

Qualitätsbereich III

Schulführung und Schulmanagement

Kriterium III 1 – Führung

Eine zentrale Aufgabe der Schulleitung beziehungsweise der erweiterten Schulleitung besteht darin, Perspektiven und Ziele für Schule und Unterricht zu entwickeln, diese im Dialog zu reflektieren und mit dem Kollegium umzusetzen. Dazu bedarf es der Einbindung und Information aller am Schulleben Beteiligten. Durch Offenheit und konstruktive Rückmeldungen fördert die Schulleitung eine gute Kommunikationskultur. Im Hinblick auf den Umgang mit Konflikten und Problemen sorgt sie für Konzepte und Vorgehensweisen. Im Bereich der Personalentwicklung gibt sie Impulse für die individuelle berufliche Weiterentwicklung und die Weiterentwicklung der Schule.

Kriterium III 2 – Verwaltung und Organisation

Die zielorientierte Gestaltung von organisatorischen und administrativen Abläufen ist eine wichtige Leitungstätigkeit. Dazu gehören Aufgaben wie Planen, Informieren, Organisieren und Delegieren. Die systematische Nutzung und Gestaltung vorhandener zeitlicher, personeller, finanzieller und sächlicher Ressourcen trägt wesentlich zur Erfüllung der schulischen Ziele bei.

Kriterium III 1 Führung (Qualitätsbereich III Schulführung und Schulmanagement)

Merkmal 13: Entwicklung von Unterricht und Schule

Art der Durchführung

Die Schulleitung schafft gute Bedingungen für eine zielorientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung in Bezug auf Prozesse und Ergebnisse, indem sie selbst Perspektiven entwickelt, zu innovativem Verhalten auffordert und die Umsetzung von Ideen unterstützt. Sie sorgt dafür, dass die schulspezifischen Bedingungen und Anforderungen bei der Schul- und Unterrichtsentwicklung in besonderem Maße berücksichtigt werden.

Die Schulleitung unterstützt aktiv die Umsetzung innovativer Ideen. In der Außenstelle Vaihingen hat das Kollegium ein eigenständiges pädagogisches Konzept zum heterogenen Lernen in jahrgangsgemischten Klassen entwickelt. In Ergänzung zur theoretischen Vorbereitung hospitierten die Lehrkräfte in anderen Schulen, die jahrgangsübergreifend arbeiten. Unterstützt wurde das Kollegium bei der Erarbeitung des Konzepts durch Prozessbegleitung. Die Schulleitung fördert die Weiterentwicklung der Helene-Fernau-Horn-Schule. Schwerpunkte sind Erarbeitung einer Konzeption für ein sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum, Entwicklung von inklusiven Projekten mit den allgemeinen Schulen, Weiterentwicklung der Strukturen und Inhalte im Bereich der Frühförderung, Stärkung von Demokratisierungsprozessen mit allen am Schulleben Beteiligten sowie Angebote an die Eltern zur Mitarbeit und Qualifikation. Dabei berücksichtigt die Schulleitung die schulspezifischen Besonderheiten in hohem Maße. Sie bildet sich in Fragen der Schulentwicklung weiter, beispielsweise zum Thema „Teambildung“ oder „Qualitätsentwicklung“. Kontinuierlich wird an der Weiterentwicklung der Ganztagsstrukturen, der Beratungs- und Förderkonzepte sowie der Leistungsfeststellung und -rückmeldung gearbeitet. Lehrkräfte berichteten, die Schulleitung gebe immer wieder Impulse, beispielsweise im Bereich handlungsorientiertes Lernen oder Berufsorientierung. Sie schaffe gute Rahmenbedingungen für das Kollegium, um Optimierungen in der pädagogischen Arbeit umsetzen zu können. Prozessbeschreibungen zu allen schulischen Abläufen, der Geschäftsverteilungsplan, das Organigramm, die Aufgaben der Arbeitsgruppen sowie Checklisten sind im Qualitätshandbuch dokumentiert und geben den Lehrkräften Hilfestellung und Information.

Institutionelle Einbindung

Koordiniert angelegte Projekte bzw. Maßnahmen zur Entwicklung von Schule und Unterricht sind vorhanden. Aufgaben werden bei Bedarf delegiert und kommuniziert. Verlässliche Strukturen zur Entwicklung von Unterricht und Schule sind vorhanden. Die Schulleitung sorgt dafür, dass Schulentwicklungsprozesse gemeinsam getragen werden und bezieht alle am Schulleben Beteiligten systematisch durch Dialog und Ergebnisreflexion bei dieser Aufgabe ein.

