

Konzept:	Qualitätssicherung und -entwicklung QSE	
Gilt für:	Gesamtschule	
Erarbeitet im Schuljahr 12/13 Revidiert im Schuljahr 24/25	In Kraft ab: 1. Februar 2014	Gültig bis auf Widerruf

1. Grundlagen

Das vorliegende Konzept stützt sich auf folgende Grundlagen:

- Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte LAG (Stand 01. Januar 2022), Artikel 17.
- Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte, (Stand 01. August 2024), Artikel 64 und 89.
- Leistungsvereinbarung zwischen dem Gymnasium Bern-Kirchfeld und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern.

2. Grundsätze

Das vorliegende Konzept gilt für alle Lehrpersonen des Gymnasiums Kirchfeld.

Die Qualitätssicherung und -entwicklung orientiert sich am Leitbild, am Qualitätsleitbild und an der Strategie der Schule. Sie soll zum einen für die einzelnen Lehrpersonen einen individuellen Mehrwert ergeben, zum anderen der Schule und ihren Abteilungen nützen.

Die Schulleitung trägt die Gesamtverantwortung für alle Bereiche der Schulentwicklung. Sie nimmt gemäss gesetzlichem Auftrag die strategischen und operativen Aufgaben wahr, deren Ausgestaltung und Umsetzung im Führungshandbuch geregelt sind.

3. System

Das System zur Qualitätssicherung und -entwicklung basiert auf fünf Pfeilern:

1. dem Leitbild, dem Qualitätsleitbild und der Strategie der Schule
2. der Personalentwicklung
3. der Unterrichtsentwicklung
4. der Organisationsentwicklung
5. den Evaluationen

3.1. Leitbild, Qualitätsleitbild und Strategie

Leitbild: Das Leitbild wurde im Jahr 2004 erarbeitet, von der Gesamtkonferenz am 16. März 2005 verabschiedet und von der Schulkommission am 25. Mai 2005 zustimmend zur Kenntnis genommen. Es gilt bis auf Widerruf.

Qualitätsleitbild: Der erste Teil des Qualitätsleitbilds wurde am 25. Januar 2024 von der Gesamtkonferenz verabschiedet und trat im August 2024 in Kraft. Der Bereich «Unterricht» des Qualitätsleitbilds beschreibt in elf Leitsätzen das Verständnis der Schule von gutem Unterricht.

Strategie: Die Strategie der Schule wird durch die Schulleitung nach Einbezug der betroffenen Kreise jeweils für fünf Jahre vorgegeben und im Führungshandbuch veröffentlicht. Die Schulleitung legt gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern sowie gegenüber der Bildungs- und Kulturdirektion (im Reporting- und Controlling-Gespräch) Rechenschaft über deren Umsetzung ab.

3.2. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung unterstützt die Lehrpersonen darin, ihre Interessen, Ressourcen und Potenziale zu erkennen und in die Schule einzubringen.

Weiterbildungen: Lehrpersonen besuchen regelmässig Weiterbildungen im direkten Interesse der Schule zur Erfüllung des Berufsauftrags gemäss Art. 52-58 LAV. Die Lehrpersonen wählen selbstständig geeignete fachliche oder überfachliche Weiterbildungen (z.B. aus Erkenntnissen aus der Q-Arbeit) und geben ein Gesuch bei der Schulleitung ein oder sie werden zusammen mit der Schulleitung im MAG festgelegt (vgl. Weisung: Beiträge der Schule an Weiterbildungsveranstaltungen). Besuchte Weiterbildungen im

direkten Interesse der Schule werden von der Schule dokumentiert und sind für alle Lehrpersonen im Sinne eines Wissensaustausches auf der Intern-Seite ersichtlich.

3.2.1. Das Mitarbeiter*innen-Gespräch MAG

Das MAG ist ein Führungsinstrument, das der formativen Standortbestimmung der Lehrpersonen dient. Es findet in der Form eines strukturierten Dialogs zwischen Abteilungsleitung und Lehrperson statt und unterstützt die professionelle Entwicklung der Lehrperson.

