

Aktionsplan Volksschule

Der Aktionsplan Volksschule fokussiert auf die verschiedenen Berufsgruppen der Schule sowie auf die kantonalen Rahmenbedingungen. Nachfolgende Massnahmenplanung soll zur Steigerung der Attraktivität einer schulischen Tätigkeit im Kanton Solothurn sowie auch zur Entlastung der Beteiligten beitragen.

Stärkung des Berufsfelds Unterricht

Fokus auf Essentielles

Im Berufsauftrag für Lehrpersonen der Volksschulen nimmt das Arbeitsfeld «Unterrichten» den grössten Anteil ein. Das Kerngeschäft wird analysiert und das Essentielle fokussiert. Zeitgemässe digitale Tool unterstützen ergänzend.

Multiprofessionelle Zusammenarbeit stärken

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit ist unerlässlich und konzeptuell vereinbart.

«Schulhilfe» und «schulische Sozialpädagogik» einsetzen

Schulhilfen unterstützen die Lehrpersonen im Schulalltag.

Schulische Sozialpädagogik kann vermehrt im Umgang mit herausforderndem Verhalten eingesetzt werden.

Zeitgemässe und attraktive Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitmodelle sowie Schulführungsmodelle weiterentwickeln

Die Möglichkeit eines zeitgemässen Arbeitszeitmodells mit Jahresarbeitszeit anstelle Lektionen soll Flexibilität und den Einsatz von individuellen Fähigkeiten und Interessen berücksichtigen und stärken.

Attraktive Rahmen- und Anstellungsbedingungen

Tagesstrukturen und Betreuungsplätze für Kinder von an der Schule tätigem Personal fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Attraktive Arbeitsplatzgestaltung

Die räumliche Einrichtung ist vielfältig und einladend gestaltet und bietet Raum für die verschiedenen Arbeiten und Zusammenarbeitsformen. Eine geeignete Arbeitsplatzgestaltung fördert die verschiedenen Handlungsräume.

Sensibilisierung Kleinstpensen

Kleinstpensen an Schulen erschweren die Zusammenarbeit und wirken sich auch auf die AHV und Pensionskasse (Altersguthaben) aus. Dies soll thematisiert und daraufhin sensibilisiert werden.

In diesem Zusammenhang werden Empfehlungen (Factsheet) zu Mindestpensen erarbeitet.

→

Bewussterer Umgang mit Schüler/-innen mit herausforderndem Verhalten

Haltung stärken und einnehmen

Eine integrationsunterstützende Haltung als Grundvoraussetzung wird im gesamten Schulteam gefördert. Der Einbezug und Rückhalt von allen an der Schule tätigen Personen ist gesichert. Eine «Schule für alle» wird für alle sicht- und spürbar.

Disziplinarmaßnahmen ausloten und Grenzen setzen

Die Überarbeitung des kantonalen Leitfadens zu Disziplinarmaßnahmen zeigt disziplinarische Interventionen und klärt Abläufe. Eine Zusammenarbeit mit weiteren Fachstellen wie SPD und KJPD sowie Behörden wie KESB ist etabliert.

Schulen setzen ihre Grenzen und fordern diese ein, denn erzieherische und disziplinarische Massnahmen sollen in erster Linie eine Verhaltensänderung bewirken.

Fachwissen aufbauen

Die Förderung der Fachkenntnisse und der Aufbau des Verständnisses für Schüler/-innen mit herausforderndem Verhalten unterstützt und vereinfacht den Umgang mit herausforderndem Verhalten.

Schnittstellen und Abgrenzungen der Speziellen Förderung zu Massnahmen der Sonderpädagogik (v.a. SpezA VK, SpezA V und ISM) werden bewusst vorgenommen und geklärt.

Unterstützende Strukturen vor Ort aufbauen

Die Tragfähigkeit der Schulen wird vor Ort gestärkt, zum Beispiel indem unterstützende zyklusspezifische Strukturen (wie Schulinseln) aufgebaut werden oder ausgebildete schulinterne Fachpersonen vor Ort Beratung und Unterstützung im Kollegium leisten. Schulleitungen werden durch Weiterbildungen oder Mentorate unterstützt.

