



Externe Schulevaluation

Allgemeine Berufsschule Zürich

September 2011

Evaluationsergebnisse und Massnahmen

Die vorliegende Dokumentation hat zum Zweck, die interessierte Öffentlichkeit in aller Kürze über die wichtigsten Evaluationsergebnisse zu informieren. Der ausführliche Bericht kann auf Anfrage bei der Schule eingesehen werden.

Inhaltsübersicht

1. Ausgangslage, Vorgehen
2. Ergebnisse der SGS Société Générale de Surveillance SA
3. Vereinbarte Massnahmen zwischen dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt und der Allgemeinen Berufsschule Zürich

Die externe Evaluation

- bietet der Schule eine unabhängige fachliche Aussensicht auf das Qualitätsmanagement.
- liefert der Schule systematisch erhobene und breit abgestützte Fakten über die Qualität der Schul- und Unterrichtsentwicklung.
- dient der Schulleitung und der Aufsichtsbehörde als Grundlage für strategische und operative Führungsentscheide.
- ist Teil der Rechenschaftslegung gegenüber den politischen Behörden und der Öffentlichkeit.
- gibt der Schule Impulse für gezielte Massnahmen zur Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität.



1. Ausgangslage

Sämtliche Mittel- und Berufsfachschulen des Kantons Zürich werden im Abstand von sechs Jahren durch eine externe Fachstelle evaluiert. Inhalt dieser Fremdbeurteilung ist die Evaluation des Qualitätsmanagements der Schule. Zusätzlich können die Schulen freiwillig ein Fokusthema evaluieren lassen.

www.bi.zh.ch

www.mba.zh.ch

Die externe Evaluation des Qualitätsmanagements richtet sich nach

- den Vorgaben der Bildungsdirektion des Kantons Zürich zur Qualitätssicherung und -entwicklung (Erlass) vom 10. April 2005 und den Vorgaben der Bildungsdirektion zur Qualitätssicherung und -entwicklung auf der Sekundarstufe II (Änderung) vom 20. September 2010
- den „Leitfragen für die externe Schulevaluation“ der Fachstelle Qualitätsentwicklung Sek II vom August 2006, aktualisiert September 2010
- dem Qualitätsleitbild/den Qualitätsansprüchen der Schule

www.mba.zh.ch/

www.mba.zh.ch/

www.a-b-z.ch/

1.1 Durchführende Institution

Für die Durchführung der externen Evaluation hat die Bildungsdirektion die SGS Société Générale de Surveillance SA beauftragt. Die SGS ist eine Zertifizierungsgesellschaft, welche auch in der Berufsbildung (Berufsfachschulen, Weiterbildung) Zertifizierungen und Evaluationen durchführt.

www.sgs.ch

1.2 Vorgehen

Das aus vier Personen bestehende Evaluationsteam der SGS hat nach der Analyse der Unterlagen der Schule die Evaluationsinstrumente erstellt, in Zusammenarbeit mit der Schule ein detailliertes Programm für die Datenerhebung geplant und während zwei Tagen vor Ort Befragungen bei verschiedenen Personengruppen (Funktionsträger, Lehrpersonen, Schüler, usw.) durchgeführt.

Anschliessend hat das Evaluationsteam die Ergebnisse der Befragungen aufbereitet und zu Kernaussagen verdichtet, die im ausführlichen Evaluationsbericht erläutert wurden.

Auf der Grundlage der Kernaussagen hat das Evaluationsteam konkrete Handlungsempfehlungen abgegeben, die der Schule als Grundlage für weitere Schulentwicklungsprozesse dienen können.

Glossar zum Qualitätsmanagement

www.mba.zh.ch/qe

2. AUSZUG AUS DEM EVALUATIONSBERICHT DER SGS

Der vorliegende Text ist ein Auszug aus dem ausführlichen Evaluationsbericht der SGS Société Générale de Surveillance SA. Er hat zum Zweck, die interessierte Öffentlichkeit in aller Kürze über die wichtigsten Ergebnisse der externen Schulevaluation zu informieren. Der kurze Auszug ersetzt nicht den ausführlichen differenzierten Bericht, den die Schule als Instrument für die weitere Schulentwicklung erhalten hat.

