



hinschauen nachfragen weiterlernen

Qualifizierungsplanung als Instrument der Schulentwicklung

Personalentwicklung und Fortbildungsplanung



hinschauen nachfragen weiterlernen

Mag. Gertrud Nachbaur

Qualifizierungsplanung als Instrument der Schulentwicklung

Personalentwicklung und Fortbildungsplanung

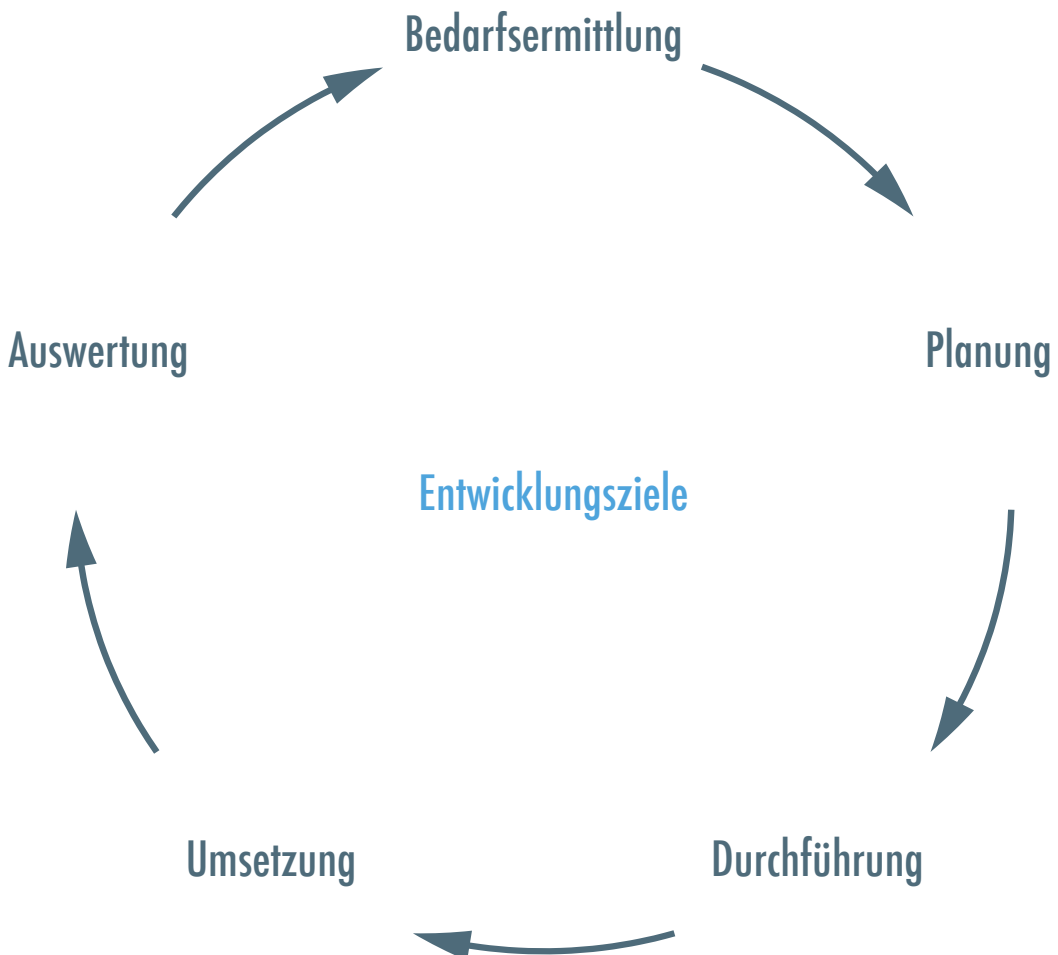
Erscheinungsjahr 2016

hinschauen - nachfragen - weiterlernen

Qualifizierungsplanung als Instrument der Schulentwicklung

Qualifizierungsplanung ist ein Instrument zur Unterstützung der Schulentwicklung. Es baut auf den Qualitätsbereichen von SQA auf und orientiert sich an Voraussetzungen für Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Qualifizierung. Zum einen möchte die Pädagogische Hochschule OÖ damit eine Arbeitshilfe zur Verfügung stellen und Analyse, Planung, Umsetzung, Reflexion und Transfer von Qualifizierung begleitend unterstützen und gleichzeitig die Ergebnisse für die Angebotsgestaltung nutzen.

