



Q-Konzept der TBZ

Umsetzung kantonaues Rahmenkonzept zur Qualitätsentwicklung und -sicherung





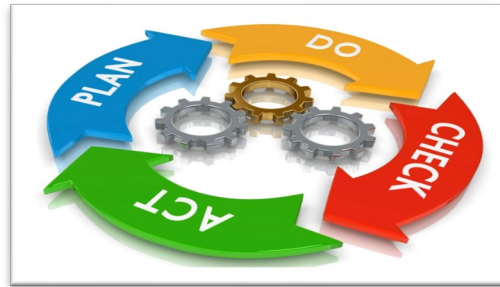
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Aufbau Q-Konzept	3
1.2	Individuelle Ebene.....	3
1.3	Schulische Ebene.....	3
1.4	Q-Organisation	3
1.5	Schulhauskultur	3
2	Individuelle Ebene	4
2.1	Lernenden-Feedback	4
2.1.1	Lernenden-Feedback in der Grundbildung	4
2.1.2	Studierenden-Feedback in der Weiterbildung (HF, WB-Lehrgänge).....	4
2.2	Kollegiale Unterrichtsentwicklung.....	5
2.3	Feedback zur Schulführung	5
3	Schulische Ebene	7
3.1	Qualitätsansprüche.....	7
3.2	Mehrjahresplanung	7
3.3	Interne Evaluation.....	8
3.4	Externe Schulevaluation.....	9
3.4.1	Externe Schulevaluation durch ZEM CES.....	9
3.4.2	Standardisierte Abschlussklassenbefragung durch ZEM CES	9
3.4.3	eduQua-Zertifizierung der Weiterbildung.....	9
3.5	Personalführung und Entwicklung.....	10
3.5.1	Verwaltung und Betrieb	10
3.5.2	Neu eintretende Lehrpersonen	10
3.5.3	Anstellungsprozess LB → BLP	10
3.5.4	Mitarbeiterentwicklung	11
3.5.5	Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen.....	11
3.5.6	Auswahl und Mitarbeiterbeurteilung bei Schulleitungsmitgliedern	11
4	Q-Organisation	12
4.1	Steuerung und Sicherung.....	12
4.2	Q-Archiv.....	12
5	Schulhauskultur.....	13
5.1	Verhaltenskodex	13
5.2	Konfliktfallregelung	13
6	Anhang	14
6.1	Sicherheit.....	14
6.2	Datenschutz und Nutzungsrichtlinien.....	14
6.3	TBZ-Kompass	14

1 Einleitung

1.1 Aufbau Q-Konzept

Das Konzept zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der TBZ richtet sich an die Schulleitung, die Lehrpersonen sowie die Schulkommission und gilt für die Grund- und Weiterbildung. Es umfasst alle Bestrebungen und Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, die Qualität der Schule und des Unterrichts systematisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln.



[Kantonales Rahmenkonzept zur Qualitätsentwicklung und -sicherung auf der Sekundarstufe II](#)

Das konsequente Durchlaufen des Qualitätskreislaufes (*Ziele definieren → umsetzen → überprüfen → verbessern/sichern*) ist auf allen Ebenen von entscheidender Bedeutung und steht bei der Umsetzung im Zentrum.

Das Q-Konzept konkretisiert Kapitel 0.3 des Schulführungshandbuchs «*Die Qualitätsentwicklung der Schulführung der TBZ*».

[Die Qualitätsentwicklung der Schulführung der TBZ](#)

1.2 Individuelle Ebene

Die individuelle Ebene umfasst das Lernen-Feedback, die kollegiale Unterrichtsentwicklung und das Feedback zur Schulführung.



- Die aus unterschiedlichen Perspektiven eingeholten Rückmeldungen der Lehrpersonen (Lernenden-Feedback und Kollegiale Unterrichtsentwicklung) ermöglichen die Überprüfung der Wirksamkeit des eigenen Unterrichts und der Unterrichtsinhalte.
- Ein regelmässiges Feedback zu Aspekten der Schulführung fördert und sichert die Führungskompetenz der Schulleitung und trägt exemplarisch zur Etablierung einer Feedbackkultur bei.

1.3 Schulische Ebene

Die Qualitätsansprüche sind im «*Leitbild der TBZ*» und im «*TBZ-Kompass*» bzw. dem pädagogisch-didaktischen Konzept verankert.



[Leitbild der TBZ](#)

[TBZ-Kompass – Plakat \(D6.2-01\)](#)

[TBZ-Kompass – Präzisierungen \(D6.2-02\)](#)

Der «*TBZ-Kompass*» umschreibt 10 Themenfelder, welche die Richtungen vorgeben, an denen sich alle Lehrpersonen orientieren und die sie weiterentwickeln.

Die Schul- und Unterrichtsqualität wird in ausgewählten Bereichen regelmässig überprüft. Die Rückmeldungen zeigen Stärken und Schwächen auf, welche in den Qualitätskreislauf einfließen.

Ziel der Personalführung und -entwicklung ist es, durch klare Ziele und unterstützende Prozesse die Qualität von Unterricht kontinuierlich zu verbessern, damit die Lernenden bestmöglich gefördert werden.

1.4 Q-Organisation

Das **Q-Team** setzt sich aus dem **QEL-Team** und dem **ISO-Team** zusammen:

- Das **QEL-Team** (Qualitätsentwicklungsleitung) setzt sich aus einem Mitglied der erweiterten Schulleitung und 4-5 Lehrpersonen zusammen.
- Das **ISO-Team** führt die Audits durch und setzt sich aus einem Mitglied der erweiterten Schulleitung und 5 Lehrpersonen (Qualitätsbeauftragte) zusammen.

