

QIBB	Qualitätsinitiative in der Berufsbildung
Q-hum	Qualität im Humanberuflichen Schulwesen

Landes - Qualitätsbericht

Herbst 2008



OStR Mag^a Brigitte Körbler
MMag^a Monika Kycelt
OStR Mag^a Gertraud Sommer

Landeschulinspektorin
Landesqualitätsprozessmanagerin
Landesqualitätsprozessmanagerin



Stadtschulrat für Wien
Abteilung Berufsbildende Schulen - BMHS
Referat 5 - Humanberufliche Schulen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Organisation des QE Prozesses	
1.1. Eckdaten.....	3
1.2. Steuergruppe.....	4
1.3. Veranstaltungen	
1.4. Prozess der Praxisabteilung	
1.5. Q-hum Wien Themen.....	5
Gender Mainstreaming	
Marke Hum Wien	
1.6. Q-sichernde Maßnahmen.....	5
1.7. Struktur an den Schulstandorten.....	6
1.8. Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräche – BZG.....	8
2. Qualitätsthema 1 – Leistungsbeurteilung	
2.1. Mittel- und Langfristige Entwicklungsziele.....	10
2.2. Rückblick – Ist-Stand – Vorhaben	10
3. Qualitätsthema 2 - Individualisierung	
3.1. Mittel- und Langfristige Entwicklungsziele.....	14
3.2. Rückblick – Ist-Stand – Vorhaben.....	17
4. Regionale und lokale Qualitätsthemen	
4.1. Gender Mainstreaming.....	20
4.2. Marke HUM Wien.....	21
4.3. Übersicht Standort spezifische Themen.....	21
5. Evaluation.....	23
6. Fortbildung.....	23
7. Aktionspläne.....	24
8. Resümee und Schlussfolgerungen	25
Anhang – Verzeichnis.....	26
Anhang 1.1. Organisation des Wiener QE Prozesses.....	27
Anhang 1.2. Organisation des Wiener GM Prozesses.....	28
Anhang 2 Dokumentation der Q-hum Wien Veranstaltungen...	29
Anhang 3 Schüler/innen- und Klassenzahlen m/w.....	33
Anhang 4 marke hum wien.....	34
Anhang 5 Tabelle Gruppenzielvereinbarung.....	35
Anhang 6 Evaluationsergebnisse.....	37
Individualisierung Ist Analyse 08	37
Leistungsbeurteilung 06-07-08	42
Zahlenerhebung 07/08.....	Beilage 2

1. Organisation des QE-Prozesses

Auf Landesebene

1.1. Q-hum Wien Eckdaten:

In den Q-hum Prozess Wiens sind 18 Schulen involviert, 1123 Lehrer/innen und 8028 Schüler/innen (6150 weiblich/ 1878 männlich) – siehe Abb. 1; 2.und 3.
1 Schule die JFK konnte nach einem Direktionswechsel im Herbst dazu gewonnen werden.

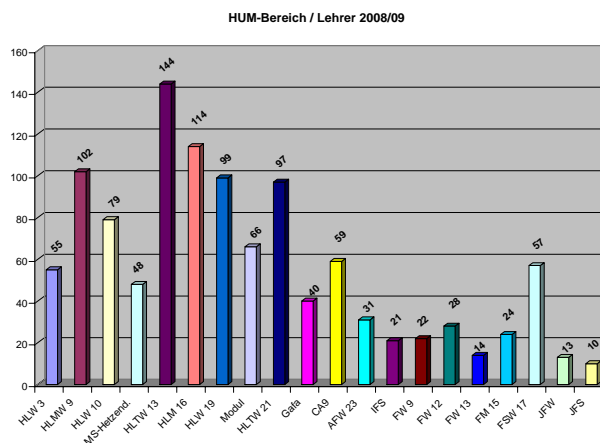


Abb 1 Anzahl der Lehrer/innen 08/09 je Schulstandort

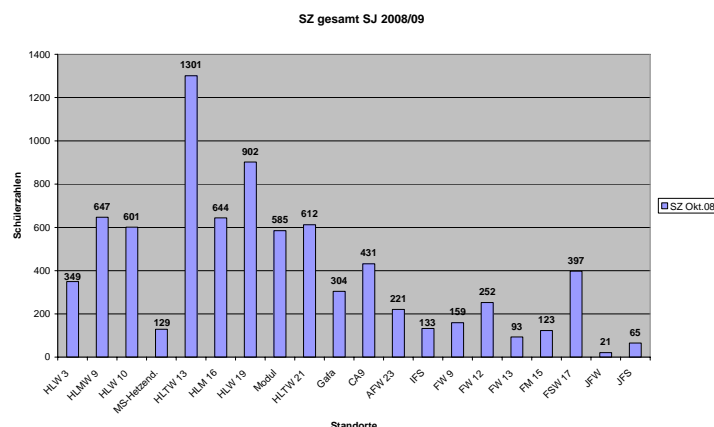


Abb 2 Anzahl der Schüler/nnen 08/09 gesamt je Schulstandort

Die Organisationsstruktur des Q – Prozesses auf Landesebene ist folgendermaßen zusammengesetzt:

1.2. Q-hum Wien - Steuergruppe:

LSI OStR Mag ^a Brigitte Körbler	Strategische Leitung
MMag ^a Monika Kycelt	Landesqualitätsprozessmanagerin
OStR Mag ^a Gertraud Sommer	Landesqualitätsprozessmanagerin

Die Zusammenarbeit in der Steuergruppe ist als äußerst konstruktiv und engagiert zu beschreiben. Es werden regelmäßig Sitzungen abgehalten, einerseits um den Prozessverlauf zu besprechen, andererseits um die nächsten Schritte gemeinsam zu planen.

1.3. Q- hum Wien - Veranstaltungen:

Einmal im Jahr wird sowohl für die Wiener Schulqualitätsprozessmanager/innen (SQPM) als auch für die Wiener hum-Führungskräfte **ein dreitägiger SQPM Workshop** und **ein dreitägiger FK Workshop außerhalb von Wien** veranstaltet (Programme siehe Anhang 2). Im Rahmen des Gender Prozesses werden in jedem Schuljahr **2 HUM Gendertage** von den LandesgenderkoordinatorInnen - GBK organisiert. Der Herbst Gendertag wird als Workshop konzipiert und der Gendertag im Frühjahr dient dem Erfahrungsaustausch, sowie der Präsentation von stattgefundenen Gender Projekten. Die dazu notwendige Fortbildung wird durch SCHILF Seminare abgedeckt, die über die PH Wien organisiert werden.

Des Weiteren werden halb- und mehrtägige **Besprechungen** mit den einzelnen Aktionsgruppen SQPM, Bildungsberater/innen, Gender-Beauftragte und Fachvorständ/innen angeboten, außerdem werden Referent/innen eingeladen und Diskussionen veranstaltet. Im Rahmen der 3X jährlich stattfindenden Führungskräfte tagungen werden regelmäßig **Qualitätsnachmittage** abgehalten. (siehe Anhang 2).

Der vom bm:ukk Abt II/4 für jedes Bundesland eingerichtete Länder Round Table – **LRT-Wien** ist eine weitere sehr wertvoller Beitrag zur Qualitätssicherung des Prozesses. Der LRT Wien ist aus 11 Personen zusammengesetzt, dabei wurde darauf geachtet, dass alle Schultypen, sowie SQPM, GB und Praxis vertreten sind. Der LRT - Wien findet erstmals im Jänner 09 außerhalb von Wien statt und wird von 2move moderiert.

Die Möglichkeit in **Schulteam Workshops** mit Moderation zu arbeiten wird vom Großteil der Wiener Schulen wahrgenommen. Die Rückmeldungen sind ausgezeichnet.

1.4. Q-hum Wien - Prozess der Praxisabteilung:

Die Fachvorständ/innen werden von der Fachinspektorin für Ernährungswirtschaft zu regelmäßigen Besprechungen und Workshops eingeladen, bei denen der QIBB-Prozess der Praxisabteilungen Thema ist. Die Fachinspektorin ist Mitglied des Länder Round Tables.

Eine wissenschaftliche Evaluierung des Wiener Kompetenzmodells wurde an der WU durchgeführt und präsentiert. Die Weiterentwicklung des Modells, sowie die Entwicklung von Bildungsstandards sind weiterhin Ziele.

1.5. Q- hum Wien Themen

- Das *Bundesthema* „**Individualisierung des Lehrens und Lernens**“ wurde anlässlich der schon erwähnten Workshops und Qualitätstage in allen Q- Gruppen implementiert.
- Die Wiener *Landesthemen* sind:
 - **Gender Mainstreaming**
 - **marke hum wien**
- Jede Schule hat 1-2 *schulinterne Themen* zusätzlich, die anlässlich der BZGs erörtert wurden.

Um den **Gender Mainstreaming Prozess** an HUM sicher zu stellen, wurde eine für diesen Prozess zuständige Struktur implementiert: An jeder Schule wurden **2 Genderbeauftragte - GB** nominiert, diese werden von **2 LandeskoordinatorInnen - GBK** betreut:

Mag^a Marlies Ettl
Mag. Otmar Knoll

Landesgenderkoordinatorin
Landesgenderkoordinator

Die Abdeckung dieser Funktionen durch die nötigen Ressourcen – Werteinheiten ist ausständig!

Zur Erarbeitung der **marke hum wien** wurde eine aus 4 DirektorInnen zusammengesetzte Steuergruppe mit einem externen Berater unter Leitung der LSI eingesetzt. Die Gruppe trifft sich regelmäßig. In einem ersten Schritt wurden Kriterien erarbeitet, die das Humanberufliche Schulwesen Wiens ausmachen, das sind jene Kriterien, die alle Humanberuflichen Schulen trotz ihrer Vielfalt gemeinsam haben. (siehe beigefügtes Konzeptpapier). Weiters wurden konkrete Maßnahmen erarbeitet, deren Umsetzung im Laufe des Schuljahres stattfinden wird.

- Entwicklung der **marke hum wien**
- Zusammenstellung einer Ausstellung „**hum - vielfalt macht schule**“
- Organisation eines **qhum wien** Tages.

1.6. Qualitätssichernde Maßnahmen:

Alle Schulen haben **SCHILF Seminare** zum laufenden Qualitätsprozess gehalten.

Die Mitglieder der **Q-hum Wien Steuergruppe** sind für zahlreiche einschlägige Referate und beratende Gespräche an den Schulen zur Verfügung gestanden.

Die jährlich stattfindenden **Workshops und Qualitätstage** wurden bereits erwähnt.

Alle am Q Prozess beteiligten Gruppen haben **Maßnahmen zur Individualisierung** erarbeitet.

Um die nötige Fortbildung zu gewährleisten wurden an der PH Wien eine HUM Koordinatorin, eine HUM SCHILF Koordinatorin, sowie ein HUM Genderkoordinator, weiters eine Kollegin, die sich mit Interkulturalität und Peer Review beschäftigt implementiert.

Vier Wiener Schulen beteiligen sich am **Peer Review** Projekt.

1.7. Struktur an den Schulstandorten:

Die Strukturen – Zusammensetzung von Steuer- und Arbeitsgruppen, Aufgaben- und Rollenprofile sowie die Arbeitsprinzipien und Abläufe - an den 18 Schulstandorten haben sich gut etabliert. Jede Schule hat die für sich geeigneten Strukturen aufgebaut – an 2 (sehr kleinen) Schulen ist der gesamte Lehrkörper unmittelbar am Q-Prozess beteiligt; 16 Schulen haben Teams bzw. (Steuer-)Gruppen installiert. Weiters arbeiten an nahezu allen Standorten auch Arbeitsgruppen, die sich themenspezifischen Aufgaben widmen.

Die Gruppe der 23 Wiener SQPM hat sich personell auch etwas verändert - an insgesamt vier Schulen hat ein Personenwechsel stattgefunden.

Dem Wiener Schwerpunktthema „Gender Mainstreaming“ (siehe 1.5. und Anhang 1.2) haben alle Schulen in den Strukturen unter anderem auch dadurch Rechnung getragen, dass die Genderbeauftragten (GB) ebenfalls Mitglieder der Steuergruppen bzw. Q-Teams sind.

In den regelmäßigen Besprechungen der Steuergruppen bzw. Q-Teams werden aktuelle Anliegen diskutiert, Ist-Analysen durchgeführt sowie Entscheidungen und Maßnahmen- bzw. Aktionspläne inhaltlich vorbereitet.

Innerhalb der Fachgruppen und themenspezifischen Arbeitsgruppen werden ebenfalls regelmäßig Besprechungen abgehalten, um Entwicklungsziele zu erarbeiten und Vorhaben zu planen.

Der Bereich „Kommunikation“ hat hierbei eine zentrale Bedeutung: Allen Führungsverantwortlichen ist die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und Maßnahmen im Q-hum-Prozess sehr wichtig. Aus diesem Grund wird in pädagogischen Konferenzen den jeweiligen Qualitätsthemen immer ein entsprechender Platz eingeräumt.

Sehr häufig werden auch externe Referent/innen (Expert/innen) eingeladen, um Inputs zu diversen Q-Themen zu geben. Dies geschieht einerseits im Rahmen von (pädagogischen) Konferenzen und andererseits in Form von schulinterner Lehrer/innen-Fortbildung (SCHILF).

