

QUALITÄTSKONZEPT

Sekundarschule Romanshorn-Salmsach

STAND 30.04.2025 Version 01

Autoren:

Irene Haltmeier, Markus Villiger, Matthias Zumkehr, Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement

Review

Datum		Review	Freigabe

Inhalt

1	Grundlagen des Qualitätskonzepts	1
1.1	Ausgangslage.....	1
1.2	Kantonale Rahmenbedingungen.....	1
1.3	Sinn und Zweck.....	1
1.4	Aufgaben und Verantwortlichkeiten.....	1
1.5	Schule als Lernende Organisation	2
1.5.1	Leitlinien für das schulische Qualitätsmanagement	2
1.6	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	3
1.7	Wechselwirkungen im Qualitätsmanagement.....	3
1.7.1	PDCA-Zyklus und Schulstrategie	3
1.7.2	Schulstrategie und Umfeld	3
2	Organisation des Qualitätsmanagements	4
2.1	Erläuterungen zum Schaubild.....	4
2.2	Qualitätskreislauf Schule.....	4
2.3	Qualitätskreislauf Führung	4
2.4	Qualitätskreislauf Unterricht	4
2.5	Qualitätskreislauf Team	5
2.5.1	Quelle der Qualität	5
2.5.2	Kultur der Zusammenarbeit	5
2.5.3	Vernetzung	5
2.5.4	Prozess- und Projektmanagement	5
3	Instrumente des Qualitätsmanagements	6
3.1	Beschreibung der Instrumente.....	7
3.1.1	Normative Ebene	7
3.1.2	Strategische Ebene - Behörde	7
3.1.3	Operative Ebene -Schulleitung.....	8
3.1.4	Operative Ebene – Lehrperson	9
4	Anhang: Befragung zum Unterricht	11

1 Grundlagen des Qualitätskonzepts

1.1 Ausgangslage

Die Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement (AG QM) wurde durch die Behörde eingesetzt und beauftragt das bestehende Qualitätskonzept zu aktualisieren und Instrumente für die Selbstevaluation auf allen Ebenen (Organisation, Führung, Team, Unterricht) zu definieren.

Über Qualität kann viel gesprochen werden, ohne dass Qualität entsteht. Es muss sichergestellt werden, dass das Konzept prägnant und praxistauglich ausfällt und somit einen echten Mehrwert darstellt.

1.2 Kantonale Rahmenbedingungen

Volksschulen sind im Kanton Thurgau durch eine Verordnung des Regierungsrates ([§9 VSV: Qualität](#)) über die Volksschule und den Kindergarten, dazu verpflichtet, sich mit Qualitätsarbeit auseinander zu setzen und ein Qualitätskonzept zu entwickeln. Das vorliegende Konzept orientiert sich am Qualitätsrahmen der Volksschule Thurgau. Die beiden Leitfäden zur Schulqualität und zu Unterrichtsqualität des Kantons Thurgau bilden eine normative Grundlage.

- [Qualitätsrahmen Volksschule Thurgau](#)
- [Merkmale für Schul- und Unterrichtsqualität](#)

1.3 Sinn und Zweck

Der Sinn und Zweck unseres Qualitätsmanagements besteht darin, die Bildungsqualität kontinuierlich zu sichern und zu verbessern. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sind zentrale Elemente des Qualitätsmanagements.

Qualitätssicherung bezieht sich auf Massnahmen, die sicherstellen, dass bestehende Standards eingehalten werden. Dies umfasst regelmässige Evaluationen, wie Unterrichtsbeobachtungen, Schülerfeedback oder externe Prüfungen. Die Einhaltung von Curricula und die fortlaufende Überprüfung der Unterrichtsqualität stehen im Vordergrund.

Qualitätsentwicklung geht einen Schritt weiter und zielt auf die kontinuierliche Verbesserung der Schul- und Unterrichtsqualität. Hier werden innovative Lehrmethoden, Schulkonzepte und Programme entwickelt und im Schulalltag implementiert. Der PDCA-Zyklus (siehe 1.6) unterstützt diesen Prozess durch systematisches Planen, Umsetzen, Überprüfen und Anpassen von Massnahmen.

