Qualifizierung für die Schulinspektion

Curriculum zur Qualifizierung neuer Schulinspektorinnen und Schulinspektoren in Niedersachsen

Mit Beginn des Schuljahres 2015/2016 werden nach Abschluss eines Assessement-Verfahrens in einer 5-monatigen Maßnahme 13 neue Schulinspektorinnen und Schulinspektoren für ihre zukünftige Tätigkeit qualifiziert. Dieser Beitrag beschreibt das Auswahlverfahren und die Qualifizierung neuer Schulinspektorinnen und -inspektoren.

Norbert Guss

Uwe Till

Auswahlverfahren

Eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung als Schulinspektorin oder Schulinspektor ist die mehrjährige Wahrnehmung eines herausgehobenen Amtes mit Leitungserfahrung. Dazu zählen Tätigkeiten als

- Schulleiterin oder Schulleiter
- ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter
- Konrektorin oder Konrektor
- Schulfachliche Koordinatorin oder Schulfachlicher Koordinator
- Stufenleiterin oder Stufenleiter
- Didaktische Leiterin oder Didaktischer Leiter
- Studiendirektorin oder Studiendirektor als Fachberaterin oder Fachberater in der Schulaufsicht.

Wenn die Bewerbungsfähigkeit durch das Kultusministerium festgestellt wird, werden die Bewerberinnen und Bewerber zu einem Auswahlverfahren eingeladen. Das Verfahren ist in Abschnitt 3 des RdErl. »Verfahren zur Übertragung von Ämtern im Schulaufsichtsdienst« (Niedersächsisches Kultusministerium, 2011) beschrieben:

Grundlagen der Eignungsüberprüfung sind neben einem standardisierten Leistungsbericht der oder des bisherigen Vorgesetzten

I. zwei jeweils 30-minütige Beratungsgespräche mit Lehrkräften zu Unterrichtsstunden in zwei verschiedenen Schulformen. Daran schließt sich eine Reflexion an, die sich auf die Besprechung und Beurteilung der beiden Unterrichtsstunden bezieht;
II. ein Assessmentverfahren mit den folgenden Bestandteilen:
   a. eine Aufgabe mit Vorbereitungszeit, zu der die Bewerberin oder der Bewerber ca. 15 Minuten lang Stellung nimmt;
   b. zwei weitere Aufgaben, die der Bewerberin oder dem Bewerber nacheinander vorgelegt werden und für deren Beantwortung jeweils 7 bis 8 Minuten Zeit zur Verfügung stehen.

   Falls sich mehr als zwei Bewerberinnen oder Bewerber auf eine ausgeschriebene Stelle im Assessment befinden, schließt sich
III. eine Gruppenübung an, in der in 45 Minuten eine gegebene Aufgabe diskutiert und bearbeitet wird. Anschließend haben die Bewerberinnen und Bewerber 15 Minuten, um das Ergebnis zu präsentieren.

Die Aufgaben zu Teil II beziehen sich insbesondere auf Strukturen im niedersächsischen Bildungssystem, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Weiterentwicklung der Schulqualität und der Qualität im gesamten Bildungssystem des Landes. Hierbei sind auch die Rechtsgrundlagen sowie die Schnittstellen zwischen den Akteuren von Interesse (s. hierzu auch Niedersächsisches Kultusministerium, 2014a).

Selbstverständlich wird vorausgesetzt, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber insbesondere auch mit Rolle, Aufgaben, Instrumenten und Verfahren der Schulinspektion auseinandergesetzt haben. Informationen hierzu finden sich auf den Webseiten der Abteilung 2 des NLQ (www.nlq.niedersachsen.de – Abteilung 2 – Schulinspektion).

Qualifizierung

Das Verfahren zur Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten für den Schulaufsichtsdienst in der Schulinspektion beim NLQ wurde von einer Arbeitsgruppe im NLQ entwickelt. Es basiert auf den im Anhang 2 des oben genannte Erlasses »Verfahren zur Übertragung von Ämtern im Schulaufsichtsdienst« (vgl. (Niedersächsisches Kultusministerium, 2014b) durch das Niedersächsische Kultusministerium beschriebenen Vorgaben. Parallel zur Erarbeitung des Qualifizierungskonzeptes wurden die AG-Mitglieder sowie eine Gruppe von Schulinspektorinnen und -inspektoren, die die neuen Inspektorinnen und Inspektoren als Mentorinnen und Mentoren in der praktischen Ausbildung in den Schulen begleiten, extern qualifiziert.

