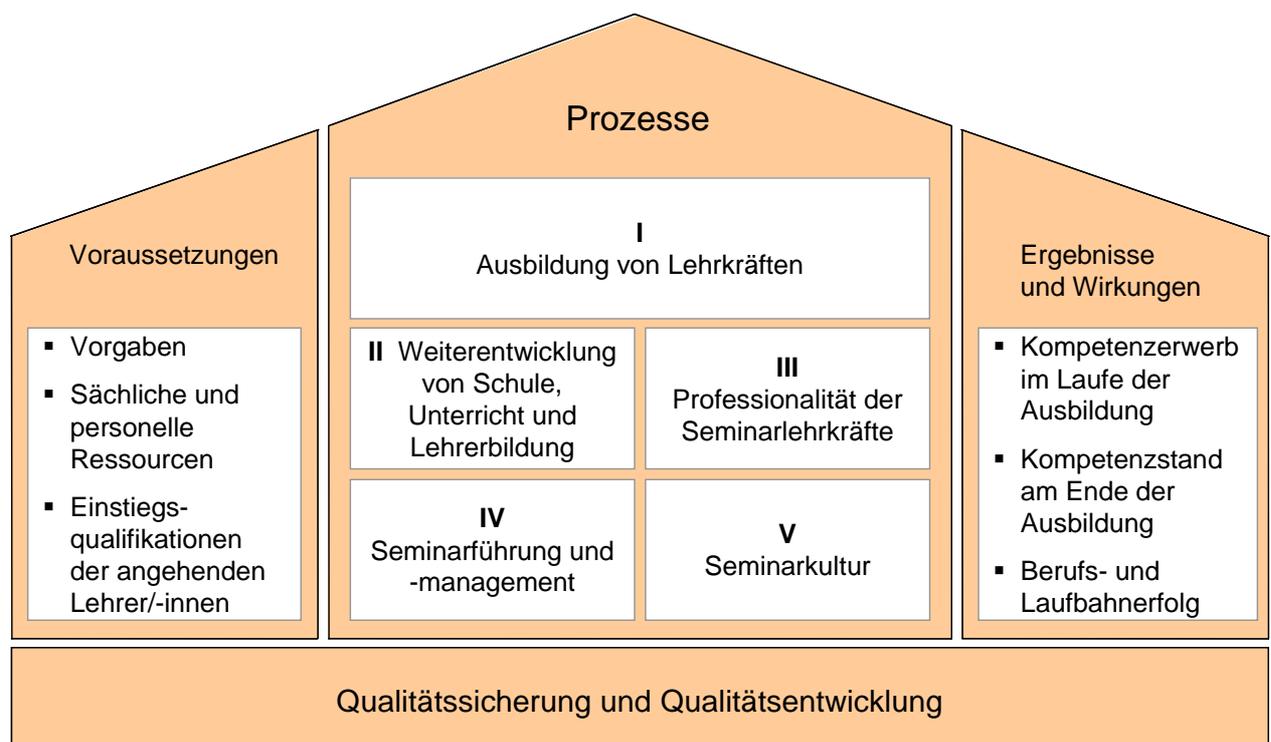


Qualitätsrahmen für die Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation an den Seminaren in Baden-Württemberg



Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Referat 23

Postfach 10 34 42

70029 Stuttgart

in Zusammenarbeit mit dem

Landesinstitut für Schulentwicklung

Rotebühlstraße 131

70197 Stuttgart

Redaktion:

Heike Hufnagel (LS), Sabine Kimmler-Schad (LS), Dr. Klaus Teichmann (LS),

Gabriele Tepasß (KM)

Dezember 2008

Vorwort

Der „Qualitätsrahmen Seminare“ für die Qualitätsentwicklung an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung und an den Fachseminaren wurde im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft (AG) unter der Leitung des Landesinstituts für Schulentwicklung erarbeitet. Darin vertreten waren:

aus dem Bereich der Staatlichen Seminare: Charlotte Eichenbrenner, Prof. Dr. Harald Görlich, Prof. Volker Huwendiek, Ursula Klitsch-Kipper, Dieter Salzgeber, Thomas Stöppler, Ulrich Stoltenburg;

für das Landesinstitut: Heike Hufnagel, Sabine Kimmler-Schad.

In Baden-Württemberg haben insgesamt 35 Seminare¹ die Aufgabe, angehende Lehrkräfte auf die selbständige Planung und Durchführung von Unterricht zur Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Schulen vorzubereiten. Die Seminare qualifizieren für die Tätigkeit als Lehrkraft in Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Sonderschulen sowie Beruflichen Schulen. Diese Vielfalt erfordert zum einen ein breites Fundament für die Qualitätsarbeit, in der sich alle Seminare wiederfinden, zum anderen die Möglichkeit, am einzelnen Seminar entsprechend den spezifischen Gegebenheiten vorzugehen. Diesen Anspruch will der vorliegende „Qualitätsrahmen Seminare“ erfüllen.

Die Broschüre stellt den Bezugsrahmen für die Qualitätsentwicklung und Evaluation an Seminaren dar. Hinsichtlich der Vorgehensweisen und der Begrifflichkeiten wird ein Bezugsrahmen vorgelegt, den die Seminare für ihre spezifische Situation nutzen sollen. Der „Qualitätsrahmen Seminare“ integriert die bisher geleistete Qualitätsarbeit der Seminare und schafft eine Grundlage für die zukünftige Weiterarbeit.

Das Kultusministerium und das Landesinstitut danken allen, die an der Erarbeitung des „Qualitätsrahmens Seminare“ mitgewirkt haben.

Ulrich Lübke
Leitender Ministerialrat
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport

Professorin Suzan Bacher
Direktorin
Landesinstitut für Schulentwicklung

¹ Im Folgenden umfasst der Begriff „Seminar“ die Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung, einschließlich der Abteilungen Sonderschulen, die Pädagogischen Fachseminare, einschließlich der Abteilung Sonderpädagogik und das Fachseminar Sonderpädagogik.

Inhaltsverzeichnis

1	Bildungspolitischer Hintergrund.....	5
2	Qualitätsentwicklung an Seminaren	5
3	Selbstevaluation für die seminarinterne Qualitätsentwicklung	6
4	Qualitätsrahmen Seminare.....	9
4.1	Aufbau und Gestaltungshintergrund	9
4.1.1	Faktor „Voraussetzungen“	10
4.1.2	Faktor „Prozesse“	10
4.1.3	Faktor „Ergebnisse und Wirkungen“	11
4.1.4	Querschnittsfaktor „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“	11
4.2	Einsatz des „Qualitätsrahmens Seminare“	14
4.3	Inhalte des „Qualitätsrahmens Seminare“	16

1 Bildungspolitischer Hintergrund

Die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im Schulwesen hängt entscheidend von der Professionalität der Lehrerinnen und Lehrer ab. Deren Entwicklung beginnt mit der Ausbildung an den Hochschulen sowie den Lehrerbildungsseminaren und findet ihre Fortsetzung in einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung.

Die Verwaltungsvorschrift „Organisationsstatut der Staatlichen Seminare für Didaktik und Lehrerbildung“ vom 9. Oktober 2003 weist den Seminaren neben ihrer Kernaufgabe, der Lehrerbildung, auch die Aufgabe zu, bei der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte, bei der Weiterentwicklung von Schule und Unterricht und im Wege der Seminarentwicklung an der Qualitätssicherung in der Lehrerbildung mitzuwirken.

Die regelmäßige Qualitätsüberprüfung dient der Steuerung interner Prozesse und der Verbesserung der Qualität der Ausbildung. Außerdem wird durch Qualitätsentwicklung und Evaluation auch die bisher geleistete Arbeit der Seminare aufgezeigt, anerkannt und weiter vorangebracht.

