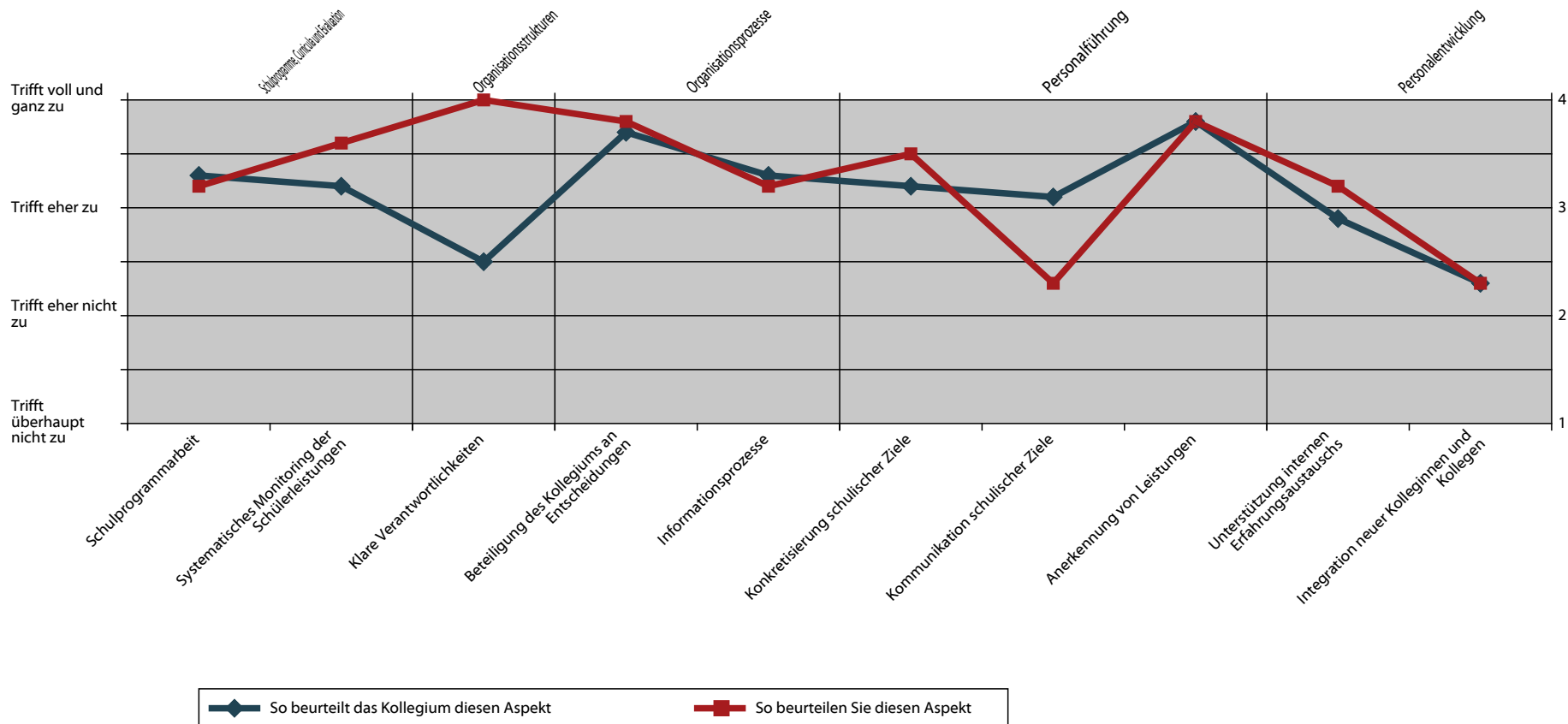


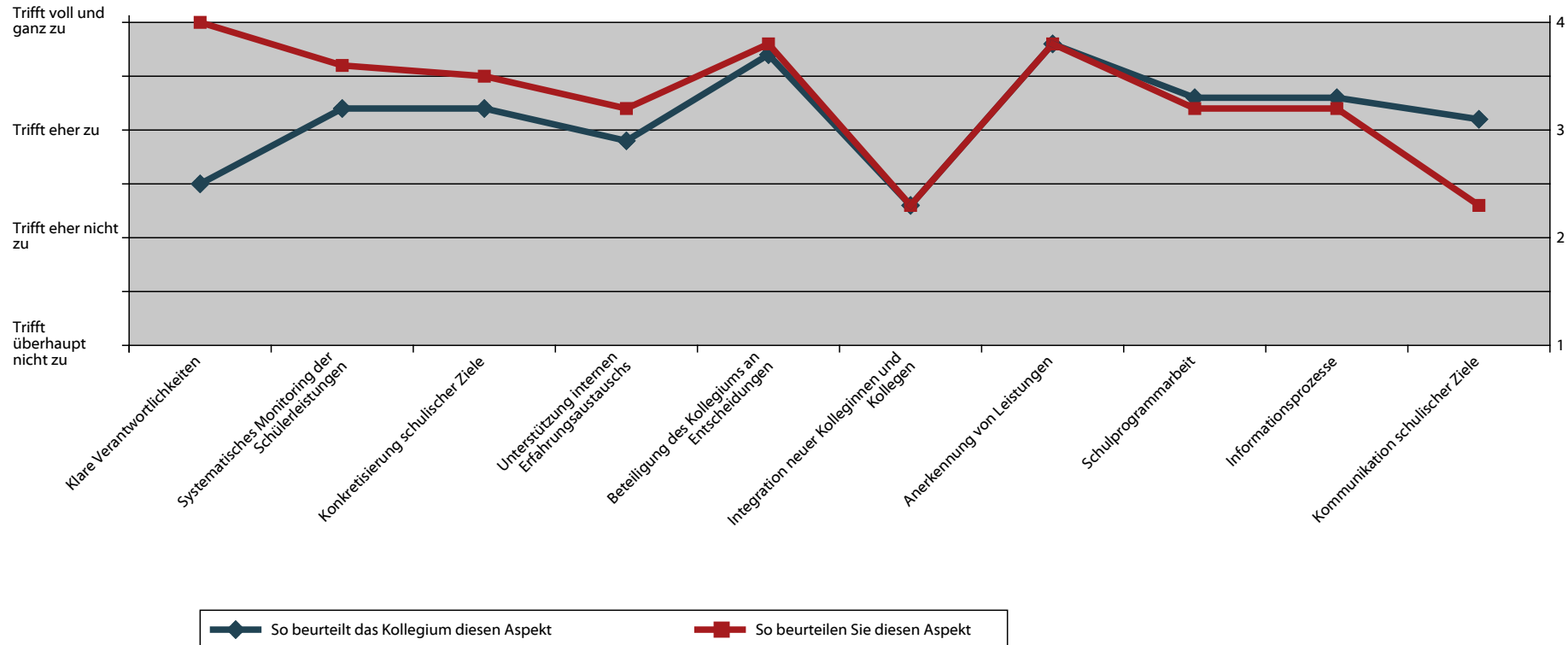
**Ergebnisrückmeldung vom 09.04.2018
zum Schulmanagement - "Schulmanagement 2018"**

Ergebnisübersicht

Diese Grafik stellt Ihre Wahrnehmung zum eigenen beruflichen Handeln der Wahrnehmung Ihres Kollegiums gegenüber. Abgebildet sind die Wahrnehmungen bezüglich der Qualitätsaspekte, die die Befragung misst. Die Profile zeigen Ihnen, wie Sie und Ihr Kollegium im Durchschnitt den jeweiligen Aspekt bewerten.



Auch diese Grafik stellt Ihre Wahrnehmung der Wahrnehmung Ihres Kollegiums gegenüber. Hier sind die Qualitätsaspekte allerdings nach Größe der Unterschiede zwischen Ihrer Wahrnehmung und der Wahrnehmung Ihres Kollegiums geordnet. Die Darstellung beginnt mit den Merkmalen, bei denen Ihre Einschätzung stärker ausgeprägt ist als die Ihres Kollegiums.



