



Selbsteinschätzungsbogen zur nachhaltigen Schulentwicklung mit QmbS

Der nachfolgende Selbsteinschätzungsbogen kann Ihnen bei Ihrer systematischen Schulentwicklung mit den Instrumenten von QmbS wertvolle Einblicke in Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale bieten. Zudem eignet er sich als Instrument zur Vorbereitung von QmbS-Beratungsterminen an Ihrer Schule, da im Rahmen der Beratung dann mögliche Vorgehensweisen im Bereich Ihrer Entwicklungspotenziale besprochen werden können. Der Selbsteinschätzungsbogen basiert auf den Erfahrungen aus Q2E und wurde auf QmbS abgestimmt (vgl. Norbert Landwehr/Peter Steiner, Heft 5, Grundlagen der externen Schulevaluation, S. 18ff, Bern 2007 und Norbert Landwehr/Peter Steiner, Heft 1, Das Q2E-Modell – Schritte zur Schulqualität, S. 33ff, Bern 2007).

SEP/SQV:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Wenig entwickelte (defizitäre) Praxis.	Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind erfüllt.	Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt.	Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und Optimierungsschleufe
<p>Ein Schulentwicklungsprogramm existiert, allerdings wurde dies nicht gemeinsam erarbeitet, ungenügend kommuniziert und die Ziele werden nicht gemeinsam umgesetzt.</p> <p>Die enthaltenen Ziele sind eher willkürlich, es fehlen passgenaue Maßnahmen, Indikatoren und Verfahren zur Evaluation.</p> <p>Die Gesamtzahl der Ziele ist unangemessen.</p> <p>Die Dokumentation ist mangelhaft und dient nicht der Transparenz und dem Verständnis des Schulentwicklungsprogramms in der Schulfamilie</p> <p>Eine Weiterentwicklung des Schulentwicklungsprogramms findet nicht statt</p>	<p>Ein Schulentwicklungsprogramm wurde erstellt.</p> <p>Es enthält Ziele und Maßnahmen, Indikatoren und Evaluationsverfahren sind noch nicht stimmig zugeordnet.</p> <p>Die Ziele berücksichtigen die unterschiedlichen Quellen (Ministerium, Schulaufsicht, Schulleitung, Kollegium) noch zu wenig, die Gesamtzahl der Ziele ist nicht angemessen.</p> <p>Die Ziele sind in der Schul- und Unterrichtspraxis zu wenig transparent.</p> <p>Das Schulentwicklungsprogramm ist dokumentiert, allerdings im Kollegium nur wenig bekannt.</p> <p>Die Weiterentwicklung des Schulentwicklungsprogramms findet sehr unregelmäßig statt.</p>	<p>Gemeinsame Vorstellungen zur Schul- und Unterrichtsqualität sind im Schulentwicklungsprogramm festgeschrieben.</p> <p>Es enthält Ziele, Maßnahmen, Indikatoren und Evaluationsvorhaben.</p> <p>Die Ziele stammen aus unterschiedlichen Quellen (Ministerium, Schulaufsicht, Schulleitung, Kollegium,...), allerdings ist die Auswahl noch zu unausgewogen.</p> <p>Die Ziele sind in der Schul- und Unterrichtspraxis größtenteils bekannt, eine gemeinsame Umsetzung ist aber noch nicht erreicht.</p> <p>Die Dokumentation des Schulentwicklungsprogramms ist zielführend.</p> <p>Das Schulentwicklungsprogramm wird bei Bedarf weiterentwickelt.</p>	<p>Ein Schulentwicklungsprogramm wurde gemeinschaftlich erstellt.</p> <p>Es enthält schulrelevante Ziele, Maßnahmen, Indikatoren und Evaluationsvorhaben.</p> <p>Die Ziele stammen aus unterschiedlichen Quellen (Ministerium, Schulaufsicht, Schulleitung, Kollegium,...), in der Gesamtzahl sind die Ziele angemessen und erreichbar.</p> <p>Die Ziele sind in der Schul- und Unterrichtspraxis gegenwärtig und werden kontinuierlich thematisiert.</p> <p>Die Dokumentation des Schulentwicklungsprogramms ist effizient.</p> <p>Das Schulentwicklungsprogramm wird laufend weiterentwickelt.</p>