Darüber hinaus wird sowohl durch die Einbindung der angehenden Lehrkräfte in den Prozess der Qualitätsentwicklung und Evaluation an den Seminaren als auch durch die Behandlung des Themas „Qualitätsentwicklung an Schulen“ in den Lehrveranstaltungen der Seminare Kompetenz in Verfahren der Qualitätsentwicklung in den schulischen Bereich multipliziert.

2 Qualitätsentwicklung an Seminaren

Für die systematische Qualitätsentwicklung an Seminaren werden die Verfahren „Selbstevaluation“ und „Fremdevaluation“ verwendet. Sowohl Selbst- als auch Fremdevaluation geben Impulse für die Qualitätsentwicklung, indem Stärken und Verbesserungsbereiche aufgezeigt werden. Die Umsetzung der Impulse aus der Selbst- und Fremdevaluation obliegt den Seminaren.

Die Selbstevaluation ist ein seminarintern durchgeführtes Verfahren. Dabei kann sich die Selbstevaluation auf das gesamte Seminar, einzelne Bereiche, einzelne Prozesse oder Maßnahmen und Projekte beziehen. Das Seminar dokumentiert die seminarspezifischen Vorgehensweisen und Ergebnisse und sichert so die Möglichkeit des Zugangs zu Informationen über die Qualitätsentwicklung für alle Beteiligten – im weiteren Verlauf auch für das Team der Fremdevaluation.

In einem zweiten Schritt wird die Güte der Qualitätsentwicklung in einer Fremdevaluation betrachtet und eingeordnet. Bei der Fremdevaluation handelt es sich um extern durchgeführte Verfahren. Durch Fremdevaluation werden sowohl Ergebnisse der Selbstevaluation gewürdigt als auch bisher nicht identifizierte Stärken und Verbesserungsbereiche aufgezeigt.

3 Selbstevaluation für die seminarinterne Qualitätsentwicklung

Selbstevaluation ist ein Verfahren zur Bewertung von Qualität. Selbstevaluation ermöglicht eine Standortbestimmung mittels systematischer Datenerhebung, Datenauswertung und Interpretation der Ergebnisse. Dadurch erhält das Seminar darüber Auskunft, "wo es steht" beziehungsweise ob die eigenen oder vorgegebenen Ziele durch Maßnahmen der Seminarentwicklung erreicht worden sind.

Ein Modell für die Qualitätsentwicklung an Seminaren ist der PDCA-Zyklus² (**plan-do-check-act**: siehe Abb. 1). Das Modell macht deutlich, wie Selbstevaluation für die Entwicklung und Sicherung von Qualität genutzt werden kann.

² PDCA-Zyklus, auch „Demingkreis“, nach William Edwards Deming (1900-1993)

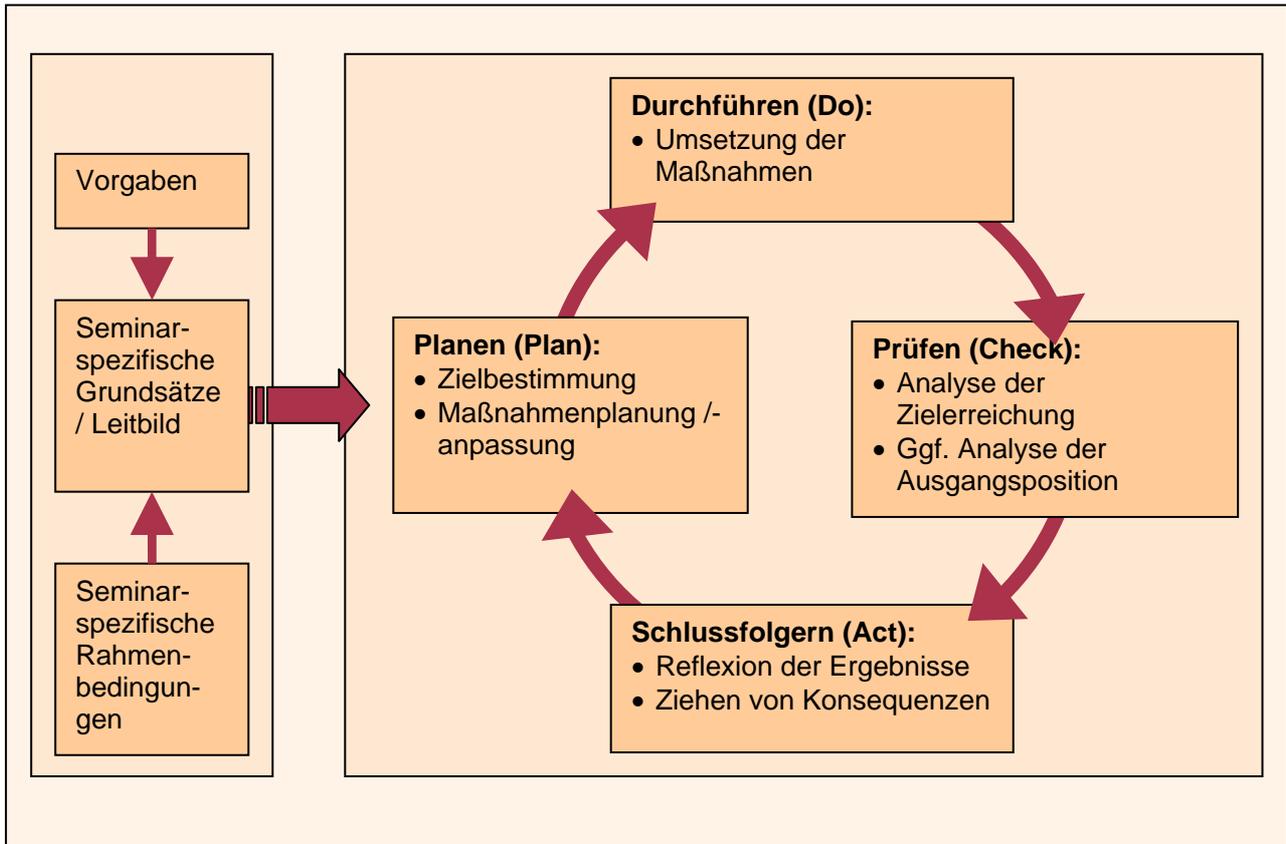


Abbildung 1: Qualitätsentwicklung nach dem PDCA-Zyklus³

Planen(plan): Welche Ziele wollen wir im Rahmen unserer Ausbildungstätigkeit verfolgen?

Durch welche Maßnahmen erreichen wir diese Ziele?

Gemeinsam wird überlegt und vereinbart, in welchem Bereich ein Seminar eine Qualitätsverbesserung anstrebt. Es werden Ziele für diesen Bereich bestimmt und es wird festgelegt, woran deutlich werden soll, ob die Ziele erreicht worden sind.

Durchführen(do): Umsetzung der Maßnahmen.

Prüfen(check): Haben wir durch die Umsetzung der Maßnahmen unsere Ziele erreicht? Oder: Wie gut sind wir?

Die Erreichung der Ziele wird durch Selbstevaluation überprüft. Selbstevaluation steht dabei für den Prozess der systematischen Datenerhebung, Datenauswertung und Interpretation der Ergeb-

³ Im Qualitätsentwicklungszyklus sind die personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte sowie der Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit durch stetige Information zu berücksichtigen.

nisse, um die vorhandene Qualität zu sichern und weiterzuentwickeln. Insofern ist Selbstevaluation auch ein „Werkzeug“, mit dem Bilanz gezogen und Steuerungswissen erzeugt wird.

