

EVALUATIONSBERICHT

Gymnasium FMS WMS Thun
Externe Schulevaluation 2018

04. Juli 2018

INHALTSÜBERSICHT ZUM EVALUATIONSBERICHT

INHALTSVERZEICHNIS

Teil 1: Zur Ausgangslage	3
Ausgangslage	4
Auftrag	5
IFES IPES.....	6
Personelle Zusammensetzung des Evaluationsteams für das Gym Thun.....	6
Angaben zur Schule.....	7
Konzept der externen Evaluation.....	9
Teil 2: Evaluation des Qualitätsmanagements	12
Bemerkungen zum Aufbau des Berichtsteils 2	14
Einleitende Kernaussagen	15
Schulprofil, Schulentwicklungsstrategie, Organisation, Struktur.....	17
Steuerung des Qualitätsmanagements und Qualitätskonzept.....	20
Umsetzung des Qualitätsmanagements	22
Selbstevaluation.....	26
Individualfeedback und individuelle Qualitätsentwicklung.....	27
Personalentwicklung.....	31
Qualitätsansprüche zur Lehr- und Lernkultur	33
Handlungsempfehlungen.....	40

TEIL 1: ZUR AUSGANGSLAGE

INHALTSVERZEICHNIS

Ausgangslage	4
Auftrag	5
Evaluationsschwerpunkt	5
Bezugsrahmen für die Evaluation des Qualitätsmanagements	5
IFES IPES	6
Evaluationsteams des IFES IPES	6
Kontakt	6
Personelle Zusammensetzung des Evaluationsteams für das Gym Thun	6
Angaben zur Schule	7
Adresse	7
Grösse und Ausbildungsangebote	7
Einzugsgebiet	7
Schulleitung	7
Qualitätsmanagement der Schule (Kurzbeschreibung)	8
Steuerung	8
Individualfeedback und Selbstevaluationen	8
Konzept der externen Evaluation	9
Ablauf	9
Methodik	9
Datengrundlage	10
Berichterstattung	11
Evaluationsbericht	11
Detaillierte Besprechung des Evaluationsberichts mit der erweiterten Schulleitung	11
Schulinterne Kommunikation der Ergebnisse durch die Schulleitung	11

AUSGANGSLAGE

Die Entwicklung und Steuerung der Gymnasien im Kanton Bern ist unter dem Aspekt des New Public Management (NPM) zu verstehen: Die Schulen sind teilautonom, arbeiten mit einem Globalbudget, die pädagogische Einheit ist seit 2005 eine betriebswirtschaftliche Einheit. Innerhalb der Bestimmungen auf Gesetzes- und Verordnungsebene haben die Schulen einen relativ grossen Spielraum zum Einsatz der ihnen zugeteilten Mittel. Teil der Ressourcierung ist ein Ressourcenpool für Schulleitung und Querschnittsaufgaben.

Ein kompetenzorientierter Lehrplan mit Zielen und Lektionentafeln bildet den pädagogisch fokussierten Rahmen und ist Teil der Leistungsvereinbarung zwischen den Schulen und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern (MBA). Ebenfalls Teil der Leistungsvereinbarung ist der Aufbau eines Qualitätsmanagements, das den Anforderungen der Erziehungsdirektion bezüglich Leitung, Selbstevaluation (auch als „datengestützte Schulevaluation“ bezeichnet), externe Evaluation, interne und externe Feedbacks und Dokumentation genügt.

Die Inhalte der Elemente und Massnahmen orientieren sich an den Minimalstandards, die im Q2E-System (Version 2007)¹ definiert sind. Die vereinbarten Eckwerte eines Qualitätsmanagementsystems umfassen gemäss Artikel 5.2.3 der Leistungsvereinbarung 2014-2018 die folgenden Bereiche:

- Steuerung der Q-Prozesse durch die Schulleitung
- Angemessene Organisation und Dokumentation des Qualitätsmanagements der Schule (insbesondere Qualitätsmanagement-Konzept, Qualitätsleitbild und festgelegte Verfahren)
- Individualfeedbacks und persönliche Qualitätsentwicklung (Schüler/innen-, Kolleginnen/Kollegen-, Schulleitungs-, Expertinnen/Expertenfeedback; institutionelle Festlegung von Rhythmus, Verfahren, Beteiligung, Verbindlichkeit und Erfolgsindikatoren)
- Datengestützte Schulevaluation und Schulentwicklung
- Qualitätssichernde Führung der Mitarbeitenden mit regelmässigen qualifizierenden Gesprächen
- Externe Schulevaluation (Metaevaluation mit 0-2 Primärevaluationen, deren Themen durch die Schule festgelegt werden). Beauftragt wird dazu vom MBA das Institut für externe Schulevaluation auf der Sekundarstufe II (IFES).

Die externe Schulevaluation ist vom Kanton Bern auf einen 6-Jahresrhythmus festgelegt.

Zum Qualitätsmanagementsystem gehört auch die Teilnahme der Schulen an der Standardisierten Ehemaligenbefragung (SEB), welche durch IFES durchgeführt wird.

Im jährlichen Reporting-/Controllinggespräch zwischen den Schulen und dem MBA werden jeweils die neuen Zielsetzungen und Schwerpunkte festgelegt.

¹ Landwehr, N. & Steiner, P. (2007): Q2E – Qualität durch Evaluation und Entwicklung (2. Aufl.). Heft 5: Grundlagen der externen Schulevaluation. Bern: hep.

AUFTRAG

Die externe Evaluation des Gymnasiums FMS WMS Thun (Gym Thun) erfolgte im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Bern.

Der Auftrag an das Evaluationsteam umfasste die Evaluation des untenstehenden Evaluations-schwerpunktes, das Verfassen eines schriftlichen Evaluationsberichts sowie die Besprechung desselben mit der erweiterten Schulleitung.

EVALUATIONSSCHWERPUNKT

- Qualitätsmanagement des Gym Thun
- Ausgewählte Qualitätsansprüche an die Lehr- und Lernkultur des Gym Thun

BEZUGSRAHMEN FÜR DIE EVALUATION DES QUALITÄTSMANAGEMENTS

- Leistungsvereinbarung 2014-2018 zwischen dem Gym Thun und dem MBA des Kantons Bern, Kapitel 5.2.3. „Qualitätssicherung und -entwicklung“
- Schulleitbild des Gym Thun

IFES IPES

IFES IPES ist eine Fachagentur der EDK und als assoziiertes Institut mit der Universität Zürich verbunden. Es versteht sich – im Bereich Externe Schulevaluation auf der Sekundarstufe II – als institutioneller Kooperationspartner für Kantone und Schulen.

Die externen Evaluationen durch das IFES IPES umfassen in der Regel eine Evaluation des Qualitätsmanagements der Schule sowie eine Evaluation von Fokusthemen, die sich auf Qualitätsschwerpunkte der Schule in den Bereichen Schule und Unterricht beziehen. Auf Wunsch führt das IFES IPES Evaluationen nach Q2E durch, die bei entsprechender Bewertung eine nachfolgende Zertifizierung ermöglichen.

Weitere Informationen über das IFES IPES und seine Angebote sind auf www.ifes-ipes.ch verfügbar.

EVALUATIONSTEAMS DES IFES IPES

Evaluationsteams des IFES IPES setzen sich jeweils aus vier Personen zusammen. Teamleiter/in und Evaluator/in sind zwei Evaluationsfachleute aus dem Pool des IFES IPES. Sie sind für die Anlage der Evaluation sowie für die Erarbeitung der Befragungsinstrumente, des Evaluationsplans und des Berichts verantwortlich. Das Evaluatorentandem wird durch zwei praxisnahe Bildungsfachleute (Peers) zu einem Viererteam vervollständigt. Die Peers wirken bei den Evaluationsbesuchen vor Ort und bei der Auswertung der Evaluationsergebnisse mit. Die Schlussfassungen der Befragungsinstrumente, des Evaluationsplans und des schriftlichen Berichts werden vom gesamten Evaluationsteam getragen und verantwortet.

KONTAKT

IFES IPES
Institut für Externe Schulevaluation auf der Sekundarstufe II
Stampfenbachstrasse 117
8006 Zürich
043 255 10 80
sekretariat@ifes-ipes.ch
www.ifes-ipes.ch

PERSONELLE ZUSAMMENSETZUNG DES EVALUATIONSTEAMS FÜR DAS GYM THUN

Teamleiter	Urs Ottiger, lic. phil., Zürich
Evaluator	Prof. Dr. Geri Thomann, Zug
Peer 1	Rolf Wirth, lic. phil., Prorektor Kantonsschule Sursee, Sursee
Peer 2	Leonhard Cadetg, lic. phil., Rektor Gymnasium Biel-Seeland, Biel

ANGABEN ZUR SCHULE²

ADRESSE

Gymnasium Thun mit FMS und WMS (Gym Thun)
Seestrasse 66
3604 Thun
033 359 58 61
www.gymthun.ch

GRÖSSE UND AUSBILDUNGSANGEBOTE

Ca. 1150 Schülerinnen und Schüler, ca. 155 Lehrpersonen, 16 Personen in den Bereichen Verwaltung, Hausdienst, Gärtner, NW-Assistenz (1000 Stellenprozente)

Gymnasium mit allen kantonalen Schwerpunktfächern, zweisprachig F und E, MINT-Pilotschule
FMS (FM-Päd)
WMS mit BM

EINZUGSGEBIET

Gymnasium: Region Thun, Spiez, Frutigtal, Simmental, Wattenwil, Münsingen, Konolfingen
FMS und WMS wie Gym, aber zusätzlich: Interlaken, Lauterbrunnental, Brienz, Meiringen

SCHULLEITUNG

- 4 Prorektoren, die je einen Gym-Jahrgang durch die ganze Ausbildung begleiten und die Lehrpersonen einer Fachschaftsgruppe betreuen
- 1 Prorektorin und Leiterin FMS, die zusätzlich die Lehrerinnen und Lehrer einer Fachschaftsgruppe betreut
- 1 Prorektor und Leiter WMS, der zusätzlich die Lehrerinnen und Lehrer einer Fachschaftsgruppe betreut
- 1 Rektor, der zusätzlich die Fachvorstände betreut

Funktionen wie Stundenplanung, Kunst- und Sportförderung, Optionsbereich, Prüfungen etc. sind auf die ProrektorInnen aufgeteilt (siehe Anhang Schulreglement und Leitlinie Funktionen Schulleitung).

(Die Organisationsform ist im Rahmen der Fusion gestaltet worden. Sie wurde speziell – neben den üblichen – auf die folgenden Ziele ausgerichtet:

- Aufbau eines neuen, gemeinsamen Selbstverständnisses und eines neuen gemeinsamen Images sowie Auflösung der Klischees über die vormaligen Schulen und Auflösung der spezifischen Selbstverständnisse der vormaligen Schulen
- Nutzen der Stärken der vormaligen Schulen (speziell Kunst und MINT)
- Vorbereitung der räumlichen Zusammenführung
- Synergien nutzen.

² Der Text mit den Angaben zur Schule wurde dem IFES von der Schule zur Verfügung gestellt.

QUALITÄTSMANAGEMENT DER SCHULE (KURZBESCHRIEB)

Steuerung

Für die Umsetzung der Qualitätspolitik mit ihren fünf Handlungsfeldern ist die Schulleitung verantwortlich. Die Abläufe sind so ausgerichtet, dass die Ergebnisse von Evaluationen (intern und extern) und die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche (MAG) in der SL-Klausur zusammenlaufen (siehe Leitlinien Qualitätspolitik).

