



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 2012

1 Anhang A: Bemerkungen

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die sehr gute Zusammenarbeit im Team.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin und mit einzelnen Teammitgliedern. Die Kinder der Klasse.
- Die Kinder und meine Klasse.
- Die Arbeit mit den Kindern. An die gute Zusammenarbeit mit diverse Lehrpersonen. An gute Begegnungen im Schulhaus.
- Die Schule war vor der Einführung des neuen Volksschulgesetzes (als es noch Realschule hiess, noch keine Schulleiter gab, noch keine völlige Integration betrieben wurde) interessanter und lustiger. Ich hatte mehr Freiheiten und musste nicht auf viele Dinge Rücksicht nehmen. Die Spontanität und Kreativität konnte besser ausgelebt werden.
- Die Schülerinnen und Schüler, die Eltern, die anderen LP.
- Die ländliche Bevölkerung und überschaubare Grösse des Dorfes ermöglichten eine persönliche Beziehung zu den Eltern und Anschlussstufen. Grosszügiges Budget für allerlei Projekte war stets vorhanden. Viele engagierte Eltern brachten sich in verschiedenen Projekten und Anlässen ein. Viele aufgestellte Schüler machten was aus der Schulzeit und den Anregungen. Es freute mich, dass sich meine Prognosen für die Anschlussstufe bis auf vereinzelt Ausnahmen bewahrheitet haben. Ich fand es nicht selbstverständlich, dass ich mit den Eltern, die bei mir in die Schule gingen, ein gutes Verhältnis haben konnte. Dass auch in Krisenzeiten, Schulpflege, Lehrerteam und viele Eltern hinter mir standen und Verständnis für die spezielle Situation aufbrachten. Dass ich ohne Probleme an meinem Wohnort bis heute unterrichten konnte.
- Die Zusammenarbeit mit einzelnen Kollegen und Kolleginnen empfand ich als konstruktiv. Die Arbeit mit den Kindern und Eltern war bereichernd und optimal. Die Schulanlage war praktisch optimal.
- Die Kinder, die Eltern, einen Teil des Kollegiums. Den Kontakt mit der Bevölkerung. Die ersten vier Jahre.
- Schulhausanlage, Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Eltern und Kindern.
- Die Arbeit mit den Kindern.
- Bereichernde Arbeit mit den Kindern, engagiertes und kooperatives Team, unterstützende und bejahende, kompetente Schulleiterin, offene und unterstützende Schulpflegerinnen und Schulpfleger.
- Die motivierten und lernbegeisterten Jugendlichen!
- Kollegium. Schülerinnen und Schüler. Infrastrukturspezifisch eingerichtetes Religionszimmer. Spanischunterricht als Freifach.
- Die Teammitglieder, die Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin und IF-Lehrperson, die genialen, einmalig lieben Kinder, viele Erfahrungen.
- Die Zusammenarbeit mit meinem Stellenpartner sowie mit den Lehrpersonen und Kindergärtnerinnen im gleichen Schulhaus.
- Viele motivierte Schülerinnen und Schüler; gute Zusammenarbeit mit einigen Kollegen; wenn nötig, immer gute Unterstützung durch die Schulleitung.
- Zusammenarbeit im Team. Unterstützung des Kollegiums in schwierigen Situationen. Freundlicher Umgangston - ausser vom einen Schulleiter. Meine Klasse. Im Allgemeinen grosszügig bei Wünschen/ deren Umsetzung.
- Die meisten meiner SchülerInnen. Einzelne Kolleginnen und Kollegen. Gute Infrastruktur. Als

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Lehrperson relativ viele Freiheiten haben betreffend Unterrichtsgestaltung.

- Zusammenarbeit mit Parallellehrer/-in. Arbeit im Jahrgangsteam. Schüler kamen meist gern zu mir in den Unterricht. Unterstützung der Schulleitung bei Problemen. Elternschaft stand zu 90% hinter mir und meinem/meiner Parallellehrer/-in.
- Erlebnisse mit der Klasse. Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin, schulische Heilpädagogin und Fachlehrpersonen.
- Die sehr gute fachliche Unterstützung des Heilpädagogen, der die Integration des einzelnen Schülers förderte und die Verantwortung für die Kinder in der Klasse mit mir teilte. Die Materialressourcen waren immer vorhanden.
- Einige gute Arbeitskollegen und das Hauswartehepaar. Eine angenehme Schülerschaft.
- Super Zusammenarbeit mit Parallellehrer; wenn Schüler Erfolgserlebnisse haben.
- Viel Eigenverantwortung; Elternkontakte; Unterricht und Planung; Team.
- Die gute Zusammenarbeit in der Stufe. Meine Schülerinnen und Schüler.
- Die Anerkennung und Wertschätzung seitens der Eltern und Schüler/innen. Die gute Zusammenarbeit mit dem SPD und die Wertschätzung meiner Arbeit seitens der Psychologen und Therapeuten. Das Kollegium und die daraus entstandenen Freundschaften. Weniger gut die extreme Nebenbelastung durch überflüssige und sinnlose Konferenzen und Arbeitsgruppenaufgaben. Willkürliche Anordnungen der SL.
- Die jahrelange sehr gute Zusammenarbeit im Team, den überaus guten Kontakt zu den Eltern (woraus Freundschaften entstanden sind), das super Klima unter den Lehrpersonen in der Schuleinheit, den wunderschönen Kindergarten, welchen ich vom Papier aus mitgestalten und sogar selbstständig einrichten durfte. In den Jahren vor der Kantonalisierung: Die schöne Zeit als ich als LP in der Kindergartenkommission aktiv das Geschehen in den Kindergärten von ... mitgestalten durfte und meine jahrelange Arbeit als Konventsleiterin aller Kindergärtnerinnen und DaZ-Lehrerinnen der Kindergärten (ca. 65 Personen), welche mir immer wieder dankten für meinen Einsatz. Nicht zuletzt natürlich all die Mädchen und Knaben, Geschwister und Eltern, mit welchen ich wunderschöne Stunden verbringen durfte.
- Lehrerzimmerklima, kollegiale Zusammenarbeit, gute Stundenplangestaltung.
- Gutes Team. Grosse Selbständigkeit. Gute Zusammenarbeit mit Eltern. Im Grossen und Ganzen liebe Kinder.
- Die Menschen (als Menschen und nicht zwingend als Lehrpersonen) in meinem Team. Die gute Unterstützung meiner Schulleitung. Die Grosszügigkeit einiger TeamkollegInnen bezüglich meiner Unterstützung. Ausserschulische Treffen mit einigen meiner TeamkollegInnen. Die Wertschätzung einiger Schülerinnen und Schüler. Die Anstrengungen und Leistungen, welche einzelne SchülerInnen geleistet haben. Mein erstes Schuljahr mit meiner erfahrenen Stellenpartnerin.
- Projektwochen, Klassenlager und andere besondere Ereignisse.
- Die vielen interessanten Begegnungen und Erlebnisse mit unterschiedlichen Menschen.
- Stimmung im Team in den letzten Jahren. Entwicklung des Teams, welche in den sieben Jahren stattfand, war sehr positiv. Arbeit mit den Kindern (mehrheitlich). Schöne Erlebnisse mit Eltern und Kindern (ebenfalls mehrheitlich). Viel Freiheit von Seiten der Schulleitung.
- Gutes Team, angenehme Atmosphäre, gute Infrastruktur.
- Sehr wichtig für die allgemeine Zufriedenheit war die Tatsache, dass ich eine super Schulleitung hatte: kompetent, sofort tatkräftig unterstützend im Notfall, immer hinter uns stehend bei Differenzen mit Eltern, ermutigend, konstruktive Kritik, Reduzierung des administrativen Aufwandes auf ein mögliches Minimum, gut strukturiert, klare Aufgabenverteilung unter LPs, aus pädagogischer Sicht ideen- und

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

hilfreich, Zeitgefässe eingehalten (keine elend langen Sitzungen) und einfühlsam und vertrauenswürdig!
Und da sie es verdient haben, namentlich erwähnt zu werden: xx und xy sind die Superschulleitung!

- Die Jugendlichen.
- Schulhausteam. Erlebnisse mit den Schülerinnen und Schülern. Verschiedene Lager und Ferienkolonien. Sekretariat hatte immer ein offenes Ohr für alles. Musicalauftritte und Musikauftritte
Viele gute und schöne Erinnerungen.
- Die wertschätzenden Feedbacks des Schulleiters und der Schulpflegemitglieder. Allg. die Arbeit des Schulleiters. Die gute Zusammenarbeit im Team. Das selbständige Arbeiten im Bereich Hauswirtschaft. Die diversen Schulanlässe.
- Die gute Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen. Grosse Unterstützung im Bereich Infrastruktur. Grosse Wertschätzung der Lehrpersonen zu meiner Arbeit!
- Die vielen guten Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern.
- Gutes Team, bemühter Schulleiter, sympathische Schüler, schönes Schulzimmer, grosszügiges Schulmaterial.
- Wertvolle persönliche Erfahrungen im Team (Lehrpersonen, Schulpflege, Hausabwart). Finanzielle Ressourcen und Infrastruktur des Schulhauses waren sehr gut. Verständnissvolle Schulpflege und Schulleitung.
- Der Anfang als IF-Lehrerin ohne Ausbildung als schulische Heilpädagogin war für mich schwierig, aber eine grosse Herausforderung! Im letzten Schuljahr ist alles so gut gelaufen betreffend der Zusammenarbeit mit "meinen" Regelklassenlehrpersonen und dem ganzen Team. Meine Arbeit wurde von allen geschätzt, auch von der Schulleitung habe ich Wertschätzung erfahren dürfen. Eigentlich schade, jetzt aufzuhören! Aber der Schulalltag fordert zu viel Kraft.
- Die Arbeit mit den SchülerInnen. Zusammenarbeit mit diversen KollegInnen Besondere Projekte vor allem mit der Klasse (Theaterprojekte). Besondere Begegnungen und Erlebnisse im Schulalltag.
- Die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Eltern. Die kompetente, sympathische und wertschätzende Begleitung/Beratung bei schwierigen Schülern/Eltern durch die Schulpsychologin vom SPD, xy. Die gute Teamzusammenarbeit – Arbeitsklima. Der tolle Kontakt zum Abwart - alle Werken- und Materialtüren standen immer offen. Der Miteinbezug der Schüler in Gestaltungsarbeiten rund ums Schulhaus oder den Schulweg. Transparente Rituale im Schulhaus, Stufen, Klassenzimmer. Grosszügiger Exkursions- und Klassenlagerkredit/Klasse. Persönlicher Kredit zu freien Verfügung.
- 38 Jahre Arbeit mit Jugendlichen im Oberstufenalter. 38 Jahre mit vielen lieben Kolleginnen und Kollegen. 5 Jahre sehr strenge, aber sehr befriedigende Arbeit als Hauptschulleiter im TAV.
- Arbeit im Kerngeschäft: Unterrichten, mit den Kindern zusammen sein und etwas unternehmen.
- Umgang, Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. Zusammenarbeit mit Teamkollegen, Schulleitung, Behörden, Eltern. Zeitliche Flexibilität während unterrichtsfreier Zeit.
- Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin. Unterstützende Schulpflege. Gutes Schulhausteam.
- Das eigene Team und die Wertschätzung aus dem Team.
- Wohlwollende und konstruktive Zusammenarbeit mit der SL und dem Team Quims. Unterstützung durch Team und SL in schwierigen schulischen und privaten Situationen.
- Schulhauskultur.
- Mir hat der Umgang mit der Klasse sehr gefallen. Es hat Spass gemacht, sie während eines Jahres zu fördern und zu begleiten. Auch fand ich es toll, dass ich mit dieser Klasse so viele verschiedene Dinge ausprobieren konnte und dass sie sehr motiviert mitgearbeitet haben.
- Die wohlwollende, kompetente Schulleitung, Das Weiterbildungsangebot im Kanton Zürich.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Arbeit mit den Kindern: Ihr frisches, grundsätzlich freudiges Wesen - das Finden von Problemlösungen (abseits des Schulstoffes) die sich aus der Entwicklung der Kinder bzw. deren familiären Situationen ergeben haben - das Beobachten und Begleiten der Kinder in ihrer Entwicklung vom «Klein»-Kind zum angehenden Erwachsenen. Das Aufgehoben sein in einem guten Team (meine Antwort auf die Frage der Wertschätzung bezieht sich auf die Schulleitung und das Kollegium, nicht aber auf die BI!). Die Methodenfreiheit - die Möglichkeit, kreativ sein zu können - die Möglichkeit, die Arbeitszeit teilweise selber einzuteilen (was leider je länger je weniger möglich ist) - die Vielseitigkeit (alle Fächer inkl. musische) unterrichten, Klassenlager, Teamarbeit etc.
- Die Schulleitung und die Primarlehrpersonen waren super. Ich durfte wieder viele neue zwischenmenschliche Erfahrungen sammeln die mich nur weiterbringen.
- Lehrmittelfreiheit; Eigenverantwortung; Team; Basisarbeit mit den Kindern; guter Elternkontakt; Zusammenarbeit mit Behörden/PH Zürich.
- Im Team habe ich mich sehr wohlgefühlt. Am meisten geschätzt habe ich, dass auch andere Themen als die Schule besprochen wurden.
- Die Zusammenarbeit mit der Schulpräsidentin, den anderen Schulleitungen und den Eltern Das wunderschöne, zweckmässig eingerichtete Schulhaus und die gesamte Bauzeit.
- Das Team Die Zusammenarbeit mit dem SL.
- Nettes Kollegium. Gute Infrastruktur.
- Die direkte Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern.
- Ich konnte die Schule meines Arbeitsortes formen. Grossmehrheitlich machte mir die Arbeit mit den Kindern Freude und ich konnte den Kindern helfen, ihre schulischen Ziele zu erreichen.
- Einige Kollegen und der Austausch mit ihnen. Gewisse Zeiten der Unterstützung von Seiten des Schulleiters. Arbeitspensum und Stundenplan, sowie die Fächerkombination, die ich die letzten beiden Schuljahre unterrichten konnte.
- Die ersten 25 Jahre.
- Sehr gute Infrastruktur, Tandem (Person, die mich in die Arbeit einführt, zeigte wo was wie funktioniert an dieser Schule) war sehr hilfreich.
- Die Zusammenarbeit im Lehrerkollegium. Die angenehme Schulhauskultur.
- Sehr gute Informatikinfrastruktur, gutes Team.
- Team und Teamgeist motivierende, wohlwollende, interessierte und sehr menschliche Schulleitung Weiterbildungen, Tage auf dem ... usw. Projekte aller Art. Positive Einstellung aller gegenüber Neuem. Zusammenarbeit mit gewissen Leuten, denen die Schule auch sehr am Herzen lag.
- Langjährige MitarbeiterInnen, die viel für unsere Schule gemacht haben. Ehemalige Schulpflege, die sich für die Schule eingesetzt hatte und sie gepflegt hatte. Sehr viele tolle Schüler und Schülerinnen, deren Lehrerin ich sein durfte.
- Konstruktive Problemlösungsstrategien im Team und Leitung/Behörden. Übersichtliche und persönliche Schulsituation. Mehrheitlich positive Grundhaltungen. Gute Zusammenarbeit Schule Wirtschaft/Gewerbe.
- Gestaltungsfreiraum in Bezug auf Arbeitszeiteinteilung, Unterrichtsgestaltung, als Schulleiter auch in der Art meiner Rolleninterpretation. Die Herausforderung, Jugendlichen in den drei Jahren der rasantesten Entwicklung zur Seite stehen zu können. Die Möglichkeit, während meiner beruflichen Karriere ergänzende und weiterführende Ausbildungen absolvieren und Tätigkeiten ausüben zu können (Lehrplanarbeit, Lehrpläneinführung, Begleitung von Lehrmittelproduktionen Schulleiterausbildung, Schulleitung). Die Zusammenarbeit in einem Team.
- Diejenigen Arbeitsbeziehungen, die konstruktiv, positiv und wertschätzend sind. Meinen Schulleiter.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die fröhlichen Kinder im Schulalltag.
- Kinder, Eltern, Teammitglieder, Schulleitung, Wertschätzung meiner Arbeit von allen Seiten, positives Klima an der Schule, dass alle Lehrpersonen gerne zum Arbeiten kommen, Erlebnisse mit der Klasse.
- Die gute Zusammenarbeit mit der Stellenpartnerin, der Austausch mit dem Kollegium, die Freude über die Fortschritte der Kinder, über das, was ich als Lehrerin beitragen konnte zur positiven Entwicklung der Schülerinnen und Schüler.
- Die Arbeit mit den Schülern und im Lehrerteam. Zusammenarbeit mit den meisten Eltern. Das Unterrichten an und für sich.
- Arbeit im und mit dem Team, Arbeit mit den Schülern und deren Herzlichkeit, Herzlichkeit der Schulleiterin.
- Die Zusammenarbeit mit meinem Parallellehrer. Viele tolle Schülerinnen und Schüler, die ihren Weg gemacht haben. Die Mitarbeit in Kommissionen (Lehrmittel), bis sie abgeschafft wurden! Zahlreiche geleitete Skilager. Die Einführung der 5-Tagewoche.
- Zusammenarbeit mit jungen Teamkollegen. Raumverhältnisse.
- Die Beziehungen zu meinen SchülerInnen, angenehmes Klassenklima, gute Zusammenarbeit und Austausch mit den meisten KollegInnen.
- Nach 18 Jahren in ... ist mir die Gemeinde sehr ans Herz gewachsen. In guten Erinnerungen werden mir die schönen Kontakte zu den Familien bleiben, aber auch die gute Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen. Verschiedene unglückliche Zufälle ((...), Schulleiterwechsel, Mutterschaft) haben leider dazu beigetragen, dass ich dieses Jahr durch Antipathie einer Schulpflegerin rausgemobbt wurde. Sie nutzte die Gelegenheit, mich loszuwerden, indem sie mir den unbezahlten Urlaub, den ich aus Mutterschaftsgründen wollte, nicht bewilligte, und obendrein die anderen Schulpflegemitglieder falsch informierte (man könne mir diesen Urlaub nicht bewilligen!). Vorher hatte ich mit meinen Vorgesetzten stets ein gutes, zum Teil sogar herzliches Verhältnis. Daher wird mir diese Stelle in ... trotzdem zu 98 Prozent in guter Erinnerung bleiben:)
- Die Zusammenarbeit und der Rückhalt im Team, die Arbeit mit den Kindern, gewisse spezielle Anlässe, z.B. Projektwoche, Skilager, einige Weiterbildungen.
- Die ersten 32 Jahre ohne Schulleitung. Wir waren ein hoch motiviertes, ideenreiches "Macher"-Team, unterstützten einander und steckten unsere Schüler mit unserer Freude, unserer Wertschätzung und Kreativität an. Die Schulpflege kannte jeden von uns, interessierte sich für unsere Arbeit, unterstützte uns und half, wenn Probleme auftauchten, schnell und wirkungsvoll.
- Vor vielen Jahren kam ich in ein offenes, transparentes Team, das vor Ideen sprühte und viele gemeinsame Aktivitäten in und ausserhalb der Schule gemeinsam mit der offenen, transparenten Schulpflege (die die Schule pflegte) unternommen hat. Ich wurde ernst genommen, wertgeschätzt und mein Einsatz wurde gewürdigt über viele Jahre.
- Die oft inspirierende Zusammenarbeit mit Stellenpartner, Kollegen, IF-Fachkraft sowie Klassen. Viele Klassenaktivitäten im, um und ausserhalb der Schule.
- Die Gemeinde, die Eltern, Die Schülerinnen und Schüler, das schöne Schulzimmer, die netten Kolleginnen und Kollegen. Die Skilager, die Klassenlager, das Unterrichten die vielen Exkursionen.
- Zusammenhalt und -arbeit im Team. Grosszügige Schulgemeinde. Arbeit wird wertgeschätzt.
- Das Vertrauen der Behörde in meine Arbeit; die klaren Strukturen, welche auch klare Zuweisung von Verantwortung und Kompetenz ermöglichen; dadurch sehr wenig Reibungsverlust. Die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Team (Lehrpersonen, Hauswart, Mitarbeiter der ausserschulischen Betreuung). Die positive Grundhaltung aller Mitarbeitenden des Teams ermöglichte seriöses Arbeiten, umsetzen pragmatischer Lösungen und viel Humor.
- Die Arbeit mit den Schulkindern. Ich konnte ihnen vieles mitgeben, bekam aber auch von ihnen viel

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

zurück. Die relativ grosse Freiheit, den Berufsalltag zu gestalten. Die zum grössten Teil guten bis sehr guten Elternkontakte während meiner ganzen Berufszeit.

- Die Arbeit mit den Kindern, die glücklichen Kinderaugen, die hohe Wertschätzung und das grosse Vertrauen der Eltern.
- Persönliche und fachliche Führung durch Schulleitung. Kollegialität im Team. Einzelne positive Kontakte mit Eltern.
- Tolles Team, toller Schulleiter, Hauspersonal ganz nett und hilfsbereit. Infrastruktur hervorragend und Schüler meist "normal". Schulpflege stand hinter LP und SL.
- Gutes Team. Gute Infrastruktur.
- Gute, herzliche Zusammenarbeit im Team, Menschlichkeit, Begeisterungsfähigkeit der Arbeitskollegen; gute Infrastruktur, grossartiges Materialangebot. Phantastische Betreuung durch meine Fachbegleiterin während der ersten zwei Schuljahre, effiziente und fruchtbare Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin.
- Das Team arbeitet sehr gut zusammen, wir waren innovativ und initiativ. Die Schüler waren auserlesen und für mich ein Bijou. Das Team und der Leiter waren auf eine harmonische Zusammenarbeit aus. Die Arbeit mit den Eltern hat mir sehr viel Spass bereitet.
- Das Team in meinem Schulhaus. Die Schülerinnen und Schüler. Die Unterstützung meiner Teammitglieder. Die Projekte und Exkursionen.
- Ich werde mein Team in sehr guter Erinnerung behalten. Wir konnten sehr gut zusammenarbeiten und wir haben uns gegenseitig unterstützt. Auch werde ich die Zeit mit den Kindern in guter Erinnerung behalten.
- Meinen Schulleiter. Die Jahre ohne Klasse mit integrierten Kindern. Meine Stellenpartnerinnen. Die tollen Schülerinnen und Schüler.
- Die Arbeit mit den Kindern und deren Eltern. Die Arbeit im Kollegium (engeres Team). Das grosse Schulzimmer.
- Team. Schulleitung(en). Kreatives Arbeiten. Die Kinder.
- Die Zusammenarbeit im Team. Der Schulleiter. Die Klasse. Meine Stellenpartnerin. Die Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Den Kontakt zu den Kindern und den Austausch im Team und mit den Therapeutinnen. Die Feedbacks bei den Schulbesuchen.
- Weiterbildungen zu kooperativen Lernformen. Einzelne KollegInnen. Gemeinsame gute Projekte.
- Die Zusammenarbeit mit Schulpflege und Schulleitung empfand ich fast ausschliesslich als unterstützend.
- Das Vertrauen in mich als Lehrperson und in meine Arbeit - die Methodenvielfalt und Methodenfreiheit.
- Wunderbare neun Jahre, wo ich mit Erfahrung, Neugier, Engagement, Herz unterrichtete, mit drei Schulpräsidenten/Innen, die uns vertrauen schenkten, uns als Team unterstützten, einem starken Team, das bereit war viel zu geben und letztendlich so die Qualität der Schule in den neuen guten Jahren ausmachte. Natürlich mit den Schülern der drei Klassenzüge, die ich begleiten, führen konnte. Auch die Elternmitarbeit war klug und glücklich. Es gäbe noch einiges zu erzählen, was mir in guter Erinnerung bleibt.
- Umgang und Zusammenarbeit mit den meisten Teamkollegen und –Kolleginnen. Entspannte und anregende Atmosphäre im Lehrerzimmer. Arbeit mit einigen Klassen.
- Lässiges Team, kompetente Schulleitung, eine sehr gute Zeit.
- Meine Klasse, das Team, mein Schulzimmer, Anlässe, Ausflüge, grösster Teil der Eltern, Pausenplatz,

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

Arbeitsweg, Kontakt zu anderen Lehrerinnen.

- In guter Erinnerung werde ich die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern behalten, die mir immer viel Freude bereitet hat. Auch die Arbeit im Team und mit meinen Fachkolleginnen war über lange Jahre von Wertschätzung geprägt und immer mit einer Prise Humor gewürzt. Wir hatten über lange Zeit ein konstantes und innovatives Team.
- Arbeit mit und Feedback von Schülerinnen und Schülern und Eltern bis heute. Zusammenarbeit in einem über lange Jahre stabilen und innovativen Team. Zusammenarbeit mit und Wertschätzung von den Behörden vor der Umstrukturierung (Umsetzung neues VSG, neue GO).
- Es ist nirgendwo "nur" schlecht. Auch hier fand ich Menschen, mit welchen der Kontakt bestehen bleiben wird. Es sind dies vor allem die ebenfalls denunzierten "Leidensgenossen", die auch kündigten. Und vor allem die Kinder und deren Eltern werde ich in guter Erinnerung behalten und pflege vereinzelt noch herzliche Kontakte. Denn das Kerngeschäft lief wie in meinen bisherigen 25 Berufsjahren gut!
- Lehrpersonen-Team.
- Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern, auch die Anerkennung der Eltern.
- Es waren 43 Jahre voller Höhen und Tiefen. In Erinnerungen bleiben werden vor allem die vielen tollen Erlebnisse mit den Kindern. Die tolle Zusammenarbeit im Team, die Geborgenheit im Kollegium (vor der Einführung der Schulleitung!). Die grossen Veränderungen in Schule und Gesellschaft.
- Unterrichten bis zu den Reformen, wo noch keine Bürokratie aufkam unter dem Titel: weg vom Einzelkämpfer zum Team. Viel Freiraum für musikalisches Schaffen. Dankbare Eltern und Kinder.
- Unzählige gute Erlebnisse mit Kindern, Eltern und Teammitgliedern. Das geführte, lebendige Unterrichten. Die wunderbare Lage unseres Schulhauses. Die gute Zusammenarbeit mit den Behörden. Die Unterstützung durch meine Familie. Die generell gute Gesundheit.
- Die herausfordernde Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern.
- Die sehr gute Zusammenarbeit mit meiner Teamkollegin.
- Ich erhielt die Chance zum Berufseinstieg. Angenehmes Team. Gute Behandlung durch Schulleitung.
- Das Bewusstsein, jungen Menschen gedient zu haben und sie ein Stück auf ihrem Lebensweg "an der Hand genommen" und sie geführt zu haben. Viele Beziehungen gingen über die Schulzeit hinaus und blieben bis heute erhalten.
- Unterstützung der Kolleginnen/Kollegen. Austausch von Materialien im Team. Engagierte Schulleitung.
- Die gute Zusammenarbeit mit den Teammitgliedern, die gemeinsame Arbeit und Wertschätzung mit den Kindern. Gute Atmosphäre im Schulhaus mit vielen guten gemeinsamen Projekten.
- Team. Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin.
- Die direkte Arbeit mit den Kindern. Einzelne Teammitglieder. Besondere Schulhausanlässe. Die positiven Rückmeldungen von Eltern.
- Viele fröhliche, motivierte und lernfreudige Kindergartenkinder. Die sehr gute Zusammenarbeit mit der DaZ-Lehrperson und einigen Kindergärtnerinnen. Die vielen Einblicke in unterschiedliche Kindergartenklassen.
- Zusammenarbeit und Austausch mit dem Team. "Ausserschulische Betreuung" (Hort). Seniorin im Klassenzimmer (gute Idee!). Schöne Kontakte mit Kindern und Eltern.
- Die Offenheit des Schulleiters für Neues. Spässe im Kollegium. Menschlichkeit im Team.
- Das Lernen, Lachen, Spielen mit den Kindern.
- Die Reaktion auf die Kündigung. Die Schüler/innen.
- Super Kindergartenteam, wird mir fehlen!

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Sehr gute Schulleitung, die mich unterstützt hat. Wertschätzendes Lehrerteam. Angenehme Eltern gute Zusammenarbeit mit Heilpädagogin und Teamteaching-/IF-Lehrperson.
- Die Unterstützung aller Eltern gegenüber der Schulbehörde, die mich fristlos - grundlos - entlassen hat und innert 48 Stunden wieder einstellen musste.
- Die Schulleitung und die Kollegen waren echt nett und jederzeit hilfsbereit. Die Klassenstufe war leider nicht ganz nach meinem Gusto.
- Wertschätzung durch Schülerinnen und Schüler, durch das Arbeitsumfeld in der eigenen Schulklasse und der Parallelklasse, Wertschätzung insgesamt durch die Jugendlichen, ihre Lebendigkeit und Spontanität.
- Die Kinder und die Eltern, die Umsetzung meiner kreativen guten Ideen, die Arbeit im Freien, mein Engagement, meine Ausdauer, meine Freude am Beruf und dass ich aus allem das bestmögliche machte. Meine grosse pädagogischen Kenntnisse, meine Intuition, mein Wissen über viele verschiedene Schulsysteme auf der ganzen Welt, Meine Toleranz und meine Hilfsbereitschaft. Und dass ich für jedes der über 300 Kinder da war, für seine Freuden und seine Nöte und dort etwas bewirken konnte, wo es nötig war. Ein sehr befriedigender Beruf, ein sehr befriedigendes Leben.
- Die Arbeit mit den Kindern war meistens sehr schön. Vor allem deshalb weil von den Kindern. Wertschätzung und Rückmeldung kam. Auch die Eltern waren meistens kooperativ und freundlich.
- Die Kinder, ihre offene und bereitwillige Haltung, ihre Freude an der Schule.
- Die Kinder, welche ich unterrichtete.
- Die Teamarbeit war entlastend und fördernd. Die Durchführung der Teamklasse (Integration Fremdsprachiger in Normalklasse, leider aufgehoben) war das Beste!
- Die Schüler in diesem Quartier, die vielen (Gratis-)Angebote für Schulen in der Stadt ..., das Team, die Unterstützung der Schulleitung bei "schwierigen" Eltern.
- Teamkollegin.
- Die Arbeit im Klassenzimmer mit Schülerinnen und Schülern.
- Die Schülerinnen und Schüler.
- Im Team hatten wir eine gute Stimmung und ich konnte immer auf die Unterstützung meiner KollegenInnen zählen. Genau so verhielt es sich mit der Schulleitung, welche dieses Schulhaus bis vor kurzem leitete. Ich konnte mich zu 100% auf sie verlassen.
- Gutes Team, Innovative LP, Guter Support durch xy.
- Die Teamkolleginnen und Kollegen.
- Die Zusammenarbeit mit bestimmten Teamkolleginnen. Die Arbeit mit den Kindern.
- Meine Stellenpartnerin, die Kinder, das lösungsorientierte und kreative Arbeiten.
- Ich werde mich an die guten Zeiten mit den Kindern erinnern. Mein Schulhausteam war sehr hilfsbereit und hat mich als Neuankömmling immer sehr unterstützt!
- Die gesamte Arbeitssituation. Das Team. Den Lohn.
- Gute Zusammenarbeit innerhalb der Schule und mit ausserschulischen Institutionen (z.B. Psychologen), reichhaltiges kulturelles Angebot der Stadt ..., gute Ausstattung der Schule mit Materialien, Anschauungsmitteln.
- Die Schulleitung. Meine Schülerinnen und Schüler (va. der jetzigen Klasse). Zwei gute Arbeitskollegen. Die Umsetzung verschiedener Projekte (auch als Pilot). Meine Arbeit im Team, fürs Schulhaus und die Schule als solches.
- Die Arbeit im Team: gegenseitige Unterstützung ist selbstverständlich, der Umgang untereinander ist

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

freundschaftlich und wertschätzend. Die Arbeit mit den vielen verschiedenen Kindern ist sehr abwechslungsreich.

- Das schöne, grosse Schulzimmer. Die Wertschätzung der Eltern. Die wissbegierigen, interessierten Kinder. Den kurzen Arbeitsweg.
- Zusammenarbeit im Team. Unterstützung durch KollegInnen. Positive Erlebnisse mit SchülerInnen. Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten im Berufsalltag (z.B. Arbeitszeit ausserhalb Unterrichtszeit).
- Schulleiterin sein und parallel unterrichten können, entsprach absolut meinen Wünschen.
- Die Arbeit mit den Kindern. Ich freute mich über ihre Begeisterungsfähigkeit, Neugierde, Spontanität, Fantasie etc. Ich fand es auch schön, dass ich mehrheitlich selbständig arbeiten konnte. Die Kolleginnen waren ebenfalls wichtig für mich.
- Ich unterrichtete im Fach Handarbeit/Werken. Je länger ich unterrichtete, desto mehr konnte ich feststellen, dass der Handarbeitsunterricht neben den kognitiven Fächern eine absolute Notwendigkeit ist, zumal diese Unterrichtsstunden von den Schüler/innen sehr geschätzt und geliebt wird. Ebenso erhielt ich von den Eltern Unterstützung und Anerkennung. Trotzdem habe ich mich entschlossen, aus persönlichen Gründen, etwas vorzeitig pensionieren zu lassen.
- Meine Teamkollegen, den Schulleiter und die einzelnen SchülerInnen.
- Ich fand es sehr bereichernd, die Kinder nicht nur im Unterricht sondern auch beim Mittagessen und in der Mittagsbetreuung zu erleben. Auch zu Kindern anderer Klassen hatte ich dadurch näheren Kontakt und kenne fast alle Kinder beim Namen. Dieses Persönlichere gefällt mir sehr gut. Die Arbeit im Team auch über die Berufsgrenzen hinweg fand ich spannend.
- Hervorragender Schulleiter, lernwillige Schulkinder, gutes Lehrerteam.
- Wertschätzung von Eltern, gut eingebunden im Quartier, sehr gute Zusammenarbeit mit DaZ- und IF-LP. Einzelne sehr gute Kontakte im Lehrerteam. Gute Zusammenarbeit mit Therapeuten.
- Ich bin IF-Lehrerin, noch in Ausbildung an der HfH. Die Arbeit mit den Kindergärtnerinnen ist seit Anfang sehr wertschätzend, konstruktiv und herzlich. Die SL gibt mir Wertschätzung und auch "mentale Unterstützung", aber wenig Unterstützung im Alltag, den ich alleine bewältigen muss.
- Die Kinder und den Kindergartenalltag. Einige besondere Persönlichkeiten, denen ich begegnet bin. Das meist gute Arbeitsklima
- Die Arbeit mit den Kindern. Das Zusammensein mit den Kindern. Der Kontakt mit den Eltern. Wohlwollen der Behörde.
- Das Team und die Unterstützung der SL. Dann natürlich alle meine Schülerinnen und Schüler, die ich gar nicht gerne verlasse.
- Die gute Leitung der Schule. Geht auf Mitarbeiter individuell ein. Guter Teamzusammenhalt, gute Zusammenarbeit, gutes Klima. Interessante Weiterbildungen.
- Kollegiales und unterstützendes Team. Kompetente und unterstützende Schulleitung. Sehr gute Elternkontakte.
- Team, Umgebung, Kinder.
- All die wunderschönen, bereichernden Begegnungen mit meinen Schülern und Schülerinnen. Die Gespräche mit all den Leuten, die sich wirklich um das Wohl der Schule kümmerten und die daraus resultierenden wahren Freundschaften.
- All die Kinderklassen und der Kontakt zu den Schulkindern. Die Zusammenarbeit und das gute Verhältnis zu den Eltern. Das Hauswirts-Ehepaar. Den Kindergarten (Räume, Haus, Garten, Infrastruktur). Das grosszügige Budget.
- Arbeit im Kindergarten. Schulleitung.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Sehr professionelle, wertschätzende Schulleitung. Tolle Kinder und tolle Eltern. Schöne Schulanlage.
- Persönliche und fachliche Kompetenzen der Schulleitung, Wohlwollen seitens Schulpflege, gute Infrastruktur, wundervolle Klasse und Eltern.
- Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern hat mich immer gefordert und mich flexibel erhalten. Die Veränderung der Schule ist spannend und bringt viel Unvorhergesehenes mit sich. Das Begleiten der Kinder schenkt Freude und Bestätigung. Das Arbeiten im Stufenteam machte grosse Freude, brachte Entlastung und stärkte mich, wenn ich es brauchte.
- Gute Zusammenarbeit und im Team (Lehrpersonen).
- Die ersten 4 Jahre unter der Führung des damaligen Schulpräsidenten. Die Gestaltungsfreiheit und die grosszügige Kompetenzzuteilung zur Schulleitung. Der grosszügige Mitteleinsatz für die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler, insbesondere für die Integration. Die Zusammenarbeit mit der Ressortinhaberin "Schülerbelange" und der Schulverwaltung. Die guten Kontakte zur Elternschaft und zu den Kindern. Der Respekt und die Zustimmung, die ich von einem überwiegenden Teil des Lehrteams für meine Arbeit erhalten habe.
- Dass ich von der Schulleitung das Vertrauen erhielt und sehr selbständig arbeiten konnte. Insbesondere auch die Zusammenarbeit mit einigen Lehrpersonen.
- Flottes Schulhausteam, guter Hausdienst und gute Schulleitung. Alles weitere, na ja, etwas gewöhnungsbedürftig.
- Schulleiter. Team. Schülerinnen und Schüler. Apéros und Festli.
- Die gute Infrastruktur. Die sehr gute Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung. Die gute Zusammenarbeit mit der Schulpsychologin und den Therapeutinnen (Logopädie und Psychomotorik). Die z.T. sehr gute Zusammenarbeit mit einzelnen Lehrpersonen und die damit verbundene gegenseitige Wertschätzung.
- Positive und konstruktive Zusammenarbeit mit meiner Kollegin (Co SL), Schulverwaltung, Technischer Dienst, Hort und Schulsozialarbeit. Grosszügige Infrastruktur Material.
- Viele gute Momente mit den Kindern, die Zusammenarbeit im Team, meine Rolle als Lehrerin, meine Position im Team.
- Die Zusammenarbeit mit den Eltern, ebenso die Zusammenarbeit mit der DAZ-Lehrerin xy. Schulsilvester und Sporttag!
- Die Stimmungen zum Teil im Team, die willkommene Aufnahme, der letzte Schulpflegepräsident (er hat seine Sache wirklich gut gemacht), viele Teammitglieder, die Schulverwaltung.
- Familiäre Atmosphäre im Team, wertschätzende Haltung der Schulleitung, Arbeit mit altersgemischter Klasse.
- Das kollegiale Team. Die vorwiegend positive Zusammenarbeit mit Eltern und deren Wertschätzung. Die Beziehungen zu den Kindern.
- Infrastruktur mit Smartboards; harmonische und unkomplizierte Zusammenarbeit mit Stellenpartner, der auch einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Nähe Wohnort - Arbeitsort.
- Leuchtende Kinderaugen und Anerkennung der Eltern. Sowie gelungene Projektwochen, obwohl dies enorme zusätzliche Arbeit bedeutet hat.
- Aufgeschlossenes, hilfsbereites Team. Schulleiter, die immer ein offenes Ohr hatten. Gute Zusammenarbeit. Angenehmes Schulklima.
- Team.
- Klima im Schulhaus, Zusammenarbeit mit den Behörden.
- Motivierte SchülerInnen. Parallellehrer - super Support. Ich konnte primär meinem Kerngeschäft

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

nachgehen und Lehrperson sein.