Schulentwicklung in Oberfranken

Berufliche Schulen

Prozessesteuerung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
<p>Wenig entwickelte (defizitäre) Praxis.</p> <p>Die Schulleitung verfügt über wenig Wissen und Know-How in der Umsetzung von QmbS und ihrer eigenen Rolle in diesem Prozess.</p> <p>Es sind lediglich die von außen vorgeschriebenen Top-down-Kontrollinstrumente des Schulleiters und der Schulaufsicht institutionalisiert (Unterrichtsbesuch, Visitationen).</p> <p>Die Schulleitung fordert die Mitarbeit weiterer schulischer Führungskräfte bei der Qualitätsarbeit mit QmbS nicht ein.</p>	<p>Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind erfüllt.</p> <p>Die Schulleitung hat Einblick in die Anforderungen an QmbS; sie baut in der Schule gezielt QmbS-Know-How auf.</p> <p>Die Schulleitung initiiert und unterstützt Aktivitäten zur Verbesserung der Schul- und Unterrichtsqualität, die mit Hilfe von QmbS durchgeführt werden.</p> <p>Die Schulleitung pflegt lediglich einen unregelmäßigen und unstrukturierten Austausch mit den weiteren schulischen Führungskräften bezüglich der Anwendung von QmbS.</p>	<p>Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt.</p> <p>Die Schulleitung verfügt über ein differenziertes Wissen, das eine adäquate und ganzheitliche Umsetzung von QmbS ermöglicht.</p> <p>Die Schulleitung sorgt für Verbindlichkeit einen regelmäßigen Austausch mit den weiteren schulischen Führungskräften bezüglich der Anwendung von QmbS.</p>	<p>Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und Optimierungsschleife</p> <p>Die Schulleitung dient dem Kollegium als Vorbild in allen Belangen der Schul- und Qualitätsentwicklung.</p> <p>Die laufende Überprüfung und Optimierung des Qualitätsmanagements mit QmbS ist ein spürbares Anliegen der Schulleitung und wird von ihr auch umgesetzt.</p> <p>Der Informationsfluss zur Qualitätsarbeit ist so gestaltet, dass das Kollegium über die schulischen Führungskräfte stets umfassend über alle Qualitätsaktivitäten informiert ist und auch partizipieren kann.</p>
<p>Die Funktionsträger verfügen über wenig Wissen und Know-How bezüglich der Umsetzung eines wirksamen, systematischen Qualitätsmanagements sowie bezüglich ihrer eigenen Rolle in diesem Prozess.</p> <p>Maßnahmen zur Qualitätssicherung werden von den Funktionsträgern als bedrohliche Eingriffe in den Gestaltungsspielraum ihrer Ausübung der jeweiligen Funktion gesehen.</p> <p>Es finden keine regelmäßigen oder nur zufällige Sitzungen der Funktionsträger statt, in denen Themen der Qualitätsentwicklung besprochen werden. Eine Zusammenarbeit mit dem QmbS-Team existiert nicht.</p> <p>Die Funktionsträger nehmen Qualitätsarbeit nicht als ihre Aufgabe, sondern als zusätzliche Belastung wahr. Qualitätsfördernde Maßnahmen entstehen zufällig aus Eigeninitiative einzelner Funktionsträger.</p>	<p>Die Funktionsträger haben Grundkenntnisse in die Anforderungen an QmbS; sie tragen das QmbS-Konzept teilweise in Ansätzen in ihren Zuständigkeitsbereich bzw. ins Kollegium.</p> <p>In einzelnen Zuständigkeitsbereichen der Funktionsträger erkennen die Mitarbeiter die Sinnhaftigkeit systematischer Qualitätsarbeit.</p> <p>Es finden vereinzelt Sitzungen und Konferenzen auf Funktionsträgerebene statt, in denen die systematische Qualitätsarbeit thematisiert wird.</p> <p>Die Sitzungen werden mit dem QmbS-Team abgestimmt.</p>	<p>Die Funktionsträger verfügen über ein differenziertes Wissen und praktisches Know-how. Sie betrachten den Aufbau und die Umsetzungen eines wirksamen Q-Managements als einen wichtigen Aspekt ihres Aufgabengebietes.</p> <p>Qualitätsentwicklung ist selbstverständlicher Bestandteil jeder Funktionskonferenz.</p> <p>Es erfolgt eine passgenaue Abstimmung mit dem QmbS-Team.</p> <p>Die Funktionsträger sorgen dafür, dass die Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung für alle Beteiligten transparent sind und mit der notwendigen Verbindlichkeit umgesetzt werden.</p>	<p>Die Funktionsträger haben das QmbS-Konzept verinnerlicht. Die Umsetzung erfolgt nachhaltig. Die Funktionsträger können im Rahmen von QmbS variantenreich und flexibel reagieren.</p> <p>Die laufende Überprüfung und Optimierung von QmbS ist ein spürbares und vorgelebtes Anliegen der Funktionsträger.</p> <p>Das QmbS-Konzept mit den entsprechenden Zuständigkeiten und Kompetenzen ist in den Funktionsbereichen fest etabliert. Die Prozesse werden regelmäßig evaluiert und laufend den Erkenntnissen und dem veränderten Umfeld angepasst (Q-Zirkel).</p>