Aktuelle Übersicht zu den Q-hum-Strukturen an den Schulstandorten:

Schulstandort		Q-hum-Struktur
HLW 3	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe – St. Franziskus	Promotionsteam (= Steuergruppe): Direktor + Administrator + FV + 2 SQPM + Direktionsassistentin + PV (4 Personen) + Fachgruppenkoordinator/innen Arbeitsgruppen (Steuergruppen) zu div. Projekten
HLMW 9	Höhere Lehranstalt für Mode und Bekleidungstechnik sowie wirtschaftliche Berufe	Strategisches Management: Direktorin Operatives Management: 2 SQPM (personelle Änderung bei 1 SQPM) + alle Fachgruppenkoordinator/innen
HLW 10	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Steuergruppe: 2 SQPM + Direktor + Administratorin + FV + weitere 6 Personen (inkl. GB, SGA-Vetr.)
MS Hetzendorf	Modeschule der Stadt Wien im Schloss Hetzendorf	Direktorin + SQPM + Steuergruppe: 6 Lehrer/innen (jeweils 2 Lehrer/innen aus dem technischen, künstlerischen und theoretischen Bereich):
HLTW 13	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	Steuergruppe: Direktorin + 2 SQPM + Administrator + 2 FV + weitere 6 Personen –LQPM, GB, Fachgruppenkoordinator/innen, Mitglied der Personalvertretung
HLM 16	Höhere Bundeslehranstalt für Bekleidungstechnik sowie künstlerische Gestaltung	Führungsteam: Direktorin + FV + Administrator Steuergruppe: + 5 Personen 25 Fachgruppenleiter/innen; Schulpartner und weitere Personen werden je nach Bedarf involviert
HLW 19	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Steuerungsgruppe: Direktorin + FV + SQPM + Administratorin + 5-7 Fachgruppenvertreterinnen + GB
MODUL	Tourismusschulen Modul der Wirtschaftskammer Wien	Steuerungsgruppe (Letztverantwortung: Direktor) – relativ flexibel in der Zusammensetzung; Arbeitsgruppen für bestimmte Sachthemen
HLTW 21 Hertha Firnberg Schulen	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	Leitungsgruppe: Direktorin + FV + Administratorin + 2 SQPM + 5 weitere Personen
Gafa	Gastgewerbefachschule der Wiener Gastwirte „Am Judenplatz“	Q-hum Team = Direktor + SQPM + Steuergruppe (5 Personen); darüber hinaus gibt es eine QIS-Gruppe (20 Personen – inkl. Steuergruppe), deren Mitglieder sich je nach thematischen Erfordernissen in unterschiedlichen Zusammensetzungen treffen
CA 9	Caritas Ausbildungszentrum für Sozialberufe	Steuerungsgruppe: Direktion + SQPM + 5 Personen, 2 GB – Personelle Änderung Direktion sowie SQPM ab 1.12.08
AFW 23	Fachschule und Aufbaulehrgang für wirtschaftliche Berufe Sta. Christiana	Team = Direktorin + SQPM Fachgruppen Schwerpunktgruppen zu verschiedenen Themen
IFS	Islamische Fachschule für soziale Berufe	SQPM bekommt von flexiblen und diversen Arbeitsgruppen (je nach Bedarf) lfd. Informationen und Ergebnisse
FW 9	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe "Hahngasse"	Steuergruppe: 4 Personen (inkl. SQPM), + 5 Q-Arbeitsgruppen
FW 12	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe	Steuergruppe: 7 Personen (inkl. SQPM) + 6 Q-Teams (themenspezifisch)
FW 13	Fachschule für wirtschaftliche Berufe der Dominikanerinnen	Letztverantwortung für alle Maßnahmen liegt bei Direktorin; unterstützt wird sie vom gesamten (sehr kleinen) Lehrer/innen -Team
FM 15	Fachschule der Stadt Wien für Mode und Bekleidungstechnik	Schulmanagementteam = SQPM + 2 Kolleginnen (je 1 Theorie-, 1 Praxisfächer); Arbeitsgruppen: nach Bedarf flexibel zusammengesetzt
FSW 17	Fachschule für wirtschaftliche und soziale Berufe	Q-hum-Team = Direktorin + SQPM + GB + Steuergruppe = Vertreter/innen der Fächergruppen

1.8. Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräche – BZG:

BZG wurden von der Schulaufsicht mit allen 19 am QIBB-Prozess teilnehmenden Schulen geführt. Diese wurden teils im Herbst 2008 abgehalten. Alle Schulen sind hoch motiviert, die Maßnahmen zur Umsetzung der Qualitätsziele zu erfüllen, offen gebliebene Punkte wurden als Zielvereinbarung formuliert. Die Zusammenarbeit und Kommunikation wird im Allgemeinen als sehr konstruktiv dargestellt. Eine Schule, die JFK – Beth Yakov konnte erst im Herbst 08 nach einem Direktionswechsel in den

Q - Prozess einbezogen werden. Die Schulleiterin Frau Anneliese Kochne hat an allen einschlägigen Veranstaltungen teilgenommen, ein Zielvereinbarungsgespräch konnte bereits geführt werden. Die Strukturen (Implementierung von SQPM und GB) müssen erst geschaffen werden.

Generell wird der Mangel an finanziellen und zeitlichen Ressourcen als Hauptproblem im laufenden Prozess dargestellt.

Der Wert von Qualität sichernden Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit wurde allgemein erkannt. In allen Schulen wurde eine Steuergruppe implementiert.

Die Ergebnisse der bundesweiten Evaluationen werden sehr ernst genommen. Die Beschäftigung mit der Transparenz der Leistungsfeststellung und der Leistungsbeurteilung hat an allen Standorten eine deutliche Verbesserung bei Nachfragen in der Direktion und hinsichtlich der Absicht gebracht, Berufungen einzubringen. Die Anzahl der an die Schulaufsicht weitergeleiteten Berufungen ist stark zurückgegangen.

Im Sinne der regionalen Bildungsplanung ist es unbedingt notwendig, den Schulen, den Führungskräften sowie den Qualitätsmanager/innen die nötige Fortbildung zu sichern. Schulinterne Fortbildung – SCHILF ist ein ganz wesentlicher Bestandteil des QIBB - Entwicklungsprozesses. Mit dem heurigen Schuljahr ist es gelungen eine **HUM SCHILF Koordinatorin** an der PHW-PE3 zu implementieren, die den schulinternen Fortbildungsbedarf der Humanberuflichen Schulen Wiens koordiniert und mit der Schulaufsicht in ständigem Kontakt ist.

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen, wird die Schulaufsicht das notwendige Controlling an den einzelnen Standorten durchführen, sowie gemeinsam mit den Schulleitungen die nächsten Ziele klar definieren. Weiters ist es ganz wesentlich, den notwendigen Support in Form von gezielten Veranstaltungen und Beratungsgesprächen zu leisten, um den Entwicklungsprozess noch intensiver voranzutreiben.

Bei den durchgeführten Bilanz- und Zielvereinbarungsgesprächen waren vor allem die hohe Motivation und das Interesse aller Beteiligten, sowie die Genauigkeit in der Vorgangsweise entsprechend dem Prozess zu bemerken.

An allen 18 Wiener Standorten gibt es je nach Größe der Schule ein bis zwei Qualitätsprojektmanager/innen, ein bis zwei Genderbeauftragte ein Schulmanagementteam, bzw. Steuergruppe sowie Fachgruppen und

Fachkoordinator/innen, die vor allem in den Sprachen von der Fachinspektion weitergebildet und eingesetzt werden. In der neu involvierten Schule JFK wird die Struktur erst geschaffen. Für den Praxisbereich sind alle Fachvorständ/innen in die Diskussion und die Weiterentwicklung des Kompetenzmodells involviert und werden dahingehend fortgebildet.

Alle Beteiligten an den Wiener Standorten erfüllen ihre Rollen effizient. Um die Nachhaltigkeit für den Unterricht sicher zu stellen, sind Schulungen hinsichtlich der QE - Prozessgestaltung für alle Ebenen sehr zweckdienlich. Die von der Abteilung II/4 ermöglichten Schulungen der LQPM , die Betreuung durch 2move bei den **Schulteam workshops**, sowie die Neueinrichtung der **Länder Round Table** mit externer Moderation werden als äußerst positiv und motivierend erlebt und stellen einen effizienten Faktor der Entwicklung der Einzelschule in Richtung Eigenverantwortlichkeit dar. Der LRT Wien wird im Jänner außerhalb von Wien stattfinden. Die Mitglieder für den Wiener LRT wurden bereits genannt, die Vorbesprechung bei 2move hat stattgefunden.

Die durch die neue Verordnung möglich gewordenen **Teilungen in der 9. Schulstufe** ab einer Schüler/innenanzahl von 31 in 3 Gegenständen wurde in den meisten Schulen in den Gegenständen Deutsch, Rechnungswesen und Mathematik oder BW den Qualitätskriterien und Ausbildungsschwerpunkten entsprechend vorgenommen. Die Rückmeldungen dieser Maßnahme sind außerordentlich gut.

Die im Rahmen der Initiative „**Infrastruktur für Unterrichtsentwicklung**“ den Bundesschulen zugeteilten UT 3 Mittel von 9.500 € wurden für die Einrichtung von Projekträumen, Werkstätten und in die bessere Ausstattung der IKT-Infrastruktur verwendet.

2. Qualitätsthema1- Leistungsbeurteilung

2.1. Mittel- und langfristige Entwicklungsziele der Schulen

Die mittel- und langfristigen Entwicklungsziele der Wiener humanberuflichen Schulen sind durch eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Qualitätsfeld „Leistungsbeurteilung“ geprägt. So findet sich in allen 18 Schulprogrammen keine Änderung der mittel – langfristigen Entwicklungsziele im Vergleich zu den Schulprogrammen der Vorjahre.

2.2. Rückblick - Ist-Stand – Vorhaben der Schulen für 2008 - 2010

Zusammenfassung

Seit Beginn der Qualitätsinitiative Q-hum im Dezember 2005 beschäftigen sich die Wiener humanberuflichen Schulen mit dem Qualitätsfeld „Leistungsbeurteilung“. Die intensive Auseinandersetzung und die bereits sichtbaren Erfolge werden in den einzelnen Schulprogrammen dokumentiert. So wurde in allen Schulen der von den Direktorinnen und Direktoren gewählte Landes Schwerpunkt:

Die Schüler/innen werden am Beginn des Unterrichtsjahres in jedem Gegenstand über das Leistungsbeurteilungskonzept informiert (Welche Leistungsfeststellungen? Wie viele? Mit welchem Gewicht für die Semester-/ Jahresnote?) (nach Prof. H. G. Neuweg MB 4/1) implementiert.

Heute ist es bereits allgemeine Schulkultur, dass zu Beginn des Schuljahres alle Schülerinnen und Schüler über die Leistungsbeurteilungskriterien, Gewichtung der schriftlichen und mündlichen Leistungsfeststellungen und der Mitarbeit in meist schriftlicher und verbindlicher Form informiert werden. Darüber hinaus werden in allen humanberuflichen Schulen zu Beginn des Schuljahres Informationen über die Kernlernziele des Unterrichtsgegenstandes den Schülerinnen bekannt gegeben.

An fast allen Schulstandorten kam es zu einer intensiven und konstruktiven Auseinandersetzung der einzelnen Fächergruppen mit einer Vereinheitlichung von Beurteilungskriterien, deren Gewichtung und der Lehr- und Lerninhalte. Dies führte nicht zuletzt zu einer neuen Sichtweise der Relevanz der einzelnen Lehrinhalte, im Sinne einer gemeinsamen Philosophie des Schulfachs, auch didaktische Konzepte wurden und werden hinterfragt, neu bewertet und neue Lehrmethoden diskutiert.

Die mittel- und langfristigen Entwicklungsziele beinhalten also einerseits eine kontinuierliche Fortschreibung der Entwicklungsziele der Vorjahre, andererseits eine Vertiefung und Fokussierung auf Qualitätsfelder, die sich bereits mit dem neuen Bundesschwerpunkt „Individualisierung und Förderung“ aus Sicht der Leistungsbeurteilung befassen. Dazu kommen Entwicklungsziele, die sich aus schulstandortspezifischer Qualitätsentwicklung ergeben.

