

# Qualitätsentwicklungskonzept

## Inhalt

1	Vorbemerkungen .....	2
2	Zweck und Ziel des Qualitätsentwicklungskonzepts .....	3
3	Ansprüche an die Qualitätsentwicklung .....	4
4	Organisation und Aufgaben .....	5
4.1	Die Organe .....	5
4.2	Ressourcen .....	5
4.3	Aufgaben der Steuergruppe Qualitätsentwicklung .....	5
5	Elemente der Qualitätsentwicklung .....	7
5.1	Qualitätsentwicklung auf der Ebene der gesamten Schule .....	7
5.2	Individuelle Qualitätsentwicklung (Lehrpersonen/Schulleitungsmitglieder) .....	7
5.2.1	Individuelle Feedbacks .....	8
5.2.2	Hospitationen .....	9
5.2.3	Q-Zirkel .....	9
5.2.4	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG) .....	9
5.2.5	Weiterbildung .....	9
5.2.6	Persönliche Dokumentation .....	9
5.3	Qualitätsentwicklung auf der Ebene des nicht unterrichtenden Personals .....	10

## **1 Vorbemerkungen**

Am 21. März 2006 definierte die Erziehungsdirektion des Kantons Bern die Rahmenbedingungen für die Qualitätsentwicklung an Gymnasien. Im November desselben Jahres begann eine Projektgruppe, zusammengesetzt aus den beiden Kollegien Gymnasium Linde und Deutsches Gymnasium, ein Qualitätsentwicklungskonzept zu erstellen. Dieses wurde 2009 in Kraft gesetzt.

Die Reorganisation der Bieler Gymnasium im Jahr 2014 erforderte eine erneute Überarbeitung des Konzepts unter Einbezug der Grundsätze der Qualitätsentwicklung am Gymnasium Alpenstrasse.

Das vorliegende Konzept zur Qualitätsentwicklung (in der Folge QE) stützt sich auf folgende Grundlagen:

- a) *Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte LAG, gültig ab 1. August 2007*
- b) *Leistungsvereinbarung zwischen dem Gymnasium Biel-Seeland (GBSL) und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern*
- c) *Leitbild Gymnasium Biel-Seeland*

## **2 Zweck und Ziel des Qualitätsentwicklungskonzepts**

Das Konzept hat zum Ziel, die systematische QE am GBSL in ihrer Organisation und in ihren Abläufen zu beschreiben. Es wird darin definiert, was systematische QE am GBSL bedeutet. Dabei wird QE auf der Ebene der Lehrpersonen, der Schulleitung und der gesamten Schule unterschieden. Das QE-Konzept beschreibt, auf welchen Grundsätzen systematische QE am GBSL basiert. Es formuliert einerseits die Ansprüche, welche die Lehrpersonen des GBSL an die systematische QE stellen, andererseits die Ansprüche, welche die QE an die an der Schule Beteiligten stellt. Das QE-Konzept beschreibt Richtlinien für die Planung, Durchführung, Überprüfung und Anpassung zur Entwicklung der Schulqualität und ermöglicht der Schulleitung dadurch, die QE effizient, zielorientiert und koordiniert zu planen und zu steuern. Die systematische QE auf der Grundlage des QE-Konzeptes ermöglicht der Schulleitung eine transparente Rechenschaftslegung gegenüber Schülerinnen und Schülern, Eltern und Behörden.

### 3 Ansprüche an die Qualitätsentwicklung

Die Ansprüche an die Qualität werden aus dem Schulleitbild abgeleitet. Die Qualitätsentwicklung orientiert sich an den professionellen Ansprüchen der Lehrpersonen/Schulleitungsmitglieder und an den gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Die Elemente der Qualitätsentwicklung unterstützen und stärken die Lehrpersonen und die Schulleitung in ihren Qualitätsbemühungen. Die Qualität der Arbeit wird greif- und somit auch belegbar, was zu einer besseren Selbst- und Fremdwahrnehmung der Unterrichtstätigkeit, aber auch der Arbeit der Schule als Ganzes führt.

