



Anhang

Erläuterungen Bereich 1: Schulprogramme, Curricula und Evaluation

Systematisches Monitoring der Schülerleistungen

Erkenntnisse über die Schülerleistungen bilden bedeutende Ausgangspunkte zur Identifikation von Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Schule und des Unterrichts. Sie konkretisieren das Bestreben nach schulinterner Qualitätsentwicklung. Motivieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daher, Informationen zum Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler regelmäßig und systematisch einzuholen. Stellen Sie sicher, dass Lernfortschritte und -schwierigkeiten identifiziert werden. Dies realisieren Sie beispielsweise mit Hilfe von standardisierten Tests, klassenübergreifenden Vergleichsarbeiten und/oder einem schulinternen Testsystem. Tragen Sie dafür Sorge, dass die Testergebnisse strukturiert analysiert werden und auf dieser Grundlage Maßnahmen umgesetzt werden.

Schulweite Nutzung von Selbstevaluation

Schulinterne Selbstevaluationen, z.B. systematisches Unterrichtsfeedback, sind für die Identifizierung von Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten unerlässlich. Sie sind Bestandteil des Auftrages schulinterner Qualitätsentwicklung. Bestärken Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daher, regelmäßig und systematisch Rückmeldungen zu ihrem Unterricht einzuholen. Kommunizieren Sie den hohen Stellenwert von Selbstevaluationen und regen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen an, die gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen. Weiterhin beinhaltet dieses Qualitätsmerkmal den kontinuierlichen Einsatz von Schüler-Selbstevaluationen (z.B. Lerntagebuch, Portfolio).

Erläuterungen Bereich 2: Organisationsstrukturen

Klare Verantwortlichkeiten

Für ein komplikationsloses Zusammenarbeiten und eine gut funktionierende Schulorganisation ist das Festlegen von eindeutigen Zuständigkeiten unabdingbar. Stellen Sie daher sicher, dass an Ihrer Schule klare Strukturen und Verantwortungsbereiche bestehen, die allen Kolleginnen und Kollegen bekannt sind. Bei Entscheidungen sollte stets geklärt werden, wer die Verantwortung für Planung und Ausführung übernimmt.

Kompetenzorientierter Personaleinsatz

Beim Einsatz von Lehrkräften ist die Berücksichtigung fachlicher und außerfachlicher Kompetenzen von zentraler Bedeutung für die Unterrichtsqualität. Bedeutend ist darüber hinaus eine adäquate Stundenverteilung und Transparenz bei der Stundenplanerstellung. Ein für alle Beteiligten nachvollziehbarer Personaleinsatz vermindert Missverständnisse und wirkt sich mitunter positiv auf das Schulklima aus.

Ausreichende Berücksichtigung von Zeiten für Konferenzen

Durch das frühzeitige Festlegen von verbindlichen Zeiten für Konferenzen und anderen Terminen machen Sie deutlich, dass Sie mit der Arbeitszeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen verantwortungsbewusst umgehen und Kooperationen unter den Kolleginnen und Kollegen unterstützen. Zudem tragen Sie so zu einer gut strukturierten Arbeitssituation bei. Teilen Sie Ihrem Kollegium die festgelegten Termine rechtzeitig mit und achten Sie darauf, dass sich die Termine nicht mit anderen wichtigen Ereignissen überschneiden. Planen Sie ausreichend Zeit für die einzelnen Sitzungen ein.

Klare und akzeptierte Vertretungsgrundsätze

Eindeutige Vertretungsgrundsätze sorgen für Verbindlichkeiten und Maßnahmen, die im Falle eines Lehrkraftausfalls eintreten. Sie erleichtern das Handeln aller Beteiligten zum gegebenen Zeitpunkt und vermindern Unterrichtsausfälle. Stellen Sie daher sicher, dass an Ihrer Schule verbindliche und von allen Lehrkräften getragene Vereinbarungen für Vertretungen bestehen. Sorgen Sie für einen gut organisierten Vertretungsplan und das Vorhandensein von vorbereiteten Materialien für Vertretungsstunden.

Erläuterungen Bereich 3: Organisationsprozesse

Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen

Die aktive Beteiligung des Kollegiums an grundlegenden schulrelevanten Entscheidungsprozessen trägt zu einer höheren Transparenz von Entscheidungsstrukturen bei. Dies fördert nicht nur die Motivation, sondern auch die Akzeptanz und Identifikation mit den getroffenen Maßnahmen und macht das Thema Schulentwicklung zum Anliegen aller Beteiligten. Bieten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich bei anstehenden Schulentscheidungen einzubringen. Nehmen Sie die Äußerungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen ernst und wirken Sie auf eine gemeinsame Entscheidungsfindung hin.