- Ein gut eingespieltes und gut zusammenarbeitendes Team.
- Alle die Jahre, in welchen die Meinung der Basis noch gefragt und geachtet war und in die Diskussion der lokalen Behörde und deren Entscheidungen mit einbezogen wurde. Die ausgezeichnete und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit mit dem Parallelkollegen und dem Jahrgangsteam. Die vielen Projektideen, welche innerhalb des Teams im Bewusstsein entwickelt wurden, die Schule gemeinsam weiter entwickeln zu wollen. Jene Projekte, welche dann tatsächlich auch mit Engagement, Herzblut und unter riesigem ideellen und zeitlichen Aufwand realisiert wurden. Die Zeiten, als die Bildungsbürokratie noch nicht über jenes Selbstverständnis und jene Macht verfügte, um den Lehrpersonen an der Front diktieren zu können, welches die pädagogischen Probleme der Gegenwart seien und wie diesen zu begegnen sei. Alle die profilierten Schulpflegerinnen und Schulpfleger, welche ihre Arbeit im Bewusstsein verrichteten, für die Schule als Gesamtes verantwortlich zu sein und deshalb auch pointiert Stellung zu nehmen wagten, ohne auf die nächsten Wahlen zu schießen. Die Jahre, als der Berufsstand noch nicht demontiert war.
- Das tolle Team.
- Angenehme Arbeitsatmosphäre. Wertschätzung meiner Arbeit auch von Seite der Schülereltern.
- Die guten Strukturen der Primarschulgemeinde.
- Arbeit mit den Kindern und Eltern. Zusammenarbeit mit einzelnen Teammitgliedern.
- Zusammenarbeit mit Stellenpartnerin. Ich konnte in der Grundstufe viel Neues ausprobieren und kreativ sein.
- Die Zusammenarbeit mit meiner Stellenpartnerin und die Erlebnisse mit meiner Mehrklassenklasse.
- Zusammenarbeit im Team, spannende Aufgaben, Einsatz und Freude der Kinder, viele Gestaltungsmöglichkeiten.
- Zusammenarbeit im Team, mit Schulleitung. Kontakt/Beziehungen zu Kindern. Anlässe in Gruppen, Klassen, Schule.
- War als Wiedereinstieg gar nicht so schlecht. Ganz schlimm war, dass ich sofort gemobbt wurde. Ich hätte mir gewünscht, einfach anfangen zu können und nicht dieser Belastung auch noch ausgesetzt sein. Ich hätte fast alles hingeworfen, als mir der Schulleiter sagte, ich sei im MAB. Übrigens wechsele ich die Stelle nur und trete nicht aus.
- Ich erlebte während meiner ganzen Zeit hier eine Schulpflege, welche ihren Namen zu Recht verdient! Viele Ideen und Projekte konnte ich verwirklichen. Die Infrastruktur ist top!
- Team, Kinder, Eltern, Lehrerzimmer, Schulsekretärin, Fotokopierer.
- Die Zusammenarbeit mit den Eltern als inspirierender Austausch mit Erwachsenen. Der Aufbau und die Entwicklung des Grundstufenmodells gab Einblick in eine neue Altersstufe und war sehr spannend. Die immer wieder schöne Auseinandersetzung mit Schülerinnen und Schülern.
- Schulführung meines Schulleiters. Unterrichten. Kontakt mit den Schülern.
- Sehr schöne Schulküche. Gute Schulleitung. Wertvolle Hilfe bei schwierigen Schülern und Eltern. Meist kompetente Schulpflege. Wertschätzung durch Schulpflege und Kollegen
- Teamarbeit. Einzelne Personen.
- Team, Schulleitung, Schülerinnen und Schüler. Zusammenarbeit im Team. Freiheit bei der Umsetzung neuer Ideen.
- Gute Schulpflege.
- Das wunderschöne Schulzimmer.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Gute Schüler- und Elternkontakte, das Arbeiten im Team.
- Leute im Team. Schulleitung im Jahr 2011/12. Infrastruktur.
- Klasse kooperative Zusammenarbeit mit einigen TeamkollegInnen viele gute Kontakte/Gespräche mit Eltern. Lage des Schulhauses. Möglichkeit, viele Exkursionen zu machen.
- Die Arbeit mit den Kindern. Die Zusammenarbeit mit den Eltern. Die Rückmeldungen von Kindern und Eltern. Der schulische Erfolg der Kinder. Die Freiheit in der Gestaltung des Unterrichts Die verschiedensten Weiterbildungskurse. Das Schulhaus, nahe dem Wald und entfernt von einer verkehrsreichen Hauptstrasse. Das kreative Arbeiten (Singspiele, Theateraufführungen, Ausstellungen der Bastelarbeiten/Zeichnungen der Kinder). Die Zusammenarbeit mit dem Schulpsychologischen Dienst. Die Spontinität der Kinder. Das Beobachten der Kinder. Das Lachen der Kinder. Gute Kolleginnen/Kollegen. Kompetente Schulpflegemitglieder.
- Lehrerkollegium. Viele SchülerInnen.
- Die eingeleiteten Entwicklungsschritte und die messbaren Erfolge in der Schulqualität.
- Freundliche KollegInnen. Grosszügige Infrastruktur.
- Wissbegierige und manchmal auch schwierige Kinder. Elternarbeit. Zusammenarbeit mit anderen Lehrpersonen. Projekte an der Schule. Infrastruktur. Erfahrungen als Schulleiterin.
- Die vielen guten Erfahrungen mit den Schülerinnen und Schülern. Die vielfältigen, nicht nur intellektuellen Beiträge der Schüler/innen.
- Unser Team war Spitze! Wir haben gemeinsam unsere Schule weiterentwickelt. Unsere ländliche Gemeinde hat uns vieles ermöglicht, das in der Stadt ... nie hätte realisiert werden können. Ich behalte meine letzte Abschlussklasse in bester Erinnerung. Die drei Jahre mit ihnen waren sehr schön. Unsere Schulleitung war sehr lehrernah und hat uns stets unterstützt.
- Ausserschulischer Teamgeist.
- Die Arbeit im lebendigen und positiven Team.
- Die Arbeit mit den Kindern erachte ich nach wie vor als sinnvoll und erfüllend. Die Wertschätzung der SL und vom Team war da. Mir wurden auch (zusätzliche, nicht offizielle) Lehrmittel bezahlt, die ich gut fand. Ich hatte ein grosszügiges Budget für die Kinder.
- AdL-Einführung, Leitung der Adventssingen mit Konzerten in Kirche, Draht zu SL, Fairer Umgang im Team, Sporttag-Organisation und Durchführung, Rituale Schuljahresbeginn und Schuljahresende, Aussicht vom Schulzimmer.
- Team im Lehrerzimmer. Schulbehörde. Arbeit mit den Kindern. Elternkontakte. Schulleitung.
- Die tolle Klasse. Die Möglichkeiten (finanziell), Projekte durchzuführen. Die schöne Gegend. Den Hausabwart, stets hilfsbereit, gut gelaunt, unterstützend.
- Die Arbeit mit den Kindern und den Eltern. Die Zusammenarbeit mit dem Team. Die gemeinsamen Projekte. Das kreative Arbeiten in meinem Beruf. Das eigenständige Planen und Arbeiten.
- Wertvolle zwischenmenschliche Beziehungen im Team und mit Schulklassen.
- Engagiertes Team.
- Mein Team, die umgesetzten Projekte, viele engagierte Eltern, die Schülerinnen und Schüler und die Umgebung.
- Die ausserordentlich gute Zusammenarbeit im Stufenteam. Der Austausch und die gegenseitige Unterstützung im Stufenteam. Die vielen Aktivitäten, welche ich angeregt und/oder organisiert habe.
- Die Entwicklung meiner SchülerInnen im Laufe der drei OS-Jahre, sehr gute Zusammenarbeit mit Lehrkörper, Schulleitung, Schulpflege und Hauswartung.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Schöne Schulanlage. Tolerantes Lehrerkollegium. Fachkundige Schulleitung. Keine Anciennitätsprobleme.
- Die Zusammenarbeit mit dem Schulteam, das ich führte und mit den Schulleitungs-Kolleg/innen. Gute Unterstützung durch einen Teil der Verwaltungsmitarbeiterinnen. Relativ grosse Gestaltungsmöglichkeiten in meinem Arbeitsbereich, die leider zunehmend eingeschränkt wurden.
- Zusammenarbeit im Team.
- Das gute Arbeitsklima. Offenheit. Gute Schulleitung.
- Die Bevölkerungszusammensetzung im Quartier - gute Atmosphäre im Klassenzimmer! Grosszügigkeit bezüglich Material, Exkursionsbudget, Projektwochen. Unkompliziertheit bezüglich Teilzeitarbeitenden.
- Die Räumlichkeiten, die Zusammenarbeit/Austausch mit 1. Klassenlehrperson und 1. Logopädin.
- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, meine Teamkolleginnen und Kollegen.
- Positive Rückmeldungen von Schülern/Schülerinnen, Eltern, Schulpflegemitgliedern, Praktikanten/ Praktikantinnen. Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen. 2 verschiedene Intensivweiterbildungen (1985 und 2006). Viele gute Erfahrungen, bereichernde Erlebnisse mit Schülern/Schülerinnen im Unterricht, in Lagern, auf Reisen.
- Teamabende, Verabschiedungsfeier. Zusammenarbeit mit Schulleitungskollegin und Schulleitungskollegen. Einführung der SL-Konferenz. SL-Coaching-Gruppe. Rückmeldungen von Eltern zu Abschlussfeier 3. Sek. Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen. Freundliches, helles SL-Büro. Zusammenarbeit mit Hausdienstehepaar. Wohlwollende Gesinnung von einzelnen Lehrpersonen.
- Die vielen interessanten Stunden mit den Schülerinnen und Schülern.
- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern und das Verfolgen ihrer Entwicklung. Verschiedene ausserschulische Tätigkeiten mit den Lehrerkollegen wie Musizieren, Reisen.
- Erfolgreiche Schülerinnen und Schüler bei Lehrstellensuche und Aufnahmeprüfungen, Arbeits- und Klassenlager sowie spezielle Schulreisen und Exkursionen.
- Oft eine schöne Zeit mit meinen Kollegen und Kolleginnen.
- Sehr gute und effiziente Zusammenarbeit mit der Stellenpartnerin. Sehr gute Führung durch die Schulleiterin. Das schöne grosse Gelände rund um das alte Haus, der Garten ist ein Paradies für Kinder. Die wohlwollende Zusammenarbeit mit den Eltern und der Schulpflege.
- Viel Platz und tolle Räumlichkeiten. Sehr gute Zusammenarbeit im Teamteaching.
- Arbeit in Jahrgangsteams; einzelne Beziehungen zu Kolleginnen/Kollegen; Rahmenbedingungen in der Gemeinde; einzelne Veranstaltungen im Laufe der ganzen Schulzeit; bestimmte Aufgaben und Funktionen nebst der eigentlichen Lehrertätigkeit.
- Teamwork über alle Stufen hinweg. Schulleitung sehr unterstützend und engagiert. Infrastruktur sehr gut. Gesamtschule, die sehr gut funktioniert.
- Einige meiner TeamkollegInnen und meine Klassen.
- Den vorzüglichen Teamgeist. Die Kreativität der Kinder. Das Kinderlachen. Die Kurzweil des Alltags. Eindrückliche Kolleginnen und Kollegen. Einige schwache Schüler mit hervorragendem Charakter. Bescheidene Schüler mit viel Sozialkompetenz.
- Engagiertes Team, freundschaftliche Beziehungen im Team. Ich konnte vieles bewegen. Ich durfte selbständig arbeiten.
- Schüler und Schülerinnen. Eltern. Enge Freunde aus dem Team. Sehr gute Jahre vor der Schulleitung und vor der neuen Schulpflege.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Zwischenmenschliche Kontakte. Personen an uns für sich. Grosse Wertschätzung.
- Die gute Zusammenarbeit mit der Co-Schulleitung. Die Unterstützung durch Schulpflege und Schulverwaltung. Die Vielfältigkeit der Arbeit. Die Freiheiten bei der Ausgestaltung der Arbeit.
- Team und Teamkultur. Wertschätzung/Anerkennung aus der Lehrerschaft. Ich konnte mit viel Freiheiten meine Arbeit machen, die Schulpflege schenkte mir grosses Vertrauen. Viele Schülerinnen und Schüler. Diese Schule hat mir die Möglichkeiten geboten, mich beruflich weiter zu entwickeln. Zusammenarbeit mit den anderen Schulleitungen. Kompetente Schulverwaltung mit Witz und immer einem Lachen.
- Die tägliche Arbeit mit den vielen tollen Kindern, die grosse Wertschätzung von Kindern und Eltern, die "meist" gute Zeit im Team und die vielen tollen Schulanlässe. Viele spannende Stunden mit den Kindern, Eltern, Lehrpersonen und Behörden.
- Die fröhlichen Kinder und wie einfach sie zu Leistungen zu motivieren sind.
- Gute Kollegen. Arbeit mit den Kindern.
- In der Schulleitung: Gelebte offene Kommunikation und Rückendeckung durch Schulpflege! Einstieg in die interessante Aufgabe der Schulleitung. Vertrauen in meine Arbeit.
- Schulleitertätigkeit: Pädagogische Schulentwicklung, Zusammenarbeit mit Kindern und Eltern. Lehrtätigkeit: Zusammenarbeit mit Kindern und Eltern, Unterrichtstätigkeit, Zusammenarbeit im Kollegium.
- Die Vielseitigkeit der Aufgaben. Den jung erhaltenden Kontakt mit den Kindern. Viele gute Kontakte mit Eltern. Die angenehme Zusammenarbeit mit Kollegen und Schulpflege. Die gute Infrastruktur in der Gemeinde.
- Die Teamarbeit in unserem kleinen Schulhaus. Die Art der Arbeit in einer Mehrklasse.
- Das langjährige Team und die gute Zusammenarbeit. Alle positiven Momente mit meinen Schülern.
- Die unkomplizierte Zusammenarbeit. Herzlichkeit. Gegenseitige Achtung. Gemeinsame fröhliche Momente.
- Anregendes Schulklima, respektvoller Umgang.
- Die Arbeit mit den Kindern. Die Fortschritte der Kinder, auch was die Lerneinstellung betrifft. Viele Kinder sind mit wenig Power zu mir gekommen und haben dank der Verbesserung der Leistung an Selbstvertrauen gewonnen und besser lernen können. Das Vertrauen und die Mitarbeit der Eltern. Die Arbeit als Stützunterrichtslehrerin während 15 Jahren mit grosser Selbständigkeit (danach IF). Die Stimmung im Schulhausteam in den ersten 15 Jahren.
- Gutes Team (Lehrerteam). Gutes Team (Schulleiterkonferenz). Unterstützung durch Behörden
- Der regelmässige Austausch (SLK) und die Zusammenarbeit vor allem bei pädagogischen Projekten mit den anderen Schulleitungen fand ich sehr bereichernd. Auch sehr wertvoll fand ich die pädagogischen Sitzungen der Teammitglieder, in denen sie wirklich Schulentwicklung praktizierten. Die Teamweiterbildungen führten zu einem persönlichen Zugang zu den Teammitgliedern (Vertrauen). Die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei anspruchsvollen Situationen ermöglichte sehr gute Lösungen und eine Entlastung für die direkt betroffenen durch die gemeinsam getragene Verantwortung.
- Die Innovationen, die möglich sind in einer kleineren, geleiteten Schule. Die Schulentwicklungswochen, in welchen sich das Lehrerinnenteam der Schulentwicklung widmen konnte und die SchülerInnen von Studenten unterrichtet wurden.
- Das Team. Die Team-Projekte. Die Team-Anlässe. Viele Schülerinnen und Schüler.
- Beziehungen zu einzelnen Teamkollegen, gemeinsame Projekte, die mit viel Engagement und Erfolg durchgeführt wurden, einzelne SchulpflegerInnen, Erlebnisse mit Kindern, welche mich herausforderten auf eine gute Art, interne Weiterbildung zum Thema Lebensgestaltung.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Openminded Team- und Klassenzusammensetzungen. Tolle Musicals, klassenübergreifende Schulanlässe, fächerübergreifende Projekte, welche den Schulalltag bereichert haben. Kinder (fast alle mit Migrationshintergrund) und Lehrpersonen, welche den Handarbeitsunterricht geschätzt haben.
- Möglichkeit die Schulentwicklung mitzugestalten (Integration, Schulleitungen). An unserer Schule haben wir bereits anfangs 90er Jahre damit begonnen.
- Die Zusammenarbeit mit einigen anderen Lehrpersonen.
- An Material war alles vorhanden oder man durfte es sich anschaffen.
- Das wohlwollende und hilfsbereite Team.
- Das Lehrerteam. Die gute Infrastruktur. Viele Gestaltungsmöglichkeiten.
- Viele schöne Begegnungen mit Schülerinnen und Schülern/Eltern, das grosse, wunderschöne, farbenfrohe Schulzimmer, welches ich mit viel Liebe während 10 Jahren eingerichtet hatte, das lockere, herzliche Verhältnis zu dem Hauswartehepaar, einzelne Freundschaften mit Teamkolleginnen, bevor der grosse Lehrerwechsel im Sommer 2010 stattgefunden hat.
- Die Schulleitung hat meine Arbeit immer wertgeschätzt und mich unterstützt. Die Arbeit mit den Kindern und Eltern der Kinder hat mich mehrheitlich erfüllt und mir Spass gemacht. Ich hatte immer das Gefühl einen wichtigen Beitrag zu leisten für das Wohlbefinden und die Lernmotivation der Kinder.
- Die Arbeit mit den Kindern. Zusammenarbeit mit Schulleitung. Zusammenarbeit mit SHP.
- Wertschätzung der Schulleitung. Arbeit mit Kindern. Elternkontakte. Gute Infrastruktur.
- Skilager, Zusammenarbeit mit Teamkollegen, gute Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern, schönes Schulhaus.
- Die Schüler und einige Kollegen.
- Das Schulleitungsteam ist so gut, dass ich kaum ein besseres antreffen werde. Das Schulhausteam behalte ich auch in guter Erinnerung.
- Einzelne Leute aus dem Team, mit denen man engeren Kontakt hatte. Viele schöne Erlebnisse mit den Klassen.
- Die Schulkinder, deren Eltern, einzelne Teamkolleg/innen.
- Gute Infrastruktur, kooperative Schulleitung, kleine Klassengrösse.
- Arbeit mit Kindern. Elternarbeit.
- Guter Arbeitgeber. Gute Infrastruktur. Spannende Klasse und Elternschaft. Gute Zusammenarbeit mit Förderlehrpersonen.
- Das gute alte Mathematiklehrmittel von Hohl. Meistens angenehme Klassen. Bis auf wenige Ausnahmen gute Elternkontakte. Arbeit als Stundenplaner. Aufbau der Informatik in den 80er Jahren. Selbständiges Arbeiten.
- Das positive Feedback durch Schülerinnen/Schüler und Eltern und die Wertschätzung meiner Arbeit durch die genannten Parteien.
- Die Unterstützung eines Grossteils der Elternschaft.
- Die Anerkennung meiner Arbeit in meiner Schulgemeinde durch Schüler, Eltern und Behörden.
- Technische Geräte wie Laptop in den Zimmer, Vernetzung Internet war sehr gut. Jedes Zimmer eigenes Telefon sehr gut. Allgemein viel Kredit für Schulausflüge, Material. Sehr hohes Niveau in der Klasse, keine Fremdsprachige, hohe Leistungsbereitschaft, grosses Vorwissen, Wertvermittlung geschieht auch zuhause.
- Grundsätzlich gutes Arbeitsklima. Wertschätzung meiner Arbeit vom Team. Schöner Arbeitsort

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

(ländlich).

- Die Zusammenarbeit mit der Schulleitung und dem Team. Die Zusammenarbeit mit den Eltern. Die Zusammenarbeit mit den Behörden. Die Führung meiner Kindergartenklassen. Die Möglichkeit, mich weiter entwickeln zu können. Projekt Kindergartenhund.
- Die Zusammenarbeit mit dem Lehrerteam.
- "Begegnungen" mit Schülern, Eltern, Kolleginnen/Kollegen .
- Die Hilfsbereitschaft/Freundlichkeit im Team. Die Wertschätzung und das Vertrauen der Eltern, Kinder und Schulleitung.
- Meine Möglichkeiten/Fähigkeiten wurden nach etwa 30 Jahren im Schuldienst endlich genutzt und wertschätzend eingesetzt. Die letzten 10 Jahre waren deshalb alles andere als langweilig. TAV, später GS-Versuch, Leitung interner Weiterbildungen, Zusammenarbeit mit der Schulleitung im Bereich Planung (Jahresprogramm, Schulprogramm, Evaluationen) haben mich angeregt und herausgefordert. Mein Spezialgebiet, Zusammenarbeit mit den Eltern, in dem ich in ... tätig war, haben mein zweites "Standbein", die Erwachsenenbildung, hervorragend genutzt. Und dann sind ja auch noch die vielen Kinder, an die ich mich gerne erinnere. Im Laufe der Berufsjahre übernahm ich vermehrt einen Blick auf Stärken und besondere Fähigkeiten. Die gemachten Entdeckungen begeisterten mich oft. Den Kindern "die Welt erklären", aber nicht im Schulzimmer an der Wandtafel war zentral für meinen Unterricht. Ob Mittelstufe, Unterstufe oder Grundstufe, ich bin oft begeistert unterwegs gewesen mit den Schülerinnen und Schülern "in der Welt", am Wasser, im Wald, am Feuer. Diese "Unternehmungen" werden mir wohl auch fehlen.
- Beste Infrastruktur. Genügend finanzielle Mittel um den Schulalltag abwechslungsreich und ressourcenorientiert zu planen und durchzuführen. Genügend Ansprechpersonen in schwierigen Situationen. Möglichkeiten der Pensumserhöhung von Jahr zu Jahr (Flexibilität der Stundenzahlen).
- Sehr gutes Kollegium. Optimaler Teamgeist und 100% Unterstützung durch die Kollegen wenn nötig. Sehr gute Infrastruktur in der Schule, vor allem im Klassenzimmer. Das Verhältnis zu den Schülern des letzten Klassenzuges (ich war Klassenlehrer) war hervorragend. Die Klasse war sehr homogen und leistungsstark (5 Schüler von 16 bestanden die Gymiprüfung). Auch innerhalb der Klasse herrschte ein sehr gutes Klima.
- Während den ersten 6 Jahren sehr angenehmes Team.
- Ausflüge und Exkursionen mit den Kindern. Arbeitskolleginnen und Kollegen. Sehr gute (kompetente) Schulleitung.
- Die vielen Kontakte (Eltern, LehrerInnen). Umgesetzte Projekte. Unterstützung, die ich anbot, welche zu Lösungen führte.
- Zusammenarbeit mit Co-Schulleitung, die Lehrpersonen in meinem Zuständigkeitsbereich und die realisierten Projekte der Optimierung hinsichtlich der Qualität.
- Schöne Momente mit dem Team und vor allem den Kindern!
- Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern innerhalb der integrativen Förderung.
- Das Unterrichten. Die zweckmässige Infrastruktur. Den engagierten Hauswart. Die freundliche Aufnahme im Team.
- Meine Klassenzüge, viele spannende Projekte, konstruktive Zusammenarbeit mit Stellenpartnerinnen.
- Schüler und Schülerinnen. Einige Klassenlehrpersonen. Arbeitsweg. Zum grössten Teil eigenes Zimmer.
- Die Kollegialität der meisten Teammitglieder. Die Frische, Direktheit und Neugier der Schülerinnen und Schüler.
- Die Arbeit mit den Kindern und einigen Arbeitskollegen und Kolleginnen.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Schüler und Schülerinnen. Eltern. Kolleginnen.
- Zusammenarbeit im Lehrerteam, Zusammenarbeit in der Schuleinheit (zwischen den Schulhäusern), Mehrheitlich selbständiges Arbeiten, Wertschätzung von den Eltern meiner Schüler.
- Einen Teil meiner Kollegen. Das Schulhaus mit der tollen Infrastruktur.
- Das Eingebettet sein im Team, fachlicher und persönlicher Austausch / Wertschätzung meiner Arbeit als IF-LP / Teambildungsanlässe / Weihnachtssingen / Schulhausinterne Vergnügungsanlässe wie Fondueplausch.
- Schulstunden, Arbeit mit den Jugendlichen.
- Das Arbeiten mit den Schülern. Spezielle Klassenanlässe wie Exkursionen und Theaterspielen.
- Die Gespräche und die Unterstützung vom Team, als Anfänger war das sehr hilfreich.
- Alles tiptop.
- Gutes Team. Wohlwollende Schulleitung.
- Die Zusammenarbeit im Team. Das kollegiale, fast freundschaftliche Verhältnis im Team. Die Arbeit mit den Kindern.
- Kompetente Schulleitung. Innovatives Kollegium. Unterrichten im Teamteaching. Klassenübergreifende Anlässe von Kindergarten bis Sek. 1. Zweckmässiger, der Zeit angepasster Schulhaus- und Turnhallenbau. Hilfsbereiter Hausdienst. Externe Dienstleistungen und Support im technischen Bereich: Computer, Beamer, Musikanlage. Niederschwellige Berufsberatung durch das Biz für die Schülerinnen und Schüler.
- Ein gutes, freundliches Team. Eine kompetente, hilfsbereite Schulleitung, welche immer ein offenes Ohr für mich hatte und sich für mich einsetzte. Eine freundliche Kreisschulpflege. Aufgestellte Klasse mit grösstenteils interessierten Kindern.
- Einige Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen.
- Die Zusammenarbeit im Team. Die Rückendeckung des Schulleiters (trotz dessen mangelnder Erfahrung). Die Flexibilität des Schulleiters bezüglich meines Zweitstudiums.
- Aufmerksame Begleitung durch den Schulpräsidenten. Freundliche und kompetente Bedienung durch das Sekretariat.
- Die Arbeit mit den Kindern als Lehrperson. Die konstruktive Arbeit in funktionierenden Teams. Sprich Kollegen, welche auch mit Herzblut und Engagement dabei waren.
- Kinder. Schulhaus. Teamkollegen. Erfahrungen.
- Das Team und die Infrastruktur.
- Sinn der Arbeit, direkter Kontakt mit Kindern, Eltern, Kollegium.
- Teammitglieder. Schulpfleger. Schulpräsident. Viele Kinder. Manche Eltern.
- Zusammenarbeit mit StellenpartnerInnen, Fachpersonen, Eltern. Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. Möglichkeit, eigene Projekte durchzuführen (gewisser Gestaltungsfreiraum). Wertschätzung von der Aufsichtsbehörde.
- Wertschätzung der Schulleitung und Schulpflege. Motivierte und tolle Klasse. Super Angebot für Schulen betreffend Theater, Museen.
- Dass mein Beruf für mich der beste Beruf war, weil er so vielseitig ist und ich mir immer wieder einen neuen Bereich herausnehmen konnte, um mich darin weiterzubilden. Mit Kindern zusammen zu sein, sie zu bilden und zu erziehen war sehr schön. Auch das Team im Schulhaus war anregend und interessant.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Viele positive und lernfreudige Schülerinnen und Schüler. Das nette Team und den engagierten Schulleiter.
- Das gute Klima im Team.
- Spontane Erlebnisse mit Kindern. Erfolgreich durchgeführte Events. Tolle zweitägige Schulreise-einzelne gelungene kreative Projekte. Gesang mit den Kolleginnen.
- Zusammenarbeit mit schulischem Heilpädagogen.
- Die Jugendlichen, mein Kernteam.
- Gute Gemeinde, tolles Team.
- Die guten Bedingungen/ Verbesserungen in der Primarschule der 1970er und 1980er Jahre, das heisst: Die Arbeit in eigener Verantwortung. Das Vertrauen der Schulpflege in die Lehrpersonen. Die Verbesserung der Ausrüstung (Klassenzimmer, Lehrerzimmer). Den gut ausgebauten Halbklassen-Unterricht in der Unterstufe. Die der Integration dienenden Kleinklassen.
- Kollegialität.
- Zusammenarbeit mit Schulpflege. Gestaltungsspielraum bei der 1. Installation einer Schulleitung. Kontakte mit Lehrpersonen.
- Der Gestaltungsspielraum im Klassenzimmer war enorm gross. Ich konnte so unterrichten, wie ich es für sinnvoll empfand und auch entsprechende Lehrmittel benutzen. Die Freundschaften, die im Team entstanden, haben meinen Arbeitsalltag sehr geprägt und bereichert.
- Die vielen interessanten Projekte, die wir im Laufe der Jahre realisieren konnten, werde ich vor allem in bester Erinnerung behalten.
- Gute Kinder und viel gelernt.
- Team.
- Ich werde die Zusammenarbeit mit der Schulleitung in guter Erinnerung behalten. Ausserdem waren alle Lehrerkollegen sehr hilfsbereit und haben mich teilweise sehr unterstützt.
- Das Schulhausteam, die Schulleitung, die Zusammenarbeit mit meiner ehemaligen Arbeitskollegin, die vielen guten Momente in der Arbeit mit den Kindern, die positiven Rückmeldungen der Eltern.
- Klasse. Team. Eltern.
- Kollegen. Schülerinnen und Schüler.
- Das Team, die Zusammenarbeit mit den Eltern und den Schülern, Gemeinsame Erlebnisse.
- Die Arbeit mit den Kindern. Die Zusammenarbeit im Team.
- Mein schönes Dachschulzimmer! Gesellige Augenblicke mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Viele strahlende Kindergesichter, wenn die angefangene Handarbeit fertig war. Ein tolles konstruktiv zusammenarbeitendes Handarbeitskollegium. Die Zusammenarbeit im Projekt Senioren im Klassenzimmer.
- Schöner Arbeitsort. Gute Zusammenarbeit mit Lehrerteam und Eltern. Tolle Kinder. Die gemachten Erfahrungen. Das erarbeitete Material.
- Vertrauensvolle Elternarbeit, Freude der Kinder, gemeinsame und lustige Nachtessen mit dem Team, gegenseitige Hilfestellungen im Team.
- Phänomenale Zusammenarbeit mit meiner Teamteaching-Kollegin. Die Grundstufe ist eine geniale Schulform, wenn. Das Teamteaching mit der Partnerin gut klappt. Die Infrastruktur, welche uns von der Gemeinde zur Verfügung gestellt wird ist gut. Die Schulpflege ist den LP gegenüber positiv eingestellt. Einen wunderschönen Schulraum und grosszügigen Pausenplatz.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern, nette Arbeitskollegen.
- Team, Schülerinnen, Schüler und Eltern.
- Unterstützung der Schulleitung. Kollegiales Team. Unterstützende, motivierende Zusammenarbeit mit Parallelkindergärtnerin. Innovative, integrative Projekte mit den Logopädie- und Psychomotoriktherapeutinnen.
- Elternkontakte Teamarbeit.
- Die Hilfsbereitschaft im Team.
- Die Zusammenarbeit mit vieler meiner Kolleginnen war sehr wertvoll für mich. Der Aufbau und die Weiterentwicklung unserer Grundstufe haben meinen Rucksack mit vielen positiven und lehrreichen Inhalten, für meine weitere Arbeit, gefüllt. Meine Kindergruppen.
- Schöne Aussicht aus dem Klassenzimmer auf die Alpenkette.
- Das gute LP-Team. Die Kinder. Die kreative Arbeit. Die geregelte Arbeitszeit. Das Einsetzen und Planen meiner Ideen und meiner Kreativität sowie die vielen Aktivitäten mit den Kindern. Den Umgang mit den Eltern.
- Das Schulareal, bestimmte Projekte mit der Kulturgruppe, zum Teil den Kontakt mit Kindern und Lehrpersonen.
- Wertschätzung und Unterstützung durch Schulleitung und Schulpflege.
- Gutes, unterstützendes Team. Konstruktive und intensive Zusammenarbeit mit Fachlehrperson meines Fachs.
- Die Zusammenarbeit im Team. Die Wertschätzung von Vorgesetzten, KollegInnen und Schulpflege. Die Beziehung zu den SuS. Die Elternkontakte.
- Lehrerteam.
- Kollegialität. Schüler. Einzelne Lehrpersonen.
- Arbeit mit Schülern ist eine Herausforderung, sich immer wieder neu zu orientieren, was wirklich Spass macht. Die Umsetzung des Volksschulgesetzes hat viel Spannendes mit sich gebracht, wirklich eine Zeit des Aufbruchs. Die Beschäftigung mit Entwicklung bedeutet für mich grundsätzlich Bewegung, Leben. Als schulische Heilpädagogin war ich auch gefordert, meine Rolle in der Zusammenarbeit neu zu definieren und zu überdenken, an persönlichen Stillstand war nie zu denken. Es gibt Lehrkräfte, mit denen die Zusammenarbeit eine Bereicherung im fachlichen wie auch im menschlichen Bereich war. Lachende, glückliche Schüler.
- Alle Erfolgserlebnisse von und mit den Kindern. Gute Arbeitszeiten. Flexibles Team.
- Das sehr gute Team, die meist recht wohlwollende Schulpflege. Die Mehrheit der Schülerinnen und Schüler. Die interessanten und oft auch geselligen gemeinsamen Anlässe.
- Guter Teamgeist, gute Zusammenarbeit, Humor.
- Spannender Arbeitsbereich. Konstruktive, wertschätzende Gespräche. Gute Infrastruktur. Innovative Projekte.
- Die tägliche Arbeit mit den Kindern. Die Zusammenarbeit mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen.
- Die gute Schulleitung und das tolle Kollegium, der ständige Wandel unserer Schule zum Besseren betreffend Infrastruktur, Teamzusammensetzung und Organisationsstrukturen, die Wertschätzung von seitens der Eltern und der Schülerinnen und Schüler und vieles mehr.
- Elternzusammenarbeit. Arbeit mit der Klasse. Hauswart. IF-Lehrerin.
- Tägliche Herausforderung im Umgang mit den Kindern, sozialer Kontakt, Arbeit als Teil eines Teams. Vermittlung von Lerninhalten, gesunde Lebenseinstellung.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Tolle Unterstützung und Zusammenarbeit mit der Kollegin im Nachbarskindergarten. Gute Zusammenarbeit mit den Eltern. Gute Zusammenarbeit mit dem Team (bei Projekte, Anlässen). Zeit mit den Kindern.
- Persönliche Erlebnisse mit den Kindern. Einzelne Teammitglieder.
- Der direkte Kontakt mit den Klassenlehrpersonen (allgemeiner Austausch/Planung der gemeinsam gestalteten Unterrichtseinheiten/Förderplanung einzelner Kinder). Verlässlichkeit der Lehrer-Kolleginnen. Freude und Interesse am Beruf als Grundhaltung in der Schuleinheit.
- Teamarbeit im Schulhaus. Arbeit der Schulleitung. Unterstützung im Team. Arbeit mit verschiedenen SchülerInnen/Klassen.
- Gute Teamarbeit. Innovative Pädagogik.
- Die Arbeit mit den Schülern, Arbeit in der PG, Teamausflüge, Die Mehrheit des Teams.
- Die Zusammenarbeit und die Kontakte im Team. Die Unterstützung im Team. Den Elternkontakt. Das Kerngeschäft: Die Beziehung zu und die Arbeit mit den SuS.
- Die Klasse und die gute Kolleginnen.
- Die Zusammenarbeit mit den Lehrerkollegen wie mit der Betreuung. Die Unterstützung wie die effizient geführten Sitzungen der Schulleitung. Die Zusammenarbeit mit der IF-Lehrerin. Die sportlichen wie kulturellen Angebote der Stadt ... für die Kinder.
- Stimmung im Team, Unterstützung durch die Schulleitung.
- Das Team. Die kulturellen Angebote, welche die Stadt ... für die Schulklassen anbietet.
- Die Arbeit mit den Kindern und die Zusammenarbeit mit den Eltern. Ebenso die vielen lehrreichen Erfahrungen die ich mitnehmen kann.
- Die Zusammenarbeit mit einzelnen KollegInnen, auch stufenübergreifend werde ich vermissen. Die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die schulische Heilpädagogin, sowie die Schulsozialarbeiterin waren beispielhaft. In ganz guter Erinnerung werde ich meine Schülerinnen und Schüler behalten. Ich habe es gut gehabt mit ihnen - und wäre ihretwillen gerne geblieben. Der Abschied mit / von ihnen war schön, aber schmerzlich. Die Infrastruktur und Organisation der Schule (welche ich massgebend mitgeprägt habe) war gut - ebenso die Atmosphäre an der Schule.
- Liebe und gut geförderte Kinder. Kommunikationsschwierigkeiten im Team und SL.
- Zusammenarbeit im Team.
- SchülerInnen, Teil des Kollegiums, Schulzimmer, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit.
- Zusammenhalt des Teams. Gemeinsames Vorbereiten. Gegenseitige Unterstützung. Austausch von Materialien. Diverse Veranstaltungen.
- Meine Arbeit. KollegInnen. Herausforderungen, die zu Entwicklungen führten. Einzelne SchülerInnen.
- Die Vielschichtigkeit der Aufgaben und der Umgang mit den unterschiedlichsten Menschen und Meinungen. Kein Tag glich dem anderen und so war es stets spannend und eine Herausforderung. Ich war während den letzten 9 Jahren jeden einzelnen Tag gerne im Amt und bereue in keinem Moment Schulleiterin gewesen zu sein!
- Allem voran sind hier natürlich all die spannenden und abwechslungsreichen Momente zu erwähnen, die ich mit den Schülerinnen und Schülern verbringen durfte. Die guten wie auch die schwierigen Zeiten haben mich als Lehrperson geprägt und zu meiner Weiterentwicklung beigetragen. Sehr gut in Erinnerung werde ich auch die gute Zusammenarbeit mit vielen Teammitgliedern behalten, die immer offen, effizient und konstruktiv war. In diesem Zusammenhang sehe ich auch die guten Freunde, die ich während meiner Zeit im Schulhaus gewonnen habe. Zu guter Letzt werde ich die Unterstützung durch die Schulleitung vermissen, die auch in schwierigen Situationen immer ein offenes Ohr hatte.

Was werden Sie in guter Erinnerung behalten?

- Das ganze Team und die Schüler und Schülerinnen!
- Allgemein die tollen Jahre in "meinem" Kindergarten, den guten Kontakt zu den Eltern und vor allem die Kinder!
- Die Schülerinnen und Schülern.
- Gute Zusammenarbeit mit Parallellehrer.
- Arbeit mit den Kindern. Engagierte Schulleitung. Wertschätzung und Offenheit der Lehrerinnen auf der Kindergartenstufe.
- Einführung der integrierten HSK.
- Die direkte Arbeit mit den Schüler/innen. Einige Kolleg/innen.
- Kulturell sehr vielfältiges Umfeld. Zusammenarbeit mit den Familien. Originelle Persönlichkeiten im Lehrerkollegium. Vielfältiger, kreativer Aufgabenbereich,
- Unterstützende Teamarbeit. Gute Zusammenarbeit mit Eltern. Schüler und Schülerinnen.
- Zusammenarbeit im Team, Schulleitung, einzelne Erlebnisse mit den SchülerInnen.
- Ich werde meine Teamkollegen und Teamkolleginnen in guter Erinnerung behalten. Ich werde meine Aufgaben im Schulhaus in guter Erinnerung behalten. Ich werde die Schüler und Schülerinnen in sehr guter Erinnerung behalten.
- Schöne Erfahrungen und Erlebnisse mit Kindern und mit einzelnen Kolleginnen, sowie mit dem Team.
- Eine gute Zusammenarbeit im Pädagogischen Team. Fachlehrpersonen auf die man sich 100% verlassen kann.
- Zusammenarbeit. Teamteaching. "Sternstunden": Elternarbeit, überwiegend Klassenlager.
- Realisation anregender Projekte. Zusammenarbeit im Team und mit der Schulleitung.
- Zusammenarbeit mit Eltern. Erlebnisse im Team.
- Zusammenarbeit mit den anderen Lehrpersonen und anderen Angestellten im Schulhaus. Den Kontakt zu den Schüler/innen und die Fortschritte, die ich in ihrem Lernen entdecken konnte. Die Heterogenität der Schüler/innen. Verschiedene institutionalisierte Gefässe wie zum Beispiel der IF-Konvent, Sitzung mit dem Mittelstufenteam. Die Hilfsbereitschaft im Team. Die Unterrichtsmaterialien.
- Klasse, Unterstützung durch Schulleitung.
- Die lustigen, überraschenden, interessanten und unerwarteten Erlebnisse mit den Schulkindern. Die Arbeit als "selbständige" Lehrperson und mitbestimmendes Teammitglied in den Jahren vor der Einführung der Schulleitungen. Die Wertschätzung der Eltern für meine Arbeit mit ihren Kindern.
- Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Arbeit mit den SchülerInnen. Viele spannende Aktivitäten in und ausserhalb des Unterrichts.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Die Schulpflege ist ok. Das System ist es nicht.
- Was ist heute überhaupt noch deren Funktion? Der SL hat das Sagen und die Schulpflege unterwirft sich der Schulleitung.
- Genug Wertschätzung gegenüber der Arbeit der Lehrperson bringen. Bei Entscheidungsfindung entweder Lehrpersonen mit einzubeziehen oder genug transparent zu sein. Ich wünsche ihr viel Weisheit und Geschick im Umgang mit den Eltern mit besonderen Anliegen.
- Ich möchte nicht via Bildungsdirektion der Schulpflege etwas sagen, sondern direkt. Ich hätte gerne gewisse Dinge klargestellt, bekam aber keine Möglichkeit, da mir ja das Austrittsgespräch verweigert wurde. Die Bevölkerung hat man jedoch in einem Zeitungsartikel informiert, dass solche Austrittsgespräche stattfinden werden.
- Die Schulpflege müsste rasch, offen und ehrlich kommunizieren und informieren. Schon erstaunlich, dass man z.B. am Morgen in der Zeitung lesen kann, dass Austrittsgespräche stattfinden werden und man erhält einige Stunden später per Mail die Botschaft, dass dem nicht so sei. Dass man in der Bevölkerung mehrfach darauf angesprochen wird, was diese wirren Zeitungsartikel und Briefe sollen, in denen um den heissen Brei herum gesprochen und Tatsachen total verdreht werden. Dass man eine Lehrperson, die 40 Jahre erfolgreich an der Schule Dienst geleistet hat, von heute auf morgen entlassen kann, weil sie angeblich auf einmal nicht mehr teamfähig sei. Dass man von der gesamten Schulkonferenz einen "Notruf" erhält, dass es so und mit dieser Schulleitung nicht weiter gehen kann und man dann einfach mal 5 Wochen nichts von sich hören lässt und nichts unternimmt Dass der Präsident der Schule eine solche Suppe einbrocken kann, aber nicht mannsgenug ist, sie auszulöffeln und sich halt einfach krankschreiben lässt.
- Es ist traurig und verletzend, wenn die Schulpflege sich ohne genau hinzuschauen hinter die Schulleitung stellt. Ich finde, sie hätte die Pflicht, einen Vorfall, bei dem die Lehrperson extrem verletzt wurde, ohne sich einer Schuld bewusst zu sein, genau zu untersuchen. Wenn eine bewährte und bei Eltern, Schülern und Team beliebte Lehrperson per Zirkulationsbeschluss entlassen wird, finde ich das schockierend. Ich fände es in diesem Fall zwingend, dass die betroffene Lehrperson vor die Gesamtschulpflege vorgeladen würde.
- Das frühere Führungsteam (Schulleitung und Schulpflegepräsidium) war psychisch eine Zumutung. Die aktuelle Schulleitung eine Fehlbesetzung. Das grösste Problem war, jedes Jahr um die zugeteilten Stunden und Stundenplaneinteilungen kämpfen zu müssen. Mal war man froh, dass ich Zeichnen / Werken / Biblische Geschichte / Sport / Englisch unterrichte, falls aber die Klassenlehrperson diese Lektionen wollte, musste ich sie wieder abtreten. Jahr für Jahr diese Unsicherheit, ob das Pensum und Einkommen gross genug sein wird, um meinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Bildungspolitisch ein unentschlossenes Hin und Her. Mal Integration, mal Portfolio im Sprachunterricht, Handarbeitsstunden reduzieren oder nicht mehr im Halbklassenunterricht anbieten usw. Die neue Handarbeitslehreinnenausbildung ist ein Witz! Unsere Ausbildung dauerte vier Jahre, heute ein Modul. Qualifizierte Lehrpersonen werden aussterben und der handwerkliche Unterricht wird mehr und mehr zur Bastelstunde mutieren oder wegen Lehrpersonenmangel abgeschafft. Wegen all diesen Punkten habe ich mich entschlossen, mich umschulen zu lassen. Die Arbeit mit den Kindern wird mir fehlen!
- Ich habe die Schulpflege immer als hilfreich und unterstützend empfunden. Sie ist um einen guten Kontakt mit den Lehrpersonen bemüht und hatte immer ein offenes Ohr für meine Anliegen. Die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen wird unterstützt, was ich sehr gut und wichtig finde.
- Die Schule muss klarer und prägnanter geführt werden.
- Nach mehreren Jahren Unterrichtserfahrung habe ich den Sinn dieser Schulpflege noch nicht verstanden. Ich empfand sie nicht als unterstützend, sondern vielmehr als eine Instanz, welche mich an der Ausübung meines Berufs hindert. Die Art und Weise wie kommuniziert wird, ist eines der grössten Probleme der Schulpflege. Ich bin auch der Meinung, dass Schulpflegemitglieder, welche nur einmal pro Jahr, beim obligatorischen Unterrichtsbesuch, an der Schule anwesend sind, nicht in

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

die Schulpflege gehören.

