



ONBOARDING KONZEPT STEINACKER

1. Ausgangslage

Damit der Start einer neuen Lehrperson gelingt, sind die ersten Tage entscheidend. Ob Junglehrperson oder erfahrener Pädagoge: Die erste Zeit im neuen Job ist prägend für die Berufsidentität und entscheidend für die Motivation und weitere Professionalisierung. Die innere Kündigung erfolgt meist 10 Tage nach Stellenantritt. Gerade deshalb lohnt sich eine gute Einarbeitung, die weit früher als am ersten Schultag beginnt.

Wir als Schule Steinacker wünschen uns durch dieses Onboarding Konzept, allen neu eintretenden Lehrpersonen einen gelingenden Einstieg zu ermöglichen.

Damit ein gelungener Start nicht vom Zufall abhängt, sondern allen Lehrpersonen gelingt, wurde das nachstehende Konzept erarbeitet und beinhaltet die Integration einer neuen Kindergarten-, Primar- oder Fachlehrperson vom Zeitpunkt der Stellenzusage bis zum Ende des ersten Anstellungsjahres.

Erfolgreiches Lernen ist nur an einem Ort möglich, an dem Beziehungen gepflegt werden, sich alle sicher und wahrgenommen fühlen.

2. Herausforderung

Der Arbeitsalltag einer Lehrperson ist vielschichtig, die Anforderungen komplex, der administrative Aufwand nimmt stetig zu und die Verantwortung ist gross. Umso wichtiger ist es, dass die verschiedenen Ebenen miteinander funktionieren und im besten Fall effizient und nachvollziehbar ineinandergreifen.

Je eher sich eine Lehrperson im Dschungel der administrativen und organisatorischen Abläufe der neuen Schule auskennt, desto früher kann sie ihr Leistungsniveau abrufen und einen methodisch und didaktisch gut vorbereiteten Unterricht bieten in einem Raum, in dem sie sich wohl fühlt, in einem Raum, in dem Kinder Kinder sein können, integriert in einem Team, in dem sie sich aufgehoben fühlt, umgeben von einer Schulanlage, die sie kennt, getragen von Werten, die sie mitgestalten will.

Um die fachliche, soziale und wertorientierte Integration der neu eintretenden Lehrpersonen sicherzustellen, setzt die Schule Steinacker für neu eintretende Lehrpersonen allgemeine Ziele.

3. Ziele

- ✓ Die Schule Steinacker hat ab dem Schuljahr 23/24 ein systematisches, zielgerichtetes Onboardingkonzept, das für alle neu eintretenden Kindergarten-, Primar- und Fachlehrpersonen gilt.
- ✓ Neue Lehrpersonen werden möglichst schnell und mit wenig Reibungsverlusten vor und während des ersten Jahres in die Schule integriert. Dabei sollen alle zum jeweiligen Zeitpunkt relevanten Informationen schrittweise in strukturierter Form vermittelt werden, damit die administrativen und organisatorischen Aufgaben mit Erfolg erledigt und darauf aufbauend anspruchsvolle Aufgaben rund um den Unterricht effizient bewältigt werden können.
- ✓ Die Schule Steinacker wünscht sich Lehrpersonen, die sich in ihrem neuen schulischen Umfeld mit allen örtlichen und sozialen Gegebenheiten vertraut fühlen, die gelebten Werte der Schule mittragen und die Wichtigkeit eines gut tragenden Teams zu schätzen wissen.



4. Phasenkonzept

Die Integration neuer Lehrpersonen gliedert sich im Schulhaus Steinacker in sechs Phasen mit 5. Onboardingtreffen:

❖ Phase 1: Vor dem Stellenantritt zwischen Frühlings- und Sommerferienbeginn

Ziele:

- ✓ Jede Fachbegleitung ist über ihren Aufgabenbereich informiert und kennt die Abgrenzung zur SL-Aufgabe.
- ✓ Jede neue Klassenlehrperson kennt ihre Fachlehrpersonen (DaZ, IF, TTG etc.) und verfügt über ihre Kontaktdaten.
- ✓ Das Team kennt alle neu eintretenden Lehrpersonen und weiss, wer welche Klasse/ Funktion übernimmt.
- ✓ Erste administrative und organisatorische Abläufe sind bekannt.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

❖ Phase 2: 1. Onboardingtreffen letzte Ferienwoche August bis Herbstferien

Ziele:

- ✓ Alle nötigen administrativen und organisatorischen Abläufe sind bekannt.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

❖ Phase 3: 2. Onboardingtreffen letzte Schulwoche Oktober bis Weihnachtsferien

Ziele:

- ✓ Jede neue Lehrperson erhält mindestens eine Rückmeldung zu ihrem Unterricht und setzt sich einen Schwerpunkt für die nächste Phase.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

❖ Phase 4: 3. Onboardingtreffen letzte Schulwoche Dezember bis Sportferien

Ziele:

- ✓ Jede Lehrperson erhält eine persönliche und fachliche Rückmeldung für ihre Arbeit in den letzten fünf Monaten während ihres Probezeit Schlussgesprächs.
- ✓ Junglehrpersonen haben ein erstes Treffen mit ihrer Fachbegleitung organisiert.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

❖ Phase 5: 4. Onboardingtreffen letzte Schulwoche Januar bis Frühlingsferien

Ziele:

- ✓ Jede neue Lehrperson hospitiert mindestens einmal bei einer Lehrperson, setzt Beobachtungspunkte (welche Beobachtungspunkte das sind, wird vom Team noch festgelegt) und gibt ihr anschliessend eine mündliche Rückmeldung.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

❖ Phase 6: 5. Onboardingtreffen letzte Schulwoche April bis Sommerferien

Ziele:

- ✓ Jede neue Lehrperson gibt der Schulleitung anhand eines Fragebogens eine Rückmeldung zur Wirksamkeit des Konzeptes.
- ✓ Alle Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.



5. Evaluation des Konzepts

Die Ergebnisse der folgenden Evaluation dienen in erster Linie der Verbesserung des aufgeführten Onboarding-Konzepts und soll nicht mit der Überprüfung der aufgeführten inhaltlichen Ziele gleichgesetzt werden, die mit jeder Lehrperson nach jeder Phase überprüft werden.

Die Konzeptevaluation durch die neuen Lehrpersonen findet jährlich in Phase 6 mittels IQUES Fragebogen statt.

Anhand der Ergebnisse der Evaluation wird das Konzept nach einem Jahr angepasst, kleinere Entwicklungsschritte werden fortlaufend umgesetzt.