Zyklus der Qualifizierungsplanung



Qualifizierungsplanung im Überblick

Q1

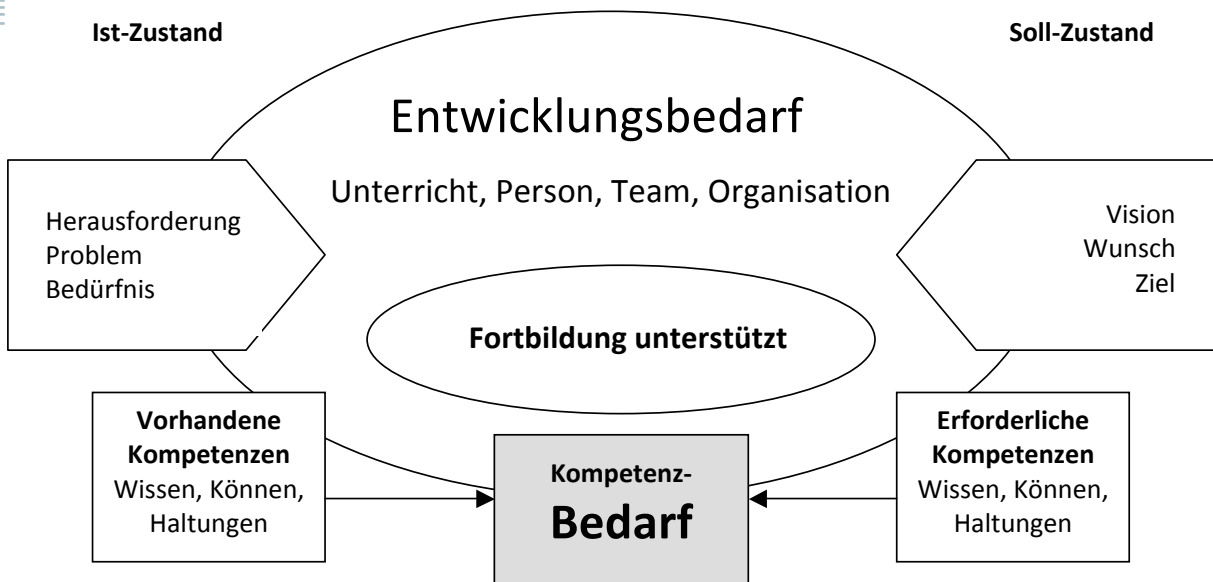
Materialien und Tools zur Unterstützung der Qualifizierungsplanung

Phasen		Beschreibung	Materialien und Tools
Qualifizierungsplanung im Überblick		Fortbildungskonzept systemisch entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> Überblick über Qualifizierungsplanung Q1
1	Bedarfs-ermittlung	Genau wissen, was man braucht: Bedarf ermitteln, priorisieren und festlegen	<ul style="list-style-type: none"> Bedarfsermittlung Verfahren und Vorgehen Schwerpunkte festlegen Methode Fragebogen Methode SOFT Analyse Individueller Kompetenzpool B2 B3 B4 B5 B6 B7
2	Planung	Wege zum Ziel erkunden: Kriterien festlegen, Planung dokumentieren	<ul style="list-style-type: none"> Aufgabenpool Von Zielen zu Maßnahmen Jahresplanung konkret Veranstaltungsplanung konkret P8 P9 P10 P11
3	Durchführung	Unterstützung finden: Fortbildung anfragen und protokollieren	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsanfrage Protokoll einer Maßnahme D12 D13
4	Umsetzung	Ergebnisse wirksam verankern: Transfer planen und sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden zum Transfer U14
5	Auswertung	Erfolge prüfen: Feedback einholen, Umsetzung prüfen und Konsequenzen ableiten	<ul style="list-style-type: none"> Evaluationsebenen Evaluation der Veranstaltung Evaluation des Transfers und der Wirksamkeit A15 A16 A17

1 Bedarfsermittlung:

Was wollen wir? Was haben wir? Was brauchen wir?

Die Fragestellungen bei der Bedarfserhebung orientieren sich an den festgelegten Entwicklungsschwerpunkten und Zielen.



Der Fortbildungsbedarf kann sich aus unterschiedlichen Gründen ergeben:

- aus der aktuellen Unterrichtspraxis und aus Unterrichtsbeobachtungen
- aus den Anforderungen des Lehrplans, durch die Teilnahme an Projekten
- aus Evaluationsergebnissen (intern und extern)
- aufgrund somatischer, psychischer oder sozialer Probleme der Schüler/innen
- aufgrund individuellen Fortbildungsbedarfs und aufgrund gewünschter Kompetenzen
- aufgrund spezieller schulischer Herausforderungen
- aus gesundheitlichen Gründen
- aufgrund notwendiger Qualifizierung von Stakeholdern an der Schule
- aufgrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen

1 Bedarfsermittlung: Verfahren und Vorgehen

Die Fragestellungen bei der Bedarfserhebung orientieren sich an den festgelegten Entwicklungsschwerpunkten und Zielen.

Verfahren

- Befragungen (Fragebogen, Interviews etc.)
- Gespräche (mit Lehrpersonen, Schülerinnen und Schülern, Eltern etc.)
- Rückmeldungen (von Schulen, Eltern, Behörden etc.)
- Auswertung interner und externen Erhebungen (Evaluationen, BIST, IKM etc.)
- Beobachtungen (im Unterricht, in Pausen, etc.)
- Dokumentenanalyse (Schulprogramm, SQA, etc.)

