



Kanton Zürich  
Direktion der Justiz und des Innern  
Statistisches Amt  
Schöntalstrasse 5  
8090 Zürich  
hotline@statistik.ji.zh.ch  
Telefon 043 / 259 75 00  
www.statistik.zh.ch

# Bemerkungen der Austrittsinterviews von Lehrpersonen und Schulleitenden des Kantons Zürich 2011

# 1 Anhang A: Bemerkungen

*Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?*

- Das Schulhausteam
- Team
- Kinder, Arbeitsort, Team, Schulleitungen und Schulpflege
- Die verschiedenen Anlässe, welche stets etwas mühsam in Gang kamen, dann aber als sehr positiv von Seiten der SuS sowie der LP wahrgenommen wurden.
- Den Kontakt zu den Schülern.
- Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern
- Das Team der Kolleginnen und Kollegen; die beiden Personen der Schulleitung, die sehr viel zur guten Atmosphäre im Team beigetragen haben; das Hauswartsehepaar; die Kinder; die Schulpflegerinnen
- Den Kontakt und die Arbeit mit den Kindern, die gute Zusammenarbeit und der freundschaftliche, unterstützende Austausch im Team, die schönen Projekte,
- Gute Infrastruktur, schönes Schulzimmer, grosszügiger Materialkredit, tolles Team
- Das Arbeiten mit den Kindern, die Lebendigkeit des Unterrichtetes, das Lachen & die Schlagfertigkeit einzelner Kinder; den guten Alltag, den Spagat zwischen Strenge & nachsichtig sein; Probleme gemeinsam mit den Schülern lösen können; die vielen Exkursionen, die Klassenlager, die Projektwochen, das Arbeiten ausserhalb des Klassenzimmers; die Schuelzmittage & das gemeinsame Zusammensein mit meiner Klasse, Rituale; das Team, meine Schulzimmer, die Schulanlage; gute Elterngespräche; freie Themenwahl; meine Stellenpartnerinnen & den Stellenpartner; der jetzige SL
- Ich bin dankbar, dass ich während 44 Jahren diesen erfüllenden Beruf ausüben durfte. Die Aufgabe und meine Fähigkeiten passten sehr gut zusammen.
- Das gute kollegiale Klima in einem kleinen, gut durchmischten (alters- und intressenmässig) Team; Die ausgezeichnete, jahrelange, anregende Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin; Die interessante, anregende, lebhaftige Zusammenarbeit mit den Schulkindern
- Intensität des Kontakts mit Kindern und Kolleginnen/Kollegen
- Die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen; die stetige Erweiterung des persönlichen Horizontes; die Gleichstellung von Mann und Frau
- Die Schule bot mir ein sehr angenehmes Umfeld. Ich konnte mit hochmotivierten Leuten zusammenarbeiten. Die Infrastruktur war hervorragend. Mit der Schulleitung war ich sehr zufrieden
- Team; Arbeit mit den Klassen
- Schüler, die nach absolvierter Mittelstufenzeit wieder an die Klassenzimmertüre klopfen, sich zeigen und von einer guten Zeit berichten. Dass es kaum Zeiten gab, wo ich mich zwingen musste in die Schule zu gehen.
- Die Arbeit mit den Kindern; Die Zusammenarbeit mit den Eltern hat immer gut funktioniert ( mit nur wenigen Ausnahmen); Die KollegInnen
- Die erfreuliche Weiterentwicklung der Schule: Teamarbeit, Infrastruktur, Schulhauskultur, Elternarbeit, Integration, Betreuungsangebote
- Die tägliche Arbeit und den Kontakt mit den Jugendlichen. Die Gewissheit, dass im jeweils dreijährigen Schulalltag die überwiegend positiven zwischenmenschlichen Erlebnisse und Erfahrungen aller meiner SchülerInnen generationen prägend in bester Erinnerung bleiben werden. Wesentlich dazu beigetragen haben neben dem Kerngeschäft natürlich unsere selbstgestalteten Theateraufführungen (7 Stabpuppentheater und 3 Sprechtheaterstücke).
- Guter Zusammenhalt im Team.
- Kontakt mit jungen Menschen; Kollegium; gute Infrastruktur; Interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit
- Zusammenarbeit mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen (klassenübergreifende Projekte) die Arbeit an einer multikulturellen Schule

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Unendlich viele wertvolle Erfahrungen
- Das Zusammenarbeiten mit den Klassenlehrerinnen; dass ich meine Ideen gut umsetzen konnte; dass ich immer genug Mittel zur Verfügung hatte
- Das Team
- Team; Arbeit mit Kindern und Eltern; Schulleitung
- Zusammenarbeit und -leben im Team der Lehrkräfte; das gute Verhältnis mit Schulpflege und später Schulleitung; das gute "Klima" im Schulhaus; die immer wieder fordernde, aber darum spannende Arbeit mit Schülerinnen und Schülern
- Die Arbeit mit den Kindern
- Freude und Anregungen durch die Kinder und meine jungen Kolleginnen und Kollegen. Positive Rückmeldungen von Eltern, Behörden, Schülerinnen und Schülern, Schulleitung und Team.
- Die Arbeit mit den Kindern
- guter Kontakt mit Schulleiter; gutes Klima im Schulzimmer, Kinder, die gerne zur Schule kamen; Teamteachinglehrerin
- Arbeit mit den Kindern; Freude an der Arbeit; Kameradschaftliches, z.T. freundschaftliches Verhältnis mit den meisten Teamkollegen/kolleginnen; Erfolge mit den Klassenmannschaften (Fussball, Unihockey, Silvesterlauf); Treffen mit ehemaligen Schülerinnen / Schülern; Beziehungen innerhalb des Dorfes; Verabschiedung
- Arbeit mit Schülern. Kontakt mit einzelnen Lehrpersonen.
- Die Arbeit mit den Kindern im Klassenzimmer, die Zusammenarbeit im Team und die Zusammenarbeit mit der Schulleiterin.
- Ein menschliches, tolerantes Team; Vertrauen, Zuneigung, Offenheit und Begeisterungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler
- Die Arbeit mit den Kindern war eine grosse Befriedigung. Der administrative Aufwand wurde immer grösser und auch eine Belastung.
- Kontakte mit vielen, unterschiedlichen Menschen (Erwachsenen und Kindern) und somit die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kulturen und Lebensansichten; die vielen Weiterbildungen und speziell die nachträgliche dreijährige Ausbildung zur SHP an der HfH; den guten Kontakt zu der wohlwollenden Schulpflege, Kontakte zu anderen Fachleuten wie Schulpsychologie, Kinderärzte, Schulsozialarbeit und dem Elternrat Pfaffhausen.
- Der gute Teamgeist. Die angenehmen SchülerInnen.
- grosse und kleine Projekte mit den Schülern; mit Kindern arbeiten; Zusammenarbeit mit dem Kindergarten; Z.T. nette KollegInnen; schönes Schulzimmer; Zusammenarbeit mit Teamteaching-Kollege
- Teamkultur; Zusammenarbeit mit lokaler Behörde; Arbeit mit Kindern
- Die Unterstützung im Team. Alle Kinder mit aller Vielfalt ihrer Herkunft und ihren oft eigenwilligen Persönlichkeiten.
- Die doch weitgehend gute Zusammenarbeit in den Schulteams. Die Wertschätzung der Haus-Stadt- und anderen Ämtern durch die jeweiligen Partner. Die Arbeit vor allem mit Schülern mit besonderen Bedürfnissen.
- Gutes Lehrteam, gute Schulleitung, angenehmer Arbeitsort
- Hauptsächlich das Team
- Als Mittelstufenlehrer konnte ich meine vielseitigen Gaben voll einbringen. So durfte ich unzähligen Kindern nebst Mathematik und Sprache viel "Heimatkunde" bieten und sie für Geographie, Geschichte und Naturkunde begeistern. Zudem war ich beim Erproben von Französisch an der Primarschule fast von Anfang an dabei und habe die Entwicklung der dazu benötigten Lehrmittel hautnah erlebt. Mit "envol" habe ich stets gern gearbeitet und den Kindern viel auf den Weg in die Oberstufe mitgeben können. Ursprünglich habe ich eine Lehre als Chemielaborant durchlaufen und einige Jahre auf dem Beruf gearbeitet. Als 1971 als Massnahme gegen den akuten Lehrermangel Umschulungskurse zum Primarlehrer ausgeschrieben wurden, habe ich mich angemeldet, wurde aufgenommen und schloss 1974 die Ausbildung ab. Dieser Schritt war etwas vom Besten, was ich in meinem Leben getan habe.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

So habe ich schliesslich 37 Jahre lang erfolgreich unterrichtet und konnte die Freude an meinem Wunschberuf bis zum Schluss beibehalten. Die Erfahrungen, welche ich als Laborant in der Industrie gesammelt hatte, erwiesen sich im Lehrerberuf als überaus wertvoll. Vielleicht fliesst diese Bemerkung als Anregung für die zukünftige Lehrerausbildung mit ein.

- Das 'Kerngeschäft' - die tägliche Arbeit mit den Kindern.
- Die Arbeit mit meinen B/C Schülern und Schülerinnen war über all die Jahre sehr erfreulich. In Erinnerung bleiben mir vor allem die speziellen Anlässe (Exkursionen, Schulreisen, Lager, etc) In meiner Gewerkschaft (SeKZH) fühlte ich mich jederzeit unterstützt.
- Ein tolles Team, eine wohlgesinnte und unterstützende Schulleitung, viele strahlende Kinderaugen Da ich lange in der gleichen Gemeinde unterrichtete, konnte ich den Werdegang von Schülern/innen, die viel Energie brauchten, verfolgen und sehen, dass sich beinah alle gut bis sehr gut entwickelt haben.
- Das Arbeiten mit dem Team, die Kinder und Jugendlichen mit ihren vielen Facetten, die tägliche neue Herausforderung, viele spannende Gespräche mit den verschiedensten Personen im Schulumfeld. Unvergessliche Stunden in Schul - und Skilagern, die ich als Leiter erleben durfte.
- Die Arbeit als SHP in der Form der ISF empfand ich als sinnvoll für meine Schüler und Schülerinnen, für die Klassenlehrpersonen, für die Eltern und für mich selbst. Die Klassenlehrpersonen empfanden echte Entlastung durch die SHP, die Kinder lernten gerne in einer entschleunigten, entstressten Umgebung und das Teamteaching führte ich schon seit Jahren regelmässig durch. Mit der Umstellung auf IF wurde die Lektionenzahl pro Klasse auf der Mittelstufe massiv gekürzt, was meine Arbeit völlig veränderte. Mit der wenigen Zeit, die mir zur Verfügung stand, wurde es für mich fragwürdig, ob meine Arbeit überhaupt noch etwas bewirken konnte. Um ein Vertrauensverhältnis mit den Kindern aufbauen zu können und ihnen unsere Werte vermitteln zu können, brauchen wir zeitliche Ressourcen. Diese Kinder mit besonderen Bedürfnissen können in der Volksschule gefördert werden, wenn die Lektionenzahlen wieder stimmen. Dann ist auch eine Verlagerung in die ISS nicht nötig. Ich würde mir wünschen, dass die Rahmenbedingungen für die IF wieder verbessert würden.
- Die Freiheit, die ich im Gestalten des Alltags im Kiga hatte. Die vielen Aktivitäten, die ich mit organisierte. Das Team. Die vielen Kinder, die mir auf der Strasse freudig "Grüezi" rufen, auch wenn sie schon grösser sind. Die früheren Weiterbildungstage, wo man selber wählen konnte, welchen Kurs man besuchen möchte, auch wenn dieser nicht mit dem Beruf zu tun hatte. Der Gedankenaustausch unter den LP war dabei wichtig und die Kurse machten Spass.
- Team /Zusammenarbeit/ gutes Arbeitsklima/ konstruktive Behörde/ Freude an der Arbeit
- Die persönlichen Kontakte zu meinen Schulklassen / zu den Schülerinnen und Schülern habe ich sehr geschätzt. Die Arbeit mit den Kindern hat mir sehr viel Freude bereitet und war für mich persönlich ausserordentlich bereichernd. Sehr geschätzt habe ich auch den Kontakt zu den Eltern und dem Schulhausteam und die gute Zusammenarbeit mit ihnen.
- Das Kollegium
- Die Arbeit mit den Kindern. Positives kollegiales Umfeld.
- Die guten Kolleginnen und Kollegen. Das schöne Schulzimmer mit Gruppenraum.
- Die meisten der rund 350 Schülerinnen und Schüler, welche mir für kürzere oder längere Zeit anvertraut waren! Weniger vielleicht den manchmal halt auch eintönigen Schulalltag, als die vielen tollen Klassen- und Skilager, die Projektwochen und Schülermusicals mit eigenen Schülerorchestern. Die Kooperation im Lehrerteam bis hin zu freundschaftlichen Beziehungen.
- Die Wertschätzung meiner Arbeit und meiner Person durch die Schulpflege und die Schulleitung. Das gute Verhältnis zu meinen Arbeitskolleginnen und Kollegen. Die Hilfsbereitschaft im Team.
- Ich hatte schöne Erlebnisse mit den Kindern und einen guten Kontakt zu den Eltern. Es war immer spannend, nie langweilig.
- Kontakte mit gewissen Eltern. Entgegenkommen der Schulleitung bei Todesfall. Unterstützung von Teammitgliedern. Erfolge der Schülerinnen und Schüler im schulischen und ausserschulischen Bereich. Mitarbeit in Behörde.
- Das Lachen der Jugendlichen, ihre Unbeschwertheit; Die Kollegschaft
- Das sehr gute Klima im Schulhaus. Die meistens konstruktive Arbeit in Konferenzen.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Arbeit mit den SchülerInnen, mit den Klassen, das "Kerngeschäft", aber auch viel Zwischenmenschliches.
- Die direkte Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern; gute Zusammenarbeit mit den Eltern; Gestaltungsfreiheit/Methodenfreiheit
- Die gute Zusammenarbeit im Team und die Unterstützung des Schulleiters.
- Die gute Zusammenarbeit mit der Kreisschulpflege. Die tolle Arbeit als Allrounder mit jahrelang sehr tollen Klassen.
- Eigentlich alles
- In guter Erinnerung werden mir die eigentliche Arbeit als Lehrer und die Begegnung und Begleitung unzähliger interessanter Menschen bleiben. Die Vitalität und Fröhlichkeit, die Offenheit und Wissbegierde der Jugendlichen werde ich nie vergessen. In bester Erinnerung bleiben mir viele Jugendliche, die ganz widrige Lebensumstände gut gemeistert haben und starke Persönlichkeiten geworden sind.
- Kerngeschäft, bis zum Schluss gutes Einvernehmen mit Schülern, wenig Probleme, gutes Team, angenehme Zusammenarbeit, wenig Differenzen
- Kollegialität; Viele charakterlich hervorragende SuS
- Mein Team; Meine Schulleitung; Meine Schulpflege; Meine Arbeit als Fachbegleiter am Arbeitsort  
Sehr viele meiner Schüler/-innen
- Meine Ausbildung am ROS zum Oberstufenlehrer nach zweijähriger Tätigkeit als Primar- und Reallehrer. Die ersten ca. 25 Jahre an der Oberstufe in .... Das Übertrittsverfahren bis vor ca. 20 Jahren. Der gute Realschüler konnte nach einem Jahr mit einer Prüfung in die 1. Sekundarschule übertreten. Meist konnte der Schüler nachher sogar eine Mittelschule besuchen. So gab es nie einen dauernden Stress für Eltern und Kinder, die heute im ersten Oberstufenjahr dreimal umgestuft werden könnten.
- Selbständigkeit/Eigenverantwortung; Klassenzimmeratmosphäre; informelle Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen; persönliche Beziehung zu den meisten Schülern
- Team Schulleitung
- Das tolle Team; Die Grundstufe als Schulmodell; Die gute Zusammenarbeit mit PMT, Logo und SHP
- Die Schule und die Arbeitskolleginnen
- Die Zusammenarbeit im Team. Die Arbeit mit den Kindern. Es machte mir Freude in ... zu arbeiten. Ich empfand meinen Beruf als sinnvoll
- Es entstanden einige wenige Freundschaften, die wohl halten werden.
- Schulleitung; grosses Schulzimmer; Arbeitsweg; Team
- viele Freiheiten, willkommen im Team als einzige PH Abgängerin, grosszügiges Budget
- Zusammenarbeit im Team; viele Erlebnisse mit den Kindern/Klasse; Spezialanlässe der Schule wie Schulfeste, Sporttage, Schneesportlager, Projektwochen usw.; Erlebnisse im Team (Sport, Essen, Anlässe, ...)
- Gutes Arbeitsklima; Gute Schulleitung; Gutes Lehrerkollegium
- schöne, ländliche und idyllische Gemeinde
- Schüler und Eltern, meine Stellenpartnerin, unkomplizierte Handhabung bei verschiedenen Problemen, humorvolles Team
- Super Teamarbeit
- Das Team, viele ehemalige Schüler und Schülerinnen
- Zusammenarbeit und Umgang im Team
- Das Team und die Schulleitung; Die Kinder und die Zusammenarbeit mit meinem Stellenpartner; Die Klassenlager, die Projektarbeiten und die vielen speziellen Anlässe. Die einzelnen Kinder, die vielen lustigen Stunden.
- Das Lehrerteam
- Besondere Erlebnisse mit Schülern/Schülerinnen. Einzelne Schulstunden; Besondere Anlässe wie

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Theater und Schulreisen
- Meine Stellenpartnerin; Arbeit mit den Kindern
  - Die motivierende Arbeit mit den Kindern; Mein Handlungsspielraum in meiner Arbeit; Ich immer wieder neues ausprobieren konnte und erleben durfte; So viele Anekdoten aus dem Schulalltag.
  - Den Kontakt zu den Kindern und Eltern, die Zusammenarbeit mit meinen Stellenpartnerinnen und der IS-Lehrperson
  - Die Arbeit mit den Kindern.
  - Die Kinder, die Schulausflüge, die beobachtbaren Fortschritte der Kinder, die Zusammenarbeit mit den Eltern, das Schulhausteam
  - Kinder, Stellenpartnerin, Schulleitung, Infrastruktur
  - SchülerInnen, Team
  - Arbeiten im Team; tolles Team; sehr gute Infrastruktur; spezielle Projektwochen; Arbeit mit Kindern
  - Die Unterstützung im Team, das Zusammenarbeiten und dass ich meine Ideen und Erfahrungen einbringen konnte! Das Arbeiten mit den Kindern empfand ich immer als Bereicherung und ich erinnere mich gerne an viele Situationen und Begebenheiten und besonders an die Schulreisen und die organisierten Anlässe wie Theater- und Musikprojekte.
  - Die Arbeit im Team und die Arbeit mit den Kindern, zwischenmenschliche Gespräche unter den Lehrpersonen, meine persönliche Aus- und Weiterbildung berufsbegleitend, diverse Projekte, gute Feedbacks, die abwechslungsreiche Arbeit, Zusammenarbeit mit den Eltern und SL
  - Die einmalige vielseitige Stelle an einer Mehrklassen Schule
  - Die gute Zusammenarbeit mit den Stufenkolleginnen, wir hatten auch mal Zeit zum Lachen und trafen uns auch privat. Viele SchülerInnen, die mich heute noch grüssen und sagen, wie gut es ihnen "bei mir" gefallen hat.
  - Die Hilfsbereitschaft meiner Kolleginnen und Kollegen, das gute Klassenklima, die herausfordernde Arbeit
  - die Zusammenarbeit mit den LP; die Infrastruktur; das Schulklima
  - Die seriöse Schulleitung und das tolle Team.
  - Inhalt und Form meines Berufsauftrages
  - Unsere Superschulleitung, unser tolles Team, unser schönes Schulhaus in der Natur, die gute Beziehung zu den Schülerinnen und Schüler, sowie zu den Eltern.
  - Arbeit im Team; Zusammenarbeit mit Fachpersonen (DaZ, IF)
  - Das Team; Klassenübergreifende Projekte; Die Schulleitung; Die Arbeit mit den Schülern; Besondere Anlässe
  - Team
  - Super Team und tolle Schüler/innen. Sehr gutes Schulhausklima.
  - Zusammenarbeit mit dem zu führenden Team, Schulpflege, Hort; Wertschätzendes Feedback für meine Arbeit.
  - Die Unterstützung aus dem Lehrerteam, die vielen Kinderherzen, die mir anvertraut wurden; ich liebte meine Arbeit im ...!
  - Das Lehrerteam und der Zusammenhalt war grösstenteils sehr gut. Ich habe die Atmosphäre sehr geschätzt. Mir bleibt auch in bester Erinnerung, wie die Schulleitung unsere Arbeit unterstützt und wertgeschätzt hat. Ausserdem wurden in schwierigeren Situationen mit Kindern oder Eltern sehr schnell gute Massnahmen ergriffen - auch hier hat die Schulleitung sehr unterstützend gewirkt. Das Schule-Geben an sich gefällt mir sehr gut und ich habe mit meinen Schülerinnen und Schülern viele spannende und wertvolle Unterrichtsmomente erlebt.
  - Gute Arbeitsatmosphäre im Team; Austausch von persönlichem Schulmaterial; Bedürfnisse der Lehrpersonen wurden gehört
  - Mein Team; Elternkontakt; Die gute Arbeit mit den strahlenden Kindern
  - Team und Klasse

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin im Projekt "Grossklasse". Schade, dass dieses Projekt nicht weitergeführt wurde
- Die Atmosphäre in unserem kleinen Schulhaus war sehr gut. Die Kinder wurden in familiärer Umgebung angemessen gefordert und gefördert, wie das in grösserem Rahmen kaum möglich gewesen wäre.
- Die Zusammenarbeit im Team.
- Gute, gehaltvolle, zukunftsgerichtete pädagogische Diskussionen; hilfsbereite und flexible Teamkollegen - im Gegensatz zu den notorischen Neinsagern, Nörglern, Verhindern und Schikanierern; konstruktive Zusammenarbeit mit oben genannten Teamkollegen; das z.T. grosszügige Angebot des Schul- und Sportdepartements (Sportangebote, Sportanlagen, Ausleihe von Sportgeräten und Technischem Gerät (z.B. Computer, Kameras etc.)
- Das Unterrichten, das Team und die Schulverwaltungsangestellten, die Infrastruktur.
- Die würdige, wertschätzende Verabschiedung der Schulpflege. die ebenso würdige Verabschiedung von Kindern und Eltern. die überraschend wertschätzende Verabschiedung v. d. KollegInnen.
- Sehr schöne Schulanlage
- Die lieben Kinder, das angenehme Team, die wunderschöne Lage des Schulhauses, die gute Zusammenarbeit mit den Teammitgliedern, dem Schulleiter und den Eltern, die Möglichkeit, mich neuen Herausforderungen zu stellen (altersdurchmischte Klasse) und Neues zu lernen, eigentlich ziemlich fast alles
- Das hochqualifizierte und ebenso handelnde Stufenteam; es war nie langweilig, also stets neue spannende Herausforderungen; gute Begleitung der Stufenleiterin im letzten Jahr
- Die Zusammenarbeit mit Stellenpartner
- Mein Team; meine Schulkinder; das Schulhaus; die netten Eltern; den super Schulleiter; den Ort; die Bibliothek
- Viele Erlebnisse mit meiner (ersten) Klasse!
- Zusammenarbeit mit Schulleitung; Arbeit mit Kindern
- Die einzelnen Kinder und auch die Klassen als Ganzes; die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen mit denen ich an der gleichen Klasse unterrichtet habe; die Stimmung im Lehrerkollegium
- Die schöne Lage am See, einzelne wunderbare Kinder
- Das Team, die Kinder und die Schuljahre bis vor ca. 9 Jahren, bevor eine völlige Umstrukturierung innerhalb des Quartiers begann, was die Umstellung zur Quimsschule beinhaltete, und später die Umsetzung des Volksschulgesetzes, wobei zuvor schon die Sonderklassen aufgehoben waren, ohne dass iF schon dagewesen wäre.
- Die Kinder, die Zusammenarbeit im Team, den Elternkontakt, die Jahresrituale, den engen und intensiven Austausch im PT
- Die Zusammenarbeit im Team; das Privileg, als FLP, mein eigenes Klassenzimmer zu haben; das Verständnis der SL für meine persönliche Situation (Lehrerin UND Mutter); die lustigen Momente im Lehrerzimmer; die Aktivitäten mit einigen LP ausserhalb der Schule
- Die Arbeit im Team; Erfolgserlebnisse mit Schülerinnen und Schülern.
- Kinder, Kollegen, Eltern
- Sehr gute und enge Zusammenarbeit und Unterstützung im Team der Lehr- und Hortpersonen, das sich gemeinsam für ein Schulentwicklung und eine gute Schule einsetzt; vielfältige Kontakte zu Kindern, Eltern, Fachleuten; Abwechslung und Vielseitigkeit des Lehrberufs; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Lehrberuf
- Die positiven Schülerkontakte
- Gute Kolleginnen und Kollegen; gute Klasse
- Arbeit und Stimmung im Team
- Das Team und den Schulleiter, ich fühlte mich sehr wohl; Das Unterrichten
- Die Schulleitung, die mir wertschätzend, wohlwollend und unterstützend zur Seite stand; Die gute Zusammenarbeit im Team; Die gute Infrastruktur der Schule.



### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Entwicklung der Schülerinnen und Schüler; Zusammenarbeit mit den Schülerinnen und Schüler  
Positiven Feedbacks von SL, KollegInnen, SchülerInnen und Eltern; Schulevents
- Möglichkeit, neue Projekte auszuprobieren; gute Unterstützung durch Schulleitung, wenn man Probleme hatte
- Die professionelle Führung der Schulleitung und das kollegiale Verhalten unter den Lehrpersonen.
- Anstrengende, aber auch abwechslungsreiche und motivierende Arbeit mit Kindern; Guter Kontakt und Zusammenarbeit mit Eltern; Sehr gute Zusammenarbeit und Unterstützung von IF-Lehrerin
- Teamarbeit im KG-PT
- Die Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern; Tolle Erlebnisse mit den Schülerinnen und Schülern; Den Teamgeist im Team.
- guter Umgang im Team; kompetente Schulleitung; SchülerInnen
- Arbeit mit den Kindern
- Team, alte Schulleitung, Kleinklasse, IF auf einer Mittelstufenklasse und einer Unterstufenklasse
- Wir konnten im Jahrgangsteam sehr gut zusammenarbeiten und haben uns gegenseitig bei pädagogischen, didaktischen sowie fall-spezifischen Problemen oder Unsicherheiten unterstützt. Durch unsere unterschiedlichen Erfahrungen konnten wir alle voneinander profitieren, jeder war ein wertvolles Mitglied unseres Teams.
- Vieles; Lösungsorientierte Zusammenarbeit, gute Kommunikation, tolles Team, kompetentes Sekretariat und Hauswartsteam, kleine Aufmerksamkeiten durch die Schulleitung fürs Team, rel. gute Infrastruktur, Engagement aller Mitarbeiter für die SchülerInnen, Stimmung im Schulhaus, Mittagstisch, Unterstützung bei Weiterbildungen
- Teamanlässe, Zeit, das Team besser kennenzulernen; spezielle Anlässe mit meiner Klasse (Schulreise, Theater; Lage der Schule (Wald, Schwimmbad); Halbklassenunterricht; Teamteaching
- Die Freude der Kinder am Unterricht; Team; Lernfortschritte der Schüler/Innen; Zusammenarbeit mit den Eltern; Meine Motivation
- Arbeitsalltag mit Schülern; Spezielle Ereignisse, Aufführungen, Ausflüge etc.; Zusammenarbeit mit SL und einem Grossteil des Kollegiums; Wertschätzung durch Kinder und Eltern
- Die Kinder, einzelne Lehrpersonen
- Gutes Team; gute Schulleitungen
- Die Arbeit als klassenverantwortliche Lehrperson hat mich sehr befriedigt. Die Eltern waren sehr wohlwollend und unterstützend.
- Den Kontakt im Team, sowie zu den Eltern und Schülern. Die Räumlichkeiten waren auch sehr ansprechend.
- Berufseinsteiger-Betreuung
- Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin; Das Unterrichten an sich; Freiräume beim Arbeiten; Infrastruktur
- Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin, die mir den Berufseinstieg sehr erleichtert hat.
- Motivierte, fröhliche, begeisterungsfähige Kindergartenkinder, die ich in dieser Zeit fördern und unterstützen konnte. Gute und enge Zusammenarbeit mit den Eltern. Aktive, offene und wertschätzende Eltern die auch im Kiga-Alltag mitwirkten. Tolle Erlebnisse mit den Kindern und Eltern. Viel Freude am Unterrichten und am ausüben meines Berufes. Gutes Kigastufenteam, das auch hin und wieder gemeinsame Aktivitäten durchgeführt hat.
- die Arbeit mit den Kindern; die Zusammenarbeit und Unterstützung im Team; Skilager, Klassenlager, Exkursionen, schulhausinterne Anlässe; wertvolle Bekanntschaften / Beziehungen; Junglehrerweiterbildung an der PHZH; überhaupt ein guter Einstieg ins Berufsleben
- Die Schülerinnen und Schüler und ihre Bereitwilligkeit zu lernen, ihre Kreativität und Dankbarkeit. Ihre grosse Flexibilität sich immer wieder auf neue Situationen einstellen zu können; Das kompetente, kreative und bereichernde Team sowie die sachliche, unterstützende Zusammenarbeit. Die Bereitschaft aus dem was ist das Beste zu machen.
- Die zwischenmenschliche Arbeit mit meinen Schülerinnen und Schülern; die Zusammenarbeit im Team / Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin; die Unterstützung der Schulleitung



### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Erlebnisse mit Schüler/innen, Unterstützung im Team
- Die gute Zusammenarbeit mit Parallelklassenlehrer und mit dem Jahrgangsteam; Der persönliche Kontakt mit meinen engsten Teamkollegen/-kolleginnen; Meine Schülerinnen und Schüler; Die lustigen Gespräche im Team über Mittag; Viele Glücksmomente beim Unterrichten; Die Freude an meinen Unterrichtsfächern; Die Lager und Ausflüge mit der Klasse; Die gute Bibliothek und das schöne, helle Schulhaus (Schulzimmer); Die vielen schönen Schulanlässe
- Zusammenarbeit im Teamteaching; Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen; Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern; Wertschätzung der Kollegen und der Behörde
- Die Teamarbeit; der Kontakt mit den Kindern; den Kindern etwas beibringen können; einen Teamgeist schaffen
- Wertschätzung Schulpflege/Schulleitung; grosszügiges Budget Weiterbildungen; Arbeitsort; Bevölkerung; Teamkolleginnen/-Kollegen
- Das Team
- Die Klasse
- Das Team: Freundschaften; Meine Klasse; Meine Rolle als Klassenlehrerin; Den Kontakt zu den Eltern Zusammenarbeit mit Schulsozialarbeiterin; Spezielle Anlässe (Musical, Schulreisen)
- Die Arbeit mit den Schülern; Das Team
- Das Team war genial, ich fühlte mich unterstützt, wahrgenommen und konnte so meiner täglichen Arbeit noch besser nachgehen.
- Die Zusammenarbeit innerhalb des Jahrgangsteams; Die gute Einführung in die Schulhausgewohnheiten. Die Arbeit des Schulsozialarbeiters.
- Spannende Aufgabe, positive Einflussnahme auf Kinder, Arbeit mit Eltern und Lehrkollegen.
- Die Arbeit mit den Jugendlichen; Die Zusammenarbeit im Team
- Eine gut organisierte Schulgemeinde, klare Regelungen, speditiver Ablauf, kompetente Ansprechpersonen. Sensationelle Schulleitung! Gute Infrastruktur. Angenehmes Arbeitsklima im Team.
- Unterrichten der Schüler; Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Lösungsorientierte und konstruktiv ausgetragene Gespräche mit Eltern und ihren Kindern. Formelle und informelle Austausche unter Schulleitenden. Unzählige bereichernde Begegnungen mit Schülerinnen und Schüler.
- Gute Kontakte zum VSA, erhielt schnelle und ausführliche Antwort. Sehr gute Zusammenarbeit mit Frau Hagen! Danke.
- Das Lehrerteam, vor allem die IF- und DaZ-Lehrerin in meinem Kiga. Die Erlebnisse mit den Kindern, wenn auch teilweise anstrengend
- Alles
- Das Arbeiten mit einer Klasse die sich super beteiligt hat, werde ich nie vergessen.
- Unterstützung der SL, Teamarbeit, das kollegiale im Lehrerteam
- Vieles - kann und will ich nicht spezifizieren
- Liebe Kinder und die gute Zusammenarbeit mit den Eltern; schöner Kindergarten; Konnte mich weiter entwickeln, es wurden mir viele Möglichkeiten geboten; Der Kindergarten war im Schulhaus integriert; aufgeschlossenes Schulhausteam; Freundschaften, welche sich während den letzten 7 Jahren bildeten
- Der gute Kontakt zu Eltern und Kindern; Die Kreativität, welche der Beruf verlangt; Das Arbeiten im Team.
- Die konstruktive Zusammenarbeit mit den Eltern. Die positiven Rückmeldungen der Eltern. Die begeisterungsfähigen Kinder (... ist ein sehr durchmischtes Quartier und viele Kinder haben wenig Anregungen zu Hause und sind sehr offen und zugänglich für Angebote und Lerninhalte). Zudem hat mich die Zusammenarbeit mit einigen Teamkolleginnen sehr bereichert und motiviert.
- Die Schule ... ist im Bereich der geleiteten Schule sehr fortschrittlich und auch der Kindergarten ist nicht nur auf dem Papier sondern auch tatsächlich ein Teil der Schule!
- Gute Zusammenarbeit im gesamten Team. Gute Zusammenarbeit mit den Eltern. Viele lustige

## Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

### Begebenheiten

- Gute Zusammenarbeit im Team/ Schulleitung; Aufgestellte und motivierte Kinder
- Zusammenarbeit mit meinem Parallellehrer (50-50-Modell); kooperatives Lernen = hohe Selbständigkeit und Hilfsbereitschaft der SchülerInnen und Partizipation; gelungene Projektwoche mit der ganzen Primarschule; tolle Klassenlager und Exkursionen mit den beiden Parallelklassen; Infrastruktur der Schule
- das Team arbeitete sehr engagiert. viele Aktionen wurden regelmässig durchgeführt. die Organisation im Schulhaus und die Rückendeckung des SL waren professionell gut.
- Die Vorbereitungen auf den Einstieg im Schulhaus wurde mit viel Engagement von der Schulleiterin begleitet.
- tolles Team, gutes Schulhausklima
- Die kleine Gemeinde, viel persönlichen Kontakt zur Bevölkerung, guter Umgang mit den Schülern
- Kleine Schule, grosses Zusammengehörigkeitsgefühl, keine Gewalt. Schulleiter, Kolleginnen und Kollegen. Sportnachmittage und Musik- und/oder Theateraufführungen.
- Schülerinnen und Schüler; Team; Infrastruktur
- Das Team, die Schulleiterin und die super Infrastruktur - vielen Dank für alles!
- Die herausfordernde und bereichernde Zusammenarbeit mit einzelnen Teamkolleginnen, der Heilpädagogin und der TT Lehrperson. Die spannende Lernreise mit den Kindern. Die Schöpferkraft der Kinder, die mich immer wieder motiviert hat, neue Wege zu gehen und mit und von den Kindern zu lernen. Die offene Zusammenarbeit mit den Eltern. Erfolgreiche SSG`s und die persönliche Erfahrung während der letzten 9 Jahre, dass Integration möglich und vor allem gewinnbringend ist! Das Vertrauen der Eltern. Die Freundschaft und Unterstützung der Hauswartin. Eine SP die mir Weiterbildungen ermöglicht hat. Auseinandersetzungen, die zu neuem Handeln was Schul-und Unterrichtsentwicklung anbelangen geführt haben. Mitwirkung an Konzeptarbeit. Die Möglichkeit den Schullalltag auf Schulhausebene aktiv zu gestalten.
- gute Schulpflege Kreis ...; gute Infrastruktur; motivierte Kolleginnen, Kollegen; herzliche Atmosphäre im Kollegium; angenehme Eltern im Quartier
- Das kreativ-produktive Klima im Unterrichtsteam. Die gute Infrastruktur sowie finanzielle Grosszügigkeit. Die Klasse.
- Das tolle Kollegium
- Die Anfangszeit mit der alten Schulleitung und ihrer kompetenten Unterstützung wird mir in guter Erinnerung bleiben. Ebenfalls in guter Erinnerung bleiben wird mir der gefreute Kontakt zu all meinen Schülern und etlichen warmherzigen und kooperativen Lehrerkollegen. Sobald ich mein ausstehendes Arbeitszeugnis (das mir vom Schulsekretariat von irgend jemandem, der / die mich vermutlich nicht einmal kennt, ausgestellt wird, so werde ich der Schulpflege W. z.hd. des VSAs einen Brief schreiben, indem ich nochmals auf mein Erleben der vergangenen fünf Jahre Bezug nehme.
- Die hohe Kooperationsbereitschaft.
- Die Kinder, ihre Verschiedenheit, ihre Freude.
- Die Schüler meiner Klasse kamen gerne in die Schule und machten mir grosse Freude. Auch deren Eltern unterstützten mehrheitlich meine Arbeit.
- Gutes und konstruktives Team, vor allem in der MST.  
Als PT-Leitung der MST das regelmässige PT, in dem ein Austausch unterhalb der LPS möglich war und die gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung.
- tolles Schulhaus und Schulzimmer; nettes, aufgestelltes Team; guter Schulleiter
- Umgang im Team und mit Behörden; meine Klasse; Zusammenarbeit mit andern LPs, die an der Klasse beschäftigt waren
- Ca. 95% der Schülerinnen und Schüler; Ca 95 % der Lehrerkolleginnen und- Kollegen
- Das positive Schulhausklima. Auch wenn es ein grosses Team ist, war der Umgang vorwiegend zuvorkommend.
- Die ersten zwei Jahre, bevor der Schulleiterwechsel und die Umstrukturierung der SL stattfand und bevor einige Lehrerkollegen gegangen sind.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Arbeitsklima, Wertschätzung, Offenheit
- Die Arbeit mit den Kindern gefiel mir gut. Zudem schätzte ich die Zusammenarbeit mit der Heilpädagogin.
- Die Schüler, finanzielle Ausstattung einer QUIMS- Schule, Umgang der Schulleitung
- Die buntdurchmischten Klassen mit Kindern aus der ganzen Welt. Die abwechslungsreiche, vielschichtige Zusammenarbeit mit verschiedenen Personen. Die Lektionen mit den Kindern auf spielerische Art.
- Personalverantwortlicher der Schulpflege. Die Beziehung zwischen Klassenlehrerteam und Fachlehrern. Ein Bravo: Die Kinder sprechen sehr viel besser Deutsch, sie haben wenig Hemmungen. Das ist besonders für unsere mehrsprachige Schweiz wichtig. Wie soll man sonst von den Tessinern und Romands Deutschkenntnisse verlangen.
- Schüler, Eltern, Team, Schulleitung
- Unterstützende Gespräche mit Kolleginnen ausserhalb des Lehrkörpers
- Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin und gemeinsame Unterrichtsentwicklung; Gute finanzielle Ressourcen (Material, Klassenlager, Projektwochen)
- Das Schulhausteam war genial ich fühlte mich dort sehr wohl. Wir haben vieles gemeinsam erarbeitet wie „Räbelichtliumzug“, Krippenspiel, Adventsrituale, Weihnachtsfensterdekoration, Jahresabschlussfest, etc.
- Die Schulleiterin; den Zusammenhalt im Team
- Kinder; Infrastruktur; Material
- Die Kinder, die Zusammenarbeit im Unterstufenteam, die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin, mit der DaZ- und mit der IF-Lehrerin, die Höhepunkte (Theater, Musical, Zirkus, Indianerleben, Ausflüge, Exkursionen...), die musischen Stunden, die Highlights in den Schulstunden allgemein, die Fantasie der Kinder auch im Umgang mit Problemen in der Klasse, die Verschiedenartigkeit der Kinder und Lehrpersonen, tägliche Herausforderung, Abwechslung, die Lernfreude der Kinder, die am Anfang bei fast allen da ist, die Fähigkeit der Kinder Auseinandersetzungen zu vergessen und sich neu einzulassen
- Beziehungen zu einzelnen Team-Mitgliedern; Beziehungen zu Kindern
- Der Arbeitsweg
- Die direkten Kolleginnen der anderen Klassen im Schulhaus.
- gemeinsam organisiertes Jubiläum, einzelne Schulpfeger, viele Teamkollegen, viele Schüler
- Das Fach-Team. Ich durfte eine konstruktive Zusammenarbeit erleben.
- Die SchülerInnen, und Teammitglieder
- SchülerInnen; Gruppenräume; Sehr gute Unterstützung durch SL. Zuletzt jedoch SL-Wechsel. Hatte zur Folge, dass Unterstützung gar nicht mehr vorhanden war! Grossteil des Teams
- Zusammenarbeit mit TeamkollegenInnen; Rückhalt; viele motivierte SchülerInnen; einzelne Schul- und Unterrichtsprojekte
- Die Arbeit mit den Kindern; die ersten 25 Jahre; viele nette KollegInnen; viele nette Behördenmitglieder
- Die Arbeit mit und der direkte Kontakt zu den SchülerInnen.
- Schulkollegium, die meisten Klassen
- Das Team, die gute Zusammenarbeit und den tollen Schulleiter (er war sowohl fachlich als auch menschlich ein sehr guter Schulleiter); Die Arbeit mit den Kindern und der Elternschaft
- Team, Gartenanlage des KG, Hauswart
- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schüler.
- gute Teamarbeit
- Meine SchülerInnen und Schüler, die Zusammenarbeit mit LehrerkollegInnen, verschiedene interessante und bereichernde Weiterbildungen und die Möglichkeiten in der Begabtenförderung unterrichten zu können.
- Team; Arbeit mit den Kindern; Wertschätzung seitens der Kinder, der Eltern, der Kollegen

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Gute Schulleitung; Unterstützung durch die Schulleitung; Gute Information; gute Infrastruktur
- Schulleiter, Stellenpartnerin
- Die Schulleitung, fachlich sehr kompetent, menschlich sehr kompetent und mit viel Humor; die kooperative Behörde; die vielen tollen Kinder; das gute Team; die vielen engagierten Eltern
- Die Arbeit mit den Kindern (Unterricht, Beziehung) im Allgemeinen. Die Zusammenarbeit mit den LP, von denen ich die Klassen unterrichtete, durch die Gespräche und das Erleben der Klassen habe ich viel gelernt über Klassenführung. Ein grosser Teil des Teams. Schulleitung.
- Die Schulkinder, einzelne Teammitglieder, die Schulleitung. Ich fühlte mich ernst genommen und konnte Ideen verwirklichen, dazu brauchte es aber Durchsetzungskraft.
- Die eigentliche Arbeit, das Unterrichten und alles, was damit zusammenhängt (Lager, Exkursionen, der Austausch mit den Kindern); Zusammenarbeit mit den Eltern; Team, das aufgrund des negativen Verhaltens der Schulleiterin zusammengewachsen ist und die gegenseitige Unterstützung, die daraus resultierte; dass meine Tätigkeit enorme Abwechslung bot und ich grosse Freiheit genoss (wie ich unterrichtete, Weiterbildungen)
- Alles; Die Kinder, die Lehrerkollegen/Innen, das schöne Schulhaus, die „Abwarte/innen“, die Köchinnen, den Schulleiter. Es war eine gute Anstellung im Schulhaus ....
- Arbeitsklima im Team, Professionalität im Schulhaus, Unterstützung durch Team und Schulleitung
- Die Kinder; Das Lehrerteam
- Die positiven Schüler und Elternkontakte; Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin. Die direkte, unkomplizierte Art der Kommunikation in einem so kleinen Schulhaus.
- Ein tolles Team / gute Erfahrungen mit Schülern und Eltern
- Die Arbeit mit den SchülerInnen, vor allem mit einer Klasse; Die Ehrlichkeit, welche SchülerInnen an den Tag legen können; Der Austausch mit einer Klassenlehrperson, bei welcher ich als Fachlehrerin tätig war.
- Unterstützende Schulleitung; eine meiner Stellenpartnerinnen (ich hatte mehrere), deren Art zu unterrichten und deren Umgang mit den Kindern mir sehr gefiel und mit der ich ausgesprochen effizient Absprachen treffen konnte; gute Infrastruktur
- Die Arbeit mit den Kindern, die vielfältigen Erfahrungen
- Die Schülerinnen und Schüler, die Eltern, viele Kolleginnen und unsere Abwärtin; meine Arbeit mit den Kindern, ihre Freude, ihre Fortschritte; gemeinsame Projekte und den Austausch mit Kolleginnen; manche Weiterbildungstage
- Guter Kontakt zu den anderen Fachlehrpersonen ("fachsimpeln"), wertvolle Weiterbildungen
- Tolle Kollegen, gute Unterstützung der SL
- Tolles, offenes und unterstützendes Team in einem überschaubaren Schulhaus
- Die Arbeit in der Klasse
- Die Kinder
- Elternarbeit; Ausflüge, Klassenlager und der ganz normale Alltag mit den Schülerinnen und Schülern; die Wertschätzung der Eltern; 2-3 liebgewonnene Arbeitskolleginnen
- Gute Infrastruktur bzw. genügend Budget, um Material zu kaufen; Flexibilität der Schulpflege die IF-Stunden nach Bedürfnis einzusetzen
- Das Team; Arbeit in der Klasse; die gesammelte Erfahrung
- Die Zusammenarbeit mit den Eltern und den SchülerInnen. Die Zusammenarbeit mit der ersten Schulleiterin (bis 2010 im Amt), die das Humane über das Systemische stellte. Die hohe Akzeptanz meines pädagogischen Konzepts bei den SchülerInnen, Eltern und Behörden bis zum Ende der Legislaturperiode 2010.
- Ein tolles Team! Viele sympathische, anregende Personen. Einige sehr lässige Kinder und Eltern, mit denen die Arbeit Spass machte.
- Ich habe mit 6 Lehrpersonen zusammengearbeitet, mit 2 verlief die Zusammenarbeit wunderbar. Der erste Schulleiter würdigte meine Arbeit und meine Person sehr.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Arbeit mit den Lernenden; Zusammenarbeit im Team mit einzelnen Lehrpersonen; Wertschätzung durch Team und SL; Wertschätzung durch die Schulbehörde
- Das angenehme Lehrerteam, lachende Schülersgesichter
- Die gute Infrastruktur im Schulhaus
- Ich habe diese Erfahrung in bester Erinnerung, ich habe viel gesehen. Leider war die ganze Sache weit unter meinem Niveau. Ich kann aus anderen Kantonen ausgezeichnete Arbeitszeugnisse vorweisen, ich habe auch von einer Schule im Kanton Zürich ein ausgezeichnetes Arbeitszeugnis erhalten.
- Wunderbares Team, Super Infrastruktur
- Meine Schulklassen und die vielen positiven Gespräche im und ums Schulzimmer. (Lehrerkollegen und Eltern)
- Stellenpartner, arbeiten mit Kindern, Unterrichtsentwicklung, Beziehungen zu den Kindern, Abwechslungsreicher Alltag
- Teamteaching mit Kollegin, Teamzusammenarbeit im Kleinteam (6 LP's), Infrastruktur, Die tägliche Arbeit mit einer genialen Klasse und netten Eltern.
- Angenehmes Arbeitsumfeld über viele Jahre hinweg; gut überschaubare Grösse der Schulgemeinde, was persönliche Kontakte ermöglichte; gepflegte Schulanlage; grosses, schön gelegenes Schulzimmer; engagierte und teamfähige Arbeitskollegen
- Die Arbeit mit den Kindern aus sorgfältig geführten Klassen (ich bin Handarbeitslehrerin); die meisten L-Kolleginnen und -Kollegen; den grossen Materialfundus im HA-Zimmer;-den regelmässigen Lohn; die 13 unterrichtsfreien Wochen
- Die Lehrer und Lehrerinnen vom Schulhausteam. Meine Kollegin im Zimmer vis-a-vis, ebenfalls Handarbeitslehrerin
- Ich hatte viele Gestaltungsmöglichkeiten. Grosszügige Weiterbildungsmöglichkeiten. Tolle Kinder und wertvolle KollegInnen.
- Unsere tolle Primarschule, das Team, die Kinder. Die Flexibilität, Motivation, ausserordentlicher Einsatz der LP um das Beste rauszuholen für eine gute Schulqualität trotz dauerndem Qualitätsabbau und Bürokratisierung 'von oben'. Unzählige gemeinsame Erlebnisse. Der enorme, unterbezahlte Einsatz unserer Schulleiterin für die Kinder, das Team, die Schule, damit der Betrieb möglichst ungestört weiterläuft.
- Die Arbeit im Kollegium war toll. Die Wertschätzung seitens Schulpflege war gering, obwohl es schwierige Klasse war. Schulpflegspräsidentin mischt sich in Sachen ein, die sie eigentlich nichts angeht, bzw. nicht ihrer Aufgabe entspricht!!! Team stand jedoch 100% hinter mir und hat meinen Einsatz sehr geschätzt und gelobt!
- Die Schüler
- Gute Zusammenarbeit im Team, gute Unterstützung durch die Schulleitung
- tolles Team, leistungsstarke und -willige Schüler, guten Elternkontakt
- Viele Lehrpersonen, kleine Anekdoten, Festivitäten, miteinander „Chrampfen“, gemütlich beisammensein
- Finanzielle Ressourcen hoch, niemals Diskussionen über Anschaffungen oder Aktivitäten; Austausch mit ausgewählten Kolleginnen
- Das Team im Schulhaus
- Positive Zusammenarbeit mit Eltern; grosse Unterstützung der Eltern; rege Zusammenarbeit mit Jobsharingpartnerin
- Gutes Team, gute, unterstützende Schulleitung, optimistische Stimmung im Team.
- Kontakt zu Schüler/Innen; Flexibel und selbständig arbeiten können
- die Einführung in den neuen Arbeitsort durch eine erfahrene Kollegin; zunehmendes Bewusstsein für Elternarbeit; die Zusammenarbeit mit einzelnen KollegInnen und vor allem die Kinder
- Das Team, die gegenseitige Unterstützung, die SchülerInnen (sowohl eigene Schulkinder als auch die der anderen Lehrpersonen), die weiteren Mitarbeitenden (Hausdienst, Hausaufgabenhilfe, Schulsekretariat, etc.)

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Arbeit mit den Kindern
- ganz viele tolle und liebenswerte SuS; die ersten 4-5 Jahre in dieser Gemeinde; 2 Arbeitskollegen, welche vor einem Jahr gekündigt haben und nicht mehr gleichwertig ersetzt wurden; die familiäre Grösse dieser Gemeinde; viele ArbeitskollegInnen; die Wertschätzung im Schulhaus; all die Ski- und Klassenlager; die unkomplizierte und lebensfrohe Art der Schulleitung
- dass ich den Schülern notwendiges Rüstzeug auf ihren Lebensweg mitgeben konnte
- pädagogischer und sonstiger Austausch mit einigen Kollegen
- Zusammenarbeit im Team
- Die Arbeit mit den Kindern, mit deren Eltern, mit meinen Arbeitskolleginnen
- Die Kinder; das Unterrichten; die Klassenprojekte; die Beziehung zu den Eltern; den Blick ins Grüne aus dem Schulzimmer, der kooperative Hauswart; die Zusammenarbeit mit IF Lehrpersonen, Therapeutinnen, Fachlehrpersonen sowie einigen TeamkollegInnen
- Das Strahlen der Erstklässler. Meine Beziehung zu meiner Stellenpartnerin.
- Die fröhlichen Gesichter unserer Schüler und die supergute Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin.
- In meiner Schuleinheit hatte ich ein toller Schulleiter und ein super gutes Stufenteam. Es ist mir nicht leicht gefallen aus diesem guten Arbeitsklima (auf die Personen bezogen) auszutreten. Doch leider werden die vorgegebenen Bildungsstrukturen immer straffer, so nach dem Motto: weiter, höher, schneller. Die jedes Jahr neu zusammen gewürfelte Kindergruppe war immer wieder eine Herausforderung und die Motivation für alle das "bestmögliche" heraus zu holen.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Parallelkollegin; Die vielen schönen Erfahrungen mit den Jugendlichen; Dass ich bis zum Schluss jeden Morgen mit Freude in die Schule gehen durfte
- Unsere Schulleiterin überraschte uns oft mit einem feinen Znüni.
- Teamarbeit; Unterstützung der Schulleitung bei schwierigen Gesprächen; Wertschätzung meiner Arbeit durch Schulleitung und Behörde; gemeinsame, klassenübergreifende Projekte
- Beziehung zu den Kindern, das Team
- Die gute und Infrastruktur im letzten Schulzimmer ( nach der Renovation), den Humor- und verständnisvollen Schulleiter, der gute Kontakt zu Schülern, Lehrpersonen und Eltern.
- Einzelne Weiterbildungen, interne und externe, insbesondere der Fremdsprachenaufenthalt in Norwich für die Nachqualifikation (Englisch); Kontakt mit den Schüler/innen; Kontakt mit einzelnen Teammitgliedern; das eigentliche Unterrichten; Wertschätzung einzelner Schulpfleger/innen, die sich für meinen Unterricht interessiert haben; Mitarbeit bei den Aufnahmeprüfungen an die Kantonsschulen Methodenfreiheit; Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten; am Puls der Zeit zu sein
- Das gute Team und die gute Infrastruktur
- Den offenen Kontakt zu den Kindern und deren Eltern. Sie schätzten meine offene Art und bedankten sich für meinen Einsatz für die Bedürfnisse der Kinder.
- Keine
- Alles - ausser dem langen und im Winter mühsamen Pendelweg.
- Die Zusammenarbeit in meinem Team. Arbeit in einer sehr innovativen Schulgemeinde.
- Kerngeschäft, Kernteam, Schulleitung
- Genügend Material; kleiner, überschaubarer Betrieb
- Die Möglichkeit der Mitgestaltung des schulischen Umfeldes bei der Einführung der sonderpädagogischen Massnahmen durch den Kanton.
- Gute Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin und Teamkolleg/innen; die stets unterstützende Haltung der Schulpflege; das Erreichen pädagogischer Errungenschaften > Umstellung auf Mehrklassensystem; die pädagogische Diskussion im Kollegium
- Kontakte zu Regelklassen; LP für Zusammenarbeit im Teamteaching; Arbeit in Kleingruppen und Einzelmentoraten mit SchülerInnen = sichtbare Leistungserfolge; Zusammenarbeit mit Schulpsychologe



### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- und Eltern; Eine meiner 3 Vorgesetzten, die nun in meiner neuen Funktion meine einzige Vorgesetzte sein wird.
- Dass ich mit den Schüler einen tollen Unterricht machen konnte; Dass ich von meiner Arbeitskollegin gemoppt wurde; Dass der Schulleiter mit der Situation überfordert war
  - Die positiven Erlebnisse im Berufsalltag.
  - Wenige persönliche Kontakte.
  - Konnte eine Stütze für die LP sein (SL hilft ihnen im Kerngeschäft); sehr gute Elternkontakte; viele gute MAG Gespräche; gute Gespräche und sinnvolle Interventionen mit Schülerinnen; Wertschätzung durch SchülerInnen, Eltern und Lehrpersonen; wertvolle Gespräche und Begegnungen mit LP, SchülerInnen, Eltern; Treffen mit anderen SL; gute Zusammenarbeit mit VSA bei Casemanagement; wertvolle Unterstützung durch Hr. Kubli, VSA; ich konnte den Ruf unserer Schule deutlich verbessern
  - Die schöne Atmosphäre im Schulhaus; offene Türen; herzliches Team; meine lebendige Klasse
  - Die Arbeit mit den Kindern eines interessanten kulturellen Quartiers und die konstruktive Mitarbeit der Eltern, sowie auch deren Unterstützung.
  - Ich habe viele sehr schöne Kontakte geknüpft mit einzelnen Teammitgliedern. Diese Kontakte werde ich weiter pflegen. Die Kinder meiner letzten Klasse sind mir ans Herz gewachsen. Ich werde mich noch lange an sie erinnern. Die Elternarbeit war sehr angenehm und der Austausch fand rege statt. Viele Eltern waren sehr hilfsbereit und es gab viele herzliche und lustige Momente mit Eltern meiner Schülerinnen und Schüler. Unsere Projektwochen waren jedes Jahr ein Highlight. Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin war fantastisch.
  - Kompetenz und Unterstützung der Schulpflegerin beim MAB Gespräch
  - Kurzer Arbeitsweg
  - Projektwochen; Freude und Erfolge der Schüler; Rückmeldungen der Eltern
  - Arbeit mit den Kindern, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen
  - Das gute Klima an der Schule, die einzelnen Lehrpersonen, gute Elternkontakte, administrativ gute Schulleiterin, kurzer Arbeitsweg
  - Den Kontakt zu den Kindern; sie während Jahren in ihrer Entwicklung zu fördern und zu erleben; ausserschulische Lernangebote der Stadt ... sind sehr wertvoll
  - Die Arbeit mit dem Team und die Begleitung der schulischen Integration
  - Gute Schulleiterin; gute Zusammenarbeit mit Fachparallelehrerin; netter Hausdienst; grosszügiges Budget; eigene Räumlichkeiten
  - Kinder, Unterricht, Ausflüge, Klassenlager, gemeinsames Vorbereiten mit Jahrgangsteam, Austausch mit Jahrgangsteam; Unterstützung, einen Teil des Kollegiums, schönes Schulhaus mit grossen Klassenzimmern
  - Meine Schüler und Schülerinnen. Die Schulpräsidentin.
  - Die direkte Arbeit mit der Klasse
  - Die Lernkultur der Sek ...; Meine Schülerinnen und Schüler; Die Eltern meiner SuS; Team.
  - Einbezug Schulischer Sozialarbeit SSA; Die finanziellen Möglichkeiten der Schulgemeinde; schöne Ortschaft und viele Möglichkeiten
  - Die Unterstützung durch das VSA wie auch durch SL-KollegInnen und Kollegen aus anderen Gemeinden im Kanton ZH.
  - Die gute Teamkultur
  - Die gute Zusammenarbeit mit der Parallelehrperson.
  - Gute Infrastruktur, grosszügige Schulgemeinde, Wertschätzung der Arbeit va. durch Eltern
  - Das Unterrichten, die Kinder, die schönen Beziehungen, dass ich lange Zeit fürs Leben gerne gearbeitet habe
  - Die Arbeit mit den Kindern/jugendlichen/Eltern /Kollegen
  - Die Kinder, mein Schulzimmer, einzelne Teammitglieder, teilweise die Eltern
  - Die Kinder