Die Qualitätsbeauftragten sind für die Lehrpersonen primäre Ansprechpersonen in Bezug auf Qualitätsfragen. Ihre Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Ressourcen werden in der «*Stellenbeschreibung Q-Beauftragte/-r*» geregelt und schriftlich festgehalten.

Die Verantwortung für die Qualitätsentwicklung und -sicherung liegt bei der Schulleitung.

[Stellenbeschreibung Q-Beauftragte/r \(F6.1-03\)](#)

1.5 Schulhauskultur

Für die Bearbeitung von Konflikten dient der Leitfaden «*Verhaltenskodex – Schulhauskultur an der TBZ*», der sich an den Werten der Schule orientiert.

[Verhaltenskodex - Schulhauskultur an der TBZ \(D1.2-05\)](#)

2 Individuelle Ebene



2.1 Lernenden-Feedback

2.1.1 Lernenden-Feedback in der Grundbildung

Die Lehrpersonen der TBZ holen regelmässig von den Lernenden Feedback zum eigenen Unterricht ein. Die Ergebnisse helfen, die eigenen Stärken und das eigene Entwicklungspotenzial zu erkennen, sowie die individuelle Unterrichtspraxis weiterzuentwickeln.

[Hinweise zum Unterrichtsfeedback \(D2.3-01\)](#)

Das Schulorganisationsblatt «*Feedback in der beruflichen Grundbildung*» (S2.3-02) regelt, wie das Lernenden-Feedback in der beruflichen Grundbildung im Dienst eines qualitativ hochstehenden Unterrichts praktiziert wird.

[Feedback in der beruflichen Grundbildung \(S2.3-02\)](#)

Mindestens einmal pro Schuljahr holt jede Lehrperson ein persönliches Feedback ein. Im Zeitraum von drei Jahren sollen 2 verschiedene Feedbackmethoden eingesetzt werden. Die Lernenden werden in geeigneter Form über die Ergebnisse der Feedbacks sowie über die daraus abgeleiteten Massnahmen informiert, um Transparenz und Partizipation am Lernprozess zu fördern.

Die Lehrpersonen leiten aus den Ergebnissen der Lernenden-Feedbacks gezielte Entwicklungsschritte für ihre Unterrichtspraxis ab und melden diese jährlich mit dem Formular «*Rückmeldung der Lehrpersonen an die Abteilungsleitung*» (F2.3-01) an die jeweilige Abteilungsleitung. Im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung (MAB) werden diese Massnahmen thematisiert und reflektiert.

[Rückmeldung der Lehrpersonen an Abteilungsleitung \(F2.3-01\)](#)

Im Q-Team werden jährlich die aggregierten, anonymisierten Ergebnisse aus den Lernenden-Feedbacks der Abteilungen analysiert und potenzielle Entwicklungsbereiche identifiziert. Basierend auf dieser Analyse erarbeitet das Q-Team Empfehlungen und schlägt Massnahmen zur Weiterentwicklung von Unterrichtsprozessen z.Hd. der Schulleitung vor. Die Umsetzung und Wirkung der Massnahmen werden jährlich evaluiert und im Q-Team sowie in den Abteilungsleitungen reflektiert und bei Bedarf angepasst.

Auswertung Lernenden-Feedback

2.1.2 Studierenden-Feedback in der Weiterbildung (HF, WB-Lehrgänge)

Der hohe Stellenwert der Unterrichtsevaluation kommt in zwei separaten Schulorganisationsblättern zum Ausdruck (S3.3-02 und S3.4-02), wovon S3.3-02 speziell die Evaluation durch die Lehrperson regelt. Die Evaluation versteht sich also explizit als Teil des Unterrichtsprozesses (Beispiel siehe F3.3-04). Die Rückmeldung zur Studierenden-Befragung durch die Lehrperson F3.3-05 geht an die zuständige Lehrgangsleitung.

[Unterrichtsevaluation durch die Lehrperson \(S3.3-02\)](#)

[Schlussevaluation durch die TBZ \(S3.4-02\)](#)

[Unterrichtsfeedback-Beispiel \(F3.3-04\)](#)

[Rückmeldung zur Studierenden-Befragung durch die Lehrperson \(F3.3-05\)](#)

[Schlussbeurteilung eines Lehrganges \(Befragung nach absolvierter Berufsprüfung\) \(F3.4-05\)](#)

[Kursbeurteilung-Beispiel \(F3.4-06\)](#)

[Rückmeldung zum Lehrgang – Semesterevaluation Weiterbildung](#)

Weitere Formulare zum Studierenden-Feedback in der Weiterbildung:

- «*Schlussbeurteilung eines Lehrganges (Befragung nach absolvierter Berufsprüfung)*» (F3.4-05)
- «*Kursbeurteilung (Beispiel)*» (F3.4-06)
- *Semesterevaluation*



2.2 Kollegiale Unterrichtsentwicklung

Die Lehrpersonen der TBZ pflegen einen offenen Austausch über Fragen rund um die Unterrichtsqualität und setzen sich im Rahmen von spezifischen Gruppen und Projekten damit auseinander. Sie geben sich gegenseitig Feedback zu ihrem Unterricht, wobei sich die beiden Elemente kollegiale Unterrichtsentwicklung und Lernenden-Feedback sinnvoll ergänzen.

Die erweiterte Schulleitung definiert die Vorgaben für die kollegiale Unterrichtsentwicklung, legt die Frequenz der Durchführung und die Auswahl möglicher Methoden (Hospitation, Intervention, gemeinsame Unterrichtsentwicklungsprojekte usw.) inkl. Ablaufprozess fest.

