

| Qualitätsdimension | Qualitätsbereiche | | | | | | | | | Lehrperson | Lehrpersonenteam | Schulleitung | Abteilungsleitung | Dienststellenleitung |
|---------------------------------|-------------------|---|---|--|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|--|------------|------------------|--------------|-------------------|----------------------|
| | | Teilbereiche | Im Konzept integrierte Qualitätsansprüche | Im Konzept integrierte Leitfragen | Federführung | | | | | | | | | |
| Prozessqualitäten / Entwicklung | Schulführung | 2.2.1 Zielorientierung | Die Schule orientiert sich an gemeinsamen städtischen und eigenen Werten und Zielen. Die Übernahme der Führungsverantwortung im Jetzt mit Weitblick und Zielorientierung in die Zukunft wird wahrgenommen: Die Lehrpersonen und die Schulleitung kennen, akzeptieren und tragen die Bildungsziele der Stadt als Arbeitgeberin sowie die Ziele der Schule mit. Die Lehrpersonen orientieren sich im Unterricht an diesen Werten / Zielen. | An welchen gemeinsamen Werten orientiert sich die Schule vor Ort? Welche eigenen Werte und Ziele werden in der Schule und im Unterricht gelebt? Mittels welcher Massnahmen gewährleistet die Schulleitung, dass den Lehrpersonen die von übergeordneten Stellen kommunizierten Werte in der Schuleinheit ankommen, von den Lehrpersonen mitgetragen und gelebt werden? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.2 Entscheidungsprozesse | Entscheidungsprozesse innerhalb der Schuleinheit verlaufen transparent und mit angemessenem Einbezug der an der Schule Beteiligten: Die Schuleinheit verfügt für Entscheidungsprozesse über transparente und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen, die mit den städtischen Vorgaben kompatibel sind. Betroffene werden situativ einbezogen. | Gelingt der Schulleitung eine transparente Fortsetzung der vorgegebenen Entscheidungsprozesse im eigenen Zuständigkeitsbereich? In welcher Art und Weise nehmen die Abteilungsleitungen steuernd Einfluss? Ist den Beteiligten der Schuleinheit klar, wer in welcher Prozessphase involviert wird? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.3 Kommunikation Information | Die ordentliche betriebliche Kommunikation der Dienststelle sowie der Schuleinheit gegen innen und aussen ist wertschätzend und erfolgt über die dafür vorgesehenen Informationswege gemäss Funktionendiagramm, bei Bedarf mit Rücksprache und mit Einbindung der Abteilungsleitung: Interne Kommunikationsformen und -wege, Adressaten, Aufgaben und Kompetenzen sind auch auf Ebene Schuleinheit bedarfsgerecht schriftlich festgehalten. Mit dem Umfeld der Schule wird aktiv kommuniziert. | Welche Informationskanäle (interne und externe) werden vor Ort genutzt? Ist die Homepage der Schuleinheit aktuell und leserefreundlich? Entspricht sie den städtischen Vorgaben, namentlich dem Kommunikationskonzept, dem CD und entsprechenden Erwartungen der Dienststelle Kommunikation? Werden Lehrpersonen im Bereich wertschätzender Kommunikation besonders weitergebildet? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.4 Elternmitwirkung Öffentlichkeitsarbeit | Die Zusammenarbeit mit Eltern ist transparent geregelt und wertschätzend. Darüber hinaus erfolgt eine aktive und regelmässige Öffentlichkeitsarbeit: Schule, Lehrpersonen und Eltern arbeiten innerhalb der ihnen zugeordneten Verantwortlichkeiten zusammen. Die Schule definiert den Rahmen für die Zusammenarbeit und Mitwirkung der Elternschaft auf Ebene Klasse und auf Ebene Schuleinheit. Die Schule präsentiert sich im eigenen Zuständigkeitsbereich gegen aussen und informiert die Öffentlichkeit über Struktur, Organisation und Aktivitäten, dies unter Vorbehalt der städtischen Vorgaben bei Vorliegen besonderer Fälle mit Relevanz für die Kommunikation. | Welche institutionalisierten Möglichkeiten der Elternzusammenarbeit und Elternmitwirkung sind auf Ebene Stadt und auf Ebene Schuleinheit vorgegeben? In welcher Form findet Elternmitwirkung gesamtstädtisch statt? In welcher Form findet Elternmitwirkung auf Ebene der Schuleinheit und auf Klassenebene statt? Werden die von der Dienststelle schriftlich festgehaltenen grundsätzlichen Rollenabgrenzungen zwischen den Schulverantwortlichen einerseits und den Eltern andererseits vor Ort eingehalten? Welche Arten der Öffentlichkeitsarbeit sind implementiert? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.5 Schulinterne Zusammenarbeit | Die an der Schule Beteiligten arbeiten verbindlich und aufgabenbezogen zusammen. Die Beteiligten erleben die Zusammenarbeit als unterstützend und motivierend: Die kollegiale Teamentwicklung zeugt von den Merkmalen eines dynamischen Systems mit einer fehlerfreundlichen Lernkultur. Die Formen kollegialer Zusammenarbeit namentlich in Unterrichtsteams, sind festgelegt und finden im dafür vorgesehenen Rahmen statt. | Wie ist die schulinterne Zusammenarbeit geregelt? Wird überprüft, ob die Zusammenarbeit unter allen Lehrpersonen verbindlich genug ausgestaltet ist und mit Blick auf eine optimale Förderung gut funktioniert? Erhalten die Beteiligten durch die schulinterne Zusammenarbeit hinreichend Anregungen und Impulse für ihren Unterricht und für die übrigen Arbeitsfelder? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.6 Personalmanagement | Die Schule nimmt das Personalmanagement, verstanden als Personalführung und -entwicklung, systematisch und in hoher Qualität wahr: Die Schulleitung organisiert und gestaltet das Personalmanagement zielgerichtet. Sie orientiert sich dabei an den städtischen Führungs- und Organisationsgrundsätzen und vereinbart pädagogischen Leitvorstellungen. Die Schulleitung verschafft sich auf verschiedene Art einen gesamtheitlichen Eindruck über die Qualität der Arbeit der Mitarbeitenden. Sie verwendet hierfür geeignete Instrumente (etwa spezifische Beobachtungsbogen). | Welche Prozesse im Personalmanagement sind auf Ebene Stadt definiert? Wer ist an den Bewerbungsgesprächen anwesend? Welche Kriterien gelten im Personalgewinnungsprozess? In welcher Phase und wie werden im Personalgewinnungsprozess Referenzen und gegebenenfalls weitere Informationen eingeholt? In welchen Formen erfolgen die der Schulleitung obliegende Qualifikation Mitarbeitender und die Mitarbeiter/innengespräche? Welche Instrumente gelangen zum Einsatz? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.7 Schulentwicklung Unterrichtsentwicklung | Schul- und Unterrichtsentwicklung erfolgen systematisch und orientieren sich am Qualitätszyklus der städtischen Schulen und in Berücksichtigung der Visionen 2020 und 2030 des Stadtrats und der Direktion: Das lokale Qualitätskonzept definiert die Sicherung und Entwicklung der Schul- und Unterrichtsqualität. Schulleitung und Lehrpersonen sorgen sich kontinuierlich um gute Schul- und Unterrichtsqualität. Die entwicklungsbezogenen Vorgaben der Dienststelle stecken den Rahmen dessen, was als verbindlich gilt klar ab und räumen den einzelnen Schuleinheiten einen für sie attraktiven und motivierenden konzeptionellen Gestaltungsfreiraum ein. | Sind die von der Dienststelle für den Prozess der Schul- und Unterrichtsentwicklung definierten Aufgabenbereiche und Rollen an den Schulen vor Ort bei den Lehrpersonen hinreichend bekannt? Zeigt die Schulleitung bei der Initiierung und Steuerung der Schulentwicklungsprozesse vor Ort die nötige Professionalität im Erkennen und Umsetzen vorgegebener Verbindlichkeiten und Gestaltungsfreiheiten? Wie gewährleistet die Schulleitung, dass ihre Lehrpersonen die ihnen obliegende Hauptverantwortung für die Unterrichtsentwicklungsprozesse wahrnehmen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | |
| | | 2.2.8 Ressourcen | Die personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen sind auf Ebene der Schulführung sowie auf Ebene Unterricht effizient und wirksam eingesetzt: Der Einsatz des Schulpersonals erfolgt ressourcenorientiert. Die vertraglich festgelegten Gewichtungen der Berufsfelder (Berufsauftrag) werden überprüft und am Mitarbeiter/innengespräch thematisiert. Der Einsatz der finanziellen Ressourcen erfolgt bedarfsgerecht und zielgerichtet. | Wie nutzt die Schuleinheit die vor Ort verfügbaren Ressourcen (personell, materiell, infrastrukturell)? Mittels welcher Instrumente sichert die Abteilungsleitung das Controlling über die einzelnen Ressourcen? Wie und in welchen Abständen wird von der Abteilungsleitung sichergestellt, dass die gesamtstädtisch verfügbaren Ressourcen bedarfs- und zielgerichtet örtlich verteilt sind? | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | |
| | | 2.2.9 Konfliktmanagement | Die Stadt St.Gallen verfügt über ein lösungsorientiertes Konflikt- und Krisenmanagement mit klar definierten Schnittstellenregelungen: Die Schuleinheiten haben Kenntnis von den Möglichkeiten und Grenzen der Inanspruchnahme der Kriseninterventionsgruppe (KIG) des kantonalen Schulpsychologischen Diensts. Der Schulleitung gelingt es, Widerstand und Konfliktpotenzial vor Ort im nötigen Mass zu verhindern. | Sind die Möglichkeiten und Grenzen der Inanspruchnahme der Kriseninterventionsgruppe (KIG) mit den Lehrpersonen besprochen und hinreichend verinnerlicht? Ist ein dienststellenübergreifendes anlagenbezogenes Sicherheitsmanagement für die betreffende Schuleinheit vorhanden und den Beteiligten bekannt? Wie erfolgt das Controlling durch die Abteilungsleitung? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | |
| | | 2.2.10 Weiterbildung | Die gemeinsame schulinterne und die individuelle Weiterbildung wird bedarfsgerecht gefördert beziehungsweise gesteuert: Die Schulleitung sorgt mit spezifischen, in der Schuleinheit standardisierten Formen, für eine bedarfsgerechte, fachliche und persönliche Weiterbildung der Mitarbeitenden und fordert diese von den einzelnen Mitarbeitenden ein. Die Nachhaltigkeit absolvierter Weiterbildung wird systematisch überprüft. | Welche Formen mit Weiterbildungscharakter werden gepflegt? Wie ist die Möglichkeit der kollegialen Hospitation geregelt und wie wird sie genutzt? Wie wird der Weiterbildungsbedarf bei den Lehrpersonen ermittelt? Welche Weiterbildungsgefässe stehen den Lehrpersonen zur Verfügung? Wie erfolgt das Controlling bezüglich Nachhaltigkeit absolvierter Weiterbildungen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | |

| Qualitätsdimension | Qualitätsbereiche | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--|---|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| | | Teilbereiche | Im Konzept integrierte Qualitätsansprüche | Im Konzept integrierte Leitfragen | Federführung | | | | | | | |
| Prozessqualitäten / Entwicklung | Schulgemeinschaft / Schulkultur | 2.3.1 Wertschätzung Vertrauen | Wertschätzung und Vertrauen prägen die Schulkultur: <i>Die an der Schule Beteiligten setzen sich für eine Schulkultur ein, die von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung untereinander geprägt ist. Der Vorbildfunktion der Lehrperson und daraus resultierende Erwartungen an ihr Verhalten im Unterricht, im Team und gegenüber weiteren an der Schule Beteiligten wird wesentliche Bedeutung beigemessen.</i> | Welche Aktivitäten fördern die Wertschätzung und das gegenseitige Vertrauen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| | | 2.3.2 Gegenseitige Unterstützung | Die an der Schule Beteiligten unterstützen sich: <i>In der Schulgemeinschaft unterstützen sich die Beteiligten gegenseitig und leisten so einen Beitrag für positiv erlebte Schulkultur. Es besteht eine Kultur der Aufmerksamkeit für- und miteinander, somit eine Kultur des Ermöglichens statt des Verhinderns, zugleich aber auch eine Kultur des Hinsehens statt Wegsehens. Es wird bei Regelverstößen, die von Schüler/innen oder Lehrpersonen ausgehen, frühzeitig und professionell interveniert.</i> | Welche standardisierten Vorgehensweisen existieren, um Lehrpersonen zu unterstützen? Bestehen standardisierte Vorgehensweisen, wenn Lehrpersonen neu zum Team stossen? Wie ist der Umgang mit Regelverstößen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| | | 2.3.3 Schulgemeinschaft | Die Schulgemeinschaft zeigt einen produktiven Umgang mit ihrer eigenen Heterogenität. Sie verfügt über eine heterogenitätssensible Kultur des gemeinsamen Lernens und Zusammenwirkens: <i>Die Lehrpersonen sind sich der Bedeutung eines gemeinschaftsfördernden Schullebens bewusst. Schülerinnen und Schüler lernen, sich in der Gemeinschaft zu bewegen, zu behaupten und gegenseitig zu unterstützen. In der Schule werden Kompetenzen für die Gemeinschaftsbildung entwickelt. Die betreffende Schuleinheit verfügt über Möglichkeiten, auf unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse ihrer Schülerinnen und Schüler, aber auch der Lehrpersonen einzugehen, welche über den Spielraum der einzelnen Lehrperson hinausgehen.