EVALUATIONSERGEBNISSE

2.1 Q-Konzept und Steuerung der Qualitätsentwicklung durch die Schulleitung

2.1.1 Grundlagen: Q-Konzept Grundsätze/Ganzheitlichkeit

Kernaussage 1: QM-System als Wissensspeicher und Vermittler einer hohen Ablauftransparenz

Die Allgemeine Berufsschule Zürich ABZ verfügt über ein umfassendes, prozessorientiertes und seit März 2004 nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagement-System. Die Schulleitung der ABZ betrachtet den Aufbau und die Umsetzung eines funktionsfähigen QM-Systems als einen wichtigen Aspekt ihrer Führungsaufgaben. Als grösster Nutzen werden von den Mitgliedern der Schulkommission, des Konvents Vorstandes, der Fachamts- und Fachgruppenleitenden sowie einer Grosszahl der Lehrpersonen die Ablauftransparenz und der Wissensspeicher genannt. Bedauert wird von allen Seiten, dass die Aktualität in letzter Zeit gelitten hat.

2.1.2 Grundlagen: Q-Konzept Stellenwert der Qualitätsentwicklung

Kernaussage 2: Qualitätsentwicklung hat an der ABZ einen hohen Stellenwert

In der Schulleitung, der Lehrerschaft und beim Verwaltungspersonal lässt sich ein hohes Bewusstsein für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung feststellen, welches sich sowohl auf den Unterricht als auch auf die Schule als Ganzes bezieht. Die zentralen Q-Ansprüche sind im Leitbild formuliert und den Lehrpersonen bekannt. Sie werden von ihnen akzeptiert. Neben der Schulleitung und den beiden Q-Leitern tragen auch der Konvents Vorstand, die Fachamts- und Fachgruppenleitenden, die grosse Mehrheit der Lehrpersonen, die Verwaltungsmitarbeitenden und die Schulkommission die Q-Sicherung und -Entwicklung erkennbar mit.

2.1.3 Grundlagen: Zentrale Q-Ansprüche Erarbeitung, Formulierung, Akzeptanz

Kernaussage 3: Hohe Übereinstimmung zwischen den Werten des Leitbildes und der gelebten und verankerten Qualitätskultur

Grossmehrheitlich wird von den Lehr- und Leitungspersonen, dem Verwaltungspersonal und den Lernenden das gute Arbeits- und Lernklima an der ABZ gelobt. Aussenstehenden fallen das hohe Engagement und die Handlungsmotivation der Fachämtern und -gruppen auf. Die formulierten Qualitätsansprüche des Schulleitbildes stammen aus dem Jahr 2003 und werden grossmehrheitlich von der Schulleitung, den Gremien und der Lehrerschaft akzeptiert. Die Leitsätze des Schulleitbildes dienten in der Vergangenheit erst vereinzelt als Ausgangspunkt für leitbildfokussierte Schul- und Unterrichtsevaluationen und Entwicklungsprojekte.

Das pädagogische Leitbild (Auszug aus den diversen Handlungsanweisungen des Schulführungshandbuches) ist der Lehrerschaft noch nicht bekannt.

2.1.4 Grundlagen: Verfahren Q-Sicherung und -entwicklung Lernen aus Evaluationen

Kernaussage 4: Fokus liegt auf Evaluation und Qualitätssicherung etwas weniger auf Entwicklung

Die ABZ orientiert sich am Plan-Do-Check-Act-Qualitätsregelkreis von Deming. Dazu hat sie auf der Schulleitungsebene standardisierte Qualitätssicherungs- und Evaluationsregelkreise institutionell verankert. Aus den Erkenntnissen von Zielabweichungen werden situativ Massnahmen abgeleitet. Lehrpersonen sind gegenüber der Wirkung von Mitarbeiterzufriedenheitserhebungen und Lernende gegenüber Unterrichtsklimabefragungen eher skeptisch eingestellt. Beide Parteien begrüßen jedoch, auf diese Art Einfluss auf die Qualitätsentwicklung nehmen zu können.

2.1.5 Grundlagen: Verfahren bei gravierenden Verstößen gegen Q-Ansprüche

Kernaussage 5: Mehrschichtige institutionell verankerte Verfahren im Umgang mit Qualitätsdefiziten

Die Berufsschule ABZ hat Verfahren auf Schul-, Prozess- und Unterrichtsebene institutionell verankert, um gravierende Qualitätsdefizite rechtzeitig zu erkennen und zu beheben. Parallel zu den formellen Verfahren und Instrumenten wird von den Lehrpersonen und Mitarbeitenden der ABZ die offene und direkte Kommunikation beim Umgang mit Problembereichen hervorgehoben. Mehrheitlich sind sich die Befragten einig, dass Qualitätsdefizite an der Schule rechtzeitig erkannt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten wirksam behoben werden.

