



Entwicklungsbericht

Name der Einrichtung: Freie Waldorfschule Heidelberg

Verfasser: Impulsgruppe

Datum: September 2020

Qualitätsentwicklung allgemein

Wir blicken auf ein sehr besonderes und ereignisreiches Schuljahr zurück.

Ein Schuljahr geprägt durch:

Ängste und Sorgen, Hoffnung und Aufbruch, neue Methoden und Möglichkeiten, Fremdbestimmung und Selbstbestimmung, Bürokratie und Pragmatismus, Distanz und Nähe, große Verbundenheit und Eigenständigkeit.

Es war erlebbar, wie wichtig klare Prozesse und Transparenz für eine Gemeinschaft sind.

Unser bis dahin schon geübtes prozessuales Denken half uns, die anstehenden Prozesse zu führen und die großen Herausforderungen zu meistern.

Zwei MitarbeiterInnen der Impulsgruppe nahmen an einer Fortbildung von WzQ, in Dornach teil.

Die Fortbildung: "Umgang mit den Gegenkräften – Individuelle Entwicklung und soziale Verantwortung" war sehr hilfreich für aktuelle, personelle Herausforderungen, denen sich die Schulgemeinschaft gegenüber sah.

Immer wieder halfen Gedanken aus dieser Fortbildung, um Prozesse besser zu durchdringen, bzw. Abläufe und Handlungen besser einordnen zu können.

Die interne Einführung neuer Mitarbeiter in WzQ wurde in einer Sitzung der Impulsgruppe überdacht.

Bisher wurden neue Mitarbeiter im Herbst geschult.

Die Erfahrung aus dem letzten Jahr zeigte, dass neue Mitarbeiter mit den Inhalten schnell überfordert waren. Zukünftig lassen wir den MitarbeiterInnen ein Jahr zur Orientierung, bevor diese in WzQ eingeführt werden.

Das Orga Handbuch wurde gepflegt und Delegationsbeschreibungen zur Hilfe für Beratung genutzt. Während der Schulschließung wurde die Digitalisierung des Handbuchs und die damit verbundene Überarbeitung des Mediums angestoßen.

Das Selbstverständnis und die Akzeptanz der Impulsgruppe, sowie die damit verbundenen Aufgaben in der Schulgemeinschaft bauten sich in diesem Jahr weiter aus.

Eine ganz enge Zusammenarbeit der Impulsgruppe mit Vorstand, Geschäftsführung, Schulführung und Personalkreis etablierte sich.

Im weiteren Verlauf des Berichtes wird auf die Aufgaben, die der Schule von außen und innen gestellt wurden, eingegangen.

Deutlich wird hier, dass das vergangene Schuljahr von Vernetzung, sowie Individualität und Gemeinschaft geprägt waren.

WzQ-Feld 1 „Aufgabenstellung“

Das Schuljahr 19/20 startete routiniert. Freudig, voller Elan und Energie gestalteten alle Abteilungen/Bereiche die ersten Wochen des neuen Schuljahres.

Während die zuständigen Gremien und Organe die STO Versammlungen, das Audit nach WzQ, ein Erntedankfest, die Mitgliederversammlung, den Basar, Waldorf 100 Veranstaltungen, Infotage für neue Familien, den Tag der offenen Tür und die Weihnachtsspiele planten und vorbereiteten, lief der Schultag für die Schüler planmäßig und größtenteils ungestört.

Wie im letzten Schuljahr beschlossen, startete mit dem neuen Schuljahr der Förderbereich. Mit einem vollen Deputat hospitiert die benannte Kollegin, berät KollegInnen und Eltern. In Kleingruppen und auch in Einzelstunden fördert sie SchülerInnen der Klassen 2 - 8, die im Bereich Deutsch oder Mathematik eine zusätzliche Unterstützung benötigen.

Im Herbst ereilte die Schulgemeinschaft ein großer Schicksalsschlag. Einer unserer langjährigen Mitgestalter der Schule, ein geschätztes Mitglied des Vorstandes, verstarb nach sehr kurzer, schwerer Krankheit. Die Trauer und die Gedanken an unseren lieben Freund und seine Liebsten, begleiteten uns das ganze Schuljahr.

Die Oase wurde im letzten Schuljahr stark genutzt und hoch frequentiert. Die Vermutung, dass sich im Laufe der Jahre ein Anstieg von BesucherInnen aus der Mittelstufe und Oberstufe zeigen wird, hat sich im zweiten Jahr bereits bestätigt. Bis zu den Weihnachtsferien besuchten in diesem Jahr so viele SchülerInnen die Oase, wie im gesamten letzten Schuljahr. Nach Möglichkeit unterstützen die Betreuungsmitarbeiter und FSJ Kräfte die Oase. In einer MK gab es einen Austausch zu der Arbeit der Oase. Die integrierte Aufgabe der Fachbereichsleitung im zeitlichen Rahmen der Oase war beinahe nicht mehr zu leisten. Eine SchülerIn besuchte die Oase täglich und ausschließlich. Dies führte zu einer weiteren Auslastung/Belastung der Oase. Das Lehrerkollegium vereinbarte eine Überprüfung der ansteigenden Nutzung mit dem Blick auf die Frage: an welcher Stelle stellt die Oase tatsächlich die benötigte Maßnahme dar. Durch die Coronaschließung konnte dies nicht überprüft werden.

Nach vielen Jahren und einigen Ergänzungen war es nötig, die Schulordnung zu überarbeiten. Einzelne Arbeitsgruppen wurden gebildet und in mehreren Sitzungen der MK, teils mit Eltern und Schülern, Inhalte diskutiert. Im STO wurden die Inhalte vorgestellt und Haltungen/Meinungen eingeholt. Ein überarbeiteter Entwurf der Schulordnung wurde an die Elternhäuser und SMV weitergeleitet. Die Inhalte sollten diskutiert und Rückmeldungen an das Sekretariat gegeben werden. Vereinbart war, dass in einer MK Sitzung, gemeinsam mit delegierten Eltern und SMV, der Entwurf abschließend beraten werden sollte. Corona-bedingt konnte diese Sitzung bisher nicht stattfinden. Sie wird im neuen Schuljahr nachgeholt.

Die Mitarbeiter des Arche-Hofes wurden von dem Vorstand der Schule gebeten, ein Konzept für die Weiterentwicklung des Hofes und des Gartenbaus vorzulegen. Durch personelle Veränderungen am Arche-Hof konnte dieser Prozess noch nicht geführt werden.

Die Betreuung hatte sich für das vergangene Schuljahr unter anderem die Aufgabe gestellt, die Mittelstufenkinder und deren Bedürfnisse genauer in den Blick zu nehmen. Es wurde ein Prozess geführt, in dem sich die Mitarbeiter während der wöchentlichen Besprechung mit Feld 1 (Aufgabe) und Feld 2 (Eigenverantwortung), für die gesamte Betreuung beschäftigten.

Drei Kollegen schlossen sich zusammen, um sich mit Medienpädagogik an unserer Schule auseinanderzusetzen. Ein Vater und die Geschäftsführung verstärkten das Team. Die Verabschiedung einer Delegationsbeschreibung und eine klare Aufgabenbeschreibung wird nach den Sommerferien angestrebt. Ziel sollte es sein, einen Mediennutzungsplan für die Schule zu entwickeln.

Die Pandemie und deren Auswirkungen für Unterricht, Betreuung, Selbstverwaltung und Finanzen dominierten seit März das Denken und Handeln der Schulgemeinschaft. Dadurch war die Schulgemeinschaft gezwungen, pädagogisches Handeln neu zu denken und neue Methoden zu entwickeln. In der Krise zeigte sich, wie schnell und flexibel unsere Gemeinschaft denken und handeln kann, im Kontrast dazu, wie Prozesse im Alltag sonst gestaltet werden.

WzQ-Feld 2 „Eigenverantwortung“

Die Gremien beschäftigten sich immer wieder mit der Frage nach Vernetzung und Professionalisierung. Wie kann die Verwaltung der Schule gelingen und gleichzeitig ein guter Unterricht gewährleistet sein? Welche Qualifikationen werden für die jeweiligen Aufgaben benötigt? Wie erhalten wir die Gesundheit der Gestaltenden? Welche Strukturen brauchen wir, um uns strategisch für die Zukunft aufzustellen? Wo findet Schulentwicklung statt?

Bereits im Herbst des Jahres 2019 etablierte sich die sogenannte „Montagsrunde“, eine Zusammenkunft von Geschäftsführung, Schulführung, Personalkreis und Impulsgruppe. Hier wurden Themen des Alltages gemeinsam bewegt und Aufgaben verteilt. Besonders die Themen des Personalkreises wurden in den Blick genommen. Daraus erwuchs eine effektive und konstruktive Zusammenarbeit.

Während der Corona-bedingten Schließung hielten diese vier Gremien teilweise engen Kontakt. Ermöglicht wurde dies über Onlinesitzungen und Telefonkonferenzen. So konnten wichtige Prozesse weitergeführt und Entscheidungen getroffen werden. Durch diese vernetzte Zusammenarbeit entstand ein guter Einblick in die Aufgaben und Themen der einzelnen Gremien und Kooperation.

Alle vier Wochen, donnerstags, trafen sich die schulführenden Gremien: Vorstand, Geschäftsführung, Schulführung, Impulsgruppe, Personalkreis, Deputatskreis und das STO Orga Team. Themen waren unter anderem die Empfehlungen aus dem Audit und der Umgang mit diesen. Unterschiedliche Erwartungen an diese Sitzungen, die durch Schulführung und Impulsgruppe vorbereitet wurden, konnten nicht mehr abschließend beraten werden, da während der Schulschließung keine Sitzung stattfand. Ein Erfolg dieser Sitzungen war sicherlich, dass sich die gegenseitige Wahrnehmung der Gremien verbesserte und wir einen Elternfragebogen, der durch das STO Orga Team vorbereitet wurde, durchgesprochen und eine Vorgehensweise vereinbart haben. Der Fragebogen befindet sich im Anhang und wurde wegen der Corona-Situation nicht an die Elternhäuser verteilt.

Gefordert waren die KollegInnen, die Vertretungen planten. Es gab einige Langzeiterkrankungen. Das verlangte den Fachbereichen, neben den normalen Ausfällen und Erkrankungen, sehr viel ab. Der Personalkreis unterstützte die Suche nach Vertretungslehrern aktiv. Es ist nicht gänzlich gelungen, den Unterricht so zu organisieren, dass die Mitarbeiter, Schüler und Eltern diese Situation als nicht belastend empfunden hätten.

