



Strategische Planung der Sekundarschule Knonau-Maschwanden-Mettmenstetten 2022-2026

Definitionen

Führen durch Ziele: Die Ressourcen und Energien sollen auf bestimmte Ziele ausgerichtet werden (Effektivität). Die Ziele sollen durch geeignete Massnahmen erreicht werden (Effizienz). Die Zielerreichung wird durch Indikatoren im Voraus festgelegt (Leistungs-, Wirkungsnachweis).

Strategische und operative Ziele: Strategische Ziele geben vor, was langfristig zu tun bzw. zu erreichen ist. Für die Legislaturperiode sind die Ziele ausformuliert. Operative Ziele geben vor, welche Ziele (z.B. welche Teilschritte) in einem Jahr (Schuljahr) erreicht werden sollen.

Anforderungen an (Teil-)Ziele: Kundenorientierung: Da für die von der Schule erbrachten Leistungen in der Regel kein Markt besteht, ist es notwendig, dass die Schule die Berechtigung und die Qualität der Dienstleistungen regelmässig hinterfragt. Prozessorientierung: Bei der Weiterentwicklung einer Organisation sollen die Arbeitsprozesse immer wieder kritisch überprüft und verbessert werden. Mitarbeiterorientierung: Die gesteckten Ziele werden durch die Leistung von Mitarbeitenden erreicht. Die Zielsetzungen sollen deshalb motivierend sein, Mitarbeitende sollen begleitet und gefördert werden.

Indikatoren: Messgrössen zur Feststellung, ob das Ziel erreicht oder die gewünschte Wirkung erzielt wird. Indikatoren werden im Voraus festgelegt. Leitfrage: Woran erkennen wir, ob das Ziel erreicht ist? Es ist sinnvoll, Indikatoren gemeinsam mit allen Beteiligten festzulegen.

Legislaturziele:

Schulprogramm (Strategische Planung): stellt eine Grundleistung der Schule und der Entwicklungsbedürfnisse dar und gibt eine Übersicht der Entwicklungsschwerpunkte der Schule in den nächsten 4 Jahren. Darin fliessen ein: Ergebnisse aus der Externen Schulevaluation, kantonale Vorgaben und Projekte, Legislaturziele der Behörden.

Jahresprogramm (Operative Planung): enthält die Entwicklungsschwerpunkte der Schule und zeigt die geplanten Aktivitäten auf.

Kommunikation: Schulprogramm und Jahresprogramm erhöhen die Transparenz und sind Instrumente der Führung/Steuerung. Sie sollen in geeigneter Form allen Mitarbeitenden der Schule bekannt gemacht werden.

Abkürzungen: SPF = Schulpflege, REÖ = Ressort Öffentlichkeitsarbeit, REF = Ressort Finanzen, REI = Ressort Informatik, REL = Ressort Infrastruktur, RES = Ressort Schülerbelange, RESCH = Ressort Schulentwicklung, SL = Schulleitung, SV = Schulverwaltung, LH = Leitung Hausdienst, TLS = Teamleitersitzung, SK = Schulkonferenz, LP = Lehrperson(en), GR = Gemeinderat, PS = Primarschulpflege, MA = Mitarbeitende, SuS = Schülerinnen und Schüler

Beurteilung der Ziele: erreicht = 100%, mehrheitlich erreicht = 75%, teilweise erreicht = 50%, mehrheitlich nicht erreicht = 25%, nicht erreicht = 0%

1. Führung, Organisation und Administration

Führung Gesamtorganisation (Schulpflege, Schul- und Dienstleitende) / Organisation Schulpflege und Dienste / Administration etc.

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist Erfolg zu erkennen?)
1.1 Arbeitsplatz- attraktivität	Erhalt der <i>sek mättmi</i> als attraktiven Arbeitsort	Professionelle Personalführung. Konstruktives Arbeitsklima, wertschätzender Umgang. Personalförderung durch Weiterbildungen. Zeitgemässe Infrastruktur.	2022-2026	SPF	Geringe Personalfuktuation. Ausreichend qualifizierte Interessentinnen/Interessenten auf jede neu zu besetzende Stelle. Ausgeglichenes Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Personalgespräche werden geführt. Die MA arbeiten und engagieren sich für die Weiterentwicklung der <i>sek mättmi</i> .
					100
1.2 Zusammenarbeit mit den Mettmenstetter Behörden	Zusammenarbeit mit PG und PS fördern und bereits vorhandene Synergien nutzen. Identität als eigenständige Schulgemeinde leben und fördern.	Arbeitsprozesse in der Zusammenarbeit etablieren (mit RPK, FV der PG, etc.). Regelmässiger Austausch mit der SPF der PS und der PG.	2022-2026	SPF	Austausch erfolgt kontinuierlich und wertschätzend.
					100

