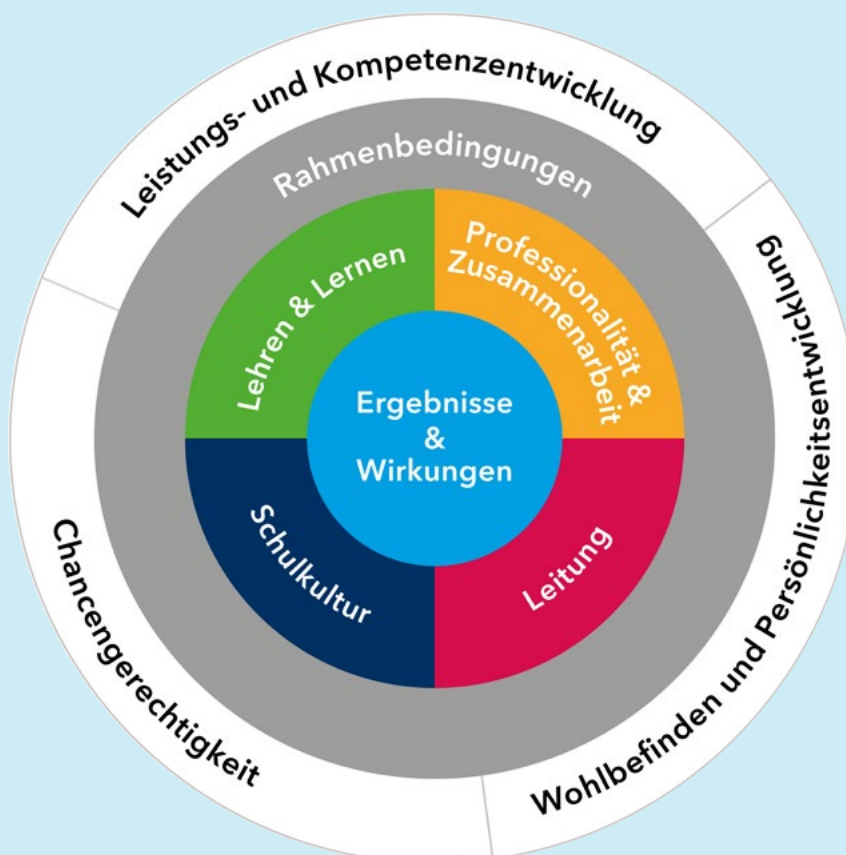


Checklisten zum Qualitätsrahmen **SCHULE**



Impressum

Checklisten zum Qualitätsrahmen SCHULE

Herausgeber

Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen
Schleswig-Holstein (IQSH)
Dr. Gesa Ramm, Direktorin
Schreberweg 5, 24119 Kronshagen
<http://www.iqsh.schleswig-holstein.de>

Bestellungen

Onlineshop: <https://publikationen.iqsh.de>
Tel. +49 (0)431 5403-148
E-Mail: publikationen@iqsh.landsh.de

Autorinnen und Autoren

Dr. Karen Aldrup, Charlotte Corves, Dr. Jens Winkel

Gestaltung

IQSH

Publikationsmanagement

Dr. Magdalena Drywa, Stefanie Pape

© IQSH

Auflage Februar 2026

Broschüre Nr. 03/2026

Das IQSH ist eine Einrichtung des für Bildung zuständigen Ministeriums.

Die Landesregierung im Internet: www.schleswig-holstein.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung oder Wahlhilfe betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Checklisten zum Qualitätsrahmen **SCHULE**

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

Die Broschüre darf nur als Link auf den Download im IQSH-Onlineshop <https://publikationen.iqsh.de/> eingestellt werden.

Inhalt

Einführung

Verwendung der Checklisten

Mögliche Szenarien zur Verwendung

2 Lehren und Lernen

- 2.1 Inhaltliche Qualität und Transparenz
- 2.2 Allgemeine Merkmale der Unterrichtsqualität
- 2.3 Unterrichtsentwicklung

3 Professionalität und Zusammenarbeit

- 3.1 Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen
- 3.2 Kommunikation und Kooperation im pädagogischen Kontext
- 3.3 Nutzung vorhandener Arbeitsausstattung

4 Schulkultur

- 4.1 Förderung von Inklusion und demokratischen Werten
- 4.2 Schulleben
- 4.3 Vernetzung und Gestaltung von Bildungsübergängen

5 Leitung

- 5.1 Führungsverständnis
- 5.2 Entwicklung von Schulqualität
- 5.3 Personaleinsatz und -entwicklung
- 5.4 Organisation und Verwaltung

6 Ergebnisse und Wirkungen

- 6.1 Leistungs- und Kompetenzentwicklung
- 6.2 Chancengerechtigkeit
- 6.3 Wohlbefinden und Persönlichkeitsentwicklung

Einführung

Der [Qualitätsrahmen Schule](#) dient allen an der Schulentwicklung beteiligten Personen als Grundlage für das gemeinsame Verständnis von Schulqualität. Die darin beschriebenen sechs Dimensionen sollen als Impulse für die Unterrichts- und Schulentwicklung genutzt werden.