Der Vorstand beschäftigte sich, neben den allgemeinen Themen des Schulbetriebes, schwerpunktmäßig mit der Umsetzung der gesetzten Auflagen des letzten Audits. Die Impulsgruppe wurde zur Beratung hinzugezogen. Schnell wurde klar, dass einige der Aufgaben nicht neben dem Tagesgeschäft bearbeitet werden können und so entschloss sich der Vorstand zu einer Klausur Anfang März 2020 unter der Leitung eines Mitarbeiters von WzQ. Inhalt und Ergebnisse dieser Klausur sind in Feld 8 aufgeführt.

Mit Elan startete auch die Schulführung in das neue Schuljahr. Bedauerlicherweise waren die Besprechungszeiten der beiden Kollegen durch deren Stundenpläne nur schwer möglich. Dadurch wurde eine ganz regelmäßige Planungsbesprechung eigentlich unmöglich. Die Corona-bedingte Schulschließung hatte sehr einschneidende Auswirkung auf die Arbeit der Schulführung. Während ein Kollege sich vollumfänglich um die Sicherstellung des Online-Unterrichtes kümmerte, übernahm der andere die administrative Arbeit in der Umsetzung sämtlicher Verordnungen.

Dadurch erhielt die Schulführungsaufgabe Züge eines Rektorates. In sämtliche Bereiche der Selbstverwaltung war die Schulführung nun ständig eingebunden. Das gesamte Kollegium nahm diese neue Führungsform an und zeigte sich dankbar für die starke Entlastung der „gemeinschaftlichen“ Selbstverwaltung.

Die enge Verzahnung und Zusammenarbeit mit der Leitung der Oberstufenkonferenz war ein Glanzlicht. Die Leitung der Oberstufenkonferenz wird künftig auch die Schulführung verstärken. Rückblickend lässt sich sagen, dass zwei Persönlichkeiten, mit gegensätzlichen Arbeitsschwerpunkten und wenigen regelmäßigen Besprechungen eine effektive Schulführung praktizierten.

Das vergangene Schuljahr war für den Deputatskreis kein einfaches: Beide Delegationsnehmerinnen übernahmen das Amt mit dem Schuljahr 19/20 neu und mussten sich erst in die neuen Aufgaben einarbeiten.

Dies wurde durch einen schweren persönlichen Schicksalsschlag eines der DK-Mitglieder und durch die Corona-Zeit zusätzlich erschwert – beide DK-Mitglieder unterrichten ein prüfungsrelevantes Fach und waren mit Online-Unterricht und -Korrekturen mehr in Anspruch genommen als üblich.

Die fehlende Möglichkeit des direkten Gesprächs während der Schulschließung wurde für die Klärung verschiedener Deputatsfragen als hinderlich erlebt.

Die Zusammensetzung der einzelnen Deputate konnte durch eine klare Trennung des reinen Lehrauftrags von sonstigen deputatsrelevanten Stunden transparenter gemacht werden.

Eine detaillierte Auflistung der Letzteren sowie anderer, nicht deputatsrelevanter Tätigkeiten ermöglichte eine bessere Einschätzung des Deputatsumfanges einzelner KollegInnen im Rahmen der Stundenintervalle.

Die Fachbereiche bzw. deren Leiter konnten stärker als früher in die Planung der Deputate für das SJ 20/21 einbezogen werden.

Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wurde fortgeführt und intensiviert. Dadurch entstand beim Deputatskreis ein verstärktes Bewusstsein für die Vielschichtigkeit des Denkens der GF sowie deren Sichtweise auf bestimmte Vorgänge.

Die Zusammenarbeit mit dem PK funktionierte punktuell gut, muss aber weiter ausgebaut werden, um in strategischer als auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht professionell arbeiten zu können.

Es bedarf hierfür einer Klärung und Konkretisierung der Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit von Deputatskreis und Personalkreis.

Ein durch die Impulsgruppe angesetztes Gespräch diesbezüglich konnte im Schuljahr 19/20 nicht mehr stattfinden.

Der Schritt, Personalkreis und Deputatskreis zu einem Gremium mit unterschiedlichen Portfolios zu fusionieren, wurde durch die Praxis als zielführend und effizient bestätigt.

Ungeklärt bleibt vorerst die Frage nach der gewünschten Rolle des Deputatskreises in strategischen Fragen der Deputatsentwicklung.

Der Personalkreis hatte große, zeitintensive und vielfältige Aufgaben zu bewältigen. Der Kreis war in engem Austausch mit den Fachbereichen, der Verwaltung, Gremien und der Geschäftsführung. Das ganze Schuljahr gab es eine Verzahnung und regelmäßige Treffen. Alle Aufgaben dieser sehr wichtigen Delegation zu bewältigen und gleichzeitig zu unterrichten, stellte eine große Herausforderung dar.

Die Aufgabenverteilung wurde reflektiert und zum Halbjahr gab es eine erste grobe Aufteilung. Eine Kollegin kümmerte sich von nun an ausschließlich um alle anfallenden Aufgaben in der Zusammenarbeit mit dem Regierungspräsidium und konnte sich aus dem Alltagsgeschäft zurücknehmen.

Die beiden anderen KollegInnen kümmerten sich um Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Konfliktgespräche, Fortbildungen und Beurlaubungen, führten Personalpflegegespräche und führten mit den Fachbereichen und dem Deputatskreis Gespräche für zukünftige Planungen.

Dass diese Aufgaben für zwei MitarbeiterInnen zu viel sind, war allen Beteiligten bewusst. Die Unterstützung durch Geschäftsführung, Impulsgruppe und Schulführung reichte nicht aus, um das Alltagsgeschäft eines Personalkreises genügend zu entlasten. Daher begann eine kontinuierliche Suche nach neuen Mitstreitern, die zum Ende des Schuljahres Früchte trug. Für das neue Schuljahr ist folgende Struktur angedacht: Das Kernteam des Personalkreises bilden drei KollegInnen, zwei neue Delegierte, die beide über eine Mediatorenausbildung verfügen, und ein Kollege, der schon viele Jahre im Personalkreis mitarbeitet. Das Kernteam wird durch zwei weitere Mitarbeiterinnen unterstützt: Eine der bisherigen Mitarbeiterinnen des Personalkreises wird sich zukünftig ausschließlich um die Mitarbeitergespräche kümmern. Die Aufgaben rund um das RP bleiben weiterhin in der Hand der Kollegin, die diese Aufgabe seit Dezember ausführt.

Die Geschäftsführung wird, wie bisher, den Beisitz im Gremium behalten und arbeitet beratend mit.

Mit der Impulsgruppe wird es Anfang des Schuljahres ein Treffen geben, um die einzelnen Aufgaben genau zu benennen und die Zusammenarbeit von Deputatskreis und Personalkreis zu besprechen.

Weiterhin ist eine enge Zusammenarbeit der schulführenden Gremien angestrebt.

Die Impulsgruppe bestand in diesem Schuljahr nur noch aus drei MitarbeiterInnen. Die Geschäftsführung hatte einen ständigen Einstieg und wird als volles Mitglied des Gremiums angesehen. Wie in der Selbstverpflichtung und Empfehlung aus dem letzten Audit angestrebt, machte sich die Impulsgruppe auf die Suche nach neuen Mitstreitern. Dabei wurde deutlich, wie wichtig die Bereitschaft ist, sich in WzQ einzuarbeiten und eine Qualifizierung anzustreben. Das Verteilen des Auditberichts und den daraus zu bearbeitenden Auflagen und Empfehlungen beschäftigte die Impulsgruppe das ganze Schuljahr. Die Erarbeitung eines Kinderschutzkonzeptes wurde aktiv begleitet und unterstützt. Die wöchentlichen Sitzungen der Montagsrunde, die vier wöchentlichen Treffen der schulführenden Gremien und die monatlichen internen Sitzungen der Impulsgruppe ermöglichen eine gute Vernetzung in die Gremien. Hinzu kamen die Beratung und aktive Unterstützung des Vorstandes. Die Beratung zum Umgang mit den Hospitationen und Interventionen, die Absprachen und Unterstützung der Schulführung für RRR in der MK, die Planung und Durchführung der schulführenden Gremiensitzung, sowie die Beschäftigung mit dem Orga Handbuch sind weitere Themen, die von der Impulsgruppe bearbeitet wurden. Die erste Planung des Audits im Herbst 2020 begannen bereits nach den Pfingstferien.

Die Arbeit des Schulträgerorgans und des STO-Orga-Teams war kontinuierlich durch die Frage nach der eigentlichen Aufgabe geprägt. Die STO-Sitzungen sollten für alle Beteiligten sinnvoll und interessant sein. Durch wechselnde Moderatoren gab es Sitzungen mit sehr unterschiedlichem Charakter. Die Teilnahme an allen drei Sitzungen war sehr gut. Im Prozess der Überarbeitung der Schulordnung gelang eine gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterkonferenz und STO.

Darüber hinaus bleibt es Ziel, die Rolle des zentralen Beratungs- und Vernetzungsgremiums besser auszufüllen. Aus Sicht des STO-Orga-Teams sollte das Schulträgerorgan häufiger und frühzeitiger in schulische Prozesse eingebunden werden. Zurzeit bleibt die Möglichkeit, das Meinungsbild der

größeren Gemeinschaft/Eltern einzuholen oder Delegierte für die Mitarbeit zu gewinnen, noch zu wenig genutzt.

Für das Konfliktlösungsmodell der Schule wurde von den gewählten VermittlerInnen eine neue Handreichung erstellt, in einer STO Sitzung vorgestellt und auf Elternabenden beraten.

Die Aufgabe der VermittlerInnen wurde deutlicher beschrieben.

Eine weitere Vermittlerin wurde durch die STO Sitzung gewählt.

Zurzeit gibt es drei gewählte VermittlerInnen, die jeweils über eine Ausbildung in Gesprächsführung, Beratung oder Mediation verfügen, sowie die Strukturen der Schule kennen. Über die Arbeit der VermittlerInnen wird in Feld 5 berichtet.

Der derzeitige Stand der Handreichung, ein Flyer, ist im Anhang einzusehen.

Um die operativen Aufgaben während der Corona-bedingten Schließung zu bewältigen, alle Entwicklungen im Blick zu behalten und darauf reagieren zu können, wurde die erweiterte Verwaltungs runde einberufen.