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die ländliche Umgebung, einige Teamkollegen
- die meisten Kinder; die meisten Eltern; die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin; die positive Stimmung im Team mit viel Humor; die Innovation, die sich in den letzten drei Jahren aus dem Team heraus ergaben; die Unterstützung durch den eh. Schulleiter; die positive Zusammenarbeit mit Hauswart 1 und 3; die Unterstützung durch die Schulpflege; die grosszügige finanzielle Unterstützung von meinen Weiterbildungen; die Rituale (Schuljahresanfang und -ende) die freundlichen Farben im Schulhaus; die Zusammenkünfte mit der Oberstufe und den anderen Gemeinden der Kreisgemeinde
- Während langen Jahren konnten wir als Schule sehr innovativ sein. Der Aufbau einer guten Teamstruktur und einer geleiteten Schule waren eine gute Erfahrung.
- das eigentliche Unterrichten und Arbeiten mit den Schüler/innen; die Zusammenarbeit mit den meisten Lehrer/innen-Kolleg/innen; die Arbeit als Mitglied der ZAP-Prüfungskommission; Mitarbeit bei den Mittelschul-Aufnahmeprüfungen; Bezirksschulsportarbeit; Gespräche mit einzelnen Schulpflege-Mitglieder/innen; Weiterbildungen
- Einzelne wertschätzende Schülerinnen oder Schüler und ihre Eltern
- Sehr aufgeschlossenes und kollegiales Lehrerteam; Tolle Anlässe neben dem Unterricht (Sporttage, Klassenlager, Schulsilvester, etc.); Spannende Diskussionen und Momente mit den Schüler/innen: Super Zusammenarbeit mit der Berufsberatung / BIZ ...; Sehr gute Zusammenarbeit mit der Sozialarbeiterin im Schulhaus
- Viele zufriedene und fleissige Kinder, gute Kontakte zu Eltern, gute Verhältnisse zu Stellenpartnerinnen
- Gutes Team, angenehmer Arbeitsweg.
- Der Schulleiter, das Team, die Kinder
- hohe Einsatzbereitschaft einiger Behördenmitglieder; gelungene Kooperation in einigen Projekten; Möglichkeit der Mitgestaltung im Bereich Schulentwicklung
- Die Arbeit mit den Kindern und Eltern. Die gemeinsamen Erlebnisse, Anlässe. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Personen aus verschiedenen Stufen.
- Den Umgang mit den Personen im Team und besonders auch der Umgang von der Schulleitung mit den anderen LP's
- Die äusserst bereichernde und spannende Begleitung zahlreicher Kinder und deren Familien
- Grosse Anlässe, wie Projektwoche, Sommersingen
- Tägliche Arbeit mit Kindern, Elternarbeit, Zusammenarbeit im engeren Team
- Viele spannende, auch lustige und gesellige, lehrreiche Arbeitsstunden innerhalb des Teams, konstruktive Sitzungen mit guter Führung des SL, Wertschätzung von Seiten der Eltern, Mitarbeit der Eltern, viele tolle Kinder, viele schöne Schulhausprojekte, gutes Unterrichtsmaterial, ausreichend Budget zur Anschaffung von Unterrichtsmaterialien, ganz schönen Waldplatz, wertvollen Austausch mit Kiga Kolleginnen
- Die Jahre 1 bis 18; das Team; die Schulleitung; die Eltern und Schüler
- Arbeit mit den Kindern; Möglichkeiten, die die Schule hätte (die auch ab und zu genutzt werden) Infrastruktur; ADL
- Das Team war sehr gut, wir konnten gut zusammen arbeiten und es war ein angenehmes Klima. Der reguläre Unterricht mit den Kindern war toll.
- Das Team, die fortschrittliche Schule, das Arbeiten an einem spannenden und innovativen Projekt (Grundstufe), von welchem ich immer noch überzeugt bin, die Kinder
- Die Arbeit mit den Kindern. Die gute Zusammenarbeit mit den Eltern. Die Kameradschaft, Solidarität und sehr gute Zusammenarbeit mit den Lehrkräften. Die Gestaltungsfreiheit. Die vielen Projekte, die wir (vor allem zu Beginn) realisieren konnten.
- Die direkte Arbeit mit den Kindern und den Eltern. Die 17 Jahre im Kindergarten - die haben mir total zugesagt und auch die Unterstützung der Studentinnen über viele Jahre. Mit vollem Elan wechselte (wir mussten) ich in die Grundstufe. Innerhalb fünf Jahren hatte ich drei verschiedene Teampartnerinnen. Das war immer eine grosse Umstellung. Die GST an für sich hat sicher viele Vorteile, aber für mich käme nur noch das Modell Kindergarten-Plus in Frage.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Kinder; Team; Schulhausumgebung
- Teamkollegen, Arbeit mit Kindern
- Zusammenarbeit im Team
- Den Kontakt zu den Eltern, die Beziehung zu den Kindern, die Vertrautheit im Quartier und die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen meiner Stufe
- Arbeit mit gewissen Kolleginnen, dem jetzigen Schulleiter und fast allen Schülern und Eltern Klassenlager
- Das Quartier, die Schule, den Schulkreis; Die Schulleitung; Die Arbeit mit den Lernenden; Die Freude an der Arbeit; Die Arbeit im Team Auzelg; Die Einsätze ausserhalb des Klassenzimmers (Hort, Bibliothek, auch Klassenlager, Ausflüge); Die Arbeit innerhalb des Kursangebots unserer Schule, speziell das Leiten des Musikkurses; Die Zusammenarbeit mit meinem letzten Klassen-Lehrpersonen-Team; Wie schnell die Tage verfliegen sind und trotz der Müdigkeit das Gefühl, etwas sinnvolles geleistet zu haben; Das kreative und auch innovative arbeiten (sowohl im Unterricht als auch in der Schulentwicklung); Die Zusammenarbeit mit dem Schulpsychologischen Dienst; Die Arbeit an der Schulentwicklung (z.B. als Gewaltpräventions-Kontaktlehrperson, beim Erarbeiten des Förderkonzeptes); Die Vielfältigkeit der Arbeit.
- Die abwechslungsreiche Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen und die kurzweiligen gemeinsamen Mittagessen im Lehrerzimmer.
- Die Klasse, alle LehrerkollegInnen und die Schulleiterin.
- Unterstützung Kollegium
- Die Arbeit im schönsten Schulhaus der Gemeinde (Schulhaus ...). Die Arbeit an einer Mehrklassenschule (altersdurchmisches Lernen); Die Arbeit mit den Kindern; Die Zusammenarbeit mit den Eltern; Die Unterrichtsvorbereitung, die Planung des Unterrichts; die pädagogische Arbeit schlechthin; Das gute Einvernehmen zu den meisten KollegInnen; Die Wertschätzung des ....., der Schulpflege, der Eltern.
- Die Wertschätzung von der grossen Mehrheit des Teams und der Eltern der Schülerinnen und Schüler
- Das kollegiale Team. Zeiten, wo's gut lief in der Schule.
- Die gute Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen, die grosse Schulanlage mit altem Baumbestand. Die Nähe zum Wohnort.
- Ausflüge, Aktionen, Feste, besondere Anlässe mit der Klasse; bestimmte Teamkolleginnen und – Kollegen; Teamausflüge; Unterrichtsthemen, die mich und die Klasse begeistert haben; die freundschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern; die gute Zusammenarbeit mit der Schulpflege
- Arbeit im Team; Klassenführung; Elternzusammenarbeit; Anlässe; spezielle Tage (Adventstag, Sporttag, Schulreise, Klassenlager); in den Beruf hineinwachsen, sich auch für die Schule immer mehr einsetzen zu können; dass meine Arbeit geschätzt und gewertschätzt wurde
- Die Arbeit im Teamteaching innerhalb der Klasse. Die Zusammenarbeit innerhalb der gleichen Stufe.
- Die Kinder, die interessante abwechslungsreiche anspruchsvolle Tätigkeit und einige sehr nette Kollegen und Kolleginnen.
- Die Kinder, die meisten Eltern, das Team und meine gemachten Exkursionen in der Natur.
- Die kollegiale Zusammenarbeit im Team, die interessant und abwechslungsreich gestalteten Weiterbildungstage, die Schülerinnen und Schüler
- Die Lage des Schulhauses inkl. Pausenplatz.
- Meinen Arbeitsweg ....., das positive, hilfsbereite, freundliche Klima im Team, die gute Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin, die Unterstützung durch die Schulleitung, die schulhausübergreifende Arbeit im Gesamtkonventsvorstand
- Zusammenarbeit mit Kolleginnen, Wertschätzung durch SL, Team und Behörde, Kontakt mit SuS und Eltern, Konzept- und Projektarbeiten betreffend Sonderpädagogik innerhalb der Schulgemeinde, Zusammenarbeit mit gewissen Fachstellen
- Die Jahre von 1982-1994 (Wertschätzung, Zusammenarbeit)
- Die Zusammenarbeit mit meinen Jahrgangskollegen habe ich sehr geschätzt.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Einzelne Lehrpersonen; Infrastruktur
- Zusammenarbeit im pädagogischen Team; Q-Tage
- Situation in der Schulgemeinde bezüglich Bevölkerung, Ausländeranteil, finanzielle Ressourcen, Infrastruktur, Team, Gestaltungsspielräume
- Den guten Kontakt mit fast allen Kolleginnen, meine SchülerInnen, die Aussicht aus meinem Schulzimmer, unsere tolle Abwärtin, div. Projektwochen, Klassenlager, Schulreisen
- Gute Gespräche mit Kolleg/innen; Sog. Sternstunden; pos. Elternrückmeldungen
- Einige aus dem Team. Die Schüler. Die Ausstattung.
- Kinder, Arbeitsweg, Aussicht vom Schulzimmer
- Die Arbeit als SHP ist gut, es war in vielen Klassen toll zu arbeiten.
- Arbeit mit den Kindern, Freude der Kinder, Arbeit in meinem Kinderteam
- Schüler-, Klassen-, und Schulhausprojekte
- Zusammenarbeit mit Kolleginnen; motivierte Schülerinnen und Schüler; Arbeit in Projekten
- Es gab eine Menge guter Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen und zu Schülerinnen und Schülern
- Die Harmonie im Team, der nette Umgang; Die Schülerinnen und Schüler
- Gutes Team, sehr engagierte Eltern, super Schulleiter
- Die Arbeit mit den Kindern im Klassenzimmer; Die Zusammenarbeit mit der Klasse vom Aemmetweg und deren Lehrpersonen: Kinder mit besonderen Bedürfnissen
- Mitgestaltungsmöglichkeiten, Wertschätzung, Grosszügigkeit
- Kooperation mit der Schulleitung
- Zusammenarbeit im Team; Schulstunden; die Schülerinnen und Schüler
- Die Wertschätzung und Unterstützung meiner Arbeit von Schulleitung und Eltern.
- Die Zusammenarbeit mit meinen Teamkolleginnen.
- Lehrerteam, gemeinsame Fortbildung mit Übernachtung, Unterstützung vom Schulleiter, gut ausgestattete Räume
- Liebe TeamkollegInnen
- Meine sehr lebendige aber motivierte Klasse und auch das Lehrerinnenteam, welches einem in schwierigen Situationen unter die Schultern griff
- Team und Zusammenarbeit
- Tolles Team, kollegialer Umgang untereinander, Unterstützung durch Arbeitskolleginnen in schwierigen Situationen, Ideen durften umgesetzt werden
- die guten finanziellen Möglichkeiten; die familiäre Grösse des Schulhauses
- Lohn, Unterrichtsfreie Zeit, einige der Kolleginnen, Abwartesehepaar, einige SchülerInnen, einige (eher wenige) Unterrichtseinheiten, die spürbar wirkungsvoll waren, die Klassenlager, Unterstützung/Angebote von aussen wie Impulsis, Lust und Frust, Back to school,
- Schüler/innen, Jahrgangsteam
- Den direkten Kontakt mit den Schülern und Schülerinnen
- Wertschätzende, aber dennoch klare und zielgerichtete Führung der SL; Freiraum, der mir im vorgegebenen Rahmen gewährt wurde; Vertrauen, das mir entgegengebracht wurde, ich konnte in verschiedenen Bereichen Verantwortung übernehmen
- Engagierte Lehrpersonen, engagierte Eltern, sehr nette Schülerinnen und Schüler, ein toller Arbeitsweg
- Die Zusammenarbeit mit meinem Stufenteam; Die Arbeit mit den aufgestellten und bodenständigen Stadler-Kindern; Die Zusammenarbeit mit den Eltern
- Die Bevölkerung, Eltern, die mir ihr Vertrauen schenkten; Die Wandlung der Schule. Die Spannung, die das NVG auslöste und die daraus wachsende Kreativität -- zu Beginn; Die Ausbildungen an der PHZH; Die Tätigkeit als HV in der Zeit der Wandlung (VSG). Da konnten wir (LKs) uns in die Schule

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

eingeben, in Eigenverantwortung, der Schule und uns gegenüber; Die Auswirkungen der Ausbildungen auf den Unterricht, die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten, die Einsicht und die Durchführungsmöglichkeiten; Handeln so, worauf es wirklich ankommt. Das Ermöglichen von Entwicklungsschritten bei den SuS. Das Vertrauen der Eltern mir gegenüber in der Zusammenarbeit und die Wirkung dadurch auf die Leistung und auf das Wohlbefinden bei den SuS. Die Freiheiten in den Unterrichtsformen, die ich zunehmend nahm und die zum Erfolg und dem Wohle der Klasse führten. Das grosse Übungs- und Lernfeld, tiefe Einblicke und Erkenntnisse, die mir die Schule als ganzes Gebilde geboten hat.

- Die Kinder, meine Kolleginnen des Unterrichtsteams und die Elternschaft, die mich immer unterstützt hat.
- Kinder; Team; Hausabwart
- Vorhandene Materialien, die zum Gebrauch bereit waren
- Ehemalige Teamkolleginnen und -kollegen
- Sinnvolle Arbeit mit den Kindern :) die Freude am Beruf; positives Feedback der Kinder und Eltern; positiven Einstieg in den Lehrerberuf dank kompetenter Fachbegleitung; Sehr gute Zusammenarbeit mit Lehrpersonen mit gleicher bzw. ähnlicher pädagogischen Haltung; Finanzielle Unterstützung der Gemeinde für meine selbstgewählten Weiterbildungen (ZLGs).
- Die hilfsbereite, offene und tolle Teamarbeit, vor allem während meiner Do/Fr-Lektionen, werde ich immer in bester Erinnerung behalten
- Die Möglichkeit, über drei Jahre Kinder zu begleiten und mit ihnen Projekte durchzuführen, die eigentlich den Rahmen des Schullalltags sprengen.
- Eine tolle Zusammenarbeit im Lehrerteam.
- Das LehrerInnenteam
- das kollegiale Team, die gefreuten Momente, einzelne schöne Erlebnisse mit den SuS
- Zusammenarbeit mit den Lehrerkollegen.  
Gute Infrastruktur.
- Gute Teamarbeit; verständnisvolle Schulleiterin; Wertschätzung meiner Arbeit durch Eltern und SchülerInnen; viele Projekte in meiner Schullaufbahn (Lager, Exkursionen, Projektwochen etc.)
- Das Team, meine Schulleiterin, viele Schüler
- Die Grosszügigkeit der Schulanlage. Die Menschlichkeit der Kollegen und Vorgesetzten. Die Selbständigkeit in meiner Arbeit. Die Vielfältigkeit meiner Arbeit.
- Einzelne Lehrpersonen im Team; Zusammenarbeit mit den Therapeutinnen; Arbeit mit den Schüler/innen; Schulzimmer; "Moralische" Unterstützung im Team
- Schulhausrituale während des Jahres
- die vielen guten Gespräche und Begegnungen im Team!
- Team, Schulleitung; Den ersten Klassenzug; Es hat funktioniert; Feedback von Behörde, Team; Zusammenarbeit auch mit Oberstufe im letzten Jahr
- Arbeit mit Kindern; Zusammenarbeit mit Lehrerkollegen; gute Kontakte mit Eltern
- Die Arbeit mit den Kindern, ihre Begeisterung, ihr Interesse, die Arbeit mit einem sehr guten Team, ein schönes, grosses Schulzimmer
- Die Zusammenarbeit mit den Mittelstufen-Lehrerkollegen.  
Meine Schülerinnen und Schüler.
- Klassenzimmer, IF-Lehrperson, Unterrichtsthemen
- Persönliche Wertschätzung
- Die finanziellen Möglichkeiten zum Ausbau der Lehrmittelinfrastruktur und der Mediensammlung.
- Die finanziellen Möglichkeiten zum Ausbau der Lehrmittelinfrastruktur und der Mediensammlung
- Einige Teammitglieder; Viele Kinder; Meine Arbeit
- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, die Klassenlager, die Kollegen und Kolleginnen, die Schulleitung und gemeinsame Anlässe.

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Meine Schüler vor allem so wie die Schulpflege
- Mein Team; die SL aus dem Schulkreis
- Den Umgang mit den mir anvertrauten Kindern. Der Freiheit der ersten 30 Jahre in meinem Beruf. Der gestalterische Freiraum.
- Schüler/Innen, Elternschaft und die Arbeitskolleginnen die auch gekündigt haben (Hälfte des Kernteams)
- Die Zeiten ohne so viele DAZ Stunden, IF Stunden und IS Stunden. Als ich noch Kindergärtnerin sein konnte und nicht nur nach den Fachlehrern mein KG Programm ausrichten musste.
- Viele nette Menschen, mit denen ich in engem Austausch und in einer guten Beziehung stand. Die Möglichkeit einen neuen Beruf zu erlernen (Schulleiterin); Es war und ist spannend, Pionierarbeit zu leisten als Schulleiterin; Der Bildungsbereich war und ist für mich sehr sinnstiftend.
- Sehr schönes Büro; Unterstützung und Anerkennung von meinen Vorgesetzten
- Die Freiheiten
- Die gute Akzeptanz meiner Person, gutes Beziehungsnetz, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Die Schülerinnen und Schüler waren immer sehr freundlich. Auf dem Pausenplatz herrschte eine gute Atmosphäre, ohne Streitereien und Gewalt. Die Kinder waren grundsätzlich motiviert zu lernen. Die Schulhaus-Anlage lag in einem Wohnquartier. Die Umgebung mit Sportanlagen und Grünflächen ideal. Die Infrastruktur der Schule war gut.
- Die Zusammenarbeit mit meinem an der gleichen Schuleinheit tätigen SL-Kollegen. Das intellektuelle und fachliche Niveau des LP-Teams. Das erste Jahr der Zusammenarbeit (intensive Aufbauarbeit!) in der SL-Konferenz, mit hervorragender Unterstützung durch die Leitung Schulverwaltung. Die bis zum Schluss gute und fachlich bereichernde Zusammenarbeit mit den Fachstellen SPD und SSA sowie mit der Leitung Betreuung und mit dem Hauswart.
- Einzelne Personen des Lehrerkollegiums und die Zusammenarbeit unter den SL
- Zusammenarbeit mit der Lehrerschaft: Ein kollegiales, an der Arbeit interessiertes Lehrgremium, welches bereit war, mit vereinten Kräften, die Alltagsaufgaben einerseits sowie das Volumen der durch die NVSG angefallenen Veränderungen andererseits, zielgerichtet und mit Flair für das pädagogisch Wertvolle umzusetzen. Zusammenarbeit mit der Schulpflege: teilweise professionell arbeitende, an den Aufgabenfeldern der Schule, Schulentwicklung, Schulgemeinde, interessierte Behördenmitglieder, die es mir als Schulleiterin wiederum ermöglichten, eine korrekte, gesunde, gute und qualitativ adäquate Schulführung zu gewährleisten
- Als erfahrener Schulleiter konnte ich eine neu geleitete Schule aufbauen und strukturieren. Auch Schulleiterkonferenz und die Abläufe mit der Schulpflege wurden neu gestaltet. Damit wurden auch die notwendigen Strukturen und Kompetenzen geschaffen, die für eine gute Schulleitung notwendig sind. Die Behörden gaben uns Raum und Entscheidungsspielraum. Die Lehrpersonen hatten grosses Vertrauen in meine Visionen und arbeiteten engagiert mit. Schülerinnen und Schüler aber auch Eltern äusserten sich sehr zufrieden. Eine schöne Schulerfahrung.
- Ich konnte meiner Schule viel geben und ihr neue Impulse verleihen, nicht zuletzt dank meiner umfangreichen Zusatzausbildungen. Das hat mir hohe Befriedigung gegeben. Ich hatte grossen Freiraum in der Art, wie ich meine Aufgabe erfüllen wollte und fand viel Rückhalt bei Kollegen und Vorgesetzten. Auch Eltern und Schüler nahmen meine Bemühungen um eine gute Schule und zur konstruktiven Beziehungsgestaltung positiv zur Kenntnis. Von grosser Bedeutung (unterstützend und bereichernd) war auch das vernetzte Arbeiten mit allen an der Schule Beteiligten sowie mit schulexternen Diensten. In den 40 Jahren im Schuldienst, vor allem in jenen, in denen ich Führungsaufgaben wahrnehmen durfte, konnte ich extrem viel Erfahrung sammeln und selber reifen.
- Positive Momente der Schul- und Unterrichtsentwicklung; Zusammenarbeit im Team.
- Unterstützung der vorgesetzten Behörde, Akzeptanz im Team
- Wertschätzung durch SP und Kollegium, Zusammenarbeit mit Eltern und anderen Institutionen
- Zusammenarbeit mit dem Team
- Meine ersten 7 Jahre in ..., sowie die alte Schulpflege und die Schulleitung als diese noch in Doppelbesetzung war.
- Die gute Zusammenarbeit mit meiner Heilpädagogin. Das Lachen der SuS. Die Zufriedenheit der



### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Eltern. Die Unterstützung durch die SL.
- Team
- Ich werde meine Kolleginnen und Kollegen in guter Erinnerung behalten
- meine Kindergartenklasse; Eltern der Kinder; Lehrerteam und Schulleitung
- Super Team (unterstützend, wertschätzend, kollegial/freundschaftlich, humorvoll, nicht rivalisierend); Super Schulleiter (kompetent, einfühlsam, wertschätzend, kennt Klassensituation, Vertrauensperson, handelt sofort; falls es die Klassensituation erfordert, unterstützend); Viele bewegende, lustige, kreative, spannende Erlebnisse und Begegnungen mit Kindern und Eltern; Die Zeit vor der Bildungsreform
- Betreuung durch das Schulhausteam und die SL; offene Haltung gegenüber Berufseinsteiger.
- Das ich sehr gut unterstützt wurde.
- Das Team
- Die "Arbeit" mit den Kindern. Was immer ich mit den Kindern machte, empfand ich nicht als Arbeit in dem Sinn.
- Die Freude der Kinder
- Die guten Kontakte und Unterstützung seitens der Schulpflege. Überwiegend gute Erfahrungen und Zusammenarbeit mit Eltern. Die Integration ins Schulhaus durch die Lehrerkolleginnen. und natürlich unzählige schöne Stunden mit den Kindern und deren Lernerfolge. Zwei MAB's in der Stufe A
- Die Kinder und Eltern
- Die Kinder, der liebevolle Umgang mit meiner Nachbarin im Nachbarskindergarten, die gute Elternzusammenarbeit, das nette und engagierte Team, grosser Kindergartenraum, gute Unterstützung der Schulleiterin in schwierigen Situationen
- Die Kindergruppe. Es waren lebhaftere, phantasievolle Kinder und die Arbeit mit Ihnen hat grosse Freude gemacht. Es war eine sehr kreative Zeit mit den Kindern. Wertschätzung der Eltern und mit wenigen Ausnahmen eine sehr gute Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Die spannende Arbeit mit den Kindern hat mir viel Freude gemacht. Offene, unterstützende und vertrauensvolle Eltern haben eine sinnvolle Elternarbeit ermöglicht, was wiederum eine gute Basis für die Arbeit mit den Kindern geschaffen hat.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Teamkollegin aus der Kindergartenstufe habe ich sehr geschätzt. Wir haben uns regelmässig ausgetauscht und sie war stets bereit mich im Alltag zu unterstützen. Durch sie habe ich jeweils viele nützliche Informationen über die Schule im Allgemeinen und zu konkreten Themen im Unterricht erhalten. Ausserdem habe ich auch die gute Zusammenarbeit mit den Fachlehrpersonen und den Eltern geschätzt.
- Die Zusammenarbeit mit zwei von drei Kindergartenlehrpersonen. Eine gute Stimmung im KG Team. Die Fortschritte der Schüler/innen und die Zusammenarbeit mit Eltern und Hort und Kinderkrippe. Die multikulturelle Klientel.
- Tolle Kinder, sehr gute Unterstützung und Wertschätzung durch Kinder und deren Eltern, sowie enge, bereichernde Zusammenarbeit mit IF, DaZ, Psychomotorik, Logopädie, Team-Kollegen und Kolleginnen. Realisation von vielen interessanten, anspruchsvollen Projekten, wo ich meine Kreativität voll einbringen konnte.
- Viele gute Jahre mit Kindern, Eltern, Behörden; Wertschätzung durch viele Personen; freie Wahl der Themen; Zusammenarbeit mit Freundin.
- Weiterbildungen werden grosszügig finanziert
- Die gute Atmosphäre im Schulhaus, und der wohlwollende, wertschätzende Umgang untereinander (sei es SL, LP, Kinder oder Eltern). Meine Arbeit als Lehrperson allgemein. Die Arbeit mit den Kindern hat mir stets grosse Freude gemacht. Hinzu kam noch die Zusammenarbeit mit den TeamkollegInnen, der SL, den Eltern, PsychologInnen. Dies machte meinen Beruf abwechslungsreich und vielseitig.
- Die Arbeit mit den Kindern; meine Teamkolleginnen und -kollegen; die Unterrichtsvorbereitung
- Die gute Zusammenarbeit und das gute Klima im Team; die Unterstützung der Schulleiterin; die Infrastruktur

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Super Infrastruktur; tolle Kids; gute Unterstützung der Eltern
- Auf menschlicher Ebene gutes Team; Überwiegend angenehme Elternarbeit; Eine Schulpflege, die man weit suchen muss, grosses Wohlwollen gegenüber uns LP; Gute Schulleitung; Zusammenarbeit mit einer Mittelstufenkollegin war super; Freiheiten in Bezug auf Gestaltung des Schulalltages.
- Das Kollegium, die Schulleitung
- Das mehr und mehr in den Hintergrund verschobene Kerngeschäft einer Lehrperson: das Unterrichten, Begleiten und Führen der SchülerInnen / Klasse.
- Das Schulhaus, die Lage des Schulhauses und das Team, vor allem die Zusammenarbeit im Team. Ich konnte mich auf meine Kollegen verlassen.
- Die Arbeit in einem engagierten, hilfsbereiten Team werde ich in positiver Erinnerung behalten. Selbstverständlich ist die sehr gute Ausstattung der Lehrersammlung und der IT-Mittel ein grosses Plus gewesen.
- Die Arbeit mit den Kindern
- Die Arbeit mit den Schülern
- Die Freude der Kinder am Lernen.
- Die guten Feedbacks der Eltern und Kinder beim der letzten Klassenveranstaltung. Die grossen Lernfortschritte der Kinder über die Jahre, welche ich sie unterrichtet habe.
- Die Kinder; Die Mitarbeiter, welche ebenso alle gekündigt haben.
- Die Schüler, die Eltern der Schüler, die Elternabende, die Übertrittsgespräche, die Unterstützung der Eltern u.v.m.
- Die Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern. Das schöne Schulhaus mit der wunderbaren Aussicht auf den See, die Linde und mein liebgewonnenes Schulzimmer.
- Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie mit dem Team war hervorragend.
- einige Kollegen und den hervorragenden Schulpflegepräsident
- gute Arbeit im Team; Unterstützung der Schulleitung; Arbeit mit Kindern
- Gute, effiziente und interessante Zusammenarbeit im Team; Hervorragender Schulleiter. Gute Infrastruktur, angenehmes Arbeitsklima.
- Ich empfinde die Arbeit als Lehrerin als sinnvoll, spannend, abwechslungsreich, lustig, befriedigend aber auch als aufreibend, energieraubend, mühsam, ermüdend. Deshalb werde ich Stellvertretungen annehmen und so versuchen, den Spass am Unterrichten zurückzugewinnen.
- Ich werde in guter Erinnerung behalten, dass meine eigenen Schüler und die Schüler des Schulhauses (fast) ausnahmslos sehr anständig zu mir waren, mich respektierten und immer freundlich grüssten. Die wunderbaren Sing- und Musikstunden - teilweise mit zwei Klassen - fehlen mir heute. Ich werde nicht vergessen, wie mir das Abwartsehepaar immer zur Seite stand. Meine Kollegen und Kolleginnen, die Freud und Leid mit mir teilten, waren mir viel wert
- Infrastruktur - gutes Material, gute Budgets; Zusammenarbeit mit Stufenkollegen
- Klassenlager; Computer Infrastruktur; Lernprogramme
- Mein Engagement für die Kinder zeigte sich im Lachen und Lernerfolg der Kinder wieder. Das ist der Beweis, dass ich den schönsten Beruf der Welt habe und dass es sich oft nicht lohnt, Energie für das ganze Rundherum aufzuwenden. Dennoch müssen die Arbeitsbedingungen stimmen, damit ich mein Engagement den Kindern zugute kommen lassen kann. Diese Erkenntnis werde ich mitnehmen.
- Möglichkeit zu: weitgehend selbständiger Arbeit; sehr freier, flexibler Einteilung der Arbeit; freiem Gestalten des Unterrichtes mit einem weiten Feld von Themen; kreativem Arbeiten in Fächern wie MU und GM; Arbeit mit Jugendlichen; Arbeit in einem aufgestellten, sehr "altersdurchmischten" Team
- Sehr gute Akzeptanz und vielseitige Unterstützung seitens der Eltern. Vielseitiger und sehr hilfreicher Support im Bereich ICT durch Gemeinde, welche kompetente Personen dafür bezahlt. Möglichkeit, Schülerpartizipation in Form von "just community" leiten zu können. Gute finanzielle Grundlage der Gemeinde, ermöglicht Manches, was in anderen Gemeinden nicht vorhanden ist.
- Sehr, sehr gute Kolleginnen, welche leider nicht zu meinem PT gehörten.
- Team und Kinder

### Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Team, Klasse, Gespräche und Diskussionen unter Teamkollegen, kollegialer und beruflicher Austausch, Grillieren über Mittag, Arbeit mit den Kindern, kurzer Arbeitsweg
- Teamarbeit
- Toller Arbeitsplatz in einer lebendigen aussenwacht! aufgeweckte Kinder und interessierte Eltern.
- Zusammenarbeit im Schulhausteam; Zusammenarbeit mit Handarbeitslehrperson und mit SHP; Arbeit mit den SchülerInnen
- Zusammenarbeit mit der Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen; Unterstützung durch Schulleitung und Schulpflege
- die Kollegialität der LPs; die Projektarbeit für Unterricht und Projektwochen
- Kollegium; Wohlwollen der SL/SP
- Team (insbesondere Jahrgang); Klassen; Arbeitsklima im Klassenzimmer; positive Rückmeldungen von anderen LPs, Eltern, Schulpflege, Schulleiter
- Meinen Parallelkollegen; die gute Infrastruktur (Schulhaus mit Geräten und Ausrüstung etc.); das Team
- Arbeit mit den Jugendlichen. Gute Gespräche mit Kollegen. Persönlicher Beitrag zur gelungenen Modernisierung der Infrastruktur.
- Das Team
- Die Arbeit im Lehrerteam war unkompliziert und hervorragend
- Die Arbeit mit meinen SchülerInnen.
- Die Innovationsfreude der Sekundarschule ... und die wunderbare Zusammenarbeit im Jahrgangsteam. Weit überdurchschnittlich war auch das Arbeitsklima unter den Lehrpersonen.
- Die meisten meiner Kollegen
- Die Schulhauskultur vor Einführung der Schulleiter.
- Die Zusammenarbeit mit meinem Jahrgangskollegen; Die Hilfsbereitschaft im Team; Die gute Infrastruktur im speziellen mein Zimmer; Den Austausch mit einigen Kollegen.
- Eigentlich alles, bis auf die Schulpflege und die Infrastruktur
- Einige Arbeitskollegen/-kolleginnen; Besuche ehemaliger Schüler/Innen, auch nach über 10 Jahren
- Gute Atmosphäre im Schulhaus und auf dem Schulhausplatz; Freunde und Kollegen des Schulhauses.
- Guter Teamgeist und Kontakt zu Eltern
- Jugendliche, insbesondere alle, die ich unterrichtet habe, Kolleginnen und Kollegen, Infrastruktur, Schulzimmer
- Klassenlager; Projektwoche
- Pädagogische Freiheit am Anfang der Berufstätigkeit; Zusammenarbeit mit Teamkollegen
- Rückmeldungen von ehemaligen Schülern betr. realitätsbezogener Vorbereitung für die Berufslehre. Die Zeit, in der ich noch Klassenlehrer (allein verantwortlich) sein durfte und nicht wie heute "Klassenlehrer" als Fussmatte dienen muss.
- SchülerInnen; Kollegen; Ort
- Teamarbeit; Schülerschaft; Methodenfreiheit; Verantwortung

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Trotz der vielen anfallenden Themen und Arbeiten den Blick auf das Kerngeschäft der Lehrpersonen und die Kinder beibehalten. Wo immer möglich die Informations- und Administrationsflut etwas eindämmen.
- Die Kommunikation verbessern, den LP gut den Rücken stärken bei Differenzen mit SuS und/oder deren Eltern, mutig Unerwünschtes direkt ansprechen und untragbare Zustände schnell verbessern
- Es ist wichtig, den Kontakt zu den Lehrpersonen zu pflegen, um direkt von ihren Problemen, die sie eventuell haben, zu hören.
- Die MAB- und andere Schulbesuche wurden teils von wenigen informierten Personen vorgenommen. Trotz guter Beurteilung war dies immer frustrierend und demotivierend und brachte unnötigen Kräfteverschleiss.
- kompetentere Leute in die Schulpflege wählen
- Es gab und gibt schon Spannungen zwischen SP & LP. Aber weil ich nur ein Teilpensum unterrichtet habe und meine Berufstätigkeit ja bald ein Ende hatte, habe ich in der Vergangenheit gewisse Probleme nur am Rand mitbekommen. Es interessierte mich zu wenig, berührte mich wenig und ich konzentrierte mich aufs Unterrichten. Vieles war für mich gar kein Problem oder ich konnte Entscheide akzeptieren.
- Lehrpersonen können sich und ihre Fähigkeiten erst richtig einbringen, wenn sie viel Gestaltungsspielraum erhalten. Ich erhielt diesen Freiraum in meiner Arbeit als Lehrer an einer Kleinklasse. Dafür bin ich meiner Schulbehörde dankbar.
- Engagiertes Interesse und Anerkennung ist unterstützend, auch Kritik, wenn sie in einem wertschätzenden Rahmen geschieht. In den letzten Jahren habe ich das erlebt, vorher war es - stark personenabhängig - nicht immer so.
- Triagefunktion gegenüber Anforderungen der Administration (BI) und der Eltern wahrnehmen
- Die Schulpflege hat mich immer sehr angenehm behandelt und wohlwollend behandelt. Auf meine Anliegen wurde eingegangen. Ich muss keine Rückmeldung in anonymer Form machen.
- Die Schule sollte statt in Formalismus ihre Kräfte wieder vermehrt in die Klassenarbeit stecken können.
- Da nun in den Schulhäusern die Schulleitung unsere Ansprechperson ist, hat man sozusagen keinen Kontakt mehr mit den verschiedenen Schulpflegemitgliedern. Man kennt sie kaum mehr, was ich schade finde.
- Mich herzlich bedanken für das tolle Arbeitsklima und ihre kollegiale Wertschätzung!
- Eine klarere und eindeutige Trennung zwischen operativen und strategischen Aufgaben. Keine verdeckten Machtdemonstrationen. Keine weitere MAB nach 60, zumal man bereits 3 mit einer eins abgeschlossen hat.
- Vorgeschriebene Schulbesuche erledigen.
- Zu diesem Punkt möchte ich mich nicht äussern, denn ich glaube nicht, dass meine Wünsche im Kompetenzbereich der Schulpflegern liegen, ausser sie gehen mutig eigene Wege. Das habe ich nicht selber erfahren.
- Es wäre schön, wenn die manuellen Fächer mehr Unterstützung der Schulpflege hätten. Auch die Bildungsdirektion
- fehlende Nähe zur Lehrperson
- Schule pflegen, nicht verwalten; nur Menschen ohne Ressentiments und Machtgehebe gegenüber Lehrern und Schule in die Schulpflege; Wertschätzende und respektvolle Haltung für alle SchulpflegernInnen
- Mobiliar (Stühle) sollten ein Rückenschmerzen freies Alter ermöglichen. Billige Bürostühle ermüden. Wenn in Computer investiert wird, sollte dies auch von den Lehrkräften voll ausgenutzt werden können. Administratorenrechte sind für das speditive Arbeiten einfach nötig. Immer wieder an Grenzen stossen, weil das Warten der Computer grösseren Aufwand verursachen könnte, erzeugt viel Frust und schränkt die Kreativität und Benutzung ein. Grössere Beachtung der übrigen Infrastruktur. Kopierer die dauernd gewartet werden müssen, erzeugen viel Wartezeiten und Frust. Schneidemaschinen müssen vom Fachmann gewartet werden, usw.

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Sie sollten den Kontakt zu den Lehrpersonen besser pflegen, mehr Wertschätzung wäre gefragt.
- Die Schule weiterhin zu pflegen und nicht nur zu managen. Sich Zeit zu nehmen, für die Anliegen der Kinder. Der Lehrerschaft möglichst gute Voraussetzungen für guten Unterricht zu geben. Nicht nur aufs Geld zu schauen (gilt Allgemein und ist nicht nur auf meine Ex-Gemeinde bezogen).
- An Teamsitzungen teilnehmen, welche überhaupt nicht für mein Schulfach bestimmt waren, ist Zeitverschwendung und sinnlos. Lehrer mit schwierigen Schülern werden unterstützt mit Förderlehrern, aber in der Handarbeit hat man einfach alle zusammen.
- Schade, dass man fast keinen Kontakt mehr mit der Schulpflege hat und die Lehrpersonen nicht mehr in den verschiedenen Kommissionen vertreten sind.
- Die Schulpflege hat heute eine sehr kleine Bedeutung.
- Da ich gute Erfahrungen gemacht habe, kann ich nur sagen: Macht wie bisher weiter, ihr seid Menschen wie die Lehrpersonen auch, und ich weiss, dass ihr euch stets bemüht, die nötigen Veränderungen so umzusetzen, dass auch die Lehrpersonen damit leben können! Danke auch für die anerkennenden Feedbacks, welche ihr seit ein paar Jahren bewusster rückmeldet. Besonders erwähnenswert finde ich, dass ihr seit einem Jahr nicht mehr so unnötig lange Sitzungen habt und euch auf das Wesentliche beschränkt.
- Mitglieder der Schulpflege freundlich, z.T. sehr engagiert; Präsidentin der Schulpflege ohne Empathie, spürt zu wenig, hat sich in ihrem ersten Jahr hauptsächlich um die Materie bemüht, nicht eigentlich um die Menschen, ihre Angestellten, in ihrer Schuleinheit. So wusste sie bei der Verabschiedung knapp unsere Namen, kannte uns eigentlich nicht, geschweige denn wusste etwas Nettos. So unwürdig wird man nicht gerne entlassen! Das mache ich ihr bestimmt zum Vorwurf, ich werde es auch bei ihr deponieren. Ich habe aber gehört, dass sie sich bei Diskussionen mit Eltern sehr engagiert.  
In unserer Schuleinheit funktioniert es seit langem nicht gut zwischen dem SL und der Lehrerschaft. Hier wäre ihre Unterstützung schon längst nötig gewesen. Ich werde mich, wie geschrieben, selber bei der Präsidentin der Schulpflege. melden, deshalb "unten" nein!
- Dank für den grossen Einsatz für die ... und die Unterstützung der Lehrerschaft.
- Das MAB muss unterstützende Kritik beinhalten, sonst ist es nur Belastung! Die Aufhebung der Kleinklassen ist ein Mist in der Unterstufe. Jede Unterstützung fordert die LP zu zusätzlicher Koordination. Die ganze Klasse ist selten im Schulzimmer, was die Planung erschwert. Gesellschaftlich bedingt braucht jedes Kind mehr Zuwendung als vor 15 Jahren und kleine Klassen, 16 bis 18 Kinder, sind wünschenswert!
- Lasst die LehrerInnen wieder die selbständigen (guten) Allrounder sein. Macht nicht jeden "hochwissenschaftlichen" Lern- und Erziehungsrummel mit. Orientiert euch an Quartier- oder Schulkreisinternen "Vorgaben".
- mehr persönlicher Kontakt, Anliegen der Lehrer punkto Gestaltung der Schulräume mehr berücksichtigen.
- Nach Möglichkeit sollten vermehrt Klassenlehrkräfte mit vollen Pensen angestellt werden. Die Kinder haben es heutzutage mit immer mehr Bezugspersonen zu tun. Dies führt kaum zu einer ruhigen Schumatmosphäre, die in der zunehmend hektischen Umwelt aber dringend notwendig wäre. Die Klassengrössen sind vor allem an unserer Unterstufe teilweise viel zu hoch. Dadurch sind viele Kolleginnen am Limit und schaffen es kaum noch, den Grundstoff zu vermitteln, auf dem die Mittelstufe aufbauen kann. Die Unterstützung von Lehrkräften mit sehr grossen Klassen ist zwar lobenswert, löst das Problem der permanenten Überlastung aber kaum.
- Die schulpflege funktioniert heute wie ein Verwaltungsrat einer Firma. Als Lehrer hatte ich kaum mehr Kontakt zur Behörde. Die Beziehung zur Schulleitung ist heute wesentlicher. Früher kannten sich Lehrer und Schulpfleger; heute ist das nicht mehr gegeben. Selbst der Schulpräsident kennt sein Personal an der Schulfront nicht mehr.
- Die Schulpflege ist zu weit vom Schuss! Der persönliche Kontakt zu den Lehrpersonen muss unbedingt intensiviert werden.
- Durch die Einführung der Schulleitungen ist die Schulpflege für mich etwas in den Hintergrund gerückt. Es gab weniger Berührungspunkte. Mein Anliegen ist somit: Vergesst nicht vor lauter Gesetzen und Vorschriften die Lehrer und Lehrerinnen zu pflegen.

### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

- Allgemein die Kommunikation innerhalb der Schule verbessern - auch gegen aussen. Probleme der Lehrpersonen im Umgang mit schwierigen Eltern (und Kinder) sehr ernst nehmen und sinnvolle Massnahmen zur Unterstützung ergreifen. JunglehrerInnen brauchen diese besonders!  
Integration ja - aber es gibt auch grenzwertige Fälle. Hand bieten, dass Kinder (auch wenn dies mit Mehrkosten für die Gemeinde verbunden ist) entsprechende Sonderschulen besuchen können!
- Wieder erreichen, dass die Weiterbildungstage wie früher stattfinden, denn diese machten Spass und waren Stufenübergreifend. Klar hatten diese nicht immer mit dem Beruf zu tun, aber sie brachten etwas für das Gemüt und die Freude nimmt man mit in den Alltag. Auch der Gedankenaustausch mit andern Stufen war sehr wichtig.
- Ich hätte es auch nach der Einführung der geleiteten Schule geschätzt, wenn der persönliche Kontakt zur Schulpflege nicht fast gänzlich eingeschlafen wäre. Unsere Schulpflegerinnen und Schulpfleger früher gaben uns oft wertvolle Impulse, grad weil sie von einer andern Seite und mit einer andern Sichtweise an die Schule herantraten als wir "Profis".
- Besuche im Team, z.B. an einer Sitzung oder nach Schulschluss, um Anliegen, Wünsche an die Schulpflege anzubringen (siehe unten) und neue Mitglieder kennen zu lernen (!); Willkommensgruss bei Antritt der Stelle; nachfragen, wie es geht bei Kenntnis von schwierigen Schüler/innen, Situationen, schwierigen Klassen
- Das Konzept der teilautonomen Volksschule kann nur dann zukunftsgerichtet ohne Redundanz funktionieren, wenn die Funktion der Schulpflege auf die Budgetkontrolle auf Gemeindeebene reduziert wird. Das MaB in der heutigen Form muss abgeschafft werden und durch eine Lehrerlaufbahnbegleitung ersetzt werden, wie es der ZLV und der Lehrerverein Schweiz schon 1991 vorgeschlagen haben.
- Gemäss neuem Volksschulgesetz ist, etwas vereinfacht gesagt, die Schulpflege für die strategische und die Schulleitung für die operationelle Führung zuständig. In unserer Gemeinde tut sich aber die Schulpflege schwer, die Finger vom Operationellen zu lassen! In allen behördlichen Funktionen ist es ein Problem, wenn langjährige Verwaltungsangestellte (im Falle der Schule der Schulsekretär) ihren fachlichen Vorsprung gegenüber wechselnden Behördenmitgliedern zur Beeinflussung derselben oder sogar zu Machtanmassung missbrauchen. Die Schulpräsidentin führt die Schule und nicht der Schulsekretär.
- Die Schulpflege der Gemeinde ... unterstützt ihre Lehrpersonen sehr. Die Wertschätzung ist gross und bei besonderen schulischen Anlässen helfen alle Mitglieder tatkräftig mit. (Schulhausfeste usw.) Ich wünsche mir, dass weiterhin Leute in die Schulpflege gewählt werden, die in diesem Sinn und Geist weiter arbeiten.
- Persönlichen Kontakt mit Lehrpersonen pflegen.
- Pflegen der Schule, nicht nur verwalten
- Die bauliche Infrastruktur muss gewartet und auch vorausschauend geplant werden. Der Einsatz der EDV in der Administration ist eher steinzeitlich und muss unbedingt der heutigen Zeit angepasst werden. Es kann nicht sein, dass elektronisch erstellte Zeugnisse als Ausdrucke archiviert werden. Das ist nur die Spitze des Eisberges. Die Schulsozialarbeit muss unbedingt wieder eingeführt werden. Da wurde durch die ... Hardcore-Sparer aus finanziellen Gründen den Lehrpersonen unzumutbar viel aufgebürdet.
- Echte Entlastungen für Lehrkräfte schaffen!
- Da die Schule ... erst letztthin eine umfangreiche Umfrage durchgeführt hat, sind meine Anliegen bereits deponiert. Da ich mich während meiner beruflichen Tätigkeit an unzähligen Umfragen beteiligt habe, bin ich mir im längstens im Klaren, dass meine Aussagen wirkungslos bleiben. Der an sich gutgemeinte Rückzug der Schulpflegern auf die Festlegung von strategischen Zielen ohne konkrete Kontrolle der Tätigkeit der Schulleiter liefert die Lehrpersonen den menschlichen und fachlichen Inkompetenzen eines SL total aus. In den Schulhäusern fehlt ein Lehrerkonvent (ohne SL) mit konkreten Kompetenzen. An Berufs- und Mittelschulen, welche die geleiteten Schulen schon lange kennen, sind die Lehrkräfte unter sich organisiert, haben eine Vertretung an den Schulkommisionssitzungen und viele Mitspracherechte an den Konventen.
- Bei Entscheidungen Meinung der Lehrerschaft ernst nehmen
- Fleissige Besucher mit gutgemeinten Ratschlägen aber zu wenig Professionalität.
- Meine Anliegen und Wünsche habe ich direkt deponiert



### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Die Lehrer mehr "pflegen"! Bei mir erschien während der letzten 5 Jahre kaum jemand um meine Arbeit zu würdigen. Ich wurde zwar immer als "AAA-Lehrer" beurteilt, hätte dies aber gerne hin und wieder aus dem Mund von Schulpflegemitarbeitern gehört. Im Verlaufe meiner Tätigkeit habe ich mit der Betreuung sehr schwieriger Schüler für die Gemeinde einige Fr. 100'000 gespart, hätte die Gemeinde die Kinder sonst in Heime unterbringen müssen. Aus diesem Grund müsste das Lohnsystem diesen Verhältnissen Rechnung tragen.
- Akzeptieren, dass der Schulbetrieb läuft, ohne dass allzu viele Details normiert werden. Die Lehrpersonen nicht zu Vollzugsbeamten degradieren. Das Unwort "Lehrer als Einzelkämpfer" streichen und die Lehrperson als Individuum wahrnehmen, das nicht durch Teamarbeit a tout prix in ein vorgegebenes Muster gepresst werden will. Ich fühle mich in vielen wichtigen Bereichen als genügend kompetent und eigenverantwortlich, sodass ich nicht alle Fragen, Probleme und Tagesgeschäfte der -ach so gepriesenen - Schulentwicklung unterstelle.
- Zu grosse Distanz zum Schulalltag, keine Ahnung von den wirklichen Problemen im Schulhaus.
- Nicht mehr Formulare zu generieren als nötig. IT-System ist toll WENN es funktioniert. Die Schulpflege erlebte ich sehr wohlwollend und konstruktiv.
- Junglehrer sollten von der Schulpflege nicht vergessen werden, d.h. nicht erst beim MAB ein erstes Mal vorbeischauen.
- Zu grosse Klassen; Lange Warteliste bei SPD; Jedes Schulhaus braucht seinen eigenen Schulsozialarbeiter, nicht pro Schuleinheit!
- MAB erst nach Junglehrerphase, mehr Wertschätzung bei Austritt, qualitative Schulbesuche
- Kleinere Klassen
- Mehr informieren über das Team; Mehr Wertschätzung für die Geleistete Arbeit
- Schlechtes MAB direkt nach Burn-out gab noch einen Hammer drauf.
- Mit der Schulpflege hatten wir nicht mehr viel zu tun. Mehr mit dem Gesamtschulleiter. Dieses System hat super funktioniert.
- Sie sollten eine Ausbildung gemacht haben, in der sie folgendes kennenlernen: die Ziele und Lerninhalte der Schule; unterschiedliche Unterrichtsmethoden; bewerten und benoten lernen (40% angestellt sein heisst nicht, dass man nur 40% leistet und deshalb im MAB vorweg keine A möglich ist); ein Minimum an Stunden selber unterrichtet haben; dass Leihen die Lehrerinnen bewerten sollen, ist für beide Seiten unangenehm und eine Schikane den Lehrpersonen gegenüber. Welcher Beruf sonst noch wird von Leihen beurteilt? Heutzutage würden die Eltern sowieso sofort eingreifen, wenn sie das Gefühl haben es laufe etwas in der Schule nicht gut. Es braucht keine Schulpflege. Ausserdem hat man ja auch viel zu wenig Zeit, um nach einem Besuch über den Unterricht sprechen zu können, so dass sie im Laufe der Zeit Einblicke in Unterrichtsmethoden und unterschiedliche Schwerpunkte der Zielsetzung machen können, vor allem, wenn es um neuere Erkenntnisse der Pädagogik geht.
- Schulpflegern sollten wieder mehr "pflegen" und weniger die Administration überprüfen.
- 1. die Integration aller Kinder mit den unterschiedlichsten (!! ) Bedürfnissen ist nur zufriedenstellend möglich, wenn die Klassengrößen reduziert werden. Andernfalls führt das - gerade bei engagierten Lehrpersonen - zu einem permanenten Frust, da nicht genügend Ressourcen vorhanden sind, um alle Kinder angemessen zu fordern und fördern. 2. Englisch in der 2.Klasse bringt nur den leistungsstarken Kindern etwas. Leistungsschwache Kinder profitieren sehr, sehr wenig und geraten in einem weiteren Fach unter Druck. Klassenübergreifende Leistungsgruppen könnten dem evtl. entgegenwirken.
- Raumverhältnisse (zuwenig Räume, Gruppenunterricht)
- MAB's und Schulbesuche mit Beurteilungen finde ich nicht sinnvoll mit Personen, die Laien sind im Schulalltag.
- Die Schulpflegern sollten zu ihren Lehrpersonen Sorge tragen, denn diese machen ihre Arbeit so gut sie können und arbeiten sehr viel. Die Sorge um gewisse Kinder lässt die Lehrpersonen auch nicht los, wenn sie frei oder Ferien haben. Eine Wertschätzung von Seiten der Behörden kann helfen, diese Belastungen auszuhalten.
- Der Aufwand von Teilzeitarbeitenden geht weit übers Pensum hinaus; leider gab es viele Leerläufe (z.B. mit Leitbilderarbeitung) die sehr zeitintensiv waren mit wenig Resultat; Lehrpersonen erhalten

### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren*

manchmal wenig Wertschätzung (in gewissen Jahren keine Besuche durch Schulpflege, am Jahresschlussessen werden allerlei Leute erwähnt, ausgenommen LPs; keine Verabschiedung bei Austritt), es entstand der Eindruck, dass wir oft für ein gutes Image der Schule Uster arbeiten mussten, nicht aber für konstruktive Unterrichtsbestandteile

- Die schulpflege war äusserst offen und kooperativ- ich kann mich bei ihr nur bedanken für die gute Zusammenarbeit und ihr entgegenkommen in verschiedenen Bereichen!
- Es wird je länger je mehr von uns Lehrpersonen erwartet! Wir sind keine Übermenschen! Wie zum Beispiel sollen wir Schüler individuell fördern und beurteilen können, wenn wir sie gar nicht mehr ständig begleiten? Immer mehr Lehrpersonen sind plötzlich nötig und keine davon kann das Kind mehr ganzheitlich erkennen! Nebst dem Kerngeschäft wird immer mehr von den Lehrpersonen verlangt (Engagement ausserhalb der Schule, in Projektgruppen etc.). Die Unabhängigkeit und Individualität der eigenen Person ging verloren - das Berufsbild Lehrperson hat sich grundlegend verändert, was nicht unbedingt zum Vorteil ist. Das Schulteam ist zu gross und unüberschaubar geworden. Die Infrastruktur mit drei (mit Kindergarten vier) Gebäuden macht eine Teamarbeit und ein Zusammengehören nicht wirklich leichter. Der stete Stress in den Pausen von Schulzimmer-, Schulhaus- und Kinderwechsel lässt einem kaum Atem schöpfen. (Manchmal blieb nicht mal Zeit für den WC-Gang). Ich als Teilzeitarbeitende hatte während den Tagen, an denen ich arbeitete in der 10Uhr-Pause noch Aufsicht und Abwasch; da gab es keine Zeit zum Verschnaufen! Tagungen und Sitzungen, die nicht auf meine Tage fielen, konnte ich nicht besuchen, da für meine eigenen kleinen Kinder kein Betreuungsangebot bestand!
- Wenig Unterstützung bei schwierigen SchülerInnen, grossen Klassen (Entlastung); zeitlich und fachlich oft überfordert
- Schulbesuche gemäss Besuchsplan durchführen und aussagekräftige Rückmeldungen geben. Und dies nicht in den letzten zwei Wochen vor den Sommerferien
- Komplimente und Wertschätzung sind wichtig!
- Mehrmals fehlerhafte Lohnzahlungen! zu viel, zu wenig, Vikariat vergessen, erst im Januar (!) korrekte Anstellungsverfügung erhalten
- Anliegen der Lehrkräfte ernst nehmen
- MAB mit Dossier bei Teilzeit im Gegensatz zu 100% klar nicht mehr verhältnismässig.
- Ich empfehle für alle Schulpflegen den Besuch eines obligatorischen Kurses in Pädagogik und Psychologie.
- Was schon bekannt ist: Heutzutage kann man sich als LehrerIn kaum mehr auf die Hauptaufgabe, nämlich die Kinder und das Unterrichten, konzentrieren. Zu viel Bürokratie und zu viele Zusatzaufgaben rund um den Lehrerberuf rauben uns jegliche Stunden pro Woche und vor allem die Muse, die für unseren Beruf und die Kinder wünschenswert wäre.
- Mehr Computer pro Klassenzimmer wenn Klassengrösse so gross! (3 sind zu wenig)
- Schule und Personal muss gepflegt werde; auf die Personalführung der Schulleitenden muss Wert gelegt werden; alte Seilschaften müssen kritisch hinterfragt werden, besonders wenn sie zu Verhinderern mutieren
- Belastung im Lehrerberuf in der Stadt ... ist grenzwertig hoch. Tragen sie Sorgen zum Lehrpersonal, solange es noch welches hat!
- Es bräuchte mehr Entlastung: Teamteaching-Stunden, kleinere Schülerzahlen (v.a. bei altersdurchmischten Klassen), mehr Räume, um die Klasse aufzuteilen, weniger Druck von "oben", sondern wieder mehr Zeit und Raum für unser Kerngeschäft; das Unterrichten und die herausfordernde Arbeit mit den Kindern.
- Kleine Klassen. Klassenlehrerprinzip, statt 2 bis 3 Teilzeitarbeitende und ewige Absprachen. Tagesschulen verwirklichen mit Hausaufgabenbetreuung und Freizeitgestaltung.
- Ich bin sehr froh, dass das Thema Belastung/Entlastung der Lehrpersonen nun angegangen wird und von dir ... -glaube ich- sehr ernst genommen wird. Auf Ebene Schulleitung kann meiner Meinung nach noch einiges optimiert werden: Leiter Bildung soll sein Kerngeschäft ausführen, sich darauf konzentrieren und nicht immer wieder Stufenleitungen ersetzen. Er hatte Mühe, sich in meine Situation(en) mit meiner kranken Kollegin einzufühlen (war ja nach ... als Teilpensum UST-Leiter und für mich zuständig) und geht oft Problemen aus dem Weg durch wegschauen. Habe ihn schon

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

aufgefordert (kein Erfolg bisher), uns mitzuteilen, was er so alles macht, da wir Lehrpersonen ihn praktisch nie sahen und seine Arbeit sehr selten wahrnehmen konnten. Die Unterstufenleiterin ist ehrlich bemüht, ihren zugeteilten Lehrpersonen eine einfühlsame und doch leitende Vorgesetzte zu sein. Dabei entwickelt sie sich zu einer immer professioneller handelnden Persönlichkeit! Leiterin SHP: Aus meinen persönlichen Erfahrungen mit ihr denke ich, sie ist mit ihrem Job überfordert. Diverse Ebenen stimmen echt nicht: Informationsfluss (Antworten auf gestellte Fragen, mündlich oder schriftlich), man musste meist mehrfach nachfragen und sich extrem einsetzen bis etwas in Fluss kam, über aussenstehende Institutionen wusste sie nicht Bescheid (gab sie offen zu und unternahm dann aber auch nichts).

- Danke für das Vertrauen und die Wertschätzung!
- Es gibt immer mehr Sitzungen (z.B. PT), die gerade für Leute, welche nicht 100 % arbeiten zeitlich sehr intensiv waren. Es wird bei Sitzungen und Weiterbildungen kaum auf das Pensum Rücksicht genommen. Das finde ich schade. Sehr geschätzt habe ich das Lehrereessen im ... (bei ...). Da hatte ich das Gefühl, dass den Lehrpersonen Wertschätzung gegenüber gebracht wurde. Bei dem Essen im ... hatte ich das Gefühl, man will einfach sparen. Schade, wir Lehrpersonen leisten in ... einen grossen Anteil an Integration (zusätzlich zu unseren normalen Lehrer-Pflichten) und arbeiten darum alle mehr als in andern Gemeinden. Da wäre ein bisschen mehr Wertschätzung wünschenswert. Bedenkenswert fand ich auch die Entwicklung, dass man in ... im Verlauf der Jahre den Lehrpersonen immer weniger Mitbestimmung zugestanden wurde. Die Stufensitzungen über ganz ..., das ... und vieles mehr wurde abgeschafft. Das ist eine bedenkliche Entwicklung.
- Beschlüsse die die Lehrerschaft betreffen zuerst kommunizieren und die Lehrerschaft dazu Stellung beziehen lassen, dann gemeinsam einen Weg suchen.
- Es braucht mehr und schnellere Unterstützung in schwierigen Fällen - kein jahrelanges Abwarten.
- Die wöchentlichen Sitzungen im Team waren für mich zum Teil eine Belastung. Die Belegung dieser Sitzungen am Abend war schwierig kompatibel mit meinem Familienleben. Inhaltlich fand ich sie sehr gut, aber auch teilweise überflüssig.
- Kleinere Sek B Klassen!
- keine dringenden Anliegen
- Ich hätte mir mehr wertschätzendes Feedback für meine Arbeit gewünscht.
- zu weit weg vom Schulgeschehen
- Nicht jede Reform muss sofort umgesetzt werden, denn manchmal ändert sich ja doch wieder alles. Die Schulpflege soll hinter der Lehrerschaft stehen und sie dort entlasten, wo es Sinn macht.
- Intelligente, gemeinsam erarbeitete Leitlinien für den IF-Unterricht oder für Teamteaching sind teilweise sinnvoll, da doch noch einzelne Lehrpersonen auch beim gemeinsamen Unterricht hauptsächlich Frontalunterricht machen und sich eher als "Einzelkämpfer" präsentieren.
- Bei grösseren Problemen stand die Schulpflege wohlwollend und unterstützend hinter mir, das war wichtig. Obligatorische Unterrichtsbesuche in der letzten Woche vor den Ferien waren eher unangenehm. Vielleicht könnte man das besser organisieren.
- Eltern haben viel zu viel Mitspracherecht resp. Macht; die Schulleitung und die Behörden müssten mehr und klarer hinter den Lehrpersonen stehen und nicht auf jede Forderung der Eltern eingehen. Den Eltern in Bezug auf Nichtigkeiten weniger Gehör verleihen, Kommunikation zwischen Schule und Eltern weniger niederschwellig ansetzen (nicht alle Telefonnummern und Email-Adressen bekanntgeben, z.B. fixe Zeitfenster zur Kontaktaufnahme einrichten, klar festlegen, wer für was zuständig ist, etc.) --> Behörden, Schulleitung, Sekretariat, etc. sollten Triage-Funktion übernehmen und keine Durchlauferhitzer darstellen. Kein Lästern der Eltern bei der SL oder der Behörde hinter dem Rücken der entsprechenden Lehrpersonen akzeptieren; Eltern auffordern, mit der Lehrperson selber zu sprechen resp. Lehrpersonen über solche Gespräche und Inhalte transparent informieren. Es soll jede involvierte Person die Möglichkeit haben, ihre Sichtweise darzustellen resp. die Jugendlichen erzählen zuhause die Geschehnisse oft nur aus ihrer Perspektive, was selten einer objektiven Betrachtung standhält. Weniger Admin-Aufgaben für alle Lehrpersonen, vor allem aber für Klassenlehrpersonen. --> Mehr Druck nach oben, da es sich ja meist um Entscheidungen handelt, welche nicht von der Schulpflege bestimmt werden. Den Lehrpersonen mehr Kompetenzen zusprechen, und ihnen den Rücken für ihre Kernaufgaben freihalten. Mehr klare Regeln und Verbindlichkeiten versus Verharmlosung und Kuschelpädagogik schaffen und den Lehrpersonen

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

geeignete Instrumente/ Druckmittel gegenüber renitenten SchülerInnen zur Verfügung stellen.