- Nicht immer zu stark auf Paragraphen setzen, wenn eine andere Möglichkeit besteht, die unter Umständen eine Situation erheblich verbessern kann.
- Sehr gute Unterstützung bei Weiterbildungswünschen. Wertschätzende, interessierte Haltung bei Besuchen.
- Mehr Wertschätzung den Lehrpersonen gegenüber.
- Schriftliche Zusagen für die Finanzierung eines - von der Schulpflege initiierten - Coachings sind für mich verbindlich. Ein Rückzieher (keine neue Ausgangslage!) durch das Ressort Personelles der Schulpflege empfinde ich als Affront. Die sowohl mündliche als auch protokollarisch festgehaltene Zusage des verantwortlichen Schulpflegemitglieds ist für mich rechtlich bindend und stellt einen Verstoss gegen Treu und Glauben dar - mit finanziellen Konsequenzen für mich. Mein Kündigungsschreiben, das an die gesamte Schulpflege gerichtet, ist lediglich im Ressort Personelles offen zu legen, befremdet - dies in Anbetracht der Tatsache, dass darin über einen erkennbaren Mobbingansatz geschrieben wird. Keine Reaktion auf den formulierten Mobbingvorwurf von Seiten der Schulpflege zu erhalten, untergräbt die Vertrauensbasis. Es entsteht der Eindruck, dass Information bewusst zurückgehalten wird im Ressort Personelles.
- Nebst vielen guten Bedingungen (Material, Klassenzimmer, Klassengrössen etc.), welche ... durchaus zu einem attraktiven Arbeitsort machen, gibt es etwas was ich immer schmerzlich vermisst habe: Die Wertschätzung meiner Arbeit!
- Mehr Verständnis für unsere Anliegen. Nicht nur die Finanzen im Kopf haben. Schule mehr pflegen als verwalten. Schulsekretariat mehr kontrollieren, sonst entwickeln die dort Beschäftigten ein eigenes "Regime".
- Entschädigung für Klassenlager erhöhen bei einem Teilzeitpensum, d.h. bei einem 60% Pensum als Klassenlehrerin eine Woche Klassenlager voll bezahlen. Da es ein erhöhter Arbeitsaufwand ist.
- Die Schulpflege sollte die Schulleitung stärken.
- Grosse Kommunikationsdefizite von Schulpflege und SL an die Lehrerschaft. Mehr auf die Befindlichkeit der Lehrerschaft hören.
- Dringend neuer Pausenplatz.
- Fix abgemachte Regeln (Schulbetrieb etc.) wurden plötzlich wieder anders. Allgemein bekam ich wenig von Schulpflege mit. Empfund die Leute teils inkompetent in ihrem Aufgabenbereich teils Beschlüsse die Zusatzaufwand beinhalten.
- Vereinfachung des Abrechnungssystems. Dieses ist m.E. sehr kompliziert und total unübersichtlich, v.a. auch im Hinblick auf die Planung.
- SL sollte eine gute pädagogische Ausbildung haben und über didaktisches Wissen verfügen. Bei Problemen gleich zur Stelle sein und nicht nur Warten bis das Problem aus dem Ruder gelaufen ist oder sich vielleicht von selbst gelöst hat. Alle LPs gleich behandeln. Für das Administrative würde eine Bürokräftin vollauf genügen. SL hätte dann nämlich mehr Zeit für die eigentlichen Aufgaben einer Schulleitung. Eine Schule sollte nur von einem hauptverantwortlichen SL geleitet werden. (Viele Köche verderben den Brei!).
- Dass in Zukunft nicht mehr solche Sachen passieren, wie sie mir jetzt geschehen sind - achtet doch bitte auf Aussagen, welche von der SL gemacht werden, um sie dann anschliessend auch dementsprechend einzuhalten! Verheizt bitte keine engagierten Lehrpersonen und unterstützt diese bei Problemen - dann verliert ihr sie auch nicht! Bitte unterstützt Lehrpersonen, welche von einer Mutter mit haltlosen Vorwürfen gequält werden und nehmt nicht dies als Grund wenn in Folge Kindermangel eine VZE weniger in der Schuleinheit bewilligt wird. Schaut, dass solche Sachen nicht als einfacher Problemlöser genommen werden, wenn ein Kindergarten schliessen muss, respektive, welcher Kindergarten schliessen muss. An die Schulleitungen: Schaut in die Dossiers eurer

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Angestellten und anerkennt die Leistungen, welche auch vor der Zeit mit den Schulleitungen gemacht wurden!

- Die (Wieder)Einführung der Schulsozialarbeit ist dringend nötig.
- Bei schulpolitischen Fragen mehr auf die Lehrerschaft hören.
- Wertschätzung der Motivation zur Weiterbildung. Nicht an falschen Ecken und Enden sparen. Sinnvolle Weiterbildungen fördern. Engagement für die Schule von Lehrpersonen wertschätzen und fördern. Ein Schulbesuch pro Schuljahr.
- Mehr Anwesenheit in den Schulhäusern (auch ausserhalb der offiziellen Besuche) wäre für das gegenseitige Verständnis von LP und Schulpflege sehr förderlich.
- Habe bei den meisten Besuchen der Schulpflege Wertschätzung zu spüren bekommen, was ich sehr geschätzt habe und was mich motiviert hat. Wenn ich in einer Kommission war, habe ich die Schulpflegemitglieder als engagiert und kompetent erlebt. Gelegentliche informelle Besuche im Lehrerzimmer von einzelnen Schulpflegemitgliedern habe ich geschätzt, leider waren sie sehr selten.
- Mehr Wertschätzung für die Arbeit, bessere Unterstützung.
- Besseren persönlichen Kontakt. Einmal im Jahr einen kleinen Besuch abstatten, gibt keinen Einblick in die wahren Sorgen und Nöten des Schulalltags!
- Mit 28 SuS seriösen Unterricht zu führen ist zu viel!
- Schulpflege - pflegt bitte die Schule und versucht sie nicht, wie ein Unternehmen zu führen. Unterstützt uns Lehrer auch gegenüber "schwierigen" Eltern. Versucht Rollenvermischungen zu vermeiden (Mutter und gleichzeitig Schulpflegerin).
- Ich fühlte mich gut aufgehoben in der Schulgemeinde Die Schulbesuche der Schulpfleger waren geprägt von Wertschätzung gegenüber mir und meiner Arbeit.
- Die Schulleitung ist die Verbindung der Schule. Die Schulpflege sollte einen offenen Informationsaustausch pflegen und ihr Vertrauen entgegenbringen. Dadurch entsteht Wertschätzung. Mit mir wurde kein offenes Gespräch gesucht. Die Initiative kam immer von mir. Von der Präsidentin wurde das Gespräch teilweise verweigert. In der Supervision, der ich zugestimmt habe, hat die Präsidentin ihr Verhalten nicht reflektiert. Es ging in allem darum, dass ihre Sicht der Dinge richtig war. Leider hat die Behörde mehr Macht als eine Schulleitung und 50 Lehrpersonen. Dies bedaure ich sehr und wünsche der Schulpflege mit den künftigen Schulleitungen und auch Lehrpersonen mehr Offenheit, Akzeptanz und Vertrauen in die Professionalität der Angestellten.
- Es werden heute zu viele Formulare kreiert, die den administrativen Aufwand enorm erhöhen (z.B. Übertritt in Sekundarschule).
- Geschwätz im Dorf nicht zu ernst nehmen. Selber objektiv bleiben. Mehr Schulbesuche.
- Klare strategische Führung, sich als Teil einer vertikalen Hierarchie verstehen: Bildungsdirektion - Schulpflege – Schulleitung - Lehrpersonen. Starker Einbezug von professionellen Fachpersonen. Keine Laien-Entscheide fällen. Ein geregelttes professionelles Arbeitsumfeld für die Lehrpersonen verstärkt fördern. Die Partnerrolle der Eltern und die Kundenrolle der SchülerInnen verstärkt fördern unter Beachtung der professionellen Rahmenbedingungen. Den Bedürfnissen der Eltern und SchülerInnen mehr Gewicht geben unter Beachtung der professionellen Rahmenbedingungen.
- Es sollen genügend Gruppenräume mit dem erforderlichen Inventar zur Verfügung stehen. Die integrative Schule hat ihren Preis! Sie braucht mehr finanzielle Mittel! Es soll nicht immer auf Kosten von Lehrpersonen und Schülern gespart werden!
- Vermehrtes Einfühlen und Verstehen der Lehrpersonen im Umsetzen von Kleinst- bis Grossprojekten neben allen täglichen Aufgaben und den daraus entstehenden Stresssituationen. Ev. wäre weniger manchmal mehr! Verstärktes Bewusstsein entwickeln für extrem stressige Situationen für Lehrperson, wie z.B. 26 Schüler in der Klasse mit mehreren Kindern mit extremen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Verhaltensauffälligkeiten und Lernschwierigkeiten. Wie weit ist da überhaupt noch integratives, seriöses Arbeiten möglich? Vermehrt Lehrkräfte entlasten. Sich dafür auch im politischen Bereich einsetzen. Sozialindex als Faktor für Klassengrösse hinterfragen, auch auf politischer Ebene. MAB-Dossier reduzieren, um die Lehrkräfte wirklich an diesem einen Punkt zu entlasten.

- Negativ: Seit der Fusionierung zur Einheitsgemeinde habe ich keinen Kontakt zu meinem Schulpfleger. Er scheint v.a. auch in seinem Geschäft gefordert zu sein (erhalte auch keine Mails, wenn ich mich mit einer Frage oder Einladung zu einem Klassenevent melde oder ich bekomme keine Rückmeldung bei den jährlichen Schulbesuchen in LastMinute im Juni/Juli, wenn sowieso viele aussergewöhnliche Termine belasten!). Seit der Fusionierung zur Einheitsgemeinde empfinde ich eine grosse Verunsicherung: Es kursieren Gerüchte, v.a. die ehemaligen Primarschulpfleger ringen um Einfluss und Macht. Basisprozesse werden unnötig verkompliziert, Ideen zurückgewiesen und dann selber formuliert (pädagogischer Computersupport, VPN für Mitarbeiter etc.). Nachgeschmack: die 1. gewählte Fusionierungspräsidentin warf bereits nach wenigen Monaten zermürbt das Handtuch. Lohnabrechnungen für Zusatzarbeiten werden verlegt - die zuständigen Ressortchefs sind krank, überbeschäftigt oder abwesend - ohne Geschäfte abzugeben oder zu informieren, was Sache ist. Positiv: Die aktuelle Präsidentin schätzt die Arbeit, die die MitarbeiterInnen machen und drückt dies auch aus - Danke. Ich brauche keine Angst zu haben vor Repressalien, weil ich meine Meinung ausdrücke.
- Eine wirklich gute Schulpflegerin oder einen wirklich guten Schulpfleger zu finden, ist sehr schwierig. Oft sind Machtgelüste, Frustration und falsche Einschätzung der eigenen menschlichen oder fachlichen Fähigkeiten der Anlass, das Amt zu übernehmen. Das wirkt sich dann natürlich eins zu eins auf die Qualität der Pflegearbeit aus. Das ist in ... nicht anders als in anderen Gemeinden. Denjenigen Pflegerinnen und Pflegern, welche nicht zur obengenannten Gruppe gehören, möchte ich meinen ganz grossen Dank für den immensen Einsatz und für das Wohlwollen der Schule, den SchülerInnen und den Lehrpersonen gegenüber aussprechen. Und diese Gruppe gibt es zum Glück auch in ...!
- Die Art der Einführung des TaV und die daraus folgenden Unsicherheiten und Zusatzeinsätze, sowie die MAB, haben mich sehr belastet. Ich danke der Schulpflege herzlich für die zahlreichen wohlwollenden Kontakte und Unterstützungen.
- Sollten sich generell für die Attraktivität des Lehrberufes stark machen. Für die komplexen Aufgaben des Schulbetriebes innerhalb der Volksschule braucht es gut ausgebildete, motivierte, adäquat bezahlte Lehrkräfte, welche bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Zeitliche Entlastung (2 Wochenlektionen) der Klassenlehrkräfte bei BI vorantreiben, ansonsten eigene Lösungen auf Gemeindeebene finden. Weiterhin Draht zu Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schülern pflegen. Vor Ort sein, Schulbesuche machen, damit sie auch in Zukunft als Teil der Schule wahrgenommen werden.
- Teilzeitpensen sind die Regel, darauf wird aber wenig Rücksicht genommen. Die Erwartung, dass Lehrpersonen jederzeit verfügbar sein sollten, entspricht nicht mehr der Berufsrealität.
- Sehr kritisch bleiben gegenüber Entscheiden der BI und den Mut sich auch mal für aktiv die Schule einsetzen gegen Entscheide kämpfen oder wenigstens laut in Frage stellen.
- Mit etwas weniger konservativer Einstellung der Multikulturalität gegenüber und daraus folgender grösserer Unterstützung wäre sehr viel mehr erreichbar. Bei immer wiederkehrenden, schwerwiegenden, disziplinarischen Situationen im Schulalltag oder mit Eltern wäre eine schnellere Reaktion und grössere Unterstützung durch die Schulpflege wichtig und wünschenswert.
- Mehr Wertschätzung, vor allem bei MAB.
- Ich finde es wichtig, dass die Lehrpersonen immer wieder gefragt werden, wie es ihnen bezüglich der persönlichen Belastung in der Arbeit geht, damit man früh genug erkennen kann, wenn eine Lehrperson zu sehr belastet wird.
- Die Begleitung und "Pflege" der Lehrerschaft erachte ich als sehr wichtig. Die Schulpflege hat sich

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

stets darum bemüht. Ich denke an die sorgfältige Einführung und Evaluation des IF-Konzeptes oder auch an gemeinsame, gut organisiertes Jahresschlussessen. Die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit der Schulpflegepräsidentin erlebte ich gut. Sie nahm sich Zeit, um mit Lehrpersonen zu sprechen und ging auf ihre Anliegen ein. Organisatorische Abläufe werden in der Schulgemeinde gut kommuniziert und transparent gemacht. Grundsätzlich herrscht ein offenes, wohlwollendes Klima.

- Unsere Schulpflege hat sich - immer im Verhältnis zu ihren Möglichkeiten - stets für die Anliegen der Schule bzw. der einzelnen Schulanlagen bzw. Lehrpersonen eingesetzt. Sie war in wichtigen Bereichen grosszügig und konnte gut mit kritischen Meinungen umgehen. Speziell dankbar bin ich für die sorgfältige Art, wie die Einführung der geleiteten Schulen gehandhabt wurde.
- Meine Berufsausübung fand in zwei Schuleinheiten mit sieben Kindergärten, zwei 1. Klassen plus das Förderjahr statt. Zu wenige Förderlektionen pro Klasse, keine Pausen. Einige Lehrpersonen auf Kindergartenstufe haben kaum Erfahrung, wie das Schulische Standortgespräch durchgeführt werden sollte. Weiterbildungen diesbezüglich wären dringend notwendig. Für das Förderjahr, die Förderjahrkinder sind zu wenige Lektionen vorhanden. Die SHP sollte täglich im Klassenzimmer bei den Förderjahrkindern unterstützen und fördern können. Die SHP sollte ein eigenes Zimmer haben. Das ganze Konzept vom Förderjahr ist bei den Lehrpersonen zu wenig bekannt. Ich habe jedoch sehr gerne für die Schule ... gearbeitet. An den 1. Klassen und dem Förderjahr hatte ich grosse Freude. Die Lehrpersonen in den 1. Klassen waren sehr kooperativ, die Zusammenarbeit war aus meiner Sicht toll, eine Bereicherung.
- Auf der Kindergartenstufe dringend 2 LP für die Blockzeiten-Vormittage. Anpassung der Infrastruktur an die neuen Anforderungen: Räume/Einrichtung. PC-Support wie in Büro.
- Einen zweckmässigen Raum für meine Arbeit als ISR-Lehrperson gab es anscheinend nicht, ich musste mit all meinem Material umherziehen und jeweils schauen, dass ich einen Raum fand, den ich nutzen konnte. Ich finde das für die Arbeit nicht sehr förderlich. Den ganzen Start des ISR empfand ich als überstürzte Sache.
- Weniger in die operativen Geschäfte hinein reden. Mehr Unterstützung durch die Administration.
- Vermehrt eingehen auf die Anliegen des Lehrkörpers. Aufwand von Projekten o.ä. für Lehrpersonen mehr berücksichtigen.
- Die Zusammenarbeit mit der Schulpflege ist schwierig, da sie nicht vom Fach sind und andere Interessen haben.
- Schulleitungen sorgen für ein gemeinsames Regelwerk und einheitliches Auftreten. Die Lehrpersonen denken in der Folge nicht mehr selbständig und richten ihr pädagogisches Wirken nach diesen allgemein verbindlichen Grundsätzen. Darunter leidet die Authentizität der einzelnen Lehrperson, die meiner Meinung nach im Umgang mit Menschen, vor allem mit Jugendlichen, absolute Notwendigkeit ist. Lehrpersonen, die von den gemeinsamen Beschlüssen abweichen, droht Mobbing.
- Es sollten nur Personen in die Schulpflege eintreten, die den Lehrkräften wohlgesinnt sind. Persönliche und familiäre Vorteile dürfen nicht im Vordergrund sein. Die fachlichen Kenntnisse der Lehrpersonen sollten anerkannt werden. Schulpfleger -innen sind meistens Laien. Sie sollten sich bewusst sein, dass eine Volksschule kein Unternehmen ist, in dem man nur einen "Job" ausübt. Eine bestehende Struktur muss von Zeit zu Zeit neutral beurteilt werden. Ältere Lehrpersonen sollten die Möglichkeit erhalten, weniger Unterricht zu halten, dafür mehr Führungsaufgaben übernehmen zu können. Gespräche der Schulpflege mit den Lehrpersonen sollten wieder obligatorisch werden.
- Ich hätte mir sehr gewünscht, dass eine gemeinsame Lösung gefunden worden wäre. Ich fühle mich ungut behandelt. Ich war eine gute Mitarbeiterin und hätte mir gewünscht, dass man mich in meinem Weiterbildungswunsch unterstützt.
- Genauer hinschauen, den Schulalltag konkreter verfolgen. Bei Bewerbungen mehr Referenzen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

einholen. Weniger ideologische Entscheidungen, mehr Sachlichkeit. Weniger Technologiegläubigkeit und in diesem Zusammenhang bessere Ausgabenkontrolle. Weniger Visionen, dafür bessere Würdigung der konkreten Schülerleistungen, z.B. Stellwerk, Berufswahl etc. Mehr Kontinuität im Lehrerteam (von 30 LP 2006 sind 2012 noch 2 im Team).

- Teilweise keine Besuche gemacht. Teilweise extrem unprofessionell. Teilweise wenig Kontakt zur Schule. Wenig persönliche Wertschätzung. Viel gesprochen mit wenig Sinn Schulpräsident.
- Dank für die Unterstützung während meiner Tätigkeit als Sek.-Lehrer.
- Die Schulpflege ist wohlwollend eingestellt und unterstützt die Schule.
- Für uns LP ist es auch wichtig, dass die SchulpflegerInnen nicht schnell mal kommen und dann schon wieder gehen. Obwohl die Zusammenarbeit wegen der SL nicht mehr gleich häufig ist, wird es doch immer wieder geschätzt, wenn eine gewisse Kontinuität vorhanden ist. Einige Mitglieder leisten grossartige Arbeit und können sich in kurzer Zeit ein gutes Bild der Schule machen und werden von Seiten Lehrpersonen auch als Vorgesetzte wahrgenommen und akzeptiert. Andere SchulpflegerInnen hätten sicherlich Qualitäten an anderen Orten, aber Sitzungen leiten, zu Themen mitdenken und als Vorgesetzte angesehen werden liegt ihnen nicht besonders.
- Ich wünsche mir wieder vermehrt Leute in der Schulpflege, denen die Schule mit den Menschen (Kinder und Lehrpersonen) wichtig ist. Ich wünsche mir Schulpflegemitglieder, welche die Lehrpersonen und die Klassen regelmässig/oft besuchen und sich für den Unterricht und die Kinder interessieren. Ich wünsche mir Schulpflegemitglieder, welche die Arbeit der Lehrpersonen ehrlich schätzen. Ich wünsche mir Schulpflegemitglieder, die man für schwierige Gespräche aufbieten kann und die dann die Schule wirklich vertreten gegenüber den Eltern. SchulpflegerInnen, die gegenüber den Eltern auch einmal Klartext sprechen, wenn etwas nicht so läuft wie es sollte. Ich wünsche mir SchulpflegerInnen, die nicht nur die Schlagwörter der Bildungsdirektion nachsprechen, sondern die selber denken und eine eigene Meinung haben.
- Das ist auf diesem Weg nicht nötig, da an meinem Arbeitsort eine offene Kommunikation gelebt und gepflegt wird. Dinge werden auf den Tisch gelegt und angesprochen.
- Wohlwollen, Wertschätzung und Vertrauen schaffen einen guten Boden für konstruktive Kritik oder auch "branchenfremde" Impulse und ermöglichen effektive und motivierte Zusammenarbeit. Glücklicherweise hat diese Grundhaltung in unserer Schule wieder Einzug gehalten, nachdem dies während zweier früherer Amtsdauern zunächst nur teilweise und dann während vier Jahren kaum mehr der Fall war.
- Bezieht die Lehrerschaft in die Entscheidungen mit ein.
- Zu grosse Klassen mit 26 Kindern. Neue Schulpflege stellt sich nicht zu Beginn der Amtsperiode persönlich vor sondern erst später. Neue Schulpflegemitglieder stellen sich bei den entsprechenden Lehrpersonen nicht vor und nehmen auch keinen ersten Kontakt auf. Schulpflegemitglieder erledigen ihre Schulbesuche erst Ende Schuljahr, vorher erscheinen oder melden sie sich nicht. Schulpflegemitglieder halten sich nicht an vorgegebene dreiwöchige Frist für MAB Besuche, weil sie ihre Termine nicht einhalten und Frist verlängert werden muss, was zu Umständen für die Lehrperson führt. Schulpflegemitglieder arbeiten nicht kooperativ mit Schulleiter zusammen, worauf der Schulleiter gekündigt hat. Schulpflegemitglieder bauen somit Schulqualität ab statt auf. Einige Schulpflegemitglieder erwecken den Eindruck, dass sie mit ihrem Amt als Schulpflegemitglieder eigene oder politische Ziele verfolgen statt sich für die Anliegen der Kinder, Eltern und Lehrer zu engagieren. Schulpflegepräsident handelt nicht nach dem, was er erzählt und versichert, er liefert leere Worte statt Taten. Schulpflege ist somit für mich unglaubwürdig.
- Versprochen wurde den Lehrpersonen, dass sie durch die Einführung der geleiteten Schulen entlastet würden. Das Gegenteil ist der Fall. Die Bürokratie ist auf allen Ebenen ausgebaut worden, die Klassen sind grösser geworden - das Geld fliesst dafür in die aufgeblasenen Verwaltungen, Kontrollorgane. Wegen der Integration schwieriger Kinder müssen wir unzählige Berichte schreiben, Sitzungen einberufen. Die Schulqualität in unserem Schulhaus wäre auch ohne externe

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Schulbeurteilung sehr gut, hat uns nur viel zusätzliche Arbeit beschert. MAB trägt viel dazu bei, dass LP an den Rand der Erschöpfung gelangen, sogar ausbrennen. Die Schulqualität wird dadurch nicht besser. Schulbesuchstage am Samstag sind für Eltern und Kinder - besonders aber für die LP ein unnötiger Kraftaufwand.

- Klassen in der Grösse von 27 Kindern verunmöglichen der Lehrperson eine Artenvielfalt an Lernmethoden bei den Schülern in der Unterstufe altersgerecht einzuführen und zu begleiten, obwohl dies in der heutigen Schule ausgebildet werden sollte. Dies wiederum führt zu Wissens-/ Könnensrückstand in der Mittelstufe, der mühsam aufgearbeitet werden muss. Beachten sie bitte in Zukunft unbedingt, dass die Klassen in der Unterstufe klein sind, damit ein Lehrplan entsprechendes Lernen in den oberen Klassenstufen überhaupt ermöglicht werden kann. Klassen in dieser Grösse sind nicht nur für die Schüler demotivierend (Wartezeiten), sondern auch für Eltern und die Lehrperson äusserst unbefriedigend. Wenn meine Klasse kleiner gewesen wäre, hätte ich meine Kündigung erst auf Ende des Klassenzuges eingereicht.
- Unterstützt so gut es geht die Lehrpersonen in ihrer tendenziell eher schwieriger werdenden Aufgabe. Schafft die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung wieder ab.
- Umstrukturierungen im IF-Bereich sollten nicht ohne Rücksprache und Einbezug der IF-Lehrpersonen vorgenommen werden. Die vorgesehenen Umstrukturierungen in ... haben neben einigen Vorteilen auch gravierende Nachteile für Schüler und Lehrpersonen, welche ich nicht mittragen wollte. Für mich kam es nicht in Frage, als IF-Lehrperson in zwei verschiedenen Schulhäusern zu arbeiten. Meiner Auffassung nach sollte die IF-Lehrperson im Schulhaus möglichst oft präsent sein. Vor- und Nachteile der Umstrukturierungen wurden nicht offen gegeneinander abgewogen. Umstrukturierungen werden ohne klares, schriftlich festgehaltenes Konzept und ohne vorherige, offene Meinungsbildung sofort umgesetzt.
- Es wäre schön, wenn auch in Schulgemeinden, die weniger Geld haben (wie meine) die allgemein als nötig anerkannte Infrastruktur vorhanden wäre (z.B. Gruppenraum neben Schulzimmer, magnetische Wandtafel, angemessener Spielplatz für die Kinder, funktionierendes Computernetzwerk ohne zu häufige Störungen, etc.).
- Ich bin nach 18 Jahren arbeiten in ... sehr enttäuscht, dass aufgrund Antipathie einer einzigen Schulpflegerin xy ich gehen musste. Ich hätte von den anderen SchulpflegerInnen erwartet, dass sie sich besser informiert hätten und sich für mich eingesetzt hätten. Vor allem, da man mir immer wieder sagte, wie sehr man mein Engagement und meine Arbeit schätze. Es ist sehr schade, dass die wenigen anderen SchulpflegerInnen kein Rückgrat hatten, ihre eigene Meinung gegenüber der Schulpräsidentin xy zu sagen. Dem Frieden zuliebe sagte niemand was, aber auch, weil xy sie falsch informierte. In den letzten 18 Jahren hatten wir tolle, engagierte Schulpflegende, welche ohne Angst und offen ihre eigenen Meinungen vertreten konnten. Nun wird die momentane Schulpflege in ... von einer einzigen Person regiert, die sehr dominant ist und ihre Macht auszuspielen weiss. Ich wünsche mir SchulpflegerInnen, die zu ihrer Meinung stehen, und sie auch zu sagen getrauen, auch wenn sie in einem kleinen Dorf, wo jeder jeden kennt, amtieren.
- Ich hoffe, dass man in Zukunft den Lehrpersonen mehr Sorge trägt und dass man versucht mit den Lehrpersonen Lösungen zu erarbeiten, als dass man sie einfach austauscht. Es wäre fatal, wenn nun auch in diesem Schuljahr wieder so viele Lehrpersonen die Schule ... verliessen. Es wurde nun lange genug weggeschaut! Ich hoffe aber, dass die Schulleitung und die Schulpflege die weitere Chance wahrnimmt, die sie nun mit all diesen neuen und jungen Lehrerinnen erhält.
- Die Schulpflege sollte gegenüber der Schulleitung kritisch sein. Das heisst: Auf Fragen und Anliegen der Lehrpersonen eingehen, sich nicht hinter dem Ausspruch "... wir sind fürs Administrative zuständig ..." verstecken. Sich Gedanken über die hohe Fluktuation machen (über 20 Abgänge in gut 3 Jahren, also fast die Hälfte der LPs, wenige ordentliche Pensionierungen). Schulpfleger sollten die LPs kennen und ihre Arbeit wahrnehmbar anerkennen.
- Schulpflege heisst auch Schule pflegen. Der Verhaltenscodex der den LP's auferlegt ist, sollte die Schulpflege vorleben. Reflektieren eigener Handlungen (ev. mit professioneller Unterstützung von

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

aussen) wäre nach alljährlichen Kündigungswellen empfehlenswert. Erfahrung und individuelle Stärken sind gut genutzt wertvolle Qualitäten, die die Schule ... verliert.

- Unbedingt handeln bezüglich Schulleitung! Der jahrelangen Kündigungsflut endlich auf den Grund gehen (Ursachenforschung ehrlich und echt betreiben) und dann die richtigen Schlüsse daraus ziehen! Das Verschliessen der Augen nützt nichts auf dem Weg zum Abgrund.
- Der Schulleiter müsste besser kontrolliert werden. Die Schulpflege muss besser hinsehen und die Anliegen der LP wirklich wahr nehmen und ernst nehmen. Es ist eine unbefriedigende Lösung, einfach das Team innerhalb von drei Jahren praktisch auszuwechseln.
- Bezüglich 'meiner' Schulpflege: Weiter so!
- Vor Einführung der Schulleitungen hatte ich deutlich mehr Kontakte zu relativ vielen Schulpflegepersonen. Jetzt fehlt der Kontakt - vom MAB abgesehen - praktisch völlig. Im Übrigen war ich mit der Arbeit "meiner" Schulpflege und der Schulverwaltung während den vielen Dienstjahren zufrieden. Vor allem die Leute auf der Schulverwaltung leisten eine gewaltige Arbeit für uns Lehrpersonen.
- Dass der Infrastruktur der Kindergärten mehr Beachtung geschenkt wird (Kindergartenräume, Aussenanlagen).
- Habe 5 schöne Jahre in ... verbracht. Das Glas ist sicher mehr als "halbvoll".
- Lehrpersonen ernster nehmen in ihren Anliegen; Kommunikation effizienter und klarer gestalten. Schwierige Situationen nicht "aussitzen", sondern schnell und gemeinsam mit allen Betroffenen handeln. Integration nicht als Sparmassnahme durchziehen. Falls irgendwie möglich Vereinfachung des Stundenplans durch weniger LPs an einer Klasse, v.a. DaZ und IF, auch wenn gegebenenfalls LPs ohne jeweilige Zusatzausbildung.
- Regelmässige, auch unverfängliche Gespräche nach Belastung und Befindlichkeit seitens Leiter oder Schulpflege könnten vorgängig entlastend wirken. In unserer Schule war die Belastung der Lehrer sehr hoch. Wenn dies immer wieder thematisiert wird, können Spitzen gebrochen werden, finde ich.
- Professionelles Arbeiten ist meiner Ansicht nach in allen Berufssparten oberstes Gebot. Diese Professionalität stelle ich bei verschiedenen Parteien und Personen meiner Schulpflege und Schuleinheit in Frage. Professionelles und transparentes Handeln seitens der Schulpflegpräsidentschaft ist in meiner Schuleinheit und aus meiner Sicht nicht vollständig gewährleistet worden. Unprofessionelles und überstürztes Einschätzen und Handeln von Sachverhalten schmälerte mein Vertrauen in die Schulpflege enorm. Objektiv (ohne mögliche, hoffentliche Selbstbereicherung), neutral, genau, fachmännisch, zielorientiert und fundiert müssen meiner Meinung nach Anliegen, Vorkommnisse, Forderungen, Beschwerden etc., seitens egal welcher Parteien, von der Schulpflege geprüft werden. Hingegen macht es mir den Anschein, dass man sich von einem losen Stein zum nächsten rettet, symptom- aber nicht ursachenbekämpfend handelt. Ich finde dies "himmeltruurig", denn die Leidtragenden in unserer Berufsgattung sind am Ende des Rattenschwanzes die vielen Schülerinnen und Schüler, die Kinder, die all paar Jahre eine neue Lehrperson erhalten, sich immer wieder umgewöhnen und an neue Regeln, Rituale, Arbeitshaltungen, Verhaltensnormen, etc. anpassen müssen. Und alles nur, weil kein professionelles Arbeiten seitens der Verantwortlichen untereinander möglich ist.
- Ich habe in der Schulpflege schon deponiert, dass man unter den gegebenen Umständen in unserer Schuleinheit, es schwierig hat, gute Arbeit zu leisten. Die SL stellt andere Sachen in den Vordergrund, als die Kinder und den Unterricht. Ich bin von der Schulpflege sehr enttäuscht, dass wir (mehrere LPs) unsere Probleme mit der SL erzählt haben und nichts unternommen wurde. Zwar wurde ein klärendes Gespräch mit einer Moderatorin organisiert, doch dieses Gespräch diente nur dazu, die SL als Opfer hinzustellen. Ich fühlte mich vor den Kopf gestossen und nicht ernstgenommen.
- Die Integration von Kindern mit Behinderungen hat viele Vor-, aber deutlich auch Nachteile. Warum

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

wird von "oben" alles beschönigt? Solche Leute sollen mal unsere Arbeit übernehmen. 3 integrierte Kinder in einer Klasse, inkl. 22 Stunden Heilpädagogik Unterstützung. Dann wird das Ganze sang- und klanglos auf 7 Lektionen heruntergeschraubt. Wie bitte soll denn dies jetzt gelingen, wenn es jetzt schon äusserst schwierig ist?!? Mein Beruf ist nicht mehr mein Beruf geblieben. Ich war ein Mensch mit unheimlicher Power. Die Arbeitsbelastung mit der Umstellung zur IS-Klassen kombiniert mit privaten Problemen haben mich krank gemacht. Es ärgert mich, Berichte über Integration zu lesen. Was es wirklich heisst, so zu arbeiten, wissen nur Leute, die es erlebt haben. Warum nimmt man uns nicht ernst? Beobachten Sie die Anzahl krankheitsbedingter Absenzen vom Lehrpersonal genau! Das gibt auch Rückschlüsse für ihre Umfrage!

- In dieser Schuleinheit stehen nicht die Kinder im Zentrum, sondern die Schulleitung als Person. Der Führungsstil ist autoritär und willkürlich. Kritik wird nicht reflektiert oder geduldet, sondern mit dem Satz "ich bin hier der Chef und wem es nicht passt, der kann gehen" quittiert. Entweder wird man über alle Massen mit Lob und Privilegien überschüttet, oder man geht unten durch. Das kann bedeuten, dass man angeschrien wird oder persönlich angegriffen und verletzt wird (anstelle von begründeter, sachlicher und konstruktiver Kritik). Sachverhalte und Aussagen werden je nachdem verdreht und unrichtig wiedergegeben. Alltägliche Konflikte werden zum Teil hochstilisiert ("aus einer Mücke einen Elefanten machen"). Dazu gehören auch "Schnellschüsse", welche für Beteiligte zum Teil grosse Konsequenzen mit sich ziehen. Die Eltern werden mehrheitlich als lästig, teilweise als "Bedrohung" angesehen. Mails von Eltern wurden im Lehrerzimmer vorgelesen. An Gesprächen wurden einzelne Eltern respektlos und in einem inakzeptablen Tonfall behandelt. Einzelne Mitarbeitende wurden mit Ämter-Entzug bestraft, wenn sie nicht vorbehaltlos hinter der Schulleitung standen. Es wurde ihnen die Kündigung nahegelegt oder es wurde ihnen mit einer Versetzung in eine andere Schuleinheit gedroht. Anstatt einer Entlastung, war die Schulleitung für mich eine enorme Mehrbelastung. Nebst einer unglaublichen E-Mailflut (zum Teil 5-6 Mails pro Tag für absolut belanglose Dinge), hat es mich etliche schlaflose Nächte gekostet. Auch die Schulpräsidentin hat meiner Meinung nach ihre Sorgfaltspflicht nicht wahrgenommen, weil sie wusste, dass ich (und andere) nicht auf eine solche Weise gute Arbeit mit Kindern machen können. In dem Schulhaus, in dem ich arbeitete, waren wir ein sehr gutes und engagiertes Team von Lehrpersonen. Es fällt mir schwer zu verstehen, dass in der heutigen Zeit von Lehrermangel einfach in Kauf genommen wird, dass vier von sechs Lehrpersonen kündigen (nachdem schon etliche andere aus demselben Grund gekündigt hatten). Dies ist einfach schade!
- Auf keinen Fall die IF Stunden in den 1./2. Klassen reduzieren auf weniger als 4 Wochenlektionen (ist im kommenden Schuljahr erfüllt).
- Strukturprobleme anschauen, analysieren: Warum verlassen so viele Lehrpersonen die Schule ...? Eigenes System hinterfragen (Filz).
- Die Schulpflege sollte im Rahmen ihrer Möglichkeiten versuchen, Junglehrpersonen zu unterstützen (z.B. Finanzierung von Coaching, Weiterbildungen), um einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf zu fördern. Bei der Umsetzung von neuen Konzepten ist es wichtig, die dafür nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und den damit verbundenen Aufwand zu entschädigen (zeitlich oder monetär). Wo dies nicht in der Kompetenz der Schulpflege liegt, soll sie sich beim Volksschulamt für die notwendigen Rahmenbedingungen einsetzen.
- Es besteht ein Gefälle zwischen Klassenlehrpersonen und Fachlehrpersonen bezüglich beruflicher Belastung (zeitlich und Verantwortung). Es kann nicht sein, dass eine Fachlehrkraft neben den zu erteilenden Lektionen praktisch keine Ämter übernimmt bzw. wenig Verantwortung trägt und gleich viel verdient wie eine Klassenlehrkraft. Da muss doch ein Unterschied gemacht werden! Oder zumindest, dass Klassenlehrpersonen im Kanton Zürich 1-2 Lektionen bezahlt werden für administrative Arbeiten. Was sind dem Kanton Zürich gute Klassenlehrkräfte eigentlich wert? Ich erwarte von der SL und Schulpflege, dass Erwartungen und Aufgaben an Fachlehrpersonen klar formuliert und überprüft werden.
- Seit den neuen Strukturen in unserer Schule: Einheitsgemeinde, neue Schulleitung ist es für mich seit 2011 nach und nach unmöglich geworden, weiterhin in ... zu unterrichten. Kündigungen,

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

Erkrankungen von Lehrerkollegen/Innen folgten sich, das Klima im Team zuletzt auf dem Gefrierpunkt. Ich erlebte keine Führung, doch viel Verunsicherung, Mutlosigkeit, schöne Worte, die letztendlich leere Worthülsen blieben. Mein Gestaltungs- und Handlungsspielraum wurde eng und bürokratisch. Auch erlebte ich Mobbing seitens von Elternpaaren aus der Parallelklasse, das seinesgleichen sucht, mit einer Arroganz, die gewiss keiner Nachahmung bedurfte. Der Schulpräsident unterstützte mich in keiner Weise, im Gegenteil, trotz schriftlicher Bestätigung seinerseits, wies er die Mobbingvorwürfe zurück. Das war mir genug. Weder die Bildungsdirektion, Rechtsabteilung vom Personalamt, noch der Sekundarlehrerverband (ist letztlich mehr ein Verlag, als Lehrerverband, der mutig die Lehrerschaft unterstützt) konnten mich unterstützen, wofür ich in den letzten Monaten sehr dankbar gewesen wäre. Erst jetzt komme ich dazu Ihnen zu schreiben, wofür ich sehr dankbar bin. Meine Kündigungsgründe habe ich der Schulleitung, dem Schulpräsidenten, den Eltern offengelegt.

- Die meisten Schulpfleger habe ich als engagiert und wohlmeinend erlebt. Grosszügigkeit walten lassen gegenüber Lehrkörper, z.B. wenn der Zeitgefässe für Teambildungsaufgaben oder für die Klassenführung benötigt. Sich dafür einsetzen, dass die Klassenlehrer mit einer Lektion entlastet werden.
- Kompetente, effiziente, lässige Schulpflege. Herzlichen Dank für die gute Zeit.
- Von der Schulpflege habe ich weder Interessen, noch Unterstützung und schon gar keine Wertschätzung erfahren. Sie war viel zu weit weg vom Schulalltag. Die Besuche im Unterricht waren unregelmässig und sehr unpersönlich. Entscheide von der Schulpflege über die Nutzung von Lehrmitteln und Ein- und Urteilen von Kindern wurden nicht abgesprochen und waren für einige LehrerInnen nicht nachvollziehbar.
- Meine Anliegen haben ich und andere Lehrpersonen mehrfach und ausdrücklich bei verschiedenen Personen der Schulpflege deponiert. Die Schulpflege wurde sehr früh und umfassend über den Führungsstil der Schulleitung informiert. Es wurde auch versucht im Gespräch mit der Schulleitung Lösungen zu finden. Immer deutlicher zeichnete sich das Problem in der Personalführung ab. Ich würde es als Problem mit Nähe und Distanz zu den MitarbeiterInnen bezeichnen. Ausserdem war der Gestaltungsspielraum plötzlich sehr eingeschränkt. Sitzungsprotokolle wurden vorgefertigt, Arbeitsgruppenziele wurden von der Schulleitung vorformuliert, auch wenn diese nicht in der Arbeitsgruppe einsass. Die Stimmung im Team und die Arbeitsmoral verschlechterten sich zusehends. Seit drei Jahren sind jährlich grosse Wechsel im Team zu verzeichnen, die grösstenteils auf die Probleme zwischen Team und Schulleitung zurückzuführen sind. Viele neue Lehrpersonen verliessen die Schuleinheit schon nach einem Jahr wieder. Trotz einer Supervision änderte sich an der Situation eigentlich nichts. Von der Schulpflege war zu hören, man kenne das Problem. Anscheinend nimmt es die Schulpflege in Kauf, dass ein bewährtes Team, das in den letzten Jahren ausgezeichnete Arbeit geleistet hat, auseinander fällt. Für mich persönlich habe ich nach der Erkenntnis, dass sich unter dieser Leitung nichts ändern wird, die Konsequenzen gezogen. Ich wechselte in eine andere Gemeinde im Kanton.
- Schule kann und darf nicht "top-down" regiert, sondern muss gepflegt werden. Gute Schule kann nur in einem wertschätzenden Umfeld entstehen. Entscheide sollen transparent und nachvollziehbar sein. Anliegen aus Kreisen der LPs sollten ernst genommen werden.
- Liebe SchulpflegerInnen, schaut hin, hört hin. Es kann nicht sein, dass wenn die Fluktuation der Lehrpersonen über mehrere Jahre sehr hoch ist, dies nur an Umständen "höherer Veränderungen" liegt, also z.B. AdL oder Reformen der BI. Oft liegt es an den Schulleitungen, an der schulhausinternen Personalführung. Schaut hin, blickt zurück (was war da schon?) und blickt nach vorne, um mal mutig eine effektive Veränderung zu erzielen! Supervisionen bringen leider oft nicht viel, vor allem nicht, wenn die LP auch da kein Gehör finden.
- Kommunikation muss überarbeitet werden. Strukturen müssen dringend überarbeitet, angepasst und verändert/erneuert werden.
- Dass Elternwünsche immer vor das Wohl einer ganzen Klasse, d.h. aller andern Kindern gestellt

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

werden, verschlechtert das Klima in der Klasse. Eine Behörde muss den Eltern gegenüber auch einmal unbequem sein. Bei renitenten Schülern, im Falle von Schwänzen, Lügen, Verleumdungen, etc. sind nette Gespräche keine adäquate Lösung! So werden Lehrkräfte verheizt und die entsprechende Behörde wird in der Bevölkerung nicht ernst genommen.