Diese wurde besetzt durch die Leitung der jeweiligen Betriebe; Schule, Kindergarten, Betreuung, Küche und Hausmeisterei, sowie der Impulsgruppe, der Geschäftsführung, Arbeitssicherheit (AsA) und dem Sekretariat.

Als die Aufgaben vielfältiger wurden und der Neustart der Schule anstand, erweiterte sich diese Runde um den Stundenplaner, die Leitung der Oberstufenkonferenz, und KollegInnen aus den schulführenden Gremien, wie Deputats- und Personalkreis.

Wir trafen uns wöchentlich, für ca. 2 Stunden. Gegenseitig brachten wir uns auf Stand und verteilen anstehende Aufgaben, die in der nächsten Sitzung vorgestellt und beraten wurden.

Das abgestimmte Vorgehen und die gegenseitige Beratung stärkte die Entscheidungsfindung. Das gegenseitige Tragen der Gemeinschaft und die Eigenverantwortung des Einzelnen ermöglichte ein kraftvolles, produktives, effektives Handeln und eine klare Kommunikation in die Schulgemeinschaft.

Die Organisation der Notbetreuung stellte sich als eine große Aufgabe dar.

Durch die Zusammenarbeit von Betreuungsteam und Kollegium konnte diese gewährleistet werden.

Am Vormittag wurde die Notbetreuung von den LehrerInnen und am Nachmittag von dem Team der Betreuung, in den Räumen der Unterstufenbetreuung, abgedeckt.

Die Organisation der Betreuungsperson für den Vormittag, erwies sich als sehr zäh und zeitaufwendig. Die Koordination der Anmeldungen und den Kontakt mit den Elternhäusern übernahm die Betreuung.

Rückblickend ist zu sagen, dass es für die wenigen Lehrer, die sich bereit erklärtten, diese Aufgabe zu übernehmen, sehr anstrengend war.

Am Vormittag galt es die Betreuung der Notgruppenkinder (von den Klassen 1-7) zu begleiten und am Nachmittag oder gar in der Nacht, Unterricht zu Hause vorzubereiten und den Kontakt in die Elternhäuser zu pflegen.

Während zu Beginn der Schließung ein Kollege aus dem Klassenlehrerbereich diese Aufgabe koordinierte, musste zu den Pfingstferien eine neue Koordinationsstelle gefunden werden, da der Unterricht in den unteren Klassen wieder anlaufen konnte.

Die Notgruppe und einen teilgeöffneten Schulbetrieb unter Pandemiebedingungen zu führen, war eine Herausforderung, die wir als Gemeinschaft nur schwer stemmen konnten.

Die Untergruppe des Baukreises, die Raumdelegation, sprach im vergangenen Schuljahr mit allen Betrieben, Abteilungen und Kreisen der Schulgemeinschaft, um ein klares Bild der räumlichen Auslastung und den tatsächlichen Bedürfnissen zu erhalten, mit dem Ziel, eine zukunftsähnliche Ausstattung und Belegung zu ermöglichen.

Im Winter stellten sie die bisherigen Ergebnisse in einer MK vor. Wegen der Corona-Situation konnte dies den Eltern bisher noch nicht zugänglich gemacht werden.

Im Herbst soll das nachgeholt werden.

Ein erster strategischer Vorschlag, einen Ort für Begegnungen zu schaffen, konnte noch nicht abschließend beraten werden.

Im neuen Schuljahr wird dieser Prozess schnell ein Thema sein.

Der Prozess der Mandatierung nach WzQ wird noch nicht in letzter Konsequenz gelebt.

Da es sich in der Vergangenheit als sehr schwierig erwiesen hat, neue Mitarbeiter für die verschiedenen Aufgaben in der Selbstverwaltung zu finden, werden „Bewerber“ nicht ausreichend von der Gemeinschaft auf Fähigkeiten für die Aufgabe hin geprüft.

Die Frage, welche Qualifikationen benötigt werden, bzw. mitgebracht werden sollten, um die jeweilige Aufgabe zu bewältigen, sollte mehr in den Blick genommen werden.

In der Praxis erfüllt diese Aufgabe die jeweilige Delegation: diese sucht „passende“ Mitstreiter und bittet die Gemeinschaft um Zustimmung.

WzQ-Feld 3 „Können“

Die Rückmeldungen neuer KollegInnen zeigten, dass sie sich oft nicht genug eingearbeitet fühlten und eher auf sich allein gestellt waren. Der Personalkreis wird im Schuljahr 20/21 die Einarbeitung und Mentorierung bearbeiten. Erste Gespräche wurden schon geführt und Ideen ausgetauscht.

Die Organisation der Fortbildungen wurde durch den Personalkreis strukturierter angelegt. Es gab nur noch einen Hauptansprechpartner und ein neues Formular für Fortbildungen/ Weiterbildungen, welches von den Kollegen bei Anfragen ausschließlich genutzt wird.

Durch strukturierte Ablage und direkte Zusammenarbeit mit Vertretungsreglern und Verwaltung, war eine gute Übersicht möglich. Viele Mitarbeiter haben im SJ 20/21 Fort- und Weiterbildungen in Anspruch genommen. Vor allem junge Kollegen machen teilweise zweijährige Ausbildungen, um sich für die Schule weiter zu qualifizieren.

(Bsp.: Naturwissenschaften in Kassel, Medienpädagogik in Berlin, Religion in Frankfurt)

Bei jedem Vorstellungsgespräch wurden Möglichkeiten der Weiterbildung mit Bewerbern besprochen. Aus- und Weiterbildung, um sich für die Aufgaben der Selbstverwaltung zu qualifizieren, dürfen mehr in das Bewusstsein der Gemeinschaft einfließen. Erste Ideen, was es zu etablieren gilt, wurden zwischen den VermittlerInnen des Konfliktlösungsmodell und Delegierten des Personalkreises ausgetauscht.

Für Mai wurde eine Gesprächsführungsschulung für alle Mitarbeiter durch die VermittlerInnen des Konfliktlösungsmodell organisiert. Wegen der Pandemie konnte diese nicht stattfinden. Ein Nachholtermin wird noch bekannt gegeben.

Im Januar kam Johannes Greiner zu uns in die Schule. Er arbeitete mit den Schülern und dem Kollegium zum Wesen des Digitalen. Am Abend hielt er einen öffentlichen Vortrag zu dem Thema.

Ab März wurde das gesamte Kollegium, notgedrungen, einem Crashkurs für PC-Kenntnisse unterzogen und relativ schnell zu Profis für den Onlineunterricht ausgebildet.

Ein Kollege aus der Schulführung und ein Vater, der uns den Server zur Verfügung stellte, schulten die KollegInnen in der Handhabung der Videoplattform Big Blue Button und der Kollaborationsplattform Nextcloud. Mit diesen beiden Plattformen wurde der Unterricht zu Hause organisiert und Onlineunterricht durchgeführt.

Auch für die Arbeit innerhalb der Gremien wurde Big Blue Button genutzt.

In den Stufenkonferenzen berichteten KollegInnen von Erfahrungen und tauschten Ideen für den Unterricht zu Hause und den Onlineunterricht aus. Diese kollegiale Beratung war fruchtbar und stärkte die Zusammenarbeit.

WzQ-Feld 4 „Freiheit“

Sicherlich war die Pandemie und deren Folgen für den Unterricht der größte Einschnitt in die Gestaltungsräume der Schulgemeinschaft.

Eine große Herausforderung und ein riesiges Spannungsfeld zwischen dem bisherigen Unterricht und der nun benötigen Realität.

Während die meisten KollegInnen schnell und sehr pragmatisch das Wochenende vor der Schließung nutzten, um Arbeitsblätter und Aufgaben zu konzipieren, mit der Erwartung, dass nach den Osterferien wieder normaler Unterricht möglich wäre, war ein großer Schreck und Unsicherheit bei allen spürbar:

Lernen erfolgt über Beziehung!

Wie kann Beziehung gepflegt und gelebt werden, wenn man sich nicht begegnen darf?

Wie kommt man in Kontakt, wenn der Kontakt vermieden werden soll?

Wie gefährlich ist die Krankheit, wer darf überhaupt noch in die Schule?

Wie, wo und vor allem wer wird die Kinder in der Notbetreuung betreuen?

Parallel zu all diesen Gedanken wurden in Rekordzeit die nötigen Plattformen eingerichtet, um Unterricht zu Hause zu organisieren. Unter Feld 3 wurde dies schon beschrieben.

Rückblickend lässt sich sagen, dass sehr schnell, mit viel Tatkräft und großem Engagement auf die veränderte Situation reagiert wurde.

Trotzdem war es eine große Herausforderung, den Kontakt zu den Schülern und Eltern zu pflegen. Die Bedürfnisse der einzelnen Familien und deren Umgang mit der Situation waren sehr unterschiedlich. Während in einer Familie die Arbeitsblätter und Aufgaben sehr selbstständig bearbeitet wurden, passierte in anderen Familien nichts, ohne dass ein Elternteil die Aufgaben anleitete. Während die einen Kinder verzweifelt über die Fülle der Aufgaben waren, langweilten sich andere und fühlten sich nicht genügend gefordert.

Das Spannungsfeld war für alle Beteiligten enorm.

Besonders schwierig war es für unsere jüngsten Schüler und deren Eltern.

Kinder in der Unterstufe sollten möglichst ohne digitale Medien aufwachsen. Wie sollte nun agiert werden und was war eine adäquate Methode für den Unterricht in den unteren Klassen, wenn auf digitale Medien verzichtet werden sollte?

Die Klassenlehrerkonferenz (MUK) vereinbarte, dass die Nutzung und Gestaltung in den Händen der jeweiligen LehrerInnen lag. So war ein individuelles Vorgehen, nach den Bedürfnissen der jeweiligen Klassenstufe möglich und dem Gestaltenden wurde eine große Freiheit eingeräumt.

Onlineunterricht, Arbeitsblätter, Flötenvideos, Telefonate, Briefe, Sprachnachrichten und vieles mehr wurde genutzt, um die Schüler zu Hause zu beschulen.

In der Oberstufe stellte sich heraus, wie wichtig es war, dass es tägliche Zeiten für den Onlineunterricht gab. Für die Klassen der Oberstufe wurde ein Onlinestundenplan erstellt.

Die Familien, die Probleme mit der technischen Ausstattung hatten, wendeten sich an die jeweiligen KlassenlehrerInnen oder BetreuerInnen. Schnell und unbürokratisch konnte Abhilfe geschaffen werden. Um gut für die Zukunft gerüstet zu sein, arbeitet die Arbeitsgruppe Digitales an den nötigen Voraussetzungen, dass wir genügend Geräte vor Ort haben, damit Schüler das Lernen von zu Hause bewältigen können.

