

Katholische Mädchensekundarschule Gossau

Maitlisek

Führungs- und Qualitätskonzept

Verabschiedet durch den Schulrat am 12. März 2008
Verabschiedet durch die Lehrerschaft am 30. April 2008

Verfasser
Anita Egger, Schulratspräsidentin
Magnus Jung, Schulleiter
Erwin Sutter, QE-Beauftragter

Stand: Juni 2008

Maitlisek

Qualitätskonzept 2008

1.	AUSGANGSLAGE	3
2.	ABSICHT DES QUALITÄTSKONZEPTES	3
3.	GRUNDSÄTZE DER QUALITÄTSARBEIT	4
4.	QUALITÄTSENTWICKLUNG	5
5.	SCHULENTWICKLUNG	9
6.	PERSONALENTWICKLUNG	10
7.	UMGANG MIT SCHWERWIEGENDEN EREIGNISSEN	11
8.	MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG	12
9.	RECHENSCHAFTSLEGUNG / LEGITIMATION	13
10.	EXTERNE EVALUATION	13
11.	ANHÄNGE	14
12.	LITERATURVERZEICHNIS	19

1. Ausgangslage

Die Privatschule Maitlisek steht auf dem Schul- und Bildungsplatz Gossau in einer gesunden Konkurrenz mit der öffentlichen Oberstufe Gossau und dem ebenfalls privaten Untergymnasium Friedberg. Die Maitlisek wird seit 2001 als Tagesschule mit einem betreuten Studium geführt.

Im Jahr 2000 verabschiedete die Maitlisek ihr pädagogisches Leitbild. Es macht Aussagen über die pädagogischen Grundhaltungen und primären Absichten, an denen sich die Maitlisek orientiert. Inhaltlich soll sich die Qualitätsarbeit am Leitbild orientieren und zu dessen systematischer Umsetzung beitragen. Das Leitbild ist ein integraler Bestandteil dieses Qualitätskonzeptes.

2007 verabschiedete der Schulrat den Strategieleitsatz „Maitlisek: einzigartig, innovativ“. Die Weiterentwicklung der Mädchensekundarschule geschieht unter der Einhaltung des Leitbildes und des Leitsatzes, verabschiedet durch den Schulrat.

1.1. Orientierung

Das nachfolgend formulierte Führungs- und Qualitätskonzept orientiert sich formal an den Erfordernissen des kantonalen Gesamtkonzeptes¹ und an den gesetzlichen Rahmenbedingungen² des Kantons St. Gallen.

Methodisch lehnt sich dieses Konzept an die beiden schweizweit anerkannten Qualitätssysteme Q2E³ und FQS⁴.

2. Absicht des Qualitätskonzeptes

Die Lehrpersonen, die Schulleitung, der Schulrat und das nicht unterrichtende Personal sind gemeinsam verantwortlich für die Qualität der Mädchensekundarschule.

Das vorliegende Qualitätskonzept legt den Handlungsrahmen für die Qualitätsarbeit der Maitlisek Gossau fest. Es bietet den verschiedenen Beteiligten die nötige Orientierung, indem es Grundsätze, Aktivitäten, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen der Qualitätsarbeit beschreibt. Wir verstehen unser Qualitätskonzept als ein ganzheitliches Qualitätsmanagement an der Maitlisek. Die Schule bestimmt im Rahmen des Bildungsauftrages selber, welches ihre Qualitäten sind.

¹ VSG, Art. 111, Abs. 2

² VSG, Art. 100, Fassung gemäss VII. Nachtrag

³ Steiner, Landwehr, Q2E-Qualität durch Evaluation und Entwicklung, h.e.p. Verlag, 2003/2007

⁴ Strittmatter Anton, PA LCH, Biel 1999

Ein ganzheitliches Qualitätsmanagement umfasst demnach die folgenden Komponenten:

- Ein Qualitätsleitbild, in dem die Maitlisek ihre leitenden Werte, Normen und Standards festlegt, nach denen sie sich beurteilen lassen bzw. selber evaluieren will. Dieses Qualitätsleitbild ordnet sich dem Schulleitbild⁵ und dem Leitsatz der Maitlisek unter.
- Die institutionelle Festlegung und die regelmässige Durchführung von Individualfeedbacks - als Grundlage für die persönliche Qualitätsentwicklung der Lehrpersonen und des übrigen Schulpersonals (PUQE)⁶
- Die Etablierung einer wirksamen Steuerung der Qualitätsprozesse durch die Schulleitung.
- Die institutionelle Festlegung und die regelmässige Durchführung von schulinternen Evaluationen - als Grundlage für die Qualitätsentwicklung der Schule und für die Rechenschaftslegung. Dies stellt sicher, dass die Aktivitäten im Bereich der Schulentwicklung sinnvoll, zielgerichtet und koordiniert sind.
- Die Überprüfung des Qualitätsmanagements und seiner Wirksamkeit durch eine externe Schulevaluation.