- Per Ende Sommerferien reichen die Lehrpersonen den Bericht „Realisierung Berufsauftrag“, der als Grundlage für die MAG genutzt wird, an ihr zuständiges SL-Mitglied ein. (Der Berufsauftrag erfasst neben dem spezifischen Lehrauftrag und den Sonderveranstaltungen auch Weiterbildung, individuelles Feedback u.a.m.).
- Die Mitarbeitergespräche finden zwischen Oktober und Januar statt.
- Die Schulleitungsklausur findet Anfang Februar statt. Sie ist Ausgangslage für die Schulentwicklung, die Anstellungen, die Jahresplanung, die Weiterbildung u.a.m.
- Für die Bereitstellung von Feedbackhilfsmitteln ist eine Lehrperson zuständig (siehe Leitlinie Zusatzfunktionen und Arbeitsgruppen).
- Für die Gestaltung von Weiterbildungen, Umgestaltung von Abläufen oder Leitlinien werden häufig Projektgruppen eingesetzt.
- Neben der Gesamtkonferenz und der FMS- und WMS-Konferenz gibt es einen Fachschaftrrat. Er kümmert sich insbesondere um Themen in den Bereichen Schulentwicklung, Weiterbildung, Feedback an die Schulleitung (siehe Leitlinie Pflichtenheft Konferenzen).

Individualfeedback und Selbstevaluationen

- Individualfeedback Lehrpersonen (Unterrichtshospitationen, schriftliche und mündliche Befragungen der Klassen, Selbstevaluation)
- Feedback aus der Schulkommission (fixes Traktandum / noch nicht institutionalisiert)
- Feedback aus Öffentlichkeit / Eltern (Elternabende)
- Feedback der Mitarbeitenden (Befragung Mitarbeitende / 2016 fand ein Feedback der Mitarbeitenden als externe Evaluation statt / es ist beabsichtigt, alle 2-4 Jahre ein internes Mitarbeitenden-Feedback durchzuführen / die Institutionalisierung steht noch aus)
- Feedback der Klassen (schriftlich und mündlich / jährlich)
- Evaluation von Projekten, Veranstaltungen, Sonderwochen, etc. (siehe Leitlinie Qualitätspolitik)

KONZEPT DER EXTERNEN EVALUATION

ABLAUF

Die nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten Daten im Gesamtablauf der externen Evaluation des Gym Thun:

Bis 13.12.2017	Abgabe der Schuldokumentation an das IFES IPES
11.01.2018	Vorbereitendes Gespräch Schulleitung – Leiter des Evaluationsteams
15./28. und 29.03.2018	Evaluationstage am Gym Thun
06.06.2018	Schriftliche Vorinformation der Schulleitung über die Evaluationsergebnisse
19.06.2018	Besprechung des Evaluationsberichts mit der erweiterten Schulleitung
06.07.2018	Abgabe des definitiven Evaluationsberichts

Darstellung 1: Datierung der wichtigsten Schritte im Gesamtablauf der externen Evaluation

Das Evaluationsteam hat im Vorfeld der Evaluationsbesuche die Unterlagen der Schule analysiert, die Evaluationsinstrumente erstellt und (in Zusammenarbeit mit der Schule) ein detailliertes Programm für den Evaluationsbesuch an der Schule erarbeitet. Vor Ort führte das Evaluationsteam – in der Regel aufgeteilt in zwei Zweiertteams – genau geplante Befragungen durch.

Die Ergebnisse der Evaluation werden im vorliegenden Bericht zu Kernaussagen verdichtet, die mit Datenmaterial unterlegt und erläutert werden. Darauf aufbauend hat das Evaluationsteam Handlungsempfehlungen zur weiteren Entwicklung formuliert.

METHODIK

Wichtigste Merkmale aus methodischer Sicht:

- Für jede Schule massgeschneiderte Verfahren und Instrumente
- Verbindung von qualitativen und quantitativen Datenerhebungen: z.B. Gruppeninterviews, telefonische Einzelinterviews, Ratingkonferenzen (Kurzfragebogen, sofortige Auswertung, gemeinsame Dateninterpretation, Diskussion und Validierung der Diskussionsergebnisse durch die Befragten), Beobachtung, Analyse schriftlicher Unterlagen (Schuldokumentation, Internet, weitere Unterlagen vor Ort)
- Triangulation: Einbezug und Vergleich der Sichtweisen möglichst vieler Beteiligtengruppen, Methodenpluralität, Teamarbeit

Weitere Informationen zur Methodik sind auf www.ifes-ipes.ch verfügbar.

DATENGRUNDLAGE

Dokumentation der Schule:

- Vom Gym Thun eingereichte Schuldokumentation
- Elektronische Dokumentation der Schule (Ilias)
- Vom Evaluationsteam zusätzlich eingeforderte Unterlagen der Schule

Vom Evaluationsteam durchgeführte Datenerhebungen:

- 8 Ratingkonferenzen à 60 Minuten mit Lernenden: total 93 Personen
 - Lernende 1 der Quarta des Gymnasiums: 14 Personen
 - Lernende 2 der Tertia des Gymnasiums: 15 Personen
 - Lernende 3 der Sekunda des Gymnasiums: 10 Personen
 - Lernende 4 der Prima des Gymnasiums: 14 Personen
 - Lernende 5 der Abschlussjahre 2018 und 2019 der Wirtschaftsmittelschule: 7 Personen
 - Lernende 6 des Abschlussjahres 2018 der Fachmittelschule: 11 Personen
 - Lernende 7 des Abschlussjahres 2020 der Fachmittelschule: 11 Personen
 - Lernende 8 des Abschlussjahres 2019 der Fachmittelschule: 11 Personen
- 4 Ratingkonferenzen à 90 Minuten mit Lehrpersonen: total 37 Personen
 - Lehrpersonen 1 mit Klassenlehrpersonen: 12 Personen
 - Lehrpersonen 2 mit Fachschaftsvorsitzenden: 9 Personen
 - Lehrpersonen 3 mit grösseren Pensen (>80%): 10 Personen
 - Lehrpersonen 4 mit kleinen und mittleren Pensen (bis 50%): 6 Personen
- 1 Gruppeninterview à 90 Minuten mit der Schulleitung: 7 Personen
- 2 Gruppeninterviews à 60 Minuten mit dem Verwaltungspersonal: 10 Personen
- 1 Gruppeninterview à 60 Minuten mit der Lernberatung: 3 Personen
- 1 Gruppeninterview à 60 Minuten mit dem Schülerinnen- und Schülerrat: 7 Personen

Das Evaluationsteam hat in 17 Veranstaltungen insgesamt 157 Personen befragt. Alle vom Evaluationsteam erhobenen Daten wurden – bis auf die Zuordnung zur Befragtengruppe – anonymisiert.

Vorgehen bei der Zusammenstellung der zu befragenden Gruppen

Von den 157 Lehrpersonen (N=157), die am Gym Thun im Schuljahr 2017/18 unterrichten, konnten im Rahmen der Besuchstage der externen Evaluation rund 24% (37 Lehrpersonen ohne Mitglieder der Schulleitung und der Lernberatung, n=37) befragt werden.

Von den 1168 Lernenden³ des Gym Thun (N=1168) wurden im Rahmen der Besuchstage der externen Evaluation ca. 8 % (93 Lernende, n=93) befragt. Die randomisierte Stichprobe auf der Ebene der Anzahl Klassen (aus den ausgewählten Klassen wurden jeweils ein bis drei Lernende durch das Zufallsprinzip bestimmt) erfasst ca. ein Drittel der Klassen (die Anzahl Klassen am Gym Thun beträgt 56, die befragten 93 Lernenden stammen aus 19 Klassen).

BERICHTERSTATTUNG

Die Berichterstattung umfasst einen schriftlichen Evaluationsbericht und eine Besprechung desselben mit der erweiterten Schulleitung.

Evaluationsbericht

Der vorliegende Teil 1 des Evaluationsberichts liefert zum Einstieg die wichtigsten Informationen über die Durchführung der externen Schulevaluation.

Im Teil 2 fasst das Evaluationsteam die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation des Qualitätsmanagements in Form von Kernaussagen zusammen und gibt Handlungsempfehlungen. Die Handlungsempfehlungen des Evaluationsteams dienen der Schule als Grundlage für weitere Schulentwicklungsprozesse.

Der vorliegende Evaluationsbericht geht ausgedruckt und als PDF-Datei an (Versand durch das IFES):

- Gymnasium Thun, Hans-Ueli Ruchti, Rektor, Thun
- über den Rektor an den Präsidenten der Schulkommission, Christian Josi, Hünibach
- über den Rektor an den Vorsteher Abteilung Mittelschulen, MBA Bern, Dr. Mario Battaglia
- IFES IPES, Tom Burri, lic. phil., Leiter Abteilung Externe Schulevaluationen & Transfer deutsche Schweiz, Zürich

Detaillierte Besprechung des Evaluationsberichts mit der erweiterten Schulleitung

Das Evaluationsteam bespricht die Evaluationsergebnisse mit der erweiterten Schulleitung. Als Grundlage dient eine schriftliche Vorinformation der Schulleitung durch das Evaluationsteam.

Schulinterne Kommunikation der Ergebnisse durch die Schulleitung

Die Kommunikation der detaillierten Evaluationsergebnisse an die Mitglieder der Schulgemeinschaft erfolgt durch die Schulleitung (Bericht, Veranstaltung, etc.), die das geeignete Vorgehen bestimmt.

³ Im Schuljahr 2017/2018 besuchen 57 Lernende in 4 Klassen die WMS, 205 Lernende in 10 Klassen die FMS und 906 Lernende in 42 Klassen die gymnasiale Abteilung des Gym Thun. Vgl. Schulstatistik Gym Thun, Schuldokumentation.

TEIL 2: EVALUATION DES QUALITÄTSMANAGEMENTS

INHALTSVERZEICHNIS

Bemerkungen zum Aufbau des Berichtsteils 2	14
Einleitende Kernaussagen	15
Vorbemerkungen des Evaluationsteams.....	15
Kernaussage 1	15
Schulprofil, Schulentwicklungsstrategie, Organisation, Struktur.....	17
Kernaussage 2	17
Kernaussage 3	18
Steuerung des Qualitätsmanagements und Qualitätskonzept.....	20
Kernaussage 4	20
Umsetzung des Qualitätsmanagements.....	22
Kernaussage 5	22
Kernaussage 6	23
Kernaussage 7	23
Selbstevaluation.....	26
Kernaussage 8	26
Individualfeedback und individuelle Qualitätsentwicklung	27
Kernaussage 9	27
Kernaussage 10.....	28
Kernaussage 11.....	29
Personalentwicklung.....	31
Kernaussage 12.....	31
Qualitätsansprüche zur Lehr- und Lernkultur	33
Kernaussage 13.....	33
Kernaussage 14.....	35
Kernaussage 15.....	36
Handlungsempfehlungen.....	40
Vorbemerkung des Evaluationsteams.....	40
Schulprofil, Schulentwicklungsstrategie, Organisation, Struktur.....	40
Handlungsempfehlung 1.....	40
Steuerung des Qualitätsmanagements und Qualitätskonzept.....	40
Handlungsempfehlung 2.....	40
Handlungsempfehlung 3.....	40
Selbstevaluation.....	40
Handlungsempfehlung 4.....	40
Handlungsempfehlung 5.....	41
Individualfeedback und individuelle Qualitätsentwicklung	41
Handlungsempfehlung 6.....	41

Handlungsempfehlung 7.....	41
Qualitätsansprüche zur Lehr- und Lernkultur	41
Handlungsempfehlung 8.....	41
Handlungsempfehlung 9.....	41
Handlungsempfehlung 10.....	41

BEMERKUNGEN ZUM AUFBAU DES BERICHTSTEILS 2

Der vorliegende Teil 2 des Evaluationsberichts ist wie folgt aufgebaut:

Einleitende Kernaussagen

Das Evaluationsteam hält einleitend einige wichtige Gesamteindrücke zur Schule fest, die den Boden für die Einordnung der nachfolgenden Aussagen zum Qualitätsmanagement bereiten.