Arbeit der Konferenzen

Konferenzen sind ein unverzichtbarer Bestandteil der Schulorganisation. Sie dienen der Information, Absprache sowie Beschlussfassung und ermöglichen den Dialog aller am Schulleben beteiligten Personen. Als

Konferenzleiter/in können Sie in besonderem Maße dazu beitragen, dass Konferenzen gelingen und von den Teilnehmenden als konstruktiv empfunden werden. Tragen Sie dafür Sorge, dass Konferenzen langfristig terminiert und Einladungen sowie Protokolle allen Beteiligten rechtzeitig zugesandt werden. Gehen Sie verantwortungsbewusst mit der Arbeitszeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen um und planen Sie Konferenzen so, dass Partizipation, Diskussion und Entscheidungsfindung zielgerichtet möglich sind. Wirken Sie darauf hin, dass die gemeinsamen Zusammenkünfte Konsequenzen nach sich ziehen.

Informationsprozesse

Ein effektiver Informationsfluss ist für eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre von hoher Bedeutung. Achten Sie daher darauf, dass alle Betroffenen rechtzeitig und in ausreichendem Maße über wichtige Entscheidungen sowie Neuerungen informiert werden. Seien Sie über relevante Rechtsgrundlagen im Bilde und behalten Sie das Geschehen in der Schule kontinuierlich im Blick.

Erläuterungen Bereich 4: Personalführung

Anerkennung von Leistungen

Die Gewährung von Anreizen für Lehrkräfte gilt als ein zentrales Merkmal effektiver Personalführung im Schulkontext. Erkennen Sie daher herausragende Leistungen der Lehrkräfte an und würdigen Sie sie im Rahmen des Kollegiums.

Beobachtung schulischer Aktivitäten

Eine engagierte Leitung ist nicht nur Voraussetzung für eine gelingende Schulentwicklung, sondern hat zudem einen positiven Einfluss auf alle am Schulleben Beteiligten. Seien Sie daher in der Schule präsent und für alle Schüler/-innen und Lehrkräfte gut erreichbar. Zeigen Sie auch Interesse am Lernfortschritt der Schüler/-innen.

Anreize für Lernerfolge schaffen

Die Würdigung von herausragenden Leistungen und Lernfortschritten vermittelt Schüler/-innen eine wichtige Rückmeldung über die Wirksamkeit ihrer schulischen Arbeit und motiviert sie, den positiven Entwicklungsprozess fortzusetzen. Nutzen Sie daher angemessene Gelegenheiten, um besondere Leistungen von Schüler/-innen zu würdigen und regen Sie die Lehrkräfte dazu an, dies ebenso zu tun.

Anregung professioneller Entwicklung

Lehrkräfte, die zu einer beruflichen Weiterentwicklung angeregt werden und die Möglichkeit erhalten, individuelle Entwicklungsziele zu formulieren, weisen erfahrungsgemäß eine höhere Motivation auf. Darüber hinaus wird eine Reflexion über das eigene professionelle Rollenverständnis angeregt. Ermutigen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daher berufliche Ziele zu entwickeln, die im Einklang mit den Schulzielen stehen. Regen Sie die Lehrkräfte dazu an, die bisherige Unterrichtspraxis zu reflektieren und ggf. zu verändern. Bieten Sie außerdem Gelegenheiten, in denen Ihre Kolleginnen und Kollegen miteinander in Austausch treten und voneinander lernen können.

Erläuterungen Bereich 5: Personalentwicklung

Unterstützung beruflicher Entwicklung

Schulen sind ständigen Veränderungsprozessen unterworfen. Um diesen gerecht werden zu können, müssen die agierenden Personen bereit sein, sich weiterzuentwickeln. Fortbildungen können hierbei einen wichtigen Beitrag leisten. Sie verbessern nicht nur Arbeits-, Lehr- und Lernprozesse, sondern wirken sich auch förderlich auf die Motivation und fachliche Qualifikation der Lehrkräfte aus. Als Leiter/in sollten Sie daher viel Wert darauf legen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen Fortbildungsveranstaltungen besuchen, die mit den Schulzielen in Einklang stehen. Schaffen Sie Gelegenheiten, sich über Fortbildungsinhalte auszutauschen und Grundlagen, damit dieses neue Wissen im Unterricht Anwendung findet.

Integration neuer Kolleginnen und Kollegen

Um neuen Lehrkräften einen guten Einstieg im noch unbekanntem Kollegium und der fremden Schulstruktur zu ermöglichen, ist eine gelungene Einführung unerlässlich. Feste Einführungsrituale sorgen für eine schnelle Integration und ermöglichen auch alteingesessenen Lehrer/-innen mit den neuen Kolleginnen und Kollegen schneller in Kontakt zu treten. Setzen Sie sich daher dafür ein, dass an Ihrer Schule ein Konzept zur Integration neuer Lehrkräfte existiert und diese in der Anfangsphase ausreichend Unterstützung erhalten. Bringen Sie in Erfahrung, welche besonderen Kompetenzen neue Lehrer/-innen mitbringen und setzen Sie diese für die Schulentwicklung ein.