Die Beamtinnen und Beamten durchlaufen während der mindestens 6-monatigen Erprobungs- und Einweisungszeit zur Arbeit in der Schulinspektion eine Qualifizierung. Hierbei wird der weiter unten be-

schriebene Kompetenzerwerb gefördert, um den Perspektivwechsel von der Schule zur Schulinspektion zu unterstützen und die Beamtinnen und Beamten auf die besonderen Anforderungen in der Schulinspektion vorzubereiten. Die Qualifizierung besteht aus theoretischen Modulen sowie daran anschließender Teilnahme an Schulinspektionen mit sukzessiver Übernahme von Inspektionsaufgaben. Abschließend ist eine vollständige Schulinspektion erfolgreich abzuleisten.

Bei der Planung der Qualifizierung war die Neuausrichtung der Schulinspektion maßgeblich zu berücksichtigen. Im Vordergrund steht die Entwicklungsdiagnose mit den Schulen.

Schulinspektorinnen und Schulinspektoren erbringen eine Dienstleistung für die Eigenverantwortliche Schule bei deren Qualitätssicherung und -entwicklung.

Die Schulinspektion liefert der Schule notwendiges Diagnosewissen, das den Ist-Zustand ausgewählter Prozesse (Kernaufgaben) in der Schule, deren Stärken und Entwicklungsbereiche beschreibt. Zusätzlich stellt sie Erklärungswissen über die Zusammenhänge primärer und sekundärer Prozesse (Unterricht und Kernaufgaben) zur Verfügung. Dies erfolgt in einem dialogorientierten Verfahren zwischen Eigenverantwortlicher Schule und Schulinspektion (Vgl. Hoffmeister, Homeier, & Till, 2013 und Ballasch, 2014).

Als Grundlage des Curriculums zur Qualifizierung für diese komplexe Aufgabe sind die erforderlichen Kompetenzen neuer Schulinspektorinnen und Schulinspektoren in Ableitung wissenschaftlicher Erkenntnisse beschrieben worden.

Fachkompetenzen		Personale Kompetenzen		Bezüge zum Verfahren
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz	

Abb. 2: Kompetenzprofil

Das Curriculum berücksichtigt den oben genannte RdErl. v. 04.10.2011. Hiernach werden von Schulinspektorinnen und Schulinspektoren Kompetenzen in den nachfolgenden Bereichen erwartet:

- Qualitätsmanagement- und Evaluationsverfahren als Instrumente der Schulentwicklung
- Aufgabenverteilung zwischen MK und seinen nachgeordneten Behörden
- Aufgaben der Schulinspektion
- Verfahren und Instrumente der Schulinspektion
  - Analyse von schulischen Daten und Dokumenten
  - Kriterien für Schul- und Unterrichtsbeurteilungen
  - Gesprächsführung
  - Dokumentations- und Präsentationstechniken
- Rolle der Schulträger
- Arbeitsweise der Inspektionsteams

Als Qualifizierungsinhalte sind weiter festgelegt:

- Schulinspektion in Niedersachsen
- Schulqualität und Evaluation
- Unterrichtsbeobachtung und -bewertung
- Daten- und Dokumentenanalyse
- Arbeitstechniken

In Fortführung des von Prof. Dr. K. Dedering und M. Sowada im Dezember 2013 vorgelegten Abschlussberichts zum Projekt »Erfahrungen niedersächsischer Schulinspektor/innen« hat die Arbeitsgruppe die in Abb. 1 beschriebene Taxonomie von Kompetenzen zugrunde gelegt:

Auf der Basis dieser Taxonomie wurde das nachfolgende Kompetenzprofil entwickelt (Vgl. Deutsches Jugendinstitut: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.), 2014, siehe Abb. 2).

Daneben sind folgende Festlegungen getroffen worden:

- Grundsätzlich gilt, dass in allen Kompetenzbereichen die Bereitschaft zur Reflexion erwartet wird.
- Auf der Ebene der Fachkompetenz gilt: Diese bezieht sich auf das Wissen und die Fertigkeiten der Schulinspektorinnen und Schulinspektoren.
  - Unter Wissen sind alle für die Bewältigung der jeweiligen Anforderungen erforderlichen Kenntnisse in Form von Fachwissen zu verstehen.
  - Auf der Ebene der Fertigkeiten wird die Erarbeitung von Aspekten beruflichen Handelns, aber auch das Planen, das Durchführen und Reflektieren von Aufgaben im Rahmen des Berufsbildes einer Schulinspektorin und eines Schulinspektors erwartet. Kreatives Problemlösen und die Fähigkeit, Informationen zu beschaffen und einzusetzen, Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten, gehören dazu.
- Auf der Ebene der personalen Kompetenzen gilt: Sie betreffen die Sozial- und Selbstkompetenz der Schulinspektorinnen und Schulinspektoren.