- Die Schulpflege sollte sich wieder vermehrt um die Lehrpersonen kümmern. Im Gegenwärtigen Schulalltag ist sie eigentlich abwesend und respektiert und schätzt die Arbeit der Lehrpersonen kaum (Dies ist ein Urteil über die Gesamtbehörde, Begegnungen mit einzelnen Behördenmitgliedern können durchaus positiv und wertschätzend verlaufen).
- Mehr Härte gegenüber nachlässigen Eltern.
- Ich möchte mich einfach nur für alles bedanken!
- Mehr Präsenz im Schulhaus. So könnten unsere Anliegen besprochen werden.
- Danke, dass mir der Berufseinstieg ermöglicht wurde! Ich hatte eine wunderschöne Zeit und wurde immer fair und korrekt behandelt.
- Schulpflegen sollten die Schule auch wirklich "pflegen". Das Auge der Behörde sollte dringend vermehrt auf den Bildungserfolg in den einzelnen Klassen und nicht nur, wie gerade in Mode, auf Sozialkompetenzen und Individualisierung gerichtet werden. Schulpflegen sind heute sehr dem momentanen Trend verfallen (was gerade an der PH so in Mode ist). Dringende Bitte: Gebraucht wieder vermehrt das, was man "gesunden Menschenverstand" nennt und verfallt nicht irgendwelchen Fachideologien. Getraut euch auch an Sitzungen, unbequeme Fragen zu stellen, eure Meinung offen zu sagen und dem Präsidenten/der Präsidentin nicht zu viel Alleinherrschaft zu überlassen. Redemokratisierung auch innerhalb der Schulpflegen ist dringend nötig! Präsidenten dürfen sich nicht zu Schulkönigen entwickeln!
- Zu wenige Kontakte, d.h. zu wenig Einblick in den Schulalltag.
- Wertschätzende Unterstützung von oberster Stelle hat mir gefehlt. Das gemeinsame Unterwegssein.
- Offenere, direkte Kommunikation. Versprechungen halten.
- Nehmen sie Lehrpersonen, die um Unterstützung (Entlastung, Coaching, Beratung etc.) fragen, ernst. Die meisten Lehrpersonen warten nämlich eher zu lange damit, also wird bereits eine gewisse Not bestehen. "Das wird dann schon irgendwie gehen" ist keine Problemlösung.
- Die externe Beratung für die Schule hat nichts gebracht. Ich bin enttäuscht darüber. Die Probleme (Schulleitung-Team) bestehen weiterhin. Es wird nicht alles gut, wenn die alten Geschichten nicht endlich angeschaut werden. Es ist wichtig, hinzuschauen und zu handeln.
- Mehr Unterstützung bei Problemen im Team oder mit Vorgesetzten. Mehr Präsenz und Einblicke in den Schul- und Lehreralltag.
- Integrationskonzept überdenken. Rolle des SL als Vorgesetzter der Lehrerschaft und der Schülerschaft. Externes Engagement des SL zu gross.
- Weniger halbnötige Sitzungen und Teambesprechungen. Weniger flächendeckende Weiterbildungen und mehr Zeit Gelerntes auch ausprobieren und Anwenden zu können.
- Eine 6. Klasse oder eine eher eine schwierige 6. Klasse sollte nicht von einer Quest Lehrperson in Ausbildung übernommen werden dürfen.
- Bei integrierten Kindern, die in der Klasse nicht tragbar sind, schneller gehandelt werden sollte, für das Wohl der Klasse und der Lehrperson.
- Für mich bedeutet ein gutes Arbeitsklima, dass man Sachen anspricht, Positives und Negatives. Das ist hier nicht der Fall. Eine Präsidentin sollte mit fairer Kritik konstruktiv umgehen können. Für Fehler sollen sie sich entschuldigen, wie ich in einer Stellungnahme gefordert habe. Eine Entschuldigung hätte keine Kündigung zur Folge gehabt.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

- Unnötige Sitzungen zu vermeiden! Solche Kapitel-Sitzungen finde ich unter aller Kanone. für solche Angelegenheiten sollte ich nicht zuständig sein. That's not my Business!
- Die Infrastruktur unseres sehr alten und unzweckmässig eingerichteten Schulhauses ... entspricht in keiner Weise den Anforderungen eines zeitgemässen Unterrichtes: Es fehlten Gruppenräume, Gesprächsräume, zeitgemässe Sportanlagen, sowie andere Spezialräume.
- Oh sehr viele. In der Schweiz wird, ob im Kindergarten oder in der Grundstufe die Pädagogik für 4 jährige fast überall nur als defizitorientiert eingesetzt. Dagegen anzukommen braucht sehr viel Wissen und Energie. Das Fundament unserer Schule, besonders im Kanton Zürich ist sehr schlecht. Es braucht nicht mehr Geld. Man könnte sogar sparen. Aber es braucht mehr leere Plätze in der Stadt, es braucht mehr Trinkgelegenheiten für Kinder ab 4 Jahren etc. Denn die 4-jährigen wurden ganz einfach fast überall vergessen. Ich kenne nur das Schulhaus ..., wo der Kindergarten wirklich integriert war. Es braucht eine andere Einstellung der "Schule" gegenüber von den Primar- und Oberstufenlehrern. Diese könnten davon nur profitieren. Das "Stufendenken" der Primar- und Oberstufenlehrer müsste abgeschafft werden. Ein gutes Beispiel dafür ist z.B. die Ich nehme aber an, dass man die Volksschule bewusst verschlechtern will. Der Kindergarten war vor ca. 10 Jahren auf dem Höhepunkt. Jetzt ist die Qualität, das Ansehen der Bevölkerung nur noch gesunken und irgendwer meint, störender Fachunterricht während des Kindergartenunterrichts würde die Qualität senken. Ich möchte, dass die Schulpflegen mehr auf die Lehrpersonen eingehen und ihre Verbesserungsvorschläge ernster nehmen und diese nach oben auch versuchen durchzusetzen.
- Die Arbeit als IF- Lehrperson wird an den Schulen teilweise überhaupt nicht unterstützt. Ich bin als Neuling gekommen und absolviere nebenbei mein Studium. Im Kindergarten habe ich sozusagen Pionierarbeit leisten müssen. Was ich besonders schade fand, war, dass von Seiten der Schulleitung überhaupt keine Unterstützung kam. Es war vielmehr das Motto "Mach mal". Es sollte Unterstützung geben bei der integrativen Förderung, im Sinne des Aufbaus eines Konzepts und der Arbeit im Team. Teilweise war es so, dass die Kindergartenlehrerinnen sich als Chefin von allem fühlen und der IF- Lehrperson die Aufträge diktieren, das war total deprimierend. Zumal ich selber auch Kindergartenlehrerin bin. Das Machtgefälle wird je nach Charakteren im Team willkürlich gestaltet. Die Schulleitung hat es überhaupt nicht interessiert was und wie wir was machen. Auch für das Studium zur Heilpädagogin gab es null Interesse. Es wurde nie danach gefragt nicht einmal! Die Schulpflegen sollten sich diesbezüglich mehr einmischen und engagieren. Zumal sollte jede Heilpädagogin einen Arbeitsplatz haben. Ich hatte nie irgendeinen Ort, wo ich mal hätte arbeiten können. Mein Platz beim Austausch war die Tischkante.
- Einsatz für die Lehrkräfte, oder mindestens neutrale Haltung bei Konflikten mit der Schulleitung. Mehr auf den Inhalt achten und weniger auf die Form!
- Schützen sie die Lehrkräfte vor Überforderung. Werden sie aktiv, damit mehr Geld gesprochen wird für die Integration. So wie die Integration jetzt durchgeführt wird (nämlich kostenneutral), führt sie ganz deutlich zu einer Verschlechterung der Schule insgesamt. Die Kinder leiden am meisten darunter. Integration ist teurer als Separation!
- Mitarbeiterbeurteilungen durch unqualifizierte Personen sind sehr unbefriedigend. Zumal solche MABs auch noch lohnwirksam sind.
- Dass die Schulpflege die wahren Beweggründe für ein Umstellen auf Altersdurchmischtes Lernen offenlegen muss. Wenn es wirklich Studien gibt, welche klar hervor bringen, dass AdL dem Unterricht in Jahrgangsklassen vorzuziehen ist, dann müssen solche Studien vorgestellt werden. Wenn es keine Studien dazu gibt, soll dies auch transparent kommuniziert werden. Eine solch grosse Umstellung braucht ausserdem mehr Zeit, als was mein Schulteam bekommen hat. Man kann nicht von einer Schule verlangen, innerhalb eines Jahres ein neues Schulsystem auf die Beine zu stellen - besonders wenn für diese Umstellungsarbeit nicht genügend Zeitfenster zur Verfügung gestellt werden, keine entsprechenden Lehrmittel vorhanden sind, etc.
- Unglücklich, dass ein "Neuling" einem letztlich nicht akzeptablen Stundenplan (15h auf 5 Tage verteilt) nachleben muss.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Die Überlastung ist enorm. Für Einsteiger fehlt die Unterstützung und Begleitung. Viele zusätzliche Projekte werden als sinnlos erachtet. Der Fokus sollte auf dem Unterrichten liegen.
- Das Verhältnis des Arbeitsaufwandes einer Klassenlehrperson im Vergleich zu Fachlehrpersonen wie Hauswirtschaftslehrerinnen und Handarbeitslehrerinnen steht in keinem Verhältnis. Das Naturwissenschaft nicht in Halbklassen unterrichtet wird, ist nicht verständlich.
- Mit den aktuellen vorhandenen finanziellen Ressourcen für die Volksschule kann das gemischte Oberstufenmodell AB (in sämtlichen Fächern) nicht zufriedenstellend umgesetzt werden. Sämtliche SchülerInnen können nicht gemäss ihren Bedürfnissen adäquat gefördert werden. Eine Integration der schwächeren SchülerInnen ist dennoch sinnvoll, doch müsste vermehrt auch auf die leistungsstärkeren SchülerInnen eingegangen werden können. Dies wäre möglich, wenn in 2-3 Fächern getrennte Anforderungsstufen geführt würden. D.h. AB gemischte Stammklassen und separierte Anforderungsstufen. Dieses Variante der Durchmischung würde dem Prinzip einer Volksschule gerechter.
- Grosser Betrieb, dadurch kennt man sich zu wenig.
- Ich bin erstaunt, wie mit Lehrkräften bei einer Mitarbeiterbeurteilung umgegangen wird. Ich glaube, dass ein förderndes Mitarbeitergespräch eher das Gewünschte auslösen könnte.
- Junge Lehrpersonen müssen unterstützt werden und brauchen ein offenes Ohr von der Leitung.
- Danke für die Wertschätzung meiner Arbeit.
- Mir persönlich gefällt der Umgang von xy mit "seinen" Lehrpersonen nicht. Das erste Mal als ich ihn sah, war er an einem unserer Q-Tage(zum Thema Schulevaluation) und stand ohne sich vorzustellen auf und sagte, dass es gar nicht in Frage kommt, dass unser Schulleiter eine Unterstützung erhält! (Dies wurde bei der Schulevaluation aber von uns Lehrpersonen als dringendst eingestuft) Mein zweites Zusammentreffen mit ihm war am Orientierungsabend der Eltern mit den Kindern, welche im August in den Kindergarten kommen. Hierbei hat er mich weder begrüsst, noch für mein Erscheinen oder mein Aufwand sich bei mir bedankt! Unser Schulleiter gibt sich sehr Mühe, für jeden einzelnen Zeit zu haben, jedoch ist das von seinem Pensum her leider nicht immer gleich fest möglich. Junge Lehrpersonen bräuchten auch von der Seite der Schulpflege her noch mehr Unterstützung mit den Eltern. Diese können sehr fordernd und verletzend sein und brauchen manchmal von einer höheren Stelle gesagt, dass die Lehrperson ihr bestes gibt und somit ihre Arbeit gut macht.
- Die Mitarbeiterbeurteilung war eine Katastrophe. Schlecht begründet, schlecht formuliert, überhaupt nicht pädagogisch korrekt. Was mich am meisten verletzt hat, ist, dass die Arbeit von jungen Lehrpersonen zu wenig wertgeschätzt wurde. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass bereits junge Lehrpersonen die gleiche Schulqualität wie erfahrenere Lehrpersonen bieten. Bei den MABs ist dies überhaupt nicht sichtbar, und alle jungen LPs erhalten nur ein B, obwohl sie teilweise grandiose Arbeit leisten. Ausserdem sollte auch die Schulpflege wissen, dass sie unbedingt in junge Lehrpersonen investieren müssen. Der Job als Lehrerin wird sonst perspektivenlos und viele steigen nach wenigen Jahren Unterrichten wieder aus.
- Beim Wechsel von der Unter- zur Mittelstufe mussten einige Schüler die Schule wechseln. Dies wurde den Eltern und Schülern sehr spät mitgeteilt. Dass hierzu Gesuche eingereicht werden konnten, wussten die meisten Eltern nicht und verpassten die Frist. Da der Schulwechsel gemäss dem Wohnort entschieden wurde, traf es ein paar Schüler ungünstig (z.B. kam ein Schüler erst kürzlich neu in die Schule und musste bald darauf wieder wechseln).
- Danke für die tolle Unterstützung! Überdenken des MAB-Verfahrens: Es ist zu überlegen, ob nicht auswärtige Profis (z.B. die Fachstelle für Schulevaluation) ein solches Verfahren leiten sollte, um wirklich eine effiziente Qualitätssteigerung zu erreichen. Alle Lehrpersonen müssen alle drei Anstellungs-Jahre in eine 3-4-wöchige Weiterbildung (z.B. Unterrichtsentwicklung oder Teamarbeit). Weiterhin den Austausch fördern, pflegen, ermöglichen (z.B. mit Kreisfachgruppen).
- Ich finde die Unterstützung von Lehrpersonen durch Behördenmitglieder in schwierigen Situationen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

ist notwendiger denn je. Ressourcen für aufwändige Kinder (Verhaltensauffällige Kinder und Kinder mit "kleinen Lernstörungen"), sollten vermehrt niederschwellig gesprochen werden. Die Behörde sollte nicht müde werden, dafür zu kämpfen. Danke!

- Ich habe den Schulpräsidenten vor 3 1/2 Jahren auf ein Problem hingewiesen. Leider wurde der Thematik zu wenig Beachtung geschenkt. In den letzten 3 Jahren fand eine grosse Fluktuation statt. Kündigungen sollte mehr Beachtung geschenkt und nachgegangen werden. Nun wechseln Ende Schuljahr 7 Lehrpersonen die Arbeitsstelle. Der SL ist mit dem Schulpräsidenten per "DU". Bei den Gesprächen mit dem Schulpräsidenten und dem Schulleiter war dies für mich nicht leicht. Das "DU" verbindet und so stand ich bei schwierigen Gesprächen alleine da. An meiner neuen Stelle darf ich die Schulpräsidentin auch duzen. Bei der externen Evaluation im Februar/März 2012 wurde das Team nie nach der Stimmung befragt. Gemeinschaftsförderung im Team sollte vermehrt gepflegt werden.
- Dass, wenn man als langjährige Schulleiterin abtritt, nicht im gleichen Schulhaus weiterarbeiten kann. Die Schulpflege weiss von meiner Meinung.
- Ich finde es schade, dass immer mehr administrative Arbeiten Zeit und Energien beanspruchen. Ich finde, dass der grosse Unterschied zwischen dem Lohn eines Lehrers und einer Kindergärtnerin nicht mehr gerechtfertigt ist, da wir die gleichen Sitzungen, Weiterbildungen etc. besuchen müssen. Als teilzeitlich angestellte Lehrperson muss man oft in der Freizeit an Sitzungen, Q-Tagen, Projektwochen teilnehmen.
- Die Klassengrössen im Allgemeinen dürfen nicht überschritten werden. Manchmal wären kompetentere Schulpfleger/innen, die ihr Amt ernst nehmen, sehr erwünscht gewesen (dies trifft aber nicht für die letzten zwei Aufsichtskommissionen zu).
- Ich wünschte mir mehr Unterstützung für die Schulleitung in schwierigen Situationen. Beim MAB wünschte ich mir mehr Fachkompetenz der Behörde.
- Mehr IF Lektionen für Kinder mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten.
- Zu wenig Unterstützung bei meinem Problem mit dem Schulleiter und der Kollegin nebenan. Wenig Wertschätzung für meine kompetente Arbeit. Integration von ISS Kindern usw., viel Ämter übernommen. Es zählt nicht, wie lange man in der Gemeinde arbeitet. Bei Reduktion der Stellenprozente wegen sinkender Schülerzahlen wurde ich nicht bevorzugt behandelt und mit meiner Kollegin, die halb solange dort ist, gleichgestellt. Ich arbeite nun noch bis im Sommer wurde aber nicht einbezogen, als es darum ging ein Kind aus meiner bestehenden Klasse zur Kollegin nebenan zu versetzen, da meine Nachfolgerin nur 14 Kinder haben darf (arbeitet nur am Morgen). Ich erfuhr hintenrum darüber, obwohl der ausgewählte Junge für die Umteilung grosse emotionale Probleme hat und der SL erst vor 1 Woche einen Bericht /Antrag für Familiencoaching darüber verfassen musste.
- Die Arbeit mit den Unterstufenlehrpersonen ist zum Teil sehr schwierig für mich. Die Akzeptanz der SHP im Schulzimmer und die Integration von allen Kindern sind allgemein sehr klein. Ich bin noch in Ausbildung. Ich verstehe die Bedenken der Lehrpersonen. Wenn SHP/LP in Ausbildung oder stufenfremd eingestellt werden, brauchen sie die aktive Unterstützung der Schulleitung und der Schulpflege.
- Weniger Administration, Überprüfungen, Protokolle etc. Ich kannte in den letzten Jahren die Schulpfleger gar nicht mehr.
- Wieder näher bei der Schule sein. Mut zu einer gewissen Eigenständigkeit. Gegenüber den manchmal "sinnlosen" Auflagen der BID etwas kritischer sein.
- Das Setting der IF- Situation zu überprüfen.
- Einige Kindergärten entsprechen nicht den räumlichen Anforderungen (Innen- und Aussenraum) eines Kindergartens.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Sich für eine bessere und zeitgemässe Infrastruktur einsetzen, soweit dies möglich ist.
- Weniger dem Amtsschimmel gehorchen und mehr für das wirkliche Wohl der eigenen Schule denken. Weniger Politik und Religion und dafür mehr gesunder Menschenverstand.
- Die Zuständigkeiten waren in meinem Setting reichlich kompliziert. Zweckverband IF.
- Ich habe immer alles direkt besprochen.
- Klarer Stellung nehmen bei Forderungen von Eltern. Lehrer unterstützen.
- Dass bei einer Anhäufung von Burnouts in einem Schulhaus mehr (und dies schneller) unternommen werden muss, um die Lehrpersonen optimal zu unterstützen. Auch bin ich der Meinung, dass eine Lehrperson, welche von allen als Belastung und nicht als Unterstützung betrachtet wird, welche mit niemandem zusammenarbeiten kann, nicht einfach weiterhin toleriert werden sollte.
- Wenn eine Lehrperson im Schnitt 100 % pro Jahr arbeitet, sollte auch 100 % Pensionskasse möglich sein.
- Ich war sehr zufrieden mit der Schulpflege.
- Sich ihrer Verantwortung und Aufgabe bewusst zu werden. Sich strategisch auszurichten und sich nicht ins Geschäft der SL einmischen, bzw. generell Kompetenzen klären. Präsidium sollte den Führungsauftrag gegenüber der SL wahrnehmen und jährlich Zielvereinbarungsgespräche durchführen. Präsidium sollte den Führungsauftrag gegenüber Schulpflege-Mitgliedern wahrnehmen und diese zur Mitarbeit bewegen, falls diese es nicht oder nur am Rande tun. Generell sollte die Schulpflege Vertrauen in die SL haben und davon ausgehen, dass die SL ihre Aufgabe richtig macht und alles daran setzt, sie richtig zu machen. Die SL sollte nicht die Schulpflege auch noch führen müssen.
- Strikte Trennung operatives und strategisches Geschäft. Mehr Professionalität im Umgang und in der Führung von Menschen. Stütze sein und SL Halt geben. Wertschätzung und Anerkennung pflegen. Abkehr von Fehlerkultur. Sehr laienhafte Schulpflegern. mehr Unterstützung und Weiterbildungen geniessen. Auf Zusammenarbeiten und auf Kontinuität achten. Klare strategische Ziele formulieren Eine gesunde Distanz zu LP, Mitarbeitern und Elternschaft (Bevölkerung) pflegen. Mehr konsequentere Umsetzung des Volksschulgesetzes vor allem in Richtung Integration. Mehr persönliche Zielvereinbarungen.
- Sie sollen die Funktion als operatives Organ ganz an die Schulleitungen abgeben! Sie sollen ihre Vorurteile den LP gegenüber analysieren und überdenken!
- Mehr Freiraum für eigene Ideen. Anstelle Allgemeinsitzungen vermehrt Sitzungen im Kindergartenkollegium.
- Mehr Einblick/Besuch im Schulalltag wäre wünschenswert und würde helfen, Entscheide zu fällen.
- Kein Anliegen sondern den Dank für die stets vermittelte Wertschätzung bezgl. meiner Arbeit dann aber auch den Fakt, dass eine Laienbehörde (vor allem bei besonderen lokalen Verhältnissen) heute schnell mal überfordert ist (inhaltlich, zeitlich), dass es grundsätzlicher Überlegungen bezgl. Administration / Organisation der Schule bedarf.
- In Zukunft besser durchdachte Schulreformen, nicht von der strategischen Ebene auf die operative Ebene diktiert, sondern von der Mehrheit des Lehrerteams mitgetragen. Folge: fast alle "ingesessenen Lehrkräfte" unterrichten nicht mehr in diesem Schulhaus. Schulqualität entsteht nicht zwingend dadurch, dass 3 Lernateliers mit ca. 85 Plätzen gebaut oder geplant sind. Einmalig im Kanton Zürich!
- Es ist schade, dass man vollen Einsatz leisten kann sowie gute Ideen einbringt und dann nur ein dürftiges Arbeitszeugnis aus dem Ganzen hervorgeht. Das ist unbefriedigend.
- Die Zusammenarbeit mit dem früheren Schulleiter gestaltete sich sehr angenehm; mit dem neuen Schulleiter stimmte die "Chemie" für mich nicht. Der Schulleiter schränkte meinen Tätigkeitsbereich

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

zu stark ein bzw. machte zu viele Vorgaben.

- Zurück zur Basis!
- Mehr Kompetenzen den Schulleitungen (analog CEO in der Wirtschaft), bsp. Globalbudget.
- Ich fände es wichtig, dass alle SchulpflegerInnen konstruktive Rückmeldungen zu einer Stunde geben können.
- Die Schulpflege muss den Grundsatz "wir wollen 100%-Schulleiterpensen" überdenken. Doppelschulleitungen sind besonders anspruchsvoll - will die Gemeinde wirklich weiterhin daran festhalten?
- Wenn eigentlich keine Grundstufe in der Schulgemeinde gewünscht wird, bitte offen kommunizieren und dazu stehen!
- Die Infrastruktur und die Schulräume (keine Gruppenräume) sind für den Unterricht mit Mehrklassenklassen nicht geeignet und verunmöglichen ein gutes Unterrichten.
- Weiterbildungen im Bereich "überfachliche Kompetenzen" und Persönlichkeitsentwicklung sollte mindestens so unterstützt werden, wie fachliche Weiterbildungen. Supervision/Reflexion sollte ein Teil des "Schulalltages" sein.
- Ein bisschen mehr Unterstützung in meiner speziellen Situation.
- Schulbehörden sollen sich vermehrt damit auseinandersetzen, was es heisst, strategisch tätig zu sein. Die Schulpflege soll sich bewusst sein, was 'pflegen' bedeutet!
- Lehrpersonen arbeiten mit vollem Einsatz zum Besten der Schule, eine absolute Kontrolle verhindert jede Eigeninitiative. Massnahmen für Kinder immer zuerst mit Lehrperson absprechen, sie hat den Überblick und die Verantwortung. Schulpflege sollte den Lehrern unterstützend zur Seite stehen und sich nicht als Kontrollorgan gegenüber der Gemeinde verstehen. Aufgaben der Schulpflege sind administrativer Art, das meiste des Alltagsgeschäftes kann durch die Schulleitung erledigt werden.
- Nicht zu viele Projekte anreissen. Individuelle Lösungen für die Schule suchen und durchsetzen. Anstellung und Pflichtenheft der Abwarte neu überdenken.
- Führungsspanne zu gross.
- Jährlicher Besuch soll ausgeübt werden. Gute Information und nötige Unterstützung der Lehrperson bei schwierigen Fällen.
- Möglichst alle Angestellten gleich behandeln. Aufbauende Kritik ist gewinnbringend. Zufriedene Angestellte leisten mehr und zu dieser Zufriedenheit kann eine Schulpflege teilweise etwas beitragen. Schulleitung gewissenhaft "kontrollieren".
- Anliegen der Lehrpersonen weiterhin ernst nehmen und nach deren Vorschlägen handeln.
- Klare Strukturbereinigung zwischen operativer- und strategischer Führung und den entsprechenden Zuständigkeiten.
- Seit Schulleitungen eingerichtet wurden, habe ich die Schulpflegemitglieder kaum mehr wahrgenommen. Schulpflege abschaffen!
- Braucht es euch noch?
- Je nach Schulpflege-Mitgliederzusammensetzung war es mehr oder weniger angenehm als LP zu arbeiten. In den letzten Jahren wurde es immer besser. Die jetzige Schulpflege ist sehr konstruktiv.
- Schulraumprobleme: Unterricht in Halbklassen ist unbefriedigend: zu kleiner Raum, schlecht möbliert für Kinder und Lehrpersonen! (z.B. kein Lehrerinnenpult oder -tisch, Schülertische nicht höhenverstellbar, WT zu klein und fix usw.). Zu wenig Platz für IF-Büro!
- Die Umstellung auf ADL (altersdurchmisches Lernen) ist mit extrem viel mehr Aufwand verbunden

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

als je jemand zugeben wird. Dieser Entscheid sollte wirklich wohl überlegt sein. Wenn dann die Klassengrössen gleich gross bleiben oder sogar nach aufgestockt werden, macht einen das kaputt.

- Rahmenbedingungen stimmten für mich.
- Danke für Weiterbildungsmöglichkeit. Danke für Wertschätzung.
- Teamentwicklung sollte immer ein Thema sein. Teamzusammenhalt und Zusammenarbeit fördern und fordern. Strukturen in einem Team analysieren und thematisieren.
- Die MAB dürfte nicht von Laien-Schulpflegern ohne Einführungskurs durchgeführt werden.
- Nehmt die Fachpersonen ernst!
- Die Schulpflege soll sich an Vorgaben und Regeln halten. Die Schulpflege soll die Lehrpersonen wertschätzen und nicht aus einer "Laune" heraus reagieren. Die Schulpflege muss mit den Lehrpersonen kommunizieren und nicht auf Grund von Aussagen anderer Entscheide fällen.
- Effizientere Bearbeitung von Disziplinarfällen mit grösserem Reaktionsrepertoire (z.B. bessere Timeout-Strukturen) und vielfältigere Familieninterventionsstrategien bei offensichtlich überforderten Eltern mit gehäuft auftretenden disziplinar auffälligen Kindern. Anträge von Schulpflegern für eine beschleunigte Einbürgerung von im Schulleben überdurchschnittlich engagierten Eltern. Unmissverständlichere Unterstützung von Lehrpersonen bei immer wieder renitent auftretenden Eltern.
- Die Schulbehördenmitglieder liessen sich durch ein "Power-Duo", bestehend aus Präsidentin und Schulverwaltungsleiterin zu stark dominieren und nahmen weder ihre Verantwortung noch ihre Mitsprache- und Entscheidungsmöglichkeiten in genügendem Ausmass wahr. Die Schulpflege war ein reines "Absegnungsgremium" und liess ich gehorsam klein halten.
- Enttäuschung, dass nach Mutterschaftsurlaub das Weiterarbeiten an meiner Klasse im kleinen Pensum (10 WL) nicht möglich ist.
- Mehr Präsenz bei der Lehrerschaft. Besseres Fachwissen. Für Nachbesprechungen der Lektionen mehr Zeit.
- Eine Mitarbeiterbeurteilung (zudem mit externen Beurteilern, die auch teuer sind) macht nur Sinn, wenn man die Leute, die eine 1/A erreichen auch schätzt, und wenn man Langjährigkeit als Gewinn und nicht als Kostenfaktor (mehr Lohn) sieht. Mitarbeitende sollen als erfahrene und "wissende" Leute betrachtet und mit einbezogen werden und nicht als Gefahr von Machtuntergrabung.
- Habe meine Anliegen der Behörde bereits mündlich mitgeteilt.
- Entscheidungen sind enttäuschend und nicht nachvollziehbar für das Kollegium. Das Augenmerk auf die Pädagogik (es geht um Menschen) geht verloren, Wirtschaftlichkeit steht im Vordergrund.
- Wert legen auf: Gute persönliche Beziehung zu den Lehrpersonen. Weiterbildung (individuell und auf Stufe Schulhaus/Gemeinde). Offenheit für Anliegen aus der Lehrerschaft.
- Fachkompetenz der Schulleitung sollte nicht angezweifelt werden. Schulleitung sollte sich auf die Unterstützung/den Rückhalt der Schulpflege verlassen können. Eine konstruktive, offene Kommunikation muss institutionalisiert sein.
- Die Schulpflegern tragen die Verantwortung für die strategische Planung der Schule und müssen dieser Pflicht so nachkommen, dass sie mit weitsichtigen Aktionen die Lehrerschaft entlasten. Das bedingt viel Arbeitsaufwand seitens der Behörde und der Schulleitung. Ohne entsprechenden Einsatz sind - besonders mit einer eventuell unerfahrenen Schulleitung - grosse Probleme aller Art vorprogrammiert. Die Schulpflegern müssen transparent kommunizieren und Anliegen der Lehrpersonen ernst nehmen. Die Wertschätzung der Arbeit und auch des professionellen Wissens der Lehrpersonen ist dabei ein zentraler Aspekt. Die Schulpflegern haben durch das Einsetzen der Schulleitung weniger mit der Basis (Lehrerschaft) zu tun. Wichtig scheint mir, dass sie trotzdem "den Draht" zur Lehrerschaft aktiv aufrechterhalten.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Sich wieder vermehrt in die Arbeit des "Angestellten" einfühlen, nicht nur strategisch, auch operativ. Das Wort "Pflege" wieder in den Vordergrund stellen; Wertschätzung zeigen.
- Schulpflegern und Schulpfleger sollten keine schulpflichtigen Kinder haben. Schulpflegern sind oft Schulbehörden und pflegen die Schule zu wenig. Vor allem wird die Lehrerschaft zu wenig gestärkt.
- Ich bedanke mich für die enorme Arbeit, den grossen Einsatz und freundliche, zuvorkommende und herzliche Haltung den Lehrpersonen gegenüber.
- Sie sollten sich als Teil eines Teams verstehen und nicht als Vorgesetzte. Sie sollten bei der Wahl der Schulleiter ein sorgfältiges Assessment unter Beizug der Lehrerschaft und einer kompetenten externen Fachperson durchführen.
- Nutzen sie die Stärken ihrer Mitarbeiter und übertragen sie ihnen Aufgaben und Verantwortungen. Lassen sie fachkundige Mitarbeiter auch arbeiten in mehreren Schulhäusern übernehmen und haben sie keine Angst davor, dass die Verantwortung dann bei nur noch einer Person liegt. Ich finde, dass in der Volksschule noch zu viel Wert darauf gelegt wird, dass immer alle überall mitarbeiten und bestimmen können und dass immer alle Gruppen überall vertreten sind. Wenn Personen eine Stärke in Koordination, Projektleitung und Organisation haben, sollte man das ausnützen und den anderen Lehrpersonen ermöglichen, sich mehr auf den Unterricht zu konzentrieren.
- Keine Zusammenarbeit möglich. Abschiessen von ungeliebten Lehrpersonen. Keine Ahnung vom Schulalltag. Kein Verständnis und kein Wohlwollen gegenüber Lehrpersonen.
- Überstrukturierte Organisation. Schulleitungen weniger ins operative Geschäft hineinfunkeln. Mehr strategisches Denken und Leiten. Weniger Administration.
- Der Schulleitung möglichst viele Kompetenzen übergeben und Freiraum bieten, aber in allen Belangen Rückhalt bieten. Naher Austausch mit SL.
- Mehr Selbstvertrauen gegenüber anderen Gremien entwickeln. Unsere Schulpflege macht einen Super-Job - leider setzen sich nicht alle gleich fest dafür ein. Sehr viel Arbeit machen immer dieselben Leute. Ich habe viel Gelernt von euch!
- Die meisten Schulpflegemitglieder waren kompetent und kollegial. Die Räumlichkeiten der Kindergärten in ... sind unbefriedigend. Es wäre schön, noch mehr Unterstützung von der Schulpflege zu bekommen. Es wäre sinnvoll, bei den Kindergärten zu investieren.
- Die räumlichen Verhältnisse entsprechen nicht den Bedürfnissen Die Arbeit mit 80% Fremdsprachigen ist nicht befriedigend, wenn man nicht genug Unterstützung von DaZ und Heilpädagogen bekommt. Wenn die Stellen nicht besetzt werden können, steht man oft alleine da. So kann man die Kinder nicht genug fördern - der KIGA verkommt zur "Chinderhüeti". Ich war in 7 Jahren keinen Tag krankgeschrieben. Ich erholte mich immer an meinen freien Tagen. Teilpensen-Lehrkräfte sollten mehr geschätzt werden und nicht mit zu vielen Weiterbildungen, Sitzungen und AGs belastet werden.
- Meine Gedanken dürfen der Schulpflege 1:1 mitgeteilt werden. Sie müssen nicht anonymisiert werden!
- Weniger Aktivismus (Projekte, ADL, Xundi Schuel, Lesenacht, Fussballturnier, Veranstaltungen mit Elternrat usw.). Berufsanfänger nicht überfordern.
- Eine Klasse mit 27 Schüler/innen mit den heutigen hohen Anforderungen der Integration ist zu gross.
- Professionalität über die Eifersucht stellen.
- Schule ist kein Dienstleistungsbetrieb! Es ist schwer zu ertragen, von Laien beurteilt zu werden.
- Positive Einstellung zur Schule behalten.
- Die Schulpflege hat im mehrheitlich sehr gut gearbeitet. Eine Anregung: Fragt die Lehrkräfte, wie es ihnen geht und wie sie allenfalls unterstützt werden können.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

- Achtung, dass nicht der Kontrollwahn (Evaluation hier, Evaluation da, Projektberichte usw.) Überhand nimmt. Vertrauen, dass die grosse Mehrheit der Angestellten ihren Job so gut wie möglich machen möchte. Bitte auch von Seiten Schulpflegen gegen die zu grossen Klassen und gegen den Wahn, alle Kinder und Jugendlichen integrieren zu müssen, die Lehrpersonen laufen am Anschlag, es liegt nicht mehr gleich viel drin, wie noch vor 10 Jahren.
- Mehrheitlich kam von der Schulpflege wertvolle Unterstützung. Ausserdem gab es immer wieder Gefässe, um einen guten Austausch zwischen Schulpflege und SL pflegen zu können. Bei Disziplinar massnahmen war die Schulpflege schnell erreichbar und eine wertvolle Hilfe. Ausnahme: Probleme gab es mit dem Verhalten einer kleinen Gruppe von Lehrpersonen, die sich gezielt an die Schulpflege und nicht zuerst an die Schulleitung wandten. So wurde in erster Linie nicht der Sachverhalt geklärt, der zu einem Konflikt zwischen den verschiedenen Parteien (z. B. Eltern und Lehrperson oder zwischen Lehrpersonen) geführt hatte, sondern die Schulleitung und die Schulpflege mussten darauf achten, dass sie nicht gegenseitig ausgespielt wurden. Hier hätte ich mir gewünscht, dass die Schulpflege die Lehrpersonen zunächst an die Schulleitung verwiesen hätte.
- Die MAB habe ich als z.T. erniedrigend empfunden: Grund zum Rücktritt. Geduld mit Junglehrerinnen und Junglehrern.
- Wertschätzenden Umgang mit den Lehrpersonen fördern, genügend Freiräume lassen, nicht zu viele Projekte parallel einführen. Die Schulpflege trennt sich von unserer Schulleiterin ausserterminlich ohne triftigen Grund, 4 Monate vor ihrer Pensionierung. Für uns LP sehr undurchsichtig. Jeder macht immer wieder Fehler, die Fehler waren aber nicht so gravierend, als dass man gerade eine gestandene Schulleiterin, die für uns gut geschaut hat und sich mit Herz für unsere Schule eingesetzt hat, auf diese Art und Weise entlassen kann, obwohl die Schulpflege sich in ihrer Personalentwicklung dick "Wertschätzung der Mitarbeitenden" auf die Fahne geschrieben hat. Diese Art eines Umgangs miteinander ist stossend.
- Räumlichkeiten für Kindergärten grosszügig planen.
- Ich vermisse eine direkte Kommunikation und klare Strukturen.
- Unsere Schulpflege hat sehr bald begonnen, die operative Führung an die Schulleitung abzugeben.
- Sollten Entscheidungen lehrerfreundlicher fallen. Auch Teilzeitarbeit sollte möglich sein.
- Die SL muss 100% hinter den LP stehen. Den Kindern sollten klare Regeln für das Zusammenleben gegeben werden. Diese sollten auch von der SL eingefordert werden. Die Klassenzuteilungen für das neue Schuljahr müssen frühzeitig bekannt gegeben werden. Mindestens bis zum Kündigungstermin müssten LP wissen, ob sie im nächsten Schuljahr überhaupt eine Klasse unterrichten können. Wie weit das komplizierte System mit den VZE eine massgebende Rolle spielt, ist mir nicht bekannt.
- Frühzeitige Besuche bei den zugeteilten LPs machen.
- Die Anerkennung des Kindergartens in der Schule ist nach wie vor unbefriedigend. Die Lehrpersonen der Unter-, Mittel- und Oberstufen wissen nach wie vor kaum, wie die Arbeit im Kindergarten aussieht. Oft fühlte ich mich nicht ernst genommen mit meiner Stufe und wurde auf "basteln und spielen" reduziert.
- Ich empfand die Besuche der Schulpflege als bereichernd und die Zusammenarbeit als sehr angenehm.
- Weiterhin die Qualität des Kindergarten beibehalten, indem Halbklassenunterricht auch in Zukunft möglich ist.
- Klassenlehrerentlastung ist sehr wichtig (1 Lektion gut, 2 Lektionen besser).
- Sie sollten sich nicht von Quantität und extremem Leistungsdenken blenden lassen und mehr auf Kopf, Herz und Hand achten. Wenn zwei Lehrpersonen abwechselnd unterrichten und die eine nichts kommuniziert und alles bestimmt, ist das nicht Teamfähigkeit und keine wirkliche Zusammenarbeit. Darauf sollten sie mehr achten.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegen deponieren

- Kompetente Personen einstellen, die dem Lehrerberuf grundsätzlich positiv eingestellt sind. Weniger Bürokratie, mehr direkten und persönlichen Kontakt.
- Eine neu einsteigende LP braucht Unterstützung und sollte in den ersten beiden Jahren von Ämtli und Arbeitsgruppenarbeit befreit werden.
- Gerne hätte ich einen kompetenten Schulleiter gehabt, der mir den Abschluss meiner Lehrtätigkeit erleichterte. Leider war die Schulleitung selten Entlastung sondern oft zusätzliche Belastung.
- Ich fühlte mich von der Schulleitung nur bedingt unterstützt.
- Schule ist zu wenig konsequent geführt. Sekretariat sollte mehr Funktionen wie Kreditverwaltung übernehmen anstatt LP und Schulleitungen überlasten mit administrativen Tätigkeiten. Schule war fast ein Jahr ohne Hauswart.
- Durch die zunehmende Integration von Kindern mit speziellen Bedürfnissen und den grossen Klassen fühlte ich mich zum Teil überfordert. Ich denke, es wäre wichtig, genügend Unterstützung zu erhalten (Heilpädagogischer Art z.B.).
- Zusammenarbeit mit den SL (regelmässig) und auf die Meinung der SL hören und achten. Wertschätzung! Nicht ständig noch mehr fordern. Nicht alles ändern, was vorherige Schulpflege gemacht hat.
- Klassenlehrpersonen unbedingt entlasten. Ich fühlte mich für alles verantwortlich. Alle Fäden liefen bei mir als Klassenlehrperson zusammen - Elternarbeit, Zusammenarbeit mit den Fachlehrpersonen, Schulsozialarbeit, Schulpsychologischer Dienst, Therapeutinnen. Je nach Klasse hat fast jedes Kind eine sonderpädagogische Massnahme und das ist anstrengend, zumal ich die Unterstützungen einleiten musste und dann ja auch mit allen Therapeutinnen / Fachlehrpersonen zusammen arbeitete. Da wäre mein Wunsch, solche Klassen klein zu halten, da es schwierig wird, allen Kindern gerecht zu werden und da es sehr viele Gespräche gibt. Zudem hatte ich den Eindruck, dass viele administrative Aufgaben vor allem die Klassenlehrpersonen betrafen. All dies hat sich in den letzten Jahren etwas angestaut und hat mich z.T. unzufrieden gemacht. Ich werde nun auf das neue Schuljahr wieder als Teilzeitlehrperson einsteigen und freue mich darauf, als Lehrerin zu arbeiten, aber bin sehr erleichtert, dass ich dies ohne Klassenlehrerfunktion tun darf. Zudem fände ich es wichtig, dass auch bei den Unterstufenlehrpersonen, v.a. bei den Klassenlehrpersonen, 28 Lektionen wieder als Vollpensum gelten. Die Ansprüche haben zugenommen, also darf auch der Lohn nicht gekürzt werden. Ich fände es schön, wenn sich die Schulpflegen auch für dieses Anliegen einsetzen könnten.
- Der permanenten Weiterbildung muss grosse Beachtung geschenkt werden: Ein Team muss sich miteinander zu wesentlichen Grundbausteinen weiterbilden, wie z.B. Beurteilung der SchülerInnen, muss gemeinsame Standards erlangen und für verbindlich erklären. Die einzelne Lehrperson soll über Weiterbildung (Stufe CAS) gefördert werden, muss ihr "Spezialgebiet" im Team übernehmen.
- Besten Dank für die attraktive Infrastruktur, die das Arbeiten wesentlich erleichtert. Gerne hätte ich mehr direkte, mündliche und spontane Wertschätzung der Schulpflege gegenüber der Arbeit der Lehrpersonen gewünscht.
- Die Anliegen wurden mit dem Schulpräsidenten bereits diskutiert.
- Die Führungsarbeit der Schulpflege liess sehr zu wünschen übrig.
- Schulpräsidentinnen müssen unbedingt lernen, die demokratischen Entscheide der Gesamtschulpflege zu respektieren sowie Verantwortung an die Mitarbeiter gemäss deren Funktion abzutreten (betrifft Schulverwaltung, Schulleitung, Hauswarte, andere Schulpfleger).
- Rücktritt des Schulpflegepräsidenten, der Mobbing von Schulbehördemitgliedern gegenüber Schulleitenden zulässt, der selber mobbt, darauf angesprochen alles verneint und ablehnt und sich nicht an Fakten sondern am Hörensagen orientiert. Das ist fatal!
- Das Kerngeschäft geht immer mehr verloren. Weniger Sitzungen und mehr Zeit für Vorbereitungen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

wären sinnvoller!