Zusammenfassung

An dieser Stelle finden Sie zusammenfassend eine Darstellung besonders auffälliger Ergebnisse Ihrer Befragung. Hierzu gehören besonders stark oder gering ausgeprägte Merkmale des Schulmanagements aus Sicht Ihres Kollegiums und besonders große Unterschiede zwischen der Selbst- und Fremdeinschätzung. Falls an einer Stelle dieser Zusammenfassung keine Ergebnisse berichtet werden, liegen keine Antworten entsprechend der jeweiligen Definition vor.

Besonders hohe Ausprägungen	
Anerkennung von Leistungen	+3.8
Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen	+3.7

Eine besonders hohe Ausprägung ist definiert bei einem Mittelwert größer 3,5.

Besonders niedrige Ausprägungen	
Integration neuer Kolleginnen und Kollegen	+2.3

Eine besonders niedrige Ausprägung ist definiert bei einem Mittelwert kleiner 2,5.

Besonders große Wahrnehmungsunterschiede zwischen Kollegium und Selbsteinschätzung	
Klare Verantwortlichkeiten	-1.5
Kommunikation schulischer Ziele	+0.8

Ein großer Wahrnehmungsunterschied ist definiert bei einer Differenz größer 0,75. Dieser Wert entspricht einem Viertel der maximalen Reichweite der Skala von 1 bis 4. Während hier ein positiver Wert (+) bedeutet, dass Ihr Kollegium den betreffenden Qualitätsaspekt höher bewertet als Sie selbst, weist ein negativer Wert (-) darauf hin, dass Ihre eigene Bewertung höher ausfällt als die Ihres Kollegiums.

Hinweise zur Weiterarbeit

Besprechen Sie die Ergebnisse mit Ihrem Kollegium. Diskutieren Sie vor allem Gründe für festgestellte Wahrnehmungsunterschiede.

Besprechen Sie mit Ihren Kolleg/-innen, welche die bedeutsamsten Aspekte des Schulmanagements sind, damit sie gut unterrichten können.

Betrachten Sie die evaluierten Aspekte im Ganzen und schauen Sie, wo hier Ihr dringendster Entwicklungsbedarf besteht. Beachten Sie die nachfolgenden Erläuterungen zu den einzelnen Aspekten, die neben Erklärungen auch Anregungen zur Weiterentwicklung geben.

Lassen Sie sich bei der Bearbeitung von festgestelltem Entwicklungsbedarf professionell unterstützen, z.B. durch Supervision oder Coaching.

Nutzen Sie den Fragebogen ein zweites Mal, um die Wirkung der von Ihnen in der Zwischenzeit initiierten Veränderungen zu überprüfen.

Bereich 1: Schulprogramme, Curricula und Evaluation

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen	Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Schulprogrammarbeit									
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass das Schulprogramm der schulischen Öffentlichkeit bekannt ist.	0	2	6	2	0	0.6	3	3	0
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass es einen abgestimmten Katalog von Entwicklungsvorhaben gibt.	0	0	6	4	0	0.5	3.4	3	0.4
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass Unterrichtsentwicklung eine zentrale Rolle im Schulprogramm einnimmt.	0	0	6	4	0	0.5	3.4	2	1.4
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass eine Maßnahmenplanung mit Zeitleiste und Verantwortlichkeiten besteht.	0	0	6	4	0	0.5	3.4	4	-0.6
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass das Schulprogramm kontinuierlich umgesetzt, evaluiert bzw. fortgeschrieben wird.	0	0	6	4	0	0.5	3.4	4	-0.6
Mittelwert für diesen Aspekt							3.3	3.2	0.1
Systematisches Monitoring der Schülerleistungen									
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass an unserer Schule klassen- bzw. lerngruppenübergreifende Vergleichs-/Parallelarbeiten geschrieben werden.	0	2	6	2	0	0.6	3	3	0
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass wir uns an standardisierten Tests bzw. Lernstandserhebungen (z.B. VERA, Ilea/LauBe, LAL7 u.a.) beteiligen.	0	0	6	4	0	0.5	3.4	4	-0.6
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass wir ein eigenes schulinternes Testsystem initiieren bzw. fortführen, um Lernfortschritte und Probleme der Schüler/-innen zu identifizieren.	0	0	4	6	0	0.5	3.6	4	-0.4
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass an unserer Schule regelmäßig die Leistungsentwicklung unserer Schüler/-innen (z.B. anhand der Ergebnisse aus VERA, der Prüfungen Ende Jahrgang 10 u.a.) dokumentiert wird.	0	2	8	0	0	0.4	2.8	3	-0.2
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass aus Analysen von Schülerleistungen Maßnahmen der Unterrichtsentwicklung geplant und umgesetzt werden.	0	0	10	0	0	0	3	4	-1
Mittelwert für diesen Aspekt							3.2	3.6	-0.4

