

# ENTWURF

## **Qualitätsbereich: Führung und Management**

Führung und Management im Seminarleitungshandeln zielt auf optimale Ergebnisse und Wirkungen von Ausbildung auf der Grundlage einer professionellen Gestaltung interner und externer Prozesse bei bestmöglicher Nutzung und Optimierung der Rahmenbedingungen. Die Qualität von Führung spiegelt sich beispielsweise in der Führungskompetenz, der Personalentwicklung und im Organisationsmanagement wider. Professionelles Führungshandeln zeigt sich hier u. a. in der Beteiligung der Fachleiter und Lehramtsanwärter, der Förderung der Zusammenarbeit zwischen allen an Ausbildung Beteiligten und deren beruflicher Entwicklung, einer bedarfsgerechten Ausbildungsorganisation sowie dialogisch entwickelter Einsatzplanung. Pädagogisches Führungshandeln sichert nicht zuletzt auch die Innovationsfähigkeit von Seminar und Ausbildung. Es schließt pädagogisch - beratende Kompetenz ebenso ein wie ein reflexives und entwicklungsorientiertes Verständnis der eigenen Rolle.

## **Prozessqualitäten**

### **1. Kriterium: Die Seminarleitung zeigt in ihrer Arbeit Führungskompetenz.**

#### **Indikatoren**

Verantwortungsbereiche sind im Studienseminar eindeutig festgelegt.

Im Rahmen der Seminarentwicklung werden Aufgaben zielgerichtet an verantwortliche Personen (-gruppen) übertragen.

Entscheidungen zu aktuellen Problemen werden zeitnah getroffen.

Planungen werden termingerecht umgesetzt.

Die Fachaufsicht wird durch die Seminarleitung kompetent wahrgenommen.

Die Seminarleitung reflektiert die Wirksamkeit ihres Führungsverhaltens.

Die Seminarleitung entwickelt ihre Führungskompetenzen weiter.

Die Seminarleitung initiiert und fördert Innovationen.

Die Seminarleitung repräsentiert das Seminar souverän nach außen.

Der Seminarleiter führt regelmäßig Mitarbeitergespräche.

Zwischen Seminarleiter und einzelnen Fachleitern wird mit Zielvereinbarungen gearbeitet.

Die Seminarleitung fördert die Zusammenarbeit aller an Ausbildung Beteiligten.

Der Seminarleitung initiiert Kooperationsvereinbarungen.

Die Seminarleitung motiviert die an Ausbildung Beteiligten durch die Wertschätzung ihrer Leistungen.

Die Seminarleitung fördert die Qualitätsentwicklung in der Ausbildung durch eine ausgeprägte Reflexions- und Feedbackkultur.

Die Seminarleitung arbeitet in externen Gremien, die die Entwicklung der Lehrerausbildung fördern, mit.

Die Seminarleitung bezieht in die Entscheidungen Fachleiter und Lehramtsanwärter ein.

### **2. Kriterium: Personalentwicklung ist integrativer Bestandteil des Seminarleitungshandels.**

#### **Indikatoren**

Das Seminar verfügt über ein Konzept zur Personalgewinnung und – entwicklung für festgelegte Zeiträume.

Das Seminar stimmt das Konzept mit der personalführenden Stelle ab.

Dieses Konzept orientiert sich an den Schwerpunkten eines Seminarentwicklungsprogramms.

Zielvereinbarungen werden von der Seminarleitung als Mittel der Personalentwicklung eingesetzt.

Persönliche Ziele der an Ausbildung Beteiligten werden in die Personalentwicklung einbezogen.

## ENTWURF

Der Seminarleiter führt regelmäßig Besuche der Ausbildungsveranstaltungen durch und bespricht diese mit den Fachleitern.
Entwicklungsziele und Kompetenzen der Beschäftigten werden bei ihrem Einsatz in der Ausbildung berücksichtigt.
Beurteilungen von Fachleitern entstehen in enger Zusammenarbeit zwischen Dienst- und Fachaufsicht.
Die Personalplanung erfolgt in kooperativem Zusammenwirken mit der Schulaufsicht.
Seminar- und Fachleiter nehmen regelmäßig Fortbildungsangebote wahr.
Das Seminar/die Seminarschule verfügt über ein gemeinsam mit den Fachleitern entwickeltes internes Fortbildungskonzept.
Das Fortbildungsbudget wird vom Seminar/der Seminarschule effizient genutzt.

### 3. Kriterium: Die Seminarleitung berücksichtigt Prinzipien des Organisationsmanagements.

#### Indikatoren

Das Studienseminar hat einen Jahresarbeitsplan.
Das Studienseminar hat einen Ausbildungsplan.
Es existieren sinnvolle Strukturen in der Zusammenarbeit aller an Ausbildung Beteiligten.
Der Einsatz der Lehramtsanwärter erfolgt in kooperativem Zusammenwirken mit der Schulaufsicht.
Die Organisation der Seminarabläufe folgt einem professionellen Zeitmanagement.
Die materiell-technischen Ressourcen des Seminars werden zielgerichtet eingesetzt.
Die Seminarleitung sorgt für die Einhaltung und die optimale Nutzung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung.
Die Seminarleitung optimiert die Kommunikation aller an der Ausbildung Beteiligten.
Entwicklungsprojekten des Seminars liegt ein professionelles Projektmanagement zu Grunde.

### Wirkungsqualitäten

#### Indikatoren

Es besteht Planungssicherheit für alle an Ausbildung Beteiligten.
Der Ausbildungsplan wird umgesetzt.
Das Seminar verfügt über eine transparente Organisationsstruktur.
Es gibt klaren Aufgabenbeschreibungen für alle Mitarbeiter.
Die an Ausbildung Beteiligten nehmen ihre Verantwortung für die übertragenen Aufgaben kompetent wahr.
Entscheidungen sind für alle Beteiligten nachvollziehbar.
Die Seminarleitung fördert die Zusammenarbeit der an Ausbildung Beteiligten.
Fachleiter in besonderen Entwicklungssituationen (z. B. Tätigkeitsbeginn, Lehrbeauftragungen, interne Funktionsübertragungen) werden angemessen unterstützt.
Im Ergebnis der Besuche der Seminarleitung in Ausbildungsveranstaltungen werden bei Bedarf Entwicklungsziele und -maßnahmen mit den jeweiligen Fachleitern vereinbart.
Der Einsatz der Fachleiter ist mit der Schulaufsicht abgestimmt.
Es gibt individuelle Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeitern und dem Seminarleiter.