



Herzlich Willkommen!



3. QML-Workshop,
29.04.2015



Programm

Mittwoch, 29.04.2015

- | | |
|---------------|---|
| 10:00 – 10:45 | Begrüßung, Überblick |
| 10:45 – 11:45 | Kurzvorstellung der Regionalgruppen: Aktuelle Umsetzung der Ziele + Maßnahmen |
| 11:45 – 12:30 | Kommunikation und Laufwege |
| 12:30 – 13:30 | <i>Mittagspause</i> |
| 13:30 – 14:45 | Feedback und Evaluation im Kontext QML |
| 14:45 – 16:00 | interne Evaluation (Arbeitsphase + Vorstellung) |
| 16:00 – 16:45 | Arbeit in Regionalgruppen (Reflexion + weiteres Vorgehen) |
| 16:45 – 17:00 | Feedback, Abschluss, Ausblick |



QML – eine Zwischenbilanz

Aufgabenbereich: SemQV und folgende

Aufgabenbereich: Qualitätsrahmen und Evaluation

„QML muss kommunizierbar bleiben“

Arnulf Zöller, ISB, Grundsatzabteilung



PARTNER
IN
SACHEN
BILDUNG

Nur zur Erinnerung

- ❖ Auftrags-KMS stammt vom Februar 2013: Übertragung/Adaption von QmbS in die zweite Phase der Lehrerbildung
- ❖ Projektstart war Februar 2014, d.h. Laufzeit (2.14 bis 2.16), inzwischen aber eher offenes Ende
- ❖ Workshop in Herrsching (April 2014) und Seminarlehrertagung in Dillingen (April 2014)
- ❖ Arbeitstreffen der regionalen QM-Teams und der Beteiligtengruppen (2014)
- ❖ Workshop in München (November 2014)
- ❖ 3 Steuergruppentreffen (2014 und 2015)
- ❖ Diverse Treffen Studienseminar/ISB/KM
- ❖ Workshop heute