Bereich 2: Organisationsstrukturen

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung		
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Klare Verantwortlichkeiten										
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass es bei uns eindeutig festgelegte Verantwortungsbereiche gibt.	0	5	5	0	0		0.5	2.5	4	-1.5
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass die Verantwortlichkeiten für konkrete Aufgaben bei uns klar geregelt sind.	0	6	4	0	0		0.5	2.4	4	-1.6
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass bei Entscheidungen klar ist, wer zuständig ist.	0	3	7	0	0		0.5	2.7	4	-1.3
	Mittelwert für diesen Aspekt							2.5	4	-1.5

Bereich 3: Organisationsprozesse

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung	
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen	Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen									
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass das Kollegium eine aktive Rolle bei grundlegenden Entscheidungsprozessen spielt.	0	0	1	9	0	0.3	3.9	4	-0.1
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass das Kollegium bei Entscheidungen ausreichend Gelegenheit hat, seine Meinung einzubringen.	0	0	4	6	0	0.5	3.6	3	0.6
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass sich die Lehrkräfte an der Festlegung schulinterner Fortbildungsmaßnahmen beteiligen.	0	0	3	7	0	0.5	3.7	4	-0.3
Frau Wagner trägt dafür Sorge, dass in Sitzungen und Konferenzen alle Diskussionsbeiträge ernst genommen werden.	0	0	4	6	0	0.5	3.6	4	-0.4
Mittelwert für diesen Aspekt							3.7	3.8	-0.1
Informationsprozesse									
Frau Wagner hat den Überblick über das Geschehen an der Schule.	0	0	4	6	0	0.5	3.6	4	-0.4
Frau Wagner sorgt für einen guten Informationsfluss in der Schule.	0	0	7	3	0	0.5	3.3	3	0.3
Frau Wagner stellt sicher, dass relevante Informationen alle Betroffenen rechtzeitig erreichen.	0	0	9	1	0	0.3	3.1	3	0.1
Frau Wagner informiert in ausreichendem Maße über wichtige Entscheidungen und Neuerungen.	0	0	8	2	0	0.4	3.2	3	0.2
Frau Wagner ist über relevante Rechtsgrundlagen (z.B. Schulgesetze, Verfahrensvorschriften, etc.) gut informiert.	0	1	5	0	4	0.4	2.8	3	-0.2
Frau Wagner versteht es gut, die Schule nach außen zu repräsentieren.	0	0	3	7	0	0.5	3.7	3	0.7
Mittelwert für diesen Aspekt							3.3	3.2	0.1

