

Qualitätskonzept der Kantonsschule Trogen

Trogen, 7. November 2019

Für die Schulleitung:



Marc Kummer, Rektor

(ersetzt die Version vom März 2018)

1	Vorbemerkungen	3
2	Kantonale Vorgaben	3
3	Ziele der Qualitätsarbeit	3
4	Das Qualitätshandbuch	3
5	Leitideen und Leitbilder	4
5.1	Leitideen	4
5.2	Leitbild der Sekundarschule TWR	4
5.3	Medienleitbild	4
5.4	Qualitätsleitbild	4
6	Akteure der Qualitätsentwicklung und -sicherung	5
6.1	Departement Bildung und Kultur (DBK)	5
6.2	Mittelschulkommission	5
6.3	Kommission Sekundarstufe I	5
6.4	Schulleitung der KST	5
6.5	Zentrale Dienste	6
6.6	Schulentwicklungsgruppe (SEG)	6
6.7	Interne Evaluationsgruppe (EVA)	7
6.8	ICT-Fachgruppe	7
6.9	Lehrpersonen	7
6.10	Arbeitsgruppen	7
6.11	Fachschaftskonferenz (Fachschaften)	7
6.12	Fachschaftsleiterkonferenz (FLK)	8
6.13	Abteilungskonferenz	8
6.14	Schulkonferenz	8
6.15	Klassenkonferenz	8
6.16	Promotions- und Notenkonferenz	9
6.17	Lernende und Vereinigungen von Lernenden	9
6.18	Weitere Akteure der Qualitätsarbeit	9

7	Prozesse der Qualitätsentwicklung und -sicherung	10
7.1	Ebene Schule	10
7.1.1	Schulentwicklungsprogramm	10
7.1.2	Festsetzung, Umsetzung und Evaluation	10
7.1.3	Schulinterne Weiterbildung und Arbeitstage	10
7.1.4	Interne Evaluationen	10
7.1.5	Externe Evaluationen	11
7.1.6	Umgang mit Qualitätsdefiziten	11
7.1.7	Rechenschaftslegung	11
7.2	Ebene Schulleitung	12
7.2.1	Mitarbeitendengespräch (MAG)	12
7.2.2	Schulleitungsfeedback	12
7.2.3	Weiterbildung der Schulleitung	12
7.3	Ebene Fachschaften	12
7.3.1	Fachschaftsinterne Weiterbildung / Fachschaftstag	12
7.3.2	Vergleichsarbeiten	12
7.3.3	Gemeinsames Prüfen	12
7.4	Individuelle Ebene	13
7.4.1	Mitarbeitendengespräch (MAG)	13
7.4.2	Laufbahnqualifikation (LBQ)	13
7.4.3	Mentorat	13
7.4.4	Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung	13
7.4.5	Visitationen	14
7.4.6	Schüler/innen-Feedback	14
7.4.7	Kollegialer Unterrichtsbesuch	14
7.4.8	Individuelle Weiterbildung	14
7.4.9	Weiterbildungsportfolio	15
7.4.10	Einführung Klassenlehrperson	15
8.	Übersicht über die Q-Elemente	15

1 Vorbemerkungen

Das vorliegende Qualitätskonzept hat Gültigkeit für alle Abteilungen der Kantonsschule Trogen (KST): Gymnasium, Fachmittelschule, Wirtschaftsmittelschule und Sekundarschule. Es basiert einerseits auf Vorgaben des Kantons (Volksschule und Sekundarstufe II) und enthält andererseits bereits bestehende sowie neu geschaffene Qualitätselemente der KST.

Das Qualitätskonzept der KST hat für mehrere Jahre Gültigkeit. Neue Erkenntnisse oder veränderte Rahmenbedingungen sehen periodische Überprüfungen und Weiterentwicklungen vor.

2 Kantonale Vorgaben

Die massgeblichen Grundlagen sind

- das Gesetz über die Mittel- und Hochschulen (MHG)
- die Verordnung über die Mittel- und Hochschulen (MHV)
- das Finanzhaushaltsgesetz (FHG)
- das Personalgesetz (PG)
- die Personalverordnung (PGV)
- die Besoldungsverordnung (BVO)
- die Weisungen über die Kriterien zur individuellen Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen (Weisungen zur Lohnbestimmung)
- das Gesetz über Schule und Bildung (Schulgesetz)
- die Verordnung zum Gesetz über Schule und Bildung (Schulverordnung)
- Vertrag für die Führung der Sekundarschule I an der KST
- Weisungen zur Art der Beurteilung der Lernenden (Weisungen zur Beurteilung)
- Schulreglement der Kantonsschule Trogen

Auf der Grundlage von Art. 12 MHV ist die Kantonsschule Trogen angehalten, die Qualität ihrer Leistungen systematisch zu entwickeln und zu sichern. Hierfür ist die Schulleitung verantwortlich (Art. 11 MHV und Art. 11 MHG). Diese erlässt zu diesem Zweck ein Konzept, zu welchem mindestens die Mittelschulkommission und die Schulkonferenz vorgängig anzuhören sind (Art. 12 MHV).

Für die Festlegung der Rahmenbedingungen zur Sicherung und Entwicklung der Schulqualität ist das Departement Bildung und Kultur (DBK) zuständig (Art. 3 MHV).

3 Ziele der Qualitätsarbeit

Die Qualitätsarbeit ...

- liefert Lehrpersonen Informationen und Instrumente zur Überprüfung, Beurteilung, Sicherung und Entwicklung der Qualität ihrer schulischen Aktivitäten
- sichert die Qualität der Schule, indem es in qualitativer Hinsicht die Tätigkeit der Schule als Ganzes überprüft, beurteilt sowie gezielt optimiert und verbessert
- stellt sicher, dass die Aktivitäten im Bereich der Schulentwicklung sinnvoll, zielgerichtet und koordiniert ablaufen und ermöglicht Lehrpersonen entsprechende Weiterbildungen
- gestaltet die Aussenbeziehungen der Schule mit und trägt so dazu bei, dass die KST sich in einer stetig verändernden Bildungslandschaft sicher positionieren und ihren Bildungsauftrag professionell und wirksam erfüllen kann

4 Das Qualitätshandbuch

Das Qualitätshandbuch dokumentiert, was im Qualitätskonzept geplant und konzipiert wurde. Es enthält die Leitbilder, Reglemente, Weisungen sowie verwendete Methoden und Instrumente. Das Handbuch wird stetig ergänzt und dokumentiert die Qualitätsentwicklungsprozesse der KST. Das Qualitätshandbuch ist in einen internen (intranet.kst.ch/schulentwicklung.html) und einen öffentlich zugänglichen Bereich (www.kst.ch) gegliedert.