- Im Zentrum des Qualitätsrahmens Schule stehen die **Ergebnisse und Wirkungen**, die Schule erreichen soll.
- Die angestrebten Ergebnisse und Wirkungen können nur durch eine hohe Qualität schulischer Prozesse erreicht werden. Wesentlich ist dabei die Gestaltung der vier Dimensionen **Lehren und Lernen**, **Professionalität und Zusammenarbeit**, **Schulkultur** sowie **Leitung**.
- Die Qualität von Schulen zeigt sich außerdem darin, dass sie unter den gegebenen **Rahmenbedingungen** die schulischen Prozesse bestmöglich gestaltet, um optimale Ergebnisse und Wirkungen zu erzielen.

Verwendung der Checklisten

Um über die Inhalte der einzelnen Dimensionen ins Gespräch zu kommen und zu reflektieren, wie diese in der eigenen Schule implementiert sind, wurden als Hilfestellung die nachfolgenden Checklisten konzipiert. Die Reflexion über Ergebnisse und Wirkungen kann dazu dienen, Ziele für den Schulentwicklungsprozess zu definieren. Die Auseinandersetzung mit der Qualität schulischer Prozesse (das heißt Lehren und Lernen, Professionalität und Zusammenarbeit, Schulkultur sowie Leitung) kann Ansatzpunkte zur Erreichung dieser Ziele aufzeigen. Da die Rahmenbedingungen von Schulen nur bedingt verändert werden können und somit seltener einen direkten Ansatzpunkt für Schulentwicklung darstellen, liegt für diese Dimension keine Checkliste vor. Deshalb startet die erste Checkliste mit der Nummer 2 – Lehren und Lernen.

Jede Checkliste benennt Kriterien, die die Inhalte der Dimension genauer beschreiben. Eine Dimension kann dabei als Ganzes betrachtet werden, um einen Überblick zu gewinnen, oder es können einzelne Qualitätsbereiche fokussiert werden.

☆☆☆ Am Rand der Seiten befinden sich Sterne. Diese Sterne dienen dazu, grob einzuschätzen, ob und wie stark ein Kriterium an der jeweiligen Schule bereits ausgeprägt ist. Es ist auch möglich, dass mehrere Personen diese Sterne unabhängig voneinander vergeben, um über Unterschiede in der Bewertung ins Gespräch zu kommen.

Mögliche Szenarien zur Verwendung

Ziel: Vorbereitung von Gesprächen mit der Schulaufsicht

Die Checklisten können genutzt werden, um in Vorbereitung auf Gespräche mit der Schulaufsicht herauszuarbeiten, welche Besonderheiten ein Ziel für kommende Schulentwicklungsmaßnahmen sein könnten.

Ziel: Orientierung über die Aufstellung der Schule im Kontext der Gesamtkonferenz oder eines Schulentwicklungstages gewinnen

Mithilfe der Checklisten können sich Schulleitungen einen Überblick über die Aufstellung der Schule verschaffen – mit Blick auf spezifische Dimensionen des Qualitätsrahmens. Ziel dieses Prozesses wäre eine Selbstvergewisserung der Schule über ihre Stärken und Schwächen. Das Ergebnis kann einen Ausgangspunkt für die interne Arbeitsverteilung bilden und als Grundlage dienen, um zu überlegen, welche Projekte und dauerhafte Vorhaben die Schule als Schwerpunkte zum Beispiel für die interne Schulentwicklung oder für Zielvereinbarungsgespräche setzen möchte.

Ziel: Überblick für den Einstieg in die Arbeit einer schulinternen Arbeitsgruppe zu spezifischen Dimensionen

Es kann für den Start einer Arbeitsgruppe zur Schulentwicklung gut sein, sich diskursiv einen ersten Überblick über den Inhalt eines Arbeitsfeldes zu verschaffen. Die Checklisten können einen guten Anfang für die Arbeit der Arbeitsgruppe bilden. Es können dabei spezifische Dimensionen, Bereiche oder Kriterien des Qualitätsrahmens in den Mittelpunkt gerückt werden. Eine vertiefende Arbeit, ergänzt durch eigene Recherche, Expertise und Abwägung von eigenen Möglichkeiten, schließt sich an.

2 Lehren und Lernen

Diese Checkliste soll zum Gespräch anregen. Die Kriterien können in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Sie können als Ganzes betrachtet oder auch in Teilen bearbeitet werden. Die Checkliste ist für den wiederholten Einsatz gedacht. Erkenntnisse

können zum Beispiel in konkrete Projekte, in die Jahresplanung oder in das Schulprogramm einfließen. Die Gewichtung der Merkmale muss im Kontext der jeweiligen Schule und Schulform gedacht werden.