Die Schulleitung sieht ihre Rolle nach eigenen Aussagen als „Ermöglicher“ und „Beschleuniger“ von Ideen aus dem Kollegium. Die Kunst liege darin, jede Lehrkraft mit ihren Möglichkeiten zu fördern. Sie bezieht das Kollegium fortlaufend in den Prozess

der Schulentwicklung ein, eröffnet Freiräume für Ideen und überträgt Verantwortung für definierte Aufgabenbereiche. In den Stufenkonferenzen und Arbeitskreisen werden Themen vertieft und diskutiert, die Ergebnisse in der Steuergruppe gebündelt und für Abstimmungsprozesse in der Gesamtlehrerkonferenz vorbereitet. Anregungen der Schülerschaft werden in der Hauptstufenversammlung, in der Schülerkonferenz oder der Schülermitverantwortung artikuliert und vom Kollegium aufgenommen.

Wirkung

Die Wirkung von Schul- und Unterrichtsentwicklung erreicht das Kollegium. Entwickelte Konzepte und Maßnahmen werden konsequent umgesetzt. Die am Schulleben Beteiligten unterstützen die Schul- und Unterrichtsentwicklung in hohem Maße.

Im Interview mit der Schulleitung wurde deutlich, dass darauf geachtet wird, Themenbereiche gründlich zu bearbeiten und in Prozessbeschreibungen als gemeinsame Grundlage verbindlich zu definieren. Nach Meinung der Lehrkräfte zeigen die initiierten Maßnahmen und Projekte zur Schul- und Unterrichtsentwicklung eine positive Wirkung. Sie schätzen die ihnen eröffneten Gestaltungsfreiräume und übernehmen gerne Verantwortung. Sie sahen die Steuergruppe als Bindeglied zwischen der Schulleitung und dem Kollegium. Nach Aussagen der Lehrkräfte erfolgt die Einbindung der Eltern- sowie der Schülerschaft in Prozesse der Schulentwicklung durch Dialog und Rückmeldung in den Gremien Elternbeirat, Schülermitverantwortung und Schulkonferenz. Interviewte Eltern berichteten, die Schulleitung und das Kollegium zeigten sich stets offen für ihre Vorschläge.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input type="checkbox"/>	Zielstufe <input type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	---------------------------------------	---

Kriterium III 1 Führung (Qualitätsbereich III Schulführung und Schulmanagement)

Merkmal 14: Umgang mit Konflikten und Problemen

Art der Durchführung

Die Schulleitung handelt bei Konflikten transparent und nach klaren Regelungen. Dabei behält die Schulleitung das Subsidiaritätsprinzip im Blick. Sie sorgt für die Umsetzung präventiver Maßnahmen.

Die Schulleitung sorgt dafür, dass Konflikte zunächst auf der Ebene gelöst werden auf der sie entstehen. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, moderiert sie den Prozess der Konfliktlösung und hört die Sichtweisen der in den Konflikt Involvierten an. Im Kontext der Implementierung des Bildungsplans der Schulen für Sprachbehinderte im Jahr 2010 wurde das Schwerpunktthema „Umgang mit Konflikten“ bearbeitet. In diesem Zusammenhang etablierte die Helene-Fernau-Horn-Schule die Programme „Faustlos“ in der Grundstufe Freiberg und „Lions Quest“ sowie „Mobbingfreie Schule“ in der Hauptstufe. Die Außenstelle Vaihingen praktiziert ein Präventions- und Interventionskonzept im Rahmen der „Gewaltfreien Kommunikation“. Bei Bedarf ermöglicht die Schulleitung Supervision für das Kollegium.

Institutionelle Einbindung

Die an der Schule geltenden Regelungen zum Umgang mit Konflikten werden von der Schulleitung unter Einbindung des Kollegiums entwickelt und sind dokumentiert. Die Schulleitung bezieht bei der Prävention oder bei der Lösung von Konflikten geeignete Personen bzw. Institutionen zur Unterstützung ein.

Regelungen und Vorgehensweisen bei Konflikten sind im Qualitätshandbuch dokumentiert. Die Schule bezieht zur Bearbeitung von Konflikten im Rahmen von runden Tischen externe Unterstützungssysteme wie das Jugendamt ein. Strukturen zur Kommunikation mit den Erzieherinnen und Erziehern der Schülerhorteinrichtungen sind vorhanden. So finden gegenseitige Besuche und ein regelmäßiger Austausch über Probleme, einzelne Schülerinnen und Schüler betreffend, statt. Das Elternseminar ist ein offenes Angebot der Schule. Eltern treffen sich einmal im Monat und tauschen sich über Erziehungsfragen aus. Hierzu werden Themenvorschläge von Elternseite eingeholt.

