problematisch, dass Kollegen anscheinend deutlich kommuniziert wird, dass sie in bestimmten Klassen nicht so viele Fünfen verteilen dürfen, ohne dass er sich ein Bild von der meist schwierigen Lerngruppe gemacht hat.
- er öfter präsent ist.

Interpretationshinweise Kollegiumsperspektive und Vergleichswerte

Die Ergebnisdarstellung mit Vergleichswerten liefert Ihnen zusätzlich zur bisherigen Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdwahrnehmung Ihres beruflichen Handelns neue Vergleichsmöglichkeiten.

In der Grafik sehen Sie, wie sich die Wahrnehmung Ihres Leitungshandelns durch Ihr Kollegium zur Wahrnehmung des Leitungshandelns anderer Schulleitungen verhält. Das dargestellte Band beschreibt hierbei den Bereich, in dem die mittleren 50% der Einschätzungen aller vorhandenen Befragungen zum Schulmanagement liegen. Welche Befragungen zur Ermittlung der Vergleichswerte herangezogen wurden, können Sie der folgenden Tabelle entnehmen. Je größer die Anzahl verfügbarer Vergleichsbefragungen, desto eher repräsentiert das Band die Wahrnehmung eines "typischen" Leitungshandelns in den von Ihnen erfragten Aspekten.

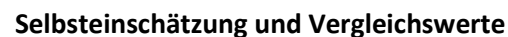
Je nachdem, wie sich die Ergebnisse Ihrer Befragung zu den Vergleichswerten verhalten, können Sie folgende Interpretationshinweise heranziehen:

- Liegen Ihre Ergebnisse oberhalb des Bandes, so gehört Ihre Befragung in diesem Aspekt zu den oberen 25% aller Vergleichsbefragungen. Die Kollegiumswahrnehmung Ihres beruflichen Handelns ist bezüglich dieses Aspektes im sozialen Vergleich somit auffällig stark ausgeprägt.
- Liegen Ihre Ergebnisse unterhalb des Bandes, so gehört Ihre Befragung in diesem Aspekt zu den unteren 25% aller Vergleichsbefragungen. Die Kollegiumswahrnehmung Ihres beruflichen Handelns ist bezüglich dieses Aspektes im sozialen Vergleich somit auffällig schwach ausgeprägt.

Evaluationsbericht 2017

- Liegen Ihre Ergebnisse innerhalb des Bandes, so gehört Ihre Befragung in diesem Aspekt zu den mittleren 50% aller Vergleichsbefragungen. Die Kollegiumswahrnehmung Ihres beruflichen Handelns ist bezüglich dieses Aspektes im sozialen Vergleich somit durchschnittlich ausgeprägt. Interpretieren Sie Unterschiede zwischen dem Ergebnis Ihrer Befragung und dem mittleren Vergleichswert nicht als auffällig, wenn sich Ihr Wert innerhalb des 50%-Bandes befindet.

In dieser Grafik wird die Wahrnehmung Ihres beruflichen Handelns durch Ihr Kollegium Vergleichswerten von Kollegien gegenübergestellt, die zu denselben Aspekten des Leitungshandelns befragt wurden. Diese Vergleichswerte werden nur angezeigt, wenn mindestens 50 Befragungen zu denselben Aspekten des Schulmanagements vorliegen. Das Band beschreibt hierbei den Bereich, in dem die mittleren 50% der Einschätzungen aller vorhandenen Kollegiumsbefragungen liegen.



