

Schulführung



Die Personalführung erfolgt sehr wertschätzend und ressourcenorientiert, die pädagogische Arbeit wird umsichtig gesteuert. Prozesse sind geklärt, der Schulbetrieb verläuft reibungslos und die Kommunikation äusserst zuverlässig.



- » Die personelle Führung ist gut strukturiert, zielgerichtet und unterstützend umgesetzt. In den Mitarbeitendengesprächen (MAG) liegt der Fokus auf einer ausgewogenen Mischung zwischen Standortbestimmung und Entwicklungsorientierung. Im Team ist die Zufriedenheit im Umgang mit personellen Anliegen hoch.
- » Die Schulführung nimmt die pädagogische Steuerung ernst. Entwicklungsprozesse leitet sie gestützt auf Rückmeldungen der unterschiedlichen Anspruchsgruppen ein. Es gelingt gut, bei den Mitarbeitenden Interesse und Motivation zu wecken. Für die Koordination der Themen und Anliegen aus den Stufen sowie der verschiedenen Projekte ist die Steuergruppe zuständig.
- » Das «Betriebsreglement Tägelmoos» definiert umfassend, konkret und praxisnah wichtige Prozesse. Rollen und Zuständigkeiten sind geklärt und ermöglichen eine effiziente Aufgabenerfüllung.
- » Die Kommunikation ist geprägt von Klarheit und Transparenz; sie orientiert sich passend an den Zielgruppen. Auf Probleme wird äusserst professionell reagiert.



Die Personalführung legt sowohl den Fokus auf die Förderung der einzelnen Teammitglieder als auch auf die Stärkung des Gesamtteams. Die Schulleitung berücksichtigt die persönlichen und die beruflichen Ressourcen der Mitarbeitenden in ausgewogener Masse. Während die Erwartung bezüglich Professionalität und Entwicklungsbereitschaft hoch ist, erhalten die Lehrpersonen regelmässig Anerkennung für ihren Einsatz und ihre Tätigkeit. Die meisten bewerten in der schriftlichen Befragung das entsprechende Item dazu mit gut bis sehr gut (LP P SFÜ04). Das jährliche MAG hat dabei einen zentralen Stellenwert und richtet sich sowohl an Stärken als auch am Entwicklungspotenzial aus. Nebst Themen zu Schule und Unterricht (z. B. Leitmotive) fliessen auch individuelle Ziele ein. Vorgängig findet ein sorgfältig dokumentierter und kommunizierter Unterrichtsbesuch zu einem Beobachtungsschwerpunkt statt. Grundsätzlich besteht eine grosse Offenheit bezüglich Anliegen aus dem Team. Wenn Irritationen auftreten, kommt es zeitnah und transparent zu einem lösungsorientierten Austausch. Bei Schwierigkeiten mit Eltern oder in der Klasse erhalten die Lehrpersonen jederzeit umgehend Unterstützung und Beratung. Die Einführung neuer Mitarbeitenden ist entlang eines Fahrplanes äusserst strukturiert und sorgfältig aufgegleist, die Anbindung ans Team geschieht frühzeitig.

Häufig gehen pädagogische Anregungen von der Schulführung aus. Dabei hat die Meinung der Lehrpersonen oder externer Anspruchsgruppen einen wichtigen Stellenwert. Mit Befragungen holt die Schulführung ein Stimmungsbild

ein (z. B. auf Schulkreisebene zur allfälligen Umstellung von Stufen auf Zyklen). Innerhalb der Schule Tägelmoos ist die Schulleitung bei vielen pädagogischen Vorhaben die treibende Kraft, wobei sie gekonnt ihre Visionen mit der Machbarkeit abgleicht und sorgsam überprüft, was umsetzbar ist. Es gelingt ihr gut, im Team ein nachhaltiges Engagement zu initiieren. Das Bestreben, pädagogische Themen stärker mit Einbezug des Teams zu steuern und spezifischer zu gewichten, ist klar erkennbar. Die Stufen erhalten über die Steuergruppe eine grössere und institutionalisierte Mitsprache. Diese übernimmt einen wesentlichen Teil der Koordination und Steuerung, ein Aufgabenbeschrieb fehlt jedoch.

Die Organisation der Schule ist vorbildlich aufgegleist. Die im Betriebskonzept definierten Vorgaben zu Abläufen und Prozessen (z. B. Stellvertretung, Umgang mit Beschwerden) sind praxistauglich und aktuell verfasst. Die Schulleitung achtet zuverlässig auf deren korrekte Einhaltung. Bei Entscheidungsprozessen wägt sie sorgfältig ab, in welchem Ausmass eine Partizipation Sinn macht und kommuniziert entsprechend. Die Informationspraxis gestaltet sie verlässlich und proaktiv; sie nimmt ihre Leitungsfunktion sichtbar wahr. Die verschiedenen Anspruchsgruppen betonen ihre sehr gute Erreichbarkeit und hohe Präsenz. Bei Gesprächen, insbesondere auch bei Dissonanzen, interagiert sie rollenbewusst und fair, kommuniziert klar und bestimmt, ohne das gemeinsame Ziel und den gegenseitigen Respekt aus den Augen zu verlieren.