Zusammen fördern Qualitätssicherung und -entwicklung langfristig eine hohe Bildungsqualität und eine dynamische Anpassung an neue Herausforderungen.

1.4 Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Die Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement (AG QM) ist ein Organ der Geschäftsleitung.

Sie bereitet die Durchführung des 360-Grad-Feedbacks und der Schwerpunktevaluation vor. Dazu gehören die Auswahl eines geeigneten Tools zur Durchführung, Aufbereitung der Datensätze, Erstellen eines Berichts zuhanden der Geschäftsleitung.

Die Geschäftsleitung ist für die Kommunikation im Vorfeld und Nachgang der Evaluationen verantwortlich. Sie gewinnt zusammen mit der Gesamtbehörde Erkenntnisse und leitet Handlungsmassnahmen zur kontinuierlichen Qualitätssicherung und -verbesserung ab.

Die Kompetenzen sind im Funktionendiagramm und dem Organigramm der Schule geklärt.

1.5 Schule als Lernende Organisation

Die Sekundarschule Romanshorn-Salmsach versteht sich als *Lernende Organisation*. Die Schule ist ein dynamisches System, das kontinuierlich lernt und sich an Veränderungen anpasst, um die Qualität von Lehren und Lernen zu verbessern. In diesem Konzept steht die gemeinsame Entwicklung und Förderung von Wissen im Mittelpunkt, wobei alle Mitglieder der Schulgemeinschaft – Schulbehörde, Schulleitung, Lehrpersonen, Schülerinnen und Schüler, Erziehungsbeauftragte und Verwaltung – aktiv am Lernprozess beteiligt sind.

