



# andiamo!

**2Q-Methode im Institut Beatenberg  
Qualität und Qualifizierung**

**Wegleitung für die Mitarbeitenden**

Diese Wegleitung beruht auf der 2Q-Methode für Qualität und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Prof. Dr. Karl Frey, Zürich. Das IB hat die interne Nutzungs- und ©-Rechte 1992 erworben. Das System ist laufend den Bedürfnissen angepasst worden.

## Inhaltsverzeichnis

### Teil I: Übersichten und Ablauf

1. Übersicht über den Ablauf
2. 2Q-Jahreszyklus
3. Prinzipien
4. Allgemeine Ziele
5. Übersicht über die Optionen
6. Übersicht Q-Periode
7. Eröffnungsgespräch zu Beginn der Q-Periode
8. Auswertungsgespräch am Ende der Q-Periode
9. Richtlinien für die Bewertung

### Teil II: Weitere Bestimmungen zur Qualitätssicherung und Qualifizierung

1. Q-Periode, Anzahl Q-Pläne pro Q-Periode, Quellen für die Auswahl der Optionen
2. Wer nimmt an der 2Q-Methode teil?
3. Lohnwirksame Beurteilung
4. Beginn der 2Q-Tätigkeit in der Laufbahn
5. Information der MitarbeiterInnen
6. Vertraulichkeit
7. Die 2Q-Tätigkeit der Gesamtleitung IB
8. Inkrafttreten und Revision

## Übersichten und Ablauf

Die Qualitätsentwicklung, -sicherung und Qualifizierung nach der 2Q-Methode bezieht sich auf die Arbeit mit den Kindern (LernCoaching). Die Optionen sind formuliert in Bausteinheften (z.B. Kompetenzkultur), in einem Kompetenzraster und in einem Wikipedia ([www.updatenet.net](http://www.updatenet.net)). Die Optionen werden als lernrelevante Faktoren bezeichnet.



Die Mitarbeitenden wählen eine Option aus. Die Schulleitung und/oder das Team können einen weiteren lernrelevanten Faktor bezeichnen.



Die Mitarbeitenden konkretisieren Aussagen aus der Option für die eigene Tätigkeit. Das bildet die Grundlage für die Formulierung eines Q-Plans. Q-Pläne werden Smarties genannt. Die Bezeichnung orientiert sich am Prinzip der SMARTen Zielformulierung.



Die Mitarbeitenden besprechen im Eröffnungsgespräch jeden Q-Plan mit einem Mitglied der Schulleitung. Dieses genehmigt die Smarties oder ändert sie falls nötig ab. Die Smartis werden im Sinne einer Vereinbarung gegengezeichnet.



Die Umsetzung der Smarties (Q-Pläne) erfolgt über den Zeitraum eines Trimesters (Q-Periode). Allfällige Zwischenbilanzen werden vorgenommen, so wie sie in den Smarties (Gelingensbedingungen) formuliert und vereinbart worden sind.



Am Ende der Q-Periode werden die Smarties im Gespräch ausgewertet und die Follow-ups entwickelt. .