2.1 Inhaltliche Qualität und Transparenz

Die Bildungsstandards, Lehrpläne und Fachanforderungen sowie darauf beruhende schulinterne Fachcurricula werden als Grundlage für die Planung und Durchführung des Unterrichts genutzt.	☆☆☆
Die schulinternen Fachcurricula sind für SuS und Erziehungsberechtigte zugänglich.	☆☆☆
Die Lehrkräfte fördern den Kompetenzerwerb über Fächergrenzen hinweg.	☆☆☆
Der Fachunterricht trägt den Erfordernissen der Medienkompetenzförderung Rechnung. Analoge und digitale Lehr-Lern-Settings werden ausgelotet und miteinander verbunden.	☆☆☆
Verbindliche Vereinbarungen zum Fördern/Fordern von SuS basieren auf einem Förderkonzept der Schule.	☆☆☆
Die Erklärungen und genutzten Materialien der Lehrkraft lassen ein fundiertes Fachwissen erkennen.	☆☆☆
Die Didaktik eines Faches spiegelt sich in der Gestaltung des Unterrichts wider.	☆☆☆
Schul- und bildungsrelevante sprachliche Fähigkeiten werden fachübergreifend vermittelt - unabhängig von den unterschiedlichen sprachlichen Voraussetzungen der SuS.	☆☆☆
Die Leistungsanforderungen sind gemäß den geltenden Bestimmungen durch die Fachkonferenzen bzw. Fachgruppen festgelegt.	☆☆☆
Die Leistungserwartungen, Leistungskriterien und Verfahren der Leistungsbeurteilung sind transparent für die SuS und Erziehungsberechtigten.	☆☆☆
Die Leistungsanforderungen werden mit den SuS anhand individueller und kriterialer Bezugsnormen erörtert.	☆☆☆
Leistungsbeurteilungen werden sinnvoll in individuelle Lernverläufe eingeordnet und auf Ergebnisse aus Lernstandserhebungen bezogen.	☆☆☆
Termine für Leistungsüberprüfungen, -nachweise und Prüfungen werden rechtzeitig bekannt gegeben.	☆☆☆
Prüfungsformate werden derart gewählt, dass Ergebnisse sichergestellt sind, die das wiedergeben, was gefragt war; das beinhaltet auch den Einsatz digitaler Medien und Werkzeuge.	☆☆☆
In Leistungsnachweisen werden neben den fachlichen Kompetenzen auch überfachliche Kompetenzen berücksichtigt und anhand transparenter Kriterien beurteilt.	☆☆☆

2.2 Allgemeine Merkmale der Unterrichtsqualität

Die Lehrkraft hat einen guten Überblick über das Geschehen im Unterricht.	☆☆☆
Die Unterrichtszeit wird für die Auseinandersetzung mit den Lerninhalten genutzt.	☆☆☆
Der Unterricht verläuft weitgehend störungsfrei.	☆☆☆
Die Lehrkraft formuliert Aufträge und Ziele klar und transparent.	☆☆☆
Der Unterricht hat einen klaren Fokus auf die zentralen Inhalte, die von den SuS verstanden werden sollen.	☆☆☆
Die Lehrkraft ermittelt das aktuelle Verständnis der SuS.	☆☆☆



Beim Aufbau von Wissen und Kompetenzen knüpft der Unterricht an das Vorwissen und die Erfahrungen der SuS an.	☆☆☆
Im Unterricht wird mit Fragen und Aufgaben gearbeitet, die die SuS zur vertieften Auseinandersetzung mit den Inhalten herausfordern.	☆☆☆
Durch die Lernarrangements werden Transferleistungen ermöglicht; eine Kontextualisierung der Lerninhalte wird angestrebt.	☆☆☆
Der Unterricht eröffnet Spielräume für selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten sowie die Entwicklung von Motivation und Lernfreude.	☆☆☆
Der Unterricht enthält individuell angemessene Anforderungen, die auch durch adaptive und multimediale Lernsysteme unterstützt werden.	☆☆☆
Es gibt aktive Arbeitsphasen in unterschiedlichen Sozialformen.	☆☆☆
Durch kooperative Lernformen werden SuS angeregt, sich gegenseitig zu unterstützen, unterschiedliche Standpunkte zu diskutieren und den Arbeitsprozess zu reflektieren.	☆☆☆
Die SuS dokumentieren ihre Lernentwicklung und schätzen ihren Leistungsstand ein.	☆☆☆
Die Lehrkraft begegnet den SuS mit Wertschätzung und Respekt.	☆☆☆
Das Feedback, das die Lehrkraft den SuS gibt, ist zum Weiterlernen hilfreich.	☆☆☆
Die Lehrkraft lässt SuS angemessen Lern- und Übungszeit.	☆☆☆
Die Lehrkraft unterstützt die SuS individuell in ihrem Lernprozess.	☆☆☆
Die Ermittlung von Lernständen erfolgt durch die Lehrkraft durch eine prozessbegleitende und bilanzierende Diagnostik mit festgelegten Instrumenten. Nach Möglichkeit wird auf digitale Verfahren zurückgegriffen.	☆☆☆
Förder- bzw. Lernpläne mit konkreten Maßnahmen, Zeitvorgaben, Vereinbarungen etc. liegen vor und beziehen sich neben fachlichen auch auf überfachliche Kompetenzen; besondere Fördermaßnahmen werden bedarfsgerecht von der Schule, ggf. mit Unterstützung, umgesetzt.	☆☆☆
(Hoch)begabte SuS werden im Unterricht gefordert und erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an Angeboten der außerunterrichtlichen Begabtenförderung und der Springerförderung.	☆☆☆