1.5.1 Leitlinien für das schulische Qualitätsmanagement

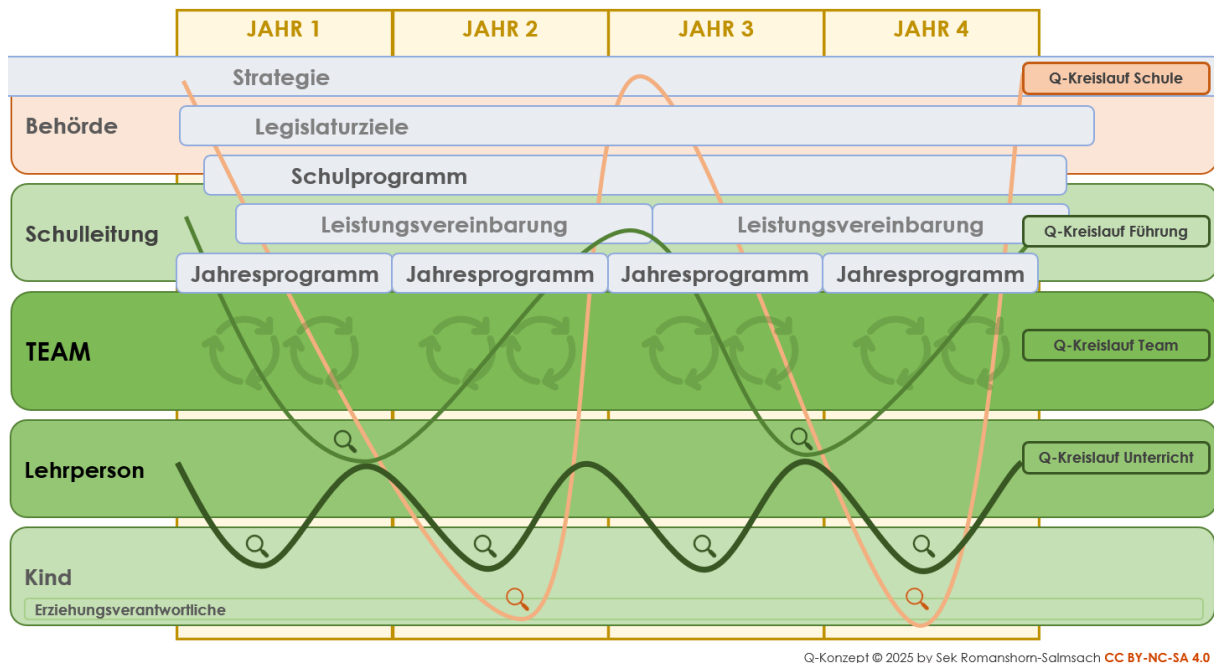
1. **Kollektives Lernen:** Es sollen Strukturen geschaffen werden, die den Austausch von Erfahrungen und Good Practices zwischen Lehrkräften fördern, beispielsweise durch Teamarbeit, kollegiale Hospitationen oder Intervention. Dies stärkt das gemeinschaftliche Lernen und fördert eine Kultur der Kooperation.
2. **Reflexion und Evaluation:** Regelmässige Reflexion über Unterrichts- und Schulprozesse ist entscheidend. Durch Selbstevaluation und Feedbackmechanismen können eigene Stärken identifiziert und Verbesserungsmöglichkeiten erkannt werden. So wird eine kontinuierliche Anpassung der Lehrmethoden und der Schulorganisation ermöglicht.
3. **Zielorientierung und Flexibilität:** Es sollen klare, aber flexible Ziele gesetzt werden, die sowohl individuelle als auch kollektive Entwicklung unterstützen. Diese Ziele sollen regelmässig überprüft und angepasst werden, um auf neue Herausforderungen und Bedürfnisse reagieren zu können.
4. **Professionalisierung:** Fortbildungsangebote und individuelle Entwicklungspläne sollen gefördert werden, um die Kompetenzen der Lehrkräfte zu erweitern. Ein kontinuierlicher Austausch von Wissen und Erfahrungen erhöht die Fachlichkeit und Innovationskraft des Kollegiums.
5. **Einbezug der Schulgemeinschaft:** Der Einbezug aller Akteure der Schulgemeinschaft, insbesondere der Schüler und Eltern, ist zentral. Ihre Perspektiven und Rückmeldungen tragen dazu bei, die Schule aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und gezielt zu verbessern.
6. **Kulturelle Entwicklung:** Die Schule als *Lernende Organisation* fördert eine positive Fehlerkultur, in der Misserfolge als Lernchancen betrachtet werden. Dies ermutigt die Mitglieder der Schulgemeinschaft, neue Ansätze zu wagen und innovative Lösungen zu entwickeln.

Wird die Schule als *Lernende Organisation* verstanden, so wird eine Kultur des lebenslangen Lernens etabliert, die nicht nur die Qualität des Unterrichts verbessert, sondern auch die persönliche und professionelle Entwicklung aller Beteiligten fördert.

2 Organisation des Qualitätsmanagements

2.1 Erläuterungen zum Schaubild

Das Schaubild stellt den Qualitätskreislauf (Q-Kreislauf) über fünf Ebenen und deren Wechselspiel über den Zeitraum einer Legislaturperiode dar. Es zeigt auf, wie die Ebenen miteinander in Verbindung stehen.



2.2 Qualitätskreislauf Schule

Der Qualitätskreislauf auf der Stufe Organisation beginnt mit einem 360-Grad-Feedback am Ende der Legislaturperiode. Neben der Selbsteinschätzung wird dabei ein breites Meinungsbild zur Schule von Lernenden, Lehrenden und Elternhaus eingeholt. Die Erkenntnisse aus dieser Evaluation werden bei der Planung der neuen Legislaturziele berücksichtigt. Die priorisierten Handlungsfelder werden im zweiten Jahr der Legislatur evaluiert (Schwerpunktevaluation).

2.3 Qualitätskreislauf Führung

Die Schulführung stellt sicher, dass die auf der strategischen Ebene beschlossenen Ziele durch Massnahmen auf der operativen Ebene und somit in der Praxis Einzug finden. Sie plant Schul- und Jahresprogramm dementsprechend. In den periodisch durchgeführten Mitarbeitendengesprächen (MAG) werden Elemente des Qualitätsmanagements und die persönlichen Zielsetzungen aus der Selbstevaluation der Lehrperson besprochen.