Die LehrerInnen schilderten, wie viel Arbeit es kostet, einen Onlineunterricht zu planen und wie teilweise unbefriedigend es war, immer nur auf einen schwarzen Bildschirm zu schauen, weil die Kameras aus und die Lautsprecher stumm geschaltet waren.

Nichtsdestotrotz stellten sich die meisten Lehrer dieser Herausforderung.

Onlinestunden für Sportunterricht und einzelne Eurythmestunden wurden angeboten, sowie Mathe, Deutsch, Russisch, Biologie, Kunst und Englisch.

Vor den Pfingstferien durften die ersten SchülerInnen der Unterstufe, sowie die 12. und 13. Klasse die Schule besuchen. Vom Bundesland war es angedacht, dass nur die vierten Klassen mit dem Präsenzunterricht beginnen sollten. Aus pädagogischen Gründen wurde entschieden, stattdessen die erste und zweite Klasse, jeweils hälftig, in die Schule zu holen. Den Eltern der vierten Klasse wurde das Vorgehen erklärt und von ihnen mitgetragen.

Nach den Pfingstferien führten wir eine Schule unter Pandemiebedingungen und durften, außer in den Prüfungsklassen, immer nur die Hälfte der jeweiligen Klasse unterrichten. Für alle Klassen gab es einen veränderten Stundenplan, der täglich fünf Schulstunden abdeckte.

Mit dieser Maßnahme lagen wir deutlich über den von dem Bundesland geforderten zehn Wochenstunden Schule.

Stundenplangestaltung, Beginn- und Endzeiten, Busverbindungen, Pausenzeiten und Pausenbereiche, Wege, räumliche Veränderungen, Hygiene und gleichzeitig immer noch Notbetreuung und Unterricht zu Hause galt es zu planen und immer wieder auf die aktuelle Situation hin anzupassen.

Besonders belastend und nervenaufreibend war es für die OberstufenlehrerInnen, die Schüler zu begleiten, die einen Abschluss in diesem Schuljahr anstreben.

Ständig neue Regeln und Vorschriften verunsicherten alle Beteiligten sehr.

Am Ende ist alles sehr gut ausgegangen.

Mit viel Kreativität und großen Engagement des Kollegiums und der tollen Arbeit der Schüler, konnten alle erfolgreich ihre Abschlüsse, teilweise mit überdurchschnittlichen Ergebnissen, erreichen.

WzQ-Feld 5 „Vertrauen“

Da der Personalkreis mit der Begleitung und Bearbeitung von Konflikten innerhalb des Kollegiums immer wieder gefordert war, kann daraus rückgekoppelt werden, dass die Mitarbeiter ein großes Vertrauen in das Gremium setzen.

Unterstützung für den Personalkreis kam von GF, SF, IP und dem Vorstand.

Teilweise wurden Themen von einzelnen Mitgliedern des Vorstandes übernommen.

Eine hohe Professionalität, viel Zeit, Wachheit und Empathie wurden allen Beteiligten abverlangt.

Dies ist nicht immer gelungen.

Von Elternseite her wurden die Vermittlerinnen des Konfliktmodells immer wieder angesprochen, aber auch KollegInnen baten um Beratung und Unterstützung im Umgang mit Eltern.

Die Vermittlerinnen schildern, dass die regelmäße, gegenseitige Beratung sehr konstruktiv und unterstützend erlebt wurde.

Die Zusammenarbeit mit Personalkreis und Schulführung wurde ebenso als konstruktiv und sehr zielführend empfunden.

Sich trauen, Konflikte konstruktiv anzusprechen, ist eine Fähigkeit, die die Schulgemeinschaft weiterentwickeln und ausbauen darf.

Im November wurde eine Datenschutzbeauftragte/Koordinationsstelle berufen.

Für die Bereiche Verwaltung, Schule und Kindergarten steht ihr jeweils ein/e KollegIn ergänzend zur Seite. Die Kollegin, die die Aufgabe der Koordination für die Gemeinschaft übernahm, ist auch diejenige, die für die Arbeitssicherheit zuständig ist.

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass diese beiden wichtigen Themen nur schwer von einer Person, mit geringem Stundenumfang, zu bewältigen sind.

Die Aufgaben für die Arbeitssicherheit sind sehr umfangreich und brauchen eine intensive Betreuung, selbst ohne den Mehraufwand durch Corona.

Die Mitarbeiter müssen angeleitet werden und es braucht eine aktive Pflege durch die Koordinatorin. Der Datenschutz wurde daher aktiv aus dem Sekretariat und der Geschäftsführung unterstützt.

WzQ-Feld 6 „Schutz“

Der Auftrag, sich mit dem Thema Kinderschutz zu beschäftigen, wurde vom Vorstand an die Kolleginnen des Konfliktmodells und der Impulsgruppe delegiert.

Diesen schloss sich eine Kollegin aus der Betreuung an, die viele Jahre in der Elternberatung und am Sorgentelefon arbeitete. Gespräche mit der Schule in Mannheim, die bereits ein solches Konzept an der Schule etablierte, wurden geführt. Lektüre, das Internet und Kontakte in verschiedene Institutionen wurden zur Recherche genutzt.

Das Kollegium wurde in zwei Sitzungen über die Fortschritte informiert und es fand ein Austausch statt. Durch diese Beratungen in der MK konnten noch weitere Kolleginnen für das Thema gewonnen werden. Zur Unterstützung der Delegation findet eine Zusammenarbeit mit einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ des Kinderschutzzentrums der AWO statt.

Das fertige Konzept und eine Delegationsbeschreibung wurden der MK zur Beratung vorgelegt und verabschiedet. Im Anhang befinden sich alle Unterlagen.

Jeden ersten Samstag im neuen Schuljahr findet ein Erste-Hilfe-Kurs statt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, alle zwei Jahre daran teilzunehmen. Auch im letzten Schuljahr nahmen Mitarbeiter an diesem Termin teil.

Alle Mitarbeiter erhielten eine Brandschutzunterweisung.

Der Brandschutzplan wurde öffentlich gemacht.

Schüler kennen die Fluchtwege und den Sammelplatz.

Ein Krisenplan existiert und wurde kommuniziert.

Das Thema Elternresonanz erwies sich als großer Prüfstein für die Arbeit des STO-Orga-Teams.

Wenn das STO-Orga-Team nun auch eine Elternvertreter-Rolle einnimmt, steht dies nicht im Konflikt mit dem Konzept des gemeinschaftlichen Schulträgerorgans?

Schaffen wir eine künstliche Trennung in Eltern und Kollegium, die wir nicht leben wollen oder müssen wir unterschiedliche Interessen anerkennen?

Bei welchen Themen dürfen Eltern ihre Meinung äußern und wo beginnt die pädagogische Freiheit?

Es gab wenige zeitliche Möglichkeiten, das Thema Elternresonanz in die Arbeit des Kollegiums einzubringen. In einer Sitzung der schulführenden Gremien konnte das Thema angesprochen werden und ein allgemeiner Elternfragebogen wurde besprochen und genehmigt. Siehe Feld 2

WzQ-Feld 7 „Finanzialer Ausgleich“

Trotz der Corona-bedingten Ausfälle beim Schulgeld-Beitrag, in der Schulkind-Betreuung und vor allem in der Schulküche, konnten wir im ersten Monat des neuen Geschäftsjahrs 20/21 vieles kompensieren.

Von der Stadt Heidelberg und dem Land BW haben wir, über meist sehr aufwendige Antragsverfahren, die Erstattung von bis zu 90 % unserer Ausfälle in Aussicht gestellt bekommen.

Lediglich der Ausfall der nicht verkauften Essen und der trotzdem zu leistenden Mitarbeitergehälter in der Küche, werden eine negative Auswirkung auf den Jahresabschluss 19/20 haben. (WJ 1.8. bis 31.07.)

Der Waldorfschulverein hat sich weiter gut entwickelt, dies vor allem aufgrund gesunder Schülerzahlen. In der Schule ist die Zahl in der Größenordnung üblicher Schwankungen leicht gesunken. Lediglich in der Betreuung mussten wir in den letzten Monaten einen verstärkten Rückgang der Kinderzahl feststellen.

Wir gehen davon aus, dass diese Zahlen Corona-bedingt rückläufig sind, da im Lockdown keine Neuaufnahmen möglich waren.

Erfolgreiche Geschäftsjahre führen zu Sonderzahlungen an alle MitarbeiterInnen.

Auch im letzten Schuljahr konnten wir den MitarbeiterInnen eine solche Zahlung zukommen lassen.

Das letzte Schuljahr war weiterhin von der Diskussion geprägt, wie KollegInnen, die Aufgaben in der Selbstverwaltung übernehmen, zeitlich und finanziell besser ausgestattet werden können. Hier sind wir zu noch keinem abschließenden Ergebnis gekommen.

Der Deputatskreis und die Finanzverwaltung wollen ihre Zusammenarbeit weiter intensivieren, um in der Frage der Neuorganisation unserer Selbstverwaltung besser beraten zu können.

Die unternehmerische Haltung ist dementsprechend weiterhin darauf ausgerichtet, dass den KollegInnen und MitarbeiterInnen des Schulvereins ein fairer finanzieller Ausgleich gewährt wird, der auch einem Vergleich außerhalb standhalten kann.

Die finanzielle Planung konnte sich diesen Zielen bisher gut nähern.

Wie sich der Verein unter Corona-Bedingungen weiter entwickeln wird, müssen wir in diesem Geschäftsjahr jedoch vorsichtiger bewerten:

- eventueller Rückgang der Kinderzahlen
- Ausfall der Basar- und anderer Spendengelder
- Rückgang der Elternbeiträge aufgrund eigener wirtschaftlicher Situation in den Familien
- Einnahmenausfall in der Mensa

Für Krisensituationen wurde zwar ein Krisenteam gebildet, dass sich vor allem mit dem Thema Kurzarbeit und Elternbeitrag/Grundbeitrag/Spenden auseinandersetzt, trotzdem bleibt eine konkrete Einschätzung schwierig.

Die erste Handlungsanweisung für das Krisenteam befindet sich im Anhang und wird noch weiterentwickelt.

Ein weiteres, großes Thema bleibt der hohe Instandhaltungs- und Sanierungsaufwand unserer Schulgebäude.

Schmerzhafte, aber notwendige Trennungsprozesse von MitarbeiterInnen belasteten den Haushalt des Vereins.