Will ein Seminar durch eine breit angelegte Bestandsaufnahme in den Qualitätsentwicklungsprozess einsteigen und zunächst einen Überblick über seine Stärken und Verbesserungsbereiche erhalten (Überblicksevaluation), ist es möglich, mit einer Selbstevaluation unter der Fragestellung "Wie gut sind wir?" einzusteigen.

Schlussfolgern(act): Welche Konsequenzen ziehen wir aus den Ergebnissen der Selbstevaluation?

Aus den Ergebnissen der Selbstevaluation werden Schlussfolgerungen und Konsequenzen gezogen, die im Zusammenhang mit den Zielen des Seminars zu Weiterentwicklungen führen.

Weitere Informationen

Weitere Hinweise für die Qualitätsentwicklung sowie Beispiele für Methoden und Instrumente für die Selbstevaluation sind im Internet unter folgenden Adressen abrufbar:

- <http://www.eis-bw.de>
- <http://www.oes-bw.de>

Die dort hinterlegten Materialien sind für den Einsatz an Schulen konzipiert, jedoch auf die Situation der Seminare übertragbar.

4 Qualitätsrahmen Seminare

4.1 Aufbau und Gestaltungshintergrund

Die Erarbeitung des „Qualitätsrahmens Seminare“ erfolgte in Anlehnung an den „Orientierungsrahmen zur Schulqualität“. Der „Orientierungsrahmen zur Schulqualität“ konkretisiert Qualität für die Schulen Baden-Württembergs. Wie der „Qualitätsrahmen Seminare“ gibt er Anregungen für die Qualitätsentwicklung. Der „Qualitätsrahmen Seminare“ wurde für die spezifische Situation der Seminare entwickelt und liefert den Referenzrahmen für die seminarinterne Qualitätsentwicklung.

Das zugrundeliegende Modell des „Qualitätsrahmens Seminare“ basiert auf einer Dreigliederung, die in vergleichbarer Weise in der Bildungs- und Schulqualitätsforschung diskutiert wird (Input-Prozess-Output-Modell) und der Logik der Prozesse von Bildungsinstitutionen entspricht. Der Qualitätsrahmen (vgl. Abb 2) beschreibt unterschiedliche Faktoren, die in Beziehung zueinander stehen.

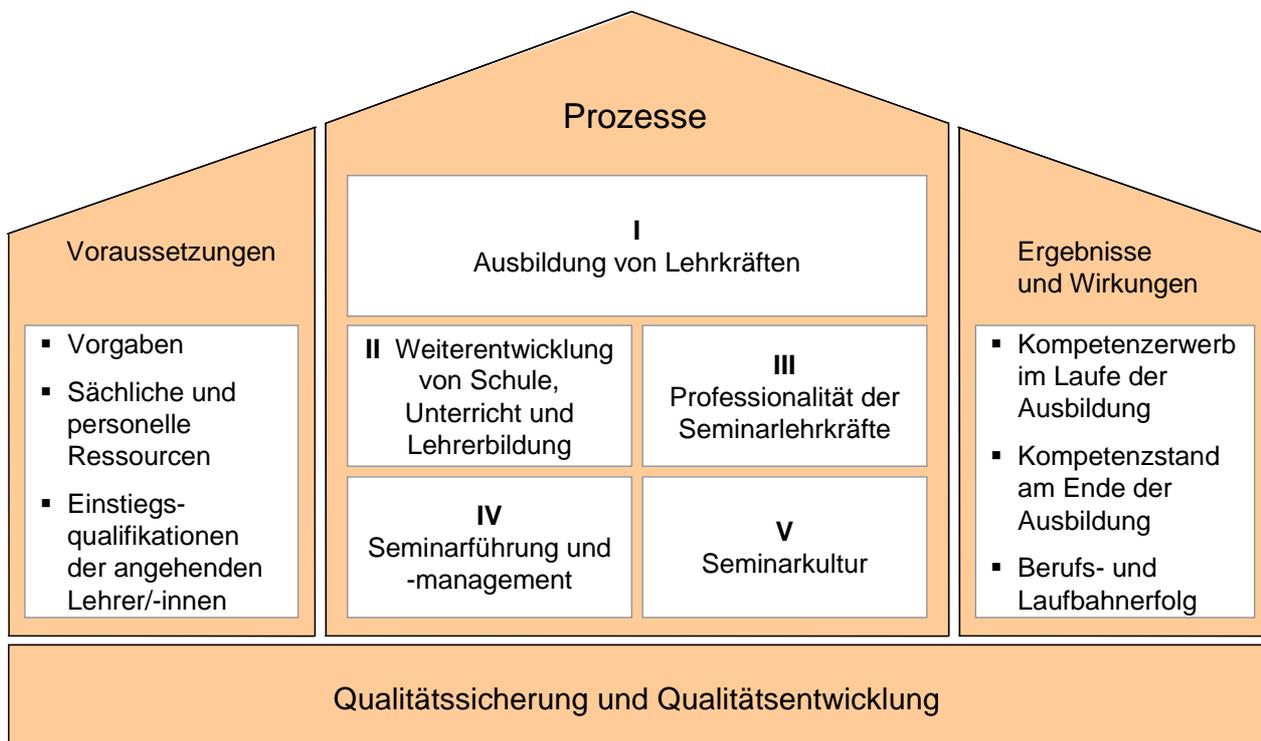


Abbildung 2: Baden-württembergisches Modell zur Qualitätsentwicklung an Seminaren

4.1.1 Faktor „Voraussetzungen“

Der Faktor „Voraussetzungen“ beinhaltet die der Seminararbeit vorgeschalteten Einflussgrößen, die von den Seminaren nur teilweise beeinflussbar sind. Dennoch ist dieser Faktor bei der Qualitätsarbeit zu berücksichtigen, denn einerseits sind die Seminare gehalten, die Gestaltung ihrer Prozesse auf die vorhandenen Voraussetzungen abzustimmen, andererseits trägt die Betrachtung der „Voraussetzungen“ zur Erklärung der „Prozesse“ sowie der „Ergebnisse und Wirkungen“ bei.

4.1.2 Faktor „Prozesse“

Der Faktor „Prozesse“ gliedert den Wirkungsbereich eines Seminars in fünf "Qualitätsbereiche", die in jeweils zwei weiteren Konkretisierungsebenen anhand von Kriterien mit Aspekten beschrieben werden.

Die fünf Qualitätsbereiche des Faktors „Prozesse“ sind kennzeichnend für die Arbeit der Seminare. Ihnen kommt der Stellenwert konstitutiver Wirkungsbereiche zu – hier haben die Seminare Gestaltungs- und Steuerungsspielraum. Diese Bereiche gilt es kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ebene der „Qualitätsbereiche“

Fünf Qualitätsbereiche kennzeichnen den Faktor „Prozesse“:

- Ausbildung von Lehrkräften,
- Weiterentwicklung von Schule, Unterricht und Lehrerbildung,
- Professionalität der Seminarlehrkräfte,
- Seminarführung und –management,
- Seminarkultur.

Ebene der „Kriterien“

„Kriterien“ werden jeweils durch Kriteriumsbeschreibungen im Sinne von Qualitätsansprüchen erläutert. Dabei handelt es sich um verbindliche Beschreibungen für die Qualität, die mittelfristig im Laufe der Seminarentwicklung erreicht werden soll. Daher werden Kriterien im Rahmen der Qualitäts- und Evaluationsforschung auch als Qualitätsansprüche bzw. Qualitätsziele bezeichnet.