Kernaussagen zu Teilbereichen des Qualitätsmanagements

Anschliessend wird systematisch auf Teilbereiche des Qualitätsmanagements eingegangen:

- Schulprofil, Schulentwicklungsstrategie, Organisation, Struktur
- Steuerung des Qualitätsmanagements und Qualitätskonzept
- Umsetzung des Qualitätsmanagements
- Selbstevaluation
- Individualfeedback und individuelle Qualitätsentwicklung
- Personalentwicklung
- Qualitätsansprüche des Gym Thun zur Lehr- und Lernkultur

Das Evaluationsteam formuliert eine Reihe von kurzen, prägnanten Kernaussagen, die es erläutert und mit Befragungsergebnissen unterlegt.

Kommentare aus Sicht des Evaluationsteams

Das Evaluationsteam gibt zu einzelnen Kernaussagen Kommentare ab. Diese Kommentare geben dem Evaluationsteam die Möglichkeit, Evaluationsergebnisse in einen erweiterten Erfahrungshintergrund einzubetten. Sie stellen die Sichtweise des Evaluationsteams dar und müssen nicht direkt mit Befragungsergebnissen unterlegt sein.

Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der Kernaussagen gibt das Evaluationsteam konkrete Handlungsempfehlungen, die der Schule als Grundlage für weitere Schulentwicklungsprozesse dienen können.

EINLEITENDE KERNAUSSAGEN

VORBEMERKUNGEN DES EVALUATIONSTEAMS

Das Gymnasium mit WMS und FMS Thun (Gym Thun) ist 2016 im Rahmen einer Fusion von zwei Vorgängerschulen als Bildungsinstitution entstanden. Dieser Umstand macht einen Vergleich mit dem Befund des ersten Evaluationszyklus bzw. die Thematisierung der Frage, in welcher Form die damals formulierten Handlungsempfehlungen von den Verantwortlichen umgesetzt worden sind, hinfällig. Das Gym Thun ist – wie alle weiteren Gymnasien des Kantons Bern – nach den Rahmenvorgaben des 2. Evaluationszyklus evaluiert worden, die Schwerpunkte der Evaluation liegen im Qualitätsmanagement der Schule (Kernaussagen 1 bis 12) und in ausgewählten Qualitätsansprüchen an die Lehr- und Lernkultur (Kernaussagen 13 bis 15).

Zum Zeitpunkt der Besuchstage der externen Evaluation war der politische Entscheid bezüglich der Standortfrage am Gym Thun noch nicht getroffen. Während der Erstellung des Evaluationsberichts Ende April 2018 gab die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion (BVE) des Kantons Bern bekannt, dass der Standort Seefeld des Gymnasiums Thun aufgehoben wird und der gesamte Unterricht am Standort Schadau gemäss aktueller Planung voraussichtlich ab 2025 erfolgt⁴.

KERNAUSSAGE 1

Das Gym Thun hat die 2016 abgeschlossene Fusion aktiv dazu genutzt, die Vielfalt und das breite Angebot der Schule für die Weiterentwicklung der Bildungsinstitution einzusetzen. Die Identifikation mit der gesamten Schule – auch unter Betonung der besonderen Charakteristik der zwei Standorte – ist deutlich wahrnehmbar.

Erläuterungen

Das Gym Thun ist zwischen 2014 und 2016 im Rahmen einer Fusion aus dem Gymnasium und der FMS Seefeld sowie dem Gymnasium und der WMS Schadau entstanden. Die neue Schule hat im Zuge dieses Zusammenschlusses eine Organisationsstruktur erhalten, welche nach den folgenden Zielen ausgerichtet ist⁵:

- Aufbau eines neuen, gemeinsamen Selbstverständnisses und eines neuen gemeinsamen Images sowie Auflösung der Klischees über die vormaligen Schulen und Auflösung der spezifischen Selbstverständnisse der vormaligen Schulen
- Nutzung der Stärken der vormaligen Schulen (speziell Kunst und MINT)
- Vorbereitung der räumlichen Zusammenführung
- Nutzung von Synergien

In den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen mit sämtlichen befragten Akteuren der Schule ist eine Identifikation mit der gesamten Bildungsinstitution Gym Thun deutlich wahrnehmbar. Ebenso deutlich ist die Betonung der unterschiedlichen räumlichen Verhältnisse und Geschichten der beiden Standorte in Bildern und Narrativen der Akteure erkennbar. Getragen werden diese Differenzen aber von einem starken Bestreben, die neue Institution weiterzuentwickeln und ihre Zukunft aktiv mitzugestalten.

⁴ Vgl. Medienmitteilung der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern, 26.04.2018.

⁵ Vgl. „Angaben zur Schule“ im Teil 1 des vorliegenden Evaluationsberichts.

Die Schulleitung sieht im Schulentwicklungsprojekt „digitun“ mit den Teilprojekten „Digitalisierung des Unterrichts“ und „bring your own device“ (BYOD) eine wesentliche Chance, um die Bildungsinstitution in den kommenden Jahren gemeinsam mit allen Akteuren der Schule weiterzuentwickeln.⁶ Die Grösse der Schule und vor allem das Vorhandensein von zwei Standorten bedeuten für sie dabei in organisatorischer Hinsicht eine Herausforderung.

Die befragten Lehrpersonen schätzen das breite und attraktive Fächerangebot für die Lernenden, das Engagement und das gute Klima im Kollegium, das hohe Mass an Offenheit und die kurzen Wege zur Schulleitung. Die zwei Standorte stellen dabei vor allem für diejenigen Lehrpersonen eine Hürde dar, welche an beiden unterrichten („Standorte haben dann Nachteile, wenn man viel schleppen muss.“).

Die Lernenden bestätigen das vielfältige Angebot an der Schule, was insbesondere für die Schwerpunktfächer gilt. Sie nehmen die zwei Standorte ebenfalls in ihren unterschiedlichen räumlichen Charakteren wahr, verbinden mit diesen Unterschieden aber vorwiegend Vorteile wie den Umgang mit Vielfalt und Bereicherung. Sie bestätigen zudem in hohem Masse eine Weiterentwicklung von Schule und Unterricht, wie die nachfolgende Darstellung zeigt:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Im Schulalltag spüren wir, dass am Gym Thun eine gemeinsame Qualitätskultur gepflegt wird.	3	3	47	26	14
Die Lehrpersonen engagieren sich für die Weiterentwicklung des Unterrichts.	1	23	47	22	0

Darstellung 2: Gemeinsame Qualitätskultur und Weiterentwicklung des Unterrichts, Einschätzung der Lernenden

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen bestätigt die überwiegende Mehrheit der Lernenden den abwechslungsreichen und interessanten Unterricht, der vielfach auch einen hohen Aktualitätsbezug aufweise. Von zahlreichen Lernenden wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass es für sie wichtig sei, dass ihre Lehrpersonen an beiden Standorten unterrichten.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Es ist eindrücklich, wie es den Verantwortlichen in kurzer Zeit gelungen ist, eine gemeinsame Identität des Gym Thun zu entwickeln, indem die spezifischen Vorteile der beiden Standorte als Chancen für die Weiterentwicklung des Gym Thun genutzt wurden. Es bestehen unter den befragten Akteuren der Schule zwar verschiedene Narrative von den zwei Standorten Schadau und Seefeld, es ist allerdings ein deutliches Bestreben bei allen Befragten wahrnehmbar, diese Differenzen für die Weiterentwicklung des Gym Thun in produktiver Form zu nutzen.

⁶ Siehe dazu auch die Kernaussage 13 des vorliegenden Evaluationsberichts.

SCHULPROFIL, SCHULENTWICKLUNGSSTRATEGIE, ORGANISATION, STRUKTUR

KERNAUSSAGE 2

Der respektvolle Umgang, Wertschätzung und Dialogbereitschaft sämtlicher Akteure der Schule sind wesentliche Elemente der Schulkultur am Gym Thun. Die Schule unterstützt diese positive Grundhaltung mit einem eindrücklichen Förder- und Beraterkonzept.

Erläuterungen

„Als UNESCO-assoziierte Schule setzen wir uns für den rücksichtsvollen Umgang mit Menschen, Kultur und Umwelt ein.“ Dieser Leitgedanke der Schule wird in den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen im Rahmen der externen Evaluation von den befragten Akteuren durchgängig thematisiert, wenn es um die Charakteristik der Schule geht. Der Umgang zwischen allen Beteiligten an der Schule sei respektvoll und wertschätzend, im Konfliktfall werde auf den Dialog gesetzt und auf Fairness geachtet.

Die befragten Lehrpersonen und Lernenden bestätigen den respektvollen Umgang am Gym Thun in eindrücklicher Weise:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird ein hoher Wert auf den respektvollen Umgang gelegt.	0	2	5	30	0
Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird ein hoher Wert auf den respektvollen Umgang gelegt.	0	2	30	58	3

Darstellung 3: Respektvoller Umgang an der Schule, Einschätzung der Lehrpersonen und Lernenden

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen nennen die Lehrpersonen mehrfach den respektvollen Umgang zwischen Lernenden und Lehrpersonen am Gym Thun, was sich beispielsweise im Ansprechen mit Namen äussere. In diesem Zusammenhang wird von Lehrpersonen und Mitarbeitenden der Verwaltung auch auf die Wertschätzung verwiesen, die sie im Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten erfahren. Einschränkungen des respektvollen Umgangs sieht ein Teil der befragten Lehrpersonen einzig im gelegentlichen Littering oder in zu lauten Gesprächen von Lernenden in den allgemeinen Räumlichkeiten.

Die befragten Lernenden insbesondere der FMS erwähnen mehrfach, dass an der Schule ein hohes Mass an Sorgfalt und Rücksichtnahme vorhanden sei, was sich beispielsweise in der Möglichkeit zeige, im Unterricht auch abweichende Meinungen einbringen zu können (siehe dazu auch die Ausführungen zu den ausgewählten Qualitätsansprüchen an die Lehr- und Lernkultur des vorliegenden Evaluationsberichts). Die Lernenden nehmen zudem wahr, dass die Lehrpersonen untereinander eine gute Zusammenarbeit pflegen.

Die befragten Lernenden des Schülerrats bestätigen den respektvollen Umgang und das „angenehme Klima“ zwischen Lernenden und zwischen Lehrpersonen und Lernenden am Gym Thun: „Man wird akzeptiert, wie man ist, und das ist sehr positiv.“

Das Gym Thun verfügt über ein Förder- und Beratungskonzept⁷, welches Förderung definiert „als Aufgabe für die ganze Schule – und nicht nur als Herausforderung für die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer im täglichen Unterricht“. Folglich kann Förderung auch durch Lernende geleistet werden (schulinterner Nachhilfeunterricht), und eine eigentliche Lernberatung unterstützt die Lernenden darin, „ihre Schulerfahrungen zu reflektieren, sich Strategien zu erarbeiten, um den Umgang mit Leistungsdruck zu verbessern und das Lernen zu optimieren. Die Lernberatung findet als Einzelberatung oder in Kleingruppen statt.“ Das Beratungskonzept ist – wie alle anderen Konzepte der Qualitätssicherung und -entwicklung – im elektronischen Handbuch „Leitlinien und Organisation“ festgehalten. Im Schuljahr 2017/18 besteht die Lernberatung aus vier Lehrpersonen, wovon je zwei für die beiden Standorte als Kontaktpersonen fungieren.