5 Leitideen und Leitbilder

5.1 Leitideen

Der Bericht der Mittelschulüberprüfungskommission (Mük-Bericht) hält schülerbezogene und schulbezogene Leitideen in Form von grundsätzlichen Zielen fest.

Dokument: Mük-Bericht (1994)

5.2 Leitbild der Sekundarschule TWR

Das aktuelle Leitbild wurde 2004 beim Zusammenschluss der Real- und Sekundarschule erarbeitet. Es bringt die zentralen Werte und Ziele im Sinne eines realistischen Idealbildes zum Ausdruck. Das Leitbild ist ein Hilfsmittel, um die Identität der Schule festzuhalten und darzustellen. Jährlich wird ein Ziel des Leitbildes ausgewählt und als Jahresmotto mit konkreten Massnahmen umgesetzt.

Dokument: Leitbild der Sekundarschule (2004)

5.3 Medienleitbild

Das Medienleitbild geht von einer Vision für die Medienentwicklung der gesamten Schule aus und ermöglicht der KST eine Innovationssteuerung im Bereich „Digitale Medien“. Ausgehend von der Analyse der aktuellen Ausgangslage und der kommenden Entwicklungen werden in den Bereichen Lernende, Unterricht, Personal, Organisation und Ausstattung Zielsetzungen für die künftige Entwicklung definiert.

Dokument: Medienleitbild (2009)

5.4 Qualitätsleitbild

Das Qualitätsleitbild wurde gemeinsam mit dem Kollegium im Jahr 2010 entwickelt und verabschiedet. Die Aussagen im Leitbild gelten für alle Abteilungen der KST. Das Leitbild wird als Grundlage für darauf aufbauende Entwicklungsziele und entsprechende Projekte verwendet.

Die KST strebt eine ständige Verbesserung ihrer Arbeit an. Im Qualitätsleitbild legt sie überprüfbare Qualitätsansprüche fest, nach welchen sie sich selbst beurteilen bzw. beurteilen lassen will.

Das Qualitätsmanagement der KST verfügt mit dem Qualitätsleitbild über einen verbindlichen Referenzrahmen, um einerseits die Schul- und Unterrichtsentwicklung gezielt zu verbessern und andererseits einen differenzierten und umfassenden Qualitätsnachweis für die Rechenschaftslegung zu erbringen.

Dokument: Qualitätsleitbild (2010)

6 Akteure der Qualitätsentwicklung und -sicherung

6.1 Departement Bildung und Kultur (DBK)

Soweit das übergeordnete Recht nichts anders vorsieht, leitet das DBK das Volksschulwesen sowie die kantonalen Mittelschulen und übt die Aufsicht aus.

Im Rahmen der Volksschule erfüllt das DBK die Aufgaben, die ihm durch Gesetz, Verordnungen oder durch Beschlüsse des Regierungsrates übertragen werden. Ferner erledigt es alle Angelegenheiten, die nicht einer anderen Instanz übertragen sind (Art. 51 Schulgesetz).

Für die Sicherung und Entwicklung der Qualität der kantonalen Mittelschule legt das DBK die Rahmenbedingungen fest und erhebt den Bedarf an Leistungen und Angeboten (Art. 3 MHV). Die Steuerung der Qualität erfolgt im Wesentlichen über das Leistungsangebot (ehemals Leistungsvereinbarung) und den Leistungsauftrag (vgl. Kapitel 7.1.1).

Auf der gesetzlichen Grundlage des Finanzhaushaltsgesetzes wird vom Regierungsrat dem Kantonsrat jährlich ein Globalkredit mit Leistungsauftrag vorgelegt (Art. 16 FHG). Für die Konkretisierung der Leistungen und Indikatoren sowie für die Berechnungsgrundlage des Globalkredits wird zwischen dem DBK und der KST alle drei Jahre ein Leistungsangebot erarbeitet.

Dokumente: - Leistungsangebot
- Leistungsauftrag

6.2 Mittelschulkommission

Die Mittelschulkommission steht unter dem Vorsitz der Vorsteherin oder des Vorstehers des DBK und umfasst mindestens vier weitere Mitglieder. Die Wahl erfolgt durch den Regierungsrat (Art. 4 MHV).

Die Mittelschulkommission unterstützt und berät das zuständige Departement sowie das zuständige Amt in Fragen der Mittelschulen im Allgemeinen und der kantonalen Mittelschule im Besonderen. Ihr obliegen besonders die Stellungnahme in strategischen Fragen, beispielsweise zu den Angeboten, Massnahmen und Projekten im Mittelschulbereich sowie die Kenntnisnahme der Berichte der kantonalen Mittelschule sowie der privaten Bildungsinstitutionen, mit welchen ein Leistungsangebot bzw. eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Je eine Vertretung des zuständigen Amtes, der Schulleitung der kantonalen Mittelschule und der Lehrenden nehmen an den Sitzungen mit beratender Stimme teil (Art. 5 MHV).

Die Mittelschulkommission beobachtet die Qualitätsentwicklung der KST durch regelmässige Visitationen (Art. 3 MHV, vgl. Kapitel 7.4.5).

6.3 Kommission Sekundarstufe I

Gemäss dem «Vertrag für die Führung der Sekundarstufe I an der Kantonsschule Trogen» bilden jeweils zwei Vertretungen der Gemeinden Trogen, Wald und Rehetobel eine gemeinsame Kommission Sekundarstufe I der KST. Daneben hat die Schulleitung der Sekundarschule sowie der Rektor der KST Einsitz mit beratender Stimme. Diese Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:

- Verabschiedung des Jahresprogramms
- Verabschiedung des Entwicklungsprogramms
- Antragsrecht an die zuständigen Organe der Gemeinden bei einem Schulmodellwechsel

Dokument: Vertrag zur Führung der Sekundarstufe I an der Kantonsschule Trogen

6.4 Schulleitung der KST

Mitglieder der Schulleitung sind die Rektorin oder der Rektor und die Prorektorinnen und Prorektoren. Die Rektorin oder der Rektor kann weitere Mitglieder ernennen. Die Schulleitung umfasst höchstens sieben Mitglieder. Aktuell bilden der Rektor, die drei Prorektorinnen und Prorektoren, der Leiter der Zentralen Dienste, der Schulleiter der Sekundarschule sowie der Leiter Musik und Kultur die Schulleitung.

