



EVALUATIONSBERICHT

- A. Vorwort
- B. Personalentwicklung fördern
- C. Kompetenzen erweitern
- D. Curriculum entwickeln
- E. Individuell fördern
- F. Interne Zusammenarbeit fördern
- G. Ergebnisse bewerten
- H. Beratung und Unterstützung

A. Vorwort

Seit dem Schuljahr 2016/17 nutzen wir das vom NLQ bereit gestellte Modul für interne Evaluation (QES). Die Arbeit mit dem Modul führt in einem zeitlich überschaubaren Rahmen zu einer hohen Akzeptanz der Ergebnisse. Zudem haben in dem kommunikativen Ansatz die betreffenden Arbeitsgruppen (Lehrkräfte, Schulleitung, Elternvertretung, Schülervertretung) nur die Bereiche zu bewerten, die sie unmittelbar betreffen. Am 01.09.2016 fand die Selbstevaluation durch das Lehrerkollegium für die Bereiche B bis G statt. Vertreter der Elternschaft evaluierten den Bereich H. Die Selbsteinschätzung durch die Elternvertreter fand am 28.09.2016 statt und wurde vom Schulelternrat bestätigt. Die Ergebnisse des vierten Selbstevaluationsprozesses führten insgesamt zu folgenden Einschätzungen des IST – Zustands:

B. Personalentwicklung fördern (Bereich L4)

Die Personalentwicklung setzt sich aus zwei Bereichen zusammen: dem Führen von **Mitarbeitergesprächen** durch die Mitglieder der Schulleitung und den Maßnahmen zur **Eingliederung** neuer Kolleginnen und Kollegen.

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche existiert ein Vorbereitungsbogen, der als sinnvoll und gut handhabbar empfunden wird. Die Gesprächsatmosphäre an sich wird als ruhig, angenehm und konstruktiv wahrgenommen. Das räumliche Umfeld ist der Vertraulichkeit und der Bedeutung des

Gesprächs angemessen, da in der Regel entsprechende Büros genutzt werden.

Zudem werden Perspektivtreffen für an Funktionsstellen interessierte Kollegen angeboten.

Über die Mitarbeitergespräche hinaus werden die Wünsche der einzelnen Kollegen bezüglich ihres Unterrichtseinsatzes berücksichtigt.

Zu den Maßnahmen zur Eingliederung neuer Kolleginnen und Kollegen gehören die Begrüßung durch die Schulleitung und den Personalrat, die Vorstellung auf der allgemeinen Dienstbesprechung, Module zum Berufseinstieg, die schulintern durchgeführt werden, und begleitend dazu schuleigen ausgearbeitete schriftliche Informationen für neue Kolleginnen und Kollegen inkl. CD, ein „100-Tage-Gespräch“ mit der Schulleiterin und eine Fotowand, auf der alle Kollegen zu sehen sind.

Die Aufnahme im Kollegium - u.a. durch Fachobleute - wird als sehr positiv empfunden. Die Informationshierarchie ist gut strukturiert - wie z.B. Verteilung der Aufgaben auf Jahrgangsleitungen, Koordinatoren - und wird gut genutzt.

Referendare fühlen sich gut aufgenommen und während der gesamten Ausbildung integriert und unterstützt.

Viele Fachgruppen verfügen über eine Übersicht der wichtigsten Beschlüsse der Fachkonferenzen. Neue Kolleginnen und Kollegen werden in den „Gelben Mitteilungen“ – dem Informationsblatt der Schule – vorgestellt.

Insgesamt wird festgestellt, dass die Regelungen zur Personalentwicklung im schulischen Alltag etabliert sind. Die Prozesse im Rahmen der Personalentwicklung des Kollegiums werden daher als „eingeführt“ eingeschätzt.

Im Rahmen weiterer Entwicklungspotentiale wird die Ausdehnung der Erstellung der Übersicht der wichtigsten Beschlüsse der Fachkonferenzen zur Einsichtnahme für das

Kollegium auf alle Fachgruppen benannt. Ebenso wird angeregt, dass eine Lehrkraft als feste Ansprechperson für neu in das Kollegium gekommene Lehrkräfte beauftragt wird. Auch die Erstellung und Nutzung eines anonymen Feedbackbogens zur Auswertung der Personalentwicklungsgespräche wird als sinnvoll empfunden. Zur besseren Vernetzung des Kollegiums wird zudem der Wunsch formuliert, perspektivisch eine digitale Plattform als Angebot einzurichten, in der Ideen zur Unterrichtsgestaltung ausgetauscht und diskutiert werden können (siehe Entwicklungsschwerpunkte).