2.3 Unterrichtsentwicklung

Leistungsbewertungen, Lernstandserhebungen (z. B. VERA) und zentrale Abschlussprüfungen werden in Klassen- und Fachkonferenzen jahrgangs- und fachbezogen ausgewertet, wobei die erzielten Leistungen mit Referenzwerten verglichen werden.	☆☆☆
Die gewonnenen Erkenntnisse werden für die Unterrichtsentwicklung genutzt.	☆☆☆
Lehrkräfte, Klassen- und Fachkonferenzen nutzen Leistungsbewertungen, Lernstandserhebungen (z. B. VERA) und zentrale Abschlussprüfungen, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung zu evaluieren.	☆☆☆
Lehrkräfte setzen Feedbackverfahren ein, um Informationen über die Wirkung bestimmter Lehr-Lern-Arrangements (besonders Aufgaben und Lernprozesse) auf SuS zu erhalten und deren sozial-emotionalen Lernvoraussetzungen zu ermitteln.	☆☆☆
Aus den Ergebnissen des Feedbacks werden Konsequenzen für den Unterricht gezogen.	☆☆☆
Dadurch erhalten SuS Beteiligungsmöglichkeiten an der Unterrichtsgestaltung.	☆☆☆

3 Professionalität und Zusammenarbeit

Diese Checkliste soll zum Gespräch anregen. Die Kriterien können in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Sie können als Ganzes betrachtet oder auch in Teilen bearbeitet werden. Die Checkliste ist für den wiederholten Einsatz gedacht. Erkenntnisse

können zum Beispiel in konkrete Projekte, in die Jahresplanung oder in das Schulprogramm einfließen. Die Gewichtung der Merkmale muss im Kontext der jeweiligen Schule und Schulform gedacht werden.

3.1 Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen

Die Lehrkräfte sowie das weitere pädagogische Personal nehmen an außer-/schulischen Fort- und Weiterbildungen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung ihres jeweiligen Professionswissens teil und ergreifen konkrete Schritte zum Transfer ihres erworbenen Wissens in ihren schulischen Alltag.	☆☆☆
Die Lehrkräfte kennen grundlegende Positionen und Befunde in der aktuellen fach- und bildungswissenschaftlichen Diskussion und setzen sich mit ihnen auseinander.	☆☆☆
Die Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal reflektieren und adaptieren ihre beruflichen Werte, Überzeugungen und Motivation.	☆☆☆
Die Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal erwerben Kompetenzen zur Reduzierung von physischen und psychischen Belastungen und bauen diese aus.	☆☆☆
Die Lehrkräfte sowie das weitere pädagogische Personal berichten in Konferenzen und Fachgruppen von Fortbildungen zur Fachwissenschaft, zur Fachdidaktik oder zu allgemeinen pädagogischen Fragen und Konzepten. Geeignetes Material aus der Fortbildung wird für alle Beteiligten bereitgestellt.	☆☆☆