- Schulbesuch fehlte.
- Stellenplanung aufgrund wechselnder Schülerzahlen, Raumnot immer sehr kurzfristig. Anstellungsbedingungen, Stellenpartnerinnen etc. für das nächste Schuljahr waren zu Kündigungstermin oft noch nicht bekannt, was Planung und Entscheidungen schwierig machte.
- Keine neutrale Institution. Nicht objektiv.
- Eine solche Diskrepanz zwischen Arbeit mit der Klasse und den Behörden habe bisher nicht erlebt.
- Schulpflege soll Schule pflegen! Bis dato hat noch niemand der Schulpflege nach meiner Kündigung Ende Januar 2012 das Gespräch mit mir gesucht, was mich sehr enttäuscht. Wo bleibt da die Wertschätzung? Ich hatte den Eindruck, dass meine Art zu unterrichten (Leistung, sauberes Arbeiten, sinnvolles Vorbereiten auf die nächste Schulstufe etc.) von der Schulpflege nicht wirklich unterstützt wurde. Dies leider seit dem Wechsel der Schulpflegepräsidentin vor knapp zwei Jahren. Die Hälfte unseres Teams hat gekündigt (wegen der Schulpflege/Schulleitung), trotzdem erachtet die Schulpflege es als nicht nötig, genau hinzuschauen und zu hinterfragen, warum das wohl so ist.
- Wenn Schulpfleger im Wahlkampf gegen die Schule wettern, wenn Schulpfleger ihren Aufgaben nicht nachkommen, z.B. Aufsicht über zugewiesene Ressorts, wenn Schulpfleger keine Ahnung von den aktuellen Entwicklungen haben, z.B. Neugestaltung 3. Sek, müsste etwas geschehen. Wer kontrolliert eigentlich die Schulpflege?
- Die Schulpflege hat mir sehr viele berufliche Freiheiten zugestanden, dafür bin ich dankbar. Ich habe keine Anliegen, dafür ein Dankeschön.
- Klarere Haltung, welches die Ziele der Schule sind. Zielorientiertes Lernen oder Plauschgruppe?
- Die Arbeitsaufträge und Schulhausprojekte für das gesamte Schulhausteam nahm zu viel Platz ein. Man hatte zu wenig Zeit für Projekte mit der eigenen Klasse. In einer Klasse sollten nicht zu viele Kinder mit dem gleichen Migrationshintergrund (z.B.: Albaner) sein. Die Integration wird so stark erschwert. Sonderschulplätze sind rar. Bsp. Sprachheilschulplätze, Kleinklassengruppen für verhaltensauffällige Kinder. Wenn zu viele Kinder mit besonderen Bedürfnissen in einer Klasse sind, kommen die Schüler im mittleren Lernsektor (4-5) zu kurz, und gerade bei diesen Schülern könnte mit wenig Hilfe viel bewirkt werden. Angehende gute Berufsleute gehen uns so verloren! Die Schule ist zu sprachlastig. Naturwissenschaftliche Fächer haben zu wenig Platz.
- Die Bedürfnisse meiner Klasse konnten von einer Lehrperson nicht gedeckt werden. Die zeitliche Beanspruchung war gross.
- Ich habe das Verhältnis zwischen Schulpflege und mir als Lehrperson als sehr angenehm und persönlich erfahren. Das angebotene "Du" hat dazu beigetragen. Meinen Interessen mich weiterzubilden wurde Rechnung getragen und unkompliziert bewilligt. Es war sehr schade, dass wir vor einem Jahr keine 1. Sek. erhalten haben. Die Weiterführung der Schulhauskultur von den SuS aus der Mittelstufe in die Oberstufe wurde unterbrochen. Dies erzeugt auch ein Klassenloch für die nächsten 3 Jahre in unserer Sek. 1 und hat unser Kollegium um fast 1/3 verkleinert. Für die Fachlehrpersonen gibt es immer noch Lohneinbussen wegen fehlenden Lektionen. Der Weggang von unserer Schulsozialarbeiterin war und ist immer noch schmerzlich. Es ist sehr schade wurde keine gute Lösung für alle beteiligten gefunden. Die neue Schulsozialarbeiterin scheint sich in unseren 2 Schulhäusern nicht einarbeiten zu können, da ihr Vorstellungstermin in den Klassen auf unbestimmte Zeit verschoben wurde. Wir erfahren ohne funktionierende Schulsozialarbeit eine deutliche Mehrbelastung und teilweise eine Überforderung unserer Kompetenz.
- Freie und offene Meinungsäusserung, Ehrlichkeit und Gerechtigkeit!
- Dass sie die Anliegen der Lehrer ernst nehmen. Und für eine konstruktive Lösung Hand bieten. Die VSG-Umsetzung und der Bürokrieg nahmen wirklich Ausmasse an, dass das eigentliche Kerngeschäft fast zu kurz kam. Als Lehrperson ist man der Lastesel der VSG-Umsetzung. Es gehen

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

viele Sitzungen zu Lasten der Klassenlehrpersonen. Dass man die Fachlehrer zu Pädagogischen Team-Zeiten alle an einen Tisch kriegen kann, ist illusorisch.

- War mit der jetzigen Schulleitung sehr zufrieden.
- Unterstützung vonseiten der Schulpflegern ist wertvoll, die Zusammenarbeit und das Vertrauen wichtig, denn die Anforderungen vonseiten der Gesellschaft (z.B. Eltern) hat in den vergangenen Jahren zugenommen.
- Weniger ist oft mehr.
- Arbeit als LP ist sehr zeitintensiv. Arbeit und Austausch im Team ist sehr wichtig. Gewisse Regeln und Ideen müssen zwingend vom ganzen Team getragen werden. Nicht alle LP engagieren sich gleich viel: Arbeit und im Besonderen die Ämtli sollen von SL aufgeteilt werden.
- Falls Zielvereinbarungen vorgenommen werden, sollten sie auch überprüft werden, sonst werden sie zur Farce.
- Dass die Schulpflegern den Kontakt zu den Lehrpersonen aufrecht erhalten und ihre Wertschätzung weiterhin zum Ausdruck bringen, sich also nicht nur als strategische Instanz verstehen und authentische Feedbacks geben. Dass die Schulpflegern nicht über die Köpfe der Lehrerschaft hinweg gravierende Fehlentscheidungen treffen, wie z.B. die Abschaffung der Sek C in der Stadt ..., die dann von den Schülerinnen und Schülern und den Lehrpersonen ausgebadet werden müssen.
- Der ganze IF Bereich muss kompetent durch die Schulpflege unterstützt werden. Das heisst: es braucht hochkompetente Schulpfleger, welche mit den Schwierigkeiten besonderer SchülerInnen bekannt sind und die Situation der Lehrkräfte eruieren, bevor sie entscheiden. Ein echtes Anliegen Jugendliche mit Förderbedarf zu integrieren, muss spürbar sein. In strukturellen Entscheiden müssen schwierige Kinder auch mitgedacht werden. Schwierigkeiten nicht anzuschauen, sondern schönzureden, nützt den Jugendlichen nichts. Schulpflegern müssen mutig sein, genau hinzuschauen und verhärtete Strukturen aufzuweichen, um kreativen Ideen Platz zu machen. So können bewegliche Teams entstehen, die schwierige Situationen gemeinsam meistern. Hierarchien erschweren Integration. Ein Team von gleichberechtigten Fachkräften macht sie erst möglich.
- Mehr Wertschätzung der MitarbeiterInnen und wissen, dass Lehrer Profis sind und Behörden Laien.
- Die Infrastruktur ist ungenügend. Es fehlen vor allem Gruppenräume, die obersten Zimmer sind im Sommer regelmässig heiss über 27 Grad (auch bei Aussentemperaturen von 25 Grad ist es extrem drückend in den Zimmern) und das Lehrerzimmer ist klein und es ist keine Kochmöglichkeit vorhanden (ausser 2 Mikrowellen für ein Schulhaus mit über 60 Angestellten). Es fehlt die Sozialarbeit auf dem Schulareal. Gerade in ... mit einer zunehmend schwierigeren Schülerschaft ist das ein Muss! Der Schulpsychologische Dienst wird durch das Fehlen von der Sozialarbeit zusätzlich belastet (oder ist überlastet). Es ist maximal 3 Monate Urlaub möglich. In so vielen anderen Gemeinden ist deutlich mehr möglich. Ich sehe das als unaufgeschlossen der Lehrerschaft gegenüber und kann die Gründe nicht nachvollziehen. Wir werden zu extremem Sparen angewiesen, was häufig den Kindern zum Schaden kommt. Zum Beispiel wurde das Theaterbudget gestrichen.
- In unserer Schule ist und war die Zusammenarbeit mit der Schulpflege seit Jahren gut und unterstützend, deshalb: kein Anliegen.
- Schlechte Infrastruktur (kein eigenes Telefon, Kopierer ausserhalb Schulhauses). Kleine Schulzimmer.
- Die Schulpflegern sollten bemüht sein - auch und gerade nach der Installation von Schulleitungen - den Kontakt zu den LP nicht zu verlieren und die Befindlichkeit der Basis zu spüren.
- Je näher am täglichen Business der Schule, desto grösser das Verständnis für die Anliegen derselben. Eine hohe physische Präsenz wird als Wertschätzung wahrgenommen und vereinfacht den Umgang auch in schwierigeren Situationen.

Welche Anliegen möchten Sie gegenüber den Schulpflegern deponieren

- Stellenplanung: Kündigungsfristen der angestellten Lehrpersonen erlauben kein Zuwarten von Entscheidungen über Prozente, Weiterführung der Stelle etc. Also früher Entscheide von Lehrpersonen einfordern und selber früher Entscheide fällen/bekanntgeben. Umsetzung der Anweisungen VSA: Nicht blindes Gehorchen, sondern Machbares umsetzen. Im Dienste der Lehrer und der Schüler stehen, nicht im Dienste des Kantons und dessen übermässigen Strukturwandel-Bedürfnisses. Wertschätzung der Lehrpersonen nicht nur an Schulleitung delegieren. Schulleitungen genau im Blickfeld haben. Führungsstile der einzelnen Schulleitungen sowie deren Wissens- und Handlungslücken genau kennen, um bei wiederkehrenden, sich negativ entwickelnden Abläufen innerhalb der Schuleinheit für Schüler und Lehrpersonen korrigierend eingreifen zu können. Offenes Ohr für die Anliegen der Eltern und Lehrer haben. Gepaart mit viel Diskretion!
- Die Aussagen der Lehrkräfte ernst zu nehmen.
- Die Infrastruktur muss den Anforderungen, die an die Schule gestellt werden, entsprechen Schwierigkeiten der Lehrpersonen mit der Schulleitung schneller ernst nehmen.
- Schulleiterin war unfähig und redete zu viel hinein, mischte sich in alles ein.
- Die Schulpflegen sollten sich stärker für die Lehrpersonen einsetzen, deren Arbeit nicht nur am Jahresschlussessen würdigen und mit Freude dabei sein!
- Die Schulleitung an der Schule funktioniert nicht: Es gibt keine Offenlegung der Schwierigkeiten unter einzelnen Lehrpersonen. Es wird auch nicht an Konflikten gearbeitet. Teambildung findet nicht einmal auf dem Papier statt - obwohl die Aufforderung anlässlich der Schulevaluation (Herbst 2011) dazu aufgefordert worden war. Ich hatte Veränderungen mehrfach gefordert, auch zusammen mit Kolleginnen und Kollegen. Der Schulleiter ist überfordert - und wird dabei von der Schulpflege geschützt. Der Informationsfluss ist auch im Team nicht gewährleistet. Die Schulpflege ist nicht im Geringsten darüber orientiert, was an dieser Sekundarschule abläuft. Sie erhält Informationen nur durch den Schulleiter. Hier geht es nicht in erster Linie um das Wohl der Schülerinnen und Schüler, sondern um die Macht des Schulleiters, Stellenprozente etc. Die Schulpflege sollte genauer hinschauen und handeln.
- Kerngeschäft zulassen, Wertschätzung leben und hoch gewichten, Lehrpersonen entlasten, statt belasten, Abbau von Sitzungen, Administration, Projekte abbauen, Eventschule vergessen, Anliegen von Lehrpersonen beachten und umsetzen.
- Ausbau oder mindestens das Bewahren der Eigenverantwortung und der nötigen Autonomie in den einzelnen Schulen. Schulentwicklung findet in der Schule statt. Den Schulen ein eigenes Gesicht ermöglichen und die Vielschichtigkeit schätzen. Vertrauen in die Institution Schule und deren Leitungen und Teams. Das ist mir ganz wichtig.
- Nach anfänglichen Bedenken habe ich die Weiterbildungen im Bereich des Kooperativen Lernens als sehr bereichernd empfunden.
- Kleine Klassen sind für mich entscheidend für eine individuelle Förderung und ein gutes Klassenklima. So kann auch die Integration gelingen.
- Der Niveauunterricht ist von den Ressourcen (räumlich, personell) unbefriedigend. Die Selektion bzw. Zuweisung führt zu unterschiedlich grossen Niveaunklassen, in welchen, wenn zu gross, kaum gelernt werden kann.
- Die Schulpflege habe ich stets freundlich und unterstützend wahrgenommen. Bei wichtigen Anlässen war sie stets präsent und wertschätzte die Arbeit des Schülerclubs.
- Ehrliches Interesse haben daran, die Schule zu "pflegen". Wenn sie ein solches Amt übernehmen, dann sollten sie die entsprechenden Lehrpläne kennen. Dieses Amt nur dann annehmen, wenn auch genügend Zeit an Wochentagen vorhanden ist. Bitte die Fairness-Regeln auch einhalten, wenn diese sogar veröffentlicht worden sind.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Ich hatte nie einen guten, eine gute Bildungsdirektorin. Sie unterhalten einen Stab von SchreibtischtäterInnen, der zu viel kostet. Die Reformitis hat noch keinem(r) meiner SchülerInnen direkt etwas gebracht. Die heutige LehrerInnenausbildung ist falsch. KindergärtnerInnen brauchen keine Matur. Viele „Ausbildungspapierli“ machen keine guten Praktiker. Dass wir LehrerInnenmangel haben, ist ein Zeichen für die falschen Weichen aus der Bildungsdirektion.
- Ich verlasse meine Gemeinde, weil der SL absolut unfähig ist. Eine solche Führung ist ein Skandal. Doch niemand hört hin. Jedes Jahr ist ein grosser LP-Wechsel im Team, doch es fragt niemand der Behörden nach warum. Ob man wohl die Antworten scheut? Unsere Schule würde bestimmt besser funktionieren ohne SL, als mit einer derartigen Fehlbesetzung.
- Ich hoffe, dass keine ehrgeizigen Projekte mehr gestartet werden. Dabei denke ich an das Vorprellen des Englischunterrichts, der in Bezug auf Lehrplan 21 vermutlich zurückbuchstabiert werden muss. Ich wünsch Ihr, dass Sie den Lehrerberuf weiterhin stärken und attraktiv machen.
- 1. Ich kenne die Schulleitungsausbildungen nicht genau, stelle aber fest, dass gerade im personellen Bereich, praktisch alle Schulleitungen, mit denen ich zu tun hatte, Defizite hatten. Bei Problemen musste immer die Schulpflege schauen, obwohl es ganz klar operative Geschäfte waren. 2. Die Schulleitungen sollten angehalten werden, einmal mit den bestehenden Organisationsformen der jeweiligen Schulgemeinde zu arbeiten. Die letzten beiden Schulleitungen wollten sofort einiges ändern, obwohl die Schule mit diesen Strukturen guten Erfolg hatte. 3. Die Schulleitungen sollten weiterhin ein minimales Lehrpensum haben, ansonsten sind sie zu weit weg von der Schule. 4. Die Bildungsdirektion sollte sich Gedanken machen, wie gross die Verwaltungen sein sollten. Als langjährige Lehrperson staune ich, dass eine solch kleine Primarschule 200% in die Verwaltung und 100% in die Schulleitung ohne Lehrpensum steckt.
- Ich finde es schade, dass eine Schulleiterin eine Schule an den Rand des Abgrundes bringen kann.
- Es sollte eine schwarze Liste von Schulleiter/Innen geben, welche an einem Ort einen so grossen Scherbenhaufen hinterlassen haben wie xy, damit sich so etwas nicht wiederholen kann. Wenn eine MAB in einer Krisensituation zum Zweck erstellt wird, dass man einen Grund für die Kündigung hat, sollte es eine Möglichkeit geben, diese offensichtliche Fehlbeurteilung zu annullieren.
- Das frühere Führungsteam (Schulleitung und Schulpflegepräsidium) war psychisch eine Zumutung. Die aktuelle Schulleitung eine Fehlbesetzung. Das grösste Problem war, jedes Jahr um die zugeteilten Stunden und Stundenplaneinteilungen kämpfen zu müssen. Mal war man froh, dass ich Zeichnen / Werken / Biblische Geschichte / Sport / Englisch unterrichte, falls aber die Klassenlehrperson diese Lektionen wollte, musste ich sie wieder abtreten. Jahr für Jahr diese Unsicherheit, ob das Pensum und Einkommen gross genug sein wird, um meinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Bildungspolitisch ein unentschlossenes Hin und Her. Mal Integration, mal Portfolio im Sprachunterricht, Handarbeitsstunden reduzieren oder nicht mehr im Halbklassenunterricht anbieten. Die neue Handarbeitslehreinnenausbildung ist ein Witz! Unsere Ausbildung dauerte vier Jahre, heute ein Modul. Qualifizierte Lehrpersonen werden aussterben und der handwerkliche Unterricht wird mehr und mehr zur Bastelstunde mutieren oder wegen Lehrpersonenmangel abgeschafft. Wegen all diesen Punkten habe ich mich entschlossen, mich umschulen zu lassen. Die Arbeit mit den Kindern wird mir fehlen!
- Thema Zeit/Überlastung: Alle Lehrpersonen, die ich erlebt habe, haben sehr viel gearbeitet, auch in den Ferien und an den Wochenenden. Die Meinung, dass die LP zu viel Freizeit hätten, ist sehr falsch. Als LP muss man sich erholen können, oftmals dreht alles im Kopf, man muss etwas Distanz gewinnen können, um wieder mit neuer Energie und Kreativität auf die Kinder zugehen zu können. Das erfordert freie Zeit. Die BI sollte den Lehrpersonen diesen Freiraum einräumen und ihnen so viel Vertrauen entgegen bringen. Ferien und Freizeit sollten frei sein und nicht mit internen Fortbildungen etc. zugesperrt werden. Thema Ansehen in der Öffentlichkeit: Die Wertschätzung der Arbeit der LP sollte durch die BI in der Öffentlichkeit besser verteidigt werden. Viele LP ärgern sich über das schlechte Bild ihrer Arbeit in der Presse. Die Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer ist oftmals sehr schwierig. Die Bemühungen der LP werden nicht richtig gewürdigt und wertgeschätzt in der Öffentlichkeit. Das ist frustrierend! Thema Integration: Der Integrationsgedanke ist sehr wichtig. Wenn es gelingt, Kinder durch

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

eine gute Zusammenarbeit aufzufangen und mitzutragen, machen alle Beteiligten wirklich beglückende Erfahrungen. Der Weg dahin braucht Geduld und Zeit und soll auch von der BI - mit Vor- und Nachgeben - beharrlich weiter verfolgt werden.

- Für die vielen neuen Lernformen müssen dringend (!) auch die entsprechenden und Lehrmittel zur Verfügung stehen. Diese müssen im Schulalltag brauchbar sein!
- Zum Wohle der Kinder und Lehrpersonen Änderungen vornehmen und nicht aus Sparmassnahmen (zu grosse Klassen- kleinere wieder einführen, mehr Ressourcen für IF, IS, ISR sprechen oder/und wieder Sonderklassen eröffnen). So dass wieder mehrere Möglichkeiten offen sind, je nach Kind und Situation.
- Mehr Ressourcen für die Umstrukturierung auf Mehrjahresklassen (Vollzeiteinheiten). Unterstützung von Assistenzen im Unterricht und oder mehr Teamteaching-Lektionen, wenn man möglichst oft zu zweit im Schulzimmer ist und sich um die Bedürfnisse der Kinder kümmert, führt dies zu einer enormen Qualitätsverbesserung.
- Die Lehrpersonen im eigentlichen Kerngeschäft, d.h. Unterrichten, arbeiten lassen; nicht zulassen, dass neue Lehrmittel, die untauglich sind, eingeführt werden; Bürokratie abbauen! Reformitis eindämmen!
- Mich beschäftigt, dass nun wiederholt Lehrpersonen in der Schuleinheit, in der ich aktuell tätig bin, für längere Zeit ausfallen. Neben persönlichen Faktoren orte ich ein Defizit bei der Personalführung beim Schulleiter. Diese Vermutung habe ich an verschiedenen Stellen deponiert - und bin konkret bei der Schulpflege auf wenig bis keine Resonanz gestossen.
- Als Sek C und B-Lehrerin bin ich äusserst unzufrieden mit der jetzigen Situation bei den obligatorischen Lehrmitteln. Es betrifft vor allem die Fächer Deutsch, Mathe, Englisch und Französisch. Für die Sek C sind alle obligatorischen Lehrmittel der oben genannten Fächer schlicht unbrauchbar, sprich ich bin dauernd auf Zusatzmaterial angewiesen und stelle alles Material selber zusammen (aus verschiedenen anderen Lehrmitteln oder eigenes Material).
- Mehr auf die Lehrerschaft hören und dann die Anliegen umsetzen. Keine Lippenbekenntnisse.
- Kleinere Klassengrössen. Ich weiss nicht, ob es möglich ist, über Jahrzehnte 100% zu arbeiten, ohne nicht an seine Grenzen zu kommen oder zynisch zu werden, Arbeitspensum?
- Kindergarten gleich viel Lohn wie Primarstufe. Bitte nicht mehr und mehr unterrichtsfern werden (weniger Papiere, weniger Anforderung zum Berufseinstieg).
- Vielen Dank für die stets gute und kompetente Betreuung.
- Ich würde es schätzen, wenn die BI eine Anlaufstelle bei Fragen/ Problemen hätte, sofern weder die SL noch die Schulpflege als Ansprechperson gewillt ist, die LP zu unterstützen.
- Mehr Stellenprozente für Gemeinden mit schwieriger Kundschaft.
- Mehr auf die Leute an der Front als am Schreibtisch hören. Analog zur Schuldenbremse eine Reformbremse einbauen.
- Hauruck Aktionen vermeiden. Endlich eine Entlastung von Klassenlehrpersonen (mind. 2 Wochenlektionen). Pädagogische Weiterbildung / aktuellen Unterricht fördern, aber nicht erzwingen. Lehrmittel von anderen Kantonen annehmen, anstelle von eigenen, für schwächere Stufen unbrauchbare Lehrmittel für teures Geld selbst entwickeln (Voices). Lehrmittel aufeinander abstimmen (Beispiel Lernpass).
- Bei einem Wechsel von einer Anstellung als Lehrperson zu einer Anstellung an der PH Zürich wäre es eigentlich nicht nötig, Formulare wie BVK und Kinderzulagen erneut auszufüllen. Ist ja letztlich der gleiche Arbeitgeber.
- Bin da wohl ähnlich gestrickt wie die meisten anderen auch, das was positiv ist, nehme ich kaum wahr, da es so ist, wie es nach meiner Ansicht sein sollte. Geärgert habe ich mich in diesen Jahren insbesondere über: Englischlehrmittel First Choice, Mathelehrmittel, v.a. Mittelstufe (gibt ja jetzt Veränderung). Zwei Jahre lang war ich als IF-Lehrperson tätig. Da merkte ich bei einigen Kindern, dass

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

das Lehrmittel mitschuldig war, dass diese Kinder überhaupt IF in Mathe brauchten (Thema "heimlicher Lehrplan" und Sprachlastigkeit). Sture Haltung bezüglich der Schweizer Schulschrift und strikte Ablehnung der Basisschrift. Ich verstehe nicht, weshalb Herr Keller da noch immer das Sagen zu haben scheint (in meiner Wahrnehmung geht es vor allem darum, dass Herr Keller und der Lehrmittelverlag noch immer an den Schreibheftchen von Herrn Keller verdienen können). In unserer Studie: http://www.luzern.phz.ch/fileadmin/media/fe.luzern.phz.ch/ILeL/BS_09_schlussbericht_Basisschrift_Web_Version.pdf konnten wir klare Vorteile der Basisschrift feststellen - und ich wäre noch so froh gewesen, ich hätte gewisse Kinder in meiner Klasse entlasten können. Den Raum, den Herr Keller dann vor eineinhalb Jahren im Schulblatt noch gegeben wurde, konnte ich dann erst recht nicht nachvollziehen! Ab seiner despektierlichen Haltung ging ich fast die Wände hoch.

- Mehr auf die "Basis" hören und sich nicht von realitätsfremden Ideologien leiten lassen!
- Bitte informiert alle Lehrpersonen, was aktuell politisch und an der PH läuft bezüglich Grundstufe! Wir haben null Ahnung!
- Die Entlastung für die Standortgespräche sollte normiert, honoriert und kontrolliert werden.
- Vielen Dank für die Unterstützung durch xy in meiner schwierigen Personalsituation! Ich habe bei all meinen Anliegen in jeder Abteilung immer eine weiterführende Antwort erhalten.
- Die vielen Neuerungen führen zu vielen Terminen, Sitzungen, Weiterbildungstagen etc. Oft gehen sie am Kerngeschäft vorbei oder sind nicht nachhaltig. Jedes Detail muss heute in einem Papier erscheinen. Vieles läuft seit Jahren gut, ohne dass dazu eine halbe Doktorarbeit erstellt worden ist. Mehr Zeit für die Schülerinnen und Schüler wäre oft nützlicher.
- Nicht so reformgläubig sein. Bewährtes bestehen lassen. Ruhe und Zuversicht vermitteln.
- Vertikale Hierarchie fördern in der Volksschule: Bildungsdirektion -> Schulleitungen -> Lehrpersonen. Aufheben von flacher Hierarchie. Möglichst keine Laien (auf allen Hierarchieebenen). Aufheben der Schulpflegen, da diese Laien sind. Verstärkter Einbezug von professionellen Fachpersonen bezüglich Unternehmensführung. Dem Prozess der Personalrekrutierung besondere Beachtung schenken. Berufseinsteigende verstärkt fördern, um sie zu produktiven Mitgliedern im Hinblick auf die Performance der Volksschule zu machen. Erweiterung der Kompetenzen der Schulleitungen, aufteilen auf mehrere Co-SchulleiterInnen. Durchsetzen von professionell abgestützten Entscheiden im Hinblick auf die Performance der gesamten Volksschule. Insbesondere: Durchsetzen von professionell abgestützten Entscheiden gegenüber Lehrpersonen. Kundenorientierung fördern, das heisst Orientierung an den Bedürfnissen der SchülerInnen unter Beachtung der professionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Partnerorientierung fördern, das heisst Orientierung an den Bedürfnissen der Eltern unter Beachtung der professionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Ist die Ausbildung nach gewählten Profilen sinnvoll? Oft hat dies zur Folge, dass Fachlehrkräfte angestellt werden müssen und die Schüler demzufolge von mehreren Lehrpersonen unterrichtet werden. Manchmal unterrichtet die Klassenlehrperson Fächer ohne dafür ausgebildet zu sein.
- Warum gibt es einen Sozialindex beim Bestimmen der Lehrstellenprozente? Und nur mit diesen 3 Faktoren, die ich sehr fragwürdig finde! Warum sollen wir Lehrkräfte an der Goldküste grössere Klassen haben, nur weil wir einen höheren Anteil SchülerInnen an die Gymnasien bringen? Wie erfasst man Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten in Bezug auf Klassengrösse? Unter dem Stichwort Wohlstandsverwahrlosung, kleine Tyrannen und den daraus resultierenden Verhaltensauffälligkeiten ist ein gutes Arbeiten auch bei uns an der Goldküste oftmals unmöglich, extrem anspruchsvoll, kräfteraubend, trotz IF, schulischer Assistenz, an der Unter-, Mittelstufe usw.
- Ich finde es einen Hohn, wie die Regierungschefin den LP auch noch die heilpädagogischen Arbeiten mit den besonderen Schülerinnen und Schülern aufbürden will. Die Politik spart bei der Bildung (Prävention) und stockt bei der Repression (wegen mangelnd integrierter Eltern/Kindern/Jugendlichen) auf, ein Irrsinn! Ich habe die Integration der besonderen Schülerinnen und Schüler als eine Bereicherung schätzen gelernt. Machbar war dies bloss, weil ich eine kleine Klasse und ein Pflichtpensum hatte. Um an der Sozial-, Personal- und Sachkompetenz kompetent und empathisch zu unterrichten und die

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

neuerliche Bürokratie zu bewältigen braucht es weder einen höheren Lohn für die LP's noch weniger Stunden für die Schüler, sondern 150% Stellenprozente an den Regelklassen (20-26 Schüler) mit IF/DaZ/Logo im Schulzimmer oder kleinere Klassen 16-20 Schüler plus IF/DaZ/Logo/etc.! Um den Lehrberuf attraktiver zu machen, bitte mehr Wertschätzung der LP gegenüber und weniger Dreinreden und Besserwissen durch die Eltern: mehr Respekt für die Erziehungstätigkeit durch die LP, die die Schülerinnen und Schüler oft mehr als die Eltern sehen! Warum verdient eine Sek. LP mehr als eine Grundschullehrerin, die die wertvollste Integrationsarbeit mit Schülerinnen und Schülern und Eltern oft mit viel Mehrarbeit zu leisten hat? Verkehrte globalisierte Welt! Ich höre oft aus der Sek, dass sich die Mädchen schminken und die Jungs Videos auf ihren Handys anschauen - LP's überfordert? In der Wirtschaft heisst es immer wieder: investieren und gewinnen! BildungspolitikerInnen: Investieren Sie in die Basis - gewinnen Sie zufriedene LP und Schülerinnen und Schüler! Nicht in höhere Politikerlöhne oder teure Studien und jede/r Regierungsratin seine/Ihre eigene Reform!

- 1. Ich empfand es als ungerecht, dass ich als Teilzeitangestellter (aus gesundheitlichen Gründen) zwar den Lohn genau in Prozenten berechnet bekam, aber bei der Eltern-, Team- und Administrativarbeit (die immer mehr aufgebläht wurden) selbstverständlich 100% arbeiten sollte. Es fehlen die Anstellungsfunktionen: "Klassenverantwortlicher" oder "Lehrer mit Administrationsaufgaben" und "Reiner Unterrichtslehrer" mit entsprechend unterschiedlicher Lohnstufe. 2. Das Konzept, wie die Teilautonome Volksschule (Versuchsgemeinden) eingeführt wurde, empfand ich als sehr belastend, hoch theoretisch und nicht von der Praxis her aufgebaut. Das hat zu zahlreichen Leerläufen und Frustrationen geführt.
- Erkenntnisse aus dem Projekt Belastung-Entlastung zugunsten der Lehrpersonen umsetzen, dringende Entlastung der Klassenlehrpersonen (2 Wochenlektionen). In Zusammenarbeit mit Bildungsrat und Lehrmittelverlag dafür sorgen, dass praxistaugliche Lehrmittel auf den Markt kommen. D.h. erfahrene, engagierte Lehrpersonen als Co-Autoren/-innen einbinden. Aktueller Berufsauftrag ist unausgegoren und sorgt meines Erachtens keineswegs für Entlastung oder ausgewogeneres Verhältnis der Belastungen zwischen Klassenlehrpersonen und Fachlehrpersonen: Schulleitungen werden zu Stundenbuchhaltern degradiert, sollten hingegen mehr Zeit in pädagogische Entwicklung der Schule, Personalmanagement investieren können. Innerhalb MAB nur noch Kategorien "erreicht" bzw. "nicht erreicht" vornehmen: Ältere, erfahrene Lehrpersonen sollen auch mit „erreicht“ Stufenanstieg erhalten. Rotationsgewinne an Lehrpersonen weitergeben. Betreuungsverhältnis innerhalb der Klassen fördern: Teamteaching.
- Die paar wenigen IF-/IS-Lektionen sind ein Tropfen auf den heissen Stein. Es wäre wünschenswert, wenn die IF-Lektionen gesteigert werden, so dass sie einer wirklichen Unterstützung gleichkommen und nicht eine Alibiübung sind. Die Arbeitsbelastung durch die Integration ist zurzeit sehr hoch und muss unbedingt gemindert werden (mitunter weil zu wenige Lektionen zur Verfügung stehen) 150 Stellenprozente pro Schulklasse, aufgeteilt auf max. 4 Lehrpersonen wären wünschenswert und sinnvoll.
- Bürokratie belastet uns Lehrpersonen über jedes Mass Ich möchte wieder Schule geben können, nicht 50% meiner Tätigkeit nutzlose Bürokratie machen (z.B. ext. EVA, MAB, MAG, SSG-Formulare, Projekteingaben, Zimmerreservierungen, Meldung von Absenzen etc.). Zeugnis war absoluter Fehlentscheid. Alle Lehrpersonen, die ich kenne, sind dagegen. Abschaffung von MAB und ext. EVA ist dringlich und würde sehr viel bringen, da es unendlich viel Leid, Frustrationen etc. bringt, die dann die Kinder ausbaden müssen. Ansonsten sehe ich keine Möglichkeit, die Schulqualität zu halten, da die allermeisten Lehrpersonen irgendwann von ext. EVA und MAB ausgebrannt sind.
- Meiner Meinung nach wäre es wichtig, die Ausbildung noch praxisnäher zu machen, zum Beispiel in Form einer Art Lehre. Ich finde, ich konnte sehr von meiner Ausbildung profitieren und habe vieles mit auf den Weg nehmen können, was ich gelernt habe. Kleinigkeiten wie Hausaufgaben, Heftführung oder "Logistik" im Schulzimmer, welche den Alltag als Lehrperson extrem prägen, werden aber kaum behandelt. Solche Dinge könnten bei mehr Praxis eher gelernt werden.
- Ich erlebte die Bildungsdirektion als unterstützend.
- Meiner Meinung nach sollten die Entscheidungsträger der BI etwas mehr von Schule verstehen (ich meine den Schulalltag, die konkrete Arbeit mit Kindern) und sich nicht bloss auf Bildungstheoretiker abstützen. Bildungs-Politik ist offenbar wichtiger als die Frage: Wer und was ist das Kind. Anders kann

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

ich mir nicht erklären, wie die unausgegorene Reformwut=Reformflut über die Schule hat ergossen werden können: Da Reformen offenbar vor allem politisch motiviert und notwendig sind, müssen sie - natürlich - lieber gestern als erst morgen eingeführt sein. Weils eilt, ist Vieles nicht zu Ende gedacht. Die Lehrerschaft muss sich damit herumschlagen. Reformen werden revidiert, alles beginnt von vorn. Dadurch wird der Idealismus der Lehrerschaft gelähmt. (Beispiele: Einführung Frühfranzösisch "spielerisch", ohne schreiben und ohne Noten - heute haben wir Noten / Frühenglisch mit zweifelhaftem Erfolg und Lehrmittel, das die Kinder überfordert, Abschaffung des Werkunterrichts in der 5. und 6. Klasse (wer weiss, was ein Kind ist, der weiss, wie wichtig Fächer wie Werken für (ganzheitliches) Lernen sind), um Platz fürs Englisch zu schaffen - und die Wiedereinführung Zeugnisse usw.). Die Meinung der Lehrerschaft (z.B. Lehrerkapitel) wurde oft gering geschätzt (z.B. war die Lehrerschaft von Anfang an gegen die Art der MAB, im speziellen gegen die Lohnwirksamkeit. Ihr Vorschlag einer Förderungsbeurteilung wurde in den Wind geschlagen (heute ist die MAB verwässert). Die externe Beurteilung der Schulen, wie ich sie erlebt habe, war eine Farce, die ich nicht ernst nehmen konnte. Ich finde es schade, dass Schulentwicklung, die von innen kommt und schon immer kam (also aus dem Reformwillen der Lehrerschaft selber) wenig gilt im Gegensatz zu von aussen (BI, Politik) aufgesetzter. 2 Fragen: 1. Frage: Welches Menschenbild steht hinter der Art von MAB und Qualitätskontrolle, wie sie betrieben wird? 2. Frage: Wie haben sich die Kosten für die Schulverwaltung im Vergleich zu den Lehrerlöhnen in den letzten ca. 20 Jahren entwickelt? Es ist schwierig, sich knapp auszudrücken; Vieles könnte ausführlicher begründet werden.

- Meine Berufsausübung fand in zwei Schuleinheiten mit sieben Kindergärten, zwei 1. Klassen plus das Förderjahr statt. Das bedeutet zu wenige Förderlektionen pro Klasse, keine Pausen. Einige Lehrpersonen auf Kindergartenstufe haben kaum Erfahrung wie das Schulische Standortgespräch durchgeführt werden sollte. Weiterbildungen diesbezüglich wären dringend notwendig. Für das Förderjahr, die Förderjahrkinder sind zu wenige Lektionen vorhanden. Die SHP sollte täglich im Klassenzimmer bei den Förderjahrkindern unterstützen und fördern können. Die SHP sollte ein eigenes Zimmer haben. Das ganze Konzept vom Förderjahr ist bei den Lehrpersonen zu wenig bekannt. Ich habe jedoch sehr gerne für die Schule ... gearbeitet. An den 1. Klassen und dem Förderjahr hatte ich grosse Freude. Die Lehrpersonen in den 1. Klassen waren sehr kooperativ, die Zusammenarbeit war aus meiner Sicht toll, eine Bereicherung.
- Erst die Infrastruktur/das Personal zur Verfügung haben, danach die geforderten Neuerungen umsetzen. Fremdsprachige Kinder vor Schuleintritt (Kindergartenstufe) in Deutsch schulen (mit Eltern!). 2 LP für die Blockzeitenvormittage bringen mehr als ein bisschen IF. Wiedereinführung des Sprachheilkindergartens.
- Ich fühle mich häufig von BI und VSA nicht ernst genommen. Es werden Dinge über die Köpfe der Lehrpersonen entschieden, die zu wenig mit der Realität im Schulalltag zu tun haben. Wahrscheinlich muss man das als normal hinnehmen, geschieht schliesslich auch in der Wirtschaft. Aber ich habe grosse Zweifel, dass solche Entscheide unsere Schule verbessern. Ich befürchte eher das Gegenteil, unter anderem auch, da die Motivation der Lehrer sehr schrumpft.
- Weniger Hauruck-Übungen wären sinnvoll. Bsp.: Lehrmittel einführen Englisch. Entlastung nicht mit finanzieller Entschädigung gleichsetzen. Klassengrösse aufmerksam verfolgen: Bei vermehrter Integration von Kindern mit sonderpädagogischem Bedarf braucht es mehr Unterstützung bei grossen Klassen.
- Viele Neuerungen von der Bildungsdirektion, d.h. von Nicht-Lehrern, sind nicht sinnvoll, da die Bildungsdirektion keinen direkten Zugang zu den Schülern hat und somit nicht weiss, was die realen Bedürfnisse von den Schülern sind.
- Ich war in jungen Jahren Angestellter an einer Privatschule und habe dort erfahren, dass ein "guter" Direktor für Erfolg oder Misserfolg einer Schule ausserordentlich wichtig ist. Schulleiter, so wie ich sie an der Volksschule Zürich kennen gelernt habe, haben mit diesen Direktoren wenig gemeinsam. Dies liegt nicht etwa an den betreffenden Persönlichkeiten, sondern vielmehr an den Möglichkeiten, die ihnen Gesetze und Verordnungen geben. Solange ein Schulleiter nicht wirklich leiten darf und sich nach allen Seiten verbiegen muss, um nicht Opfer von passivem Widerstand und Intrigenspielen zu werden, kann er seine Schule nicht in positiven Sinn prägen.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Weniger, dafür gut überlegte Reformen! Nur Reformen einführen, die für einige Zeit gültig sind. Bessere Lehrmittel, die sich schon andernorts bewährt haben! Kurse dazu erst, wenn die Lehrmittel auch wirklich vorhanden sind. z.B. Französisch Primar, RuK, Deutsch Primar. Keine Experimente mit schwachen Kindern/Sonderpädagogik. Integration aller Kinder/IF/Lehrpersonen sollen auch Heilpädagogen werden usw. Lehrerbildung ist nicht praxistauglich! (Junglehrer können nur noch wenige Fächer unterrichten, Probleme mit Stundenplänen und Pensen in den Gemeinden).
- Ich finde, die Schulpflege hat nicht im Sinne der Schule entschieden, als sie meinem Wunsch nach 8 Tagen unbezahltem Urlaub wegen einer beruflichen Weiterbildung nicht nachkommen wollte. Sie argumentierten ihre Entscheidung damit, dass sie weniger Lehrerwechsel haben wollen, doch sie wussten, dass mir diese Weiterbildung so wichtig war, dass ich eine Kündigung in Erwägung ziehen werde. Auch von Seiten des Schulleiters hätte ich mehr Unterstützung gewollt. Er als mein direkter Vorgesetzter und auch im Sinne der Schule, die er leitet, hätte eindeutig mehr Position für mich beziehen müssen, als er es getan hat. Dadurch, dass diese Weiterbildung nicht in der Ferienzeit durchgeführt werden kann und ich mich für sie entschied, blieb mir nichts anderes übrig, als zu kündigen. Meiner Meinung nach hätte beides wunderbar parallel funktionieren können. Ich hatte ja eben aus diesem Grund solch ein geringes Unterrichtspensum gewählt.
- Viel neue Vikariatsabordnungen bekommen, wirkt unprofessionell. Nicht informiert, dass ich weniger Lohn bekomme, obwohl PH Zürich gemeldet hatte, dass ich das Lehrerdiplom an der Diplomfeier bekomme, die leider erst fast 6 Monate später stattfand. Musste mehrere Male nachforschen, bzw. meine Abrechnung genau kontrollieren v.a. bei Stellvertretung, einmal habe ich den Lohn erst 6 Monate später bekomme für eine Stellvertretung, ansonsten hilfsbereit und freundlich.
- Weniger Reformen, wenn schon dann gestaffelt.
- Die Unterstützung in den Lehrmitteln ist mangelhaft.
- Gewisse Änderungen, die mit dem neuen Volksschulgesetz (für mich ist das eine Sparmassnahme auf Kosten der Kinder) zu tun haben, haben sicher dazu beigetragen, dass ich meine langjährige Tätigkeit an den Nagel hänge und mich nach Neuem umsehe. Ich bin eine Lehrerin (gewesen), die gerne mit ihrer Klasse ist und arbeitet. Die vielen Veränderungen haben zu vielen Unruhen im Klassenzimmer beigetragen. Ich fühlte mich mehr als Organisatorin als als Lehrerin. Zudem bemerkte ich eine grosse Veränderung mit benotetem Französisch und dem neuen Fach Englisch. Mir ist der Mittelstufen-Unterricht zu sprachlastig und ich sehe viele Kinder, die dauergestresst sind. Mir gefällt dieser Leistungsdruck nicht und ich musste ihn gegen meine Überzeugung ausüben, denn sonst erreichen die SchülerInnen ja die Lernziele nicht. Meiner Meinung nach muss die Mittelstufe ein Thema werden. Bei den momentanen Klassengrössen (ich hatte bis zu 29 SchülerInnen) ist ein guter individualisierender Unterricht kaum zu leisten oder man opfert sich als LP total auf und dazu war ich mehr und mehr nicht mehr bereit!
- Ich wünsche mir eine viel bessere Kontrolle der SchulleiterInnen. Wenn die Schulpflege blind hinter der Schulleitung steht, hat man als Lehrperson bei Problemen keine Chance auf eine faire und konstruktive Behandlung.
- Die Neuerungen in letzter Zeit wurden von der BI zu wenig geführt und bestimmt. Das hatte zur Folge, dass die Mitglieder jeder Schulgemeinde in der inhaltlichen Umsetzung einen grossen Aufwand betreiben mussten, der bei verstärkter Führung aus der Zentrale auf ein gesünderes Mass hätte minimiert werden können. Ich bin allerdings auch skeptisch, ob eine stärkere Führung durch den Kanton von den einzelnen Gemeinden goutiert worden wäre. Es hat halt alles 2 Extrempositionen und den goldenen Mittelweg zu finden, ist schwierig. Ich möchte zwar betonen, dass in unserer Schulgemeinde engagiert gearbeitet wurde und die Ziele auf diese Weise erreicht worden sind. Ich frage mich allerdings, ob das flächendeckend für den ganzen Kanton gesagt werden kann.
- Vor allem während meiner 10-jährigen Schulleitertätigkeit erlebte ich die Zusammenarbeit mit VertreterInnen des Volksschulamtes immer als überaus konstruktiv, unbürokratisch, lösungsorientiert und effizient. Herzlichen Dank. In der Zeit der grössten Turbulenzen vermisste ich die Möglichkeit der Bildungsdirektion, dezidiert einzuschreiten, dies vor allem auch deshalb, weil beim zuständigen

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Bezirksrat kaum mehr als zerknirscht Händeringen zu erreichen war. Generell: Engagierte Lehrpersonen, die an ihre Unterrichtstätigkeit und sonstigen Arbeiten in ihrem Berufsauftrag hohe Ansprüche stellen, sind kaum in der Lage, dies bei 28 Wochenlektionen bei vernünftiger Arbeitszeit auch befriedigend zu bewerkstelligen. Da reichen aus meiner Erfahrung die bisher absehbaren Entlastungen bei Weitem nicht aus.

- Weniger ist mehr! Die Schule ist mit Aufträgen überfrachtet, die die Lehrpersonen nicht erfüllen können. Viele Lehrpersonen, die ich kenne, sind gestresst und haben gesundheitliche und psychische Probleme. Den Schülern und Schülerinnen, die nicht zum obersten Segment gehören, sind oft schon gestresst! Mit 10 Jahren haben sie das Gefühl, nicht alles zu schaffen! Das sollte zu denken geben. Es ist sicher auch die zunehmende Reizüberflutung in Familie und Freizeit, die dazu beiträgt. Will die Schule aber gesund sein und stabile und gefestigte Menschen bilden, so ist dem Rechnung zu tragen.
- Tragt den Lehrpersonen Sorge! Stoppt den Reformenwahn und fragt zuerst bei den Lehrpersonen nach, wo Handlungsbedarf besteht! Setzt euch ein für eine kindergerechte Schule!
- Zurzeit werden wegen des Lehrermangels viele unqualifizierte Leute eingestellt, notgedrungen. Die Lehrpersonen, die in der Schweiz ausgebildet worden sind, haben die Aufgabe, Lehrerinnen aus fernen Ländern mit unserem System bekannt zu machen - eine weitere zusätzliche Belastung. Bei der Integration fremder Lehrkräfte reicht es nicht, wenn eine ausgebildete Betreuerin zuständig ist. Viele Lehrkräfte sind gefordert - eine weitere Belastung für die zum Teil langjährigen, überlasteten Lehrpersonen. Externe Schulevaluation und MAB: das Negative überwiegt. Mit der Abschaffung könnte man Burnout, hohe Kosten, Frustrationen abbauen.
- Die Schülerzahlen sollten nicht weiter anwachsen. Wenn eine Klasse mit vielen Kindern, die eine besondere Betreuung brauchen, belastet ist, dann sollte die Klassengrösse angepasst werden und der Belastung auch so Rechnung getragen werden. Wechselnde Formulare, externe Evaluationen mit vorgeschriebenen Veranstaltungen erschweren den eigentlichen Bildungsauftrag. Die Integration von IF und DaZ im Klassenzimmer sind einerseits positiv zu werten, andererseits auch eine zeitliche Belastung, da viele Absprachen gemacht werden müssen. Für die IF-Lehrperson sind dies zum Teil bezahlte Stunden. Für den Klassenlehrer gehören sie einfach dazu!
- Wenn Entscheide wie Aufhebung der Einschulungsklassen und Integration von noch nicht schulreifen Kinder in die Regelklassen gefällt werden, müssen die Klassengrößen daran angepasst werden, damit ich als Lehrperson auf diese Kinder eingehen kann und nicht nur ein paar Stunden mit der Heilpädagogin der Klasse gutgesprochen werden und den Rest der Lektionen überlassen wir der Sintflut. Seit ich vor 5 Jahren in der noch nicht geleiteten Schule ... gestartet bin, hat sich der administrative Aufwand für mich als Lehrerin mehr als verdoppelt. Diese Belastung fand ich als doppelt demotivierend, weil ich oft den Sinn all dieser Formulare und Dokumentationen nicht sah und auch nie eine Wertschätzung für die investierte Zeit zum Ausfüllen erfuhr.
- Schafft die Sonderschulen wieder ein. Bindet die Lehrerschaft wieder vermehrt ein bei der Planung und Schaffung von Lehrmitteln. Honoriert die Funktion des Klassenlehrers und bremst das sich ausbreitende Spezialistentum. Überprüft das Fach "Projektunterricht" in der 3. OS, vor allem in der Sek B was die Zeitdotations anbelangt.
- Jährlich wechselnde Pensen sind für IF-Lehrpersonen, welche voll auf ihren Verdienst angewiesen sind, zu unsicher. Wenn IF-Pensen vermehrt auf kleine Teilzeitpensen aufgeteilt werden, wird das die Stellung der IF-Lehrpersonen im Schulhaus abwerten.
- Eine echte Entlastung für die Lehrpersonen wären entweder kleinere Klassen oder zwei Lehrpersonen pro Klasse. Dafür könnte man alle diese Sondermassnahmen abschaffen, welche nur sehr viel Verwirrung und Unruhe in den Schulalltag bringen.
- Kleinere Klassen. Nur eine Fremdsprache für schwache Schüler. Administrativer Aufwand für LPs reduzieren.
- Meinen Beruf habe ich erlernt, weil ich Freude habe, den Kindern Wissen zu vermitteln. Dies erachte ich als mein Kerngeschäft. Leider fühlen sich manche Gemeinden sehr unter Druck, die vielen Reformen

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

und die Evaluationen. Man möchte fortschrittlich sein und gut abschneiden. Dieser Druck wird an die LP weitergegeben, die kaum mehr Zeit finden Zusatzaufgaben (AG's, QG's, Ämti, Teamarbeit, Listen usw.), Kerngeschäft und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Bei der Evaluation der Schule ... war für mich die Aussage, dass die Kinder alle gerne in die Schule gehen, ein Kompliment an die LP, die ihr Kerngeschäft den Unterricht mit den Kindern mit Freude und Einsatz leisten.

- Unternehmen Sie bitte etwas in der Problematik an der Schule Schauen Sie genauer hin. Schulpflege und Schulleitung scheinen entweder sich nicht bewusst zu sein, dass die Unzufriedenheit mit der Leitung Grund für die katastrophal hohe Fluktuation ist, oder sie sind nicht ernsthaft genug gewillt das Unbehagen eines grossen Teils aller Mitarbeiter (auch Hausdienste, Sekretariat) wirklich ernst zu nehmen und wirksam darauf zu reagieren.
- Bei Schulen mit vielen Kündigungen und Wechseln müsste die BI aktiver werden und nachforschen, wo die Gründe liegen. Schulleitung und Schulpflegen haben zu viele blinde Flecken und wenn es bei der Schulleitung kriselt, haben Lehrerinnen und Lehrer fast keine Möglichkeiten innerhalb der Schule und es bleibt nur die Kündigung.
- Lehrpersonen an Regelklassen haben in der Regel diesen Beruf gewählt, weil sie Freunde am Umgang mit Kindern ohne besondere Bedürfnisse haben (klar: in jeder Klasse sind spezielle, originelle oder auch unerzogene Kinder). Was ich meine: Verschont die Klassenlehrpersonen von allzu viel sonderpädagogischen Zusatzaufgaben! (Konkret: Die Idee, dass jede Klassenlehrperson auch noch schulische/r Heilpädagoge sein soll, schießt weit, weit übers Ziel!). Zumal damit mit keinem Wort etwas von kleineren Klassen gesagt wird!). Ich meine, der Umgang mit Heterogenität, mit Binnendifferenzierung in der Klasse ist spannend genug; wer sich mehr für Kinder mit besonderen Bedürfnissen engagieren will, wird sich zur/m schulischen Heilpädagogen/in ausbilden lassen.
- Die vielen Reformen in kurzer Folge waren oft eine riesige Belastung. Dass Reformen nötig waren, ist unbestritten. Es war aber vom Tempo her zu viel des Guten.
- Weniger Administration. Mehr Autonomie.
- Ob das Zusammenlegen von Klassen zu gemischten Klassen (Sparmassnahmen, VZE, Integration etc.) wirklich sinnvoll ist; ich unterrichtete faktisch am Schluss eine 3. Sekundar ABC; damit wird man (ich) weder den stärksten noch den schwächsten gerecht.
- Lehrerin war schon seit jeher mein Berufswunsch - und nun nach vier Jahren bin ich mir schon nicht mehr sicher, ob und wie lange ich diese Arbeit noch werde weitermachen können. Dabei ist nicht nur die integrative Arbeit eine extrem energieraubende Heraus- und teilweise sogar Überforderung, sondern auch die ständigen, nicht zu Ende gedachten Reformen und der zunehmende Druck seitens der Eltern. Wir brauchen keine Hau-Ruck-Schreibtischtäter-Lösungen zu unserer "Entlastung" (z.B. Zeugnisgesprächsreform, LPs als Heilpädagogen etc.), sondern jemanden, der uns den Rücken stärkt und uns im alltäglichen Leben von den Dingen entlastet, die wenig mit dem Kerngeschäft zu tun haben. Wir brauchen eine Vereinfachung des Schulbetriebs, so dass es möglich wird, sich wieder auf das Wesentliche zu besinnen (Beziehung zum Kind, Förderung, Individualisierung und die Vermittlung von Inhalten). In meinem ganz speziellen Fall bitte ich Sie, die Wiedereinführung von Regelklassen wieder in Betracht zu ziehen - das integrative Unterrichten ist zwar ein hehres Ziel, lässt sich aber unter den momentan herrschenden Umständen (grosse Klassen, wenig Ressourcen) nicht befriedigend umsetzen, was als Worst Case zu einer grossen Frustration sowohl auf Seiten der Lehrerschaft als auch der Schülerinnen und Schüler und teilweise sogar deren Eltern führt.
- Die Betreuung von Junglehrern ging an mir vorbei, weil ich vorher in Kliniken arbeitete. Trotzdem war ich jetzt ein Junglehrer und nirgendwo kam eine automatische Unterstützung. Ich konnte diese anfordern, hätte es aber als hilfreich empfunden, in Form von einem Coach, einem Kurs oder einer Gesprächsrunde Unterstützung und Austausch zu haben.
- Ich habe meine Amtszeit sehr gemischt erlebt. Zum einen hatte ich viele tolle Momente, zum anderen haben einige Vorkommnisse Unbehagen und Nachdenklichkeit hervorgerufen. Folgendes möchte ich deponieren, was meines Erachtens in meiner Gemeinde/Schuleinheit und zum Wohl/Erfüllen unseres

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Berufsauftrages falsch läuft, gelaufen ist. Ich als Lehrperson sollte mich auf meinen zentralen Berufsauftrag in der täglichen Arbeit konzentrieren können und nicht mit Gedanken bei ganz anderen Geschehnissen (auch betreffend Schule) beschäftigt sein müssen. Professionelles Arbeiten ist meiner Ansicht nach in allen Berufssparten oberstes Gebot. Diese Professionalität stelle ich bei verschiedenen Parteien und Personen meiner Schulpflege und Schuleinheit in Frage. Professionelles und transparentes Handeln seitens der Schulpflegpräsidentschaft ist in meiner Schuleinheit und aus meiner Sicht nicht vollständig gewährleistet worden. Unprofessionelles und überstürztes Einschätzen und Handeln von Sachverhalten schmälerte mein Vertrauen in die Schulpflege enorm. Objektiv (ohne mögliche, hoffentliche Selbstbereicherung), neutral, genau, fachmännisch, zielorientiert und fundiert müssen meiner Meinung nach Anliegen, Vorkommnisse, Forderungen, Beschwerden etc., seitens egal welcher Parteien, von der Schulpflege geprüft werden. Hingegen macht es mir den Anschein, dass man sich von einem losen Stein zum nächsten rettet, symptom- aber nicht ursachenbekämpfend handelt. Ich finde dies "himmeltruurig", denn die leidtragenden in unserer Berufsgattung sind am Ende des Rattenschwanzes die vielen Schülerinnen und Schüler, die Kinder, die all paar Jahre eine neue Lehrperson erhalten, sich immer wieder umgewöhnen und an neue Regeln, Rituale, Arbeitshaltungen, Verhaltensnormen, etc. anpassen müssen. Und alles nur, weil kein professionelles Arbeiten seitens der Verantwortlichen untereinander möglich ist.

- Das Arbeiten in der Schuleinheit ... in ... ist schwierig. Der Führungsstil der SL ist nicht akzeptabel. Sie unterdrückt ihre Angestellten, macht eins auf guten Kollegen und greift einem dann persönlich an. Sie wird sehr schnell sehr laut, das heisst, sie schreit einen an. Kritik zu äussern, ist nicht möglich, weil man danach 'dran' kommt, was die LPs zum Schweigen zwingt. Die SL verdreht Aussagen, behauptet Sachen, die so nicht stimmen, legt die Sachen so dar, dass es für sie stimmt. Ich fühle mich von der SL gemobbt, was mich zur Kündigung getrieben hat. Ich habe unter der Situation sehr gelitten, und leide immer noch. Ich schlafe schlecht, bin oft depressiv, lustlos, komme oft weinend nach Hause, werde schnell aggressiv. Es geht mir besser, seit ich gekündigt habe. Die SL sagt uns (wir haben in der Gruppe gekündigt) nicht mehr grüezi und kann mir auch nicht mehr in die Augen schauen.
- Die Integration von Kindern mit Behinderungen hat viele Vor-, aber deutlich auch Nachteile. Warum wird von "oben" alles beschönigt? Solche Leute sollen mal unsere Arbeit übernehmen. 3 integrierte Kinder in einer Klasse, inkl. 22 Stunden Heilpädagogik Unterstützung. Dann wird das Ganze sang- und klanglos auf 7 Lektionen heruntergeschraubt. Wie bitte soll denn dies jetzt gelingen, wenn es jetzt schon äusserst schwierig ist? Mein Beruf ist nicht mehr mein Beruf geblieben. Ich war ein Mensch mit unheimlicher Power. Die Arbeitsbelastung mit der Umstellung zur IS-Klassen kombiniert mit privaten Problemen haben mich krank gemacht. Es ärgert mich, Berichte über Integration zu lesen. Was es wirklich heisst, so zu arbeiten, wissen nur Leute, die es erlebt haben. Warum nimmt man uns nicht ernst? Beobachten Sie die Anzahl krankheitsbedingter Absenzen vom Lehrpersonal genau! Das gibt auch Rückschlüsse für ihre Umfrage!
- In dieser Schuleinheit stehen nicht die Kinder im Zentrum, sondern die Schulleitung als Person. Der Führungsstil ist autoritär und willkürlich. Kritik wird nicht reflektiert oder geduldet, sondern mit dem Satz "ich bin hier der Chef und wem es nicht passt, der kann gehen" quitiert. Entweder wird man über alle Massen mit Lob und Privilegien überschüttet, oder man geht unten durch. Das kann bedeuten, dass man angeschrien wird oder persönlich angegriffen und verletzt wird (anstelle von begründeter, sachlicher und konstruktiver Kritik). Sachverhalte und Aussagen werden je nachdem verdreht und unrichtig wiedergegeben. Alltägliche Konflikte werden zum Teil hochstilisiert ("aus einer Mücke einen Elefanten machen"). Dazu gehören auch "Schnellschüsse", welche für Beteiligte zum Teil grosse Konsequenzen mit sich ziehen. Die Eltern werden mehrheitlich als lästig, teilweise als "Bedrohung" angesehen. Mails von Eltern wurden im Lehrerzimmer vorgelesen. An Gesprächen wurden einzelne Eltern respektlos und in einem inakzeptablen Tonfall behandelt. Einzelne Mitarbeitende wurden mit Ämter-Entzug bestraft, wenn sie nicht vorbehaltlos hinter der Schulleitung standen. Es wurde ihnen die Kündigung nahegelegt oder es wurde ihnen mit einer Versetzung in eine andere Schuleinheit gedroht. Anstatt einer Entlastung, war die Schulleitung für mich eine enorme Mehrbelastung. Nebst einer unglaublichen Mailflut (zum Teil 5-6 Mails pro Tag für absolut belanglose Dinge), hat es mich etliche schlaflose Nächte gekostet. Auch die Schulpräsidentin hat meiner Meinung nach ihre Sorgfaltspflicht nicht wahrgenommen, weil sie

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

wusste, dass ich (und andere) nicht auf eine solche Weise gute Arbeit mit Kindern machen können. In dem Schulhaus, in dem ich arbeitete, waren wir ein sehr gutes und engagiertes Team von Lehrpersonen. Es fällt mir schwer zu verstehen, dass in der heutigen Zeit von Lehrermangel einfach in Kauf genommen wird, dass vier von sechs Lehrpersonen kündigen (nachdem schon etliche andere aus demselben Grund gekündigt hatten). Dies ist einfach schade!

- Neue Lehrmittel sollten komplett sein, wenn wir sie benutzen (mit Lernkontrollen, Wochenplänen usw.). Sie sind unter anderem auch ein Aushängeschild für unsere Schulen. So oft pressiert es und es hat so viele Fehler! Schade! Zusammenarbeit unter den Kantonen könnte doch Ressourcen sparen! Warum braucht der Kanton Zürich immer ein eigenes Lehrmittel, wenn es schon gute auf dem Markt gibt? Die Schweiz ist so klein geworden! Tragen wir dem doch Rechnung. Ich weiss, das ist einfach so zu sagen, aber eine Umsetzung ist unglaublich schwierig. Ich freue mich jedenfalls auf Harmos!
- Seit der vor über 10 Jahren gestarteten Reformoffensive ist es (insbesondere für Junglehrpersonen) äusserst schwierig geworden, die Anforderungen an eine professionelle Lehrperson zu erfüllen. Die Ziele, die angestrebt werden (z.B. Einführung neue Zeugnisse, Stellwerk oder integrative Förderung) sind meistens unterstützenswert. Sie verursachen jedoch zusätzlichen Aufwand (Zeugnisse: detaillierte Dokumentation des Verhaltens der einzelnen SchülerInnen / spezifischere Prüfungen in den Sprachfächern; Stellwerk: mehr Elterngespräche; integrative Förderung: Standortgespräche / Absprachen mit IF-Lehrpersonen / Koordinationsaufwand innerhalb der Klasse, da einzelne SchülerInnen nur teilweise anwesend sind / höhere Anforderungen an das friedliche soziale Zusammenleben in der Klasse). Vor allem in der Sek. C ist es ohnehin schon schwierig, Leistungsziele zu erreichen, die zusätzlichen Differenzierungen in den Sprachen sind kaum umzusetzen. Die Lehrmittel (envol und Sprachwelt Deutsch) sind für schwache SchülerInnen nicht geeignet, wodurch sich der Vorbereitungsaufwand erheblich vergrössert. Die Schwierigkeiten, die sich durch stetig ändernde Klassenzusammensetzungen ergeben, sind sehr schwer zu kompensieren und beeinträchtigen einerseits die Lernatmosphäre und erschweren eine konsequente Kontrolle der SchülerInnen, was in der Sek. C von grundlegender Bedeutung ist.
- Das Gefälle zwischen Klassenlehrpersonen und Fachlehrpersonen bezüglich Belastung und Verantwortung darf nicht weiterhin so bestehen. Müssen Klassenlehrpersonen 1-2 Lektionen für ihren administrativen Aufwand bzw. für ihre Verantwortung bezahlt werden oder ihr Lohn muss höher sein als der Lohn einer Fachlehrperson. Insbesondere im Hinblick auf den Trend hin zu Lernlandschaften sind zufriedene, gut funktionierende Lehrerteams bzw. ausgeglichene Teams doch eine wichtige Grundvoraussetzung. Wie soll das sonst funktionieren bzw. besser und erfolgreicher sein als "herkömmlicher" Unterricht? Ein funktionierendes Lehrerteam ist das A und O! Aufgaben und Erwartungen müssen transparent und gerecht verteilt sein.
- Eine solche Umfrage hätte bereits im März 2012 - ich kündigte Anfangs Januar 2012 - gemacht werden können. Rechtliche Unterstützung, Beratung für mich wertvoll gewesen wäre. Ich fühlte mich als Arbeitnehmer ohnmächtig und alleingelassen. Man sagte mir, dass Mobbing als Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen chancenlos sei und ich mir ja einen Anwalt nehmen könne, den ich mir jedoch nicht leisten kann.
- VZE grosszügig handhaben, so dass die integrierten Klassen nicht zu gross werden, bildungsschwache SuS wieder in Kleinklassen Schulen. Entlastungslektion für Klassenlehrer ins Vollpensum integrieren.
- In unserem Team sind (und waren) in den vergangenen Jahren einige Lehrpersonen, die "krankheitshalber" immer wieder über längere Zeit ausgefallen sind. Bei einigen Lehrpersonen war es für mich nachvollziehbar und gerechtfertigt, dass sie weiterhin ihren vollen Lohn erhalten haben, auch wenn sie zum Teil bis zum Schuljahresschluss ausgefallen sind. Bei anderen Lehrpersonen war es aber so, dass sie sich von einem Arzt immer wieder für gewisse Wochen ein Arzteugnis ausstellen liessen, so ihren Lohn weiterhin einkassierten, doch gar nicht richtig "krank" waren. Man hat sie in dieser Zeit immer wieder im Auto, in Geschäften getroffen oder erfahren, dass sie Ausflüge oder sogar Ferien planten. Dies hat das Team sehr geärgert und hat schlechte Stimmung im Team (und auch zwischen Schulleitung und Team) ausgelöst! Ich wäre sehr froh, wenn diese krankheitsbedingten Ausfälle vom VSA oder einem speziellen Arzt noch überprüft werden könnten. So könnten Schulleitung und

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Schulpflege auch schneller handeln, Vikare suchen oder eine Freistellung aussprechen.

- Die Atmosphäre am Arbeitsplatz ist der Motor einer guten Schule! Es wäre die Aufgabe einer Schulpflege erste Meldungen ernst zu nehmen. Und bei Meldungen immer wieder von sich aus das persönliche Gespräch zu suchen. Leider habe ich den Eindruck gekriegt, dass Schulpflege und Schulleitung der Meinung sind, das Problem auszusetzen sei einfacher. Leider kriegt die Bildungsdirektion wahrscheinlich keine Information zu solchen Vorgängen.
- Als Schulentwicklung verkaufte Sparvorlagen sollten vor der Umsetzung auf ihre Konsequenzen im Schulalltag überprüft werden! Das Aufblasen der Administration führt zu einer unverhältnismässigen Mehrbelastung im Alltagsgeschäft. Darunter leidet der "Kernauftrag" der LP, was zu Demotivation und somit zu schlechterer Schule führt. Es entsteht der Eindruck, dass die Bildungsstrategen vom schulischen Alltag kaum mehr eine Ahnung haben, sondern ihre Theorien ohne Praxisbezug am Schreibtisch im Elfenbeinturm entwickeln.
- Schauen Sie bitte auch intensiver hin: Wo ist/war die Fluktuation jeweils sehr hoch? Und dann fragen Sie bei den Schulpflegern kritisch nach.
- Mit Einführung des neuen Volksschulgesetzes hat sich die Qualität in unseren Schulen deutlich verschlechtert: Dadurch, dass die für die Reformen nötigen Ressourcen nicht vorhanden sind, weder personell, noch räumlich, noch finanziell, wird der Druck an der Basis immer grösser. "Entlastungen" wie das Weglassen von Schulzeugnissen finde ich absolut falsch, so erhalten die Eltern noch weniger Rückmeldungen aus dem Alltag ihrer Kinder. Als völlig kontraproduktiv habe ich die von oben verordneten Teamsitzungen und Weiterbildungen erlebt. Es bleibt kein Raum mehr für fruchtbare Zusammenarbeit untereinander und für persönliche WB.
- Die Methodenfreiheit muss gewährt bleiben, denn nur durch diese bleibt unsere Schule lebendig! Die musischen Fächer dürfen nicht weiterhin so stiefmütterlich behandelt werden. Das Lehrmittelobligatorium muss fallen. Die Mitbestimmung der Lehrpersonen auf allen Ebenen und in allen Gremien muss wieder hergestellt werden. Die Lehrpersonen (und nicht nur die Schulleitungen!) müssen Gelegenheit haben, Verantwortung für die Schule zu übernehmen. (Der Lehrerberuf läuft Gefahr von der Berufung zum Job zu degradieren). Das Tempo der Neuerungen und Veränderungen muss gedrosselt werden. Es muss vermehrt von Differenzierung anstatt von Individualisierung gesprochen werden. Ganzheitlicher Unterricht muss vor allem auf der Unterstufe möglich bleiben. Es darf nicht zu einem seelenlosen Abarbeiten von Programmen überfüllter Lehrmittel kommen! Keine Vergleiche einzelner Schulen aufgrund von Tests!
- Weniger Uniformität. Separation als Chance: Teamteaching nicht im gleichen Raum. Weniger Bezugspersonen für Kinder: DaZ, Logo und IF von der gleichen Lehrperson erteilen in sep. Räumen. Mehr Raum für musischen Unterricht. Weniger Theorie, mehr Praxis an PH. Erfahrung der erfahrenen LP nutzen statt Akademisierung der Bildung.
- Die Schulreform muss grundsätzlich überdacht werden. Die Integration schwierigster Kinder ist mit den gegebenen Rahmenbedingungen kaum machbar! Die Mittelstufe leidet enorm unter dem neuen Aktivismus! Der Wettbewerb unter den Schulleitungen muss gebremst werden. Viele Kinder sind mit 2 (4 mit Deutsch und Mundart) Fremdsprachen massiv überfordert!
- Manchmal ist es schwierig, neben den zusätzlichen (v.a. administrativen) Arbeiten und Sitzungen, genügend Zeit für die Unterrichts- Vor- und Nachbereitung zu finden.
- Mehr Wertschätzung gegenüber Fachlehrkräften. Geregelte Hilfe in Integrativklassen im Fachunterricht.
- Das Integrationssystem an der Volksschule ist ein Systemfehler. Daran gehen die Lehrkräfte zugrunde, die ein Schulverständnis haben, welches noch Bildung und Leistung an erste Stelle setzen. Die Bildungsdirektion arbeitet und entscheidet praxisfern, ebenso die PH Zürich. Das muss anders werden, wenn die Volksschule die Qualität nicht verlieren will.
- Kernaufgabe Unterricht ernstnehmen und anderes nicht übergewichten!
- Reform ja, aber manchmal wäre weniger mehr. Vor allem heute dies morgen gilt schon etwas anderes.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Mitgestalten dürfen ist wunderbar, aber ich möchte meinen Weg auch weiterschreiten können, mit wohlwollender Unterstützung. Alle sollen am Ende gleich schreiten, ist in einer solchen Situation doch aufwändig und kräfteraubend und ein Rückschritt für engagierte LP.

- Viel zu viel administrative Arbeit neben dem Schulalltag. Schulleitende sollen auch in ihrer Personalführung überprüft werden. Zu viele Baustellen im jetzigen Schulsystem, oft nicht praxisnah. Viele Lehrpersonen geraten an ihre Grenzen, oft keine Unterstützung, da zu wenig Ressourcen. Es herrscht grosse Unzufriedenheit unter den Lehrkräften (bezgl. Schulsystem).
- Integrationskonzept überdenken. Vorschläge bzw. Angebote griffiger Massnahmen für notorische SchulsaboteurInnen, Time-out-Angebote ausbauen. Kleinere Klassen. Brauchbare Lehrmittel für alle Niveaus, die auch für Kinder mit wenig Interesse an Lerninhalten attraktiv sind. Administrativaufwand für LP reduzieren. Eine Beratungsstelle für Mobbing an Schulen einrichten.
- Neuerungen lieber mehrmals auf die Goldwaage legen.
- Quest Lehrpersonen in Ausbildung sollten nicht "schwierige" 6. Klasse übernehmen dürfen. Quims Schulen sollten kleinere Klassen haben. 25 Schüler/innen mit zu einem Grossteil schlechten Deutschkenntnissen können - auch mit 6h IF wöchentlich - nicht genügend gefördert werden.
- Meiner Meinung nach sollte die Lehrperson lohnmässig besser entlohnt werden als Heilpädagogen und DaZ/IF-Lehrpersonen. Der Aufwand, eine ganze Klasse zu führen entspricht in keinem Masse dem Aufwand, ein, oder ein paar wenige Kinder zu betreuen. Sitzungen, Elterngespräche, Notengebungen, Organisation Schulreise, Klassenführung, Korrektur der Arbeitsblätter, Prüfungen etc. bleiben alles bei der Lehrperson hängen. Ansonsten hat man als Klassenlehrperson das Gefühl, zwar die Hauptarbeit zu machen, aber am wenigsten zu verdienen. Das gibt einem ein ungutes Gefühl auch seinen DaZ/IF und Heilpädagogen gegenüber.
- Es passieren unrechtmässige Kündigungen, wie bei mir. Ich bin kein Einzelfall. Hätte ich geklagt und die Klasse im Stich gelassen, wäre die Entschädigungszahlung in der Höhe von ca. CHF 350'000.- ausgefallen. Dank der Hilfe von ... habe ich das Vertrauen in die Bildungsdirektion nicht verloren und einen ethisch-moralischen Entscheid gefällt. Eine Klasse, die vorher 3 Lehrerinnen in einem Jahr verheizt hat, habe ich als absolute Problemklasse übernommen und nun durfte ich 6 Schüler ins Gymnasium führen. Nur, diese Leistung geht unter ferner liefen. Die Bildungsdirektion sollte also schauen, dass die Macht der SchulpflegepräsidentenInnen eingeschränkt wird und eine bessere Unterstützung - Rechtsbeistand - für die guten LehrerInnen einführen.
- Weniger ist mehr: Sorgfältige Planung, weniger Änderungen, sorgfältige Einführung von Neuerungen mit den nötigen Weiterbildungen für die Lehrpersonen bringen mehr Wirkung! Ein Desaster wie die Durchpeitschung eines völlig unangepassten Englischlehrmittels ist unverständlich! Das Monopol und der Luxus eines eigenen Lehrmittelverlages sind unverständlich bei so kläglichem Versagen (in Bezug auf Sprachlehrmittel!). Den Anliegen der Lehrpersonen aus der Praxis ist unbedingt mehr Rechnung zu tragen. Schule sollte nicht von den Ausbildungsstätten her (PHs) gesteuert werden, indem seltsame und praxisuntaugliche Fächerkombinationen in den Ausbildungsgängen angeboten werden. Schule sollte auch nicht zum Spielball der Politik und der politischen Parteien verkommen.
- Uff! Dass sie mir keine schlaflosen Nächte mehr bereiten. Dass sie mich und meine 300 Kolleginnen anhören und endlich begreifen, dass es nicht nötig ist, das Geld aus dem Fenster zu werfen. Wie gesagt. 4-jährige! Auch Kinder haben Freude an einer sauberen Toilette an Hygiene und an Handtüchern. Dass sie die Putzstunden wieder aufstocken, Dass sie mehr Respekt gegenüber unseren 4-jährigen Kindern haben. Dass sie einsehen, dass das Volksschulgesetz nicht gut umgesetzt wurde. Dass sie aus missglückten Versuchen etwas lernen. Dass sie einsehen, dass weniger manchmal auch mehr sein kann.
- Mehr Unterstützung bei Einführung von IF in Kindergarten. Das Leporello wer welche Aufgaben hat reicht nicht aus! Mehr Support bei Teamarbeit bezüglich IF ! Die Schulleitung auch Schulen in der Hinsicht wie Umgehen mit neuen Anforderungen wie zum Beispiel IF.
- Machen Sie nicht jeden Furz der Bildungsbürokraten mit. Stellen Sie (wieder) Kind und Lehrperson in

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

den Mittelpunkt. Achten sie mehr auf den Inhalt und weniger auf die Form.

- Schützen die die Lehrkräfte vor Überforderung. Werden sie aktiv, damit mehr Geld gesprochen wird für die Integration. So wie die Integration jetzt durchgeführt wird (nämlich kostenneutral), führt sie ganz deutlich zu einer Verschlechterung der Schule insgesamt. Die Kinder leiden am meisten darunter. Integration ist teurer als Separation!
- Baut die Schule nicht dauernd um! Das Einführen neuer Fächer bei gleichbleibender Lektionenzahl ist ein „Gemurkse“. Stundenpläne für die 2. Primarklasse sind äusserst komplex, durch die Integration wird es noch komplizierter.
- Die Bildungsdirektion soll mit Reformen und Neuerungen aufhören bzw. zurückschrauben. Neue pädagogische Ansätze sollen langfristig in unterschiedlichsten Schulen mit unterschiedlicher Klientel über Jahre erprobt werden, bevor sie flächendeckend eingeführt werden. Es soll beachtet werden, dass je nach Quartier, in welchem man unterrichtet, gewisse Ansätze schwieriger umzusetzen sind bzw. praktisch nicht umsetzbar sind. Dies soll Platz haben dürfen.
- Die Überlastung ist enorm. Für Einsteiger fehlt die Unterstützung und Begleitung. Viele zusätzliche Projekte werden als sinnlos erachtet. Der Fokus sollte auf dem Unterrichten liegen.
- Die Volksschule sollte enger mit der Lehrerbildung zusammen arbeiten und die Studenten viel mehr ins Tagesgeschäft mit einbeziehen.
- Oberstufenmodell AB-gemischt keineswegs flächendeckend über die ganze Stadt einführen. Wenn dies gemacht würde, werden längerfristig vermehrt leistungsstarke SchülerInnen der Volksschule fernbleiben und Ideen wie "Freie Schulwahl" und "Privatschulen" bekommen vermehrt Auftrieb. Das wäre nicht im Sinne einer starken Volksschule für alle. Eine Totalintegration auf der Oberstufe ist nur denkbar mit massiv höheren finanziellen Mittel für zusätzliche Lehrpersonen an einer Klasse (durchwegs 2 Lehrpersonen an einer Klasse und zusätzlicher Unterstützung durch HeilpädagogIn). Wenn neue Modelle eingeführt werden, hat dies auch Auswirkungen auf die Architektur. Dies müsste rechtzeitig berücksichtigt werden. Die Schule ... ist von ihrem Raumkonzept ungeeignet für eine reibungslose Umsetzung des bestehenden Oberstufenmodells: Es gibt keine Gruppenräume! Die zusätzlichen Arbeitsplätze für individualisierenden Unterricht sind im Treppenhaus.
- Leider ist es sehr schwierig, gute Schulleitungen zu finden. Das ist mir bewusst, doch unser Beruf ist im Allgemeinen schon sehr anstrengend, wenn die Schulleitung dann jedoch nicht hinter dem Team steht, ist es beinahe unmöglich den Job gut und mit genügend Elan auszuführen.
- Innovationen brauchen Zeit und Geld, das wurde in letzter Zeit zu wenig ernst genommen. Kinder sind keine Ware, die man beliebig umschichten kann; bei Veränderungen sollte man zuerst festen Boden für die SuS schaffen und erst dann Strukturen ändern, da sonst das "Haus der Bildung" arg ins Wanken gerät. Aber da bin ich ja nicht die erste, die diese Ansicht äussert.
- Weiterbildungsangebote für junge Lehrpersonen sind nötig. Es kann nicht sein, dass man erst nach 30 alt genug für andere Funktionen im Schulwesen hat. Viele LPs sind bereits mit 23 fertig mit ihrer Ausbildung. Nach einigen Jahren im Schulalltag, möchten einige davon Chancen, um weiterzukommen (Schulleitung, PH etc.).
- Es ist zwingend, dass bei dem neuen System (kombinierte Abteilungen, IF, neue 3. Sek, etc.) die Klassenlehrperson entlastet wird. Und zwar zu gleichem Lohn weniger Lektionen! Max. 26 Unterrichts-Lektionen = 100% Alles andere ist Heuchelei und schon fast Berufssklaverei! Ihr zwingt uns zum Burnout. Das kostet schlussendlich mehr.
- Die Entwicklung im Schulsystem sollte entschleunigt werden. Zu viele Änderungen überfordern Lehrer und Schüler. Die Büro- und Organisationsarbeiten der Lehrpersonen bitte auf ein Minimum reduzieren. Nur so werden wieder mehr Kräfte für eine innovative Schule frei. Viele Lehrer beklagen sich, sie hätten bei immer grösserem Arbeitspensum, immer weniger Zeit für die Vorbereitung ihres Unterrichts. Schade!
- Die externe Evaluation zeigt nicht das wahre Bild einer Schule. Die Stimmung im Team könnte mit einer anonymen Umfrage herausgefunden werden. Das Team sollte angefragt werden, ob es Gruppen- oder

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Einzelgespräche vorziehe. Das Gruppenteam sollte sich selber zusammenstellen dürfen. Wunsch: Mehr Unterstützung für verhaltensauffällige Kinder. Verhaltensauffällige Kinder stören den Unterricht und beeinträchtigen die anderen Kinder beim Lernen. Bei der Klassengrösse sollten verhaltensauffällige Kinder doppelt gezählt werden. Verhaltensauffällige Kinder sollten lernschwachen Kindern mit IF gleichgestellt werden. Der Berufsauftrag sollte endlich umgesetzt werden. Die Arbeit der Klassenlehrer sollte zeitlich oder finanziell entschädigt werden. Mehr Wertschätzung der Bildungsdirektion gegenüber den Lehrpersonen würde die Motivation fördern. Gemeinschaftsanlässe wie z.B. Lehrerausflüge sollten wieder möglich sein. In anderen Departementen werden die Arbeitnehmer zu Musicals, Theater usw. eingeladen.

