

Fragebogen¹ zur internen Evaluation der Ausbildung am SSV Leinefelde hier: Kultur und Klima

Qualitätsbereich: Kultur und Klima

Eine bewusst und zielgerichtet gestaltete Seminarkultur und ein in enger Wechselbeziehung stehendes Seminarklima sind wichtige Voraussetzungen für die Sicherung und Entwicklung der Qualität der Ausbildung. Die Qualität von Seminarkultur und Seminarklima beeinflussen neben anderen Einflussfaktoren Identifikation, persönliche Zufriedenheit, Motivation, Innovationsfähigkeit, Lehr- und Lernprozesse sowie Kommunikation und Kooperation.

1. Kriterium:

Die Seminarkultur ist durch ein professionelles Miteinander und durch einen konstruktiven Umgang mit Problemen gekennzeichnet.

Indikatoren (Beispiele)

Die Meinungen der Lehramtsanwärter werden ernst genommen.

Lehramtsanwärter werden aktiv in Entscheidungen eingebunden.

Die Lehramtsanwärter erhalten Gelegenheit zur Mitverantwortung und Mitgestaltung.

Das Lernen in der Gruppe wird durch eine Atmosphäre des Vertrauens gefördert.

Die Lehrkräfte arbeiten so mit Rückmeldungen, dass das Lernen und die Entwicklung der Lehramtsanwärter gefördert werden.

Die Seminar- und Fachleiter fordern regelmäßig Feedback ein.

Akzeptanz und Offenheit kennzeichnen den Umgang der Partner der Ausbildung untereinander.

Die unterschiedlichen Kompetenzen aller Beteiligten sind bekannt, werden respektiert und genutzt.

Vorhandene Ressourcen und Angebote werden zur Weiterentwicklung der Seminarkultur genutzt.

Neue Ideen werden am Seminar aufgegriffen, diskutiert und umgesetzt.

Die Beteiligten tragen aktiv zu einer positiven Gestaltung des Erscheinungsbildes des Seminars bei.

Teamarbeit ist fester Bestandteil der Seminarkultur.

Je nach Situation können die Teammitglieder sowohl Führung übernehmen als auch auf Anweisung arbeiten.

Das Seminar entwickelt zielgerichtet seine eigene Kultur.

Die Seminarkultur fördert das eigenverantwortliche Handeln der Lehrenden und Lernenden.

Das Seminar realisiert Konfliktprävention und adäquate Maßnahmen zur Konfliktlösung.

Das Seminar gibt entwicklungs- und lösungsorientierte Unterstützung bei Gefährdung des Ausbildungsfortschrittes.

2. Kriterium:

Das Seminarklima trägt zum individuellen Wohlbefinden der handelnden Personen bei.

Indikatoren (Beispiele)

Die handelnden Personen erfahren Wertschätzung.

Gemeinschaftsfördernde Aktivitäten gehören zum Seminarleben.

Burn-out-Gefühl und negativer Stress werden ernst genommen.

Die handelnden Personen beteiligen sich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Fragebogen¹ zur internen Evaluation der Ausbildung am SSV Leinefelde hier: Kultur und Klima

Wirkungsqualitäten

Indikatoren
Die Lehramtsanwärter fühlen sich am Seminar wohl.
Das Seminar ist ein anregender und freundlicher Ort.
Die Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Seminar.
Die Mitarbeiter fühlen sich für das Seminar verantwortlich.
Die Mitarbeiter repräsentieren das Seminar nach außen.
Lehrende und Lernende steuern ihren eigenen Lernprozess.
Der zwischenmenschliche Umgang ist auf allen Ebenen durch Höflichkeit, Respekt, Wertschätzung, Hilfsbereitschaft und Toleranz gekennzeichnet.
Gegenseitige konkrete Rückmeldungen führen zur Verbesserung der Kompetenzen bei Lehramtsanwärter und Lehrkräften.
Durch konstruktive Zusammenarbeit in den Teams entstehen Entlastungs- und Synergieeffekte.
Die Teammitglieder akzeptieren sich gegenseitig in verschiedenen Rollen und entwickeln Führungskompetenz.
Beratung und Unterstützung entlasten in Stress- und Burn-out-Situationen.
Die Lehramtsanwärter thematisieren offen ihre Probleme.
Konflikte werden erfasst und zeitnah und lösungsorientiert bearbeitet.

¹ Hinweis: Der Fragebogen basiert auf dem Ergebnis der Arbeitsgruppe QR vom 03.03.2008