Beurteilung der Schulleitungen/Beurteilung der Lehrkräfte Instrumente der Personalführung und Qualitätssicherung



Grundsätze der Arbeit evangelischer Schulen

BASIS = RAHMENKONZEPT

- 1. Orientierung am christlichen Menschenbild
- 2. Erziehung auf Grundlage der Rechtfertigungsbotschaft in der Spannung von Freiheit und Verantwortung
- 3. Weckung und Förderung eines diakonisch-sozialen Engagement



Instrument der Personalführung

megdanbel leben, lernen, Freiheit im Spielraum christlicher Freiheit

Notwendig: Beurteilung im Gesamtkonzert weiterer Führungsinstrumente betrachten:

Mitarbeitergespräche (insbesondere Zielvereinbarungsgespräche = eine Grundlage für die Beurteilung, siehe Formblatt ESSBAY)

Systematische Fort- und Weiterbildung (= eine Möglichkeit für die Schulleitung, sich weiterzuentwickeln)

-> regelmäßiger Ausstausch mit der Schulleitung

Ziel: "Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraumes Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen …" (Richtlinien S. 2)

Instrument der Qualitätssicherung

- Notwendig: konkrete Vorstellung von guter Schule (inkl. Transparenz der Kriterien) und systematischer Schulentwicklung (inkl. Evaluationsmethoden wie WWSE) ->
- Strategiegespräche (siehe Leitfaden Strategiegespräche und Checkliste)

Ziel: Ihr individueller Leitfaden

Konkret: Überlegen Sie kurz welche Vision Sie für Ihre Schule haben?

-> Markieren Sie alle Fragestellungen, die in diesem Zusammenhang Priorität haben.



-> Ergänzen Sie Fragen, die so nicht im Leitfaden zu finden sind.

Grundsätze der Beurteilung von Schulleitungen

- "ein Bild vor Ort machen" (S. 37)
- Einzelbeobachtungen einordnen und gewichten (ebd.).
- umfassendes und ausgewogenes Bild
- Stärken und Schwächen
- Mängel rechtzeitig ansprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzeigen
- Dokumentation



Quellen (Beispiele)

- persönliche Gespräche
- Dokumentation von Qualitäts- und Schulentwicklungsmaßnahmen (inkl. Schulprogramm)
- regelmäßige Berichte (Reporting)
- Entwicklung von Schülerzahlen
- Darstellung in der Öffentlichkeit (z. B. Homepage, Jahresberichte)
- Finanzplanung
- Fortbildungsnachweise
- Hospitationen (z. B. "ein Tag vor Ort")



Beurteilung der fachlichen Leistung - Schulprofil, SE, Vorgaben

a) Arbeitserfolg

miteinande. Adauben Leben, lerren, Freiheit Im Spielraum christiicher

- Arbeitsqualität
- 1. Bildung eines Schulprofils (z. B. Ausgestaltung des evangelischen Profils)
- 2. Schulentwicklungsmaßnahmen (z. B. konkrete Konsequenzen, die aus WWSE gezogen wurden)
- Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben (z. B. angemessener Umgang mit der Schulordnung unter Beachtung der Freiheitsspielräume ev. Schulen)

Beurteilung der fachlichen Leistung - Unterrichtliche Tätigkeit

- a) Arbeitserfolg
- 1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- 2. Unterrichtserfolg
- 3. Erzieherisches Wirken
- -> siehe Lehrerbeurteilung

ABER:

unter Beachtung wieviel Anteil der Unterricht an den Gesamtaufgaben hat (Ziel: umfassender Eindruck) ...



Beurteilung der fachlichen Leistung - Führungs- und Vorgesetztenverhalten

- Prioritätensetzung und Zielvorgaben (z. B. im Hinblick auf profilbildende Maßnahmen)
- Organisations- und Planungsvermögen (z. B. im Hinblick auf die Budgetplanung)
- Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. im Hinblick auf eine systematische Fort- und Weiterbildung)
 - Kooperationsverhalten (z. B. im Hinblick auf einen angemessenen Umgang mit der Schulaufsicht)
 - Qualitätssicherung (z. B. im Hinblick auf die sinnvolle Kombination unterschiedlicher Verfahren des Qualitätsmanagements)