Die Schulleitung wird von der Rektorin oder dem Rektor präsiert. Beschlüsse fasst sie nach dem Mehrheitsprinzip, die Rektorin oder der Rektor hat bei Stimmengleichheit den Stichentscheid (Art. 10 MHV).

Die Schulleitung ist für die pädagogische, personelle, finanzielle und administrative Führung der Schule sowie für die Qualitätssicherung verantwortlich. Die Rektorin oder der Rektor handelt letztverantwortlich für die kantonale Mittelschule und vertritt diese nach aussen (Art. 11 MHG).

Nebst den in der Gesetzgebung ausdrücklich erwähnten Aufgaben und Kompetenzen ist die Schulleitung insbesondere zuständig für den Erlass von Verfügungen betreffend Lehrende oder Lernende, die Entwicklung und Sicherung der Qualität sowie die Entwicklung und Erarbeitung der für die Schule notwendigen Planungen im Rahmen der strategischen Vorgaben (Art. 11 MHV).

Dokumente: - Führungshandbuch (noch zu erstellen)
- Qualitätskonzept

6.5 Zentrale Dienste

Die Hauptaufgaben der Zentralen Dienste umfassen:

- Führung der Finanzbuchhaltung
- Führung des Personaldienstes
- Führung des Hausdienstes
- Führung der Mensa
- Schulorganisation (Pensen- und Stundenplanung, Absenzenwesen ...)
- Erstellen der Reports im Zusammenhang mit dem Globalkredit und -budget
- Zusammenarbeit mit den Ämtern des Kantons

Die Qualität der von den Zentralen Diensten erbrachten Leistungen orientiert sich an Vorgaben des Finanzamtes und des Personaldienstes des Kantons sowie den Qualitätsvorgaben der Schule.

6.6 Schulentwicklungsgruppe (SEG)

Auftrag: Die SEG koordiniert den Schulentwicklungsprozess der Kantonsschule Trogen, ihrer Angebote und Leistungen und die damit verbundenen Evaluationen. (Art. 10 MHG und Leistungsangebot)

Die SEG ...

- koordiniert den Schulentwicklungsprogramm-Prozess (inklusive Erarbeitung) und die darin enthaltenen Projekte;
- sorgt für den transparenten und vorausschauenden Informationsfluss zwischen den Projektgruppen, den Lehrpersonen und Mitarbeitenden sowie der Schulleitung;
- behält die vereinbarten Ziele im Auge und achtet auf deren Einhaltung;
- denkt nach, was an der Schule auf welche Weise angegangen werden soll;
- nimmt die unterschiedlichen Stimmungen und Meinungen der Lehrerschaft auf und überlegt den entsprechenden Umgang damit;
- unterstützt die Fachschaften und Lehrpersonen bei der Qualitätsarbeit;
- ist für die Vorbereitung und Durchführung von Arbeits- und Weiterbildungstagen zuständig;
- ist für die Anpassung und Aktualisierung des Q-Konzeptes und des Q-Handbuches zuständig;

Die Schulleitung setzt die SEG als Gremium im Sinne von Art. 4, Abs. 5 des Schulreglements ein.

Arbeitsgruppen: Für die Qualitätsentwicklung der einzelnen Leistungen und Angebote können Arbeitsgruppen gebildet werden. Sie bestehen aus der Leitung der zuständigen Abteilung und Lehrpersonen und Mitarbeitenden dieser Abteilung.

Zusammensetzung:

- Die SEG besteht aus 7-9 Mitgliedern. Sie setzt sich zusammen aus Lehrpersonen und Mitarbeitenden sowie 2-3 Schulleitungsmitgliedern.
- Die Leiterinnen und Leiter der grösseren Projekte des Schulentwicklungsprogrammes sind in der Regel Mitglied der SEG.
- Die Leitung der Evaluationsgruppe ist in der Regel in der SEG vertreten.
- Die Leitungen von Arbeitsgruppen sind in der Regel in der SEG vertreten.

Konstituierung: Die SEG wird von der Schulleitung für die Dauer eines Schulprogrammzyklus eingesetzt. Die Schulleitung legt den Vorsitz fest. Die SEG konstituiert sich ansonsten selbst.

Ressourcen: Die SEG erhält im Rahmen des Globalkredits die jährlich zu vereinbarenden finanziellen Ressourcen.

6.7 Interne Evaluationsgruppe (EVA)

Die interne Evaluationsgruppe (EVA) ist eine Arbeitsgruppe der SEG. Sie wird von der Schulleitung eingesetzt. Die EVA führt interne Evaluationen gemäss dem Evaluationskonzept der Kantonsschule Trogen und dem Schulentwicklungsprogramm periodisch durch. Die Leitung der EVA ist in der Regel in der SEG vertreten.

Die SEG erhält für die EVA im Rahmen des Globalkredits die jährlich zu vereinbarenden finanziellen Ressourcen.

Dokumente: - Evaluationskonzept (noch zu erstellen)
- aktueller Auftrag der EVA

6.8 ICT-Fachgruppe

Die ICT-Fachgruppe wird von der Schulleitung eingesetzt und erhält von ihr einen Leistungsauftrag. Die Steuergruppe unterstützt die Schulleitung in der Reflexion von Fragen im Bereich der Digitalen Medien und in der Entwicklung neuer Perspektiven für die KST. Zudem bereitet sie wichtige Entscheide zuhanden der Schulleitung vor. Weiter regt sie Projekte für Lehre und Weiterbildung an und trägt damit dazu bei, die medienpädagogischen Aktivitäten mit den Prozessen der Unterrichts- und Schulentwicklung zu verbinden.