Unter kollegialer Hospitation sind gegenseitige Unterrichtsbesuche von Lehrpersonen (LB, BLP und BLP-mbA – ohne Mitwirkung von Mitgliedern der erweiterten Schulleitung) gemeint.

Die Hospitation erfolgt vorzugsweise im Präsenzunterricht, kann aber auch im Rahmen einer Online-Lernaktivität stattfinden. Die professionelle Weiterentwicklung des Unterrichts sowie neue Perspektiven und Impulse stehen im Vordergrund. Es findet keine Beurteilung statt. Alle Lehrpersonen nehmen mindestens einmal jährlich an einem kollegialen Hospitationszyklus teil und dokumentieren die Durchführung im persönlichen Portfolio. Erkenntnisse daraus werden zwischen den sich gegenseitig hospitierenden Lehrpersonen ausgetauscht und führen zu individuellen Massnahmen.

Die Lehrpersonen wählen ihre Hospitationspartner grundsätzlich eigenständig, was die Initiative und persönliche Interessen wie fachlichen Austausch oder Inspiration stärkt. Um Vielfalt und Weiterentwicklung zu fördern, soll innerhalb von vier Jahren ein Wechsel der Hospitationspartner erfolgen. Bei besonderen thematischen Schwerpunkten, wie etwa der Einführung neuer Lehrmethoden, kann das Q-Team gezielt Tandems zusammenstellen, um bereichsübergreifende Lernerfahrungen zu ermöglichen.

Zentrale Erkenntnisse oder daraus abgeleitete Massnahmen, die für die Schulentwicklung oder den Unterricht relevant sind, werden von den Lehrpersonen mit dem Formular «*Rückmeldung der Lehrperson an die Abteilungsleitung*» (F2.3-01) oder «*Kollegiale Unterrichtsentwicklung*» (F6.1-04) an die jeweilige Abteilungsleitung gemeldet.

Neues Formular
Kollegiale Unterrichtsentwicklung (F6.1-04)
oder
Rückmeldung der Lehrperson an die Abteilungsleitung (F2.3-01)
anpassen

2.3 Feedback zur Schulführung

Die Befragung «*Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die erweiterte Schulleitung*» erfolgt mindestens alle 3 Jahre.

Die Form ist nicht zwangsläufig eine Umfrage, sondern variabel (anonyme/benannte Umfrage, Einzel-/Gruppeninterviews ggf. mit externer Moderation etc.) und differenziert zwischen folgenden Personengruppen:

- ganze TBZ
- Abteilung Automobiltechnik (AT)
- Abteilung Elektro/Elektronik (EE)
- Abteilung Informationstechnik (IT)
- Weiterbildung
- Verwaltung und Betrieb (V&B)

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient der erweiterten Schulleitung als Stimmungsbarometer zum Arbeitsklima an der TBZ. Die Umfrage hilft zu verstehen, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit sind und kann so spezifische Probleme oder Unzufriedenheiten aufdecken, die möglicherweise nicht offen angesprochen werden. Die Ergebnisse und die getroffenen Massnahmen werden in geeigneter Form kommuniziert.

Die Rückmeldungen ermöglichen der Schulleitung, allfällige Probleme zu erkennen und können wertvolle Einblicke liefern, die bei der strategischen Planung und Entscheidungsfindung helfen. Das Ziel ist eine Förderung des Dialogs zwischen der erweiterten Schulleitung und dem Kollegium.



Die systematische Auswertung der Befragungen oder gezielter Feedbackprozesse hilft der Schulleitung, eigene Entwicklungsfelder zu definieren, entsprechende Massnahmen abzuleiten und diese im Führungsteam sowie in individuellen Ziel- und Entwicklungsgesprächen weiterzuverfolgen.

Mitglieder der erweiterten Schulleitung holen ergänzend auch direktes Feedback in Form von offenen Gesprächen, Einzelrückmeldungen aus dem Kollegium sowie Rückmeldungen im Rahmen von Mitarbeiterbeurteilungen ein. Darüber hinaus reflektieren sie die Ergebnisse der anonymen Mitarbeiterbefragung, um gezielt Aspekte ihrer Führungstätigkeit festzulegen, in denen sie sich persönlich weiterentwickeln möchten.

Weitere Rückmeldekanäle zur Schulführung der TBZ:

- Teilkonvente (Abteilungskonvente)
- Vorstand des Gesamtkonventes
- Gesamtkonvent
- Mediation mit externer Moderation (bei Bedarf)

3 Schulische Ebene



3.1 Qualitätsansprüche

Die Qualitätsansprüche sind im «Leitbild» der Schule und im «TBZ-Kompass» bzw. dem pädagogisch-didaktischen Konzept der TBZ verankert. [Leitbild der TBZ](#)

Folgende Prozesse und Gremien stellen sicher, dass die Qualitätsansprüche der TBZ von allen Stakeholdern wahrgenommen und gelebt werden:

- interne und externe Audits
- Feedbackprozesse
- abteilungsübergreifendes Q-Team (Analyse und Empfehlungen für PDCA)
- Gesamtkonvent, Teilkonvente
- partizipative Dialogformate (z.B. World-Café)
- Entwicklungsgespräche / MAB, MAG
- Sitzungen (FG, FG-Leiter, SL, SK, PK, üKK usw.)

Das TBZ-Leitbild «*Im Zentrum unserer Vision steht der Bildungserfolg. Wir legen den Grundstein für kompetentes Handeln und lebenslanges Lernen.*» basiert auf den fünf Werten «Lehr- und Lernfreude», «Humor», «Respekt», «Professionalität» sowie «Selbstverantwortung und Teamgeist», die uns im Umgang mit unseren externen und internen Anspruchsgruppen und miteinander leiten.