3.2 Kommunikation und Kooperation im pädagogischen Kontext

An der Schule sind Strukturen der Zusammenarbeit auf allen Arbeitsebenen des multiprofessionellen Teams etabliert.	☆☆☆
Die Bereitschaft, sich Zeit und Raum für Kooperationen und Teamabsprachen zu nehmen, ist vorhanden.	☆☆☆
Konflikte und Störungen werden zusammen mit den jeweilig Betroffenen thematisiert und gemeinsam bearbeitet.	☆☆☆
Es gibt ein mit dem gesamten pädagogischen Personal abgestimmtes Vorgehen bei Fragen der pädagogischen Arbeit.	☆☆☆
Die Lehrkräfte planen und evaluieren gemeinsam, ggf. auch mit Sonderpädagoginnen und -pädagogen, Schulassistenten und mit dem das Lernen unterstützenden Personal, fachbezogenen und fächerübergreifenden Unterricht (z. B. über kollegiale Hospitation, Austausch von Unterrichtsmaterial).	☆☆☆
Die Fachkonferenzen bzw. Jahrgangsteams entwickeln gemeinsam klassenübergreifend einheitliche Leistungsnachweise.	☆☆☆
Die Klassenlehrkräfte koordinieren den Informationsaustausch der Lehrkräfte und des weiteren pädagogischen Personals in einer Klasse.	☆☆☆
Die Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal sowie ggf. Sonderpädagoginnen und -pädagogen treffen Absprachen über individuelle Förderungen.	☆☆☆
SuS sowie Eltern und ggf. Ausbildungsbetriebe werden angemessen über Beobachtungen sowie adressatengerecht und barrierefrei über relevante Inhalte informiert und in Maßnahmen eingebunden.	☆☆☆
Neue Lehrkräfte, Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und das weitere pädagogische Personal erhalten eine sorgfältige Einführung in Schwerpunkte, Organisation und Programm der Schule.	☆☆☆
Die Kompetenzen neuer Lehrkräfte, der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und des weiteren pädagogischen Personals werden als Bereicherung gesehen und zur Weiterentwicklung der Schule berücksichtigt.	☆☆☆



4 Schulkultur

Diese Checkliste soll zum Gespräch anregen. Die Kriterien können in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Sie können als Ganzes betrachtet oder auch in Teilen bearbeitet werden. Die Checkliste ist für den wiederholten Einsatz gedacht. Erkenntnisse

können zum Beispiel in konkrete Projekte, in die Jahresplanung oder in das Schulprogramm einfließen. Die Gewichtung der Merkmale muss im Kontext der jeweiligen Schule und Schulform gedacht werden.

4.1 Förderung von Inklusion und demokratischen Werten

Die Schulgemeinschaft hat ein gemeinsames pädagogisches Selbstverständnis, welches im pädagogischen Handeln sichtbar wird.	☆☆☆
Individualität und Diversität werden in der Schulgemeinschaft anerkannt und wertgeschätzt.	☆☆☆
Die Schule nimmt SuS unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Behinderung oder weltanschaulicher Orientierung auf.	☆☆☆
Gemeinsame Werte sind für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft sichtbar dokumentiert und es gibt Aktivitäten an der Schule, die die Umsetzung dieser Werte zum Ziel haben.	☆☆☆
Werte, Haltungen und Handlungsweisen werden gemeinsam reflektiert.	☆☆☆
Schulleitung, Lehrkräfte und das weitere schulische und pädagogische Personal sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und handeln entsprechend.	☆☆☆
Die Schule verfügt über eine demokratische Diskussions- und Streitkultur.	☆☆☆
Durch die Schulgemeinschaft gemeinsam erarbeitete Regeln und Rituale werden anerkannt und im Schulalltag umgesetzt.	☆☆☆
Es wirken viele Mitglieder der Schulgemeinschaft aktiv, regelmäßig und konstruktiv an der Gestaltung des schulischen Lebens, der Unterrichts- und Schulentwicklung und der pädagogischen Konzeption mit.	☆☆☆
Die schulischen Gremien tagen regelmäßig.	☆☆☆
Es findet ein wertschätzendes Feedback zwischen allen Beteiligten der Schule statt.	☆☆☆
Die Schule eröffnet allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft Gestaltungsspielräume.	☆☆☆
Die Schule fördert und fordert Verantwortungsübernahme.	☆☆☆
Die SuS sowie die Eltern und ggf. Ausbildungsbetriebe sind über ihre Beteiligungsmöglichkeiten informiert.	☆☆☆
Die Schule berücksichtigt Bildungsniveaus und Muttersprachen in der Kommunikation mit Eltern.	☆☆☆
Die Schule ermöglicht allen Eltern, an schulischen Veranstaltungen und Gesprächen teilzunehmen - unabhängig von ihrer Muttersprache, ihrem Bildungsniveau, der familiären und beruflichen Situation.	☆☆☆
Die Schule verfolgt das Ziel, dass auch SuS aus einkommensschwachen Familien an schulischen Veranstaltungen, Ausflügen, Exkursionen und Klassenfahrten teilnehmen können.	☆☆☆
Die Kommunikation und Kooperation zwischen den Mitgliedern der Schulgemeinschaft wird durch digitale Informations- und Austauschmöglichkeiten unterstützt und damit erleichtert.	☆☆☆

4.2 Schulleben

Der zwischenmenschliche Umgang ist unter allen Beteiligten freundlich, wertschätzend, unterstützend, empathisch und frei von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt.	☆☆☆
Lehrkräfte und Schulleitung fördern Möglichkeiten zur realen und digital unterstützten Begegnung innerhalb und außerhalb des Unterrichtes im Kontext der Schulgemeinschaft.	☆☆☆
Mit Konflikten wird konstruktiv umgegangen; es gibt ein abgestimmtes Verfahren der Konfliktbewältigung.	☆☆☆