Vorgehen

Der Fortbildungsbedarf kann durch die Teams, Jahrgangskonferenzen, Steuergruppen, Schulleitung und die einzelnen Lehrkräfte ermittelt werden.

Schritt 1	Aufgaben, Ziele und Schulprogramm klären	Die im Schulprogramm und in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen festgelegten Schwerpunkte sollen berücksichtigt werden.
Schritt 2	Vorhandene Kompetenzen ermitteln	Welche Kompetenzen sind bereits bei welchen Personen vorhanden? Ein Kompetenzpool kann vorhandene Kompetenzen an der Schule sichtbar machen.
Schritt 3	Zu erwerbende Kompetenzen ermitteln	Welche Kompetenzen fehlen noch oder müssen erweitert werden? Es sollen der Bedarf der Schule und die individuellen Bedürfnisse der Lehrpersonen berücksichtigt und aufeinander bezogen werden.
Schritt 4	Prioritäten setzen	Die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Inhalte sollen geprüft werden.
Schritt 5	Möglichkeiten und Bedingungen für die Umsetzung prüfen	Es werden die zeitlichen Bedingungen, die möglichen und sinnvollen Arten und Formate von Fortbildungen und die gegebenen Angebote für die optimale Umsetzung geklärt.
Schritt 6	Konkrete Fortbildung vereinbaren	Die Fortbildung wird konkret geplant. Wer soll daran teilnehmen (individuell, Team, Kollegium)? Welche Art der Fortbildung (externe Angebote, Schilf/Schülf, Hospitation, PLG ...)? In welcher Form findet sie statt? Wie wird sie finanziert? Sind Ansuchen erforderlich? u. a.

1 Bedarfsermittlung: Schwerpunkte festlegen

Qualitätsbereiche einer Schule als Grundlage der Bedarfsanalyse

Einschätzung des IST-Standes bzw. des daraus resultierenden Kompetenzbedarfs	-	-	+	+
	-		+	+
Qualität von Lernerfahrungen und Lernergebnissen unserer schulischen Tätigkeit mit Blick auf die Persönlichkeit der Schüler/innen zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • am Selbstwertgefühl und der Identitätsfindung der Schüler/innen • an fachlichen, überfachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Schüler/innen • an der Chancengleichheit im Kompetenzerwerb für alle • am Wohlbefinden und an der Gesundheit aller am Schulleben Beteiligten • an der Wertschätzung der Schule intern und extern 				
Qualität im Lernen und Lehren unserer Schule mit Blick auf den Unterricht zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • an der Vorbereitung, Durchführung und Reflexion der Lern- und Lehrprozesse • an Merkmalen guten Unterrichts wie Klassenführung, Klarheit und Strukturiertheit, Sicherung, Aktivierung und Motivierung, lernförderliches Klima, Schülerorientierung, Kompetenzorientierung, Umgang mit Heterogenität und Angebotsvariation • an einem bewussten Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Lernwegen 				
Qualität im Lebensraum unserer Klassen und Schule mit Blick auf die Beziehungsnetze und Raumgestaltung zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • an einer gemeinsamen pädagogischen Grundhaltung • an einem positiven und förderlichen Schul- und Klassenklima • an Qualitätsmerkmalen des sozialen Lebens wie Interaktionen (z.B. Zusammenhalt), Lehrer/innen – Schüler/innen - Beziehungen, Regeln für den Umgang miteinander u.a. • an vielfältigen Anregungen (kulturelle, soziale, sportliche...) für persönliche Entwicklung • an einem inklusiven, alle gleichberechtigt einschließenden Schulleben • an einem konstruktiven Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten • an der verantwortungsvollen Gestaltung der Räume (Gebäude und Gelände) 				
Qualität von Führung in unserer Schule mit Blick auf Leadership und Management, Partizipation und Verantwortung zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • an der Steuerung pädagogischer Prozesse (Unterrichts-, Personal- und Organisationsentwicklung) • an der Organisation und Verwaltung der Schule • am Personalmanagement • an der Verantwortung der Teile für das Ganze 				
Qualität in der Professionalität und Personalentwicklung unserer Schule mit Blick auf Lehrerpersönlichkeit und das Team zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • an einer professionellen Berufsauffassung mit Reflexion, Evaluation und Weiterentwicklung • an der Anerkennung und Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrpersonen mit abgestimmten Fortbildungskonzepten und deren Ergebnistransfer • an einer Kooperationskultur mit Austausch und Reflexion zu Unterricht, Schule und Schüler/innen und (institutionalisierten) Formen der Zusammenarbeit 				
Qualität von Schulpartnerschaft und Außenbeziehungen unserer Schule mit Blick auf Eltern, Kooperationspartner und Öffentlichkeit zeigt sich ...				
<ul style="list-style-type: none"> • an einer intensiven Kooperation mit den Eltern und Erziehungsberechtigten • an einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit • an einer aktiven Kooperation mit relevanten Einrichtungen des Umfeldes 				

Quelle: Altrichter, Herbert & Helm, Christoph & Kanape-Willingshofer, Anna (2012). Unterrichts- und Schulqualität. <http://www.sqa.at>.

B5

1 Bedarfsermittlung: Methode Fragebogen

Fragebogen zum Entwicklungs- und Fortbildungsbedarf

Persönlicher Fortbildungsbedarf

- Wo bestehen aktuelle persönliche Notwendigkeiten für Kompetenzstärkung?

.....

- Welche Kompetenzen würden Sie gerne weiterentwickeln?

.....

- Welche (Art von) Fortbildungsveranstaltungen würden Sie gerne besuchen?

.....

Fortbildungsbedarf im Team

- Wo bestehen aktuelle Herausforderungen und Kompetenzschwächen im Team X?

.....

- Welche Kompetenzen fänden Sie für das Team X wichtig, weiter zu entwickeln?

.....

- Welche (Art von) Fortbildungsveranstaltungen fänden Sie für das Team X sinnvoll?

.....

Fortbildungsbedarf der Schule

- Wo bestehen aktuelle Herausforderungen in der Schule als Organisation?

.....

- Welche Weiterentwicklungen und Änderungen fänden Sie für die Schule gut?

.....

- Welche Fortbildungsveranstaltungen oder Schulentwicklungsmaßnahmen fänden Sie für die Schule wichtig?

.....

1 Bedarfsermittlung: Methode SWOT-Analyse

Mit Hilfe der SWOT-Analyse kann jeder Einzelne für sich und das Kollegium für die Schule die vorhandenen Kompetenzen sichtbar machen und ein Stärken-Schwächen-Profil erstellen.

	Interne Analyse	Externe Analyse
	Gegenwart	Zukunft
positiv	<p>S Stärken (Strength)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was unterstützt uns bei der Tätigkeit? • Was läuft gut? • Was sind unsere Stärken? • Worauf sind wir stolz? <p>→ <i>Sich darum weiter kümmern.</i></p>	<p>O Chancen (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Entwicklungen, Ereignisse in der Zukunft sind positiv für unsere Schule? • Was sollten wir ausbauen? • Was können wir im Umfeld nutzen? <p>→ <i>Dies ausbauen und entwickeln.</i></p>
negativ	<p>W Schwächen (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was behindert uns bei der Tätigkeit? • Was ist schwierig, was läuft nicht so gut? • Was fehlt uns? • Was macht uns unzufrieden? <p>→ <i>Das sollte geändert, verbessert werden.</i></p>	<p>T Gefahren (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welches sind Schwierigkeiten, die auf die Schule zukommen? • Was könnte eintreten, wenn wir nichts unternehmen? <p>→ <i>Das sollte als präventiv überlegt werden.</i></p>

	Interne Analyse	Externe Analyse
	Gegenwart	Zukunft
positiv	<p>Stärken: Darauf sind wir stolz. Das sind unsere Stärken.</p>	<p>Chancen: Das sind unsere Möglichkeiten. Das sollten wir nutzen.</p>
negativ	<p>Schwächen: Daran müssen wir arbeiten. Hier gibt es Probleme.</p>	<p>Gefahren: Hier müssen wir vorsichtig sein. Dies sind Gefahren.</p>

Quelle: Kling, Angela & Spethmann, Eckhard (2009). Schulspezifische Fortbildungsplanung mit Portfolioarbeit. In Stephan Gerhard Huber (Hrsg.), *Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements*. Neuwied: LinkLuchterhand. (S.161)

1 Bedarfsermittlung: Kompetenzpool

Individuelles Kompetenzprofil

Wesentlich ist, dass nicht nur die Notwendigkeit der Kompetenzentwicklung als gemeinsame Haltung verstanden wird, sondern dass auch die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen und der Austausch über das Lernen und Gelernte als Grundprinzip verstanden werden. Dazu ist das Sichtbarmachen von Kompetenzen hilfreich.

Name
Studierte Fächer
Zusatzqualifikationen
Andere Berufserfahrungen
Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten
Mögliche schulinterne Qualifizierungsangebote

2 Planung: Aufgabenpool

Organisation der Arbeitsschritte – Aufgabenpool

Aufgabe	Wer?	Mit wem?	Bis wann?	
Schulischen Bedarf ermitteln				
Individuelle Bedarfe ermitteln				
Alle Bedarfe sammeln und priorisieren				
Interne Kompetenzen ermitteln				
Schwerpunkte festlegen				
Qualifizierungsplanung für Schuljahr erstellen				
Einzelne Veranstaltungen planen				
Veranstaltungen organisieren und durchführen				
Systematischen Transfer organisieren				
Evaluation der Maßnahmen (Fortbildung, Beratung,...) durchführen				
Evaluation des Transfers/Wirkung durchführen				
Weiterführendes prüfen				

Quelle: Kling, Angela & Spethmann, Eckhard (2009). Schulspezifische Fortbildungsplanung mit Portfolioarbeit. In Stephan Gerhard Huber (Hrsg.), *Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements*. Neuwied: LinkLuchterhand. (S.167)

2 Planung: Von Zielen zu Maßnahmen

Entwicklungsziele: Welche Veränderungen sollen sich einstellen?