Evaluationsbericht 2017

Evaluationsvorhaben 6: Ergebnisse der Schule

Dr. Karim Hassan (komm. stellv. Schulleiter), Karsten Lehmann

Entwicklung der Schülerzahlen

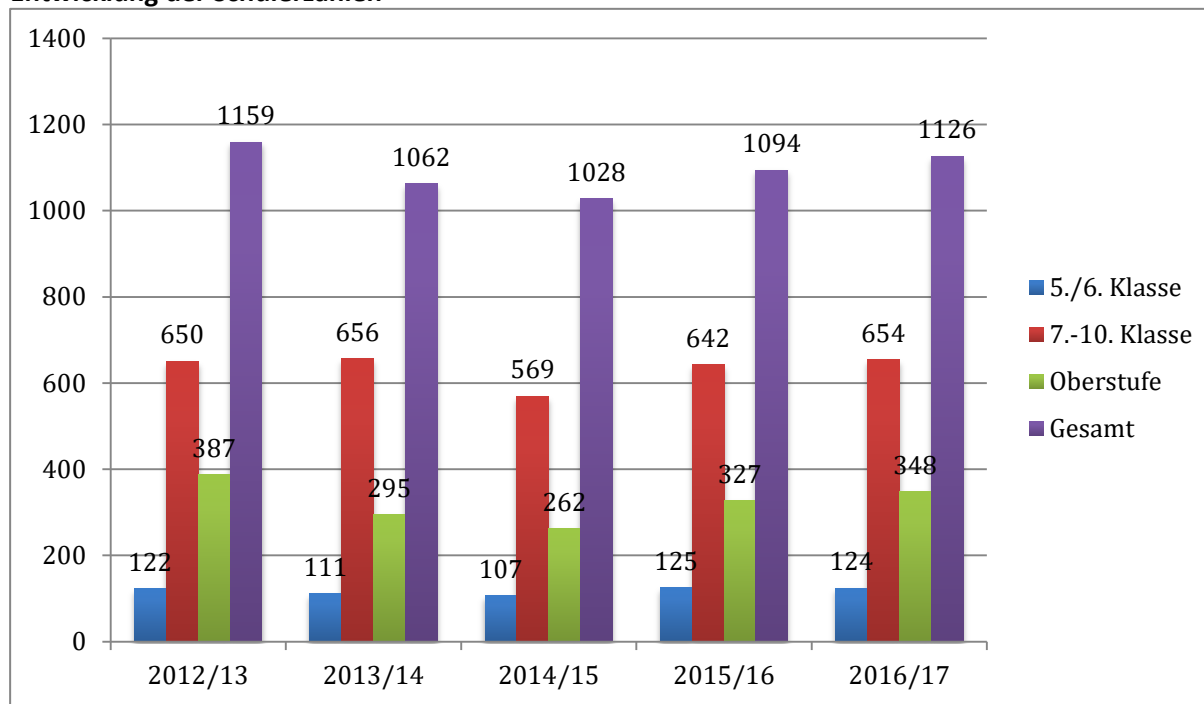


Abb. 1: Schülerzahlen zu Beginn der Schuljahre 2012/2013 bis 2016/2017

Insgesamt zeigt die Entwicklung der Schülerzahlen in dem hier betrachteten Zeitraum zunächst einen Rückgang um über 100 Schülerinnen und Schüler vom Schuljahr 2012/13 zu den Schuljahren 2013/14 und 2014/15, insbesondere die gesunkene Anzahl der Oberstufenschülerinnen und -schüler ist signifikant. Hier schlägt sich v.a. die Verkürzung des Abiturs auf 12 Jahre im Rahmen der Reform der gymnasialen Oberstufe im Land Berlin und der dadurch bedingte Wegfall einer ganzen Klassenstufe nieder. In den beiden folgenden Jahrgängen steigen die Schülerzahlen wieder deutlich um insgesamt etwa 100 Schülerinnen und Schüler. Zurückzuführen ist dies zum einen durch die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern mit Fluchterfahrung in die neu geschaffenen Willkommensklassen ab dem Schuljahr 2015/16: Für das Schuljahr 2015/16 beläuft sich deren Zahl auf 25 Schülerinnen und Schüler, für 2016/17 auf 42. Zum anderen jedoch steigen im Zuge der Einrichtung des Offenen Ganztags auch die Anmeldezahlen wieder.

Bestehen der Probezeit

Probezeit	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Klasse 5: bestanden	59	58	51	61	60
Klasse 5: nicht bestanden	0	1	0	0	0
Klasse 7: bestanden	125	92	86	89	89
Klasse 7: nicht bestanden	2	1	4	4	3

Tab. 1: Bestehen der Probezeit in den Schuljahren 2011/12 bis 2015/16

In dem hier dargestellten Zeitraum haben knapp 100% der Schüler/innen der profilierten Klassen

Evaluationsbericht 2017

(Probezeit in Klassenstufe 5) den Probezeitraum bestanden. In den Regelklassen (Probezeit in Klassenstufe 7) hat ebenfalls eine große überaus Mehrheit von 97,25 % der neu aufgenommenen Schüler/innen die Probezeit bestanden (s. Abb. 2). Lediglich 14 von insgesamt 495 Schülern der 7. Klassen mussten im Zeitraum der Schuljahre 2011/12 bis 2015/16 die Schule nach der Probezeit wieder verlassen. Insgesamt kann dies als beachtlicher Erfolg betrachtet werden.

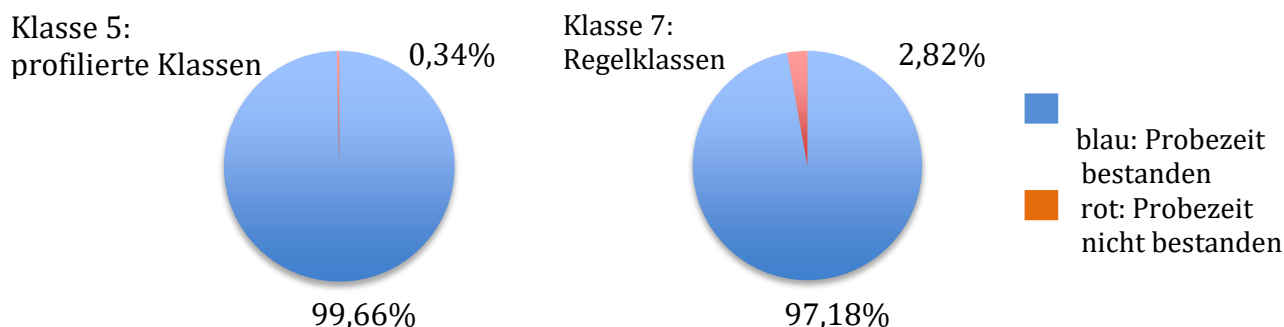


Abb. 2: Durchschnittliches Bestehen der Probezeit für den Zeitraum 2011/12 bis 2015/16