Dokument: Auftrag ICT-Fachgruppe (noch zu erstellen)

6.9 Lehrpersonen

Die Lehrperson der kantonalen Mittelschule ist angehalten, einen Unterricht zu gestalten, welcher fachlich, methodisch und didaktisch den aktuellen Bildungszielen, den Rahmenlehrplänen und den Lernprozessen entspricht. Zudem wirkt sie bei der Gestaltung des Schulbetriebes und der Weiterentwicklung der Schule mit. Sie nimmt ihre Mitwirkungsrechte, insbesondere im Rahmen der Schulkonferenz, wahr (Art. 24 MHG).

Die Lehrperson beteiligt sich aktiv an der Qualitätsarbeit der Schule und ihrer Fachschaft. Sie reflektiert den eigenen Unterricht und entwickelt diesen gezielt weiter (Art. 28 MHV, Art. 12 Schulreglement).

Die Lehrenden der Volksschule sind beauftragt, die ihnen anvertrauten Lernenden entsprechend den Zielsetzungen des Schulgesetzes auszubilden und zu erziehen. Sie erfüllen diese Aufgabe in Zusammenarbeit mit den Schulinstanzen und den Erziehungsberechtigten (Art. 25 Schulgesetz). Die Hauptaufgaben der Lehrenden sind:

- den Unterricht zu planen, vorzubereiten, zu organisieren, durchzuführen und auszuwerten
- sich an der Gestaltung, Organisation und Weiterentwicklung der Schule zu beteiligen
- sich ständig weiterzubilden

Die Lehrpersonen der KST setzen sich – ausgehend von den Jahreszielen der Schule, der Abteilungen und der Fachschaften – im Rahmen des Mitarbeitergesprächs (MAG, vgl. Kapitel 7.2.1) individuelle Entwicklungsziele. Sie überprüft jährlich die Erreichung dieser Ziele mit geeigneten Massnahmen und gibt im Rahmen des MAG über die Zielerreichung Auskunft (Art. 21 PGV).

6.10 Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppen werden (ständig oder ad hoc) zur Bearbeitung von bestimmten Aufgaben eingesetzt (Art. 13 MHV). In diesen Bereichen tragen sie zur Qualitätsentwicklung der KST bei.

Arbeitsgruppen werden von der Schulleitung, der SEG sowie von der Fachschaftsleiterkonferenz in Absprache mit der Schulleitung eingesetzt.

6.11 Fachschaftskonferenz (Fachschaften)

Die Fachschaftskonferenz ist eine Organisationseinheit, die ein Unterrichtsfach oder mehrere Fächer über die verschiedenen Abteilungen der Sekundarstufe II hinweg vertritt. Mitglieder sind die Lehrpersonen, welche die entsprechenden Fächer unterrichten.

Die Fachschaftskonferenz behandelt unter anderem Fragen zur Ausgestaltung der Pädagogik, der Didaktik, der Medienkompetenz und der Organisation innerhalb der Fachschaft, fördert die Unterrichtsqualität des Faches, koordiniert die eingesetzten Unterrichts- und Lehrmittel und bereitet Sonderveranstaltungen vor (Art. 6 Schulreglement).

Die Fachschaften sind für die Umsetzung der Jahresziele sowie für die Qualitätsentwicklung in ihren Fachbereichen zuständig. Dazu setzen sie sich jährlich Fachschaftsziele.

Die Fachschaftskonferenz wird von einer Lehrperson geleitet, die das entsprechende Fach unterrichtet und die Funktion der Fachschaftsleitung übernommen hat.

Die Aufgaben und Kompetenzen der Fachschaftsleitung sind im Pflichtenheft für Fachschaftsleiterinnen und Fachschaftsleiter festgehalten. Unter anderem tragen die Fachschaftsleiterinnen oder der Fachschaftsleiter in Zusammenarbeit mit der Schulleitung die Hauptverantwortung für die Einhaltung des Stoffprogramms und die Qualität des Faches.

Dokument: - *Fachschaftsordnung*
- *Pflichtenheft für Fachschaftsleiterinnen und Fachschaftsleiter*

6.12 Fachschaftsleiterkonferenz (FLK)

Die FLK ist die Zusammenkunft aller Fachschaftsleitungen, einer Delegation der Schulleitung und einer Vertretung der EVA.Q. Sie ist als beratendes Organ der Schulleitung ein wichtiges Bindeglied zwischen Schulleitung, Fachschaften und Lehrpersonen. Die FLK wird durch die Rektorin bzw. den Rektor geleitet.

Die FLK unterstützt die Schulleitung bei der Führung der Schule, bei der Sicherung der Schulqualität sowie bei der Unterrichts- und Schulentwicklung (Art. 4 Schulreglement) und hat ein Antragsrecht, insbesondere im Hinblick auf die Erteilung interner Evaluationsaufträge (Art. 7 Schulreglement). Zudem pflegt sie den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Fachschaften mit dem Blick auf die Entwicklung der Schule als Organisation.

Dokument: *Interne Weisung zur Fachschaftsleiterkonferenz*

6.13 Abteilungskonferenz

Eine Abteilung umfasst sämtliche Lehrende und Lernende eines Bildungsganges (Art. 9 MHV). Die entsprechenden Lehrpersonen bilden die Abteilungskonferenz (Quartalsgespräch in den Mittelschulabteilungen beziehungsweise Teamsitzung in der Sekundarschule). Die Prorektorin oder der Prorektor lädt regelmässig zu den Konferenzen ein und leitet diese.

Die Abteilungskonferenz unterstützt die Schulleitung bei der Führung der Schule, bei der Sicherung der Schulqualität und bei der Unterrichts- und Schulentwicklung (Art. 4 Schulreglement).

Die Abteilungskonferenzen behandeln insbesondere Fragen zur Pädagogik und Didaktik, zur Medienkompetenz und Organisation innerhalb der Abteilung. Weiter koordinieren sie abteilungsspezifische Veranstaltungen, Sonderveranstaltungen und Schulanlässe. Die Abteilungskonferenz hat ein Antragsrecht an die Schulleitung in Angelegenheiten, die sich auf andere Abteilungen oder die kantonale Mittelschule als Ganzes auswirken (Art. 5 Schulreglement).

6.14 Schulkonferenz

Die Schulleitung, die Lehrenden und die weiteren Mitarbeitenden bilden unter dem Vorsitz der Rektorin oder des Rektors die Schulkonferenz (Art. 12 MHG). Die Schulkonferenz wird von der Schulleitung mindestens einmal pro Semester einberufen. Weiter kann ein Drittel ihrer Mitglieder jederzeit die Einberufung verlangen (Art. 14 MHV).

