



ONBOARDING KONZEPT STEINACKER

1. Ausgangslage

Der Stellenantritt an einer neuen Schule ist für jede Lehrperson entscheidend – sei es für eine Junglehrperson oder eine erfahrene Lehrperson. Gerade in den ersten Wochen und Monaten prägt sich die berufliche Identität, und die Motivation sowie die kontinuierliche Professionalisierung sind stark von einer guten Einarbeitung abhängig. Daher ist uns ein durchdachtes Onboarding wichtig, das weit vor dem ersten Schultag beginnt.

Unser Ziel an der Schule Steinacker ist es, allen neuen Lehrpersonen einen erfolgreichen Einstieg zu ermöglichen. Das Onboarding-Konzept begleitet Lehrpersonen von der Stellenzusage bis zum Ende des ersten Anstellungsjahres und sorgt dafür, dass der Übergang in die neue Schule reibungslos und motivierend gestaltet wird. Erfolgreiches Lernen entsteht nur in einem Umfeld, in dem sich alle sicher und wahrgenommen fühlen.

2. Herausforderung

Der Alltag einer Lehrperson ist vielschichtig, die Anforderungen sind komplex und der administrative Aufwand wächst stetig. In einer solchen Umgebung ist es entscheidend, dass sich alle Abläufe reibungslos und effizient miteinander verknüpfen. Je schneller eine neue Lehrperson die administrativen und organisatorischen Prozesse der Schule versteht, desto schneller kann sie ihre ganze Leistung abrufen und einen gut vorbereiteten, methodischen Unterricht anbieten.

Das Onboarding-Konzept der Schule Steinacker hilft dabei, dass sich neue Lehrpersonen rasch in ihrem neuen Umfeld zurechtfinden. Sie sollen nicht nur mit den organisatorischen Abläufen vertraut gemacht werden, sondern auch die Werte der Schule verstehen und in das Team integriert werden. Unser Ziel ist es, neue Lehrpersonen dabei zu unterstützen, dass sie sich als Teil eines wertorientierten und starken Teams fühlen.

3. Ziele des Onboarding-Konzepts

- Seit dem Schuljahr 2023/24 verfolgt die Schule Steinacker ein systematisches und zielgerichtetes Onboarding-Konzept, das für alle neuen Kindergarten-, Primar- und Fachlehrpersonen gilt.
- Neue Lehrpersonen werden möglichst schnell und ohne grosse Reibungsverluste in das Schulumfeld integriert. Relevante Informationen werden in strukturierter Form schrittweise vermittelt, sodass sie sowohl die administrativen Aufgaben als auch anspruchsvolle didaktische Aufgaben effizient bewältigen können.
- Wir wünschen uns, dass sich neue Lehrpersonen in ihrer neuen Umgebung gut aufgehoben fühlen, die Werte der Schule mittragen und die Bedeutung eines gut funktionierenden Teams schätzen.



4. Phasenkonzept

Die Integration neuer Lehrpersonen erfolgt in fünf Phasen, unterstützt durch vier Onboarding-Treffen:

Phase 1: Vor dem Stellenantritt (Frühlings- bis Sommerferienbeginn)

Ziele:

- Jede Fachbegleitung kennt ihre Aufgaben und Abgrenzung zur Schulleitung.
- Neue Klassenlehrpersonen sind mit ihren Fachlehrpersonen bekannt und haben die notwendigen Kontakte.
- Das Team kennt alle neuen Lehrpersonen und ihre Zuständigkeiten.
- Wichtige administrative und organisatorische Abläufe sind klar.

Phase 2: 1. Onboarding-Treffen (letzte Ferienwoche bis Herbstferien)

Ziele:

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

Phase 3: 2. Onboarding-Treffen (letzte Schulwoche Oktober bis Weihnachtsferien)

Ziele:

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

Phase 4: 3. Onboarding-Treffen (letzte Schulwoche Dezember bis Frühlingsferien)

Ziele:

- Rückmeldung zur Arbeit der Lehrperson im Rahmen eines Probezeitgesprächs.
- Input und Erfahrungsaustausch anhand unseres Leitbilds zur Neuen Autorität
- Junglehrpersonen organisieren ein erstes Treffen mit ihrer Fachbegleitung.
- Jede Lehrperson hospitiert bei einer Kollegin oder einem Kollegen und gibt eine mündliche Rückmeldung.
- Alle relevanten Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

Phase 5: 4. Onboarding-Treffen (letzte Schulwoche April bis Sommerferien)

Ziele:

- Jede Lehrperson gibt der Schulleitung anhand eines Fragebogens Feedback zur Wirksamkeit des Konzepts.
- Alle relevanten Punkte der Checkliste wurden bearbeitet.

5. Evaluation des Konzepts

Das Onboarding-Konzept wird jährlich evaluiert, um die Qualität und Wirksamkeit des Programms zu sichern und kontinuierlich zu verbessern. Die Evaluation erfolgt durch die neuen Lehrpersonen anhand eines standardisierten Fragebogens, der am Ende des ersten Jahres ausgefüllt wird. Auf Basis der Ergebnisse werden notwendige Anpassungen vorgenommen, um das Konzept weiter zu optimieren.



Umfrage:

Schlecht Sehr gut

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Teils / Teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Ich habe mich durch die 5 Onboarding-Treffen gut begleitet und informiert gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich während der Probezeit gut unterstützt gefühlt durch die jeweilige Schulleitung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich im Team gut aufgehoben gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das gesamte Onboarding-Konzept hat mir den Start im Steinacker erleichtert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für eure Rückmeldungen!