Wirkung

Die Regelungen zur Konfliktbewältigung wirken für alle Beteiligten entlastend. Regelungen und Prävention zeigen nachhaltig positive Auswirkungen auf den Umgang miteinander an der Schule.

Die Lehrerinnen und Lehrer berichteten, die Schulleitung gebe ihnen Rückhalt, unterstütze sie bei schwierigen Elterngesprächen und berate in Konfliktsituationen. Erster Ansprechpartner sei immer der Teamkollege bzw. die Teamkollegin. Die Lehrkräfte berichteten weiter, die Schulleitung arbeite vertrauensvoll und zielorientiert mit der Steuergruppe und der Ansprechpartnerin für Chancengleichheit zusammen. Konflikte

auf persönlicher Ebene lösten die Kolleginnen und Kollegen untereinander. Eltern äußerten im Interview, die Schulleitung habe stets eine offene Tür und ist jederzeit für sie ansprechbar. Auch bei Klassenpflegschaftssitzungen sei sie präsent und nehme Anliegen der Eltern auf. Generell reagiere die Schulleitung zeitnah und besonnen, beispielsweise bei Gewalt oder Diebstahl. Bei Problemen mit dem Fahrdienst habe sie schriftliche Rückmeldungen der Eltern eingeholt und zeitnah Lösungen erarbeitet. Darüber hinaus lobten die Eltern die Präventionsprogramme, die das Kollegium konsequent durchführe und die eine positive Wirkung im Umgang miteinander zeigten. Die interviewte Schülerschaft war sich einig, dass die Schulleitung sich eher selten und nur in schwerwiegenden Konfliktfällen einschalten müsse. Nach Aussagen der Schulleitung wird Konfliktpotenzial erkannt und Maßnahmen werden im Konsens erarbeitet. Beispielsweise wurden die Pausenzeiten im Schulzentrum nach Konflikten innerhalb der Schülerschaft angeglichen. Das nächste Ziel sei, die Pausenhöfe zu öffnen und die Kooperation mit der Herbert-Hoover-Schule zu erweitern.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Kriterium III 1 Führung (Qualitätsbereich III Schulführung und Schulmanagement)

Merkmal 15: Personalentwicklung

Art der Durchführung

Die Schulleitung nutzt die vorhandenen Möglichkeiten der Personalentwicklung und berücksichtigt dabei die Ziele der Schule. Sie führt regelmäßig kriteriengeleitete Beratungsgespräche mit den Lehrkräften. Dabei hat sie sowohl die Weiterentwicklung der Schule als auch die individuelle Entwicklung der Lehrkräfte im Blick.

Die Schulleitung führt im zweijährigen Rhythmus Beratungsgespräche mit allen Kolleginnen und Kollegen durch. Gespräche mit dem Kollegium in der Außenstelle Vaihingen finden in diesem Schuljahr statt. Bei Bedarf werden Gespräche jährlich geführt. Aktivitäten der individuellen Weiterentwicklung werden dabei gezielt angeregt und unterstützt. Zielgruppenspezifische Fortbildungen sendet die Schulleitung an die jeweiligen Lehrkräfte per E-Mail. Auf besondere Fortbildungen wird per Aushang hingewiesen. Die Lehrkräfte gaben an, die Schulleitung ermögliche ihnen stets den Besuch von Fortbildungen. Sie berichteten weiter, Fortbildungsbedarf zu gesamtschulischen Themen werde aus Rückmeldungen im Rahmen der kollegialen Unterrichtshospitationen deutlich. Fortbildungsschwerpunkte wurden im Kollegium durch Prioritätensetzung ermittelt. Auf der Prioritätenliste ganz oben stehe der „Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern“. Ein Großteil des Kollegiums nahm daraufhin an Fortbildungen zu den Präventionsprogrammen „Lions Quest“, „Faustlos“ und „Mobbingfreie Schule“ teil. Vor vier Jahren wurde das gesamte Kollegium der Außenstelle Vaihingen zur „Gewaltfreien Kommunikation“ ausgebildet.