Die Schulkonferenz dient dem Informations- und Meinungsaustausch. Sie behandelt Themen, die ihr von der Schulleitung zugewiesen oder von Mitgliedern der Schulkonferenz schriftlich beantragt werden. Die Schulkonferenz ist zu allen Gegenständen anzuhören, die für die Gestaltung des Schulbetriebes und die Weiterentwicklung der Schule von grundlegender Bedeutung sind (Art. 12 MHG).

Lehrende und Mitglieder der Schulleitung sind grundsätzlich zur Teilnahme an der Schulkonferenz verpflichtet. Die Schulkonferenz kann Vereinigungen der Lernenden auf schriftliches Gesuch hin Einsitz mit beratender Stimme bewilligen (Art. 14 MHV).

6.15 Klassenkonferenz

Die Lehrenden einer Klasse und die Prorektorin oder der Prorektor bilden die Klassenkonferenz (Art. 9 Schulreglement).

Die Klassenkonferenz unterstützt die Schulleitung bei der Führung der Schule, bei der Sicherung der Schulqualität und bei der Unterrichts- und Schulentwicklung (Art. 4 Schulreglement). Zudem unterstützt diese die Klassenlehrperson in der Betreuung der Klasse und fördert die Entwicklung der jeweiligen Klasse sowie den Austausch unter den Lehrenden in Fragen der Pädagogik, der Didaktik, der Medienkompetenz und der Sicherung der Schulqualität.

Die Klassenlehrperson lädt bei Bedarf unter Bekanntgabe der Traktanden zu Konferenzen ein. Die zuständige Prorektorin oder der zuständige Prorektor kann eine Klassenkonferenz anordnen.

Dokumente: - *Interne Weisung Aufgaben der Klassenlehrperson*

- *Merkblatt zu Punkt 10 der Internen Weisung Aufgaben der Klassenlehrperson (Schülerbesprechung & Notenkonferenz)*
- *Checkliste für den Schuljahresbeginn Klassenlehrperson*

6.16 Promotions- und Notenkonferenz

Zur Vorberatung von Entscheiden hinsichtlich der Promotion und der Notengebung bilden die jeweils unterrichtenden Lehrpersonen und die zuständige Prorektorin oder der zuständige Prorektor die Promotions- und Notenkonferenz (Art. 8 Schulreglement). Dadurch unterstützt sie die Schulleitung bei der Führung der Schule, bei der Sicherung der Schulqualität sowie bei der Unterrichts- und Schulentwicklung (Art. 4 Schulreglement).

Die Prorektorin oder der Prorektor lädt ein, die Leitung obliegt der jeweiligen Klassenlehrperson.

Die Promotions- und Notenkonferenz stellt Antrag an den Rektor betreffend der Noten in Zeugnissen und Abschlussprüfungen, der Promotion oder Nichtpromotion sowie dem Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfungen.

In der Sekundarschule entscheidet die Abteilungsleitung auf Antrag der verantwortlichen Lehrperson über die Promotion der Lernenden in die nächste Klasse. Umstufungen in der Stammklasse oder der Niveaugruppe werden durch die Notenkonferenz getroffen, an der alle Lehrpersonen der Sekundarschule beteiligt sind. Der abschliessende Entscheid liegt bei der Abteilungsleitung. Die Erziehungsberechtigten werden jeweils frühzeitig miteinbezogen (Art. 8 und 13 Weisungen zur Beurteilung).

Dokumente: - *Promotionsordnung für das Gymnasium*
- *Promotionsordnung der Sekundarschule*
- *Merkblatt zu Punkt 10 der Internen Weisung Aufgaben der Klassenlehrperson (Schülerbesprechung & Notenkonferenz)*

6.17 Lernende und Vereinigungen von Lernenden

Die Lernenden der KST unterstützen die Qualitätsarbeit der Schule und tragen aktiv zur Entwicklung einer qualitätsbewussten Kultur bei.

Die Lernenden können der Schulleitung Anfragen, Anregungen und Beanstandungen in Angelegenheiten der Schule einreichen. Die Schulleitung hat die Pflicht, diese inhaltlich zu prüfen und möglichst rasch zu beantworten (Art. 21 MHG).

Lernende können Vereinigungen bilden. Solchen kann auf Antrag hin Einsitz in die Schulkonferenz (Art. 22 MHG und Art. 14 MHV) oder andere Gremien bewilligt werden. Zudem stehen die oben genannten Rechte der Lernenden zur Mitwirkung sinngemäss auch den Vereinigungen der Lernenden zu (Art. 27 Abs. 2 MHV).

6.18 Weitere Akteure der Qualitätsarbeit

Weitere Akteure, wie die Eltern der Lernenden, ehemalige Lernende oder das nicht unterrichtende Personal der KST, werden gezielt in die Qualitätsarbeit miteinbezogen, zum Beispiel über Befragungen.

Dokument: *Evaluationskonzept (noch zu erstellen)*

7 Prozesse der Qualitätsentwicklung und -sicherung

7.1 Ebene Schule

7.1.1 Schulentwicklungsprogramm

Die Kantonsschule Trogen entwickelt alle 4 Jahre ein Schulentwicklungsprogramm als Instrument für die mittelfristige Entwicklungsplanung. Das Schulentwicklungsprogramm wird von der SEG in Zusammenarbeit mit der Schulleitung erarbeitet, von der SEG der Schulkonferenz zur Anhörung vorgelegt, von der Schulleitung beschlossen und von der vorgesetzten Behörde zur Kenntnis genommen. (Art 11 und 12 Abs 2, MHG / Organisationsverordnung vom 31. Mai 2005, Anhang 1)

Das Schulentwicklungsprogramm beinhaltet folgende Elemente:

- Entwicklungsschwerpunkt der Kantonsschule Trogen, der einzelnen Angebote und Leistungen sowie der einzelnen Fachschaften
- Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte
- Evaluation der Entwicklungsschwerpunkte
- Finanzielle und personelle Ressourcen

Die Entwicklungsschwerpunkte basieren auf den Vorgaben des Kantonsrates, des Regierungsrates, des Departementes und der Schulleitung (z.B. MHG, Schulgesetz, Leistungsangebot, Leistungsauftrag, Globalkredit), den Ergebnissen der Evaluationen (intern und extern) und den internen Grundlegenden Dokumenten (Medien- und Qualitätsleitbild).