C. Kompetenzen erweitern (Bereich S3)

Der Begriff Qualifizierung bezieht sich auf die Bereiche Unterrichtsentwicklung, Personal- und Organisationsentwicklung und erstreckt sich auf Fortbildungsmaßnahmen mit externen Referenten von unterschiedlichen Anbietern, an denen einzelne Lehrkräfte, mehrere Kollegen oder das ganze Kollegium teilnehmen.

Insbesondere die Entwicklung inklusiver Lernumgebungen sowie die Gesundheitsförderung von Kollegen sind zentrale Bestandteile der Erweiterung der Kompetenzen im Kollegium. Ebenso ist die Qualifizierung auch für Lerngemeinschaften im innerschulischen Bereich oder in Kooperation mit anderen Schulen von großer Bedeutung: Qualifiziert werden hier neben der Gruppe der Lehrkräfte pädagogische Mitarbeiter, Eltern aus den schulischen Gremien und die Schulleitung. Die Fachgruppen ermitteln den fachspezifischen Qualifizierungsbedarf, weisen auf Fortbildungen hin, führen sie durch (z.B. durch Implementierungen) bzw. multiplizieren sie.

Die Prozesse im Rahmen der Qualifizierung des Kollegiums werden je nach Themenfeld z.T. als „entwickelt“ über „eingeführt“ bis hin zu „abgesichert“ eingeschätzt.

Als Entwicklungspotentiale werden eine noch stärker systematisierte Erfassung des Fortbildungsbedarfes, die Optimierung der Bereitstellung der Fortbildungsergebnisse durch entsprechende Ansprechpartner in den Themenfeldern und die Weiterführung und Vertiefung der Zusammenarbeit mit anderen Schulen zwecks Austausches von Informationen und Unterstützung zwischen den Fachgruppen im Sinne eines Netzwerkes gesehen. Insbesondere die weitere Förderung der Lehrergesundheit durch am Bedarf orientierte Angebote wird als wünschenswert empfunden (siehe Entwicklungsschwerpunkte).

D. Curriculum entwickeln (Bereich B1)

Die kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung der Arbeitspläne erfolgt effizient in den Fachgruppen. Darüber hinaus besteht eine hohe Fortbildungsbereitschaft sowie ein reger Austausch innerhalb des Kollegiums. Die Erarbeitung von übergreifenden Konzepten erfolgt falls erforderlich in relevanten Arbeitsgruppen. Die Verantwortlichkeiten für weitere fächerübergreifende Arbeitsbereiche sind im Kollegium klar verteilt (z.B. in Bezug auf Inklusion, Sprachlernschüler, Schule ohne Rassismus etc.). Im Bereich der Inklusion und individualisierter Förderung wird sehr eng mit Förderschullehrern und Schulbegleitern zusammengearbeitet. Darüber hinaus findet eine intensive Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen statt (z.B. Wisentgehege, Kirche, Agentur für Arbeit, Polizei, Schulträger). Das Erreichen von Zielen bei der Erarbeitung eines schuleigenen Curriculums ist dokumentiert, wie z. B. die Verknüpfung mit Entwicklungsschwerpunkten des

Schulprogramms (z.B. Sprachförderung, Inklusion, Unterrichtsentwicklung). Die sich daraus ergebende Verantwortung wird von allen Beteiligten wahrgenommen und das Vorgehen wird in allen Bereichen verbindlich umgesetzt. Die Prozesse im Rahmen der Curriculumsentwicklung werden daher als „eingeführt“ eingeschätzt.

Als dringend wird der Abschluss der Aktualisierung der schuleigenen Arbeitspläne angesehen, der allerdings z.T. auch abhängig von dem Inkrafttreten und der noch ausstehenden Implementierung der neuen Kerncurricula ist. Weitere Arbeitsschwerpunkte werden in der Anpassung von Konzepten an die durch die Wiedereinführung des Abiturs nach 13 Jahren veränderten schulischen Rahmenbedingungen gesehen. Hier sind das Fahrtenkonzept, die Konzepte „Individuelles Fördern“ und „Sozialer Lernort Schule“ sowie das Konzept zur Drogen- und Suchtprävention zu nennen (siehe Entwicklungsschwerpunkte).