- Der Trend, dass die Eltern immer mehr in den Schulen mitbestimmen, finde ich verheerend. Die Kinder und Jugendlichen werden so ihrer Verantwortung und Selbständigkeit beraubt. Lasst den Kindern den Freiraum Schule.
- Mit den Reorganisationen etwas zurückhaltener sein.
- Kleinere Klassen. Mehr Halbklassenunterricht.
- Ich werde beim VSA angestellt bleiben. Ich empfinde es als sehr mühsam, das ganze administrative Prozedere (BVK, Ausbildungszulage für meine Tochter, Lebenslauf etc.) abwickeln zu müssen, wie wenn ich neu angestellt würde vom VSA. Ich fände es sehr sinnvoll, wenn man nach der Kündigung angefragt würde, ob man weiter im kantonalen Schuldienst bleibt und dadurch der administrative Aufwand kleiner würde.
- Für Kinder mit Lernschwierigkeiten oder besonderen Bedürfnissen sollten mehr IF Stunden gerechnet und bezahlt werden, ansonsten ist das integrative Modell zum Scheitern verurteilt und die Klassenlehrer werden überfordert sein.
- Die Aufgabe der IF-Lehrperson ist eine Arbeit, die fast unmöglich zu 100% ausgeübt werden kann. Wenn man nur im Kindergarten arbeitet, gibt es meistens nur 2 Lektionen pro Klasse, d.h. man müsste in 14 Kindergärten arbeiten, um auf die 28 Lektionen eines Vollpensums zu kommen. Die Ressourcen pro Klasse finde ich in den meisten Fällen zu knapp bemessen, um angemessen fördern zu können und für alle Kinder und die LP da zu sein.
- Bin zufrieden.
- In letzter Zeit hat sich die Schule sehr verändert. Meiner Ansicht nach zum Negativen: Bürokratie, Sitzungen, Kommissionen zur "Qualitätsverbesserung", ganze Schulstruktur (IF, Ausbildung, Schulleitung, aufgezwungene päd. Teams). Zwar ist vieles unter dem Deckmantel "zum Wohle des Kindes" geschehen, das Kind und die Familie tritt aber immer mehr in den Hintergrund. Grosse Ausgaben am falschen Ort. Gespart wird an den Klassen (z.B. keine Kleinklassen mehr). Für Computer, Büroräume, Verwaltung ist aber immer genug Geld da.
- Ich arbeite insgesamt seit 23 Jahren als LP. Ich war lange Zeit Klassenlehrperson und sehr glücklich. Weil mein Interesse auch immer den Kindern mit speziellen Bedürfnissen galt, entschloss ich mich zum Studium an der HfH zur SHP. Nun arbeite ich seit 6 Jahren als SHP und verkümmere richtig. Ich bin zum Befehlsempfänger und besseren Senior degradiert, werde immer wieder gefragt, ob ich LP bin. Einzige Lichtblicke sind die Schüler, die angepasste Lernziele haben. Hier erlebe ich mich als wirksam und kann mich einbringen. Aber alle anderen Settings im Rahmen des IF erlebe ich als trostlos. Immer muss ich die Infos einfordern, und dies bei sechs Klassenlehrpersonen plus ihren Stellenpartnern. Ich erlebe mich nicht als wirksam. Kann keine Ideen wirklich umsetzen, da immer die Klassenlehrpersonen das letzte Wort haben und so im Stress sind mit dem ganzen Stoff. Frühenglisch und Frühfranzösisch und PC usw. Ich liebe den Beruf als Lehrperson. Ab Sommer 2012 werde ich an einer Sprachheilschule zu 100 % als Klassenlehrperson arbeiten. Hier kann ich mein Wissen vom Studium brauchen aber auch selber Regie im Klassenzimmer führen. Ich freue mich darauf. Bitte überdenkt das Setting der SHP in der Volksschule, viele Kolleginnen sind unglücklich.
- Das aktuelle System zur Förderung von Kindern mit Lernschwächen ist für mich persönlich unbefriedigend. Viele Kinder können nicht mehr ihren Bedürfnissen entsprechend gefördert und

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

unterstützt werden, da die Heilpädagogen zu wenige Lektionen zur Verfügung haben. Erschwerend kommt die grosse Anzahl Kinder pro Klasse dazu. Ausserdem fehlen die Einzeltherapien für Kinder mit einer Lese- oder Rechenschwäche. Bezüglich Weiterbildung stört es mich sehr, dass ich beispielsweise für eine Englischausbildung einen sehr grossen Aufwand betreiben müsste, während Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ohne Unterrichtserfahrung nach wenigen Monaten bereits als Klassenlehrperson arbeiten können. Dieses Verhältnis stimmt für mich absolut nicht.

- Weniger Politik/Religion und Reglemente. Auch die Kleinsten haben ein Anrecht auf Berücksichtigung. Es muss nicht alles reformiert werden (auch in der Vergangenheit war vieles gut/besser). Weniger Papier und Reglemente und Vorschriften usw. Bedürfnisse von Aussenwachen, kleineren Orten mehr berücksichtigen. Individualisieren auch auf Ihrem Niveau. Die widersinnigen, am Schreibtisch verordneten Anordnungen (z.B. Tierverbote in Schulzimmern) überdenken, mehr gesunder Menschenverstand.
- Ich arbeitete jetzt zwei Jahre im IF. Also muss ich studieren. Das habe ich auch angefangen. Allerdings wäre mein Wunsch, dass es auch eine IF gäbe, die nicht von Heilpädagogen übernommen werden müsste. Viele Förderungen sind meines Erachtens mit Stützunterricht möglich. Das könnte gut von LPs übernommen werden, was mit Weiterbildungen möglich wäre und Geld sparen würde. Und viel Organisationsaufwand.
- Es ist eine himmelschreiende Ungerechtigkeit, dass Lohnlisten für ausserkantonale Lehrerinnen bestehen und die Löhne dementsprechend niedriger sind als die entsprechenden Löhne bei Lehrpersonen, welche lange im Kanton Zürich unterrichteten. Weniger (!) zu verdienen als im ehemaligen Arbeitskanton, ist ein Hohn. Mit ein Grund für mich, den Kanton wieder zu verlassen (mit bravourös abgeschlossenem MAB im ersten und vielleicht auch letzten Arbeitsjahr im Kanton Zürich).
- Weniger ist mehr. Ich denke, dass z.B. die Zusammenarbeit in einem Team nicht diktiert werden kann, sonst wird diese nach Vorschrift gemacht und da geht unheimlich viel Herzblut verloren. Da sehr viele Rituale, gemeinsame andere Vorschriften vorhanden sind, muss sich die Lehrperson um eigene Ideen mit der eigenen Klasse durchführen zu können, ziemlich wehren. Schade!
- Endlich ernst machen mit der Anerkennung der Arbeit (Arbeitspensum) als Klassenlehrperson. Als 6. Klasse-Lehrperson spüre ich mit den geplanten Massnahmen keinerlei Entlastung.
- Die zeitlichen Ressourcen für die Schulleitungen sollen um ca. 25% grosszügiger bemessen werden. Die Schulpflegen sollten total aus der operativen Verantwortung herausgenommen und gleichzeitig die Schulleitungen mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet werden. Den Schulleitungen sollte vor Ort professionelle Administrationsunterstützung angeboten werden.
- Danke für die doch lange Zeit. Die nächsten 12 - 13 Jahre mache ich an meiner neuen Stelle.
- Mehr die Basis (Lehrpersonen und Schulleitungen) bei Entscheiden mit einbeziehen (z.B. beim Entscheid, dass ein Drittel der integrativen Förderung nun doch nicht mehr stattfinden muss und Zeugnis Entscheid). Generell weniger „Hü-Hott“ Politik; wirkt leider langsam ungläubwürdig und geht auf Kosten der Lehrpersonen und Schulleitungen. Endlich den Berufsauftrag für Lehrpersonen wahr machen.
- Kündigungszeit von 6 Monaten ist viel zu lang. MAB sollte viel später und nicht schon nach einem halben Jahr nach Arbeitsbeginn stattfinden. Es besteht keine Kontrolle über die Behörde. Es ist sinnlos, SL zu professionalisieren und sich der Schulpflegen kaum anzunehmen. Ich habe festgestellt, dass dort wo Schulpflegen mit fachkompetenten Menschen besetzt wird, die Schulführung sehr gut organisiert und besser möglich ist. An dieser Schule funken die meisten ins tägliche Geschäft hinein, lassen sich von der Bevölkerung manipulieren und kontrollieren fast täglich SL und Schulverwaltung. Ein grosser Teil meiner Aufgaben war anfangs das Verfassen von Anträgen an die Schulpflege. Ich hatte als "junger" SL keine Vorbilder.
 Die Pensenberechnung für SL ist sehr tief. Meine 60% reichten für die Alltagsarbeit. Zur Zeit habe in der Zeiterfassung 93 h Mehrarbeit!
- Die LP haben vor lauter Administration, Team-Arbeit, Evaluationen, Q- Gruppenarbeit, A-Gruppenarbeit kaum Zeit und Kraft, sich auf das Kerngeschäft "Unterricht" zu konzentrieren.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- An bestehenden Reformen langfristig orientieren (nicht ständig Neuerungen einführen, am alten, bewährten System festhalten!).
- Bitte System mit der Schulpflege überdenken. Die Arbeit der Schulpflege klar formulieren und den Behörden mitteilen (Ziele der Schule müssen formuliert werden, sich nicht ins operative Geschäft einmischen!). Schnittstelle SL/Schulpflege ist sehr schwierig. Vor allem, wenn es einen vollkommenen Wechsel der Schulpflege gibt. Ev. Unterstützung durch die Arbeitsaufgabe SL/Schulpflege durch VSA coachen.
- Es lebe die Grundstufe!
- Wie wird Schule organisiert? Vermeiden von administrativen Leerläufen, zurück zur Kernaufgabe der Schule (was zugegebenermassen schwieriger ist als vor 30, 40 Jahren).
- In wenigen Jahren werden nur noch wenige Lehrkräfte die Lernbefähigung für Französisch besitzen - im Vergleich mit Englisch. An der PH Zürich wird Französisch immer seltener gewählt! Was wird dagegen unternommen? In Zukunft werden einzelne Lehrerteams vor grosse, nicht leichte Aufgaben gestellt, z.B. 4 Quereinsteiger/-innen in einem kleinen Team integrieren.
- Es wäre allgemein wichtig, den Lehrerberuf wieder mehr wertzuschätzen. Wir leisten so viel und müssen auf vielen Gebieten kompetent sein (nicht nur in fachlicher Hinsicht sondern auch immer mehr in erzieherischer) und wir bauen an unserer Zukunft! Dies alles sollte Grund genug sein um uns in jeglichen Belangen zu unterstützen und uns den Rücken zu stärken!
- Unbezahlter Urlaub sollte nicht erst nach 3 Jahren möglich sein, das ist nicht zeitgemäss.
- Reform- und Änderungsflut war zum Schluss etwas gross, auch wenn ich inhaltlich mit den meisten Reformen grundsätzlich einverstanden war.
- Sie befinden sich oft ziemlich fern der Praxis. Mehr Autonomie für Schulhäuser, weniger Bürokratie.
- Man müsste sich überlegen, ob es Sinn macht, Vikaren einen Einheitslohn auszubezahlen und damit ihre Lohnstufe (Erfahrung) nicht zu entlöhnen.
- Die Arbeit der Lehrpersonen soll nicht noch stärker reglementiert werden. Die Belastung der Lehrpersonen - v.a. auch der Junglehrer - darf nicht noch weiter zunehmen; man sollte sich lieber überlegen, wie die LP sinnvoll entlastet werden können. Die Lehrpersonen sollten wieder mehr Zeit für die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern haben; schliesslich ist das die Hauptaufgabe der LP.
- Lassen Sie einmal mit einer Umfrage bei jeder der Lehrpersonen der Oberstufe überprüfen, welche der Lehrmittel an der Sekundarstufe praxistauglich sind und tatsächlich dem Niveau der jetzigen Sek A-, Sek B- und Sek C-Schüler entsprechen. Fragen Sie einmal konkret bei jeder Lehrperson nach, welches nach deren Meinung die hauptsächlichen Schwierigkeiten sind, denen sie im Alltag begegnet. Überprüfen Sie anhand dieser Umfrage die Alltagstauglichkeit und Alltagsrelevanz aller Reformen, welche in den letzten Jahren im Sinne einer "Qualitätssteigerung" implementiert wurden. Fragen Sie nach, ob sich die jungen Kolleginnen und Kollegen nach ihrer PH-Ausbildung befähigt fühlen, den Anforderungen des Schulalltags gerecht werden zu können. Überdenken Sie, ob die "Integration" von sehr schwachen und verhaltensschwierigen Schülerinnen und Schülern im Sinne des betroffenen Klassenverbandes ist. Klären Sie ab, ob der Erfolg des dualen Berufsbildungssystems nicht mittel- bis längerfristig gefährdet ist durch die stetig nach unten sinkende Qualifikation der Volksschulabgänger/-innen.
- Es kann nicht sein, dass ein Schulleiter weniger verdient als teaminterne Lehrpersonen, bloss weil er weniger Dienstjahre aufweist. Sowas wäre in der Wirtschaft unmöglich!
- Die externe Schulevaluation sollte nicht der BI angeschlossen sein! (Unabhängigkeit). Bei der BI Geld einsparen und das Ersparte den Lehrern zukommen lassen. Die Lehrer sind diejenigen, die wirklich arbeiten.
- Zwei Lehrpersonen sollten zusammen eine Klasse führen und dabei möglichst alle Lektionen abdecken können (auch IF/ISR/DaZ), ohne dabei noch eine zusätzliche Ausbildung machen zu müssen. Eine erfahrene Lehrperson ist meistens unterstützender als eine heilpädagogische Fachkraft!

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Die Funktion der Klassenlehrperson sollte stärker gewichtet werden.

- Vor einigen Jahren habe ich mich an der Pädagogischen Hochschule in den Fächern Mathematik, Deutsch, M & U und Sport auf der Primarstufe weitergebildet. Trotz meiner neuen Kompetenzen wurde ich nach wie vor als Handarbeitslehrerin entlohnt. Aus meiner Sicht absolut nicht gerechtfertigt, da ich ja in den Fächern, die ich unterrichtete bestens ausgebildet war und somit auch die gleiche Arbeit wie meine Kolleginnen machte. Die Tatsache, dass eine Primarlehrperson mit der Zusatzausbildung Handarbeit mehr verdiente, wenn sie das Fach Handarbeit unterrichtete als ich, die definitiv die Expertin war, ärgerte mich noch mehr. Das zu "gleicher Lohn für gleiche Arbeit".
- Zu wenig "Leitfaden" und konkrete Rollenverteilung/Aufgabenverteilung zwischen LP und SHP. Unklare Regelung, wie und wann Schüler "individuelle Lernziele" erhalten und wann einfach "schlechte Noten". Nicht gerecht, dass im Zeugnis IF-Kinder nicht gekennzeichnet werden als solche.
- Nicht sich sofort auf eine Lehrkraft stürzen und ein MAB aussetzen.
- Reformen sollen in verkraftbaren Massen verordnet werden. Grundsätzlich sollte die BI individuelle Lösungen vermehrt zulassen. Sei dies bei Stellenplanung, Klassenbildungen oder aber auch bei der Anstellung von geeignetem Lehrpersonal. Die Klassengrößen sollte grundsätzlich wieder reduziert werden, v.a. in B/C-Klassen. Klassenlehrer sollen entlastet werden: 2 Lektionen pro Woche scheint mir da ein absolutes Minimum. Der Lohn der Schulleitungen sollte über dem höchsten Lohn der Lehrpersonen liegen. Der Chef muss meiner Meinung nach am meisten verdienen.
- All die Neuerungen wirken im Schulalltag lähmend. Externe Schulevaluationen sind auch bei wenig Aufwand eine grosse Störung im Alltag. Wir produzieren Papier über Papier und sollten doch eigentlich die Kinder im Auge behalten. Die Sprachlastigkeit der Primarschule wirkt sich schlecht auf das Wohlbefinden vieler Kinder aus. Franz ist meiner Meinung nach ganz zu streichen, Englisch reicht völlig. Unbedingt die Sprachen mit nur einer Note ohne Kreuze beurteilen lassen. Das heutige Zeugnis führt zu einer Testflut, die auch dem grössten Fan die Lust am Lernen nimmt.
- Das Grundstufenmodell hat viele Nachteile (Pensen, Löhne, Fördermöglichkeiten, Teamteaching) und ermöglicht nicht allen Kindern einen optimalen Start in die Schulwelt.
- Anliegen der Lehrerschaft ernster nehmen. Fachlehrern sind lohnmässig den Klassenlehrpersonen gleichgestellt was bei dem unterschiedlichen Workload nicht fair ist. Klassenlehrer haben im Vergleich zu den Fachlehrern den viel grösseren Arbeitsaufwand. Lektionenreduktion an der Sekundarschule für Klassenlehrpersonen.
- Ruhe in den Schulalltag bringen. Keine Kürzung der musischen Fächer zulassen. Keine grossen Klassen zulassen. C Klassen wieder vermehrt fördern.
- Erhält die Schulleitung angemessen VZE?
- Belastung als Klassenlehrer mit Lektionenzahlreduktion verringern Schülerzahlen reduzieren, es kann nicht sein, dass Sprachunterricht mit 28 Schülern stattfindet, nur weil zu wenige VZE gesprochen wurden.
- Die Integration von Sonderschülern in Regelklassen braucht aus meiner Sicht andere Unterstützung. Es reicht dem Sonderschüler nicht, wenn er einzelne Förderstunden (IF) und stundenweise Begleitung durch den Schulsozialpädagogen erhält. Die Restklasse und insbesondere Kinder, die besondere Bedürfnisse haben (IF, DaZ, Begabte) bekommen aus Zeitmangel nicht die Unterstützung, die sie ohne Integration von Sonderschülern bekommen würden. Diese Art Integration verheizt Lehrkräfte. Wenn Integration stattfinden soll, dann muss ständig eine zusätzliche Lehrperson/Heilpädagogin für dieses Kind anwesend sein. Das kostet seinen Preis.
- Die Klassengrößen reduzieren möglichst keine "Schnellschüsse" - Neues erst nach guter Überprüfung "verordnen". Das Neue ist nicht immer nur gut - das Neue kritisch hinterfragen. Vermehrte Schulbesuche.
- Kleinklassen und/oder Sek C wieder einführen! Bewährte Lehrmittel aktualisieren und nicht immer neue,

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

meist unbrauchbare, produzieren lassen. Abschlusstest am Ende der 3. Oberstufe einführen, nur wer den besteht, bekommt einen Schulabschluss.

- Kleine Schulen erhalten für die operative Führung ganz eindeutig zu wenig Ressourcen. Jede Schule, unabhängig ihrer Grösse, müsste mind. 50% für diese anspruchsvolle Aufgabe erhalten. Jährlich habe ich bis zu zwei bis drei Monate Mehrzeit vor mich geschoben, die ich aufgrund der zu erfüllenden Aufgaben nicht einfach kompensieren konnte. Das ist auf die Länge sehr unbefriedigend. Einsatz und Lohn stimmen langfristig überhaupt nicht.
- Reformen sind ok, nur müssten sie zu Ende gedacht werden. Keine obligatorischen Unterrichtsmittel mehr, dafür Lernziele vorgeben. Lehrpersonen vermehrt in Planung einbeziehen und auf ihre Forderungen eingehen. Mentoren der PH Zürich auf ihre Tauglichkeit überprüfen.
- Überlegt, bevor ihr neue Reglemente herausgebt. Gebt nur praxistaugliche Reglemente heraus
- Frau Aepli hat inzwischen verstanden, dass man die Lehrer anhören muss. Mit der Umsetzung klappt es noch nicht immer zu 100%, aber im Vergleich zu Buschor ist es viel besser. Die BI sollte sich vehement gegen den neuen Berufsauftrag einsetzen. Den Lehrberuf kann man nicht in Arbeitsstunden erfassen, wie bei einem Fabrikarbeiter! Das grösste Problem ist, dass die im Moment vorgesehene Stundenzahl für Unterricht und Vorbereitung und Nachbereitung viel zu klein ist. Andere Sachen sind schlicht stupid: Überzeiten- Minuszeitenregelung, generell der ganze administrative Aufwand macht keinen Sinn etc. Wenn der neue Berufsauftrag kommt, werden noch mehr Lehrer den Beruf an den Nagel hängen.
- Für die Integration aller Kinder wird zu wenig Personal eingesetzt: Die Arbeit für KlassenlehrerInnen und IF Lehrpersonen ist ein Fass ohne Boden!
- Die Umstellung auf ADL (altersdurchmisches Lernen) ist mit extrem viel mehr Aufwand verbunden als je jemand zugeben wird. Dieser Entscheid sollte wirklich wohl überlegt sein. Wenn dann die Klassengrössen gleich gross bleiben oder sogar nach aufgestockt werden, macht einen das kaputt. Und: Mit den TaV musste plötzlich jede LP in mindestens einer, wenn nicht sogar mehreren Arbeitsgruppen tätig sein. Ständig musste was verbessert werden, nie war es gut. Und jede "Verbesserung" (die in der Regel mit Mehraufwand verbunden war) musste evaluiert und reevaluiert werden - ein unglaublich ermüdender Prozess. Weniger wäre hier ganz sicher mehr! Dann könnte man wenige, ausgewählte und sinnvolle Neuerungen vornehmen. Ich vermute auch, dass die TaV untereinander einen "Wettbewerb" machen, was einfach nicht gesund sein kann. Schliesslich haben wir eine Volksschule und keine Elite-Privatschulen.
- Vorsicht vor Aktivitis mit Schulveränderungen, Projekten, Klassengrössen usw.
- Lehrpersonen, die schon 30 Jahre im Dienst sind, sollen vereinfachte Möglichkeiten erhalten, sich beruflich neu zu orientieren. Finanzielle Sicherheit gewährleisten während Neu-Orientierungsphase - und auch entsprechende Anstellungen in einem neuen beruflichen Umfeld und mit neuer beruflicher Tätigkeit erhalten können (Verwaltung / Schulentwicklung / usw.).
- Ich bin vom Kanton St. Gallen in den Kanton Zürich nach vielen Jahren gewechselt. Es erstaunt mich, wie viele Kapitel, Weiterbildungen usw. während der Schule stattfinden und die Kinder dadurch frei haben. Als Lehrerin finde ich das toll, meine Freizeit muss ich nicht opfern, jedoch gehen Stunden für den Unterricht verloren, als Eltern würde mich das eher noch beschäftigen, da die Kinder wirklich oft frei haben. Ich finde die Wege im Schulalltag sind sehr mit Administrativem belastet, mehr als in St. Gallen. Die Wege sind oft kompliziert, man könnte es auch einfacher gestalten. Die Entlohnung ist sehr gut im Kanton Zürich.
- Dass individuelles Arbeiten in Kindergarten-Kindergruppen über 20 sehr fraglich ist.
- Ändert die Vorgaben nicht immer wieder und stellt für die Umsetzungen frühzeitig die nötige Unterstützung zur Verfügung. Stichworte EPS, Sonderpäda, R und K.
- Stärkere Förderung des Klassenlehrerprinzips mit möglichst vielen durch den Klassenlehrer erteilten Unterrichtsstunden; mindestens zwei Stunden pro Tag organisierte und bezahlte Schülerbetreuung

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

durch Lehrer, wo SchülerInnen freiwillig Hausaufgaben machen können und chronische Hausaufgabenverweigerer obligatorische Zusatzstunden verbringen müssen, ohne dass jede Lehrperson einzeln zusätzliche unbezahlte Stunden dafür einsetzen muss. Viel mehr Generalisten als Fachidioten ausbilden.

- Integration von Behinderten in die Normalklassen dienen auch bei Unterstützung von Heilpädagogen nicht der Schulqualität! Lehrer werden durch diesen Umstand mehr belastet, ohne finanzielle Entschädigung (Die Verkleinerung der Klassen-Schülerzahl kann den zusätzlichen Aufwand des Lehrers nur gering beeinflussen). Klassenlehrer müssten unbedingt mehr Kompetenzen erhalten (z.B. Schülerschluss / Strafmasse / Strafmethoden / etc.). Teilzeitarbeiter und -Arbeiterinnen fehlen meist die Ideale und sind daher möglichst zu verhindern. Die Einführung der Sozialarbeit in unserer Schulanlage war ein totaler Flopp (personell und fachlich!).
- In ihren Bemühungen, eine gute Schule im Kanton Zürich anbieten zu können, mutieren viele BI-Mitarbeiter/innen zu "Schreibtisch-Täter/innen" mit fehlendem Bodenkontakt. Die Erfahrungen und Ideen der ausführenden (Lehrkräfte, Schulleitungen) werden zu wenig mit einbezogen. Der Informationsfluss (Newsletter) ist gut und sinnvoll.
- Es wäre wünschenswert, dass alle Gemeinden die Pensenänderung (10 WL oder mehr, also kantonale Anstellung) nach dem Mutterschaftsurlaub gleich handhaben. Ich weiss, dass in vielen Gemeinden und in der Stadt ... das Weiterarbeiten an der Klasse möglich ist. Es wird z. B. eine 60% Stelle ausgeschrieben, so dass die "alte" Lehrperson zu 40% an der Klasse bleiben kann. In meinem Fall hiess es, dass die Vikarin ihren Job gut macht und man sie gerne zu 100% behalten möchte. Das empfinde ich nach gut 7.5 Jahren an einer Schule nicht als sehr wertschätzend, wenn man die Vikarin mir vorzieht.
- Bessere Informationen, wenn Neuerungen in Kraft treten. Schneller Informationen zu Neuerungen. Lohnmässig unfair, wenn man schon lange unterrichtet, da ständig das Lohnsystem überarbeitet wird und Gemeindeanstellungen je nach dem nur zu 50% angerechnet werden. In meinem Fall hat das bedeutet, dass ich fast 1000.- monatlich weniger Lohn erhalte, da ich über 10 Jahre von Gemeinden angestellt war. Ich habe auch als SHP gearbeitet zum Primarlehrerlohn, da ich das Studium noch nicht fertig hatte. Da müsste, wie früher, eine Zwischenstufe eingeschoben werden. Beim Besitz vom Diplom zur schulischen Heilpädagogin sollte dann der Lohn nochmals angehoben werden.
- Ich fände es sinnvoll, wenn alle Lehrpersonen kantonal angestellt werden könnten und es nicht vom Pensum abhängig ist. Gerade bei Stellenwechsel ist es ev. nicht möglich, gleich von Anfang an 10 L zu unterrichten und es ergibt sich erst über längere Zeit ein grösseres Pensum.
- Weiterbildung der Lehrpersonen nicht nur in der Freizeit. Vermehrter Einbezug der Lehrpersonen bei der Entwicklung neuer Lehrmittel. Den Gemeinden eine grössere Autonomie gewähren.
- Für Reformen und Weiterentwicklungen genügend Zeit einberechnen und geben und mehr darauf achten, dass die Nachhaltigkeit gewährleistet ist. Alles Neue wird sich nicht festigen, wenn die Zeit zur Reflexion und Vertiefung fehlt. Jeweils im Voraus gut abwägen, welche Vorgaben kantonal festgelegt werden sollten, damit der Wildwuchs in den Gemeinden nicht noch mehr Überhand nimmt. Bei gewissen Themen macht es natürlich auch Sinn, den Schulen Gestaltungsfreiraum zu gewähren.
- Mir scheint wichtig, dass betreffend Neuerungen aller Art eine Beruhigung /Konsolidierung stattfinden kann. Ein konkretes Beispiel sind die Lehrmittel: Die Beschränkung auf ein obligatorisches Lehrmittel, das praxisnah ist, bzw. von der Lehrerschaft gerne eingesetzt wird, würde ein einheitlicheres Lernen ermöglichen. Besonders wichtig erachte ich, dass mit einem Lehrmittel möglichst lange gearbeitet werden kann bzw. sich die Wechsel in Grenzen halten - sonst werden die meisten Lehrpersonen unnötig belastet (dies ist besonders der Fall, falls das Lehrmittel einen fundamentalen Methodikwandel beinhaltet). Die Formulierung von konkreteren Lernzielen im Lehrplan (pro Fach und Schuljahr) ist voranzutreiben. Eventuell sogar unter Erwähnung von gewissen Kapiteln/Verweisen zu Lehrmitteln.
- Bis zur Einführung des neuen Schulgesetzes hatten wir eine gut funktionierende Schule mit vielen motivierten Mitarbeitenden. Seit der Einführung der Schulleitungen erlebe ich viele Kolleginnen und Kollegen, die innerlich gekündigt haben. Ecken und Kanten sind nicht mehr gefragt, Mittelmass und

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Beliebigkeit haben Konjunktur.

- Der Wandel, der in den letzten 4 Jahren stattgefunden hat, war interessant und herausfordernd. Das hat mir gefallen und macht den Beruf attraktiver. Jetzt braucht es eine Verschnaufpause bis zur nächsten Runde.
- Sorgfältigere Überprüfung und Evaluation von Neuerungen im Schulwesen; mehr Abstimmung mit den anderen deutschsprachigen Kantonen; mehr Nähe zur Lehrerschaft; besserer Lohn.
- Die Grundstufe ist ein gut funktionierendes Modell- einziger Schwachpunkt: es gibt keine 100% Anstellung, aber man arbeitet trotzdem fast 100%. Ich habe meine Stelle gekündigt, weil ich 100% arbeiten möchte und dies in dieser Form nicht kann. Die Zusätzlichen Lektionen, welche ich in anderen Stufen unterrichtet habe, sind zwar toll, aber fordern einen weiteren zeitlichen Aufwand der sich unter dem Strich finanziell nicht auszahlt.
- Die Bildungsdirektion erscheint mir manchmal sehr realitätsfremd.
- Weniger Hüft und Hott (Werkunterricht, Fremdsprachenunterricht, Hauswirtschaftsunterricht, integrativer Unterricht). Praktiker sollten einen höheren Stellenwert haben als sog. Bildungsexperten. Man hat das Reformfuder in den letzten 10 Jahren überladen. Die Kinder haben davon kaum profitiert, die Lehrerschaft brauchte zu viel Energie für blutleere Sitzungen, Evaluationen, Gespräche, Papiere usw.
- Schulleitungen und Schulpflegen besser überwachen - mit Einbezug der dort arbeitenden Lehrer. Wir Lehrer haben keine Möglichkeit, uns gegenüber Ungerechtigkeiten zu wehren, wenn SL und Schulpflege zusammenhalten.
- Weniger Bürokratismus. Abläufe bei Schüler- und Pensenplanung sind viel zu aufwändig und fernab von sinnvollen Umsetzungsmöglichkeiten in der Gemeinde. Nähe zu Schulleitungen fehlt ganz - persönliche Kontakte finden nicht statt – ausser es brennt.
- Anerkennung der sehr grossen Arbeitsleistung der Schulleitung z.B. mit mehr Ressourcen, Lohnanreizen, Gewährung von Sabbatical (IWB o.a.) usw. Übergabe von mehr Kompetenzen ist wichtig, muss aber auch mit Ressourcen unterstützt werden.
- Mehr an die Basis gehen und den Leuten zuhören, die täglich in den Schulen unterrichten! Ich wünsche mir, dass wir den Mut haben, unsere Schule so zu entwickeln und zu steuern, dass sie weiterhin zu unserem Land passt. Bildung ist eines unserer grössten Güter - ich habe manchmal das Gefühl, das geht verloren. Integration ja - aber nicht um jeden Preis.
- Schade, dass bei all den unzähligen Aufgaben an der Schule vergessen geht, was wirklich wichtig ist im Lehrer-sein ist. Neben x Stunden Arbeit für Schule und Behörde fehlt oft die Zeit für das Wesentliche, das Vorbereiten/Evaluieren des Unterrichts. Im nächsten Jahr haben wir bis zu 24/25 Klassen. Für mich eine grosse Einbusse, da man unmöglich jedem Kind gerecht werden kann. Da nützen auch zwei, drei Entlastungsstunden nichts.
- In einer Gemeinde wie ... (Sozialindex von ...) sind die Anforderungen an eine LP sehr hoch und belastend. Es braucht hier Sonderregelungen und mehr Entlastung, damit diese Gemeinden bei der Rekrutierung von guten Lehrpersonen eine Chance haben. Die SL sollte mehr Hilfe bekommen, damit sie nicht zwischen den Vorschriften des Kantons und den Bedürfnissen der LP aufgerieben werden.
- Die Tätigkeit als Schulleitung gefällt mir sehr. 50% Klassenlehrpersonenfunktion oder Heilpädagogik und 50% Schulleitung sind äusserst schwierig miteinander vereinbar! Für mich war dieser Balanceakt nicht weiter umsetzbar. Ich bin der Meinung, dass die Schulleitungspensen, vor allem die kleineren, zu niedrig angesiedelt sind. Ein beträchtlicher Teil der Schulleitungstätigkeit muss an einer kleinen oder grossen Schule gleich umfangreich getätigt werden. Eine seriöse Schulleitung wird Schwierigkeiten haben, diese im vorgesehenen Umfang mit den vorhandenen zeitlichen Ressourcen zu vereinbaren. Jemand der gerne 100% arbeiten möchte, hat es in diesem Setting schwer.
- Schulleitungstätigkeit: Die Schulgemeinde verfügen über zu wenig weit greifende Autonomie. Die Bürokratie, die durch VSA den Gemeinden vorgeschrieben wird, wirkt als Klumpfuss und zehrt an den

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Nerven. Es besteht zu viel Kontrolle und zu wenig Delegation gegenüber den Schulgemeinden. Lehrtätigkeit: Die pädagogische Hauptlast der Klassenführung wird nicht angemessen in der Anstellung der Klassenlehrer berücksichtigt.

- Kleinere Klassen!
- Den Lehrpersonen bei Änderungen auch Verschnaufpausen zu gönnen.
- Administrativer Aufwand wird immer grösser und grösser. Für unser Kerngeschäft bleibt zu wenig Zeit: Lasst die Lehrer professionell Schule geben Die Belastungen für die Lehrkräfte ist zu gross durch die vielen Reformen Jahr für Jahr. Ich wünsche eine professionelle Aufsicht. Die Schulaufsicht muss abgeschafft werden, sie bringt überhaupt nichts. Die Schulaufsicht ist eine Lachnummer. Ich wünsche mir professioneller Leute an der Spitze der Bildungsdirektion, ehrlich. Der Bildungsdirektion fehlt der Bezug zur Praxis, ehrlich. Gezielter Einbezug der Lehrpersonen mit grosser Erfahrung. Weniger administrativer Kram, der nach aussen gut aussieht, aber nichts bringt (Schülerparlament, Klassenrat, Stellwerk, Atelier- und Projektunterricht, etc.). Anliegen der Lehrerschaft muss endlich ernst genommen werden, ehrlich. Reformen müssten 100% durchdacht sein, nicht wie erlebt, 20-30%. Zuerst müssen die Lehrmittel vorhanden sein, bevor etwas Neues eingeführt wird, siehe Atelier- und Projektunterricht. Organisation der 3.Oberstufe oberflächlich durchdacht, Überforderung der Schülerinnen und Schüler. Die Zürcher Schule sollte zum Wohle der Schüler sein, diesen Eindruck kann ich leider nicht bestätigen. Die beste Ausbildung am ROS wurde leider auch über den Haufen geworfen. Die Pädagogische Hochschule ist nur kleiner Schatten des Real- und Oberschulseminars von damals. Der Ruf der PH Zürich bei Studierenden ist miserabel. Ich wünsche mir eine praxisbezogene Ausbildung, wie ich sie am ROS in vollen Zügen erhalten habe. Ich habe 38 Jahre unterrichtet, weil ich Oberstufenlehrer sein wollte und nicht Manager und Marionette der Bildungsdirektion.
- Schule ist kein Dienstleistungsbetrieb. Es ist schwierig zu ertragen, dass die Volksschule eine so schlechte Position hat in der Gesellschaft- die Lehrer sind an allem schuld, das ist eine gängige Meinung.
- Unterstützen Sie kleine Schuleinheiten.
- 1. Gebt den Lehrkräften mehr Zeit für die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern! Es soll ihnen nicht dauernd durch Umfragen, Tagungen, und andere organisatorische Aufgaben die Zeit für den Kern ihres Berufes genommen werden. 2. Als noch kein Mangel an Heilpädagoginnen herrschte, war die Überheblichkeit gegenüber den Heilpädagoginnen und DaZ-Lehrerinnen - was die Ausbildung betrifft - sehr hoch. Von allen wurde die HfH-Ausbildung verlangt und das Erteilen von höchstens drei Jahren Unterricht erlaubt. Ich habe viele Module und Weiterbildungen gemacht, kann aber die ganze Ausbildung aus zeitlichen Gründen nicht machen. Ausserdem sind nicht genügend Studienplätze vorhanden. Die langjährige Arbeit einer Heilpädagogin ist sehr viel wert und muss mehr geschätzt werden. Sie kann nicht durch eine Hochschulausbildung ersetzt werden.
- Weniger wäre mehr (zu viele Projekte parallel und zum Teil unausgegoren). Lehrmittel: Es gibt viele gute Lehrmittel bereits auf dem Markt. Monopol des Lehrmittelverlags Zürich langsam aufgeben! Ich frage mich manchmal, ob irgendjemand den Überblick hat über alles, was läuft: Manchmal erhielt ich den Eindruck, dass die eine Hand nicht weiss, was die andere macht. Koordination mit der PH Zürich PH Zürich: Wird ausgetauscht und zusammengearbeitet? Schauen, was andere tun: Dem Kanton Zürich würde es manchmal auch gut anstehen, zu schauen, was andere Kantone machen, was sie schon ausprobiert haben und was funktioniert hat. Das Rad muss nicht immer neu erfunden werden. Lehrmittel.
- Um Neuerungen als etwas Positives zu sehen und konstruktiv zu nutzen, müssen sie zeitlich abgestimmt werden. Die Freiheiten in der Umsetzung führen manchmal dazu, dass alles bis zum Schluss aufgeschoben wird. In unserer Gemeinde wurden innerhalb von vier Jahren so viele Neuerungen umgesetzt, dass man beinahe nicht zur Ruhe kam. Schwierig fand ich es auch, dass gewisse Abstimmungsschwierigkeiten immer wieder auftauchen: Z.B. Kurz nachdem wir mit grossem Aufwand ein sonderpädagogisches Konzept erarbeitet hatten, kam ein kantonales. Das Fach Religion und Kultur musste eingeführt werden, ohne dass das Lehrmittel schon zugänglich war.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Die Schulevaluationen (MAB und Externe Schulentwicklung) sind gute Instrumente, die Schule zu analysieren, sie brauchen aber viel zu viel Zeit und Energie für die Schulleitung und die Lehrpersonen. Schlanker und weniger oft! Grosse Klassen in denen auch Kinder integriert werden, sind sehr aufwändig zum Führen, den einzelnen Kindern konnte ich so nicht gerecht werden. Kleinere Schülerzahlen in den Klassen, vor allem bei Mehrklassen und Integration! Die Kernaufgabe der Schule soll immer der Unterricht, die Arbeit mit den Kindern sein! Bei den vielen Neuerungen, Änderungen, Evaluationen und Anpassungen, Lehrmitteleinführungen wird die Kernaufgabe auszuführen, sehr erschwert.
- Die Volksschule ist die Titanic. Sie ist schon lange gegen den Eisberg gekracht, aber keiner der Offiziere will das wahrhaben. Die Matrosen hingegen verlassen das sinkende Schiff.
- Spielgruppenpflicht für alle Kinder, die kein Deutsch sprechen im Alter von 3 Jahren. Sozialpädagogen oder Heilpädagogen, die in Bildungsfernen Familien Prävention betreiben, zur Verfügung stellen. Alter für den Kindergarten Eintritt nicht heruntersetzen (Grosse Schere an Entwicklungsstand). Z.B einige 4 - Jährige sind überfordert, die Eltern wollen es aber nicht einsehen und die Kinder müssen dann trotzdem die volle Zeit präsent sein, obwohl sie damit überfordert sind.
- Der Anstellungsumfang der Schulleitung nach zugeteilten VZE ist nicht realistisch. Wenn fast alle Lehrstellen doppelt besetzt sind, reicht die jetzige Freistellung für eine sorgfältige Personalbetreuung bei Weitem nicht aus. Ausserdem sollten weitere Kriterien individuell gewichtet werden. Ich meine, der Arbeitsumfang als Schulleiter einer Schuleinheit in einer Gemeinde mit mehreren Schuleinheiten ist nicht derselbe, wie in einer Gemeinde mit einem Schulhaus. Da fallen ungleich viel mehr allgemeine Arbeiten an, die in grossen Gemeinden durch einen pädagogischen Leiter oder ein gut bestücktes Sekretariat erledigt werden.
- Ich habe im letzten Jahr als IF-Lehrerin gearbeitet. Die Stunden, welche pro Klasse zugesprochen werden, sind meiner Meinung nach zu gering.
- Wie vorgängig schon erwähnt, müsste das Verfahren bei den Zuteilungen der VZE vereinfacht oder beschleunigt werden. LP müssen sich an die Kündigungsfrist halten. Wenn bis dahin nicht klar ist, ob ein Pensum vorhanden ist, das den Vorstellungen einigermassen entspricht, wird es für LP ungemütlich.
- Ich möchte folgendes nur der Bildungsdirektion mitteilen: Ich kann nach wie vor nicht verstehen, dass mir nach 10 Jahren Arbeit in ... (immer beste MAB-Beurteilungen und grossem Engagement meinerseits) während meiner Burnout-Erkrankung eine Rückkehr an meinen Arbeitsplatz verwehrt wurde. Ich hatte keinerlei Unterstützung des Schulleiters/Teams erfahren dürfen. Am meisten schmerzt mich, dass niemand der Schulpflege jemals mit mir Kontakt aufgenommen hat, um meine Seite anzuhören. Die Schulleitung wurde in ihrem Wunsch, das Arbeitsverhältnis mit mir aufzulösen, ohne Hinterfragen unterstützt. Dieses Vorgehen ist nicht nachvollziehbar und absolut nicht transparent, geschweige denn professionell. Ich bin heute wieder gesund und arbeite mit Freude als Primarlehrerin- es geht mir nach einem sehr schwierigen Jahr wieder gut. Dafür bin ich dankbar. Ich habe unter das Kapitel einen dicken Strich gezogen und schaue nun vorwärts.
- Die Kindergartenstufe muss endlich vollwertig anerkannt und als Teil der Schule angesehen werden. Nicht nur die Pflichten (Sitzungen, Projekte, Integration ...), sondern auch die Rechte müssen endlich angepasst werden (Lohn, Begrenzung der Kinderzahlen - da wir ja in Mehrklassen arbeiten, Anrecht auf Pause ohne Kinder).
- Stellenwert der Kindergärtnerin erhöhen. Kindergärtnerinnen haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Primarlehrpersonen aber nicht den gleichen Lohn. Mehrklassenzuschlag? Der Kindergarten ist die erste Bildungsstufe, die Kinder und Eltern knüpfen hier die ersten Kontakte zum Schulwesen. Die Kinder kommen hier noch z.T. ganz ohne Deutschkenntnisse und ohne vorherige Abklärungen, somit ist im Kindergarten die Durchmischung am grössten und am wenigsten therapeutische Hilfe vorhanden. Viele wichtige Abklärungen für die schulische Laufbahn werden hier gestartet, viel Zeit für Elterninformationen investiert. Dem sollte mehr Rechnung getragen werden, indem die Klassen kleiner gehalten sind und mehr Halbklassenunterricht und Teamteaching erlaubt ist. VSA sollte einmal überprüfen und warum viele erfahrene Kindergarten-Lehrpersonen abspringen? Berufskolleginnen aus derselben Gemeinde eignen sich weniger als Mentorinnen für LP ab der PH. Eine neutralere Mentorin

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- ev. kantonal angestellte Person würde sich besser eignen (neutrale, kompetente Beratung!).
- Im ganzen Kanton müssten zwei Entlastungslektionen für Klassenlehrpersonen genehmigt werden. Art der Ausbildung der neuen Lehrkräfte bringt sehr viel Unruhe in die Schulhäuser, da viele ausgebildete im Berufsalltag überfordert sind. Stetige Änderungen der Anforderungen (PH Zürich) an bereits ausgebildete Lehrkräfte sind z.T. unerhört (z.B. Fachlehrer welche nicht als Klassenlehrer anerkannt werden (und erst gar nicht an die PH zugelassen wurden, weil sie keine Matura hatten, ein Jahr später war dann aber alles kein Problem mehr), mal braucht's ein Proficiency fürs Englisch, dann wieder doch nicht, usw.). Die Beliebigkeit bringt viel Ungerechtigkeit, Kommunikation findet nicht statt. Die Englischkurse fürs Lehrmittel voices haben sehr viel gekostet (Dozenten und Vikariate und unsere Vorbereitungszeit) und wenig gebracht, habe an der PH Zürich nur ganz wenige gute Dozenten getroffen, z.T. habe ich es als absolute Frechheit empfunden, was uns für Dozenten vorgesetzt wurden. gerne würde ich mich weiterbilden (z.B. als Praxislehrperson oder Betreuung von Junglehrern), mag mich aber nicht an der PH anmelden aus Angst, dort "Strafstunden" absitzen zu müssen, welche mich nicht weiterbilden, sondern im besten Fall langweilen, im schlechtesten zur Weissglut treiben. Die PH Zürich ist immer noch eine grosse Baustelle. Es besteht Handlungsbedarf.
 - Dieser Beruf sollte so gestaltet werden, dass man ihn kräftemässig 100% ausüben kann! Wenn dies nicht möglich ist, dann sollten heutige 50% wie 100% behandelt werden und der Lohn muss wesentlich höher sein. Es ist nicht richtig, dass dieser Beruf zu Lasten von Frauen, die ja fast ausschliesslich unterrichten, derart entwertet wird und überfrachtet wird. Die Lehrpersonen haben nicht die Zeit, um nachhaltig zu streiken.
 - Aufwand an Formularen/Formalitäten einschränken. Das Wohl der Kinder wieder in den Mittelpunkt stellen. Langfristige Planung statt Kurzschlusshandlungen, die ständig wieder über den Haufen geworfen werden.
 - Ich habe in den letzten Jahren die Einführung der IF erlebt: Innerhalb von 4 Jahren hatte ich 5 verschiedene Lehrpersonen, ohne Ausbildung notabene! Jetzt haben wir jemanden, der die Ausbildung macht. Schön, aber sie braucht auch eine Stellvertretung, schon wieder 2 neue Lehrpersonen. Diese muss ich, wie ja auch die Kinder auch wieder neu kennen lernen. Dann hatte ich jedes Jahr andere Teamteaching-Lehrkräfte. Dieser Personenwechsel braucht einfach zu viel Zeit und Energie, die für die Arbeit in der Schule (sog. Kerngeschäft) fehlt. Als UST-Lehrkraft wünschte ich mir mehr Halbklassenunterricht und weniger Unterrichtszeit für die Kinder.
 - Mit dem neuen Mathematiklehrmittel bin ich nicht glücklich geworden (viel zu wenig gedrucktes Übungsmaterial). Mit der neuen Art Schulunterricht zu erteilen (Lernlandschaften, Projektunterricht, Lernatelier, Stellwerk usw.) kann ich mich nicht identifizieren. Wie in der Presse zu lesen war, sind Lehrer alter Schule ja eh nicht mehr gefragt!
 - Das Wichtigste im Lehrberuf findet immer noch im Schulzimmer statt. Leider ist im heutigen Schulumfeld vieles dazugekommen, das nichts mit dem Kerngeschäft des Lehrberufes, nämlich dem Unterrichten und Begleiten der Jugendlichen, zu tun hat. Für mich leidet dadurch die Qualität der Schule. Weniger wäre mehr oder zurück zu den Wurzeln wären meine Stichworte für eine qualitativ gute Schule.
 - Die Idee IF ist nicht auf alle Kinder und Schulen in 100% der Fälle umsetzbar. Warum nicht Kleinklasse plus IF kombinieren. Es können nie alle über den gleichen Kamm "geschert" werden. IF-Idee funktioniert nicht richtig. Es gibt viel zu wenig IF-Stunden pro Klasse um eine wirkliche Integration wie es dem Volksschulamt vorschwebt durchzusetzen. Mit zwei Lektionen pro Woche haben wir einfach einen Hilfslehrer in der Klasse. IF-LP müssten immer genau wissen, was grad läuft in der Klasse, und ständig reagieren, aber sie sehen die Kinder nur 2 Lektionen pro Woche. Wie sollen sie das raus spüren, was genau das Problem ist. Fazit: Ich betreue die IF-Kinder und die IF-Person arbeitet mit dem Rest der Klasse. Ich kenne die Bedürfnisse der IF-Kinder viel besser weil ich 28 Lektionen im Schulzimmer bin.
 - Viele gute Ideen und konstruktive Arbeiten sind nicht möglich, weil die BI dies anders vorsieht (Stundenplan z.B., Stellenbesetzungen). Gute Rechtsberatung!
 - Mehr Arbeitszeit für SL für die zu erledigenden Aufgaben. Auf die Leute an der Front hören und mit

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

diesen zusammenarbeiten. Bei Lehrermangel: Bürokratie abbauen - nicht zu eng mit den fehlenden Teildiplomen umgehen - mehr Freiheit/Kompetenz an SL geben diesbezüglich - die SL können gut beurteilen, was LP können und was nicht.