Der Stand der Umsetzung des Schulentwicklungsprogrammes wird jährlich von der SEG im Auftrag der Schulleitung überprüft und letzterer Bericht erstattet.

Dokumente: - Schulentwicklungsprogramm der Kantonsschule Trogen

7.1.2 Festsetzung, Umsetzung und Evaluation

Schulentwicklungsprogramm: Die Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte findet gemäss Verantwortlichkeiten im Schulentwicklungsprogramm statt. Für die Überprüfung der Erreichung der Ziele des Schulentwicklungsprogramms ist die SEG zuständig. Sie kann für entsprechende Evaluationen auch die schulinternen Evaluationsgruppe miteinbeziehen. Die Resultate dieser Untersuchungen werden mit dem Lehrkörper besprochen und fliessen in die Entwicklung der Jahresziele bzw. des neuen Schulentwicklungsprogramms ein.

Jahresziele: Die Jahresziele des jeweiligen Schuljahres leiten sich aus dem Schulentwicklungsprogramm ab. Sie werden in den Fachschaften definiert und durch die Lehrpersonen selbst bis zum jährlichen Mitarbeitergespräch (MAG) zu eigenen persönlichen Entwicklungsabsichten verfeinert. Die Umsetzung der Jahresziele findet selbstständig statt. Die Erreichung der Jahresziele wird in der Regel bis Ende Schuljahr überprüft. Die Ergebnisse fliessen in das darauffolgende MAG ein. Die Lehrpersonen und die Fachschaften sind für die Überprüfung ihrer jeweiligen Ziele selber zuständig.

Dokumente: - *Leistungsangebot 2018-2021*
- *Leistungsauftrag (jährlich)*
- *Zwischenbericht (jährlich)*

7.1.3 Schulinterne Weiterbildung und Arbeitstage

Die SEG plant die schulinternen Arbeitstage und Weiterbildungen und orientiert sich dabei an den Zielsetzungen des Schulentwicklungsprogramms. In diesen Veranstaltungen wird insbesondere das nötige Wissen und die erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte aufgebaut.

Die SEG erhält für schulinterne Weiterbildung und Arbeitstage im Rahmen des Globalkredits die jährlich zu vereinbarenden finanziellen Ressourcen.

7.1.4 Interne Evaluationen

Im Auftrag der Schulleitung führt die EVA (siehe Kapitel 5.5) regelmässig interne Evaluationen durch. In periodischen Wiederholungen wird die Befragung von Eltern (alle vier Jahre), Ehemaligen (jährlich) und

aktuellen Lernenden (jährlich) dazu eingesetzt, um die Zufriedenheit der einzelnen Akteure mit der Schule zu erfahren und Erkenntnisse bezüglich der laufenden und zukünftigen Qualitätsbemühungen zu erhalten.

Neben den umfassenden Zufriedenheitsbefragungen werden im Auftrag der Schulleitung auch thematische Evaluationen durchgeführt. Nach Bedarf werden dabei einzelne Qualitätsbereiche ausgewählt und untersucht oder anhand von Fokusevaluationen Erkenntnisse zu spezifischen Projekten, Unterrichtsmethoden oder Strukturen gewonnen.

Die internen Evaluationen unterstützen die KST darin, den rechtlichen Auftrag zu erfüllen, die Qualität ihrer Leistungen systematisch zu überprüfen, zu entwickeln und zu sichern (Art. 12 MHV).

Dokument: Evaluationskonzept (noch zu erstellen)

7.1.5 Externe Evaluationen

Neben den internen Evaluationen kann die KST in Absprache mit dem DBK externe Evaluationen durchführen, um als Schule differenzierte Rückmeldungen zu ihren Stärken und Schwächen sowie spezifische Hinweise für die Schul- und Unterrichtsentwicklung zu erhalten. Zuletzt fand im Jahr 2007 eine externe Evaluation durch die IFES (Interkantonale Fachstelle für externe Schulevaluation auf der Sekundarstufe II) statt. Betroffen waren alle Abteilungen der Stufe SEK II der Kantonsschule Trogen.

In der Sekundarschule erfolgt die externe Beurteilung in der Regel alle drei bis fünf Jahre im Auftrag des DBK (Art. 34 Schulverordnung). Die Sekundarschule wurde in den Jahren 2007 und 2015 extern evaluiert.

*Dokumente: - Schlussbericht der externen Evaluation der Kantonsschule 2007
- Schlussbericht der externen Evaluation der Sekundarschule 2007 und 2015*

7.1.6 Umgang mit Qualitätsdefiziten

Das Thema «Umgang mit Qualitätsdefiziten» wird von der Schulleitung und von der Lehrerschaft als wichtiger Teil des Qualitätsmanagements verstanden. Im entsprechenden Konzept sind Instrumente und Verfahren beschrieben, wie gravierende Qualitätsdefizite rechtzeitig erkannt werden, wie verschiedene Anspruchsgruppen allfällige Unzufriedenheiten niederschwellig zum Ausdruck bringen können und welche Massnahmen zu deren Behebung vorgesehen sind. Im Zentrum stehen Massnahmen mit unterstützendem und personalentwickelndem Charakter sowie die Klarheit und Transparenz bei möglichen Beschwerdeverfahren.

Durch die konsequente Berücksichtigung der gesammelten Evaluations- und Feedbackergebnisse liegt es in der Verantwortung der Schulleitung, identifizierte Qualitätsdefizite in folgende Entwicklungsbemühungen zu integrieren.

Dokument: Konzept zum Umgang mit gravierenden Qualitätsdefiziten (noch zu erstellen)

7.1.7 Rechenschaftslegung

Die KST wird mit dem Globalkredit und Leistungsauftrag nach den Bestimmungen des Finanzhaushaltsgesetzes geführt (Art. 39 MHG). Die dadurch gewährte Autonomie verlangt von der KST, dass sie selbstverantwortlich handelt und Rechenschaft über ihr Tun ablegt. Letzteres erfüllt sie mit den öffentlichen Jahresberichten, der Mitwirkung bei den Bildungsstatistiken, den Zwischen- und Schlussberichten zu den Leistungsaufträgen und dem Bericht zum Qualitätsmanagement.