3. Grundsätze der Qualitätsarbeit⁷

Die Qualitätsarbeit der Maitlisek orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- Das einzelne Mädchen steht im Zentrum. Wir schaffen eine Lernumgebung, in der sich die Schülerinnen zu selbstbewussten und selbstverantwortlichen jungen Frauen entfalten können.
- Die Lernerfolge der Schülerinnen bilden die Bezugspunkte für all unsere Bemühungen im Bereich der Qualitätsarbeit.
- Die Qualitätsarbeit muss für alle Beteiligten im Rahmen des ordentlichen Berufsauftrages bzw. im Rahmen der Jahresarbeitszeit zu leisten sein.
- Die Qualitätsarbeit muss nachhaltig sein, weshalb wir über verbindliche Standards verfügen und unsere Arbeit kontinuierlich überprüfen.
- Die Arbeit aller an der Maitlisek tätigen Personen wird regelmässig mit geeigneten Instrumenten reflektiert und gegebenenfalls weiterentwickelt.
- Wir wissen, dass unsere Schule eine lernende Organisation ist und wir daher unser eigenes Profil durch die stetige Auseinandersetzung mit unseren Stärken und Schwächen weiterentwickeln.
- Wir betrachten es als selbstverständlichen Teil unserer Professionalität, gemäss den Standesregeln des LCH⁸, unsere Arbeit kontinuierlich zu überprüfen, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

⁵ Mädchensekundarschule Gossau, „Leitbild Maitlisek Gossau, Anhang 1

⁶ Landwehr Norbert, Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur, S. 35ff, h.e.p. Verlag, 2007

⁷ Ausführliche Beschreibung im Anhang 2

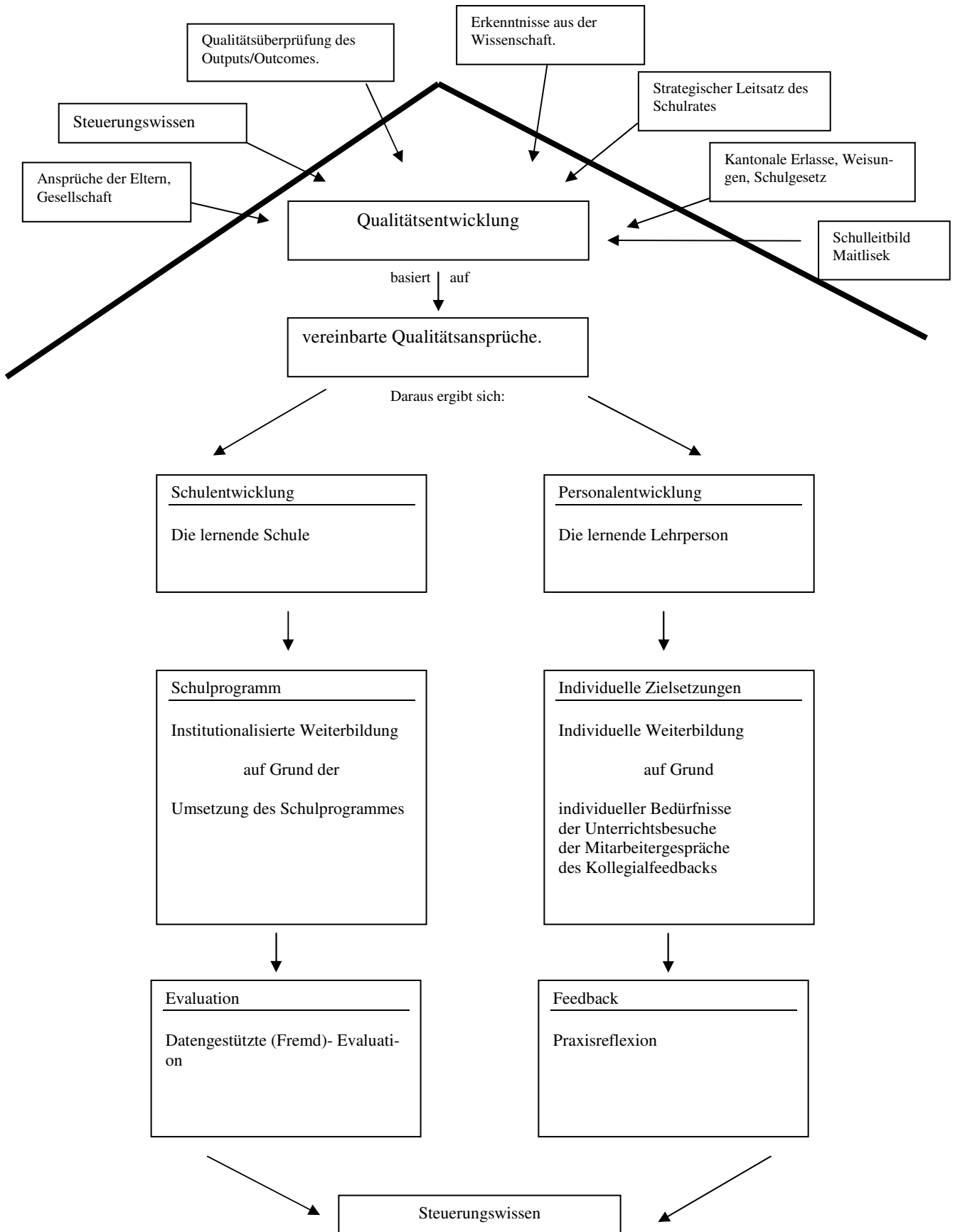
⁸ Lehrerinnen und Lehrer Schweiz, Zürich, 1999

4. Qualitätsentwicklung

Der wichtigste Unterschied des Qualitätsdenkens zwischen einem wirtschaftlichen Unternehmen und einer Ausbildungsinstitution ist, dass Lernprozesse nicht einfach inputgesteuert sind, sondern von den Individuen in freiwilliger Verantwortung und in oft mühseligen und zeitaufwendigen Prozessen konstruiert werden. Dies führt auch dazu, dass Qualität an der Schule nur bedingt gemessen sondern vielmehr „nur“ beobachtet werden kann. Stellwerk- und Cockpitdaten sind auf Grund der Population innerhalb der Schule kaum tauglich um einmalige Qualitätsaussagen zu machen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt unser Verständnis über den Verlauf unserer Qualitätsarbeit unter der Prämisse „Zur Qualität durch Evaluation und Entwicklung“.