Die befragten Mitglieder der Lernberatung bestätigen, dass der schulinterne Nachhilfeunterricht gut funktioniert. Es gebe zahlreiche Lernende, die im Rahmen der in Anspruch genommenen Lernberatung die Nützlichkeit dieser Form der Förderung bestätigten. In der eigentlichen Lernberatung sind die Mitglieder vor allem mit den Themen Zeitmanagement, Motivation, Prüfungsangst und Lerneffektivität konfrontiert. Sie erwähnen den wichtigen jährlichen Austausch von Themen und Erfahrungen im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens. Um das Beratungsangebot weiter zu professionalisieren, regen sie an, eine Supervision für die Lernberatung einzuführen.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Mit der Lernberatung verfügt die Schule über ein ausgezeichnetes Instrument, um ein niederschwelliges Angebot für die Thematisierung von Schwierigkeiten oder Problemen der Lernenden bereitzustellen. Um das Gremium für die Schulentwicklung noch stärker zu nutzen, ist zu erwägen, das im Rahmen der Lernberatung generierte Wissen in anonymisierter Form für die Qualitätssicherung und -entwicklung der Schule nutzbar zu machen, indem beispielsweise Themen oder Problemkonstellationen erfasst werden. Mit dem neuen Schulentwicklungsprojekt „digitun“ kommen möglicherweise neue Fragestellungen und Probleme auf die Lernberatung zu. Durch eine Supervision kann die Lernberatung begleitet werden und sich so professionell weiterentwickeln (siehe dazu die Handlungsempfehlung 1 des vorliegenden Evaluationsberichts).

KERNAUSSAGE 3

Die Schulentwicklung am Gym Thun wird massgeblich durch das Engagement von Lehrpersonen in den verschiedenen Arbeits- und Projektgruppen geprägt. Diese Gremien dienen der Schule als wichtiges Entwicklungs- und Partizipationsinstrument. Die nicht unterrichtenden Mitarbeitenden leisten dabei einen wichtigen Beitrag.

Erläuterungen

Die Mitglieder der Schulleitung sehen im Engagement der Lehrpersonen in Projekt- und Arbeitsgruppen eine wichtige Ressource, um die laufenden und kommenden Schulentwicklungsprojekte in partizipativer Form durchzuführen. Durch den zusätzlichen Einbezug der Perspektiven von nicht unterrichtenden Mitarbeitenden und Lernenden sei es zudem möglich, einen breit abgestützten Konsens zu realisieren.

⁷ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Förder- und Beratungskonzept des Gymnasiums Thun“, datiert mit 03.03.2016

In der Einschätzung der Schulleitung tragen die nicht unterrichtenden Mitarbeitenden wesentlich zur Schulentwicklung bei. Durch die Mitwirkung am Konzept „digitun“ sowie im Projekt „Sauberteam“ sind die Lernenden aktiv in die Schulentwicklung einbezogen.

Die befragten Lehrpersonen schätzen die Möglichkeit, in Projekt- und Arbeitsgruppen an der Schulentwicklung am Gym Thun mitzuwirken. Erst durch den breiten Einbezug der Lehrpersonen sei es möglich, die grosse Vielfalt und Tiefe des Angebots an der Schule weiterhin anzubieten.

Ein Teil der Lehrpersonen beurteilt die Anzahl und das Überschneiden von mehreren Projektwochen der Schule als problematisch. Ihrer Einschätzung nach verfügt das Gym Thun über zu viele Projektwochen, die Qualität der Studienwochen sei zudem zu verbessern.

Die befragten Lernenden des Schülerinnen- und Schülerrats bestätigen den passenden Einbezug des Gremiums in die Schul- und Unterrichtsentwicklung am Gym Thun: „Unsere Anliegen werden aufgenommen – funktioniert gut.“

Die nicht unterrichtenden Mitarbeitenden sehen sich in die Projekte der Schul- und Unterrichtsentwicklung in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich ebenfalls adäquat einbezogen. Die Mitarbeitenden erwähnen zudem ganz konkrete Beispiele der standortübergreifenden Koordination und zeigen dadurch eine hohe Identifikation mit der Schule.

STEUERUNG DES QUALITÄTSMANAGEMENTS UND QUALITÄTSKONZEPT

KERNAUSSAGE 4

Die Schulleitung steuert die Qualitätssicherung und -entwicklung am Gym Thun zur grossen Zufriedenheit aller Beteiligten. Sie achtet dabei auf einen ausreichend autonomen Gestaltungsraum der Akteure.

Erläuterungen

Gemäss Schuldokumentation ist die Schulleitung für die Entwicklung der Qualitätspolitik und der einzelnen Instrumente sowie für deren Umsetzung verantwortlich. Der Begriff der Qualitätspolitik⁸ zielt darauf ab, dass das Qualitätssystem der Schule sich nicht auf Kontrolle und Management beschränke: „Die Entwicklung ist partizipativ, in der Umsetzung spielen die einzelnen Mitarbeitenden, die Q-Gruppen und die Fachschaften eine zentrale Rolle.“

Die Mitglieder der Schulleitung werfen im Gruppeninterview einen Blick auf die Entstehung des Qualitätskonzepts der Schule: So beteiligten sich ca. drei Viertel der Lehrpersonen in Projektgruppen an der gemeinsamen Erarbeitung des Qualitätskonzepts bzw. der „Leitlinien und Organisation“⁹ der Schule. Das Qualitätskonzept soll in den kommenden Jahren vollumfänglich umgesetzt und konsolidiert werden, um es dann nach einigen Jahren einer internen Evaluation zu unterziehen. Den Mitgliedern der Schulleitung ist es wichtig, dass die Lehrpersonen bei der Umsetzung der institutionalisierten Qualitätssicherung und -entwicklung auf einen ausreichenden individuellen Gestaltungsraum zählen können.

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen verweisen die befragten Lehrpersonen auf die positive Grundhaltung, die im Kollegium vorhanden sei und die kooperative Umsetzung der Auflagen an die Weiterentwicklung des Unterrichts möglich mache. Einschränkend und problematisch wirkt sich für einen relevanten Teil der Lehrpersonen der Umstand aus, dass an Schulkonferenzen aufgrund der Anzahl der teilnehmenden Lehrpersonen keine vertieften Diskussionen von erheblichen Themen mehr möglich seien.

Mit Ausnahme des Mitarbeitergesprächs sehen sich die Mitarbeitenden der Verwaltung nicht in das Qualitätskonzept der Schule einbezogen.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Das Evaluationsteam konnte in den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen mehrfach wahrnehmen, dass die befragten Akteure der Schule mit der Art und Weise, wie die Verantwortlichen die Qualitätssicherung und -entwicklung der Schule steuern, sehr zufrieden sind. Es ist ein grosses Vertrauen in die Steuerungsorgane der Schulentwicklung spürbar. Um das vorhandene Know-how zu sichern und in den kommenden Jahren sukzessive weiterzuentwickeln, ist aus der Sicht des Evaluationsteams eine breitere Verteilung dieses Know-hows auf eine eigentliche Qualitätsentwicklungsgruppe angezeigt, damit die vorhandene Basis des kollektiven Handelns am

⁸ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Qualitätspolitik / Konzept“ des Gymnasiums Thun, datiert mit August 2015.

⁹ Mit „Leitlinien und Organisation“ bezeichnet das Gym Thun seine internen Dokumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung unter dem Vermerk des Datums der Beschlussfassung der Schulleitung. Anm. des Evaluationsteams.

Gym Thun optimal genutzt werden kann. Zudem ist zu prüfen, ob und in welcher Form die Mitarbeitenden der Verwaltung in das Konzept der Qualitätssicherung und -entwicklung stärker einbezogen werden können (siehe dazu die Handlungsempfehlung 3 des vorliegenden Evaluationsberichts).

UMSETZUNG DES QUALITÄTSMANAGEMENTS

KERNAUSSAGE 5

Das Gym Thun hat die Vorgaben der Erziehungsdirektion des Kantons Bern zur Qualitätssicherung und -entwicklung weitgehend umgesetzt. Das konzise „Konzept zur Qualitätspolitik“ lässt den Akteuren der Schule ausreichend Autonomie für die Umsetzung auf individueller Ebene. Die Implementierung und die breite Verankerung des Konzepts stehen aufgrund der kurzen Einführungsphase noch aus.

Erläuterungen

Das „Konzept Qualitätspolitik“ wurde gemäss einleitenden Ausführungen in seiner Entwicklung durch die Qualitätssicherungssysteme QES und Q2E beeinflusst und orientiert sich an fünf Handlungsfeldern der Qualitätspolitik¹⁰:

- Anstellung und Pflege von qualifiziertem Personal
- Selbstevaluation
- Definition und Überprüfung von Standards
- Externe Evaluation
- Definition und Überprüfung der Resultate

Das Konzept umfasst im Weiteren verschiedene Instrumente für die Durchführung der Qualitätssicherung und -entwicklung, so beispielsweise das Mentoratsystem, das Mitarbeitergespräch (MAG), Abschlussbefragungen, Feedback von verschiedenen Anspruchsgruppen.

Die Mitglieder der Schulleitung weisen im Gruppeninterview darauf hin, dass es in den vergangenen zwei bis drei Jahren zentral darum ging, aus den ehemals zwei Schulkulturen mit je eigenen Konzepten der Qualitätssicherung und -entwicklung ein einheitliches Konzept für die neue Schule zu gestalten. Mit dem Ziel, aus den Differenzen zu lernen, wurden Projektgruppen mit Lehrpersonen eingesetzt, welche themenspezifisch einzelne Konzepte erarbeitet haben. Auf diese Weise konnte gemäss Einschätzung der Schulleitung ein grösstmögliches Mass an Partizipation in der gemeinsamen Schulentwicklung erreicht werden.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Die Konzepte zur institutionellen Qualitätssicherung und -entwicklung sind am Gym Thun im Rahmen eines partizipativen Prozesses entstanden. Damit sind die Grundlagen gelegt, dass die Umsetzung in den Bereichen des Feedbacks und der individuellen Qualitätsentwicklung bzw. der Selbstevaluation und der Schulentwicklung in den kommenden Jahren wirkungsvoll gelingt. Um die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Konzepte für alle Beteiligten zu klären und sie auf diese Weise zu Betroffenen zu machen, empfiehlt das Evaluationsteam eine weitergehende Differenzierung einzelner Konzeptelemente (siehe dazu die Handlungsempfehlung 4 des vorliegenden Evaluationsberichts).

¹⁰ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Qualitätspolitik / Konzept“ des Gymnasiums Thun, datiert mit August 2015. Die fünf Handlungsfelder stammen aus: Strittmatter, Anton (2003): Fünf Handlungsfelder, Biel.

KERNAUSSAGE 6

Das Qualitätskonzept benötigt in der Einschätzung der befragten Akteure für die optimale Umsetzung einen gemeinsamen Schulraum.

Erläuterungen

Die Schulleitung sieht in den zum Zeitpunkt der externen Evaluation offenen politischen Entscheidungen bezüglich der Schulstandorte eine Einschränkung der momentanen Weiterentwicklung der Qualitätssicherung und -entwicklung der Schule. So sei die bestehende Infrastruktur bei der Realisierung von Schulentwicklungsprojekten (Digitalisierung des Unterrichts, BYOD) nicht durchgängig befriedigend und schränke die Wirkung der Projekte möglicherweise ein.

Die befragten Lehrpersonen verweisen in den Ratingkonferenzen ebenfalls auf Schwierigkeiten, welche mit der offenen Standortfrage verbunden seien: So stelle das Unterrichten in beiden Standorten Schadau und Seefeld auch eine organisatorische Herausforderung dar. Die Unterschiede in der Ausstattung der Unterrichtsräume bedingten auch jeweils eine andere Vorbereitung.