Institutionelle Einbindung

Es gibt Verfahren und Regelungen zur Personalentwicklung, die sich auf die Gewinnung, die Einführung oder auf die berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte sowie des pädagogisch tätigen Personals beziehen. Die Kriterien der Beratungsgespräche und die Fortbildungsplanung sind dokumentiert und transparent.

Für die Beratungsgespräche sind in einem Leitfaden Themen dokumentiert anhand derer sich die Lehrkräfte vorbereiten. Schwerpunkte sind z. B. Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit mit der Schulleitung, Reflexion über Schulentwicklungsprozesse, persönliche Visionen und schulische Perspektiven. Nach eigenen Aussagen werden klare Erwartungen in Bezug auf professionelles Arbeiten der Lehrkräfte von Seiten der Schulleitung formuliert. Potenziale und Kompetenzen könnten im Rahmen der Gespräche erkannt werden. Derzeit führe die Schulleitung die Beratungsgespräche im Team, ein Grund sei die eigene Professionalisierung. Die Fortbildungskoordinatorin legt einen Ordner an, in dem Inhalte und Materialien der Fortbildungen thematisch sortiert für alle Kolleginnen und Kollegen zugänglich dokumentiert werden. In Gesamtlehrerkonferenzen werden Fortbildungsinhalte multipliziert. Schulbezogene Stellenausschreibungen nutzt die Schulleitung zur gezielten Personalgewinnung. Darüber hinaus ist die Helene-Fernau-Horn-Schule stark in der Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern engagiert und bietet Praktikumsstellen an, um junge Pädagogen zu gewinnen.

dagoginnen und Pädagogen längerfristig für die Schule zu gewinnen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach einem festgelegten Verfahren an der Schule eingeführt. In einem ersten Gespräch mit der Schulleitung erhalten diese das Informationspapier „Good-to-know“. Die Schulleitung trifft sich mit neu eingestellten Lehrkräften in den ersten beiden Dienstjahren drei bis viermal pro Jahr zu einem Gruppengespräch. Im Rahmen dieser Gespräche werden besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten erfragt und die Lehrauftrags- und Stundenplangestaltung wird besprochen.

Wirkung

Das Kollegium bringt sich mit der Vielfalt seiner Kompetenzen an der Schule ein. Durch die Gestaltung der Personalentwicklung werden sowohl die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte als auch die Ziele der Schule in Entscheidungsfindungen einbezogen.

Die Beratungsgespräche werden von den befragten Kolleginnen und Kollegen als hilfreich gesehen, auch bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung und Übernahme von neuen Aufgaben. Die selbstreflektierende Vorbereitung auf das Gespräch anhand des Leitfadens wurde als wertvoll beschrieben. Die Anerkennung und Würdigung ihrer Arbeit durch die Schulleitung erlebten die Lehrkräfte als aufbauend. Die Kolleginnen und Kollegen tragen mit ihren speziellen Kompetenzen zur Weiterentwicklung der Schule bei, beispielsweise im Bereich systemischer Beratung oder Psychomotorik. Nach Aussagen der Schulleitung werden Lehrkräfte gezielt für neue Tätigkeiten angesprochen und geschult, beispielsweise für den Beratungsbereich.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input type="checkbox"/>	Zielstufe <input type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	---------------------------------------	---

Kriterium III 2 Verwaltung und Organisation (Qualitätsbereich III Schulführung und Schulmanagement)

Merkmal 16: Arbeitsabläufe und Prozesssteuerung

Art der Durchführung

Zuständigkeiten, Arbeitsabläufe, Konferenzgestaltung und Informationsweitergabe sind für alle Beteiligten transparent und ökonomisch geregelt. Wiederkehrende Arbeitsabläufe, zentrale Informationen, Zuständigkeiten sind systematisch dokumentiert und für die Beteiligten jederzeit zugänglich.