2.1.6 Durchführung: Q-Verantwortung der Schulleitung Verbindlichkeit, Initiierung und Steuerung

Kernaussage 6: Kooperative, unterstützende und qualitätsbewusste Führung

Die Schulleitung betrachtet den Aufbau, die Umsetzung und die Weiterentwicklung eines funktionierenden und wirksamen Qualitätsmanagements als einen wichtigen Aspekt ihrer Führungsaufgabe. Sie beeindruckt durch ihren kooperativen und unterstützenden Führungsstil. Sie vertritt die Anliegen der verschiedenen externen Anspruchsgruppen gegenüber der Lehrerschaft und dem übrigen Schulpersonal mit dem nötigen Gewicht und legt hohen Wert auf die Selbstverantwortung und Selbststeuerung durch die Fachämter, Fachgruppen und Lehrpersonen. Die Schulkommission und etliche Lehrpersonen wünschen sich, dass der Qualitätssicherung und -entwicklung an der ABZ zukünftig wieder mehr Gewicht beigemessen und die Thematik mit der Ernennung eines Qualitätsleiters ausserhalb der Schulleitung personifiziert wird.

2.1.7 Durchführung: Operative Q-Leitung und Q-Entwicklung (Positionierung und Verpflichtung)

Kernaussage 7: Personalunion zwischen Qualitäts- und Schulleitung - hohe Handlungsmotivation des Auditorenteams

Die Verantwortlichkeiten für die operative Qualitätsleitung und -entwicklung sind schriftlich festgelegt. Die Qualitätsleitung und -entwicklung wird mangels Gewinnung von geeigneten resp. interessierten Personen durch zwei Mitglieder der Schulleitung wahrgenommen. Dies hat einerseits den Vorteil der kurzen Informations- und Entscheidungswege, führt andererseits jedoch zu Überlastung, gewissem Entwicklungsstau und möglichen Rollenkonflikten. Das interne Auditorenteam beeindruckt durch sein hohes Qualitätsbewusstsein und seine hohe Handlungsmotivation.

2.2 Individualfeedback und persönliche Q-Entwicklung

2.2.1 Grundlagen: Systematisches Feedback für Lehrpersonen (Verfahren, Regelmässigkeit, Zyklus, Berichterstattung)

Kernaussage 8: Feedback für Lehrpersonen ist gut verankert und breit akzeptiert

Die Allgemeine Berufsschule Zürich hat gute Grundlagen für ein systematisches Feedback an die Lehrpersonen geschaffen. Zielsetzung, Rhythmus, Verfahren, Beteiligung und Verbindlichkeitsgrad des Feedbacks sind in internen, gelenkten Dokumenten schriftlich festgehalten und im Intranet leicht zugänglich. Die Regelungen entsprechen den kantonalen Vorgaben. Die Abgrenzung zwischen Feedback und Mitarbeiterbeurteilung wird korrekt gehandhabt. Die Individualfeedbacks sind als Teil des beruflichen Alltags akzeptiert und werden geschätzt. Das Feedbackkonzept des ABZ ist langfristig angelegt, indem es Ressourcen und Verfahren für die laufende Schulung neuer Lehrpersonen bereitstellt.

2.2.2 Grundlagen: Systematisches Feedback an die Schulleitung

Kernaussage 9: Reger Austausch mit den Lehrpersonen und dem Verwaltungspersonal

Die Schulleitung der ABZ befragt die Lehrpersonen regelmässig zur Zufriedenheit mit ihrer Führungsarbeit. Ebenso holt sich die Schulleitung Rückmeldungen von den Ausbildungsbetrieben zu ihrer Zusammenarbeit ein. Mit den Mitarbeitenden in der Verwaltung und im Betrieb pflegt die Schulleitung einen regen Dialog. Die Lehrpersonen schätzen die Möglichkeit, der Schulleitung Rückmeldungen zu geben. Verbesserungspotenzial sehen sie bei der Befragungsmethode sowie der Auswertung und Kommunikation der Ergebnisse.

