

Die Qualität der Schulung ist. Um
sprochen ist. Um
Schulleitungen geme

4

erungsräumen Schulqualität

1 FÜHRUNG UND MANAGEMENT

1.1 Führung wahrnehmen

1.2 Schul- und Unterrichts-
entwicklung steuern

1.3 Personal führen

1.4 Ressourcen und
Partnerschaften nutzen

2.1 U

2.2 Kompeten

2.3 Schulgemeinscha

2.4 Zusammenarbeit gestalten

2.5 Unterricht entwickeln

2.6 Schulergänzende Angebote
nutzen

Bewertungsraster

*Führung und Management
Personal führen*

Bewertungsraster

1 Führung und Management

1.3 Personal führen

Dieser Bewertungsraster basiert auf dem Orientierungsrahmen Schulqualität der Dienststelle Volksschulbildung (DVS). Die «Gute Praxis» entspricht dabei den im Orientierungsrahmen beschriebenen Qualitätsansprüchen.

Um eine externe Beurteilung und eine Verortung der Praxis in die entsprechende Qualitätsstufe vornehmen zu können, sind die unterschiedlichen Ausprägungen für alle Praxisstufen ausformuliert. Die «Vorbildliche Praxis» beinhaltet nur jene Qualitätsbeschreibungen, die über die «Gute Praxis» hinausgehen.

Dieser Bewertungsraster dient dem Evaluationsteam – unter Berücksichtigung aller Evaluationsdaten – als Bewertungsinstrument und als Grundlage für die Formulierung der Evaluationsergebnisse.

Praxisstufen

■ Unzureichende Praxis

Wenig entwickelte, defizitäre Praxis. Die Minimalanforderungen sind nicht erfüllt.

■ Elementare Praxis

Grundlegende Anforderungen an eine funktionsfähige Praxis sind erfüllt. Entspricht den Minimalanforderungen.

■ Gute Praxis

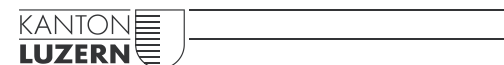
Praxis ist auf gutem Niveau entwickelt. Entspricht den Qualitätsansprüchen der DVS.

■ Vorbildliche Praxis

Die Schule ist auf dem Weg zu «Best Practice». Qualitätsansprüche der DVS deutlich übertroffen.

Weiterführende Informationen

- [Orientierungsrahmen Schulqualität](#) (DVS 2015)
- [Qualitätsmanagement der Volksschulen](#) (DVS 2015)



Dienststelle Volksschulbildung Schulunterstützung

Bereich Schulevaluation
Kellerstrasse 10
6002 Luzern

Telefon 041 228 54 37
www.volksschulbildung.lu.ch

Luzern, September 2015

1 FÜHRUNG UND MANAGEMENT

1.3 Personal führen

Qualitätsteilbereich	Unzureichende Praxis	Elementare Praxis	Gute Praxis	Vorbildliche Praxis
Personaleinsatz planen	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung plant den Personaleinsatz ungenügend. Sie achtet bei Neuanstellungen nicht ausreichend auf die Qualifikation und die Passung zum bestehenden Team. Die Schulleitung bietet neu angestellten Mitarbeitenden nur wenig Unterstützung und führt sie unzureichend in die gängigen Prozesse und in die Kultur ein. Sie achtet bei der Zusammensetzung der Teams kaum auf die Ergänzung der Kompetenzprofile der Lehrpersonen. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung plant den Personaleinsatz bedarfsorientiert. Sie wählt bei Neuanstellungen qualifiziertes Personal aus, welches zum bestehenden Team passt. Sie führt neu angestellte Mitarbeitende angemessen in die wichtigsten Prozesse und in die zentralen Aspekte der Kultur der Schule ein. Sie berücksichtigt bei der Zusammensetzung der Teams nach Möglichkeit die Kompetenzprofile der Lehrpersonen. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung plant den Personaleinsatz vorausschauend. Sie wählt bei Neuanstellungen qualifiziertes Personal aus, welches das bestehende Team ideal ergänzt. Sie sorgt für eine wirkungsvolle Begleitung von neu angestellten Mitarbeitenden und führt sie angemessen in die Prozesse und Kultur der Schule ein. Sie setzt die Teams so zusammen, dass sich die Kompetenzen der Lehrpersonen möglichst gut ergänzen. 	<p><i>Wie «Gute Praxis», zusätzlich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung plant den Personaleinsatz in guter Abstimmung mit den Interessen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Schule. Sie setzt die Teams so zusammen, dass sich die Mitarbeitenden fachlich und menschlich ideal ergänzen und voneinander profitieren.
Mitarbeitende beteiligen	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung bezieht die Mitarbeitenden nur selten in schulische Entscheidungsprozesse mit ein. Sie geht kaum auf die Eigeninitiative der Mitarbeitenden ein und lässt wenig Mitgestaltung zu. Sie macht die Mitarbeitenden zu wenig auf Ziele und daraus erwachsende Pflichten aufmerksam. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung bezieht die Lehrpersonen bei zentralen schulischen Entscheidungsprozessen angemessen mit ein. Sie ermöglicht Eigeninitiative und Mitgestaltung der Mitarbeitenden sowie der Teams. Sie formuliert gegenüber den Mitarbeitenden angemessene Verpflichtungen und Ziele. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung beteiligt die Mitarbeitenden situationsgerecht an schulischen Entscheidungsprozessen. Sie fördert die Eigeninitiative und Mitgestaltung der Mitarbeitenden sowie der Teams. Sie formuliert klare Erwartungen, Verpflichtungen und Ziele an die Mitarbeitenden. 	<p><i>Wie «Gute Praxis», zusätzlich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Beteiligung der Mitarbeitenden an schulischen Entscheidungsprozessen ist institutionalisiert und selbstverständlich. Die Schulleitung macht ihre Erwartungen und Ziele frühzeitig transparent und bespricht sie mit den Mitarbeitenden. Sie setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeitenden sich mit den Erwartungen, Verpflichtungen und Zielen identifizieren können.