Unser Leitbild ist gekoppelt mit unseren Qualitätsansprüchen und liegt allen anderen schulischen Prozessen zu Grunde.

Der «TBZ-Kompass» umschreibt 10 Themenfelder, welche die Richtungen vorgeben, an denen sich alle Lehrpersonen orientieren und die sie weiterentwickeln. [TBZ-Kompass – Plakat \(D6.2-01\)](#)

Die Vision, die Werte, der Kompass und die Qualitätsansprüche werden vom Gesamtkonvent der TBZ mitgetragen. Zukünftige Anpassungen sollen ebenfalls vom Gesamtkonvent mitgetragen werden. So kann sichergestellt werden, dass die Qualitätsansprüche als Ansprüche, die wir an uns selbst stellen, wahrgenommen werden. [TBZ-Kompass – Präzisierungen \(D6.2-02\)](#)

Im Rahmen des internen Auditplans werden der «TBZ-Kompass» und das «Leitbild der TBZ» inkl. Vision und Werte alle drei Jahre evaluiert und aktualisiert.

3.2 Mehrjahresplanung

Die Mehrjahresplanung an der TBZ umfasst jeweils die nächsten fünf Jahre. Sie wird durch die Schulleitung zwei Mal pro Jahr während der Retraiten im Herbst und im Frühjahr kontrolliert, abgeglichen und erweitert. In der Planung wird zwischen lang-, mittel- und kurzfristigen Zielen unterschieden. Die einzelnen Projekte werden aufgelistet und ihr Status wird mit einem Ampelsystem verfolgt: erledigte, laufende und noch anstehende Arbeiten. Das Ampelsystem zeigt der Schulleitung auf, ob die Mehrjahresplanung auf Kurs ist.

QM-Mehrgjahresplanung

Die Lehrpersonen der TBZ beteiligen sich aktiv an Projekten, um ihre professionelle Entwicklung zu fördern und die Identifikation mit den Schulzielen nachhaltig zu stärken.



3.3 Interne Evaluation

Im Rahmen der internen Evaluation finden an der Technischen Berufsschule Zürich einerseits interne Audits statt, andererseits werden laufende Projekte nach Bedarf von ad hoc gebildeten Arbeitsgruppen evaluiert. Interne Audits werden regelmässig durchgeführt, um die Einhaltung und Konsistenz der schulischen Prozesse zu überprüfen und die externen Evaluationen ohne zusätzlichen Aufwand zu durchlaufen.

[Audit-Prozess
\(D6.1-02\)](#)

Zu allen sieben Meta-Prozessen (Rahmenbedingungen / Schulleitung / Berufliche Grundbildung / Weiterbildung / Marketing / Dienste und Support / Weiterentwicklung) werden regelmässig Audits durchgeführt. Jeder Meta-Prozess schlüsselt sich in Unterkapitel auf. Alle Unterkapitel werden innerhalb eines Audit-Zyklus von 3 Jahren auditiert. Die Ankündigung und Dokumentation der Audits erfolgen mittels vorgegebener Auditformulare. Die Ergebnisse werden zentral abgelegt und für mindestens fünf Jahre gespeichert.

[Ankündigung interner
Audit \(F6.1-01\)](#)

[Auditrapport
\(F6.1-02\)](#)

Das Q-Team erstellt einen mehrjährigen Auditplan und überwacht die Umsetzung der daraus resultierenden Massnahmen. Einmal jährlich werden die erreichten Ziele und die allgemeine Schulqualität evaluiert, um Folgerungen für die nächste Periode abzuleiten.

[Auditplan](#)



3.4 Externe Schulevaluation

3.4.1 Externe Schulevaluation durch ZEM CES

Alle 6 Jahre führt die TBZ im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes (MBA) eine externe Schulevaluation durch ZEM CES (bisher IFES IPES) durch. <https://www.zemces.ch>
Die Datenerhebung erfolgt mittels anonymisierter Fragebogen, Interviews oder einer Kombination dieser Methoden. Die Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage zur zielgerichteten Weiterentwicklung und Empfehlung von Massnahmen zur Bewahrung von Stärken und Abbau von Schwächen. Die Anmeldung zur Schulevaluation geschieht durch die Schulleitung.

3.4.2 Standardisierte Abschlussklassenbefragung durch ZEM CES

Alle 3 Jahre werden an der TBZ standardisierte Abschlussklassenbefragungen durch ZEM CES (bisher IFES IPES) durchgeführt. <https://www.zemces.ch>
Das Ziel der standardisierten Abschlussklassenbefragung besteht darin, den Schulen und Kantonen eine breit abgestützte Datengrundlage zu ausgewählten Aspekten der Schulqualität und zu den Zukunftsplänen ihrer Schulabgängerinnen und -abgänger zu bieten. Die Datenerhebung erfolgt mittels anonymisierter Fragebogen.

3.4.3 eduQa-Zertifizierung der Weiterbildung

Die TBZ-Weiterbildung ist eduQa:2021-zertifiziert.

[eduQa:2021](https://www.eduqa.ch/2021)

[Die Qualitätsentwicklung der Schulführung der TBZ](https://www.eduqa.ch/2021)





3.5 Personalführung und Entwicklung

Die Personalführung und -entwicklung umfasst verschiedene Prozesse mit dem Ziel, die Mitarbeitenden zu leiten, zu motivieren, ihre Kompetenzen zu fördern und ihre berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen, um die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern sowie den langfristigen Erfolg der Schule zu sichern.