- Mehr Unterstützung bei Problemen mit schwierigen Kindern; Die Mehrheit der Förderlehrpersonen ist unfähig und raubt Energie und Zeit. Weniger Bürokratie, Fokus wieder auf das Kerngeschäft (Unterrichten!)richten
- Gew. Anzahl Kleinklassen wäre sinnvoll. Zu integrierende Jugendliche nicht auf alle Klassen verteilen, sondern Schwerpunktklassen bilden mit bis 1/3 integrierte S., dafür eine Unterstützung bereit stellen, welche diesen Namen verdient (2. Lehrkraft)
- Wenn niemand die Aufgabe der Schulleitung wahrnimmt, ist heute das Unterrichten sehr herausfordernd!
- Wertschätzung und Unterstützung in schwierigen Situationen empfinde ich als sehr wichtig. Wenn man diese nicht hat, dann kann die Situation noch belastender werden. Auch erwarte ich eine gewisse Menschlichkeit und Einfühlungsvermögen von der Schulpflege und Schulleitung. Die Kommunikation ist ebenfalls da A und O an einer Schule. Es sollte geschaut werden, dass diese funktioniert.
- Für eine "Pflege" braucht es mehr Kontakt und Präsenz. Die Aufgaben eines Schulpflegers sind inhaltlich sehr anspruchsvoll. Der Job / die Funktion soll nicht für politische Interessen missbraucht werden. Beurteilung (MAB) der LP durch Laien ist inakzeptabel
- MitarbeiterInnenbeurteilungen inkl. Schulleitung ernst nehmen
- Es fand kein Austrittsgespräch statt. Auf mein Arbeitszeugnis warte ich auch noch. Es fehlt an Professionalität, miserable Personalführung, Wertschätzung gegenüber dem Arbeitnehmer. Es macht den Anschein, dass in dieser Gemeinde keine Regelung da ist, die klärt wie ein Austritt einer LP gehandhabt wird.
- Sich mehr einbringen / präsenter an der Schule auftreten, damit ein möglichst unkomplizierter Umgang gelebt wird und die Schulpfleger nicht nur als Bewertende (MAB) wahrgenommen werden
- Für die Integration von Schüler und Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen braucht es eine grosszügigere Struktur sowie mehr fachliche Unterstützung für die Lehrpersonen und die Schule. Für die IF müssen dringend mehr Ressourcen bereitgestellt werden, sodass eine nachhaltige Arbeit gewährleistet werden kann.
- integrative Förderung: die professionelle Unterstützung durch ausgebildete Heilpädagogen fehlt, Infrastruktur ist nicht angepasst worden: es braucht mehr Gruppenräume; wünschenswert: administrativer Aufwand für Klassenlehrer verringern
- Gewisse Entscheide über Schülerangelegenheit zuerst der zuständigen Klassenlehrperson mitteilen, wenn möglich Lehrperson in Entscheid mit einbeziehen.
- Echte Wertschätzung gegenüber Lehrpersonen ausdrücken (v.a. in den Kommissionen)
- Schulleiterprobleme wurden zu spät ernst genommen. Ungleiche Behandlung der LPs: per Du mit den "Alteingesessenen", mehr Wert auf deren Stimme als auf der Stimme der jüngeren LPs
- Suchen Sie sich die Schulleiter gut aus!
- Da die Mitglieder der Schulpflege sehr unterschiedlich engagiert sind, ist es schwierig eine konkrete Aussage zu machen. Ich finde, die Schulpflege könnte die Lehrpersonen im Allgemeinen gegenüber den Eltern besser unterstützen und die Meinungen der Lehrpersonen in Entscheidungen mit einbeziehen. z.B. Feriengesuche
- Bessere Feedbacks und Unterstützung der Schule gegenüber. Aufgabe der Schul-PFLEGE besser wahrnehmen. Lehrpersonen und ihr Engagement auf eine ersichtliche Art wertschätzen.
- Die SP ist im Schulalltag nicht so präsent und ich habe nicht von allen die gleiche Wertschätzung bekommen. Einige Schulpflegern haben ihre Arbeit sehr gut gemacht.
- Wünschenswert sind Besuche des Schulpräsidenten in der Berufsausübung im Schulzimmer. Diese haben nie stattgefunden. Vermehrte Wertschätzung der Individualität einer Lehrperson im Berufsalltag. Schulpfleger meinen, beim MAB in die erfolgreiche Unterrichtsgestaltung und Klassenführung einzugreifen, was fatale Auswirkungen, erstens, auf die Einstufung hat — man bedenke, dass etwa 0.3% der Jahresstunden bei 100% Anstellung besucht werden — und, zweitens, schwere gesundheitliche Störungen zur Folge hat.
- Die Zusammenarbeit und Unterstützung auf dieser Ebene war durchaus positiv.

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Danke für die gute Zusammenarbeit, Unterstützung und Rückendeckung, vor allem in schwierigen Zeiten. Ich konnte mich stets 100% auf die Schulpflege verlassen.
- Die mühsame Bürokratie, da ich festangestellt wurde, weil ich 16 Wochen arbeite und daher nicht mehr als Vikarin angestellt sein konnte!
- Die Schulpflege sollte eine Ahnung haben von Schule und den Kindern und mich als LP kritisieren und nicht die Kinder. Die Schulpflege sollte Anstand und Respekt haben und nicht rassistisch sein. Dies habe ich jedoch leider nicht so erlebt.
- Offene, wohlwollende Schulpflege; mussten sich einarbeiten und haben innerhalb des ersten Amtsjahres viel erreichen können; bis auf eine Person arbeiten alle gewissenhaft und viel; eine Person lässt lieber andere für sich arbeiten und erntet dann gerne selber die Lorbeeren; haben an allen Altersstufen / Schulstufen Interesse.
- War unterstützend und wohlwollend.
- Der Hauptgrund für meinen Austritt sind zunehmend schwierigere Situationen in den Kindergartenklassen vor allem seit der Auflösung der Sprachheilkindergärten. Die IF Stunden reichen in belasteten Quartieren bei weitem nicht aus, den vielen Kindern mit besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden. Ich konnte mit den vorhandenen Ressourcen nicht mehr allen Kindern gerecht werden und bin zunehmend ermüdet und ausgebrannt. Ein ganz besonders verhaltensauffälliges Kind hat mich im vergangenen Schuljahr stark gefordert und es gab kein Konzept und kaum zusätzliche Ressourcen für eine adäquate Integration. (Aufgrund dieser Problematik gab es in ... noch weitere Kündigungen - andere noch verbleibende Lehrpersonen sind an der Belastungsgrenze). Die Schulpflege von .... wurde von uns an einer Schulpflegesitzung über die zunehmenden Schwierigkeiten informiert. Wir haben dort ein Papier präsentiert mit konkreten Vorschlägen, wie wir uns eine Verbesserung und Qualitätssteigerung vorstellen könnten. Fazit: Belastete Quartiere brauchen dringend mehr Unterstützung.
- Die meisten Schulpfleger sind sehr aufgeschlossen und interessiert. Schade ist, dass es gewisse gibt, die keine Ahnung von unserer Arbeit haben und somit keine Gespräche stattfinden können.
- Die Arbeitsbelastung der Klassenlehrpersonen ist ENORM! Die übertragene Verantwortung sollte unbedingt höher honoriert werden. Schulpflegern dürfen sich etwas mehr einbringen und mehr persönlichen Kontakt zu einzelnen Lehrpersonen suchen!
- Gute Zusammenarbeit, gute und kritische Fragen, Interessiert
- Ich empfand die Zusammenarbeit als gut und fühlte mich wenn nötig gut unterstützt. Im MAB waren gewisse Beurteilungspunkte sehr gesucht und konnten mir gegenüber nur ungenügend begründet werden
- Die Schulpflege hat die Arbeit im Griff und lässt dem Team genug Spielraum.  
Sehr positive Verhältnisse!
- mehr Professionalität wäre erwünscht
- Kommunikativer sein, nicht so viele Entscheidungen über die Köpfe der Lehrpersonen fällen, z. B. Einstellung von LPs mit mind. einem echten Lehrervertreter dabei, keine geheimen Sitzungen ohne LPs, MAB-Probleme vorher mit den betreffenden LPs besprechen und nicht die Rechnung am Schlussgespräch präsentieren und dann enttäuschende Bewertungen abgeben. Die Ressortverantwortlichen ihre Arbeit machen lassen und nicht als Präsident überall mitreden.
- Keine "standardisierten" Dankeschreiben an abtretende Lehrpersonen richten. Die "persönlichen" Verdienste der abtretenden Lehrpersonen explizit erwähnen und würdigen - das ist echte Wertschätzung! Ein 50-Franken-Büchergutschein als "Abgangs-Goodie" ist nett gemeint, berührt aber in Anbetracht der während mehrerer Jahre geleisteten Dienste für eine Schulgemeinde eher peinlich. Es kann nicht sein, dass das Kollegium da in die Bresche springen muss, um aus dem eigenen Sack den abtretenden Kollegen/die abtretende Kollegin angemessen zu würdigen! Vielleicht ist es ein Versuch wert, die Grosszügigkeit, die in vielen Bereichen des Schulalltages sehr wohl zu spüren ist, auf diesen Bereich auszuweiten. Tip: Irgendein Souvenir aus der Gemeinde (evtl. mit einer Prägung) - muss nicht alle Welt kosten!
- Klare Aufgabentrennung und Verantwortlichkeiten was Schulpflege und Schulleitung anbelangt. Strategische Führung übernehmen, Schulentwicklung einfordern, die pädagogische Umsetzung dazu, was ein Team dazu braucht der SL übergeben. Klare Grundhaltung was der Gemeinde wichtig ist, in Bezug auf Integration. Erwartungen klar formulieren. Quims nicht nur einzelnen Schulhäusern



### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

zu kommen lassen, vielmehr die unterstützenden Ressourcen allen Schuleinheiten zur Verfügung zu stellen und auch einzufordern (Chancengleichheit ausl. Kinder und Eltern). Konzepte sachbezogen und nicht personenbezogen erarbeiten und gestalten. Mehr fordern und reflektieren. Mut, neue Wege zu gehen und allen Personen mehr zutrauen. Qualität überprüfen, unbequeme Fragen nicht als Kritik, vielmehr als Chance wahrnehmen. Personalverantwortung, MAB und MEG liegen in der Verantwortung von SP und SL, finde ich problematisch, da Verantwortlichkeiten unklar sind. Soviel Administration wie notwendig und sinnvoll.

- Zu kleine Schulzimmer, sonst nur positive Rückmeldungen an Schulpflege, ich war insgesamt sehr zufrieden
- Die Schulpflege sollte die Personalführung aktiver wahrnehmen, auch gegenüber der Schulleitung. Die Schulpflege sollte das Lehrerteam als pädagogische Experten stärker in strategisch-pädagogische Entscheide einbeziehen/ins Boot holen.
- Habe ich in meinem Kündigungsschreiben schon erwähnt.
- Wertschätzung gegenüber der Arbeit der Heilpädagogin! ich habe vielfach vergeblich deponiert, dass verschiedene Ressourcen nötig sind (zeitliche, finanzielle und räumliche Ressourcen), damit die Arbeit der SHP gut verrichtet werden kann! Wenn eine Zusammenarbeit mit einem äusserst schwierigen Klassenlehrer stattfinden muss, so braucht dies unnötig viel Kraft. Die SL sollte einem nicht zu solch einer Zusammenarbeit zwingen, denn dies bringt gar nichts!
- Ein jährlicher gemeinsamer Anlass (Weiterbildungsreise) ausserhalb der Gemeinde ermöglichen.
- Die Schule ist kein Wirtschaftsunternehmen und daher sollte nicht immer nur von Plänen, Qualität, Wettbewerb usw. die Rede sein. Es wird hier mit den ganz verschiedensten Menschen gearbeitet. Viele von Ihnen brauchen einfach Zuwendung und Verständnis. Stundenlange Diskussionen um irgendwelche Ziele bringen nichts.
- Ich hätte mir gewünscht, dass bei der Einteilung bei den Parallelklassen auf gleichmässige Verteilung von Mädchen und Knaben, aber auch betreffend der Leistungsfähigkeit geachtet worden wäre. Wenn die Klassen dann so unterschiedlich sind, hätte ich mehr Unterstützung der Schulleitung gebraucht - inklusive mehr Offenheit den Eltern gegenüber, welche schon lange über die verschiedenen Klassen munkelten.
- Auf Grund des ADLS ein erheblicher Mehraufwand, das Schulhaus war leider noch nicht so weit, auf allen Stufen in jedem Fach ADL zu unterrichten. Erhebliche Zusatzbelastung auf Grund der Integration, der Schulentwicklung und des ALDS.
- Die Schulleitung im Schulhaus ... war eine Katastrophe: Ich wurde belogen, benutzt, es wurde nur gefordert, nie Unterstützung gegeben, schon gar keine Anerkennung, nein ich wurde für meine Arbeit kritisiert, obwohl offensichtlich das Meiste funktionierte. Das meiste Personal von der Schulleitung aufwärts war unqualifiziert und hätte (hat zum Teil auch) total versagt. Deshalb konnte ich dort niemanden ernst nehmen und entsprechend hatte ich Mühe mit der Umsetzung von Forderungen seitens der Führung. Der Schulleiter Mister XY hat mich benutzt und gegenüber Eltern als unfähig dargestellt, damit er selbst nicht tätig werden musste. Zudem war das Arbeitsklima total schlecht und dies in einer sozialen Einrichtung. Dies deshalb, weil nie etwas gelobt wurde, und die Schulleitung sich zu Beginn nicht einmal vorgestellt hat, also nicht einmal über grundlegende Regeln menschlichen Zusammenlebens kennt. Meiner Meinung nach verfügt sie über ein soziales Defizit. Der Chef des Schulkreises ist ... mit Leib und Seele und hat in seinem Büro noch das gesamte Material aus seiner .... Was sucht so einer in der Schule? Grosser Frust!
- Sich Gedanken machen, weshalb wohl viele Lehrer aufs Mal eine Schule verlassen und dann rechtzeitig die richtigen Personen auswechseln. So kann man auch einem möglichen Image Schaden entgegenwirken. In einer Gemeinde macht es keinen guten Eindruck, wenn dauernd Lehrerwechsel stattfindet. Manchmal muss halt auch an der Chefetage gerüttelt werden, statt die Sachlage schlittern zu lassen, denn die meisten, die gehen, teilen nie die richtigen Gründe mit, da man noch auf sein Arbeitszeugnis bangen muss. Somit müsste man sich selbständig ein wenig mit der Sachlage auseinandersetzen und 1 und 1 zusammenzählen.
- Die Schulpflege soll den Massstab bzw. die Wertung bei der Mitarbeiterbeurteilung und des Mitarbeitergesprächs entsprechend der Erfahrungen ansetzen. Als Berufseinsteigerin finde ich es unfair, wenn man gleich beurteilt wird, wie eine Lehrperson, die schon viel Erfahrung gesammelt hat!
- Die vielen Reformen und Erneuerung haben viele LPs überfordert und ermüdet. Die "Multi-Kulti-Klassen" waren für viele LPs eine Herausforderung, wenn nicht eine Überforderung. Die vielen



### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

müden, am Limit laufenden LPs haben mir zu denken gegeben - und es war kein Ende absehbar  
Betreff Forderungen seitens der Stadt/des Kantons.

- Stundenplan für neue LP verantwortungsvoll gestalten lassen und damit deren Einstieg erleichtern. Bereits im Austrittsgespräch mitgeteilt und deponiert bei der Schulpflege.
- Coaching von Anfang an anbieten.
- Eine Art Abschlussgespräch hat mit der Schulpflegepräsidentin stattgefunden.
- Die Schulpflege war sehr kooperativ.
- Neue Regelungen sorgfältig und überlegt einführen; eher mit einer minimalen Vorgabe beginnen, wenn es sich als nötig erweist kann immer noch ausgebaut werden, zeitliche Belastung der Lehrkräfte im Auge behalten, Hauptaufgabe soll das Unterrichten sein, die Aufnahme von Kindern mit besonderen Bedürfnissen sorgfältig prüfen und entsprechend begleiten, Administration sinnvoll und minimal halten
- Die Schulleitung sollte gestärkt werden. Eine Schule muss nicht nur verwaltet, sondern auch geführt werden.
- Tragen sie zum Vertrauensverhältnis zu den Lehrpersonen Sorge!
- Bessere Qualifikationen für dieses Amt (vor allem für das MAB). Politische Interessen sind oft 1. Priorität. Schade, denn es heisst Schulpflege.
- Ohne Heilpädagogen und sonstige Unterstützung im Klassenzimmer mit ehemaligen Kleinklässler in der "Regelklasse", sollte der "Apparat" nicht so bürokratisch sein. Rasche Lösungen sollten getroffen werden und nicht unnütze Massnahmen, die sich über Monate hinstrecken. Es sollte nicht alles auf dem Rücken der einzelnen Lehrperson ausgetragen werden. Nur schöne Worte vom Schulpräsidenten helfen leider nichts. Vielleicht sollte so eine Person für ein paar Stunden eine solche Klasse führen, um zu sehen, von was die Lehrpersonen sprechen. Oder Schulbesuche wären hilfreich, was er bei keinem der Lehrpersonen in den 4 Jahren meiner Arbeitszeit gemacht hat. Man sollte sich kritisch hinterfragen, warum sich das funktionierende Team in den letzten 3 Jahren erneuert hat und die Verweildauer der Neuen erschreckend kurz ist.
- Wichtige Infos kamen regelmässig viel zu spät, nämlich erst, wenn nachgefragt wurde. Team hat sich aber wiederholt gewünscht, dass Infos transparent und frühzeitig kommen sollten. Wenn Team und SPF nicht dieselben Ansichten über Dringlichkeit von Infos haben, sollte SPF Anliegen des Lehrerteams ernster nehmen und reagieren. Mehr Wertschätzung zeigen, ehrliche Wertschätzung. Unterstützung der LP in schwierigen Sit. (mit schw. S. und Eltern) ist absolut zentral!
- Wertschätzung und den Respekt Lehrpersonen gegenüber wurde in letzter Zeit vernachlässigt. Vor allem das direkte offene Gespräch habe ich sehr vermisst. Kritik wurde vernichtend, unprofessionell und wenig aufbauend angebracht.
- Weniger Bürokratie, sinnvollere Weiterbildungen, die der Praxis dienen
- Mehr fachliche Kompetenz. Besuche nicht erst in den letzten Wochen vor den Sommerferien!
- Die Schulpflegern sind zu weit weg vom Schulalltag, die wissen gar nicht was in dem Schulhaus läuft. Falls sie vorbei kommen, werden potemkinsche Dörfer aufgebaut. Schulpflegern sind nur an ihrem politischen Amt und Erfolg interessiert und verordnen von oben herab, statt an der Basis nachzufragen.  
Wenn sie bei ihren Stippvisiten nachfragen, wissen sie nicht, dass wir Lehrer vom Schulleiter vorher instruiert wurden, was gefragt werden darf und was nicht. Super wie das läuft in unserer direkten Demokratie!
- Mehr Wertschätzung den Mitarbeitern gegenüber zeigen.
- MAB Beurteilungsverantwortlicher machte seine Arbeit schlecht: wirkte demotivierend, viel zu wenig Wertschätzung. Das Kerngeschäft rückt leider immer mehr in den Hintergrund. Aufwand für Bürokratie und "Triagefunktion" als KLP sind seit IF (Integrierte Förderung) enorm. Hilfsangebote (z.B. zusätzl. sonderpäd. Unterstützung, Psychotherapie etc.) für IF-Kinder werden nur durch jahrelanges Kämpfen / intervenieren der KLP erreicht. Frustrierend, mitansehen zu müssen, wie diese Kinder leiden - es fehlen die Ressourcen!
- Ein Dankeschön, habe ich aber persönlich schon gemacht. Der Einsatz des Präsidenten ist einmalig!
- Der Schulleitung mehr administrative Entlastung und grosse Kompetenzen zugestehen.

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Es befremdet, dass die Schulpflege ... nichts unternimmt, obwohl im ... Jahr für Jahr eine grosse Anzahl der LPs deshalb die Schuleinheit verlässt, weil eine Zusammenarbeit mit der Schulleitung nicht mehr möglich ist. Obwohl viele Beschwerden, sowohl von LehrerInnen- wie von Elternseite (auch in schriftlicher Form) vorliegen, wird gesagt, die Schulpflege hätte nichts in der Hand. Das gleiche Bild der Unzufriedenheit zeigt die Auswertung der Fragebogen im FSB-Bericht.
- Zu geringe Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Jahresschlussfest jedes Jahr am gleichen Ort, in gleich bescheidenem Rahmen, lieblos, von Jahr zu Jahr weniger Anmeldungen, nichts Erfreuliches!  
Keine Unterstützung von seiten SP und SL, alle "wursteln" etwas; Hierarchien werden nicht gelebt, SP greift ins operative Geschäft der SL ein; Sehr schlechte Zusammenarbeit zwischen den SP-Mitgliedern (untereinander Zwist) wirkt sich sehr negativ auf das Klima in der Schule aus! Aufgebrachte Eltern schreiben an die SP und wollen Klarheit, warum die SL schon wieder gekündigt hat; Schlechte Infrastruktur (nicht funktionierende, z.T. veraltete Geräte: Kopierer, Drucker, HP, Computer und Laptops. Sehr bescheidene Lehrerbibliothek, praktisch keine Lehrmittel!); Kein einziges MAB in 2 Jahren, kein Austrittsgespräch.
- Da haben wir schon vieles gesagt und diejenige Schulpflege, dies betrifft, existiert nicht mehr.
- Es ist sehr zu bedauern, dass das Abschlussgeschenk (Gutschein) nach Erhalt nur noch zwei Wochen gültig war. Ich hätte mir mehr Wertschätzung für meine Arbeit von offizieller Seite gewünscht. Von den Eltern und Schülerinnen und Schülern war diese immer sehr spürbar. Es ärgerte mich, wenn Arbeitskollegen durchs Jammern beruflich weitergekommen sind. Alle Teilzeitmitarbeitenden sollten mehr in die Verantwortung gezogen werden was Teamarbeit betrifft. Ich habe die Zusammenarbeit mit meinen zugeteilten Schulpflegern immer geschätzt.
- Mehr Wertschätzung gegenüber den Lehrpersonen. Jemanden, der vier Jahre in der Gemeinde gearbeitet hat, gehen zu lassen, ohne ein Dankeschön, zeigt keine Wertschätzung. Bessere Kontrolle der Schulleitung!
- Es lohnt sich zu überprüfen, ob Vorgaben, z.B. vom Kanton, der Schulqualität in der eigenen Gemeinde dienen. In die Bildung zu investieren lohnt sich.
- Die Schule ist kein Tummelfeld für persönliche Machtansprüche von Schulpräsidenten und Schulleitern, sondern es geht einzig und allein um die Bildung und Förderung der Kinder und Jugendlichen. Bei Personalentscheiden in Schulen, verantwortet durch die Behörden, haben die SchülerInnen und ihre Eltern keine Stimme, nicht einmal das Recht auf Anhörung. Somit werden die im VSG geforderten Partizipationsmöglichkeiten bloss gestellt und bleiben ein blosser Papiertiger.
- Ich finde es nicht sinnvoll, die Schulpfleger vom Volk wählen zu lassen, oder die Information über die zu wählenden Personen müsste besser sein. Auch ich nehme meist die vorgeschlagene Person und habe keine Ahnung wer das ist. Wie doof dies ist, konnte ich leider erleben. Ich wurde von einer Person beaufsichtigt, die hinten und vorne keine Ahnung von der heutigen Schule hat. Sie schrieb freche, beleidigende Mails. Das hat mich sehr getroffen und wütend gemacht. Ich weiss, dass ich nicht die einzige Person bin, die sich von dieser Person vor den Kopf gestossen fühlte. Absolut inkompetent!!! Wenn fähige Leute von solchen Deppen beurteilt werden ist das daneben und motiviert nicht gerade zu Unterrichten.
- Es sollte der IF-Person mehr Lernstand-Diagnosemittel zur Verfügung stehen.
- Meine Schulbehörde hat gemacht, was aus meiner Sicht entsprechend den Wegweisungen / Rahmenbedingungen möglich war. Ich habe mich jederzeit Wert geschätzt gefühlt und wurde in meiner Arbeit voll unterstützt.
- Die Schule ... wird viel zu schwach geführt; ich bin mir aus der Privatwirtschaft eine viel stärkere Führung gewohnt. Es müsste viel professioneller sein, schliesslich leiden die Schüler/-innen am meisten unter all diesen Missständen in ....
- Leitfaden wird nicht eingehalten, immer gleiche negative Abläufe gegenüber LP, die in Ungnade fallen.
- Die Schulpflege soll bitte bevor sie operative Entscheide über die Schule trifft, die betroffenen Lehrpersonen in die Diskussion einbeziehen und sich auf deren Erfahrung stützen. Entscheide können so besser getragen und durchgesetzt werden, wenn das Team dahinter stehen kann.
- Zur Schulpflege möchte ich auf einer Seite die positive Arbeit für die Schule/Kinder erwähnen. In

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

letzter Zeit war ich jedoch über gewisse personelle Entscheide sehr enttäuscht.

- zusätzliche Aufgaben wie Integration (Umsetzung neues VSG allgemein) und dazugehöriger Mehraufwand ist immens geworden, die anfallenden Arbeiten müssen in der "Freizeit" erledigt werden, die Fäden laufen alle bei der LP und die Stunden können wir nicht extra aufschreiben im Vergleich zu den HP/IF-Fachpersonen, zeitlich kaum zu bewältigen. Die Zusammenarbeit mit diversen Fachpersonen ist noch nicht etabliert, es braucht enorm viel Zeit und Energie, Aufgabenbereich ist zum Teil nicht geklärt und so bleiben die unbequemen Aufgaben oft bei den LP hängen.
- Folgende Aspekte habe ich der Schulpflege wortwörtlich in meiner Kündigung mitgeteilt: Der Zeitaufwand für Sitzungen und zusätzliche Aufgaben an der Schule ist extrem hoch. Die Anstellungsprozente wurden meinerseits durchschnittlich um 20% überschritten (bei 4 Wochen Ferien).  
 Während diesem Jahr fühlte ich mich als Grundstufenlehrperson von Seiten der Schulleitung und vom Leiter Bildung öfters nicht richtig verstanden und nicht genügend unterstützt. Die Konkurrenz zwischen dem System Kindergarten und Grundstufe ist in der Gemeinde und bei anderen Lehrpersonen, welche nicht zu KG/GST gehören klar spürbar. Der Kommunikationsfluss ist immer wieder schwierig. Zudem fand ich in unserer Gemeinde folgendes sehr schwierig: Da am Nachmittag nicht alle in die GST kommen dürfen, wurde in unserer Gemeinde relativ viel Schulstoff auf diese 4 Lektionen verlegt. Somit hatten andere interessierte Kinder keine Chance, beim Stoff mitzukommen. Wir unterrichteten eher 1. und KG in einer Klasse, als die Grundidee der GST. Auch die „Bändelfrage“ ist hier ein Problem. 1. Klässler = gelber Bändel, KG = oranger Bändel. So zeigen wir den Eltern und den Kindern gerade, dass sie im KG bzw. in der 1. Klasse sind. Ein einheitlicher Bändel wäre aus meiner Sicht ein MUSS! Als ebenfalls schwierig erachtete ich die Regel unserer GST, dass die Kinder ab dem 3. oder 4. GST Jahr einen Thek mitbringen. Die kleineren Kinder hatten immer ihr KG-Täschli. Auch so wurde unseren Kindern klar gezeigt, in welche "Gruppe" sie gehören.
- Die letzten Jahre meiner Dienstzeit waren leider geprägt durch Umstrukturierungen innerhalb der Spfl. und einem Leitungsmodell, das sich in dieser Form als untauglich erwies. Mehrere Wechsel der Schulleitung und dadurch grosser Energieverschleiss der Teammitglieder, die die Schule zeitweise selber führen mussten. Im vergangenen Jahr auch Fälle, wo die Schulpflege gegen einzelne LPs unprofessionell und unfair handelte (nicht gegen mich).
- Ich habe meine Meinung bereits mündlich bei der Schulpflege deponiert. Die Arbeitsbedingungen für HA-Lehrerinnen haben sich in den vergangenen Jahren verschlechtert: um 2 L höheres Pensum, plus viele zusätzliche Sitzungen/Q-Tage/etc. auch an Freitagen -> die Arbeitszeiten sind sehr viel schlechter mit eigener Familie verträglich, als noch vor 5 Jahren -> auch HA-Lehrerinnen haben viele Überstunden. -> Besonders kreative Arbeit wird unmöglich, da diese auch sehr viel Musse verlangt; mehr Klassen, da die Werkelektionen der 5.&6.Klässler weggefallen sind. Dadurch mehr verschiedene Schüler, mehr verschiedene Arbeiten, dabei weniger Zeit für die Arbeiten bei relativ unverändertem Lehrplan; grössere Klassen, inkl. integrierter Kinder, für die die HA in der Regel keine Unterstützung bekommt; Mangel an HA-Kolleginnen im Schulhaus, wg. Stundenreduktionen; dadurch mangelnder Austausch. Ebenfalls Wegfall der HA als eigene Stufe; Teilnahme an Sitzungen/Q-Tagen/Weiterbildungen, die inhaltlich überhaupt nicht den Bedürfnissen von Fachlehrpersonen entsprechen; Statusverlust der HA-Lehrerin bei Kindern und Mitlehrern: früher war die HA-Lehrerin neben 1-2 Klassenlehrern an der Arbeit. Heute ist sie eine von 4-7 Lehrern. Die Klassenlehrer sind froh, wenn es in der HA einfach läuft. Ihre Ressourcen brauchen sie für Absprachen mit HP, Förderlehrkraft. Ausserdem: Bürokratisierung der Schule, was der Kreativität hinderlich ist. Kinder stehen nicht mehr im Fokus der Schule; soziale/emotionale Überforderung der Kinder in schlecht konzipierten Projekten wie Mehrjahrgangsklassen/Grossklassen, die eigentlich Sparübungen sind; merkwürdige Sandwich-Rolle der Schulleitungen, die nicht unbedingt allen Anforderungen gewachsen ist. Besonders pädagogische Überlegungen/Entscheidungen kommen im Alltagsgeschäft zu kurz; Abrechnungen für den HA-Unterricht sind in der Stadt ... seit Einführung des Globalbudgets ungefähr 5x aufwendiger. Fazit: Für mich ist die Volksschule auf einem falschen Weg. Gegenüber den Kindern und ihren Familien wird manchmal schon fast fahrlässig gehandelt. Es ist ein Weg, den ich nicht mittragen/mitverantworten möchte.
- Nehmen sie ihre Verantwortung gegenüber der Schulleitung wahr. Evaluieren sie deren Aufgabe regelmässig. Die Schulleitung ist wichtig und beeinflusst das Klima und die Qualität einer Schule. Wenn die Schulleitung aber keine Leitplanken gesetzt bekommt, kann im schlimmsten Fall sowohl Klima als auch Qualität und Team zerschlagen werden (wie in meinem Fall, Primarschule ...).

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Wir haben eine tolle Schulpflege, die hinter der Schulleiterin und den LPs steht. Einen herzlichen Dank für die wohlwollende Zusammenarbeit. Auch versuchte der Schulpräsident mit persönlichem Einsatz immer wieder, die optimalsten Möglichkeiten zu gewähren, vor allem nach der Einführung der Vollzeiteneinheiten.
- Es ist sehr schade, dass die Arbeit der Lehrpersonen viel zu wenig geschätzt wird. Stattdessen bekommt man Vorhaltungen, die nicht einmal der Wahrheit entsprechen. Des Weiteren sollte doch jeder das machen, was er am besten kann. Denn wer nicht aktiv mit einer schwierigen Klasse gearbeitet hat, kann doch niemals beurteilen, welche Arbeit und Aufwand dahinter steckt. Ebenso kann keiner von aussen beurteilen, wie sich ein Schüler fühlt, bzw. was er braucht, ohne jemals mit ihm persönlich gesprochen zu haben. Ebenfalls sollten die Aufgabengebiete KLAR definiert sein, denn meines Erachtens hat sich die Schulpflege in Sachen eingemischt, die sich nichts angehen! Für die Vertretung der Schule nach aussen ist die Schulleitung zuständig!
- Habe meine Anliegen stets deponieren können.
- Ich habe die Schulpflege immer als sehr hilfreich und engagiert empfunden, dafür möchte ich mich herzlich bedanken.
- Lasst uns unsere Arbeit machen, stützt die Schulleiter als unsere direkten Vorgesetzten und akzeptiert deren Entscheide als Fachpersonen. Einstellungen und Entlassungen sollen vor allem Sache der Schulleitung sein. Wozu hat man Schulleiter eingesetzt, wenn trotzdem Laien unsere Arbeit kontrollieren und die strategische und operative Führung innehaben?
- Schulleitungen sollten nicht die alleinige Kontrolle über die Lehrpersonen haben.
- Sehr hohe Ansprüche pädagogischer Art (Kinder aus bildungsfernen Familien mit z.T. wenig Interesse an Schulerfolg) erschweren die Arbeit und belasten.
- Umsetzung von kantonalen Vorgaben nicht negativ für die Lehrpersonen auslegen (betrifft die Einführung des schulischen Standortgesprächs, das bis vor einem halben Jahr auf meiner Stufe verboten war); näherer Kontakt zum schulischen Alltag, Anliegen der Lehrpersonen und SHP befragen, bevor neue Strukturen erschaffen werden; Schulbesuche durchführen, damit aktueller Bezug möglich ist und Gespräche stattfinden können
- Zwei Dinge: Wählen Sie Schulleitungen aus, die über eine sehr hohe Sozialkompetenz, über Führungserfahrung sowie über sprachliches Geschick verfügen. Ist eines dieser drei Kernkriterien nur schon teilweise nicht erfüllt, entstehen unter der Oberfläche Konflikte, die sich nie richtig zeigen werden und stetig schwelen - merkbar ist dies dann bloss eventuell an einer erhöhten Fluktuationsrate. Weisen Sie die Schulleitungen an, Austrittsgespräche zu führen und der Schulpflege darüber Auskunft zu geben. Dass dies nicht automatisch und in jedem Fall so gehandhabt wird, ist mir unverständlich.
- die Unterrichtsqualität wieder stärker gewichten und die nötigen Massnahmen sprechen: massiv kleinere Klassen, Auffangorte für schwierige und störende SuS einrichten, C- SuS in der B-Klasse nicht einfach mitziehen; Eltern von störenden und schwierigen SuS zur Verantwortung verpflichten; die Anliegen und Argumente der Lehrpersonen ernst nehmen
- Unterstützen Sie die Lehrpersonen, denn wer erziehen muss, exponiert sich, auch gegenüber den Eltern. Neutrale "Ich-weiss-nicht-wer-recht-hat-Haltungen", die ich oft von Schulleitungen und Schulpflegern erlebt habe, lässt Lehrer ausbrennen.
- Angemessenere Unterstützung wäre v.a. im disziplinarischen Bereich erforderlich, um gestellte Aufgaben befriedigend zu lösen.
- Bessere Zusammenarbeit und Kommunikation, mehr Offenheit, Ehrlichkeit. Das gute Image nach aussen ist ihnen zu wichtig. Viele Lehrpersonen stehen unter Druck, es werden sehr hohe Ansprüche gestellt. Die externe Evaluation hat gute Noten verteilt, aber einige, sehr pflichtbewusste und gute Lehrkräfte sind nun am Anschlag. Das Klima ist angespannt, leider!
- Die Einschulungsklasse sollte unbedingt geführt werden.
- Was es früher zu wenig an Aktivitäten nebst dem eigentlichen Auftrag Unterricht gab, gibt es jetzt zuviel Projekte, Sitzungen etc. Der Aufwand dafür ist zu gross, was dabei rausschaut oft zu wenig!
- Keine, da ich sie schon in mündlicher Form deponiert habe.
- Obwohl die Kantonalisierung des Kindergartens Veränderungen/ Anpassungen mit sich brachten,

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

wird er von vielen Leuten immer noch als "Hort/Spielecke" angesehen. Wieso werden z.B. IF-Lehrpersonen im Kindergarten schlechter bezahlt als in der Primarstufe/ Sekstufe? Leisten diese Personen weniger?

Die Erfassung, Stützung und die passende Förderung sollte doch soweit unten wie Möglich in der Kindesentwicklung erfolgen um einen sehr guten Erfolg erzielen zu können.

- Bei Umbauten sollen die Anliegen der LP WIRKLICH umgesetzt werden. Nicht der Architekt soll aus irgendwelchen Gründen unrealistisches umsetzen können, das im Schulalltag nur behindert.
- Schulbesuche bitte nicht in den 2 letzten Wochen vor den Sommerferien machen
- Klassengrößen müssen in belasteten Einzugsgebieten massiv gesenkt werden. Geeignetes Raumangebot für Klassen muss ausgebaut werden. Arbeit muss innerhalb des Pensums machbar sein  
Schulleitungen müssen sorgfältig ausgewählt und beurteilt werden
- Dass Weiterbildungen für alle Lehrpersonen etwas hergeben sollten, auch für die Fachlehrkräfte. Q-Tage sollten dementsprechend organisiert werden.
- Mir wurde mein Gesuch um Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes abgelehnt, so dass ich gezwungen war zu kündigen. Dieses Vorgehen bleibt für mich unverständlich, da ich lange und engagiert für diese Schulgemeinde gearbeitet hatte. Wäre es nicht menschlicher gewesen, alle Beteiligten hätten sich an einen Tisch gesetzt, um gemeinsam eine Lösung zu finden? Ich wäre die Erste gewesen, die Kompromisse eingegangen wäre. Wenn wirklich keine Lektionen mehr für mich hätten gefunden werden können, so hätte die Schulpflege halt dann hin stehen müssen und mir begründet kündigen. Zwar machte mir der Schulleiter ein faires Angebot, welches ich aber aus den obenerwähnten Gründen nicht annahm.
- Ich hätte es sehr geschätzt, wenn der für mich zuständig Schulpfleger nach Beginn meiner Arbeit in ..., das Gespräch mit mir gesucht hätte, um zu erfahren wie ich im Grundstufenteam angefangen habe. Auch hätte ich es persönlicher gefunden, wenn er mir das Abschiedsgeschenk der Schulpflege selbst vorbeigebracht und nicht seine Frau geschickt hätte.
- Ausser während der Zeit der MAB-Besuche mit der MAB verantwortlichen Person hatte ich in den 3 Jahren nie Kontakt mit der Schulpflege. Es wäre sehr hilfreich, wenn die Schulpflegemitglieder die Augen nicht verschliessen würden vor den gesellschaftlichen Problemen, vor der Zusammensetzung der Klassen, vor einzelnen Notsituationen (Kinder-Verwahrlosung) in ihrem Wohnquartier. Wünschenswert wäre die Präsenz von initiativen Personen, was auch der überlasteten Schulleitung zu gut käme. Den persönlichen Kontakt, die Schulbesuche sowie Unterstützung und Wertschätzung habe ich vermisst an diesem Arbeitsort.
- Die Zusammenarbeit mit der Schulpflege war sehr gut. Herzlichen Dank.
- Weniger schulische Verpflichtungen ausserhalb der Unterrichtszeit. Mehr Wertschätzung und individuelle Förderung. Teilzeit Angestellte sollten individuelle Aufgebote erhalten zu ausserschulischen Anlässen, zu schulinternen Weiterbildungen und der Teilnahme am Konvent.
- Die Pflegemitglieder sollten besser in den Schulalltag integriert sein. Durch die Einführung der Schulleitungen haben sie sich vermehrt um operative Belange gekümmert und so vom Schulalltag wenig Kenntnisse.
- gezielte Förderung von WB vs. wahllose Unterstützung von Weiterbildungswilligen; zu Langzeitweiterbildung von LP, Aufgaben, Funktionen und Rollen anbieten; gezielte Führung der SL und damit verbunden, das Überprüfen der Führungsqualität von SL; Warum fragt niemand nach, weshalb gute, motivierte Leute die Schule verlassen? Ein Austrittsgespräch mit der SL hat nicht stattgefunden.
- Zu viele Leitungspersonen bewirken Orientierungslosigkeit primär auf SL-Ebene, sekundär auf LP-Ebene; Zu viele Leitungspersonen und damit verbunden unklare Verantwortungsträger wirken sich negativ auf die tägliche Arbeit im Feld Schule aus, inkl. Auswirkung auf die Schüler und die Eltern. Zu viele Leitungspersonen und damit verbunden unklare Verantwortungsträger bewirken viel zu lange administrative Arbeitswege. --> Meine Schulpflege/Schulleitungen hat von verschiedenen Seiten während des Jahres obige und ähnliche Rückmeldung gekriegt. Bezüglich meinem neuen Arbeitsfeld (IBBF) ab neuem Schuljahr spüre ich eine klare Unterstützung ihrerseits. Aber: ich wünsche mir, dass die BI als oberste Instanz bei der Umsetzung der kantonalen Vorgaben genauer hinschaut, korrigiert und entsprechende Tätigkeiten/Einsätze auch wertschätzt. Auch sollten die Entwicklungen und die Verbesserungen, ausgelöst durch Kritikpunkte durch die regelmässige externe Evaluation, konkret



### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

geprüft werden. Denn Papier ist geduldig. Ich war es weniger und habe mir deshalb einen Arbeitsplatz innerhalb der Schule gesucht, wo ich mein Wissen und meine Fähigkeit zugunsten der Kinder, Lehrer und Eltern einbringen kann. Zudem war mein Ziel, das NVG im Bereich Begabungsförderung ernst zu nehmen und umzusetzen UND: Statt - wie die letzten beiden Jahre - 3 Schulleiter als direkte Vorgesetzte zu wissen (was meine Arbeit mehr behinderte als unterstützte) unterstehe ich nun 1 Schulleiterin.

- Keine! es wurde bereits Alles gesagt
- sie müssen Leitung, Führung übernehmen; sie sollten sich interessieren, sich kümmern; sie sollten anwesend, sichtbar sein; sie sollten mit der SL zusammen arbeiten, vor allem auch dann, wenn es schwierig wird (dann nicht die SL hängenlassen); sie sollten sich aus den operativen Geschäften heraushalten, dafür klar strategisch führen; sie sollten ein positives Menschenbild haben; sie sollten nicht eigene, persönliche Interessen vertreten wollen (mit der Schule abrechnen, weil sie bei ihren Kindern enttäuscht waren); sie dürfen sich nicht von einzelnen Eltern gegen LP oder SL instrumentalisieren lassen; sie sollten eine offene Gesprächskultur (auch untereinander) pflegen; sie sollten kritikfähig sein; sie sollten das Gute an ihrer Schule sehen wollen; sie sollten die Arbeit der LP und der SL respektieren (bereit sein, das Gute, das Schwierige, das Unmögliche sehen zu wollen)
- Wenn eine Lehrperson (Stellenpartnerin) ein halbes Jahr krank geschrieben ist aus psychischen Gründen, dann sollte die Schulpflege sich schon vorher um die Situation der Klasse und der verbleibenden Lehrperson kümmern und die kranke Lehrperson bei der Wiedereingliederung begleiten, auch im Hinblick ob die Funktion Klassenlehrerin eine Überforderung ist oder nicht. Ich würde eigentlich auch vom Arbeitgeber (Kanton) schon zu Beginn des Ausfalls eine Unterstützung beider Seiten erwarten.
- Persönliche Kontaktaufnahme mit einem Mitglied der Schulpflege zum Abschied wäre schön gewesen.
- Ich erlebte unterschiedliche Kenntnis und Erfahrung der Schulpflegerinnen im Umgang mit der Arbeit der Schulischen Heilpädagogen.
- Wertschätzung gegenüber den Lehrkräften pflegen.
- Es wird keinerlei Rücksicht genommen auf LP, die Teilzeit arbeiten, weil sie noch eine zweite Anstellung haben oder in dieser Zeit Kinder oder andere Angehörige betreuen.
- Die Zusammenlegung von drei Jahrgangsklassen in eine Stufe ist ein grosses Unterfangen. Es braucht Lehrpersonen, die weniger "Hirten" sind, sondern eher Manager und Organisatoren. Dadurch gehen die persönliche Beziehung und die Vermittlung von Werten durch Prägung weitgehend verloren. Die Schüler werden zu "Arbeitern" die einen Wochenplan erfüllen müssen. Emotionaler Zugang zum Stoff, persönliche Identifikation mit dem Gelernten finden fast nicht mehr statt. Es wird gearbeitet, damit hinter dem verlangten Auftrag ein Häklein steht und nicht, weil eine Sache interessant aufbereitet wird und der Schüler "anbeisst". Die personelle Besetzung einer solchen Stufe darf nicht von den individuellen Anstellungswünschen der Lehrpersonen bestimmt werden, sondern von den Bedürfnissen der Kinder, das heisst für mich: Es wäre Ziel, möglichst wenig verschiedene Bezugspersonen für die Unterstufenkinder zu haben. Konkret in meinem Fall: Drei Lehrpersonen in Teilzeit, plus IF- Lehrerin, plus Werken/Textil Lehrerin, plus Seniorin, das macht 6 Bezugspersonen pro Woche. Das sind zu viele, nicht nur für die Kinder, sondern auch für die Lehrpersonen! Wichtige Informationen und pädagogische Grundhaltungen können nur mit riesigem Zeitaufwand und nur wenn alle Beteiligten "am gleichen Strick ziehen" ausgetauscht und vermittelt werden. Findet das nicht statt, leiden am Schluss die Kinder (und die Eltern) unter diesem Umstand. Ganz besonders Kinder mit besonderen Bedürfnissen wie z.B. ADHS gehen in dieser Schulform unter.
- Zu viel Bürokratie, zu viel Produktion für die Schublade, grosse Belastung über die Klassenführung hinaus. Bildungslandschaft ist eine Baustelle, wo viel zu viel in kurzer Zeit wechselt und wir an der Basis kaum nachkommen mit der Umsetzung
- wertschätzende Kommunikation und frühzeitige, offene Information durch die Schulleitung muss gefördert werden
- In den letzten paar Jahren sind mit der Integration von SuS aus Kleinklassen und anderen Veränderungen im Lehrerberuf die Anforderungen an die Lehrpersonen enorm gestiegen - meiner Meinung nach so sehr, dass der Beruf der Volksschullehrperson in der heutigen Form nicht mehr befriedigend ausführbar ist. Ich fände es deshalb sehr wichtig, Lehrpersonen mit schwierigen SuS



### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

viel schneller zu unterstützen und beispielsweise Entlastungslektionen zu bewilligen, sofern die Bedingungen seitens des Volksschulamtes sich nicht drastisch verbessern. Schulbesuche bitte immer und rechtzeitig ankündigen.

- Schulpräsidentin: Engagiert, unterstützende, mit sehr guten Sach- und Fachkenntnisse. Schulleitung: unprofessionell, chaotisch, unorganisiert, hat den Überblick nicht, keine Personalführung, unterstützt die LehrerInnen nicht, etc.
- bitte Mitarbeitergespräche führen, die diesen Namen verdienen; bitte überlegen, wie man Wertschätzung ausdrücken kann
- Ich möchte mit der SP nichts mehr zu tun haben.
- Leider kam ich nicht in den Genuss einer Schulpflege die man sich als SL oder als LP wünscht. Eine Schulpflege die ihr Handwerk in strategischen Fragen jedoch versteht kann für die SL und / oder LP eine grosse Unterstützung sein.
- Wenn es die Schulpflege mal wirklich braucht, sollte sie auch in die Bresche springen, ansonsten ist dies doch ein Pseudoamt. Die Schulpflege sollte die LP genau über die eigene Funktion informieren; man sollte wissen, wer wann der richtige Ansprechpartner ist.
- das sie darauf achten, dass nur fachlich kompetente, differenziert wahrnehmende Schulleitungen MAB's durchführen und dass die Schulleitungen auch von den Lp's beurteilt werden sollen.
- Bei meiner Entlassung wurde kein Austrittsgespräch geführt. Meine "Fähigkeiten" wurden nicht gefördert von der Schulleitung, eher behindert. Die Teamentwicklung wurde vernachlässigt, kein Geld und Zeit dafür. Ich beobachtete, dass jegliche freiwillige Aktivitäten (in der Freizeit) abgelehnt wurden, da man so schon genug um die Ohren hatte.
- Es sind zu viele und zu komplexe Punkte. Ich müsste fast ein strategisches Mind-Map kreieren. Unser Schulsystem kränkelt sehr massiv und hier zähle ich nur einige Schlüsselwörter auf, die man dringend angehen müsste, damit es den Kindern, den Lehrer, den Eltern und den Schulleitern wieder wohl in unserer Schule ist. Eltern: Rechte und Pflichten der Eltern gegenüber der Volksschule klarmachen und regeln. Geldbussen einführen wenn ein Kind nicht in der Schule erscheint oder die Hausaufgaben nicht macht. Geldbussen bei Nichteinhaltung der Elterlichen Sorgfaltspflicht. Image Lehrpersonen: Die Staat soll die LP's gegenüber Medien, Eltern, etc. positiv in Schutz nehmen und das Image aufpolieren. Aufhebung der Kleinklassen: Funktioniert nicht, da die LP's diese Kinder zu allen anderen auffälligen Kids auch noch hüten müssen, darunter leidet die Unterrichtsqualität und die LP's sind nicht mehr in der Lage den Stoff planmässig zu vermitteln. Die "normalen" Kinder leiden unter den Verhaltensoriginellen Kindern. Die schwachen Kinder die eigentlich in die Kleinklassen gehören, fühlen sich bei den stärkeren Kindern gar nicht wohl, sondern fühlen sich nur noch schwächer... (Sind Aussagen der Kinder selber). Integration: So funktioniert sie sicher nicht. Nur mit genug Ressourcen, die man uns aber nicht zugesteht. Schulleitungen: Sind permanent überfordert (wie die LP's auch) und können diese Massenleistungen nicht mehr überwältigen, dadurch auch den Überblick nicht mehr bewahren und die Personalpflege ist nicht gewährleistet. Entlastung: Wo? Mit mehr Lohn nein, die Symptome werden bekämpft, aber die Ursache wird nicht durchleuchtet. Im Gegenteil, es kommen von der Schulpflege noch mehr Aufträge und Projekte für die Schulhäuser. Das verstehe ich nicht. Kerngeschäft Kinder: Ist leider schon lange nur ein Traum.
- In einer kleinen Gemeinde darauf zu achten, Elternschaft und Funktion als Schulpfleger stärker zu unterscheiden.
- Es ist wichtig, die Information über Stellenwechseln vorgängig mit der austretenden Lehrperson abzusprechen; es ist wichtig, dass eine Verabschiedung via Gemeindeblatt nicht bei einzelnen Personen vergessen geht
- Dringend mehr Wertschätzung! Sich dem "Konkurrenzkampf" unter den Gemeinden stellen mit attraktiven Arbeitsbedingungen, Entlastungen und Infrastruktur. Dringend mehr dafür tun, dass die Fluktuation abnimmt.
- Mehr Wertschätzung gegenüber Arbeit/Leistung der Lehrpersonen; respektvollerer Umgang mit werdenden Müttern; bei der Anstellung von Lehrpersonen auf Qualität und nicht auf Quantität (grosses Pensum) achten.
- Nehmen Sie die Anliegen oder Probleme der Lehrpersonen ernst; können Sie das nicht, und kümmern sie sich nur um die eigenen Bedürfnisse, geben Sie das Amt bitte ab. Und an alle Schulpräsidenten und Präsidentinnen: Wenn Sie diesen Posten nur als eigenen Karriereschritt

### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

betrachten, lassen Sie es sein. Und wenn Sie diesen Job machen, hinterfragen Sie sich bitte auch mal und machen sie doch mal eine Umfrage unter den Betroffenen, wie man Sie erlebt. Und wenn sie merken, dass Sie diesem Job nicht gerecht werden können, treten Sie bitte ab.

- Zu wenig Unterstützung durch Schulleitung bei Problemen und Schwierigkeiten. Evaluation / Supervision der Schulleitung findet nicht statt -> sehr schwach, sollte unbedingt durchgeführt werden! Sehr schlechte Einführung ins Schulhaus (wichtige Informationen vor Beginn fehlten gänzlich, keine Einführung des Computerraums, Schulbibliothek, Unterrichtsmaterial, Kontaktheft, etc.). Für Lehrpersonen "Zufriedenheit am Arbeitsplatz" zur Verbesserung sollten stattfinden!
- Geht mehr in die Schulzimmer; zeigt den LP, dass ihr sie ernst nimmt und schätzt; macht die SL darauf aufmerksam, den LP Wertschätzung zukommen zu lassen
- Die Infrastruktur war sehr schlecht, die Gruppengrößen zu gross
- Die Personalführung muss professionell umgesetzt werden, wenn nötig mit Hilfe externer Fachpersonen.
- Weniger Konferenzen und diese kürzer. Nicht alles, was neu ist, ist automatisch gut und kann alles Bestehende ersetzen. Altbewährtes beibehalten und dem Wissen und den Erfahrungen älterer Lehrpersonen Platz geben. Die Schulleitung sollte das Team verbinden und nicht noch zusätzlich aufwiegen. Alle Stufen wertschätzen und bei den Informationen nicht vergessen.
- Räumliche Bedingungen in den Kindergärten entsprechen nicht mehr den kantonalen Empfehlungen
- mehr Wertschätzung und Dank wahren von Vorteil; Ressourcen einzelner LP's sollten mehr einbezogen werden
- Räumliche Verhältnisse anpassen.
- Sollten sich mehr für schwierige Situationen mit Kindern und der Zusammenarbeit mit Eltern einsetzen  
ein Schulbesuch pro Schuljahr während vielleicht ein bis zwei Stunden sind zuwenig, sollten mehr Präsenz im Schulalltag zeigen (habe meine Schulpflegerin etwa drei Wochen vor meinem Austritt im Kiga kurz kennengelernt); Schulpfleger sollten mit den verschiedenen Stufen, den Bedürfnissen und Besonderheiten dieser Altersstufe, der Möglichkeiten, Lernformen etc. vertraut sein, ansonsten ist es schwierig und mühsam überhaupt in einen konstruktiven Dialog eintreten zu können, zuviel muss dann noch erklärt werden; generell finde ich sind die Schulpfleger zu weit weg vom Geschehen im Schulalltag würde mir mehr Unterstützung im Alltag von Seiten der Schulpflege wünschen, das setzt aber eine Vertrauensbasis voraus und diese muss natürlich zuerst aufgebaut werden können, ist aber mit dem jetzigen zeitlichen Aufwand im Schulalltag nicht möglich
- Sie sollten nicht von uns Professionalität verlangen, selber aber total unprofessionell sein. Sie sollten sich mit neuen Lehrmitteln vertraut machen, bevor sie die Arbeit damit beurteilen, respektive verurteilen.
- Die Lehrpersonen müssen gegenüber Eltern besser geschützt und unterstützt werden. Es kann und darf nicht sein, dass Eltern ständig Lehrpersonen tyrannisieren, kritisieren und sogar privat belästigen!  
Es geht nicht nur um ein tolles Erscheinungsbild gegen aussen (Schule ...), es muss auch im Innern stimmen (direkt bei den Lehrpersonen war häufig eine schlechte Stimmung, weil so vieles einfach nicht funktionierte).
- Schulpflegerin/Schulpfleger ist ein Job, der nicht mit eigenen Anliegen (eigene Kinder in der Schule) vermischt werden sollte. Man sollte doch einige Lektionen pro Jahr an einem gewöhnlichen Schulalltag in der Schule verbringen (Wertschätzung).
- Mehr Professionalität! Mehr Wertschätzung gegenüber den Lehrkräften.
- Ich habe meine Anliegen offen bei der Schulpflege deponiert. Ich bin mit ganzem Herzen Kindergärtnerin, offen für Neues, aber die GST hat mich nicht überzeugt. Zu viele Lehrpersonen an einer Klasse, als Klassenverantwortliche viel extra Arbeit und nicht mehr Lohn. Mich dünkt, alles wird von den "Vollzeiteinheiten" bestimmt. Möglichst viele Kinder und das Pensum ist gewährleistet. In der heutigen Zeit sollten auch die Kiga- Klassen nicht mehr als 20 Kinder haben. Vor der Kantonalisierung des Kindergartens hatten wir andere Arbeitsbedingungen. So wurde auch mein Lohn um vier Lohnstufen gekürzt. Die letzten fünf Jahre haben mir zugesetzt und letzten Herbst wurde ich krank, was nun zu einer Veränderung geführt hat. Trotz allem werde ich die 22 Jahre in ... in guter Erinnerung behalten.

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Lehrerinnen als Fachpersonen respektieren und ihre Vorschläge von Massnahmen bei einzelnen Kindern unterstützen, nicht über ihre Köpfe hinweg etwas anzuordnen, um ev. den Eltern Genüge zu tun. Die Integration verhaltensauffälliger Kinder wird voll den KLP aufgeladen. Der Druck ist zu stark. Es muss etwas unternommen werden. Meist sind es nicht 2, 3 Kinder in einer Klasse, die verhaltensauffällig sind, sondern 5, 6 plus die Mitläufer. Den Zuteilungswünschen der Eltern wird meist entsprochen, auch wenn die KLP etwas anderes vorschlagen. Geht es da um Wähler stimmen?
- Wenn eine Person alleine die Hauptverantwortung (24 WL) für eine GST hat, ist das schlichtweg zu viel. Eine ausgeglichene Aufteilung zwischen den Stellenpartnerinnen erachte ich als sehr wichtig.
- Ich wurde von der SL nicht unterstützt, als ich mich zur schwierigen Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin äusserte. Ich sah keine andere Möglichkeit, als zu kündigen. Es interessierte sich niemand für meinen wahren Kündigungsgrund, nach so langer Tätigkeit am selben Ort und so kurz vor der Pensionierung.
- Ihren Job ernst zu nehmen, die Lehrpersonen unterstützen durch Gespräche
- Vielen Dank für den riesigen Einsatz und die Wertschätzung! Es lohnt sich Zeit zu nehmen, um eine Vision "Schule ..." zu erarbeiten und diese zu verfolgen. Das gibt eine Leitplanke... auch im Umgang mit "laut Schreiern". Auch in der Arbeit mit den Schulen ist ein ressourcenorientiertes Denken gefragt. Hingucken wo es läuft, warum es dort läuft und wie man das verstärken könnte.
- Weiter auf die Stärken einer Lehrperson achten und sie darin unterstützen.
- Ich war zufrieden mit der Schulleitung.
- Bestehenden und erfolgreiche Strukturen nicht behindern.
- Das Volksschulgesetz mit gesundem Menschenverstand und nicht aus voreiligem Gehorsam umsetzen, den Schüler als Kernkompetenz ernst nehmen und nicht die Administration.
- Aufgedeckte Schwachstellen sollten ganzheitlich und unter Einbezug der zur Verfügung stehenden Fachleute und mit allen Beteiligten bearbeitet werden, damit Verbesserungen möglich sind und aus Problemen gelernt werden kann. Die Abläufe sollten vereinfacht werden, weniger involvierte Verantwortliche, kürzere Entscheidungswege, klarere Zuständigkeiten.
- Bitte kehrt zum 3-teiligen Oberstufenmodell zurück oder reduziert die Klassengrössen drastisch. Auch das Hilfsangebot ist heute viel zu klein. Im Ist-Zustand kann der Lehrer keinem mehr gerecht werden, weder den fleissigen noch der grossen Mitte und schon gar nicht denen mit ihren speziellen Bedürfnissen. Will ein Lehrer noch etwas erreichen, macht er sich selber kaputt und hat ständig ein schlechtes Gewissen, nicht genug getan zu haben. Das ist auch der Grund meiner Kündigung.
- Es ist schade, dass die Schulpflege sich mit so vielen bürokratischen Anliegen beschäftigen muss. Es wäre für viele Lehrpersonen hilfreicher, wenn die Schulpflege mehr Zeit in das Kerngeschäft und die Belastungen der Lehrpersonen investieren könnte und so Einblick hätte und gezielt Unterstützung anbieten könnte. Zum Beispiel durch offene Gespräche oder Besuche von Schulanlässen und verkürztere bürokratische Wege. So wäre es dann Schulpflege", nicht Schulverwaltung".
- Vielen Dank für das echte Interesse und das Ziehen am selben Strang
- Da heutzutage ja die Schulleiter/Schulleiterinnen über das Personal und den Schulbetrieb bestimmen, habe ich so keine Anliegen an die Schulpflege. Ausser, dass sie vielleicht bei der Einstellung eines Schulleiters/Schulleiterin auch abklären sollten, ob diese sich z.B. in einer Freikirche bewegen oder solchen "heiligen" Personen wohlgesinnt sind. Im ..., wo ich elf Jahre lang als Schulische Heilpädagogin einen guten bis sehr guten Job zur Zufriedenheit aller gemacht habe, gibt es mindestens 3 Lehrpersonen, die sich in einer Freikirche z.B. FEG bewegen. Denen gelang es auch mich regelrecht "abzuservieren". Es ist in Ihrem Ermessen, der Schulpflege Hinweise zu geben oder nicht. Das können Sie handhaben, wie sie wollen. Es ist scheinbar, wie in meinem Fall, nicht nur ein momentanes Problem es wir auch ein künftiges Problem s. auch den Artikel im „Tagi“ vom 18.10.11, "15 Prozent aller künftigen Lehrer gehören einer Freikirche an" sein.
- Die Schulpflegern sollten meiner Meinung nach versuchen, noch stärker in den Alltag der Lehrpersonen zu schauen. Häufig kommt bei LP s schon die Frage, wozu eigentlich die Schulpflege überhaupt da sei.
- Den Eltern gegenüber kritischer eingestellt sein und sich mehr für die Anliegen der Lehrpersonen als für diejenigen der Eltern einsetzen. --> Den Lehrpersonen mehr Gehör und Vertrauen schenken!
- Die ständigen Neukreationen von Formularen durch die Schulverwaltung waren sehr zeitraubend und

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

ärgerlich. Danke für die moralische Unterstützung in schwierigen Situationen und für die Finanzierung der schulischen Beratung.