4.1. Modell der Qualitätsarbeit



4.2. Arbeitsweisen und Verantwortlichkeit der einzelnen Akteure im Qualitätsprozess⁹

4.2.1. Ebene Schulrat

- Einbringen von strategischen Vorgaben in Absprache mit der Schulleitung
- Genehmigung von Schulprogramm und Rechenschaftsberichten
- Controlling der Schulleitung
- Unterstützung der Schule im Bereich „datengestützte Öffentlichkeitsarbeit“
- Sicherstellung von benötigten Ressourcen (fachlich, finanziell)
- Initiierung und Verantwortung von externen Evaluationen

4.2.2. Ebene Schulleitung

- Planung und Initiierung der Schulentwicklung
- Steuerung und Controlling der Qualitätsarbeit
- Beratung und Unterstützung des Teams und einzelner Lehrpersonen nach Bedarf
- Durchführung von Unterrichtsbesuchen und Mitarbeitergesprächen und Optimierung dieser beiden Instrumente
- Initiierung und Controlling der Massnahmen zur Qualitätssicherung
- Sicherstellung von benötigten Ressourcen (fachlich, finanziell)
- Rechenschaft gegenüber dem Schulrat
- Mitwirkung bei der Planung von externen Evaluationen
- Planung von schulinternen Weiterbildungen

4.2.3. Ebene Schule: Steuergruppe Qualität¹⁰

Die Steuergruppe ist ein fester Bestandteil der Schule. Sie ist auf Dauer angelegt. Die Steuergruppe führt nicht die einzelnen Qualitätsentwicklungs-Vorhaben durch.

- Sie sorgt für einen reibungslosen Informationsfluss auf der Ebene der Schule.
- Sie plant gemeinsame Veranstaltungen.
- Sie nimmt die Prozesse in den Q-Gruppen wahr ohne diese beeinflussen zu wollen.
- Sie coacht die Q-Gruppen.
- Sie sammelt Themen für Q-Zyklen.
- Sie definiert die Ressourcen für QE – Projekte.
- Sie sammelt die Schlussberichte aller abgeschlossenen QE-Vorhaben und leitet Konsequenzen ab.
- Sie erarbeitet das Schulprogramm im Turnus von fünf Jahren.

⁹ Grundzüge der Organisation der Maitlisek Anhang 3

¹⁰ Steuergruppe, Genaue Umschreibung im Anhang 4

- Sie passt das Schulprogramm jährlich an.
- Sie wirkt bei der Planung von externen Evaluationen mit.

4.2.4. Ebene Unterricht: Q-Gruppe¹¹

Q-Gruppen sind Gefässe für die Unterrichtsentwicklung im Team. Drei bis fünf Lehrpersonen schliessen sich zusammen um pädagogische Themen, oder pädagogische Problemlösung durch gemeinsame Arbeit, wechselseitige Unterrichtsbesuche oder kollegialen Austausch zu diskutieren und daraus die nötigen Schritte für eine weitere Entwicklung des Unterrichtes bzw. der Schule zu gewährleisten.

Die Q-Gruppe...

- ...organisiert sich selbständig.
- ... bestimmt eine Leiterin/einen Leiter als Bindeglied zur Steuergruppe.
- ... plant und erarbeitet in regelmässigen Abständen ihre Aufträge.
- ... führt Entwicklungsvorhaben durch und evaluiert diese.
- ... erarbeitet konkrete Jahrespläne auf der Grundlage des Schulprogrammes.
- ... erstattet Bericht an die Schulleitung im Rahmen der jährlichen Auswertungsveranstaltung.

4.2.5. Ebene Lehrpersonen

Die Lehrperson...

- ... bearbeitet die individuellen Zielsetzungen in Absprache mit der Schulleitung.
- ... reflektiert die eigene Unterrichtspraxis und entwickelt sie im Rahmen der PUQE¹² oder Q-Gruppen weiter.
- ... reflektiert die Q-Gruppenarbeit im Rahmen des Mitarbeitergespräches.
- ... führt Massnahmen zur Qualitätssicherung im vorgesehenen Turnus durch.
- ... nimmt an internen Weiterbildungs- und Entwicklungsprogrammen gemäss Schulprogramm teil.

¹¹ Q-Gruppen, Genaue Umschreibung im Anhang 5

¹² Landwehr Norbert, Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur, S. 35ff, h.e.p. Verlag, 2007

5. Schulentwicklung

Die Schulentwicklung der Maitlisek ist kontinuierlich und weitsichtig und beobachtet die Entwicklung der modernen Gesellschaft. Aus dem gesellschaftlichen Veränderungsprozess werden Schlüsse gezogen, die gegebenenfalls in die weitere Entwicklung der Maitlisek einfließen. Im Weiteren orientiert sich die Schulentwicklung über neue wissenschaftliche Erkenntnisse und setzt diese angepasst um ohne aber die bewährten Elemente zu vernachlässigen.