2.4 Qualitätskreislauf Unterricht

Lehrpersonen führen pro Schuljahr eine Selbstevaluation durch. Die Feedbackform wird durch die Lehrperson bestimmt. Der Anhang „Selbstevaluation und Selbstreflexion“ (Abschnitt 4) dient als Unterstützung bei der Planung der Evaluation. In der Selbstreflexion leitet die Lehrperson Schlussfolgerungen aus dem Feedback für die Unterrichtspraxis ab. Es werden persönliche Zielsetzungen formuliert. Die erhobenen Daten aus der Selbstevaluation verbleiben bei der Lehrperson. Die gezogenen Rückschlüsse und eventuelle Zielsetzungen werden beim Mitarbeitendengespräch (MAG) thematisiert.

2.5 Qualitätskreislauf Team

2.5.1 Quelle der Qualität

Der Qualitätskreislauf dient der kontinuierlichen Verbesserung des Unterrichts und der schulischen Prozesse. Lehrpersonen arbeiten gemeinsam an Planung, Umsetzung, Evaluation und Anpassung. Regelmässiges Feedback, Fortbildungen und Austausch bewährter Methoden stärken die Qualität nachhaltig. Zentrales Element ist das Wissensmanagement, das Erfahrungen systematisch dokumentiert und zugänglich macht.

2.5.2 Kultur der Zusammenarbeit

Gute Zusammenarbeit basiert auf klaren Strukturen, systemischem Denken und respektvoller Kommunikation. Zielgerichtete Treffen, partizipative Entscheidungsfindung und die Orientierung an Stärken fördern Vertrauen und Motivation. Konflikte werden als Chancen zur Weiterentwicklung betrachtet und konstruktiv bearbeitet.