Qualitätsteilbereich	Unzureichende Praxis	Elementare Praxis	Gute Praxis	Vorbildliche Praxis
Zusammenarbeit ermöglichen	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung schenkt gemeinsamen Verbindlichkeiten für die Zusammenarbeit kaum Beachtung und legt wenig Wert auf deren Einhaltung. Sie erreicht mit den bestehenden Strukturen der Zusammenarbeit keine zweckmässige Arbeitsweise. Sie delegiert Aufgaben und Kompetenzen wenig transparent und kaum nachvollziehbar. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung setzt sich dafür ein, dass gemeinsame Verbindlichkeiten für die Zusammenarbeit entstehen und nach Möglichkeit eingehalten werden. Sie schafft Zusammenarbeitsstrukturen, die eine zweckmässige und bedarfsorientierte Arbeitsweise ermöglichen. Sie delegiert Aufgaben und Kompetenzen zweckmässig und situationsgerecht. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung sorgt dafür, dass gemeinsame Verbindlichkeiten für die Zusammenarbeit erarbeitet und von allen eingehalten werden. Sie schafft geeignete Zusammenarbeitsstrukturen, die eine zielorientierte und effiziente Arbeitsweise ermöglichen. Sie delegiert Aufgaben und Kompetenzen klar, transparent und nachvollziehbar. 	<p><i>Wie «Gute Praxis», zusätzlich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung unterstützt die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden gezielt und gibt konstruktive Rückmeldungen. Sie schafft wirkungsvolle Zusammenarbeitsstrukturen, welche die Zusammenarbeitskultur im Team fördern.
Mitarbeitende fördern und beurteilen	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung weiss nur lückenhaft Bescheid über die Arbeit und die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Sie nutzt die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden kaum. Sie gibt den Mitarbeitenden kaum Rückmeldungen zu ihren Leistungen und vereinbart selten Ziele und Massnahmen für die weitere Arbeit. Sie bietet den Mitarbeitenden ungenügende Unterstützung bei der Erreichung ihrer Ziele. Sie stellt keine angemessene Weiterbildung sicher. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung verschafft sich ein ausreichendes Bild über die Arbeit und die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitenden. Sie nutzt die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden bedarfsorientiert. Sie gibt den Mitarbeitenden periodisch eine Rückmeldung zu ihren Leistungen und vereinbart bei Bedarf Ziele und Massnahmen für die weitere Arbeit. Sie unterstützt die Mitarbeitenden auf Wunsch bei der Erreichung ihrer Ziele. Sie stellt eine angemessene Weiterbildung sicher und stimmt diese falls notwendig auf aktuelle Erfordernisse ab. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung verschafft sich ein differenziertes Bild über die Arbeit und die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitenden. Sie nutzt die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden gezielt. Sie gibt den Mitarbeitenden regelmässig eine Rückmeldung zu ihren Leistungen und vereinbart mit ihnen Ziele und Massnahmen für die weitere Arbeit. Sie unterstützt die Mitarbeitenden bei der Erreichung der Ziele. Sie stellt eine bedarfsorientierte Weiterbildung sicher und passt diese periodisch an neue Erfordernisse an. 	<p><i>Wie «Gute Praxis», zusätzlich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sie fördert die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden gezielt und bewusst. Es gelingt ihr, die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden optimal auszuschöpfen. Sie erkennt frühzeitig allfällige Defizite von Mitarbeitenden und stellt entsprechende Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Sie stimmt die Weiterbildung optimal auf laufende und künftige Entwicklungsvorhaben ab.