Ebene der „Möglichen Aspekte“

Jedes Kriterium setzt sich wiederum aus einem Bündel an „Möglichen Aspekten“ zusammen. Die Ebene der „Möglichen Aspekte“ weist das höchste Konkretisierungsniveau im „Qualitätsrahmen Seminare“ auf und bietet daher praktische Anknüpfungspunkte für die Qualitätsarbeit. Die Aufzählung ist als offene Liste mit Vorschlagscharakter zu verstehen.

Unterscheidungsmerkmale der Ebenen des Faktors „Prozesse“

Die verschiedenen Ebenen des Faktors „Prozesse“ unterscheiden sich im Hinblick auf ihren Konkretisierungsgrad und ihre Funktion. Folgende Tabelle verdeutlicht dies an einem Beispiel aus dem Qualitätsbereich I.

Ebenen des Faktors „Prozesse“	Beispiel	Unterscheidungsmerkmale	
		Konkretisierungsniveau	Funktion
Qualitätsbereich	Ausbildung von Lehrkräften	Hohes Abstraktionsniveau	Thematische Gliederungshilfe, basierend auf theoretischen Konzepten und in der Praxis erprobten Qualitätssystematiken. Analytische Trennung von Bereichen, die in der Praxis ineinander wirken.
Kriterium mit Beschreibung	Seminarveranstaltungen	Mittleres Abstraktionsniveau	Qualitätsansprüche/-ziele, basierend auf Rechtsvorschriften sowie auf Schwerpunkten, die von den Seminaren gestaltet werden können.
Mögliche Aspekte	Orientierung an Grundlagen der Erwachsenenendidaktik	Konkretes Niveau	Offene Vorschlagsliste für die Qualitätsentwicklung. Die Vorschläge können angepasst und ergänzt werden.

Tabelle 1: Unterscheidungsmerkmale der Ebenen des Faktors „Prozesse“

4.1.3 Faktor „Ergebnisse und Wirkungen“

Der dritte Faktor „Ergebnisse und Wirkungen“ beschreibt die Erfolge eines Seminars aufgrund der im Rahmen der „Prozesse“ geleisteten Arbeit. Die jeweils erzielten „Ergebnisse und Wirkungen“ sind Grundlage für eine Reflexion der geleisteten Arbeit und für Entscheidungen über weitere Qualitätsentwicklungsmaßnahmen.

4.1.4 Querschnittsfaktor „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“

Der Faktor „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“ ist im dreigliedrigen Modell als Querschnittsbereich verankert. Der Faktor "Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung" beschreibt Verfahren und gibt Hinweise, wie die fünf Qualitätsbereiche des Faktors "Prozesse" systematisch

bewertet und weiterentwickelt werden können und wie eine Rückmeldekultur (Feedbackkultur) aufgebaut werden kann.

Ausgangspunkt für Qualitätsarbeit an Seminaren ist der Bereich „Grundsätze der Lehrerbildung“. Diese Grundsätze sind für die gesamte Arbeit an einem Seminar handlungsleitend. In der Praxis bewährte Strukturen und Verfahren für die Qualitätsentwicklung werden im zweiten Bestandteil, „Strukturen der Qualitätsentwicklung“, aufgeführt. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die regelmäßige Überprüfung der umgesetzten Maßnahmen. Schritte und Standards für diese Überprüfung sind im Bereich „Durchführung der Selbstevaluation“ dargestellt. Das vierte Element beinhaltet Methoden für den Aufbau und die Pflege einer Feedbackkultur (Durchführung von Individualfeedback).

„Selbstevaluation“ und „Individualfeedback“ haben eine Schnittmenge in Bezug auf ihre Zielsetzung und die dabei verwendeten Verfahren, unterscheiden sich jedoch auch deutlich voneinander. Beiden gemeinsam ist, dass sie dann von Nutzen sind, wenn sie relevante Fragestellungen in den Blick nehmen. Bei der Selbstevaluation handelt es sich dabei um Themenbereiche, die das gesamte oder einen Teil des Seminars betreffen, beim Individualfeedback sind es Fragestellungen, die einer einzelnen Person wichtig sind, zum Beispiel für die Weiterentwicklung der persönlichen Lehrtätigkeit oder des eigenen Führungsverhaltens. Sowohl für die Selbstevaluation als auch für das Individualfeedback gilt, dass Rückmeldungen von mehreren Personen beziehungsweise Gruppen eingeholt und dafür verschiedene Instrumente und Methoden genutzt werden können.

Einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Ansätzen gibt es in der Art der Verwendung und Verbreitung der erhobenen Daten. Bei der Selbstevaluation werden sowohl die Ergebnisse an die befragten Gruppen zurückgemeldet als auch die daraus ableitbaren Maßnahmen gemeinsam diskutiert. Beim Individualfeedback hingegen bleiben die Rückmeldungen bei der sie einholenden Person. Sie entscheidet, ob und welche Konsequenzen sie daraus zieht. Damit dient Selbstevaluation der Seminarentwicklung, Individualfeedback hingegen in erster Linie der individuellen beruflichen Weiterentwicklung. Um die Verbindlichkeit dieses Verfahrens zu erhöhen, kann das Seminar die Einholung solcher individuellen Rückmeldungen auf verschiedenen Ebenen vereinbaren und die dafür notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen schaffen.

Überblick über die Faktoren, Qualitätsbereiche und Kriterien des „Qualitätsrahmens Seminare“

Voraussetzungen	Prozesse	Ergebnisse und Wirkungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorgaben ▪ Sächliche und personelle Ressourcen ▪ Einstiegsqualifikationen der angehenden Lehrer/-innen 	Qualitätsbereich I: Ausbildung von Lehrkräften I 1 Seminarveranstaltungen I 2 Beratung I 3 Prüfung I 4 Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenzerwerb im Laufe der Ausbildung ▪ Kompetenzstand am Ende der Ausbildung ▪ Berufs- und Laufbahnerfolg
	Qualitätsbereich II: Weiterentwicklung von Schule, Unterricht und Lehrerbildung II 1 Konzeptentwicklung II 2 Zusammenarbeit mit Hochschulen und weiteren Partnern	
	Qualitätsbereich III: Professionalität der Seminarlehrkräfte III 1 Kooperation im Kollegium III 2 Weiterqualifizierung III 3 Umgang mit beruflichen Anforderungen	
	Qualitätsbereich IV: Seminarführung und -management IV 1 Führung IV 2 Verwaltung und Organisation IV 3 Personalgewinnung und -entwicklung	
	Qualitätsbereich V: Seminarkultur V 1 Mitwirkung und Mitverantwortung V 2 Seminarleben V 3 Erscheinungsbild des Seminars	

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung			
Q 1 Grundsätze der Lehrerbildung	Q 2 Strukturen der Qualitätsentwicklung	Q 3 Durchführung der Selbstevaluation	Q 4 Feedbackkultur

Tabelle 2: Qualitätsrahmen Seminare – Faktoren, Qualitätsbereiche und Kriterien

4.2 Einsatz des „Qualitätsrahmens Seminare“

Der „Qualitätsrahmen Seminare“ ist ein Instrument für die Unterstützung und Begleitung der Qualitätsentwicklung an den Seminaren. Er bildet die Grundlage und liefert Impulse für folgende Phasen des internen Qualitätsentwicklungsprozesses:

- Zielklärung und Zielformulierung
- Ableitung von Maßnahmen zur Zielerreichung
- Überprüfung der Zielerreichung durch Selbstevaluation

Zielformulierung für die Qualitätsentwicklung

Der Qualitätsrahmen bietet Anregungen für die Zielformulierung. Die seminarspezifischen Ziele sollen relevant, konkret und erreichbar sein und können sich auf unterschiedliche Bereiche beziehen, beispielsweise auf die „Weiterentwicklung der Seminarveranstaltungen“ als „Kerngeschäft“ der Seminare und/oder die „Zusammenarbeit mit Hochschulen und weiteren Partnern“. Für die Klarheit der Zielformulierung sowie im Hinblick auf die Selbstevaluation ist es außerdem notwendig, dass das Ziel präzise formuliert und messbar ist.