Werte und Normen (Professional Practice)	Instrumentale Kompetenzen (Systematic Inquiry)	Analysekompetenzen (Situational Analysis)	Organisationskompetenzen (Project Management)	Reflexionskompetenzen (Reflective Praktice)	soziale und kommunikative Kompetenzen (Interpersonal Competence)

Abb. 1: Taxonomie von Kompetenzen (in Anlehnung an Stehvan et al. (2005); zit. nach Dedering und Sowada (2013))

- Die Sozialkompetenz wird benötigt bei der Mitgestaltung und Kommunikation in den Qualifizierungsphasen. Hier gilt es, die Fähigkeit zur situationsgerechten Selbstdarstellung, Empathie, sozialen Verantwortung im Sinne von Respekt und Solidarität zu fördern.
- Zur Selbstkompetenz gehören die Entwicklung von Eigenständigkeit, Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz in der Qualifizierung, die Mitteilung und Einordnung persönlichen Erfahrungswissens sowie der angemessene Umgang mit Werten und Normen.

Kompetenzorientierte Module

Für die Umsetzung dieser curricularen Vorgaben sind 13 kompetenzorientierte Module zusammen mit erwarteten Kompetenzen entwickelt und beschrieben worden:

Modul 1:	Rollenmanagement
Modul 2:	Kernaufgabenmodell
Modul 3:	QES und Prozessindikatoren
Modul 4:	Unterrichtsbeobachtung
Modul 5:	Qualitätsmanagementsysteme
Modul 6:	Evaluationsverfahren
Modul 7:	Dokumente- und Datenanalyse
Modul 8:	Vorbereitung einer Schulinspektion
Modul 9:	Vorbereitung und Durchführung der Reflexion
Modul 10:	Ergebnisbericht
Modul 11:	Projektmanagement
Modul 12:	Prozessmanagement
Modul 13:	Kommunikation

Für Schulinspektorinnen und Schulinspektoren im Bereich der berufsbildenden Schulen werden einzelne Module entsprechend angepasst, u.a.:

Modul 3:	Qualitätsbereiche und Kernaufgaben
Modul 4:	Unterrichtsbeobachtung
Modul 9:	Vorbereitung und Durchführung der Reflexion

Didaktisches Grundprinzip der Qualifizierung

Die Mentorinnen und Mentoren haben die Aufgabe, die unterschiedlichen Praxiserfahrungen, Wissensstände und Erwartungen für die Qualifizierung zu nutzen. Dabei gestalten die Mentorinnen und Mentoren die Qualifizierungssituation so, dass die Mentee die Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen können. Die Qualifizierung unterliegt in Anlehnung an Nowottka (2014) folgendem didaktischen Grundprinzip:

- Wissen, um zu verstehen
- Einüben, um zu begreifen
- Reflektieren, um zu unterscheiden
- Selbsterfahren, um zu verinnerlichen

Hierzu wird jede neue Schulinspektorin und jeder neue Schulinspektor einer Mentorin oder einem Mentor zugeordnet. Diese bleiben für die Dauer der Qualifizierung die zuständigen Ansprechpartner. Die Teamzusammensetzungen werden möglichst so organisiert, dass Mentee in unterschiedlichen Teams arbeiten können und Erfahrungen in unterschiedlichen Schulformen sammeln.

Jede neue Schulinspektorin und jeder neue Schulinspektor führt im Verlauf der Qualifizierungsmaßnahme ein Lernportfolio.

Dieses stellt eine Sammlung von Dokumentationen individueller Lernwege dar. Es unterstützt den Prozess des Kompetenzerwerbs während der Qualifizierungsmaßnahme. Das Portfolio wird als ein Steuerungsinstrument für das Lernen und Lehren genutzt. Der Weg der individuellen Kompetenzerweiterung und -entwicklung soll mithilfe des Portfolios dokumentiert und metakognitiv reflektiert werden. Die Leitideen der output-orientierten Kompetenzorientierung, der Eigenverantwortlichkeit und der Selbststeuerung von Entwicklungsprozessen finden so eine transparente und stimmige Darstellungsform. Die Kompetenzorientierung findet ihre Konkretisierung sowohl in der Anlage dieses Selbstlernportfolios durch die neuen Schulinspektorinnen und Schulinspektoren als auch im Qualifizierungsplan (Abb. 3).

Modul: NN
Ziele **Wissen/Kompetenzen** *Dazu habe ich Kompetenzen erworben bzw. mit vorhandenen Kompetenzen verknüpft.*
Übung *Das habe ich ausgeführt.* Ausgeführt (Datum, Schule, ...):
Selbsterfahrung/Selbstreflexion *Das habe ich über mich selbst erfahren; das habe ich über mich selbst erkannt.*
Feedback Mentor/in:
Fazit/Konsequenzen:

Abb. 3: Portfolio

Qualifizierungsplan

Die neuen Schulinspektorinnen und Schulinspektoren werden in sieben Lehrgangsphasen (insgesamt 26 Tage), einer Hospitationsinspektion sowie fünf Qualifizierungsinspektionen auf ihre neue Aufgabe vorbereitet. Sie erhalten dabei die Möglichkeit, alle Elemente einer Inspektion unter Begleitung und Anleitung durchzuführen.