Schulentwicklung in Oberfranken

Berufliche Schulen

<p>Es existiert ein Team, ohne wirksam zu sein. Eine Unterstützung durch die Schulleitung erfolgt nicht wirklich. Die Mitglieder sind in keiner Weise im Kollegium anerkannt.</p> <p>Das QmbS-Team ist nicht zweckmäßig zusammengesetzt (interne Konflikte, zu viele/zu wenige Personen, zu wenig vernetzt, zu naiv, mangelnde Repräsentation der Gruppen in der Schule).</p>	<p>Es existiert ein QmbS-Team, das von der Schulleitung themenbezogen unterstützt wird.</p> <p>Die Lehrpersonen tolerieren die Aktivitäten des QmbS-Teams. Tätige Mitarbeit des Kollegiums kann nur recht selten beobachtet werden.</p> <p>Das QmbS-Team repräsentiert formal die wesentlichen Gruppen der Schule. Die relevanten Entscheidungen über die Qualitätsarbeit werden indes in anderen Gremien getroffen.</p> <p>Dem QmbS-Team gelingt es punktuell erfolgreich innerhalb des Teams und vor allem nach außen zu kommunizieren und Prozesse abzustimmen.</p>	<p>Es existiert ein wirksam arbeitendes QmbS-Team, das von der Schulleitung gut unterstützt wird und von schulischen Führungskräften und dem Kollegium anerkannt wird.</p> <p>Auswirkungen auf die Qualität der Schule sind spürbar.</p> <p>Das QmbS-Team repräsentiert formal und material die wesentlichen Gruppen in der Schule und kann so eine Wirksamkeit entfalten.</p> <p>Das QmbS-Team kommuniziert mit Hilfe fester Strukturen, die von der Schulleitung eingerichtet bzw. unterstützt werden intern mit den relevanten schulischen Personen.</p>	<p>Es existiert ein überaus effizient arbeitendes QmbS-Team, dem es gelingt, die Mehrzahl der Kollegen für QmbS und die damit verbundenen Ziele zu begeistern und zur aktiven Mitarbeit zu bewegen.</p> <p>Die Aktivitäten schlagen sich in einer deutlich spürbaren Verbesserung der Schul- und Unterrichtsqualität nieder.</p> <p>Das QmbS-Team arbeitet mit überaus effizienten und fest installierten internen und externen Kommunikationsroutinen. Die Schulleitung unterstützt dies effektiv energisch und ist aktiver Teil der Kommunikationsstrukturen.</p>
<p>Neue Konzepte werden nicht erprobt. Maßnahmen werden nach Einführung nicht evaluiert, so dass keine Optimierung stattfinden kann.</p> <p>Das Kollegium wird im Vorfeld nicht über neue Konzepte informiert und kann keine eigenen Ideen einbringen.</p> <p>Neue Konzepte und Maßnahmen werden ohne systematische Vorbereitung des Kollegiums eingeführt.</p> <p>Neue Konzepte werden nur kurz vorgestellt. Die Umsetzung wird durch die Schulleitung angeordnet.</p> <p>Neue Konzepte und Maßnahmen werden im Wesentlichen vom Kollegium abgelehnt.</p>	<p>Neue Konzepte werden zum Teil erprobt und optimiert. Die Evaluation erfolgt oft nur unprofessionell.</p> <p>Die Kollegen werden nicht immer oder es werden nicht alle über neue Konzepte informiert. Während des Prozesses erhalten nur noch beteiligte Lehrkräfte Informationen.</p> <p>Die Vorbereitung des Kollegiums erfolgt unsystematisch. Kollegen werden nur teilweise oder inhaltlich unzureichend geschult.</p> <p>Das QmbS-Team entwickelt neue Ziele und legt Maßnahmen ohne wirkliche Partizipation des Kollegiums fest.</p> <p>Neue Konzepte und Maßnahmen werden nur von engagierten Kollegen umgesetzt.</p>	<p>Neue Konzepte und Maßnahmen werden meist erprobt, evaluiert und optimiert.</p> <p>Das Kollegium wird vor der Einführung neuer Konzepte informiert und in der Regel während des gesamten Prozesses auf dem Laufenden gehalten.</p> <p>Vor der Einführung neuer Konzepte und Maßnahmen wird das Kollegium in der Regel systematisch durch Fortbildungen etc. vorbereitet.</p> <p>Das Kollegium wird durch das QmbS-Team in der Regel in die Entscheidungsfindung eingebunden. Wesentliche Zielvorhaben werden meist gemeinsam beschlossen.</p> <p>Der Großteil des Kollegiums wirkt bei der Umsetzung neuer Konzepte und Maßnahmen mit.</p>	<p>Neue Konzepte werden systematisch erprobt, mit spezifisch ausgewählten Methoden evaluiert und optimiert.</p> <p>Das Kollegium ist während des gesamten Prozesses über den Stand der Umsetzung informiert und hat die Möglichkeit Anregungen einzubringen.</p> <p>Vor der Einführung neuer Konzepte und Maßnahmen wird das Kollegium immer systematisch durch Fortbildungen etc. vorbereitet.</p> <p>Das Kollegium wird durch das QmbS-Team stets in die Entscheidungsfindung eingebunden. Wesentliche Zielvorhaben werden gemeinsam beschlossen.</p> <p>Alle Kollegen wirken bei der Umsetzung neuer Konzepte und Maßnahmen mit.</p>