## Prinzipien

1. Die Mitarbeitenden tragen selber Verantwortung. Sie nehmen sich das vor, was für ihre tägliche Arbeit und das Unternehmen wichtig ist. Dafür bieten die lernrelevanten Faktoren Auswahlmöglichkeiten
2. Durch eigenes Auswählen und Akzentsetzen bilden alle Mitarbeitenden ihr ein eigenes Profil aus
3. Die Mitarbeitenden können Akzente setzen, dort, wo sie sich stark fühlen, ebenso wie dort, wo sie sich verbessern wollen.
4. Die Mitarbeitenden können sich selber führen. Sie formulieren die Ziele und überlegen selbstständig die Evaluationskriterien.
5. Die Selbstführung unterstützt eigenständiges und selbstwirksames Arbeiten.
6. Beim persönlichen Einsatz für Qualitäts- und Kompetenzentwicklung erhalten die Mitarbeitenden Orientierung und Unterstützung:
  - a: Die lernrelevanten Faktoren stecken einen Rahmen ab
  - b: Eröffnungs- und Auswertungsgespräche sowie alle anderen formulierten Gelingensbedingungen erhöhen die Erfolgswahrscheinlichkeit-
7. Der 2Q-Vorgang ist für alle Beteiligten transparent. Die Optionen sind allen bekannt. Die Ziele, Vorgehensweisen und Bewertungsgesichtspunkte sind im Voraus festgelegt worden. Willkürliche Massnahmen werden damit ausgeschlossen
8. Andiamo (2Q) will ...
  - a. ... durch eigene Initiative, Planung und eigene Kontrolle die **Qualität verbessern**
  - b. ... durch eigene Initiative, Planung und eigene Kontrolle **Kompetenzen weiter entwickeln** und die eigenen Möglichkeiten (Potenziale) ausschöpfen
  - c. ... **Stärken fördern**: Was man gut kann und gut macht, herausstellen und dazu auch Rückmeldung und Anerkennung erhalten
9. Andiamo unterstützt insbesondere ...
  - ... Kooperation und Teamarbeit
  - ... individuelle Kompetenzentwicklung und Profilbildung
  - ... Aktivitäten des Instituts als lernende Organisation
  - ... Offenheit für Veränderungsprozesse
  - ... Reflexion eigener Lernerfahrungen als Grundlage für die Arbeit mit Lernenden

## Allgemeine Ziele der Methode

1. Andiamo ist ein Hilfsmittel zur Erhaltung und Entwicklung von Qualität
2. Andiamo versteht sich als System zur Selbstführung aller Mitarbeitenden
3. Andiamo ist ein Führungsinstrument der Gesamtleitung
4. Andiamo zielt auf Verbesserungsvorschläge und Kreativität im Unternehmen
5. Andiamo verbessert die Kommunikation und fördert eine gemeinsame Sprache

## Lernrelevanten Faktoren (Optionen)

Lernrelevante Faktoren sind Gebiete, in denen sich Mitarbeitende bestätigen und ihre Kompetenzen weiter entwickeln können. Es sind Gebiete, die im Hinblick auf den Erfolg des einzelnen Lernenden beeinflussbar und damit für hohe Qualität und Leistung wichtig sind.

- a. Die Mitarbeitenden können mehrere davon auswählen und ihr eigenes Profil zusammenstellen
- b. Innerhalb jedes lernrelevanten Faktors können sie Schwerpunkte setzen
- c. Die Optionen werden im Voraus bestimmt und gemeinsam festgelegt. Das schafft Transparenz und sichert die Koordination der Aktivitäten im gemeinsamen Interesse.

Die lernrelevanten Faktoren (Optionen) bilden die inhaltliche Grundlage, auf die die Arbeit mit den Lernenden sich stützt. Es ist die Basis eines gemeinsamen Verständnisses dessen, was erfolgreiches Lernen ausmacht und wie es durch die Beteiligten beeinflusst werden kann.

Die lernrelevanten Faktoren sind in verschiedenen Publikationen, Beschreibungen, in Form eines Kompetenzrasters mit entsprechenden Checklisten und in einem Wikipedia ([www.updatenet.net](http://www.updatenet.net)) ausführlich beschrieben.

### Individuelle Auslegung der Optionen

Die Mitarbeitenden können die Optionen auf zwei verschiedene Arten betrachten.

1. Die Option kann ein Gebiet betreffen, in dem etwas vollbracht, als qualitativ hochstehend ausgewiesen oder über längere Zeit gut gemacht worden ist. Die Option ist das Gebiet der ausgewiesenen Stärke und Leistung, welche in die 2Q-Arbeit eingebracht wird und dadurch Bestätigung und Anerkennung erfährt.
2. Die Option bezeichnet ein Gebiet, in dem die Mitarbeitenden in der kommenden Q-Periode etwas ausarbeiten, vervollständigen, verbessern, lernen, verstärkt tun oder beachten wollen. In diesem Fall handelt es sich um ein Gebiet, auf dem sich die Person entwickelt und weiterqualifiziert. Natürlich gibt es Mischformen zwischen 1 und 2.