Das Referententeam für die Lehrgangsphasen besteht aus erfahrenen und für die Ausbildung weiter qualifizierten Schulinspektorinnen und Schulinspektoren sowie den Fachbereichsleitungen der Abt. 2 des NLQ. Es wird von einem Diplom-Psychologen unterstützt.

Im Verlauf der Qualifizierungsmaßnahme werden zwei Gespräche zum Stand der Qualifizierung geführt. Hieran nehmen die Mentorinnen und Mentoren teil. Grundlage des Gesprächs bildet jeweils das Portfolio der neuen Schulinspektorinnen

und Schulinspektoren. Am Ende der Qualifizierungsmaßnahme führen die neuen Inspektorinnen und Inspektoren eine vollständige Schulinspektion durch.

Evaluation

In Zusammenarbeit mit Fachbereich 21 (Evaluation) des NLQ werden das Curriculum und dessen Umsetzung evaluiert. Die Auswertung der Evaluationsergebnisse und die Weiterentwicklung des Curriculums erfolgen Anfang 2016 und bilden die Grundlage für die nächste Qualifizierungsrunde.

Ausblick

Die Landesregierung hat in der Koalitionsvereinbarung beschlossen, die Weiterentwicklung der Schulinspektion fortzusetzen und eine Inspektion aller Schulen sicherzustellen. Um den vom Kultusministerium angestrebten regelmäßigen 4-jährigen Zyklus erreichen zu können, ist es erforderlich, das Personal im NLQ weiter aufzustocken.

Der Ausbau der Schulinspektion hat mit den ersten Stellenausschreibungen im Juni 2014 begonnen und wird sich voraussichtlich bis 2018 fortsetzen. Es ist geplant, jährlich jeweils zum 01.08. des Jahres eine weitere Ausbildungsrunde beginnen zu lassen. ■

Norbert Guss
Niedersächsisches Landesinstitut für Schulqualität (NLQ), Hildesheim

Uwe Till
Niedersächsisches Landesinstitut für Schulqualität (NLQ), Hildesheim

Literatur:

- Ballasch, H.: Schulinspektion und Schulentwicklung. SchVw Niedersachsen 12/2014.
- Dedering, K./Sowada, M. (2013): Die Sicht der Externen. Abschlussbericht zum Projekt »Erfahrungen niedersächsischer Schulinspektoren/-inspektorinnen«. Vechta.
- Dedering/Sowada/Fritsch/Kierchhoff/Weyer: Kompetent inspizieren? Was dazu nötig ist. SchVw Niedersachsen 5/2014.
- Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung. (Bd. 7). München.
- Hoffmeister, H./Homeier, W./Till, U.: Die zukünftige Schulinspektion in Niedersachsen. SchVw Niedersachsen 2/2013.
- Niedersächsisches Kultusministerium: Schulische Qualitätsentwicklung in Niedersachsen. Hannover 2014(a).
- Niedersächsisches Kultusministerium: Schulinspektion in Niedersachsen. RdErl. d. MK v. 16.07.2014 – VORIS 22410. Hannover 2014 (b).
- Niedersächsisches Kultusminnisterium: Verfahren zur Übertragung von Ämtern im Schulaufsichtsdienst. RdErl. d. MK v. 04.08.2010. Zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 04.10.2011 (SVBl. 2011 Nr. 12, S. 480) – VORIS 20411. Hannover 2011.
- Nowottka, D. (2015): Kursmaterialien. Wie lernen Erwachsene. Progressio Consulting.
- Stevahn, L./King, J./Ghere, G./Minnema, J. (2015): Establishing Essential Competencies for Program Evaluators. American Journal of Evaluation, 26(1), S. 43 – 59.

Nützliche Fachzeitschriften für Ihren Schulalltag

Böhm (Hrsg.)
SchulRecht – SchuR
Informationsdienst für Schulleitung und -aufsicht

Nur Printausgabe
Erscheint 6-mal jährlich,
Jahresabo: € 99,80
ISSN 1434-4181

Nur Onlineausgabe
bestellen unter www.schulverwaltung.de
Art.-Nr. 66600019, € 99,80

PREMIUM
Angebot exklusiv für PREMIUM-Mitglieder von www.schulverwaltung.de
Print- inkl. Onlineausgabe
99,80 € statt sonst ~~109,60 €~~

Zu beziehen über Ihre Buchhandlung oder direkt beim Verlag.

Wolters Kluwer

Wolters Kluwer Deutschland GmbH ▪ Postfach 2352 ▪ 56513 Neuwied
Telefon 02631 801 2211 ▪ Telefax 02631 801 2223
www.wolterskluwer.de ▪ info@wolterskluwer.de

SHOP www.schulverwaltung.de