Rahmenbedingungen

- Das MAG findet alle zwei Jahre statt.
- Es dauert rund 45 Minuten.
- Die Resultate werden protokolliert und unterzeichnet. Beide Seiten erhalten je ein Exemplar.

Standards

- Das MAG wird von beiden Gesprächsparteien vorgängig vorbereitet und untersteht der Vertraulichkeit.
- Das MAG erfüllt folgende Zwecke:
 - Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung der Arbeit an der Schule,
 - Gemeinsame Standortbestimmung und Festlegung künftiger Ziele anhand des Qualitätsleitbilds.
- Das MAG enthält folgende Elemente:
 - Rückblick der Lehrperson auf die letzten zwei Jahre:
 - Stärken und Schwächen im Unterricht (unter Berücksichtigung der Feedbacks der Schüler*innen und des Qualitätsleitbilds),
 - Stärken und Schwächen bei der Mitarbeit in Fachschaft, Abteilung und Schule,
 - Weiterbildung und Q-Arbeit.
 - Feedback der Abteilungsleitung,
 - Zielvereinbarung,
 - Rückmeldung zum MAG

Als Orientierungspunkte und Reflexionshilfen dienen:

- Der Berufsauftrag gemäss Art. 17 LAG
- Das interne Qualitätsleitbild Unterricht (Q-Leitbild)
- Das im Rahmen der Q-Arbeit eingeholte Schüler*innen-Feedback
- Das selbst gewählte Q-Instrument und die daraus gewonnenen Erkenntnisse
- Die absolvierte Weiterbildung und die darin gewonnenen Erkenntnisse
- Selbst gesetzte oder in vorhergegangenen MAG gemeinsam vereinbarte Schwerpunkte.

3.3 Unterrichtsentwicklung

Mit der Unterrichtsentwicklung sichern die Lehrpersonen einen qualitativ hochstehenden Unterricht. Sie berücksichtigen neue Rahmenbedingungen und integrieren neue Erkenntnisse (z.B. aus der Q-Arbeit oder aus den Weiterbildungen) in ihren Unterricht.

Jede Lehrperson plant ihre Q-Arbeit im Bereich Unterrichtsentwicklung. Sie wird zu zweit oder in einer Gruppe geleistet und erfüllt folgende Punkte:

Standards

1. In jeder Q-Phase setzt sich die Lehrperson ein Ziel. Zu dessen Umsetzung verwendet sie eines der Instrumente, die in der Broschüre «Q-Instrumente und Feedback-Methoden» beschrieben sind. Das gesetzte Ziel und das eingesetzte Instrument sollen im Zusammenhang stehen mit dem Oberthema der Q-Phase.
Bei den Instrumenten «Gegenseitiger Unterrichtsbesuch» sowie „Unterrichtsplanung/Unterrichtsreflexion“ wird die Entwicklungsschleife (Ziele – Massnahmen – Umsetzung – Überprüfung) innerhalb einer Q-Phase vollständig durchlaufen.
2. Die Lehrperson evaluiert ihren Unterricht einmal pro Jahr mit mindestens der Hälfte ihrer Klassen resp. Kursen durch ein schriftliches und anonymes Schüler*innen-Feedback. Im zweiten Jahr holt sie bei den anderen Klassen/Kursen ein entsprechendes Feedback ein. Auf intern befinden sich Feedbackvorlagen zu den Bereichen «Lehren und Unterstützen», «Beziehungen und Lernklima» und «Beurteilen und Prüfen» aus dem Qualitätsleitbild. Es wird empfohlen, pro Feedbackrunde 1-2

Teilbereiche auszuwählen. Die Vorlagen dürfen genutzt und abgeändert werden. Das Erstellen eigener Feedbackfragebogen ist erlaubt.

Der Evaluationszirkel (Evaluation – Auswertung – Kommunikation – Bestimmung von Handlungsfeldern – Umsetzung – Überprüfung der Umsetzung) wird vollständig geschlossen.

Mögliche ergänzende Feedback-Methoden sind in der Broschüre «Q-Instrumente und Feedback-Methoden» beschrieben.

Die Datenhoheit über das Feedback liegt bei der jeweiligen Lehrperson.

Dauer, Beginn und Abschluss der Q-Phase

1. Eine Q-Phase dauert zwei Jahre. Jede Lehrperson, die über die ganzen zwei Jahre an der Schule angestellt ist, beteiligt sich vollumfänglich an der Q-Phase.
2. Jede Lehrperson gibt zu Beginn der Q-Phase ihr gewähltes Instrument auf der Intern-Seite an und formuliert ihr Thema in einem Satz. Thema, Instrument und Lehrkraft sind für alle Lehrkräfte, die QSE-Steuergruppe und die Schulleitung einsehbar. Jede Q-Arbeit wird in einem Team mit mindestens zwei Personen durchgeführt.
3. Am Ende der zweijährigen Q-Phase findet eine Abschlussveranstaltung statt an der die Lehrpersonen aus ihrer Q-Arbeit und/oder aus Weiterbildungen berichten und die Erkenntnisgewinne diskutiert werden.
4. Beim Abschluss der Q-Phase kann die Lehrperson eine Aussensicht zu ihrem Q-Projekt einholen. Als Gesprächspartner stehen zur Verfügung:
 - a. die QSE-Steuergruppe
 - b. die Schulleitung
 - c. frei gewählte Aussenstehende (Peergroup, Fachschaft, Kollegium, Externe ...)
5. Schulleitung und Steuergruppe können Lehrpersonen zum Gespräch über ihre Q-Arbeit einladen.

3.4 Organisationsentwicklung

Ebene Schule: Die Strategie der Schule wird von Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder Fachschaften in konkrete Entwicklungsmassnahmen umgesetzt. Sie werden von der Schulleitung implementiert.

Ebene Abteilung: Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder Fachschaften erarbeiten innerhalb des Abteilungsprofils und der Abteilungsschwerpunkte Entwicklungsmassnahmen. Sie werden von der Abteilungsleitung implementiert.

Die Mitglieder von Projekt- und Arbeitsgruppen werden von der zuständigen Konferenz gewählt oder von der Schul- bzw. Abteilungsleitung ernannt. Sie sorgen in geeigneter Form für die Dokumentation ihrer Arbeit. Die Mitarbeit in Arbeits-, Projektgruppen und Fachschaften ist Teil des Berufsauftrags.

3.5. Evaluationen

Schulleitung, Abteilungsleitungen und Steuergruppe können Evaluationen nach Bedarf und gegenseitiger Rücksprache veranlassen. Sie dienen der Feststellung des Ist-Zustandes und überprüfen die Wirksamkeit von Massnahmen.

Die Schulleitung veranlasst z.B. die jährliche Evaluation des ersten Semesters bei den neuen Schülerinnen und Schülern.

Im Auftrag der Bildungs- und Kulturkommission werden alle zwei Jahre die Schüler*innen GYM4 sowie die Ehemaligen im Benchmarking der NWEDK zu Schule und Studienvorbereitung befragt.

In regelmässigen Abständen veranlasst die Bildungs- und Kulturkommission eine externe Metaevaluation der Qualitätssicherung und -entwicklung.

In regelmässigen Abständen (rund alle fünf Jahre) veranlasst die Schulleitung eine Führungsbefragung zum Wirken der Schulleitung.

Die Schulleitung bzw. die Abteilungsleitungen sowie die Steuergruppe analysieren die Ergebnisse aus den Evaluationen und klären miteinander den Handlungsbedarf und die Kommunikation. Die Schulleitung entscheidet über die Massnahmen und fügt sie in die langfristige Planung der Organisationsentwicklung ein. Für den Umgang mit Evaluationen gelten die Standards vom 20. November 2008 (siehe Führungshandbuch, Kap. 3, Konzepte, «Konzept Standards Evaluationen»).

4. Die QSE-Steuergruppe (QSE-SG)

Die QSE-SG arbeitet auf Ebene der Schule. Sie besteht in der Regel aus drei Lehrpersonen. Auf eine Vertretung der drei Abteilungen wird geachtet.