- Ist bereits mündlich erfolgt.
- Die Wertschätzung soll sich in Taten zeigen und nicht nur in Worten
- Führung eher schwach, daher oft schwierig. SL ist für mich keine Führungspersönlichkeit --> führt zu Unsicherheit und verbraucht unnötig Energie. Schön, dass Weiterbildungen gefördert werden und die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden.
- Es wäre eine Überlegung wert, wie man mit ehemaligen C-SchülerInnen unterrichten soll. Mehr Unterstützung vom SHP wäre sinnvoll (zeitlich)
- Seitens des Präsidenten herrscht Willkür gegenüber Mitarbeitenden. Schulleiter/innen sind auf eine gute, wohlwollende Führung (mit Zielvereinbarungen) durch die Schulpflege angewiesen, um die sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe bewältigen zu können. Im 2. Jahr wurde mir ein Mitarbeitergespräch in der Schuljahresmitte verweigert. Ein Austrittsgespräch wurde - entgegen der Regelung in der Gemeinde - nicht durchgeführt. (Austrittsgespräche müssten in ... gemäss Konzept der Mitarbeiterbeurteilung zwingend mit allen Mitarbeiter/innen durchgeführt werden.) Das durch den Schulpflegepräsidenten ausgestellte Arbeitszeugnis stützte sich in fraglichen Bereichen nicht auf die Akten von MAB und MAG (nach dem ersten Anstellungsjahr MAB mit Beurteilungstufe II). Dies obwohl ich auch im 2. Anstellungsjahr meine Aufgaben engagiert und lückenlos bis zum Schluss erfüllte auch nach meiner Kündigung.
- Keine Laienbehörden mehr! Professionelle Leute mit dem Amt des/r Präsidenten/-in beauftragen. Einzelne Schulpfleger müssen kritischer sein gegenüber Präsident und Vizepräsident. Eigene Meinungen vertreten.
- Hatte wenig Kontakt zur Schulpflege. Zuständige Schulpflegerin mochte ich sehr gut.
- Den SHP genügend Stunden in wenigen Klassen geben, damit ein gutes Pensum gearbeitet werden kann.
- nötige Infrastruktur wird nicht zur Verfügung gestellt: Kein Computer im Kindergarten, wobei dieser für meine Arbeit sehr wichtig gewesen wäre; neue Reformen werden eingeführt ohne vorher sorgfältig geprüft zu werden. z.B. es stehen keine Heilpädagogen zur Verfügung und es wird so auf dem Rücken der LP ausgetragen
- Klassenlehrpersonen werden für die administrativen Arbeiten und Absprachen (FachLP, SPD, SSA, SA, VB) nicht entschädigt. Fachlehrpersonen erwarten, dass die Klassenlehrperson ihre Arbeitsaufträge formulieren und brauchen viel Unterstützung, sodass sie zur zeitlichen Belastung werden und keine Unterstützung bieten. Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen (IF, DaZ) erhalten keine angemessene Förderung. Lehrpersonen müssten für ihre Klassenlehrfunktion mit min. 2 Wochenlektionen entschädigt werden.
- Schulverwaltung soll Dienstleistungsstelle sein, nicht obrigkeitliche "Direktion".
- Ich kam als engagierte, kompetente Heilpädagogin mit viel Fachwissen und der Master-Ausbildung der HfH und wurde "degradiert" zur Lehrer-Hilfskraft. Meine Meinung war nicht gefragt, wenn es um schulpsychologische Abklärungen oder um ein Zurücksetzen in den Kindergarten ging. Die Lehrpersonen entschieden alleine mit der Unterstützung der Schulleitung. Ich hatte kaum Entscheidungsfreiheit in der Arbeit mit Schülern und musste vor allem das ausführen, was von den Lehrpersonen gewünscht wurde. Eine wirkliche Zusammenarbeit mit Verantwortungsübernahme meinerseits war ebensowenig erwünscht. Meine ständigen Anfragen bei der SL nach der Rollenklärung der SHP im Team wurden wahrgenommen und abgetan: "Wir sind noch nicht so weit". Wir haben im ganzen Jahr nie über IF im Team gesprochen. Es war meine alleinige Aufgabe meinen Job zu definieren, was logischerweise zu Konflikten führen musste. So werden Heilpädagogen "verheizt". Ich habe ein Kind aus der heilpädagogischen Sonderschule integriert. Dieses Kind hat alle Lernziele erfüllt. Es ist ein Kind mit grossen Schwächen, aber es ist kein behindertes Kind. Trotzdem will die Gemeinde ... dieses Kind nicht aus dem "Behindertenstatus" entlassen, weil diese 8 Förderstunden begehrt sind. Diese Förderstunden kommen dem betroffenen Kind aber nicht wirklich zu. Sie werden mit anderen Ansprüchen in der Klasse vermischt. Schade, ich bin sehr einsatzbereit und hätte gerne die integrative Schule in ... mit all meinen Möglichkeiten unterstützt. Weil meine Arbeit unter den gegebenen Umständen sowohl für mich, als auch oft für die Schüler sinnlos war, habe ich mich entschlossen, mich in einer anderen Gemeinde einzusetzen.

### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

- Etwas mehr Interesse wäre angebracht, als nur 1-mal im ... ein Besuch zu machen.
- Weniger Bürokratismus, mehr direkte Kontakte, habe sehr oft den Eindruck, dass Schulpflege + Verwaltung nicht mehr wissen, was sie pflegen bzw. verwalten
- Zusammenarbeit und Konsultation der LP ist wichtig, Ressourcenfrage ernst nehmen
- Die Schulpflege sollte Einblick nehmen in die Arbeit der Schulleiter, des "pädagogischen Leiters" und der Leiterin Sonderpädagogik und diese überprüfen und kontrollieren. Die Schulpflege sollte die Bedürfnisse und Anliegen der Lehrpersonen anhören und nicht nur die operativen Arbeiten, weit weg vom täglichen Schulalltag, ausführen.
- Wertschätzung der Arbeit der Lehrpersonen ist sehr wichtig
- Die Schulleitung schützt uns Lehrpersonen sehr gut vor Überlastung und vor tobenden Eltern. Der Umgang der Schulleitung gegenüber ihren angestellten Lehrpersonen ist teilweise respektlos und alles andere als lösungsorientiert und fördernd. Pädagogische Diskussionen auf sachlicher Ebene über wirklich wichtige Dinge können im Dasein der Schulleitung nur ungenügend geführt werden.
- Konsequentes Handeln bei Personalproblemen
- Kleinere Klassen (nicht über 20 Schüler und Schülerinnen, vor allem, wenn noch integrativ gearbeitet werden soll - ich hatte drei Jahre lang 26, vorher drei Jahre lang 24...die heutigen Ansprüche an die Schule von Seiten der Eltern und der Schulpolitik sind bei grossen Klassen nicht über längere Zeit von einer Klassenlehrperson zu meistern...es entsteht ein "indirekter Zwang" in die Teilzeitarbeit, damit man persönlich "überleben kann...oder man richtet ein pädagogisches Zölibat ein und lebt nur noch für die Arbeit.
- Wertschätzung gegenüber der LP ist enorm wichtig. Distanz SP - LP sehr gross, hängt aber auch klar mit den Aufgaben zusammen; mein "Chef" ist in erster Linie die SL
- Den Schulleiter zu hinterfragen und ihm nicht blind zu vertrauen wäre sinnvoll, insbesondere dann, wenn das ganze Lehrerteam anderer Meinung ist
- Es braucht mehr Ressourcen, mehr Unterstützung.
- die Schulpflegern sollten nicht einfach das machen, was der Schulleiter will. Sie sollen kritisch hinschauen, hinterfragen und auch mal Grenzen setzen. Verlässlichkeit bei gemachten Aussagen ist ein absolutes Muss.
- Offene und hilfsbereite Zusammenarbeit. Gute Feedbacks der MAB-Besuche.
- Die PSP soll sich für die Arbeit der Lehrer interessieren und nicht nur einseitig auf den Schulleiter verlassen. Dass an der ... Schule 5 von 7 Klassenlehrpersonen gehen, hat auch mit der Überforderung der PSP zu tun, die grundlegende pädagogische Entscheide fällt, ohne zu wissen, was sie eigentlich entscheiden.
- Mehr zusammen arbeiten, als gegeneinander. Ehrlichkeit und Offenheit gegenüber den Lehrpersonen und mehr Wertschätzung der geleisteten Arbeit. Schulpflegeposition nicht als Eltern für persönliche Anliegen ausnutzen.
- Wiedereinführung der Sek C, Sofortmassnahmen bei schwierigen SchülerInnen, mehr direkter Kontakt mit der Basis anstatt via SL
- Sich mehr in der Schule zeigen (Stimmung, Probleme spüren und wahrnehmen, unterstützen)
- Sie sollen mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenzen den Schulleitungen übergeben. Sie sollen fair und offen entscheiden und kommunizieren. Sie sollen wertschätzende Unterrichtsbesuche machen. (z.B. Pünktlich erscheinen, sich Zeit für ein anschliessendes Gespräch nehmen)
- Mehr persönliches Engagement (Besuche von Elternabenden, Projektarbeiten tec.), mehr Mut schulische Anliegen in der Politik voranzutreiben. Verständnis für Marschhalt bei der Gesamtheit der Schulentwicklung.
- Ich (wir) fühlte (fühlten) uns kaum gestützt, wenn es um disziplinarische Fälle ging oder gegenüber psychisch "übergriffigen" Eltern. Das Verständnis gegenüber ausfälligen Elternteilen war stets grösser als das uns gegenüber, entsprechend erlebten wir die Unterstützung und den Schutz. Es gab ewige konträre Diskussionen (vor allem zw. SL und Schulpflege), aber keine flexible, RASCH greifende Massnahme. Das war/ist für die SL und uns ein ermüdender und kräftezehrender Zustand. Wollte ich jedoch ein klassenbezogenes Projekt umsetzen, erhielt ich stets die volle Unterstützung der Schulpflege.



### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

- Unterrichtsbesuche sollten mit Hilfe von fachlich gestützten Kriterien durchgeführt werden  
Anliegen betreffend Belastung der Lehrpersonen müssen ernst genommen und auch an die Eltern kommuniziert werden dürfen. Finanzielle Mittel müssen für das Funktionieren einer fortschrittlichen Schule aufgewendet werden. Sparen kann nicht das oberste Ziel sein.
- Nur mit entsprechender Unterstützung und klarer Haltung auch den Eltern gegenüber ist ein reibungsfreies Arbeiten möglich.
- 1. Habe ich gemacht, 2. Mir hat ein Schulsozialarbeiter an der Schule gefehlt. Die Behörde tut sich damit noch schwer damit und das ist für mich nicht nachvollziehbar, 3. Die Schulleitung weiss das und ist der gleichen Meinung.)
- Ich fühlte mich in einem Konfliktfall von der Schulpflege gut begleitet. Die Schulleitung war nicht kompetent und fair in einem Konfliktfall, der schlussendlich zu meinem Austritt führte.
- Die Schulpflege sollte den Lehrpersonen mehr Wertschätzung entgegenbringen und Anliegen von Seiten der Lehrer ernst nehmen.
- Das MAB als Förderung, Ermutigung und Wertschätzung der Lehrperson anzusehen und nicht als runtermachendes Element um den Chef raushängen zu können.
- kompetentere Begleitung bei Konfliktbewältigung auf anderen/allen Stufen des Systems erwünscht, nicht uneinsichtig abblocken oder ablenken, Integrität soll vor Parteilichkeit kommen, Lehrperson mit ihrer überprüften Biographie wahrnehmen und Laufbahn gewähren, integrieren
- Der IF an der neuen Oberstufe, wo ich jetzt arbeite, ist besser organisiert.
- Schlechte Info von Lehrperson mir als Fachlehrperson gegenüber; von seitens Schulpflege Schulsekretariat sehr hilfreich und freundlich, verständnisvoll
- Die Schulleitung ist am Puls der Schule. Gebt ihr Vertrauen, Kompetenzen und Unterstützung, aber verfolgt ihr Tun auch positiv kritisch (wie in unserer Gemeinde üblich). Setzt euch (auch öffentlich) für unsere Schule ein - auch wenn es gegen kantonale Richtlinien geht.
- Teamarbeit ja, aber ohne Zwang, d.h. Teamgläubig zu sein. Als ehemalige Schulleiterin spürte ich, dass auch viel wertvolle Energie verlorengehen kann und die Arbeit der Teamarbeit wegen nicht besser ist.
- Dass sie bei einer MAB nicht krampfhaft nach etwas suchen um irgendwelche lächerlichen negativen Bemerkungen schreiben zu können. Die MAB ist sowieso sehr demotivierend und enervierend und ich fand sie immer überflüssig und lästig. Sie hat mich eher blockiert und nicht motiviert.
- Hinter den Lehrpersonen zu stehen und diese zu unterstützen, nicht nur das Bild gegen aussen zu wahren. Sich an Abmachungen zu halten. Lehrpersonen zu unterstützen und nicht gegen sie zu arbeiten. Lehrpersonen sind Fachleute, diese auch so zu behandeln.
- Die Lehrpersonen mehr wertschätzen und nicht nur den Fachlehrpersonen freie Bahn geben und sie umgarnen. Auch das Wohl der betr. Kinder im Auge behalten und nicht nur die IF, DAZ und IS Stunden reinzudrücken. Denn so kommen sich die LP nur als Infrastruktur-Lieferer vor! Direkt Nachfragen und nicht über andere Kollegen die Infos holen. Von den DAZ IF und IS Lehrern ebenfalls Klassenverantwortung verlangen sowie "banales" Erledigung der Administrationen ausfüllen von Formularen, usw. Klare Anweisungen geben, nicht zu Beginn des Jahres ist es so und zwei Monate später wieder so.
- Schulpflegern müssen sich in Zukunft mit dem Thema "Personalentwicklung für Schulleitungen befassen". Es sollte ein Anforderungsprofil für Schulpflegern geben, das auch wirklich eingefordert werden kann. Das heisst, es muss Sanktionen geben, wenn diese nicht eingehalten werden. Schulpflegern sollen in der Strategie bleiben und nicht ins Operative eingreifen. Wünschen würde ich mir eine enge Zusammenarbeit zwischen Schulpflege und Schulleitungen.
- Schulpräsidium ist direkter Vorgesetzter einer Schulleitung. Schulpräsidentin war mit dieser Funktion völlig überfordert.
- Bessere Infrastruktur für die Schulleitenden, dies ist auch ein Ausdruck von Anerkennung und Wertschätzung. „Zwergen-Büros“ im hintersten Winkel des Schulhauses sind auch nach aussen nicht ein repräsentatives Zeichen. Mehr Praxis in sonderpädagogischen Bereich und weniger akademische und standardisierte, ehrgeizige Einheitslösungen im sonderpädagogischen Bereich. Wir brauchen weniger Masters HfH/SHP, sondern mehr Ressourcen für die Integration, kein "stündelen" im IF.
- Der Grund meiner Kündigung ist die Schulpflege. Sie schwächte meine Position als Schulleiter, weil



### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

sie hinter meinem Rücken vereinzelte Team-Mitglieder anhörte, die sich über mich als SL beschwerten. Vorgängig haben diese Team-Mitglieder nicht das Gespräch mit mir gesucht. Dies wäre nach dem Dienstweg erforderlich. Zusätzlich sagte mir die Schulpflege nicht, was die Anliegen dieser Lehrpersonen waren, die sich "hinter meinem Rücken" beschwerten. Dies verunmöglichte meine Arbeit als Schulleiter. Deshalb kündigte ich. Zusätzlich vermischte die Schulpflege das summative und formative MAB. Bereits im ersten Jahr wurde ich ohne mein Wissen in ein summatives MAB geschickt. Der Ablauf mit Erstellen eines Dossiers sowie eines Erstgespräches hat nie stattgefunden. Das Resultat war ein C. Dieses MAB wurde nach meinem Protest formell rückgängig gemacht. Wichtig zu erwähnen ist, dass das Vermischen formatives MAB und summatives MAB vom Schulpräsidenten gemacht worden ist. Nach dem Schulpräsidium-Wechsel wurde ich in das offizielle summative MAB mit korrektem-Ablauf geschickt. Das Resultat war das Gleiche wie vorher. Es schien, als würden die gleichen Punkte wie im ersten nicht "offiziellen MAB" einfach übernommen. Das Resultat war wiederum ein C. Dies veranlasste meine Kündigung, da ich an meinem früheren Arbeitsort, wo ich fünf Jahre als SL gearbeitet hatte, die Schulpflege klar hinter mir stand und ich auch besser bewertet worden bin.

- Nichts; Mangelnde Wertschätzung durch einen neuen Vorgesetzten und sich dauernd verschlechternde Verkehrsverhältnisse kann man nicht beeinflussen.
- Einmischen täglich in operative Tätigkeit, keine offene Kommunikation, hinten rum
- Schulpflegern sollten sie auf ihre Aufgaben besinnen und diese dann auch erledigen. Darüber hinaus sollten sie den Schulleitungen und Lehrpersonen die Kompetenzen für deren Aufgaben zugestehen. Ausserdem wäre es sicher hilfreich, wenn Schulpflegerinnen und Schulpfleger ihrem jeweiligen Gegenüber ein gewisses Minimum an Kompetenz und Arbeitsbereitschaft zugestehen würden.
- Grundsätzlich stellt sich in meiner Tätigkeit als SL (3 Jahre, vorher 7 Jahre Sek-Lehrerin) die Frage, ob mit der Einführung von autonomen resp. teilautonomen Volksschulen im Kanton ZH, die Ideologie der Autonomie nicht auch hätte auf Behördenseiten fortgeführt werden müssen. Ich schätzte zwar den Blick von aussen und konnte vereinzelt Inputs für die Arbeit als Schulleiterin verwerten; grösstenteils wirkt die zu stark operativ tätige Schulbehörde auf Felder wie : Schulentwicklung, Personalentwicklung, Qualitätssicherung, pädagogisch-programmatische Arbeit, hemmend teilweise gar hinderlich ein, da die Arbeitsqualität der Behördenmitglieder stark von ihrem persönlichen Hintergrund sowie ihrer Berufs- und Persönlichkeitsbiographie abhängt. Konkret: oftmals fanden Zielfindungsprozesse auf einem Niveau statt, welches ich aus der heutigen Optik als bedenklich, irritierend und wenig professionell beurteile.
- Schulleitung und Schulpflege sind Partner in der Führung der Schule. Bei geeigneter Abgrenzung zwischen Schulpflege und Schulleitung (operativ/strategisch) und mit gemeinsam vereinbarten Zielen wird eine tolle Wechselwirkung spürbar und damit ein grosser Gewinn für die Schule.
- Trotz Mangel an qualifizierten Lehrkräften und Schulleitern nur wirklich ausgewiesene Fachleute mit guten Referenzen anstellen. Für Lehrpersonen, die offenkundig überfordert sind mit ihren Aufgaben (Junglehrer, ältere Mitarbeiter) zusammen mit der Schulleitung nach Auswegen suchen; sie schaden sich, den Schülern und der Schule, wenn sie allein gelassen werden. Der Wertschätzung der Beschäftigten (weiterhin) grosse Aufmerksamkeit schenken; sie ist wichtiger als der Lohn. Schulleitungen wirksam unterstützen; diese sind meistens zeitlich überlastet. Hier kann beispielsweise eine grosszügige Dotierung der Sekretariatsarbeiten für die SL Abhilfe schaffen.
- Sorge tragen zu den Schulleitenden (Schlüsselpersonen). Aus- und Weiterbildung fördern.
- Klarere Strategien, Einbezug der Schulleitungen bei wichtigen Entscheidungen, weniger ist mehr, mehr Nachhaltigkeit, weniger Neuerungen.
- zeitliche Beanspruchung ist zu gross, Sitzungen am Abend sind speziell belastend, die SP muss an die SL delegieren, Kompetenzen und Aufgaben
- Bei ersichtlichem Konflikt eher einzugreifen. Die Arbeit des Schulleiters nicht mit Scheuklappen wahrzunehmen. so quasi Qualität über Quantität. Meine Arbeit in einer neuen Schule, haben mir die Augen über Effizienz, Führung und Qualität geöffnet. Weniger Arbeitsgruppen, klare Vorgaben betreff sich immer wieder wiederholende Aufgaben (Turnus Einteilung) gibt Luft für anderes.
- Bitte überdenken sie die Rolle der MST - Lehrperson gegenüber den IF-LP, den Heilpädagogin, der DAZ - LP, welche alle Teilzeit arbeiten und uns Hauptverantwortlichen im Gestalten unseres Stundenplan beinahe keine Möglichkeit mehr geben, diesen zu gestalten wie er uns gefallen würden. Zudem erhalten alle ZusatzlehrerInnen mehr Lohn als die Klassenlehrperson und dies ist so völlig

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

nicht in Ordnung! Wir haben dafür gekämpft, dass uns LP ebenso eine Zusatzstunde bezahlt wurde/Woche und nicht nur den restlichen LP's, welche an unserer Klasse arbeiten

- Sorgt für genügend Räumlichkeiten, damit man seine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit erledigen kann.
- Die Auswirkung der Bildungsreform auf die Lehrpersonen ist allgemein bekannt, der Fokus ist in diesem Bereich bereits auf Entlastung hin gerichtet (weiter dran bleiben!). Ein ernst zu nehmendes Thema ist allerdings die Komplexität/Heterogenität vieler Klassen! In Klassen, wo der Ausländeranteil (inkl. eingebürgerte ausländische Familien) sehr hoch und das Niveau tief ist, muss die Klassenlehrperson unverhältnismässig viel Energie darauf verwenden, um mit den Kindern die minimalsten Regeln des täglichen Zusammenlebens einzuüben. Viele Kinder bringen ausser den sehr mangelhaften Deutschkenntnissen auch keine oder sehr wenige Grundvoraussetzungen (sich selber anziehen, einen Stift/Schere benutzen) mit. Hinzu kommt die extreme Verwöhnung vieler Kinder in den ersten Lebensjahren. Die Auswirkungen sind klar für jedes einzelne Kind: Es will immer im Mittelpunkt stehen, hat eine extrem niedrige Frustrationstoleranz, traut sich nichts zu, ist unselbständig, hat grosse Schwierigkeiten sich anzupassen, will seine Bedürfnisse sofort befriedigt haben, hat keine Arbeitshaltung, ein sehr karges Allgemeinwissen, keinen Respekt vor Erwachsenen und oft auch Probleme im psychomotorischen Bereich. Die Liste könnte noch weiter geführt werden! Stelle man sich mal eine Ansammlung solcher Kinder vor, welche zu einer Gemeinschaft zusammengefügt und kognitiv gefördert werden sollen, damit sie nach zwei Kindergartenjahren bereit sind für den Eintritt in die erste Klasse! Was dies für eine Kindergartenlehrperson bedeutet, welche jedes Jahr eine neue Durchmischung erhält, kann nur erahnen, wer in den ersten Schulwochen aktiv am KG-Geschehen teilnimmt. Nicht nur Kinder, sondern auch Eltern müssen "erzogen" werden, und lernen, sich in das "Schulwesen" einzufügen und Regeln (Vorschriften) einzuhalten. KG-Lehrpersonen müssen oft viel kräfteaubende Pionierarbeit leisten, weil die Schulsituation für die Kinder und viele Eltern neu ist. Es ist nicht selten in solchen komplexen Klassen, dass über längere Zeit auf Spielgruppenniveau und mit Hilfe einer zusätzlichen Betreuungsperson (neben IF-Lehrperson) für einzelne Kinder ("Sonderfälle") gearbeitet werden muss. Ausserdem ist die KG-Lehrperson oftmals die erste Fachperson, welche die Eltern mit notwendigen Therapien, Abklärungen konfrontiert und die entsprechenden Schritte einleiten muss. In solchen Klassen müssen viel mehr Elterngespräche, SSG's zu den oben genannten Themen geführt werden (enormer zeitlicher und energieraubender Mehraufwand!) Wo bleibt die Erreichung der Lehrplanziele? Wo bleiben die normalintelligenten, deutschsprachigen, gut erzogenen Kinder in einer solchen Klasse (Chancengleichheit!)? Wo bleibt mit den Jahren (wenn es so weitergeht und bestimmt nicht besser wird in der Gesellschaft) die Motivation, Energie und Freude der KG-Lehrpersonen? Burnouts sind unter solchen Umständen vorprogrammiert und verursachen immense Kosten! Wenn es so weitergeht, verkommen oben genannte Klassen immer mehr zu Regelklassen mit Sonderklassenniveau. "Entschärfungsmöglichkeiten": Kleinere Klassen bei grosser Komplexität, Behördenmitglieder sollten die Situation am Schuljahresanfang selber "erfahren", Einführungszeit mit Dauer- Doppelbesetzung, bessere Durchmischung der Klassen "organisieren" (Beispiel ...), Eltern mehr in Pflicht nehmen (Erziehung), festangestellte "Springer" für Notsituationen (...)
- Da kann ich keine Aussage machen, da ich in den zwei Jahren nie von einer Schulpflege besucht wurde.
- Der Schulpräsident ist bestens über meinen Kündigungsgrund informiert. Dem anzufügen ist vielleicht noch, dass es der Schulleiter nicht einmal für nötig empfand, sich nur auch mit der kleinsten Geste von mir zu verabschieden. nicht einmal ein "tschüss", weder persönlich noch schriftlich. Ganz im Gegensatz zur Co-Schulleiterin, sie hat sich sogar Zeit für ein ausführliches Abschlussgespräch genommen!
- Bessere Zusammenarbeit mit den Schulleitungen wäre wünschenswert!
- Die Schulleiterinnen genauer unter die Lupe zu nehmen, vor allem ihr Umgang mit den Untergebenen (Lehrpersonen) respektvoll und anerkennend zu gestalten.
- Dass man uns ernst nimmt. Kinder mit sonderpädagogischen Bedürfnissen sollten die entsprechende Unterstützung erhalten.
- Der Kindergarten gehört nun zur Schule, das ist insofern auf dem Papier erfolgt. In der täglichen Praxis aber lässt diese Tatsache noch einiges zu wünschen übrig. Unser Lohn beträgt 85% einer Primarlehrperson, trotzdem müssen wir wöchentlich an allen Sitzungen und allen Weiterbildungen teilnehmen, auch wenn uns deren Inhalte nicht, oder nur am Rande betreffen. Die Schulleitung kam

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

uns etwas entgegen, indem sie ca. 1x pro Monat die Sitzungen als freiwillig deklarierte, trotzdem ist das Problem nicht behoben. Die Problematik der Sitzungen besteht nicht nur im sinnlosen Zeitverschleiss der Kindergartenlehrpersonen, dadurch geht auch wichtige Zeit verloren, welche ein regelmässiger Austausch innerhalb der eigenen Stufe ermöglicht. Eine andere Struktur der Sitzungen, mit angepasstem Inhalt wäre demzufolge erstrebenswert.

- In Konfliktsituationen professioneller und offener reagieren, und auch Hilfe von aussen zulassen. Nicht wegschauen. Bessere Pflege von Kindergartenanlage und Material. Sich besser mit dem Schulalltag vertraut machen. Was beschäftigt LP, Kinder und Eltern wirklich. Bessere Selbstreflexion und eigene Fehler erkennen.
- Im Februar 2011 teilten mir die Schulleitung und ein Mitglied der Schulpflege mit, dass ich ab dem Schuljahr 2011/2012 nicht mehr als Kindergärtnerin in ... angestellt werden könne. Aufgrund des Anciennitätsprinzips wurde meine Stelle einer anderen ... Kindergärtnerin übergeben, deren Kindergarten mangels genügender Kindergartenkinder für das Schuljahr 2011/2012 geschlossen werden musste. Die Vorgehensweise der Behörden empfand ich als nicht nachvollziehbar und wenig offen. Aus meiner Sicht hätte viel früher und offener kommuniziert werden müssen. In diesem Sinne hätte man auch alle Kindergartenlehrpersonen der Stadt ... einbeziehen können.
- Dass mindestens ein Austrittsgespräch durch Schulleitung oder Schulpflege stattfinden müsste.
- Mehr Wertschätzung. Aktives Interesse für unser Tun und unsere Arbeit. Spürbare Anteilnahme/Interesse/sporadisches Nachfragen, wenn in einer Klasse Kinder mit sehr speziellen Bedürfnissen sind (z.B. Krebskrankes Kind).
- Mehr Kontakt mit den Lehrpersonen.
- Ich war sehr zufrieden, fühlte mich ernst genommen, gut unterstützt und ausreichend informiert. Besonders schön fand ich, dass ich stets eine grosse Wertschätzung meiner Arbeit spürte. Auch die Mitarbeiterberurteilungen wurden immer sehr professionell und fair durchgeführt.
- Obligatorische Weiterbildungsveranstaltungen für alle sollen so gestaltet sein, dass die Mehrheit der Anwesenden relevante und vor allem auch neue Informationen erhält. Statt Referate im Plenum könnten vermehrt auch Workshops angeboten werden, welche den individuellen Wissensstand der LP's berücksichtigen und konstruktives Arbeiten an einem Thema ermöglichen. Von den meisten "Weiterbildungen" habe ich kaum profitieren können und war dementsprechend verärgert und frustriert über die Zeit- und Ressourcenverschwendung. Teamintern gilt übrigens dasselbe! An „schilf-Tagen“ hätte ich lieber mehr Zeit für individuelle Weiterbildung.
- Schulentwicklung sollte klarer definiert und dann auch umgesetzt werden, so dass alle LP wissen, wohin es geht und die Reise sich dann auch wirklich in diese Richtung hin bewegt. Zu oft wurden Beschlüsse gefällt und dann klammheimlich unter den Teppich gewischt, wohlverstanden nicht von der Schulleitung oder Schulpflege, sondern vom Team. Da wünschte ich mir ein besseres Controlling der Vorgesetzten und mehr Härte gegenüber uns LP.
- Die Doppelfunktion der Schulpfleger als Ansprechpartner in schwierigen Situationen und lohnwirksam Beurteilende ist nicht okay.
- Die Wertschätzung fehlt total. Wir abgehenden Lehrpersonen wurden weder von der Schulpflege noch vom Schulleiter verabschiedet und uns hat niemand gedankt für unsere Arbeit. Die Schulpflege soll eine Unterstützung für die Lehrpersonen / Schulleiter sein. Sie soll uns den Rücken stärken und hinter uns stehen. Es entlastet und nicht, wenn die Schulpflege uns beaufsichtigt wie Schulkinder. Für die "Beaufsichtigung" wäre ja die Schulleitung da.
- Die Schule ist kein wirtschaftlicher Betrieb, sondern eine Lehr-/Lernanstalt
- Wertschätzung der Arbeit der Lehrpersonen, Wohlwollen entgegenbringen.
- Nach 5 1/2 Jahren engagiertes Arbeiten in ... ein Kärtchen zu empfangen mit den sechs Worten "Wir danken für die geleisteten Dienste" ist äusserst erbärmlich ihrerseits. Zudem ein extrem kurz gefasstes Arbeitszeugnis zu kriegen mit Standardsätzen, ohne zu erwähnen, was man alles für die Schule geleistet hat, ist sehr unprofessionell. Ich würde ihnen empfehlen, nicht gegen die Lehrpersonen zu arbeiten, sondern diese zu unterstützen. Gerade in Zeiten des Lehrermangels, sollten sie sich bewusst sein, wie viele Lehrpersonen in ihrer Primarschule in den letzten Jahren gekündigt haben und im "Schlechten" gegangen sind. Nicht Wenige!!
- Ich sah die Schulpfleger und den Präsidenten nie, wurde nicht empfangen - obwohl ich eine verlässene Klasse antrat.

### Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Ich habe zwei Jahre als SHP (100%) gearbeitet. Ich musste 10 Klassen betreuen und hatte 30 Schülerinnen und Schüler die IF-Unterstützung zugesprochen hatten. Meine Arbeit empfand ich als sehr monoton, da ich nur Deutsch und Mathematik unterrichtet hatte. Ideal wäre es, wenn die SHP auch Daz sowie Teamteaching an einer Klasse übernehmen könnte, so dass weniger Lehrpersonen an einer Klasse unterrichten würden. (Leider war das für mich keine Option, da ich keine massiven Lohneinbussen haben wollte.) Das Modell IF-Unterricht ist für ausgebildete SHP nicht attraktiv. (Gut qualifizierte SHP werden in Zukunft in den Sonderschulbereich wechseln.)
- Wohlwollende, unterstützende und effiziente Zusammenarbeit! Anliegen wurden ernst genommen.
- An die Schulleitung: Trage Sorge zu engagierten Lehrpersonen. Da sie sich voll für die Kinder und Schule einsetzen, wehren sie sich zu selten oder zu spät zugunsten ihrer Kräfte. Bitte nicht aufladen, sondern entlasten.
- Ich habe immer wieder darauf hingewiesen und will es auch jetzt wieder tun: Wir brauchen in unserer Gemeinde dringend wieder Kleinklassen, sonst gehen noch viele Lehrer kaputt. Oder aber die Klassen müssten drastisch verkleinert werden.
- Schneller reagieren, mehr Schulbesuche, mehr Unterstützung.
- Die Schulpflege soll ihre Aufgaben und die Anliegen der Lehrpersonen ernst nehmen. Ich hätte mich in meiner Arbeit ernst genommen gefühlt, wenn die SchulpflegerInnen beispielsweise ihre obligatorischen Schulbesuche durchgeführt hätten. In Krisenfällen (Erkrankung einer Lehrperson an Burnout) fehlte die Unterstützung der Schulpflege betreffend Vorgehen (Case Management, Wiedereinstieg etc.). Die Schulpflege machte sich bloss um ihr eigenes Image Sorgen und darüber in welchen Zusammenhang die Eltern die Erkrankung der Lehrperson sehen könnten (überfüllte Mehrklassen!).
- Wäre schön, wenn auch trotz Einführung von Schulleitung, jemand aus der Schulpflege in irgendeiner Form auf eine Kündigung reagieren würde, zumal ich weiss, dass meine Arbeit geschätzt wurde. Oder jemand ein Austrittsgespräch führen würde oder bei Arbeitsende sich verabschieden würde.
- Schulpflegerinnen und Schulpfleger sollten mehr unterstützend wirken, Überheblichkeit und Parteiliparolen bringen im Schulalltag nichts. Mit zwei von drei Schulpflegerinnen habe ich schlechte Erfahrungen gemacht. Die Lehrpersonen sollten wieder (mehr) Einfluss an den Schulpflegesitzungen haben, denn sie sind die Fachpersonen.
- offene Gespräche mit Beteiligten, z.B. wenn es um Klassenbildung, Anstellungsänderungen etc. geht. Aufwand und Ertrag abschätzen können; nicht nur zum Wohle der Kinder sondern auch zum Wohle der Gesundheit der Lehrpersonen
- seit Einführung der Schulleitungen ist der Kontakt zu den SchulpflegerInnen äusserst spärlich, was ich bedaure.
- Transparenz soll auch von ihrer Seite her eingehalten werden; Weniger neue Projekte gleichzeitig aufgleisen wäre wirkungsvoller; Bestehende Projekte sollten länger durchgeführt und wenn nötig auf die gemeindeeigenen Bedürfnisse angepasst werden können
- Danke für euer Vertrauen und eure Unterstützung
- Die Schulführung war katastrophal. Über weite Zeitspannen fehlte eine Schulleitung und die Schulpflegepräsidentin war in ihrer Aufgabe nicht völlig überfordert.
- Weiter so! tolle Arbeit! Danke nochmals für alles.
- Überdenken von integrativem System. Belastung vor allem für B-Lehrpersonen sehr gestiegen; Klassengrössen (insbesondere B-Klassen) sollen möglichst klein gehalten werden. Frage: Wie viele "verhaltensorginelle" Schüler erträgt eine Regelklasse? Anzahl Schüler begrenzen. Wege, Prozesse für eine sinnvolle Fremdplatzierung (und/oder IF-LP im Schulhaus massiv) verkürzen. Dieser Zeitaufwand belastet alle (insbesondere den überforderten Schüler) Beteiligte. Lieber wenig sinnvolle Weiterbildungen als "blabla". Umsetzung für eigene Arbeit soll im Vordergrund stehen. Nicht so viele Weiterbildungen in der unterrichtsfreien Zeit. Hauptaugenmerk wieder vermehrt auf Unterricht (Kerngeschäft)
- Wertschätzung soll nicht eine leere Worthülse bleiben; Sie sollen den Kontakt zur Lehrerschaft nicht noch ganz verlieren; echtes Interesse an unserer Arbeit zeigen; als Laien mehr Vorsicht in der Beurteilung der Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer; die Schule pflegen; nicht den "Chef" spielen

### *Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren*

- Mehr Unterstützung bei schwierigen Schülern.
- Mehr Interesse am Schicksal der Schüler/innen! Das Wohl der Jugendlichen ist höher einzustufen als das Wohl der politischen Behörde.
- Seit Einführung der Schulleiter ist die Schulpflege in weite Ferne gerückt. Besuche brauchen keine stattzufinden und bringen auch niemandem etwas. Der Kontakt sollte in höflicher Sie-Form stattfinden.
- Die Schulpflege hat meines Erachtens ihre Aufgaben nicht immer wahr genommen.
- Ich habe noch nie eine solch katastrophale und inkompetente Schulpflege oder sonstige Behörde erlebt. Auch nach mehreren Aussprachen und Feedbacks der Lehrpersonen und der Schulleitung leisten sie sich einen Skandal nach dem anderen. Das ist der alleinige Grund, dass sich ein super Team schrittweise auflöst und dieses Jahr mit dem Kollaps einiger Kollegen (die noch da sind) enden wird. Die Kündigungsgründe (weit über 10) haben nichts mit den scheinheiligen Begründungen von der Präsidentin im Anzeiger von ... zu tun. Die Schulpräsidentin hat ihre Kompetenzen auch mehrfach überschritten...und das auch zugunsten ihres Sohnes. Es ist ein Wunder, dass noch nicht mehr Dinge publik wurden und noch nirgends ein Artikel dazu erschienen ist. Übrigens: An einer Elterninfo über die Kündigungen waren Lehrer anwesend, diese durften aber nichts sagen...die meisten wurden auch nie zu den Kündigungsgründen befragt. Ich gebe auf Anfrage gerne mehr Auskünfte, was in ... momentan abläuft.
- Das Parteibüchlein sollte den Blick der Schulpflegepräsidentin nicht trüben; in der Schule sollten die Schüler realistisch auf das Leben nach der Schule vorbereitet werden und nicht "alle sind lieb zu einander"; die Schulleitung sollte ihre religiösen Ambitionen nicht in die Schule einbringen; die Leute an der Front (sprich Lehrpersonen) nicht bevormunden mit irgendwelchen „Furzideen“
- Das Verhalten von Behörden und Verwaltung hat es mir erleichtert zu kündigen. Die Auflösung von Kleinklassen und der Sonderpädagogischen Kommission war leider nicht vorteilhaft.
- Anliegen bereits deponiert
- Die Mitsprache-/Mitwirkungsmöglichkeiten der Lehrkräfte im Schulkreis nahmen zum Schaden der Schule in den letzten Jahren stark ab.
- Unsere Schulpflege macht ihre Arbeit unter den gegebenen Voraussetzungen gut!
- Zu viele unnötige Sitzungen; zu grosse Klassen; zu wenig Unterstützung; zu wenig Wertschätzung der Schulpflege
- Mehr finanzielle Mittel für die Infrastruktur bereitstellen



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Lasst die LP ein wenig verschaukeln und sich auf all die neuen Anliegen der BI einrichten, bevor's schon wieder weitergeht
- Die Klassengrößen sollten reduziert werden, sonst droht die Gefahr der Überforderung der Lehrkräfte.
- Ich wünschte mir unbedingt kleinere Klassen. ( IF Modell ). Die Bildungsdirektion sollte mehr auf die Meinung der Lehrkräfte achten und diese ernst nehmen. Finanzielles Sparpotential ist beim Material und Mobiliar zu suchen und nicht bei den Besoldungen und Klassengrößen. Viele Hochglanzbroschüren - auch von der Bildungsdirektion - sind vielleicht gar nicht notwendig.
- Reformen sollten wirklich Reformern sein und nicht administrativer Unsinn wie z.B. Schulhaus-Evaluationen. Die Anliegen der Lehrer ernst nehmen und nicht alles nur am Schreibtisch entscheiden.
- Weniger Reformen, weniger Bürokratie.
- Leistungsmessung ist im Lehrberuf nur bedingt möglich. Im Moment läuft zuviel in dieser Richtung.
- Als neugierige und Neuem gegenüber offene Person hatte ich zunehmend Mühe mit der Flut von Lehrmitteln, Aufgaben, Evaluationen, Förderprogrammen, Hingabe, Musse, Leben aus erster Hand und Beziehungen leiden darunter.
- Akademisierung der Lehrerbildung stoppen; nur Umfragen und Aufträge verteilen, die einen direkten Zusammenhang zur Schule mit Kindern haben und nicht nur der Erlangung von Titeln und dem Erhalten von Arbeitsplätzen dienen.
- 1. Bildungsbürokratie: Die heutige Organisationsform birgt die starke Gefahr in sich, dass Schulen überregulieren. Durch den verständlichen Wunsch eine "einheitliche" Dienstleistung anzubieten, werden zu viele Punkte geregelt. Die Arbeit der Lehrperson wird dadurch weniger interessant. Insbesondere Männer werden sich von einer solchen Arbeit fernhalten - oder sich nicht an die detaillierten Regelungen halten. 2. Schwierige Kinder: Lehrkräfte brauchen in diesem Bereich viel mehr Unterstützung. Sie sind darauf angewiesen, dass sie konkrete Massnahmen mit schwierigen Kindern verordnen können. Die Mehrheit der schwerwiegenden Probleme lässt sich nicht mit Zielvereinbarungen und Ermahnungen lösen. Es braucht zum Beispiel Timeouts, Verhaltenstrainings in der Freizeit, etc. 3. Individualisierung: Individualisierung erfordert viel Kraft der Lehrpersonen. Aus wissenschaftlichen Studien weiss man, dass der Erfolg eher zweifelhaft ist. Im Gegensatz z.B. zum kooperativen Lernen. Es wäre darum wichtig, die Stossrichtung zu verändern, oder den Lehrpersonen weitere Ressourcen zur Verfügung zu stellen. 4. Entlastung: Seit Jahrzehnten wird den Klassenlehrpersonen Entlastung versprochen. Sie sind die eigentlichen "Opfer" der heutigen Schulorganisation.
- Zu viele Neuerungen, die in Formalismus gipfeln. Dies verschlingt zu viel Energie, die besser eingesetzt werden könnte.
- Man sollte Neuerungen nicht nur um des Bewegungswillens einführen. Ein noch sorgfältigeres Abwägen sollte zuvor stattfinden. Was da geschieht mit dem Fächerkanon, insbesondere mit der Handarbeit und den Fremdsprachen, ist schon fragwürdig. Wenn es stimmt, dass Lehrpersonen durchschnittlich nur 4 - 5 Jahre an ihrem angestammten Beruf bleiben, dann sollte dies schon zum Nachdenken anregen. Ist das vielleicht erwünscht?
- Mehr auf die Meinung und Erfahrung der Basis hören! Klassengröße reduzieren, dann hätte die Lehrperson zum Individualisieren auch mehr Zeit und könnte für Kinder mit besonderen Bedürfnissen ebenso mehr Zeit aufwenden. Folge wären Ersparnisse bei den teuren Therapiestunden.
- Das Fach Handarbeit gehört zur Grundausbildung!
- Bemühen Sie sich, dass wieder vermehrt männliche Lehrpersonen, insbesondere für Stufe Sek B und C, ausgebildet und angestellt werden. Der beschränkte Fächerkanon ist für die Arbeit an einer Sek B/C wenig geeignet. Zu viele Lehrpersonen verhindern an dieser Stufe eine effiziente Erziehungsarbeit. Der viel gescholtene "Allrounder" würde wieder Vieles vereinfachen. Insbesondere, wenn er noch musisch breit ausgebildet ist. Vereinfachung und Abbau der schulischen "Bürokratie", die in den letzten Jahren stetig zugenommen hat. An Stelle der ständig zunehmenden Ökonomisierung Folge leisten zu müssen, sollte den LP wieder vermehrt Zeit und Raum für ihr Kerngeschäft zur Verfügung gestellt werden.
- Schade, dass Lehrpersonen mehr und mehr zu Büroangestellten werden. Administration statt vermehrt Arbeit mit den Kindern, neuen Projekten und Lernformen.
- Weniger wäre mehr! Weniger Erneuerungen, Änderungen, Turbo-Entscheidung die wieder rückgängig gemacht werden müssen usw. Es gäbe noch einiges zu sagen - aber ich bin jetzt pensioniert!



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Das Fach, Handarbeit und Werken, sollte einen Ausgleich zum schulischen, eher kopflastigem Unterricht sein. Ich fand auch die Klassengrößen für unsere Arbeit zu gross. Ich arbeitete einige Male mit bis zu 15 Kindern in einer Gruppe. Dies geschah auch in der 2. Klasse. Da für die meisten Kinder das Fach neu ist und ich wirklich Handarbeit unterrichtete, kam ich an Grenzen. Meiner Meinung nach sollte die Zahl 12 das obere Limit sein.
- Klassengröße reduzieren statt Boni für LPs an schwierigen Klassen; Weniger Reformen; VZE IF erhöhen, bzw. deren Verteilung bzw. überdenken; Vermehrt Augenmerk auf KiGa richten
- Immer wieder erfahren müssen, dass man noch in den Wartejahren oder schon wieder in den Wartejahren bei der Besoldung ist, motiviert nicht. Ich hätte es geschätzt, wenn früher einfach grössere Transparenz geherrscht hätte. Wenn die vorhandene Geldmenge beschränkt ist, ist es demotivierend, wenn dies mit persönlichen Leistungen vermischt wird. MAB's habe ich als Lotterie empfunden. Dies ist keine Kritik an der Höhe des Lohnes sondern an der Art und Weise wie die Lehrer in der Vergangenheit behandelt wurden. Im Moment ist die Wertschätzung wieder gross, ich kenne aber viele Kollegen, die gelitten haben (als es genügend Lehrkräfte gab) unter den Umständen, sowohl die Behandlung durch die kantonalen wie auch die gemeindeeigenen Behörden.
- Da Lehrpersonen nach wie vor persönliche Supervisionen selber bezahlen müssen, sollten die Kosten dafür als Weiterbildungsausgaben von den Steuern abziehbar sein. Supervisionen sind wichtig für die Arbeit der Lehrpersonen, vor allem da die Elternarbeit immer schwieriger geworden ist. (Anliegen an die Bildungsdirektion). Die Arbeit der Klassenlehrpersonen sollte nicht durch weniger Stunden abgegolten werden. Zum Vollpensum 28h (ganze Primarschule) sollten zusätzlich zwei Wochenstunden entschädigt werden, die für Aufgaben als Klassenlehrer/ -lehrerin aufgewendet werden. Eine Reduktion der Stunden bringt wenig, da die abgegebenen Stunden in der Regeln wenig Korrekturarbeiten zur Folge haben (Musik/Singen, Turnen, Zeichnen etc.). Diese Stunden sind aber für die Beziehung mit den Kindern wichtig.
- Nicht alles, was sich bewährt hat abschaffen; Neuerungen erst einführen, wenn die Infrastruktur dazu auch vorhanden ist.
- Erneuerungen nicht durchführen, wenn sie kostenneutral sein müssen; Lehrpersonen können nicht mit Geld(Boni) entlastet werden, kleinere Klassen oder mehr Teamteaching.
- Weniger wäre oft mehr! Lassen Sie die Hände von irgendwelchen Versuchen und Experimenten, die LP arbeiten mit Menschen und nicht mit Materialien, die bei Nichtgelingen einfach fortgeworfen werden können. Meine Enttäuschung ist mein Lohn: Ich habe fast 40 Jahre meist 100%ig gearbeitet und stehe auf der Lohnstufe 20-22 also nicht auf dem Maximum, dafür müsste ich wahrscheinlich bis zu meinem 88. Lebensjahr arbeiten. Unsere Jahrgänge wurden mehrmals um einen Lohnaufstieg betrogen.
- Handarbeit unbedingt bleibenlassen, aber in der 5. und 6. Klasse nicht unbedingt mehr Stunden!
- Reformen erst dann durchführen, wenn sie auch wirklich erprobt sind und die nötigen Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Neuerungen müssen sein, das ist unbestritten! Sie müssen wohl überlegt, die neuen Gedanken gut überarbeitet und geplant sein! Nehmt euch doch genügend Zeit dazu und bedenkt sorgsamer, was dringend ist und was noch warten kann! Warum nicht bei Schulbüchern Bewährtes von anderen Kantonen übernehmen oder leichte Anpassungen anbringen? Bei den Französisch-Lehrmitteln brauchte es 4 eigene Varianten (wobei die letzte sehr gelungen ist), obwohl der Kanton Bern mit dem "Bonne Chance" gute Erfolge erzielen konnte. Und erst die Englischbücher. Arbeitet vermehrt mit den anderen Kantonen (Synergien nutzen um Geld zu sparen)!
- Leistungen weniger betonen! Wieder mehr das Kind ins Zentrum stellen, seine Seele anschauen!
- Weniger wäre oft mehr. Eine Fremdsprache für schwache SchülerInnen würde längst genügen. Klare Kriterien für die Erlaubnis eine weitere Fremdsprache zu lernen (z.B. Note 4,5 in der ersten Fremdsprache) würde das Leben vieler Eltern, Kinder und Lehrer vereinfachen! Fairerweise gehören zu jeder neuen Aufgabe das entsprechende Zeitgefäss und der nötige Vorlauf für die Qualifizierung der Lehrkräfte und die Bereitstellung der Unterrichtsmaterialien. In letzter Zeit wurden viele Sachen Hals über Kopf eingeführt. Beispiel neue Zeugnisse.
- Lehrer sein ist ein "Handwerksberuf". Hört auf mit hochwissenschaftlichen (Furz) Ideen und schafft die teuren Berater, die keine Ahnung von Realität haben, ab. Bildet - auf allen Stufen - wieder Allrounder aus. Lehrer meiner Generation und - wie ich letzter Zeit erleben durfte - viele Junglehrer nehmen ihren Beruf sehr ernst und nehmen ihre Verantwortung wahr. Mehr Wertschätzung und weniger standardisierte („Kreuzchen“) Kontrolle meist durch nicht befähigte "Kontrolleure". Es wird nach wie vor

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- zuviel Papier produziert.
- Hauswirtschaftliche Bildung aufrecht erhalten und fördern
  - Integrieren und individualisieren widerspricht sich teilweise und überfordert alle Beteiligten.  
Zu viele Köche verderben den Brei
  - Mit dem Erledigen des immer grösser werdenden "Papierkrieges" geht sehr viel Zeit und Energie verloren, die für das eigentliche Unterrichten viel sinnvoller investiert werden könnte. Ich war über 20 Jahre lang Hausvorstand und habe die Zunahme der Papierflut hautnah miterlebt. Mit der Schaffung des Schulleiteramtes wurde der Lehrerschaft versprochen, sie würde von Administrativem entlastet. Das Gegenteil ist aber der Fall! Ich kann mich nicht erinnern, dass früher ein ähnliches Mass an Umfragen etc. zu erledigen waren. Von den vielen Arbeitsgruppen, Q-Gruppen, ganz zu schweigen! Kein Wunder, sind die Inhaber von 100% Stellen immer seltener anzutreffen. Mein dringender Wunsch: Entlastet um Gottes Willen die Lehrkräfte von der ins Uferlose sich bewegenden Bürokratie und lasst sie wieder das tun, was sie am liebsten macht und am besten kann: unterrichten!
  - Ich zähle auf die Umsetzung des Massnahmenkatalogs zur Entlastung der LP. MAB abschaffen - sie sorgt nur für Unruhe im Kollegium und stresst. Das 'Kerngeschäft' sollte wieder an Bedeutung gewinnen; die LP werden von (teils sinnloser) Projektarbeit und dauernden Sitzungen zu sehr beansprucht. Die Situation auf dem Lehrmittelmarkt für die MST befriedigt nicht.(M/U, Geometrie)
  - Der Lehrermangel kann nur behoben werden, wenn der Beruf des Lehrers wieder attraktiver wird. Die Wertschätzung muss gesteigert werden und die PHZH endlich einsehen, dass diese Form der Ausbildung den Bedürfnissen der Schule angepasst werden müssen. Das heisst: Wir brauchen Praktiker und keine weltfremden Theoretiker! Jeder Dozent an der PHZH muss mindestens 10 Jahre erfolgreich auf einer Stufe unterrichtet haben, sonst ist er mit seinen guten Vorschlägen nicht glaubhaft. Zudem brauchen wir für unsere B/C-Stufe wieder Generalisten!
  - Bei neuen Lehrmitteln die Basis anzuhören, Lehrmittel zur Verfügung stellen, die Übungsmaterial enthalten, auch verschiedene Niveaus, die „Reformitis“ drosseln.
  - Beruf muss attraktiver werden, speziell für Männer!!!! Der Männeranteil ist katastrophal!  
Der Übertritt in die Sekundarstufe muss überdacht werden! Den gesprächsorientierte Übertritt betrachte ich als gescheitert. Die Sekundarschule B kann heute fast nicht mehr vermittelt werden, da gerade an dieser Stufe oft mit B/C Klassen und Vikariaten gearbeitet wird. Als ehemaliger Oberschullehrer weiss ich, was diese Stufe von der Lehrperson abverlangt. An die B und C Stufe müsste man die besten Lehrpersonen "schicken". Allgemein: Gebt den Lehrpersonen wieder Zeit zum Unterrichten!!! Weg vom Bürokratie und Sitzungsstress! Zeitfenster schaffen für gemeinsame Teamarbeit -> Entwicklungsarbeit und Stufen- /Klassenübergreifende Projekte ->es darf nicht sein, dass solche Arbeiten an Wochenenden stattfinden müssen!
  - In den letzten Jahren häuften sich die Änderungen in der Schule. Kaum war etwas eingeführt, wurde dieses schon wieder verändert. Lasst Eure LP auch zum Ausatmen kommen, denn überlastete und frustrierte LP meistern den Alltag schlecht, sind anfällig auf Krankheiten und fallen vermehrt aus. Und das zu Lasten der Kinder. Ich habe das Gefühl, irgendwie will man in der Schule das Rad neu erfinden. Die Gesellschaft hat sich verändert und auch die Erziehung wird mehr und mehr der Schule überlassen. also braucht es kleinere Klassen um den Kindern gerecht werden zu können. Aus persönlichen/familiären und schulischen Gründen, kann ich sagen, dass die totale Integration nur in wenigen Fällen ein Vorteil für die Kinder ist. Glücklich fühlen sich die meisten behinderten Kinder nur unter seinesgleichen, die die gleiche "Sprache" sprechen. Im Kiga kann sich ein Kind noch wohl fühlen, denn die andern sorgen sich sehr um ein schwächeres Kind, aber je höher die Schulstufe ist, desto unwohler wird es einem behinderten Kind.
  - Weniger Administration / mehr auf die Basis hören / mehr Unterstützung / heutige Lehrerausbildung überdenken
  - Als Mittelstufenlehrerin habe ich in den letzten Jahren bei den Kindern mit eher mittel- bis unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen eine deutliche Überforderung durch die drei Sprachenfächer erlebt. Dabei ist die deutsche Sprache gegenüber früher zu kurz gekommen. Ich konnte diesem Fach nicht mehr die gleiche Sorgfalt zukommen lassen wie vor der Einführung des Englischunterrichts (zeitliches Problem im Unterricht und im Erteilen von Hausaufgaben zum Üben und Festigen des Stoffes). Die beiden Fremdsprachen Französisch und Englisch waren meiner Ansicht nach einfach des Guten zu viel!
  - Den Kontakt zur Realität des Schulalltags nicht verlieren; überdenken der kontraproduktiven totalen

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Integration unter allen Umständen; die voreiligen Schliessungen der Sonderklassen, „Sprachheilkiga“ usw. rückgängig machen (auch mit Sonderklassen im gleichen Schulhaus ist Integration in/mit Regelklassen sehr gut möglich!); Anliegen der Lehrpersonen bei Unterrichtsmitteln berücksichtigen (z.B. sehr hoher Anspruch im Geometrielehrmittel; der Mittelstufe, umstrittenes Englisch-Lehrmittel); sich gegen Kürzungen des Budgets wehren; sich klar gegenüber den Medien äussern, dass viele negative Folgen für die Schulen wegen der Sparpolitik der Bürgerlichen erfolgt.

- Das Konzept der teilautonomen Volksschule kann nur dann zukunftsgerichtet ohne Redundanz funktionieren, wenn die Funktion der Schulpflege auf die Budgetkontrolle auf Gemeindeebene reduziert wird. Das MaB in der heutigen Form muss abgeschafft werden und durch eine Lehrerlaufbahnbegleitung ersetzt werden, wie es der ZLV und der Lehrerverein Schweiz schon 1991 in einer umfassenden Broschüre vorgeschlagen haben. Der Kanton muss sich zusammen mit anderen Kantonen mehr um ein koordiniertes Schulsystem "Schweiz" bemühen. Lehrmittel sollten wieder langfristig geplant und getestet werden: Es sollte endlich ein durchdachtes und koordiniertes Sprachenkonzept geschaffen werden, was die Mittelstufen-Lehrerschaft auch schon seit bald 20 Jahren fordert (siehe französisch Misere auf der Primarschule um 1991, als gleich 3 Lehrmittel parallel zugelassen waren. Daraus hat man fürs Englischlehrmittel aber nichts gelernt und wieder auf die Schnelle etwas hervorgebracht, das nicht mit Schulklassen getestet werden konnte. Ein ähnliches Trauerspiel sind die immer wieder neugeschaffenen Zeugnisse im gleichen Zeitraum, die meist ohne die Erfahrung der Praktiker geschaffen wurden. Einmal musste gar eine halbe Million davon wieder eingestampft werden, weil sie weder dem Kapitel noch dem ZLV zur Begutachtung vorgelegt wurden. Der Kt. ZH hätte meiner Ansicht nach auch nur das Zeugiskonzept des Kt. Schwyz übernehmen und dabei Steuergelder sparen können. Der Lehrplan ist mit hunderten von Zielen und Teilzielen völlig überladen und würde in der Privatwirtschaft nichts taugen. Zukünftige Lehrmittelautoren müssen wieder vermehrt auf den Boden der Praktiker hinunterkommen. Es kann doch nicht sein, dass wir in Einführungskursen zu neuen Lehrmittel immer wieder hören: "Ihr müsst ja nur 50% davon durchführen." Da die Einführungskurse nur noch als Schnellbleiche konzipiert sind und meist in der Freizeit besucht werden müssen, bleibt keine Zeit mehr, um den Praktikern zu sagen welche 50% weggelassen werden können, damit die abnehmende Stufe sich darauf vorbereiten kann.
- Obwohl mir bewusst ist, dass die Bildungsdirektion nicht beliebige Ressourcen hat, so soll sie doch darauf achten, nur solche Reform-Projekte zu lancieren, für die auch die zum Gelingen zwingend notwendige Unterstützung bereitgestellt werden kann. Ich habe von der so genannten "Altersentlastung" profitieren können, und zwar in Form einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit. Vor wenigen Jahren wurde seitens der BI vorgeschlagen, die "Altersentlastung" nicht mehr in dieser Form, sondern als zusätzliche Ferienwochen zu organisieren. Nachdem ich in letzter Zeit nichts mehr davon gehört habe, denke ich, dass diese (schlechte) Idee vom Tisch ist. Trotzdem: Mir hat die "Altersentlastung" in der bisherigen Form viel gebracht!
- Bei einem Unfall wünsche ich mir eine raschere und reibungslosere Abwicklung der Formalitäten
- Nicht am grünen Tisch Ideen verbreiten und Entscheide fällen, die in der Schulstube ausgedacht werden müssen. Vermehrt physisch am Schulleben teilnehmen. Genau hinschauen, was die Neuerungen bringen, bzw. verunmöglichen. Keine Schnellschüsse! Konsequenzen von Änderungen besser vorherzusehen versuchen. Daran denken, dass in unserer Gesellschaft die Güte der Leute nach ihrem Einkommen beurteilt wird? Lehrerlöhne!!!
- Reduktion der Belastung (Lektionenzahl); Erhöhung des Lohnes; Attraktivität des Lehrerberufes steigern; Ausbildung der Schwächeren an der Oberstufe überdenken; Ev. nur acht Pflichtschuljahre, dann Praktika im Berufen.
- Den bürokratischen Wahnsinn wieder auf ein vernünftiges Mass redimensionieren. Keine solch teuren und einengenden Lehrmittel/-systeme wie das neue Mathematiklehrmittel der Sekundarschule mehr zulassen. Schüler müssen in der Lage sein, etwas selber zu gestalten. Es kann nicht sein, dass sie nur noch ausfüllen und wenn sie etwas wiederholen müssen, ist zuerst ein Blatt zu kopieren. Es sind auch für die kognitiv weniger anspruchsvollen Stufen B und C der Sekundarschule angepasste Lehrmittel zu schaffen. Es kann nicht sein, dass in einem Einführungskurs zu Sprachwelt Deutsch ein Spruch fällt: "Ihr müsst halt das Ganze vereinfachen". Übersetzt heisst das: Du musst halt dein eigenes Lehrmittel entwickeln. ENVOL wäre mit angepassten Cadac einfach anzupassen. Es sind ENDLICH Lehrmittel zu schaffen, die mit einem vernünftigen Aufwand eine Binnendifferenzierung ermöglichen. Es sind ENDLICH Plattformen zu schaffen, auf denen sich Lehrpersonen austauschen können.
- Echte Entlastung für Lehrpersonen schaffen, seriöse Grundausbildung (keine Schnellschüsse), keine

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Reformitis, Klassengrösse klein halten.