Daraus ergibt sich im Folgenden eine zusammenfassende Auflistung von Entwicklungszielen, bei der nach der Häufigkeit der genannten Zielsetzungen gereiht wurde:

- Wir wollen erreichen, dass unsere Lehrer/innen und Schüler/innen klare Vorstellungen über Lernziele und Lerninhalte in den einzelnen Unterrichtsfächern haben.
- Wir wollen erreichen, dass unsere Lehrer/innen und Schüler/innen klare Vorstellungen über die wesentlichen Kriterien der Leistungsbeurteilungen haben.
- Wir wollen erreichen, dass Schüler/innen und Eltern am Beginn des Schuljahres über die Lernziele und die Kriterien der Leistungsbeurteilung in jedem Unterrichtsfach in schriftlicher Form informiert werden.
- Wir wollen erreichen, dass innerhalb der Fachgruppen vereinheitlichte und verbindliche Kernlernziele und Leistungsbeurteilungskriterien klar definiert sind.
- Wir wollen erreichen, dass systematisches und Individualfeedback zu einem selbstverständlichen Bestandteil unserer Schulkultur wird und alle Beteiligten daraus Nutzen ziehen können.
- Wir wollen erreichen, dass alle Schüler/innen über die Relevanz der Unterrichtsinhalte informiert werden und der Praxisbezug offenkundig ist.
- Wir wollen erreichen, dass auf die Individuellen Bedürfnisse der Schüler/innen verstärkt Rücksicht genommen wird, sodass es zu einer Individualisierung der Lernsituation kommt.
- Wir wollen erreichen, dass das Potenzial der Mitarbeit voll genutzt wird und einen angemessenen Stellenwert in der Gesamtbeurteilung erhält.
- Wir wollen erreichen, dass die Schüler/innen jederzeit über ihren aktuellen Leistungsstand informiert werden und dass die Transparenz der Leistungsbeurteilungskriterien zu einer besseren Selbsteinschätzung der Schüler/innen führt.
- Wir wollen erreichen, dass sich die Ergebnisse der Evaluation bezüglich der Leistungsbeurteilung verbessern.
- Wir wollen erreichen, dass ein kontinuierlicher Dialog zwischen Lehrer/innen und Schüler/innen entsteht, der individuelle Entwicklung ermöglicht.
- Wir wollen erreichen, dass Schülerinnen und Schüler zu einer realistischen Selbsteinschätzung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen kommen.
- Wir wollen erreichen, dass durch spezielle Fördermaßnahmen das individuelle Leistungspotenzial unserer Schülerinnen und Schüler besser genutzt wird.

Bemerkenswert erscheint die Tatsache, dass 6 der 18 humanberuflichen Schulen

Wiens, den Prozess der Implementierung zum Qualitätsfeld „Leistungsbeurteilung“ für abgeschlossen erklären, der Landesschwerpunkt 4.1 und 4.2 (*die Schülerinnen werden in geeigneter Form über die unbedingt zu erreichenden Kernlernziele Informiert*) ist an diesen Schulstandorten bereits institutionalisiert.

Nach wie vor wird an den Schulen an den von ihnen im Vorjahr gewählten schulstandortspezifischen Entwicklungszielen gearbeitet.

Dies sind:

- **1.1 - Relevanzfrage:** *der Lehrer, die Lehrerin kann dem Schüler, der Schülerin oder interessierten Dritten erläutern, warum man das wissen oder können muss, was ein Aufgabe prüft, was ein Aufgabe prüft, und warum man es in der Form wissen oder können muss, in der die Aufgabe es prüft.*
- **5/2 bzw. 5/3 - Begründungskultur**
- **1/5 - Gemeinsame Philosophie des Schulfachs**
- **1/6 – Definition Kernlernziele für „Genügend“**
- **2/3 - Potenzial der Mitarbeitersfeststellung**
- **5/6 – Förderkultur**
- **1/4 - regelmäßige Auseinandersetzung mit der Fachgruppe**

Zusammenfassend kann man in fast allen Schulprogrammen eine Verlagerung der Maßnahmen und Vorhaben für die kommenden 2 Jahre in Richtung individueller Förderung, Implementierung von Feedbackkultur und Auseinandersetzung mit dem Thema Evaluation feststellen.

Die im Vorjahr festgestellten leichten Mängel bei Aussagen, die auf eine Evaluation abzielen (z.B. welche Ergebnisse haben wir erzielt? Wie erfolgreich waren wir?) zeigen deutliche Ansätze zur Verbesserung. Zwar wird immer noch in vielen Schulen die bundesweite Befragung zur Leistungsbeurteilung herangezogen, in vielen Schulen hat sich jedoch das Instrumentarium an Evaluationsmethoden erweitert und wird auch genutzt. Dies ist sicher auf den Umstand zurückzuführen, dass sich viele Schulen mit Evaluation in Form von Schilfs und Fortbildungsseminaren auseinandergesetzt haben.

Dies zeigt sich auch in der SMARTen Zielformulierung: im Bereich „messbar“ sind zwar Verbesserungen merkbar, allgemein gibt es hier aber nach wie vor Verbesserungspotenzial bei der Konkretisierung der Ziele.

Die gesetzten und geplanten Maßnahmen zielen großteils gut auf die genannten Entwicklungsziele hin.

Die mittel- und langfristigen Ziele - die Vorgangsweise zu Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung transparenter und damit qualitativ hochwertiger durchzuführen - hat aus der Sicht der Schulaufsicht eindeutig Erfolge gebracht. Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen dies deutlich.

Fast alle Schulen arbeiten an schulinternen Standards und Diagnosetests werden vor allem in den Sprachen vermehrt durchgeführt. Für die Beurteilung bei den

abschließenden Prüfungen und Diplomprüfungen wurden landesweite Beurteilungskriterien erstellt und auch angewendet.

Die von Prof. Neuweg gehaltenen Vorträge und die darin dargelegte Interpretation zur juristischen Sichtweise und daraus resultierenden pädagogischen Anwendung hat allgemein hohe Zustimmung gefunden und hat in allen Schulen ein Überdenken und Überarbeiten der bisher getätigten Praktiken ausgelöst. Der Prozess wurde zusätzlich durch Abhaltung einschlägiger SCHILF-Seminare unterstützt.

Der bereits beschriebene, und von allen Direktionen dargelegte eklatante Rückgang der durch Verunsicherung von Schüler/innen und Erziehungsberechtigten in früheren Jahren gehäuften Anfragen bezüglich des Zustandekommens von Noten vor Semesterende und Schulschluss, ist hier nochmals zu erwähnen. Damit in Zusammenhang ist sicherlich der Rückgang an Berufungen zu vermerken. In Wien hat es im abgelaufenen Schuljahr 2007/08 nur 3 Berufungen gegeben.

3. Qualitätsthema 2 – Individualisierung

3.1. Mittel- und langfristige Entwicklungsziele der Schulen

Das Qualitätsthema „Individualisierung des Lernens und Lehrens“ beschäftigt die Schulen seit vergangem Schuljahr (2007/08), wobei es zu Beginn hauptsächlich darum ging, die Ist-Standserhebungen (Was machen wir bereits? Wo stehen wir?) durchzuführen. Dies erfolgte an allen 18 Schulstandorten in Wien, meistens im Rahmen pädagogischer Tage oder innerhalb der Fachgruppen.

Wesentlich erschien auch der Bedarf nach Konkretisierung dieses breiten Themenbereichs. Daher wurden bereits im Führungskräfteworkshop im Herbst 2007 mit den Direktorinnen und Direktoren zwei Fragen dazu erörtert (Moderation LSI + LQPM):

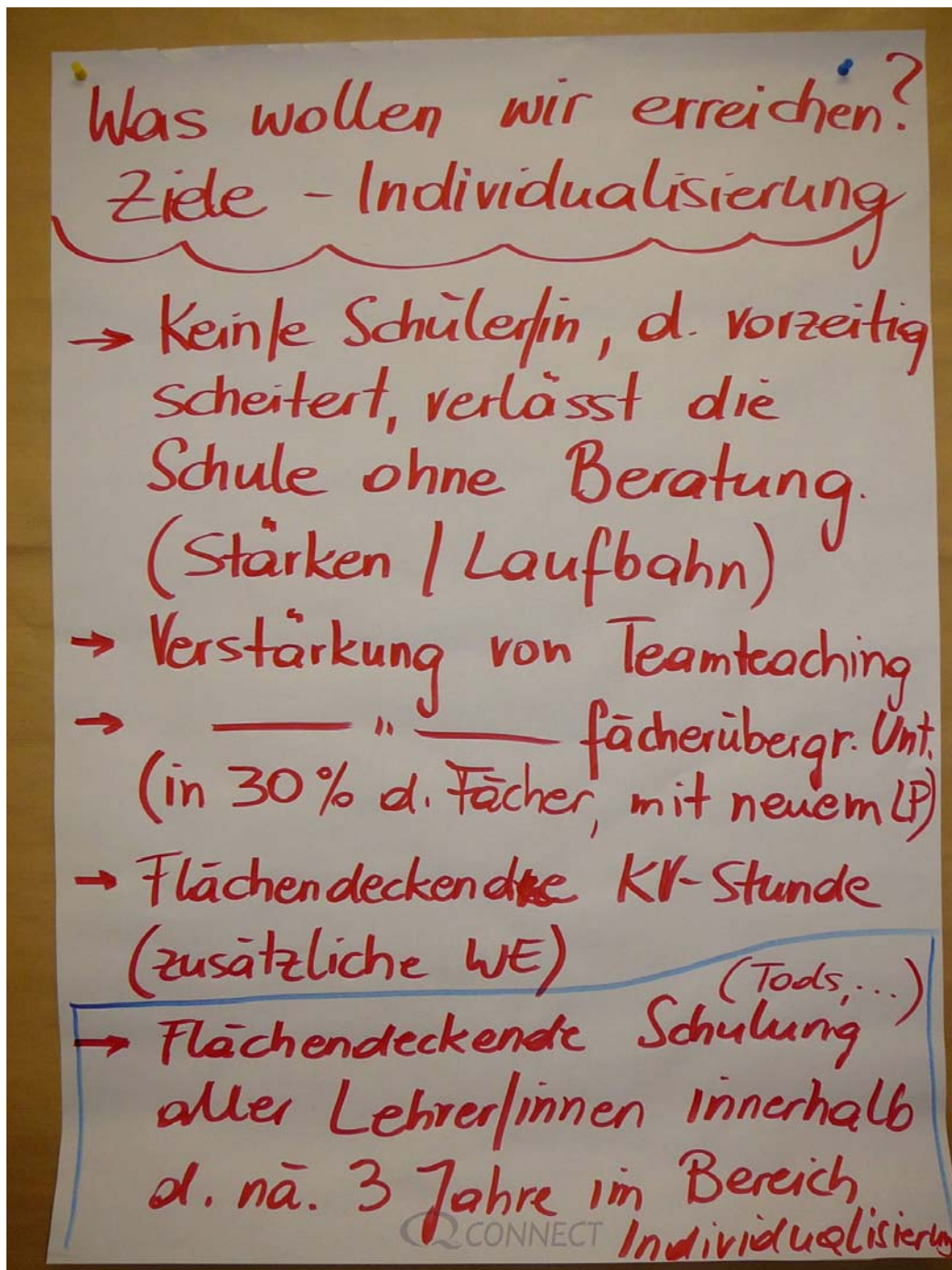
1. Individualisierung – Was machen wir schon? (Standortspezifisch sowie landesweit)



Die Ergebnisse zu Frage 1 machten deutlich, dass es bereits unzählige Initiativen und Maßnahmen an den Schulstandorten gibt, jedoch noch keine einheitliche Vorgangsweise oder auch Vernetzung der Schulen in gewissen Teilbereichen zu erkennen ist.

In einem zweiten Schritt waren die Direktorinnen und Direktoren daher aufgefordert, folgende Fragestellung zu erörtern:

2. Was wollen wir gemeinsam – auf Landesebene - erreichen?
Welche Ziele setzen wir uns?



Als wesentlichstes gemeinsames Ziel wurde die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer im Hinblick auf Methodik & Didaktik, neue Formen des Lernens und Lehrens sowie Bewusstseinsbildung für „Individualisierung“ herausgearbeitet.

Ausgehend von diesen Ergebnissen des Führungskräfteworkshops erarbeiteten die Schulleiter/innen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern die für die Standorte relevanten mittel- und langfristigen Entwicklungsziele.

Zusammenfassende Auflistung der wesentlichsten Entwicklungsziele:

- Darstellung eines klaren Bildes der Schule und des Schulprofils sowie der gestellten Anforderungen bereits in der Anmeldephase (Schulwahlentscheidung), damit individualisierter Unterricht optimal durchgeführt werden kann
- Methodenvielfalt im Unterricht erkennen und erweitern
- Steigerung der Unterrichtsqualität durch den Einsatz unterschiedlicher Methoden
- Verstärkung des fächerübergreifenden Unterrichts und Sichtbarmachen von Querverbindungen
- Förderung zu vernetztem Denken und Aufzeigen von Querverbindungen zu anderen Wissens- und Lebensbereichen
- Effiziente Berufsvorbereitung – Praxisnahe Ausbildung durch starken Kontakt zu Institutionen und Wirtschaftsbetrieben
- Einsatz von Online-Materialien und Online-Plattformen im Unterricht
- Motivation der Schüler/innen zu und Unterstützung bei eigenständigem Lernen
- Praxisnahe Unterrichtsorganisation:
Formulierung von Arbeitsplatzbeschreibungen im Praxisunterricht, sodass von den Schülerinnen und Schülern im Stationenbetrieb individuelle Arbeitsaufgaben übernommen werden können, wodurch die persönlichen Stärken gefördert und mögliche Defizite behoben werden können
- Gutes Schulklima
- Senkung der Zahl jener Schüler/innen, die vorzeitig ihre Ausbildung an der Schule beenden (Drop-out-Quote)
- Bestmögliche Förderung aller Schüler/innen gemäß ihrer Begabungen und Interessen
- Individuelle Entwicklungspotentiale gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern identifizieren und persönliche Entwicklungspläne daraus ableiten
- Dokumentation individueller Lernfortschritte der Schüler/innen durch regelmäßige Kommunikation zwischen Lehrer/innen und Schüler/innen
- Verstärkte Hervorhebung besonderer Leistungen, um besser zu motivieren
- Bessere Förderung der leistungsstarken sowie der leistungsschwächeren Schülerinnen und Schüler
- Förderung der Bereitschaft zu hochwertiger Leistung durch individualisierten Unterricht
- Ausweitung und Verstärkung bereits laufender Initiativen, wie z. B. COOL, e-learning, Projektunterricht, Klassenrat usw.
- Verstärkte Teamarbeit der Lehrer/innen untereinander
- Einheitliche Dokumentation von Exkursionen, Lehrausgängen und Fachvorträgen
- Individuelle Beratung der Schüler/innen über ihre Stärken und Schwächen durch die Lehrer/innen im jeweiligen Unterrichtsfach
- Systematisches Feedback soll zu einem selbstverständlichen Bestandteil der

Arbeitskultur in allen Bereichen werden

- Schüler/innen sollen ermutigt werden, qualitativ hochwertiges Feedback zu geben
- Verstärkte Fähigkeit der Selbsteinschätzung durch die Schüler/innen

Nicht alle der von den Schulen erarbeiteten Entwicklungsziele sind wirklich SMART formuliert oder geben ein konkretes Bild davon, wo die Schule in 3-5 Jahren stehen möchte. Trotzdem ist zu bemerken, dass innerhalb der Lehrerinnen und Lehrer durch das Thema „Individualisierung“ ein starker Diskussionsprozess, insb. im Hinblick auf eine Neuorientierung des Unterrichtsgeschehens sowie eine aktive Auseinandersetzung mit den didaktischen Methoden im Zusammenspiel mit der Etablierung einer Feedbackkultur in Gang gesetzt wurde.

Allen Beteiligten ist klar, dass es sich beim Thema „Individualisierung“ um einen längerfristigen Prozess handelt, der eine verstärkte Bewusstseinsbildung – bis hin zu einer Neupositionierung der Lehrer/innen-Rolle – im Hinblick auf die Frage „Was ist guter Unterricht?“ bzw. „Wie können wir die Unterrichtsqualität steigern?“ nötig macht.

Insofern sind die Entwicklungsziele ein erster Schritt der Schulen, diesen Prozess in Gang zu setzen und eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung für die Schüler/innen anzustreben.

Beispiele aus dem skandinavischen Raum wurden durch den Film „Spitze“ von R. Kahl transportiert. Allen Schulen steht ein Exemplar des Films zur Verfügung.

Für die Implementierung von COOL wurden Informationen und Präsentationen seitens der COOL-Multiplikatoren-schule in Wien angeboten. Einschlägige Seminare und Informationsveranstaltungen wurden veranstaltet.

Alle Schulen sind für das Thema „Individualisierung“ sensibilisiert. Die einzelnen Standorte setzen unterschiedliche Maßnahmen. Das gleichzeitig implementierte Landesthema „Gender Mainstreaming“ wird nach und nach als Bestandteil von Individualisierung erkannt. In dieser ersten Phase ist es ganz wesentlich möglichst flächendeckend eine „individualisierende Haltung“ zu erreichen. Gleichzeitig müssen die geeigneten Rahmenbedingungen, wie z.B. Teilungsmöglichkeiten, räumliche Ausstattung, Abhaltung von entsprechenden Kursen u. v. m. seitens der Schulaufsicht gefördert und ermöglicht werden. Es wird in der kommenden Periode Aufgabe der Q-hum Steuergruppe sein ein Controlling des laufenden Prozesses durchzuführen und gleichzeitig das Thema immer wieder durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen und Workshops bewusst zu machen. Die Steuergruppe hat erkannt, dass es sich um eine Haltungsänderung handelt, die letztlich in alle schulischen Bereiche eindringen sollte.

3.2. Rückblick - Ist-Stand – Vorhaben der Schulen für 2008 - 2010

Ausgehend von den an den Schulen flächendeckend durchgeführten Ist-Standserhebungen sowie der Formulierung der Entwicklungsziele wurden bereits erste Vorhaben im laufenden Schuljahr (2008/09) umgesetzt sowie weitere Maßnahmen bis 2010 geplant.

Je nach Größe der Schule und bereits gemachter Erfahrungen bzw. durchgeführter Initiativen wurde das sehr weite Themenfeld „Individualisierung“ in kleinere, überschaubare Teilbereiche aufgefächert, um konkrete Maßnahmen zu planen und eine schrittweise Umsetzung entsprechend den vorhandenen Ressourcen zu gewährleisten.

Zusammenfassende Auflistung der konkreten geplanten Maßnahmen

- Durchführung von Schilfs mit externen Referent/innen und Expert/innen zu folgenden Themenbereichen:
 - Individualisierung allgemein
 - Methodentraining
 - COOL
 - Projektmanagement
 - Feedbackkultur & Individualfeedback
 - Neue Formen des Unterrichts
- Durchführung von Workshops in Fach- und Arbeitsgruppen zum Zweck
 - des Erfahrungsaustausches
 - der Schwerpunktsetzung
 - der Vernetzung von Aktivitäten
- Durchführung von pädagogischen Tagen und Zukunftskonferenzen, mit folgenden Inhalten:
 - Information und Kommunikation der Q-Aktivitäten
 - Präsentation der Ergebnisse aus Fach- und Arbeitsgruppen
 - Ideenfindung und Maßnahmenplanung
 - Diskussion der Evaluationsergebnisse der bundesweiten Online-Befragung zur „Individualisierung“
- Durchführung von Förderkursen und Implementierung von Nachhilfebörsen bzw. Tutor/innen-Systemen
- Aktualisierung der Lern- und Lehrzieldefinitionen unter dem Aspekt der Individualisierung
- Verstärkte Etablierung von Beratungsgesprächen zwischen Lehrer/innen, Schüler/innen und Eltern – Erarbeitung von Gesprächsleitfäden und Checklisten
- Umgestaltung von Räumlichkeiten, um einerseits Beratungsgespräche in entsprechendem Ambiente durchführen zu können und andererseits offene Lernformen besser möglich zu machen
- Durchführung fächer- und klassenübergreifender Projekte
- Erarbeitung von Begabungsförderungsprogrammen
- Implementierung von KV-Stunden und Coaching-Angeboten für Schüler/innen
- Einrichtung bzw. Ausbau von Online-Plattformen als unterstützendes Werkzeug für den Unterricht
- Verstärkte Motivation und Schulung der Lehrer/innen zur Durchführung von Individualfeedback – Erstellung konkreter Ablaufpläne für flächendeckendes Individualfeedback
- Erarbeitung von Vorlagen/Leitfäden zur Erarbeitung von Lern- und Lehrstilanalysen der Schüler/innen und Lehrkräfte
- Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Ableitung individueller Arbeitsaufträge für die Schüler/innen für den fachpraktischen Bereich
- Etablierung von Theater- bzw. Musical-Gruppen an der Schule

- Durchführung von Peer-Reviews, die „Individualisierung“ zum Gegenstand haben
- (Einheitliche) Dokumentation aller Individualisierungsmaßnahmen und durchgeführter Projekte

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle 18 HUM-Schulen Wiens sehr ambitionierte Aktionspläne zur „Individualisierung“ vorgelegt haben und sich der Bedeutung dieses Bundesschwerpunktes als zentrales Thema im Kernbereich – nämlich der täglichen Unterrichtsarbeit und deren kontinuierlichen Qualitätsverbesserung – bewusst sind. Wesentlich ist hierbei, dass die Darstellungen der Schulen weitgehend aussagekräftige Antworten auf die formulierten Leitfragen (Orientierungsbeispiel Version 2) geben.

Im Großen und Ganzen entsprechen die von den Schulen gesetzten und geplanten Maßnahmen den jeweiligen mittel- und langfristigen Entwicklungszielen. Hier und da werden im laufenden Prozess (Regelkreis) sicherlich Korrekturen vorgenommen werden, vor allem im Hinblick auf weitere Inputs durch Fortbildungsmaßnahmen und die Evaluierung erster umgesetzter Maßnahmen.

Als besonderes Beispiel ist die Durchführung eines **Lerncamps der BFW 17**, das in der letzten Schulwoche für jene Schüler/innen abgehalten wurde, die im Zeugnis schlechte Noten bekommen haben. Weiters ist der Gender Mainstreaming Prozess der **Hertha Firnbergschulen** anzuführen, der jedes Jahr seinen Höhepunkt in **Gendermania** und jetzt zusätzlich in einem **Gendersymposium** findet. Schüler/innen integrieren das Gender Thema in ihre fachspezifische Arbeit und präsentieren und verteidigen dies beim Symposium. Eine externe Jury, zusammengesetzt aus geladenen Gästen beurteilt die Arbeiten der SchülerInnen und legt eine Reihung fest. Zusätzlich wurden Theaterszenen und Tanzszenen zum Thema einstudiert, die auch außerhalb der Schule (beim Gendertag) aufgeführt wurden. Die **HBLTW13** hat eine große **Zukunftswerkstatt** mit dem Thema Individualisierung veranstaltet und fungiert nach wie vor als **COOL Pilotschule** Wiens.

Nach und nach entstehen Kooperationen und Austausch zwischen den Schulen. So haben die 3 Fachschulen Wiens einen gemeinsamen Gender Halbtag zur gemeinsamen Fortbildung organisiert.

4. Regionale und lokale Qualitätsthemen

4.1. Gender Mainstreaming als Querschnittsthema



Die Anzahl der männlichen und weiblichen Schüler/innen an den Wiener Humanberuflichen Schulen verteilt sich wie folgt:

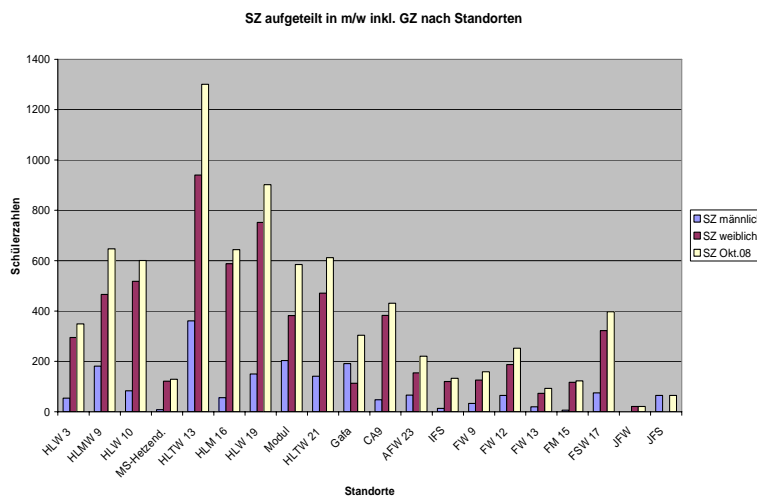


Abb3 Anzahl der Schüler/innen m/w/gesamt 08/09 je Schulstandort

Das Wiener Humanberufliche Schulwesen wird noch immer eindeutig weiblich dominiert, obwohl an manchen Schulen durchaus männlich konnotierte Schwerpunkte, wie IT-Support oder Medieninformatik angeboten werden. Wie können wir die HUM Schulen für Burschen attraktiv machen? Weiters ist Gender Mainstreaming ein ganz wesentlicher Bestandteil, man kann sagen die Basis für nachhaltige Individualisierung des Lehrens und Lernens. **Genderkompetenz** zu entwickeln, **genderechten Unterricht** an allen Standorten zu gestalten sind die Ziele.

Das Thema **Gender Mainstreaming** wurde bereits im Schuljahr 07/08 als Querschnittsthema an den Wiener Schulen implementiert. Es existiert eine Pilotschule, die Hertha Firnbergschulen, die ihre Tätigkeit und damit in Zusammenhang stehende Erfahrungen im Schulprogramm sehr interessant und ausführlich dargelegt hat. Zwei Wiener Schulen, die Hertha Firnberg Schulen und die Bundesfachschule in Wien 17 haben am Projekt des bm:ukk „**GEKO**“ **teilgenommen** und die entsprechenden Berichte verfasst.

Um den Gender Prozess voranzutreiben wurde die dafür nötige Struktur von **Genderbeauftragten** an allen Schulen und **zwei Gender KoordinatorInnen** für das Land Wien geschaffen – (siehe Kapitel 1.5. und Anhang 1.2. Wiener GM Prozess) Der in der PH Wien implementierte Gender Koordinator, **Mag. Knoll** koordiniert den

Prozess für Wien. Um eine bessere Kommunikationskultur zu erreichen wurde eine **Moodle Plattform** installiert die vom Genderbeauftragten betreut wird und wo aktuelle Veranstaltungen, sowie Informationen und Literatur bekannt gemacht werden. Außerdem wurde ein Gender Logo kreiert, das auf allen einschlägigen Aussendungen angebracht wird.

Zwei Gendertage pro Schuljahr werden abgehalten, jeweils im Herbst und im Frühjahr. Die Startveranstaltung wurde im Frühjahr 08 veranstaltet. Alle Genderbeauftragten und alle SQPM Wiens kamen zusammen. Dr. Lehner hielt ein Referat zum Thema „Leistungsbeurteilung und Gender“. Im Anschluss wurde in Workshops zum Thema gearbeitet. Beim Gendertag im September 08 erarbeiteten alle GB und SchulleiterInnen Maßnahmen für ihre Schulen.

Eine Kooperation mit der AK Wien wurde angeregt um einschlägige Projekte durchzuführen. Beim Gendertag in den Hertha Firnbergschulen wurde erstmals ein **Award** für die SiegerInnen bei „**Gendermania**“ vergeben. Der Award soll künftig auf die Teilnahme von mehreren Wiener Humanberuflichen Schulen ausgeweitet werden.

4.2. marke hum wien

Die Bezeichnung Humanberufliche Schulen – HUM ist noch immer nicht ausreichend bekannt gemacht. Zur besseren Positionierung der marke hum wien wurde eine bereits erwähnte Steuergruppe bestehend aus vier DirektorInnen und einer externen Beratungsperson eingerichtet, die an den nötigen PR Maßnahmen arbeitet. Alle Schulen sind beauftragt das HUM Logo zu verwenden. Gemeinsamkeiten der fünf Schultypen „Wirtschaft – Tourismus. – Mode – Kunst – Soziales“ wurden erarbeitet und in Workshops diskutiert. (siehe Anhang 4) Eine PR Offensive mit dem Titel „**hum - Vielfalt macht Schule**„ ist ins Auge gefasst. Im Februar ist ein Q-hum Wien Tag geplant.

4.3. Lokale Qualitätsthemen an den Standorten - Übersicht

An den 18 Wiener Humanberuflichen Schulen stehen neben den bundesweiten Qualitätsthemen „Leistungsbeurteilung“ und „Individualisierung und Förderung“ weitere 27 lokale Themen im Fokus der Qualitätsentwicklung.

Wie im Vorjahr werden viele (17) der Themen des letzten Jahres, bzw. der letzten beiden Jahre fortgeführt.

Lokale Qualitätsthemen, die sich im Vorjahr mit „Individualisierung und Förderung“ beschäftigt haben, finden sich heuer im Entwicklungs- und Umsetzungsplan 2.

Die 10 neuen Qualitätsziele sind einerseits aus dem Bemühen der Schulen um Profilschärfung, andererseits aus gegebenen Schulentwicklungen entstanden. Beispielhaft seien hier Entwicklung von Beurteilungskriterien und Anforderungskompetenzen für neue Ausbildungszweige sowie Lehrplanentwicklung und Bewerbung eines Kollegs erwähnt.

Das Querschnittsthema „Gender-Mainstreaming“ wird bei 4 Schulen als lokales Qualitätsthema angeführt und zeigt, dass neben vielen schulübergreifenden Projekten „Gender-Mainstreaming“ im Fokus der Qualitätsentwicklung steht.

Daraus ergibt sich im Folgenden eine zusammenfassende Auflistung von Qualitätsfeldern, die nach der Häufigkeit der genannten Themen gereiht wurde.

- Förderung der sozialen Kompetenz und der Persönlichkeitsentwicklung
- Gender-Mainstreaming
- Effiziente und transparente Schulverwaltung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Individualfeedback
- Leistung - Lerncoaching
- Sicherstellung personeller, Raum- und Ausstattungsressourcen
- Pädagogische Weiterbildung der Lehrer und Lehrerinnen
- Gesundheit und Ernährung
- e-learning
- Evaluation von Studierfähigkeit und Berufsfähigkeit

Das häufig genannte Qualitätsthema „Förderung der sozialen Kompetenz und der Persönlichkeitsentwicklung“ wird mit unterschiedlichen Zielen und Projekten implementiert:

- Tutorien und Seminare zur Eigenverantwortung
- Soft skills – Eigenverantwortung, Zeitmanagement, Umgangsformen, Teamfähigkeit
- Projekt: Schulpsychologie – Bildungsberatung
- Schriftliche Vereinbarungen über das Verhalten und deren konsequente Einhaltung

Die Ziele der übrigen lokalen Qualitätsfelder sind äußerst differenziert und zeigen im hohen Ausmaß das Bemühen um klare Strukturen des Schulprofils und um Transparenz der Abläufe und Qualitätsprozesse.

Exemplarisch seien einige Ziele angeführt:

- Gendertag,
- Evaluationsprojekt: reflexive Koedukation versus Monoedukation
- Geschlechtssensibles Unterrichten
- Rollenprofile aller Beteiligten klar erkennbar machen, klare Aufgaben – und Prozessbeschreibungen, Terminplanung und Organigramme
- Laufende Verbesserung und Evaluierung der internen Abläufe und Kommunikationswege - Terminkultur
- Kooperation mit Organisationen und Wirtschaft
- Intensivierung der Nutzung der EDU-CARD
- Pädagogische Weiterbildung der Lehrer/innen
- Projekte zum Individualfeedback für Lehrer/innen
- Seminare „Projektmanagement“
- Erstellen von Absolvent/innendatenbanken

5. Evaluation

Die Ergebnisse der Online-Befragungen werden aus meiner Sicht in den Schulen sehr ernst genommen und in die weiteren Maßnahmen einbezogen. Die Hinweise des bm:ukk zur Auswertung waren sehr nützlich. Zusätzlich sind Umgang mit und Interpretation von Evaluationsergebnissen Inhalt der Workshops mit den SQPM und den Führungskräften.

Evaluationskultur beginnt sich langsam zu entwickeln. **Individualfeedback** wird bereits an mehreren Schulen durchgeführt, ist jedoch noch nicht vereinheitlicht. **Individualfeedback seitens der Direktionen** wird nur zögerlich angegangen. Dies wurde bereits anlässlich diverser Gespräche, vor allem auch anlässlich der BZG besprochen.

Die Durchführung von **Peer Review** ist hier zu erwähnen. Es sind bereits 4 Wiener Schulen, die daran arbeiten.

Evaluationskultur ist ein wesentlicher Bestandteil, um einen nachhaltigen QIBB-Prozess weiterzuführen. Neben Informationsveranstaltungen und der damit in Zusammenhang stehenden erwünschten Verbreitung an den Wiener Schulen ist die dazugehörige Fortbildung dringend notwendig. Das Thema Peer Review ist an der PH Wien bereits implementiert. Nur so kann eine qualitativ hochwertige Evaluationskultur wachsen. Die Kooperation zwischen Schulaufsicht, Hochschule und Ministerium ist erforderlich, um die Schulen zur gewünschten Selbstevaluation zu befähigen.

Die unterschiedlichen Ergebnisse der LehrerInnen und SchülerInnen Befragung sind natürlich immer wieder Thema in allen Workshops und Diskussionen.

Evaluationsergebnisse Wien und Wien Bund siehe Anhang 6!

6. Fortbildung

Um eine qualitativ hochwertige Fortbildung im Rahmen des Q Prozesses zu gewährleisten wurden an der **PH Wien** geeignete Personen eingesetzt, die themenspezifisch arbeiten. Um den so notwendigen schulinternen Fortbildungsbedarf - SCHILF abzudecken wurde eine Person zur Koordinierung der SCHILF Seminare für HUM Wien eingesetzt. Weiters gibt es eine HUM Bereichskoordinatorin, einen Gender Koordinator, eine Person die Peer Review und Interkulturalität betreut und eine Person, die sich mit eLearning und Begabungsförderung beschäftigt.

Alle Wiener Schulen haben Fortbildungspläne vorgelegt. Die beabsichtigten SCHILF-Veranstaltungen werden mit der Schulaufsicht akkordiert und genehmigt. Schulprogramm und Fortbildungsbedarf sind aufeinander abgestimmt. Die Wiener Fortbildungsplanung für 09/10 wird im Jänner erstellt. Es wird angestrebt für alle

Q-hum Themen Fortbildungsveranstaltungen anzubieten.

Insgesamt ist zu sagen, dass die Kultur der schulinternen Fortbildung in den letzten Jahren, wie sie von mir stets gefördert wurde, sehr an Qualität aber auch an Quantität gewonnen hat.

Eine Versammlung aller ARGE LeiterInnen Wiens, bei der über die Q-hum Initiativen von der Schulaufsicht berichtet wurde, wurde abgehalten. Weiters haben alle PE3 MitarbeiterInnen ihr Programm vorgestellt.

Die BildungsberaterInnen Wiens treffen sich 3x pro Schuljahr und werden regelmäßig über alle Initiativen informiert. Auch in diesem Kreis wird der Fortbildungsbedarf formuliert.

7. Aktionspläne

Von allen Schulen wurden Aktionspläne für die das Schuljahr 2008/2009 und 2009/2010 vorgelegt.

Die Aktionspläne zeigen im Vergleich zu den Schulprogrammen der beiden letzten Jahre Verbesserungen hinsichtlich der detaillierten Inhalte, Arbeitstrukturen und Verantwortlichkeiten.

Als sehr erfreulich ist die Tatsache anzusehen, dass nahezu alle 18 HUM-Schulen Wiens aussagekräftige Aktionspläne den Individualisierungsprozess betreffend inkl. entsprechender Verantwortlichkeiten und Arbeitsstrukturen vorgelegt haben. An manchen Standorten sind die Aktionspläne noch eher vage formuliert, da man hier noch Fortbildungsmaßnahmen abwarten möchte, um konkretere Teilvorhaben zu planen. Insgesamt ist zu betonen, dass der Prozess der Individualisierung und die damit einhergehenden Umsetzungsschritte sicherlich einen längeren Zeithorizont (3 - 5 Jahre) benötigen werden.

8. Resümee und Schlussfolgerungen

Wie bereits im Vorjahr festgehalten wurde, hat die Implementierung von Q-hum für das Humanberufliche Schulwesen einen enormen Qualitätssprung gebracht. Die Vernetzung untereinander und die Identifikation mit der Marke HUM ist Thema geworden. Nicht nur Profile der einzelnen Standorte, sondern auch des gesamten Humanberuflichen Schulwesens haben sich entwickelt, bedingt durch die gemeinsame Arbeit und die dadurch gewachsene Vernetzung. Die Qualität der Arbeit, die im Humanberuflichen Schulwesen geleistet wird immer mehr bewusst und stärkt die Identifizierung mit den einzelnen Schulen, aber auch mit dem Humanberuflichen Schulwesen insgesamt.

Alle Humanberuflichen Schulen Wiens nehmen am QIBB-Prozess teil. Bei einschlägigen Veranstaltungen sind alle Schulen vertreten. Das Engagement der Schulen ist überwiegend vorhanden! Durch die bereits beschriebenen Erfolge des humanberuflichen Schulwesens in Wien ist allorts ein konstruktives und motivierendes Klima zu verzeichnen.

Die Kooperation zwischen den einzelnen Ebenen LSI – LQPM – GBK - Schulleitung - SQPM – GB ist als äußerst konstruktiv zu beurteilen.

Als gravierendes Problem werden noch immer die mangelnden Ressourcen Zeit und Geld gesehen. Die Umstellung des Berichtwesens auf den Zweijahres-Rhythmus wird allgemein als positiv beurteilt. Die nötigen Ressourcen für den Gender Prozess in Wien wären dringend notwendig (Werteinheiten für die Gender Beauftragten an den Schulen und für die LandeskoordinatorInnen).

Die ab dem Schuljahr 08/09 Implementierung des **Länder Round Tables**, der **Schulteam Workshops** und der eingeschlagene Weg in Richtung Eigenverantwortung werden sehr befürwortet. Die damit in Zusammenhang stehende externe Betreuung durch 2move ist ein Gewinn!

Anhang - Verzeichnis

Anhang 1.1.

Organisation des Wiener QE ProzessesSeite 27

Anhang 1.2.

Organisation des Wiener GM Prozesses.....Seite 28

Anhang 2

Dokumentation der Q-hum Wien Veranstaltungen.....ab Seite 29
(Workshops etc.)