Der Beitrag zu einer Arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung für unsere Mitarbeiter zur Sozialversicherung wurde im letzten Schuljahr auf 6% aufgestockt. Weiterhin hatten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit zur Aufstockung des Krankengeldes auf 100% des Gehaltes. Dies erfolgt nur auf Antrag.

MitarbeiterInnen wird die Betreuung ihrer Kinder in Krippe, Kindergarten und in der Schulkind-betreuung, mit einem entsprechenden Gehalts-Zuschuss, auf Antrag, erstattet. Der Schulgeldbeitrag wird nach einem persönlichen Gespräch in Form von Rabatt und ggf. Zuschuss reduziert. Dabei werden die steuerrechtlichen Vorgaben beachtet.

Eine weitere Aufgabe war die Einführung in das Mensabehältsystem „Mensa Max“. Im vorletzten Schuljahr vorbereitet und beraten, wurde dies zu Beginn des letzten Schuljahres gestartet. Die Situation durch die Coronapandemie und die Einführung von Mensa Max haben die Finanzverwaltung sehr gefordert.

Des Weiteren gab es eine Umorganisation für die Gebäudereinigung: Zum Schuljahresbeginn starteten wir mit 16 Mitarbeitern, vier Schüler-Putzstellen, sowie einer Putzfirma.

Bereits vor Corona, aber ganz besonders während Corona wurde deutlich, dass so viele Mitarbeiter, mit der geringen Ausstattung in der Hausmeisterei, nicht zu organisieren und anzuleiten waren.

Für das neue Schuljahr wird folgende Lösung wirksam:

- Wechsel der Putzfirma und Ausweitung des Aufgabengebietes
- Reduktion der Mitarbeitergebiete, durch Ausscheiden eines Putzteams
- Keine Schülerputzstellen

Für die zukünftige Finanzplanung ist eine, aus einer Schulentwicklung heraus gestellte Aufgabe, unabdingbar.

Daran gilt es weiter zu arbeiten.

Schülerzahl	2019/20*		2018/19		2017/18		2016/17	
	470	€	477	€	469	€	464	€
Öffentliche Förderung	2.800.000		2.706.317		60,4	2.514.042		61,0
Elternbeiträge ges.	1.200.000		1.288.056		28,8	1.240.988		30,1
andere Erträge	337.000		484.028		10,8	367.415		8,9
Gesamtertrag	4.337.000		4.478.402		100,0	4.122.445		100,0
Einkommen Mitarbeiter	3.120.000		3.095.068		77,2	2.801.977		71,8
Sachkosten (incl. AFA)	1.100.000		913.266		22,8	1.100.114		28,2
Gesamtaufwand	4.220.000		4.008.334		100,0	3.902.091		100,0
Ergebnis ord. HH	117.000		198.458		5,0	220.354		5,6
Ergebnis a.o.HH/FE	8.000		18.318			53.825		40.602

*geschätztes Ergebnis

Die Ergebnisse 2019/20 können endgültig ab Mitte Oktober 2020 bereitgestellt werden.

Schuljahr	Schülerzahl bezuschusst	Anzahl der Klassen
2014/15	473	15
2015/16	469	15
2016/17	464	15
2017/18	469	15
2018/19	477	15
2019/20	470	15
2020/21	465	15

WzQ-Feld 8 „Verantwortung aus Erkenntnis“

Für die pädagogische Arbeit in der Mitarbeiterkonferenz vereinbarte das Kollegium, in der Kollegiumsarbeit zu Beginn des Schuljahres 19/20, sich auf das Zusammenwirken von Unter- und Oberstufe zu konzentrieren.

Die Grundlagen und Themenschwerpunkte der jeweiligen Klassenstufen sollten im pädagogischen Teil der MK bearbeitet werden. Ziel war es unter anderem, die gegenseitige Wahrnehmung zu verbessern, bzw. anzulegen und zu überprüfen, ob das bisher Gelebte noch tragfähig in die Zukunft führen kann. Besonders die Oberstufe sollte auf diesen Aspekt hin betrachtet werden.

Die Schulführung kümmerte sich um die Organisation und suchte verantwortliche KollegInnen, die die Inhalte der einzelnen Klassenstufen vorbereiteten und in der Mitarbeiterkonferenz anleiteten.

Über mehrere Wochen beschäftigten wir uns mit den Themen, Inhalten, Aufgaben und Wahrnehmungen der 12. Klasse.

Obwohl viele Ideen und Vorschläge bewegt wurden, sollten noch keine Veränderungen für die 12. Klasse festgelegt werden. Erst sollte auch auf Klasse 9 – 11 geblickt werden.

Die jeweiligen Impulse wurden im Protokoll festgehalten und sind im Protokollordner der MK einzusehen. Die Schulschließung ereilte das Kollegium, als sich die Aufmerksamkeit auf die 11. Klasse richten sollte.

Wie in Feld 2 schon erwähnt, begab sich der Vorstand in eine Klausurarbeit, um die Aufgaben aus dem letzten Audit anzugehen.

In einem ersten Schritt wurden die Gremien und Organe der Schule betrachtet und deren Zusammenwirken in einem Bildgestaltungsprozess sichtbar gemacht.

Dabei wurde deutlich, dass in der Mitarbeiterkonferenz kein bzw. zu wenig Bewusstsein für die unternehmerischen Gesichtspunkte lebt,

sodass diese Aspekte bei der Besetzung der schulführenden Gremien unberücksichtigt bleiben, das Thema der Schulentwicklung nirgendwo richtig „beheimatet“ ist und daher nicht den Raum bekommt, den es eigentlich benötigt, und dass eine Art „Führungsvakuum“ herrscht, das von der momentanen Struktur her eigentlich durch das Gremium der „Schulführung“ gefüllt werden müsste, was unmöglich zu bewerkstelligen ist.

Die ersten Folgerungen aus diesem Prozess waren, dass der Vorstand bei der Besetzung von Personalkreis, Deputatskreis und Schulführung nicht nur ein Mitspracherecht, sondern auch eine Mitsprachepflicht haben sollte und dass die Schulentwicklung nicht als etwas Zukünftiges betrachtet, sondern als etwas, das jeden Tag passiert, in die Mitte gestellt werden sollte.

Durch die Mitarbeiterkonferenz, den Vorstand und die Geschäftsführung gilt es die Bedingungen dafür zu schaffen, dass sie stattfinden kann.

Der für Ende März angesetzte zweite Teil der Klausur und der Plan, bis zu den Sommerferien den Erkenntnisprozess mit dem Kollegium abzuschließen und im neuen Schuljahr mit der Umsetzung zu beginnen, wurden durch Corona torpediert – die Klausurarbeit konnte erst Mitte Juli fortgesetzt werden.

Der zweite Teil der Klausur machte noch einmal deutlich, dass das Konzept der Mitarbeiterkonferenz überholt werden muss, weil sich organisatorische und inhaltliche Themen gegenseitig blockieren.

Schulentwicklung entsteht daraus, dass Antworten auf die Nöte der Zeit gefunden werden. Es wurde herausgearbeitet, dass die pädagogische Grundlegungsarbeit in den Stufenkonferenzen und Fachschaften stattfinden und in der Mitarbeiterkonferenz zusammenfließen müsste.

Die Mitarbeiterkonferenz sollte der Ort werden, an dem anstehende Themen sozial verankert werden und an der Begegnung stattfindet.

Um dies zu ermöglichen, bedarf es einer operativen Führung, welche die Bereiche Pädagogik, Mitarbeiter sowie Recht und Finanzen im Blick hat.

Daraus entstand die Idee der „erweiterten Schulführung“, die nicht als neues Gremium zu verstehen ist, sondern als Raum, in dem die schulführenden Gremien (Personalkreis, Deputatskreis, Geschäftsführung, Impulsgruppe und Schulträgerorgan) besser vernetzt zusammenarbeiten (dieser Raum wurde anfänglich in der im SJ 19/20 etablierten Montagsrunde angelegt).

Dabei könnte das Gremium „Schulführung“ als „Raumpfleger“ fungieren und den Part übernehmen, die Themen zu überblicken und zu entscheiden, welche Delegationen zur Bearbeitung sinnvoll einbezogen werden sollten.

Die erweiterte Schulführung sollte als Wahrnehmungsorgan fungieren und im Blick haben, ob das, was stattfinden soll, auch tatsächlich stattfindet.

Sollte das nicht der Fall sein, wäre es ihre Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die benötigten Kompetenzen „zusammenkommen“.

Dafür benötigt es eine „Sauberkeit“ in den Delegationen

(Überarbeitung der Delegationsbeschreibungen, wobei die Priorität bei Personalkreis und Deputatskreis gesehen wird; im Zuge dessen auch festhalten, bei welchen Delegationen VST/GF mitdelegieren sollten und ob ein Einsatz der GF erforderlich ist)

sowie Klarheit und Transparenz in den Prozessen

(Erwartungen von Delegationen, Stufenkonferenzen, Fachschaften an VSt, GF, SF, MK und umgekehrt klären und schriftlich festhalten).

Als konkrete nächste Schritte wurden festgelegt:

- Einbeziehung des Kollegiums im Rahmen der Kollegiumsarbeit zu Beginn des neuen Schuljahres,
 - mit dem Thema von Schulentwicklung und Schulführung aus der Zukunft heraus
 - und dem Ziel, einerseits ein Bewusstsein beim Kollegium zu schaffen für die Notwendigkeit einer Umstrukturierung der Selbstverwaltung im genannten Sinne sowie
 - eine gemeinsame Kriterienarbeit zu leisten für die künftige Ausstattung von PK und DK.
- Ab Herbst soll im Vorstand alle 14 Tage ein Bericht und Abgleich in Bezug auf die Implementierung der erweiterten Schulführung stattfinden.

WzQ-Feld 9 „Individuelle Entwicklung“

Für das vergangene Schuljahr entschieden wir uns bewusst gegen die Intervisionsgruppen. Im Rahmen der pädagogischen, inhaltlichen Arbeit in der Mitarbeiterkonferenz (Zusammenwirken von Unter- und Oberstufe) entschied sich das Kollegium bewusst für Hospitationen.

Fächer- und Themenübergreifend vereinbarten die KollegInnen Termine für gegenseitige Hospitationen. Bis zu den Weihnachtsferien sollte mindestens eine Hospitation stattgefunden haben.