- Der Umbau der Volksschule ist oft mit Leerläufen verknüpft. Reformvorhaben werden schlecht vorbereitet und müssen schnell wieder korrigiert werden. Neues Beispiel: Bonus-Vorschlag --> Ist ein reines Sparprojekt wegen grösserer Zahl von Mehrklassenschulen; Vorschlag ist praktisch nicht durchführbar, ohne viele Leute zu verärgern! Externe Schulevaluation: Hat in meinem Umfeld nur Umtrieb und Arbeit verursacht. Keinerlei positive Wirkung auf die Qualität meines Unterrichts. MAB: Die Selbstdarstellungen sind widerlich und haben mit der Qualitätsentwicklung meines Unterrichts nicht viel zu tun. War mit ein Grund, meine Pensionierung vorzuziehen, weil ich das ganze Verfahren nicht noch einmal durchmachen wollte (trotz einer 1 im letzten MAB!) Ich habe meine Arbeit in einer Zeit begonnen, da die Lehrkräfte noch vom Volk gewählt wurden. Damit standen sie mit der ebenfalls gewählten Schulpflege sozusagen auf "Augenhöhe". Die Zusammenarbeit hatte dadurch eine andere Qualität als heute, wo eine Hierarchie besteht.
- Die Lohnstufe während meines 10-jährigen Schuldienstes im Kanton Zürich wurde trotz guter MAB nie erhöht. Das empfand ich als nicht gerecht.
- Die MAB sollte weiter verändert werden: 2 Leistungsstufen "erfüllt die Anforderungen" oder "erfüllt sie nicht". An der PHZH sollten künftige Lehrkräfte wieder in mehr Fächern ausgebildet werden: Ausbildungsstätte statt Forschungsstätte.
- So wenig Bürokratie wie sinnvoll.
- Klassenlehrpersonen besser stellen (ähnlich mbA Mittelschulen); SekA-Lehrpersonen nicht noch weiter benachteiligen; Die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer nicht noch weiter beschneiden, sondern aufwerten; Sicherheit an Schulen verbessern: 1. Sicherheitskonzepte für die ganze Schule bei Brand, Amok, Schulsilvesterstreich vorschlagen und durchsetzen. 2. Sicherheit im Chemieunterricht. Auch der Ergänzungsband zum Chemielehrmittel „Streiff“ beseitigt die unzähligen Gefahren nicht genügend, die vom veralteten Chemiebuch ausgehen. Da die SUVA für Schüler nicht zuständig ist, sollte sich die Bildungsdirektion des Problems annehmen. Ein Abwälzen der Verantwortung auf die Lehrpersonen im Chemiezimmer ist verantwortungslos. 3. Beratung der Websiteverantwortlichen der Schulen durch konkrete Tips: Was ist gut, was muss geändert werden bei den betreffenden Auftritten (analog z.B. Kt. Luzern).
- Die Anliegen der Lehrerschaft werden häufig nicht mehr ernst genommen, wer täglich an der "Front" steht, kennt die Bedürfnisse der Schüler.
- Sehr viel Gutes: Anstellungsbedingungen /Hilfsbereitschaft/Einführung der Schulleitungen/ Kompetenz usw. Danke! Reformen: Erst einige Bäume pflanzen und gedeihen lassen und nicht den ganzen Wald auf einmal. Klassenführung: 1. Den neuen, jungen Kolleginnen und Kollegen mehr Unterstützung zukommen lassen (wie es früher einmal war...)- einige muten sich keine 100% zu - die Folge sind zu viele der Köche; KuK verlassen die Schule nach zu kurzer Zeit, schade! 2. Das Unterrichten von AB resp. BC-Klassen im Niveau ist sehr anspruchsvoll-die Klassenführung wird damit zusätzlich zu Punkt 1 erschwert, ist aber notwendiger denn je.
- Demontiert den Lehrerberuf nicht noch mehr; Wieder Lehrer ausbilden, die mindestens die Hälfte der Fächer abdecken können, also den Fächergruppenlehrer wieder abschaffen - - Bei Quereinsteiger nur Personen einstellen, die wirklich Lehrer werden wollen; Wenn eine Schulgemeinden Probleme in eigener Regie lösen möchten, dann solche Anliegen unterstützen und nicht abwürgen (in ... erlebt).
- Die letzten zwei Jahre haben enorm an meinen Kräften gezehrt. Hätte ich nicht in diesem Sommer einen Klassenzug beenden können, wäre ich bestimmt früher ausgestiegen. Dass ich aber ab 63 durch den Arbeitgeber noch um ca. Fr. 6000.- pro Jahr benachteiligt wurde (Arbeitgeberbeitrag nur noch 9 %), hat mich zutiefst frustriert. In dieser Situation, wo jeder Sekundarlehrer auf der Stufe B und C sehr gesucht ist, kann das kaum der richtige Weg sein, gute, ältere Lehrer zu motivieren bis 65 zu arbeiten.
- Machen Sie nicht einfach Schulbesuche, schenken Sie auch gegenüber Schulentwicklung kritischen Lehrpersonen Gehör! Stilisieren Sie sog. bildungspolitische Erkenntnisse nicht zu religiös anmutenden Glaubenswahrheiten empor.
- Neuerungen besser durchdenken, damit sie besser funktionieren (z. B. neue Fächer: Religion und Kultur Einführung ohne Ausbildung, ohne Lehrmittel); Lehrmittel waren für meine Stufe (Sek B/C) wenig brauchbar, nicht von Praktikern verfasst (zB Deutschbuch, Franzbuch).
- Nicht jedes Kind kann integriert werden.
- Die Schulen/Schulleiter brauchen Freiraum. Formulare, Auswertungen sind nicht unsere Hauptaufgabe



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Meine Belastung als Lehrpersonen war immens mit integrierter Sonderschulung, schulinternen Ämtern und dauernde Fachlehrerwechsel in einer sehr aufwendigen Klasse. Der Arbeitsaufwand nicht mehr gesund leistbar. -> schauen, dass die Arbeitsbelastung für Lehrpersonen sinkt -> Schulleitende genügend ausbilden, um Burnout gefährdete Lehrpersonen frühzeitig zu erkennen und unterstützen zu können
- Kleinere Klassen, dafür weniger IF/Therapien.
- die ständigen Kursänderungen der BI sind für die Lehrpersonen sehr anstrengend; Klassengrößen sind zu gross, Teamteaching ist nur eine geringe Entlastung, Hauptverantwortung mit allen Elterngesprächen liegt weiterhin vollumfänglich bei der Klassenlehrperson; bei vielen Teilzeitarbeitenden fühlt sich niemand wirklich verantwortlich für den reibungslosen Ablauf des Schulalltages
- Mehrheitlich die Lehrpersonen direkt nach ihrer Befindlichkeit fragen. Wir Lehrpersonen empfinden Entscheidungen oft als realitätsfern.
- Nach Burn-out bitte genug Zeit geben, bis ein MAB verlangt wird. Eine schlechte Beurteilung gibt einem gleich noch den Rest.
- Die Arbeitsstelle war so, dass ich nach kurzer Zeit Burnout hatte; Sehr anstrengende Schüler; Mir wurden mehr Lektionen zugeteilt, als vereinbart; Der Zeitaufwand war zu hoch; Die emotionale und psychische Belastung war zu hoch.
- Die Belastung in der Schule (das Drumherum) hat in den letzten Jahren enorm zugenommen (viele Änderungen und Neuerungen, viel Papierkrieg). Ich finde es schade, dass für die Haupttätigkeit, nämlich das Unterrichten und die Arbeit mit den Kindern, so immer weniger Zeit bleibt. Eine gute Unterrichtsstunde will gut geplant sein und die Lehrer sollten wieder mehr Zeit dafür haben.
- Mir ist bewusst, dass der Versuch Grundstufe, an welchem ich 6 Jahre gearbeitet habe, in Entwicklung ist. Doch denke ich, wurde unsere Entwicklungsarbeit, welche wir mit vielen Überstunden geleistet haben, wenig verdankt oder honoriert. Zudem war es manchmal demotivierend, zu hören, dass die Grundstufe sowieso nie fleckendeckend eingeführt wird. Trotzdem werde ich im Sommer wieder an einer Grundstufe unterrichten. Das Modell überzeugt mich.
- Es sollte für Heilpädagoginnen UND Lehrpersonen, bezahlte Stunden geben, wo man sich austauschen und besprechen kann. Eine so enge Zusammenarbeit mit so unklaren Zielen erfordert sehr viel Austausch, damit die Kinder profitieren können. Ausserdem sind die Teams in der Zeit des grossen LehrerInnen- und Heilpädagogenmangel selten Wahlgemeinschaften und es prallen unterschiedlichste Vorstellungen und Persönlichkeiten aufeinander. Lehrmittel: Mit dem neuen Mathematiklehrmittel, welches vor 2 Jahren eingeführt wurde, waren wir sehr zufrieden. Endlich ein Lehrmittel, das dem Lehrplan und den Anforderungen der Individualisierung gerecht wird. Auch offene Aufgaben sind darin, die Kinder zum mathematischen Denken anregen und nicht zum sturen Roboter- oder Mantra-rechnen. Dieses Lehrmittel bietet unterschiedlichsten Unterrichtsstilen eine breite Palette, sich herauszuholen, was einem entspricht. Es wäre schön, wenn es auch in anderen Fächern so umfangreiche Lehrmittel gäbe. Man hat nämlich mit all den Sitzungen und Ämtern und Gesprächen neben dem Klassenunterricht praktisch keine Zeit, sich um den Schulstoff zu kümmern.
- Immer öfter ist weniger mehr. Bald ist das Tempo so hoch, dass Evaluationen vor durchgeführten Reformen erledigt werden. An der Basis genau hinhören und sie ernst nehmen.
- 1. die Integration aller Kinder mit den unterschiedlichsten (!! ) Bedürfnissen ist nur zufriedenstellend möglich, wenn die Klassengrößen reduziert werden. Andernfalls führt das - gerade bei engagierten Lehrpersonen - zu einem permanenten Frust, da nicht genügend Ressourcen vorhanden sind, um alle Kinder angemessen zu fordern und fördern. 2. Englisch in der 2.Klasse bringt nur den leistungsstarken Kindern etwas. Leistungsschwache Kinder profitieren sehr, sehr wenig und geraten in einem weiteren Fach unter Druck. Klassenübergreifende Leistungsgruppen könnten dem evtl. entgegenwirken.
- Zuviel Arbeit neben dem Unterrichten
- In den letzten Jahren habe ich erlebt, wie wir Lehrpersonen immer längere Zeit in der Schule verbringen. Die Schüler und deren Eltern sind schwieriger geworden und brauchen viel Zeit und Kraft. Dies alles zehrt an der Substanz, denn jeder hat neben seiner Schultätigkeit auch ein Privatleben, das vielleicht nicht immer ganz einfach ist. Ich wünschte mir, dass die Bildungsdirektion die Lehrpersonen etwas grosszügiger behandelt und mit weniger Regeln und Forderungen belastet. Wir empfinden immer weniger Wertschätzung von Seiten der BI, uns belasten MAB und Bildungsstandards etc. Etwas weniger wäre oft mehr.



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Entlastung! Zurück zum Unterrichten! Der jetzt eingeschlagene Weg einfach überall die Löhne zu erhöhen bringt keine Wertschätzung. Es wäre wünschenswert vermehrt die Anliegen der Lehrpersonen zu beachten! Teilzeitarbeitende leisten enormen Mehraufwand im Gegensatz zum Vollpensum, da ab 36% bereits die komplette Teamarbeit erwartet wird.
- Reformen, die vom Schreibtisch aus getätigt werden, sind in der Praxis nicht immer umsetzbar!
- Die Arbeit als Klassenlehrerin soll zeitlich/finanziell endlich entschädigt werden; grosse und sehr heterogene Klassen sind eine (zu) grosse Belastung; der administrative Aufwand ist zu gross, zu wenig Zeit für den eigentlichen Unterricht
- Es ist auch als Teilzeitarbeitende nicht einfach, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen. Sitzungen, Elterngespräche, Weiterbildungen, etc. erfordern immer zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten der eigenen Kinder. Für LP mit einem kleinen Pensum (ich hatte zuletzt 10 Lektionen) müsste eine Möglichkeit gefunden werden, den Berufsauftrag auch ohne wöchentliche Teilnahme an Teamsitzungen etc. zu erfüllen. Eine Möglichkeit sähe ich darin, dass LP mit kleinen Pensen mehr "Hausämter" übernehmen und somit die Klassenlehrpersonen entlasten. Diese Ämter können oft zeitlich unabhängig erfüllt werden.
- Administrative Aufgaben möglichst minimieren. Möglichst viel Zeit und Handlungsspielraum für die Unterrichtsgestaltung einberechnen. Entscheidungen, die den Schulalltag betreffen, müssen mit Lehrpersonen abgesprochen werden.
- Die jungen Lehrpersonen sollten mehr Raum und Zeit haben um im Beruf Fuss zu fassen. Bei zu vielen administrativen Belastungen leidet die Qualität des Unterrichtes massiv.
- Danke für die zuverlässige Auszahlung des Lohnes! Wann werden neue Lehrmittel wieder grundlegend getestet, indem man die Lehrer/-innen an der Basis befragt und nicht Bildungstheoretiker und Akademiker mit Lehrmittel schreiben beauftragt? Wann wird endlich im Kt. ZH das Frühenglisch wenigstens erst ab der 3. Klasse eingeführt?
- Nicht so viele Umfragen; Evaluationen; Mehr Stunden für Förderung einzelner Schüler
- Lehrpersonen in Gemeinde aber auch von Kanton her in ihrer Arbeit unterstützen und in Öffentlichkeit stärken. Ich arbeite seit 12 Jahren als LP. Image ist nicht optimal.
- Schulleitungen stärken! Umsetzungsspielraum für die SL soll grösser werden. Leitbilder sollen sich voneinander unterscheiden, jede Schule soll ein eigenes Profil erstellen (und es auch leben). Thematik Tagesschulen weiterverfolgen. Kleine Schulen unterstützen.
- Klassengrössen dürfen nicht noch grösser werden! Die Kräfte und Ressourcen der Lehrkräfte werden aufs äusserste strapaziert. Die Integration aller in die Regelklasse ist grundsätzlich sinnvoll- aber in einzelnen Fällen sehr kontraproduktiv! Oft konnte ich beobachten, wie "Regelklass-Schüler" auf Grund verhaltensauffälliger Schüler zu kurz kamen. Darunter waren auch IF- wie IS- Kinder, da die IF- Lehrer, TT- Lehrer etc. sich um die auffälligen Kinder kümmern mussten. Denn wenn ein Kind im Klassenverband schwierig ist, braucht es entweder die ganze Aufmerksamkeit der LP's oder stört den Klassenverband, oder dann muss man ihm ein eigenes Arbeitsplätzchen einrichten, dann wären wir ja wieder bei der nicht-funktionierenden Integration.
- Ich empfand die Arbeit neben dem Unterrichten als sehr gross. Es gab vor allem viel Büroarbeit, das stahl der Unterrichtsvorbereitung viel Zeit und Ressourcen. Was genau man dagegen tun kann, weiss ich auch nicht, aber ich finde, dass Klassenlehrpersonen entlastet werden müssten.
- Die vielen Änderungen und der ganze Papierkram sind sehr hinderlich und unnötig beim Kerngeschäft. Motivierte Lehrkräfte bilden sich gerne weiter und arbeiten sowieso schon mehr als ihr Pensum und Lohn. Da wäre etwas mehr Wertschätzung und viel mehr Nachfragen, wie das an der Basis so ist, angebracht.
- Es ist gut, dass die Bildungsdirektion sich des Problems der Überlastung der Lehrpersonen annimmt. Administrative Aufgaben haben extrem zugenommen und lenken vom Kerngeschäft ab.
- Der Berufseinstieg parallel zu den Reformen war (zu) happig. Bei fast jeder Sitzung mussten neue Arbeitsgruppen gebildet werden und auch die dienstälteren Kolleginnen und Kollegen hatten bereits genug zu tun. Für gutes Unterrichten und zur Wahrnehmung der Klassenverantwortung benötigt man die Zeit nach Schulschluss bis 17 oder 18 Uhr. Die vielen Sitzungen und Absprachen (auch für gute Sachen) über Mittag und nach Schulschluss haben mich belastet.
- Belastung im Lehrerberuf im Kanton Zürich hat das Mass überschritten. Tragen sie Sorgen zum Lehrpersonal, solange es noch welches hat!

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Weniger Stoffdruck und mehr Entlastung für die Lehrpersonen (Teamteaching, kleinere Schülerzahlen)
- Entlastung Lehrpersonen soll möglichst bald greifen, da sonst noch einige LPs aussteigen. Lohn soll so angepasst werden, damit er mit denen der Bank auf vergleichbarer Stufe konkurrenzieren kann. Sicher sollen die Einsparungen der letzten Jahre (Sparmassnahmen) vollumfänglich sofort wieder bezahlt werden. Gesamtarbeitsvertrag soll endlich kommen!
- Weniger ist mehr. Überhäufen Sie die Lehrpersonen nicht mit Änderungen. Ich musste viel Zeit für Administratives verschwenden, welches ich lieber für meine Klasse und mein Team investiert hätte. "Schnellschüsse" schätze ich nicht so. WIRKSAME Mitsprache in Dingen, welche die Lehrpersonen direkt angeht.
- Es braucht eine Entlastung der Lehrpersonen gerade in Schulen mit einem hohen Migrationsanteil. Das Quims ist eine gute Sache, bringt aber noch mehr Arbeit (Sitzungen) und ist manchmal eher belastend. Es kann doch nicht sein, dass in den Schulhäusern kaum noch jemand 100 % arbeitet oder sollte man sagen arbeiten kann! Ich fände es schön, wenn ich meinen Beruf 100% ausführen könnte, aber in diesem Umfeld mit den belastenden Situationen im Berufsalltag und den ständigen Reformen geht das einfach nicht. Wir verdienen einen guten Lohn, aber wenn man Prozente arbeitet, sind das fast gleich viel wie jemand der an der Migros-Kasse arbeitet. Ausserdem arbeitet man sowieso viel mehr, als man offiziell in Prozenten arbeitet. Ich finde eine Imageförderung des Lehrerberufs wäre gut, denn die Bevölkerung hat ganz falsche Ansichten über diesen Beruf. Ich fand die Berufseinführung (vor allem die Supervision oder auch einige Kurse) sehr wertvoll. Belassen sie das Angebot unbedingt, da man sich das holen kann, was man in der PH noch nicht hatte. Vielen Dank!
- Weniger "kopflöse" Beschlüsse (dies und das einführen), mehr von der Lehrerschaft und den Bedürfnissen der Kinder ausgehen. Keine neuen Beschlüsse ohne nicht vorher Lehrmittel bereitzustellen, die ausgereift sind. Wenn alle Kinder integriert werden sollen, kleinere Klassen
- Ich bin ziemlich ausgebrannt bei der Arbeit mit 75 Kindern an 5 Klassen wöchentlich und vielen disziplinarischen Problemen/Beziehungsproblemen. Obwohl die Schule "Gesundheit" auf die Fahne schreibt, blieb dies unerkannt, bzw. es blieb mein eigenes Problem. Bei aller Freundlichkeit des SL war das Vorgehen nicht professionell. "Wenn nochmals etwas passiert, kann ich dich nicht mehr schützen" (vor den Eltern).
- Vor allem in schwierigen Situationen (Quimsschule!) müsste die Klassengrösse unbedingt gesenkt werden, zudem müssten die Klassen zusätzlich entlastet werden, wenn auch noch einige verhaltensmässig schwierige Schüler unterrichtet werden. Die Lehrziele sind nicht mehr erreichbar unter solchen Umständen, zudem erhalten die wenigen begabten Kinder zu wenig Unterstützung.
- Der stagnierende Lohn ist nicht motivierend
- Kleinere Sek B Klassen oder Wiedereinführung der Sek C und der Kleinklassen.
- Die Klassenlehrperson trägt sehr viel Verantwortung. Bei ihr laufen alle Fäden zusammen, sie koordiniert und moderiert Standortgespräche mit Fachleuten, Förderlehrpersonen, Eltern und koordiniert allfällige Fördermassnahmen. Sie führt regelmässig Gespräche mit den Heilpädagogen, Logopäden, ... um die SchülerInnen optimal zu fördern und begleiten. Seit der Einführung der Integration ist der Aufwand für diese Aufgaben gestiegen. Die Klassenlehrpersonen werden dafür weder entlastet noch zusätzlich entlohnt. Teilweise stehen keine Fachleute zur Verfügung, die die Klassenlehrperson mit Know-how unterstützen und entlasten könnten. Die Heilpädagogin ist in Ausbildung, für die Begleitung eines integrierten Kindes wird eine Person angestellt, die weder eine Ausbildung als Lehrperson noch eine Ausbildung als Heilpädagogin hat. Die Klassenlehrperson organisiert regelmässig Exkursionen, Klassenlager und verschiedene weitere Anlässe, die die Gemeinschaft der Klasse und Schule stärken. Sie ist für den Übertritt in die Oberstufe verantwortlich, ein weiterer grosser Zeitaufwand. Für all diese zusätzlichen Aufgaben erhält sie den gleichen Lohn, wie eine Fachlehrperson und wird nach wie vor nicht entlastet. Eine Klasse zu führen ist eine sehr schöne und befriedigende Aufgabe. Doch gerät man unter den momentanen Bedingungen oft an die Belastungsgrenze.
- Ich finde es sehr schade, dass im Lehrerberuf so viel Arbeit neben dem Kerngeschäft anfällt, wodurch es mir nicht möglich war meine Kreativität und Energie auch wirklich in hohem Ausmass in die Unterrichtsqualität zu investieren.
- Die Forderung nach individualisiertem Unterricht unterstützen mit angepassten Lehrmitteln und Vorgabe von differenzierten Lernzielen. Keine "Schüsse" in den Medien gegen Lehrpersonen, sondern deutlich und klar die Arbeit der Lehrkräfte unterstützen (Bsp.: Quereinsteiger haben mehr Lebenspraxis

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

=> also sind sie besser Lehrer?)

- Das Wichtigste im Schulalltag sollte immer das Unterrichten bleiben, leider rücken aber Elternarbeit, Reformen, Administratives immer mehr in den Vordergrund. Es wäre dringend nötig, Klassenlehrpersonen mehr zu entlasten.
- Das Promotionsreglement muss meines Erachtens wieder anders werden, denn zum jetzigen Zeitpunkt sind die Übertritte ins nächst höhere oder tiefere Niveau mit sehr viel Aufwand verbunden. Klarheit in Bezug auf die Noten mit Plus- und Minuspunkten würde dies wieder einfacher machen. Die Integration von Kindern mit besonderen Bedürfnissen in den Regelklassen bewährt sich meines Erachtens nicht, denn den speziellen Bedürfnissen kann man trotz guten Willens und hohem Einsatz von Klassenlehrperson und Heilpädagoge nicht gerecht werden. Ich denke, Kleinklassen sind ein gutes Gefäss und sollten wieder eingeführt werden. Veränderungen sollten erst dann an der Volksschule umgesetzt werden, wenn auch die nötigen Unterlagen und Überlegungen dazu vorhanden sind.
- Mehr Lohn für LP; Weniger Neuerungen und Reformen; Back to the roots; Bessere Lehrmittel für B/C SchülerInnen; Kein Lehrplan 21; Unterrichts- und Lehrmittelfreiheit; Abschaffung des MABs
- Nicht noch mehr Reformen durchpeitschen; bei Reformen Material genug früh bereit halten und ab und zu auch mal auf die Lehrpersonen, die an der Front arbeiten, hören. Ich würde es sehr begrüßen, wenn die Leute, die die Reformen austüfteln, vermehrt im Schulzimmer anzutreffen wären.
- Hört die Lehrerschaft genau an; Nicht zu viele Reformen auf einmal; Vieles wächst besser von unten als wenn es von oben diktiert wird.
- Verwirrung bezüglich der Erarbeitung und der Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes verhindern durch kantonal und städtisch einheitliche Leitlinien! Zusammenarbeit von externen Fachpersonen und Schulhäusern umsetzen - v.a. bei aktueller Evaluation und Überarbeitung der vorhandenen Förderkonzepte braucht es externe Hilfe. Dabei sollen Fachleute von der Bildungsdirektion ausgebildet und instruiert werden bezüglich allgemeiner Projektarbeit in Schulhäusern sowie bezüglich Förderkonzepte (neues VSG). Schulleitungen müssen bezüglich der Umsetzung der Förderkonzepte und Mitarbeit (Führungsposition) in der Planungsgruppe regelmässiger überprüft werden.
- Eltern haben viel zu viel Mitspracherecht resp. Macht; die Schulleitungen und die Behörden müssen mehr und klarer hinter den Lehrpersonen stehen und nicht auf jede Forderung der Eltern eingehen. Den Eltern in Bezug auf Nichtigkeiten weniger Gehör verleihen, Kommunikation zwischen Schule und Eltern weniger niederschwellig ansetzen (nicht alle Telefonnummern und Email-Adressen bekanntgeben, z.B. fixe Zeitfenster zur Kontaktaufnahme einrichten, klar festlegen, wer für was zuständig ist, etc.) --> Behörden, Schulleitung, Sekretariat, etc. sollten Triage-Funktion übernehmen und keine Durchlauferhitzer darstellen. Weniger Admin-Aufgaben für alle Lehrpersonen, vor allem aber für Klassenlehrpersonen. Den Lehrpersonen mehr Kompetenzen zusprechen, und ihnen den Rücken für ihre Kernaufgaben freihalten. Wir sind meist aus Passion Pädagogen geworden, und nicht um mit den Kindern Zähne zu putzen, den Eltern das Bildungssystem zu erklären, mit hundert Fachstellen und Fachlehrkräften Rücksprache zu halten, über gesunden Znüni zu diskutieren, zweistündige Elterngespräche zu führen (mit Protokoll!) - in denen mitunter über den häufig wechselnden Zivilstand der Mutter berichtet wird, da dieser für das Verhalten des Sohnmannes in der Schule ausschlaggebend ist -, den Kindern basale Anstands-Regeln klarzumachen, Schule schwänzenden Jugendlichen hinterher zu rennen, um uns dann noch die ständigen Unzufriedenheit der Eltern anzuhören. Mehr klare Regeln und Verbindlichkeiten versus Verharmlosung und Kuschelpädagogik schaffen und den Lehrpersonen geeignete Instrumente/ Druckmittel gegenüber renitenten SchülerInnen zur Verfügung stellen.
- Der Lehrberuf wird nicht nur durch höheren Lohn attraktiver. Er wird auch dadurch attraktiv, wenn man als Lehrperson das Gefühl hat, seinen Pflichten nachkommen zu können und den Schüler/innen gerecht zu werden. Diese Voraussetzungen sind im Moment leider nur z.T. gegeben. Gewisse Änderungen wären für mich nötig, um Zufriedenheit im Beruf zu spüren. Ich denke dabei an kleinere Klassen oder/und mehr Halbklassenstunden oder/und die Möglichkeit, vermehrt zu Zweit anwesend sein zu können (Teamteaching). Ich denke an gute, schnelle und unkomplizierte Unterstützung bei schwierigen Situationen mit einem Lernenden. Es soll nicht sein, dass Lehrpersonen und die Klasse schwierige Schüler/innen während drei Jahren tragen müssen, nur weil es an Alternativen fehlt.
- Die Ausbildung an der PH bereitet zukünftige Lehrpersonen ungenügend auf den Berufsalltag vor
- Weniger Fachpersonal, vermehrt Fokus auf Klassenlehrperson, mit kleineren Klassen kann viel bewirkt werden. Nicht am falschen Ort sparen; PH verschleudert enorm viel Geld, ohne dadurch Lehrer besser

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

auszubilden. Persönlich habe ich in dieser Zeit wenig gelernt (da haben auch vier Dozenten an einer Vorlesung eines einzelnen Dozenten nichts geholfen...!) Praxiserfahrungen und gesunder Menschenverstand helfen da schon viel weiter.

- Politiker sollen weniger in die Schule reinreden, den Lehrpersonen mehr Gehör schenken und vor allem ihre Anliegen ernst nehmen!
- Ich hatte oft das Gefühl, dass es ganze Bürohäuser mit Personen gibt, die sich überlegen, wie die Schule verbessert werden kann. Nicht, dass diese Vorschläge immer schlecht gewesen wären, aber die Fülle an Änderung überfordert im Schulalltag. Ich kenne niemanden, der nur all die Abkürzungen (Quims, TrioF, TrioM, ...) wirklich genau kennt. Lieber nur kleinere / weniger Änderungen, diese dafür gut und mit der nötigen Zeitressource einführen. Es ist sicher sinnvoll, etwas gegen die ausufernden Zahlen von Jugendlichen mit Sondermassnahmen zu unternehmen. Einfach auf einen Termin alle Kleinklassen und die Sek C zu schliessen ist aber keine besonders konstruktive Lösung. Ein Ziel in der Art von: 50% weniger S. mit Sondermassnahmen wäre m.E. viel besser. (Als Vergleich: Es gibt Studien, die besagen, dass die Fülle an Verkehrsschildern der Verkehrssicherheit abträglich ist. Es kommt aber doch wohl niemand auf die Idee, dass nun in Zürich alle Verkehrsschilder abmontiert werden und als Ersatz am Bellevue und am Central ein Polizist den Verkehr regelt. Das wurde in der Schule aber mehr oder weniger so gemacht (die Polizisten wären die Heilpädagogen, die nun ca. 2 Lektionen pro Klasse zur Verfügung stehen).
- Heute ist eine Schulleitung, in welcher Form auch immer, für mich zwingend. Ich habe mich sehr oft alleingelassen gefühlt. Alle administrativen Aufgaben müssen von jeder Lehrperson selbst, manchmal mehrgleisig, gemacht werden. Es fehlt eine kompetente Ansprechperson. Mir hat schlicht die Zeit und die Kraft gefehlt, alles selber abzuklären und allem nachzugehen.
- Es ist schon der belastend, dass immer mehr Verpflichtungen ausserhalb des Unterrichts, wie Schulkonferenzen und Sitzungen dazukommen. So bleibt nicht mehr viel Zeit zum Vorbereiten und die Qualität des Unterrichts geht verloren. Es wäre schön, wenn diese Zahl der obligatorischen Sitzungen verringert wird. Oft wird nämlich um den heissen Brei diskutiert um die Stunden zu füllen, es könnte aber in kürzerer Zeit abgehalten werden.
- Es ist tragisch, dass mit realitätsferner Planung (Lehrerausbildung, Weiterbildung, Lehrmitteleinführung, Mitarbeiterbeurteilung, Anerkennung von ausserkantonalen Diplomen, übermässige "Integration" von Schülern mit speziellen Bedürfnissen, etc. etc.) viele motivierte und fähige Lehrpersonen vergrault werden. Ich wünsche mir pragmatischere Vorgehensweise in allen Bereichen, nicht zuletzt im Interesse der Schüler und der Bildung!
- Lehrpersonen WIRKLICH entlasten, indem Lehrpersonen vielmehr mit einbezogen werden. Bsp. bei der Entwicklung und Erprobung neuer Lehrmittel wie Voices (Testläufe durchführen, dann Entscheidungen treffen) oder Papierkrieg vermindern (oft sind die Paper der BI nicht verständlich oder im Alltag nicht umsetzbar und bedeuten für uns viel mehr Arbeit) oder Lehrpersonen unterstützen, die sich weiterbilden/umschulen lassen wollen, statt ihnen Steine in den Weg zu legen (ganze Ausbildungsgänge, die absolviert werden müssen, keine Anrechnungen). Lieber länger studieren, als "blablabla" und Schnellschüsse produzieren. Weiter: Schulpraktiker an die Front statt Sesselhocker.
- Sollte es noch kein Dokument der Bildungsdirektion geben, die den Austritt einer LP mit einem einheitlichen Ablauf regelt, wäre es wichtig, wenn dies realisiert würde. Es Bedarf mehr Kontrollen, damit sich auch die Schulleiter und die Schulpflegen an die Vorgaben der BI betreffend Austritt halten.
- Auf die Anliegen der Lehrerschaft hören und eingehen; keine Entscheide über "unsere Köpfe hinweg" fällen ohne vorher an der Basis nachgefragt zu haben, ob es sinnvoll ist / gewünscht wird; weniger Theorie mehr Praxis, konkret: weniger Administratives mehr Zeit für Kernaufgaben; (Frage: Weshalb arbeiten viele LP nicht mehr 100%?); Entwicklung der rückgängigen Zahlen von Männern und Ausbildung & Kompetenz der Quereinsteigern überdenken (Chancengleichheit).
- Integrative Förderung: es fehlen die ausgebildeten Heilpädagogen, führt zur Überbelastung der Lehrpersonen oder zur Vernachlässigung der Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen; Schulpsychologischer Dienst: überlastet. Lange (zu lange) Wartezeiten für Kinder mit akuten Problemen. Vielen Dank für die Lohnerhöhung!
- Weniger ist mehr! mehr Zeit fürs Kerngeschäft einräumen: Schüler/innen, Unterricht, Klasse im Zentrum
- Unbedingt Klassenlehrpersonen entlasten: eine grosszügige Stundenentlastung (Vollpensum um 3-4L reduziert) oder eine bessere Entschädigung ist notwendig. Mit der Neugestaltung 3. Sek ist dies unumgänglich, da nur schon mit den Standortgesprächen ein Mehraufwand von ca. 40 Stunden anfällt.



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Dies entspricht einer zusätzlichen Arbeitswoche! Lehrmittel (z.B: Voices für Englisch) sollten nicht eigens für den Kanton Zürich geschrieben werden. Es gibt sehr gute, bestehende Lehrmittel von anderen Kantonen oder Verlagen wie "Cambridge", "Klett", etc. Das spart unnötig investiertes Steuergeld (welches an anderen Orten in der Schule fehlt) und garantiert ein nutzbares Lehrmittel (ohne jahrelanges Ausprobieren und Überarbeiten wie "Sprachwelt Deutsch").

- Das "Kerngeschäft", die Arbeit mit den Kindern nimmt einen immer weniger grossen Teil der Arbeit ein. Ich denke die vielen Reformen sind ein möglicher Grund dafür.
- Für mich stimmt es nicht, dass wenn die Kindergartenlehrperson aufgrund der Kinderzahlen reduzieren muss, keine Lektionen in der Primarstufe übernehmen kann. So muss die Schulleitung neues Personal für wenige Stunden suchen, hätte aber eine "willige" KGLP. Selbstverständlich wären nicht alle Lektionen an der Primarstufe für eine KGLP geeignet, es gibt aber durchaus Lektionen, welche (je nach Background der KGLP) eine KGLP übernehmen könnte. Meiner Meinung nach kann die Belastung als KGLP mit jener einer Primarlehrerin verglichen werden - auch die Arbeitszeiten sind (in meinem Fall) zu vergleichen. Trotzdem herrscht ein zu grosser Lohnunterschied.
- In meine Klasse wurde ein Mädchen integriert, das 3 Jahre älter ist als ihre „Klassenspäni“. Im Stoff kommt sie, obwohl sie viel älter ist als die anderen, nicht mehr nach. Sie hat den IS Status. Die paar Stunden der Heilpädagogin helfen ihr nicht, um dem Stoff folgen zu können. Sie passt weder vom Schulstoff noch vom Alter in die Klasse!!! Wo ist da die Integration?
- Gerade in Gemeinden wie ... sollten die Klassen kleiner sein. Es wäre eine echte Entlastung, anstatt 25 Schülern nur 20 zu haben. Dies wäre gerechtfertigt durch die vielen zweisprachigen Kinder und Kinder aus bildungsfernem Milieu, welche mehr Aufmerksamkeit benötigen. Bei der Integration wurden Versprechen nicht gehalten. So wurden die Klassen nicht kleiner, wenn man schwierige Schüler bekam. Anstatt früher 25 "normale" Kinder hat man jetzt 22 "normale" plus 3 "schwierige". Dazu kommt mangelnde Unterstützung, da es zu wenig Heilpädagogen hat. Auch sonst geht es nicht auf: die 3 Wochenlektionen, die wir "dank" der Integration bekommen haben sind weniger als die 2 Lektionen Förderstunden plus eine Stützstunde pro Kind, welches spezielle Unterstützung braucht. Finanzen sind in den Gemeinden zu unterschiedlich. So hat ... z.B. kein Geld für genügend Computer, Gruppenräume oder Schwimmbad (geschweige denn genügend lange Schwimmunterricht). Das untergräbt die Chancengleichheit und ist als Lehrperson etwas frustrierend.
- Sorgen Sie für eine, der Praxis angemessene Ausbildung für Lehrer. Dazu gehören Sprechtraining, Rhetorik, Rollenspiele, Selbstwahrnehmung, Führung, Projektmanagement, Gesprächsleitung, Anleitung zur Arbeit an der eigenen Person. All dies habe ich mir im Laufe der Jahre selbst angeeignet. Sparen kann man sich hingegen ellenlange Reflexionen und jahrelange Arbeit an Detailplanungen. Dies bringt für die Praxis nichts und wieder nichts. Meine Ausbildung erachtete ich in vielen Punkten als Zeitverschwendung. Wobei die alte Lehrerausbildung auch ihre guten Seiten im Musischen hatte. Die PH würde ich niemals im Vollstudium besuchen. Die Junglehrer-Betreuung hingegen erlebte ich als sehr positiv. Solche Angebote helfen einem direkt und entsprechen dem Pragmatismus, den man manchmal braucht als Lehrperson.
- Mehr Halbklassenunterricht oder kleinere Klassen, um der grossen Schere der Niveaus innerhalb einer Klasse wenigstens ein bisschen gerecht zu werden.
- dringende Entlastung der KLP; Überdenken der IF - LP- Rolle (mehr Lohn für meist als Hilfslehrperson eingesetzte Arbeitskraft); UST-MST Anpassung der Belastung dringend nötig unbezahlte Urlaubsgesuche bei langjährigen, "guten" Lehrpersonen unbedingt erlauben., sonst laufen euch auch noch die davon
- Infrastruktur unbedingt verbessern: Allen Lehrpersonen sollte ein Laptop und ein Mobiltelefon (Geschäftsnummer mit gewissem Kredit) zur Verfügung gestellt werden. Es kann nicht sein, dass wir Lehrpersonen die Telefonkosten der Schule selber zahlen und den privaten Laptop als Arbeitsgerät brauchen müssen. Überstunden von Teilzeitarbeitenden (Begleitung Klassenlager, Schulreisen, Mitwirkung Projektwochen, etc.) sollten unbedingt ausbezahlt werden. Die Arbeit der Lehrpersonen sollten mehr wertgeschätzt werden, sodass der Beruf attraktiv bleibt. Wertschätzung wird durch die oben genannten Punkte erhöht.
- Die Bildungsdirektion ist weit weg vom Schulalltag und die alltäglichen Probleme und Nöte der Lehrpersonen werden zu wenig ernst genommen. Durch die bürokratischen Abläufe wird der Schule einen grossen Teil der Kreativität genommen.
- Dass Einführungszeiten für 1. Kindergartenkinder (Z.B. bis zu den Herbstferien 1 Morgen weniger) und



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

jeden Morgen Ganzklassenunterricht (früher hatte man die 2. „Kindergärtler“ 1 Morgen alleine) durchgesetzt wurden, haben ganz klar zu einer Verschlechterung der Förderung der Kinder und der Unterrichtsqualität beigetragen. Manchmal ist es eher ein "Kinder hüten" statt "Kindergarten unterrichten" bei so vielen Kindern und wenig Halbklassen-Unterricht. Bei der Einführung der Schulischen Standortgespräche und den Zeugnisformularen im Kindergarten wurde von der Bildungsdirektion in einem Schnellschussverfahren gehandelt. Die Formulierung auf dem Zeugnisformular "Sie können auf das 2. Zeugnisgespräch verzichten", bringt uns Kindergarten-Lehrpersonen immer wieder in Schwierigkeiten. Wenn doch nur 1 Gespräch pro Kindergartenjahr obligatorisch ist, sollte das 2. Gespräch als Freiwillig deklariert werden und nicht als Verzicht!

- Höheres Salär für ältere Lehrkräfte. Der Lohn in der höchsten Stufe müsste mindestens Faktor 2 gegenüber dem Einsteigerlohn sein. Für Männer im Besonderen attraktivere Lohnaufstufungen schaffen. Gute Mitarbeiterbeurteilungen und keine Lohnerhöhung sind nicht motivierend. Es braucht vermehrt Männer im Lehrerzimmer. Es ist nicht sehr erfreulich, in einem feminisierten Schulhaus tätig zu sein. Widerstände zu überwinden ist ein Ding der Unmöglichkeit. Für die Knaben im Schulhaus gereicht es auch nicht zum Vorteil, nur von Frauen unterrichtet zu werden. Es ist bitter, wenn man im Kündigungsschreiben nicht auch gesundheitliche Gründe als Schwerpunkt nennen darf.
- Die Begleitung durch Frau ... vom VSA beim Wiedereinsteigen ins Berufsleben war sehr wohlwollend und wertschätzend und hat viel zur wachsenden Stabilität nach meiner Krankheit beigetragen.
- Die Schulleitungen brauchen dringend mehr Kompetenzen, v.a. in der Personalführung. Ausserdem kann es nicht sein, dass ein SL 50% mehr als die Lehrpersonen arbeitet und nur 5% mehr verdient. Die Verantwortung und die Verfügbarkeit eines SL sind doch gewaltig. Auch wenn es politisch nicht opportun ist: Ein SL muss deutlich mehr verdienen als eine LP. Die Belastung als SL ist erheblich.
- Der Schwangerschaftsurlaub wurde nicht vollständig bezahlt.
- Ich konnte fast 100% an einer Klasse unterrichten und fand dies sehr bereichernd. Es ist in meinen Augen zu viel Aufwand an verschiedenen Klassen zu arbeiten.
- Die Mitarbeiter-Beurteilung war ziemlich stressig, kam ich doch erst nach Zürich und musste mich mal an dieses Schulsystem gewöhnen und die Klasse.
- Viele Reformen wurden umgesetzt. Ich erhoffe mir, dass die Volksschule nun ein bisschen zur Ruhe kommen kann, bevor weitere Reformen oder Strömungen in den Schulen Einfluss nehmen oder wieder angegangen werden müssen. Bevor Neuerungen angegangen werden sollen, sollte darauf geachtet werden, dass auch genügend Ressourcen zur Verfügung stehen = ausgebildete Personen, finanzielle Mittel, Lehrmittel. Die Ausbildung an der PHZH sollte nochmals angeschaut werden. Ich habe mit Studentinnen des 6. Semesters zu tun gehabt (Referat gehalten) und gemerkt, dass viele nicht auf die Praxis vorbereitet sind und das liebevolle, gestalterische, fantasievolle Arbeiten auf der Kindergartenstufe nicht vermittelt wird. Die Eingangsstufe droht verschult zu werden, was nicht dem Entwicklungsstand der Kinder entspricht. Erschreckend finde ich diese Tendenz vor allem deswegen, da man zur heutigen Zeit mehr als je zuvor über die Neurologie und die Entwicklung der Kinder Bescheid weiss und eigentlich wissen müsste, was in dieser Altersstufe zentral wäre. Der Lohn auf der Kindergartenstufe entspricht nicht mehr dem heutigen Berufsprofil und den Anforderungen, welche sowohl in der Ausbildung an der PHZH oder aber auch im Berufsalltag erfordert werden. Eine Kindergartenlehrperson ist bei jeder Sitzung auch dabei, macht in Arbeitsgruppen mit, Bildungsauftrag mit Lehrplan... somit haben sowohl die Primarlehrpersonen, wie auch die Kindergartenlehrpersonen identische Aufgaben innerhalb einer Schule, ausser dass die Kindergartenlehrperson jüngere Kinder unterrichtet und nur 80% des Lohnes einer Primarlehrperson verdient. Da wir 23 Stunden unterrichten à 60min. und Lehrpersonen 28/29 Lektionen à 45min. arbeiten die Kindergartenlehrpersonen stundenmässig auch mehr, auch wenn sie bis zu 3 Nachmittage unterrichtsfreie Zeit haben. Dieser Umstand würde mich heute abhalten, den Weg zur Kindergartenlehrperson einzuschlagen. Mit diesem Missstand wird in den Köpfen von vielen Leuten, auch vielen Lehrpersonen weiterhin herumgeistern, dass wir mit den Kindern "nur" spielen würden und deswegen weniger verdienen. Ich hoffe, dass es den Angestellten bewusst ist, was im Kindergarten geleistet wird und welche Vorarbeit für die folgenden Schuljahre gelegt wird!
- Kaum Entwicklungschancen im Schulbereich. Wieso nicht? Wenn man sich professionalisieren und spezifizieren möchte, muss man das Berufsfeld wechseln. Wo bleiben die Männer im Berufsfeld? Kommen sie nicht, weil es so unattraktiv ist? Warum werden Kindergärtnerinnen immer noch wesentlich schlechter als Primarlehrer bezahlt, wo die Vorschulstufe immer wichtiger ist. Wieso werden Zusatzausbildungen in anderen Bereichen z.B. Weiterbildungen in Psychologie nicht anerkannt, oder

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

lohnwirksam geltend gemacht? Wieso werden Anstellungen nach anerkannten Diplomen und Zettelchen vergeben, ohne die wirkliche Praxistauglichkeit der Lehrpersonen zu prüfen und lohnwirksam zu honorieren? Das MAB ist ein Witz! Vor allem, wenn bei guter Beurteilung danach der Lohnanstieg mangels Finanzen nicht ausgezahlt wird.

- 1. Es besteht dringender Handlungsbedarf in den Kindergärten sozial schwacher Quartiere (andere sind eventuell auch betroffen) aufgrund folgender Gegebenheiten: Personelle Ressourcen: Lehrpersonen im Kiga sind in der Regel alleine; Verlängerte Unterrichtszeiten und jüngere Kinder erfordern anderes Unterrichten als früher; Gesellschaftliche Entwicklung veränderte Kindheit, zunehmend grössere Anforderungen an alle Lehrpersonen. Die Situation hat sich in den letzten 3 Jahren zunehmend verschärft; z.B. Kinder mit fehlender Aufmerksamkeit, Regelübertretungen, Aggressives Verhalten, schwache Kommunikationsfähigkeit, verbale Beleidigungen der Lehrkraft, etc.); Es sind viele Eltern zu Hause auch überfordert; z.B. zeitlich, besonders bei alleinerziehenden Müttern ist die Belastung hoch, aber auch dort wo keine Regeln und starke Verwöhnung bestehen. Die Kigä muss einen hohen Anteil an „Elternerziehungsarbeit“ leisten. Einige Kindergärten sind aufgrund der geringen Durchmischung stärker betroffen als andere. Im Kindergarten besonders stark: Kinder ohne Förderung/Erziehungsmassnahmen zu Hause. Der allgemeine Anspruch der Eltern auf gute frühe Förderung ist hoch, gleichzeitig Kinder, welchen die sozialen und emotionalen Grundlagen zum Lernen in der Gruppe fehlen (z.B. lernen müssen jemanden zuzuhören und auf andere Rücksicht zu nehmen und viel kleinkindliches Verhalten: Trotzen, Spielsachen schmeissen, keinen Moment ruhig sitzen können, Hilfe auf der Toilette anfordern, sich nicht alleine umziehen können, Rollenspiele nicht kennen, viel Anleitung brauchen). Personelle Ressourcen Shp/IF-Lp: Reichen bei weitem nicht aus um die Kinder in diesen Klassen genügend zu unterstützen – insbesondere Beratungstätigkeit da die Lehrpersonen natürlich nicht mehr in der Lage sind, Vorschläge umzusetzen (oben beschriebene Problematik). Es kommen Kinder in den Kindergärten, welche sonderpädagogische Unterstützung brauchen, aber keine Gutsprache erhalten haben, oder aber nicht einmal erfasst sind (z.B. beziehungs-erziehungsarme Kinder, Störungen welche noch nicht erkannt sind, Kinder welche Entwicklungsstände von 3jährigen haben, aber heute in den Kiga geschickt werden (aufgrund von Recht & Pflicht). Es ist sehr schwierig eine Unterstützung zu erhalten, die Kigä steht mit einem Berufsauftrag und den neuen Kindern in der Klasse und managt die Situation mehrheitlich alleine. Die Shp hat unzulängliche Ressourcen um alle Kigäs genügend zu unterstützen. Im besten Fall bekommt die Kigä an 2 Halbtagen eine Unterstützung durch eine Assistentin, jeweils beschränkt auf einige Monate, es gibt häufige Wechsel
- Anforderungen an Klassenlehrpersonen sind sehr hoch. Die übertragene Verantwortung muss unbedingt höher honoriert werden. Warum sonst sollte man eine solch arbeitsintensive Stelle antreten?
- Der Lohn im Kindergarten sollte unbedingt richtig angepasst werden. Während den Projektwochen/Projekttagen arbeiten wir mit den anderen Lehrpersonen zusammen und erhalten für die gleiche Arbeit viel weniger Geld. Dies bringt im Team keine gute Stimmung. Die Klassen mit 19- 21 Kinder sind zu gross wenn noch 1-2 integrative Schüler dabei sind. Es ist schwierig den anderen Kinder noch gerecht zu werden.
- Aufwand zur Nachqualifikation eines Faches ist für 100%-Arbeitende zu gross und belastend -> sollte unbedingt angepasst und verkürzt werden -> momentan wenig attraktiv. Diplomnote für Religion & Kultur bei mir zwar vorhanden, diese berechtigt mich allerdings nicht zum Unterrichten dieses Faches, ich müsste nochmals eine Weiterbildung besuchen (sehr fragwürdig, oder?). Wenn Integration, dann mit kleineren Klassen! (max. 22 SuS) -> allgemein müsste die Klassengrösse in meinen Augen verkleinert werden
- Die Bemühungen zur Vereinfachung der Administration weiterführen. Die Entlastung der LP ist noch ungenügend.
- Ich bin Junglehrerin und merke, dass ich viel zu wenig praktische Tips in meiner Ausbildung bekommen habe. Es ärgert mich, dass wir an der PHZH viel zu viel theoretisches Wissen mitbekommen haben, leider aber viel zu wenig Hilfsmittel, den Schulalltag und alles drum herum zu meistern!
- Mehr Zeit und Gewicht in den Unterricht legen. Die anderen Aufgaben, wenn unvermeidlich dann auch entlohnen oder mit Lektionenentlastung würdigen, z. B. Klassenlehrerbelastung, Elterngespräche, wenn über normale Beanspruchung hinaus, besondere Aufgaben, wie Hausämter, gemischte Stammklassen (Abteilungen), etc.
- 1. Lancierung einer Initiative: "Privatschulen nur noch für sonderpädagogische Bereiche und gegen Lizenz". 2. Lohnerhöhungen für die unteren und mittleren Lohnstufen (die oberste Lohnstufe kann

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- gleich bleiben). 3. 100%-Anrechnung der früheren Berufsjahre bei Quereinsteiger in den Lehrerberuf zur Berechnung der Lohnstufe.
- Unbedingt echte Entlastung für Klassenlehrer einführen!
  - Berufschancen für erfahrene Lehrpersonen erweitern. Ich meine echte Herausforderungen. Meine vielen Weiterbildungen sind nur dann von Nutzen, wenn ich sie auch anwenden kann und dafür entsprechend entlohnt werde. Stärken der Klassenlehrperson. Weniger Lehrpersonen an einer Klasse. Pflichtstundenzahl aller LP's auf 25 Lektionen senken. Zusammenarbeit einfordern. Integration einfordern. Lehrpersonen dabei unterstützen. Lehrpersonen welche sich nicht weiterbilden, verdienen weniger. Ausbildung und Zulassung zur Lehrerausbildung auf hohem Niveau halten. Es braucht eine hohe Fach- und Sozialkompetenz! Es braucht die Fähigkeit pädagogisch zu denken und zu handeln. Arbeit der SL und deren Kompetenzen muss weiterentwickelt werden.
  - Hinhaltelohnpolitik in der Personalpolitik, es gibt dank schlechter Planung und dank der Geringschätzung der Lehrpersonen immer weniger gute, motivierte Lehrpersonen, auch die Männer sind Mangelware im Beruf; mit Tricks werden die Lehrer für dumm verkauft, betrifft vor allem die Lohnpolitik, in den umliegenden Kantonen ist das Lohnniveau höher als hier, die Einsteiger werden belohnt, die Fünfzigjährigen, die auf sicher sind, gehen wieder einmal leer aus, das ist eine Schande; Pflasterpolitik in den Bildungsreformen, unbefriedigend, es sollte echte Reformen geben...
  - Mir scheint, dass das VZE-System die konflikthafte Verteilung/Klassenbildung in die Schulhäuser verlagert. Dort entsteht leider oft auf dem Buckel von Lehrpersonen und letztlich den Kindern ein zermürbender 'Kampf'/Gebastel' von Klassengebilden, welcher jedes Jahr wieder neu losgeht und viele Ressourcen bindet! Ich habe dies am eigenen Leib erlebt, wie unser ganzes Schulteam auseinanderbrach, von anderen Orten hört oder liest man. Die Ansprüche von verschiedenen Seiten sind gegeben und schwerlich abzubauen, echte Entlastung würden kleinere Klassen oder aber Unterrichtsentlastung für Klassenlehrpersonen bringen.
  - Sobald ich ein Arbeitszeugnis erhalten habe, so werde ich der SP W. einen Brief (mit Kopie ans VSA, an Herrn XY von der Rechtsabteilung) schreiben. in diesem Brief werde ich meine persönlichen Anliegen deponieren
  - Weniger ist oft mehr. Weniger Vorgaben und mehr Vertrauen in die Lehrerschaft.
  - Die Schulqualität wird nicht durch vermehrte Verpflichtung zu obligatorischen Sitzungen sicher gestellt. Etwas mehr Vertrauen in den Einsatz der Lehrer ihrer Schule gegenüber würde mich persönlich motivieren. Wenn etwas in der Schule verbessert werden soll, dann doch bitte alles, was in den Unterricht direkt einfließen kann.
  - Mit 27 Kids (rund 10 davon benötigen in der Mathe IF, mehrere arbeiten in der MS auf US-Niveau) auf engstem Raum ist es nicht möglich, individualisierend, abwechslungsreich und zeitgemäss zu unterrichten. Der persönliche Verschleiss an Energie und Zeit ist enorm und das Resultat bleibt dennoch unbefriedigend, da man niemals zum Durchatmen kommt. Was von Schule und LP gefordert wird, ist unter den momentanen (Spar-)Bedingungen nicht realistisch.
  - Bilden Sie das Führungspersonal PÄDAGOGISCH! Achten Sie darauf, dass die Führungspersonen die Lehrpersonen ernst nehmen und sie wertschätzen. Top-down funktioniert nicht im Lehrerberuf, weil jede Lehrperson sein Herzblut einbringen muss. Das kann sie nur, wenn sie sich frei und wertvoll fühlt. Schauen Sie, dass das Geld für funktionierende Heizungen, Kopiergeräte, Papier, Hellraumprojektoren, Bücher vorhanden ist. Schätzen Sie die Arbeit der Schulleitenden, damit keine das Gefühl bekommt, sie müsse etwas aus den Mitarbeitern und Schülerinnen und Schülern herauspressen. Es geht nicht um Geld, wir sind keine UBS (dort funktioniert es auch nicht so) und keine Zitronen. Eher Bäumchen, die nicht wachsen, wenn man sie zieht, schüttelt und mit Wasser- oder Lichtentzug droht. Schaffen sie die Mitarbeiterbeurteilung ab oder setzen sie dafür qualifiziertes Personal ein. Keine KV- Abgänger. Die haben in der Schule, ausser vielleicht im Sekretariat, nichts zu suchen! Generell gilt: Wer in der Schule arbeitet, MUSS auch aus der Schule kommen, das gilt speziell für das Führungspersonal. Sie können auch keinen Chefarzt einstellen, der früher eine Führende Position in einem Baugeschäft hatte!
  - Es fehlte mir die Wertschätzung und Anerkennung meiner geleisteten Arbeit und gegenüber meiner Ausbildung. Ich fühlte mich von der Bildungsdirektion wenig akzeptiert und im Kanton Zürich mit meinem Berner Fachdiplom nicht willkommen. Aus diesen Gründen habe ich mich in einem Nachbarkanton beworben, der mein Diplom sofort ohne Diskussionen und zu vollem Lohn anerkennt.
  - Nein, denn ich glaube nicht daran, dass es etwas nützt
  - Junglehrpersonen besser unterstützen und zeitlich entlasten, v.a wenn diese noch mit

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Klassenlehrerfunktion einsteigen.