5.1. Qualitätsleitbild

Das Qualitätsleitbild der Maitlisek umschreibt die zentralen Qualitätsbereiche der Maitlisek Gossau und listet diese in Teilbereiche und Themen auf. Es gibt Auskunft über Ziele, Indikatoren und Standards, welche es ermöglichen, die Umsetzung der Qualitätsaussagen zu überprüfen. Im Weiteren werden die Termine für die Erreichung der Ziele festgelegt. Aus diesem Qualitätsleitbild lässt sich das Schulprogramm ableiten.

5.2. Schulprogramm

Die Maitlisek erarbeitet bzw. ergänzt alle fünf Jahre ein Schulprogramm als Instrument für die mittelfristige Entwicklungsplanung. Das Schulprogramm wird in Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Mitarbeitenden entwickelt und vom Schulrat verabschiedet. Das Schulprogramm beinhaltet folgende Aussagen:

- Entwicklungsschwerpunkte und Zielsetzungen für die ganze Schule
- Aussagen zur Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte (Wer? Wie? Wann?)
- Evaluationsplanung (Wann soll was durch wen überprüft werden?)
- voraussichtlich benötigte Ressourcen (Finanzen, Know-how)

Die Entwicklungsschwerpunkte stützen sich auf Ergebnisse aus der datengestützten Evaluation (intern und extern). Das Schulprogramm wird jährlich von der Steuergruppe überprüft und bei Bedarf werden inhaltliche Anpassungen vorgenommen.

5.2.1. Umsetzung des Schulprogrammes

Die Q-Gruppen bearbeiten in Zusammenarbeit mit der Schulleitung jeweils im 3. oder 4. Quartal das Jahresprogramm. Für diese Arbeiten stehen zwei Entwicklungstage während der Unterrichtszeit zu Verfügung. Das Jahresprogramm beinhaltet:

- konkrete und überprüfbare Zielsetzungen für das entsprechende Schuljahr
- geplantes Vorgehen zur Umsetzung (Was? Wann? Wer?)
- Arbeitsgefässe und Zuständigkeiten
- Zeitpunkt und Form der Evaluation

Bei Entwicklungsschwerpunkten, welche die Schule als Ganzes betreffen, wird das Jahresprogramm entsprechend koordiniert.

5.3. Schulinterne Weiterbildung

Die Schulinterne Weiterbildung der Maitlisek steht in Bezug zum Schulprogramm. Sie soll dazu dienen, das nötige Wissen und die erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte aufzubauen. Das heisst, dass sich die schulinterne Weiterbildung an den Zielsetzungen des Schulprogrammes orientiert und zu deren Erreichung beitragen soll. In der Regel finden die schulinterne Weiterbildungen in der unterrichtsfreien Zeit statt. Die schulinterne Weiterbildung ist für alle Lehrkräfte verbindlich (evtl. im Verhältnis der Anstellung).

6. Personalentwicklung

6.1. Individuelle Zielsetzungen

Die Mitarbeitenden der Maitlisek haben entsprechend ihren unterschiedlichen Voraussetzungen und Aufgaben einen unterschiedlichen Entwicklungsbedarf. Deshalb wird in der Personalentwicklung mit individuellen Zielsetzungen gearbeitet. Die individuellen Zielsetzungen werden zwischen der Schulleitung und den einzelnen Mitarbeitenden im Rahmen der Mitarbeitergespräche vereinbart. Diese finden in der Regel jährlich statt. Die Ziele orientieren sich sowohl an den Entwicklungsbedürfnissen der Mitarbeitenden als auch an den Anforderungen und Zielsetzungen der Schule. Die Mitarbeitenden nutzen die verschiedenen Massnahmen und Instrumente der Personalentwicklung, um an ihren Zielsetzungen zu arbeiten. Dasselbe Prinzip gilt auch auf der Ebene Schulleitung / Schulrat. Der Schulrat vereinbart mit der Schulleitung jährlich Entwicklungsschwerpunkte und Zielsetzungen in Bezug auf die Schulleitungsaufgabe. Die vereinbarten Zielsetzungen werden im Rahmen der regulären Mitarbeitergespräche evaluiert.

6.2. Individuelle Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden haben sowohl das Anrecht als auch die Verpflichtung zur individuellen Weiterbildung. Bei der Auswahl der Weiterbildungsangebote sollen sowohl individuelle Bedürfnisse als auch der institutionelle Bedarf zum Tragen kommen. Die individuelle Weiterbildung soll dazu beitragen, vorhandene Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, neue Kompetenzen zu erwerben, festgestellten Defiziten entgegen zu wirken sowie die Berufsmotivation zu erhalten. Die Lehrkraft ist aber in der Wahl der individuellen Weiterbildung grundsätzlich frei.

6.3. Führungsinstrumente der Schulleitung

Die Q-Gruppen sind ein indirektes Führungsinstrument der Schulleitung. Sie dienen der Entwicklung der Schule als Ganzes und der individuellen Entwicklung der einzelnen Lehrperson. Im Weiteren nutzt die Schulleitung die Unterrichtsbesuche und Mitarbeitergespräche zur Personalentwicklung. Einerseits sollen die Mitarbeitenden eine qualifizierte Rückmeldung von Seiten der Schulleitung und der Q-Gruppen (im Rahmen der gegenseitigen Hospitation) erhalten, die ihnen hilft, eigene Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen. Andererseits sollen die Mitarbeitenden von der Schulleitung und den Q-Gruppen in der Umsetzung ihrer individuellen Entwicklungsschwerpunkte unterstützt werden. Bei Diskrepanzen zwischen persönlichen Entwicklungsbedürfnissen der Mitarbeitenden und den Anforderungen der Maitlisek, nimmt die Schulleitung die Vertretung der institutionellen Anliegen wahr und verhandelt entsprechend mit den Mitarbeitenden.