Die QE steht im Dienste des Lehrens und Lernens, und damit des Unterrichts und des Schullebens. Sie fördert eine profilierte Nutzung der individuellen Gestaltungsfreiräume und stärkt dadurch gleichzeitig die individuelle Professionalität wie auch die Entwicklung der Schule als Ganzes.

Die QE basiert auf einer transparenten Planung und einer kohärenten thematischen Ausrichtung. In der QE werden Themen aufgegriffen, welche für die Schule und für die an ihr tätigen Personen relevant sind. Neben den schulinternen Prozessen beeinflussen selbstverständlich auch die Rahmenbedingungen die Qualität der Schule.

Werden interne Prozesse auf ihre Wirkung hin überprüft, sind dabei die Richtlinien der Vertraulichkeit und des Datenschutzes zu gewährleisten. Die Datenhoheit liegt bei den Personen, welche die Daten erhoben haben, d.h. beispielsweise im Falle der individuellen Selbstevaluation bei den jeweiligen Lehrpersonen und bei Evaluationen der gesamten Schule bei der Schulleitung.

Die Resultate der durchgeführten Schulevaluationen und die beschlossenen QE-Massnahmen bleiben vertraulich und dürfen nur in anonymisierter Form weitergegeben werden.

## 4 Organisation und Aufgaben

### 4.1 Die Organe

Die *Schulleitung* initiiert den Prozess der QE. Sie orientiert sich dabei an den Rahmenvorgaben und Leistungsvereinbarungen des Kantons. Die strategische und operative Steuerung der QE teilt sie sich mit der Steuergruppe Qualitätsentwicklung. Die Schulleitung vertritt die Schule diesbezüglich gegenüber den politischen Behörden und der Öffentlichkeit.

Die *Steuergruppe Qualitätsentwicklung (kurz Steuergruppe)* ist für die Planung, Koordination, Durchführung und Evaluation der QE zuständig. Sie unterstützt und berät alle am QE-Prozess Beteiligten. Des Weiteren ist die Gruppe für die schulinterne Lehrerweiterbildung zuständig.

Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Steuergruppe sind in einem schriftlichen Auftrag fixiert.

Der *Konvent* wird über QE-Belange informiert und erhält die Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen; insbesondere werden Planungen und Massnahmen der QE dem Konvent zur Stellungnahme vorgelegt. Der Konvent wählt die Mitglieder der Steuergruppe.

*Arbeitsgruppen* können aufgrund eines Projektmandats von der Schulleitung in Absprache mit der Steuergruppe für konkrete und umfangreichere QE-Arbeiten eingesetzt werden.

Die *Lehrpersonen* arbeiten in Qualitätszirkeln (Q-Zirkel) in Teams an Themen der Unterrichtsentwicklung.

Die *Schülerinnen und Schüler* unterstützen die Qualitätsarbeit der Schule und tragen individuell, im Klassenrahmen, in Unterrichtsgruppen und in der Schülerorganisation aktiv zur Qualitätsentwicklung bei.

Das *nicht unterrichtende Personal* schafft die äusseren Voraussetzungen (Infrastruktur, Administration) für eine reibungslose Organisation der Schule.

### 4.2 Ressourcen

Die Steuerung und Koordination von Entwicklungs- und Evaluationsarbeiten bedürfen personeller und finanzieller Ressourcen. Die Schulleitung sorgt für die zeitliche und finanzielle Entlastung der Steuergruppe. Bei Bedarf stellt die Schulleitung die benötigten Ressourcen für Arbeitsgruppen oder externe Beratung in systematischer QE bereit.

### 4.3 Aufgaben der Steuergruppe Qualitätsentwicklung

*Planung der Qualitätsentwicklung und Metaevaluation:* Die Schulleitung erarbeitet zusammen mit der Steuergruppe regelmässig einen Entwicklungsplan. Dieser wird jeweils schriftlich festgehalten und ist für alle verbindlich. Diese Planung wird dem Konvent zur Stellungnahme vorgelegt.