Ableitung von Maßnahmen

Für das Erreichen von vereinbarten Zielen werden geeignete Maßnahmen definiert und umgesetzt. Die „Möglichen Aspekte“ liefern Denkanstöße und Anhaltspunkte für solche Maßnahmen. So können z.B. für eine intensivere „Zusammenarbeit mit Hochschulen und weiteren Partnern“ Informationsveranstaltungen für Studierende durchgeführt und ein Netzwerk aufgebaut und gepflegt werden.

Auch bei diesem Schritt wird die Notwendigkeit der Präzision bzw. der Messbarkeit von Zielen deutlich: Wann weist eine Seminarveranstaltung eine Orientierung an Grundlagen der Erwachsenendidaktik auf? Bis wann sollen wie viele Informationsveranstaltungen an Hochschulen durchgeführt worden sein? Bis wann soll ein Netzwerk aufgebaut sein und welche Partner sind unbedingt einzubinden?

Überprüfung der Zielerreichung durch Selbstevaluation

Basierend auf den formulierten Zielen prüft das Seminar, ob die Maßnahmen erfolgreich waren.

Für eine gelingende Qualitätsentwicklung durch Selbstevaluation sind folgende Fragen zu beantworten:

- Sind die Prozesse transparent? (Transparenz)
- Sind alle betroffenen Personen einbezogen? (Beteiligung)
- Werden die Rechte der Beteiligten respektiert und geschützt (z.B. Datenschutz)?
- Sind die eingesetzten Verfahren und Methoden angemessen?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Evaluation im Sinne einer Nutzung der Ergebnisse für die Weiterarbeit sichergestellt?

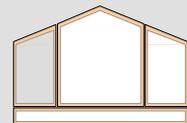
Erfahrungen an Schulen zeigen, dass Qualitätsarbeit und Selbstevaluation das Bewusstsein und Verständnis für Qualität schärfen, Stärken und Schwächen deutlicher wahrgenommen werden und auf erkannte Mängel schneller reagiert wird.

4.3 Inhalte des „Qualitätsrahmens Seminare“

Faktor „Voraussetzungen“

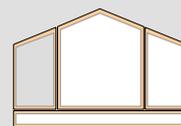
Die im Faktor „Voraussetzungen“ genannten Kriterien sind vom einzelnen Seminar bedingt beeinflussbar. Für die seminarinterne Qualitätsentwicklung ist es jedoch notwendig, Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen und bei der Gestaltung der ‚Prozesse‘ (Qualitätsbereiche I bis V) sowie bei der Einschätzung der „Ergebnisse und Wirkungen“ konstruktiv aufzugreifen.

Voraussetzungen



Vorgaben	<p>Die Erfüllung des Ausbildungsauftrags der Seminare erfolgt auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen. Ziel des Ausbildungsauftrags ist die Entwicklung und Förderung berufsspezifischer Kompetenzen der angehenden Lehrer/-innen.</p>
	<p>Vorgaben enthalten insbesondere (www.landesrecht-bw.bwl.de):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundgesetz • Landesverfassung <p>Gesetze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landesbeamtengesetz • Landespersonalvertretungsgesetz • Landesdatenschutzgesetz • Schulgesetz • Allgemeines Gleichstellungsgesetz • SGB IX • Landeshaushaltsordnung (u.a.m.) <p>Verordnungen (z.B.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (www.LLPA-BW.de) <p>Verwaltungsvorschriften/ Dienstvereinbarungen</p> <p>Erlasse</p>

Voraussetzungen



Sächliche und personelle Ressourcen	<p>Grundsätzlich ist für die Seminare die Ausstattung mit Lehrpersonal und Sachmitteln geregelt und festgelegt. Die Ausstattung der Seminare mit sächlichen und personellen Ressourcen ist Aufgabe des Landes.</p>
	<p>Sächliche Ressourcen sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Finanzielle Ressourcen (Mittelzuweisung des Landes)• Räumlichkeiten (Veranstaltungsräume sowie Räume für Verwaltung und Lehrpersonal)• Ausstattung• ... <p>Personelle Ressourcen sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seminarlehrkräfte• Nicht lehrendes Personal• ...
Einstiegsqualifikationen der angehenden Lehrer/-innen	<p>Die Seminararbeit orientiert sich an den individuellen Voraussetzungen der angehenden Lehrerinnen und Lehrer und berücksichtigt deren bereits erworbene Kompetenzen und Vorkenntnisse.</p>
	<p>Zu den Einstiegsqualifikationen der angehenden Lehrer/-innen zählen beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none">• Im Studium, ggf. im Beruf erworbene Kompetenzen und Fachwissen• Erfahrungen aus dem Praxissemester, den Tages- und Blockpraktika• Weitere Qualifikationen• ...

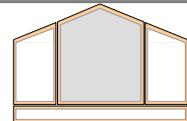
Faktor „Prozesse“

Der Schwerpunkt des Gestaltungsspielraums der Seminare liegt in den Prozessen. Es handelt sich um Qualitätsbereiche, die kennzeichnend sind für die Aufgaben und Arbeit an den Seminaren. Diese Qualitätsbereiche können die Seminare unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten vor Ort und der „Voraussetzungen“ (erster Faktor) beeinflussen.

Mit dem Ziel einer inhaltlichen Strukturierung ist der Faktor "Prozesse" aufgegliedert in „Qualitätsbereiche“. Zentrale Bedeutung hat der Qualitätsbereich I, die „Ausbildung von Lehrkräften“, als „Kerngeschäft“ der Seminare. Die weiteren Qualitätsbereiche beeinflussen und interagieren mit der „Ausbildung von Lehrkräften“. Die Qualitätsbereiche stehen in Wechselwirkung zueinander.

Prozesse

Qualitätsbereich I – Ausbildung von Lehrkräften



Kriterium I 1

Seminarveranstaltungen

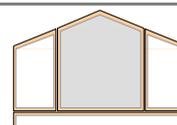
Die Seminarveranstaltungen orientieren sich an den Standards der Lehrerbildung und an den weiteren Erfordernissen des Berufsfeldes. Die Ausbildung begleitet, fördert und unterstützt die Entwicklungsprozesse der angehenden Lehrer/-innen, um diese zu beruflicher Professionalität und Selbstverantwortung zu führen. Durch die Orientierung an erwachsenendidaktischen Grundsätzen und eine didaktisch-methodische Aufbereitung von Fachinhalten wird der Aufbau eines pädagogisch-didaktischen Handlungsrepertoires gefördert sowie die Fähigkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten.