- Dringende Überlegungen notwendig, wie Integration weiter stattfinden soll. Vor allem in Schulgemeinden mit an sich schon hohen Förderbedarf der Schüler. In meiner Klassen bedarf 2/3 der Kinder die intensive Unterstützung in einer Kleinklasse. Für alle Beteiligten (leistungsstarke Kinder, IF-Kinder, Lehrpersonen etc.) stellt Integration in diesem Rahmen nur Nachteile dar, es kann keinem gerecht werden.
- MAB bereits im Wiedereinstiegsjahr, nach 8 Jahren anderweitiger Tätigkeit, war wenig sinnvoll für mich. Jede Lehrperson möchte doch ein gutes Resultat erreichen. Das AdL an 3 Klassen gleichzeitig überzeugt mich nicht, deren Halbklassen im Fachunterricht noch weniger, da für Details keine Zeit bleibt. Ich hatte dies als grossen Stress erlebt, zuerst in der Planung, dann in der Durchführung und schliesslich im mässigen Erfolg des Unterrichtens. Meine Motivation verschwand immer mehr, da ich keine Verbesserung der Situation erkennen konnte. Daneben fand ich, dass für einen solchen Unterricht im Fachbereich der Handarbeit kaum leicht zugängliche Lernmedien für selbständiges Arbeiten der Kinder vorhanden waren. Kurz, dieses Projekt braucht aus meiner Sicht deutlich einfache, die Kinder ansprechende Lehrmittel, Übungsplätze, Arbeits-, Beobachtungskisten, Stufengänge zu Basisthemen usw.
- Zu wenig Lohn für die immer steigenden Anforderungen. Somit ist der Beruf nicht attraktiv und die verkürzten Ausbildungen zur Bekämpfung des Lehrermangels wertet den Beruf noch mehr ab. Integratives Modell schadet allen Schülern (sie werden weniger gut gefördert), sowohl den Regelschülern wie auch den IF Schülern und ist eine enorme Mehrbelastung für die Lehrer, trotz IF Lehrpersonen (wenn es denn eine im Schulhaus gib, was selten der Fall ist). Abschaffung der Sek C ist eine riesige Abwertung für die Sek B. Es ist kaum mehr möglich Eltern vom B zu überzeugen, da es die tiefste Stufe ist und in der Sek B auch unzumutbare Zustände herrschen (laut Aussagen von Sek B Lehrerkollegen).
- In diesem noch jungen Fachbereich bereitet das Umsetzen (kantonalen Vorgaben, zu wenige Wochenlektionen, prekäre Raumsituation in den Schulhäusern) grosse Schwierigkeiten. Es stehen zuwenig Gruppenräume und keine Arbeitsplätze zur Verfügung. Die zugesprochenen Unterrichtsstunden (Aufwand und Ertrag) bringen nicht die erwarteten Erfolge und die erhoffte Klassenlehrerentlastung, sondern bedeutet einen massiven Mehraufwand für alle am Unterricht Beteiligten, was zu Unmut in den Teams führen kann. Diese erschwerten Bedingungen verlangen zwingend, dass die Schulleitungen in diesem neuen Fachbereich ausgebildet sein müssen, damit sie die notwendige Unterstützung der Teams sicher stellen können. Auch für die Lehrerteams wäre eine Weiterbildung (Was ist der neue Fachbereich, was kann er und was kann er eher nicht bewirken) zwingend. Damit könnten viele Missverständnisse im Voraus ausgeräumt werden, weil dann alle Beteiligte das gleiche Grundwissen mitbringen würden.
- Bei offensichtlichen Missständen in einer Gemeinde wäre es schön, wenn die BI Verantwortung wahrnehmen, ersteren nachgehen und sich hinsichtlich einer Klärung als neutrale Institution einbringen würde. Dies vor allem, wenn die Machtverhältnisse an einer Schule nicht im Lot sind. Im Projekt Belastung/Entlastung sollte sich die BI darum bemühen echte Lösungen zu suchen und sich für die benötigten Mittel stark zu machen. Die bisher vorgeschlagenen kostenneutralen Lösungen sind unzureichend
- Ich habe meine Anstellung als Lehrerin gekündigt, weil ich viele Entscheide der Bildungsdirektion nicht mittragen kann. Der Lehrerberuf ist mein Traumberuf. So bin ich vor zehn Jahren gestartet. Unterdessen musste ich jedes Jahr so viele Umstrukturierungen mitmachen, so dass wenig Zeit für den eigentlichen Unterricht und die Beziehungspflege der Kinder und Eltern übrigblieb. Viele Sitzungen, Teamtage etc. füllten die Agenda. Die Abschaffung der Kleinklassen sah in der Praxis so aus, dass ich wegen einiger sehr verhaltensauffälligen Schülern viel Energie verlor, so dass die anderen SchülerInnen meiner Klasse zu kurz kamen. Das Kerngeschäft Unterricht litt vehement. Unter diesen Umständen kann und will ich nicht mehr unterrichten - die Verantwortung gegenüber Schülern und Eltern nicht mehr tragen. Ich hoffe sehr, dass baldmöglichst Schule nicht mehr im Sinkflug, sondern Aufwind sein wird
- Kleinere Klassengrössen; weniger Aufwand neben dem Unterrichten
- Neuregelungen wohl überlegt einführen, zusätzliche Kosten in Kauf nehmen, Klassengrössen tiefer halten, Lehrkräfte mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen entsprechend begleiten, Lohnanpassungen vornehmen, Supervision grosszügig unterstützen. Weshalb arbeiten wohl sowenig Lehrkräfte 100%? Den Weg nach Entlastung zu suchen weiter gehen, Stundenkürzung für die Lehrkräfte geht nur mit



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

zusätzlichem Kostenaufwand oder mit nach unten Anpassen des Lehrplans (was ja keinen Sinn macht). Musischen Bereich auf jeden Fall beibehalten oder sogar ausbauen. Es besteht immer wieder die Gefahr, bei Druck diese Stunden zu kürzen. Meine Vision: Eine Klasse hat für DaZ, IF, und koordinierten Unterricht (Zusatzlehrkräfte auf Unterstufe zum Erhalt der Halbklassenstunden) die gleiche Lehrkraft. Das bedeutet weniger Absprache, gezielte, erfolgreichere Zusammenarbeit aber auch Mehrkosten. Eine ausgebildete Heilpädagogin möchte auch für andere Stunden ihren entsprechenden Lohn erhalten (sie ist nämlich immer Heilpädagogin). Klare Vorgaben machen und die Erfahrungen von anderen Schuleinheiten einbringen und nicht jede Schuleinheit/ Schulgemeinde wieder "neu alles erfinden lassen".

- Der Paradigmenwechsel zur Integrativen Förderung ist sinnvoll und notwendig. Aber es braucht genügend Ressourcen und eine angemessene Infrastruktur. Und es ist zu überlegen, für welche Kinder IF möglich und angemessen ist und für welche es andere Schulungsmöglichkeiten braucht.
- Berufs- und Lebenserfahrung muss besser honoriert werden. Das Kerngeschäft muss wieder mehr Stellenwert bekommen
- Überdenken sie die Integration der Kleinklassenschüler. Für wenige Schüler ist dies positiv, doch viele Schüler sind damit selber überfordert und überfordern dadurch die Klasse (Lehrer, Mitschüler). die meisten Kleinklassenschüler konnten bis zur Oberstufe ihre Defizite aufholen und ein gesundes Selbstvertrauen aufbauen. In der Klasse als IF-Schüler werden sie täglich damit konfrontiert, dass sie nicht entsprechen und resignieren so vielfach. Es ist also nur eine Scheinintegration.
- Mehr Entlastungen und Förderung der LP.
- nicht alle Reformen auf einmal einführen; Reformen nur einführen, wenn die Ressourcen stimmen. Wir in ... hatten in unserem Schulhaus KEINEN ausgebildeten Heilpädagogen oder Heilpädagogin. Da stimmt etwas an der Reform nicht. Warum ein System ändern, das europäisch am besten war? Keine Lehrmittel, die nicht einmal alle Materialien zur Verfügung haben, als obligatorisch erklären. (wie das neue Mathematiklehrmittel, das unbrauchbar ist, weil es viel zu komplex für die SchülerInnen ist und viel Zusatzmaterial benötigt!) (oder auch das neue Englischlehrmittel, das die SchülerInnen überfordert und ihnen die Freude am Fach nimmt.). Warum gibt es der Bildungsdirektion nicht zu denken, dass so viele Lehrpersonen die Stadt ... verlassen? Glaubt diese immer noch es sind die unfähigen? Bei uns im Schulhaus ist es nämlich genau umgekehrt!  
Keine unausgebildeten Lehrpersonen einstellen und auch nicht für eine Mutterschaftsvertretung von einem halben Jahr! (Dies war bei mir der Fall und es hat überhaupt nicht geklappt mit dieser Lehrperson). Die Ausbildung für Quereinsteiger nicht zu einfach gestalten, nur weil Lehrermangel ist, kann man nicht einfach alle Personen aufnehmen, dies mindert nämlich wieder den Wert dieses anspruchsvollen Berufs. Man sollte sich eher in der Bildungsdirektion fragen, woher dieser Mangel kommt und ob das nicht auch an dieser Reformfreude liegt.
- Unterricht lief häufig noch so am Rande, Zeit- und Energiefresser waren in den letzten Jahren immer mehr die Aufgaben neben dem Unterrichten. Klassengrößen viel zu gross! Mit 20-26 Sek. B-Schülern läuft man nicht mehr in einem akzeptablen Rahmen, wahnsinniger Energie- und Zeitfresser!
- Weniger ist mehr! Weniger Papierkrieg! Schnelleres Handeln bei Schwierigkeiten mit Schulpflege/Lehrerteam und griffigere Lösungen bei sehr schwierigen Schülern.
- Die Form der Integrativen Förderung ist nicht für alle SchülerInnen geeignet. Die Schwachen kommen zu kurz. Bei den bestehenden Klassengrößen und der vorhandenen Zeit ist eine seriöse Förderung wie im separativen Unterricht nicht mehr möglich.
- Rückbesinnung aufs Kerngeschäft
- Änderungen im Schulwesen sollen von Personen vollzogen werden, welche den Schulalltag, den Beruf der Lehrperson kennen! Es wurde oft über die Köpfe des Lehrpersonals entschieden!
- Lohn ungerecht gegenüber Lehrerinnen. Wir arbeiten in Stunden und nicht in Lektionen. Beanspruchung der LP riesig, da praktisch immer mit der ganzen Klasse alleine. Kein Halbklassenunterricht am Morgen .Administrativer Aufwand zu gross. Das meiste bringt auch nichts.
- Zu weit weg, hat keinen Sinn pseudomässig etwas zu deponieren.
- Grosser Papierkrieg. Viele Projekte und Aufgaben ausserhalb des Unterrichts. Aufwand wurde von Jahr zu Jahr grösser.
- Weniger ist mehr - betrifft alle Reformen und Änderungen etc.; bitte nicht vom Bürotisch aus die Schule organisieren; geht sorgsam mit den Ressourcen der Lehrkräfte und der Schulleitungen um. Die



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Belastungen sind für viele sehr hoch.

- Werkzeuge einfach und praktikabel installieren. Die Kompetenzen der Schulpflege in Sachen Mitarbeiterbeurteilung nicht weiter ausbauen.
- Ich denke die Chancengleichheit für die Schüler in einer so kleinen Gemeinde, wo neu 24 4.-6. Klässler in einem Zimmer unterrichtet werden, ohne Parallelklasse und mit nur einzelnen Entlastungsstunden, ist nicht mehr gewährleistet. Als meine Stellenpartnerin an MS erkrankte, stieg mein Pensum rings um den Unterricht in einem Mass an, das in keinem Verhältnis zu meiner Anstellung stand. Für solche Situationen, müsste es eine Anlaufstelle geben.
- Bitte eine angemessene Ausbildung an der PHZH. Wir JunglehrerInnen werden so stark mit Lerntheorien und fachtheoretischen Hintergründen belastet, dass für eine angemessene Fachdidaktik scheinbar weder Zeit noch Ressourcen zur Verfügung stehen. Wo ist die Ausbildung für den Umgang mit schwierigen Situationen im Schulalltag? Wo sind praxiserprobte Lehrpersonen in der Ausbildung, die einen motivieren, auch bei Schwierigkeiten weiter zu machen, und einem Strategien zur Verfügung stellen, mit welchen man diesen begegnen kann? Und: Voices als Lehrmittel ist zwingend zu ersetzen! Wer das Lehrmittel geschrieben hat, der hat wohl kaum je damit unterrichtet. Oder falls ich mich irren sollte mit meiner Aussage, dann sollen diese Personen gerne mal ihr Unterrichtskonzept, welches erprobt und bestanden hat, vorstellen! Wäre froh um einige Anregungen!
- Überprüfen der Arbeitsbelastung und den Verpflichtungen von Teilzeitangestellten; Unvereinbarkeit Teilzeitstelle und Familie
- Die Schulpflege sollte besser überprüft werden. Es ist erschreckend, wie in unserem Beruf wenig qualifizierte Leute über die Schule bestimmen. In welchem anderen Beruf wird man von Laien beurteilt? Wenn ich einem Schulpfleger zuerst noch den Stundenplan erklären muss, finde ich das sehr bemühend.
- An zwei verschiedenen Schulgemeinden zu arbeiten, ist heute nicht mehr möglich. Zu viele Verpflichtungen neben dem Unterrichten!
- Ich bin 70% angestellt und arbeitete 40 oder mehr Stunden pro Woche, das ist mit der Zeit sehr frustrierend.
- Die Durchführung des MABs wird nicht überall im Sinn der Sache durchgezogen. Ich verstehe nicht, weshalb gewisse Lehrpersonen eine I Bewertung erhalten, obwohl diese nicht gerechtfertigt ist. Dies nur, da die Lehrpersonen altershalber eine 1er Bewertung für die Lohnerhöhung benötigen. Es ist wichtig, dass der neue Berufsauftrag möglichst schnell umgesetzt werden kann. Es gibt viel zu viele Lehrpersonen, welche ihre unbefristete Stelle geniessen und nicht das Leisten, was sie eigentlich müssten. Ich hatte zwei Anstellungen - 60% in ... und 40% in einer anderen Gemeinde. Wegen Klassenlager habe ich an der 40%Stelle Überzeit kompensiert. In ... habe ich nicht mal den Begleitpersonenbeitrag von 100Fr. pro Tag für die zusätzlichen 40% erhält! Wo bleibt da die Wertschätzung für diese zusätzliche Arbeit? Für mich wäre das fast ein Grund gewesen nicht ins Lager zu gehen, doch die Kinder können ja nichts dafür. Diese für bürokratischen Schwachsinn büssen zu lassen, wäre für mich kein gangbarer Weg gewesen. Schade, dass zwar Weiterbildungen mit Rückzahlungsforderungen von den Gemeinden unterstützt werde, aber keine Möglichkeit zum Anwenden des Gelernten besteht. Kosten-Nutzen geht nicht auf.
- Ich habe unter einer unfähigen Schulleitung gelitten und einem Team, in dem jede(r) nur für sich dachte. Die Bildungsdirektion wird in dieser Hinsicht kaum etwas machen können. Es war meine erste Stelle und da in meiner Gemeinde sich niemand für die Begleitung neuer Lehrpersonen zur Verfügung stellte, hatte ich einfach niemand, dies ist eine wirkliche Lücke bei kleinen Schulen. Es wäre sinnvoll wenn das VSA oder die BI abklären würde, wer von den PH-Absolventen begleitet wird und wer nicht.
- Ich wünsche mir einen kritikfähigen Arbeitgeber (Volksschulamt), welcher angebrachte Kritik nicht abwinkend und "Ausreden suchend" ignoriert, sondern ernst nimmt. Klassenlehrpersonen auf der Mittelstufe sind unterbezahlt. An einer Privatschule wird man frappant besser bezahlt bei besseren Arbeitsbedingungen (z.B. Mehrarbeit wird konsequent ausbezahlt, kleinere Klassen, homogenere Klassen, ...) Pädagogik darf dort etwas kosten. Ich finde es nicht mehr erstrebenswert in der Volksschule zu arbeiten. Ich wünsche mir einen Arbeitgeber (das Volksschulamt), der die Schule pflegt: belässt und lobt, was gut ist und verbessert, was verbesserungsbedürftig ist; dies jedoch wohlüberlegt und indem man investiert! Kostenneutrale Neuerungen haben die Volksschule nicht verbessert. Politiker versuchen, sich auf Kosten der Volksschule im Bildungswesen politisch zu profilieren. Ob dies die Schule tatsächlich verbessert, scheint ihnen egal zu sein. Ich wünsche mir einen Arbeitgeber, der

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

professionell damit umzugehen weiss, überlegt kommuniziert und vorausschauend handelt.

- 1. Schulen sind kein Tummelfeld für persönliche Machtspiele von Politikern und Beamten, sondern dienen einzig und allein der Bildung von SchülerInnen und Jugendlichen. Betrachten Sie deshalb alle möglichen Formen der Impulsierung des Schulwesens durch Lehrpersonen als hilfreich und freuen Sie sich darüber, anstatt Ihre Position sofort in Gefahr zu sehen (siehe Protestaktion Schule im Sinkflug im April 2010). 2. Überlassen Sie die Produktion von Lehrmitteln dem Markt und beenden Sie die unsägliche Form der obligatorischen Lehrmittel. Diese zwingen uns zu zivilem Ungehorsam (das wissen Sie ganz genau!) und dienen in erster Linie der Rentabilität des Lehrmittelverlags und weniger dem unterrichtlichen Handeln in zum Teil höchst heterogenen Klassen. 3. Schauen Sie Ihren Schulpräsidenten besser auf die Finger, vor allem denjenigen in der Stadt .... Diese führen sich auf wie kleine Könige - oft abseits von demokratischen Grundsätzen.
- Es wäre sinnvoll, wenn es in den Schulen Sekretärinnen gäbe die für Administratives zuständig wären. Z.B. Anmeldungen für Hort, Hausaufgabenhilfe etc. Auch als Anlaufstelle für Eltern die Fragen haben, die nicht konkret die Schule betreffen (z.B. Musikschule, Religionsunterricht im Quartier etc.) Ich sehe nicht ein, wieso ich auch noch solche Informationen beschaffen muss. Gewisse Ämtli könnten auch noch von den Sekretärinnen übernommen werden, wie z.B. die Materialbestellung und Austeilung, Sportkoordinator etc. Der Lohn, den man für diese Ämtli erhält ist lächerlich, aber der Aufwand gross. Ich finde das müsste nicht sein. Wenn man so entlastet würde, müsste man auch nicht Diskussionen führen, dass die Lehrpersonen weniger Lektionen halten sollen und dafür mehr Zeit für Administratives haben! Mich belasten ein solches Ämtli oder ein ellenlanges Anmeldeformular für irgendwelche Therapien viel mehr, als 1, 2 Lektionen Unterricht! Korrekt fände ich auch die Anfangslöhne zu heben. Man hat schliesslich doch eine Fachhochschule absolviert. Aber mir persönlich wäre eine Sekretärin wichtiger.
- Die IF-Ausbildung 55+ sollte konkretere Anforderungen beinhalten und die Berechtigung zur Ausübung dieser Tätigkeit sollte nicht in 2-3 Zeilen nach vielen anderen Informationen brieflich mitgeteilt werden. So wird der Stellung als IF und der Würdigung für diese Berufswahl keineswegs Rechnung getragen. Zudem sollte der IF-Person Oberstufe taugliche Materialien (Diagnose und Förderung) zur Verfügung gestellt werden, damit sie diese direkt im Unterricht einsetzen kann.
- Rahmenbedingungen für Teilzeitangestellte müssten insofern dringend verbessert werden, als das eine zweite Arbeit neben der Arbeit als Lehrperson besser möglich ist. Das meint, dass eine Teilzeitlehrperson nicht zu 100% Teilnahme an Konferenzen, schulinternen WB etc. verpflichtet werden darf. Ich selbst habe vor 9 Jahren den ISF-Unterricht an unserer Schule konzipiert und aufgebaut. Ich habe zwei MABs absolviert und wurde durchs Band mit A beurteilt. Lernende, Eltern, Kolleginnen und SL waren sehr zufrieden mit meiner Arbeit. Nebst meiner Ausbildung als Real- und Oberschullehrer habe ich div. Aus- und Weiterbildungen absolviert: Grundstudium PP an der Uni, MAS in Supervision, OE und Mediation, Gesprächstherapie (Idiolektik), Förderdiagnostik HfH u.a.m. Alle diese WB wurden lohnmässig nie berücksichtigt. Zudem wurde mir über Jahre hinweg seitens BI/VSA immer wieder gedroht, ich würde meine Stelle verlieren (trotz guter Arbeit), wenn ich nicht die HfH als Ganzes abschliessen würde. Erst vor zwei Jahren wurde mir eine provisorische, längerfristige Arbeitserlaubnis erteilt, d.h. meine Weiterbildungen zumindest teilweise anerkannt. Dieser Prozess hat sehr viel Energie gekostet (nicht nur mich, sondern auch meine Kolleg/-innen, die SL sowie die Behörde), da nie sicher war, wie es weitergehen würde. Dies habe ich als äusserst belastend empfunden und aus meiner Sicht in Zeiten des Lehrermangels als zumindest nicht sehr geschickt.
- Blockzeiten einführen, Jahrgangsübergreifender Unterricht, Raum und Geld für musische Projekte/Fächerübergreifenden Unterricht
- Eine Integration von SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen ist nur möglich, wenn die LP gleichzeitig Unterstützung von Seiten eines SHP erhält und entsprechende Lehrmittel vorhanden sind.
- Die Bildungsdirektion des Kantons Zürich sollte hinschauen, gemäss einem Bericht in der NZZ hat der Kanton Zürich praktisch die schlechtesten Volksschulen in der Deutschschweiz.
- Die Hinweise auf unterstützende LP wie IF sind bei unbesetzten Stellen unbefriedigend. ... hat fast 2 Jahre offene IF-Stellen. Ebenso Schulsozialarbeit.
- Es wäre unglaublich schön, wenn wieder einmal das Unterrichten im Mittelpunkt stehen würde und nicht irgendwelche neue Strukturen, die umgesetzt werden müssen.
- Sehr gut hinhören, wenn es in Gemeinden im ... zu vielen Kündigungen kommt
- Fachpersonen sollen so ausgebildet werden, dass sie ein volles Mitglied eines Teams sind und die

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Lehrpersonen entlasten sollen. Eine Anzahl Sitzungsstunden sollten im Pensum fix einberechnet sein bzw. weniger WL

- Die Gemeinden sollten sich klar für oder gegen die GST entscheiden! Wenn die beiden Systeme nebeneinander laufen gibt es immer wieder Diskussionen zwischen Eltern, Kindergärtnerinnen und Grundstufenlehrerinnen. Die Konkurrenz zwischen dem System Kindergarten und Grundstufe ist in der Gemeinde und bei anderen Lehrpersonen, welche nicht zu KG/GST gehören klar spürbar. Der Arbeitsaufwand als Lehrperson in der GST ist viel zu hoch (65% Anstellung = 85% Arbeiten). Das Teamteaching bedarf vielen Besprechungsstunden, welche finanziell nicht abgegolten werden. Es müssen grundsätzlich pro Klasse mindestens 150% Teamteaching gesprochen werden (plus zusätzlich die DaZ und IF Lektionen) und mindestens 2 Besprechungsstunden separat bezahlt werden. Das GST Modell ist zu wenig ausgereift. Das Altersdurchmischte Lernen findet nur sehr wenig statt. Da am Nachmittag nicht alle in die GST kommen, wurde in unserer Gemeinde relativ viel Schulstoff auf diese 4 Lektionen verlegt. Somit hatten andere interessierte Kinder keine Chance, beim Stoff mitzukommen. Ebenfalls müsste die Bündelfrage diskutiert werden. Ist es nötig, dass die GST 2 verschiedene Bänder hat
- Nach der langen, intensiven Zeit der Reformen und Integrationen wünscht man sich als LP wieder einmal die Möglichkeit, sich ausführlich dem Unterricht und der Klasse zu widmen. Die BI sollte dies berücksichtigen und Ressourcen zur Verfügung stellen, die es (über-)belasteten LPs und Schulleitungen ermöglicht, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Gutgemeinte, aber nicht wirklich für die Praxis durchdachte Modelle wie die Integration kosten viel Energie und der Nutzen für betroffene Kinder oder Klassen ist letztlich fragwürdig. Zudem fehlen überall die nötigen Fachlehrpersonen.
- Vgl. Anliegen gegenüber Schulpflege
- Die obligatorischen Sitzungen können doch nicht einfach zum Pensum dazukommen. Da der administrative Aufwand stetig steigt, kann so ein Sitzungszeitfenster nicht einfach gratis dazu kommen!
- Überdenken sie das VZE-Wesen. Für kleine Gemeinden bedeutet es ein dauerndes Jonglieren, was sehr von der Qualität der Schulleitung abhängt. Günstige Lösungen für die Planung und für die Schulleitung sind nicht zwangsläufig günstige Lösungen für die Lehrpersonen und die Kinder. Ist die Schulpflege zu schwach oder zu unwissend, ist die Schulleitung zu mächtig.
- Hört auf mit der Verbürokratisierung der Schule, all den Schulprojekten etc. Es hat in meinen Augen ein gewaltiger Qualitätsabbau stattgefunden, auf Kosten der Kinder und Lehrpersonen! Ich gehöre zu den LP's, welche frustriert den Beruf verlassen. Nicht wegen den Kindern, diese Arbeit gefällt mir noch immer und erfüllt mich. Leider sind die Kinder in den Hintergrund verdrängt worden, es geht nur noch um Tabellen, Kreuzchen, Listen, Protokolle, Leitsätze, etc. Oft total am Ziel vorbei, zusätzliche Belastung auf Kosten der Zeit, welche eigentlich für den Unterricht eingesetzt werden sollte. SCHADE! Mit mir verliert die Schule eine wertvolle Mitarbeiterin, das weiss ich. Aber ich kann nicht mehr hinter dem stehen, was ich machen muss und wie! (Z.B. Beurteilung mit neuem Zeugnis, Englischlehrmittel, alles protokollieren, falls Eltern irgendwelche Einsprachen erheben, Integration auf Biegen und Brechen, und vor allem die VZE)
- Die Schulpflege soll klare Grenzen bekommen und sich NICHT in Sachen einmischen, die sie nichts angehen, bzw. von denen sie (schulisch gesehen) keine Ahnung haben
- Die Bildungsdirektion sollte die Massnahmen zur Reduktion der Arbeitsbelastung der Lehrpersonen ernsthaft in Angriff nehmen und auch umsetzen. Die Sparpolitik sollte die Schule nicht betreffen.
- Ich finde es extrem erschwerend, wie Neuerungen von Seiten BI kommuniziert werden: z.B. neues Zeugnis, neue Lehrmittel. Termine werden von der BI nicht eingehalten oder alles extrem kurzfristig vorgenommen, speziell bei neuen Lehrmitteln oder Anpassungen im Zeugnisreglement. Das ist extrem unprofessionell und erschwert die Arbeit der Lehrpersonen massiv! Von einem verlässlichen Arbeitgeber erwarte ich, dass er Termine im Griff hat und Neuerungen nicht auf Kosten von Qualität durch gepusht werden! Ich mache mir grosse Sorgen um die Qualität des Zürcher Bildungswesens, das unter den vielen Reformen und insbesondere unter der aktuellen Lehrer-Ausbildung (PH) massiv zu leiden hat.
- Hinschauen, wenn Probleme von der Basis gemeldet werden und die Leute nicht einfach ignorieren! Mit mehr Lohn ist es nicht getan, was fehlt ist die Wertschätzung.
- Pensum bei diesen Belastungen für Klassenlehrpersonen zu hoch. Zu wenig Spielraum für gemeinschaftsbildende Aktivitäten (z.B. Exkursionen), da Stoffdruck gross.
- Weniger Fächer auf der Mittelstufe, mehr Zeit für Kreatives

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Die Koordination der HFH mit dem Schulalltag korrespondiert bei den Daten nicht --> bessere Absprachen, damit der Schulalltag fliesst und weniger Ausfälle entstehen (nie zwei Fachwochen hintereinander während der Schulzeit plazieren!). Bewusstsein für Inhalte der neuen Ausbildungen fördern, damit sie nicht als Fremdkörper empfunden werden (SSG, integrativer Unterricht). Es wäre hilfreich, wenn offiziell ein Stellenprofil der SHP- Arbeit bestehen würde, damit man im Alltag auf breiter Basis arbeiten kann und nicht nur Leistungsschwierigkeiten angeht (auch das Verhalten, die Integration von Behinderungen)
- Ruhe im Betrieb sorgt oft für qualitativ besseren Unterricht als "Anreizsysteme", verursacht durch externe Evaluationen und Reformfieber. Dies schliesst mit ein, dass die Bildungsdirektorin zwar nicht wilde Versprechungen von sich gibt, sich aber unter vollem Engagement im Regierungsrat und vor dem Kantonsrat für eine gute Schule und gegen Mittelkürzungen einsetzt.
- Kleinere Klassen bringen mehr Qualität im Unterricht; kleinere Gemeinden mit hohem Ausländeranteil sollten mehr Sonderleistungen und Ausnahmen bewilligt bekommen, damit sie ihren Alltag besser bewältigen können (Sorge tragen zu den Lehrpersonen); den Lehrpersonen wieder mehr Eigenverantwortung übertragen und die Bürokratie auf das nötige Minimum reduzieren; die Klassenlehrperson mehr unterstützen und entlasten
- Beim Eintritt in den Schweizer bzw. kantonalen Schuldienst aus dem Ausland kommend ist ein MAB-Verfahren im ersten Jahr zu hinterfragen. Ich befand mich noch vollkommen im Übergangs- und Anpassungsprozess.
- Sinnvollere Reformen / weniger Leerläufe / Bewährtes erhalten und nicht dem polit. Mainstream opfern
- Schnellgang drosseln, bremsen. Vieles ist nun aufgegleist, aber nicht nachhaltig. Zu viele Projekte laufen, es wird zuviel geredet, zuwenig getan. Hauptsache ist, dass alles auf Papier geschrieben steht.
- Die Schule braucht nicht immer neue Reformen, sondern Unterstützung bei den wirklichen Problemen, wie z.B. der Integration aller Schüler. Dabei meine ich z.B. mehr IF-Lektionen und Hilfe bei massiv schwierigen oder schwachen Schülern.
- Die Schule braucht nicht immer neue Reformen, sondern Unterstützung bei den wirklichen Problemen, wie z.B. der Integration aller Schüler. Dabei meine ich z.B. mehr IF-Lektionen und Hilfe bei massiv schwierigen oder schwachen Schülern.
- Integration ohne ausgebildetes Personal und ohne genügend Unterstützung für die Lehrpersonen machen den Lehrerberuf unattraktiv und bremsen die Leistungsmöglichkeiten einer Schulklasse. Das Niveau wird nach unten gezogen trotz sehr grossem Einsatz der Lehrperson.
- Weniger Fachlehrpersonen; mehr Teamteaching mit Stellenpartnerin und dadurch bessere Förderung der Kinde; kleinere Klassengrössen; mehr Lohn, auch für die Kindergartenstufe
- Die Ressourcen der Lehrkräfte sind meiner Meinung nach nicht richtig Verteilt. Ich sollte doch meine ganze Aufmerksamkeit und Energie den Kindern widmen können und nicht dem umliegenden Bürokratie, etc. (Burnout's in Lehrerberuf werden immer häufiger!). Ein Beispiel: Wir lernen im Kindergarten Umweltschutz und nicht unnötig Sachen wegwerfen. Vorbild sein ist eine wichtige Devise. Nun schreibe ich jedoch jedes Jahr Zeugnisse, die nichts Aussagen und ein Blatt mit seinem speziellen Wasserzeichen 2.- kostet. Also verschwende ich jedes Jahr ca. 40.- mit so etwas und meine Zeit ist noch nicht einberechnet.
- Die Ausbildung an der Ph. reformieren, damit wieder mehrheitlich motivierte, gut und breit ausgebildete Menschen auf die Jugend losgelassen werden. Weniger Papierkram.
- Einheitliche Regelung bezgl. Kostenübernahme der Studiengebühren der HFH, bzw. bei Wechsel der Schulgemeinde keine Rückzahlungspflicht, da Mehrwissen weiterhin der Primarschule zugute kommt.
- Klassengrössen müssen in belasteten Einzugsgebieten massiv gesenkt werden können; 1.5 VZE pro Klasse in belasteten Einzugsgebieten; Jede Neuerung soll auf den Nutzen für das Kind ausgerichtet sein; geeignetes Raumangebot für Klassen muss ausgebaut werden; Arbeit muss innerhalb des Pensums machbar sein; 100%-Pensum muss möglich werden
- Die Lehrkräfte müssen dringend entlastet werden. Da viele neue Aufgaben wirklich sinnvoll sind und weiterhin wahr genommen werden müssen, kann dies nur über eine Senkung des Pensums erreicht werden. Alles Andere ist nur Symptom-Bekämpfung.
- Von der Bildungsdirektion fühlte ich mich sehr unterstützt. Ich suchte den Kontakt im Frühling, nach meinem Zusammenbruch, mit einer sehr netten Frau (leider weiss ich ihren Namen nicht mehr). Sie hat mich sehr gut begleitet und beraten! Herzlichen Dank dafür! Auch Frau XY unterstützte mich in den



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

rechtlichen Dingen, die der Schulleiter versucht hat zu verdrehen. So behielt ich trotz der für mich brenzligen Situation einen klaren Kopf.

- Die Lern- und Verhaltenschwierigkeiten der Kinder und die Probleme mit Kultur und Sprache sind in diesem Stadtkreis sehr gravierend und fordern kleinere Klassen, mehr IF-Ressourcen und bessere pädagogischen Massnahmen, um auch den normal begabten SchülerInnen genug Zuwendung schenken zu können. Die Eltern der Schweizer-Kinder schauen mit grosser Besorgnis, ob die Schule ihren Kindern gerecht wird. Unverständlich ist, dass die Kleinklassen A und der Sprachheilkindergarten geschlossen werden und dass immer jüngere Kinder eingeschult werden. Die beiden Kindergartenjahre reichen in vielen Fällen nicht, dass die Kinder Erfahrungen und Entwicklungen des Kleinkindalters nach- und aufholen. Bei Schuleintritt fehlt es oft an strukturierten Grunderfahrungen. Frühförderungsprogramme und eine besser aufgegleiste Zusammenarbeit zw. Jugendsekretariat und Schule/Kindergarten sind unerlässlich.
- Pardon, aber das würde nun doch diesen Rahmen sprengen: ich bin im vpod organisiert und Verweise auf unser regelmässig zu allen Themen eingehenden (Vernehmlassungen etc.)
- Als Schulleiterin war ich mit einem Pensum von ca. 40% angestellt. Der tatsächliche Arbeitsaufwand lag jedoch über 60% und dabei konnte ich trotzdem immer nur die dringendsten Aufgaben anpacken. Den Schulleitungen sollte für die intensive Personalführung deutlich mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden.
- Mehr Mut bei Projekten die sich bewähren. Diese weiterlaufen lassen auch wenn das neue Volksschulgesetz andere Organisationsformen vorsieht.
- Weniger schulische Verpflichtungen ausserhalb der Unterrichtszeit. Schul -und Teamentwicklung finden mehrheitlich während der Schulzeit statt.
- Auf der Kindergartenstufe arbeiten viele Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit unzureichender Ausbildung, da Mangel herrscht. Als ausgebildete Heilpädagogin finde ich es zwar sinnvoll, dass auch Personen ohne spezifische Ausbildung auf dieser Stufe eingesetzt werden können, doch die Qualität der Arbeit sollte gewährleistet sein und den Vorgaben des Kantons entsprechen. Als Heilpädagogin auf der Kindergartenstufe ist der Lohn geringer, als auf der Primarschulstufe. Wieso? Es erstaunt also nicht, dass Heilpädagoginnen und Heilpädagogen die Primarschulstufe dem Kindergarten vorziehen, denn am Ende des Monats ist im Portemonnaie mehr Geld. Dabei ist zu bedenken, dass das Arbeiten auf der Primarschulstufe dank den Lehrmitteln um einiges einfacher ist als auf der Kindergartenstufe, wo viel Kreativität und Phantasie gefordert ist und die Früherfassung der Kinder stattfindet.
- Schaffen Sie Positionen und Rollen für Lehrpersonen mit qualifizierter Langzeitweiterbildung. Passen Sie die Lohnskala für LP mit Langzeit-WB an (nachgewiesene Meisterschaft).
- Siehe vorher gehende Bemerkungen.
- Es ist nicht in Ordnung, dass Stundentafeln geändert werden (HW Freifach 3. OS) und man keine Alternativen für überflüssige Lehrpersonen anbietet. (Z.B. Umschulung Primarlehrer war nicht möglich obwohl ich 17 Dienstjahre als Lehrerin habe?)
- Die Anrechnung von Ausbildungen ist gelinde gesagt eine Katastrophe: ein Proficiency mit einigen Altersringen ist nicht mehr gültig für eine Nachqualifikation Englisch, aber notabene im Nachbarkanton St. Gallen schon
- Es ist dringend notwendig zu überlegen wie eine Klasse und die verbleibende Lehrperson unterstützt werden kann, wenn eine Lehrperson aus psychischen Gründen krank wird: es darf nicht möglich sein dass die Lehrperson immer wieder für drei Wochen krank geschrieben wird und dann die Klasse ein halbes Jahr lang mit vielen verschiedenen Vikaren unterrichtet wird. Niemand den Fall betreut! Die zusätzliche Arbeit der Stellenpartnerin nicht finanziell abgegolten wird. Die Stelle für die kranke Lehrperson reserviert wird und die gesunde Lehrperson gehen muss, falls sie die unklare Situation nicht länger akzeptiert; die Eltern kein Gehör finden
- Für eine gute Zusammenarbeit zwischen Heilpädagogen und LP müssen beide dazu bereit sein. Die HP sind dafür ausgebildet. Was gibt es für Unterstützung/Einführung für die LP?
- Gemeinden, die ein spezielles Profil anstreben wie ..., viel genauer auf die Finger zu schauen. Als Mutter würde ich alle Hebel in Bewegung setzen, damit mein Kind nicht dort zur Schule müsste. Das Team und die Leitung haben sich verrannt.
- Weniger ist Mehr! Kleinklassen wieder einführen. Vergesst das Handwerk nicht.
- Der Lehrermangel behebt man nicht, indem man neue Personen rekrutiert, sondern indem man



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

bestehendes, bereits ausgebildetes Personal mit bester Qualifikation nicht durch unnötige Formalien und zeitliche Einbindung überfordert. Mein neuer Arbeitgeber, der Kanton ..., zahlt übrigens für 100% Fr. 500.- pro Monat mehr!

- Im Dorf gibt es viele unzufriedene Eltern, die diese neue Schulform (Mehrklassenschule) ablehnen, weil ihr Kind damit nicht klarkommt. Wenn die Schulpflege diese Eltern nicht ernst genug nimmt, wo können sie sich Gehör verschaffen? Dringen Sorgen und Nöte der Elternschaft bis zur Bildungsdirektion vor? Sollte die Verteilung der Stellenprozente noch einmal überdacht werden? Dorfschulen kommen wegen sinkender Schülerzahlen massiv unter Druck.
- Deutlich mehr Stellenprozente pro Klasse für Unterricht, Lernförderung und Sozialarbeit. Lehrmittel und Räume, die dem Anspruch des individualisierenden Unterrichts gerecht werden. Nur Reformen, die sorgfältig geplant, eingeführt, begleitet und ausgewertet werden. Abbau und Professionalisierung der Administration.
- Unterstützung und Wertschätzung der Arbeit der Fachlehrpersonen darf nicht vernachlässigt werden. Schwierigkeiten mit Schülern zeigen sich meist zuerst bei FL. Alle Lehrpersonen tragen zum Wohl der Kinder und der Schule bei, nicht nur die Klassenlehrpersonen.
- Zu tiefe Lohneinstufung wegen Stellen ausserhalb der Volksschule und Teilzeitarbeit; ein halbes Jahr nach meinem Eintritt gibt es Revision von Lohnsystem, ich wurde dabei nicht berücksichtigt; Pech gehabt weil ein halbes Jahr "zu früh" eingetreten. Es sollte Übergangsfristen geben; das hat mich wirklich geärgert.
- In den letzten paar Jahren sind mit der Integration von SuS aus Kleinklassen und anderen Veränderungen im Lehrerberuf die Anforderungen an die Lehrpersonen enorm gestiegen - meiner Meinung nach so sehr, dass der Beruf der Volksschullehrperson in der heutigen Form nicht mehr befriedigend ausführbar ist, was sich zum Nachteil aller auswirkt. Die Arbeitsbedingungen müssten MASSIV verbessert werden: Pflichtlektionen / Pensum vermindern, z.B. auf 25 Lektionen für ein 100%-Pensum; wöchentliche Vorbereitungsstage einführen, z.B. 100%-Pensum: 4 Tage Unterricht, 1 Tag Vor-/Nachbereitung - Diese Massnahme würde auch den Austausch mit Fachlehrpersonen, Betreuerinnen, Eltern, etc. erleichtern, sowie Möglichkeit geben, den enormen Berg von administrativen Aufgaben in Ruhe und fristgerecht zu bearbeiten; Unterstützung durch Heilpädagogen/-innen im Unterricht massiv verstärken, beispielsweise auf 20 Lektionen / Woche (jeden Morgen 4 Lektionen). Ich fühle mich als Lehrperson mit Diplom des Primarlehrerinnenseminars massiv benachteiligt gegenüber den Lehrpersonen mit Bachelor-Abschluss einer Pädagogischen Hochschule, insbesondere betreffend Weiterbildung. Bitte setzen Sie sich dafür ein, dass Lehrpersonen mit Diplom des Primarlehrerinnenseminars nachträglich den Bachelor erwerben können, wie ihn die Studierenden der PHZH nach Beendigung ihres Studiums erhalten. Bitte setzen Sie sich auch dafür ein, dass Lehrpersonen mit Diplom des Primarlehrerinnenseminars wie die Lehrpersonen mit Bachelor die Möglichkeit erhalten, direkt (mit Passarelle) in den Masterstudiengang Erziehungswissenschaften an der Universität Zürich einzusteigen. Mit diesen Massnahmen würden Ihnen viele Lehrpersonen, die heute frustriert den Lehrerberuf aufgeben und sich nach Alternativen umsehen, dem Bildungsbereich treu bleiben. Hätte ich die Möglichkeit gehabt, in den Masterstudiengang Erziehungswissenschaften einzusteigen, hätte ich die Gelegenheit beim Schopf gepackt.
- Ich liebe meinen Beruf und arbeite mit Kopf, Hand und Herz. Nach einem Jahr in der Stadt ..., musste ich wieder hinaus in die Gemeinde und zwar aus folgenden Gründen: Mein Klassenzimmer wurde von der SL rücksichtslos dreifach belegt, andere Schulzimmer nicht. Meine Vor- und Nachbereitungen in meinem Arbeitsumfeld wurde so erschwert und fast verunmöglicht, der neue Stundenplan hätte mich gezwungen, mein Klassenzimmer gleich nach Schulstunde zu verlassen, damit die nächste LP wieder Platz hätte. Unter solchen Bedingungen würde ich meinen Lehrauftrag gegenüber meinen SchülerInnen nicht mehr so gerecht werden, wie ich es verantworten könnte. Trotz machbarer Gegenvorschläge, um die alte wie die zukünftige Situation zu verbessern wurden nicht akzeptiert. Die automatische Fensterlüftung, um die Ausscheidungen der Formaldehydkonzentrationen zu neutralisieren, verunsicherte mich.
- Bringt die BVK in Ordnung.
- MAB wurde unprofessionell durchgeführt und mit einem vernichtenden Kommentar versehen, der Auslöser für meine Kündigung
- Es stimmt mich äusserst nachdenklich, dass durch die Änderung der VSG die einzelnen Schulen im Kanton ZH nur durch Unterstützung von div. externer Berater und rechtlichen Beiständen "überleben" können!

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Weniger Geld verschleudern für unbrauchbare Lehrmittel. Brauchbare und gute Lehrmittel sind meistens schon vorhanden! Klassengrösse tiefer halten zugunsten von: Verwaltungsapparat bei Schule und Bildungsdirektion verkleinern.
- Mit Frau Aepli würde ich sehr gerne mal über die heutige Schule diskutieren. 1999-02 als ich meine erste Klasse führte, unterrichtete ich ihre Tochter und kenne sie daher persönlich.
- Das die BI sich dafür einsetzt, das das MAB Verfahren in anderer Form, lernwirksamerer, qualitätsverbessernder Form durchgeführt wird.
- Weniger, oder langsamere Reformen. Ich hätte gerne mehr Zeit gehabt, mich an die Veränderungen zu gewöhnen. Mit der Zeit habe ich die Änderungen gar nicht mehr so ernst genommen, da sie in Kürze sowieso wieder hinfällig waren, oder geändert. MAB: wenn schon ein MAB, dann ein richtiges, nicht ein gekürztes. Welche Aussagekraft hat es, wenn es in so kurzer Zeit und kleinem Umfang gemacht wird?
- Dieselben, die ich der Schulpflege geschrieben habe, aber bitte anonym
- Eine seriöse Begleitung für Berufseinsteiger fehlte in unserer kleinen Gemeinde. Als Junglehrerin habe ich mich mehr oder weniger selber durch die ersten Jahre "gekämpft". Zeitenweise habe ich eine Mentorin der PHZH zugezogen, was aber im Alltag auch nicht wahnsinnig viel half. Zudem wird nirgends an der PHZH das System Mehrklasse thematisiert, obwohl das in vielen Gemeinden zur Regel geworden ist. Als Berufseinsteigerin war ich ziemlich überfordert gleich mit einer Mehrklasse 4./5. Klasse einzusteigen und den ganzen Stoff und die Klassenführungen zu koordinieren. Und da lese ich in der Zeitung, dass die Lohnzulage für Mehrklassen nicht mehr gerechtfertigt sei...das mag für Lehrpersonen mit 10 Jahre Erfahrung stimmen, aber ganz sicher nicht für Berufseinsteiger!
- Ausbildung der Lehrpersonen überdenken, meiner Meinung nach sollten Primarlehrpersonen weiterhin "Alleskönner" sein. Ich weiss nicht, ob der Lehrmittelverlag der Bildungsdirektion unterstellt ist: es ist unsinnig, für viel Geld ein eigenes Lehrmittel zu entwickeln, wenn auf dem Markt bereits gute andere Lehrmittel vorhanden sind. Sommerferien eine Woche früher ansetzen, damit die LP des Kantons Zürich ebenfalls in den Genuss aller „swch“ Kurse kommen. Pflichtpensum der LP um zwei Lektionen reduzieren (ohne Reduktion der Sch-Lektionen); etwas mehr Herz und Hand und nicht nur Kopf im Unterricht; erste Fremdsprache erst ab der 3. Klasse; Zeugnisse überdenken: sie sind sehr sprachlastig / ernsthaftes Ausfüllen der zweiten Zeugnisseite z. T. unmöglich
- Besserer Schutz von werdenden Müttern --> auch garantierte (Weiter-)Anstellung bei Reduktion der Lektionenzahl; keine untere Beschränkung der Lektionenzahl von Lehrpersonen; Lehrpersonen entlasten --> Kerngeschäft soll das Unterrichten bleiben
- Sehr geehrte Damen und Herren, wenn ich schon die Möglichkeit habe, schreibe ich nun ein paar Zeilen zu diesem Thema. Ich glaube nicht, dass ein wahres Interesse an meiner Meinung besteht, aber wer weiss. In den folgenden Zeilen geht es nicht um eine Abrechnung oder darum, irgendeinen Frust los zu werden. Ich schreibe ein paar Beispiele auf zu dem, was mich beschäftigt hat und weiter beschäftigt: Ich habe zwei kleine Kinder und mache mir ernsthaft Sorgen über die Entwicklung unserer Volksschule. Die heutige Bildungspolitik verheizt sehr viele gute Lehrpersonen, die dann diesen Beruf verlassen. Der Trend hält schon so lange an, dass man gar nicht mehr überrascht wird, wenn dann unfähige Leute die leer gewordenen Positionen übernehmen. Ich habe erlebt, dass Rentner Stellen übernommen haben, ohne je ein Lehrmittel gesehen zu haben. Das Schulleitungssystem wurde zu schnell eingeführt und funktioniert an sehr vielen Orten nicht! In ... hat der Schulleiter als Lehrer total versagt (sagt dem Schüler 'Arschloch' ins Gesicht); und lässt sich dann als Schulleiter wählen. Gewählt wird er, weil dort die Mehrheit der Lehrpersonen seit Ewigkeiten unterrichtet und alles 'verfilzt' ist! Eine Hand wäscht die andere: Ich schaue nicht genau hin und der werthe Kollege (SL) dann dafür auch nicht. Wenn man als Aussenstehender auf die Missstände hinweist, wird man gemobbt! Schulleiter haben gefährlich viel Macht bekommen, welche auch ausgenützt wird: Zum Beispiel wird in einer Teamabstimmung beschlossen, KEINE Woche in Tenero vorzubereiten und durchzuführen, weil alle LP schon massiv überlastet sind. Dem Schulleiter ist das egal: Er will vor den Eltern gut dastehen und entscheidet, dass die Woche doch stattfinden soll. Auf freiwilliger Basis... Weil er aber der Schulleiter ist und sehr auf seine Bedürfnisse bedacht ist, fügt sich das Kollegium (das MAB im Nacken). Warum muss ein Schulleiter nicht bestätigt oder wiedergewählt werden? Und, für wie lange ist er eigentlich gewählt, solange es ihm/ ihr passt?  
 Wer beurteilt die Schulleiter? Wieso nicht die Betroffenen, also die Lehrpersonen? Hat die Bildungsdirektion zuviel Angst, dass bei so einer Umfrage zu viele Schulleiter ersetzt werden müssten? Ist das System überhaupt mal evaluiert worden? Es hat sicher fähige SL, ich erlebte nur Unfähige und höre dies auch oft von anderen Lehrpersonen. Trotzdem wird daran festgehalten. MAB: Es ist

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

demütigend, wenn ich als Fachperson (3 Jahre SFA) von Laien lohnwirksam beurteilt werde. Nichts gegen die Arbeit einer Hausfrau, aber alle schütteln den Kopf, wenn ich erzähle, wie ich beurteilt worden bin. Welcher Pilot würde sich schon von einem Landwirt oder Seklehrer beurteilen lassen. Ich höre jetzt auf, diese Missstände müssen ja auch auf der Bildungsdirektion bekannt sein.

Aber warum passiert nichts? Die Schule wird von Politikern 'gemacht', und die haben nur ein Interesse: Die Wiederwahl. Solange dies nicht ändern wird, werden die Anliegen der Lehrpersonen nicht gehört, es wird nicht auf sie eingegangen. So wird der Trend anhalten, der jetzt im Gang ist: Die LP werden verheizt.

- Ausbildung der Seklehrer sollte praxisnäher sein! Es werden zu viele theoretische Module, Arbeiten (z.B. Bachelor- und Masterarbeit), etc. verlangt, die einem für den Berufsalltag nichts nützen!! Dozenten an der PH sollten auch auf dem Beruf des Seklehrers tätig sein, um die Situation und Probleme des heutigen (!) Seklehrers nachzuvollziehen und verstehen zu können. Dem Lehrermangel wird falsch und höchstens kurzfristig vorgebeugt: eine Lohnerhöhung ist noch keine Entlastung sondern nur ein kleiner Anreiz für Neu- und Quereinsteiger! Viel effektiver wäre die Lehrer zu entlasten, indem zum Beispiel die Klassengrößen (vor allem in den B- und C-Stufen gesenkt würden, mehr Kapazität im Sonderpädagogischen und Sozialpädagogischen Bereich zur Verfügung ständen, Einstieg in den Lehrerberuf "sanfter" gestalten (durch mehr Betreuung, Klassenverantwortung zu zweit, u.ä.), etc.
- vermittelt den führenden SL und schulpflegen, dass die Arbeit mit den Kindern die Hauptaufgabe des Lehrers ist
- Kleinere Klassen erforderlich, keine Integration, zu viele Fördermassnahmen bringen keinen Erfolg!
- 24 Kinder in einer Gruppe mit nur 1 1/2 Stunden Heilpädagogin die Woche ist mit den Anforderungen auf individualisiertem Unterricht kaum noch machbar. Es ist kein unterrichten, es ist Feuer löschen. Die Jungs sind immer kleiner, manche hatten sogar noch Windeln. Windeln wechseln, 20 Schuhe binden zum raus gehen, weinende Kinder Anfangs Jahr in der grossen Turnhalle. Es braucht mehr Erzieher und weniger Kinder in einer Gruppe. Ich unterrichte unter diesen Bedingungen nicht mehr gerne. Und all diese vielen Reformen! Schlussendlich sind es Kindergartenkinder, sie sollen spielen und lernen. Freude am Leben haben und nicht nur über-gefördert werden!
- Das MAB-Verfahren wird von den Schulpflegen zum Teil nicht so umgesetzt, wie es eigentlich gedacht wäre. Meine Sicht ist diese: Es wird mit ungleichen Ellen gemessen, d.h. es kommen ungleiche Behandlungen vor. In meinem Fall hat die Schulpflege das MAB-Verfahren für eine Machtdemonstration missbraucht. Neben mit mangelnder Unterstützung und fehlender Wertschätzung der Arbeit seitens der Behörde war das einer der Gründe für den Stellenwechsel.
- Vor lauter Portfolio, Lezus, Begabungsförderung, DaZ-Unterricht geht das eigentliche Kerngeschäft verloren. Die Kinder haben so viel Programm, da kann man gar nicht mehr am Thema bleiben und verliert ständig den Faden. Die Kinder finden keine Ruhe mit soviel Vorgaben und können die kindlichen Bedürfnisse nicht mehr ausleben.
- betreffend Standardausrüstung Kindergarten inkl. Raumverhältnisse dürfen nicht nur Empfehlungen an die Gemeinden abgegeben werden, sondern dies muss gesetzlich verlangt werden! Ansonsten werden sich Ausgleichsgemeinden nie an die Empfehlungen halten.
- Neue Projekte und Reformen noch mehr mit den Personen, welche an der "Front" arbeiten diskutieren bzw. vor Aufgleisung eines neuen Projektes zuerst eine Bestandsaufnahme machen. Nicht alles was neu ist, ist besser.
- MAB vereinfachen, externe Evaluation; nur Besuche und Befragung, keine Dossiers. Lohnanpassungen vornehmen und Teuerung ausgleichen. Teilweise zu viele LP im Schulzimmer.  
Zukunftsvision: Eine Klasse ca. 120 - 150 Stellenprozente, Weiterbildung so gestalten, dass DaZ, SHP, BegaFö von den LP im TT unterrichtet werden kann.
- Ich wünsche mir, dass ich die Zeit die ich für meinen Beruf aufwende hauptsächlich für die Arbeit mit den Kindern nutzen kann, administrative Arbeiten (Formulare etc.), Weiterbildungen im Team, Mitarbeit in Projektgruppen (Qualitätsgruppen, externe Evaluation etc.) nehmen in meinem Berufsalltag zu viel Zeit und Energie in Anspruch!! Betr. schulhausinterner Weiterbildung (unter anderem im Zusammenhang mit Qualitätssicherung/externe Schulevaluation)habe ich leider nur ganz wenige Weiterbildungstage erlebt, es wird so viel geredet, Handouts verteilt, doch oft fehlt einfach genau der praktische, konkrete Teil welcher im Unterricht gleich umgesetzt werden kann  
Die Mitarbeiterbeurteilung ist für mich als Lehrperson zu aufwendig und zeitraubend, mein Unterricht darf und soll beurteilt werden, dass ich aber im voraus noch ein solch umfangreiches Dossier abliefern

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

muss, finde ich nicht in Ordnung, das hat mich jeweils sehr belastet weil ich schliesslich eine gute Dokumentation meiner Arbeit abgeben möchte ich bin der Meinung weniger ist mehr, und somit muss der Aufwand neben dem eigentlichen Kerngeschäft Unterricht vorbereiten, unterrichten, Unterricht nachbereiten unbedingt massiv reduziert werden es muss auf dem Bildungsamt nicht stets Neues erfunden und entwickelt werden, schauen wir doch vielmehr was wir an gut bewährtem haben, was ist in den vergangenen Jahren nicht alles neu eingeführt worden - man sollte innehalten und wirklich schauen was hat sich bewährt/was nicht und was muss wieder entfernt werden.

- Die Schulpflegen etwas mehr unter die Lupe nehmen. Ich finde, es sollten nicht Laien, wie die Schulpfleger, Mitarbeiterbeurteilungen durchführen, wenn sie nicht einmal wissen, dass man in der ersten Klasse gelegentlich auch schon mal über 20 rechnet.
- Kündigungsgrund: Ich konnte mit der fachlichen Inkompetenz meiner TT-Partnerin nicht umgehen. Dies habe ich der SP gesagt. Die SP war sich der Situation und der mangelnden Leistung meiner Kollegin bewusst. Trotzdem haben sie es vorgezogen diese LP zu behalten. Daraufhin habe ich gekündigt.
- 1.) Kein MAB wenn man im 1. Jahr im Kanton Zürich unterrichtet. Das war für mich sehr hart, weil ich es gut machen wollte aber noch zu wenig über das ganze Schulsystem wusste! 2.) Ich finde Elternmitwirkung oft kontraproduktiv. Auch Bewertungen durch Eltern sind nicht sinnvoll. Es weckt nur Erwartungshaltungen und gibt vielen Eltern das Gefühl, über den Lehrpersonen und über der Schule zu stehen. 3.) Die Zeugnisse finde ich sehr schlecht gemacht und viel zu ungenau! Ohne Anleitung (Begleitbroschüre) versteht man den Aufbau nicht! Viele Eltern die ihr 1. Kind in der Schule hatten, konnten nur mit Mühe das Zeugnis verstehen. Andere Eltern, die bereits ein älteres Kind in der Schule hatten, haben mir mitgeteilt, dass sie am Anfang auch Mühe hatten die Punkte zu verstehen!! 4.) Primarlehrpersonen sollten dringend wieder als Allrounder ausgebildet werden. Die ständigen Wechsel einer Klasse mit Fachlehrpersonen, IF, DaZ etc machen den Alltag auch für die Kinder stressig und unübersichtlich. 5.) Schulevaluationen, diverse Feedbacks und Projekte überfordern die Lehrpersonen. Oft fehlt die Zeit, um den Unterricht noch genau und gut vorzubereiten. 6.) Nur 1 Zeugnisgespräch in der 1. Klasse! 2 sind zu viel!
- Obwohl sich viele Lehrpersonen überlastet fühlen, finde ich es wichtig, dass sich die Schule weiterentwickelt. Projekte wie die Grundstufe sind wichtig und geben neue Impulse. Auch wenn dieses schlussendlich vielleicht nicht flächendeckend eingeführt wird, hat die Grundstufe doch viel zum Verständnis von Bildung von 4-8-jährigen Kindern beigetragen, in der Schule selber, wie auch in der Gesellschaft allgemein.
- Das habe ich gerade mit der letzten Frage beantwortet.
- Die Integration verhaltensauffälliger Kinder klappt nicht, d.h. der Druck auf die KLP ist zu gross. Die ganze Last wird den KLP aufgeladen. Das führt zu Burnout und zu hohen volkswirtschaftlichen Folgekosten. Eine KLP kann meist nur noch in jungen Jahren 100 % arbeiten. Auch bei den jungen Lehrerinnen arbeiten viele nur gerade 2,3 Jahre 100%. Es kann nicht angehen, dass man in einen Beruf sich nur höchstens zu 80 % anstellen muss, damit man nicht vorzeitig ausbrennt. Die vielen Teilstellen bei den Lehrerinnen sind darauf zurückzuführen. Migranteneltern müssten gezwungen werden, Deutsch soweit zu lernen, dass sie sich mit der Kindergartenlehrperson und den Lehrerinnen unterhalten können. Es geht nicht, dass man 75.-pro Stunde für Übersetzerinnen bezahlt (und z.T. dann sie bezahlen muss, wenn die Eltern den Gesprächstermin vergessen). Die Kosten müssten ab Eintritt der Schule von den Eltern übernommen werden.
- Wunsch: Klassengrösse begrenzen, 25 Kindern konnte ich als Klassenlehrperson nicht gerecht werden! Verhaltensauffällige SchülerInnen sollten nicht in Regelklassen integriert werden - Kleinklassen als Lösung?
- Die externe Schulevaluation bez. SL ist nicht viel mehr als Makulatur. In unserem Schulhaus haben viele sehr gut qualifizierte LP in den letzten 3 Jahren gekündigt.
- nicht so viele Neuerungen auf Mal durchbringen wollen, kleine Schritte; das Englischlehrmittel ersetzen (Explorers); mehr auf "Fachleute von der Front" hören
- In den letzten Jahren wurden sehr wichtige und lange fällige Reformen umgesetzt. Gratulation zu diesem Mut und vor allem zum Dokument "Ordner 3"! Die Reformen haben vielen Schulen den Anstoss zu Schulentwicklung gegeben und anderen, die schon lange so arbeiten einen Boden gegeben. Ich wünschte mir sehr, die Bildungsdirektion hätte nun auch den Mut an der im Ordner 3 beschriebenen Vision der Schule festzuhalten und diese weiter zu entwickeln, auch wenn wir im Moment in einer Krise



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

stecken. Meines Erachtens gilt es nun in allererster Linie diejenigen Schulen und Gemeinden zu stärken, die Schulentwicklung betreiben und in Richtung der Visions-Schule streben zu unterstützen (davon gibt es nämlich einige). Aber Vorsicht, das sind bestimmt nicht die, die laut schreien. Denn dazu haben sie keine Zeit! Im Moment werden diese jedoch durch von aussen unverständlichen und undurchdacht erscheinenden Massnahmen geschwächt.