Die Steuergruppe sorgt dafür, dass die QE auf hohem Niveau durchgeführt wird.

Die QE wird regelmässig und systematisch evaluiert.

*SchiLW (Schulinterne Lehrer- und Lehrerinnen-Weiterbildung):* Die Steuergruppe organisiert die schulinterne Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung.

*Information und Dokumentation:* Die Steuergruppe sorgt für einen zweckmässigen und transparenten Informationsfluss. Sie verfasst jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeiten zuhanden der Schulleitung, der Schulkommission und des Konvents.

Die erhobenen Daten und die umgesetzten Massnahmen werden von der Steuergruppe systematisch dokumentiert. Sie können von allen Beteiligten für die QE genutzt werden. Ausgenommen sind persönliche Daten (vgl. Kapitel 3).

Die Steuergruppe führt folgende Dokumentationen:

- Protokolle der Sitzungen
- Merkblätter zu Prozessen
- Papiere zu internen und externen Evaluationen, Analyse derselben und vorgeschlagene Entwicklungen (Massnahmen) im Bereich Schulentwicklung

Berichte der QE-Tätigkeit basierend auf der Dokumentation der Schulentwicklung werden im Controlling-Gespräch von der Schulleitung an die Erziehungsdirektion weitergegeben.

Die Rückmeldungen an die zuständigen Stellen erfolgen in Abstimmung mit den kantonalen Vorgaben.

*Problem- und Konfliktmanagement im Zusammenhang mit der Qualitätsentwicklung:* Im Problem- oder Konfliktfall bemüht sich die Steuergruppe, eine einvernehmliche Lösung unter Abwägung der verschiedenen Interessen zu erarbeiten. Bei Uneinigkeit ist die Schulleitung zuständig.

*Weiterbildung:* Die Steuergruppe bildet sich in der Schul- und Qualitätsentwicklung laufend weiter.