In zwei Feedbackrunden, innerhalb einer MK, berichteten die KollegInnen von den gemachten Erfahrungen. Es war interessant zu erleben, wie begeistert sie von den gegenseitigen Besuchen berichteten. Während bei angesetzten Intervisionsterminen eher gedrückte Stimmung vorherrschte, sogar eine Art der Unlust im Raum stand, war hier Energie und Tatendrang spürbar.

Leider konnten die Hospitationen nicht im Klassenraum fortgesetzt werden, aber einige der KollegInnen besuchten gegenseitig ihren Onlineunterricht.

Wie auch schon in Feld 3 beschrieben, praktizierte das Kollegium eine ständige kollegiale Beratung und pflegte einen regen Austausch.

In der Mitarbeiterkonferenz wurde regelmäßig, beinahe wöchentlich, RRR von Fachbereichen, Ämtern, Gremien und Organen durchgeführt.

Koordiniert und moderiert von der Schulführung, konnte die Gemeinschaft Einblick in die Arbeit und Aufgaben der jeweiligen Vortragenden erhalten.

WzQ-Feld 10 „Gegenwartsgemässes Handeln“

Während der Corona-bedingten Schulschließung bat die erweiterte Verwaltungs runde das STO-Orga-Team um das Einholen von Elternmeinungen zum Fernunterricht.

Mit einer bewusst offenen Fragestellung wurde über die Elternvertreter ein Meinungsbild (keine repräsentative Umfrage) der Eltern eingeholt und dann zusammengefasst weitergeleitet.

Die Resonanz von Elternseite war sehr groß.

Bei der Weiterleitung der Ergebnisse an Schulführung und Kollegium zeigte sich eine

Prozessschwäche: Das Kollegium war über die Beauftragung nicht ausreichend informiert worden.

Dies führte zu Unstimmigkeiten und die Anregungen aus der Elternschaft konnten nicht angemessen an das Kollegium adressiert werden.

Für das STO-Orga-Team ergibt sich daraus die dringende Aufgabe, eine wirkliche Arbeitsbeziehung zum Kollegium zu gestalten. Einzelne KlassenlehrerInnen führten eigene Elternumfragen durch.

Insgesamt zeigte sowohl die Umfrage als auch die Resonanz in der Juli-STO-Sitzung, dass die Elternschaft auf der einen Seite durch den Fernunterricht hoch belastet war; auf der anderen Seite wurde die Flexibilität des Kollegiums und die schnelle Umstellung auf Online-Unterricht hoch anerkannt. Für die Zukunft wird von den Eltern noch mehr zentrale Information von Schulseite gewünscht.

Das Thema Medienpädagogik/konzept und digitale Ausstattung hat aus Elternsicht eine hohe Relevanz und sollte zeitnah bearbeitet werden.

Die Reflexion und Teamarbeit der Betreuung ergaben folgende Ergebnisse:

Wie schon in den vergangenen Jahren zu erleben, verbringen die Kinder die meiste Zeit des Betreuungstages gemeinsam und unabhängig von ihren zugeteilten Räumen.

Darauf beruhend, aufgrund der Anmeldezahlen und aus personellen Gründen beschloss das Team Veränderungen, die größere Freiheiten in der Zusammenarbeit, sowie neue pädagogische Möglichkeiten eröffnen. Eine bessere Einbeziehung von Bereichen des Archehofgeländes wird für den Betreuungsal tag angestrebt.

WzQ-Feld 11 „Individualität und Gemeinschaft“

Siehe Feld 2 und 10

In einer Mitarbeiterkonferenz des vergangenen Schuljahres galt es, den Prozess des Erstellens von Zeugnissen zu reflektieren und für das kommende Schuljahr zu planen.

In den vergangenen Jahren kam es hier immer wieder zu großen Engpässen und ein enormer Druck lastete auf den Verantwortlichen.

Um in diesem Schuljahr den Prozess besser greifen zu können, verpflichtete sich das Kollegium zu folgendem Vorgehen:

„Alle KollegInnen verpflichten sich die Stunden, die am Ende des Schuljahres, z.B. durch Klassenfahrten frei werden, in den Dienst des Zeugnisschreibens, bzw. in die Vertretungsstunden und Selbstverwaltung zu stellen. Die KlassenlehrerInnen der Unter- und Mittelstufe kümmern sich um die Vollständigkeit ihrer Klassensätze. In der Oberstufe übernehmen diese Aufgabe die Klassenbetreuer.“

Es wurde eine Kollegin, die diese Aufgabe in der Vergangenheit bereits schon für die Gemeinschaft übernommen hatte, als die hauptverantwortliche Koordinatorin und Ansprechpartnerin benannt.

Dann kam Corona.

Alle Fahrten wurden abgesagt und das Kollegium war nach der Zeit der Schulschließung an erster Stelle damit beschäftigt, soviel wie möglich im Präsenzunterricht zu arbeiten.

Allgemein ist leider zu sagen, dass die Koordinatorin mit ihrer Aufgabe von einem großen Teil der Gemeinschaft allein gelassen wurde.

Es gab einige Texte die zu spät abgegeben und KollegInnen, die aktive Hilfe verwehrten.

Eine Kollegin, die in Elternzeit war, muss allerdings besonders erwähnt werden. Sie unterstützte die Koordinatorin mit großem Engagement. Ohne diese tatkräftige Unterstützung wären die Zeugnisse nicht pünktlich fertig geworden.

Eine zukünftige Hilfestellung möchte die Koordinatorin anbieten, indem sie hilft, dass sich gegenseitig unterstützende Korrekturteams finden. Weiterhin könnte sie sich vorstellen, neue und noch unerfahrene KollegInnen aktiv zu unterstützen, indem frühzeitig im laufenden Schuljahr Strukturen angelegt werden, um die Situation zu entschärfen.

In einer der nächsten Mitarbeiterkonferenzen wird es einen Rückblick und eine Aussprache geben.

Ein ähnliches Erleben hatte die Kollegin, die sich um die Organisation der Waldorf 100 Feierlichkeiten kümmerte. Aus dem Kollegium gab es nur sehr wenig Unterstützung oder aktive Mitarbeit.

Ebenso erging es den KollegInnen, die die Notbetreuung am Vormittag zu organisieren hatten.

Es gibt aber auch ein anderes Bild der Gemeinschaft, dass sich während der Corona Schließung zeigte. Tatkräftig, ideenreich und flexibel wurde auf die Situation reagiert und der Unterricht organisiert.

Es stellen sich folgende Fragen:

- Wie gehen wir als Gemeinschaft miteinander um?
- Wie gehen wir mit Menschen um, die sich in den Dienst der Gemeinschaft stellen?
- Welche Konsequenzen müssen personell und strukturell erfolgen?

WzQ-Feld 12 „Gemeinschaft als Schicksal“

Siehe Feld 2 und 3

Durch die Umbenennung der früheren „Klassenlehrerkonferenz“ in „Mittel- und Unterstufenkonferenz“ (MUK), wollten die KlassenlehrerInnen zum Ausdruck bringen, dass auch Fachlehrer willkommen sind. Bereits im letzten Schuljahr wurden gezielt Fachkollegen eingeladen, um von ihrer Arbeit in der Basal- und Mittelstufe zu berichten (z.B. Gartenbau und Handarbeit). Der Konferenzleiter lädt die KollegInnen per Email zur Sitzung der MUK ein. Mit der Einladung erhalten diese auch das Programm der Sitzung. Das Programm besteht meistens aus nicht abgearbeiteten Punkten der letzten Konferenzen und aus Punkten, die durch KollegInnen, im Laufe der Woche, eingegeben wurden.

Für das Schuljahr 19/20 war eine große Konferenz mit allen Klassen- und FachlehrerInnen, die in Klasse eins bis acht unterrichten, geplant. Leider konnte diese Sitzung im Lockdown nicht verwirklicht werden. Während der Schließung fanden die Sitzungen der MUK wöchentlich online statt.

Hier wurden wichtige Absprachen getroffen und es gab einen regen Erfahrungsaustausch.

Im Rückblick ist zu sagen, dass Online-Konferenzen die Präsenz-Konferenzen nicht ersetzen konnten, weil nicht pädagogisch gearbeitet werden konnte.

Die Leitung der Oberstufenkonferenz musste während des Corona-Lockdowns wechseln, da der bisher verantwortliche Kollege durch eine höhere Belastung im PKE- Bereich diese Aufgabe nicht mehr bewältigen konnte.

Durch den Lockdown musste die Oberstufe verschiedene Aufgaben neu greifen und dabei verstärkt neue Medien einsetzen - ganz praktisch bedeutete dies: Video-Konferenzen und elektronisch versendete Einladungen und Protokolle.

Aus dieser Zeit hat die Konferenz-Leitung den elektronischen Verteiler für Einladung und Protokoll als zusätzlichen Kanal beibehalten; das schwarze Brett und der Protokoll-Ordner in der Schule werden auch weiterhin bedient für die Menschen, die hier besseren Zugang haben.

Das Medium der Video-Konferenz wird in Zukunft als erübt und funktionsfähiges Mittel eingesetzt werden können, falls die Oberstufenkonferenz sich sehr kurzfristig abstimmen müsste und um auf diesem Wege eine größere Anwesenheitsrate zu ermöglichen.

Aus der Erfahrung der Corona-Zeit ergeben sich für die OK aus Sicht der neuen Konferenzleitung folgende Aufgaben:

Bei jeder Form des Organisierens müssen die pädagogischen Inhalte im Mittelpunkt stehen, um trotzdem pädagogisch "auftanken" zu können.

D.h. die OK wird:

1. mit einem umfassend bearbeiteten pädagogischen Jahresthema die Wurzeln stärken und die pädagogische Phantasie beflügeln,
2. die vielen Notwendigkeiten so bearbeiten und umsetzen, dass der Unterricht davon nicht geschwächt wird
3. für die Zukunft Konzepte entwickeln, die sowohl das organisatorisch Notwendige (z.B. die kommenden Doppelklassen) wie auch die zeitgemäße Weiterentwicklung der Inhalte für die Oberstufe vorantreiben.

Dabei werden die Fachbereiche gefragt sein, die zukünftig regelmäßig berichten sollen (damit greift die OK ein Ergebnis der Kollegiums-Arbeit 20/21 auf).

Zusätzlich wird sich die Oberstufen-Konferenzleitung bemühen, Organisatorisches von den Schultern des Sekretariats zu nehmen, sofern es "Hol- und Bring-Schulden" der Oberstufenlehrer betrifft.