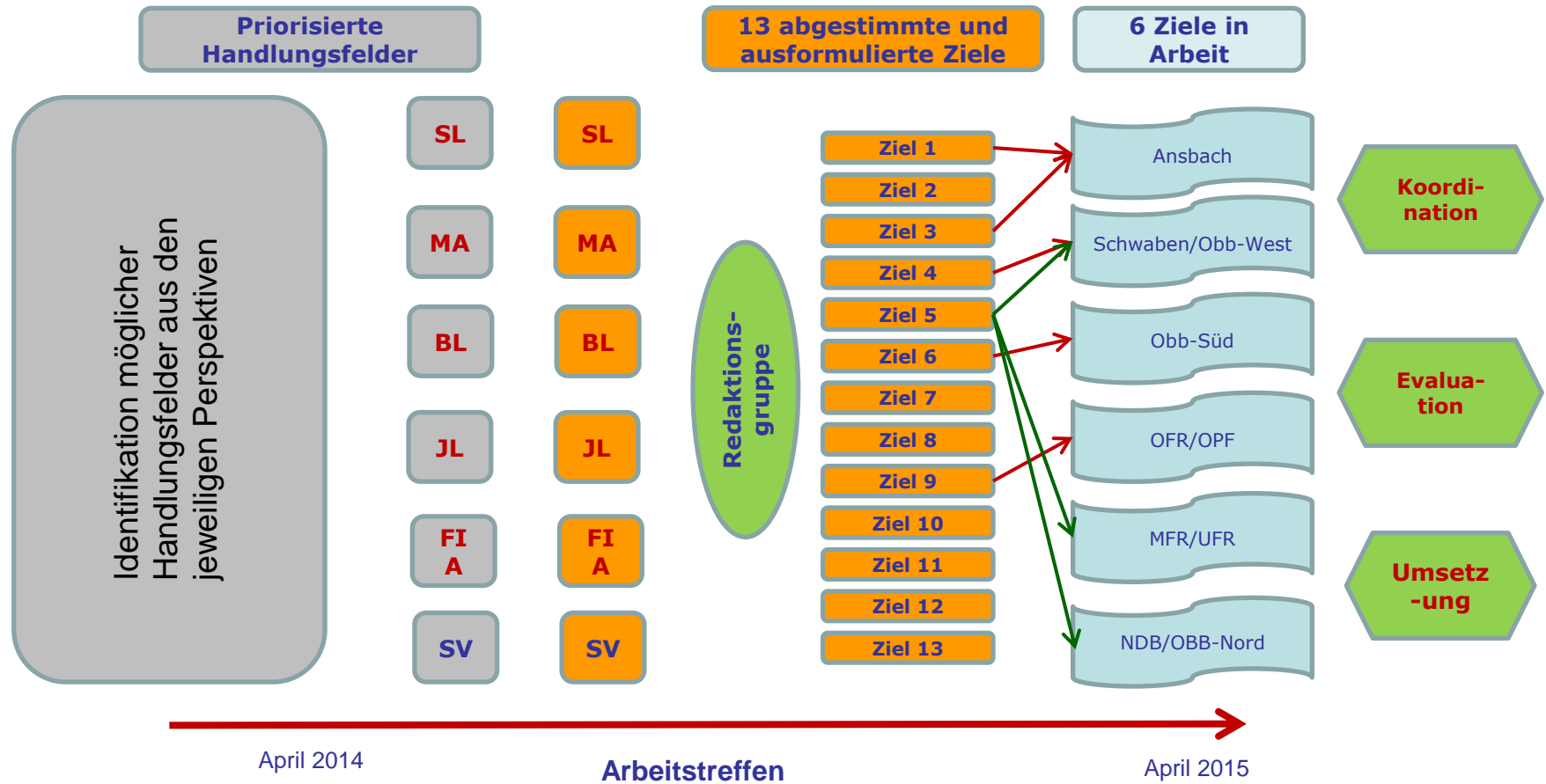
Lob

Die Sitzungen verlaufen sehr *engagiert, konzentriert und zielorientiert* (3). Sie sind geprägt durch *strukturiertes und effektives Arbeiten* (4). Es herrscht eine *gute Atmosphäre/ Offenheit* durch gegenseitige Wertschätzung und kollegialem Miteinander (4). Auch außerhalb der Sitzungen erfolgt ein *hilf- und umfangreicher zeitnaher Informationsaustausch* (2). Die Komplexität des Gesamtprojekts QmL verlangsamt manchmal Schritte.

Sehr zufrieden, sehr *kooperatives und konstruktives Miteinander*

Team xxx ist wundervoll. Die *Zusammenarbeit macht sehr viel Spaß* und ist sehr konstruktiv. Ich bin mit der Arbeit im Regionalteam sehr zufrieden. Nach der anfänglichen Findungsphase arbeitet das Team mittlerweile *strukturiert und effizient*. Die Atmosphäre ist sehr *konstruktiv und offen*. Die Arbeit macht Spaß. Alle Mitglieder sind *motiviert* und bringen ihren engagierten Aufbruchsgest ein. Gute, strukturierte *Arbeit mit Ergebnisorientierung*. Die Arbeit ist effizient und macht Freude.

Arbeit mit Ergebnisorientierung



Zwei Zwischenberichte an das KM

Dokumentation des Gesamtprozesses

Seminarentwicklungsprogramm des Bayerischen Studienseminars

Stand: 27.04.2015

Das Entwicklungsprogramm des Bayerischen Studienseminars legt dar, welche Handlungsfelder die einzelnen Beteiligten an der Lehrerbildung Phase II identifiziert haben um die Qualität der Lehrerbildung in Bayern zu sichern. In einem weiteren Schritt werden Ziele formuliert um die Handlungsfelder umzusetzen.

Das Seminarentwicklungsprogramm wurde am _____ dem
_____ vorgelegt und genehmigt.