6.4. Persönliche unterrichtsbezogene Qualitätsentwicklung (PUQE)

Die Lehrpersonen reflektieren ihre eigene Unterrichtspraxis kontinuierlich und unterstützen sich gegenseitig beim Weiterentwickeln der Unterrichtsqualität. Zu diesem Zweck stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung¹³. Diese Instrumente werden im Rahmen der Q-Gruppenarbeit eingesetzt. Der Zeitpunkt des Einsatzes entscheidet die Steuergruppe, bzw. die Schulleitung. Die Wahl des Instrumentes ist der Q-Gruppe überlassen.

Funktion und Inhalte der PUQE-Arbeit richtet sich nach dem Modell Q2E¹⁴

7. Umgang mit schwerwiegenden Ereignissen

Mit dem Ziel, in einer Krisensituation möglichst rasch, kompetent und angemessen zu reagieren und dabei für alle Beteiligten adäquate Hilfestellung und Unterstützung zu bieten, hat die Maitlisek Gossau das Konzept „Krisensituationen in der Schule“ erarbeitet.

¹³ Landwehr Norbert, Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur, S. 49ff, h.e.p. Verlag, 2007

¹⁴ Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur S.35ff, Norbert Landwehr, 2007

Es ist als Schule notwendig, aktiv voranzuplanen und Strategien zu entwickeln sowie über ein Notfallszenario zu verfügen. Dadurch werden rasche Interventionen und professionelles Handeln bei ausserordentlichen Ereignissen möglich.

8. Massnahmen zur Qualitätssicherung

8.1. Ebene Schulrat

- Bearbeitung grösserer Vorhaben, die in seiner Tätigkeit ohnehin anfallen (z.B. Bauvorhaben, Positionierung „Privatschule“) gemäss QE-Zyklus.
- Durchführung einer Selbstevaluation, das für die Arbeit des Schulrates relevant ist.

8.2. Ebene Schule

- Periodisch bzw. gemäss Schulprogramm werden interne Evaluationen im Sinne von datengestützten Qualitätsrecherchen durchgeführt. Dabei können einzelne Qualitätsbereiche ausgewählt oder die Gesamtqualität der Schule für die Untersuchung herangezogen werden.
- An der Maitlisek gelten verbindliche Qualitätsstandards.
- An der Maitlisek werden systematisch Vergleichsarbeiten (Klassencockpit, Stellwerk) in den Fachbereichen Deutsch, Französisch, Englisch, Mathematik und Natur und Technik eingesetzt. Die Ergebnisse der Vergleichsarbeiten werden jeweils anonymisiert im Jahrgangsteam besprochen und von der Schulleitung statistisch erfasst. Bei grossen Schwankungen oder auffälligen Abweichungen ergründet die Schulleitung zusammen mit der betreffenden Lehrperson die möglichen Ursachen sowie sinnvolle Massnahmen.
- Aus den Ergebnissen des Stellwerkes werden individuelle Förderziele für die einzelnen Schülerinnen abgeleitet.

8.3. Ebene Schulleitung

- Die Qualitätssicherung erfolgt durch Feedbackverfahren, Mitarbeitergespräche (Präsidium des Schulrates/Schulleitung) und ausgewählte, angeordnete Evaluationen.

8.4. Ebene Unterricht/einzelne Lehrperson

Klassenfeedback

- Die Schülerinnen der Maitlisek werden am Ende der ersten Klasse und vor Schulaustritt systematisch zu ihrer Einschätzung der Unterrichtsqualität befragt. Die Befragung wird von der Klassenlehrperson durchgeführt und das Ergebnis wird mit der Schulleitung besprochen. Die I-

tems der Befragung orientieren sich an den Merkmalen für guten Unterricht, welche an der Maitlisek vereinbart werden und im Qualitätsleitbild ersichtlich sind.

Unterrichtsbesuch durch die Schulleitung

- Die Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung dienen neben der Personalentwicklung (s. Kapitel 6) auch der Qualitätssicherung. Die Schulleitung überprüft die Unterrichtsqualität der einzelnen Lehrpersonen und vereinbart mit ihnen im Bedarfsfall Auflagen und Massnahmen zur Verbesserung der Unterrichtsqualität. Allfällige Auflagen und Massnahmen sind deutlich von den regulären Zielvereinbarungen im Bereich Personalentwicklung zu unterscheiden.

9. Rechenschaftslegung / Legitimation

Während der Entwicklungstage findet eine Auswertung zu den Qualitätspunkten statt. Ziel dieses Anlasses ist es, einerseits die Wirkung der einzelnen Qualitätsmassnahmen zu reflektieren und andererseits die Erreichung der im Jahresprogramm formulierten Zielsetzungen zu evaluieren, respektive sich gegenseitig über die entsprechenden Evaluationsergebnisse zu informieren und Schlüsse für die Weiterarbeit zu ziehen. Die Rechenschaft aus den einzelnen Q-Gruppen erfolgt in geeigneter Form. Die Schulleitung verfasst auf dieser Basis den jährlichen Rechenschaftsbericht zuhanden des Schulrates.

9.1. Information / Kommunikationskonzept

Die Eltern und Schülerinnen werden in angemessener Form über die Qualitätsarbeit informiert.

10. Externe Evaluation

Es gelten die kantonalen Vorgaben.

