Qualität

Wir verstehen unsere Schule als lernende Organisation und räumen der Qualitätssicherung einen hohen Stellenwert ein. Deshalb hat die Lernwerkstatt Bickwil ein umfassendes Konzept zur Qualitätssicherung erarbeitet.
Regelmässiges Überprüfen unserer Arbeitsweise zeigt uns auf, wo und wie wir uns weiterentwickeln können. Jedes einzelne Teammitglied ist für die Qualitätssicherung verantwortlich. Ziel ist, ein Klima zu schaffen, in dem alle Teammitglieder ihre optimale Leistung erbringen können.
Den Schülern und Schülerinnen wollen wir das bestmögliche Lernumfeld bieten, das es ihnen erlaubt, ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten weiter zu entwickeln, so dass sie im Alltag und im Berufsleben bestehen können.

Qualitätsebenen und Qualitätsinstrumente

Ebene Institution

Im Leitbild sind die Werte und Grundhaltungen der Schule festgehalten. Sie bilden die Grundlage für die jährlichen Qualitätsziele, welche jeweils an der Standortbestimmung Ende des Kalenderjahres neu festgelegt werden.

Regelmässige Qualitätsüberprüfungen finden durch folgende Stellen statt:
- Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte der Trägerschaftsstiftung
- Bericht der Schulleitung zuhanden des Stiftungsrates
- Jahresbericht zuhanden der Öffentlichkeit
- interne Standortbestimmungen
- Schulpflegen der Wohngemeinden der Jugendlichen
- Bildungsdirektion Kanton Zürich, Volksschulamt, Abteilung Sonderpädagogisches
- Bildungsdirektion, Fachstelle für Schulbeurteilung

Ebene Schulleitung

Die Schulleitung unterzieht sich in Bezug auf ihre pädagogische Arbeit den gleichen Instrumenten zur Qualitätssicherung wie die Teammitglieder (Mitarbeitergespräch, MAB).

Bezüglich der Funktion als Schulleitung kommen zusätzlich dazu:
- Führungscoaching
- Feedback vom Team

Ebene Personal

Auf der Ebene Personal verfügen wir über folgende Qualitätsinstrumente:

- Kollegiale Beratung:
  Jedes Teammitglied wird einmal pro Jahr von einem andern Teammitglied besucht und erhält ein kollegiales Feedback auf Grund eines selbstgewählten Beobachtungsschwerpunktes. Die Feedbacks werden protokolliert und sind Bestandteil des jährlichen Standortgesprächs zwischen der Mitarbeiterin und der Schulleitung.
- Mitarbeitergespräch:
  Das Teammitglied macht einmal pro Jahr mit der Schulleitung eine Standortbestimmung, in der persönliche Veränderungen besprochen und neue Entwicklungsziele festgelegt werden.
- Lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (MAB):
  Das Teammitglied wird gemäss den kantonalen Vorgaben alle vier Jahre beurteilt. Die Schulleitung ist Beurteilungsverantwortliche.
- Feedback der Schülerinnen und Schüler
- Gefässe der regelmässigen Sitzungen, Supervision und der gemeinsamen und individuellen Fortbildung dienen ebenfalls der Qualitätssicherung und -entwicklung.

Ebene Jugendliche

- Das schulische Standortgespräch, welches mindestens jährlich stattfindet, sichert die Entwicklungsschritte und definiert den Schulauftrag.
- Zweimal jährlich werden die Schülerinnen und Schüler mittels des Zeugnisses beurteilt.
- Die Jugendlichen reflektieren wöchentlich ihre Lernfortschritte. Sie erhalten ebenso ein Feedback der Lehrperson.
- Gemeinsam mit der Lehrperson formulieren die Jugendlichen von Quintal zu Quintal ihre Lernziele. Die Fortschritte werden reflektiert.
- Einmal wöchentlich findet der Klassenrat statt. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, ein Feedback einzuholen.

Ebene Unterricht

Wir betreiben kontinuierliche Praxisforschung durch Reflexion, Selbstevaluation und Fremdbeobachtung.
Die Erkenntnisse reflektieren wir in Intervision, Supervision und an den Standortbestimmungen.
Aus den Erkenntnissen entwickeln wir neue Unterrichtsinstrumente.
Teamteaching sichert Qualität. Die Türen zu allen Räumen sind offen.

Die Evaluationsberichte (Kurzfassung und Vollversion) finden Sie unter Downloads pdf A–Z

2.3.2020