## 5 Elemente der Qualitätsentwicklung

### 5.1 Qualitätsentwicklung auf der Ebene der gesamten Schule

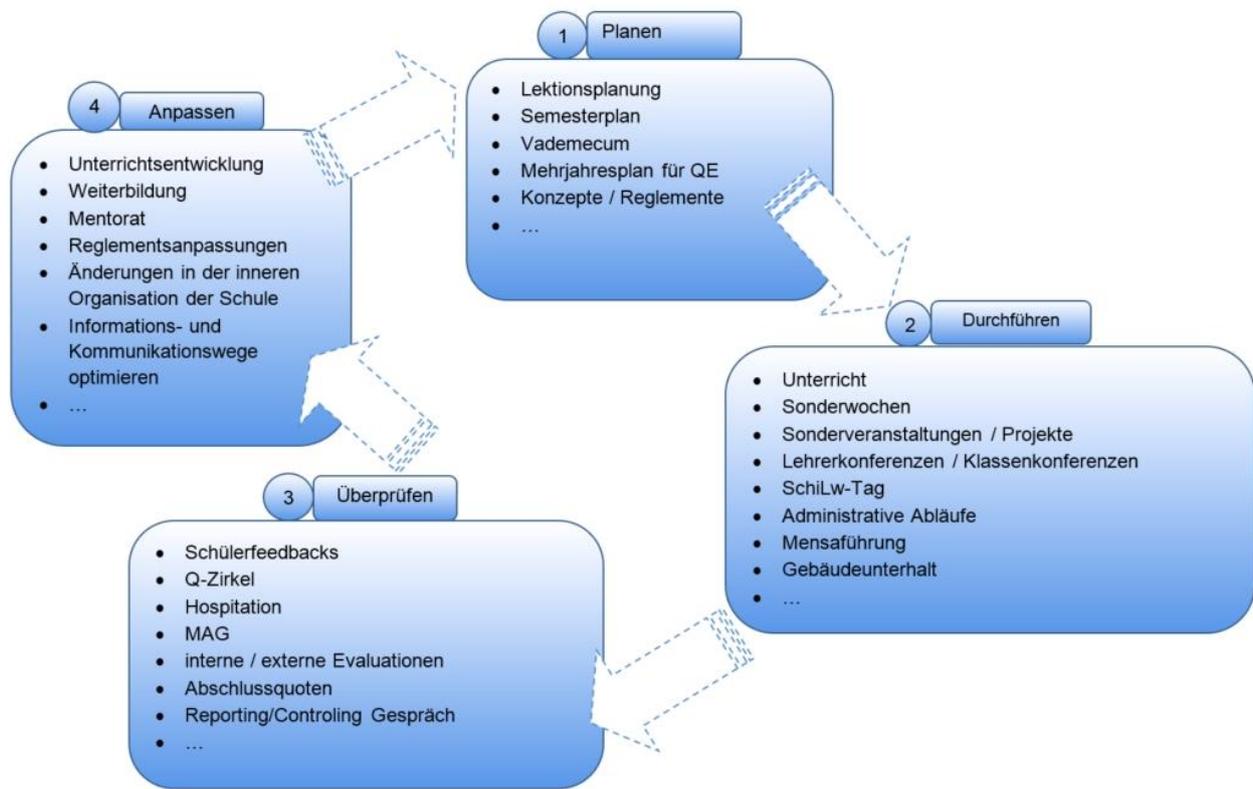


Abb. 1: Qualitätsentwicklung erfolgt in einem Kreislauf nach dem Demingkreis plan-do-check-act.

*Interne Evaluationen:* Periodisch werden interne Evaluationen (Selbstevaluationen) durchgeführt. Dabei können einzelne Qualitätsbereiche (sog. Fokusevaluationen) ausgewählt oder die Gesamtqualität der Schule (sog. Breitbandevaluation) untersucht werden. Dabei gelten die Kriterien gemäss Merkblatt "Evaluationen am Gymnasium Biel-Seeland"<sup>1</sup>.

*Externe Evaluationen:* Externe Evaluationen werden gemäss kantonalen Vorgaben von der Erziehungsdirektion in Absprache mit der Schulleitung veranlasst.

Die Ergebnisse der internen und externen Evaluation werden von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit der Steuergruppe ausgewertet. Die Erkenntnisse daraus fliessen in der Regel in die Mehrjahresplanung ein, welche dem Konvent zur Stellungnahme vorgelegt wird.

### 5.2 Individuelle Qualitätsentwicklung (Lehrpersonen/Schulleitungsmitglieder)

Die Entwicklung und Überprüfung der Unterrichts- und/oder der Führungsqualität gehört zum Auftrag jeder Lehrperson und jedes Schulleitungsmitgliedes. Diese Arbeit wird individuell sowie in Q-Zirkeln durchgeführt. Sie fördert, auf der Basis von Wertschätzung und Vertrauen, die individuelle Professionalität und die schulinterne Zusammenarbeit.

<sup>1</sup> Alle im QE-Konzept beschriebenen Merkblätter sind im internen Bereich des GBSL zu finden: <https://wiki.gymbiel-seeland.ch/>

Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder haben folgende Verpflichtungen:

- Durchführung individueller Feedbacks
- Hospitationen
- Mitarbeit in einem Q-Zirkel
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)
- individuelle Weiterbildung
- Persönliche Dokumentation der individuellen QE-Bemühungen



Abb. 2. : Die verschiedenen Aspekte der individuellen Qualitätsentwicklung.

### 5.2.1 Individuelle Feedbacks

Alle Lehrpersonen holen pro Jahr mindestens ein Schüler/innen-Feedback<sup>2</sup> bei einer Unterrichtsgruppe ein, werten es für sich aus und geben den Schülerinnen und Schülern eine Rückmeldung. Aus dem Feedback leiten die Lehrpersonen Massnahmen ab und überprüfen deren Wirksamkeit nach einer gewissen Zeit.

