b·gs

www.bgs-chur.ch

# Leitbild und Strategie

# Leitbild

Das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS) will seinen Lernenden, Studierenden, Weiterbildungsteilnehmenden und Mitarbeitenden neben anerkannten Bildungsprogrammen bestmögliche Bedingungen für ihre Aus- und Weiterbildung und die Arbeit bieten. Es reagiert flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen ohne die Kontinuität und Verbindlichkeit aus den Augen zu verlieren und stellt seine Kernkompetenzen in den Fokus der Weiterentwicklung. Als Kompetenzzentrum für Pflege- und Betreuungsberufe übt es sowohl im Bereich Lehre als auch in Bezug auf den Umgang mit den Lernenden, Studierenden und Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion aus und nimmt in seinem Aufgabenbereich auch soziale Verantwortung wahr. Es stärkt seine Innovationskraft mit motivierten und gut ausgebildeten Mitarbeitenden, partizipativen Führungs- und Arbeitsprozessen und einem fördernden und inspirierenden Arbeitsklima.

## Vision

Durch die besondere Verbindung von Kompetenz, Menschlichkeit und Innovation wird eine Aus- und Weiterbildung am BGS zur Zukunftschance.

## Mission

Kompetenz, Menschlichkeit und Innovation vereinigen wir zu einem besonderen Bildungsraum, der das Heute mit dem Morgen verbindet und wo Menschen sich gerne begegnen, lernen und arbeiten. In diesem Raum wird Neugierde und Begeisterung am Denken und praxisorientiertes Lernen und Lehren entwicklungsorientiert gefördert und umgesetzt, um eine optimale Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen anzubieten.

## Werte

Die Werte, welche am BGS gelebt und mitgetragen werden, lassen sich mit den folgenden vier Aussagen differenzieren:

### Wertschätzung

Das BGS versteht sich als Ort, an dem Lernen und Begegnung mit Respekt, gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit stattfinden. Diese Haltungen vermitteln Sicherheit und Vertrauen. Das BGS richtet seine Tätigkeiten und Beziehungen nach den Grundsätzen einer integrativen Gesellschaft und einer nachhaltigen Entwicklung.

### Qualität

Für das BGS ist eine hohe Qualität seiner Bildungsprogramme und seiner Leistungen ein wichtiges Ziel. Das BGS verfolgt Massnahmen der Qualitätssicherung und -entwicklung und bündelt diese zu einem vernetzten System. Am BGS werden ausbildungsbezogene Strategien und Anforderungen wie auch unternehmerische Erfordernisse eingelöst.

### Beweglichkeit

Das BGS initiiert, gestaltet und begleitet Veränderungsprozesse wirksam, umsichtig und transparent. Es arbeitet zielorientiert, handelt wirtschaftlich und reagiert zukunftsgerichtet auf neue Anforderungen.

### Vertrauen und Humor

Am BGS haben Humor und Feinsinn einen festen Platz und paaren sich mit der Freude am Denken. Eine vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit stärkt die Sicherheit von Lernenden, Studierenden und Mitarbeitenden, stärkt den Zusammenhalt und das Lern- und Arbeitsklima.

# Pädagogische Grundlagen und Ausrichtung

Vor dem Hintergrund der in den verschiedenen Ausbildungsbestimmungen vorgezeichneten pädagogischen Ansätze, ihrer wissenschaftlichen Aufarbeitung und den sie verbindenden Grundgedanken, strebt das BGS mit seinen Ausbildungskonzepten eine ganzheitlich verstandene Emanzipierung der lernenden Personen an, die ihre beruflichen Handlungen fachlich kompetent vornehmen und schlüssig begründen können.

Zusammenfassend orientiert sich das BGS abteilungsübergreifend an den folgenden pädagogischen und erziehungswissenschaftlich fundierten Konzepten:

- Exemplarisches Lernen
- Problembasiertes Lernen
- Gemässigter Konstruktivismus
- Selbstgesteuertes Lernen
- Handlungs-, kompetenz- und entwicklungsorientiertes Lernen
- Humanistische Ausrichtung
- Interdisziplinärer und fächerübergreifender Unterricht

Das BGS ist bestrebt, die Unterrichtskonzepte stufengerecht und mit einer angemessenen inneren Differenzierung umzusetzen, periodisch zu evaluieren und den Bedürfnissen der lernenden Personen sowie den Anforderungen an die beruflichen Handlungskompetenzen anzupassen. Die Lehrpersonen kennen die pädagogischen Grundlagen der Ausbildungskonzepte und die beruflichen Anforderungen der lernenden Personen und setzen ihr Fachwissen mit ihrem Methodenrepertoire in Wissens- und Erkenntnisgewinne für die lernenden Personen um. Distanz- und Präsenzlernen werden konzeptuell verankert und lernwirksam umgesetzt. Das BGS erweitert und vernetzt seine Lernlandschaft digital und antizipiert sich abzeichnende Entwicklungen und Chancen.