Mögliche Aspekte:

- Orientierung an Standards der Lehrerbildung (vgl. auch KMK-Beschluss vom 16. Dezember 2004: ‚Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften‘)
- Orientierung an Grundlagen der Erwachsenen Didaktik
- Vernetzung von Erkenntnissen der Pädagogik, der Pädagogischen Psychologie und der Fachdidaktiken
- Didaktisch-methodische Aufbereitung der fachlichen Inhalte
- Praxisorientierung beim Aufbau eines pädagogisch-didaktischen Hand-

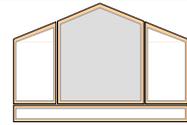
	<p>lungsrepertoires</p> <ul style="list-style-type: none">• Ergänzung der Pflichtmodule durch ein Angebot an Wahlmodulen (z.B. Vermittlung von Methoden kollegialer Beratung wie Teamcoaching, Fallbesprechung, Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung...)• ...
--	--

Qualitätsbereich I – Ausbildung von Lehrkräften



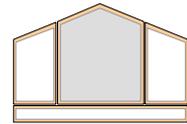
<p>Kriterium I 2</p> <p>Beratung</p>	<p>Die individuelle Beratung ist Teil der Ausbildung von angehenden Lehrkräften. Sie bietet ihnen Orientierung in Bezug auf die eigenen Kompetenzen und gibt Impulse für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. In Ausbildungsgesprächen, Unterrichtsnachbesprechungen und persönlichen Gesprächen werden personale, fachinhaltliche und fachdidaktische Dimensionen einbezogen.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an Kompetenzen und transparenten Standards • Kooperative Festlegung der Gesprächsinhalte • Transparenz im Beratungsprozess • Strukturiertheit des Gesprächs • Gemeinsame Vereinbarung von Zielen • Gemeinsame Planung von Entwicklungsschritten • Anregungen für die persönliche Weiterentwicklung • ...
<p>Kriterium I 3</p> <p>Prüfung</p>	<p>Die Gestaltung der unterschiedlichen Prüfungsteile berücksichtigt die Ausbildungssituation der angehenden Lehrer/-innen. Die Orientierung an Standards sowie verbindliche Absprachen im Kollegium sorgen für Transparenz bei den Beurteilungskriterien.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an Standards und Kompetenzen • Bezug zur Ausbildung und zur schulischen Praxis • Transparenz der Beurteilungskriterien • Berücksichtigung von vereinbarten Bewertungssystemen • Wertschätzender Umgang mit den Prüfungskandidaten/-innen • ...

Qualitätsbereich I – Ausbildung von Lehrkräften



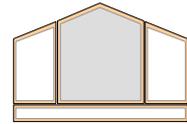
<p>Kriterium I 4</p> <p>Zusammenarbeit mit den Ausbildungsschulen</p>	<p>Ein kontinuierlicher Austausch und eine zielgerichtete Kooperation zwischen Seminar und Ausbildungsschulen eröffnen Entwicklungsmöglichkeiten für beide Partner und tragen zum Ausbildungserfolg der angehenden Lehrer/-innen bei. Wesentlich ist dabei die Verlässlichkeit der Kooperation.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Regelmäßiger Informationsaustausch mit den Ausbildungsschulen:<ul style="list-style-type: none">- Kooperation mit den Schulleitungen- Kooperation mit den Mentoren/-innen und den Ausbildungslehrern/-innen• Qualifizierungsangebote für Mentoren/-innen und betreuende Lehrkräfte• ...

**Qualitätsbereich II –
Weiterentwicklung von Schule, Unterricht und Lehrerbildung**



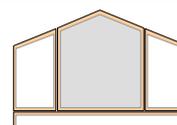
<p>Kriterium II 1</p> <p>Konzeptentwicklung</p>	<p>Als didaktische Zentren haben die Seminare unter anderem die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit den dafür zuständigen Partnern (LAK, LS, Schulverwaltung) neue fachdidaktische und pädagogische Konzepte zu entwickeln und diese im Rahmen der Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung in die Schulen zu transportieren. Durch diese Verzahnung von Theorie und Praxis leisten die Seminare einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung von Unterricht, Schule und Lehrerbildung.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung, Erprobung und Transfer neuer Konzepte der Lehrerbildung, u. a. im Profilbereich des Seminars • Entwicklung, Erprobung und Transfer neuer curricularer Ansätze (z.B. Fächerverbünde) • Impulsgebung für die Weiterentwicklung von Unterricht und Schule (Unterrichtsbesuche, Mentorenfortbildungen, Angebote der Lehrerfortbildung) • Mitwirkung an der Entwicklung von Lehr- und Bildungsplänen sowie an der wissenschaftlichen Begleitung von Schulversuchen • Bereitstellung und Nutzung von Ressourcen für schulinterne Fortbildungen • Bereitstellung und Nutzung von Ressourcen für die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen • ...

**Qualitätsbereich II –
Weiterentwicklung von Schule, Unterricht und Lehrerbildung**



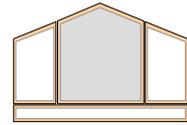
<p>Kriterium II 2</p> <p>Zusammenarbeit mit Hochschulen und weiteren Partnern</p>	<p>Voraussetzung für eine kohärente Lehrerausbildung ist die strukturell verankerte Zusammenarbeit der Seminare mit den beteiligten Hochschulen als Partner der ersten Phase. Darüber hinaus pflegen und nutzen die Seminare Kontakte zu weiteren Institutionen und Einrichtungen der Region, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Bildungsbereichs, für die Lehrerausbildung.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Pflege eines Netzwerkes • Regelmäßiger Kontakt zu den Hochschulen der Region • Durchführung von Lehrveranstaltungen an den Hochschulen durch Seminarlehrkräfte • Durchführung von Informationsveranstaltungen für Studierende über den Vorbereitungsdienst • Mitwirkung in den Zentren für Lehrerbildung an den Universitäten • Regelmäßige Kooperationen mit weiteren Bildungseinrichtungen • Regelmäßige Kooperationen mit anderen Institutionen (z.B. Wirtschaft, Verbände, Kultur, Politik, Kirchen) • ...

Qualitätsbereich III – Professionalität der Seminarlehrkräfte



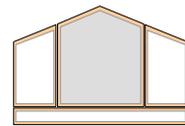
<p>Kriterium III 1</p> <p>Kooperation im Kollegium</p>	<p>Die Aufgaben des Seminars werden durch eine verstärkte Zusammenarbeit im Kollegium leichter bewältigt. Kooperation trägt so zur Optimierung und Weiterentwicklung der Seminararbeit bei. Kennzeichen professioneller Kooperation sind verbindliche Absprachen sowie die gemeinsame Überprüfung der Zielerreichung.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der unterschiedlichen Präsenzzeiten der Lehrkräfte am Seminar • Verständigung über gemeinsame Ziele und Schwerpunkte • Verbindlichkeit von Absprachen in Bezug auf fachliche Inhalte, Ausbildungsstrukturen und Verfahren • Entwicklung partner- und teamorientierter Arbeitsstrukturen • Regelmäßige und gemeinsame Überprüfung von Kooperationszielen • ...
<p>Kriterium III 2</p> <p>Weiterqualifizierung</p>	<p>Die Fort- und Weiterbildung der Seminarlehrkräfte trägt zur Qualität der Seminarbildung bei. Sie orientiert sich sowohl an den Zielsetzungen und Aufgabenstellungen des Seminars als auch an der Qualifikation und dem Bedarf aller am Ausbildungsprozess Beteiligten.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierlicher und systematischer Austausch von Kenntnissen und Materialien im Kollegium • Erweiterung fachlicher, didaktisch-methodischer und personaler Kompetenzen durch interne und externe Fortbildungen • Einbeziehung von externen Experten im direkten Umfeld des Seminars bei der Fortbildungsplanung • Berücksichtigung des Bedarfs des Seminars und des Bedarfs der einzelnen Seminarlehrkräfte bei der Fortbildungsplanung • ...