Bereich 4: Personalführung

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung		
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Konkretisierung schulischer Ziele										
Frau Wagner stellt gemeinsam mit dem Kollegium für die Schule als Ganzes eine begrenzte Anzahl jährlich zu erreichender Ziele auf.	0	0	6	4	0		0.5	3.4	4	-0.6
Frau Wagner veranschaulicht die Ziele der Schule im Sinne konkreter Verantwortlichkeiten für das Kollegium.	0	4	6	0	0		0.5	2.6	3	-0.4
Frau Wagner nutzt Daten zur Leistungsentwicklung der Schüler/-innen für die Festlegung schulischer Ziele.	0	0	9	1	0		0.3	3.1	3	0.1
Frau Wagner entwickelt Ziele, die für das Kollegium verständlich und umsetzbar sind.	0	0	4	6	0		0.5	3.6	4	-0.4
Mittelwert für diesen Aspekt								3.2	3.5	-0.3
Kommunikation schulischer Ziele										
Frau Wagner kommuniziert die Ziele der Schule klar an die Mitglieder der Schulgemeinschaft.	0	0	5	5	0		0.5	3.5	3	0.5
Frau Wagner diskutiert während Konferenzen die Ziele der Schule mit uns Lehrkräften.	0	1	9	0	0		0.3	2.9	2	0.9
Frau Wagner achtet darauf, dass die Ziele der Schule für alle sichtbar sind (z.B. durch Aushänge, Poster, Rundbriefe).	0	2	8	0	0		0.4	2.8	2	0.8
Frau Wagner verweist bei Veranstaltungen mit Schüler/-innen auf die Ziele der Schule.	0	0	10	0	0		0	3	2	1
Mittelwert für diesen Aspekt								3.1	2.3	0.8
Anerkennung von Leistungen										
Frau Wagner erkennt die Leistungen von Lehrkräften auch in einem informellen Rahmen an.	0	0	4	6	0		0.5	3.6	3	0.6
Frau Wagner würdigt besondere Leistungen von Lehrkräften öffentlich im Kollegium.	0	0	0	10	0		0	4	4	0
Frau Wagner bestärkt besondere Leistungen von Lehrkräften z.B. in Sitzungen, Konferenzen, Rundbriefen oder Aushängen.	0	0	3	7	0		0.5	3.7	4	-0.3
Frau Wagner lobt Lehrkräfte öffentlich für die Übernahme von Aufgaben.	0	0	0	10	0		0	4	4	0
Mittelwert für diesen Aspekt								3.8	3.8	0

Bereich 5: Personalentwicklung

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung			
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz	
Unterstützung internen Erfahrungsaustauschs											
Frau Wagner sorgt dafür, dass Fragen der Schulentwicklung im Kollegium intensiv diskutiert werden.	0	3	6	0	1		0.5	2.7	3	-0.3	
Frau Wagner legt viel Wert auf den Erfahrungsaustausch im Kollegium.	0	2	6	0	2		0.4	2.8	3	-0.3	
Frau Wagner legt Wert darauf, dass alle gut über aktuelle bildungspolitische Fragen Bescheid wissen.	0	9	1	0	0		0.3	2.1	2	0.1	
Frau Wagner engagiert sich dafür, dass Kolleginnen und Kollegen Erfahrungen und neue Ideen aus Fortbildungsveranstaltungen im Kollegium vorstellen.	0	0	2	8	0		0.4	3.8	4	-0.2	
Frau Wagner legt Wert darauf, in der Schule pädagogische und didaktische Fragen zu diskutieren.	0	0	8	2	0		0.4	3.2	4	-0.8	
	Mittelwert für diesen Aspekt							2.9	3.2	-0.3	
Integration neuer Kolleginnen und Kollegen											
Frau Wagner interessiert sich für die Erfahrungen / Kompetenzen neuer Kolleginnen und Kollegen.	0	3	2	0	5		0.5	2.4	3	-0.6	
Frau Wagner legt viel Wert darauf, dass man sich intensiv um neue Kolleginnen und Kollegen kümmert.	0	6	4	0	0		0.5	2.4	2	0.4	
Frau Wagner sorgt dafür, dass ein Konzept zur Einführung neuer Kolleginnen und Kollegen existiert (z.B. Begrüßungsbrief, Weitergabe von Basisinformationen, Ansprechpartner).	3	3	4	0	0		0.8	2.1	2	0.1	
Frau Wagner sorgt dafür, dass neue Kolleginnen und Kollegen schnell und umfassend in ihr Arbeitsgebiet eingeführt werden.	0	8	2	0	0		0.4	2.2	2	0.2	
	Mittelwert für diesen Aspekt							2.3	2.3	0	