Die wichtigsten Prozesse sind:

- der Anstellungsprozess
- die Einführung und Begleitung (Mentorate)
- regelmässige Mitarbeitergespräche (MAG und MAB)
- Weiterbildungsveranstaltungen
- kollegiale Unterrichtsentwicklung
- interne und externe Evaluationen
- Feedbacks (Lernendenfeedback, Schulleitungsfeedback usw.)
- Forderung und Förderung individueller Entwicklungsvereinbarungen

Die Auswertung von Feedback und Massnahmen findet sowohl bei jeder Lehrperson selbst als auch im Gespräch anlässlich der MAB statt. Ziele für die Weiterentwicklung werden dabei gemeinsam mit der Abteilungsleitung festgelegt.

3.5.1 Verwaltung und Betrieb

Die «*Mitarbeiterbeurteilung Verwaltungs- und Betriebspersonal*» (S1.4-01) ist für alle Verwaltungs- und Betriebsangestellten der TBZ verbindlich und richtet sich nach dem Handbuch Personalrecht des Kantons Zürich.

[Mitarbeiterbeurteilung Verwaltungs- und Betriebspersonal \(S1.4-01\)](#)

Für Beurteilungen, welche nicht zu Beförderungen führen, kann das summarische Verfahren gemäss «*Mitarbeiterbeurteilung Summarisches Verfahren*» (F1.4-01) angewendet werden.

[Mitarbeiterbeurteilung Summarisches Verfahren \(F1.4-01\)](#)

3.5.2 Neu eintretende Lehrpersonen

Neu eintretende Lehrpersonen werden zum Startanlass «*Einführung neuer Lehrpersonen*» eingeladen und während der Einführungsphase durch eine erfahrene Mentorin oder Mentor begleitet. Sie werden mit den verschiedenen Aspekten des Schullebens und der Schulkultur vertraut gemacht. Ein gut organisiertes und betreutes Mentorat trägt wesentlich zur langfristigen Bindung der neuen Lehrperson an die TBZ bei und fördert die Identifikation mit der Schule sowie die Unterrichtsqualität an der TBZ. Eine Willkommenskultur und eine kompetente Einführung in den Schulalltag sind unerlässlich.

[Einführung neue Lehrpersonen 2026](#)

Instrumente zur Mentorsunterstützung für Lehrpersonen:

- «*Mentoratskonzept*» (S2.1-02)
- «*Auftrag für ein Mentorat*» (F2.1-01)
- «*Checkliste für das Mentorat*» (D2.1-02)
- Mentorierte Lehrpersonen erstellen einen «*Mentoratsbericht*» (F2.1-02)

[Mentoratskonzept \(S2.1-02\)](#)

[Auftrag für ein Mentorat \(F2.1-01\)](#)

[Checkliste für das Mentorat \(D2.1-02\)](#)

[Mentoratsbericht \(F2.1-02\)](#)

3.5.3 Anstellungsprozess LB → BLP

Die Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO) regelt in «Kapitel II. Arbeitsverhältnis §3» das Arbeitsverhältnis der Berufsschullehrpersonen.

Der «*Anstellungsprozess LB → BLP*» (S1.4-03) ist für die Schule von grosser Bedeutung und setzt eine seriöse Personalplanung voraus. Die Personalplanung liegt in der Verantwortung der Schulleitung und umfasst neben der kurzfristigen Planung auch die «*mittelfristige strategische Planung*» (F2.1-06).

[Anstellungsprozess LB → BLP \(S1.4-03\)](#)

[Mittelfristige strategische Planung \(F2.1-06\)](#)



Der Anstellungsprozess wird von einer Findungskommission begleitet. Diese setzt sich in der Regel wie folgt zusammen:

- *Abteilungsleiter/-in (Vorsitz, verfasst Wahl-Antrag an SK)*
- *Rektor/-in*
- *SK-Mitglied*
- *Lehrpersonenvertretung*
- *Fachgruppenleiter/-in*

3.5.4 Mitarbeiterentwicklung

Der «*Leitfaden Personalentwicklung*» enthält eine breite Auswahl an Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrpersonen inkl. Entwicklungskarte für Lehrpersonen.

[Leitfaden Personalentwicklung](#)

3.5.5 Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen

Für eine systematische und transparente Beurteilung der Lehrpersonen an der TBZ stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Diese ermöglichen eine umfassende Einschätzung der Unterrichts- und Berufsausübung, fördern die professionelle Entwicklung und unterstützen gezielte Fördermassnahmen. Die Instrumente sind aufeinander abgestimmt und decken unterschiedliche Aspekte der Beurteilung ab:

- «*Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen*» (S2.1-01)
- «*Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen*» (F2.1-11)
- «*Unterrichtbeobachtung Einzellektion*» (F2.1-10)
- «*Hilfsblatt zur Unterrichtsbeurteilung*» (D2.1-08)
- «*Mögliche Fragen und Thesen zum Beurteilungs- und Fördergespräch im Zusammenhang mit der systematischen Mitarbeiterbeurteilung*» (D2.1-09)
- «*Kriterienkatalog für die MAB von Lehrpersonen*» (D2.1-10)
- «*Stellenbeschreibung Lehrpersonen*» (F5.1-12)

[MAB von Lehrpersonen an der TBZ \(S2.1-01\)](#)

[MAB von Lehrpersonen \(F2.1-11\)](#)

[Unterrichtbeobachtung Einzellektion \(F2.1-10\)](#)

[Hilfsblatt zur Unterrichtsbeurteilung \(D2.1-08B\)](#)

[Mögliche Fragen und Thesen zum Beurteilungs- und Fördergespräch im Zusammenhang mit der syst. MAB \(D2.1-09A\)](#)

[Kriterienkatalog für die MAB von Lehrpersonen \(D2.1-10A\)](#)

[Stellenbeschreibung Lehrpersonen \(F5.1-12\)](#)

3.5.6 Auswahl und Mitarbeiterbeurteilung bei Schulleitungsmitgliedern

Die Auswahl und Mitarbeiterbeurteilung von Schulleitungsmitgliedern erfolgt gemäss Schulorganisationsblatt S1.4-02.