11. Anhänge

11.1. Anhang 1 Leitbild der Maitlisek Gossau

Wir führen eine Schule nach christlichen Grundsätzen.

Eine Erziehung, die mit den Werten des Christentums vertraut macht, erlaubt es den Schülerinnen, ihren persönlichen Lebensweg zu finden. Wir möchten ihnen erfahrbar machen, dass der Glaube zum Menschen gehört und den Alltag durchdringt. Dies wird sichtbar in gemeinsam gestalteten Schulgottesdiensten, in Advents- und Weihnachtsfeiern, im Gebet und in Besinnungstagen. Die Mädchen sollen sich bei uns als einmalige Geschöpfe Gottes mit all ihren Fähigkeiten und Gaben erleben.

Wir fördern und fordern pflichtbewusstes und eigenständiges Lernen.

An unserer Schule streben wir ein hohes Leistungsniveau an. Wir fördern bei unseren Schülerinnen die Bereitschaft, die bestmögliche Leistung zu erbringen. Um die Mädchen auf das Leben nach der Schule vorzubereiten, fördern wir ihre Fähigkeiten und unterstützen sie dabei, neue Fertigkeiten zu erwerben, die ihnen das Lernen erleichtern.

Wir führen unsere Schülerinnen dahin, den Herausforderungen ihres künftigen Lebens gewachsen zu sein.

Ein wesentliches Ziel unserer Schule ist es, die Mädchen auf dem Weg ihrer Berufswahl zu begleiten und sie gewissenhaft entsprechend ihren Begabungen auf die Berufswelt oder auf weiterführende Schulen vorzubereiten. Deshalb fordern wir eine gute Arbeitshaltung, Ausdauer und Pflichtbewusstsein.

Wir bilden unsere Schülerinnen zu selbständigen und verantwortungsbewussten jungen Menschen aus.

In unserer schnelllebigen Zeit schenken wir den Mädchen eine ruhige Atmosphäre, in der sie sich zu selbstbewussten, lebensbejahenden jungen Frauen entfalten können. Ausgestattet mit dieser inneren Stärke soll es ihnen gelingen, Verantwortung für sich selber, ihre Mitmenschen und ihre Umwelt zu tragen.

Wir wollen als Mädchenschule die Werte des Frauseins fördern.

Von grosser Bedeutung ist für uns die Entwicklung eines gesunden Selbstbewusstseins bei unseren Mädchen, damit sie sich in Beruf und Gesellschaft als gleichwertige Partnerinnen wahrnehmen. Wir vermitteln ein positives Frauenbild, durch welches unsere Schülerinnen das in ihnen liegende Potenzial erkennen und nutzen.

Wir fördern die Talente unserer Schülerinnen im musisch-kreativen Bereich gezielt.

Unsere Schule bietet den Mädchen die Möglichkeit, im Chor, in eigenen Musicalproduktionen, in einer Band, in Werk- Theater- und Tanzgruppen ihr Können zu vertiefen und ihre Ideen und Fantasien einzubringen und umzusetzen.

Wir gestalten Schule gemeinsam mit unseren Schülerinnen.

Die Meinung unserer Schülerinnen ist uns wichtig. Wir schaffen deshalb Raum, in dem wir miteinander den Schulalltag überdenken und gestalten. Unsere Erziehungsarbeit kann nur Früchte tragen, wenn wir mit den Eltern in Kontakt stehen und sie uns dabei unterstützen. Wir pflegen eine offene Gesprächskultur zwischen Lehrkräften, Schülerinnen, Eltern und Behördenmitgliedern.

Wir pflegen untereinander ein Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und der Toleranz.

Bei uns sollen sich alle wohl fühlen. Wir unterrichten die Mädchen in einer geborgenen, familiären Atmosphäre. Das heisst: unser Umgangston untereinander ist wohlwollend und freundlich, Konflikte werden fair in gemeinsamen Gesprächen ausgetragen. Ausserdem wenden wir uns klar gegen jede Art von Gewalt.

11.2. Anhang 2 Grundsätze der Qualitätsarbeit

Lernerfolge der Schülerinnen als Bezugspunkt all unserer Bemühungen

- Die Unterrichtsentwicklung wird gegenüber anderen Bereichen der Qualitätsarbeit prioritär behandelt.
- Wir stellen die Massnahmen unserer Qualitätsarbeit konsequent in Bezug zum Lernen der Schülerinnen
- Wir verfügen an unserer Schule über eine kohärente Beurteilungspraxis, um Lernprozesse und Lernergebnisse differenziert einschätzen zu können.
- Wir nutzen Beurteilungsergebnisse (Cockpit, Stellwerk, Prüfungen, Arbeiten der Schülerinnen) konsequent als Rückmeldung für unseren Unterricht.
- Wir stehen in einem ständigen Dialog mit den Schülerinnen, um möglichst gute Bedingungen für das Lernen zu schaffen.
- Wir beziehen die Schülerinnen aktiv in die Qualitätsarbeit mit ein.

Leistbarkeit

- Wir setzen in unserer Qualitätsentwicklung sinnvolle Schwerpunkte.
- Wir legen die Schwerpunkte gemeinsam mit der Schulleitung fest.
- Wir können unsere Qualitätsarbeit im Rahmen des Berufsauftrages bewältigen.
- Wir fokussieren uns in der Qualitätsarbeit auf relevante Themen.
- Wir planen Entwicklungen in einem realistischen Zeithorizont.
- Aufwand und Ertrag stehen in unserer Qualitätsarbeit in einem sinnvollen Verhältnis.
- Wir setzen uns herausfordernde und trotzdem realistische Ziele

Nachhaltigkeit

- Wir verfügen in zentralen Bereichen über verbindliche Standards, an denen wir uns orientieren und anhand derer wir unsere Arbeit kontinuierlich überprüfen.
- Wir sichern Erreichtes, in dem wir es in sinnvollen Abständen überprüfen.
- Wir interessieren uns für die längerfristige Wirkung dessen, was wir tun und setzen sinnvolle Evaluationsinstrumente dafür ein.
- Wir legitimieren unsere Arbeit, indem wir den Schulrat, den Trägerverein, Eltern und weitere Anspruchsgruppen angemessen über unsere Qualitätsarbeit informieren.

Reflexion und Entwicklung

- Wir reflektieren unsere Arbeit auf der Grundlage von verschiedenen Feedbackinstrumenten.
- Die kollegiale Praxisreflexion ist integrierter Bestandteil unserer Qualitätsarbeit.
- Wir unterstützen uns gegenseitig beim Verbessern der Unterrichtsqualität.
- Wir nutzen die individuelle und institutionelle Weiterbildung zum Ausbau unserer Stärken und zum Verringern von Defiziten.

- Die Schulleitung unterstützt unsere Entwicklung mit geeigneten Führungsinstrumenten (MAG, UB).
- Die Schulleitung begegnet uns mit einer förderlichen Haltung und stellt gleichzeitig hohe Leistungserwartungen an uns.

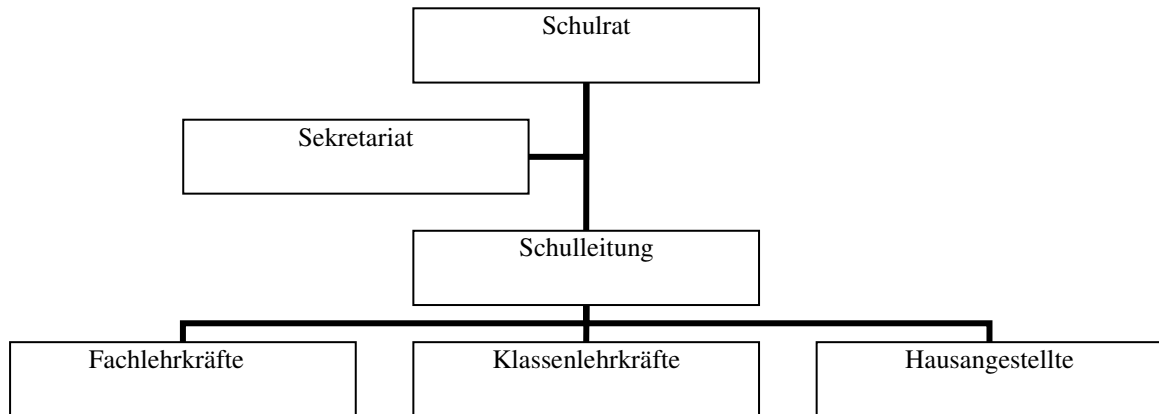
Lernende Organisation

- Wir wissen, dass Lernen ohne Fehler nicht möglich ist. Deshalb werden an unserer Schule Fehler als Chance für das Lernen betrachtet.
- Wir nutzen Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung und Evaluationsergebnisse als Grundlage für unsere Entwicklungsplanung.
- Wir entwickeln unser eigenes Profil als Schule weiter, indem wir uns in der Qualitätsarbeit auf wissenschaftliche Erkenntnisse, unser Leitbild und unsere pädagogischen Grundsätze beziehen.
- Wir holen regelmässig eine Aussensicht zu unserer Arbeit ein, um unsere Stärken und Schwächen möglichst realistisch einschätzen zu können.