1
2
3
4

Maßnahmen: Wie, womit oder wodurch sollen diese Ziele erreicht werden?

Ziel	Kompetenzen, die benötigt werden in den Bereichen	Personen und Gruppen, die qualifiziert werden	Maßnahmen zur Qualifizierung	Angebote von Personen, Gruppen
	<ul style="list-style-type: none"> Schüler/innenpersönlichkeit Unterricht Beziehungsnetz Raumgestaltung Führung/Partizipation Lehrer/innenpersönlichkeit Kooperation 	<ul style="list-style-type: none"> Einzelne Person Team Kollegium 	<ul style="list-style-type: none"> Seminar/Training Päd. Konferenz Kollegiale Beratung Supervision Kollegiale Beobachtung Kooperation Prof. Lerngemeinschaft u.a. 	<ul style="list-style-type: none"> intern extern

2 Planung: Jahresplanung konkret

P10

Maßnahmen mit dem Fokus auf Entwicklungsziele und Entwicklungsschwerpunkte

Zielgruppe	Veranstaltung/Thema	Ziel/gewünschte Kompetenzen	Referent/in Fortbildner/in Berater/in	Datum und Zeit	Umfang	Organisator/in Ansprechperson
Kollegium						
Gruppe /Team						
Einzelpersonen						

Quelle: Kling, Angela & Spethmann, Eckhard (2009). Schulspezifische Fortbildungsplanung mit Portfolioarbeit. In Stephan Gerhard Huber (Hrsg.), *Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements*. Neuwied: Linkluchterhand. (S.166)

P11

2 Planung: Veranstaltungsplanung konkret

	Beschreibung		Erledigt
Thema			
Ziel/Kompetenzen			
Inhalt			
Art/Umfang			
Trainer/innen		Tel.	
Datum/Zeit			
Kursleitung			
Teilnehmende			
Ort und Raum			
Medien/Material			
Finanzierung			
Information an			
Auswertung			
Transferplanung			

Quelle: Kling, Angela & Spethmann, Eckhard (2009). Schulspezifische Fortbildungsplanung mit Portfolioarbeit. In Stephan Gerhard Huber (Hrsg.), *Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements*. Neuwied: LinkLuchterhand. (S.171)

3 Durchführung: Fortbildungsanfrage

Checkliste für Fortbildungsanfragen

zur Klärung der Erwartungen der Schule und des Fortbildungsanbieters und der Rahmenbedingungen der Veranstaltung

Informationen für den Anbieter	Informationen für die Schule
<p>Schulischer Entwicklungsschwerpunkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Situation der Schule • Schwerpunkte des Schulprogramms • Schulentwicklungsschwerpunkte und Ziele • Mögliche Vorgaben • Genese und Anlass für die Fortbildung • Bedarfsanalyse • Gewünschtes Thema • Zusammensetzung und Vorkenntnisse der Zielgruppe • Schon gesetzte Schritte und Maßnahmen 	<p>Referent/Referentin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationen als Trainer/in, Berater/in, Moderator/in, Coach, Supervisor/in... • Vorerfahrungen und Kompetenzen im Bezug auf die Erwartungen
<p>Konkrete Erwartungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen bezüglich Ziele, Inhalte, Methoden der Fortbildung • Geplante Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse im schulischen Feld • Veränderung nach der Fortbildung • Was auf keinen Fall passieren soll 	<p>Methodisch-didaktische Konzeption</p> <ul style="list-style-type: none"> • Didaktische Grundkonzeption der Fortbildung • Bevorzugt eingesetzte Methoden • Art der Anknüpfung am Vorwissen und an den Vorerfahrungen der Teilnehmer/innen • Bezug zur konkreten Schul- und Unterrichtspraxis • Strategien für den Transfer bzw. die Implementierung in die schulische Praxis • Bereitstellung von Seminarunterlagen und Materialien
<p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Rahmenbedingungen (Teilnehmerzahl, zeitlicher Umfang, Ort, ...) • Ansprechpartner, Zuständigkeiten 	<p>Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit des Vorgesprächs • Möglichkeit eines schriftlichen Konzepts mit Zielen und Ablaufplan • Klärung der Dokumentation und Evaluation der Fortbildung

Quelle: Ofner, Julia & Grüne-Rosenbohm, Rainer & Scherello, Harald (2014). Fortbildung kompetent planen und steuern. *Lernende Schule. Werkstatt*, 68. (S.12).

D13

3 Durchführung: Protokoll

Dokumentation der Qualifizierungsmaßnahme

Veranstaltung:

.....