Jedes Schulleitungsmitglied wird vom direkten Vorgesetzten und einem Mitglied der Aufsichtsbehörde beurteilt: Die Abteilungsleitungen (Co-Abteilungsleiter/innen) werden vom Rektor und einem Mitglied der Schulkommission beurteilt. Der Rektor wird vom Präsidenten der Schulkommission und einem weiteren Mitglied des Büros der Schulkommission beurteilt.

Die Umschreibung der Bildungs- und Erfahrungsanforderungen sowie der Leistungs-, Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmale ist in D1.4-01 festgehalten; die Beurteilung erfolgt gemäss dem Raster von F1.4-02.

Das zu beurteilende Schulleitungsmitglied wird vorgängig zu einer Selbstbeurteilung nach demselben Raster aufgerufen.

Im Nachgang zum Beurteilungsgespräch von Schulleitungsmitgliedern kann das Fördergespräch (D1.4-02) das MAB-Gespräch abrunden.

[Auswahl und Mitarbeiterbeurteilung bei Schulleitungsmitgliedern \(S1.4-02\)](#)

[Mitarbeiterbeurteilung Schulleitung \(F1.4-02\)](#)

[Anforderungen an Schulleitungsmitglieder der TBZ / Idealprofil \(D1.4-01\)](#)

[Fördergespräch \(D1.4-02\)](#)

4 Q-Organisation

4.1 Q-Steuerung und Q-Sicherung

Das **Q-Team** setzt sich aus dem **QEL-Team** und dem **ISO-Team** zusammen:

- Das **QEL-Team** (Qualitätsentwicklungsleitung) setzt sich aus einem Mitglied der erweiterten Schulleitung und 4-5 Lehrpersonen zusammen.

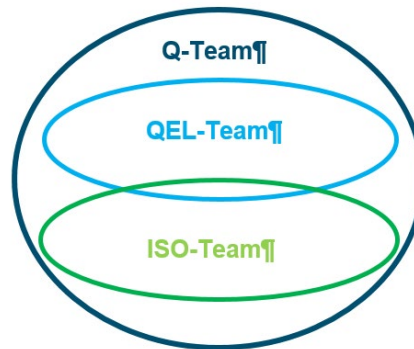
Die QEL interpretiert die Ergebnisse aus Schulevaluationen und SAB (Standardisierte Abschlussklassenbefragungen) in Zusammenarbeit mit der Schulleitung, formuliert Handlungsempfehlungen und erstattet der Schulkommission einen Bericht.

Die QEL wirkt beratend oder begleitend mit bei SchilF-Tagen, dem Starttag in das neue Schuljahr und bei Klausurtagungen.

- Das **ISO-Team** führt die Audits durch und setzt sich aus einem Mitglied der erweiterten Schulleitung und 5 Lehrpersonen (Qualitätsbeauftragte) zusammen.

Die ISO-Leitung-Leitung erstellt gemeinsam mit den Qualitätsbeauftragten einen mehrjährigen Auditplan und überwacht die Umsetzung der daraus resultierenden Massnahmen.

- Der QEL-Teamleitung und die ISO-Teamleitung kann durch die gleiche Person wahrgenommen werden.



[QEL-Pflichtenheft \(D0.4-01\)](#)

[Stellenbeschreibung Q-Beauftragte/r \(F6.1-03\)](#)

Die Hauptverantwortung der Qualitätsentwicklung liegt bei der Schulleitung. Die Schulkommission beaufsichtigt die Qualitätssicherung und fördert die Qualitätsentwicklung der Schule. Die Schulleitung informiert die Schulkommission über die Aktivitäten und Ergebnisse aus der Qualitätsentwicklung und -sicherung.

4.2 Q-Archiv

Die Q-Jahresberichte, die Standortbestimmungen, die Protokolle der Q-Sitzungen, die Q-Tagungsprogramme, die Evaluationsberichte und weitere relevante Dokumente werden gemäss IKS-Richtlinien archiviert.

5 Schulhauskultur

5.1 Verhaltenskodex

Der «*Verhaltenskodex – Schulhauskultur an der TBZ*» dient als Leitfaden für ein positives und förderliches Schulumfeld. Alle Mitglieder der Schulgemeinschaft werden ermutigt, aktiv dazu beizutragen, eine respektvolle, sichere und unterstützende Lernumgebung zu schaffen und für die Werte der TBZ einzustehen.

5.2 Konfliktfallregelung

Für Konfliktfälle oder bei unangemessenem Verhalten in der Schulgemeinschaft finden sich im «*Verhaltenskodex – Schulhauskultur an der TBZ*» Anlauf- und Beratungsstellen.



[Verhaltenskodex -
Schulhauskultur an der
TBZ \(D1.2-05A\)](#)

[Werte](#)

6 Anhang

6.1 Sicherheit

Das «Sicherheitskonzept der TBZ» (D1.2-07) dient als Leitfaden zur Notfallvorsorge und bildet den verbindenden Rahmen für sicherheitsrelevante Strukturen, Rollen, Dokumente und Abläufe an der TBZ.