Es können mehrmals die gleichen Optionen gewählt werden. Das Ziel ist jedoch die breite Qualifikation, Qualitätsentwicklung und –sicherung im Verlauf mehrerer Q-Perioden.

## Smarties (Q-Pläne)

Smarties verstehen sich als Hilfsmittel zur Umsetzung der definierten individuellen Ziele. Sie sind so aufgebaut, dass Selbsterklärungseffekte auftreten.

Mithilfe der Smarties werden die individuellen Entwicklungsschritte in Ziele gefasst. Sie werden besprochen und verstehen sich anschliessend als verbindliche Vereinbarung.

Smarties folgen in ihrem Aufbau und in ihrem Versprechungsanspruch den grundlegenden Prinzipien der Zielformulierung. Dazu sind spezielle Standards formuliert worden.

## Q-Periode

Die Q-Periode ist die Dauer zwischen dem Eröffnungsgespräch und dem Auswertungsgespräch. Während dieser Periode setzen die Mitarbeitenden die Tätigkeit um, die in den Smarties formuliert worden sind. Während dieser Periode werden auch die Kontrollen für diese spezifische Tätigkeit durchgeführt, wie sie vereinbart worden sind.

Die Mitarbeitenden dokumentieren während der Q-Periode ihre Ergebnisse und/oder Tätigkeiten. Diese Dokumentation bildet eine Grundlage für das Auswertungsgespräch und die Beurteilung, wie erfolgreich der jeweilige Q-Plan erfüllt wurde.

## Eröffnungsgespräch

### Zweck des Eröffnungsgesprächs

Im Eröffnungsgespräch wird festgelegt, in welchen Optionen sich die Mitarbeitenden besonders engagieren wollen, um Qualität zu fördern / um sich selber weiter zu entwickeln / um eine konstant hohe Leistung zu erbringen. Dazu gehören auch Ziele, Bewertungsgesichtspunkte und sonstige Modalitäten, die als wichtig erachtet. Ergebnis des Gespräches sind die vereinbarten, unterzeichneten Smarties (Q-Pläne). Normalerweise findet das Eröffnungsgespräch für die neue Q-Periode gleich im Anschluss an das Auswertungsgespräch der abgeschlossenen Q-Periode statt.

### Q-Plan

Grundlage des Eröffnungsgesprächs sind mithin die Smarties. Darin haben die Mitarbeitenden die selber ausgewählten und/oder die vorgegebene Option für die kommende Q-Periode konkretisiert.

1. Der Q-Plan liegt schriftlich vor. Er ist möglichst kurz zu halten. Später hinzukommende Personen sollen jedoch ohne Interpretationshilfe nachvollziehen können, was vereinbart worden ist.
2. Der bereinigte Q-Plan wird von den beiden Gesprächspartnern unterzeichnet. Beide erhalten ein Exemplar
3. Aus wichtigen Gründen können einzelne Aspekte des Q-Planes im gegenseitigen Einverständnis während der Q-Periode geändert werden.
4. Die Gelingensbedingungen sollen so detailliert überlegt werden, dass die Erfolgswahrscheinlichkeit möglichst hoch ist.

### Vor dem Eröffnungsgespräch?

Die Optionen werden an einer Gesamtkonferenz vorgängig besprochen und vereinbart. Teil dieser Vereinbarung ist auch der Zeitplan: Entwürfe der Smarties – Einreichung/Vorstellung – Modalitäten – Eröffnungsgespräche – Beginn – Abschluss.

## Auswertungsgespräch

### Zweck des Auswertungsgesprächs

Am Ende der Q-Periode findet ein Gespräch statt. Es dient der gemeinsamen Auswertung der Aktivitäten während der Q-Periode.