Referent/in:

.....

Ort:

.....

Teilnehmer/innen:

.....

Schwerpunkt:

.....

.....

Ziele:

1.

.....

2.

.....

3.

.....

Wichtigste Ergebnisse:

1.

.....

2.

.....

3.

.....

Vereinbarungen zum Transfer:

.....

.....

Vereinbarungen zur Weiterarbeit:

.....

.....

Ansprechpartner/in:

.....

U14

4 Umsetzung: Leitfaden zum Transfer

Zentraler Aspekt für Fortbildungsqualität ist nachhaltige Wirksamkeit, der Anspruch, vom Wissen zum Handeln zu kommen, den Transfer von der Theorie zur Praxis zu vollziehen, das Gelernte in schulisches Handeln umzusetzen. Jede Fortbildung muss also immer auch den Praxistransfer im Blick haben.

Leitfragen:

- Welche Ergebnisse, Erkenntnisse werden in der schulischen Praxis angewendet?
- Wie erfolgt die Multiplikation an alle Betroffenen?
- Welche konkreten Vereinbarungen werden zur Unterstützung des Veränderungsprozesses getroffen?
- Wer übernimmt die Verantwortung für den Transfer welcher Erkenntnisse?
- Wann und wie erfolgen nächste Schritte?
- Welche Hemmnisse und Hürden verhindern oder erschweren den Transfer?
- Welche konkreten (strukturellen) schulischen Bedingungen sind erforderlich für die Umsetzung?

Mögliche Vereinbarungen zum Transfer:

Was soll in der praktischen Arbeit umgesetzt werden?	
Wer? Mit wem?	
Wie? Wie oft?	
Wo?	
Bis wann?	
Auswertungstreffen	

Quelle: Agentur für Schulberatung des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (2012). Schulportfolio. Analysieren planen auswerten koordinieren. Kopiervorlagen. www.li-hamburg.de. (S.20).

5 Auswertung: Evaluationsebenen

An verschiedenen Punkten eines Fortbildungsprozesses gilt es herauszufinden, was bereits erreicht wurde und inwieweit die Ergebnisse mit den ursprünglich formulierten Zielen übereinstimmen.

Verschiedene Evaluationsebenen:

- **Teilnehmer/innen-Zufriedenheit („Process“):**
z. B. Veranstaltungsevaluation, Feedback bezüglich Organisation, Arbeitsformen, Vermittlungsformen
- **Rahmenbedingungen („Input“):**
z. B. Überprüfung der zeitlichen, finanziellen und materiellen Rahmenbedingungen, Qualität der Vorbereitung
- **Ergebnisse („Output“):**
z. B. Transferevaluation, Feedback bezüglich Inhalten und Praxisbezug, Einschätzung der Kompetenzerweiterung bzw. Lern- und Erfahrungsergebnisse im Hinblick auf die individuellen und gemeinsamen Zielsetzungen
- **Wirkung im schulischen Alltag („Outcome“):**
z. B. Feedback bezüglich längerfristigen und nachhaltigen Verhaltens- und Einstellungsänderungen auf persönlichen und institutionellen Ebenen

Evaluierungsfragen mit Blick auf die Weiterführung (Verantwortliche):

Thema der Qualifizierungsmaßnahme	
Welche Ziele wurden mit der Maßnahme verfolgt?	
Welche Veränderungen haben sich dadurch ergeben?	
Wie ist der Transfer der Ergebnisse organisiert?	
Welche Probleme und Hindernisse treten auf?	
Welche Unterstützung ist erforderlich?	
Wie soll es mit dem Thema weitergehen?	
Resümee für die nächste Qualifizierungsplanung	

5 Auswertung: Evaluation der Veranstaltung

Fortbildungsveranstaltung:

Input und Prozess	Rahmenbedingungen	--	-	+	++
	An den Vorbereitungen konnte ich mich beteiligen.				
	Die Qualität der Arbeitsunterlagen entsprach meinen Erwartungen.				
	Die Arbeitsatmosphäre hat mir gefallen.				
	Bemerkungen				
	Durchführung	--	-	+	++
	Die Referentin/der Referent wirkte kompetent.				
	Die Methodenwahl war flexibel und abwechslungsreich.				
	Der Medieneinsatz war dem Thema angemessen.				
	Die Referentin/der Referent stellte sich gut auf unsere Situation ein.				
	Bemerkungen				
	Lernerfolg	--	-	+	++
	Das Anspruchsniveau hat mir entsprochen.				
	Ich konnte meine Kompetenzen in Bezug auf das Thema erweitern.				
	Die bearbeiteten Inhalte werde ich im Alltag nutzen können.				
Für die Umsetzung wurden Vereinbarungen getroffen.					
Bemerkungen					
Output	Inhalt	--	-	+	++
	Ziele und Struktur der Veranstaltung waren transparent und stimmig.				
	Das Thema der Fortbildung ist wichtig für die Entwicklung der Schule.				
	Die Fortbildung hat für mich klare Ergebnisse gebracht.				
	Bemerkungen				

Quelle: Agentur für Schulberatung des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (2012). Schulportfolio. Analysieren planen auswerten koordinieren. Kopiervorlagen. www.li-hamburg.de. (S.24).