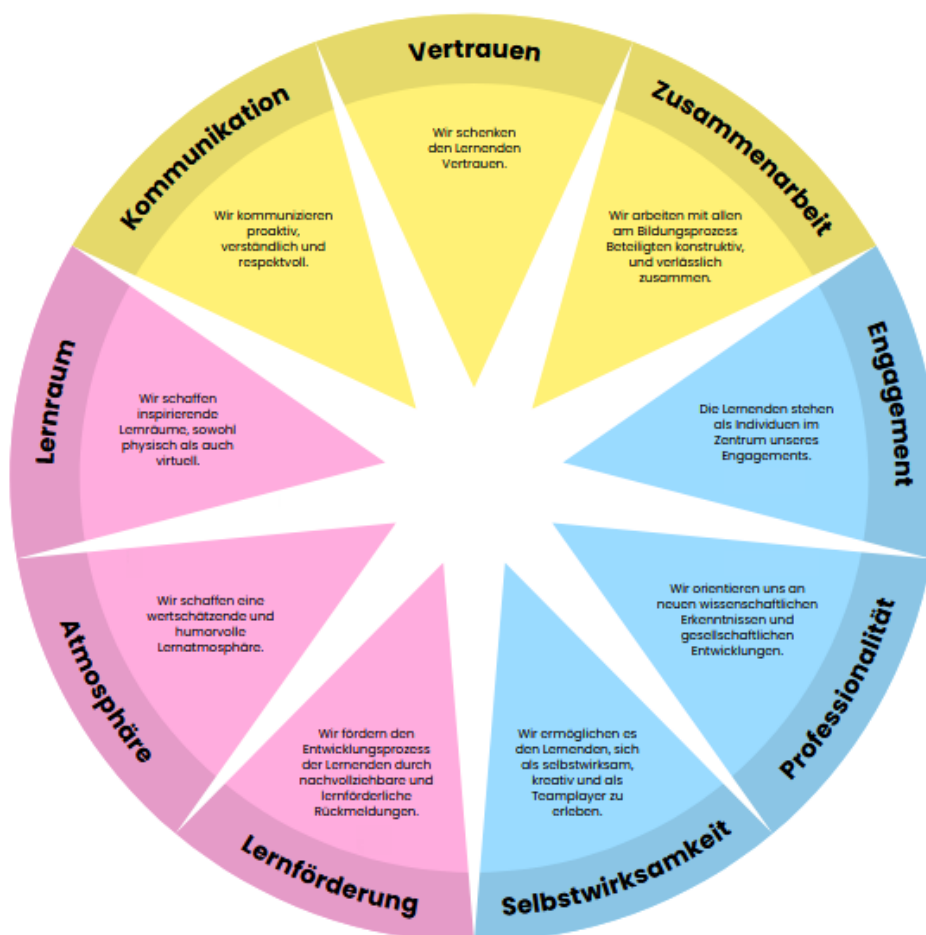
[Sicherheitskonzept der TBZ \(D1.2-07\)](#)

6.2 Datenschutz und Nutzungsrichtlinien

Die Richtlinie «Nutzungsrichtlinie für Informatikmittel an der Technischen Berufsschule Zürich» (D5.4-03) bezweckt den Benutzenden verständliche und nachvollziehbare Vorgaben zum korrekten Umgang mit Informatikmittel zu geben. Diese Vorgaben regeln die Datensicherheit, den Datenschutz und den Umgang mit Informatikmitteln im schulischen Kontext.

[Nutzungsrichtlinie für Informatikmittel an der Technischen Berufsschule \(D5.4-03\)](#)

6.3 TBZ-Kompass



[TBZ-Kompass – Plakat \(D6.2-01\)](#)

Für den **Bildungserfolg**
unserer Lernenden

Kommunikation

Wir kommunizieren proaktiv, verständlich und respektvoll.

- Wir stellen den Lernenden alle wichtigen Informationen (z.B. Termine) sowie Unterrichtsmaterialien, Semesterpläne und weitere Informationen übersichtlich zur Verfügung.
- Wir stellen die direkte digitale Kommunikation mit den Lernenden durch geeignete Hilfsmittel sicher.
- Wir sprechen mögliche Kommunikationsprobleme und Konflikte proaktiv an.

Lernatmosphäre

Wir schaffen eine wertschätzende und humorvolle Lernatmosphäre.

- Wir fördern das Gemeinschaftsgefühl, indem wir einander unterstützen und zielorientiert arbeiten.
- Wir achten darauf, dass keine Minderheiten oder Einzelpersonen ausgegrenzt werden und pflegen einen reflektierten Umgang mit sozialen und kulturellen Unterschieden.
- Wir pflegen eine wertschätzende, respektvolle und diskriminierungsfreie Sprache.
- In der Schule und beim Lernen hat auch Humor seinen Platz.
- Wir ermöglichen Events, die den Teamgeist fördern.

Lernraum

Wir schaffen inspirierende Lernräume, sowohl physisch als auch virtuell.

- Wir gestalten die physischen und virtuellen Räume so, dass sie das Erreichen der Lernziele und die Ziele des vorliegenden Konzepts unterstützen.
- Wir schaffen physische und virtuelle Lernumgebungen, die den Lernprozess unterstützen und die kollaboratives Lernen fördern.
- Wir schaffen auch Lernräume, die das Lernen in Ruhe ermöglichen.
- Wir stellen Pausen- und Verpflegungsräume zur Verfügung, welche Entspannung und vielfältige Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten bieten.
- Wir gehen sorgsam mit dem Mobiliar und dem Arbeitsmaterial um.

Vertrauen

Wir schenken den Lernenden Vertrauen.