Kernaussage 10: Mehrere Feedbackkanäle für Lernende

Die Lernenden der ABZ können über ihre Klassensprecher an die Schulleitung gelangen, wenn sie Anliegen zur Verbesserung des Schulbetriebs haben. Klassenvertreter anerkennen, dass die Schulleitung an der Konferenz viele Anliegen aufnehme. Im laufenden Kalenderjahr befragte die Schulleitung die Lernende schriftlich zum Unterrichtsklima. Die Möglichkeit, eine schriftliche Rückmeldung direkt an die Schulleitung zu geben, begrüssen viele Lernende.

2.2.3 Grundlagen: Breites Angebot an erprobten und dokumentierten Methoden

Kernaussage 11: Die unterschiedlichen Feedbackmethoden werden von den Lehrpersonen geschätzt

Die Lehrpersonen des ABZ werden von der Schulleitung mit einem breiten Angebot an Methoden angeregt, sich Feedback zu ihrem Unterricht zu holen oder den Rat von Kollegen/Kolleginnen für die eigene Entwicklung zu nutzen. Zur Wahl stehen Unterrichtsbeurteilung durch die Lernenden, kollegiale Hospitation, Video-Feedback und Intervision. Für alle Zusammenarbeits- und Feedbackformen gibt es schriftliche Grundlagendokumente, Schulungsangebote oder es sind Ansprechpersonen benannt worden. Die Lehrpersonen schätzen es, unter vier unterschiedlichen Feedbackmethoden wählen zu können. Auch die Möglichkeit, immer neue Methoden zu erlernen, wird begrüsst.

2.2.4 Durchführung: Sachgemässe Durchführung Akzeptanz, Vollzug und Kontrolle

Kernaussage 12: Gut entwickelte Feedbackpraxis mit Lücken bei der Rückmeldung

An der ABZ ist die Praxis des Individualfeedbacks aus Sicht des Evaluationsteams insgesamt gut entwickelt. Die Lehrpersonen holen regelmässig Rückmeldungen von verschiede-

nen Seiten (z.B. von Kolleginnen/Kollegen und Lernenden) ein. Die Lehrkräfte kennen die wesentlichen Grundsätze, Instrumente und Verfahren einer lern- und entwicklungsorientierten Feedbackpraxis und setzen diese ein. Sie akzeptieren, schätzen und nutzen die Rückmeldungen mehrheitlich als Anstoss für die berufliche Weiterentwicklung und für die Praxisoptimierung. Die Lernenden ihrerseits äussern sich teilweise kritisch zum Umgang der Lehrpersonen mit den Feedbackresultaten und wünschten sich einen transparenteren, wertschätzenderen und konstruktiveren Umgang damit.

2.2.5 Durchführung: Umsetzung von Massnahmen und Wirkungsbewertung

Kernaussage 13: Feedbackergebnisse mit unterschiedlicher Auswirkung auf die Praxisgestaltung

In der Allgemeinen Berufsschule Zürich werden die Feedbackergebnisse je nach Feedbackempfänger/in als Reflexionsanstoss und zur Verbesserung der eigenen Praxis genutzt resp. noch zu wenig genutzt. Die Feedbackgebenden schätzen die Gelegenheit, über die verschiedenen Gefässe ihre Anliegen und Sichtweisen einbringen zu können. Von den Lehrpersonen wird die positive Wirkung von Interventionen und Schülerfeedbacks besonders hervorgehoben. Die Lernenden nehmen nicht in allen Fällen konkrete, positive Auswirkungen auf die Praxisgestaltung wahr. Rund 40% der Lernenden gibt an, dass fast keine resp. gar keine Lehrperson Veränderungsvorschläge der Klasse umgesetzt habe.

2.3 Thematische Selbstevaluation und Schulentwicklung

2.3.1 Grundlagen: Transparentes Evaluationskonzept

Kernaussage 14: Standardisierte Evaluationen werden im Jahresrhythmus; thematische Selbstevaluationen im Mehrjahresrhythmus durchgeführt.

Das schulinterne Evaluationskonzept umfasst einerseits jährliche standardisierte Evaluationen wie beispielsweise die Bewertung der operativen Erfolgskenngrössen im jährlichen Schulleitungs-Review und die Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit. Andererseits wurden seit dem Jahr 2006 zwei thematische Selbstevaluationen durchgeführt. Während die standardisierten Evaluationen institutionell verankert sind, erfüllt das Verfahren für die thematischen Selbstevaluationen in Bezug auf die Kommunikation der Ergebnisse, Initiierung von Massnahmen und Bewertung der erzielten Wirkung die Erwartungen der Lehrpersonen und der Schulkommission noch nicht vollumfänglich.