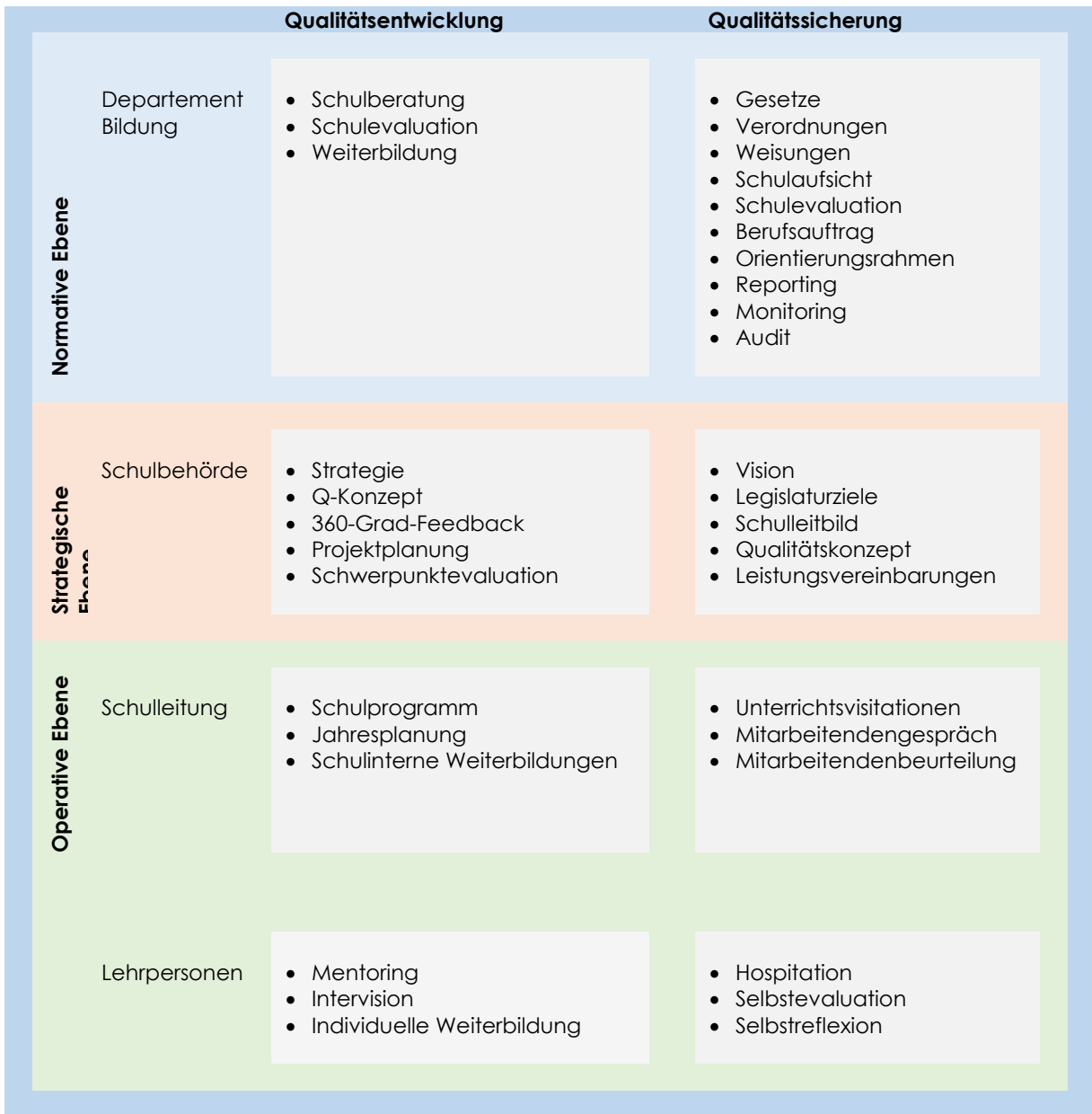
2.5.3 Vernetzung

Vernetzung stärkt das Gefühl gemeinsamer Verantwortung in der Schulgemeinschaft. Eine offene, vertrauensvolle Kommunikation ermöglicht kollektive Konfliktbewältigung und fördert verbindliche Qualitätsstandards. So tragen alle Beteiligten aktiv zur Schulentwicklung bei.

2.5.4 Prozess- und Projektmanagement

Im Projekt- und Prozessmanagement innerhalb von Schulteams spielt das Denken in Zyklen eine zentrale Rolle. Jeder Arbeitsprozess durchläuft wiederkehrende Phasen, die kontinuierlich reflektiert und angepasst werden. Der Zyklus beginnt mit der Planung, bei der Ziele definiert und Aufgaben verteilt werden. Darauf folgt die Umsetzung, bei der die geplanten Massnahmen durchgeführt werden. In der Reflexionsphase wird die Effektivität der Umsetzung analysiert, oft durch Feedback und Selbstreflexion. Die gewonnenen Erkenntnisse führen zur Anpassung, in der Prozesse optimiert und neue Ziele gesetzt werden. Diese zyklische Arbeitsweise ermöglicht eine ständige Weiterentwicklung und Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Unterrichtsqualität im Team.

3 Instrumente des Qualitätsmanagements



Nach Grafik von Michael Zwahlen, Qualitätsmanagement in Schulen (2022, Netzwerk Schulführung)

3.1 Beschreibung der Instrumente

3.1.1 Normative Ebene

Es wird an dieser Stelle auf das Volksschulgesetz, die Verordnungen und weitere kantonale Weisungen verwiesen.

3.1.2 Strategische Ebene - Behörde

Vision

Die Vision beschreibt ein inspiriertes Zukunftsbild, das die langfristigen Ziele und Wünsche für die schulische Entwicklung aufzeigt. Sie gibt der Schulgemeinschaft eine gemeinsame Richtung und motiviert Lehrenden, Lernenden und Eltern, an einer gemeinsamen Vorstellung von Erfolg zu arbeiten. Zudem dient die Vision als Kompass für strategische Entscheidungen und die Schulentwicklung.