Bereich 6: Benutzerdefinierte Fragestellungen

	Lehrkräfte (Anzahl 10)							Selbsteinschätzung		
	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen		Standardabweichung	Mittelwert	Ihre Bewertung	Differenz
Benutzerdefinierte Fragestellungen										
Frau Wagner ist bemüht, konstruktive Kritik umzusetzen.	0	0	2	8	0		0.4	3.8	4	-0.2

Offene Fragen

Wenn Sie an das nächste Schuljahr denken: Was wünschen Sie sich in Bezug auf das Schulleitungshandeln?

- Meiner Meinung nach sind die finanziellen Mittel der Schule ungleich auf die unterschiedlichen Bereiche verteilt. Dort besteht Handlungsbedarf! Ich würde mir wünschen, dass das Kollegium an der Verteilung mitentscheiden darf.
- Es mangelt noch immer an konkreten Absprachen bezüglich der Einarbeitung neuer Kolleg/-innen. Um die Ziele unserer Schule umsetzen zu können, müssen auch die neuen Kolleg/-innen die schulinternen Abläufe zügig kennenlernen.
- Die Ausstattung der Räumlichkeiten für Naturwissenschaften sind sehr veraltet und sollten in naher Zukunft zumindest teilweise den neuen Standards angepasst werden.
- Es wäre sinnvoll, wenn Verantwortlichkeiten über Projekte, die in regelmäßigen Abständen wiederkehren, bei derselben Person bleiben. Sonst muss sich jedes Mal aufs Neue jemand in das Projekt einarbeiten, was nicht sonderlich effizient ist.
- Ich wünsche mir, dass über die Verteilung von Verantwortlichkeiten eine Liste geführt wird, damit nicht immer dieselben Personen Verantwortung übernehmen müssen.

Anhang

Erläuterungen Bereich 1: Schulprogramme, Curricula und Evaluation

Schulprogrammarbeit

Das Schulprogramm ist zentraler Bestandteil der schulinternen Qualitätsentwicklung und legt für alle am Schulleben Beteiligten die gemeinsamen Ziele, Vereinbarungen und pädagogischen Schwerpunkte der Schule offen. Daher ist es von großer Bedeutung, dass alle am Schulleben Beteiligten dies auch so wahrnehmen. Für die Entstehung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Schulprogramms ist die Schule selbst verantwortlich. Ermutigen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, sich für die kontinuierliche Entwicklung des Schulprogramms einzusetzen. Stimmen Sie die Vorhaben mit Ihren Kolleginnen und Kollegen ab und legen Sie Zeitrahmen sowie Verantwortlichkeiten fest.

Systematisches Monitoring der Schülerleistungen

Erkenntnisse über die Schülerleistungen bilden bedeutende Ausgangspunkte zur Identifikation von Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Schule und des Unterrichts. Sie konkretisieren das Bestreben nach schulinterner Qualitätsentwicklung. Motivieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daher, Informationen zum Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler regelmäßig und systematisch einzuholen. Stellen Sie sicher, dass Lernfortschritte und -schwierigkeiten identifiziert werden. Dies realisieren Sie beispielsweise mit Hilfe von standardisierten Tests, klassenübergreifenden Vergleichsarbeiten und/oder einem schulinternen Testsystem. Tragen Sie dafür Sorge, dass die Testergebnisse strukturiert analysiert werden und auf dieser Grundlage Maßnahmen umgesetzt werden.

Erläuterungen Bereich 2: Organisationsstrukturen

Klare Verantwortlichkeiten

Für ein komplikationsloses Zusammenarbeiten und eine gut funktionierende Schulorganisation ist das Festlegen von eindeutigen Zuständigkeiten unabdingbar. Stellen Sie daher sicher, dass an Ihrer Schule klare Strukturen und Verantwortungsbereiche bestehen, die allen Kolleginnen und Kollegen bekannt sind. Bei Entscheidungen sollte stets geklärt werden, wer die Verantwortung für Planung und Ausführung übernimmt.