Die Helene-Fernau-Horn-Schule hat Prozessbeschreibungen zu allen schulischen Abläufen entwickelt und im Qualitätshandbuch dokumentiert. Zentrale Festlegungen, wie die Jahresterminplanung sowie die Zuständigkeiten sind im Geschäftsverteilungsplan und im Organigramm klar geregelt und dokumentiert. Die Schulleitung gewährleistet den Informationsfluss im Kollegium. Beispielsweise erstellt sie zu Beginn und zum Ende des Schuljahrs aktuelle „Check-Listen“, die den Lehrkräften elektronisch oder ausgedruckt zur Verfügung gestellt werden. Sie informiert das Kollegium zeitnah mit den „Aktuellen Infos“ über schulische Vorgänge. Informationen werden am schwarzen Brett ausgehängt oder in thematischen Fächern im Lehrerzimmer ausgelegt. Persönliche Nachrichten und Mitteilungen aus dem Sekretariat wie telefonische Entschuldigungen von Schülerinnen und Schülern oder Terminanfragen und -bestätigungen werden in den Fächern der Lehrkräfte hinterlegt. Vorlagen, Formulare, Protokolle, Checklisten werden fortlaufend dokumentiert und in einem Ordner im Lehrerzimmer sowie auf dem „Lehrer-Tauschlaufwerk“ für alle Kolleginnen und Kollegen zugänglich abgelegt. Einladungen für Gesamtlehrerkonferenzen erhalten die Lehrkräfte per E-mail oder ausgedruckt ins Fach. Beim Schulhausrundgang waren zahlreiche Aushänge an zentralen Stellen zu sehen, wie Vertretungspläne, Mitteilungen der Schülermitverantwortung oder in der Außenstelle Vaihingen das Atelier-Angebot und die jeweils teilnehmenden Kinder. Der Schulflyer, die Homepage und die Schulzeitung "Helenes Post-Hörnle" bieten darüber hinaus Informationen für alle am Schulleben beteiligten Gruppen.

Institutionelle Einbindung

Abläufe sind geregelt, dokumentiert und für alle einsehbar. Rückmeldungen und Vorschläge zur Optimierung von Arbeitsabläufen werden aufgegriffen. Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsabläufen werden eingehalten. Es gibt systematische Verfahren, um Arbeitsabläufe zu reflektieren und bei Bedarf zu optimieren.

Die Lehrkräfte gaben bei der Onlinebefragung an, die Schulleitung achte auf die Einhaltung definierter Arbeitsabläufe und Routinen und greife Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen auf. Nach Aussagen der Schulleitung werden Abläufe, z. B. bei der Durchführung der Spielstadt, von den Verantwortlichen reflektiert und der Schulgemeinschaft Änderungen auf einem Flipchart tagesaktuell mitgeteilt. Nach Abschluss der Spielstadt sammelt der zuständige Arbeitskreis Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Durchführung und aktualisiert die Prozessbeschreibung.

Wirkung

Die Arbeitsabläufe werden von den Beteiligten als zielführend und ergebnisorientiert erlebt. Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag wird als günstig gesehen. Die Lehrkräfte erfahren eine Entlastung bei ihren administrativen Aufgaben.

Die Lehrkräfte bestätigten bei der Onlinebefragung, über alles Wichtige gut und rechtzeitig informiert zu sein ebenso wie die Aussage die Schulleitung entlaste sie bei organisatorischen Aufgaben. Die Gesamtlehrerkonferenzen seien effektiv und zielgerichtet gestaltet. Vieles werde in den Arbeitskreisen diskutiert und die Ergebnisse in der Gesamtlehrerkonferenz vorgestellt. Dadurch könne der Zeitrahmen eingehalten werden. Das Verhältnis von allgemeinen Regelungen zu Arbeitsabläufen und dem individuellen Handlungsspielraum erlebten die Lehrerinnen und Lehrer als ausgewogen. Die befragten Eltern gaben an, die Schule informiere sie regelmäßig, z. B. in Elternbriefen, durch E-mails, Telefonate oder Mitteilungen in der Postmappe bzw. im Hausaufgabenheft. Die Homepage biete ebenfalls aktuelle Informationen, Fotos und Berichte von schulischen Veranstaltungen werden von den Eltern geschätzt. Die interviewten Schülerinnen und Schüler sahen sich über Vertretungssituationen gut informiert. Bei der täglichen Schülerkonferenz in der Außenstelle Vaihingen teilten die Lehrkräfte aktuelle Änderungen und Informationen mit. Zuständigkeiten in für sie relevanten Bereichen sind der Schülerschaft bekannt. Entweder sei die Klassenlehrkraft zuständig oder die Streitschlichter bei Pausenkonflikten. Die Klassensprecherinnen und -sprecher informieren ihre Klassen über Angelegenheiten und Planungen der Schülermitverantwortung.

Entwicklungsstufe	Basisstufe	Zielstufe	Exzellenzstufe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Kriterium III 2 Verwaltung und Organisation (Qualitätsbereich III Schulführung und Schulmanagement)

Merkmal 17: Einsatz von Ressourcen

Art der Durchführung

Beim Einsatz der zeitlichen, sächlichen und personalen Ressourcen haben die Ziele der Schule oberste Priorität. Jeweils zuständige Lehrkräfte werden von der Schulleitung in die Budgetverwaltung einbezogen. Zusätzliche Mittel werden gezielt für schulische Maßnahmen akquiriert und eingesetzt.