Frequenz: 8 Jahre

Verantwortung: Behörde

Schulleitbild

Die Zielsetzung des Schulleitbildes besteht darin, die Visionen, Werte und pädagogischen Grundsätze einer Schule klar zu definieren. Es bietet Orientierung für das Verhalten und Handeln aller Beteiligten und schafft eine gemeinsame Grundlage für die Schulkultur. Zudem dient es als Leitfaden für langfristige Schulentwicklung und Qualitätssicherung.

Frequenz: 8 Jahre

Verantwortung: Behörde

Strategie

Die Strategie legt lang- und mittelfristige Handlungsabsichten fest, um die Vision und Ziele der Schule systematisch zu verwirklichen. Sie dient als Planungsinstrument, um Ressourcen effektiv zu nutzen und die Schulentwicklung gezielt voranzutreiben. Zudem schafft sie Klarheit über Verantwortlichkeiten und Meilensteine, um den Erfolg messbar zu machen und kontinuierliche Verbesserungen zu gewährleisten.

Frequenz: 4 Jahre

Verantwortung: Behörde

Legislaturziele

Die Legislaturziele setzen strategische Prioritäten für die Bildungsentwicklung während der Amtszeit. Sie dienen als Orientierung für Ressourcenverteilung, Reformen und Verbesserungen im Bildungssystem. Zudem fördern sie Transparenz und Rechenschaftspflicht, indem sie messbare Ziele für die Schulqualität festlegen.

Frequenz: 4 Jahre

Verantwortung: Behörde

Leistungsvereinbarungen

Die Zielsetzung einer Leistungsvereinbarung besteht darin, klare und messbare Ziele für die Schulführung festzulegen. Sie schafft Verbindlichkeit und Transparenz über die erwarteten Ergebnisse, die Planung der eingesetzten Ressourcen und unterstützt die Schulleitung bei der

operativen Ausrichtung ihrer Arbeit. Zudem dient sie als Grundlage für die regelmässige Bewertung der Führungsergebnisse und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Schulqualität bei. Ein Reporting erfolgt bedarfsorientiert gegenüber der Schulbehörde als auftraggebende Ebene.

Frequenz: 2 Jahre
Verantwortung: Behörde

Qualitätskonzept

Das Qualitätskonzept hat zum Ziel, die Unterrichts- und Schulqualität systematisch zu entwickeln, Erkenntnisse zu sichern und sich kontinuierlich auf allen Ebenen zu verbessern. Es fördert eine Kultur des Austauschs, der Reflexion und Evaluation, in der Fortschritte überprüft und auf Veränderungen reagiert werden kann.

Frequenz: 4 Jahre
Verantwortung: Geschäftsleitung (Q-Gruppe)

360-Grad-Feedback

Das 360-Grad-Feedback zielt darauf ab, umfassende Rückmeldungen zur Leistung der Schule aus verschiedenen Perspektiven zu sammeln. Es werden so Stärken und Entwicklungsfelder sichtbar gemacht.

Frequenz: 4 Jahre
Verantwortung: Geschäftsleitung (Q-Gruppe)

Schwerpunktevaluation

Die Schwerpunktevaluation zielt darauf ab, gezielt einzelne Bereiche oder Themen der Schulqualität oder Erkenntnisse aus Evaluationen fokussiert zu analysieren. Sie dient zur Entwicklung fundierter Verbesserungsmaßnahmen und zur Sicherstellung der Zielerreichung (Leistungsvereinbarung, Schulentwicklung, ...). Zudem unterstützt sie eine datenbasierte Entscheidungsfindung und fördert die nachhaltige Weiterentwicklung dieser Fokusbereiche.

Frequenz: 4 Jahre (zeitlich versetzt zum 360-Grad-Feedback)
Verantwortung: Geschäftsleitung (Q-Gruppe)

3.1.3 Operative Ebene - Schulleitung

Unterrichtsvisitationen

Die Unterrichtsvisitation hat zum Ziel, den Unterricht systematisch zu beobachten und zu analysieren, um die Unterrichtsqualität zu evaluieren. Sie ermöglicht eine fundierte Rückmeldung der Schulleitung, identifiziert Stärken sowie Verbesserungsbedarf und fördert den Austausch über pädagogische Praktiken. Zudem trägt die Visitation zur professionellen Weiterentwicklung der Lehrpersonen bei und unterstützt die Implementierung von Best Practices im Unterricht.