2.3.2 Durchführung: Schulspezifische, relevante Themenwahl

Kernaussage 15: Fokus auf organisatorische, strukturelle und technische Themen

In der Vergangenheit standen strukturelle und technische Themen im Fokus der thematischen Selbstevaluationen (2006 Mediothek HE 240: Benutzungsfrequenz und Funktionalität und 2010 Kustodien und Ämter: Transparenz und Zweckdienlichkeit). Zu pädagogischen und direkt unterrichtsrelevanten Themen wurden bislang noch keine thematischen Evaluationen durchgeführt.

2.3.3 Durchführung: Systematische Erhebung und Auswertung

Kernaussage 16: Sorgfältige Planung - differenziertes Repertoire an Evaluationsmethoden

Die durchgeführten thematischen Evaluationen wurden sehr sorgfältig geplant. Zur Datenerhebung wurde ein differenziertes Repertoire an quantitativen und qualitativen Methoden eingesetzt. Auf eine transparente Darstellung der Evaluationsergebnisse wurde Wert gelegt.

Personen, welche nicht direkt in die Evaluation eingebunden waren, können sich jedoch nicht an die Ergebnisse erinnern.

2.3.4 Wirkung: Umsetzung von Massnahmen und Wirkungsüberprüfung

Kernaussage 17: Punktuelle Verbesserungsmassnahmen wurden initiiert; systematische Nachevaluati- on und Wirkungsbewertungen fehlen noch

Anhand der Ergebnisse und Erkenntnisse von thematischen Selbstevaluationen wurden von der Schulleitung Verbesserungsmassnahmen initiiert. Die Lehrpersonen und schulinternen Gremien (Konventsvorstand, Fachamts- und Fachgruppenleitende) können spontan keine Angaben über initiierte Verbesserungsmassnahmen und deren Wirkung machen.

2.4 Handlungsempfehlungen

2.4.1 Q-Konzept und Steuerung der Qualitätsentwicklung durch die Schulleitung

Handlungsempfehlung Nr. 1: Aktualisierung und Pflege des Schulführungshandbuches SFHB

Folgende Themenbereiche des SFHB sollten aktualisiert werden:

- Einleitung und Vorwort der Rektorin. Dieses Kapitel stammt noch von der abgetretenen Schulleitung. Es sollte aktualisiert werden und Aussagen zum Qualitätsverständnis der ABZ, zum Bekenntnis zur kontinuierlichen Evaluation und Qualitätsentwicklung sowie zur Verbindlichkeit für alle Akteure an der ABZ enthalten.
- Die im Entwurf vorliegenden Verfahren für die thematische Evaluation und den Umgang mit Q-Defiziten sind noch freizugeben und ins SFHB zu integrieren.

Im Weiteren könnte die Benutzerfreundlichkeit des SFHB gesteigert werden, wenn neben dem prozess- und kapitelorientierten Zugang auch andere, elektronische Zugriffsvarianten, wie beispielsweise über Stichwortsuche oder über Benutzergruppen ermöglicht würden.

Handlungsempfehlung Nr. 2: Aktualisierung des Schulleitbildes / Abstimmung mit der Schulordnung

Aus der Sicht des Evaluationsteams sollte das Leitbild der ABZ aktualisiert und mit der neuen Schulordnung (Entwurf 2011) und den Ansprüchen der übergeordneten Berufs- und Bildungsverordnungen (BBV, BiVo) in Einklang gebracht werden. Das pädagogische Leitbild, welches als Entwurf vorliegt, sollte danach zusammen mit den Lehrpersonen diskutiert und vom Konvent in Kraft gesetzt werden.

Handlungsempfehlung Nr. 3: Fokussierung auf die Kommunikation und Entwicklung

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schulleitung (eventuell zusammen mit der Schulkommission), konkrete Schul- und Qualitätsziele festzulegen und eine deutlichere Fokussierung auf die Interpretation der gewonnenen Daten (Check) zu legen. Auf Grund der gewonnenen Erkenntnisse sollte der kontinuierliche Verbesserungsprozess (Act) initiiert werden. Die Wirkung von eingeleiteten Entwicklungsmaßnahmen sollte mittels gezielter Fokusevaluationen bewertet werden. Die Zielgruppen sollten vermehrt über die erzielten Erfolge informiert werden.