Insgesamt hat sich die Konferenz-Leitung vorgenommen, dass der Fokus mehr auf dem gemeinsamen Vordenken und Gestalten, als auf dem Reagieren auf äußere Zwänge liegen wird. Die Arbeit der OK wird nachlesbar und für alle Interessierten zugänglich digital protokolliert und sowohl dem Sekretariat als auch der Impulsgruppe zugeleitet.

Die Struktur der Mitarbeiterkonferenz wurde im letzten Schuljahr verändert. Während im vorigen Schuljahr die Anfangszeiten und Inhalte wechselten, war der Wunsch nach einer klaren und verlässlichen Struktur sehr groß. Bis zur Schulschließung war die Mitarbeiterkonferenz gut besucht. Das führte die Schulführung einerseits auf die verlässlichen Zeiten und andererseits auf die zentrale pädagogische Fragestellung zurück.

Während der Schulschließung gab es eine gemeinsame Sitzung von Impulsgruppe und Vorstand. Hier nahmen wir uns Zeit, um auf all die vielen Prozesse zu blicken, die zu diesem Zeitpunkt von der Schule zu bewältigen waren. Ein wichtiges Fazit dieses Treffen war es, dass die Gemeinschaftspflege als ganz essentiell angesehen werden muss. Von diesem Zeitpunkt an wurde in der Turnhalle, unter Wahrung von Hygiene und Abstandregeln, eine wöchentliche Mitarbeiterkonferenz angeboten.

In der Kollegiumsarbeit des aktuellen Schuljahres, wurde noch einmal deutlich, dass die Mitarbeiterkonferenz der zentrale Ort für Gemeinschaftspflege sein soll, der aufweckt und Kraft für die anstehenden Aufgaben gibt.

Umgang mit Selbstverpflichtungen und Empfehlungen des letzten Audits

Dem Vorstand, dem Betreuungsteam, dem Konfliktkreis und der Impulsgruppe ist es gelungen kontinuierlich an den Empfehlungen und Aufgaben des letzten Audits zu arbeiten.

Der Personal- und Deputatskreis, als auch die Schulführung waren sehr mit dem Alltagsgeschäft gefordert und daher war es nicht möglich alle Empfehlungen in den Blick zu nehmen. Die Unterbesetzung der Gremien und die besonderen Umstände und die daraus resultierenden Notwendigkeiten prägten das vergangene Schuljahr und die Arbeit in den Gremien sehr.

Impulsgruppe:

<ul style="list-style-type: none">– Die Impulsgruppe wird auf den Umgang mit Empfehlungen und Selbstverpflichtungen im Rahmen des Audits achten und aktiv nachfragen.	<p>Direkt nach dem Audit startete die Sitzungen der schulführenden Delegationen. Diese Sitzungen wurden genutzt, um mit den Gremien an den Empfehlungen zu arbeiten. Der Vorstand lud die Impulsgruppe in eine Sitzung ein. Von hier aus wurde das Thema „Kinderschutz“ delegiert und die Klausurtagung geplant. Impulsgruppe war an allen Prozessen des Vorstandes beteiligt.</p>
<ul style="list-style-type: none">– Der bewusste Umgang und die Führung von Prozessen innerhalb der Selbstverwaltung wird von der Impulsgruppe aktiv begleitet. Die Mitglieder der Impulsgruppe werden eine beratende Funktion einnehmen.	<ul style="list-style-type: none">– Teilnahme der Impulsgruppe an der „Montagsrunde“, Sitzung der schulführenden Gremien, Vorstands Begleitung, Unterstützung der Kinderschutzdelegation, Unterstützung PK GF und SF.
<ul style="list-style-type: none">– Aktive Suche nach neuen Gruppenmitgliedern.	<p>Zu Anfang des Schuljahres waren Kandidaten gefunden, doch die Strategie für Rekrutierung und Qualifikationen muss besser bedacht werden.</p>
<ul style="list-style-type: none">– Verantwortliche für Digitalisierung des Orga Handbuch finden.– Besseren Umgang/Arbeiten mit dem Orga Handbuch anregen/einfordern.	<ul style="list-style-type: none">– Während der Schulschließung war die Erstellung und die Suche nach einem geeigneten Medium ein Thema. Mittlerweile sind erste Gespräche für eine zukünftige Beauftragung geführt. Dem Kollegium soll die Idee und das neue Medium vorgestellt werden. Impulsgruppe möchte das Votum der MK dazu hören.

<p>Empfehlung 1 an Impulsgruppe „Wege zur Qualität“, schulführende Gremien</p> <p><u>Gemeinsam „Nachwuchs“</u> für die ehemals umfassend besetzte Impulsgruppe suchen und diesen auch gemeinsam einschulen – im Laufe dessen signalisieren, wie wichtig diese Gruppe für die funktionierende Selbstverwaltung ist.</p>	<p>Siehe Selbstverpflichtung</p>
<p>Empfehlung 13 an Impulsgruppe „Wege zur Qualität“ als planendes Organ</p> <p>Rückblicke vorbereiten, das Auswertungsgespräch üben, dafür wenn möglich eine Moderation vorsehen.</p>	<p>Die SF hatte das ganze Schuljahr immer wieder Rückblicke aus den Fachbereichen und Stufenkonferenzen angesetzt. Sie ist das organisierende Gremium. Ab Januar in der IP besprochen und es wurde ein Fragebogen für das Auswertungsgespräch erstellt, um die SF in der Moderation zu entlasten.</p>
<p>Empfehlung 1 an Impulsgruppe „Wege zur Qualität“</p> <ul style="list-style-type: none"> • – Überlegen, wie der nächste Entwicklungsbericht unter noch breiterer Beteiligung entstehen könnte. • – Prüfen, wie der Bericht dann (ev. in verkürzter Form) allen Mitgliedern der Kindergarten- und Schulgemeinschaft, vielleicht sogar dem Umkreis zugänglich gemacht werden könnte. 	<p>Von allen Delegationen und einigen Organen gab es im Vorfeld Berichte über die Arbeit des vergangenen Schuljahrs. Diese waren die Grundlage für die Erstellung des Entwicklungsbericht. Eingearbeitet und Korrekturgelesen wurde von den betroffenen Gremien.</p> <p>Im nächsten Schuljahr wird es einen Fragebogen zu den Prozessen und Aufgaben der einzelnen Bereiche geben, der sich an den Empfehlungen und Selbstverpflichtungen orientiert.</p>

Konfliktlösungsmodell:

<ul style="list-style-type: none"> • – Rückblick und Rechenschaft im STO halten. • – Delegationsbeschreibung/Leitfaden überarbeiten. • – Eine Aufgabenbeschreibung für Prozessbegleiter:innen verfassen. • – Regelmäßige Treffen und Austausch über die laufenden Anfragen. 	<p>Alle Aufgaben wurden erfüllt!</p> <p>Treffen werden noch regelmäßiger stattfinden.</p>
<p>Empfehlung 10 an Prozessbegleitung Konflikte</p> <p>Zusammen mit der Impulsgruppe „Wege zur Qualität“ und anderen Führungsorganen prüfen, ob ein Konflikt- oder Vertrauenskreis nicht doch eher den Bedürfnissen aller Beteiligten (besonders der Konfliktbegleiterinnen) entspräche und dem gesamten Themenbereich die gebührende Stellung verleihen würde.</p> <p>Aufklärungsarbeit leisten in Bezug auf die eigene Rolle in der Konfliktbegleitung – am besten anhand der laut Selbstverpflichtung erstellten Delegationsbeschreibung.</p>	<p>Dieser Prozess wurde vor drei Jahren geführt und das jetzige Modell entspricht den Bedürfnissen und Wünschen von Mitarbeitern, Eltern und Schülern.</p> <p>Neuer Leitfaden mit der Gemeinschaft erstellt und bekannt gemacht. Noch nicht in verteilt, da dieser noch nicht ganz fertig gestellt ist. (Bilder noch nicht passend)</p>

<p>Empfehlung 2 an Geschäftsführung, schulführende Gremien</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einen Weg finden, wie für alle verbindliche Beschlüsse der einzelnen schulführenden Gremien sowie der Konferenzen an einem Ort gesammelt und dort einsehbar und „suchbar“ gemacht werden können. – Leitfaden für junge Kolleg:innen erstellen und dort alle Rechte, Pflichten und Gepflogenheiten erfasse 	<p>Bisher gibt es für die jeweilige Sitzung einen Ordner, der im Lehrerzimmer steht und einsehbar ist. Ziel ist es, dass Beschlüsse und Protokolle in der digitalen Lösung des Orga Handbuchs einen Platz bekommen. Ist für das aktuelle Schuljahr geplant.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – In Zusammenarbeit mit der Mitarbeitendenkonferenz und der Geschäftsführung die Möglichkeiten einer strukturellen Weiterentwicklung der Selbstverwaltung sondieren. – Ggf. die Konzeption eines Neugriffs der Selbstverwaltung an eine geeignete Stelle delegieren, entsprechend der Gesichtspunkte der Dynamischen Delegation. Hilfreich dabei könnte die Begleitung durch eine/n externen Berater/in sein. 	<p>Siehe Feld 2, 8</p>
<p>Empfehlung 3 an Personalkreis, Deputatskreis und Geschäftsführung/Vorstand</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die inzwischen bewährte Zusammenarbeit zwischen Personalkreis, Deputatskreis und Geschäftsführung beibehalten. – Prüfen, ob es zweckdienlich ist, Personal- und Deputatskreis zu einem Gremium mit verschiedenen Portfolios zu fusionieren. – Die Rolle der Geschäftsführung im Personal- und Deputatskreis nach außen hin transparent machen und legitimieren, z.B. durch formalen Einsatz der Geschäftsführung bzw. gemeinsame Delegation der Gremien seitens Vorstand und Mitarbeitendenkonferenz. <p>Empfehlung 4 an Personalkreis, Geschäftsführung/Vorstand und Mitarbeitendenkonferenz</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die personelle Ausstattung und die notwendigen Qualifikationsanforderungen für die Arbeit des Personalkreises überprüfen und ggf. in eine Professionalisierung des Gremiums investieren. – Periodische Zusammenarbeitsgespräche mit allen Mitarbeitenden einführen. – Dabei auch Weiterbildungsbedarfe bzw. besuchte Weiterbildungen dokumentieren (Software des Deputatskreis nützen?). 	<p>Siehe Bericht Feld 2</p> <p>Siehe Bericht Feld 2</p>