A17

5 Auswertung: Evaluation des Transfers bzw. der Wirksamkeit

Fortbildungsveranstaltung:.....

Output	Verbindlichkeit	--	-	+	++
	Vereinbarungen zur Umsetzung wurden eingehalten.				
	Meine persönlichen Vorhaben habe ich umgesetzt.				
	Bemerkungen				
Outcome	Anwendbarkeit	--	-	+	++
	Die Inhalte knüpfen an unserer Alltagserfahrung an.				
	Die vermittelten Methoden und Handlungsmöglichkeiten unterstützen mich bei der Weiterentwicklung meiner Arbeit.				
	Bemerkungen				
	Wirkung	--	-	+	++
	Ich fühle mich kompetenter und sicherer.				
	Meine schulische Arbeit hat sich im Sinne der Zielsetzungen verändert.				
	Es lassen sich Veränderungen im Schülerverhalten beobachten.				
Bemerkungen					

Zur Sicherung der längerfristigen Wirksamkeit der Fortbildung:

Was hat die Umsetzung möglicherweise erschwert?.....

.....

Welche Unterstützung ist jetzt noch erforderlich?

.....

Zu welchen Aspekten dieses Themas besteht noch weiterer Fortbildungsbedarf?

.....

In welchen andern Schulentwicklungsbereichen besteht ebenso Fortbildungsbedarf?

.....

Begleitung

Wir beraten und bieten

Das Schulentwicklungsteam der PH ÖÖ berät bei allen Anliegen von Schul- und Unterrichtsentwicklung. Wir unterstützen Sie und Ihr Team bei systemischer Qualifizierungsplanung und begleiten Schulen bei Entwicklungsprozessen. Wir gestalten verschiedene Angebote zu schulischen Herausforderungen und entwicklungsrelevanten Themen und vermitteln für Ihre Qualifizierungsvorhaben geeignete Expertinnen und Experten.

Wir unterstützen und informieren

Für die systematische Qualifizierungsplanung stehen Ihnen Materialien zur Verfügung, die als Analyse-, Planungs-, Koordinierungs- und Auswertungsinstrument genutzt werden können.

Die Schulentwicklungsbrochüren für die VS und NMS „Gemeinsam Schule entwickeln – den Wandel gestalten“ informieren über konkrete Angebote zu den verschiedensten Qualitätsbereichen.

Weitere Informationen und Kopiervorlagen:
www.ph-ooe.at/schulentwicklung-aps.html

Das Team

Mag.^a Gertrud Nachbaur

Leitung Institut Fortbildung und Schulentwicklung 1
 Tel. +43 732 74 70-7170
gertrud.nachbaur@ph-ooe.at

Karin Ettl, MA

Schulentwicklung, Koordination SCHILF
 Tel. +43 732 74 70-7092
karin.ettl@ph-ooe.at

Tatjana Fliesser

Schulentwicklungsberatung,
 Prozessbegleitung
 Tel. +43 732 74 70-0
tatjana.fliesser@ph-ooe.at

Ulrike Friedwagner-Evers, MSc

Koordination Schulentwicklung,
 Prozessbegleitung
 Tel. +43 732 74 70-7173
ulrike.friedwagner@ph-ooe.at

Stefan Giegler, MA

Schulmanagement
 +43 732 74 70-7397
stefan.giegler@ph-ooe.at

Dr.ⁱⁿ Marlies Henzl

Leitung Zentrum Bildungsmanagement &
 Führungskräfte
 Tel. +43 732 74 70-2259
marlies.henzl@ph-ooe.at

Johann Rothböck, MA

Schulentwicklung, Koordination
 Unterrichtsentwicklung
 Tel. +43 676 970 38 08
johann.rothboeck@ph-ooe.at

Susanne Würleitner, MA

Schulentwicklungsberatung
 Tel. +43 732 74 70-7260
susanne.wuerleitner@ph-ooe.at

Quellen

Altrichter, Herbert & Helm, Christoph & Kanape-Willingshofer, Anna (2012). Unterrichts- und Schulqualität. http://www.sqa.at/pluginfile.php/994/course/section/450/qualitaet_von_schule_unterricht.pdf

Agentur für Schulbegleitung des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (2007). Schulportfolio. Analysieren planen auswerten koordinieren. www.li-hamburg.de.

Agentur für Schulberatung des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (2012). Schulportfolio. Analysieren planen auswerten koordinieren. Kopiervorlagen. www.li-hamburg.de.