Die befragten Mitarbeitenden der Verwaltung verweisen im Gruppeninterview ebenfalls auf Schwierigkeiten in ihrer Arbeit aufgrund der zwei Schulstandorte: Für einen Teil der administrativen Tätigkeiten bedeute der Umstand eine logistische Herausforderung und einen grösseren Arbeitsaufwand, für den Hausdienst würde ein Standort vieles vereinfachen und zu einer wesentlichen Entlastung führen.

KERNAUSSAGE 7

Das Leitbild bildet die Schulkultur des Gym Thun in eindrücklicher Weise ab. Die Schule verfügt über eine nachgewiesene Kultur der Problemerkennung und -bearbeitung.

Erläuterungen

Das Leitbild des Gym Thun ist seit Juli 2015 in Kraft und formuliert zu den fünf folgenden Themenfeldern zentrale Qualitätsansprüche an die Schule und den Unterricht: „vielfältig bilden“, „arbeiten und leben“, „junge Menschen befähigen“, „lehren und lernen“ und „offen für das Umfeld sein“. In den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen nennen die befragten Akteure am Gym Thun zahlreiche der im Leitbild formulierten Qualitätsansprüche als Stärken der Schule, ohne einen expliziten Bezug zum Leitbild herzustellen (siehe dazu auch die Evaluation von ausgewählten Qualitätsansprüchen an die Lehr- und Lernkultur im Teil 3 des vorliegenden Evaluationsberichts).

Die Mitglieder der Schulleitung erwähnen das Leitbild im Zusammenhang mit der Bildung einer neuen Identität für die Bildungsinstitution Gym Thun: Das Leitbild sei im Rahmen eines partizipativen Prozesses durch eine Projektgruppe erarbeitet worden und auf diese Weise – wie die weiteren Leitlinien der Schulentwicklung – breit abgestützt.

Das vielfältige Angebot (siehe dazu die Kernaussage 1 des vorliegenden Evaluationsberichts), die Thematisierung von Gesundheit im Rahmen der Sonderwochen, Mitsprachemöglichkeiten für Lernende (Schülerinnen- und Schülerrat), die Förderung und Forderung der Lernenden (siehe dazu die Kernaussage 2) und die Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts (Digitalisierung des Unterrichts, BYOD) stellen dabei zentrale Qualitätsansprüche an Schule und Unterricht dar.

Die Schule verfügt zudem über ein Konzept zum Umgang mit Konflikten und vermuteten Qualitätsdefiziten¹¹, das allerdings von knapp der Hälfte der befragten Lehrpersonen aufgrund mangelnder Kenntnis und Erfahrung nicht beurteilt werden kann:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Das Regelwerk zum Umgang mit Qualitätsdefiziten am Gym Thun bewährt sich.	1	6	10	2	18

Darstellung 4: Konzept Umgang mit Qualitätsdefiziten, Einschätzung Lehrpersonen

Die Mitglieder der Schulleitung verweisen auf die Bedeutung des Regelwerks hinsichtlich der Transparenz des an der Schule geltenden Verfahrens. Konflikte oder Verstösse gegen die Qualitätsansprüche der Schule würden in der Regel „niederschwellig“ und offen angegangen.

Die befragten Lehrpersonen bestätigen die offenen Türen der Mitglieder der Schulleitung bei Vorliegen von Problemen oder Konflikten. Der Dialog werde auch im Konfliktfall immer gesucht. Von einem Teil der Lehrpersonen wird in diesem Zusammenhang auf zwei Themen verwiesen, die ihrer Einschätzung nach an der Schule offiziell zu wenig thematisiert werden: erstens die Notengebung im Kollegium und zweitens die Form der Gesamtkonferenz, die aufgrund der zahlenmässigen Grösse eine vertiefte Diskussion von Themen ausschliesse.

Die befragten Lernenden bestätigen in der überwiegenden Mehrheit, dass an der Schule allfällige Probleme erkannt und nach Möglichkeit bearbeitet werden:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Es ist einfach, an der Schule Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden anzubringen.	4	13	50	17	9
Beschwerden werden an dieser Schule entgegengenommen und bearbeitet.	3	7	37	23	23

Darstellung 5: Umgang mit Beschwerden, Einschätzung der Lernenden

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen nennen die Lernenden mehrfach das Gremium des Schülerinnen- und Schülerrats, über das sie Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden an die Verantwortlichen weiterreichen. Es sei zudem möglich, per E-Mail die Klassenlehrperson oder in besonderen Fällen das zuständige Mitglied der Schulleitung zu kontaktieren. Am einfachsten sei es – dies die Einschätzung, die in mehreren Gruppen geäussert wird – die betreffende Lehrperson direkt anzusprechen. Dies sei bei den meisten auch möglich. Von mehreren Lernenden wird im Zusammenhang mit Verbesserungsvorschlägen auf die folgenden Aspekte hingewiesen: bessere Koordination der Prüfungstermine, kürzere Bearbeitungszeit von Prüfungskorrekturen, frühzeitige Kommunikation von Veranstaltungsterminen, höhere Leistungsfähigkeit und Stabilität der IT-Infrastruktur.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Das Evaluationsteam hat in den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen mehrfach die positive Beurteilung von zentralen Qualitätsansprüchen an Schule und Unterricht durch die befragten

¹¹ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Qualitätspolitik / Umgang mit Konflikten und vermuteten Qualitätsdefiziten, Ausgabe vom 19.11.2015

Akteure der Schule wahrgenommen, ohne dass dabei von ihnen ein expliziter Bezug zum Leitbild hergestellt worden ist. Für das Evaluationsteam ist dies ein klarer Beleg für die Tatsache, dass die im Leitbild formulierten Ansprüche an die Qualität von Schule und Unterricht auch tatsächlich gelebt und erfüllt werden.

SELBSTEVALUATION

KERNAUSSAGE 8

Die Leitungsverantwortlichen der Schule nutzen interne und externe Datenerhebungen zur Weiterentwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität. Über ein systematisches Konzept der Selbstevaluationen verfügt die Schule noch nicht.

Erläuterungen

Die Qualitätspolitik des Gym Thun listet die folgenden Instrumente auf, in denen systematisch Daten zur Schul- und Unterrichtsqualität erhoben werden:

- Standardisierte Abschlussklassen- und Ehemaligenbefragungen (IFES)
- Externe Evaluation (IFES)
- Evaluation von Projekten, Veranstaltungen, Sonderwochen
- Interne Abschlussbefragungen
- Evaluation Abschlussprüfungen

Die Mitglieder der Schulleitung verweisen im Gruppeninterview auf den Umstand, dass in den vergangenen zwei Jahren im Bereich der Selbstevaluationen der Schule wenig Aktivitäten zu verzeichnen waren, da die vorhandenen Ressourcen dies vor dem Hintergrund der fusionsbedingten Schulentwicklung vorerst nicht zuließen. Die Ergebnisse der standardisierten Abschlussklassenbefragung durch IFES wurden im Rahmen einer Schulleitungsklausur intensiv diskutiert, aufgrund von zwei Fehlerquellen seien die Ergebnisse für die Schulleitung aber nur eingeschränkt gültig.¹²

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Thematische Selbstevaluationen, welche sich dadurch auszeichnen, dass die Schule systematisch empirische Daten zu ausgewählten Dimensionen der Schul- und Unterrichtsqualität generiert, sind im Konzept der Qualitätssicherung und -entwicklung als Instrument aufgeführt, aufgrund der zurückliegenden Phase der Schulentwicklung wurden diese aber ausgesetzt. Das Evaluationsteam findet den Zeitpunkt nach erfolgtem politischem Entscheid in der Standortfrage optimal, diesem Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung wieder eine stärkere Bedeutung zu geben (siehe dazu die Handlungsempfehlungen 4 und 5 des vorliegenden Evaluationsberichts).

¹² Den Lernenden des Gym Thun wurde bei der Verarbeitung der Daten durch das IFES das falsche Schwerpunktfach zugeordnet.

INDIVIDUALFEEDBACK UND INDIVIDUELLE QUALITÄTSENTWICKLUNG

KERNAUSSAGE 9

Die Lehrpersonen beurteilen die Rahmenbedingungen, um ihren Unterricht am Gym Thun weiterentwickeln zu können, als sehr gut. Die Lernenden bestätigen in hohem Masse die Weiterentwicklung des Unterrichts durch die überwiegende Mehrheit ihrer Lehrpersonen.

Erläuterungen

Die befragten Lehrpersonen beurteilen die Rahmenbedingungen für die Qualitätsentwicklung des Unterrichts am Gym Thun sehr positiv:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (N=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Die Schule bietet mir insgesamt gute Rahmenbedingungen, um meinen Unterricht gezielt und wirksam zu pflegen und weiter zu entwickeln.	0	2	23	12	0
Insgesamt ist es mir möglich, die von mir angestrebte Unterrichtsqualität mit vertretbarem Aufwand zu erreichen.	1	4	18	14	0

Darstellung 6: Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung des Unterrichts, Einschätzung Lehrpersonen

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen nennen die befragten Lehrpersonen den konstruktiven und wertvollen Austausch im Kollegium und die wertvolle Unterstützung durch die Schulleitung als zentrale Faktoren der individuellen Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts. Von einigen wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass den individuellen Weiterbildungsbedürfnissen der Lehrpersonen durch die Verantwortlichen sehr unterstützend entsprochen werde.

Diese Selbsteinschätzung der befragten Lehrpersonen stimmt in hohem Masse mit der Einschätzung der befragten Lernenden am Gym Thun überein, wie die nachfolgende Darstellung zeigt:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Die Lehrpersonen engagieren sich für die Weiterentwicklung des Unterrichts.	1	23	47	22	0

Darstellung 7: Weiterentwicklung des Unterrichts, Einschätzung Lernende

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen attestieren die befragten Lernenden der überwiegenden Mehrheit ihrer Lehrpersonen ein grosses Engagement für die Weiterentwicklung des Unterrichts, was sich für sie beispielsweise im Aktualitätsbezug bei einzelnen Themen oder im Nachfragen nach der Passung von eingesetzten Lernmethoden (Werkstatt, Gruppenunterricht, SOL) zeige. Es gebe auch Lehrpersonen, die sich nicht für die Eignung der eingesetzten Lernmethode interessierten und zu häufig Gruppenunterricht und SOL-Sequenzen einbauten, aber dies sei die klare Ausnahme.

KERNAUSSAGE 10

Von einer Mehrheit der befragten Lehrpersonen werden Feedbacks in Form von Klassenfeedback (Reziprokes Feedback) oder kollegialem Feedback (Peer-Feedback) eingeholt. Diese sind aus Sicht der Lehrpersonen mehrheitlich wirksam.

Erläuterungen

„Das Gym Thun erachtet das Einholen von Feedback und den verantwortungsvollen und transparenten Umgang mit den gewonnenen Daten als einen wesentlichen Aspekt unserer Professionalität.“ Dieser einleitende Hinweis aus dem Dokument „Qualitätspolitik – Feedback zum Unterrichtsgeschehen“¹³ des Gymnasiums Thun unterstreicht die Bedeutung, welche den systematischen Rückmeldungen zur Qualität des Unterrichts in der Qualitätspolitik der Schule zugeschrieben werden¹⁴.