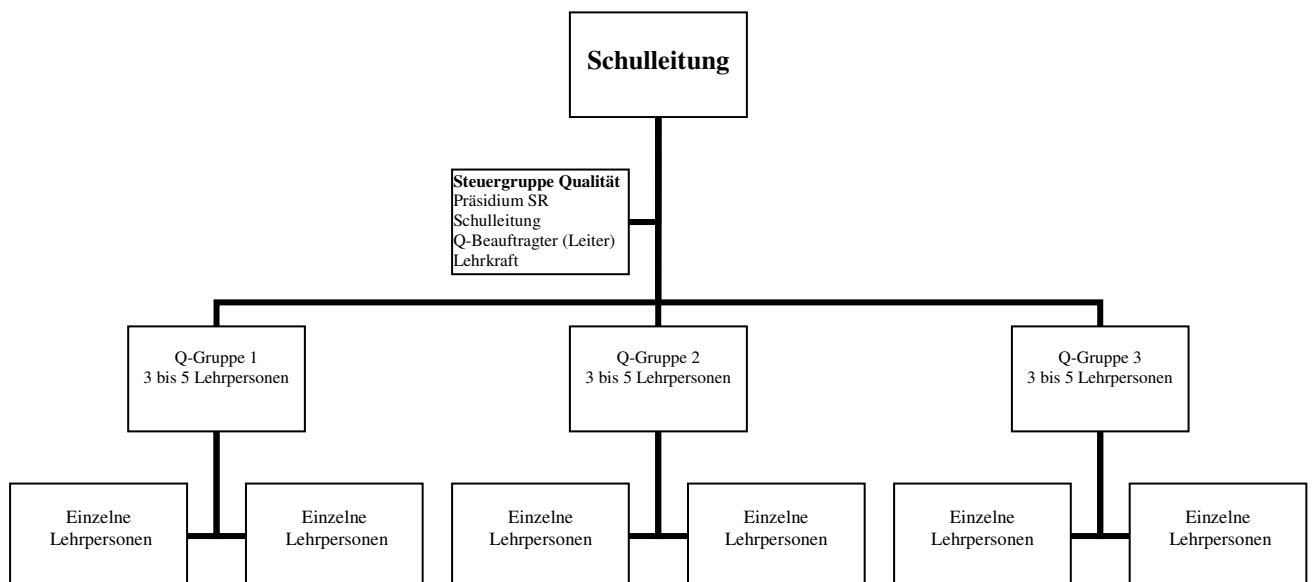
Selbstverpflichtung

- Lehrpersonen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche an der Maitlisek arbeiten, beteiligen sich aktiv an der Qualitätsentwicklung.
- Schwerpunkte und Themen der Qualitätsarbeit werden an unserer Schule zwischen Lehrpersonen, Schulleitung und Behörde ausgehandelt.
- Wir betrachten es als selbstverständlichen Teil unserer Professionalität, unsere Arbeit kontinuierlich zu überprüfen, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.
- Wir sind daran interessiert, uns und unsere Arbeit weiter zu entwickeln und bewegen uns bewusst im Spannungsfeld zwischen Wandel und Kontinuität.
- Wir sind uns unserer Stärken und Ressourcen (kollektiv und individuell) bewusst und setzen sie zielgerichtet ein.

11.3.1. Organisation der Maitlisek



11.3.2. Verantwortlichkeiten innerhalb der Qualitätsarbeit



11.4. Anhang 4 Steuergruppe Qualität

Letztverantwortlich für die Durchführung der Qualitätsevaluation nach den kantonalen und schulrätlichen Mindestvorschriften ist die Schulleitung. Für die operative Steuerung des Prozesses wird eine Steuergruppe mit der Schulleitung, der/dem Q-Beauftragten, je eine Vertretung der Lehrerschaft und des Schulrates eingesetzt. Die Steuergruppe sorgt unter anderem auch für gute Informationsflüsse zwischen den Q-Gruppen, den besonderen Projektgruppen und zwischen der Schule und ihren Partnerinnen bzw. dem Schulrat. Sie organisiert die Meta-Evaluation und die Zusammenarbeit mit einer externen Beratung. Der/die Q-Beauftragte oder die Schulleitung leitet die Steuergruppe und erbringt Schulungs- und Coachingleistungen für die Lehrerschaft bzw. die Q-Gruppen. Die Hauptaufgabe der Steuergruppe besteht in der Steuerung von Prozessen und Projekten bezüglich Planung, Information, Meinungsbildung, Entscheidungen etc. Sie hat den gesamten Prozess im Auge und steuert die verschiedenen Teilprojekte.

Alle Lehrpersonen sind in "Qualitäts-Gruppen" à 3 bis 5 Personen organisiert. Diese nehmen verschiedene Aufgaben wahr:

1. Projektarbeit: Für Entwicklungs- und Evaluationsprojekte, welche die ganze Schule oder einzelne Abteilungen betreffen, werden entweder bestehende Q-Gruppen beauftragt oder besondere Projektgruppen mit einem zeitlich beschränkten Mandat versehen.
2. Gemeinsam lernende Verarbeitung von Erkenntnissen.
3. kollegiale Praxisberatung
4. Gemeinsame Vorbereitung der Individualfeedbacks (Themenwahl, Bestimmen von Qualitätsstandards, Entwickeln der Feedbackinstrumente Z.B. für eine Schülerinnen- oder Elternbefragung) .
5. Spiegeln und kritische Kommentierung der von den einzelnen Mitgliedern vorgelegten Feedbacks (z.B. Schülerinnen- oder Eltern-Feedback).
6. Organisation des Kollegialfeedbacks (Hospitieren, Teamteaching etc. gruppenweise oder in Tandems mit Absprachen über Erwartungen, Beobachtungsgesichtspunkte, Ort, Zeit etc.).
7. Meta-Evaluation: Auswertung der Erfahrungen mit den gewählten Vorgehensweisen, Methoden und Instrumenten der Evaluation (anhand der Verfahrensstandards).
8. Berichterstattung: Weitergabe von Erfahrungen an andere Q-Gruppen; Meldung von Steuerungswissen an die Schulleitung; Meldung von Legitimationswissen via Schulleitung an die Behörden und die Öffentlichkeit.

Die Q-Gruppen unterstehen dem Kontrakt über die Qualitätsevaluation und schliessen eine Vertraulichkeitsvereinbarung ab, welche grösstmögliche Offenheit innerhalb der Gruppe sichert.

Die Gruppen werden auf Zeit gebildet (z.B. für 2 Jahre) und können sich nach unterschiedlichen Kriterien zusammenfinden:

- bestehende Teams (Stufenteams, Fachschaften)
- stufen- und oder fächerübergreifende "Kontrastgruppen"
- themenbezogene Interessen

12. Literaturverzeichnis

Schratz:	Qualitätsentwicklung, Verfahren, Methoden, Instrumente, Beltz 2000
Landwehr, Steiner:	Q2E, Qualität durch Evaluation und Entwicklung, h.e.p., 2007
Strittmatter:	FQS, PA LCH, 2003
Doppler, Lauterburg:	Change Management, campus,2003 www.hep-verlag.ch/mat.qee/