Frequenz: 1 Jahr
Verantwortung: Schulleitung

Mitarbeitendengespräch

Das Mitarbeitendengespräch zielt darauf ab, die individuelle Leistungsfähigkeit sicherstellen und die berufliche Entwicklung der Lehrpersonen und Mitarbeitenden zu fördern. Es bietet ei-

nen strukturierten Rahmen für Feedback, Zielvereinbarungen und die Identifikation eines Fortbildungsbedarfs. Zudem stärkt es die Kommunikation und das Vertrauen zwischen Schulleitung und Mitarbeitenden.

Frequenz: 1-2 Jahr(e)
Verantwortung: Schulleitung

Mitarbeitendenbeurteilung

Die Mitarbeitendenbeurteilung zielt darauf ab, die Leistungen und Beiträge des Personals systematisch zu bewerten. Sie identifiziert Stärken und Entwicklungsfelder, um gezielte Fördermassnahmen und Weiterbildungen zu ermöglichen. Zudem unterstützt die Beurteilung eine transparente Personalentwicklung und trägt zur Verbesserung der Gesamtqualität der Schule bei.

Frequenz: Gemäss kantonalen Vorgaben
Verantwortung: Schulleitung

Schulprogramm

Das Schulprogramm fasst die mittelfristigen operativen Handlungsschwerpunkte auf der Basis der Leistungsvereinbarung zusammen und gibt einen Überblick zu laufenden Projekten. Darüber hinaus fördert das Schulprogramm die Identifikation der Schulgemeinschaft mit den Zielen der Schule und unterstützt eine kohärente und zielgerichtete Schulentwicklung.

Frequenz: 2-4 Jahre
Verantwortung: Schulleitung

Jahresplanung

Die Jahresplanung legt Prioritäten im Rahmen der übergeordneten Planungen und des Jahreslaufs fest. Die Jahresplanung ermöglicht eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Ziele, um auf Veränderungen und Herausforderungen im Schulalltag flexibel reagieren zu können.

Frequenz: Jährlich
Verantwortung: Schulleitung

Schulinterne Weiterbildung

Die schulinterne Weiterbildung fördert die fachlichen und pädagogischen Kompetenzen der Lehrpersonen und Mitarbeitenden. Sie bietet gezielte Schulungs- und Fortbildungsangebote, um die Qualität des Unterrichts und der Schulorganisation zu verbessern. Darüber hinaus stärkt die schulinterne Weiterbildung die Zusammenarbeit im Team und unterstützt den Austausch.

Frequenz: Zweimal im Jahr
Verantwortung: Schulleitung

3.1.4 Operative Ebene – Lehrperson

Hospitation

Hospitation fördert den Austausch und die Zusammenarbeit unter Lehrpersonen durch Einblicke in den Unterricht anderer. Sie ermöglicht Reflexion und konstruktives Feedback zur Weiterentwicklung der eigenen Lehrpraxis. Gleichzeitig stärkt sie die Schulgemeinschaft und eine Kultur des gemeinsamen Lernens.

Frequenz: Bedarfsorientiert
Verantwortung: Lehrperson

Selbstevaluation

Die Selbstevaluation holt Rückmeldungen von Schüler:innen oder anderen Beteiligten zum Unterricht ein. Sie bietet Lehrpersonen eine externe Sicht auf ihre Praxis und unterstützt die gezielte Weiterentwicklung. So trägt sie zur Qualitätssicherung und zur stärkeren Orientierung am Lernbedarf der Schüler:innen bei.

Frequenz: Jährlich
Verantwortung: Lehrperson

Selbstreflexion

Selbstreflexion ermutigt Lehrpersonen zur kritischen Auseinandersetzung mit ihrer Unterrichtspraxis. Sie hilft, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen und gezielte Verbesserungen vorzunehmen. Dadurch fördert sie die professionelle Weiterentwicklung und stärkt eine lernorientierte Schulkultur.