Die Lehrkräfte waren bei der Onlinebefragung der Meinung, dass die Schule Ressourcen gezielt für die pädagogischen Schwerpunkte einsetze. Die Sprecherinnen und Sprecher der Stufen werden von der Schulleitung in die Budgetverwaltung einbezogen. Zusätzliche finanzielle Mittel können über den Förderverein akquiriert werden. Das sind beispielsweise Zuschüsse für das Mittagessen oder Schullandheimaufenthalte, die Finanzierung des Klettergerüsts, der Boulderwand, die Netzwerkverkabelung oder die Anschaffung von PCs für die Klassenzimmer. Den Lehrkräften gelingt es darüber hinaus immer wieder bei ortsansässigen Betrieben oder Banken Spenden für Unternehmungen zu erhalten, die zweckgebunden den entsprechenden Klassen zugute kommen. Nach Aussagen der Schulleitung nutzte die Grundschule Vaihingen einen Projektfond des Jugendamts für eine Prozessbegleitung. Darüber hinaus werden finanzielle Mittel der „Stuttgarter Bonuskarte“ für schulische Materialien eingesetzt. Bei der Stadt Stuttgart wurden auch Mittel für das Jugendbegleiterprogramms beantragt. Dadurch kann die offene Nachmittagsbetreuung am Montagnachmittag realisiert werden. Die Zirkus-AG wird durch Sponsoring gefördert und von einem externen Theaterpädagogen durchgeführt.

Institutionelle Einbindung

Es gibt an der Schule ein abgestimmtes Vorgehen zur Ermittlung des Bedarfs und zum Einsatz der Ressourcen. Es werden systematische Verfahren eingesetzt, um den Einsatz der Ressourcen an der Schule zu koordinieren.

Nach Aussagen der Lehrkräfte bei der Onlinebefragung ist die Ressourcenverteilung und Bedarfserhebung transparent. In Gesamtlehrerkonferenzen stimmt das Kollegium zweimal pro Jahr über größere Anschaffungen und den gesamten Schuletat ab. Nach Aussagen der Schulleitung beschließen die Stufenteams über stufenbezogene Anschaffungen im Rahmen ihrer Etats. Entscheidend hierbei sei die Nutzung durch mehrere Kolleginnen und Kollegen, so dass sich die Anschaffung lohne. Bei den jährlichen Versammlungen des Fördervereins wird über Anträge der Schule oder einzelner Klassen zur Finanzierung abgestimmt. Mit Doppelbesetzungen werden die Klassen je nach Unterstützungsbedarf der Schülerinnen und Schüler versorgt. Bei der Gestaltung der „Schaukelstunden“ hat das Klassenteam große Freiräume. Vertretungen werden durch diese Teamstunden abgedeckt, finden dadurch verlässlich statt und werden optimal zum Lernen genutzt.

Wirkung

Die am Schulleben Beteiligten profitieren in hohem Maße vom gezielten Einsatz der Ressourcen.

Die interviewten Eltern waren der Meinung, dass ihre Kinder durch die Bildungspartnerschaften sowie durch die Praktikumsplätze in Betrieben bei der Berufswahl entsprechend ihrem Förderbild unterstützt würden. Die Schülerinnen und Schüler berichteten, der Unterricht beginne meist pünktlich. Die Kolleginnen und Kollegen gaben an, die Schule verfüge insgesamt über eine gute Ausstattung.

Entwicklungsstufe <input type="checkbox"/>	Basisstufe <input type="checkbox"/>	Zielstufe <input type="checkbox"/>	Exzellenzstufe <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	---------------------------------------	---

Empfehlung zum Qualitätsbereich III – Schulführung und Schulmanagement

Für die **Kriterien Führung** und **Verwaltung und Organisation**

- wird empfohlen, die exzellente Arbeit der Schulleitung in bewährter Weise weiter zu führen. Zum Beispiel bedeutet dies: bei den Maßnahmen der Schul- und Unterrichtsentwicklung und beim Einsatz der Ressourcen ein ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Ertrag stets im Blick zu haben, vorhandene und zusätzlich akquirierte Ressourcen entsprechend der schulischen Schwerpunkte und Ziele ein zu setzen und alle am Schulleben beteiligten Gruppen durch Dialog und Ergebnisreflexion an Schulentwicklungsprozessen zu beteiligen.