Herausforderung

- *Abstimmung unter vielen Hundert Beteiligten*
- *Konsens für die Zwischenergebnisse der QML-Teams herstellen*
- *Herstellung/Erhaltung der Transparenz über Ziele, Arbeitsstände, Ergebnisse zwischen den Regionalteams*
- *Weiterarbeit an bereits genannten Zielen und Bedürfnissen, die aktuell nicht bearbeitet werden*
- *Da die Entscheidungswege nicht klar sind, dauert der Übergang von der Planung zur Umsetzung sehr lange, der Prozess lebt aber von sichtbaren Veränderungen, die zum Weiterdenken ermutigen. Es tauchen erste Zweifel auf, ob überhaupt Gestaltungsraum für echte Veränderungen vorhanden ist.*
- *Das QmL-Projekt ist sehr kommunikationsintensiv angelegt. Effizientes Arbeiten erfordert den kontinuierlichen Austausch zwischen den verschiedenen Gruppen und eine durchdachte Dokumentation. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass stets alle Beteiligten auch einbezogen sind.*

Arbeitsstand Qualitätsrahmen

Vortext (liegt als Entwurf vor)

Qualitätsrahmen (Endredaktion steht noch aus)

Vorschlag Qualitätsrahmen für die Lehrerbildung Phase II

Rahmenbedingungen	Struktur und Arbeitsprozesse im Studien-seminar	Rekrutierung und Qualifizierung des Aus-bildungspersonals	Ausbildung der Studienreferendare	Ergebnisse
Infrastruktur	Führungsstruktur <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützende Personalführung • Zielorientierte Leitung • Effiziente Arbeitsorganisation 	Adäquate Vorqualifikation <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbezogene Ausbildung 	Ablauf <ul style="list-style-type: none"> • Effizienz der Lernzeitnutzung • (Effizienz der Verhaltensregulierung) 	LPO II-Noten
Studienreferendare	Kooperation und Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Abgestimmte Kooperation intern • Abgestimmte Kooperation mit externen Partnern 	Personalgewinnung <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz des Verfahrens • Geeignete Auswahlkriterien 	Darstellung <ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertheit der Darstellung • Klarheit der Darstellung 	Individuelle Leistungsnachweise
Personalstruktur	Seminarkultur <ul style="list-style-type: none"> • Konstruktive Kommunikation • Achtung der Beteiligten • Interessensförderung • Intensität der Mitwirkung • Förderung der Identifikation mit dem Studienseminar 	Fortbildung <ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsgerechte Fortbildung • Wissenschaftsorientierung 	Gestaltung <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Unterstützung • Förderung der Lernmotivation • Förderung Feedbackkultur • Effiziente Unterrichtsvorbereitung • Förderung der Lehrerpersönlichkeit 	Zufriedenheit der Teilnehmer
Ressourcen	Entwicklung Studienseminar <ul style="list-style-type: none"> • Offenheit für Neuerungen • Systematische Qualitätsentwicklung • Systematisches Monitoring 		Ausbildungskultur <ul style="list-style-type: none"> • Lernförderlichkeit des Seminarklimas • Wertschätzende Kommunikation • Feedbackkultur 	Zufriedenheit der aufnehmenden Schule
(Organisatorische Besonderheiten)				

Kurzbeschreibungen der einzelnen Kategorien (To Do)

Verortung der Qualitätsziele im Q-Rahmen

Rahmen- bedingungen	Struktur und Arbeits- prozesse im Studienseminar	Rekrutierung und Qualifizierung des Ausbildungspersonals	Ausbildung der Studienreferendare	Ergebnisse
Nr. 7	Nr. 2	Nr. 3	Nr. 1	Nr. 5
	Nr. 9	Nr. 8	Nr. 4	
	Nr. 11		Nr. 6	
	Nr. 12		Nr. 10	
			Nr. 13	

To Dos

- Kommunikations- und Entscheidungswege definieren und kommunizieren (siehe Papier „Fragen zur Prozesssteuerung“)
- Verabschiedung, Dokumentation und Kommunikation von Ergebnissen klären
- Rolle des Ministeriums klären (Information, Beteiligung)
- Beteiligtengruppen stärker positionieren
- Meilensteine fixieren (Welche Ziele bis wann?)
- Prozessverantwortlichkeiten definieren, klären und kommunizieren

A light blue sign with a wavy top edge, mounted on a vertical post. The sign contains the text 'Prozesssteuerung klären' in red, bold font.