# Führungsgrundsätze

Führungspersonen sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, sie leisten und leben selbst das, was sie von ihren Mitarbeitenden erwarten. Sie orientieren ihr Führungshandeln an den Führungsgrundsätzen. Neben den Führungsaufgaben betreuen und bearbeiten sie eigene Sach- und Fachbereiche.

Sie schätzen die Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeitenden und begreifen dies als Chance, sind offen für Anliegen der Mitarbeitenden, kritik- und konfliktfähig. Sie schaffen die Rahmenbedingungen für eine effektive Zusammenarbeit über die Abteilungsgrenzen hinweg. Sie gestalten Zuständigkeiten so, dass die Aufgaben klar definiert sind und die Ergebnisse mit den ausführenden Mitarbeitenden nachvollziehbar besprochen werden können. Sie fördern dabei die Selbstständigkeit und Entscheidungsfreudigkeit ihrer Mitarbeitenden und schaffen Freiräume zur Weiterentwicklung.

### Kommunikation und Information

Führungspersonen informieren ihre Mitarbeitenden regelmässig, zeitnah, umfassend und sachgerecht. In der Aussenkommunikation trägt die zuständige Führungsperson die Verantwortung.
In komplexen oder alle Studierenden, Lernenden und Mitarbeitenden betreffenden Angelegenheiten sowie in Krisen oder heiklen Sachlagen kommuniziert die Direktorin.

### Transparente Entscheidungsfindung und Prozesse

Bei wichtigen Entscheidungen legen wir Wert darauf, dass die vom Entscheid betroffenen Personen einbezogen sind und die Prozesse transparent nachvollziehen können.
Die Tiefe des Einbezugs wird jeweils definiert (Information, Anhörung, Mitsprache, Mitbestimmung).

### Loyale Entscheid-Umsetzung

Ist ein Entscheid einmal gefällt, wird er nachvollziehbar und stufengerecht kommuniziert. Er ist für alle Beteiligten verbindlich und wird von diesen loyal mitgetragen.

### Dialogischer statt direktiver Ansatz

Interne Regelungen erfolgen dort, wo Einheitlichkeit und Vorgaben für die gemeinsame Leistungserbringung sinnvoll und wichtig sind. Punktuell auftauchende Probleme lösen wir in der direkten und persönlichen Kommunikation. Probleme, Konflikte, Fragen aber auch besondere Leistungen werden zeitnah und klar angesprochen.

### Hohe Motivation

Wir fördern unsere Mitarbeitenden, damit sie sich entwickeln können und damit wir gemeinsam mit hoher Motivation unsere Ziele erreichen und ein unterstützendes Arbeitsklima entsteht. Die Besprechung von Fehlern dient immer dem Ziel, aus ihnen zu lernen und eine positive Fehlerkultur zu pflegen. Führungskräfte kennen, schätzen und kommunizieren die Stärken ihrer Mitarbeitenden und unterstützen sie dabei, ihr Potential zu entfalten.

### Konzentration aufs Wesentliche

Wir entwickeln unsere Leistungen und Zusammenarbeit konsequent weiter und fokussieren dabei die Kräfte auf das Kerngeschäft und die Kernkompetenzen.

# Strategische Ziele

**Bereitstellung von praxisorientierten Aus- und Weiterbildungen zur optimalen Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen**

- Langfristige und vorausschauende Planung zur Initiierung und zum Aufbau neuer oder veränderter Aus-, Weiterbildungs- und Förderungsangebote.
- Bereitstellung von zeitgemässer Infrastruktur und Einrichtung, die das Lernen und das Lernklima begünstigen.
- Förderung des kundenorientierten Denkens und Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die den Anforderungen unserer Stakeholder entsprechen.

**Ausbau und Stärkung strategischer Beziehungen und der Zusammenarbeit**

- Förderung partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Behörden, Fachstellen und allen an der Ausbildung Beteiligten.
- Pflege und Sicherstellung der Informationsflüsse und zeitnahe, transparente Kommunikation über Entwicklungen – intern und extern.
- Beibehaltung und Weiterentwicklung der internen und externen Beweglichkeit und Innovationskraft des BGS.
- Pflege und Förderung einer Organisationskultur, die unsere Werte widerspiegelt.
- Sicherstellung von Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit über Tätigkeit und Einsatz der öffentlichen Gelder sowie Übernahme von sozialer Verantwortung im Rahmen unseres Auftrages.

**Nachhaltiges Image und Positionierung als Kompetenzzentrum im Gesundheits- und Sozialwesen**

- Steigerung und Aufrechterhaltung des Bekanntheitsgrads als Kompetenzzentrum, inner- und ausserkantonal.
- Pflege einer Unternehmenskultur, die auf beruflicher Weiterentwicklung, Wissensaustausch und kontinuierlicher Verbesserung beruht.
- Stärkung der digitalen Fähigkeiten und Förderung der IT-Affinität zur Verbesserung, Zugänglichkeit und Effizienz der Aus- und Weiterbildungen und im Rahmen zusätzlicher Dienstleistungen.
- Initiierung und Durchführung von Projekten im Bereich Informationstechnologie und Wissensmanagement.

8. November 2021