Während des Gespräches gehen die Anwesenden gemeinsam die vereinbarten Smarties durch. Hauptzweck ist die gemeinsame Feststellung der Zielerreichung in den einzelnen Optionen. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die gegenseitigen professionellen Feedbacks.

Während des Auswertungsgesprächs können die Anwesenden auch Überlegungen in Hinsicht auf die nächste Q-Periode anstellen.

## **Berichte, Dokumente**

Die Transferphasen werden hinsichtlich ihrer Aktivitäten und Ergebnisse dokumentiert. Diese Dokumentationen dient einerseits der persönlichen Reflexion (auch während der Umsetzung). Andererseits bildet die Dokumentation auch die Grundlage für die Auswertungsgespräche und für allfällige Präsentationen im Kollegium.

Die Mitarbeitenden ziehen selber Bilanz. Dazu dient ein eigener Bereich auf den Smarties. Ziel ist es, die Selbstreflexion zu fördern und eigene Schlüsse auf der Grundlage eines lösungsorientierten Denkens und Handelns zu ziehen.

Referenzwert für die Beurteilung sind die Zielformulierungen (Smarties). Prozess und Ergebnisse werden mittels Dokumentation zu diesen Zielvereinbarungen in Beziehung gesetzt (referenziert).

Ziel des Qualifikationsvorganges ist die optimale Förderung der Selbstgestaltungskompetenz der einzelnen Person im Rahmen der gemeinsamen Intentionen.

## Teil II

### Weitere Bestimmungen zur Qualitätssicherung und Qualifizierung

#### 1. Q-Periode, Anzahl Q-Pläne pro Q-Periode, Quellen für die Auswahl der Optionen

Die Bemühungen um Qualität und Qualifizierung sind dauernder Natur. Die Gesamtdauer wird in Perioden eingeteilt. Die Q-Periode beginnt mit dem Eröffnungsgespräch und endet mit dem Auswertungsgespräch

In jeder Q-Periode bearbeiten die Mitarbeitenden eine bis zwei Optionen. Sie können ja nach Vereinbarung selber gewählt, gemeinsam bestimmt oder durch die Schulleitung vorgegeben werden.

#### 2. Wer nimmt an Andiamo teil?

Die Teilnahme an der 2Q-Methode ist für alle Mitarbeitenden des Instituts Beatenberg ab einem Anstellungsverhältnis von 60% und höher obligatorisch, sofern ihre Tätigkeit vorwiegend mit Bildung und Erziehung der Jugendlichen zu tun.

#### 3. Beginn der 2Q-Tätigkeit in der Laufbahn

Neue Mitarbeitende steigen im zweiten Jahr ihrer Anstellung im Institut Beatenberg in Andiamo ein.

#### 4. Informatione der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden erhalten zu Beginn ihrer Anstellung alle relevanten Informationen und Dokumente zu Andiamo.

Kandidaten werden während des Vorstellungsgesprächs über die Grundrisse des Verfahrens informiert.

#### 5. Vertraulichkeit

Genehmigte Smarties, Protokolle des Auswertungsgespräche und andere Dokumente sind zum Schutze des Mitarbeitenden und des Instituts vertraulich zu behandeln, sofern nicht andere Modalitäten (z.B. Präsentationen, Communities of Practice) vereinbart worden sind.

#### 6. Die 2Q-Tätigkeit der Leitung

Schulleitung und allenfalls andere dafür bezeichnete Personen initiieren, kontrollieren, qualifizieren die Prozesse und Ergebnisse zusammen mit den einzelnen Mitarbeitenden.

#### 7. Inkrafttreten und Revision

Die erste Periode nach dieser Wegleitung beginne am ..... Die Revision dieser Wegleitung ist vorgesehen auf den 31.12.09.

Die Überarbeitung und Anpassung der Lernrelevanten Faktoren ist vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen eine Daueraufgabe. Die entsprechende Kommunikation erfolgt direkt an den regelmässigen Workshops, durch interne Dokumente und auf dem UpdateNet.

Beatenberg, .....

INSTITUT BEATENBERG

Andreas Müller