Die Diskussion und Verarbeitung der Erkenntnisse erfolgt im Rahmen des künftigen Leistungsauftrags und Leistungsangebots zwischen Kanton und Schule.

Dokumente: Zwischenbericht und Schlussbericht (jährlich)

7.2 Ebene Schulleitung

7.2.1 Mitarbeitendengespräch (MAG)

Das MAG ist durch die vorgesetzte Stelle zu führen (Art. 55 PG). Der Rektor führt mit den Schulleitungsmitgliedern jährlich ein MAG. Das MAG mit dem Rektor erfolgt durch den Direktor des DBK.

Im MAG wird auf der Grundlage des Stellenbeschriebs die Zielerreichung, die Qualität der Arbeit, das Verhalten und die Leistung beurteilt. Das MAG dient der Förderung und der Motivation der Angestellten und gibt ihnen Gelegenheit, individuelle Anliegen vorzubringen. Im MAG werden zudem die Ziele und allfällige Entwicklungsmassnahmen vereinbart (Art. 21 PGV).

7.2.2 Schulleitungsfeedback

Die Schulleitung holt unabhängig vom MAG in einem regelmässigen Zyklus bei den Mitarbeitenden ein schriftliches Feedback zur Schulleitungstätigkeit ein. Die Schulleitung informiert diese in angemessener Form über die Resultate und die daraus folgenden Massnahmen.

Ergänzend werden in den internen Evaluationen regelmässig Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit der Arbeit der Schulleitung eingeholt.

7.2.3 Weiterbildung der Schulleitung

Die Weiterbildung wird durch die Schulleitungsmitglieder im MAG geplant und reflektiert. Sie orientiert sich an den individuellen Entwicklungszielen der Schule und der Schulleitungsperson. In diesen Weiterbildungen sollen die nötigen Kompetenzen zur Umsetzung des Berufsauftrags auf- und ausgebaut werden.

7.3 Ebene Fachschaften

7.3.1 Fachschaftsinterne Weiterbildung / Fachschaftstag

Die fachschaftsinterne Weiterbildung wird durch die Lehrpersonen der jeweiligen Fachschaft geplant. Inhaltlich orientiert sich die Weiterbildung an den Zielsetzungen der Qualitätsarbeit der KST (siehe Kapitel 7.1.1), der aktuellen Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie den Bedürfnissen der Fachschaft. In diesen Weiterbildungen werden die erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung der Entwicklungsschwerpunkte aufgebaut.

Für die Durchführung der Weiterbildung kann der obligatorische Fachschaftstag genutzt werden. Dieser dient der Fortbildung, der gemeinsamen Arbeit, der fachschaftsinternen Weiterbildung sowie der Pflege der Kollegialität und der Teamentwicklung. Zeitpunkt und Thema des Fachschaftstages werden in der Fachschaft gemeinsam festgelegt.

Dokument: Weisung Fachschaftstag

7.3.2 Vergleichsarbeiten

Durch Vergleichsarbeiten wird mehr Kohärenz in der Leistungsentwicklung und Leistungsbeurteilung erreicht. Diese werden unter Leitung der Fachschaften erstellt, durchgeführt und ausgewertet.

In der Sekundarschule werden die Vergleichsarbeiten durch die vom DBK vorgeschriebene Teilnahme am Stellwerttest für die achten und neunten Klassen ergänzt.

7.3.3 Gemeinsames Prüfen

In einzelnen Fächern des Gymnasiums finden klassenübergreifende Prüfungen statt. Mittelfristig soll gemeinsames Prüfen auch im Rahmen der Maturaprüfungen installiert werden.

Ziel ist es, den schulinternen Austausch in den Fachschaften zu fördern und für die Schülerinnen und Schüler und die abnehmenden weiterführenden Institutionen eine erhöhte Vergleichbarkeit von Anforderungen, Lernzielen, Noten und Prüfungen in den einzelnen Fächern zu erreichen. Damit soll die Sicherung des prüfungsfreien Hochschulzugangs unterstützt werden.

Dokument: Weisung Gemeinsames Prüfen

7.4 Individuelle Ebene

7.4.1 Mitarbeitendengespräch (MAG)

Die Schulleitung führt mit den Mitarbeitenden jährlich mindestens ein Mitarbeitendengespräch führt (Art. 55 PG). Das MAG findet gegen Ende des Kalenderjahres statt¹.

Das MAG ist ein strukturiertes und vorbereitetes Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Jede Lehrperson ist dabei einem Schulleitungsmitglied zugewiesen.

Das MAG dient der Beurteilung durch das Prädikat «gut» oder «nicht gut». Im Falle der Bewertung «nicht gut» wird eine Laufbahnqualifikation veranlasst (Art. 5 Weisungen zur Lohnbestimmung).

Es dient der Förderung und Anerkennung der Leistungen der Mitarbeitenden und der Qualifizierung zur individuellen Lohnfestsetzung und gibt den Mitarbeitenden Gelegenheit, ihre Anliegen vorzubringen (Art. 21 PV). Die Berichterstattung bezieht sich auf die Periode der letzten zwölf Monate. Der Ausblick im Zusammenhang mit der Zielvereinbarung und allfälliger Entwicklungsmassnahmen richtet sich an die kommenden zwölf Monate.

Dokumente: - *Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch*
- *MAG Formulare Sek I und Sek II*

7.4.2 Laufbahnqualifikation (LBQ)

Die Laufbahnqualifikation ist in den Weisungen über die Kriterien zur individuellen Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen vom 26. Mai 2010 geregelt. Sie umfasst ein von der Lehrperson erstelltes Portfolio zum Berufsauftrag, Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung, Fremdbeurteilungen durch Lernende sowie eine Gesamtbeurteilung durch die Schulleitung. Die LBQ wird periodisch durchgeführt und ist Grundlage für eine besoldungsrelevante Beförderung.

Dokumente: - *Ablauf Laufbahnqualifikation*
- *LBQ Informationen für Lehrpersonen*
- *Beobachtungsbogen für Unterricht*
- *Bewertungsbogen zur Unterrichtsanalyse*
- *Fremdbeurteilungsinstrument für Unterrichtsbeurteilung durch Schülerinnen und Schüler*
- *Merkmale und Kriterien zur Unterrichtsanalyse*
- *Portfolio zum Berufsauftrag*

7.4.3 Mentorat

Jeder neu eintretenden Lehrperson wird eine Lehrperson mit langjähriger Erfahrung durch die SL zugewiesen. Im Rahmen des Mentorats findet mindestens einmal jährlich ein Fördergespräch statt.