Handlungsempfehlung Nr. 4: Konsequente Klassenführung

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schulleitung, den Aussagen der Lernenden über mangelhafte Klassenführung mehrerer Lehrpersonen nachzugehen. Lehrpersonen sollten bestärkt werden ihre Klassen konsequent zu führen und bei Störungen eine einheitliche Interventionsstrategie zu verfolgen.

Handlungsempfehlung Nr. 5: IT-Support an der ABZ

Der IT-Support ist an der ABZ aus der Sicht aller Beteiligten nicht befriedigend gelöst. Das Evaluationsteam empfiehlt der Schulkommission und der Schulleitung, personelle und finanzielle Ressourcen zur Professionalisierung des IT-Supports an der ABZ zu beantragen (beispielsweise durch die Anstellung eines eigenen IT-Fachspezialisten).

Handlungsempfehlung Nr. 6: Zukunftsperspektiven und Schulprogramm

Aus der Sicht des Evaluationsteams sollten die Schulleitung zusammen mit der Schulkommission, wie in der neuen Schulordnung vorgesehen, die strategischen Schul- und Qualitätsziele festlegen und entsprechende Massnahmen in einem Schulprogramm priorisieren.

Handlungsempfehlung Nr. 7: Entlastung der Schulleitungsmitglieder von Sonderaufgaben

- Zu ihrer Entlastung sollte die Schulleitung interne Fachteams schaffen und ihnen die IT-Verantwortung resp. die IT-Projektleitung und die Qualitätsentwicklungsleitung übertragen. Das Projektcontrolling und die Qualitätsverantwortung sollten dabei bei der Schulleitung bleiben. Diese Strukturen hätten u.a. den Vorteil, dass erarbeitete Lösungen breiter abgestützt sind und erworbenes Wissen auf mehrere Personen verteilt wäre.

- In diesem Zusammenhang sollte auch die bestehende Orientierungshilfe über die Pflichtbereiche der Schulleitungsmitglieder (Stand 22.06.2010) aktualisiert werden.

Handlungsempfehlung Nr. 8: Entflechtung von Schulleitung und Qualitätsleitungsaufgaben

- Um die Schulleitung thematisch zu entlasten und die Qualitätsentwicklung institutionell breiter abzustützen, empfiehlt das Evaluationsteam, die Rolle der Qualitätsentwicklungsleitung mit einem Mitglied ausserhalb der Schulleitung zu besetzen. Das Auditorenteam sollte beauftragt und befähigt werden zukünftig nicht nur Qualitätssicherungs-, sondern auch Qualitätsentwicklungsaufgaben übernehmen zu können. Dies bedingt eine neue Rollendefinition und punktuelle Weiterbildungen, damit es sich quantitative und qualitative Evaluationsmethoden aneignen und anwenden sowie bei Bedarf (neue) Lehrpersonen im Bereich der Feedbackkultur coachen kann.
- Die Stellenbeschreibung des Qualitätsentwicklungsleiters sollte erweitert werden. Die Verantwortlichkeiten gegenüber der Bildungsdirektion des Kantons Zürich (Vorgaben der Bildungsdirektion zur Qualitätssicherung und -entwicklung § 11 vom 10. April 2005) sollten ergänzt werden.
- Der jährliche QE-Standortbericht 2010/11 ist noch zu erstellen und dem MBA einzureichen.

2.4.2 Individualfeedback und persönliche Q-Entwicklung

Handlungsempfehlung Nr. 9: Feedbackschleife schliessen und Resultate mit den Lernenden konsequent besprechen

Das Evaluationsteam empfiehlt den Lehrpersonen der ABZ, im Sinne einer gelebten Feedback-Kultur Wert darauf zu legen, die Feedbackschleife beim Einholen von Rückmeldungen der Lernenden zu schliessen. Die Lernenden sollten im Nachgang zum Feedback durch die Lehrpersonen über die Ergebnisse und Erkenntnisse und die beabsichtigten Massnahmen orientiert werden.

Handlungsempfehlung Nr. 10: Investition in die Feedbackpraxis und -kultur der Lehrpersonen

Das Evaluationsteam empfiehlt den Verantwortlichen der ABZ, dafür zu sorgen, dass die Feedbacks der Lernenden noch nachhaltiger zur Verbesserung der Unterrichtsqualität beitragen. Dies bedingt aus der Sicht des Evaluationsteams eine Investition in die Feedback-Kultur, damit noch mehr Lehrpersonen die Rückmeldungen der Lernenden als Chance zur persönlichen Unterrichtsentwicklung nutzen.

2.4.3 Thematische Selbstevaluation und Schulentwicklung

Handlungsempfehlung Nr. 11: Professionalisierung der internen Evaluationspraxis

Das Evaluationsteam empfiehlt der ABZ die interne Evaluationspraxis zu professionalisieren, indem

- das bestehende Verfahren für die thematische Evaluation ins bestehende Schulführungshandbuch integriert wird
- zukünftig auch pädagogische und direkt unterrichtsrelevante Themen berücksichtigt werden
- das vorhandene und erworbene Wissen der internen Auditoren und Auditorinnen in Bezug auf die Durchführung von thematischen Selbstevaluationen erweitert und gesichert wird
- die Ergebnisse und Erkenntnisse von internen Evaluationen sowie die geplanten Massnahmen den Beteiligten und Betroffenen kommuniziert und erklärt werden
- die Schulkommission in die Evaluationsregelkreise eingebunden und ihr der Bericht zur Genehmigung vorgelegt wird
- die Wirkung von eingeleiteten Verbesserungsmassnahmen konsequent nachevaluiert wird und die Erfolge kommuniziert werden.

3. Vereinbarte Massnahmen zwischen dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt und der Allgemeinen Berufsschule Zürich

In der Auswertungssitzung vom 29. März 2012 zwischen der Schule und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) sind auf Grund der Handlungsempfehlungen der SGS-Evaluationsberichts die folgenden Massnahmen vereinbart worden. Die Vereinbarung ist inhaltlicher Bestandteil des Kontraktes zwischen der Schule und dem MBA. Die Umsetzung der Massnahmen wird in den Folgejahren überprüft.

- Die Vorteile des Schulführungshandbuchs weiterhin nutzen, bewährte Prozesse und Abläufe beibehalten, den Schwerpunkt des Qualitätsmanagements jedoch auf Grund der knappen Ressourcen auf den Qualitätsbereich „Unterricht“ setzen.
- Konstituierung einer Qualitätsentwicklungsleitung nach den kantonalen Vorgaben. Ihre Position neu definieren und Aufgaben und Verantwortlichkeiten anpassen.
- Validierung und Inkraftsetzung des Pädagogischen Leitbilds im partizipativem Prozess mit der Lehrerschaft.
- Stärkung und Intensivierung einer nachhaltigen Informations- und Kommunikationskultur.
- Förderung des Lernendenfeedbacks als Kulturelement durch interne Feedback-Weiterbildungen; Schliessen des Feedback-Zyklus' und Überprüfung der Wirkung.
- Steigerung der Evaluationskompetenz; Durchführung von Evaluationen auch ausserhalb der standardisierten Erhebungen, Gewichtung auf (Fokus)-Evaluation schul- und unterrichtsrelevanter Themen. Systematische Umsetzung der Evaluationsergebnisse durch Planung und Überprüfung der eingeleiteten Massnahmen. Berichterstattung an die zuständigen Stellen.
- Stärkung des IT-Supports in Absprache mit dem Mittel- und Berufsbildungsamt.

Für die Umsetzung der Massnahmen gilt ein Zeithorizont von drei Jahren.

Diese Massnahmen wurden besprochen am 29. März 2012 zwischen

den Vertretern des Mittelschul- und Berufsbildungsamts Brigitte Steinmann Leiser, Abteilung Berufsfachschulen und Hanspeter Maurer, Leiter Fachstelle Qualitätsentwicklung

und

der Schulleitung der Allgemeinen Berufsschule Zürich, Brigitta Walser (Rektorin) und Urs Gubler (Prorektor, Qualitätsentwicklungsleiter), den Vertretern der Schule Regina Brunner und Stefan Wolf (Abteilungsleiter/in), Wolfgang Koke und René Pfister (Konvents Vorstand) und Beat Kunz (Schulkommissionspräsident)

Zürich, 4. April 2012