2. Kultur, Klima und Kommunikation

Unternehmens-, Führungs- und Zusammenarbeitskultur auf behördlicher und betrieblicher Ebene / Schulgemeinschaft, Teamarbeit / Feedback- und Konfliktkultur / Partizipation SuS / Öffnung der Schule, Elternmitwirkung / interne und externe Kommunikation inkl. Öffentlichkeitsarbeit etc.

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist der Erfolg zu erkennen?)				
2.1 Öffentlichkeitsarbeit	Wirksame Öffentlichkeitsarbeit: Die <i>sek mättmi</i> kommuniziert aktiv, transparent, regelmässig und anspruchsgruppengerecht.	Präsenz der Schulpflege in der Öffentlichkeit. Regelmässige proaktive Berichterstattung. Aktuelle, zeitgemässe Webseite.	2022-2024	REÖ	Die <i>sek mättmi</i> geniesst Vertrauen in der Öffentlichkeit. Bevölkerung/Anspruchsgruppen sind der Schule gegenüber positiv eingestellt. Die <i>sek mättmi</i> verfügt über Rückhalt in der Bevölkerung. Aktuelle Webseite mit Fotos, Berichten (Lager, Sporttage etc.) und relevanten Informationen; die Webseite ist stets den technischen Anforderungen angepasst (z.B. Responsive Design etc.)				
					100	75	50	25	0

3. Finanzen

Führung der Finanzen in allen Bereichen der Schule / Zusammenarbeit innerhalb Gemeinde und Bezirk / Kostenkontrolle innerhalb der Schule

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist der Erfolg zu erkennen?)
3.1 Ausgeglichener Finanzhaushalt	Auf allen Ebenen herrscht ein hohes Kostenbewusstsein. Die Verantwortung wird von allen getragen. Nur in begründeten Fällen wird auf die Eigenmittel zurückgegriffen.	Enge Zusammenarbeit im Budgetprozess zwischen RVF, SV, LH und SL. Wo möglich Berechnungen statt Schätzungen machen. Budgeterstellung unter Einbezug der letzten Jahresrechnung. Instrumente zur Kostenkontrolle etablieren.	2022-2026	REF	Ausgeglichene Jahresrechnung. Eigenkapital enthält nur einen kleinen Anteil flüssiger Mittel. Die Konti sind möglichst ausgeglichen, besonders jene in unserem direkten Einflussbereich liegenden.
					100 75 50 25 0
3.2 Stabiler Steuerfuss	Trotz höherer Investitionen und steigender Schülerzahlen soll der Steuerfuss stabil bleiben.	Enge Kostenkontrolle. Stetige Kostenoptimierung.	2022-2026	REF	Stabiler Steuerfuss. Sinkender Steuerfuss bei stark steigenden Steuereinnahmen.
					100 75 50 25 0