Die Schule gibt den SuS Gelegenheit, im Laufe der Schulzeit verschiedene über den Unterricht hinausgehende Angebote anzubieten und/oder wahrzunehmen, so z. B. die Teilnahme an oder Ausgestaltung von Wettbewerben.	☆☆☆
Produkte und Ergebnisse der SuS werden in angemessener Form der Schulöffentlichkeit präsentiert und gewürdigt.	☆☆☆
Das außerunterrichtliche Angebot wird durch digitale Formate angereichert.	☆☆☆
Die Schule ist ein Ort, der die physische und psychische Gesundheit der SuS, Lehrkräfte, der Schulleitung sowie des weiteren Personals fördert, z. B. durch die Schaffung von Rückzugsräumen, Bewegungsangeboten und ein gesundes Essensangebot.	☆☆☆
Es werden abgestimmte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten und konzeptionell verankert.	☆☆☆
Präventive und kurative Unterstützungsleistungen und -angebote sind allen beteiligten Akteuren bekannt und werden im Bedarfsfall wahrgenommen.	☆☆☆
Schule, Schulträger bzw. der von ihm beauftragte Durchführungsträger der Ganztagschule sowie weitere Kooperationspartner bieten ergänzend zum Unterricht vielfältige, qualitativ hochwertige, unter anderem auch digitale Lern-, Förder- und Freizeitangebote an.	☆☆☆
Zwischen Schulleitung, dem Schulträger und ggf. dem von ihm eingesetzten Durchführungsträger der Ganztagschule und der Ganztagskoordination sowie Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal der Ganztagschule gibt es eine enge Abstimmung und konstruktive Zusammenarbeit.	☆☆☆
Das Ganztagsangebot bildet zusammen mit dem Unterricht eine pädagogische Einheit. Maßgeblich ist das pädagogische Konzept einer Ganztagschule, das von der Schulkonferenz beschlossen wird.	☆☆☆
Das pädagogische Konzept der Ganztagschule ist Teil des Schulprogramms. Die Werte und Regeln sowie die Bildungs- und Erziehungsziele gelten somit sowohl für den Unterricht als auch für die ergänzenden schulischen Veranstaltungen.	☆☆☆

4.3 Vernetzung und Gestaltung von Bildungsübergängen

Die Schule kooperiert mit regionalen Einrichtungen und gestaltet gemeinsam optimale Bildungsübergänge.	☆☆☆
Die Schule nutzt die Expertise und die Beratungsangebote externer Partner.	☆☆☆
Lehrkräfte nutzen gemeinsam mit SuS regelmäßig die Angebote außerschulischer Lernorte.	☆☆☆
Die Schule pflegt Partnerschaften, Austauschprogramme oder Netzwerke und nutzt sie zur Schulentwicklung.	☆☆☆
Die Schule arbeitet mit aufnehmenden sowie abgebenden Schulen partnerschaftlich zusammen.	☆☆☆
Überregionale Partnerschaften, Kooperations- und Austauschpartner werden - auch über digitale Angebote - in das Schulleben integriert.	☆☆☆
Die Schule führt systematisch und kontinuierlich je nach Schulform Maßnahmen für Übergänge von der Kindertagesbetreuung bis hin zu Beruf und Studium durch.	☆☆☆
Die Lernenden werden bei der individuellen Schullaufbahn-, Berufswahl- und Studienwahlentscheidung durch entsprechende Angebote unterstützt.	☆☆☆

Notizen

5 Leitung

Diese Checkliste soll zum Gespräch anregen. Die Kriterien können in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Sie können als Ganzes betrachtet oder auch in Teilen bearbeitet werden. Die Checkliste ist für den wiederholten Einsatz gedacht. Erkenntnisse

können zum Beispiel in konkrete Projekte, in die Jahresplanung oder in das Schulprogramm einfließen. Die Gewichtung der Merkmale muss im Kontext der jeweiligen Schule und Schulform gedacht werden.

