

## Bereichsprogramm 2025-2029

## Bereich: Kindertagesstätte (KTS)

Das wollen wir erreichen		Planung			
		25/26	26/27	27/28	28/29
1	<b>Pädagogische Haltung:</b> Die Stadtschule lebt eine gemeinsame pädagogische Haltung im Sinne der neuen Autorität.				
1.1	Weitere Ziele folgen evtl. zu einem späteren Zeitpunkt				
2	<b>Partizipation:</b> Die Stadtschule Chur stärkt die Schüler- und Schülerinnenpartizipation, indem sie Strukturen schafft, in denen die Anliegen der Schülerinnen und Schüler gehört werden, um mit ihnen in die Diskussion für Lösungsansätze zu gehen.				
2.1	Bis spätestens Juni 2026 wird das Pilotprojekt „Kinderrat“ an zwei ausgewählten Standorten der KTS erfolgreich implementiert, einschliesslich der Auswahl der beteiligten Kinder, der Durchführung regelmässiger Kinderratstreffen und der Begleitung durch pädagogisches Fachpersonal.				
2.2	Im Zeitraum von Juni 2026 bis Juni 2027 erfolgt eine systematische Evaluation des Pilotprojekts unter Einbezug von Kindern und Fachkräften. Die Ergebnisse werden in einem abschliessenden Evaluationsbericht bis Ende Juni 2027 vorgelegt.				
2.3	Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse wird das Konzept des Kinderrats ab dem Schuljahr 2027/28 schrittweise in weiteren Einrichtungen der KTS eingeführt. Bis Juli 2027 sollen mindestens die Hälfte der KTS-Standorte ein funktionierendes Kinderratsmodell etabliert haben.  Die anderen suchen andere Gefässe, um das Ziel zu erreichen.				
3	<b>Qualitätssicherung und -entwicklung:</b> Durch eine offene und positive Fehler- und Feedbackkultur in allen Bereichen der Stadtschule Chur erhalten wir wichtige Hinweise über die bestehende Qualität sowie stetige Verbesserungs- und Entwicklungschancen.				
3.1	Im MAD geben sich die Führungsperson und die Mitarbeitende gegenseitig Feedback zu ihrer Zusammenarbeit und halten dies im MAD-Formular fest.				

3.2	Bis Ende Schuljahr 2025/56 erstellt das Leitungsteam der KTS eine Auslegeordnung der verschiedenen Möglichkeiten für Feedbackgefäße und bestimmt auf den Betreuungsaltag abgestimmte Umsetzungsmöglichkeiten.				
3.3	In den einzelnen Sitzungen der verschiedenen Hierarchieebenen wird das Feedbackkonzept einmal jährlich ausgewertet. Die Führungsperson der einzelnen Teams ist verantwortlich, dass ein geeignetes Gefäß für die Auswertung geschaffen wird.				
3.4	Die Mitarbeitenden der KTS besprechen mit jedem Kind einmal im Jahr den "Wohlfühlbaum". Die Ergebnisse werden von den Gruppenleitungen zusammengetragen und ausgewertet. Daraus wird ein Schwerpunktthema genommen, mit dem im Kinderrat weitergearbeitet wird.				

4	<b>Gesundheit und Zufriedenheit:</b> Die Stadtschule schafft gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen, um die Gesundheit und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden sowie der Schülerinnen und Schüler in Ergänzung zu ihrem eigenverantwortlichen Handeln nachhaltig zu stärken und gezielt zu fördern.				
4.1	Die Abteilungsleitung KTS beantragt bei der Schuldirektion einen jährlichen Weiterbildungstag für die Mitarbeitenden. Er soll werktags und zusätzlich zu dem Maiensässtag stattfinden, damit die Planungssicherheit für externe Referenten gewährleistet ist.				
4.2	Der Maiensässtag wird zur Hälfte des Tages für eine interne Weiterbildung für Mitarbeitenden hinsichtlich Handlungssicherheit eingesetzt. Am Nachmittag findet eine gemeinsame Aktivität zur Stärkung des Teamzusammenhalts statt.				
4.3	Sobald sich im Herbst die Schülerzahlen fürs darauffolgende Jahr abzeichnen und von der Vizedirektorin kommuniziert werden, werden die erwarteten Zahlen für die KTS hochgerechnet und das Leitungsteam der Kindertagesstätte beginnt mit der Planung, überprüft anhand der Schülerzahl die Raumkapazität und die mögliche Einteilung.				
4.4	Die Organisationsstruktur der Kindertagesstätte wird bis zum Ende der Legislaturperiode (3. oder 4. Jahr) hinsichtlich der Gesundheit und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden und Schülerinnen und Schüler geprüft und reorganisiert. Dazu gehören das Organigramm Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten, Leistungsauftrag und Zielsetzung, Arbeits- und Anstellungsbedingungen inkl. Lohnklassen sowie das Ausbildungskonzept.				

4.5	Bis zum Ende der Legislaturperiode werden konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen analysiert und umgesetzt, um Stressfaktoren in der Betreuung zu minimieren.
-----	--