Frequenz: Dauernd (siehe Berufsauftrag)
Verantwortung: Lehrperson

Mentoring

Mentoring unterstützt die persönliche und berufliche Entwicklung von Lehrpersonen, besonders Berufseinsteigenden, durch eine individuelle und bedarfsangepasste Begleitung. Es basiert auf einer vertrauensvollen Mentor-Mentee-Beziehung, in der Erfahrungen geteilt und Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden. Darüber hinaus stärkt Mentoring die Schulkultur durch verbesserten Wissenstransfer und kollegiale Zusammenarbeit.

Frequenz: Bedarfsorientiert
Verantwortung: Schulleitung

Intervision

Intervision fördert den kollegialen Austausch und die gemeinsame Reflexion über herausfordernde Situationen. Sie unterstützt uns dabei, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und unsere Praxis weiterzuentwickeln. Gleichzeitig stärkt sie Teamgeist und Schulkultur.

Frequenz: Bedarfsorientiert
Verantwortung: Individuell

Individuelle Weiterbildung

Die individuelle Weiterbildung hat das Ziel, die fachlichen und pädagogischen Kompetenzen der Lehrpersonen gezielt zu fördern und an aktuelle Anforderungen anzupassen. Zudem trägt die individuelle Weiterbildung zur persönlichen Motivation und beruflichen Zufriedenheit der Lehrpersonen bei.

Frequenz: Bedarfsorientiert
Verantwortung: Individuell (in besonderen Fällen: Schulleitung)

4 Anhang: Selbstevaluation und Selbstreflexion

Für die Selbstevaluation des Unterrichts durch die Lehrperson gibt es verschiedene Feedbackformen, die unterschiedliche Aspekte der Unterrichtsqualität beleuchten.

1. Reflexionsprotokoll

Beschreibung: Nach der Unterrichtsstunde schreibt die Lehrperson ein Protokoll über die positiven und verbesserungswürdigen Aspekte des Unterrichts. Dabei geht sie auf den Ablauf, die Lernziele und die Lernatmosphäre ein.

Ziel: Förderung des Bewusstseins für die eigenen Stärken und Schwächen.

2. Audio- oder Videoaufnahmen

Beschreibung: Der Unterricht wird aufgezeichnet, um später durch die Lehrperson analysiert zu werden. Der Fokus liegt auf Körpersprache, Unterrichtssprache, Interaktionen und Zeitmanagement.

Ziel: Objektive Selbstbeobachtung und Erkennung von Mustern im eigenen Unterrichtsverhalten.

3. Selbsteinschätzungsbogen

Beschreibung: Ein standardisierter Fragebogen, den die Lehrperson regelmässig nach dem Unterricht ausfüllt. Typische Fragen betreffen die Klarheit der Instruktionen, das Zeitmanagement und die Erreichung der Lernziele.

Ziel: Strukturierte und kontinuierliche Selbstüberprüfung der Unterrichtsqualität.

4. Perspektive von Schülerinnen und Schülern auf die Wirkung des Unterrichts

Beschreibung: Die Lehrperson bittet die Schüler um kurzes, (anonymes) Feedback zu bestimmten Aspekten des Unterrichts (z. B. Verständlichkeit, Tempo, Engagement).

Ziel: Ergänzende Perspektive, um blinde Flecken in der Selbsteinschätzung zu vermeiden.

5. Schülerleistungen als Indikator

Beschreibung: Die Lehrperson analysiert die Leistungen der Schülerinnen und Schüler (z. B. in Tests, Hausaufgaben) als indirektes Feedback auf die Wirksamkeit ihres Unterrichts.

Ziel: Rückschlüsse auf die eigene Unterrichtseffektivität basierend auf den Lernfortschritten der Schüler.

6. Lernjournal

Beschreibung: Die Lehrperson führt ein persönliches Journal, in dem sie regelmässig über den Unterricht reflektiert, neue Methoden ausprobiert und die Entwicklung im Laufe der Zeit dokumentiert.

Ziel: Förderung der kontinuierlichen professionellen Weiterentwicklung.