Das Mentorat erleichtert die Eingliederung neuer Lehrpersonen in die Schulgemeinschaft. Dadurch wird die kontinuierlich fortschreitende Arbeit der Lernenden sichergestellt und die neue Lehrperson in der Anfangsphase unterstützt.

Dokument: *Interne Weisung Ausübung eines Mentorats*

7.4.4 Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung

Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung dienen der Personalentwicklung und der Qualitätssicherung. Die Schulleitung überprüft die Unterrichtsqualität der einzelnen Lehrpersonen und vereinbart mit ihnen bei Bedarf Massnahmen zu Verbesserung der Unterrichtsqualität. Solche Besuche finden in der Regel im Rahmen des MAG und des LBQ statt, können aber auch zusätzlich erfolgen.

Dokument: *Formular Unterrichtsbeobachtung*

¹ Art. 4 Weisung über das MAG vom 14. September 2012 in Anwendung der Weisung über die Kriterien zur individuellen Lohnbestimmung für Lehrende an kantonalen Schulen vom 26. Mai 2010

7.4.5 Visitationen

Die Mitglieder der Mittelschulkommission haben in Absprache mit der Schulleitung jederzeit das Recht, den Unterricht an der kantonalen Mittelschule zu besuchen (Art. 4 MHV). Diese Besuche ergänzen die Selbstevaluation der Lehrkräfte durch eine Aussenperspektive und fördern die Lehrperson in ihrer Entwicklung.

Die Mittelschulkommission kann weitere Visitorinnen und Visitatoren bestimmen. Visitationen bestehen aus Unterrichtsbesuchen und Gesprächen mit den Lehrpersonen. Am Ende der Unterrichtsbesuchsperiode werden die Resultate mit der Schulleitung besprochen, welche anschliessend die Lehrpersonen über die wichtigsten Erkenntnisse unterrichtet.

Die Sekundarschule kann neben der Mittelschulkommission auch durch die Kommission Sekundarschule TWR visitiert werden (Art 9 Vertrag Sek I).

7.4.6 Schüler/innen-Feedback

Jede Lehrperson holt im Rahmen ihres Lehrauftrags einmal pro Jahr bei einer Klasse ein schriftliches Feedback ein, wertet dieses aus und bespricht die Ergebnisse und Schlussfolgerungen mit der Klasse.

Die gezielten Rückmeldungen unterstützen die Lehrperson bei der Überprüfung und Reflexion ihrer Unterrichtstätigkeit. Es soll der Lehrperson helfen, die eigenen Stärken auszubauen und Schwächen abzubauen.

Die aus den Feedbacks resultierenden Erkenntnisse werden selbstständig umgesetzt und im Rahmen des MAG besprochen.

Dokumente: Feedbackbogen Lernende

7.4.7 Kollegialer Unterrichtsbesuch

Die kollegiale Evaluation durch gegenseitige Unterrichtsbesuche ist eine Form der professionellen Entwicklung, in der das Wissen, das Können und die Fähigkeiten der Lehrenden genutzt werden, um Aussagen über die Wirksamkeit des Unterrichts von Kolleginnen und Kollegen zu machen. Sie trägt zu einer Neubewertung der eigenen Arbeit und der des Kollegiums (bzw. einer Fachgruppe) bei.

In der Sekundarschule sind zwei Unterrichtsbesuche pro Jahr vorgeschrieben. Alternativ können auch kollegiale Fallbesprechungen oder Selbstevaluationen von Unterrichtsprojekten durchgeführt werden. In den anderen Abteilungen erfolgen die kollegialen Unterrichtsbesuche auf freiwilliger Basis.

Dokumente: - Beobachtungsschwerpunkte für Unterrichtsbesuche
- Unterrichtsbeobachtungsbogen
- Feedbackinstrumente
- Konzept Unterrichtsbezogene Qualitätsentwicklung an der Sekundarschule TWR

7.4.8 Individuelle Weiterbildung

Die Lehrpersonen sind angehalten, im Rahmen ihres Berufsauftrags persönliche Fort- und Weiterbildung zu leisten (Art. 25 MHG und Art. 28 MHV).

In Ergänzung zu den schul- und fachschaftsinternen Weiterbildungen plant die Lehrperson die persönliche Weiterbildung selber. Diese orientiert sich an den individuellen Entwicklungszielen der Lehrperson und wird im Rahmen des MAG mit der Schulleitung besprochen sowie durch den Rektor bewilligt.

In diesen Weiterbildungen werden die erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung des Berufsauftrags gesichert.

Dokumente: - Gesuch um individuelle Weiterbildung
- Merkblatt Intensivweiterbildung
- Leitfaden Gesuchs Intensiv-Weiterbildung
- Leitfaden Berichts Intensiv-Weiterbildung

7.4.9 Weiterbildungsportfolio

Das Portfolio Weiterbildung macht das Kompetenzprofil einer Lehrperson transparent und fördert den Transfer einer Weiterbildung in die Schule. Die Dokumentation umfasst die Bereiche Planung, Umsetzung und Reflexion.

Für die Lehrpersonen der Sekundarschule ist das Führen des Weiterbildungsportfolios obligatorisch. Das Portfolio wird periodisch im Rahmen des MAG mit der Schulleitung besprochen.

Dokument: Konzept Weiterbildungsportfolio Sekundarschule

7.4.10 Einführung Klassenlehrperson

Die Klassenlehrpersonen der ersten (obligatorisch) und zweiten (freiwillig) Klassen der Mittelschulabteilungen treffen sich vor Beginn des neuen Schuljahres zu einem Austausch unter der Führung eines Schulleitungsmitglieds.

Dabei erhalten insbesondere die neuen Klassenlehrpersonen die Möglichkeit, offene Fragen zu klären. Gleichzeitig werden die Rolle und Aufgaben der Klassenlehrperson geschärft und auf vorhandene Weisungen und weiteres Material hingewiesen.

Dokumente: - Interne Weisung Aufgaben der Klassenlehrperson
- Checkliste für den Schuljahresbeginn Klassenlehrperson

8. Übersicht über die Q-Elemente