Erläuterungen Bereich 3: Organisationsprozesse

Beteiligung des Kollegiums an Entscheidungen

Die aktive Beteiligung des Kollegiums an grundlegenden schulrelevanten Entscheidungsprozessen trägt zu einer höheren Transparenz von Entscheidungsstrukturen bei. Dies fördert nicht nur die Motivation, sondern auch die Akzeptanz und Identifikation mit den getroffenen Maßnahmen und macht das Thema Schulentwicklung zum Anliegen aller Beteiligten. Bieten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich bei anstehenden Schulentscheidungen einzubringen. Nehmen Sie die Äußerungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen ernst und wirken Sie auf eine gemeinsame Entscheidungsfindung hin.

Informationsprozesse

Ein effektiver Informationsfluss ist für eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre von hoher Bedeutung. Achten Sie daher darauf, dass alle Betroffenen rechtzeitig und in ausreichendem Maße über wichtige Entscheidungen sowie Neuerungen informiert werden. Seien Sie über relevante Rechtsgrundlagen im Bilde und behalten Sie das Geschehen in der Schule kontinuierlich im Blick.

Erläuterungen Bereich 4: Personalführung

Konkretisierung schulischer Ziele

Das Festlegen und Konkretisieren von Schulzielen nimmt bei der Gestaltung von Schulentwicklung einen besonderen Stellenwert ein. Beziehen Sie Erkenntnisse über die Leistungsentwicklung von Schüler/-innen und Erwartungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen in die Zielbestimmung ein. Legen Sie nachvollziehbare, handlungsrelevante und umsetzbare Ziele fest und benennen Sie konkrete Verantwortlichkeiten für das Kollegium.

Kommunikation schulischer Ziele

Transparente, verbindliche und eindeutige Schulziele konkretisieren die gemeinsam getragene Vorstellung von Schulqualität und besitzen somit eine wichtige Koordinationsfunktion für die Mitglieder der Schulgemeinschaft. Kommunizieren Sie die Ziele der Schule klar an alle am Schulleben Beteiligten und nutzen Sie Konferenzen, um diese mit den Lehrkräften zu besprechen. Achten Sie darauf, dass die Schulziele allen bekannt und im Schulalltag gegenwärtig sind.

Anerkennung von Leistungen

Die Gewährung von Anreizen für Lehrkräfte gilt als ein zentrales Merkmal effektiver Personalführung im Schulkontext. Erkennen Sie daher herausragende Leistungen der Lehrkräfte an und würdigen Sie sie im Rahmen des Kollegiums.

Erläuterungen Bereich 5: Personalentwicklung

Unterstützung internen Erfahrungsaustauschs

Der Erfahrungsaustausch innerhalb des Kollegiums wirkt sich nicht nur positiv auf die Entstehung einer professionellen Lerngemeinschaft aus, sondern fördert ebenso die Qualitätsentwicklung im Bereich des Unterrichts. Motivieren Sie die Lehrkräfte daher, sich über aktuelle bildungspolitische Fragen, Fortbildungsinhalte sowie pädagogische und methodischdidaktische Themen auszutauschen.

Integration neuer Kolleginnen und Kollegen

Um neuen Lehrkräften einen guten Einstieg im noch unbekanntem Kollegium und der fremden Schulstruktur zu ermöglichen, ist eine gelungene Einführung unerlässlich. Feste Einführungsrituale sorgen für eine schnelle Integration und ermöglichen auch alteingesessenen Lehrer/-innen mit den neuen Kolleginnen und Kollegen schneller in Kontakt zu treten. Setzen Sie sich daher dafür ein, dass an Ihrer Schule ein Konzept zur Integration neuer Lehrkräfte existiert und diese in der Anfangsphase ausreichend Unterstützung erhalten. Bringen Sie in Erfahrung, welche besonderen Kompetenzen neue Lehrer/-innen mitbringen und setzen Sie diese für die Schulentwicklung ein.