E. Individuell fördern (Bereich B4)

Die individuelle Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler wird im Rahmen des Unterrichts, der individuellen Beratung von Eltern und Schülern und die Teamentwicklung im Kollegium unterstützt, gefördert und verwirklicht. Der **Unterricht** wird in seiner Gestaltung durch binnendifferenzierte und lerngruppenspezifische Aufgabenstellungen und Übungsphasen, Lernen durch Lehren, Kooperative Lernformen geprägt. Hinzu kommen Angebote wie interessensspezifische Wahlpflichtbereiche (WPK), Förder- und Forderunterricht (u.a. KoV-Stunden), ein breites, neigungsspezifisches AG-Angebot und die Förderung besonderer Wettbewerbe, die die Schülerinnen und Schüler wählen und wahrnehmen können.

Im Rahmen der **Beratung** sind ein besonderer Elternsprechtag im November für Jahrgang 5, Tutandensprechtag für die Schülerinnen und Schüler der Qualifikationsphase, Projekttag zur Facharbeit und Kurswahl für die Oberstufe, Berufsorientierungstag u.a. von OHG-Eltern für den 10.-12. Jahrgang und diverse Infotage für vielfältige Wahlangebote zur 2. Fremdsprache, dem WPK-Angebot und zu den Übergängen zwischen 6/7 und 9/10/Oberstufe eingerichtet und institutionell verankert.

Die **Teambildung** im Kollegium erfolgt erfolgreich durch regelmäßige Teambesprechungen in den inklusiven Klassen, Feedback-Treffen von Grundschulkollegen und den Klassenlehrern in Jg. 5 sowie Teambesprechungen bei SuS mit Unterstützungsbedarf. Insgesamt ist festzustellen, dass das OHG Ziele zur Förderung der individuellen Kompetenzentwicklung formuliert und Verfahren zur Umsetzung von Förderplänen festlegt. Die Prozesse im Rahmen der Personalentwicklung des Kollegiums werden daher als „eingeführt“ eingeschätzt.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung werden in einer Optimierung der Terminfestlegung der pädagogischen Konferenzen und des systematischen Austausches zwischen Förder- bzw. Forderlehrern und Fachlehrern gesehen. Ebenso wird die Einrichtung eines Schülersprechtages für die Jahrgänge der Sekundarbereich I gewünscht (siehe Entwicklungsschwerpunkte). Weitere Entwicklungspotentiale bilden die Etablierung von fächerübergreifenden Hospitationen der Kollegen als auch der Austausch über geeignete Unterrichtsmethoden auf Fachbereichs- bzw. Klassenverbundsebene. Auch hier erscheint die Einrichtung einer entsprechenden digitalen Plattform als sinnvoll. (siehe Punkt „Personalentwicklung fördern“).

F. Interne Zusammenarbeit gestalten (Bereich K1)

Die interne Zusammenarbeit des Kollegiums wird durch verschiedene Arbeitsformen gestaltet. Eine Säule bilden institutionalisierte Dienstbesprechungen (z.B. A14- und Fachobleute-Dienstbesprechung, Fachdienstbesprechungen, allgemeine Dienstbesprechungen). Hinzu kommen Arbeitsgruppen, die sich anlassbezogen bilden und neue Konzepte entwickeln bzw. Veranstaltungen und Projekte koordinieren (z.B. Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit, Handykonzept, Tag der offenen Schule, Projektwochen). Der Prozess der konzeptionellen Arbeit wird dabei effektiv von der Steuergruppe koordiniert. Maßnahmen zur Teambildung im Kollegium sind ebenso verankert (siehe auch Punkt „individuell fördern“). Darüber hinaus finden intensiver kollegialer Austausch und Absprachen auf informeller Ebene statt. Die regelmäßige Weiterleitung von Informationen auf digitalem Wege begünstigt den Kommunikationsfluss untereinander. Die Regelungen zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit von Lehrkräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im schulischen Alltag etabliert und damit „eingeführt“.

Als weitere Entwicklungspotentiale werden auch hier die Etablierung von fächerübergreifenden Hospitationen der Kollegen sowie der Austausch über geeignete Unterrichtsmethoden auf Fachbereichs- bzw. Klassenverbundsebene gesehen. Auch hier erscheint die Einrichtung einer entsprechenden digitalen Plattform als sinnvoll (siehe Punkte „Personalentwicklung fördern“, „individuell fördern“).