Schulentwicklung in Oberfranken

Berufliche Schulen

Interne Evaluation

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Wenig entwickelte (defizitäre) Praxis.	Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind erfüllt.	Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt.	Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und Optimierungsschleife
<p>Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer Evaluation der Schule werden nicht gesehen. Hinweise auf entsprechenden Handlungsbedarf stoßen auf Unverständnis.</p> <p>Die Schule handelt auf Basis intuitiver Eindrücke.</p> <p>Die Praxis der internen Evaluation ist kein Thema an der Schule. Hinweise auf entsprechenden Handlungsbedarf stoßen auf Unverständnis.</p>	<p>Vereinzelte Evaluationen der Schule werden auf akzeptablem Niveau durchgeführt (z.B. datengestützte Befragungen, Interviews, Dokumentenanalyse).</p> <p>Datengestützte Evaluationen sind nicht selbstverständliche Praxis für Entwicklungen der Schule.</p> <p>Erste Vorstellungen zur Institutionalisierung der Evaluationspraxis sind vorhanden und werden an der Schule thematisiert.</p>	<p>In der Schule besteht ein Konzept (Verbindlichkeiten, Kompetenzen sind klar geregelt) zur differenzierten, systematischen Durchführung von datengestützten Evaluationen. Evaluationsprozesse haben eine hohe Akzeptanz und eine gewisse Selbstverständlichkeit.</p> <p>Es liegt eine Sammlung von erprobten Evaluationsverfahren, -methoden und -instrumenten an der Schule vor.</p> <p>In der Schule werden interne Evaluationen differenziert und systematisch durchgeführt. Sie haben eine hohe Akzeptanz und eine gewisse Selbstverständlichkeit.</p>	<p>Die Schule hat bereits mehrere Zyklen zielbezogener und wirksamer Evaluationen durchlaufen (unter Einbezug von Basis- und Fokusevaluationen).</p> <p>Evaluationserfahrungen werden konsequent von den verantwortlichen Personen reflektiert und dokumentiert. Fehler und Mängel werden genutzt, um die Praxis folgender Evaluationen zu verbessern.</p> <p>Ziele, Ergebnisse, Verfahren und Instrumente der internen Evaluation werden systematisch reflektiert und führen so zu einer Optimierung. Die konsequente Umsetzung ist an der Schule eine Selbstverständlichkeit.</p>

Individualfeedback

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Wenig entwickelte (defizitäre) Praxis.	Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind erfüllt.	Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt.	Exzellente Praxis mit hoher situativer Passung und Optimierungsschleife
<p>Die Bereitschaft der Lehrkräfte, Feedback einzuholen und sich gegenseitig Feedback zu geben, ist gering.</p> <p>Die Feedbackpraxis gilt als persönliche Angelegenheit und ist kein Thema an der Schule.</p> <p>Individualfeedback wird nicht auf allen Ebenen der Schule durchgeführt.</p>	<p>Ein Bemühen um hilfreiche Regeln, Instrumente, Verfahren und Hintergrundwissen zur Feedbackpraxis ist erkennbar. Verschiedene Feedbackaktivitäten werden in Teilbereichen der Schule durchgeführt.</p> <p>Es gibt offizielle Projekte um Feedbackverfahren für die Institution zu nutzen.</p> <p>Es gibt vereinzelte Initiativen, Individualfeedback auf mehreren schulischen Ebenen einzuführen</p>	<p>Die überwiegende Mehrheit des Kollegiums akzeptiert, schätzt und nutzt das Feedback als Anstoß für das persönliche Lernen und die Praxisoptimierung.</p> <p>Die vorgegebenen Feedbackinstrumente werden von den Lehrkräften selbständig und eigenverantwortlich angewendet und umgesetzt.</p> <p>Individualfeedback wird auf mehreren schulischen Ebenen angewendet.</p>	<p>Die Feedbackprozesse werden professionell angewendet. Die Ergebnisse werden ausgewertet und genutzt, um die eigene Praxis laufend zu reflektieren und zu verbessern.</p> <p>Feedbacks finden auf allen schulischen Ebenen statt und sind ein selbstverständlicher Bestandteil der Schulkultur. Die Konzepte und Verfahren werden laufend reflektiert und optimiert.</p>