- Meiner Meinung nach fehlt die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Integration. Oft geht es darum, sich möglichst gut mit einer schwierigen Situation zu arrangieren. Der Grundgedanke der Integration tritt in den Hintergrund. Die Diskussion kann nicht von einer Heilpädagogin oder anderen Fachpersonen allein in Gang gebracht werden. Die Bereitschaft aller Teammitglieder ist gefragt. Um dieses Ziel zu erreichen ist es sehr wichtig, die Anliegen und Probleme der Mitarbeitenden zu klären. Sie müssen ernst genommen werden und dazu sind, wie bei den Schülerinnen und Schülern, Erfolgserlebnisse nötig. Also dort ansetzen, wo es bereits sehr gut funktioniert. Dafür ist eine Schule auf die nötige Freiheit angewiesen, vorübergehend einzelne Problematiken weniger zu gewichten, andere jedoch muss sie deutlich in den Vordergrund stellen. Um in diesem Prozess die Übersicht zu behalten, muss sich die SL gut auf dem Gebiet der Integration auskennen und es muss ihr gelingen, mit dem Team Schwerpunkte auszuarbeiten. Ob dies gewährleistet ist, müsste von einem steuernden Gremium überprüft werden.
- Ich arbeite gerne als Primarlehrerin. Trotzdem habe ich meine Stelle gekündigt, da ich mich einfach überfordert fühlte. Überfordert nicht mit dem Inhalt der Schulfächer der 5. und 6. Klasse, sondern mit der ganzen Arbeit nach der Unterrichtszeit. Ich unterrichtete eine 5./6. Doppelklasse vorletztes Schuljahr mit 25 Kindern und letztes Jahr mit 22 Kindern. Ich fühlte mich stets unter grossem Druck. Ich habe viele Prüfungen mit den Kindern durchgeführt, mündlich aber vor allem auch schriftlich. Dies führte zu einem grossen Korrekturaufwand. Auch die Unterrichtsvorbereitungen nahmen sehr viel Zeit in Anspruch. Oftmals konnte ich die Lektionen nicht so vorbereiten oder mich noch länger damit beschäftigen, wie ich es gerne getan hätte, da mir die Zeit dazu fehlte. Kurz gesagt, ich war nur in der Schule, arbeitete Mittwochnachmittags und auch während den Wochenenden. Deshalb unterrichtete ich im zweiten Jahr auch nicht mehr 100 %. Doch auch mit einem freien Montagmorgen änderte sich die Situation nicht. Denn als Klassenlehrerin musste ich trotzdem die Arbeit die nach der Unterrichtszeit anfällt erledigen. (Elterngespräche, Korrigieren, Lektionen vorbereiten, Schulreisen, Ausflüge, Zeugnisse). Mit diesem Schreiben möchte ich bei der Bildungsdirektion deponieren: Ich habe meine Stelle nicht aufgegeben, weil ich das Gefühl habe ich verdiene zu wenig, sondern weil ich zu viel gearbeitet habe und gar keine Freizeit mehr hatte. Der Unterricht und die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern machte mir Spass, doch die Arbeit rundherum und die Art und Weise wie jedes einzelne Fach unterrichtet werden soll, war mir zu anstrengend. All dem gerecht zu werden war für mich nicht möglich.
- Anstellungsprozente für SL sind unter Berücksichtigung der zu führenden Mitarbeiter zu berechnen
- Gesetz ist Gesetz, es gibt aber immer Möglichkeiten, sich auf das Kerngeschäft des Lehrers zu besinnen und ihn darin nicht hindern und überfordern, sondern ihn unterstützen. Ich denke an die Klassengrössen, die Integration, die heilpädagogischen Fördermassnahmen
- Grössere Kompetenzen der Schulen bei missbräuchlichen Forderungen von Eltern mit verhaltensauffälligen Kindern, stärkerer Schutz für die Schule und die kooperierenden Eltern und Schüler/Schülerinnen. Da müsste das Volksschulgesetz meiner Meinung nach einen Riegel schieben, damit Eltern nicht so viel Zeit und Kraft der Lehrpersonen/SPD/SL/SPF beanspruchen dürften, ohne selber Konsequenzen tragen zu müssen. Der Schutz eines einzelnen Kindes kann ganze Klassen und deren Lehrpersonen unter enormen, kaum auszuhaltenden Druck stellen.
- Was man einspart an Kosten für die ehemaligen Sonderklassen sollte vollumfänglich in das Stützangebot der Regelklassen fliessen. Klassenlehrpersonen müssten unbedingt entlastet werden. Es geht nicht an, dass ich denselben Lohn erhalte wie eine Lehrkraft, die im Lern- und Förderzentrum in kleinen Gruppen oder mit einzelnen Schülern arbeitet. In der gegliederten Sek. sollten v.a. in den Sprachen und in Mathe die Niveaus geführt werden können. Die Klassengrössen sollten der zusätzlichen Belastung durch ehemalige Kleinklassenschüler Rechnung tragen.
- Eine Integration der SchülerInnen bedingt auch geeignete Räumlichkeiten und eine zeitgemässe Schulinfrastruktur. Dies ist der Gemeinde überlassen, was zu enorm grossen Unterschieden führt und auf den Unterricht auch Auswirkungen hat. Ich arbeitete in einem Schulhaus, das seit über 20 Jahren renoviert werden sollte. Inzwischen ist eine Renovation zu aufwendig, also plant man einen Neubau. Bis dieses Projekt umgesetzt wird, werden wieder ein paar Jahre vergehen. Die Klassenlehrpersonen



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

sollten auch eine Entschädigung in Form von Geld oder Urlaub für ihren Mehreinsatz, die die Integration von all den verschiedenen Kindern bedingt, erhalten. Die Absprachen, wenn IF und IS und DaZ dazu kommen, sind enorm. Da müsste schneller sozusagen als Übergangslösung eine Art der Wertschätzung sichtbar werden. Ich stelle mir einen Bonus vor, der kurzfristig eingeführt wird. Es dauert schon sehr lange, bis diese Anpassung über die Jahresarbeitszeit an das neue Berufsfeld geschieht.

- Die Belastungen der Lehrpersonen nehmen in den letzten Jahren stetig zu. Ich hatte nicht das Gefühl, dass die Bildungsdirektion sich diesem Problem wirklich und ernsthaft annimmt. Man sollte mal an einem Zmittag im Lehrerzimmer teilnehmen und sich die Meinungen und Probleme der Lehrpersonen anhören. Von genau den Menschen, die das tagtäglich erleben. Von der zum Teil schwierigen Elternarbeit über das ganze Spektrum von fehlenden Unterstützungsmassnahmen für zu Beispiel ADHS, Probleme mit den geleiteten Schulen, da die Schulleiter selbst viel zu viel gefordert oder überfordert sind mit der Bürokratie des Volksschulsystems oder der Bürokratie des Kantons, Schulevaluationen, die für jede Lehrperson zusätzliche Belastung darstellt, da "geliefert werden soll" anstatt dass die Evaluation sich mit viel mehr Zeit und Mühe die Schule ansieht und als Ganzes erfasst, als etwas Lebendiges und nicht etwas, das auf Papier festgehalten werden kann. Ich bin "Junglehrerin", habe erst 3 Jahre unterrichtet, weiss aber ehrlich gesagt nicht, ob ich nochmals ins Volksschulsystem zurückkehren möchte. Viele Kolleginnen und Kollegen sagen "Ja, es ist manchmal überfordernd, aber es geht schon irgendwie.." Man arrangiert sich halt irgendwie. Ich persönlich finde das überhaupt nicht zufriedenstellend! Als Lehrperson hat man meiner Meinung nach eine Verantwortung zu tragen und das erfüllt sich nicht, in dem "man sich arrangiert". Ich finde, Lehrperson zu sein hat immer noch viel mit Engagement und "Dahinterstehen" zu tun und das kann nur geschehen, wenn man genügend Zeit und Raum hat und sich nicht dauernd überlastet fühlt von bürokratischen Ansprüchen, die erfüllt sein müssen. Lehrpersonen, die sich wirklich noch so engagieren, haben ein Burnout oder wechseln den Beruf oder unterrichten dort, wo sie ihre Energie wirklich für die SchülerInnen einbringen können und nicht schon für Formulare und Anträge und Diskussionen um VZE verbraucht haben. Man hat so viel mehr Qualität im System einzuführen versucht und das ist wichtig und gut! Man muss sich jedoch im Klaren darüber sein, dass Qualität nicht nur von Papier, ausgefüllten Anträgen, Protokollen und so weiter getragen wird, sondern vielmehr von der Zufriedenheit der Angestellten, ihrem Gefühl von genügend Raum und Zeit, um die gesteigerte Qualität auch halten zu können, ihrer Gewissheit von Unterstützung für ihre Arbeit, die auch durch gesellschaftliche Veränderungen viel komplexer geworden ist. Das geht doch nur, wenn auch mehr Personal da ist. Wenn man nicht um jede VZE kämpfen muss. Wenn man nicht ein ganzes Schuljahr ohne IF-Lehrperson auskommen muss, einfach so, weil sich niemand findet. Wenn ein Kind, das Logopädie/PMT/etc. braucht, auch Logopädie/PMT-Stunden hat! Und nicht erst in 3 oder 6 Monaten, weil die Therapeutin/der Therapeut einfach keinen Platz hat. Das ist doch keine Qualität. Und dafür müssen Berufe im Volksschulsystem wieder attraktiver gemacht werden. Das will doch niemand mehr machen, man sieht es ja an den Studentenzahlen und an der Stimmung, die manchmal herrscht. Und die Attraktivität steigert man nicht nur durch den Lohn, sondern mit Qualität durch Zufriedenheit, nicht Qualität durch Berge von Papier.
- Schade, dass die ganze Integration und Sonderpädagogik nur auf dem Papier funktioniert. Die Idee ist bestechend, aber die Umsetzung ohne ausreichend Fachleute (Sonderpädagoginnen) und ohne die Räumlichkeiten ist fast unmöglich und im Alltag echt erschwerend. Das überfordert viele LPs und je nach Schule, wenn die Schulleitungen das nicht ein wenig abfedern können, baut sich da ein Berg an Ansprüchen und Anforderungen auf, der nur noch überfordert. Das finde ich schade.
- Weniger Lehrerinnen (DAZ, SHP, Teamteacher usw.) in einer Klasse. Z.B. nur zwei LP an einer Klasse. Eine Klassenlehrperson und eine andere übernimmt Teamteaching, DAZ und IF. Man könnte wieder Stundenpläne für die Kinder machen und nicht des Stundenplan willens.
- Weniger Papiere dafür mehr Menschen im Schulalltag! Ein eigentlich schöner Beruf wird durch Bürokratie und ständig neue (immer noch bessere) Reformen und Fächer (Religion und Kultur) kaputtgemacht! Es geht um unsere Zukunft und um unsere Kinder! Bitte vergessen Sie das nicht, wenn Sie am Bürotisch irgendwelche Pläne aushecken! Die Schule kann und muss nicht neu erfunden werden.
- Geschulte Kommunikation kommt in der Ausbildung viel zu kurz. Später im Beruf ist es fast der wichtigste Teil. Einerseits die Kommunikation mit den Kindern, andererseits die Gespräche mit Eltern. Ich hätte mir dort mehr professionellen Hintergrund gewünscht. Das meiste habe ich während den Gesprächen gelernt und versucht, bei nächsten Gesprächen besser zu machen. Einmal habe ich noch eine Weiterbildung besucht. Doch eigentlich sollte es doch schon in der Ausbildung ein wichtiges

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Thema sein, welches professionell geschult wird und nicht in Form eines Infoblattes mit einem angeleiteten Punktesystem abgehandelt wird.

- Ich war als Sonderklassen-LP, später als ISF LP und in den letzten Jahren als IF LP tätig. ... bietet zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Die Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Sonderpädagogischen Konzeptes des KT.ZH jedoch lassen sich nicht übereinbringen mit dem Berufsauftrag einer Schulischen Heilpädagogin. Es mangelt an zeitlichen und finanziellen Ressourcen für eine nachhaltige sonderpädagogische Arbeit, die den SuS, den Klassenlehrpersonen und der Schule als Ganzes dient. Mein Berufsalltag erschien mir zusehends als ein oberflächliches Flickwerk. Soll Integration gelingen (wodurch auch die Klassenlehrpersonen entlastet würden), müssen die Rahmenbedingungen des Kantons sofort massiv angepasst werden.
- Wiedereinführung von Kleinklassen und allgemein kleinere Klassen; Weniger IF - weniger Teamarbeit - Entlastung LP; MAB überdenken; Externe Schulbeurteilung abschaffen; Weiterbildungswirtschaft reduzieren - spart Geld; Volksschulgesetz evaluieren und anpassen
- Möchte ich hier nicht schreiben!
- Für mich wirkte der Kanton Zürich chaotisch organisiert. Dauernd gab es Neuerungen, obwohl die vorhergehenden noch nicht abgeschlossen waren. Dies führte zu Frust und verbrauchte unnötig Energie, welche nicht mehr für die Lernenden eingesetzt werden konnte. Hier würde ich für die Zukunft das Motto "weniger ist mehr" empfehlen. Lassen Sie einem Projekt den Raum, den es braucht, schliessen Sie es ab und evaluieren Sie den Nutzen bevor Sie schon wieder eine neue Runde mit Neuerungen (welche oft in die falsche Richtung gehen) starten.
- Es wiegt schwer, dass die BI bei problematischen Situationen zwischen Schulpflegen und Schulleitungen keine Unterstützungsmassnahmen (wie z.B. Mediation) anbieten kann, obwohl sie doch die Anstellungsbedingungen in weiten Teilen regelt. Dadurch sind die Schulleitungen weiterhin Laienbehörden unterstellt, was im Problemfall zu hoher Personalfuktuation, Burnouts etc. führt. Schulpflegen kommen und gehen, das Personal ist ihnen auf Gedeih und Verderb ausgeliefert. Wären Lehrpersonen und SL durch das VSA angestellt und diesem auch unterstellt, wären wenigstens die Bedingungen für alle gleich im Kanton. (Ich war in ... nicht der erste SL, der auf Grund der Willkür des Schulpflegepräsidenten das Handtuch warf.) Die Zuteilung der SL - VZE nach Schülerzahlen ist sehr unglücklich. In allen Schulen sind gewisse Sockelaufgaben zu erfüllen, die nicht im Zusammenhang mit den Schülerzahlen stehen (Elterninformationen, Schuljahresrituale, Zusammenarbeit mit der Schulpflege, Schuljahresevaluation - Planung etc.). Dann gibt es Faktoren, wie z. B. die Anzahl teilzeitlich arbeitender Mitarbeiter/innen, welche die Aufgabenmenge von SL wesentlich beeinflussen, in den Schülerzahlen aber nicht gespiegelt sind. In diesem Bereich müssen schnell praxisnähere Modelle gesucht werden!
- Wenn sich Reklamationen/Anfragen über Mobbing/Bossing/Ungerechtigkeiten durch das Präsidium von LehrerInnen aus der gleichen Schulgemeinde häufen, diese früher ernst nehmen! Anlaufstelle/Ombudsfrau/-mann schaffen, die uns Lehrpersonen vertritt und nicht nur SL und Behörde!
- Kleinere Klassen sind sinnvoller, statt zusätzlicher Lehrpersonen (IF, DAZ, Klassenassistenten).
- Ich begrüsse die Probezeit bis zu den Herbst- bzw. den Weihnachtsferien. Löhne im Kindergarten sollen endlich an die Löhne von Primarlehrerinnen angepasst werden. Ich habe auch 3 Jahre an der Pädagogischen Hochschule in Zürich studiert. Bürozeiten statt Lektionenzahl. In der 5-Minuten-Pause ruhen wir uns LP nicht aus! Absprachen sind tagsüber möglich, weil die entsprechenden Personen anwesend sein müssen - sprich keine Telefone und Mails in der Freizeit. Pensum von 75.8621 % ist lächerlich - und ärgerlich.
- Das Modell der integrativen Schule überdenken, indem Klassen durch weniger Personen unterrichtet werden können!
- Nötige Infrastruktur wird nicht zur Verfügung gestellt: Kein Computer im Kindergarten, wobei dieser für meine Arbeit sehr wichtig gewesen wäre; neue Reformen werden eingeführt ohne vorher sorgfältig geprüft zu werden. z.B. es stehen keine Heilpädagogen zur Verfügung und es wird so auf dem Rücken der LP ausgetragen.
- Die geforderten Evaluationen, Konzepte, Zielformulierungen etc. nehmen die Zeit in Anspruch, welche für die Vorbereitung von gutem Unterricht nötig wäre. Zeit fehlt und die Unterrichtsqualität nimmt ab. Ein normales 100%Pensum ist selbst als junge Lehrperson ohne familiäre Verpflichtungen kaum zu schaffen. Die zu erreichenden Lernziele widersprechen einem individuellen Unterricht der Kooperation fördert.

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Tragen Sie bitte Sorge zu den Lehrpersonen, Sie sind ein wichtiger Pfeiler in unserer Bildungslandschaft. Achten Sie auf zweckmässige und praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen, die den Lehrpersonen in ihrer Arbeit wirklich etwas bringen. Hören sie bei Reformen und neuen Projekten ebenso auf die Stimmen der Praxis wie aus der Wissenschaft.
- Ablassen vom Zentralismus: Lehrmittel, Löhne
- Die Schulen haben im Umgang mit der Heilpädagogik eine sehr grosse Freiheit. In meinem Schulhaus will man lieber "Assistenzen" als Fachkräfte von der HfH. Offenbar ist es leichter, wenn man sich nicht mit neuen Ideen befassen muss. Ich habe einige Kolleginnen, die sagen, dass auch in ihrem Schulhaus die Tendenz von der Heilpädagogik zur Assistentin im Gang ist. Zuerst hat die Heilpädagogik alle Kinder separiert unterrichtet. Unterdessen ist man an einigen Orten so weit, dass die Heilpädagogin ins Schulzimmer kommen darf. Wenn sie nun nicht einfach dort separativ mit einzelnen Schülern arbeiten soll, ist die wirkliche Zusammenarbeit, Planung - Durchführung - Evaluation mit der Lehrperson gefragt. Das braucht Verantwortungsbeteiligung von beiden Seiten. Die Rolle der Heilpädagogik sollte klarer dargestellt werden. Es darf nicht sein, dass es einfach zur Dienstleistung für Lehrpersonen wird.
- Das Schulsystem, in der ich als Lehrperson die meiste Zeit eine ganze Klasse allein unterrichten muss, finde ich sehr fragwürdig und hat mich trotz jahrelanger Erfahrung überfordert. In Anbetracht, dass die Kinder immer mehr fordern und immer mehr Aufmerksamkeit brauchen, ist die Herausforderung noch grösser!
- Weniger Bürokratismus / Die Bildungsdirektion hat keine Ahnung mehr, von den Anliegen der Volksschule / Weniger Widersprüchlichkeiten: Beispiel: Fächergruppenlehrkräfte versus fächerübergreifender Unterricht / Kopf Herz Hand?!! Glaubt man amerikanischen Umfragen, wäre unser Schulsystem top modern, wäre der Handarbeitsunterricht und das Mehrklassensystem nicht abgeschafft worden / Die Volksschule - Schule für eine Mehrheit und nicht für eine elitäre Minderheit - sollte den Bedürfnissen der Gesellschaft ( Tagesstrukturen, Sozialisierung der Kinder ) - viel mehr Rechnung tragen und nicht immer noch mehr kognitiven Ballast einbauen / Volksschule ist zu einer Institution verkommen, die entgegen allen wissenschaftlichen Erkenntnissen das Lernen auf Vorrat - was Hänschen nicht lernt - in den Vordergrund stellt. / Volksschule gleich Wegwerfeschule: pro Jahr und Klasse werden ca. für 1000Fr. Arbeitshefte farbig bedruckt auf dickem Papier weggeworfen: Wertschätzung der Schülerarbeit?!!!
- Das Sommerquartal sollte Ende Juni enden!
- Lektionenreduktion für Klassenlehrpersonen; Abbau der Überstunden
- Die Arbeitsbelastung der Klassenlehrpersonen ist extrem hoch. Eine bessere Arbeitssituation und eine grosse Qualitätssteigerung würde es geben, wenn die Klassengrössen gesenkt würden. Die Mitsprache der Eltern begrenzen und reglementieren. Die Integration ist oft möglich, aber nicht immer. Für gewisse Kinder müssen unbedingt Alternativen geschaffen werden.
- Sehr unübersichtliche Anstellungen, 5 verschiedene Verfügungen innerhalb von 6 Monaten (gleiche Klasse, gleiche Anzahl Lektionen); viel zu schlechte Einstufung, 23000Fr weniger im Jahresgehalt als im Kt. St. Gallen; KEINE Antwort auf meinen eingeschriebenen Brief, null Reaktion, dass find ich echt unglaublich arrogant und anstandslos! Ich habe mir Zeit genommen um die Situation zu erklären, habe Beilagen zusammengesucht.... Null Reaktion und sowas nennt sich Volksschulamt. Mich wundert echt keine Sekunde, dass sie zu wenige Lehrkräfte haben, bei diesem Umgang und dieser Wertschätzung!!!
- Es ist im Rahmen der Regelschule sehr schwierig alle Kinder in einer Klasse zu integrieren, wenn nicht mehr Teamteachings- und sonstige Unterstützungslektionen möglich gemacht werden. Die gesamten Aufgaben, Gespräche, lasten neben dem Unterrichtsgeschehen auf den Schultern der Klassenlehrperson. Diese Bürde ist nicht von einer Person tragbar.
- Entlastung der Lehrpersonen wichtig!
- Prozessorientierter Planen und Umsetze, mehr Pragmatismus. Beispielsweise: Zuerst Lehrmittel herstellen, die auf individualisierten Unterricht ausgerichtet sind, dann Individualisierung fordern; Zuerst genügend Heilpädagogen ausbilden, dann integrieren.
- Von der Bildungsdirektion an das "Volk verkaufte und versprochene Bildungsinhalte und -Angebote der öffentlichen Schule" sind mit grossen Klassen nicht umsetzbar. 1. Ich verlange nicht mehr Geld für meine Arbeit, sondern weniger Arbeit, z. Bsp. durch kleinere Klassen! (Nicht über 20 Schüler und Schülerinnen!) 2. Die Bildungsdirektion lässt sich, in meinen Augen, zu sehr von der Päd. Hochschule, der Uni und anderen "Päd.- Playern" blenden und verführen. Schule ist im Kern ein einfaches Geschäft, das grossen persönlichen Einsatz der Involvierten erfordert und das diese in der Regel auch bereit sind

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

einzubringen. Die Privatschulen scheinen hier über grössere Freiheiten zu verfügen. Sie setzen pädagogische Ideen und Wertvorstellungen selber in die Praxis um. Beim "Staat" sehe ich mich seit den letzten 15 Dienstjahren (von meinen 25) einer immer breiteren päd. Beratungs-Front gegenüber, die Vorgaben macht und Konzepte entwirft. Die daran beteiligten Personen stehen praktisch nie selber jahrelang vor einer Klasse und setzen diese Vorgaben und Ideen selber um. Mein Fazit: Päd Erkenntnisse, Untersuchungen und Studien werden, auch von der BI, völlig überbewertet und haben dadurch eine zum Teil fatalen Einfluss auf den Schulalltag. Theorie und Praxis scheinen mir im Moment in der Schule des Kantons Zürich so weit voneinander wie noch nie zu liegen...die schlimmste Auswirkung: Die "päd. Welle" der letzten Jahre suggeriert, dass vieles in der Schule gleichzeitig (und sogar mit grossen Klassen) machbar ist, wenn die Lehrpersonen dies nur richtig "tun würden". Die Machbarkeit und Erreichbarkeit der Päd. Ziele, die dem Volk versprochen werden, wird selten in Frage gestellt, der "Schwarze Peter" bleibt in der Hand der Lehrpersonen.

- Ich bin in einer schwierigen Situation sehr gut unterstützt worden von Herrn .... Die Erfahrungen (auch als Schulleiter mit einer Lehrperson in einem Burnout) mit dieser Amtsstelle waren sehr positiv.
- Ich finde es merkwürdig, dass unser Schulleiter, wegen welchem innerhalb von 2 Schuljahren praktische das gesamte Lehrerteam gegangen ist, da er absolut unfähig in der Personalführung ist, in der externen Schulevaluation als guter Schulleiter abschneidet. Stimmt da was mit dem Instrument der Beurteilung nicht?
- 25 und mehr SuS sind zu belastend auf die Dauer. Klassenlehrkräfte, die zudem mit diversen Lks zusammenarbeiten müssen sind sehr stark belastet, vor allem, wenn dies andauert. Es ist eine Entlastung, nicht immer allein zu arbeiten, doch dass Aber gibt es auch. Seit dem NVG ist es schwieriger geworden als LK sich mit der Schule zu identifizieren. Die SL sollte sich nicht zu stark in die Pädagogik einmischen. Es ist wichtig, dass die LKs das Gefühl haben, dass sie mit steuern können. Freiheiten bringen Engagement. Werden nicht nur ausgenutzt.
- Ich war hauptsächlich als Englischlehrerin tätig. Aufgrund vieler verschiedener Gründe würde ich es toll finden, wenn den Lehrpersonen freigestellt würde, ob sie mit "Explorers" oder "Young World" arbeiten möchten. Ich finde es gut, dass das Thema am Konvent behandelt wurde.
- Es fehlt ein regelmässiges Kontrollinstrument für Schulleiter. Mit einer schwachen PSP ist es möglich, dass ein SL ein Unterrichts-Modell gegen den Willen der Lehrerschaft und ohne wirkliche Argumente fürs Kind durchbringt. (Es wurde ausgezeichnet gearbeitet, die PS ... hatte einen sehr guten Ruf, es bestand kein Anlass zur völligen Umgestaltung.)
- Kleinere B- und C-Klassen; echte Entlastung für Klassenlehrkräfte! (2 Wochenlektionen); seriöse Evaluation der Folgen der Integrationsmassnahmen; mehr Mitsprache der LK bei Lehrmitteln; gleiche Einrichtungs-Standards im Kanton (Beamer, Smartboards in einigen Gemeinden selbstverständlich, in anderen Utopie: Wo bleibt da die Chancengleichheit? Ich weiss: Die technischen Möglichkeiten garantieren noch keinen guten Unterricht); Tragen Sie der Volksschule Sorge! Sonst werden Privatschulen immer mehr zur Alternative für Wohlhabende - mit noch negativeren Folgen für die Volksschule.
- Bedingungen schaffen, damit sich die Lehrpersonen wieder vermehrt auf das Unterrichten konzentrieren können. Kleinere Klassengrössen festlegen.
- Mehr Ehrlichkeit in der Information (Bsp. Lehrermangel: auch wenn fast alle Stellen besetzt wären, heisst das noch lange nicht dass das Problem gelöst ist); weniger Akademisierung bei der Lehrerausbildung; mehr Respekt gegenüber den Praktikern (Theoretisieren kann jeder).
- Wenn ausgerechnet eine Bildungsdirektion nicht weiss, wie fundamental es ist, dass Wandel nur in enger Zusammenarbeit MIT der Basis und Hören AUF die Basis - die das umsetzen muss - entwickelt wird, so, dass die Front sich wohl fühlt, weil Veränderungen dann praxisbezogen und nicht „schreibtischorgasmisch“ sind, und wenn im Gegenteil diese Frontkämpfer mehr und mehr entmündigt (und damit verachtet) wurden/werden, dann wundere man sich nicht über den qualitativen, den disziplinarischen und auch gesellschaftlichen Zerfall unserer Volksschule und den Mangel und die Abwanderung der Lehrkräfte und über viel Frustration, Wut und Burnouts.
- Die Schulleiter sollten zur Erfüllung ihrer Aufgaben mehr Kompetenzen erhalten. Die Administrativen Aufgaben sollten reduziert werden oder dafür eine Unterstützung vorhanden sein. Das Entlöhnungssystem mit dem Dienstalder ist revisionsbedürftig, ausserschulische Erfahrung kann genau so wertvoll sein. Die Schulen sollten nach dem Schwall von Änderungen zur Ruhe kommen, damit mal wieder jemand weiss, was gilt. Wenn ein Teil der Leute in den Büros und Fachstellen in den Schulen



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

selber arbeiten würden, hätten wir mehr Lehrpersonen. Das Übermass an subventionierten Unterstützungsangeboten, Kursen, Broschüren etc. für Schüler wie Lehrpersonen könnte reduziert werden.

- Weniger könnte mehr sein.
- In den ersten zwei Jahren habe ich die Zusatzkompetenz in Französisch gemacht. 1. Didaktikkurse an der PH, unbefriedigendes Praktikum während den Herbstferien, DALF, usw. / Das war sehr zeitintensiv und anstrengend. Ich bin heute sehr froh, dass ich die Zusatzausbildung gemacht habe, weil ich so nicht mehr der Parallelklasse Englisch unterrichten musste. (26 Schülerinnen und Schüler, Explorers Lehrmittel und keine einfache Klasse.)
- Diese sind ausgehendst besprochen worden und deponiert.
- Ich fände es wichtig, wenn man bei allen Reformen mehr auf die Lehrpersonen hören würde. Diese sind mehrheitlich überlastet und werden mit Neuerungen überhäuft. Zudem werden neue Fächer als obligatorisch erklärt und dazu gibt es noch keine Lehrmittel (Beispiel: Englisch, Religion und Kultur). Weniger Papierkrieg/ Bürokratie (Beispiel: Standortgespräche, diverse andere Formulare).
- Neue mögliche Lösungsansätze erkunden; Wertschätzungen reflektieren und fair wie förderlich agieren
- Bessere und überhaupt Lehrmittel für eine ADL-Klasse, weniger Schüler, weniger bürokratische Wucherungen.
- Wann kommt die Klassenlehrerentlastung? Wann wird die MAB vereinfacht (erfüllt/nicht erfüllt)? In der Schule wird Teamarbeit gewünscht. In der MAB wird das Team aber auseinander dividiert.
- Fachlehrer werden oft unterschätzt und erhalten zuwenig Info
- Wenn die Finanzen zur Unterstützung fehlen, sind die besten Veränderungen zum Scheitern verurteilt und man wird das Gefühl nicht los, dass dies Absicht ist. (Ich beziehe mich speziell auf die integrative Förderung IF). Der immer wieder brodelnde Unmut in unserer Gemeinde hat fast ausschliesslich mit dieser Problematik zu tun.
- Schade, dass die Freiheit und Offenheit, die während Buschorszeiten waren, von Frau Aepli wieder rückgängig gemacht wurden. Die Ausbildung der Lehrpersonen ist nicht auf die Realität in der heutigen Schulstube ausgerichtet. Das Bildungsbudget schlecht eingesetzt. Wie wäre es: Statt Papier zu produzieren, das zweitletzte Semester für Erfahrungssammlung zu nutzen. Die Lehrer/Innen werden einem erfahrenen Lehrer/in zugeteilt und mit ihm/ihr hilft sie die Klasse zu leiten und nimmt auch an Gesprächen teil. Kein "Papierchram" sondern frei Erfahrung sammeln dürfen. Für sich ein Tagebuch führen (es sind ja angehende LPs, die haben doch Selbstverantwortung). Den Lehrern mit grossen oder auch nahrhafteren Klassen kann so kostenfrei geholfen, das Individualisieren gefördert werden. Das können viele Lehrer nach wie vor nicht. Genauere Abklärung wer sich zum Beruf eignet. Gewicht auf Berufung legen und nicht nur auf Köpfchen. Das nützt nämlich nichts, wenn man nicht bereit ist, für den Schüler dazusein und auch mal unbezahlte Minuten in Kauf zu nehmen.
- Schafft die MAB ab. Schafft die Bürokratie in den Schulzimmern ab. Lasst die Leute wieder ihrem Kerngeschäft nachgehen ohne den Rhythmus des Unterrichtens immer wieder zu unterbrechen mit irgendeinem Gugus!
- Externe Schulevaluation bringt nichts, wenn Mängel an Schulen zwar gesehen werden, diese teilweise auch so kommuniziert werden, aber im Schlussbericht nicht erwähnt werden. Die Evaluation hat bei uns ein absolut falsches Bild der Schule ergeben. Hälfte des Kernteams hat aus Unzufriedenheit gekündigt, das wurde ignoriert und sagt doch eigentlich schon viel über eine Schule aus.
- Das MAB hat mir den Rest gegeben. Kommuniziert wurde dass es keine 1 mehr geben kann und Ich wurde mit 3 bewertet. Das bedeutet eine verkürzte MAB im neuen Jahr. Ich werde mich somit nicht mehr anstellen lassen! Hatte zu wenig Hochdeutsch gesprochen, sie konnten auch keine Teamarbeit erkennen. Und zu wenig schnelles Mail -Antworten auf Fragen der Schulleitung. (Hatte noch keinen PC im KG) Aber dass es auch KG Klassen gibt welche zu 100% Hochdeutsch sprechen interessiert eben niemand! Die Schulevaluation ist toll aber absolut nicht repräsentativ. Entspricht nicht den Tatsachen. aber man gibt ein gutes Bild ansonsten bekommt man ja einen neuen Auftrag was die Schulhaus-Arbeit, sprich neue Belastung, betrifft.
- Da ich in der Stadt ... arbeitete, war meine erste Ansprechperson immer die Stadt .... Dazu kann ich also nicht viel sagen. Bei den wenigen Kontakten war ich immer zufrieden. Besonders geschätzt habe ich die Abteilung QUIMS, mit der ich enger zusammen gearbeitet habe. Diese suchten immer wieder den Kontakt zur Basis, was ich absolut notwendig finde. Mein Eindruck ist, dass Verwaltungsstellen des



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Kantons (VSA) oder auch der Stadt ... (SSD) viel zu wenig den Kontakt zur Basis suchen.

- Mehr Autonomie und Gestaltungsraum an die Gemeinden delegieren, Personalmanagement völlig an die Schulgemeinde übertragen (siehe Modell Thurgau). Kündigungsbedingungen für Lehrpersonen der übrigen Arbeitswelt angleichen. Prozessablauf der Schulprogrammentwicklung ändern. In der heutigen Form kann eine entwicklungsresistente Schulkonferenz Schulentwicklung verhindern, die (für die pädagogische Entwicklung operativ verantwortliche) Schulleitung darf zwar die Schulkonferenz moderieren, aber ihre Mitbestimmung ist nicht erwähnt. Der Schulpflege muss deutlich die Entscheidungskompetenz zugeordnet werden. Anreize schaffen, mit Ressourcen sparsam umzugehen, z.B. Budgetbeträge und Lektionen, die nicht gebraucht werden, teilweise ins neue Rechnungsjahr übernehmen zu dürfen, um die Möglichkeit zu haben, sie dann bei Bedarf - und nicht weil das Jahr zu Ende ist - einzusetzen (win-win-Situation).
- Bildungsdirektion ist zu weit weg von den eigentlichen Schulen.
- Bessere Infrastruktur für die Schulleitenden, dies ist auch ein Ausdruck von Anerkennung und Wertschätzung. Zwergenbüros im hintersten Winkel des Schulhauses sind auch nach aussen nicht ein repräsentatives Zeichen. (ich weiss, dafür sind die Kommunen zuständig, trotzdem will ich es auch an dieser Stelle nochmals deponieren).

Mehr Praxis, pragmatische Lösungen im sonderpädagogischen Bereich und weniger akademische und standardisierte, ehrgeizige Einheitslösungen im sonderpädagogischen Bereich. Wir brauchen weniger Masters HfH/SHP, sondern mehr Ressourcen für die Integration, kein "stündelen" im IF. Gute Lehrpersonen mit zusätzlicher Qualifikation, muss ja nicht immer zwingend gleich ein Bologna-Master sein - sollen die Integration unterstützen und fördern. 120-150 Stellenprozent pro Regelklasse. Familienfreundlichere Arbeitsbedingungen, Ferien (6 Wochen), Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub etc. Der quantifizierte Berufsauftrag sollte endlich konkret umgesetzt werden und zeitlich nicht weiter nach hinten verschoben werden. Die Unterrichtsverpflichtung von Schulleitenden sollte fakultativ werden, auch hier eine rasche und pragmatische Umsetzung. Das Zeiterfassungssystem des VSA für die Schulleitenden ist ein kompliziertes Excel-Gebastel, sorry Hr. XY. Ein anständiges und einfaches Programm wäre wünschenswert, es gibt so viel auf dem Markt, das nur angepasst, modifiziert werden müsste. Zur Entlastung der Lehrpersonen wäre auch die Subvention einer guten Software für die administrative Klassenführung hilfreich, andere Kantone subventionieren z.B. das bereits bewährte Programm LehrerOffice. Hier liegt viel Entlastungs- und Professionalisierungspotential. Die Lösung des VSA für die Zeugnisausdrucke ist schwach, sorry. Der Kanton ZH ist in der Lage, eine Software für die elektronische/digitale Steuererklärung zu erstellen, die einfach downloadbar ist und auf allen Systemen fehlerfrei funktioniert. Nur im Bildungsbereich müssen wir uns mit "Gebastel" zufrieden geben. Das ist ärgerlich!

- Die Schulleitungen werden immer noch zu wenig unterstützt. Es gibt immer in jedem Team "graue Eminenzen", die teilweise seit vielen Jahren im gleichen Schulhaus arbeiten und noch Mühe mit der Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes haben. Darunter fällt auch die Akzeptanz der Schulleitung. Als externer Schulleiter ist man auf die Akzeptanz des Teams und der Schulpflege angewiesen. Wenn die Schulpflege die Schulleitung bei Beginn der Arbeit nicht klar den Rücken stärkt, ist es für den SL sehr schwierig. Einige Team-Mitglieder wissen, dass Sie sich nur an die Schulpflege wenden müssen und je nach Schulpflege, wird dadurch die Position des Schulleiters geschwächt. Dies geschah in meinem Fall in der Gemeinde W, wo diese "Art von Kultur" dominierte. Von "fair play" kann in einer solchen Situation nicht gesprochen werden. In meinem Fall mischte sich die Schulpflege in den personellen operativen Bereich ein. Meine Vorgängerin verliess diese Schule, da es Reibereien zwischen ihr und der Schulpflege sowie dem Team gab. Als ich das C in meinem MAB erhielt, wies ich die Schulpflege darauf hin, dass es sehr wohl Punkte gibt, die ich verbessern kann. Ich unterzog mich den von Ihnen mir aufgebremmten Fördermassnahmen. Zusätzlich wies ich die Schulpräsidentin hin, dass auch eine Teamentwicklung stattfinden müsse, da der Fehler nicht einfach nur bei der Schulleitung zu finden sei. Sie erwiderte, dass sie dem Team einen neuen SL versprochen hätte verbunden mit dem Wunsch von Team, dass das Team keine Teamentwicklung mehr machen möchte, da sie dies schon mit meiner Vorgängerin gemacht hätten.
- 1. Die BI darf nicht zulassen, dass auf Gemeindeebene angestellte "Schuldirektoren" (oder wie sie auch immer genannt werden) gegenüber den SL Weisungsbefugnis erhalten und für die Personalführung der SL (mit)verantwortlich sind. Diese Kompetenzen müssen ausschliesslich bei den gewählten Behörden bleiben. 2. Wenn SL mit der Personalführung durch die vorgesezte Behörde (resp. durch einen von dieser eingesetzten "Schuldirektor") nicht zufrieden sind, sollten sie beim VSA einen speziellen

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Ansprechpartner haben. 3. Die obligatorischen 4 WL Unterricht sollen so rasch als möglich gestrichen werden, ohne Reduktion des bisherigen Gesamtsumms der SL. 4. Es hängt von personellen Zufälligkeiten ab, ob eine Gemeinde fähige Behördenmitglieder besitzt, die in der Lage sind, SL angemessen zu führen. Viel zu häufig ist das nicht der Fall. Was dann? Die BI muss sich dazu Gedanken machen. Sonst hören zu viele SL vorzeitig auf. Das kann sich unsere Volksschule auf keinen Fall leisten!

- Durch Kompetenzgerangel und wenig Klarheit werden Schulleitungen wider besseres Wissen verheizt.
- Die geleitete Schule verlangt nach geeigneten Abläufen und Kommunikationswegen. So ist die Information der Schulleitenden und der Lehrpersonen zu trennen. Das wurde im Newsletter angegangen. Im Bereiche Schulpflege/Schulleitung ist noch Verbesserung angesagt. So könnte MUSS/NICE TO READ besser gekennzeichnet werden. Die Bildungsdirektion könnte zum Beispiel auch eine jährliche Veranstaltung machen, an der die Chefin zu den Chefs sprechen würde, oder die Schulleitenden über alle Neuerungen auf das kommende Schuljahr informiert würden etc. Die administrativen Geschäfte sollten sich keinesfalls erhöhen, ohne eine administrative Entlastung der Schulleitungen in allen Gemeinden.
- Von der Bildungsdirektion spürt der Arbeitnehmer meistens nicht allzuviel: präsenter werden! Anliegen ernst nehmen und sich nicht mit billigen Floskeln begnügen. In die Ausbildung von Junglehrkräften mehr zu Themen wie Beziehungsgestaltung auf allen Ebenen, Selbstorganisation und Weiterbildung einfließen lassen. Moderne Ansätze dazu vermehrt thematisieren. Sich für eine zeitgemässe Entlohnung einsetzen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Der Kanton Zürich hat erheblichen Nachholbedarf. Insbesondere (ältere) Schulleiter werden mit einem Trinkgeld für ihren enormen Zusatzaufwand abgespiesen; das kann nicht sein.
- Lockerung der unzähligen Regelungen. Eine pragmatische Stellenplanung ist kaum möglich (zu viele Einschränkungen durch VZE). Hoher administrativer Aufwand. Planungen werden detailliert verlangt in einem Zeitpunkt, wo vor Ort noch vieles noch nicht geklärt sein kann.
- Die Arbeit des Schulleiters ist sehr belastend, daneben ein Privatleben führen fast nicht mehr möglich. Insgesamt habe ich 6 Jahre als Schulleiter gearbeitet: 3 Jahre mit gleichzeitiger Verantwortung für eine Klasse, 3 Jahre als Hauptleiter mit kleinster Stundenverpflichtung. Schulleitung und Klassenlehrer gleichzeitig ist ein Spagat, den es zu vermeiden gilt! Als Hauptleiter ist die zeitliche Belastung enorm gross. Im Laufe der letzten 3 Jahre habe ich auch meine Reserven angezapft und bin zusehends schneller ermüdet und langsamer wieder erholt worden. Neben der zeitlichen Belastung ist auf die Dauer auch die Art der Arbeit schwierig. Sehr vieles wird von aussen - Eltern, SP, Schüler - an die SL herangetragen. Dies sind Interventionen etc. welche schlecht planbar sind und den SL im Alltag völlig zudecken können. Für Ungeplantes müsste mehr Zeit reserviert sein, da sonst die planerischen Aufgaben der SL auf der Strecke bleiben.
- Sind Schüler, welche in einer Klasse integriert werden, da wirklich glücklicher und zufriedener und integrierter als vor dem neuen Volksschulgesetz? Ich hatte zwei Heilpädagogische SchülerInnen in meiner Klasse während den letzten zwei Jahren. Ich weiss, wovon ich rede. Und wie ergeht es den sog. mittleren SuS?
- Lehrperson von Zusatzarbeiten entlasten, den Fokus auf das Unterrichten setzen
- Ist weniger wirklich immer mehr? Mit der Abschaffung der Einführungsklassen wurde leider etwas Gutes einfach aus der Volksschule Zürich entfernt. Da nur wenige IF Stunden zur Verfügung stehen, kann man den Bedürfnissen der einzelnen Kinder kaum gerecht werden.
- Kleinere Klassen bei extrem heterogener Zusammensetzung (ev. Doppelbesetzung); Klassen durchmischen innerhalb der Gemeinde (1-2 Schweizerkinder in Ausländerklassen, schlecht/Chancengleichheit!); Eltern mehr in Pflicht nehmen (obligatorischer Erziehungs- /Einführungskurs vor KG-Eintritt); Anfangslohn der KG-Lehrpersonen erhöhen; festangestellte "Springer" für Notsituationen; Oben genannte Klassen verkommen immer mehr zu Regelklassen mit Sonderklassenniveau. Lehrplanziele können bis zum Schuleintritt unmöglich erreicht werden, auch nicht unter Totaleinsatz der beteiligten Lehrpersonen (inkl. IF und DaZ). Energiekillende Frustsituation!
- Solche Umfragen bereits während dem Anstellungsverhältnis durchführen und nicht erst nach erfolgter Kündigung!
- Mit der Aufgabe der Umsetzung des Volksschulgesetzes ging leider das Bewusstsein darüber verloren, wie die Realität aussieht: Für Teamteachings sind grossenteils Klassenräume zu klein/nicht vorhanden. -Es stehen keine oder nicht ausgebildete IF Lehrpersonen zur Verfügung, die unterstützungsbedürftigen

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Kinder jedoch werden nichts desto trotz in die Klasse gestellt unter dem der Prädikat "Integration"-ein Hohn! Stellen Sie bitte fähige (nicht nur Zertifizierte) SchulleiterInnen an! Sonst laufen der Volksschule noch mehr begabte Lehrkräfte davon. Mit der Halbierung der Klassengrösse kann alles abgedeckt werden, was jetzt notdürftig funktioniert: Die Klassenlehrperson kann ihren eigenen Schülern DaZ Unterricht erteilen, IF Kinder selber fördern, Konflikte innerhalb der Klasse besser auffangen, unzählige zeitaufwendige Austausch- und Organisationssitzungen sparen. Ausserdem kann das Geborgenheitsklima besser geboten werden, da die Kinder weniger Bezugspersonen haben.

- Der Beruf der Kindergärtnerin ist an und für sich ein wunderschöner Beruf, wären da nicht eine stetig wachsende Bürokratie und eine ständige Unsicherheit gegenüber der Zukunft unseres Berufsstandes. Leider steht der Lohn und der Arbeitsaufwand in keinem Verhältnis zueinander. Es ist ja schön haben wir nun etwas mehr Lohn erhalten, aber seien wir ehrlich, jede Sekretärin erhält jährlich mehr Lohnerhöhung als wir. Auch das unsichere Ringen mit dem neu definierten Berufsauftrag, welcher ja noch unter Verschluss gehalten wird, macht mir, und allen anderen Kindergärtnerinnen zu schaffen. Wenn der Vorschlag, die Wochenlektionen in 45-Minutenlektionen umzurechnen ankommt, werden uns die Auffangszeit, sowie die Pausen nicht mehr bezahlt. Dann arbeiten wir wöchentlich etliche Stunden gratis. Das ist der falsche Ansatz!! Im Kindergarten ist die Pause keine Kaffeepause, wie bei den anderen Lehrpersonen. Wir beaufsichtigen, fördern und erziehen sowohl in der Auffangszeit, als auch in der Pause die Kinder, wir spielen mit den Kindern, bringen Pflasterli auf Wunden an, trösten, schlichten Streit usw. Wird dieser Vorschlag durchkommen, werden die Schulen in Zukunft nicht nur Probleme haben nach Lehrpersonen zu suchen, dann werden sich auch etliche Kindergartenlehrpersonen um einen neuen Job bemühen. Schade um die teuren Ausbildungen und die engagierten Kindergartenlehrpersonen!!
- Endlich aufhören auf Kosten von LP und Kindern zu sparen. Echte Entlastung und gute Bedingungen schaffen für den Schulalltag. Lunchchecks erleichtern meine Arbeit nicht und geben mir nicht mehr Raum für gute Förderung und Individualisierung. Schulpflegen sollen auch beurteilt und in die Pflicht genommen werden wie alle anderen Beteiligten an der Schule auch. Kindergartenstufe aufwerten und ernster nehmen.
- Ich möchte meine Energie und mein Engagement als LP v.a. für die Realisation eines guten Unterrichts einsetzen und nicht immer mehr administrative Arbeiten/Sitzungen bewältigen müssen.
- Weniger Bürokratie; Besuche in den Schulklassen (nicht nur 1 Tag); An Ort Einblick nehmen für Probleme; Sich mehr auf das Kerngeschäft konzentrieren
- Eigentlich war ich mit den Arbeitsbedingungen und auch der Arbeit der Bildungsdirektion meistens zufrieden. Vor allem gegen Ende habe ich festgestellt, dass viele Anliegen der Lehrpersonen ernst genommen und Verbesserungen eingeleitet wurden. Schade finde ich, dass die Schulen und Lehrer aber auch die Bildungsdirektion in der Presse vor allem dann auftauchen, wenn etwas schief läuft. Es wäre schön, öfter auch einmal positive Schlagzeilen zu sehen und vor allem auch Schlagzeilen, in welchem sowohl Lehrerschaft wie auch Bildungsdirektion am gleichen Strick ziehen und zufrieden sind.
- Die Unterstützung für die Mittelstufenlehrer empfinde ich als unzureichend. Mit nur 3 IF-Lektionen, null Lega- und Dyskalkulie-therapie und Abbau des DAZ-Angebotes ist es kaum möglich auf die Bedürfnisse der schwächeren Kinder einzugehen. Verhaltensauffällige Kinder beanspruchen oft enorm viel Betreuung und Aufmerksamkeit, welche ich alleine kaum bieten kann. Integration ist eine gute Sache, funktioniert aber nur mit genügender Unterstützung der Lehrpersonen! Die 8 IF-Lektionen vor 4 Jahren waren eine echte Entlastung. Eine zusätzliche Belastung ist die aufwendige Benotung der Sprachen.
- Nehmt uns LP und unsere Arbeit ernster. Wie kann es sein, dass Aussenstehende innerhalb weniger Monate zu ausgebildeten LP "heranreifen", LP, die zwei, drei oder mehr Jahre in Ausbildung waren, Jahrzehnte unterrichtet haben aber einen Riesenaufwand für ein einzelnes Fach (RuK) in Kauf nehmen müssen? Ich bin Reformen positiv zugetan, doch fehlt mir die grosse Linie dazu. Ich habe den Eindruck, dass unter politischem Druck stets ein halbstarker Kompromiss herauskommt. Bsp. Frühenglisch: Die sensible Phase zum spielerisch natürlichen Aneignen einer Fremdsprache endet ungefähr in dem Alter, in dem wir in der Schule damit beginnen. Also, entweder noch früher ins Englisch einsteigen oder dann so spät, wo das analytische Lernen zum Tragen kommt. HA: Zuerst wird auf der Stufe Sek den ehem. Realschülern ihr Vorsprung im handwerklichen Bereich genommen, anschliessend wird auch auf der Primarstufe das Fach langsam aber sicher abgewürgt, sowohl was die Ausbildung der Lehrkräfte anbelangt wie auch in quantitativer Hinsicht. Wo bleiben die Kinder, welche ihre Hände gerne gebrauchen oder gebrauchen müssen um im Gleichgewicht bleiben zu können? Wie steht es mit der Lehrstellenwahl von Sek B Schülern jetzt? PISA: Anhand der Pisa Studie kommt man zum Schluss,

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

dass entweder ein offenes Lernsystem, in dem die Kinder angstfrei ohne Druck arbeiten können (Finnland) oder ein Drill - und Drucksystem (Korea) zu den besten Ergebnissen führen. In der Gestaltung des Unterrichts wird von uns LP die erste Variante erwartet, doch in Sachen Bewertung wird immer mehr Druck drauf gepackt (neue Zeugnisse, bald einmal die Jahresschluss tests und das alles bei einem viel restriktiverem Gehabe in Bezug auf Klassengrößen). IF: Einführung der integrierten Förderung, durchaus eine lohnenswerte Sache, aber gleichzeitig Geld damit sparen (rund 1/3) und die Arbeit den Klassenlehrpersonen aufhalsen. Der Umgang mit renitenten Kindern im Klassenzimmer ist immer noch nicht gelöst und was die dauernden Störungen einiger weniger Kinder für die Klasse und deren Entwicklung bedeuten, scheint in der Bildungsdirektion niemanden wirklich zu interessieren. Wer einmal eine Klasse erlebt hat, die funktioniert, der weiss, welche Energie im positiven Sinne dahinter steckt, nur leider ist es mit den heutigen Strukturen und Ressourcen kaum mehr möglich dahin zu kommen. Und das liegt nicht an uns LP! Kosten der Volksschule: In den vergangenen 20 Jahren sind x neue Aufgabenfelder hinzugekommen (SL, Betreuung, etc). gleichzeitig wurde die Verwaltung auf Gemeinde und Kantonsebene aufgebläht. Im Kerngeschäft wird aber gespart. Eine wahre Flut von Reglementen und Formularen wurde kreiert, da könnte ruhig von den hundert getanen Schritten fünfzig oder sechzig zurück gegangen werden.

- Die Umsetzung der Sonderschulreform verlangt von den Lehrpersonen immens viel Energie und Aufwand. Es liegt nicht drin, mit unseren grossen Klassen nebst fremdsprachigen, lernbehinderten, schwachen und hochbegabten Schülern auch noch hörbehinderte, nicht schulreife und verhaltensoriginelle Kinder gleichzeitig zu betreuen. Da helfen auch nicht 4 Stunden IF, zwei Stunden DaZ und 2 Stunden Seniorhilfe. So habe ich die Freude am Unterrichten verloren.
- Eine Entlastung für uns Lehrpersonen wäre weniger Bürokratie, ein geringerer administrativer Aufwand.
- Meiner Meinung nach sollten Eltern nicht gleichzeitig Schulpflegemitglieder sein.
- Weniger über den Köpfen der Lehrpersonen entscheiden.
- Weniger top down Entscheidungen, die Basis besser mit einbeziehen und mitgestalten lassen.
- Es wird in zu kurzer Zeit zu viel geändert und verändert in der Bildungslandschaft der öffentlichen Schule. Weniger wäre oft mehr. Das Lehren unserer zukünftigen Generationen benötigt vor allem ZEIT um erfolgreich zu sein. Durch überstürzte, nicht nachhaltige Entscheide wird diese Voraussetzung jedoch im Keim erstickt. Mit etwas mehr ZEIT und GEDULD (z.B. weniger schnelle, überhastete Einführungen von neuen Fächern oder Lehrmitteln oder keine ständig wechselnden Priorisierungen) seitens Bildungsdirektion wären sicherlich viele gute und motivierte Lehrpersonen eher bereit, die verantwortungsvolle Aufgabe des LEHRENS in der Volksschule wieder aufzunehmen.
- Ich finde es unglaublich, dass eine Schulevaluation nicht mit einem Wort oder Gedanken berücksichtigt, dass in der Primarschule ... so einiges im personellen Bereich schief läuft. Im Gegenteil, die Schulleiterin wurde als gut beurteilt. Zum Zeitpunkt der Schulevaluation haben folgende LP's gekündigt: 3.Klasse LP, 4.Klasse LP, 5.Klasse LP, IF- Lehrer, IF- Lehrerin. Zu berücksichtigen ist, die Schule ist klein, jede Klasse wird nur einfach geführt. Die Evaluatoren haben im persönlichen Gespräch offen berichtet, dass sie die bedenklichen "Zustände" in diesem Schulhaus wahrnehmen. Trotzdem, im Bericht steht nichts davon. Höchst fragwürdig!
- Früher hatte ich eine Ansprechperson - was sehr gut für beide Seiten war.
- Eine Schulleiterperson pro Schulhaus (allenfalls für zwei). Eine Schulleiterperson für zwei Schulhäuser und die Kindergärten (ca. 40 Personen) ist meiner Meinung nach für alle Beteiligten unbefriedigend und frustrierend!
- Ich habe zwei Jahre als SHP (100%) gearbeitet. Ich musste 10 Klassen betreuen und hatte 30 Schülerinnen und Schüler die IF-Unterstützung zugesprochen hatten. Meine Arbeit empfand ich als sehr monoton, da ich nur Deutsch und Mathematik unterrichtet hatte. Ideal wäre es, wenn die SHP auch Daz sowie Teamteaching an einer Klasse übernehmen könnte, so dass weniger Lehrpersonen an einer Klasse unterrichten würden. (Leider war das für mich keine Option, da ich keine massiven Lohneinbussen haben wollte.) Das Modell IF-Unterricht ist für ausgebildete SHP nicht attraktiv. (Gut qualifizierte SHP werden in Zukunft in den Sonderschulbereich wechseln.)
- Rahmenbedingungen als Schulische Heilpädagogin finde ich nicht gut. Viele Kinder - zu wenige Lektionen (teilweise Kinder nur 1 Lektion in der Woche gesehen). Um die Arbeit zu meiner Befriedigung erledigen zu können, hätte ich viel mehr Lektionen benötigt.
- Stellenwechsel nach ... ist administrativ eher kompliziert. Mir sind mehrere Schreiben zugestellt worden, in denen behauptet wird, ich wollte meinen Dienst im Kanton Zürich quittieren (dies u.a. auch



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

von der BVK). Die Stelle am neuen Ort ist mir jedoch bereits im Februar zugesichert worden. Bis jetzt habe ich weder einen Vertrag noch eine Bestätigung vom Volksschulamt erhalten. Diese Situation hat mich sehr befremdet. Obwohl ich schon ein paarmal die Stelle gewechselt habe, ist mir dies noch nie passiert. Schade!

- In den sieben Jahren meiner Tätigkeit sind einige Neuerungen gekommen. Einige waren gut, doch die meisten erschweren den Schulalltag und lenken von der Unterrichtstätigkeit ab. Neuerungen sind notwendig und werden dann sinnvoll, wenn die Lehrpersonen auch angehört und ihre Bedenken ernst genommen werden. Ein Beispiel: Dass das Englischlehrmittel nicht unproblematisch ist, weiss man nicht erst seit Kurzem.
- Schaffen Sie bitte wieder Kleinklassen, sonst gehen noch viele Lehrer kaputt.
- Entlastung Pflichtlektionen; Wieder Sonderklassen einführen oder zweite Lehrperson zu 50 - 80%
- Die Mittelstufe ist zu sprachlastig. Die Fächer von MU (Naturkunde, Geographie, Geschichte) kommen zu kurz: z.B. in der 4.Kl. noch ganze 3 Lektionen/Woche. "Werken" wie es früher praktiziert werden konnte, fehlt, was ein grosser Fehler ist. Die Klassenlehrperson muss besser besoldet werden. Die Integration von "Kindern mit besonderen Bedürfnissen" geht auf Kosten der sog. „normalen“ Kinder, dies speziell bei verhaltensauffälligen Kindern. Es wird soweit kommen, dass diejenigen mit den entsprechenden Möglichkeiten sich aus der Volksschule verabschieden werden. Im jetzt gültigen Lehrplan sind viele Ziele sehr allgemein, d.h. schwammig, formuliert. Er ist daher weitgehend unbrauchbar. Viele Lehrmittel, die neu eingeführt werden, sind unbrauchbar: Treffpunkt Sprache: während Jahren das Deutschlehrmittel 4.-6. Klasse, unbrauchbar! Nun ersetzt, durch ein besseres? Explorers: Ein Trauerspiel ohnegleichen! Geometrie 4.-6.Kl.: Sprachlich turmhoch über den Fähigkeiten der Kinder; fachlich hochkorrekt aber nicht stufen- und kindergerecht, usw.
- Die Lehrpersonen sind am Anschlag! In den Schulen müssen viele unsinnige Dinge umgesetzt werden, so dass jede Lehrperson neben dem eigentliche Job, dem Unterrichten, noch in mindesten 2 - 3 Arbeits- bzw. Q-Gruppen beschäftigt ist. Unsinnig bleibt unsinnig, auch mit dem neuen Berufsauftrag. Ich habe noch nichts von einer Qualitätsverbesserung gemerkt - im Gegenteil.
- Bitte macht euch vor Ort (an der Basis, im Schulzimmer bei den Kindern und Lehrperson) ein Bild des heutigen Lernen und Lehrens. Es kann nicht sein, dass Personen die schon mehrere Jahre nicht mehr im Schulbetrieb tätig sind, Anweisungen geben, die mit der heutigen Infrastruktur/Zeit etc. schwer bis gar nicht umsetzbar sind. Die Administration dieses Berufes ist enorm.
- weniger Administration: das mindert die Energie und Motivation massiv für das Kerngeschäft; weniger Reformen; mehr Wertschätzung gegenüber den Lehrpersonen haben; nur zufriedene Lehrpersonen geben eine gute Schule und zufriedene, motivierende Schüler; Lehrpersonen effizient entlasten, z.B. Teilzeitstellen, Job-sharing, weniger Sitzungen, weniger Administration, Unterstützung beim Vorbereiten oder bei administrativen Erledigungen
- Bessere Unterstützung der Lehrpersonen bei schlechten Schulleitern
- Ich wünsche mir Standfestigkeit bei der Umsetzung der sonderpädagogischen Massnahmen.
- Ich machte in meiner Funktion als Schulleiter und -berater schon in der Ära Buschor leitende Mitarbeiter der BI darauf aufmerksam, wieviel destruktives Potential von Schulbehörden ausgehen kann und dass eine qualitative Überprüfung von deren Wirkungsweise von grosser Bedeutung wäre. In diesem Punkt stimmte übrigens auch ein ehemaliger Präsident der Schulpflegepräsidentenkonferenz mit mir überein. Dieses Anliegen wurde damals von BI-Seite mit der Begründung quittiert, dass die Behördenmitglieder vom Volk gewählt seien und eine solche Überprüfung daher unangebracht sei. Die externe Evaluation scheint mir übrigens in Beziehung auf die Schulführungsthematik (Schulleitung und -pflege) zu wenig stringent fokussiert.
- Im Grossen und Ganzen blicke ich auf eine gute bis sehr gute Zeit als L im Kt ZH zurück. Einiges wäre noch dringend und wichtig zu verbessern. Störend ist beispielsweise die Tatsache, dass die Anstellungsdauer die Höhe des Lohnes bestimmt. Der gut ausgebildete, engagierte Junglehrer leistet viel mehr als der alte "Fuchs", bekommt jedoch fast die Hälfte weniger Lohn. Ich war so im unteren Mittelfeld und die Gedanken am Lohnsystem waren nicht gerade motivierend. Hab jedoch nicht das Gefühl, zu wenig verdient zu haben. Die Erfahrung zählt sicher aber die Ausbildung ist doch dieselbe! Weitere Themen können bei Bedarf mündlich erläutert werden: IF, 3.Sek, Quims, "Reformitis", Entlastungen, neue Schulmodelle, QM, Schulprofile, Anstellungspraxis, S-Leitung, Weiterbildungen, Evaluationen, Verhältnis VSA-Schule-PHZH
- Änderungen sind notwendig! Persönlicher Eindruck: Stadt ... gilt seit ca. 2 Jahren über die



### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Kantonsgrenzen hinaus als "schlechtester" (in Bezug auf Arbeitsbedingungen) Arbeitsort des ganzen Kantons.