Erläuterungen Ergebnisdarstellung

Die Darstellung Ihrer Ergebnisse beginnt mit einer Übersicht: Hierzu gehören a) zwei Überblicksgrafiken, in denen die Wahrnehmung der ausgewählten Aspekte des Schulmanagements aus Ihrer wie aus Kollegiumssicht gegenübergestellt wird, b) eine Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse und c) Hinweise zur möglichen Weiterarbeit. Auf den darauffolgenden Seiten können Sie detaillierte Ergebnisse in den Tabellen nachsehen. Abschließend finden Sie Erläuterungen zu den einzelnen Aspekten des Schulmanagements, die in diese Befragung einbezogen wurden sowie Erläuterungen zu den Ergebnistabellen. Die inhaltlichen Erläuterungen stellen dar, warum bestimmte Aspekte des Schulmanagements wichtig sind.

In den Ergebnistabellen werden folgende Bezeichnungen verwendet:
Mittelwert und Standardabweichung sind die beiden Angaben, die Ihnen am schnellsten etwas über die Antworten der Befragten sagen. Während der Mittelwert die durchschnittliche Tendenz der Antworten Ihres Kollegiums ausdrückt, sagt die Standardabweichung etwas über die Unterschiedlichkeit der Antworten aus. Der hier angegebene Mittelwert errechnet sich folgendermaßen: Die Antworten Ihres Kollegiums werden entsprechend ihrer Ausprägung numerischen Werten zugeordnet.

"Kann ich nicht beurteilen"	= 0
"Trifft überhaupt nicht zu"	= 1
"Trifft eher nicht zu"	= 2
"Trifft eher zu"	= 3
"Trifft voll und ganz zu"	= 4

Mittels der in den Ergebnistabellen angegebenen Häufigkeiten der Antworten Ihres Kollegiums wird der Mittelwert errechnet. Dieser Wert kann zwischen den Werten 1 (Alle Befragten haben "Trifft überhaupt nicht zu" geantwortet) und 4 (Alle Befragten haben "Trifft voll und ganz zu" geantwortet). Der theoretische Mittelwert dieser Skala liegt bei 2,5, d.h. alle Werte über 2,5 drücken eher eine hohe Ausprägung eines Qualitätsaspektes aus, Werte darunter eher eine niedrige Ausprägung. In diese Berechnung gehen die Antworten "Kann ich nicht beurteilen" nicht ein.

Standardabweichung

Während der Mittelwert die durchschnittliche Tendenz der Antworten Ihres Kollegiums ausdrückt, sagt die Standardabweichung etwas über die Unterschiedlichkeit der Antworten aus. Je größer die Standardabweichung, desto unterschiedlicher die Meinungen bezüglich eines Items in Ihrem Kollegium. Je kleiner die Standardabweichung, desto einheitlicher die Meinung.

(Die Standardabweichung errechnet sich aus den quadrierten Abweichungen jedes Wertes vom Mittelwert. Diese werden summiert, durch die Anzahl der Antworten geteilt und daraus schließlich die Quadratwurzel gezogen.)

Anzahl

Die Anzahl sagt aus, wie viele Lehrkräfte ein Item beantwortet haben.

Ihre Bewertung

Hier finden Sie Ihre Antwort auf das entsprechende Item.

Differenz

Hier sehen Sie den Unterschied zwischen der durchschnittlichen Kollegiumsmeinung und Ihrer Einschätzung.

Mittelwert für den Qualitätsaspekt

Hier sehen Sie die Mittelwerte für jeden Qualitätsaspekt wie z.B. Schulprogrammarbeit. Diese Werte sind auch in den Grafiken auf den ersten Seiten dieser Rückmeldung dargestellt.

ACHTUNG: In den Grafiken und Tabellen werden keine Mittelwerte und Differenzen angegeben, wenn bzgl. eines Konstruktes nur "Kann ich nicht beurteilen" - Antworten vergeben wurden.