G. Ergebnisse bewerten (Bereich E1)

Zur ständigen Überprüfung und Optimierung von Förder-, Forder- und Beratungskonzepten werden entsprechende Statistiken geführt und genutzt. Die interne Evaluation wird turnusmäßig durchgeführt. Ihre Ergebnisse finden Eingang in das Schulprogramm und die Schulentwicklung.

Schüler- und Elternbefragungen (z.B. zur Eingewöhnung in Jahrgang 5) werden regelmäßig und auch anlassbezogen durchgeführt und sind dokumentiert.

Die Ergebnisse der Schulinspektion 2007 wurden als Grundlage für weitere Selbstevaluationsprozesse genutzt.

Es gibt große Gestaltungsspielräume für Lehrkräfte bei innovativen Ansätzen und es erfolgt jeweils eine selbstkritische Reflektion. Zudem findet ein regelmäßiger, intensiver Gedankenaustausch in den Klassenkollegien auch auf informellem Weg statt.

Insgesamt wird festgestellt, dass Auswertungen zum Erfolg der Nutzung von Daten und Ergebnissen für schulische Entwicklungsvorhaben sowie die Überprüfung der Prozesse bzw. Vorgehensweisen durch die Verantwortlichen für die Weiterarbeit genutzt werden. Damit ist die Bewertung der Ergebnisse „abgesichert“.

Als Entwicklungsmöglichkeit wird eine Optimierung der Informationsfindung und Weitergabe zur Gestaltung von Methodenlernen und der Spiralcurricula gesehen, die Eingang in alltagstaugliche Konzepte findet.

H. Beratung und Unterstützung (Bereich B5)

Das Otto-Hahn-Gymnasium hat ein breites Angebot zur Beratung bei persönlichen Fragen. So stehen neben den Fach- und Klassenlehrern zwei Beratungslehrer, das Mobbing Intervention Team (MIT), eine Schulseelsorge und Streitschlichter zur situativen individuellen Unterstützung und Beratung der Schülerinnen und Schüler aber auch der Eltern bereit. Hinzu kommen institutionalisierte Termine wie die Schülerverfügungsstunde, Elternsprechtage und -abende und Veranstaltungen zur Gewalt- und Mobbingprävention für die Schulgemeinschaft als Ganzes.

Einen weiteren Bereich bildet die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Schullaufbahn- und Berufswahlentscheidung. Hier existieren Beratungstage zur Wahl der Wahlpflichtkurse und zur Kurswahl in der Oberstufe sowie Schüler- und Tutandensprechtage. Zudem besteht immer die Möglichkeit, dass Schülerinnen und Schüler individuelle Beratungsgespräche mit den Klassenlehrern, Tutoren und den jeweiligen Koordinatoren zur Schullaufbahnberatung führen. Im Bereich der Berufsorientierung ist neben den Betriebspraktikum und den Hochschulinformationen eine turnusmäßige Berufsbörse vorhanden, in deren Rahmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der Region den Oberstufenschülern Berufsfelder vorstellen und erläutern.

Insgesamt wird festgestellt, dass zu allen Bereichen der Beratung und Unterstützung umfangreiche und detaillierte Konzepte vorliegen, die z.T. auch schon mehrfach evaluiert und überarbeitet wurden. Die Beratungsangebote des OHG für seine Schülerinnen und Schüler sowie der Erziehungsberechtigten werden daher als „eingeführt“ bewertet.

Als Entwicklungspotentiale werden das häufigere Veranstalten der Berufsbörse sowie deren Ausweitung auf Jahrgang 10 gesehen. Zudem wird eine noch stärkere Vorbereitung der Hochschulinformationstage für die Schülerinnen und Schüler angeregt. Auch eine Verlängerung der Betriebspraktika wird als wünschenswert empfunden. Diese Anregungen der Elternschaft werden in mehrerlei Hinsicht aufgegriffen. So wird in der Neukonzeption des Seminarfaches (siehe Maßnahmen) noch stärker auf die Vorbereitung und Unterstützung im Sinne der Berufsberatung abgezielt, die Berufsbörse wird auf Jahrgang 10 ausgeweitet und mit der Neugestaltung der Schullaufbahn ist davon auszugehen, dass die Dauer des Betriebspraktikums verlängert wird.