</i> | Wie wird Schulgemeinschaft auf einzelnen Ebenen gepflegt? In welcher Weise setzt sich die Schulgemeinschaft mit den Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Heterogenitätsfähigkeit auseinander und mit welchen Folgerungen für die Schulgemeinschaft? Wie weit können sich Schüler/innen, aber auch Lehrpersonen, innerhalb des Systems der betreffenden Schuleinheit frei entfalten, bis sie an Grenzen stoßen, welche vom System selbst gesetzt werden? Wird analysiert, wie eine als heterogen wahrgenommene Gruppe ihre Differenz bewahren kann, um von hier aus die Bewältigung des Lehr- und Lernprozesses zu steuern? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| | | 2.3.4 Raumgestaltung Atmosphäre | Schulumgebung, Schulhaus und Schulzimmer sind als einladende schülergerechte Lernorte gestaltet und eingerichtet: <i>Die Schule schafft und pflegt Räume und Aussenanlagen, die schülergerecht gestaltet sind und eine lernfördernde Atmosphäre erzeugen. Die Raumstrukturen vor Ort sind so wandelbar, dass sie einerseits die Möglichkeit zum Rückzug und zur konzentrierten Arbeit zulassen, andererseits aber auch die Chance zur gemeinsamen Bearbeitung bestimmter Fragen in unterschiedlicher Zusammensetzung und Gruppengrösse offen steht.</i> | Wie gestaltet die Schule schülergerechte und lernförderliche Aussenanlagen? Werden die Schülerinnen und Schüler in die Raum- und Atmosphäregestaltung einbezogen? Sind vor Ort räumliche Voraussetzungen im Rahmen des Machbaren realisiert, die vielfältige Aktivitäten heterogener Lerngruppen, selbständiges, selbstgesteuertes Lernen und handlungsorientiertes, selbsttätiges Aneignen von Kompetenzen sowie eine konsequente Individualisierung und Differenzierung des Unterrichts erlauben? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| | | 2.3.5 Pädagogische Grundhaltung | Fragen zu Pädagogik, Didaktik und Methodik werden diskutiert: <i>Die Arbeit der Lehrpersonen orientiert sich an Praxis und Wissenschaft. Die Schule setzt sich kontinuierlich mit allgemeinen und schulspezifischen Beziehungs- und Bildungsfragen auseinander. Für pädagogische Diskussionen, Absprachen stehen Zeitgefässe zur Verfügung. Ergebnisse von Absprachen und Abmachungen werden schriftlich festgehalten. Schulleitung und Lehrpersonen diskutieren offen über Qualitätsfragen. Qualitätsdefizite werden erkannt und bearbeitet.</i> | Ist die Diskussion über pädagogische Themen regelmässig vorgesehen? Werden externe Fachpersonen für solche Diskussion engagiert? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| | | 2.3.6 Haltung und Offenheit | Die Abgrenzung dessen, was als nicht delegierbares direkt unterrichtsbezogenes Kerngeschäft der Lehrperson gilt und somit bei der Lehrperson aus Leistungserbringerin verbleiben muss, ist konzeptionell aufbereitet und Gegenstand eines bewusst gepflegten Controllings durch die Schulleitung: <i>Ob und im Rahmen welches Rollenverständnisses schulergänzende Angebote mit Hinzukommen weiterer Fachpersonen zur Unterstützung beitragen können, wird mit besonderer Sorgfalt geprüft. Die Möglichkeiten und Grenzen erwünschter Offenheit sind den Beteiligten bekannt.</i> | Wie werden schulergänzende Angebote bei der Erfüllung des Unterrichtsalltages als Unterstützung mitgedacht und einbezogen? In welcher Form werden Fachpersonen oder Dritte als Leistungserbringer beigezogen? Wie wird insbesondere im Verhältnis mit der Tagesbetreuung, mit dem Schulpsychologischen Dienst, mit der Schulsozialarbeit und weiteren in Frage kommenden Akteuren gesichert, dass keine über deren Auftrag hinausgehende Verantwortungsdelegation erfolgt? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |