

Indikatoren ermöglichen es, gesetzte Projekt- und Schulentwicklungsziele zu überprüfen. Sie zeigen, woran die Erreichung der Ziele deutlich wird.

Beobachtungen aus der Praxis:

- Die Festlegung von Indikatoren bei Zielfestlegungen oder in Zielvereinbarungen fällt Schulen wie Aufsichtsbehörden gleichermaßen schwer.
- Indikatorfindung wird daher oft als notwendiges Übel empfunden.
- Häufig werden Indikatoren genutzt, deren Erfüllung bereits gewährleistet ist.
- Gewählt werden Indikatoren, die leicht ermittelbar sind, unabhängig vom gesetzten Ziel.
- Input-Indikatoren werden eher verwendet als Prozess- und Ergebnis-Indikatoren.
- Die gewählten Indikatoren sind meist wenig „attraktiv“ bzw. motivierend.

Überlegungen zur Umsetzung in der Schule:

Indikatoren lassen erkennen, ob Ziele erreicht bzw. Qualitätsansprüche erfüllt sind. Sie sollen aber auch motivieren, das heißt so attraktiv sein, dass man gern an der Zielerreichung arbeitet.

Beides ist bei der Festlegung von Indikatoren zu berücksichtigen, in dem man die folgenden Aspekte durchdenkt:

- Warum verfolgen wir das (Qualitäts-)Ziel? Warum machen wir das Projekt?
- Was wollen wir damit erreichen?
- Bei welchem Ergebnis sind wir zufrieden, vielleicht sogar stolz?

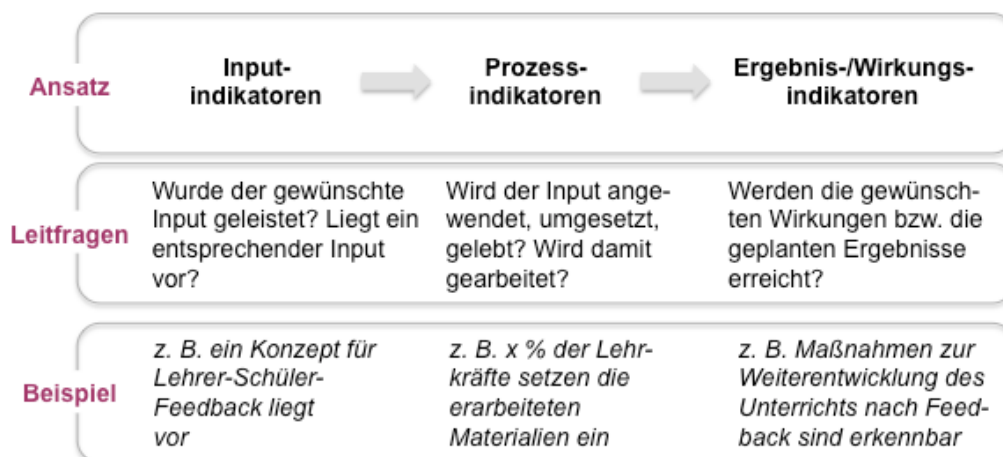
Diese Überlegungen führen dazu, dass Indikatoren auf beabsichtigte Ergebnisse und Wirkungen abzielen. In der Praxis werden hingegen oft Input-Indikatoren gewählt (z. B. „20 Smartboards sind angeschafft“). Sinnvoller ist es, die Nutzung zu beurteilen (z. B. „50 % der Lehrkräfte nutzen die Smartboards in ihrem Unterricht“) oder sogar die Wirksamkeit zu ermitteln (z. B. „aus Sicht der Lernenden hat sich der Unterricht durch den Einsatz der Smartboards verbessert“).

Dabei ist jedoch zu beachten, dass gerade zu Beginn eines Vorhabens Inputindikatoren erste Anhaltspunkte liefern, ob die notwendigen Grundlagen überhaupt geschaffen wurden (z. B. „ein Konzept zur Berufsorientierung liegt vor“). In der Endphase eines Projekts ist es demgegenüber wichtig, stärker die Wirkung in den Blick zu nehmen („Die Maßnahmen zur Berufsorientierung erleichtern den Übergang zwischen Schule und Beruf.“)

Die Beispiele zeigen, dass die Indikatorwahl auch darüber entscheidet, wie die Evaluation der Zielerreichung erfolgen muss. Wählt man Prozess- oder Wirkungsindikatoren ist es häufig notwendig eine Befragung durchzuführen. Anzuwendende Evaluationsverfahren (z. B. Befragungen, Interviews, Dokumentanalysen) sind deshalb bereits hier mitzudenken.

Und am Rande: Auch Inputindikatoren können motivieren. Unter Umständen liefert der Indikator: „Ein Konzept, für das wir gelobt werden, liegt vor“ völlig neue Ideen und Herangehensweisen an das Vorhaben.

Vorgehensweise und Leitfragen bei der Indikatorfestlegung:



Bitte wenden!

Beispiele für mögliche Indikatoren:

Die Indikatorfestlegung muss immer zielbezogen erfolgen, daher ist es schwierig allgemeingültige Indikatoren zu formulieren, weil sie immer ein Stück abstrakt bleiben. Dennoch wird nachfolgend der Versuch unternommen, einige Beispiele für mögliche Indikatoren zu formulieren. Sie sollen eine erste Orientierung für die Diskussion der „eigenen“ themenbezogenen Indikatoren liefern und das breite Spektrum möglicher Indikatoren aufzeigen. Die Einordnung ist dabei nicht immer ganz überschneidungsfrei und ebenfalls abhängig vom jeweiligen Ziel.

Input-Indikatoren

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ein Angebot (z. B. eine AG, ein Konzept, ein Projekt, eine Veranstaltung, ein Q-Instrument) ist eingerichtet/liegt vor ▪ Materialien zur Umsetzung eines Vorhabens liegen vor ▪ Anzahl/Vielfalt von Angeboten (z. B. AGs, Projekte, Förderangebote ...) ▪ eine Dokumentation liegt vor ▪ Software-Lösungen, Intranet, Unterstützungstools liegen vor ▪ Fortbildungsplanung liegt vor | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Häufigkeit/Regelmäßigkeit von Gesprächen (z. B. Mitarbeitergespräche, Reflexionsgespräche, Lernstands-/Lernbegleitungsgespräche ...) ▪ Häufigkeit von Teamsitzungen, Konferenzen, Teambesprechungen ▪ Diagnoseinstrumente sind entwickelt/angeschafft ▪ Termine sind vereinbart/eine Terminplanung liegt vor ▪ Zeitlicher Umfang verschiedener Arbeitsphasen im Unterricht |
|---|--|

Prozess-Indikatoren

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzepte, Angebote, ... sind dem Kollegium, den Schülerinnen und Schülern etc. bekannt; alle Beteiligten sind informiert ▪ Anzahl/Anteil Nutzer eines Angebots (z. B. eines Konzepts, eines Instruments etc.) ▪ Beteiligungsquoten z. B. bei Projekten, Schulentwicklungsvorhaben ▪ Zugriffszahlen auf erarbeitete Materialien im Intranet, auf der Schul-Homepage etc. ▪ Materialien werden ausgetauscht ▪ Transparenz von Prozessen, Entwicklungen, Projekten etc. ▪ Anzahl laufender Projekte | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer (z. B. in AGs, freiwilligen Angeboten, an Projekten etc.) ▪ Vereinheitlichung von Materialien, Vorgehensweisen etc. ▪ Verbesserung des Lernverhaltens ▪ Regeln werden eingehalten ▪ Häufigkeit/Vielfalt von Kooperationen unter den Lehrkräften, mit Externen etc. ▪ Fortbildung wird durchgeführt ▪ Dokumentationen zu Lernfortschritten, Entwicklungsschritten etc. liegen vor ▪ Häufigkeit/Regelmäßigkeit differenzierender Aufgaben/Projekte/AG-Unterricht |
|--|---|

Ergebnis-/Wirkungsindikatoren

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheit von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften, Eltern, Betrieben mit einem Angebot/Vorhaben (z. B. Zusatzangebot, Gespräch, Konzept, Tag der offenen Tür etc.) ▪ Verringerung von Beschwerden, Problemen oder auch Nachfragen zu einem Thema ▪ Positive Veränderungen werden wahrgenommen/angesprochen ▪ Lehrkräfte, Eltern, Betriebe fühlen sich besser informiert ▪ Materialien, Informationen, Dokumentationen etc. werden schneller gefunden ▪ Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Eltern, Betriebe fühlen sich wertgeschätzt ▪ Fortbildung hat zu einer Verbesserung im Arbeitsumfeld geführt | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzahl erfolgreich abgeschlossener Projekte ▪ Verbesserung von Prüfungs- und Klausurergebnissen ▪ Verbesserung von Abschlussnoten/ Abschlussquoten ▪ Verringerung von Durchfallquoten ▪ Anzahl erworbener Zusatzzertifikate, Zusatzleistungen bei freiwilligen Angeboten ▪ Verbesserung des Unterrichts-/Arbeitsklimas ▪ Fehlzeiten sinken ▪ Unterrichtsverweigerung nimmt ab ▪ Erfolgreiche Übergänge in den Beruf/in andere Systeme ▪ Vermittlungsquoten |
|---|---|