5.1 Führungsverständnis

Die Schulleitung erarbeitet Grundsätze zur pädagogischen Leitung der Schule und setzt diese engagiert und vorbildlich um. Dies umfasst auch den sinnvollen und zielgerichteten Einsatz digitaler Inhalte und Werkzeuge im Unterricht.	☆☆☆
Die Schulleitung handelt umsichtig und verlässlich.	☆☆☆
Die Schulleitung vertritt die Entwicklung der Schule glaubwürdig nach innen und außen.	☆☆☆
Die Schulleitung ist dem Kollegium ein Vorbild für eine kooperative Zusammenarbeit, fördert eine wertschätzende Kommunikation und eine offene und konstruktive Art der Konfliktbewältigung.	☆☆☆
Die Schulleitung schafft Zeit und Raum für die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal.	☆☆☆
Die Schulleitung bindet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in Entscheidungsprozesse ein und beteiligt die Schulgemeinschaft angemessen.	☆☆☆
Die Schulleitung stärkt die eigenverantwortliche Arbeit des Kollegiums und des weiteren Personals und ist bereit, Verantwortung an andere zu übertragen.	☆☆☆
Die Schulleitung zeigt Interesse an der Arbeit des Kollegiums und würdigt dessen Engagement sowie besondere Leistungen. Innovationsgedanken werden offen aufgenommen und mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt.	☆☆☆
Die Schulleitung nimmt an Fort- und Weiterbildungen teil, um ihre Führungskompetenzen weiterzuentwickeln.	☆☆☆
Die Schulleitung geht mit Kritik professionell und lösungsorientiert um.	☆☆☆
Anhand eines abgestimmten Verfahrens werden regelmäßig Rückmeldungen von den Mitarbeitenden eingeholt, das Führungsverhalten kritisch reflektiert und das Führungs- und Leitungshandeln angepasst.	☆☆☆

5.2 Entwicklung von Schulqualität

Die Schulleitung stellt sich externen und internen Entwicklungserfordernissen der Schule und bringt sich aktiv und positiv in Veränderungsprozesse ein.	☆☆☆
Die Schulleitung sorgt dafür, dass Evaluationsverfahren (intern wie extern) durchgeführt werden sowie weitere notwendige Daten (z. B. Schulleistungsstudien) für die Schulentwicklung herangezogen werden.	☆☆☆
Die Schulleitung pflegt einen regelmäßigen Kontakt zur Schulaufsicht, zum Schulträger sowie ggf. zum Dualpartner und nutzt Netzwerke und/oder Kooperationen für die Weiterentwicklung der Schule.	☆☆☆
Die Schulleitung führt jährlich ein Qualitätsentwicklungsgespräch mit der Schulaufsicht auf Basis des Datenblattes durch und trifft auf Grundlage des Gesprächs Zielvereinbarungen.	☆☆☆
Die Schulleitung stellt sicher, dass die aktuellen Entwicklungsziele der Schule sowie Maßnahmen zu deren Erreichung in einem Konzept festgehalten werden.	☆☆☆
Die Schulleitung sorgt dafür, dass die Zielerreichung regelmäßig geprüft, die Wirksamkeit der Maßnahmen evaluiert und das Konzept entsprechend aktualisiert wird.	☆☆☆
Die Schulleitung sorgt für eine transparente und verbindliche Gestaltung und Umsetzung von Schulentwicklungsprozessen.	☆☆☆
Die Schulleitung sorgt für angemessene Rahmenbedingungen für Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung und unterstützt das Kollegium bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.	☆☆☆
Die Schulleitung nutzt regelmäßig Impulse aus Unterrichtsbeobachtungen für die Unterrichtsentwicklung.	☆☆☆



5.3 Personaleinsatz und -entwicklung

Die Schulleitung wählt Personal zielgerichtet, bedarfsorientiert und unter besonderer Berücksichtigung der Potenziale von Multiprofessionalität aus.	☆☆☆
Die Personalauswahl erfolgt in einem festgelegten, professionellen Rahmen und unter Beteiligung der relevanten Gremien.	☆☆☆
Die Schulleitung berücksichtigt beim Personaleinsatz sowie bei der Übertragung von Aufgaben Kompetenzen, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten Einzelner.	☆☆☆
Die Schulleitung stellt sicher, dass es eine systematische Aus- und Fortbildungsplanung gibt, die sowohl individuelle Bedürfnisse als auch die Entwicklungsziele der Schule abbildet und die Anforderungen an die unterschiedlichen Professionen berücksichtigt.	☆☆☆
Die Schulleitung fördert professionelle Lerngemeinschaften.	☆☆☆
Die Schulleitung stellt sicher, dass Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gefördert und angemessen eingeführt und begleitet werden.	☆☆☆
Die Schulleitung unterstützt Lehrkräfte bei der Weiterqualifizierung und der Übernahme von Leitungsaufgaben.	☆☆☆
Die Schulleitung führt mit den Kolleginnen und Kollegen regelmäßig Personalentwicklungsgespräche durch.	☆☆☆
Die Schulleitung ermöglicht es, dass externe und schulinterne Fortbildungen sowohl digital als auch in Präsenz wahrgenommen werden können.	☆☆☆
Die Schulleitung kommt der Fürsorgepflicht nach und wendet die geltenden Vorgaben flexibel und im Sinne der Gesunderhaltung an. Die Schulleitung arbeitet dazu konstruktiv und transparent mit dem Personalrat sowie der Gleichstellungs- und Schwerbehindertenvertretung zusammen.	☆☆☆
Berufsspezifische physische und psychische Belastungen werden erkannt und aktiv bearbeitet, indem Belastungsspitzen möglichst reduziert und die Anforderungen auf ein Maß begrenzt werden, das über die berufstypischen Gegebenheiten nicht hinausgeht.	☆☆☆
Die Schulleitung unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder vermittelt ihnen anderweitige Unterstützung.	☆☆☆