Alle Schulleitungsmitglieder holen zu ihrer Arbeit im Rahmen der MAG Lehrer/innen-Rückmeldungen ein, werten diese in der Schulleitung gemeinsam aus und geben dem Kollegium eine Rückmeldung.

<sup>2</sup> Materialien zu den SuS-Feedbacks und eine Liste mit geeigneten Beobachtungsthemen sind im internen Bereich unter QE zu finden: <https://wiki.gymbiel-seeland.ch/>

Aufgrund der Rückmeldungen definiert die Schulleitung Massnahmen und überprüft diese in geeigneten zeitlichen Abständen.

### 5.2.2 Hospitationen

Alle Lehrpersonen hospitieren im 2-Jahres-Rhythmus mindestens einmal bei einer Kollegin oder einem Kollegen und werden ebenso mindestens einmal hospitiert. Dabei werden gemeinsam Beobachtungsziele definiert<sup>3</sup>.

Ausgenommen sind Lehrpersonen mit einem Pensum von weniger als 15%, Lehrpersonen, deren Pensum im laufenden Schuljahr ausläuft, und Stellvertreter/innen.

### 5.2.3 Q-Zirkel

Q-Zirkel sind zeitlich begrenzte, von 3-6 Lehrpersonen selbst gebildete Gruppen, die zusammen an einem Thema der Unterrichtsentwicklung arbeiten.

Alle Lehrpersonen sind zur Teilnahme an mindestens einem Q-Zirkel verpflichtet. Ausgenommen sind Lehrpersonen mit einem Pensum von weniger als 15%, Lehrpersonen, deren Pensum im laufenden Schuljahr ausläuft, und Stellvertreter/innen.

Q-Zirkel können fachschaftsintern oder fachschaftsübergreifend gebildet werden.

Der Q-Zirkel besteht während mindestens eines Schuljahres. Die Themen werden von der Schulleitung in Absprache mit der Steuergruppe vorgegeben. Dieses Gefäss alterniert mit den Hospitationen.

Alle am Q-Zirkel Beteiligten unterschreiben eine Vertraulichkeitsvereinbarung.

### 5.2.4 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (MAG)

Alle 3 Jahre findet das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch mit dem zuständigen Schulleitungsmitglied statt. Dem MAG geht ein Unterrichtsbesuch voraus. Im anschliessenden Gespräch werden die Beobachtungen aus dem Unterricht reflektiert. Auch die Arbeit in den Q-Zirkeln, die Schülerfeedbacks, die Hospitationen sowie die Weiterbildungen sind Teil des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs.<sup>4</sup> Es gelten die schulinternen Richtlinien sowie die kantonalen Vorgaben.

### 5.2.5 Weiterbildung

Die Weiterbildung erfolgt entsprechend den Zielvereinbarungen im MAG, gemäss den gesetzlichen Vorgaben und SchiLW.

### 5.2.6 Persönliche Dokumentation

Mitglieder der Schulleitung und die Lehrerschaft dokumentieren die Unterlagen aus dem MAG, die Q-Zirkelarbeit, die individuellen Feedbacks, die Hospitationsunterlagen und ihre Weiterbildung selbstständig. Die persönliche Dokumentation dient der Selbstkontrolle wie auch der persönlichen Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiographie. Die Erkenntnisse aus den einzelnen QE-Elementen fliessen

---

<sup>3</sup> Materialien zu den SuS-Feedbacks und eine Liste mit geeigneten Beobachtungsthemen sind im internen Bereich unter QE zu finden: <https://wiki.gymbiel-seeland.ch/>

<sup>4</sup> Unterlagen zum MAG sind im internen Bereich unter QE abrufbar: <https://wiki.gymbiel-seeland.ch/>

mündlich gemäss kantonaler Vorgaben und Regelungen der Schule in das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ein.

### 5.3 Qualitätsentwicklung auf der Ebene des nicht unterrichtenden Personals

Es gelten die Vorgaben der kantonalen Personalverordnung unter Berücksichtigung des Leitbilds der Schule.

Konvent: 26.06.2016

Schulleitung: 01.07.2016