Qualitätsbereich III – Professionalität der Seminarlehrkräfte



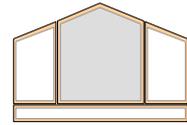
<p>Kriterium III 3</p> <p>Umgang mit beruflichen Anforderungen</p>	<p>Die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit der Seminarlehrkräfte sind eine Voraussetzung für die Qualität der Lehrerbildung. Die Weiterentwicklung von Strukturen und Vorgehensweisen bezogen auf den Umgang mit beruflichen Anforderungen sind daher Teil der Seminarkonzeption. Arbeitsbedingungen werden verbessert und Belastungen vermindert, indem vorhandene interne und gegebenenfalls externe Ressourcen genutzt werden.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen, Sicherheitsbestimmungen, Gefahrenschutzverordnungen usw. durch alle am Seminar Tätigen• Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes• Unterstützung im Kollegium und Zusammenarbeit mit der Seminarleitung bei besonderen Belastungen• Nutzung von Verfahren zur Prävention und Intervention bei Belastungen und Krisen• ...

Qualitätsbereich IV – Seminarführung und –management



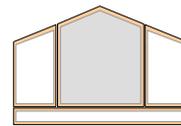
<p>Kriterium IV 1</p> <p>Führung</p>	<p>Eine zentrale Aufgabe der Seminarleitung ist neben der Personalführung die Initiierung und Unterstützung von Prozessen zur Seminarentwicklung. Dazu gehört, Perspektiven und Ziele für das Seminar zu entwickeln, diese im Dialog zu reflektieren und mit dem Kollegium umzusetzen. Dies bedarf der Einbindung und Information aller am Seminar Tätigen. Durch Offenheit und konstruktive Rückmeldungen fördert die Seminarleitung eine gute Kommunikationskultur. Im Hinblick auf den Umgang mit Konflikten sorgt sie für Konzepte und Vorgehensweisen.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bereitstellung notwendiger Informationen• Kommunikation eigener Vorstellungen zur Seminarentwicklung• Initiierung und Unterstützung der dazu notwendigen Abstimmungsprozesse• Förderung der Umsetzung der Qualitätssicherung und -entwicklungsprozesse auf inhaltlicher und organisatorischer Ebene• Erarbeitung und/oder Bereitstellung von klaren Verfahren für den Umgang mit Problemen• Unterstützung von Maßnahmen zur konstruktiven Konfliktbewältigung• Einbeziehung aller am Ausbildungsgeschehen Beteiligten• ...

Qualitätsbereich IV – Seminarführung und –management



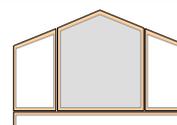
<p>Kriterium IV 2</p> <p>Verwaltung und Organisation</p>	<p>Die zielorientierte Gestaltung von organisatorischen und administrativen Abläufen ist eine wichtige Leitungstätigkeit. Dazu gehören Aufgaben wie Planen, Informieren, Organisieren und Delegieren. Die systematische Nutzung vorhandener zeitlicher, finanzieller, sächlicher und personeller Ressourcen trägt wesentlich zur Erfüllung der Ziele des Seminars bei. Auch das nicht lehrende Personal leistet zur Zielerreichung einen erheblichen Beitrag.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausrichtung der Seminarorganisation an den Zielen des Seminars• Nutzung der Ressourcen an den Zielen des Seminars orientiert• Klärung der Verantwortungs- und Entscheidungsbefugnisse• Festlegung und ggf. Dokumentation von wiederkehrenden Abläufen• Transparenz von Zuständigkeiten und Abläufen• Delegation von Aufgaben unter Berücksichtigung von Kompetenzen und Interessen• Strukturierte und Ressourcen schonende Durchführung von Konferenzen• Dokumentation und Transparenz von Beschlüssen• Transparente und strukturierte Informationsweitergabe• ...

Qualitätsbereich IV – Seminarführung und –management



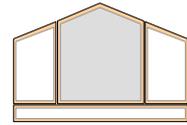
<p>Kriterium IV 3</p> <p>Personalgewinnung und -entwicklung</p>	<p>Ziel der Personalgewinnung ist es, geeignete Personen für die Arbeit am Seminar auszuwählen. Die Auswahl orientiert sich dabei an den Zielen und dem Profil des Seminars. Neue Seminarlehrkräfte und nicht lehrendes Personal werden in ihre Aufgaben eingeführt. Im Rahmen der Personalentwicklung erhalten Seminarlehrkräfte (und das nicht lehrende Personal) Impulse und Unterstützung für ihre berufliche Weiterentwicklung.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Festlegen geeigneter Verfahren zur Gewinnung qualifizierter Lehrkräfte• Erarbeitung eines Konzepts für die Integration neuer Mitarbeiter/-innen• Führen von Mitarbeitergesprächen• Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/-innen• Mitwirkung in Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen• Mitwirkung bei Besprechungen und Konferenzen• Vermittlung von Kenntnissen über rechtliche Rahmenbedingungen• ...

Qualitätsbereich V – Seminarkultur



<p>Kriterium V 1</p> <p>Mitwirkung und Mitverantwortung</p>	<p>Für den Aufbau und die Pflege einer guten Seminarkultur werden alle am Seminar Beteiligten in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Diesem partizipativen Ansatz liegen der Gedanke der Mitwirkung und eine systemische Sichtweise zugrunde. Das Ausmaß und die Art und Weise der Beteiligung bzw. der Einbeziehung hängen von individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten sowie von rechtlichen Regelungen ab.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Entwicklung eines Leitbilds • Orientierung des beruflichen Handelns des Seminarpersonals am Leitbild • Beteiligung des Seminarpersonals bei der Organisation der Ausbildung • Beteiligung des Seminarpersonals und der Gremien vor Ort an Entwicklungsprozessen der Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung • Einbeziehung der angehenden Lehrkräfte in die Entwicklung zusätzlicher (Lern)Angebote • Einbeziehung der angehenden Lehrkräfte in die Entwicklung des Seminars • ...
<p>Kriterium V 2</p> <p>Seminarleben</p>	<p>Basis einer guten Seminarkultur ist eine Kommunikation, die auf Verständigung und Wertschätzung beruht. Dies zeigt sich auch dann, wenn Meinungsverschiedenheiten und Konflikte auftreten.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offene Diskussion von Fragen und Problemen • Wertschätzender Umgang bei Meinungsverschiedenheiten • Vermeidung bzw. Aufarbeitung von persönlichen Verletzungen bei Konflikten • Veranstaltungen des Seminars zu besonderen Anlässen • ...

Qualitätsbereich V – Seminarkultur

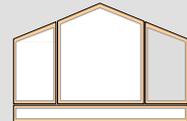


<p>Kriterium V 3</p> <p>Erscheinungsbild des Seminars</p>	<p>Kultur findet ihren Ausdruck auch im äußeren Erscheinungsbild des Seminars. Dieses umfasst neben den Räumlichkeiten und der Präsentation nach außen auch das Auftreten aller am Seminar Beteiligten.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gepflegte und einladende Räumlichkeiten• Gestaltung und Nutzerfreundlichkeit der Homepage des Seminars• Abstimmung von beruflicher Rolle und Auftreten des Seminarpersonals• Beteiligung des Seminarpersonals bei Entscheidungen über die Ausgestaltung der Seminarräume• ...

Faktor „Ergebnisse und Wirkungen“

Ziel der Arbeit am Seminar ist die Erfüllung des Ausbildungsauftrags. Die Ergebnisse und Wirkungen dieser Arbeit werden beeinflusst durch die Prozesse, die das Seminar gestaltet, durch die Voraussetzungen und spezifischen Bedingungen des Seminars. Die erreichten Ergebnisse und Wirkungen bilden die Grundlage für eine systematische Überprüfung und Reflexion der Prozesse.

Ergebnisse und Wirkungen



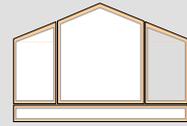
Kompetenzerwerb im Laufe der Ausbildung

Das Seminar reflektiert seine Arbeit anhand der Kompetenzentwicklung der angehenden Lehrer/-innen. Dabei werden sowohl auf individueller Ebene als auch über Personen hinweg fachwissenschaftliche, didaktische, pädagogische und schulpraktische Kompetenzen betrachtet.