Im Dokument „Qualitätspolitik / Feedback zum Unterricht“ sind die folgenden Feedbackmethoden des Gym Thun aufgelistet: Reziprokes Feedback¹⁵ (Verantwortung der Lehrperson und der Lernenden für den Unterrichtserfolg), Peer-Feedback (Hospitation) und weitere Feedbackmethoden (Videoaufnahmen des eigenen Unterrichts mit anschliessender Analyse, eigene bewährte Methoden zur Unterrichtsevaluation, Selbstevaluation). Das Einholen von Feedback ist am Gym Thun Bestandteil des „Berichts Realisierung Berufsauftrag“ und eine Form der Weiterbildung der Lehrpersonen: „Die Feedbackarbeit ist Weiterbildung. Bei einer 100%-Anstellung dürfte der Arbeitsaufwand der Feedbacktätigkeit in der Grössenordnung von jährlich 10 bis 30 Stunden liegen.“¹⁶

Die Mitglieder der Schulleitung beurteilen die Praxis des Feedbacks im Kollegium des Gym Thun als sehr heterogen. Einerseits habe die intensive Beschäftigung mit weiteren Themen der Schul- und Unterrichtsentwicklung viele Ressourcen benötigt, andererseits sei der neue gemeinsame Instrumentenkoffer mit den Feedbackinstrumenten bei einem Teil der Lehrpersonen vielleicht noch nicht wirklich angekommen.

Die befragten Lehrpersonen beurteilen den Einsatz der Feedbackinstrumente am Gym Thun in der folgenden Weise:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Das reziproke Feedback ist für die Weiterentwicklung meines Unterrichts wirksam.	1	5	20	9	2
Das Peer-Feedback ist für die Weiterentwicklung meines Unterrichts wirksam.	0	9	18	7	3

Darstellung 8: Wirksamkeit der Feedbackinstrumente, Einschätzung Lehrpersonen

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen bestätigen die befragten Lehrpersonen mehrfach die Wirksamkeit des reziproken Feedbacks, da mit dieser Methode auch die Lernenden in die Verantwortung für den Unterrichtserfolg einbezogen werden könnten. Durch den Einbezug der Lernendenperspektive in die Frage, welchen Beitrag die Lernenden zum Gelingen des Unterrichts leisten, erfolge eine Kontextualisierung und Relativierung der Rückmeldungen. Das Peer-Feedback wird von

¹³ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Qualitätspolitik / Feedback zum Unterrichtsgeschehen“ des Gymnasiums Thun, datiert mit 30.05.2017

¹⁴ Vgl. ebenda

¹⁵ Die Begriffe „Klassenfeedback“ und „Reziprokes Feedback“ werden synonym verwendet.

¹⁶ Vgl. Leitlinien und Organisation: „Qualitätspolitik / Feedback zum Unterrichtsgeschehen“ des Gymnasiums Thun, datiert mit 30.05.2017

den Lehrpersonen sowohl fachschaftsintern wie fachschaftsübergreifend organisiert, Voraussetzung stellt dabei die vertrauensvolle Beziehung zur jeweils anderen Lehrperson dar. Mitunter auch wegen dem Umstand, dass das Peer-Feedback einen grösseren organisatorischen Vorbereitungsaufwand erfordert (zeitliche Absprachen, erhöhter Aufwand wegen zwei Standorten), wird es von einem Teil der Lehrpersonen weniger häufig praktiziert als das reziproke Feedback.

KERNAUSSAGE 11

Gut die Hälfte der befragten Lernenden konnte bisher ihren Lehrpersonen regelmässig Feedback zum Unterricht geben. Falls die Lernenden am Gym Thun von ihren Lehrpersonen um Feedback zum Unterricht gebeten werden, können sie sich dabei offen und ehrlich äussern. Sie beurteilen die Wirksamkeit der Klassenfeedbacks tiefer als die Lehrpersonen.

Erläuterungen

Die befragten Lernenden beurteilen die Möglichkeiten, ihren Lehrpersonen Rückmeldungen zum Unterricht geben zu können, in der folgenden Weise:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Wir können unseren Lehrpersonen regelmässig Feedback geben (z.B. kurzer Fragebogen, mündlich als Klassengespräch).	7	37	30	19	0
Ich kann mich im Klassenfeedback ehrlich und offen äussern, ohne Nachteile zu riskieren.	2	5	27	50	9

Darstellung 9: Klassenfeedback Durchführung, Einschätzung Lernenden

Um die Wirksamkeit der Klassenfeedbacks in der Perspektive der Lernenden zu beurteilen, wurden die Lernenden zusätzlich nach der Relevanz der Fragestellungen und nach den Konsequenzen der Feedbacks befragt:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Im Klassenfeedback werden Fragen gestellt, die ich für wichtig halte.	2	9	50	16	16
Durch die Klassenfeedbacks hat sich der Unterricht verbessert.	8	25	34	8	18

Darstellung 10: Klassenfeedback Wirksamkeit, Einschätzung Lernende

Für die überwiegende Mehrheit der befragten Lernenden werden in den Klassenfeedbacks Fragen gestellt, die sie für bedeutsam halten. In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen erwähnen die Lernenden zudem, dass sie einen Mix zwischen offenen und geschlossenen Fragen am wertvollsten finden, um in geeigneter Weise über den Unterricht Aussagen zu machen. Ebenso deutlich kommt zum Ausdruck, dass sämtliche Lernende über die Ergebnisse der Klassenfeedbacks und über die Konsequenzen dieser Ergebnisse informiert sein möchten. Zahlreiche Lernende berichten allerdings, dass die zwei genannten Schritte des Schliessens des Regelkreises ausblieben. In mehreren Gruppen kommt zudem zum Ausdruck, dass die Lernenden gerne häufiger Rückmeldungen zum Unterricht in Form von Klassenfeedbacks geben möchten. Ein Teil davon ist sich das auch von der Oberstufe so gewohnt und bringt eine entsprechende Erwartung mit an das Gym Thun.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Feedback soll entsprechend der Qualitätspolitik der Schule den „Unterricht und die Lernatmosphäre verbessern, zur Selbstreflexion der Lehrpersonen und Lernenden anregen, die Zusammenarbeit unter Lehrpersonen fördern und die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und Lernenden anregen und sicherstellen, dass die Lernenden ein Feedback geben können, wenn sie dies wünschen.“ Um diese Zielsetzung zu erreichen, ist in den kommenden Jahren das Augenmerk auf eine grössere Häufigkeit beim Klassenfeedback und auf das Schliessen des Regelkreises zu legen (siehe dazu die Handlungsempfehlungen 6 und 7 des vorliegenden Evaluationsberichts).

PERSONALENTWICKLUNG

KERNAUSSAGE 12

Das Mitarbeitergespräch und das Mentorat sind zwei wichtige Instrumente der Personalentwicklung am Gym Thun: Das Mitarbeitergespräch wird von den Lehrpersonen und den nicht unterrichtenden Mitarbeitenden als wertschätzend und als wertvolle Möglichkeit des Austauschs erlebt. Das Mentoratskonzept bewährt sich in hohem Masse.

Erläuterungen

Die Mitglieder der Schulleitung sehen in den Unterrichtsbesuchen im Rahmen der Mitarbeitergespräche mit Lehrpersonen eine wichtige zusätzliche Diskussionsgrundlage. Die Mitarbeitergespräche werden nach Möglichkeit im Rhythmus von zwei Jahren durchgeführt, bei den nicht unterrichtenden Mitarbeitenden im jährlichen Rhythmus. Das Dokument „Bericht Realisierung Berufsauftrag“ stellt nach Aussagen der Mitglieder der Schulleitung den Entwicklungsaspekt ins Zentrum. Die Mitarbeitergespräche stellen in der Perspektive der Schulleitung auch eine wichtige Quelle für künftige Schulentwicklungsthemen dar, indem Ideen und Anregungen von Seiten der Lehrpersonen und nicht unterrichtenden Mitarbeitenden an den regelmässigen Schulleitungsklausuren besprochen werden. Die MAG mit Lehrpersonen werden jeweils im Herbstsemester durch Mitglieder der Schulleitung durchgeführt.¹⁷

Die befragten Lehrpersonen beurteilen die Mitarbeitergespräche am Gym Thun folgendermassen:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Das Mitarbeitergespräch (MAG) unterstützt mich in meiner professionellen Entwicklung.	2	10	16	8	1

Darstellung 11: Beurteilung des Mitarbeitergesprächs, Einschätzung Lehrpersonen

In den qualitativen Teilen der Ratingkonferenzen erwähnen die Lehrpersonen die Wertschätzung und die Unterstützung, die sie in den Gesprächen mit dem zuständigen Mitglied der Schulleitung erfahren haben. Das Gespräch diene primär der Motivation und dem Austausch und habe nicht den Charakter einer Kontrolle. Einschränkung erfährt das MAG einzig im Umstand, dass der „Bericht Realisierung Berufsauftrag“ nicht bei allen Lehrpersonen in der gleichen Weise als integraler Bestandteil des MAG eingesetzt worden sei.

Die nicht unterrichtenden Mitarbeitenden schätzen das jährliche Mitarbeitergespräch mit ihrem Vorgesetzten als sehr positiv ein. Es ergänze das gute Arbeitsklima und den guten niederschweligen Kontakt mit der Schulleitung auf ideale Weise.

Das Mentoratskonzept wird von den befragten Lehrpersonen folgendermassen beurteilt¹⁸:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Das Mentoratskonzept bewährt sich bei der Einführung von neuen Lehrpersonen am Gym Thun.	1	2	10	15	9

Darstellung 12: Beurteilung des Mentoratskonzepts, Einschätzung Lehrpersonen

¹⁷ Leitlinien und Organisation: „Funktionen Schulleitung“, Ausgabe vom 07.06.2017

¹⁸ Leitlinien und Organisation: „Mentoratskonzept“, Ausgabe vom 13.06.2017

Das Mentoratskonzept regelt für die Mentorin und für den Mentee die Aufgaben und den Ablauf des Mentorats, das in der Regel ein Jahr dauert und gegebenenfalls um ein Jahr verlängert werden kann. Unter der „Orientierung und der Information seitens der Schulleitung“ finden sich in der Checkliste auch die Kommunikation von „Leitbild und Schulkultur“ und „Feedbackkonzept und Qualitätspolitik der Schule“. Von den Lehrpersonen, welche Erfahrungen als Mentoren oder als Mentees gemacht haben, wird das Mentorat als sehr gute Form der Einführung in die Schule beurteilt.

QUALITÄTSANSPRÜCHE ZUR LEHR- UND LERNKULTUR

KERNAUSSAGE 13

Die Kultur des respektvollen, vertrauensvollen und wertschätzenden Umgangs ermöglicht die Nutzung von Unterschieden auf der Systemebene sowie im Unterricht.

Erläuterungen

In allen erfolgten Gesprächen wird die Kultur eines respektvollen und wertschätzenden Umganges aller Rollenträger untereinander bestätigt und betont (vgl. dazu auch die Kernaussage 2). Dies zeige sich im alltäglichen Umgang miteinander: „Man grüsst sich freundlich und grüsst zurück“ (Zitat eines Lernenden).

Lehrpersonen und Schulleitung interessieren sich für Lernende, sie „glauben an uns“, „man kann sich selber sein, „trotz Unterschieden wird niemand diskriminiert“ (Zitate aus Ratingkonferenzen), ebenso berichten die Lernenden von respektvollem Umgang untereinander, von Solidarität in den Klassen und davon, dass die Lehrpersonen „einen guten Draht zueinander“ hätten. Die Zufriedenheit mit der Schule seitens der Lernenden ist hoch. Die Zahlen in den Ratings (siehe unten) sprechen hierzu eine eindeutige Sprache.