<p>Empfehlung 5 an Vorstand Gelebte bzw. gewünschte Verantwortungsübertragung des Vorstands an das Kollegium mit den Prozessinstrumenten der Dynamischen Delegation bewusst greifen und schriftlich vereinbaren. Dies betrifft beide Gebiete,</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Verantwortung für das pädagogische Geschehen, – die Verantwortung für die Einrichtung der Selbstverwaltung. <p>Empfehlung 6 an Vorstand Dabei klären, welche Gremien der Selbstverwaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – gemeinsam von Vorstand und Kollegium delegiert werden sollen; – aus der Sache heraus einen Einsatz der Geschäftsführung erfordern. <p>Empfehlung 14 an Vorstand, schulführende Gremien Eine/n Datenschutzbeauftragte/r bestellen und strukturell gut verankern</p> <p>Empfehlung 7 an Vorstand</p> <ul style="list-style-type: none"> – In Zusammenarbeit mit der Mitarbeitendenkonferenz und der Geschäftsführung die Möglichkeiten einer strukturellen Weiterentwicklung der Selbstverwaltung sondieren. – Ggf. die Konzeption eines Neugriffs der Selbstverwaltung an eine geeignete Stelle delegieren, entsprechend der Gesichtspunkte der Dynamischen Delegation. Hilfreich dabei könnte die Begleitung durch eine/n externen Berater/in sein. 	<p>Bericht Feld 2 und 8</p> <p>Bericht Feld 8</p> <p>Bericht Feld 5</p> <p>Bericht Feld 2 und 8</p>
---	---

<p>Empfehlung 8 an Deputatskreis, Geschäftsführung/Vorstand und Mitarbeitendenkonferenz</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die gewünschte Rolle des Deputatskreises in strategischen Fragen der Deputatsentwicklung überprüfen. – Klären bzw. transparent machen, wie die Entscheidungsprozesse über die Deputatsanzahl und -verteilung im Einzelnen ablaufen bzw. wer schlussendlich entscheidungsbefugt ist. – Die Fachbereiche/Fachbereichsleitungen für die Sondierung der gewünschten/benötigten Deputate bzw. die Verteilung der bereichsweisen Deputate (stärker) aktivieren. <p>Empfehlung 9 an Deputatskreis, Geschäftsführung/Vorstand und Mitarbeitendenkonferenz</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Die Ausgangspunkte einer künftigen Deputatsordnung klären, u.a. den Umgang mit: <ul style="list-style-type: none"> – gehaltsrelevanten Stufen – verbindlichen Selbstverwaltungsaufgaben – Prüfungen – Mentorierung – Altersbonus – individuellen Lösungen b. Zuvor den Prozess der Bearbeitung des Themas samt Entscheidungsweg festlegen, entsprechend der Gesichtspunkte der Dynamischen Delegation. 	<p>Bericht Feld 2</p> <p>Ist aktiv in Bearbeitung.</p>
---	--

<p>Selbstverpflichtung 1 Betreuung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Mitglieder der Betreuung werden weiter in „Wege zur Qualität“ Inhalten geschult. <ul style="list-style-type: none"> 1. Das ganze Team wird nochmal an der Einführungsschulung teilnehmen. Diese wird im Rahmen einer Teambesprechung stattfinden. 2. Das Team wird sich mit den Feldern 1- Aufgabe und 2- Eigenverantwortung beschäftigen. – Wir werden an folgenden Themen arbeiten, um Visionen für die Zukunft zu entwickeln, damit die Betreuung sich weiter kraftvoll entwickelt: <ul style="list-style-type: none"> 1. Wie greifen wir die 4. und 5. Klasse? 2. Wie kann eine zukünftige Gruppenstruktur allgemein aussehen? S.o. 3. Wie können wir noch bedürfnisorientierter Arbeiten? (Umgang mit Hausaufgaben) <p>Empfehlung 10 an GTS-Hort</p> <p>Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> – In Zusammenarbeit mit dem Personalkreis eine nachhaltige personelle Struktur für den Hort schaffen (Vertretungen im Hort aus dem LehrerInnenkollegium?). – Für Vertretungen/Aushilfen im Hort einen stabilen Pool schaffen. – Mit FSJ-lern Gleichgewicht zwischen Entwicklungschancen und Überforderung wahren. <p>Pädagogische Gestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Übergänge zwischen Bewegung und Ruhe (weiterhin flexibel und in Eigenverantwortlichkeit der verschiedenen Gruppen greifen). – Zum Thema Hausaufgaben in der Mittelstufe mit den LehrerInnen und Eltern der Altersstufe ins Gespräch gehen, ggf. konzeptionelle Konsequenzen ziehen. 	<p>Siehe Feld 1 und 10</p> <p>Gespräche wurden geführt.</p> <p>Fester Pool wurde geschaffen.</p> <p>FSJ Kräfte sind keine Zweitkräfte mehr in den Gruppen, sondern zusätzlich tätig.</p> <p>Feld 10</p>
--	---

<p>STO Orga Team</p> <ul style="list-style-type: none"> – Elternresonanz: Das Thema größer fassen: Das Thema über die Schulführenden Gremien in das Kollegium und die Elternschaft tragen mit dem Ziel, dass eine Delegation eingesetzt wird, die die Bearbeitung des Themas Resonanz in aller Breite ermöglicht. 	<p>Siehe Entwicklungsbericht</p> <p>Das Thema Resonanz/ Elternfragebogen wurde März-20 die Schulführenden Gremien eingebracht, eine Weiterbearbeitung konnte Corona-bedingt nicht erfolgen. Eine Elternumfrage zu allgemeinen Themen des Informationsbedarfs wurde besprochen und genehmigt. Eine tiefere Bearbeitung des Themas Resonanz ist noch nicht geplant.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Vernetzung mit Schulführung erneuern, gemeinsame Treffen organisieren; umgekehrt Information über geplante Rückblicke in MitarbeiterInnenkonferenz einholen (–> eigene Teilnahme ermöglichen) 	<p>Eine Vernetzung mit der Schulführung gelang nur im Rahmen der Sitzungen der Schulführenden Gremien. Im gesamten Schuljahr gab es keine gemeinsame Sitzung von STO-Orga-Team und Schulführung oder auch nur eine Teilnahme der SF an einer STO-Orga-Team Sitzung. Für September ist ein fester</p>

	Gesprächstermin zwischen STO-Orga-Team, SF und GF verabredet
<ul style="list-style-type: none"> – Rollenverständnis des Organisations-Teams: Elternperspektive einholen und vertreten und dann in die Mitarbeiter:innenschaft bzw. die schulführenden Gremien tragen 	<p>Bei Einzelthemen nutzte das STO-Orga-Team die Gelegenheit, Themen in die schulführenden Gremien zu tragen.</p> <p>Während der Corona-Zeit holte das STO-Orga-Team über die Eltern-Vertreter ein Stimmungsbild aus den Klassen zum Thema Fernunterricht ein. Die Weitergabe der Rückmeldungen an des Kollegium gelang nur teilweise.(-> Entwicklungsbericht)</p> <p>Die Idee, im Juli einen reinen „Eltern-STO“ stattfinden zu lassen, um mehr Resonanzmöglichkeit zu geben, wurde in diesem Jahr zum Rückblick auf den Fernunterricht genutzt (mit Teilnahme von SF,GF). Es besteht noch kein Konsens, ob dies der angemessene Weg ist.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Interner Arbeitsmodus (-> siehe SV Hauptaudit 2018): Wir wollen weiterhin flexibel und organisch arbeiten. Wir wollen uns mehr an Inhalten orientieren als an starren Rhythmen festzuhalten -> bei Bedarf Anbieten von „Zwischensitzungen“ mit dem Ziel, kurzfristig, zu aktuellen Themen in den Austausch zu kommen bzw. ein Stimmungsbild einzuholen. 	<p>Der Zwang, ab März Videokonferenzen für die Sitzungen nutzen zu müssen, führte gleichzeitig zu einer größeren Flexibilität der internen STO-Orga-Team Sitzungen. Die Gruppe verabredete sich – auch bedingt durch die Elternumfrage – kurzfristiger und häufiger.</p> <p>Das STO-Orga-Team führte während der Zeit des Fernunterrichts eine kurze Elternumfrage durch (s.o.). Für die STO-Sitzungen selbst bleibt die Flexibilität ein Ziel für das kommende Jahr. Auch Eltern können sich Zwischentermine, sofern online angeboten, vorstellen. Für das SJ19-20 war als „Zwischensitzung“ eine Teilnahme der STO-Delegierten in der Mitarbeiterkonferenz geplant, um die geänderte Schulordnung zu verabschieden (Ausfall wegen Corona).</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Schüler:innenmitverwaltung: Besuch einer SMV-Sitzung, um Möglichkeiten & Chancen der STO-Mitarbeit zu verdeutlichen. 	<p>Ein STO-Orga-Team Mitglied hat sich bereit erklärt, Kontaktperson zur SMV zu sein. Auf diese Weise konnte ein bewusster Kontakt zumindest zum Schülersprecher aufgebaut werden. Die SMV wird bewusster zu den STO-Sitzungen eingeladen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Innerhalb des STO-Orga-Teams mehr Wissen über „Wege zur Qualität“ aneignen 	<p>Dieser Termin muss noch bewusster geplant werden.</p>
Aktive Suche nach personeller Verstärkung des Orga-Teams, Fokus auf Eltern von Kindern in unteren Klassen	<p>Es gibt zurzeit ein Elternteil, das probeweise auf Eigeninitiative mitarbeitet.</p> <p>Die Gestaltung eines personellen Übergangs wird Thema bleiben, da mit Ende des Schuljahres 20-21 ein weiteres Mitglied aus dem STO-Orga-Team ausscheidet.</p>

<p>Auflage 1 an Personalkreis, schulführende Gremien</p> <p>Konzept entwickeln, wie der Aus- und Weiterbildungsbedarf sowohl im Bereich der Pädagogik wie auch der Selbstverwaltung systematisch erhoben, dokumentiert und im Sinne einer umfassenden strategischen Planung (Feld 1 Aufgabe) ausgerichtet werden kann.</p> <p> Zwischenaudit 2020</p>	<p>Wurde diskutiert aber wegen der Coronasituation nicht bearbeitet. Wird in diesem Schuljahr Thema.</p>
<p>Auflage 2 an Vorstand, schulführende Gremien</p> <p>Kinderschutzkonzept und Krisenplan wie bereits vorgesehen finalisieren und bekannt machen.</p> <p>Notfallpläne in allen Gremien durchsprechen und gut zugänglich halten.</p> <p>Frist: März 2020</p>	<p>Bericht Feld 6</p>