- Schlagwort in der IWB heisst "Entschleunigen", das wäre schon längst fällig auf Ebene BI; für echte Entlastung sorgen (Reduktion der Pflichtstundenzahl, kleinere Klassen); die Flexibilität, auch mal Entscheidungen wieder umzustossen. Evaluationen können nicht immer nur positiv ausfallen!; die Rückmeldungen der Lehrerschaft wirklich ernst nehmen - es gibt zu viele Burnouts
- Reduktion der Lektionenzahl ist dringend nötig. Es kann nicht sein, dass man den Lehrerberuf nicht mehr langfristig mit einem 100% Pensum ausüben kann. Ich kenne fast niemanden mehr, der dies macht. In den letzten Jahren erhielt man trotz sehr guter MAB-Beurteilungen nicht die Stufenanstiege, auf die man Anspruch hatte. Verpasste Stufenanstiege und nicht gewährter Teuerungsausgleich so schnell wie möglich nachholen. Dies sollte als feste Verpflichtung eingehalten werden. Rechnungen an Baufirmen kann man auch nicht einfach aussetzen, weil die Staatskasse nicht mehr voll ist. Das Loch in der BVK, das von der BVK und der Regierung, die ihrer Kontrollfunktion ungenügend nachgekommen ist, verschuldet wurde, muss vom Arbeitgeber und keinesfalls von den Arbeitnehmern aufgefüllt werden.
- Auf die Basis hören. Dann wären viele Dinge des neuen Volksschulgesetzes gar nicht in Kraft gesetzt worden. Die Volksschule ist rein politisch.
- Förderung der 3 stufigen Sek. ist kein Rückschritt sondern das einzig Richtige Modell.
- Ich bin mit den Anstellungsbedingungen sehr zufrieden.
- In der Vergangenheit sind zu viele Fehler in folgenden Bereichen gemacht worden: unausgegrenzte Schulentwicklung. Totale Fehleinschätzung beim Englischunterricht in der Primarschule, was Erreichbares angeht; damit verbunden Verärgerung und Rückzug bewährter Lehrkräfte unter Vorwand von ungenügender Ausbildung. Folgen sind zu wenig Englischlehrer. Jetzt wird eingestellt, wer sich meldet, Vorbildung egal. Besoldung: Lohnunterschied Primar- Sekundarlehrer Fr 5000.-. Dumm ist, wer die Zusatzausbildung zum Sekundarlehrer antritt. Eine Beleidigung für Lehrkräfte, die noch die SFA-Ausbildung an der Uni gemacht haben. Nur schon der zeitliche Aufwand betrug etwa 1 zu 4, ganz abgesehen von den stofflichen Anforderungen, die damals bestanden. Da gilt auch ein deutlicher Unterschied zu den ROS-Absolventen, die heute unverständlicherweise gleichgestellt werden.
- Die Schulleitungen haben ihre Berechtigung und ihren Sinn in grösseren Gemeinden. In einer kleinen führt es aber zur Überorganisation. Ich denke es wäre sinnvoller einen Schulleiter für verschiedene kleinere Schulen zu haben. Und allgemeinere und klarere Richtlinien des Kantons zu bestimmen. Das Schulwesen ist in den letzten Jahren immer unübersichtlicher geworden. Ich denke aber nicht, dass dies zur grösseren Zufriedenheit der Lehrpersonen geführt hat, sondern eher zu einer Überbelastung. Im Schulwesen gab es in den letzten Jahren zu viele Versuche. Weshalb werden die Ideen nicht erst richtig durchdacht, passende Lehrmittel geschaffen und anschliessend erprobt? Eine langsamere Entwicklung würde dem Schulwesen gut tun. Irgendwann sollte man auch wieder aus den Versuchen draussen sein und sich auf das Kerngeschäft nämlich das Unterrichten konzentrieren können.
- Bitte hört auf mit den Wörtern Integration und individualisierender Unterricht. Das ist nur eine Farce zum Kosten sparen. Wie soll das gehen, wenn die personellen Ressourcen und räumlichen Strukturen nicht zur Verfügung gestellt werden? Kann mir jemand sagen, wie man mit über 20 B/C Schülern individualisieren soll? ...und das ohne zusätzlichen Raum? Es ist nicht ok, dass gewisse LP's jahrelang nur 80% Lohn bekommen für 100% gute Arbeit, und das wegen einem überflüssigen Englischpapier...anderen hingegen wird das Diplom fast hinterher geschmissen. Sonst seid ihr ganz ok!
- Wie wäre es, wenn man dem Kerngeschäft der Schule (Bildung) wieder mehr Platz einräumen würde und nicht alle Nase lang etwas neues ausprobieren, das unter dem Strich überhaupt nichts bringt (im Gegenteil), ausser dass es eben "neu" ist. Weniger Papierkrieg und Statistiken, die fressen nur viel Zeit, welche man besser investieren könnte, bringt aber unter Strich gar nichts.
- Das Verhalten der Bildungsdirektion betreffend der Einführung und Regeln der Integrativen Förderung war befremdend. Ich hoffe, dass baldigst wieder Kleinklassen eingeführt werden.
- Die Lohnspanne auch für LP angleichen, die seit 10 Jahren im Dienst sind. Persönlich nur minimale Lohnsteigerungen erlebt, mitunter ein Grund im KT ZH zu kündigen. Der Lohn IST für die Arbeit die ich mache, zu tief!
- Die notwendigen Ressourcen bei der Umsetzung der Integration fehlen.  
Die Arbeitsbedingungen und der Lohn wurden seit etwa 15 Jahren fortwährend verschlechtert: - Pensenaufstockung 3.Sek, keine Stufenaufstiege trotz besten Qualifikationen, Plünderung der

### Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Pensionskasse durch den Kanton, zusätzliche Belastungen der Klassenlehrkräfte ohne entsprechende Pensenreduktion; zuwenig Mitsprache bei der Herstellung von Lehrmitteln; zuwenig Wertschätzung durch die Bildungsdirektion

- Lasst die Lehrkräfte wieder selbstverantwortlich Schule geben und unterrichten. Hört auf mit den realitätsfremden Standards, Evaluationen, Portfolios, Cockpits, Karrierengesprächen, u.ä. lächerlichem Zeugs. Mehr als Aufwand und Kosten bringen diese "Errungenschaften" nicht. Bringt mehr Ruhe in die Klassenzimmer; weniger Therapeuten, IF-Lehrer, Schulsozialarbeiter, Schulpsychologen, Angebote bis zum "Geht nicht mehr". Alle diese Leute wollen auch vom verantwortlichen Lehrer betreut werden. Oft wäre es sinnvoller, wenn ein verantwortlicher Lehrer entscheiden dürfte und nicht ein halbes Dutzend "Fachkräfte". (Schneller, billiger, effizienter). Bildet die angehenden Lehrkräfte breiter aus! In der Bildungsdirektion hat es genügend Fachidioten. Stärkt die Position des Klassenlehrers.
- So viele Kompetenzen wie möglich den Schulleitungen übergeben

## Weitere Bemerkungen

- Mein Kündigungsgrund ist die Unsicherheit und mangelhafte Orientierung durch die BVK betreffend Herabsetzung des Umwandlungssatzes. Meine Kündigung musste zu einer Zeit eingereicht werden, als noch alles in der Schwebe lag. Trotz schriftlicher Anfragen konnte mir bis zum 15. Februar 2011 niemand verbindlich Auskunft geben. Obwohl ich noch gerne ein Jahr gearbeitet hätte, habe ich mich dann für die sichere Rente entschieden.
- Vor 40 Jahren wurde einer jungen Lehrperson von Eltern und Behörden in erster Linie ein grosser Vertrauensbonus entgegengebracht. Heute kippt es oft in eine Misstrauenskontrolle. Dies sind aber Zeichen der Zeit und eine positive Einflussnahme ist schwierig.
- Ich habe eine Berufswahl nie bereut und bis zuletzt gerne an der Schule gearbeitet, seit längerer Zeit allerdings in einem + / - 50 % Pensum, was mir den Raum gab, auch anderen Interessen nachzugehen und genügend zu regenerieren.
- Ich empfand es zunehmend als schwierig, die Eltern von Sachverhalten überzeugen zu können und damit eine für das Kind gewinnbringende Zusammenarbeit in die Wege zu leiten.
- Schade um das grosse Potential von Legasthenietherapeuten, das mit der "Aufhebung der Legasthenie" verloren ging! Schade auch um die diversen "MAB-Leichen"!
- Ich finde es schade, wie unser Beruf abgewertet wurde. Für mich klang das Basteln immer abwertend. Jetzt muss ich feststellen, dass in gewissen Schulen vorwiegend gezeichnet und geklebt wird. Ich habe herausgehört, dass einige Lehrerinnen, welche das Modul Handarbeit gewählt haben, sehr unsicher sind das Fach zu unterrichten. Ich könnte mir vorstellen, dass der Ha-Unterricht in der 1. Klasse beginnen würde, dafür in der 6. Klasse HA als Freifach angeboten würde. Die Motivation lässt bei einigen SchülerInnen zu wünschen übrig.
- Trotz der vorgängigen Kritik war ich von der Arbeit eigentlich nie frustriert. Ich habe immer gerne Kinder unterrichtet. Ich hoffe, dass die Wertschätzung, die jetzt den Lehrpersonen gegenüber vorherrscht, auch erhalten bleibt, wenn es wieder einmal genügend Lehrer hat. Dies gilt für alle Ebenen: Eltern, Gemeindeschulpflegen und kantonale Behörden. Es hilft unendlich, wenn positive Feedbacks und aufbauende Kritik kommen. Es ist so viel motivierender, wenn man von allen Seiten getragen und unterstützt wird! Ich würde diesen Beruf wieder ergreifen, wenn ich nochmals von vorne anfangen könnte!
- Ich hatte eine sehr gute Zeit als Lehrer und bin grundsätzlich sehr zufrieden mit meinem Berufsleben. Ich fürchte etwas um die Schule, die u.a. Musse predigt, diese aber kaum zulässt (auch für LP).
- Ich habe sehr gerne mit den Kindern gearbeitet, die Belastung rundum finde ich erdrückend!
- Kleinere Klassen, erweiterte Unterstützung der Klassenlehrer durch geeignete Fachkräfte (Heilpäd etc)
- In den 25 Jahren habe ich viele Veränderungen erlebt. Ich fing an im 68, als der Kindergarten noch von 9 - 11 und 14 - 16 Uhr dauerte. Was wir da alles geleistet haben war unglaublich, denn die Kinder waren in den 2 Stunden sehr aufnahmefähig. Am Nachmittag kamen sie ausgeruht und man konnte wieder arbeiten. Ich weiss, dass sich die Gesellschaft verändert hat und Tagesstrukturen dringend nötig sind. Ich selber war auch darauf angewiesen, dass ich wieder arbeiten gehen konnte (1990) bevor meine Kinder gross waren, nur hatte ich das Glück, dass die Grosseltern in der Nähe wohnten. Auch hatte ich das Glück, einen Kindergarten mit kleinem Ausländeranteil führen zu dürfen.
- Unserer Schule fehlte in den letzten Jahren ganz einfach die Zeit für Musse, die Zeit, den Kindern auch andere Dinge zu vermitteln als nur Stoff und immer mehr Stoff. Im Übrigen bin ich der Ansicht, dass es mir als Klassenlehrerin mehr Entlastung gebracht hätte, wenn ich ganz allein (ohne SHP, ohne DfF und ohne Begabtenförderlehrkraft) meine Klasse hätte unterrichten dürfen, wenn ich dafür ein paar Kinder weniger hätte betreuen müssen. Die Absprachen empfand ich als zu zeitraubend, die Verantwortung trug ich trotzdem mehr oder weniger allein und Entlastung haben mir die erwähnten Lehrkräfte eher wenig bringen können (was nicht ihr Fehler war, sondern einfach vom System her bedingt ist). Trotz dieser negativen Bemerkungen möchte ich betonen, dass ich bis zum letzten Tag mit Begeisterung Lehrerin war. Mein etwas vorzeitiger Rücktritt ist rein familiär bedingt.
- Nicht jede "neue" Idee von Pädagogen muss sofort umgesetzt werden!
- Ich habe mich in meiner Gemeinde sehr wohl gefühlt und habe stets Unterstützung erhalten. Dafür bin ich dankbar.
- Mein primärer Austrittsgrund ist, dass ich es mir finanziell leisten kann. Erleichtert wurde mein Entscheid dadurch, dass ich jetzt eine tolle Klasse abgebe. Weiter sind in meinen beiden Kernfächern Mathematik und Englisch neue Lehrsysteme geschaffen worden, die einen hohen

## Weitere Bemerkungen

Einarbeitungsaufwand erfordern, was für einen einmaligen Einsatz nicht eben effizient ist. Ich schaue gerne und mit Befriedigung auf meine Berufstätigkeit zurück. Trotz meinem Alter habe ich den Einsatz von Schulleitungen immer unterstützt. Die entstandene Papierflut müsste aber unbedingt eingedämmt werden.

- Heute kommen praktisch alle Innovationen für die Schulen von "oben". Die Erneuerung der Schule von "unten", von Seiten des pädagogischen Fussvolks her, wäre meines Erachtens auch wirkungsvoll und sicher motivierender für die Lehrpersonen. Ich habe nie verstanden, warum die BI keine effizienten Möglichkeit hat, innovative Projekte der Basis gezielt zu unterstützen. (Für die Entwicklung von schulwebsite.com musste ich private Sponsoren suchen.) Ich habe nie verstanden, warum mir meine sieben Jahre Erfahrung als KV- und BMS-Lehrer an der Volksschule nie angerechnet werden konnten. Meine Einstufung 1976 lag bei 0. Ich habe auch nie verstanden, warum mir meine die 3 - 4 BMS-Stunden (Mathe am KV Stäfa) nie zur Erfüllung eines 100%-Pensums an der Volksschule haben angerechnet werden können oder für meine Tätigkeit in der Mittelschulkommission keine angemessene Pensenreduktion möglich war. Oft habe ich mir eine flexiblere Verwaltung gewünscht, die auch Lösungen hat für Mitarbeitende, die nicht im Mainstream schwimmen.
- Ich hoffe immer noch, dass allen Lehrern, die länger als bis zum 63. Altersjahr gearbeitet haben, der vorenthaltene Arbeitgeberbeitrag nachbezahlt wird. Viele Kollegen werden sich gar nicht mehr zu dieser Umfrage äussern, da sie zu frustriert sind.
- Ich hatte eine 40% Stelle an einer 1.-3. Mehrklasse mit 2 integrierten Asberger-Autisten. Weil unser Team sehr klein war, hatte ich zusätzlich das Gartenamt, einen Teil des Sportamtes und für die obligatorische Q-Gruppe leitete ich den Schülerrat. Alle Q-Tage musste ich besuchen, auch wenn sie an einem für mich unterrichtsfreien Tag stattfanden. Ebenso war dies mit Schulkonferenzsitzungen, Räbenliechtliumzug, Weihnachtssingen, Computerkurs, erster Schultag, Abschlussfest, Quartierfest, Elterngespräch mit schwierigen Schülern. Dazu kamen die obligatorischen Weiterbildungen für das MAG und selbstverständlich kamen auch Elterngespräche dazu. Besprechungen mit den Heilpädagoginnen und Stellenpartnerinnen, Korrigieren und Vorbereiten machten wir zwischen Mittagessen und Teamsitzungen. Kurz, Ich habe mal alle meine Arbeitsstunden zusammengerechnet und bin von einem Arbeitstag von 8,5 Arbeitsstunden ausgegangen. Die geleisteten Überstunden habe ich in meine Ferien gezogen, um zu sehen, ob ich dann noch auf 4 Wochen Ferien (zu 40%) komme, was ein "normaler" Arbeiter zugute hätte. Ich kam zu keiner einzigen Stunde Ferien, es ergaben sogar "Minusferienstunden". Hätte ich es nicht so gut gehabt mit "meinen" Schülern, deren Eltern, Stellenpartnerinnen und Heilpädagoginnen, hätte ich schon lange ein Burn-out bekommen. Am meisten Nerven raubten die Sitzungen, an welchen jedes Thema im Plenum besprochen und entschlossen und ausgewertet wurde. Dabei waren immer dieselben 20% am Schwatzen und die anderen 80% ruhten sich aus. Schriftliche Auswertungen wären viel effizienter, so kämen auch alle zu Wort. Weshalb muss eigentlich jeder Kanton, jedes Schulhaus und jede Klasse alles neu erarbeiten und auswerten? Jede Schule muss in Sitzungen den Schülerrat neu erfinden und herausfinden, wie es am besten geht. Es gibt kein Lehrmittel dazu. Ebenso mit der Integration der IF und IS Schüler. Es gibt keine schriftlichen Beispiele erfahrener Personen und ihrer Methoden, so dass andere profitieren könnten und es weiter verfeinern könnten.
- Die momentanen Massnahmen gegen den Lehrermangel erfassen die Schwierigkeit des Berufes nicht, sie sind kontraproduktiv; das Image des Lehrberufes wird durch die einjährige Ausbildung zur Lehrperson weiter herabgesetzt. Höhere Löhne bei Berufseinsteigenden führen nicht zu einem höheren Beschäftigungsgrad, im Gegenteil: es reicht, weniger zu arbeiten, um gleich viel zu verdienen. Die Schwierigkeit und der Frust der Lehrpersonen liegen darin, unter den momentan gegebenen Umständen nicht allen Kindern gerecht werden zu können. Es werden zu viele Kinder mit den unterschiedlichsten Bedürfnissen in einer Klasse gesammelt. Eine engagierte Lehrperson, die den Blick für das einzelne Kind hat und gleichzeitig für das Erreichen der Lernziele in der Klasse verantwortlich ist, hat täglich einen riesen Spagat zu vollbringen. Egal mit wieviel Engagement - es ist leider nur selten möglich, Lernsettings zu arrangieren, von denen wirklich alle profitieren. Das frustet, denn es ist nicht irgendein Produkt, das hergestellt wird, sondern es sind Kinder, die es verdienen, gefordert zu werden, aber auch viel Hilfe brauchen.
- Zu meinem Rücktritt: Ich habe seit 1974 zuerst als Legasthenie- und Dyskalkulietherapeutin, dann seit 2001 als IF- Lehrerin gearbeitet (RESA- Projekt). Seit zwei Jahren mache ich zusätzlich die Integrationsbegleitung einer Schülerin der Heilpädagogischen Schule .... Und immer war es mein Wunsch, etwas vor der Pensionierung das Pensum zu reduzieren. Darum habe ich gekündigt und werde die Integration weiter betreuen.

## Weitere Bemerkungen

- Lehrmittel(Englisch), von denen in anderen Kantonen bereits über längere Zeit mit guten Rückmeldungen eingesetzt wurden, müssen nicht vom Kanton Zh mit enormen Steuergeldern "neu" entwickelt werden, um anschliessend im Unterricht zu scheitern (First Choice)
- Als Teilzeit arbeitende Mutter von kleinen Kindern stimmte für mich Aufwand und Ertrag nicht mehr überein, da ich so oft zu meinen eigentlichen Arbeitstagen eine Kinderbetreuung für ausserordentliche Sitzungen, Weiterbildungen etc. organisieren musste.
- In meiner Kündigung hab ich als Grund unter anderem auch das neue Lehrmittel "voices" angegeben; es geht nicht an, dass in Zeiten der Überbelastung man den Lehrern noch (Englisch-)Lehrmittel aufbürdet, die ein Vielfaches an Vorbereitungszeit gegenüber dem "NON STOP ENGLISH" brauchen?? Lehrmittel, die die Schüler überfordern, die keine klare Struktur bieten, dafür neue didaktische Ideen, die im Alltag wenig taugen???
- Ich finde meinen Beruf nach wie vor als einen wunderbaren, sinnvollen Beruf. Ich liebe die Arbeit mit Kindern, auch die mit schwierigeren Kindern. Dennoch kam auch ich schon ans Limit mit meinen Kräften- dank einem guten Lehrerteam und einer Schulleitung mit einem offenen Ohr habe ich es immer überstanden bis es wieder bergauf ging. Trotzdem beobachte ich viele Burnouts in meinem Umfeld- oft auch bei Junglehrern. Wir alle wollen das Beste geben, sind aber mit der stetig wachsenden Aufgabenbewältigung mehr und mehr überfordert... Ich hoffe, in Zukunft kann sich der Lehrerberuf wieder mehr auf sein Hauptgeschäft konzentrieren- nämlich auf das Vermitteln von Freude, Lebensmut und Unterrichtsstoff. Mit herzlichen Grüssen!
- ich weiss nicht, wo und/ oder wem genau meine Erfahrungen allenfalls mitzuteilen wären. jedenfalls waren sie nicht schön und werden so in meinem Gedächtnis bleiben. - ich habe nur im Freundeskreis darüber gesprochen, einzig einer Kollegin gegenüber etwas angetönt.
- Ich habe sehr gerne in dieser Schule gearbeitet und würde gerne wieder dort arbeiten, wenn ich von meiner langen Reise zurück bin!
- Mein genauer Kündigungsgrund (etwas schwierig, es richtig zu notieren auf folgender Seite....): Meine Stellenpartnerin ist in den letzten Jahren immer kranker geworden und der damalige Schulleiter hat mich nicht eben optimal unterstützt, das heisst meist hängen gelassen mit all den Problemen, die in einer solche Situation entstehen können. Ganz Ende letztes Schuljahr ist die Kollegin gestorben und neben der Begleitung der Klasse waren div. Vikarinnen im Einsatz. Ich als "Überlebende" (mit einer gut 50%-Stellung...) musste die Klasse durch all die schwierigen Situationen begleiten, was enorm Energie brauchte. Gespräche, Zeugnisse usw. lagen in meiner Verantwortung. Einen Ausgleich gab es nicht. Dieses Jahr dann kam kurzfristig eine Junglehrerin dazu und ich musste sie einführen, was erneut Energie benötigte. Ein Kind verlor im Laufe des Jahres seine Mutter bei einem Verkehrsunfall der ganzen Familie. Erneut eine nicht alltägliche Herausforderung. Nun ist eine Pause angesagt, um nicht ganz im Burnout zu landen.
- Überprüfen sie die Formulierungen in diesem Evaluationsbogen - denn Fragen mit einer Negativformulierung sind recht mühsam zu beantworten. (Waren sie in dem Beruf NICHT überfordert etc.)
- In einem kleinen Schulhaus mit 2 - 3 Mehrklassen-Abteilungen(keine Parallelklassen) ist mit den zugeteilten VZE kein Abteilungsunterricht möglich. Ich erachte dies als Qualitätsabbau. Schulanfänger brauchen Zeit!!! Der E- Unterricht sollte meiner Meinung nach klassenweise möglich sein: d.h. ich möchte NUR die E-Abteilung für die beiden Lektionen haben.
- Kündigungsgrund: Reduktion der Lektionen in meinem Fachbereich (SHP) von 70% auf 40% Anstellungsgrad
- Ich setze mich für eine gute öffentliche Schule ein. Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden. Es wird immer schwieriger Lehrer mit Profil und Verantwortungsbewusstsein zu finden. Die Ausbildung sollte nicht Punkte jagen, sondern diese Qualitäten Fördern. Erziehung und Bildung geschehen am wirksamsten in einem Dialog zwischen Lehrperson und Schüler (ich und du). Beziehung ist also immens wichtig und wird sträflich vernachlässigt. Neue Schulmodelle erlauben es kaum mehr kleinen Kindern konstante Beziehungsangebote durch Lehrpersonen zu gewähren. Integration ist super, aber soll mit wenig gut ausgebildeten Kontaktpersonen für die Kinder und Eltern funktionieren können. Da braucht es auch die Toleranz der Bildungsdirektion nicht nur auf Ausbildungspapiere zu schauen, sondern gute individuelle angemessene Lösungen zu unterstützen und den einzelnen Schulen auch bei der Anstellung mehr Spielraum zu gewähren.
- 2. Handlungsbedarf (das ist aus unserer Sicht dringend nötig): Kurzfristig: Sensibilisierung der Politiker



## Weitere Bemerkungen

auf die veränderte Situationen auf der Kiga-Stufe: Finanzpolster für sozial schwierige Klassensituationen; Hier muss gehandelt werden!! Lösungen/Ressourcen für sonderpädagogisch noch nicht erfasste Kinder welche neu in den Kindergarten eintreten (zusätzliche – denn eine Umlagerung von If-Ressourcen belastet anderswo); Flexible Lösungen für belastete Klassen: Möglichkeiten: z.B. 3 Praktikanten für alle Kigas des Schulkreises, welche jeden Morgen für mind. 1 Semester fest da sind und in jenen Klassen arbeiten, in welchen am meisten Förderbedarf besteht. Im besten Fall; Person mit pädagogischer Ausbildung und Erfahrung im Umgang mit sozial schwierigen oder behinderten Kindern im Kleinkindbereich. Finanziell gesehen attraktiver: Zivildienstleistende, Praktikanten aus sozialen Berufen oder Familienfrauen; es braucht nicht in jedem Fall eine Fachperson, oft genügt eine Person mit gesunden Menschenverstand, guten kommunikativen Fähigkeiten und Interesse an kleinen Kindern: Die Kinder sind sehr jung, sie brauchen Zuwendung, eine Person mit der sie sprechen können, konstante Beziehungen. Weiterbildungen welche den heutigen veränderten Unterrichtsalltag, gerade in sozial schwächeren Quartieren zum Thema machen; konkrete Umsetzungshilfen bieten. Kommunizierte Unterstützung durch die Schulbehörden/-Leitung, indem für eine engagierte Lehrperson spürbar ist, dass sie ihre Unterrichtsziele reduzieren darf und Rückhalt bietet. Es ist z.B. in einer sozial schwierigen Kiga Klasse wichtiger, dass die Kinder mit einander umgehen lernen, als dass sie ein Dreieck richtig zeichnen können. Vertretung gegenüber der Elternschaft: Auch bezüglich Elternschaft geraten Lehrpersonen zunehmend unter Druck. Eltern müssen ihren Teil an Erziehungs- und Beziehungsarbeit leisten. Dies soll nicht die einzelne Lehrperson, sondern die Schule gegen aussen vertreten. Lösungen bei Ausfällen von Daz-und If-Personen (z.B. durch Krankheit) sind für die Lps in belasteten Klassen nicht zumutbar. Sie sind darauf angewiesen, dass ein Ersatz organisiert wird. Längerfristig: Besseren personellen Rückhalt für schwierige Klassen/besondere Kinder: Eine engagierte Kindergärtnerin braucht Unterstützung um ihren Lehrauftrag zu erfüllen, sie muss den Unterricht differenzieren können, sie muss den stärkeren Kindern ebenfalls gerecht werden. Modelle aus dem Ausland und Kinderkrippen sollten wir uns zunutze machen – hier ist es normal, dass die Pädagogen nicht allein in der Kindergruppe sind, denn um soziale Werte zu pflegen, braucht es genügend personelle Ressourcen: hier geht es um die Grundlage für Lernprozesse in der Volksschule überhaupt!-; z.B. Streitsituation zu besprechen, statt sich auf Zurechtweisungen beschränken zu müssen; Stundenplan für erstes Kiga-Jahr überdenken & anpassen: Die Kleinen haben zur Zeit gleichviele Wochenstunden wie die Grossen obwohl dies nach Lehrplan nicht erforderlich ist.(Betrifft Stadt ...). Es ist dringend nötig, dass mit den Grossen häufiger in Halbklassen gearbeitet werden kann, auch auf den Stufenübertritt. Bei den Kleinen braucht es so viel Basisarbeit, dass die Grossen oft zu kurz kommen. (Konkreter Vorschlag; z.B. Nachmittage nur für die Grossen); Sinnvolle räumliche Anpassungen, welche der heutigen Situation entsprechen und längerfristig durchdacht sind; Anpassungen in der ausserschulischen Betreuung: Viele der 4-7jährigen sind im Hortbetrieb überfordert (Lärmpegel, fehlende Rückzugsmöglichkeit, ältere Kinder,...) dies ist im Kiga spürbar.

- Es fehlen mir Fragen und Anliegen zur Schulleitung. Als ehemalige SL und LP ist die Personalführung, die pädagogische Schulentwicklung und die Teamentwicklung ein zentraler Punkt im Schulalltag. Da es oft unklar ist, wer welche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten hat kommt es zu Spannungen in Teams und den versch. Leitungen. Es fehlt mir ein klare Führung. Wie gestaltet sich Teamarbeit? Was wird von mir erwartet? Wie wird meine Arbeit gewürdigt (nicht nur alle 4 Jahre im MAB)? Kleine Veränderungen und deren Würdigung können viel bewegen. Die Arbeit und Rolle der SL muss geklärt werden ansonsten unterlaufen Teams diese Führung.
- Bin gerne Lehrer, es ist ein toller Beruf. Aber nur dank guter Abgrenzung schafft man es, kein Burnout zu erleiden. Leider ist man zu oft auf sich selbst gestellt, von der Bildungsdirektion kommen nur neue bürokratische Schikanen, die Belastung im Beruf ist zu hoch! Auch die Schulleitungspersonen sind arme Menschen, sie sind hoffnungslos überarbeitet.
- Ich trete aus dem Schulwesen nicht aus, weil ich nicht mehr unterrichten will/werde, sondern weil ich nach (nur) 5 Jahren eine Pause benötige. Diverse meiner Kollegen/Kolleginnen habe diese Auszeit via Burnout erhalten - ich bevorzuge die selbstbestimmte Lösung. Wer den Job, insb. als Berufseinsteiger, ernst nimmt, schöpft mit grosser Wahrscheinlichkeit früher oder später seine Energiekapazität aus.
- Ich erlebte unsere Schulpflegerin Frau ... als angenehme Persönlichkeit, die leider zu wenig Einfluss hatte.
- Habe ausreichend viel gesagt, wie ich noch angestellt war und trotz Mitteilung, weshalb ich künde, hat man die Sachlage anders gedeutet und es zugelassen, dass falsche Tatsache in meinem Arbeitszeugnis von Seite der SL geschrieben wurden, sodass ich x Mal für mein Recht kämpfen musste und auch dafür noch die nötige Energie aufwenden musste. In der heutigen Zeit braucht man weiterhin

## Weitere Bemerkungen

Teampayer, so wie ich einer war, doch ein Teampayer wird heutzutage zu seinem eigenen Wohl umerzogen, damit er bestehen kann. Was geschieht also: unsereiner, der stets fürs ganze Team einstand, sagt sich: wofür soll ich mich für andere einsetzen, am Ende schaut jeder Ego für sich selbst. Somit bin auch ich zum Ego geworden und merke, so lebt es sich am besten. An niemand anderes als nur an sich selbst sein. Von wegen Altruismus, so denn lehren wir doch die Kinder, was anderes als wir selbst im Alltag leben. Es geht auch so. Denke, auch das, was ich jetzt hier niedergeschrieben habe wird zu nichts führen, doch ich konnte Ballast an den PC abladen, somit ist es mir auch recht, wenn nix mit diesen Zeilen ausgelöst wird. Servus!

- Selbst junge Primarlehrer geben bereits nach 1 Jahr das Fach Werken wieder ab. Der Aufwand ist wirklich enorm hoch.
- Ich fühlte mich vom Schulleiter überhaupt nicht unterstützt, denn gewisse Eltern gingen direkt zum SL und deponierten dort ihren Frust. Er ging auf sie ein, hörte ihnen zu und veranlasste Gespräche am runden Tisch ohne LP. Dies hatte zur Folge, dass im Januar mein KG geschlossen wurde und ich mich krank schreiben musste, damit mein Lohn weiter bezahlt wurde. Daraufhin kündigte ich meine Stelle auf Ende Schuljahr. Damit ich nicht ein halbes Jahr herumsitzen musste, arbeitete ich in einer anderen Schulgemeinde an zwei Vormittagen als Klassenhilfe. Diese Stelle war befristet. Der dortige SL wollte mich gerne weiterhin beschäftigen, konnte mir aber keine freie Stelle anbieten. Erst nach den Herbstferien wird vielleicht eine Stelle frei. Doch ich habe in der Zwischenzeit eine volle Stelle gefunden, auf die ich mich sehr freue.
- Die Verantwortlichen in Bildungsdirektion sollten wieder mal Pestalozzi studieren: Kopf, Herz und Hand. Im Moment ist der Kopf überbewertet. Kinder lernen in der Schule kaum mehr praktische Fertigkeiten, die auch im täglichen Leben brauchbar sind. Dafür wird viel Geld und Energie in den sinnlosen Englischunterricht in der Primarstufe investiert.
- Die Verbürokratisierung bringt eine grosse Mehrbelastung für die Lehrpersonen, aber keinen Mehrwert für die Schüler.
- Ich habe viel gelernt in ..., wie man es NICHT machen sollte und nehme diese Erfahrungen mit für meine neue Tätigkeit als Schulleiterin.
- Meine Kündigung erfolgte, weil es für mich im neuen Schuljahr keine Stunden (Hh) mehr gab! (weniger Sch!) Je nach Schülerzahl braucht es mehr od. weniger Fachlehrpersonen! Es ist nicht ausgeschlossen, dass ich im nächsten Schuljahr wieder eingesetzt werde!
- Ich empfehle der Bildungsdirektion einen Besuch der Baustelle Durchmesserlinie im Zürcher Hauptbahnhof. Es gibt gratis Führungen, welche sehr informativ aufzeigen wie die Erweiterung des öffentlichen Verkehrs geplant, organisiert und nun gebaut wird, ohne uns Pendler während Jahren in unserem täglichen Leben zu beeinträchtigen. Ich hätte mir gewünscht, dass die Neuerungen in der Volksschule genausogut geplant, überdacht, organisiert und anschliessend durchgeführt worden wären. Nehmen Sie sich ein Beispiel...
- Meine Arbeit als Lehrperson hat mir sehr, sehr viel Freude bereitet. Ich hätte meine Stelle nicht gekündigt, wenn die oben genannten Anliegen meinerseits seitens VSA/BI ernst genommen und es mir möglich wäre, nebst meiner Anstellung als Lehrperson ohne ständigen Zusatzaufwand einen Zweitjob ausüben zu können.
- ... zieht auffallend häufig ganz junge LP direkt von der Ausbildung an. Erfahrene verlassen diesen Ort.
- Es ist unmöglich diesen Beruf 100%-ig auszuüben, dies wurde uns bereits in der Ausbildung so gesagt. Ich finde es gefährlich, wenn man von den LP verlangt Übermensch zu sein
- Mein Beruf als Lehrperson ist nach wie vor sehr erfüllend für mich, so dass ich mir auch wieder eine Stelle im Lehrbereich gesucht habe. Die stetig steigende Belastung, die der Klassenlehrer trägt, bewog mich aber, in die Position der Fachlehrperson zu wechseln. Letztlich will ich mir die Freude am Beruf erhalten und nicht zunehmend Gefahr laufen, Raubbau an meinen Energiereserven zu betreiben.
- Ich war eine erfolgreiche, beliebte und moderne HA-Lehrerin. Ich habe an Schule bislang gemocht, dass ich selbständig und eigenverantwortlich handeln konnte - und dass Schule nie langweilig war. Heute ist sie das, denn all die Q-Tage und Sitzungen sind hauptsächlich formalistisch und bremsen die Selbständigkeit aus. Ich habe noch nie den starren Stundenplan der Volksschule gemocht, der keine Verspätungen, Krankheiten, Termine oder Telefonate erlaubt. Mit all den verbindlichen Sitzungszeiten auch an unterrichtsfreien Tagen/Ferien/Wochenenden/am Abend hat sich diese Situation noch verschärft. Gute Arbeit braucht Zeit und einen klaren Kopf um vernünftig zu planen oder neue Ideen zu entwickeln.

## Weitere Bemerkungen

- Ich arbeite gut 30 Jahre im Kanton Zürich, habe bis zu Lernenden alle Stufen unterrichtet und bilde mich als SHP weiter. Meine Kündigung ist dadurch begründet, dass die Gemeindestrukturen des alten Schulortes derart zementiert sind, dass für meinen Arbeitsbereich weder genügend Verständnis noch Handlungsspielraum besteht. Er wird als Fremdkörper im Schulsystem empfunden. Nachdem ich im Januar bei der Schulevaluation einer andern Gemeinde mitgeholfen habe und diese Kriterien kennengelernt habe, habe ich den Vergleich zum bisherigen Schulort getroffen und mich anschliessend neu orientiert. Sicherlich werde ich weiter unterrichten, auf der andern Seite des Irchels im Kanton Schaffhausen. Dies ist keinesfalls gegen Zürich gerichtet, sondern nur aufgrund des geographischen Zufalls und abhängig von meinem Wohnort entstanden. Hätte ich Entwicklungsspielraum gehabt und meine Ausbildungsgrundlagen einsetzen können, wäre ich sehr gerne am alten Ort geblieben. Doch dieses entscheidende Manko bewog mich nochmals einen Wechsel vorzunehmen.
- Danke für die Gelegenheit, an der Umfrage teilzunehmen.
- Ich finde der Lehrerberuf ist viel anspruchsvoller geworden und die Leistungen wurden eher abgebaut. Insgesamt ist die Aufgabe des Lehrers sehr belastend und zu wenig wertgeschätzt. Es gibt zu wenig Entlastung oder die vorgeschlagenen Erleichterungen (z.B. Abbau einer Pflichtlektion pro 100 %-Pensum) greifen zu wenig weit.
- Den Kindergarten mit seinen vielseitigen Lehrmöglichkeiten und den zwar aufwendigen aber lehrreichen "learning by doing" Methoden erhalten und fördern.
- Mehr Wertschätzung und Unterstützung von Seiten der Schulverwaltung wäre wünschenswert.
- Ich fühlte mich 9 Monate lang vom Grundstufen 5-köpfigen Team nicht angenommen. Ich bemühte mich, herauszufinden, woran es liegen mag und schlug mehrmals ein Coaching vor. Als ich auch da nicht weiterkam informierte ich den Schulleiter, was alles noch schlimmer machte. Es war sicher nicht seine Absicht aber etwas Personalführung von einem Chef in einer so kleinen Schule hätte ich schon erwartet. Ich bin wieder über dem Berg aber noch am Aufarbeiten der vergangenen Zeit, welche an meinem Selbstbewusstsein geknabbert hat.
- Integration um jeden Preis: Die IF-Situation ist im Kanton Zürich absolut unbefriedigend. Ich habe das heutige System an diesem Schulort als reine Sparmassnahme empfunden. Zum ersten Mal seit 1981 musste ich während dieser drei Jahre zusammen mit dem SPD einigen Eltern gestehen, das ihr Kind zwar Förderbedarf hätte, dass wir aber nichts anzubieten haben (z.B. kein IF für deutsche Sprache, kein Platz über genug lange Zeit in der Logopädie). Es stehen zu wenig ausgebildete Heilpädagogen zur Verfügung. In meinem Schulhaus war die IF-Stelle mit halbjährlich wechselnden Primarlehrer-Vikariaten besetzt. Es würde Aufbauarbeit und Konstanz dringend brauchen! Es handelt sich hier um eine absolute Notsituation, die zur Folge hat, dass die Schulleitung ständig überlastet ist und keine Zeit hat für andere wichtigen Aufgaben.
- Dank des anhaltenden Lehrermangels fand ich nun 600 m von meinem Wohnort entfernt eine Stelle
- Ich kann kein Konzept für Langzeitweiterbildung (MAS) von Lehrpersonen erkennen. Warum werden LP weitergebildet, wenn der Kanton anschliessend keine Funktionen und Rollen vorsieht? Was ist also der Zweck? Sind die MAS-Studiengänge lediglich dazu da, um die Dozenten der PHZH am Leben zu erhalten?
- Der Umgang mit Fachlehrern auf Ebene Kanton und auf Ebene Gemeinde wird zur Zeitbombe wenn es so weitergeht – da hilft auch ein höherer Lohn nicht. Die Rekrutierung von geeignetem Personal wird noch schwieriger werden.
- Gegenüber meiner früheren Gemeinde, waren hier die obligatorischen Weiterbildungen sehr informative, gut organisiert und auch für mich umsetzbar.
- Im grossen Ganzen bin ich immer noch gerne Lehrerin, auch wenn ich nicht mit allen Neuerungen glücklich bin
- mir haben die 2 Schulleiterinnen Mühe gemacht! 1 Lektion Schulbesuch in 3 Jahren! Ich wurde nie nach meinem befinden oder wünschen gefragt; Ich wurde in Prozesse um meine Schülerinnen nie wirklich einbezogen; die Personalführung war meiner Meinung nach sehr mangelhaft; nach einreichen meiner sehr knappen Kündigung (ich führte keine Gründe an) hatte ich kein Gespräch mit der SL
- MAB abschaffen, zu teuer und ohne Erfolg.
- Eine Kindergärtnerin muss genausoviel verdienen wie ein Primarlehrperson. Es ist viel anstrengender einen ganzen Morgen ohne Pause 24 teilweise schon Kleinkinder zu betreuen und zu unterrichten als eine Primarstufe zu unterrichten. Ganz schlecht finde ich, dass die Kinder immer kleiner sind - der

## Weitere Bemerkungen

Stichtag verschoben wird. Das würde ich so schnell wie möglich rückgängig machen. Bald muss man im Kindergarten (und das meine ich nicht zynisch) Kleinkinderbetreuer anstellen!

- Die Belastung der LP durch die Mitarbeit an der Schulentwicklung ist nicht angemessen und schadet dem eigentlichen Kerngeschäft mit den Kindern. Wir sind ausgebildete Pädagogen und oft keine Politiker und Business Berater! Es muss wieder möglich sein, dass Lehrpersonen 100% arbeiten ohne an ihre Belastungsgrenze zu kommen!
- Ich habe nach wie vor viel Freude an der Arbeit mit den Kindern und ich hoffe, dass ich kräftemässig noch lange unterrichten kann, das Bildungsamt trägt diesbezüglich Bildungsamt Mitverantwortung.
- Ich möchte nie mehr in meinem Leben so unwürdig und wertlos behandelt werden, wie ich es dieses Jahr von der Schulpflege wurde.
- Wie so oft habe ich auch bei dieser Umfrage das Gefühl, dass sie überhaupt nichts bringt. Die Qualität in den Schulen nimmt meiner Meinung nach massiv ab. Wenn man bedenkt, dass viele engagierte und pflichtbewusste Lehrpersonen die Nase voll haben und oft nur die überleben, die das Ganze nicht so ernst nehmen, die schulfreie Zeit effektiv als Ferien nutzen und Kinder und Eltern nicht allzu ernst nehmen. Es ist ein riesiges Chaos, der Schulleiter scheint mir endlos überfordert, die Schulpflege vertritt selten die Interessen der Lehrerschaft und die Eltern mischen sich ständig ein und kritisieren alles, was Ihnen gerade nicht passt. Als Lehrperson muss man einfühlsam und geduldig sein, auf der anderen Seite braucht es mittlerweile eine enorm dicke Haut. Letzteres hatte ich zu wenig. Die ganze Sache war für mich nicht mehr tragbar, so habe ich die Konsequenzen gezogen und meine Stelle als Primarlehrerin gekündigt und versuche nun im kaufmännischen Bereich Fuss zu fassen. Die Kinder und das Unterrichten werden mir sehr fehlen, meine Gesundheit ist mir aber wichtiger!
- Keine, das Kapitel ist abgeschlossen. Oder doch, eine kleine Randbemerkung: Vielleicht sollten Sie für die Zukunft in Betracht ziehen, Apotheken einzurichten. Statistiken über Todesursachen können Sie ja trotzdem führen. In unserem Schulhaus gab es viele Kündigungen (auch Lehrkräfte die blieben aber genauso unzufrieden waren). Wir hätten es geschätzt, wenn wir uns an einer neutralen Stelle einmal hätten aussprechen können.
- Der Vikariatslohn ist verglichen dem Übersetzerlohn viel zu niedrig. Ein Übersetzer verdient mehr als ein Vikar an der Volksschule. (77.- pro Lektion, d.h. mit einer halben Stunden Vorbereitungszeit sind es ca. 60.-pro Stunde.).
- Die SL sollten von den LP ein ehrliches Feedback erhalten können, ohne dass dies Nachteile für die LP bringt. Die SL sollten professionell handeln und Personalführungsqualitäten haben.
- Meiner Meinung nach führt nicht primär der Lohn zu einer grösseren Zufriedenheit, sondern viel mehr bessere Arbeitsbedingungen: Mehr Entscheidungsfreiheiten, weniger Bürokratie, weniger Fremdeinwirkung. Gerade in einer Doppelklasse ist es für eine einzige Lehrperson schwierig die individuelle Förderung der Kinder zu gewährleisten. (Parallele Durchführung verschiedener Lernprogramme zur gleichen Zeit). Lehrpersonen mit einem kleinen Pensum können selten zusätzliche Arbeit/Ämter/ Anwesenheit bei Sitzungen übernehmen, da sie selten an der Schule sind. Somit werden auch diese Arbeiten auf die ohnehin schon belasteten Klassenlehrpersonen übergewälzt. Diese müsste man also durch mehr Freizeit (und nicht durch mehr Lohn) entschädigen.
- Ich habe mit Leib und Seele meinen Beruf ausgeübt. Heute lassen die zusätzlichen Belastungen durch Administratives eine solche Einstellung fast nicht mehr zu. Auch die Aushebung, wie viele % für welche Teiltätigkeit des Lehrers eingesetzt werden soll, ist keine Erleichterung. Mein Kerngeschäft ist der Unterricht, und wenn mir dafür eine Anzahl Jahresstunden zur Verfügung steht, die ich permanent überschreite und ich somit "schlecht" arbeite, dann ist das für mich keine Motivation, weiter diesen Beruf auszuüben.
- Der administrative Aufwand einer SL in der Stadt ... ist viel zu hoch, darunter leidet die Schul-, Unterrichts- und Personalentwicklung.
- Unterrichten würde mir nach wie vor Freude machen, aber ich kann mich mit vielen Entwicklungen der heutigen Schulpolitik nicht mehr identifizieren.
- Nach 15 Jahren im Schuldienst (1990-2005) und einer "Pause" in der Entwicklungszusammenarbeit", war die Erfahrung des ausgeliefert seins an einen willkürlich agierenden Schulpräsidenten traumatisch und hinterlässt Spuren in meiner Persönlichkeit. Dadurch geht der Volksschule viel von meinem Einsatzpotential verloren.
- Englisch auf der Unterstufe kann gestrichen werden. Das Zeugnis mit den vielen Kreuzchen ist



## Weitere Bemerkungen

mühsam, verleitet nur zu ständigem Testen und Vergleichen der Kinder.

- Beim Abrechnen der Erfahrungsjahre bei der Lohneinstufung für Quereinsteiger missachten Sie genau die Lebenserfahrung, die man an der PH so hochgelobt und willkommen geheissen hatte. Ich wandere ab in einen Kanton, der diesbezüglich weniger "zünftlerisch" handelt.
- Gesunde Schule versus wie schwer darf denn ein „Schülerbag“ sein, wenn Englisch, Französisch und weitere Arbeitshefte etc. nach Haus geschleppt werden müssen? Schule ist zu einem Warenhaus verkommen: alles was gerade gut aussieht, im Trend liegt soll auch noch eingebaut werden / vornehmste und wichtigste Aufgabe der Schule wäre, die Kinder anzuleiten, zu begleiten, im Prozess lernen zu lernen / oberstes Lehrziel der Volksschule: Nach der obligatorischen Schulzeit sollten die Jugendlichen motivierter und lernbegieriger sein als am Anfang / statt dessen glaubt man, die Jugendlichen mit irgendwelchen normierten Tests durch Repression nachhaltig zum Lernen motivieren zu können / Für den Lehrerberuf braucht es keine Masters u. ä. Lehrerberuf ist vielmehr Kunsthandwerk, das man im Laufe der Jahre perfektioniert und nicht Karrieresprungbrett.
- Ich wundere mich etwas über diese Umfrage, weil ich kaum glaube, dass sie sich wirklich für meine Meinung interessieren. Ausserdem frage ich mich wie lange es geht, bis sie merken, dass nicht wir Lehrkräfte froh über einen Job sein müssen, sondern sie froh sein müssen eine Stelle besetzen zu können. Wie wäre es mal mit netten Umgangsformen und verständlichen Anstellungen? Einstufungen, die dem entsprechen was die Person in einem anderen Kanton verdient. Die jungen Primarlehrer mit hohen Löhnen locken und dann.... Die Bildungsdirektionen sollten wirklich mal zusammensitzen und solche riesen Unterschiede ausmerzen. Ich glaube eine Anstellung in einem anderen Land wäre kaum unterschiedlicher wie der Wechsel vom KT St. Gallen nach Zürich. Muss das wirklich sein?
- Schlussendlich spiegelt die Schule die Gesellschaft. Und da ist Druck. Entspannung täte wohl. Den SuS, den Eltern, der Schule.
- Ich danke der Bildungsdirektion für die gute Arbeit.
- Die Bildungsdirektion wird dann zum Handlanger, wenn man die Umstellung von Einzelklassen auf 28er-Doppelklassen mit Vorgaben des VSA begründen kann. Das System der VZE ist einer guten Schule nicht förderlich und begünstigt solche Krisen, wie es die PS ... erlebt hat.
- Die zeitliche Beanspruchung für Sitzungen, Projekte u.ä. war in keinem Verhältnis zur Arbeit für die Klasse. Sie war eindeutig viel zu hoch.
- Die Junglehrrausbildung war top. Hat mir sehr gut gefallen. Nächste Seite: Hauptgrund ist der Arbeitsweg. War mir nach 3 Jahren zu unangenehm durch die Stadt.
- engagierte Lehrpersonen stützen; gesundes Arbeitsfeld entwickeln; Weiterbildungen besser begleiten, individuell empfehlen, nicht nur anbieten
- Es gibt immer weniger LehrerInnen, die 100 % angestellt sind, weil eine seriöse Arbeit so nicht mehr möglich ist. Teilzeitangestellte mit Pensen ab etwa 70 % arbeiten aber meist weit mehr als es ihre Anstellung vorgibt. Ist das nicht eigentlich eine getarnte Sparmassnahme? Schulleitungen können mit der Zeit Lehrpersonen um sich scharen, die dem Führungsstil entsprechen. Das führt zu zahlreichen Fluktuationen in den Lehrerteams der verschiedenen Schulhäuser, die Energie kosten, die möglicherweise gewinnbringender genutzt werden könnte.
- Die Lehrpersonen des Kindergartens engagieren sich total, die meisten stehen schon um 7.15 im Kindergarten um Vorzubereiten. Sie versuchen den Spagat zu machen, und all die tollen Fachlehrer "turnen" rein (8.45) in den schon begonnen Unterricht, absolvieren ihre Arbeit und verabschieden sich noch während des Unterrichts, da sie ja nur 45-minuten Lektionen haben und das war es dann. Übrig bleibt die Kindergärtnerin welche die Klasse noch bis zum Schulsende (12.00 Uhr) unterrichtet und wieder als Gruppe zusammenhält. Anschliessend erledigt sie, und nur sie, den Papierkram, und bereitet nach!
- Ich möchte gerne wissen, wie diese Daten ausgewertet werden und ob ich als Teilnehmer ebenfalls die Ergebnisse persönlich erhalten werde. Mein Interesse daran ist gross. Für weitere, mögliche Fragen stehe ich Ihnen gerne zu Verfügung. Sie dürfen mich kontaktieren.
- Ich kann es immer noch nicht fassen, dass der vor einem Jahr kommunal angestellte "Schuldirektor" mir und meinem Stellenpartner von Anfang an keinerlei Wertschätzung für unsere Arbeit zukommen liess, uns bei jeder Gelegenheit herabwürdigte und uns beim Teilzeit-Schulpräsidenten von Anfang an in ein schlechtes Licht rückte. Innerhalb eines Jahres nach Stellenantritt des "Schuldirektors" hat nun meine ehemalige Schule 4 von 10 aus meiner Sicht gute bis hervorragende SL verloren. Wäre der



## Weitere Bemerkungen

- andere Kandidat gewählt worden, wäre das Team heute noch komplett, denn in Fragen der Personalführung und der SLK-Organisation hätte er mit Sicherheit besser agiert, und nur diese waren für die 4 Rücktritte massgebend. Wie ich nach meiner Kündigung vom Schulpräsidenten und dem "Schuldirektor" behandelt wurde, spottet jeder Beschreibung, einige Beispiele: 1. Verbot, das Schulteam selber von meiner Kündigung zu informieren. 2. Freistellung ohne weitere Rücksprache, während ich Mitte Juni für 2 Wochen krankgeschrieben war. 3. Kein Austrittsgespräch. Ob ich wohl je ein angemessenes Arbeitszeugnis erhalten werde? -> Das sind Umstände, die ein grosses Durchhaltevermögen und ein solides Selbstwertgefühl erfordern. Andere würden wohl den Bettel hinschmeissen, in den Lehrerberuf zurückkehren oder gar die Branche wechseln, wenn sich eine Gelegenheit ergibt.
- Der Zusammenhang der Schulleitung mit der Grösse der Schule ist einerseits klar, andererseits ist bei sehr grossen Schulen die Co-Leitung ein Fakt. Da die Schulpflege von beiden Schulleitungen Personalverantwortung verlangt, musste vieles geteilt werden. Da sich zwei Schulleitende auch im Arbeits- und Denkstil unterscheiden, zeigte sich langfristig ein Auseinanderdriften. Diese belastende Situation habe ich beendet, da ich schon lange eine Beratungstätigkeit aufnehmen wollte und bei der Fachstelle Schulbeurteilung eine passende Anstellung fand. Dies ist in der nachfolgenden Befragung nicht anzukreuzen.
  - Ich habe mich zum Altersrücktritt entschlossen, weil ich meine jahrelange, geliebte Berufstätigkeit nicht mit einem bisher erfolgreich, doch mit allen zur Verfügung stehenden Kräften bekämpften Burnout beenden wollte. Ich muss allerdings massive finanzielle Einbussen in Kauf nehmen, weil ich mich für meine Gesundheit entschieden habe! Tragt Sorge zu den KG-Lehrpersonen und nehmt ihre Anliegen ernst!!! Sie alle leisten eine unschätzbare, energieraubende Basisarbeit für die Volksschule und möchten gerne mit Freude und Motivation ihren Beruf ausüben. Falls es so weitergeht wie momentan, sind Burnouts( immense Folgekosten) und Abwanderungen (Lehrermangel) vorprogrammiert!
  - Meine Antworten beziehen sich auf die letzten zwei Jahre der Umsetzung des Volksschulgesetzes. Es war die Zeit, in welcher ich aufgrund der unsensiblen Einführung erkrankte. Ich möchte zwei Aussagen meiner ehemaligen Schulleiterin zitieren, die die Wertschätzung einer SL gegenüber ihrer Untergebenen zeigt und die in einer modernen Schule nicht folgenlos bleiben dürften: Aufgrund des Mangels einer Person für Einzelbetreuung eines autistischen Kindes (die Einzelbetreuung wurde übereinstimmend aller Beteiligten am Standortgespräch verlangt und gutgeheissen), welches ich zu integrieren beauftragt war, gab mir die SI bei meiner Forderung nach Unterstützung zur Antwort: "Wenn du dieses Kind nicht alleine betreuen kannst ausserhalb der 4-stündigen Präsenz der IF Person, dann bist du krank." Sie erlaubte mir auch nicht die Einbeziehung der Eltern als Betreuer und die zeitweilige Enthebung der Schulpflicht des Kindes. "Die Volksschule hat die Aufgabe, jedem Kind vollen Unterricht zu gewähren." Zu welchem Preis? Zum Preis ausgebrannten, entmutigten und aus dem Beruf aussteigenden Lehrpersonen? Gratuliere! Das zweite Zitat lautet: "Ein bisschen Kindergarten geben kann ich wohl auch noch". Dies von einer SL, die kurz nach ihrer Lehrerausbildung als SL eingestiegen ist und sich zur Verfügung stellte (netterweise?), bei Krankheit einer KG Lehrperson einzuspringen. Ich danke Ihnen für Ihr Interesse an den Gründen des Ausstiegs ehemaliger Volksschullehrpersonen. Und ich wünsche der Volksschule von Herzen, schnell von solchen Fehlern zu lernen und Gegenmassnahmen zu entwickeln, bevor auch noch der letzte Lehrer mit Herzblut die Bühne verlässt!
  - Meiner Meinung nach war die Schulleitung bisher eine Belastung und keine Entlastung. Ich weiss, dass das im neuen Schulhaus umgekehrt sein wird.
  - Sparen ist ja i.O. aber wenn ich dann über 3 Jahre mit 27 oder 28 Kindern arbeiten muss (und keine wirkliche Entlastung erhalte), dann wird es über kurz oder lang an der Qualität scheitern. Den Absatz oder Artikel über die Klassengrösse wurde (oder konnte?) in unserer Gemeinde nicht eingehalten werden. Bei grossen Klassen wurde vom Kanton nicht reagiert, aber wenn die Klassengrösse unter das "Minimum" fällt, wird sofort reagiert.
  - Ich bin nun seit rund 5 Jahren am Unterrichten und habe bezüglich Eltern, Schulleitungen, Behörden schon einige (negativen) Erfahrungen gemacht. Deshalb habe ich mich auch entschieden zu kündigen. Ich brauche eine Auszeit, um mir klar zu werden, ob ich weiterhin als Lehrperson arbeiten möchte oder nicht. Die Energie und Motivation fehlt mir sehr. Nicht auf Grund des Kerngeschäfts, dem Unterrichten (weshalb ich ursprünglich auch diesen Beruf erlernt habe), sondern wegen dem ganzen drum und dran. Als Lehrperson ist man heute gleichzeitig noch Lerncoach, Eheberaterin, Krankenschwester, Familientherapeuten, Managerin, Organisatorin, Finanzmeisterin, Telefonassistentin, Sachbearbeiterin, Putzfrau und noch einiges mehr. Aufwand und Ertrag stimmen für mich schon seit längerem nicht mehr

## Weitere Bemerkungen

und stelle fest, dass es nicht nur bei den jungen Lehrpersonen die Freude am Lehrberuf verlorengeht, sondern auch bei den älteren Lehrpersonen. Ich bedaure dies sehr und bin gleichzeitig auch immer wieder überrascht, mit welchen Massnahmen uns geholfen werden soll oder wie man uns entlasten will. Was es heutzutage heisst, Lehrerin zu sein, kann sich jemand der nicht auf diesem Gebiet arbeitet, kaum vorstellen. Bitte schafft sinnvolle Rahmenbedingungen, erhaltet gesunde und motivierende Lehrpersonen, bildetet qualitative Personen aus (auch Schulleitungen und Behörden), das Kerngeschäft soll wieder in den Mittelpunkt gestellt werden, stellt die finanziellen Mittel zur Verfügung, damit unser Schulwesen qualitativ auf einem guten Boden bestehenbleibt. Und als letzten Punkt: Ich finde es super, dass es eine solche Umfrage gibt. Die Umfrage dürfte zwar um einige Punkte noch ergänzt werden, doch immerhin ist der Anfang gelegt. Freundliche Grüsse

- Danke für die administrative Unterstützung während meiner Anstellung.
- Tragt Sorge zu den verbleibenden, erfahrenen Lehrpersonen. Finden zu viele Personalwechsel statt, führt das dazu, dass langjährige Lehrpersonen sich auch einen Wechsel überlegen und diesen sogar in naher Zukunft in die Realität umsetzen.
- Ich hoffe, dass man wieder mehr auf die Lehrpersonen hört. Seit Regierungsrat Buschor im Amt war, hat man die Lehrerschaft zu wenig ernst genommen, was zu grossen Frustrationen und zu heutigen Problemen geführt hat. (Kaum brauchbare Lehrmittel, Probleme bei der Ausbildung von Lehrpersonen, Lehrermangel, etc.)
- Ich stelle fest, dass bei den nachfolgenden Austrittsgründen mein eigentlicher Hauptgrund nicht aufgeführt wird und führe ihn deshalb hier auf: Der Schulleiter der Sekundarschule ... will diese so umstellen, dass mittelfristig nur noch kombinierte Abteilungen (AB) bestehen. Dies entspricht nicht meiner Intention und meiner Ausbildung als «altem Sekundarlehrer».
- Ein guter Chef zeigt, dass er die Arbeit seiner Leute schätzt und mehrheitlich für gut befindet. Er setzt sich deshalb für sie ein, wenn sie von anderer Seite kritisiert werden. Die Bildungsdirektion hat stets das eine vergessen und das andere nicht getan. Es trifft sie die Hauptschuld am geringen Ansehen der Lehrerschaft. Nach 37 Dienstjahren Lohnmaximum erreicht? Nein, gerade erst habe ich Lohnstufe 22 erreicht, eine unglaubliche Frechheit!
- Kündigungsgrund: Vertrauensverlust in die Personalführung meiner Vorgesetzten, namentlich Schulleitung und Schulpräsidentin. Ich wechsle die Schulgemeinde.