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird ein hoher Wert auf den respektvollen Umgang gelegt.	0	2	30	58	3
Unterschiede (unterschiedliche Formen des Lernens, unterschiedliche Meinungen) werden als Möglichkeit des Lernens genutzt.	0	7	54	26	6
Ich nehme wahr, dass sich meine Lehrpersonen für mich als Lernende/n an der Schule interessieren.	0	8	62	21	2

Darstellung 13: Zentrale Qualitätsansprüche, Einschätzung Lernende

Die Lehrpersonen sprechen von einer „menschlichen Schule“ mit dem Prinzip „zuerst die Schüler/innen“ (Zitate von Lehrpersonen), in welcher bei Problemen immer das Gespräch gesucht werde. Es sei grundsätzlich „ein Wille vorhanden, Positives zu gestalten“ (Zitat Lehrperson). Lehrpersonen beschreiben sich in den Gesprächen als diesbezügliche Vorbilder, welchen seitens der Lernenden grosses Vertrauen entgegengebracht werde. Die folgenden Ratings sind selbsterklärend.

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird ein hoher Wert auf den respektvollen Umgang gelegt.	0	2	5	30	0
Unterschiede (unterschiedliche Formen des Lernens, unterschiedliche Meinungen) werden als Möglichkeit des Lernens genutzt.	0	2	7	28	0
Die lernförderliche Unterrichtsgestaltung hat für mich als Lehrperson einen hohen Stellenwert.	0	0	7	30	0

Darstellung 14: Zentrale Qualitätsansprüche, Einschätzung Lehrpersonen

Dieselbe Kultur wird auch deutlich in der Kommunikation zwischen Lehrpersonen, Verwaltungspersonal und Schulleitung: „Der Rektor und die Schulleitung leben Vertrauen und Respekt vor“ (Zitat Verwaltung), die Wege zum Rektor seien kurz, die Schulleitung suche immer das Gespräch, es gelte das Prinzip der „offenen Türe“ (Zitat Lehrperson). Das MAG mit der Schulleitung wird allseits als vertrauensbildend und wertvoll geschätzt (siehe dazu auch Kernaussage 12), die Schulleitungscrew selber erachtet ihr eigenes Führungsverhalten als vertrauensorientiert und wertschätzend.

Das Gym Thun schaffte es gut, aus den differierenden Kulturen (Standorte und Schultypen) produktiv einen organisationalen Lernnutzen zu ziehen; die verschiedenen Ortskulturen (Schulhäuser Seefeld und Schadau) werden in vielen Gesprächsanlässen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen und benannt, trennende Differenzen jedoch eher als (alte) Klischees, interne Mythen oder extern tradierte Zuschreibungen beschrieben.

Aus Differenz lernen ist ohnehin ein zentrales Prinzip des Gym Thun, sei dies durch die gelebte kulturelle Toleranz, durch die Breite der unterschiedlichen Bildungsangebote, durch die gelingende Verbindung der beiden Lern-Zugänge „Kunst“ und „Wissenschaft“ oder aber durch die inhaltliche Thematisierung von Heterogenität und Differenz (z.B. Nachteilsausgleich).

Bezüglich der Lernzugänge „Kunst“ und „Wissenschaft“ wird dies durch die grosse Mehrheit der Befragten bestätigt:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird sowohl der Kunst als auch der Wissenschaft ein ebenbürtiger Zugang zum Schulalltag eingeräumt.	0	5	39	43	6
Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird sowohl der Kunst als auch der Wissenschaft ein ebenbürtiger Zugang zum Schulalltag eingeräumt.	0	3	19	13	2

Darstellung 15: Lernzugänge „Kunst“ und „Wissenschaft“, Einschätzung Lernende und Lehrpersonen

Eine befragte Lernende bringt es auf den Punkt: „Wer wenig Interesse an Kunst hat, kann Schwerpunkte auf Wissenschaft legen und umgekehrt, das Angebot kommt Begabungen oder Neigungen entgegen.“

Aus einzelnen Gesprächsbemerkungen in den Ratingkonferenzen lässt sich schliessen, dass nicht disziplinäre Differenzen, wohl aber unterschiedliche Vorstellungen, Konzepte und Definierungen von Leistung und Leistungsüberprüfung gelegentlich zu Irritationen und zu gegenseitigen Zuschreibungen führen (z.B. zwischen FMS und Gymnasium).

Einige Aussagen gehen dahin, dass die Aufrechterhaltung der lernförderlichen Kultur über zwei Standorte hinweg energieraubend sei und ein gemeinsamer Standort vieles vereinfachen würde.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Es ist eindrücklich, wie authentisch erfahrbar die Relevanz und die gelebte Umsetzung von Leitbild- und Visionsaussagen des Gym Thuns für das Evaluationsteam bei dem Besuch vor Ort war. Ebenso eindrücklich ist, dass Selbst- und Fremdeinschätzungen – zum Beispiel in Bezug auf das Führungsverhalten – eine hohe Übereinstimmung aufweisen. Die Arbeit an der lernförderlichen Kultur sowie die

sorgfältige Handhabung des Umgangs mit Differenz im Zuge der Fusion hat sich augenscheinlich mehr als gelohnt - die Beteiligten dürfen darauf stolz sein (siehe dazu die Handlungsempfehlung 8 des vorliegenden Evaluationsberichts).

KERNAUSSAGE 14

Die Förderung von Selbständigkeit und Mitverantwortung ist als Leitidee umgesetzt und auf System- sowie Unterrichtsebene wirksam.

Erläuterungen

In den Gesprächen mit Lernenden werden viele Beispiele genannt, welche auf das Prinzip der Selbständigkeit und der Mitverantwortung hinweisen: etwa die Wahlpflicht in einem so genannten Testatkonzept, die Suche nach geeigneten Praktika, die Organisation von Events oder Projekte des selbstorganisierten Lernens (SOL); generell wird viel vom „Holprinzip“ gesprochen. Manchmal werde man sogar „zur Selbstverantwortung gezwungen“, das sei gar nicht so schlecht (Zitat Lernende). „Das ist Euer Ding“ (Zitat Lernender) sei häufig die Antwort von Lehrpersonen. Der offensichtlich sehr engagierte Schüler/innen-Rat erzählt begeistert von wirksamen Interventionen (z.B. Gründung von Arbeitsgruppen zu aktuellen Themen) und offenen Türen bei der Schulleitung und bei Lehrpersonen.

Ein Schulleitungsmitglied formuliert es so: „Lernende sollen erleben, dass Mitsprache wirksam ist.“

Dies gilt auch für organisationale Projekte: So sind im geplanten „digitun“-Projekt beispielsweise pro Klasse Lernende als verantwortliche „Themenhüter“ und Multiplikatoren vorgesehen.

Von den Lernenden wird in hohem Masse bestätigt, dass im Gym Thun von Anfang an Selbst- und Mitverantwortung gefragt sei, wie der folgenden Darstellung entnommen werden kann:

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Das Gym Thun unterstützt mich darin, Verantwortung für mich und für die anderen zu übernehmen.	0	9	44	35	5
Die Schulkultur am Gym Thun fördert und fordert die Selbst- und Mitverantwortung der Lernenden.	0	1	42	48	2
Im Unterricht am Gym Thun wird auf mein selbständiges Denken und Handeln hoher Wert gelegt.	0	5	40	45	3

Darstellung 16: Selbst- und Mitverantwortung, Einschätzung Lernende

Von den befragten Lernenden wird erwähnt, dass es ihnen aufgrund der komplexen Organisation der Schule gelegentlich schwerfalle, sich selbst zu organisieren (mangelnde Terminkoordination, Kumulation von Tests und Aufträgen etc. siehe auch Erläuterungen zu Kernaussage 7). Die Lernenden der FMS werten die Bedeutsamkeit von Selbst- und Mitverantwortung etwas höher als die befragten Gymnasiastinnen und Gymnasiasten.

Lehrpersonen erwähnen in Gesprächen die wirksamen Strukturen mit Schüler/innen-Rat und Klassenchefs, erzählen von ihren alltäglichen Bemühungen, ihre Lernenden selbständig werden zu lassen, ihnen etwas zuzutrauen oder zuzumuten und betonen, dass sie selber als Lehrpersonen im System Schule auch immer wieder gefragt seien und an Entwicklungen und Entscheidungen partizipieren können (siehe auch Kernaussage 3).

Das folgende Rating bestätigt die Eindrücke aus den Gesprächen:

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Als Lehrperson ist es mir ein Anliegen, dass die Lernenden am Gym Thun Selbst- und Mitverantwortung übernehmen.	0	1	5	31	0
Die Schulkultur am Gym Thun fördert und fordert die Selbst- und Mitverantwortung der Lernenden.	0	3	24	8	2
In meinem Unterricht lege ich hohen Wert auf das selbstständige Denken und Handeln der Lernenden.	0	2	14	21	0

Darstellung 17: Selbst- und Mitverantwortung, Einschätzung Lehrpersonen

Auch Mitarbeitende in der Verwaltung konstatieren, dass an dieser Schule Selbständigkeit und Mitverantwortung gefördert würden.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Geteilte Verantwortung ist hier keine Rhetorik, viele Lernenden berichten stolz von eigenverantwortlichem Handeln, welches ihnen auch von Schulleitung und Lehrpersonen zugestanden, ja durch sie gefördert wird. Dies von Anfang an. Deutlich wird das durch viele bestätigende Schilderungen der Befragten aus ihrem Unterrichts- und Schulalltag im Sinne eines „common sense“ sowie durch die offensichtlich diesbezüglich hilfreiche partizipative Organisationsstruktur des Gym Thun. Das gelebte Prinzip der geteilten Verantwortung ist nicht zufällig entstanden, sondern wurde sorgfältig initiiert, aufgebaut und gepflegt (siehe dazu die Handlungsempfehlung 8 des vorliegenden Evaluationsberichts).

KERNAUSSAGE 15

Übergreifende innovative Konzepte der Unterrichtsgestaltung (fächerübergreifender/interdisziplinärer Unterricht und Projekt „digitun“) sind geplant und angedacht, Umsetzungen teilweise oder noch nicht erfolgt. Bezüglich der didaktischen und pädagogischen Veränderungen im Zuge des Projektes „digitun“ bestehen bei den befragten Akteuren noch sehr unterschiedliche Einschätzungen und Haltungen.

Erläuterungen

Unbestritten ist, dass für Lehrpersonen grundsätzlich eine lernförderliche Unterrichtsgestaltung von hoher Bedeutung ist, während Lernende hier etwas mehr Unterschiede bei und Abhängigkeiten von Lehrpersonen erfahren.

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Die lernförderliche Unterrichtsgestaltung hat für mich als Lehrperson einen hohen Stellenwert.	0	0	7	30	0
Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Am Gym Thun wird der lernförderlichen Unterrichtsgestaltung ein hoher Stellenwert eingeräumt.	0	13	46	31	3

Darstellung 18: Lernförderliche Unterrichtsgestaltung, Einschätzung Lehrpersonen und Lernende

Die Schulleitung interessierte sich im Rahmen der externen Evaluation für die Wirksamkeit von *fächerübergreifendem, interdisziplinärem Unterricht* sowie für die Einstellung der Befragten zur *geplanten digitalen Offensive im Unterricht (Projekt „digitun“)*.

Bezüglich Stand des *fächerübergreifenden, interdisziplinären Unterrichtes* zeigen die Gespräche und die Ratings Ambivalenzen auf. Die Mehrheit der Lernenden findet solche Unterrichtssettings gemäss dem Rating zwar interessant und lehrreich, die Lernenden berichten jedoch von wenigen Erfahrungen dazu. Am ehesten machen sie diese Erfahrungen in einzelnen Projektwochen (z.B. Philosophie und Geschichte sowie Theater und Literatur) oder wenn dieselbe Lehrperson zwei Fächer unterrichtet.

