

## Stützsystem einer nachhaltigen Qualitätsoffensive für niedersächsische Gymnasien

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sind eine stets sich erneuernde, inhaltlich daher immer neu zu definierende Aufgabe einer jeden großen (Bundesland) und kleinen (Schule) bildungspolitischen Einheit.

Die personellen und sächlichen Bedingungen insgesamt und die Unterrichtskonzepte der einzelnen Schulformen, Fachschaften und Lehrpersonen müssen den definierten Entwicklungsnotwendigkeiten entsprechen.

Voraussetzungen für das Gelingen dieser Entwicklungsprozesse sind

- eine **personelle Ausstattung**, die mit qualitativ hochwertiger Ausbildung eine Erfüllung der Aufgaben in gesellschaftlich akzeptierten und anderen Berufen vergleichbaren Arbeitszeitvolumina ermöglicht,
- eine **sächliche Ausstattung**, die eine ergebnisförderliche Arbeitsatmosphäre in technisch fortschrittlichen und Kommunikation schaffenden Rahmenbedingungen bereit hält,
- ein systematisch aufgebautes, den gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und didaktischen Entwicklungen bandbreit entsprechendes **Fortbildungsangebot**, das von jeder Lehrkraft so genutzt werden kann, dass der hohe Qualifizierungsstandard mindestens erhalten bleibt, möglichst jedoch erweitert wird,
- eine den (objektiven und subjektiven) Befindlichkeiten der Lehrkräfte entsprechende **Motivationskultur**, die die primäre Motivation auch dadurch wahrt, dass sie die sekundäre Motivation nicht vernachlässigt (Leistungsanreize materieller Art),
- eine den Alltagsbedingungen der einzelnen Lehrkräfte und der jeweiligen Schule gerecht werdende **Ersatz-/Auffangstruktur**, die soweit belastbar ist, dass Grenzbelastungen einzelner schon im Vorfeld unnötig werden,
- ein **finanzieller Handlungsrahmen vor Ort**, der es ermöglicht, entsprechend den sich verändernden Bedingungen die jeweiligen Erfordernisse personeller und sächlicher Art zeitnah, bürokratiefern und sachadäquat umzusetzen.

Voraussetzungen für das Initiieren dieser Prozesse sind

- **personelle Ressourcen im Umfeld** von Unterricht für Tätigkeiten, die entlastende Funktion haben (je Schule ein Ersatzdienstleistender, ab 50 VZL eine weitere Arbeitshilfe),
- **Vertretungsreserven**, für die entweder feste Stellen oder ab Einstellungstermin wenigstens die Alimentationen der Schule zur Verfügung gestellt werden, im Umfang von 7% der Lehrersollstunden (4% wg. Dienstunfähigkeit (Krankheit), 1% wg. anderer Diensttätigkeit (z.B. Klassenfahrten), 2% wg. Fortbildung während der Dienstzeit),
- **Arbeitsplätze für Lehrkräfte** mit jeweils aktueller technischer Ausstattung, ggf. auch als Rückzugsraum, im Schulhaus,
- **Arbeitsplätze für Schülerinnen und Schüler** mit aktueller technischer Ausstattung, ggf. auch als Rückzugsraum, im Schulhaus,
- hoch qualifizierte Fortbildungsangebote (landesweit bzw. regional, z.B. über Universitäten) für das **Fortbildungskonzept der einzelnen Schule, drittelfinanziert und organisiert** durch das MK (Landesschulbehörde), durch die Region (Abteilung des LSchB) und durch die Schule selber (SchILF).