**Prozesssteuerung
klären**

Berichte aus den Regionalteams

Arbeit in QM-Teams

- ◆ Eigentlich alle Mitglieder haben QM-Erfahrung
- ◆ Sitzungen verlaufen engagiert, konzentriert, zielorientiert
- ◆ Gute Atmosphäre

Treffen der Beteiligtegruppen?

- ◆ Ja! – etwa 2 x jährlich (Vorschlag, bei SL-Tagung in DLG und bei ISB-WS ein Zeitfenster einplanen)
- ◆ SV und QML-Berater müssen nicht unbedingt anwesend sein

QML-Berater

- ◆ Zusammenarbeit positiv und gewinnbringend
- ◆ Wichtige Impulse für die Arbeit
- ◆ Feldkompetenz nicht so ausgeprägt

Erwartungen an QML

- ◆ Steigerung Transparenz,
- ◆ Vernetzung der Beteiligten
- ◆ Vergleichbarkeit schaffen (Seminare, Anforderungen etc.)
- ◆ Verbesserung der Kommunikation
- ◆ Nachhaltige Qualitätssteigerung
- ◆ Hohe Zufriedenheit der Referendare

Welche Veränderungen seit Beginn des QML-Prozesses sind beobachtbar?

- ◆ Bayernweite Angleichung der Standards
- ◆ Weitgehender Konsens über Ziele
- ◆ Mehr Kommunikation zwischen Beteiligten
- ◆ Hohe Motivation, Zufriedenheit der Beteiligten
- ◆ Intensive Auseinandersetzung mit verschiedenen Qualitätsaspekten in der Lehrerbildung

Herausforderungen bei der Einführung von QML

- ◆ Abstimmung unter hunderten Beteiligten
- ◆ Hoher Kommunikationsaufwand
- ◆ Herstellung der Transparenz zwischen den Regionalteams
- ◆ Ressourcen für QML
- ◆ Entscheidungswege nicht klar bzw. lang
- ◆ Prozess am Laufen halten

Erforderliche zusätzliche Unterstützung

- ◆ Klärung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform
- ◆ Regelmäßige Statusberichte an alle Beteiligte
- ◆ Kommunikationsmöglichkeiten für weit entfernte Beteiligte schaffen
- ◆ Treffen der Beteiligtegruppen
- ◆ Mehr Anrechnungstunden für die QML-Arbeit

Prozessfragen

Fragen zum SemQV	Lösungsansatz
Maßnahmen werden von Regionalgruppen (RG) erarbeitet – von wem werden Maßnahmen legitimiert?	QML ist ein fester TOP bei den Jour-Fixen der SV; hier werden auch neue Maßnahmen legitimiert.
Wie werden Maßnahmen mit anderen RG abgestimmt?	Bei Jour-Fixe des Studienseminars erfolgt Abstimmung der Maßnahmen.
Wie werden neue Ziele in das SemQV eingebracht und legitimiert?	RG bringen über ihre/n jeweiligen SV Ziele ein; das Studienseminar entscheidet dann über die Aufnahme neuer Ziele; falls eine jährliche Vollversammlung möglich ist, werden Ziele auch hier von den TN legitimiert.