Ratingkonferenzen Lernende (n=93)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Ich konnte schon mehrfach im Rahmen eines fächerübergreifenden und interdisziplinären Unterrichtes Interessantes lernen.	1	13	38	29	12
Im fächerübergreifenden und interdisziplinären Unterricht habe ich Zusammenhänge erkannt, die im regulären Fachunterricht nicht möglich wären.	5	21	41	15	11

Darstellung 19: Fächerübergreifender Unterricht, Einschätzung Lernende

Auch bei Lehrpersonen werden solche Unterrichtsdessigns kaum wahrgenommen – wenn, dann am ehesten in der FMS oder WMS oder aber bei speziellen Veranstaltungen wie dem TechDay oder dem Ethiktag. Unbestritten ist oder wäre jedoch für die meisten befragten Lehrpersonen die Lernförderung eines solchen Unterrichtssettings.

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Der fächerübergreifende und interdisziplinäre Unterricht hat für mein Lehren am Gym Thun einen hohen Stellenwert.	3	12	15	6	1
Im fächerübergreifenden und interdisziplinären Unterricht werden Zusammenhänge erkannt, die im regulären Fachunterricht nicht möglich wären.	0	2	19	12	4

Darstellung 20: Fächerübergreifender Unterricht, Einschätzung Lehrpersonen

Hinderungsgrund für einen Ausbau von fächerübergreifendem Unterricht sei vor allem die komplexe und zisierte Organisation (Studentafel, Wege zwischen Standorten, Räume etc.).

Das Gym Thun knüpft mit dem *Schulentwicklungsprojekt „digitun“* an die Aussage im Leitbild der Bildungsinstitution an, die Schule sukzessive weiterzuentwickeln, ohne die Tradition aus dem Blick zu verlieren. Dies hat sie in der Vergangenheit beispielsweise durch die Einführung der zweisprachigen Maturität, durch das MINT-Pilotprojekt und durch die Einführung der digitalen Eingabe der Maturaufsätze mehrfach belegt.

Das Konzept¹⁹ „digitun“ regelt sowohl den Bereich der Hardware der Lernenden (BYOD – bring your own device) als auch jener der Lehrpersonen (BYOD oder COPE – corporate owned – personally enabled). Im Weiteren werden wichtige Aspekte der Infrastruktur, des Datenschutzes bzw. der

¹⁹ Vgl. Leitlinien und Organisation: „digitun“, datiert mit 01.03.2018

Datensicherheit und die Weiterbildung der Lehrpersonen geregelt²⁰. In der ständigen AG digitun sind Lehrpersonen aus allen Fachschaftsbereichen, die Netzwerkverantwortlichen, die Medienverantwortlichen und das zuständige Schulleitungsmitglied vertreten. Das Supportkonzept umfasst den 1st Level Support (Ansprechperson pro Klasse, Lehrperson und Lernende) bis zum 3rd Level Support (gemäss technischem Support im Pflichtenheft Informatik und Medienteam).

Die Mitglieder der Schulleitung betonen die grosse Bedeutung, die sie dem laufenden Schulentwicklungsprojekt „digitun“ zuschreiben. Die Zielsetzung des Projekts liege einerseits in der Steigerung der digitalen Kompetenzen der Lernenden (kritischer Umgang mit digitalen Quellen), andererseits im Nutzen der Chancen technischer Entwicklungen (Soziales Lernen, Individualisierung des Lernens). Die Mitglieder der Schulleitung verweisen auf die Weiterbildungsveranstaltung, welche kurz nach den Besuchstagen der externen Evaluation zum Thema „Digitalisierung des Unterrichts“ durchgeführt wird.

Die befragten Lehrpersonen positionieren sich zum Thema „Digitalisierung des Unterrichts“ sehr unterschiedlich. Von einem Teil der Lehrpersonen wird auf zahlreiche Beispiele hingewiesen, wie sie in ihrem Unterricht digitale Medien einsetzen. Dies reicht vom Einsatz des Smartphones für Recherchezwecke bis hin zum Einsatz des Tablets als Messgerät. Bei einem weiteren Teil wird die Frage thematisiert, mit welchen didaktischen und pädagogischen Veränderungen die Einführung von digitalen Medien im Unterricht verbunden sei. Für einige Lehrpersonen besteht gemäss Aussagen in den Gesprächen tendenziell keine Verbindung zwischen digitalen Medien und selbständigem Lernen. In dieser Hinsicht wünschen sich die befragten Lehrpersonen ein gezieltes Weiterbildungsangebot oder Gefässe für den kollegialen Austausch.

Ratingkonferenzen Lehrpersonen (n=37)	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Antwort
Ich setze digitale Medien in meinem Unterricht gezielt für die Förderung des selbständigen Denkens und Handelns der Lernenden ein.	4	8	15	9	1

Darstellung 21: Einsatz von digitalen Medien, Einschätzung Lehrpersonen

Lernende konstatieren in den Gesprächen grosse Unterschiede von diesbezüglichem Know-how bei ihren Lehrpersonen, ca. die Hälfte der befragten Lernenden bevorzugt überraschenderweise analoge Unterrichtsmedien (Papier) und befürchtet „Ablenkung“ durch die Benutzung von „own devices“.

Die nicht unterrichtenden Mitarbeitenden weisen darauf hin, dass der Support für eine erfolgreiche Umsetzung des Schulentwicklungsprojekts ihrer Einschätzung nach zentral sei. Im Gruppeninterview regen sie dazu an, die Stellenprozente in der Informatik nach Möglichkeit zu erhöhen.

Kommentar aus Sicht des Evaluationsteams

Der fächerübergreifende, interdisziplinäre Unterricht ist von der Idee her unbestritten und passt auch sehr gut zum Profil und zum Leitbild der Schule. Einzelne Erfahrungen bestätigen dies.

Offensichtlich besteht jedoch ein Hinderungsgrund für die stärkere Umsetzung in der komplexen Organisation der Schule (Studentafel, grosse Breite an Angeboten und Schwerpunkten) mit ihren beiden Standorten (siehe dazu die Handlungsempfehlung 9 des vorliegenden Evaluationsberichts).

²⁰ Das Gym Thun unterhält auf der Website www.edu.ch ein offizielles BYOD-Portal, auf dem Lernende und Lehrpersonen IT-Infrastruktur mit einem Bildungsrabatt erwerben können (eingesehen am 29.04.2018).

Das Projekt „digitun“ steckt noch in den Anfängen, die Skepsis scheint hier nicht unbeträchtlich. Dies wahrscheinlich auch, weil (aus Sicht der Lernenden) die IT-Kompetenzen der Lehrpersonen als sehr unterschiedlich wahrgenommen werden und die didaktische Umsetzung von digitalen Medien noch nicht diskutiert oder konturiert ist. Interessant ist die Skepsis bei den Lernenden, eventuell trennen diese Schule und Freizeit durch die Situierung von Digitalität in der Freizeit.

Die Herausforderung und zugleich Chance dürfte darin bestehen, eine Verbindung des lebendigen Prinzips der Selbst- und Mitverantwortung im Gym Thun mit der Implementierung von digitalen Medien im Unterricht herzustellen (siehe dazu die Handlungsempfehlung 10 des vorliegenden Evaluationsberichts).

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Nachfolgend gibt das Evaluationsteam eine Reihe von Handlungsempfehlungen, die verschiedene Evaluationsergebnisse aufnehmen. Die Handlungsempfehlungen sind eine Auswahl möglicher Entwicklungsschritte, die das Evaluationsteam als sinnvoll erachtet. Es ist anschliessend Aufgabe der Schule, diese Empfehlungen zu priorisieren und über das weitere Vorgehen in der Umsetzung von Entwicklungsschritten zu entscheiden.

VORBEMERKUNG DES EVALUATIONSTEAMS

Das Evaluationsteam konnte sich im Rahmen der drei Besuchstage in den Gruppeninterviews und Ratingkonferenzen mit den verschiedenen Akteuren der Schule davon überzeugen, dass am Gym Thun ein grosses Vertrauen in die Leitungsgremien der Schule vorhanden ist. Die auf Sorgfalt und respektvollen Umgang bedachte Schulkultur stellt dabei eine wichtige Basis für die weitere Entwicklung der Qualitätssicherung und -entwicklung an der Schule dar. Die folgenden Handlungsempfehlungen setzen an diesem generellen Befund an und geben zu einzelnen Aspekten Hinweise zur weiteren Entwicklung.

SCHULPROFIL, SCHULENTWICKLUNGSSTRATEGIE, ORGANISATION, STRUKTUR

Handlungsempfehlung 1

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, die professionelle Arbeit der Lernberatung am Gym Thun gemäss deren Wunsch durch eine Supervision zusätzlich zu unterstützen.

STEUERUNG DES QUALITÄTSMANAGEMENTS UND QUALITÄTSKONZEPT

Handlungsempfehlung 2

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, zu prüfen, ob und in welcher Form die Mitarbeitenden der Verwaltung stärker in das Konzept zur Qualitätssicherung und -entwicklung einbezogen werden können.

Handlungsempfehlung 3

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, zu prüfen, ob und in welcher Form weitere Mitglieder der Schulleitung bzw. Delegierte der Lehrpersonen und Lernenden in die Steuerung des Qualitätsmanagements einbezogen werden können (z.B. durch die Bildung einer Q-Gruppe).

SELBSTEVALUATION

Handlungsempfehlung 4

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, thematische Selbstevaluationen als wirkungsvolles Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung dort einzusetzen, wo sie als integraler Bestandteil der Schul- und Unterrichtsentwicklung dienen können.

Handlungsempfehlung 5

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, ein Konzept zu thematischen Selbstevaluationen zu entwickeln, welches die folgenden Aspekte klärt:

- Wie erfolgt die Themenfindung für thematische Selbstevaluationen?
- Wer wird mit der Durchführung der Evaluationen beauftragt?
- In welcher Form erfolgt eine Validierung der in der Evaluation erhobenen Daten?
- Wie erfolgen die Definition von Massnahmen und die Überprüfung der Wirksamkeit der aus den Evaluationen abgeleiteten Massnahmen?

In dieser Form kann sich die thematische Selbstevaluation des Gym Thun als ein wirkungsvolles Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung erweisen.

INDIVIDUALFEEDBACK UND INDIVIDUELLE QUALITÄTSENTWICKLUNG**Handlungsempfehlung 6**

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, bei der weiteren Implementierung des reziproken Feedbacks sowohl auf eine grössere Häufigkeit als auch auf das Schliessen des Regelkreises (Kommunikation und gemeinsame Validierung der Ergebnisse mit der Klasse, Ableitung von Massnahmen durch Lehrperson gemeinsam mit der Klasse, nachträgliche Überprüfung der Wirksamkeit der Massnahmen) zu achten.

Handlungsempfehlung 7

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, in den kommenden Jahren das Peer-Feedback im Rahmen der kollegialen Zusammenarbeit zu stärken.

QUALITÄTSANSPRÜCHE ZUR LEHR- UND LERNKULTUR**Handlungsempfehlung 8**

Weiter so!

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, die aufgebaute Kultur des Vertrauens, des Respektes, der produktiven Nutzung von Differenz sowie der Selbst- und Mitverantwortung aller Organisationsmitglieder weiter zu pflegen.

Handlungsempfehlung 9

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, die eigenen Erwartungen an einen Ausbau von fächerübergreifendem und interdisziplinärem Unterricht an die bestehenden Rahmenbedingungen anzupassen.

Handlungsempfehlung 10

Das Evaluationsteam empfiehlt der Schule, die Digitalisierung im Unterricht als Organisationsprojekt (Abklärung von Vorwissen und Know-how bei Lehrpersonen, Eruiern und Nutzen von bestehendem Know-how) sowie als didaktische – nicht nur technische – Innovation zu verstehen und umzusetzen, z.B. durch gemeinsame Weiterbildungen zu didaktischen Themen in Bezug auf Digitalisierung, in Verbindung zu SOL etc.