Mögliche Aspekte:

- Formen der Selbsteinschätzung durch Eingangserhebung
- Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung durch Ausbildungsgespräche, Portfolio u. ä.
- Entwicklungsstand am Ende des ersten Ausbildungsabschnitts
- ...

Ergebnisse und Wirkungen



Kompetenzstand am Ende der Ausbildung	Aufgabe der Seminare (und der Ausbildungsschulen) ist es, die angehenden Lehrer/-innen zu befähigen, den Lehrerberuf professionell auszuüben. Verschiedene Informationsquellen ermöglichen eine Einschätzung über die Zielerreichung der Ausbildung.
	Mögliche Aspekte: <ul style="list-style-type: none">• Noten des 2. Staatsexamens und der Abschlussprüfungen• Rückmeldungen aufnehmender Schulen zur Zielerreichung der Ausbildung• ...
Berufs- und Laufbahnerfolg	Die Ausbildung schafft gute Voraussetzungen für die Weiterentwicklung der Professionalität im Beruf und ermöglicht persönliche Entwicklungschancen durch Übernahme neuer Aufgaben.
	Mögliche Aspekte: <ul style="list-style-type: none">• Weiterbildungsbereitschaft und Weiterentwicklung in der Berufseingangsphase (und darüber hinaus)• Erweiterung des Spektrums der Lehrtätigkeit im Hinblick auf die Übernahme besonderer Aufgaben (Mentoren, Koordination, Leitung u. ä.)• ...

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

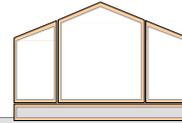
Allen beschriebenen Faktoren („Voraussetzungen“, „Prozesse“, „Ergebnisse und Wirkungen“) ist der Querschnittsbereich „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“ zugeordnet. Die Funktion eines Querschnittsbereichs ist, die ihm zugeordneten Faktoren systematisch zu betrachten, zu steuern und zu gestalten mit dem Ziel der Organisationsentwicklung. Der Steuerungs- und Gestaltungsspielraum der Seminare liegt beim Faktor „Prozesse“. Der Querschnittsbereich enthält die dafür geeigneten Instrumente. Zusätzliche Impulse für die Steuerung und Gestaltung der Prozesse erhalten die Seminare durch Einbeziehung von Daten aus den Faktoren „Voraussetzungen“ sowie „Ergebnisse und Wirkungen“.

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

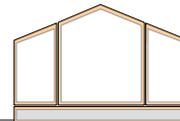


<p>Q 1</p> <p>Grundsätze der Lehrerbildung</p>	<p>Grundsätze der Lehrerbildung beschreiben Ziele und Werte eines Seminars, die gemeinsam entwickelt und gelebt werden. Sie orientieren sich an den seminarspezifischen Voraussetzungen und Bedingungen und an dem Auftrag des Seminars. Wichtigste Aufgabe ist, die angehenden Lehrkräfte darauf vorzubereiten, selbstverantwortlich und vorbildlich an der Schule und im Unterricht zu handeln. Die Grundsätze der Lehrerbildung sind in einem Leitbild, in Leitsätzen bzw. in Leitzielen dokumentiert.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch über am Seminar bereits vorhandene und über anzustrebende Ziele und Werte • Formulierung und Vereinbarung gemeinsamer Grundsätze und Ziele • Einbeziehung aller Beteiligten beim Austausch und bei der Vereinbarung der Grundsätze und Ziele • Orientierung an seminarspezifischen Bedingungen und Herausforderungen (Seminarart, Standort, Einzugsbereich...) beim Austausch und bei der Vereinbarung der Grundsätze und Ziele • Umsetzung der „Grundsätze der Lehrerbildung“ durch ihre Berücksichtigung bei allen Maßnahmen am Seminar • ...

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung



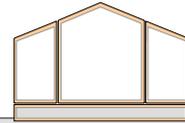
<p>Q 2</p> <p>Strukturen der Qualitätsentwicklung</p>	<p>Systematische Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung setzt gemeinsam entwickelte Ziele, geeignete Strukturen und geregelte Verantwortlichkeiten voraus. Eine Dokumentation der Qualitätsarbeit in einer für das Seminar passenden Form unterstützt die Transparenz und Verbindlichkeit der Vorgehensweisen.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Information über Notwendigkeit und Nutzen von Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung• Gesamtplanung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung• Vereinbarungen über Verantwortlichkeiten und Entscheidungsstrukturen• Möglichkeit der Mitarbeit aller am Seminarleben Beteiligten bei Fragestellungen, die die jeweilige Gruppe betreffen• Moderation und aktive Unterstützung des Qualitätsentwicklungsprozesses• Information aller am Seminarleben Beteiligten über die Qualitätsarbeit• Dokumentation der Ziele, Maßnahmen, Evaluationsverfahren und Ergebnisse sowie Vereinbarungen• ...



<p>Q 3</p> <p>Durchführung der Selbstevaluation</p>	<p>Selbstevaluation leistet einen Beitrag für professionelles Handeln am Seminar. Sie erfolgt in Form einer systematischen Abfolge einzelner Schritte und beachtet ethische Grundsätze. Selbstevaluation ist dann von Nutzen, wenn das Seminar relevante Fragestellungen in den Fokus nimmt und bearbeitet. Eine adressatenbezogene Rückmeldung der Ergebnisse einer Selbstevaluation bildet die Basis für die Vereinbarung und Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gemeinsame und systematische Erarbeitung relevanter Fragen für die Selbstevaluation (Relevanz und Nutzen, Erreichbarkeit, Präzision und Messbarkeit, Einbindung welcher Personen,...)• Bezug der Selbstevaluation zu den pädagogischen Grundsätzen und zu den Zielen des Seminars• Berücksichtigung ethischer und rechtlicher Standards der Evaluation (Fairness, Datenschutz, Gleichstellungsstandards...)⁴• Einsatz angemessener Methoden/Instrumente (Relevanz für Fragestellung, Zeitökonomie,...)• Adressatengerechte Rückmeldung der Ergebnisse an die jeweils Beteiligten (Lehrkräfte, nicht lehrendes Personal, angehende Lehrer/-innen, externe Partner)• Gemeinsame Reflexion der Ergebnisse• Gegebenenfalls Ableitung von Veränderungsmaßnahmen aufgrund der Ergebnisse• Vereinbarungen zur Planung und Umsetzung der Veränderungsmaßnahmen• ...

⁴ Siehe auch: Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (2004): Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation im Handlungsfeld der Selbstevaluation. Alfter.

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung



<p>Q 4</p> <p>Feedbackkultur</p>	<p>Beim Individualfeedback holt eine einzelne Person Rückmeldungen über die Qualität der eigenen Arbeit von anderen ein – von Einzelpersonen, von einer Gruppe oder von mehreren Personen. Ziel ist die Reflexion der eigenen Arbeit und die individuelle berufliche Weiterentwicklung durch Impulse von außen. Durch systematisch durchgeführtes Individualfeedback wird die Qualitätsentwicklung am gesamten Seminar gefördert.</p>
	<p>Mögliche Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bereitstellung von Informationen über die Methode „Individualfeedback“ (Ablauf, Regeln, Nutzen...)• Vereinbarungen über die Durchführung von Individualfeedback auf Seminarebene (ohne Zwang für einzelne Personen)• Ausgewogenheit des Verhältnisses zwischen verbindlichen Vereinbarungen und Gestaltungsfreiraum bei der Durchführung• Schaffung organisatorischer Rahmenbedingungen für die Durchführung• ...