Halter, Bernadette, Iten, Nina und Riesen, Martin (2012). Entwicklungs- und Weiterbildungsplanung an Schulen. Eine Handreichung. https://www.phsz.ch/fileadmin/autoren/wbza_dateien/WBPlan/1Handreichung_zur_Weiterbildungsplanung.pdf

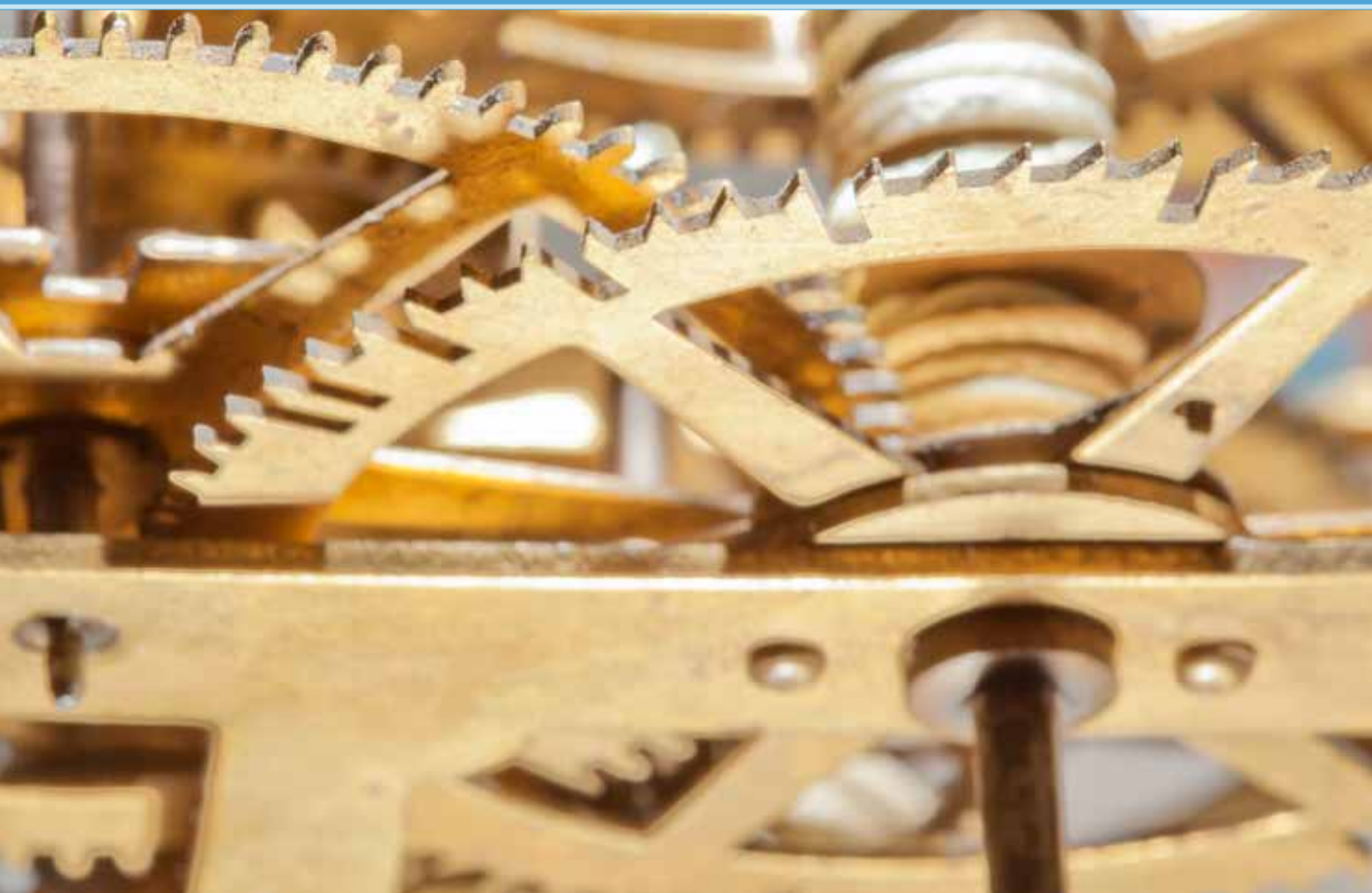
Kling, Angela und Spethmann, Eckhard (2009). Schulspezifische Fortbildungsplanung mit Portfolioarbeit. In Stephan Gerhard Huber (Hrsg.), Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Arbeit in zentralen Handlungsfeldern des Schulmanagements. Neuwied: LinkLuchterhand.

Ofner, Julia & Grüne-Rosenbohm, Rainer & Scherello, Harald (2014). Fortbildung kompetent planen und steuern. Lernende Schule. Werkstatt, 68.



die pädagogische
hochschule
oberösterreich

power für ihr lehrer/innenleben



Institut Fortbildung und Schulentwicklung I

Kaplanhofstraße 40
4020 Linz
Österreich/Austria
+43 732 74 70-0
office@ph-ooe.at
www.ph-ooe.at