- Wir begleiten den Lernprozess der Lernenden, bauen mittels Gespräche eine tragfähige Beziehung auf und fördern wo nötig Verbindlichkeit ein.
- Wir sprechen Konflikte offen an und stellen sicher, dass wir mit allen Lernenden in Kontakt bleiben.
- Wir ermöglichen es den Lernenden, wo möglich und sinnvoll, ihren Lernort selber zu wählen.

Lernförderung

Wir fördern den Entwicklungsprozess der Lernenden durch nachvollziehbare und lernförderliche Rückmeldungen.

- Wir stellen sicher, dass das bereits Gelernte mit neuen Lerninhalten vernetzt wird.
- Wir kommunizieren klar, welche Lernziele verfolgt und wie diese geprüft werden.
- Wir räumen der formativen Leistungsbeurteilung (ohne Auswirkungen aufs Zeugnis) einen hohen Stellenwert ein.
- Wir gestalten Prüfungssituationen so, dass die Lernenden ihre Kompetenzen zeigen können.
- Wir besprechen Prüfungen und Lernprodukte wenn möglich individuell und definieren zusammen mit den Lernenden die Zonen der nächsten Entwicklung.
- Wir beziehen auch Peerfeedback in den Lernprozess ein.
- Wir stellen mittels geeigneter Massnahmen (z.B. transparente Punkte- und Teilpunktevorgabe, Gespräche, schriftliche Kommentare usw.) sicher, dass die Noten von den Adressaten (Lernende, Eltern Betriebe) nachvollzogen werden können.

Selbstwirksamkeit

Wir ermöglichen es den Lernenden, sich als selbstwirksam, kreativ und als Teamplayer zu erleben.

- Wir gestalten Lernsettings ergebnisorientiert.
- Wir geben so viele Vorgaben wie nötig und so wenige wie möglich, um kreative persönliche Lernprozesse zu fördern.
- Wir schaffen Lernfreiräume, die es den Lernenden ermöglichen, selbständig aktiv und kreativ zu sein.
- Wir begleiten und ermutigen die Lernenden, ihren eigenen Lernweg zu finden und so erfolgreich zu sein.
- Wir schaffen bei den Lernenden ein Bewusstsein dafür, damit sie die Verantwortung für ihr Lernen übernehmen können.

Engagement

Die Lernenden stehen als Individuen im Zentrum unseres Engagements.

- Wir gestalten Aufträge / Lernprojekte so, dass sie individuelle Bedürfnisse berücksichtigen (hoher Selbstbestimmungsanteil, unterschiedliche Anspruchs-niveaus, Lernprodukte, individuelles Lerntempo...)
- Wir bieten spezielle Angebote, um besondere Interessen und Begabungen der Lernenden zu fördern (Talentförderung, Stütz-kurse, Aufgabenhilfe, Lernstudio...)
- Wir gehen auf die Anliegen der Lernenden ein und geben ihnen Raum, damit sie sich optimal entwickeln können, und zwar durch Fach- und Lerncoaching sowie soziale Betreuung.

Zusammenarbeit

Wir arbeiten mit allen am Bildungsprozess Beteiligten (Lernorte, Kollegium, Schulleitung, Lernende und Eltern) konstruktiv, respektvoll und verlässlich zusammen.

- Wir gestalten Aufträge / Lernprojekte so, dass sie individuelle Bedürfnisse berücksichtigen (hoher Selbstbestimmungsanteil, unterschiedliche Anspruchs-niveaus und Lernprodukte, individuelles Lerntempo...)
- Wir bieten spezielle Angebote, um besondere Interessen und Begabungen der Lernenden zu fördern (Talentförderung, Stütz-kurse, Aufgabenhilfe, Lernstudio...)
- Wir gehen auf die Anliegen der Lernenden ein und geben ihnen Raum, damit sie sich optimal entwickeln können, und zwar durch Fach- und Lerncoaching sowie soziale Betreuung.

Professionalität

Wir orientieren uns an neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und gesellschaftlichen Entwicklungen.

- Wir bilden uns entsprechend weiter und setzen das Gelernte in unserem Unterricht sowie der Schulentwicklung um.
- Wir setzen jährlich Schwerpunkte aus dem vorliegenden Konzept, mit welchen wir uns vertieft auseinandersetzen wollen.
- Wir haben die Möglichkeit, Weiterbildungen (fachlich sowie päd./did.) zu besuchen.
- Wir haben Zugang zu Fachpublikationen.
- Wir schaffen Austauschräume für die konstruktiv-kritische Auseinandersetzung mit neuen Themen und Erkenntnissen.



Bildungserfolg

Wir fördern Bildungserfolg, indem wir die Lernkompetenz (Fach-, Sozial-, Selbst-, Methoden- und Medienkompetenz) fördern.

- Wir schaffen die Voraussetzungen, dass die Lernenden ein erfolgreiches Qualifikationsverfahren absolvieren können.
- Wir orientieren uns bei der Gestaltung der Lernsettings an den Lernzielen des entsprechenden Berufs.
- Wir fördern Sozialkompetenz, indem wir Formen der Zusammenarbeit wählen, die intensive kommunikative Erfahrungen ermöglichen und zur Reflexion des Kommunikationsverhaltens genutzt werden können.
- Wir schaffen die Grundlagen, damit Problemlösekompetenz aufgebaut werden kann. Dies tun wir, indem wir dafür geeignete Unterrichts- und Prüfungsformen wählen.
- Wir ermutigen die Lernenden, zum Lerninhalt passende Situationen sowie Erfahrungen aus ihrer Praxis einzubringen.