Wiederholen der Klassenstufe

Der Anteil der nicht versetzten Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I betrug in den vergangenen Schuljahren (bis auf eine Ausnahme im Schuljahr 2015/16 in Bezug auf die Regelklassen) konstant unter 5%. Damit ergibt sich eine deutlich geringere Wiederholerquote als noch vor etwa 10 Jahren (erfasst im internen Evaluationsbericht von 2008 für die Schuljahre 2005/06 bis 2007/08: Werte bis zu 8,3%), was insgesamt eine erfreuliche Entwicklung widerspiegelt. Auffällig ist allerdings, dass der Anteil der nicht versetzten Schülerinnen und Schüler in den Regelklassen durchgängig um einige Prozentpunkte höher liegt als in den profilierten Klassen, woraus sich auch Anforderungen an die Schulentwicklungsarbeit ableiten. Im Rahmen des Ganztags wurden dazu mit der qualifizierten Nachhilfe und Hausaufgabenbetreuung erste Schritte unternommen.

Die Zahlen im Einzelnen:

Schuljahr	Klassen 5 und 6	Regelklassen 7-10	Profilierte Klassen 7-10
2011/12	1,7%	4,4%	1,7%
2012/13	0,8%	3,9%	1,7%
2013/14	0,0%	4,0%	1,2%
2014/15	0,9%	3,2%	0,4%
2015/16	0,0%	5,2%	0,9%

Tab. 2: Anteil der nichtversetzten Schüler/innen

Insgesamt mussten in den letzten 5 Jahren lediglich 11 Schülerinnen und Schüler das Gymnasium verlassen, das sind im Durchschnitt etwas mehr als 2 Schülerinnen und Schüler pro Schuljahr. Bezogen auf die Gesamtzahl von 2.137 Schülerinnen und Schülern im betrachteten Zeitraum entspricht dies einem Anteil von ca. 0,5%.

Evaluationsbericht 2017

Erreichen von Abschlüssen

Mittlerer Schulabschluss

Jahr	Prüfungsteil	Jahrgangsteil	insgesamt
2012	100%	99%	99%
2013	100%	99%	99%
2014	99%	97%	97%
2015	100%	98%	98%
2016	99%	100%	99%

In dem hier betrachteten Zeitraum hat ein überaus hoher Anteil von Schülerinnen und Schüler den Mittleren Schulabschluss bestanden, was insbesondere für eine erfolgreiche Vorbereitung auf die Aufgabenformate des Mittleren Schulabschlusses in Klasse 10 spricht. Auch im Vergleich zu den Gymnasien im Bezirk Spandau und im Land Berlin ist die Erfolgsquote im Mittleren Schulabschluss als sehr hoch zu betrachten. Zwischen Prüfungs- und Jahrgangsteil bestehen keine bedeutenden Unterschiede.

Abitur

Jahr	Anzahl der Prüflinge	bestanden	Abiturdurchschnittsnote	Bester Durchschnitt
2012	179	98,9%	2,3	1,0
2013	154	98,1%	2,49	1,0
2014	127	98,0%	2,3	1,0
2015	122	99,1%	2,2	1,0
2016	134	97,7%	2,2	1,0

Tab. 3: Abiturergebnisse

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, liegt der Anteil der erfolgreichen Absolventen gegenüber den zur Abiturprüfung angetretenen Prüflingen konstant bei deutlich über 95%, was als sehr positives Ergebnis zu werten ist. Bei der Entwicklung der Abiturdurchschnittsnote ist zu beobachten, dass er sich in den letzten Jahren etwa um den Wert 2,2 bis 2,3 stabilisiert hat. Insbesondere vor dem Hintergrund der Verkürzung des Abiturs auf zwölf Jahre zeigt dies, dass es der Schule insgesamt gut gelingt, die Schülerinnen und Schüler auf die Abiturprüfung vorzubereiten. Namentlich die Arbeit in den Wahlpflichtfächern, deren Ziel nunmehr verstärkt in der Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die Arbeit in den Leistungskursen liegt, kann als erfolgreich betrachtet werden.

IMPRESSUM

Hans-Carossa-Gymnasium (05Y03)

Am Landschaftspark Gatow 40

14089 Berlin

Tel.: (0 30) 36 99 65 11

Fax: (0 30) 36 99 65 19

Sekretariat@hans-carossa-gymnasium.de

www.hcog.de

Schulleiter: OStD Henning Rußbült

Autoren:

die Mitglieder der Steuergruppe

sowie Mitglieder des Kollegiums und des sozialpädagogischen Teams