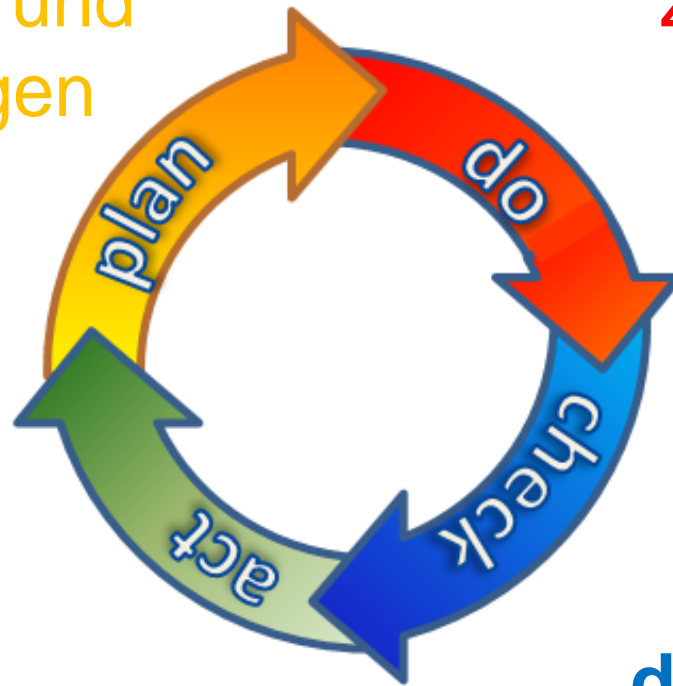
Fragen zum SemQV	Lösungsansatz
Wer (Regional-/Beteiligtengruppen) wählt wie Ziele zur Bearbeitung aus?	Die RG sucht sich aus dem SemQV ein für die RG relevantes Ziel aus, der/die zuständige SV stimmt sich mit den anderen SV (Jour-Fixe) ab.
Können auch die Beteiligtengruppen (z. B. Modulanbieter) an Zielen arbeiten?	Antrag auf Zusammenstellung einer neuen Gruppe über zuständigen SV; Entscheidung durch StudSem.
Wie werden neue Handlungsfelder identifiziert?	Nach Bedarf bzw. Rückgriff auf vorhandenen HF zurückgegriffen (TOP 6 – X) der jeweiligen Beteiligtengruppe.

Fragen zum SemQV	Lösungsansatz
Wie werden Handlungsfelder legitimiert?	RG bringen über ihre/n jeweiligen SV HF ein; das Studienseminar entscheidet dann über die Aufnahme; falls eine jährliche Vollversammlung möglich ist, werden HF auch hier von den TN legitimiert.
Gibt es Ressourcen für die Umsetzung von Zielen?	Situativ zu prüfen.
Wie erfolgt die Dokumentation der Umsetzung von Zielen in den RG?	Im jeweiligen Handlungsprogramm der RG.

Fragen zum SemQV	Lösungsansatz
Wie werden Maßnahmen auf andere RG übertragen, bzw. (ggfs.) für verbindlich erklärt?	Über SV bzw. evt. Vollversammlung
Wie wird die Dokumentation der verfolgten Ziele und deren Umsetzung aus den verschiedenen RG zusammengeführt?	Pflege erfolgt in den RG – zweimal im Jahr Zusammenfassung aller RG (durch Studienseminar oder ISB ?)
Wie wird sichergestellt, dass das SemQV kontinuierlich reflektiert und weiterentwickelt wird?	Bei der jährlichen Vollversammlung der RG und Studienseminar wird das SemQV reflektiert und bei Bedarf aktualisiert.

Fragen zum SemQV	Lösungsansatz
Wie werden die Betroffenen (verschiedene Beteiligengruppen) eingebunden?	Die jeweiligen Vertreter/innen aus den RG informieren die jeweilige Beteiligengruppen.
Wie wird das SemQV an die Referendare kommuniziert?	Über Hauptseminar
Wie wird das SemQV an die Öffentlichkeit kommuniziert?	Homepage, KM-Newsletter

Handlungsfelder
identifizieren und
Ziele festlegen



Maßnahmen zur
Zielerreichung
umsetzen

Überprüfung
durch Feedback/
Evaluationen

Vielen Dank!

Ihr QML-Projekt-Team