4. Infrastruktur und Informatik

Bedürfnisgerechte Infrastruktur / Energie / Nachhaltigkeit

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist der Erfolg zu erkennen?)
4.1 ICT	Eine moderne und unterstützende ICT-Infrastruktur steht dem Schulbetrieb zur Verfügung. Organisatorische und pädagogische Bedürfnisse werden berücksichtigt.	ICT-Konzept aktuell halten. Fortlaufende Ersatzbeschaffung aufgrund der Bedürfnisklärungen.	2022-2026	REI	Digitale Entwicklung ist auf allen Ebenen der <i>sek mättmi</i> erkennbar (Stichwort Datenverwaltung/-verarbeitung, Unterrichtsmethoden etc.)
					100 75 50 25 0
4.2 Energiestrategie 2050+ und Umsetzung Energiekonzept	Ziel netto 0 CO2 kurzfristig erreichen. Hoher Autarkiegrad in Einklang mit einem vernünftigen Investitionsbudget – bestenfalls mit einem selbstfinanzierten Teil über 25 Jahre. Möglicher Beitrag für die Deckung der Winterstromlücke/Eigenproduktion auch im Winter. Keine tiefgreifenden Gebäudesanierungen. Verständnis für Energiesysteme und Zusammenhänge bei SuS wecken.	Das Energiekonzept wird umgesetzt. (Massnahme infolge der Energie-Krise: Beibehaltung der alten Öl-Heizung bis das neue System zu 100% funktioniert und die Ausserbetriebsetzung auch aus Sicht einer weiteren Backup-Variante verhältnismässig ist.) Prüfung und Abnahme der Speicherung von Methanol/Wasserstoff und dessen Beschaffung.	2022-2026	REL	Die Ziele gemäss Energiekonzept bezüglich Autarkie, Energiekosten und Refinanzierung sind erreicht.
					100 75 50 25 0

5. Schule als Lebens- und Erfahrungsraum

Lernumgebung / Integration / Prävention / Tagesstrukturen / Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden / etc.

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist der Erfolg zu erkennen?)
5.1 Sportliche Schule	Die <i>sek mättmi</i> ist eine Schule mit sportfreundlicher Kultur.	Sportliche Angebote weiterführen bzw. ausbauen. Alle, auch LP und MA, sportlich fördern.	2022-2026	RES	Die sportlichen Angebote werden rege (hoher Anteil SuS) genutzt. Rezertifizierung durch das Sportamt Zürich.
					100 75 50 25 0
5.2 <i>sek mättmi</i> als Ort des Lehrens, Lernens und der Begegnung	An der <i>sek mättmi</i> gibt es ein reichhaltiges Angebot von freiwilligen Kursen für SuS. Die SPF unterstützt LP und Kursleitende, die freiwillige Kurse anbieten und stellt ihnen die Infrastruktur kostenlos zur Verfügung.	Bedürfnisabklärung bei SuS durchführen. SL animiert LP und Kursleitende, Angebote weiterzuführen bzw. neue Angebote zu schaffen.	2022-2026	SPF/SL	Breites Wahlfachangebot. Teamanlässe und gemeinsame Weiterbildungstage finden statt.
					100 75 50 25 0

6. Unterricht, Lehren und Lernen

Pädagogik / Unterrichtsgestaltung / Lernbegleitung, Lernformen / Klassenführung, Unterrichtsklima / Leistung, Beurteilung und Benotung / Integration / Partizipation / etc.

Teilprojekt/ Schwerpunkt	Zielsetzungen	Massnahmen	Zeitraum	Verantwortlich	Indikatoren/Auswirkung (Woran ist der Erfolg zu erkennen?)
6.1 Unterrichts- entwicklung	Entwicklungsprojekte und -the- men verbindlicher gestalten. Ressourcen bündeln. Gemeinsames Verständnis von Unterrichtsentwicklung erlangen.	Strukturen schaffen, die Entwick- lungsprozesse begünstigen und von personellen Veränderungen unabhängig sind.	2022-2026	RESCH	Jährlich aktuellen Entwicklungs- bedarf überprüfen. Überprüfbare Teilziele formulieren (SMART).
					100 75 50 25 0
6.2 Individuelle Lernbeglei- tung	Unterschiedliche Lernvorausset- zungen der SuS berücksichti- gen. Möglichkeit des Compacting (Straffung bzw. Intensivierung von Basisaufgaben).	Die SuS können zum Teil selbst- organisiert lernen. Systematische Differenzierung der Lerninhalte.	2022-2026	RESCH und RES	Für die meisten Fächer bestehen Unterlagen, die den SuS ermögli- chen, ihre Arbeit eigenständig zu planen.
					100 75 50 25 0
6.3 Beurteilungs- praxis	Beurteilung auf eine gemein- same Basis stellen.	Für mehr Chancengerechtigkeit relevante Aspekte der Beurtei- lungspraxis absprechen. Elemente bestimmen, die für alle verbindlich sind. Festlegen, welche Standards für alle gelten und wo individueller Spielraum ist.	2022-2026	RESCH	Abmachungen sind in geeigneter Form festgehalten. Hohe Verbindlichkeit der Abma- chungen. Neue LP kennen die Abmachun- gen.
					100 75 50 25 0