Anhang 3

Schüler/innen und Klassenzahlen männlich/weiblich.....Seite 33
Lehrer/innenzahlen

Anhang 4

Übersicht marke hum wien.....Seite 34

Anhang 5

Tabelle Gruppenzielvereinbarung.....Seite 35

Anhang 6

Evaluationsergebnisse.....Seite 37

Individualisierung Ist Analyse 08.....Seite 37

Leistungsbeurteilung 06-07-08.....Seite 42

Zahlenerhebung.....Beilage 2

Anhang 1.1. Organisation des QE- Prozesses

Q-HUM-Team auf Landesebene

LSI OStR Prof. Mag^a Brigitte KÖRBLER
 Prof. MMag^a Monika KYCELT
 OStR Prof. Mag^a Gertraud SOMMER

Strategische Leitung
 LQPM
 LQPM

Q-HUM-Teams an den Schulstandorten

18 (+1) Schulstandorte sind in der Qualitätsinitiative „Q-HUM Wien“ eingebunden:

Schulstandort		Leitung	SQPM
HLW 3	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe – St. Franziskus	HR Mag. Dr. Helmut KEIBL	Mag. Paul GINDL + Dr. Regina VEIGL-WERNHART
HLMW 9	Höhere Lehranstalt für Mode und Bekleidungstechnik sowie wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Silvana RAMEDER	Mag. Andrea ASINGER + Mag. Sigrid SCHNEIDER
HLW 10	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Heinz SÜSSENBACHER	Mag. Cornelia LÄNGLE + Mag. Hermann DÖRFLER
MS Hetzendorf	Modeschule der Stadt Wien im Schloss Hetzendorf	Dr. Gerda BUXBAUM	Mag. Daniela NIEHOFF
HLTW 13	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	HR Mag. Ingrid VOGT	Mag. Beatrix HARREITHER + Dipl.-Päd. Christine GUTMANN, MA
HLM 16	Höhere Bundeslehranstalt für Bekleidungstechnik sowie künstlerische Gestaltung	Prof. Mag. Dr. Alexandra VALNY	Dipl.-Päd. Ingrid SMUTNY
HLW 19	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Gabriele HOHENSINNER	Mag. Ulrike BLANCKENSTEIN
MODUL	Tourismusschulen Modul der Wirtschaftskammer Wien	HR Mag. Dr. Erich AUERBÄCK	OStR Mag. Dr. Maximilian HUBER
HLTW 21 Hertha Firnberg Schulen	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	HR Mag. Viktoria KRIEHEBAUER	Mag. Marlies Ettl + Mag. Margit EISL
Gafa	Gastgewerbefachschule der Wiener Gastwirte „Am Judenplatz“	HR Prof. Franz ZODL	Dipl.-Päd. KM Christian DENIFLÉE
CA 9	Caritas Ausbildungszentrum für Sozialberufe	HR Dr. Wolfgang MANDL ab 1.12.08: Dr. Doris BRUNNER	Mag. Elisabeth BAROUD
AFW	Fachschule und Aufbaulehrgang für wirtschaftliche Berufe Santa. Christiana	Mag. Belinda SCHEFER-SASSMANN	MMag. Birgit SCHMIEDL
ISF	Islamische Fachschule für soziale Berufe	Mag. Zeynep ELIBOL	Mag. Birgit REINTHALLER-MICHNA
FW 9	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe "Hahngasse"	Dipl.-Päd. Ingeborg RÖMER	MMag. Josef GUTTMANN
FW 12	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe	Dipl.-Päd. Elisabeth BERGER	Mag. Waltraud HOBEL
FW 13	Fachschule für wirtschaftliche Berufe der Dominikanerinnen	OStR Prof. Mag. Elisabeth MÜLLER	Mag. Michaela BRIGHTWELL
FM 15	Fachschule der Stadt Wien für Mode und Bekleidungstechnik	Dipl.-Päd. Beate STEINER	Mag. Sylvia BENEDEK
FSW 17	Fachschule für wirtschaftliche und soziale Berufe	Reg.R. Mag. Walpurga MARHOLD	Mag. Christina RÖCK

Anhang 1.2. Organisation des GM - Prozesses

Q-hum Gender Team auf Landesebene

Genderbeauftragten- KoordinatorInnen – GBK

LSI OStR. Mag. Brigitte Körbler

Maga Marlies Ettl

Mag Otmar Knoll

Strategische Leitung

GBK

GBK und PHW Gendersprecher

GB Teams an den Schulstandorten

18 Schulstandorte sind in den Gender Prozess eingebunden

Schulstandort		Leitung	GB
HLW 3	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe – St. Franziskus	HR Mag. Dr. Helmut KEIBL	Mag. Casandra FELLNER-GROSS
HLMW 9	Höhere Lehranstalt für Mode und Bekleidungstechnik sowie wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Silvana RAMEDER	Mag. Ulla LEODOLTER
HLW 10	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Heinz SÜSSENBACHER	Mag. Andrea SCHUMANN Mag. Otmar KNOLL
MS Hetzendorf	Modeschule der Stadt Wien im Schloss Hetzendorf	Dr. Gerda BUXBAUM	Dr. Sophie LOIDOLT
HLTW 13	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	HR Mag. Ingrid VOGT	Dipl.-Päd. Silvia HILSCHER Gerhard KERSCHBAUMER Mag. Christine ZINNER
HLM 16	Höhere Bundeslehranstalt für Bekleidungstechnik sowie künstlerische Gestaltung	Prof. Mag. Dr. Alexandra VALNY	Dipl.-Päd. Angelika ZAGLER Mag. Edith HABERL
HLW 19	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe	Prof. Mag. Gabriele HOHENSINNER	Mag. Daniel PILLER Mag. Sonja Grillmayr
MODUL	Tourismusschulen Modul der Wirtschaftskammer Wien	HR Mag. Dr. Erich AUERBÄCK	Mag. Margit WIENS-REISINGER; Dipl.-PÄD. Werner HINTERER
HLTW 21 Hertha Firnberg Schulen	Höhere Lehranstalt für Tourismus und wirtschaftliche Berufe	HR Mag. Viktoria KRIEHEBAUER	Mag. Marlies Ettl; Mag. Sven SEVERIN, Joachim Rottensteiner
Gafa	Gastgewerbefachschule der Wiener Gastwirte „Am Judenplatz“	HR Prof. Franz ZODL	Mag. Gertraud ARTHOLD, Dipl. Päd. Manfred FLICKINGER
CA 9	Caritas Ausbildungszentrum für Sozialberufe	HR Dr. Wolfgang MANDL ab 1.12.08: Dr. Doris BRUNNER	Mag. Hildegard ZAHORSKY MMag. Harald GRAF
AFW23	Fachschule und Aufbaulehrgang für wirtschaftliche Berufe Santa. Christiana	Mag. Belinda SCHEFER-SASSMANN	Mag. Andreas HAUSNER
IFS	Islamische Fachschule für soziale Berufe	Mag. Zeynep ELIBOL	Mag. Seher ISCEL Gernot Galib STANFEL
FW 9	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe "Hahngasse"	Dipl.-Päd. Ingeborg RÖMER	Dipl. Päd. Elisabeth Kapeller
FW 12	Fachschule der Stadt Wien für wirtschaftliche Berufe	Dipl.-Päd. Elisabeth BERGER	Mag. Hildegard GRAMMEL
FW 13	Fachschule für wirtschaftliche Berufe der Dominikanerinnen	OStR Prof. Mag. Elisabeth MÜLLER	MMag. Harald GRAF
FM 15	Fachschule der Stadt Wien für Mode und Bekleidungstechnik	Dipl.-Päd. Beate STEINER	Mag. Alexandra PLANK
FSW 17	Fachschule für wirtschaftliche und soziale Berufe	Reg.R. Mag. Walpurga MARHOLD	Mag. Karin ARTNER-HERBST; Mag. Sonja Winkler

Anhang 2 Dokumentation der Q-hum Wien Veranstaltungen

hum wien terminplan 08/09

Führungskräfte tagungen

28. August 08	Tagung der Fachvorständinnen und Fachvorstände Führungskräfte tagung Herbst 08 - Eröffnung SJ 08/0	Modul Modul
29. Jänner 09	Führungskräfte tagung Winter 09 - Semestertagung	Hetzendorf
29. April 09	Führungskräfte tagung Frühjahr 08 + Vorsitztagung	Technikum Wien

Workshops und Seminare

29. Sept. 08 – 1.Okt. 08	SQPM - Workshop 08	Avita/Tatzmannsdorf
10./12. November 08	hum wien FK - Workshop 08	Puchberg/Schneeberghof

Q-hum Gender Tage

26. Sept. 08	Q-hum wien Gender- Workshop 08 (Claudia Schneider)	HBLTW21
Frühjahr 09	Q-hum Wien Gendertag	N.N.

Erster Q-hum Wien Länder Round Table

21./22.Jänner 09 N.N.

Schulprogramm + Länderbericht – Procedere

07. November 08 Schulprogramm Abgabe
elektronisch an: gabriela.martincevic@ssr-wien.gv.at
c.c. bitte an: monika.kycelt@chello.at; gertraud.sommer@chello.at
Bitte Schulprogramm Vorlage version 2 genau beachten!!

10. Dezember 08 Landes- Qualitätsbericht (Abgabe im bmukk)

Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräche

bis spätestens Ende November 08!

Termine nach Vereinbarung !

NeulehrerInnen Seminare 08/09

09. Oktober 08	hum NeulehrerInnen Seminar Teil1
20. Februar 09	hum NeulehrerInnen Seminar Teil2

LSI Tagungen 08/09 (zur Info)

27./31. Oktober 08	Herbsttagung + TourismusdirektorInnen	Zell am Ziller
13./16. Jänner 09	Wintertagung + HLW DirektorInnen	Wien
22./24. April 09	Frühjahrstagung	Burgenland

*Brigitte Körbler
Landesschulinspektorin hum
Stadtschulrat für Wien*

hum wien
führungskräfte tagung _herbst 08 **NM**

am: Donnerstag, dem 28. August 2008
 Ort: Tourismusschulen Modul; Peter Jordanstraße 78

NM Qualitätsworkshop der SchulleiterInnen - qhum wien

ab 14:00 Uhr

- | | |
|--|---|
| 1. PH Wien
Institutsleiterin PE 3
HUM Veranstaltungsplanung | Mag ^a Barbara Huemer
MMag ^a Melitta Matousek |
| 2. qhum Evaluationsergebnisse | Mag ^a Gertraud Sommer - LQPM |
| 3. Individualisierung
Maßnahmen an den Standorten | MMag ^a Monika Kycelt - LQPM |
| 4. Gender Mainstreaming
ein wesentlicher Teil der Individualisierung | Mag ^a Marlies Ettl - GBK
Mag. Otmar Knoll - GBK |
| 5. Methoden der Personalentwicklung | Dir. Mag ^a Dr. A. Valny |
| 6. LRT hum wien | MMag ^a Monika Kycelt - LQPM |
| 7. Marke hum wien | Dir. Dr. Erich Auerböck |

Kaffeepause nach Bedarf

Ende ca 17:00 Uhr

*Brigitte Körbler
 Landeschulinspektorin hum
 Stadtschulrat für Wien*



SQPM Wien - Workshop 08

Termin: **29. September - 1. Oktober 2008**

(Montag, 10.00 Uhr – Mittwoch, 16.00 Uhr)

Ort: **Thermenhotel Avita**

Bad Tatzmannsdorf

Ablauf: : **Montag, 29.09.08, 10.00 – 17.30 Uhr**

Individualisierung des Lernens und Lehrens

(Referentin: Mag. Heidi Gartner)

Neue Formen des Unterrichts

Methoden

Instrumente

Dienstag, 30.09.08, 09.00 – 17.00 Uhr

Schulprogramm

Offene Fragen

Abstimmung von Maßnahmen

Länder-Round-Table (LRT)

Bundeslandspezifisches Steuergremium

Ziele & Vorgangsweise

Mittwoch, 01.10.08, 09.00 – 16.00 Uhr

Moderation – Fortsetzung

(Referent: Mag. Christian Schmid-Waldmann)

Formen der Großgruppenmoderation

Konferenzmanagement

hum wien führungskräfte **workshop** _08

von Mo 10. Nov 2008; 10: 00 Uhr
bis Mi 12. Nov 2008; 17:00 Uhr
im Hotel Schneeberghof
2734 Puchberg am Schneeberg
Wr. Neustädter Straße 24
Tel.: 02636 – 3500/www.schneeberghof.at

Programm

Mo 10.11. 08 ab 10:00 Uhr

- **Eröffnung**
- **Evaluation**
Interpretation von Daten Chancen und Risiken. Der Umgang mit Ergebnissen und Darstellung im Länderbericht.
DI Franz Erhard
LQPM NÖ, Leiter des Department 2 „Qualitätsmanagement“ an der PHNÖ, Unternehmensberater
- **qhum Schulprogramm**
Zusammenfassungen, Berichte, Weitere Vorgangsweise

ab ca 19:00 Uhr Abendessen und Kamingespräche
Filmvorschlag „Sein und Haben“

Di 11.11. 08

- **09:00 Uhr - Reflexion zur Evaluation**
- **10:00 Uhr - Individualisierung des Lehrens und Lernens**
Umgang mit Widerständen bei der Implementierung
Dr. Renate Wustinger
PH Wien, Trainerin, Supervisorin, Mediatorin

Ca 19:00 Uhr Gemeinsames Abendessen mit Verabschiedung von HR Dr Mandl

Mi 12.11. 08

- **09:00 Uhr - qhum wien workshops**
Gestaltung des Länderberichts
Vorbereitung des LRT
qhum wien Tag am 13.02.09
hum vielfalt macht Schule – SSR und Rathaus
- **Zusammenfassung und Feed Back**

Ca 17:00 Uhr Ende

Brigitte Körbler
Landesschulinspektorin hum wien

Anhang 3

Schüler/innen- und Klassenzahlen

Humanberufliche Schulen - Wien

Zahlen 08/09

Wirtschaft-Tourismus-Mode-Kunst-Soziales

Standort	KI. HÖHERE	KI. FS	KI. Sonst.	Lehrer	SZ männlich	SZ weiblich	SZ Okt.08	UPIS Sept.08
HLW 3	10	3	1	55	54	295	349	349
HLMW 9	26	6	2	102	181	466	647	646
HLW 10	24	0	0	79	83	518	601	601
MS-Hetzend.	5	0	0	48	8	121	129	130
HLTW 13	39	3	0	144	361	940	1301	1306
HLM 16	22	3	6	114	56	588	644	648
HLW 19	32	6	1	99	150	752	902	908
Modul	16	0	3	66	203	382	585	586
HLTW 21	23	3	0	97	141	471	612	645
Gafa	3	7	1	40	191	113	304	314
CA9	5	10	1	59	48	383	431	432
AFW 23	4	3	1	31	66	155	221	221
IFS	0	6	0	21	13	120	133	132
FW 9	0	4	2	22	33	126	159	159
FW 12	0	10	0	28	65	187	252	253
FW 13	0	3	0	14	20	73	93	92
FM 15	0	5	0	24	6	117	123	125
FSW 17	0	13	1	57	75	322	397	395
JFW	0	2	0	13	0	21	21	21
JFS	0	3	0	10	65	0	65	65
GESAMT	209	90	19	1123	1819	6150	7969	8028