Beurteilung der fachlichen Leistung - Führungs- und Vorgesetztenverhalten

- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten (z. B. im Hinblick auf dem Umgang mit Lehrkräften, die nicht die erwünschte Leistung zeigen)
- Vertretung der Schule nach außen (z. B. angemessener Präsentation bei Schulveranstaltungen)
- Präsenz an der Schule (z. B. Gewährleistung der Erreichbarkeit durch angemessene persönliche Präsenz in Kernzeiten)



Beurteilung der fachlichen Leistung - Eignung und Befähigung

- Einsatzbereitschaft (z. B. im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Schule)
- Entscheidungsfreude (z. B. im Hinblick auf den Mitarbeitereinsatz)
- Verantwortungsbereitschaft (z. B. im Hinblick auf Budgetfragen)
 - Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben (z. B. im Hinblick auf die Entwicklung eines Schutzkonzeptes "Prävention sexueller Missbrauch")
 - Bereitschaft zur Fortbildung (z. B. Nachweis durch Fortbildungstestat)



Eigener Beitrag zur Erfüllugung des spezifischen Bildungsauftrages der Kirche

Siehe Formular



Bewertung

- 7 Stufen (ausschöpfen)
- Maßstab: Vergleich zu Schulleitungen der gleichen Besoldungsgruppe und gleichen Schulart.



Bewertung HQ

► **HQ** = in allen Belangen von **herausragender** Qualität

in außergewöhnlicher Weise übertrifft, herausragendes Fachwissen

außerordentliche pädagogische Fähigkeiten

stets Spitzenleistung

prägender Einfluss auf Schulleben und darüber hinaus

herausragende Leitungseignung in Schul- und Bildungswesen



HQ: Weitere Attribute

- modellhaft
- optimal
- beispielhaft
- ideal
- stets in hervorragender Weise
- ausnahmslos
- erreicht ein Maximum an ...
- ausgezeichnet
- größtem, höchste, ...



Bewertung BG

▶ BG = ... besonders gut erfüllt

ganz besonders gut

vorzügliche pädagogische und organisatorische ... Fähigkeiten

über die Schule hinaus wirksam



BG: weitere Attribute

- in jeder Hinsicht
- stets sehr gut
- vortrefflich
- sehr hohem Niveau
- bestechend ist
- sehr großem Erfolg
- ausgeprägtes Geschick
- sehr gut bewährt



Bewertung UB

UB = Anforderungen übersteigt

jeder Hinsicht bewährt
einwandfreie Leistung
auch besonders schwierige Situationen meistert
Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet



UB: weitere Attribute

- sehr beachtlich
- großem Geschick
- sehr sorgfältig
- besonderes Gespür
- maßgeblicher Beitrag
- sehr anerkennenswert
- weit überdurchschnittlich



Bewertung VE

VE = voll gerecht wird

reiches Fachwissen

sicher

verlässlich

zielstrebig

zuverlässig



VE: weitere Attribute

- überzeugend
- gutem Erfolg
- recht beachtlich
- geschickt
- jeder Hinsicht
- über dem Durchschnitt
- gelingt gut



Bewertung HM

► HM = hohem Maß gerecht

angemessener Einsatz
in der Regel ordnungsgemäß
solide
Bewältigung von Herausforderungen, die üblicherweise
fachgerecht
versteht Schülerinnen zu führen
sichtbare Unterrichtserfolge



HM: weitere Attribute

- zufriedenstellender Art und Weise
- im Wesentlichen
- angemessener Weise
- entsprechend den Erfordernissen
- zweckmäßig
- verlässlich
- trägt in hinreichender Weise bei



Bewertung MA

= Mängel aufweist

nicht voll erfüllt sich bemüht den Aufgaben gerecht zu werden beschränkte Einsatzmöglichkeiten



MA: weitere Attribute

- i. d. R.
- teilweise
- noch akzeptabel
- zeigen sich Mängel, z. B.
- ... sollte mehr Beachtung geschenkt werden
- (zu) wenig
- nicht immer im vollem Umfang gegeben
- nicht immer zum Tragen
- ... sollte verbessert werden



Bewertung IU

► UI = nicht mehr genügt



UI: weitere Attribute

- deutliche Defizite
- lässt sehr zu wünschen übrig
- sind sehr mangelhaft
- nicht erkennbar
- nicht im erforderlichen Maße
- nicht bewährt