5.4 Organisation und Verwaltung

Die Schulleitung sorgt dafür, dass sich Organisations- und Verwaltungsprozesse an den Prinzipien des Qualitätsmanagements orientieren.	☆☆☆
Die Schulleitung ist mit allen rechtlichen Bestimmungen und Vorgaben vertraut und setzt diese rechtsicher um.	☆☆☆
Die Schulleitung schafft übersichtliche Organisationsstrukturen und stellt planvolles und zielgerichtetes sowie datenschutzkonformes Verwaltungshandeln sicher. Organisations- und Verwaltungsstrukturen sind dokumentiert und transparent.	☆☆☆
Die Schulleitung setzt die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zielgerichtet und nach den Grundprinzipien der Haushaltsführung ein.	☆☆☆
Es liegen Grundsätze zur Arbeitsweise der multiprofessionellen Teams vor, die den unterschiedlichen Qualifizierungen und (arbeits-)rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen.	☆☆☆
Die Schulleitung stellt sicher, dass Regelungen, Abläufe und Vereinbarungen (z. B. im Kontext Absentismus) umgesetzt werden.	☆☆☆
Die Schulleitung unterstützt die Arbeit der schulischen Gremien und sorgt für Partizipation, effiziente Gremienarbeit und Transparenz.	☆☆☆
Die Schulleitung koordiniert die schulische Öffentlichkeitsarbeit unter Einbindung digitaler Formate.	☆☆☆

6 Ergebnisse und Wirkungen

Diese Checkliste soll zum Gespräch anregen. Die Kriterien können in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden. Sie können als Ganzes betrachtet oder auch in Teilen bearbeitet werden. Die Checkliste ist für den wiederholten Einsatz gedacht. Erkenntnisse

können zum Beispiel in konkrete Projekte, in die Jahresplanung oder in das Schulprogramm einfließen. Die Gewichtung der Merkmale muss im Kontext der jeweiligen Schule und Schulform gedacht werden.

6.1 Leistungs- und Kompetenzentwicklung

Die SuS erreichen die Mindeststandards. Dabei werden insbesondere die basalen Kompetenzen in Deutsch und Mathematik berücksichtigt. Darüber hinaus erreicht ein größtmöglicher Anteil der SuS die Regel- und Optimalstandards.	☆☆☆
Die SuS weisen im Unterricht, bei Prüfungen und Lernstandserhebungen den Erwerb der fachlichen Kompetenzen gemäß den Bildungsstandards, den Fachanforderungen, ggf. Lehrplänen sowie den schulinternen Fachcurricula nach.	☆☆☆
Die SuS erreichen die bestmöglichen Abschlüsse.	☆☆☆
Die SuS erwerben lernmethodische Kompetenzen: Lernstrategien, Problemlösefähigkeit und Kreativität, Medienkompetenz, kritisches Denken.	☆☆☆
Die SuS verbessern ihre motivationalen Einstellungen: Engagement, Lernmotivation, Ausdauer.	☆☆☆

6.2 Chancengerechtigkeit

Die Leistungsbewertung von SuS erfolgt unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Behinderung oder weltanschaulicher Orientierung.	☆☆☆
Die SuS erreichen den bestmöglichen Abschluss unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Behinderung oder weltanschaulicher Orientierung.	☆☆☆
Unabhängig von ihrem Hintergrund beteiligen sich SuS am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in einer zunehmend digitalisierten Welt.	☆☆☆

6.3 Wohlbefinden und Persönlichkeitsentwicklung

SuS, Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal gehen gerne zur Schule und haben positive Einstellungen zu dieser.	☆☆☆
SuS, Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal sind mit den Lern- und Arbeitsbedingungen zufrieden.	☆☆☆
Die Anforderungen führen weder bei SuS noch bei Lehrkräften und weiterem pädagogischen Personal zu einem Gefühl von Überforderung.	☆☆☆
SuS, Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal erleben ein Gefühl sozialer Eingebundenheit, Wertschätzung und Respekt an der Schule.	☆☆☆
SuS, Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal nehmen die Schule als sicheren, gewaltfreien Raum wahr.	☆☆☆
Die SuS gestalten ihren Lebens- und Arbeitsalltag aktiv und selbstbestimmt.	☆☆☆
Die Zahl der Fehltage der SuS ist gering.	☆☆☆



IQSH
Institut für Qualitätsentwicklung
an Schulen Schleswig-Holstein

Schreberweg 5
24119 Kronshagen
Telefon: 0431 5403-0
Fax: 0431 988-6230-200
info@iqsh.landsh.de
www.iqsh.schleswig-holstein.de