Anhang 4 marke hum wien



marke hum wien

KONZEPT

Humanberufliche Schulen - Wien

Wirtschaft – Tourismus – Mode - Kunst – Soziales

- wir sind teil der wiener kultur

mode - kunst
gastronomie – tourismus – hotellerie
gesundheit- soziales
wirtschaft - management

- wir haben engen kontakt zur arbeitswelt

die wiener wirtschaft ist unser partner
learning by doing
erfahrungsraum arbeitswelt
erlebnisraum arbeitswelt
sprachkompetenz
sozialkompetenz

- vielfalt ist unser erfolg

interkulturalität
sprachenvielfalt
management of diversity

- wir denken schule neu

individualisierung
gender mainstreaming
cool – kooperatives offenes lernen
gendersensibles unterrichten
career promotion - icp

- hum ist lebensraum

unsere Häuser sind lebensräume



Anhang 5
Tabelle Gruppenzielvereinbarung

Teilziel	Indikator	Erreichungsgrad
- Alle Schulen im eigenen Zuständigkeitsbereich haben ein Schulprogramm, das den Q-hum-Vorgaben entspricht, d. h. (ggf. adaptiertes) Leitbild + Entwicklungsplan (Bundes-, Landesthema plus Q-Wahlthema der Schule, nach Möglichkeit)	schriftliche Vorlage bei den BZG	90%
- Individualisierung: Ist-Stand-Erhebung an den Schulen ist erfolgt, Ergebnis ist in die Planungen am Standort einbezogen.	geht aus Schulprogrammen hervor	100%
- Die geplanten Maßnahmen an den Schulen zielen in plausibler Weise darauf ab, für die einzelnen Schüler/innen spürbare positive Wirkungen zu erzeugen.	geht aus Schulprogrammen hervor	100%
- Know How zum Individualfeedback ist an der Schule vorhanden oder wird bearbeitet; Grundlagenwissen bei der Schulaufsicht ist vorhanden oder wird 08/09 weiter erarbeitet.	Konzept der Schule	50%
- Es ist dafür gesorgt, dass alle Schulen Zugang zu Materialien / Unterstützungs-, Fortbildungsangeboten für ihre Q-Themen haben; - die Angebote werden genutzt (z. B. Referent/innen, SCHILF ...)	Absprache mit PHW - PE3, Rückmeldungen d. Schulen und PHW; Fortbildungspläne der Schulen	100%
- Es ist dafür gesorgt, dass sich die Schulen untereinander vernetzen können.	Plattform, Besuchsmöglichkeiten	100%
- Mindestens ein persönlicher, unterstützend-ermutigender Besuch der LSI an jeder Schule im Zeichen von Q-hum hat stattgefunden - BZG; für diese Besuche gibt es eine Checkliste der wichtigsten anzusprechenden Themen.	Notizen der LSI; Rückmeldungen der SL, SQPM; Checkliste	100%
- Klarheit am Schulstandort hinsichtlich der Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen SQPM, GB und Schulleitung besteht; die Qualifikation der SQPM, GB wird als vorerst hinreichend empfunden	Rücksprache mit / Erhebung bei den SQPM	90%

	und SL	
<ul style="list-style-type: none"> - Die Ressourcen für die Schulen (SQPM) und das Land (LQPM) sind vereinbarungsgemäß zugeteilt - Die Ressourcen für GB + GBK sind nicht zugeteilt! 	Wert- einheiten	80% Stadt Wien= ungeklärt 10%
<ul style="list-style-type: none"> - Die Aufgabenverteilung zwischen LSI und LQPM ist klar; die Erfüllung der Aufgaben der LQPM ist gesichert - Die Aufgabenklärung zwischen LSI und GBK ist klar, die Erfüllung der Aufgaben ist gesichert, aber von Ressourcen (Werteinheiten) in Zukunft abhängig! 	schriftliche Rollenklär- ung; Dokument- ation	100% 70%
<ul style="list-style-type: none"> - An allen Standorten besteht eine einheitliche Sprachregelung / ein einheitliches Verständnis hinsichtlich Q-hum. 	Struktur- elemente inhaltlich und terminolog- isch ident	90%
<ul style="list-style-type: none"> - Alle Schulen haben „HUM“ in ihr Corporate Design integriert (und allfällige nicht mehr aktuelle Begrifflichkeiten eliminiert) 	CD der Schulen	80%
<ul style="list-style-type: none"> - BZG mit allen Schulleitungen im Sept./ November 2008 haben stattgefunden, dabei wird einheitlich vorgegangen. 	Aufzeichn- ungen > Bericht; Leitfaden/ Formular	100%
<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenfassender Bericht an II/4 (bis 31. Okt. 2006), dabei bundesweit einheitliche Struktur: 	Strukturvo- rgabe; Bericht	

Anhang 6
Evaluationsergebnis Wien 2008



**Förderung und Individualisierung
Ist-Analyse 2008**

**Ergebnisse
Wien - Österreich
SchülerInnen**



Grundlegende Informationen



• **Fragebogen-SchülerInnen:**

Österreich: 150 Schulen, 43.100 SchülerInnen (72%)
Wien: 18 Schulen, 5.434 SchülerInnen (70%)

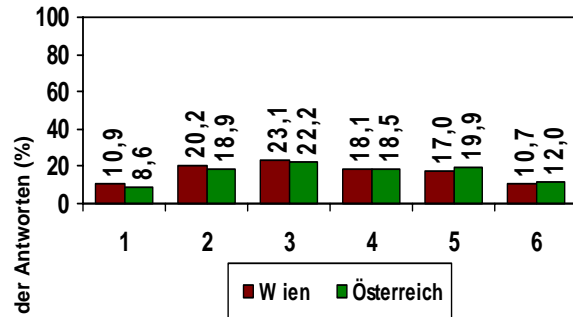


Frage 1, 2:

Frage 1:

Ich lerne gemeinsam mit meinen MitschülerInnen.

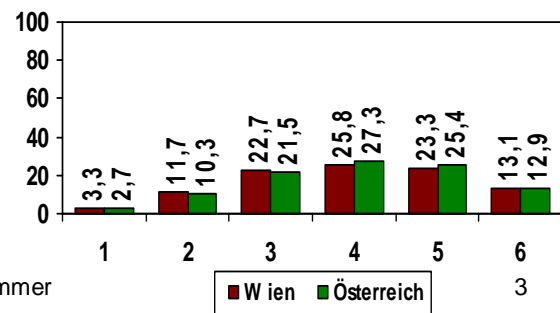
W: 5431 M=3,4 Ö: 43069 M=3,6



Frage 2:

Meine LehrerInnen gehen auf meinen individuellen Lernfortschritt ein.

W: 5396 M=3,9 Ö: 42481 M=4,0



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer

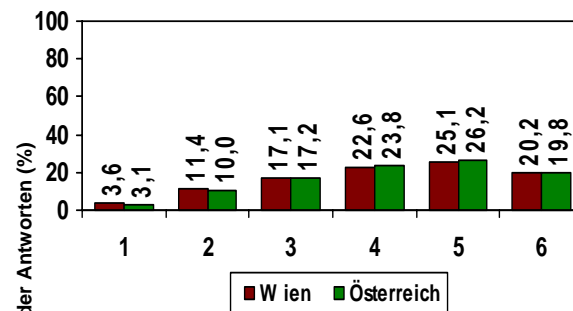


Frage 3, 4:

Frage 3:

Meine LehrerInnen berücksichtigen bei der Erteilung von Arbeitsaufträgen meine Lerngeschwindigkeit.

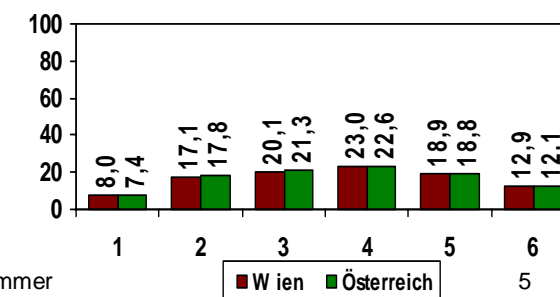
W: 5383 M=4,2 Ö: 42361 M=4,2



Frage 4:

Meine LehrerInnen bieten im Unterricht unterschiedliche Aufgaben und Beispiele an, sodass alle dem Unterricht folgen können und alle gefordert sind.

W: 5373 M=3,7 Ö: 42307 M=3,6



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer



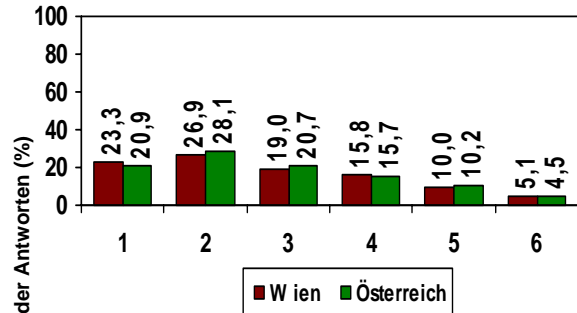
Frage 5, 6:



Frage 5:

Meine LehrerInnen setzen unterschiedliche Methoden im Unterricht ein (Gruppenarbeit, projektorientierter Unterricht, offenes Lernen, Frontalunterricht)

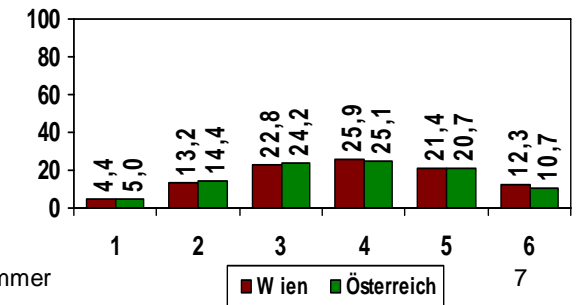
W: 5372 M=2,8 Ö: 42714 M=2,8



Frage 6:

Meine LehrerInnen ermöglichen es mir, das Unterrichtsgeschehen mitzugestalten.

W: 5367 M=3,8 Ö: 42668 M=3,7



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer



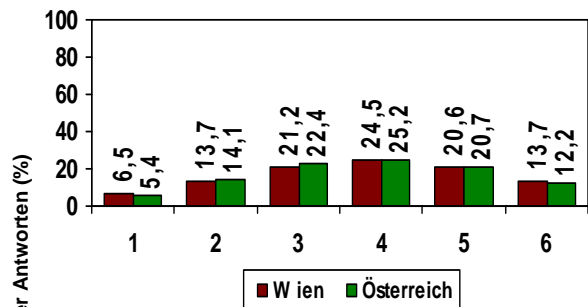
Frage 7, 8:



Frage 7:

Ich werde von meinen LehrerInnen zu eigenständigem Lernen motiviert und dabei unterstützt.

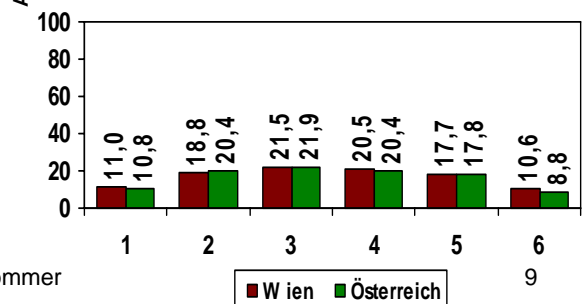
W: 5377 M=3,8 Ö: 42639 M=3,8



Frage 8:

Meine LehrerInnen gestalten den Unterricht praxisnah und anschaulich (z.B. Einsatz von Medien, Lehrausgänge, Exkursionen und Fachvorträge)

W: 5375 M=3,5 Ö: 42713 M=3,4



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer



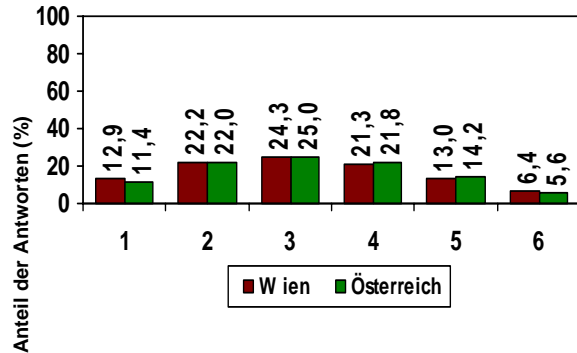
Frage 9, 10:



Frage 9:

Wir arbeiten im Unterricht auch projekt-orientiert oder fächerübergreifend.

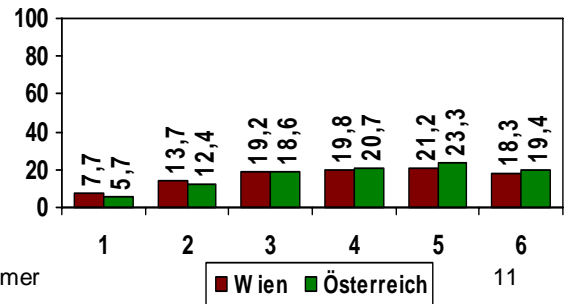
W: 5358 M=3,2 Ö: 42593 M=3,2



Frage 10:

Die LehrerInnen beraten mich über meine Stärken und Schwächen im betreffenden Unterrichtsgegenstand.