Spezielle Förderung

Die Ressourcenverteilung an der Schule erfolgt entlang des Bedarfs. Die Optimierung des Ressourcenmanagements steht im Fokus, wobei insbesondere die Ressourcen der Förderstufe A optimiert und auf Klassenstufe neuverteilt werden. In diesem Zusammenhang wird auch der Einsatz der Logopädie sowie Begabungs- und Begabtenförderung berücksichtigt.

Kantonale Spezialangebote

Die befristeten kantonalen Spezialangebote richten sich auf die Reintegration in die Regelklasse aus. Der Zuweisungs- und Reintegrationsprozess ist noch zu wenig geklärt und wird genauer ausgestaltet. Dieser wird in einer Begleitstudie beleuchtet.

Stärkung der Leitungsfunktion

Handlungsspielraum kennen und nutzen

Schulleitende kennen die kantonalen Rahmenbedingungen und wissen ihren Handlungsspielraum für ihre Schule zu nutzen.

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Die Elemente des kantonalen Qualitätsmanagements werden periodisch aktualisiert. Das Volksschulamt nimmt die steuernde Rolle ein. Die schulinternen Prozesse und internen Evaluationen werden weiterentwickelt.

→

Prüfung Anstellung von Schulleitungen

Im Rahmen der Finanzentflechtungsrevision soll die Anstellung und der Funktionsumfang der Schulleitenden überprüft werden.

Weiterentwicklung des Schulführungsmodells

Das Führungsverständnis bzw. das Führungsmodell wird weiterentwickelt und für die Zukunft adaptiert («futureproof»), zum Beispiel mit der Einführung von mittlerem Kader und Fachführungen. Das Orientierungsraster der FHNW zur Schulführung kann dabei als Orientierung dienen.

Schulleitung stärken

Nebst starken fachlichen Kompetenzen sind auch betriebswirtschaftliche und personelle Führungskompetenzen von Schulleitenden entscheidend. Qualifizierende Weiterbildungsangebote in den Bereichen Management, Finanzen und Personal werden gestärkt. So kann auch der finanzielle Spielraum gewinnbringend genutzt werden.

Stärkung der Funktion Lehrperson im Allgemeinen und Förderung eines starken und selbstbewussten Berufs- und Bildungsverständnis

Langfristige Weiterbildungs- und Professionalisierungsplanung

Schulinterne Massnahmen zur Schulentwicklung und Weiterbildungen berücksichtigen die langfristige Planung und Vision der Schule. Deren nachhaltige Wirkung sowie die Beteiligung des gesamten Schulteam ist gesichert.

Fachliche und funktionale individuelle Weiterentwicklungen fördern

Um ein hohes Professionsverständnis, ein starkes und selbstbewusstes Berufs- und Bildungsverständnis aufrecht zu erhalten und zu fördern, werden die individuellen Weiterbildungen entlang der verschiedenen Profile in einem Schulteam und in einem grösseren Zusammenhang langfristig geplant. Geeignete Mitarbeitende werden mit ihren spezialisierten Profilen zur Übernahme von Fachführungen gefördert (z. B. Stabstellen, mittleres Kader, Stufen- oder Fachleitungen).

Gesund sein, gesund bleiben

Die Möglichkeit eines berufsfördernden Sabbaticals (Weiterbildung im Sinne «lebenslanges Lernen») dienen der Erhaltung der geistigen und körperlichen Gesundheit. Die Durchführbarkeit und Finanzierung werden geprüft.

Die Altersentlastung hat sich grundsätzlich als gesundheitserhaltendes Element bewährt. Die aktuelle Umsetzungsregelung verursacht in der Praxis Schwierigkeiten. Sie soll überprüft werden.