Die QSE-SG wird von der Schulleitung für drei Jahre angestellt. Eine Verlängerung der Anstellung ist möglich. Als Kostendach für alle drei Mitglieder zusammen gilt ein Pensum von 15%, was rund 290 Arbeitsstunden entspricht.

Ihre Ansprechperson in der Schulleitung ist der Rektor.

Die QSE-SG versteht das Gymnasium Kirchenfeld als lernende Organisation. Sie nimmt neue Ideen auf und betrachtet Kritik an der Schule als Anlass zum Hinschauen und als Möglichkeit zur Weiterentwicklung.

Die QSE-SG konstituiert sich selbst. Sie hat namentlich folgende Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen:

4.1 Aufgaben

Sie teilt die Arbeit unter den Mitgliedern selbstständig auf und legt für die Arbeiten ein Zeitbudget an. Sie erfasst die Arbeitszeit und weist diese im Tätigkeitsbericht aus.

Sie informiert neue Lehrpersonen über die Q-Arbeit und führt mit jeder neuen Lehrperson ein Beratungs- und Planungsgespräch durch. Sie führt bei Bedarf Planungs- und Auswertungsgespräche mit Lehrpersonen durch. Sie organisiert die Abschlussveranstaltung der 2-jährigen Q-Phase und sorgt in geeigneter Form für die Information der Lehrpersonen zu laufenden Projekten/Arbeiten. Sie ist die erste Anlaufstelle für Fragen der Schulqualität.

Sie schlägt vor, führt durch und analysiert nach Rücksprache mit der Schulleitung interne und externe Evaluationen und legt der Schulleitung in schriftlicher Form eine Lesart und ggf. Handlungsempfehlungen vor.

Nach Absprache mit der Schulleitung plant und organisiert sie Weiterbildungen im Bereich Unterrichtsentwicklung und führt diese durch.

Sie berichtet der Schulleitung zweimal im Jahr (30. April und 31. Oktober) schriftlich über ihre Tätigkeit. Ein Mitglied der QSE-SG nimmt mit Bericht der Steuergruppe am jährlichen Reporting und Controlling Gespräch mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt teil.

Sie organisiert nach Absprache mit der Schulleitung informelle Anlässe zur Stärkung der Identität und des Zusammenhalts innerhalb der Schule (z.B. Kirchenfeld unterwegs).

4.2 Verantwortung

Sie ist für die Durchführung der Q-Arbeit der Lehrpersonen, die Evaluationen und die Berichterstattung verantwortlich.

Sie hält das Zeitbudget ein und berichtet der Schulleitung frühzeitig, wenn dieses nicht ausreicht und die Arbeiten entweder reduziert oder zusätzlich entschädigt werden müssen.

Sie ist für die Unterrichts- und Schulqualität mitverantwortlich. Sie schlägt der SL mögliche Themen für die 2-jährigen Q-Phasen vor.

4.3 Kompetenzen

Sie kann Lehrpersonen daran erinnern, die Q-Arbeit nach Vorgaben dieses Q-Konzeptes zu erledigen.

Sie kann Lehrpersonen auffordern, ihre Q-Arbeit im Rahmen der Abschlussveranstaltung der Q-Phase vorzustellen.

5. Schlussbestimmungen

Das vorliegende Konzept für die Qualitätssicherung und -entwicklung basiert auf der Fassung vom 1. August 2018. Im Schuljahr 24/25 wurde es von Schulleitung und Steuergruppe, gestützt auf die Ergebnisse der externen Evaluation durch ZEM CES vom März 2024, überarbeitet und bei den Lehrkräften in die Vernehmlassung gegeben. Die Gesamtkonferenz hat es am 1. Juli 2025 verabschiedet. Es tritt per 1. August 2025 in Kraft und wird spätestens nach sechs Jahren evaluiert.

Gezeichnet:

Schulleitung
André Lorenzetti

Verteiler:

alle Lehrkräfte Gymnasium Kirchenfeld
Führungs- und Organisationshandbuch