W: 5381 M=3,9 Ö: 42669 M=4,0



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer

11



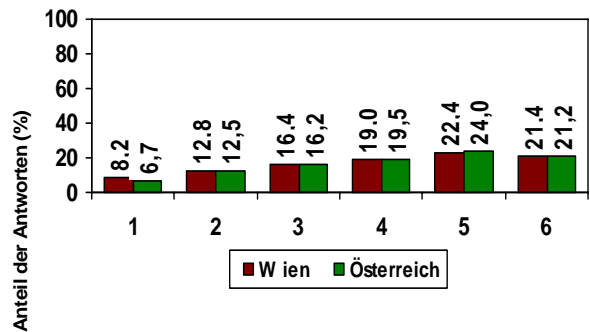
Frage 11, 12:



Frage 11:

Wenn SchülerInnen Lernprobleme haben, bieten die LehrerInnen eine individuelle Beratung und Betreuung an.

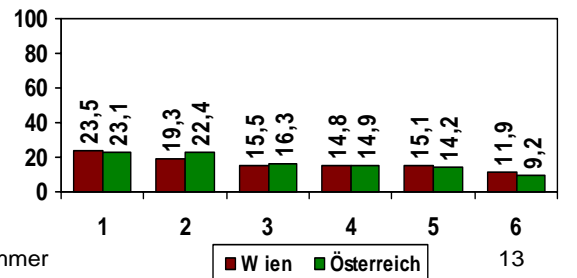
W: 5358 M=4,0 Ö: 42330 M=4,1



Frage 12:

An meiner Schule gibt es ausreichend Arbeitsplätze für individuelles Arbeiten (z.B. im EDV-Raum, Übungsplätze im Labor)

W: 5400 M=3,1 Ö: 42805 M=3,0



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer

13



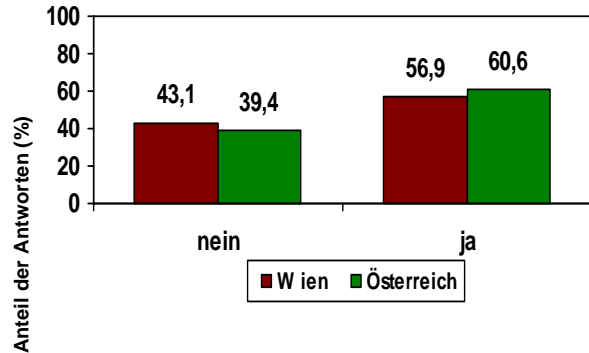
Frage 13, 14:

Frage 13:

An meiner Schule gibt es Online-Materialien oder Online-Plattformen (z.B. Materialien im Intranet, Moodle-Plattform)

W: 5167

Ö: 41497

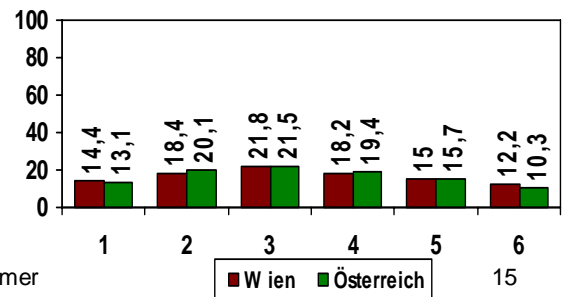


Frage 14:

Die LehrerInnen setzen diese Materialien oder Plattformen im Unterricht ein.

W: 2883 M=3,4

Ö: 24832 M=3,4



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer



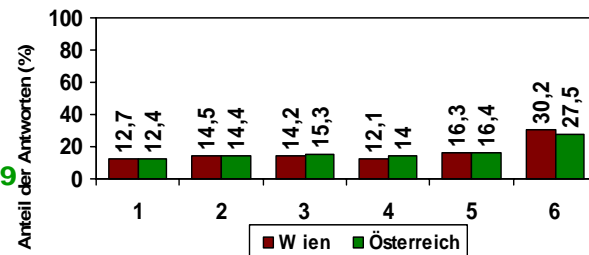
Frage 15:

Frage 15:

Ich nutze diese Materialien oder Plattformen zu Hause.

W: 2904 M=4,0

Ö: 24901 M=3,9



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu

G. Sommer

17



Leistungsbeurteilung Evaluation 2006 – 2007 - 2008

SchülerInnen - Befragung Wien



Basisdaten - Wien



SchülerInnen: ca. 8000

- 2006: 18 Schulen Beteiligungsgrad: 70%
- 2007: 18 Schulen Beteiligungsgrad: 78%
- 2008: 14 Schulen Beteiligungsgrad: 60%

G. Sommer

2

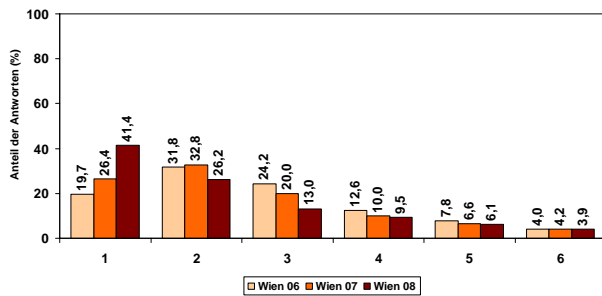


Frage 1:

Am Beginn des Schuljahres erklären uns die LehrerInnen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten wir bis zum Ende des Schuljahres erwerben sollen.
2006: Wien: 5484 M = 2,7; 2007: Wien: 6276 M = 2,5;
2008: Wien: 4804 M = 2,2;



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

3



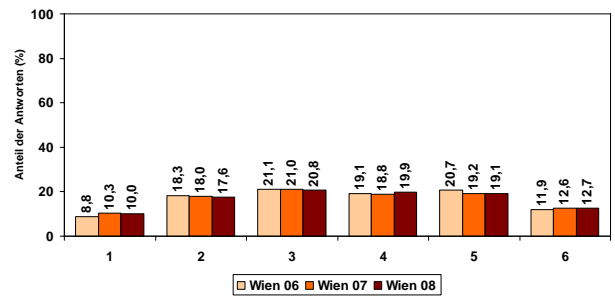
Frage 2:

Die LehrerInnen besprechen mit uns, wofür wir den jeweiligen Lernstoff benötigen.

2006: Wien: 5476 M = 3,6; 2007: Wien: 6272 M = 3,6;
2008: Wien: 4805 M = 3,6;



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

5



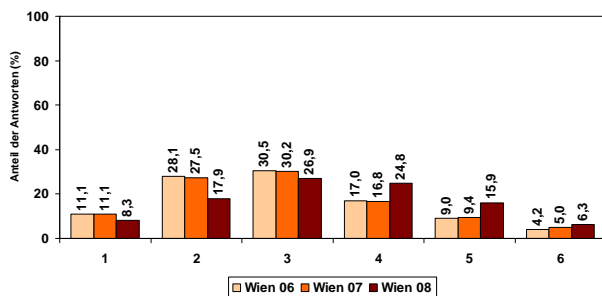
Frage 3:

Die LehrerInnen zeigen Querverbindungen zu anderen Wissens- und Lebensbereichen auf.

2006: Wien: 5459 M = 3,0; 2007: Wien: 6261 M = 3,0;
2008: Wien: 4768 M = 3,4;



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

7



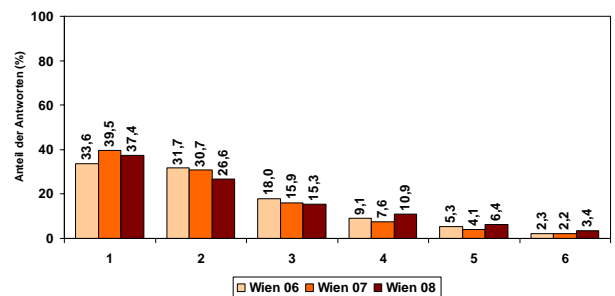
Frage 4:

Die LehrerInnen meiner Klasse sagen uns, wie bei Einzelbeurteilungen die Noten zustande kommen.

2006: Wien: 5449 M = 2,3; 2007: Wien: 6238 M = 2,1;
2008: Wien: 4789 M = 2,3;



1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

9

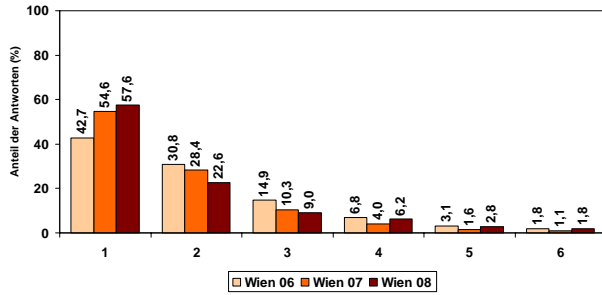


Frage 5:
Die LehrerInnen meiner Klasse sagen uns am Beginn des Schuljahres, wie die Gesamtnote zustande kommt.



2006: Wien: 5451 M = 2,0; 2007: Wien: 6229 M = 1,7;
2008: Wien: 4766 M = 1,8;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

11

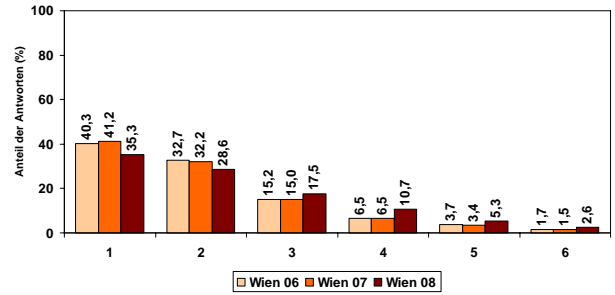


Frage 6:
Die LehrerInnen meiner Klasse stellen rechtzeitig die Informationen über Prüfungs- und Abgabetermine bereit.



2006: Wien: 5455 M = 2,1; 2007: Wien: 6248 M = 2,0;
2008: Wien: 4761 M = 2,3;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

13

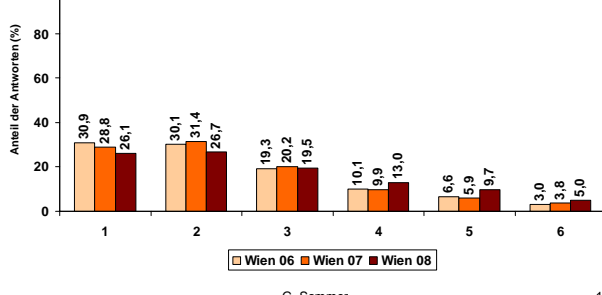


Frage 7:
Meine LehrerInnen informieren mich über meinen aktuellen Leistungsstand, wenn ich danach frage.



2006: Wien: 5465 M = 2,4; 2007: Wien: 6260 M = 2,4;
2008: Wien: 4777 M = 2,7;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

15

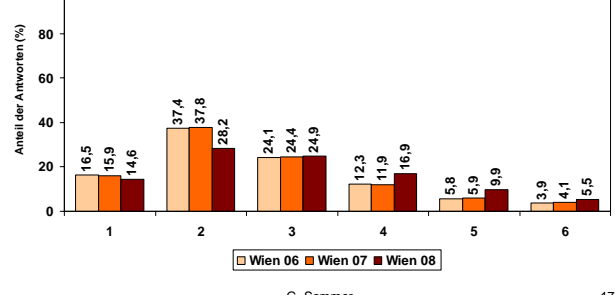


Frage 8:
Die Noten, die ich bekomme, entsprechen meinen tatsächlichen Leistungen.



2006: Wien: 5469 M = 2,7; 2007: Wien: 6251 M = 2,7;
2008: Wien: 4770 M = 3,0;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

17

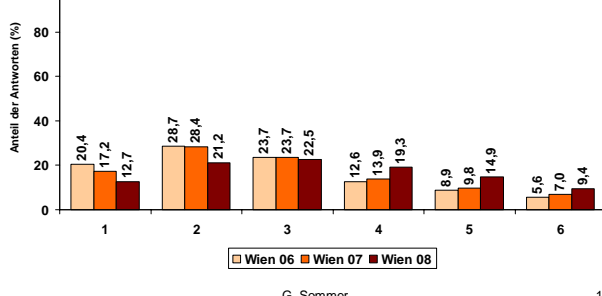


Frage 9:
Meine LehrerInnen beraten mich, wie ich meine Leistungen verbessern kann.



2006: Wien: 5457 M = 2,8; 2007: Wien: 6257 M = 2,9;
2008: Wien: 4768 M = 3,3;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

19

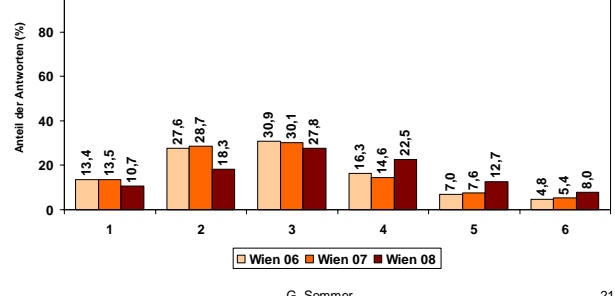


Frage 10:
Die LehrerInnen trennen Beratung und Feedback von der Leistungsbeurteilung.



2006: Wien: 5435 M = 2,9; 2007: Wien: 6229 M = 2,9;
2008: Wien: 4656 M = 3,3;

1 trifft völlig zu 6 trifft überhaupt nicht zu



G. Sommer

21

- FIN -