Hoher Berufsethos kultivieren

Ein hohes Berufsethos und ein starkes (Selbst-)Bewusstsein für die anspruchsvolle und wichtige Aufgabe als Lehrperson stärken sowohl die Professionalität wie auch das Ansehen und die Attraktivität des Berufs.

Schul- und Klassenmanagement

Gestaltungsräum des Stundenplans nutzen

Die Stundenpläne werden entlang des Lehrplans sowie der Machbarkeit für die Kinder und Jugendlichen in ihren jeweiligen Altersstufen erstellt. Nach Möglichkeit kann der 45-Minuten-Takt aufgeweicht und mit anderen Modellen projektartiger auch fächerübergreifend gearbeitet werden. Die pädagogischen Konzepte werden unter Vorgaben des Volksschulamts von der gesamten Schule entwickelt und getragen.

→

Organisatorische Strukturen berücksichtigen

Die räumlichen, zeitlichen und organisatorischen Strukturen sollen die jeweilige Altersstufe und deren Bedürfnisse berücksichtigen und nachhaltige Lernprozesse ermöglichen. Bei den Klassengrößen werden sowohl die räumlichen Gegebenheiten wie auch die spezifischen Besonderheiten wie die Klassenzusammensetzung sowie die kritische Machbarkeitsgrösse berücksichtigt.

Klassenleitungsfunktion stärken

Klassenlehrpersonen benötigen genügend Vor- und Nachbereitungszeit, sowie mehr Zeit in Bereichen ausserhalb des Unterrichts und der Klasse. Um diesen Ansprüchen besser gerecht zu werden, sollen Klassenlehrpersonen innerhalb des bestehenden Budgetrahmens mit zwei Entlastungslektionen entschädigt werden.

Stärkung des Praxisbezugs

Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Berufseinführung fördern

Der Berufseinstieg von Lehrpersonen ist eine sensible Phase, welche ein besonderes Augenmerk benötigt. Das Unterstützungsangebot mit dem Modell der Mentorate für einsteigende Lehrpersonen wird evaluiert und optimiert.

Partnerschulen stärken

Die Zusammenarbeit der Partnerschulen mit der PH FHNW ist gerade auch im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung zielführend und wird proaktiv weitergeführt und neue Partnerschulen gewonnen.

Zusammenarbeit und Unterstützungsangebote

Zusammenarbeiten intensivieren

Die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren der Bildung und Politik wird gestärkt und ein engerer Austausch zwischen den Schulleitungen und der kantonalen Aufsicht gefördert. Die Schulleitungen werden vor Ort, gerade bei ihrem Einstieg, z. B. durch Mentorate seitens VSL und durch die Fachpersonen VSA unterstützt. Ebenso wird das kantonale Schulleitungsforum als wichtiges fachliches Austauschgefäss in Zusammenarbeit mit dem Institut Weiterbildung und Beratung (PH FHNW IWB) weiter gepflegt.

Kantonale Handreichungen und Abläufe verdichten

Der Leitfaden «Spezielle Förderung» wird überarbeitet. Weitere Dokumente und Leitfäden werden überarbeitet und weiterentwickelt. Hierbei werden alle Abläufe klarer und wo möglich verdichtet.

Digitales Netzwerk

Die enge Zusammenarbeit der beteiligten Akteure wird auch auf den digitalen Netzwerken gut sichtbar. Die jeweiligen Ansprechpersonen und unterstützenden Dokumente werden jeweils besser gebündelt, übersichtlich und aktuell bereitgestellt.

Plattform für Stellenausschreibungen

Der Prozess und die Instrumente der Stellenausschreibungen werden geprüft und optimiert.

Nahtstelle zum nachobligatorischen Bereich (vertikale Durchlässigkeit)

Die kompetenzorientierte Nutzung der Anforderungsprofile (Projekt [anforderungsprofile.ch](https://www.edk.ch/~/media/EDK/Anforderungsprofile/Anforderungsprofile_2021.pdf) der EDK) an der Schnittstelle zur Sek II wird umgesetzt.