- Bei Unterstufenlehrpersonen gelten 28 Lektionen als ein Vollpensum. Nur noch ein Elterngespräch in der ersten Klasse (wird eingeführt auf 12/13). 26 Lektionen für Klassenlehrpersonen, damit man in den restlichen 2 Lektionen Administratives erledigen kann.
- Durch Herzerkrankung und Operation habe ich deutlich erfahren, wie wichtig es ist einen guten Arbeitsgeber und eine gute BVK zu haben. Das Anstellungsverhältnis konnte angepasst werden. Der Wiedereinstieg nach der Reha ist gelungen, hat mir eine lange Verweildauer im Beruf ermöglicht. "Weniger wäre mehr". Im Bereich Unterricht halte ich immer noch sehr viel davon, die Lehrmittel zu einem Teil selber zu entwickeln und mit einfachen Mitteln zu arbeiten. Meine Kreativität im Ausdenken von förderlichen Lernumgebungen habe ich immer wieder als beglückend empfunden. Auslandsaufenthalte in Österreich und Tschechien in den 90er-Jahren haben mich anspruchsmässig bescheidener gemacht. Ich habe aufgehört, Forderungen an die Bildungsdirektion zu stellen und bin mit der Entwicklung, die Schule seither genommen hat, in vielen Belangen sehr zufrieden.
- 2 Entlastungsstunden für Klassenlehrer dringend nötig.
- Die Veränderungen an der Schule in Richtung Schulleitungen ergeben überlastete Positionen. Alle Probleme der Schule laufen durch die Engstelle Schulleitung. Natürlich laufen dort auch die positiven Dinge zusammen. In Problemzeiten wird die Funktion Schulleitung völlig überlastet. Das kann nicht mit Zeit und Geld aufgehoben werden. Diese Struktur hat einen grundlegenden Fehler. Dieser Fehler ist der Gedanke, dass mit der neuen Struktur Verantwortung dorthin übertragen werden kann, wo die Behördenmitglieder nicht mehr belangt werden können. So entscheiden sie zwar noch auf dem Papier, aber die eigentliche Verantwortung liegt bei den Schulleitungen. Vielleicht ist dies nur meine persönliche Sicht: Es gibt im Jahresverlauf keine entlastete Zeit mehr. Kaum hat das Schuljahr begonnen, beginnen auch schon die Überlegungen, wer wohl im kommenden Jahr noch unterrichten werde. Der Umgang mit den VZE bringt einen Dauerstress. Was kann noch angeboten werden? Welche Klassen müssen zusammengelegt werden? Wo gibt es stundenplantechnisch und personell verknotete Situationen? Wer fängt die unzufriedenen Eltern auf? Wer motiviert die Lehrpersonen? Die Liste könnte fast endlos verlängert werden.
- Schulpflegemitglieder müssen für ihre Funktion ausgebildet und regelmässig gecoacht werden. Es muss eine systematische Kontrolle über die Qualität der Schulpflegearbeit erfolgen. Eine Professionalisierung könnte dazu beitragen, viele teure Beeinträchtigungen unter den Mitarbeitern zu verhindern.
- Es würde Sinn machen, wenn die Vorgesetzten einer Schulleitung mindestens fachlich gleich gut qualifiziert wären, wie die Schulleitungen selbst. Schulbehörden als Laien sind heute in ihren Zuständigkeiten oft überfordert. Es müsste Direktoren oder Direktorinnen geben, die fachlich qualifiziert die Aufgaben der heutigen Schulpflegepräsidenten ausführen würden. Coachingangebot, Supervisionsangebot und Krisenintervention für Schulleitungen zum Beispiel im Konfliktfall mit Schulbehördenmitgliedern/Schulpflegepräsidenten. Konsequenz aus der Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden bzw. der geleisteten Überzeit. Es kann nicht sein, dass Schulleitungen über Jahre Überzeit machen und sich keiner dafür interessiert, obwohl die Daten dazu erhoben werden. Das heisst: Wünschenswert wären Schulbehörden, die Verantwortung wahrnehmen.
- Mehr Geld für Fördermassnahmen für den Kindergarten berechnen. Es gibt sehr wenig Ressourcen.
- Der integrativen Schulung die nötige Beachtung schenken und die integrative Haltung in den Mittelpunkt stellen.
- Sehr gute Infos und kompetente Auskünfte, auch bei schwierigen Vikariatsabordnungen.
- Weniger wäre manchmal mehr. Mit einem eher kleinen Pensum sind die neben schulischen Arbeiten zu viel. Zuviel Projekte verhindern, dass ein normaler schulbetrieb stattfinden kann. Es braucht dringend eine Regelung für Teilzeitangestellte (Arbeitszeit, Präsenzzeit, usw.). Habe viele, viele Stunden "zu viel" gearbeitet, gerechnet im Jahresstundenzeitmodell. Klassengrösse ist nicht den immer grösser

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

werdenden Unterschieden der SchülerInnen angepasst. Schulleiter sollten nach einer gewissen Zeit die Stelle wechseln, und von extern kommen.

- Ich hoffe meine Nachfolger haben einen besseren Stand bei den Vorgesetzten.
- Wir werden von vielen Seiten her beurteilt. Wer beurteilt die Schulpflege? Sehr oft passieren im Schulalltag Dinge, welche nicht dem neuen Volksschulgesetz entsprechen. Wenn sich die Eltern nicht wehren, kriegt die BI ja gar nicht mit, dass das Gesetz nicht überall wirklich umgesetzt wird. Ich würde es begrüßen, wenn die Schulevaluationen "schlanker" gestaltet würden, sodass mehr Geld übrig bleibt, für die wirklich wichtigen Schulanliegen. Ich habe die Evaluation als Farce erlebt. Die Schulleitungen unternehmen alles, um bei einer Evaluation gut da zu stehen, oft hat das mit unserem Alltagsgeschäft herzlich wenig zu tun.
- Bei der aktuellen Rekrutierungspraktik möchte ich die Frage stellen, ob gewisse Schulpfleger in der Lage sind, Schulentwicklung positiv zu beeinflussen. Als Lehrer werden wir evaluiert, unsere Schule wird evaluiert. Wer evaluiert unsere Schulpfleger? Hier sehe ich Handlungsbedarf! Ich bin froh, dass die Neugestaltung 3. Sek. über die Bühne ist. Als Projektleiter dieser und anderer Neuerungen, welche in den letzten drei Jahren unseren Jahrgang betroffen haben, wäre ich froh, wenn eine Konsolidierungsphase eintreten könnte. Ansonsten läuft das System Gefahr, dass die engagierten Lehrer das Handtuch werfen oder im Burn-out enden. Als klassischer Sprachlehrer bin ich froh, dass das Zeugnis wieder geändert wird. Hörverständnis/Textverständnis/Sprechen und Schreiben für jedes Zeugnis zu erheben, macht kaum Sinn. Einerseits erhöht es den Druck auf Schüler und Lehrer, andererseits kenne ich keinen Lehrmeister, der auf diese Differenzierung Wert legt.
- Der Aufwand für die korrekte Handhabung der Integrativen Förderung ist enorm; vorbereiten, auswerten, Protokoll führen für jedes Kind, Elterngespräche, Förderplanung, viele Sitzungen und Schulhauswechsel verunmöglichen eine 100% - Stelle, was doch nicht geht! Ich arbeitete während 1 Jahres zu 97%. Es blieb rein nichts mehr übrig an Freizeit; auch an Wochenenden musste ich nachführen, was unter der Woche nicht erledigt werden konnte. Ich lebte praktisch in einem chronischen Burnout. Der Schlaf - und Aufputzmittel - Konsum nahm zu, ebenfalls Panikattacken. Die gesundheitlichen Schädigungen sind heute noch ein Problem.
- Lasst die Lehrkräfte mit den Schülerinnen und Schülern arbeiten. Gebt uns wieder die Möglichkeit, uns dem Kerngeschäft zu widmen und verlangt nicht noch nächtelange Zusatzarbeit. Stellt klar, was die Schule für Aufgaben hat, nicht, dass dies jede/jeder auf seine Art selber definiert.
- Die Arbeitsaufträge und Schulhausprojekte für das gesamte Schulhausteam nahm zu viel Platz ein. Man hatte zu wenig Zeit für Projekte mit der eigenen Klasse. In einer Klasse sollten nicht zu viele Kinder mit dem gleichen Migrationshintergrund (Bspw. Albaner) sein. Die Integration wird so stark erschwert. Sonderschulplätze sind rar. Bspw. Sprachheilschulplätze, Kleinklassengruppen für verhaltensauffällige Kinder. Wenn zu viele Kinder mit besonderen Bedürfnissen in einer Klasse sind, kommen die Schüler im mittleren Lernsektor (4-5) zu kurz, und gerade bei diesen Schülern könnte mit wenig Hilfe viel bewirkt werden. Angehende gute Berufsleute gehen uns so verloren! Die Schule ist zu sprachlastig. Naturwissenschaftliche Fächer haben zu wenig Platz.
- Entschädigung für Verantwortung Klassenlehrperson. Weniger Integration von Schüler oder permanent zwei Lehrpersonen pro Klasse.
- "Integration" in dieser Form, wie sie derzeit praktiziert wird, führt zu keiner starken Gesellschaft. Lediglich das Wort hört sich gut an. Die Änderungen, die in der Bildungspolitik vorgenommen werden, hinken bereits erprobten und nicht bewährten Modellen aus Deutschland und Italien hinterher. Die Veränderungen der Gesellschaft werden in diesen bildungspolitischen Änderungen zu wenig fundiert wahrgenommen und berücksichtigt. Wir verkommen zu einer Wattebauschpädagogik, in der sich aber nur Lehrer mit ausgeprägten sadistischen Zügen behaupten können, da die Mittel der Schulen immer kleiner werden und die vorhandenen nur mit grossem Druck von unten genutzt werden. Leitende und Aufsichtsbehörden sind oft ignorant und wollen sich keine dreckigen Finger machen. Die Fassade muss gewahrt werden. Es darf nichts an die Öffentlichkeit. Und wer sagt schon gerne: „Ich habe ein Problem.“ Dafür heisst es dann immer: "Wir sind so gut und sind so stolz auf uns."

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- 1. Die Politik sorgte für ein Desaster bei der integrativen Schule. Die Einführung des IF wurde als Sparübung durchgeführt: Unter dem Strich sollte sie die IV entlasten und die Kosten an die Kantone übergehen. Gleichzeitig wollte der Kanton das Budget um 17 Mio. entlasten und 18 Mio. auf die Gemeinden abwälzen (Protokoll BLZ, S. 1997). Resultat: Mangel an Finanzierungsmöglichkeiten für Förderunterricht, drastische Abnahme der Schulqualität. Es leiden die Kinder & die Lehrpersonen. Symptomatisch die Geschichte, nach der es mir definitiv reicht und ich den Bettel als Lehrerin hinschmeisse: 5 Erstklässler (in einer Klasse von 18!) mit besonderem Betreuungsbedarf erhielten keine Unterstützung, da der Pensenpool an IF Stunden nach deren schulpsychologischer Abklärung "schon aufgebraucht" war. Die schulpsych. Abklärung dauerte aufgrund der Überlastung des Schulpsycholog. Dienstes ihrerseits mehrere Monate. Folge 1: An regulären Unterricht war im ganzen Schuljahr nicht zu denken. Das nenn ich mangelnde Schulqualität. Folge 2: Meine Jobsharing-Partnerin, die ihr Pensum aufgrund der Überlastung bereits nach den Herbstferien von 100 auf 70% reduzierte, erlitt ein Burn out und quittierte den Dienst nach nur einem Jahr. Nach unzähligen Sitzungen mit unzähligen Beteiligten (und unzähligen Kosten) blieb - nach der Abschaffung von Klein- und Einführungsklassen - als einzige Möglichkeit die pädagogisch unsinnige Massnahme einer Umplatzierung von zweier Erstklässler mit Sonderbetreuungsbedarf. 2. In meiner 14jährigen Lehrtätigkeit stellte ich eine dramatische Zunahme an Erziehungsaufgaben fest, welche von Gesellschaft und Politik an die Lehrpersonen übertragen werden (Betreuung, Erziehung). Gleichzeitig stagniert der Lohn & der Teuerungsausgleich muss erkämpft werden. 3. LP sind überlastet. Die Belastung hat derart zugenommen, dass viele nicht mehr bereit sind, 100% zu arbeiten. Beim Einstellungsgespräch (!) sagt mir der Präsident der Schulpflege, er könne sich nicht erklären, warum so viele Lehrpersonen ein Vollzeit-Pensum „Nicht mehr ertragen“. 4. Seit Jahren sind die Behörden nicht imstande, diese Mängel anzuerkennen und zu beheben. Vielmehr herrscht ein Klima des Misstrauens gegenüber den Lehrpersonen. 5. Die Eltern schieben ihre Erziehungsverantwortung zunehmend auf die Schule ab. So passierte es letztthin, dass 5 teure Fachleute 1 Stunde vergebens auf ein Elternpaar warten, ohne dass dies Konsequenzen hat. Es gibt jedoch (in Zürich im Gegensatz zum Kanton St. Gallen) keine Möglichkeit, Eltern bei unentschuldigtem Nichterscheinen am Elterngespräch zu massregeln. Ein zweites Beispiel: Eltern sind immer weniger imstande, ihre Erstklässler wettergerecht anzuziehen. Wir müssen es drei Mal sagen, und es klappt dennoch immer weniger, dass alle ihre Stiefel anhaben, wenn es regnet und ein Waldtag angesagt ist. Das kostet Unterrichtszeit und ist oft ein Mehraufwand neben den regulären Stunden. Ich freue mich auf das Arbeitsmodell Präsenzzeit, in dem das alles einmal sichtbar wird. 6. Die Anhebung der Anfängerlöhne und der Quer-Einsteiger-Schnellbleiche zur Bekämpfung des Lehrermangels erachte ich als Feuerwehr-Übung und unter den oben genannten Umständen als Brüskierung der erfahrenen, die Hauptlast tragenden LP. 7. Ungleichgewicht der Entlohnung: Ungerechtfertigte Besserstellung der Heilpädagogen gegenüber den Klassenlehrern. Letztere haben, zumindest dort, wo ich unterrichtete, eine viel umfangreichere Verantwortung zu tragen. 8. Das Bildungssystem im Kanton & in der Stadt besteht aus unglaublich komplizierten, ineffizienten Strukturen und unnützen Regelungen (z.B. musste ich 5 (!) unterschiedliche Stellen über die Durchführung eines Elternabends informieren). 9. Eine derartige Unmenge an Informationen fliesst via unzählige Bildungsverwaltungsstellen täglich an mich heran, dass ich sie nicht mehr bewältigen kann und sie meist direkt im Papierkorb landen.
- Die Schulen sowie der Kindergarten sollten alle einen Gang runterschalten, weniger ist mehr! Werte wie innere Ruhe, Beständigkeit, Freude an der Arbeitstätigkeit gehen verloren. Die innere Motivation, weicht externem Druck. Man kann sich nicht mehr selbst sein. Man steht neben den Schuhen und wird krank - Schade! Ohne Ruhe im System, leiden alle, leider auch die Kinder.
- Die elementaren Grundlagen für die gute Qualität im Schweizer Schulsystem, Motivation und Engagement der Lehrkräfte, wurden durch die als Reformen bezeichneten Änderungen in den letzten Jahren nachhaltig beseitigt. Viele neue junge Lehrkräfte betrachten ihre Lehrtätigkeit nur noch als Job (das ist meine Erfahrung und die Aussage von div. Schulleitern). Das Zürcher Schulsystem ist bezüglich päd. Qualität in einem wahrhaft desolaten Zustand. Signifikante Symptome: Dramatisch zugenommene Abgänge z.B. durch Frühpensionierungen und ebenfalls markante Abwanderung von Kindern an Privatschulen. Statt solchen Beobachtungen unvoreingenommen (im alten Sinne wissenschaftlich) auf den Grund zu gehen, werden sie (nach politischer Manier) bagatellisiert, uminterpretiert oder gar geleugnet. Unübersehbaren Folgen werden mit Notlösungen zu überdecken versucht. Die Situation im

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Zürcher Bildungswesen erinnert mich sehr an die Verhältnisse im ehemaligen Ostblock. Hätten die Privatschulen in jeder Beziehung die gleichen Voraussetzungen wie die Staats-Schule, bestünde eine echte freie Schulwahl, hätte die Staats-Schule nach wenigen Jahren keine Schüler mehr. Die zunehmend genutzte freie Schulwahl für Vermögende passt zum Trend der weltweiten Spaltung der globalen Gesellschaft in eine kleine super-reiche Oberschicht und die Masse des unbedeutenden "Volkes".

- Entlastung der Klassenlehrpersonen.
- Ich halte Klassengrößen von über 20 Kindern für nicht sinnvoll. Es entstehen Probleme, die viel Belastung und Aufwand für alle Beteiligten erzeugen. Kinder, die mit sehr beengten Raumverhältnissen nicht umgehen können oder besonders viel Aufmerksamkeit brauchen, reagieren mit Verhaltensauffälligkeiten und werden schnell pathologisiert und therapiert. Das Bedürfnis nach therapeutischen Massnahmen war noch nie so hoch! Erweiterte Unterrichtsmethoden sind oft nicht möglich. Ein differenzierter, individualisierter Unterricht kann nur unter enormen, übermässigen Anstrengungen der Lehrpersonen stattfinden. Unter günstigeren Bedingungen (mehr Raum, mehr Zeit, kleinere Klassen) könnten viele Probleme im Schulalltag aufgefangen werden. Die herrschenden ungünstigen Bedingungen erschweren die Idee der Integration enorm. Der Druck ist gross und nimmt zu. Ich schaue auf fünfzehn Jahre Berufserfahrung auf verschiedenen Stufen und in zwei Kantonen zurück. Die oben genannten Punkte deuten auf eine Entwicklung hin, die in eine falsche Richtung gegangen ist.
- VSA-Seite macht zur individuellen Förderung (IF) Versprechen, die von Eltern leicht missverständlich aufgefasst werden können. Gewisse Eltern entwickeln dadurch eine grosse Erwartungshaltung. Die dafür geschaffenen Gefässe in den letzten Jahren sind jedoch eher zu berechnet, um diesen Erwartungen gerecht zu werden. Die Lehrerschaft ist Anlaufstelle und es kann zur Folge schwierig sein, diese Versprechen zu rechtfertigen (zudem möchte sich die Lehrerschaft lieber erklären als sich zu rechtfertigen).
- Eine Neuerung nach der anderen ohne wirklich genügend Zeit zur Reflexion: Das kann auf die Dauer nicht gut gehen.
- Machen Sie Besuche an der Basis, suchen Sie das Gespräch, machen Sie sich ein Bild vom Alltag in der Schule.
- Dass die Bildungsdirektion die Anliegen der Lehrpersonen angesichts des Lehrermangels endlich ernst nimmt, damit dieser schöne Beruf auch attraktiv bleibt! Es braucht Stundenentlastung, kleinere Klassen und die Wiedereinführung der Sonderklassen, um den Kindern und ihren Bedürfnissen wirklich gerecht werden zu können.
- Durch die geleiteten Schulen und die veränderten Bedingungen für Lehrpersonen hat der Lehrerberuf viel engere Bedingungen erhalten und dadurch an Attraktivität verloren- entlastet die LP von unnötigen Büroarbeiten- so wie Qualitätsberichten bis zum geht nicht mehr- die Qualität erhöht sich nämlich nicht durch einen Bericht und schreiben können die meisten LP. Die grossen Lohnanstiege der jungen LP sind schön, aber wo bleibt die Wertschätzung der "alten"?
- Wir brauchen für die Integration taugliche Lehrmittel! Tauglich heisst: arbeitstechnisch nicht komplex (nicht für jedes Fach 3 verschiedene Bücher und CD ROM, usw.), sondern übersichtliche, genügend gross gedruckte, nicht überladene, sondern ästhetische Bücher und Hefte, zu welchen die Jugendlichen eine Beziehung bekommen. Tödlich für Jugendliche mit Schulschwierigkeiten ist die Arbeitsblattflut. Nichts mehr ist auffindbar, alles sieht gleich aus und ist schwer lesbar! Nützlich wäre auch gewesen, dabei zu bleiben, 1/3 der IF Lektionen integrativ erteilen zu müssen. Jetzt wird IF zu Nachhilfe degradiert, fast ausschliesslich separativ erteilt. So entsteht kein funktionierendes modernes Team, sondern jede Lehrkraft pflegt ihr Gärtchen. Und das darf noch IF heissen! Die Bildungsdirektion korrumpiert so ihr eigenes Anliegen.
- Bedingungen an der Basis (in den Klassenzimmern) verbessern! Das heisst: Homogene Lerngruppen mit integrierten Kindern. Kindern mit Integrationsbedarf intensive, professionelle Starthilfe geben, bevor sie in eine Klasse eingeteilt werden (Integration heisst nicht, Kinder mit fehlenden Voraussetzungen in

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

eine Klasse zu setzen, in der sie gar nicht mitmachen können!). Allgemein: Praxis und Realität allmählich wieder beachten!

- Weniger wäre mehr, z.T. scheint man keine grosse Ahnung zu haben, was an der Front passiert.
- Die Führungsspanne (zu Beginn über 50 Personen!) ist deutlich zu gross. Der Zeitbedarf für MAGs und MABs (inkl. kommunalem Lehrpersonen) ist enorm gross - mein pers. Verschleiss spürbar. Die Entlohnung entspricht nicht der Verantwortung! (Als Sekundarlehrer mit 2-3 Überhangstunden bin ich gleich bezahlt!). Die Inanspruchnahme durch die Eltern bei schulrelevanten Themen (vieles auch ausserschulisches) ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen; ebenso die Arbeit mit Vormundschaftsbehörden, Kinderschutzfragen etc.: Hier fehlt die Zeit.
- Es sollte genauestens geprüft werden, ob der Zugang zum Lehrerberuf noch einfacher gemacht wird. Je tiefer die Hürde, desto mehr wird das Ansehen des Berufes leiden. Ausserdem sollten die Hürden für ausländische Lehrer eindeutig höher sein, als dies im Moment der Fall ist. Es kann nicht sein, dass der Zürcher Lehrer - um ein Beispiel zu nennen - zum Unterrichten von Englisch eine anspruchsvolle Ausbildung durchlaufen muss, von den Ausländern diese aber nicht verlangt wird.
- Den Einstieg als Lehrperson empfinde ich als eine grosse Hürde. Während der Ausbildung wird man zu wenig auf das Wesentliche geschult. Ich musste im ersten Jahr wirklich unten durch.
- Der Lohn einer Kindergartenlehrperson ist nicht angemessen für die anstrengende und intensive Arbeit mit den Kindern und vor allem auch mit den Eltern. Der Lohn müsste zwingend den Lehrpersonen der Unterstufe angepasst werden. Von den Massnahmen, die der Entlastung der Lehrpersonen dienen sollten, ist im Schulalltag leider nichts zu spüren. Es erschreckt mich, wie viele Lehrpersonen wegen Erschöpfung und Burnout ausfallen. Es ist fast nicht mehr möglich, den Job der Lehrperson mit einem 100 Prozent Pensum auszuüben und dabei gesund zu bleiben. Das kann es doch nicht sein!
- Die aktuelle Ausbildung der Quereinsteiger ist eine gefährliche Sache. Viele Personen sind sich dem persönlich notwendigen Engagement in diesem Beruf nicht bewusst und eine Verantwortung an gesamtschulischen Aktivitäten fehlt vollständig, dadurch wird die aktuell schon hohe Arbeitsbelastung von Klassenlehrpersonen durch solche hilflose Geschöpfe noch weiter gesteigert. Es kann eben doch nicht jeder und jede Schule geben.
- In den letzten Jahren wurden alle Bereiche ausserhalb des Klassenzimmers so sehr ins Zentrum gerückt, dass für mich das "Kerngeschäft" Unterrichten zu kurz kam. Wenn ich daran denke, wie es vor der Einführung der geleiteten Schulen war denke ich immer: Wow, da war das Arbeiten noch wunderschön... Oft ist man sehr eingenommen von all den Arbeitsgruppen, Sitzungen, Erstellen von irgendwelchen Dokumenten etc. Nicht selten kam es vor, dass ich gestresst davon in meine Klasse kam und die Kinder und mein Unterricht darum zu kurz kam- Das finde ich eine schlechte Entwicklung. Ich war froh, dass ich eine erfahrene Lehrperson war als diese Entwicklung stattgefunden hat und ich darum von meinen Erfahrungen zehren konnte. Wenn ich andere Kindergartenlehrpersonen beobachte fällt mir auf, dass oft die Masse und schlichtwegs die Zeit fehlt mit Kreativität und Liebe zum Detail den Kindergartenunterricht zu gestalten. Das bedeutet: Unterrichtsmaterialien auch mal selbst zu gestalten- in eine Themenwelt eintauchen- Spielorte liebevoll einrichten. Gerade im Kindergarten finde ich genau das sehr wichtig. Doch das braucht Zeit. Ich opferte viel Überzeit um meinen Kindergarten trotzdem meinem Ideal entsprechend zu gestalten. (Eltern und Kinder merkten das sehr und zeigten grosse Wertschätzung dafür.) Aber nicht alle Lehrpersonen sind bereit so viel Überzeit darin zu investieren und so geht dieses Kindergartenflair allmählich verloren. Ich kann es in gewisser Weise verstehen finde es aber sehr, sehr schade. Schade, dass das nicht von der Bildungsdirektion gefördert wird. Sprich- man dafür noch die Zeit bekommt. Prioritäten setzen. Ich würde sie anders setzen.
- Heutzutage werden sehr viele Verantwortlichkeiten, besonders die die Kosten verursachen, den Gemeinden übertragen. Das bedeutet, dass in den ärmeren Gemeinden extrem gespart werden muss und in reicheren Gemeinden nicht. Das führt dazu, dass Gemeinden mit wenig Steuereinnahmen schlechtere Arbeitsbedingungen anbieten können als reichere Gemeinden. Meiner Meinung nach ist das für die nahe Zukunft eine gute Sparmöglichkeit. Aber längerfristig wird es dazu führen, dass bessere Lehrer/innen in reicheren Gemeinden arbeiten und weniger motivierte/talentierte Lehrer in den

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Gemeinden hängen bleiben, die weniger Geld haben. Bei Reformen sollten die Umsetzungsmöglichkeiten und die Finanzen (unter anderem die Infrastruktur) genau abgeklärt werden können.

- Zu viele nicht sorgfältig durchdachte Neuregelungen belasten die LPs und fressen zu viel Zeit, welche ich lieber fürs Unterrichten und mich mit den Kindern beschäftigen eingesetzt hätte. Die externe Schulevaluation empfinde ich als nutzlose und teuer, sie hat mir und auch uns als Schule nichts gebracht. Genügend Zeit um gut zu arbeiten hat man nur, wenn man nicht 100% angestellt ist.
- Klassengrössen anpassen (28 Kinder in einer Klasse sind definitiv zu viel!).
- Die Reformen waren für die Schule oft kaum zu bewältigen. Mit dem Abbau der IF-Lektionen und dem gleichzeitigen Bestreben nach Integration sind viele Klassen überlastet. Die Anzahl LP an einer Klasse ist zu gross (bis zu 6 Personen). Die Papierflut an den Schulen hat extrem zugenommen, diese administrative Arbeit verbessert aber in keiner Weise die Qualität des Unterrichts.
- Mir hat bei Konflikten mit der Schulleitung die Anlaufstelle gefehlt.
- Weniger Bürokratie, die gleiche Grosszügigkeit, die ich im täglichen Einsatz für die Schule von mir erwarte, erwarte ich auch beim VSA bei der Berechnung meines Dienstalters!
- Helfen Sie, dass kein Mobbing von jungen/neuen Lehrern, die sich daher schlechter wehren können, stattfindet.
- Zeit und Ressourcen gut nützen und Projekte hinterfragen, ob Kosten und Nutzen berechtigt ist (zum Beispiel externe Schulevaluation, Quims, usw.).
- Thema 'Integration - Separation': Im globalisierten Dorf Volksschule sollte der Zonenplan wieder deutlicher hervortreten. Für BewohnerInnen mit erheblichen sozialen Auffälligkeiten oder Defiziten sind gesonderte Biotope vorzusehen. Die ambitionösen Frühförderungs-Ideen für Kinder aus bildungsfernen Schichten sind einzugrenzen. Es ist ein neuer Kostenverteiler anzustreben: vermehrte Finanzierung durch den Bund (Entwicklungshilfe).
- Ich arbeitete in den letzten 20 Jahren mit SuS mit besonderen Bedürfnissen. Der ständige Qualitätsabbau (weniger Geld, grössere Klassen, Zaubervorstellung Integration, die Schliessung vieler hocheffizienter Sonderschulen) tut mir sehr leid und hat auch meine Motivation in der letzten Zeit gedämpft. Die SuS mit besonderen Bedürfnissen lassen sich nicht wegdiskutieren / wegwünschen!
- Klassengrössen nicht anwachsen lassen! Zahlenbuch übernehmen und als Kanton nicht Extrazug in Lehrmittelentwicklung immer wieder fahren! Unnötig!
- Während meiner Tätigkeit als SHP habe ich nur gute Erfahrungen gemacht mit Mitgliedern der Bildungsdirektion, empfinde sie als sehr kompetent und keineswegs der Praxis fern. Aber, vielleicht ist diesen Menschen nicht klar, dass oft nicht die geeignetsten Menschen den Lehrerberuf wählen, was für die Entwicklung unserer Schulen nicht förderlich ist. Sie müssten den Beruf wohl attraktiver machen!
- Zu grosse Klassen! Zuwenig räumliche, finanzielle und personelle Ressourcen. Sollte zum Wohle der Kinder optimiert werden.
- Übertriebene Integrationsbemühungen schleunigst abbrechen. Mehr Augenmass, Praxisnähe, weniger Ideologie. Wenn es so weitergeht, und das zeigt sich schon seit Jahren, wird die Volksschule des Kantons Zürich so aussehen: Sie wird eine "Restschule" sein und die zunehmende Segregation der Gesellschaft abbilden, weil auf lange Sicht die Gleichstellung der Privatschulen nicht verhindert werden kann (leider!). Es werden zu 90 % Frauen unterrichten. Es wird niemand mehr ein Vollpensum haben. Der Lehrerberuf wird noch mehr an Attraktivität und Ansehen verlieren und kaum mehr lebenslang ausgeübt werden können. "Lerncoach" zu sein, ist keine Option. Lehrmittel werden sich noch weniger an den Bedürfnissen und v.a. den (intellektuellen) Möglichkeiten der Schülerinnen ausrichten. Der Schulrucksack wird zwischen 15 und 25 kg wiegen. Alles und jedes wird normiert, Vergleichstests werden en masse durchgeführt werden, weil man ja meint, alles Wesentliche sei zähl- und messbar. "Je mehr Individualisierung, desto besser" wird zum Glaubenssatz Nr. 1 erhoben werden. usw. usf.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Die Schule ist vollgestopft mit Aufträgen und Inhalten und es kommen immer mehr dazu. Die Belastung der LP steigt stetig und es bleibt nicht mehr genügend Zeit und Energie für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts sowie für Betreuung der einzelnen Anliegen der Kinder und Eltern. Vereinfachen Sie die Schule bitte wieder! Weniger ist mehr. Ich war immer sehr aufgeschlossen für Neues. Dazu muss aber von Altem Abschied genommen werden. Es müssen wenige, klare Prioritäten gesetzt werden und diese mit vollster Unterstützung (finanziell, zeitlich, etc.), ein- / durchgeführt werden.
- Persönliches Gespräch mit Abteilungsleitung ohne involvierte Schulpflege sollte für langjährige Lehrpersonen oder Schulleitungen bei Freistellung institutionalisiert sein. Kein Angebot für Beratung vorhanden. Gründe bleiben nebulös und sind nicht Teil der Vereinbarung.
- Es fehlt eine Instanz, an die sich Lehrpersonen die von der Schulleitung und/oder der Schulpflege gemobbt werden, wenden können. Als Mobbingopfer war ich den Gemeindebehörden hilflos ausgeliefert.
- In den vergangenen Jahren habe ich den Wandel der Schule im Kanton Zürich nicht immer als sinnvoll und effizient resp. zielgerichtet erlebt. Viele Neuerungen (z.T. auch grundlegender Natur wie MAB, externe Evaluation, Stellwerk, neues 9. Schuljahr, neues Mathelehrmittel usw.) sind mir teilweise wie undurchdachte, überhastete Schnellschüsse vorgekommen. Ich habe sie nicht grundsätzlich abgelehnt, im Gegenteil, das neue Mathelehrmittel z.B. begeistert mich nach wie vor, aber warum muss immer alles auf den letzten Drücker und nicht vollständig durchdacht per sofort vom Stapel gelassen werden? Ist ein weiteres Jahr der Konsolidierung einer Probephase denn wirklich verschwendet, wenn dafür bei der Einführung einer Neuerung alle Betroffenen ausreichend ausgebildet und die Materialien/Prozesse ausgereift sind?
- Mehr Anreize für die Funktion als Klassenlehrperson schaffen!
- Unstetigkeit im Zusammenhang mit Zeugnisvergabe.
- Das Schulsystem sollte komplett überarbeitet werden. Mehr Lehrpersonen, weniger SchülerInnen. Mehr lernen nach individuellen Interessen der Kinder. Mehr stufenübergreifende Arbeit. Mehr lernen in der Natur. Mehr Wert auf soziales Lernen. Mehr Förderung der Persönlichkeit und Auftrittskompetenz usw.
- Ein neuer Blick auf die Lehrperson ist gefragt. Mit Systemwandlungen werden keine zukünftigen Erwachsene herangezogen. Der Lehrer als Mensch ist mit der Klasse auf dem Weg. Ein Weg, der von Freude und Interesse am Lernen, an der Umwelt, am Nächsten geprägt sein sollte, nicht von Sitzungen und Standortgesprächen. Dringend: Mehraufwand der Regelklassenlehrperson soll entschädigt werden! Unter anderem mit einer bezahlten Gesprächsstunde (Elterngespräche, Standortgespräche, Tandemgespräche) an Regelklassenlehrpersonen! Einführung von neuen Fächern erst wenn ein entsprechendes Lehrmittel vorhanden ist (siehe Englisch, Religion und Kultur, etc.)!
- Entlastung der LPs unbedingt forcieren. DAZ ist für mich keine Sonderpädagogische Massnahme.
- Keine SL einzustellen, die nie unterrichtet hat. Die Kompetenzen der Regelklassenlehrpersonen zu erweitern und zu klären. Die Vielzahl der an einer Klasse mitwirkenden Fachlehrpersonen und Lehrpersonen machen dies notwendig. Eine Rollenklärung diesbezüglich und Entlastung der Regellehrperson ist dringend angesagt. Das JEKAMI aller Beteiligten ist kontraproduktiv und belastend. Es kann nicht sein, dass die Regellehrperson mit jeder Einzelnen aushandeln muss, wie die Zusammenarbeit für beide stimmt. Gerade wenn 8 Leute an einer Klasse arbeiten (Jobsharingpartnerin, IF-SHP für ISS, DaZ, Logopädie, musikalische Grundausbildung, Begabtenförderin, Psychomotorik). Stärkt und klärt die SL hier nicht klar die Regellehrperson kann es nicht funktionieren. Vor allem wenn noch Inkompetenz dazukommt.
- Weniger Bürokratie! Weniger Überwachung! Weniger Kontrolle! Keine MABs mehr, kleinere Klassen. Keine Umstrukturierungen mehr. Fächerübergreifender Unterricht ist wohl die sinnvollste aller Möglichkeiten, möglichst vielen Kindern gerecht zu werden - darum unbedingt alle Fächer dem / den Klassenlehrern überlassen. Kein Fachlehrersystem einführen! Unterrichten unbedingt offen und kreativ lassen.

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Die Quereinsteiger Ausbildungen empfinde ich als Herabsetzung des Lehrberufs. Es suggeriert, dass beinahe jeder fähig ist den Beruf auszuüben.
- Niemals stufenfremde Lehrpersonen als Schulleitung einstellen.
- Entlastung bei "Büroarbeit". Erhaltung von Kleinklassen.
- Ich habe mich entschieden, vorerst nicht mehr als Heilpädagogin tätig zu sein, da für mich die Rahmenbedingungen für eine gelingende Integration (dies betrifft die Kinder, sowie auch alle beteiligten Lehrpersonen) nicht stimmen. Um mein Wissen wirklich einbringen zu können, sind mehr als 3 Lektionen pro Klasse nötig. Bei einem Vollpensum kann dies bedeuten, dass ich mit bis zu 9 Klassen und 9 (bei Stellenteilung 18!) Lehrpersonen zusammen arbeiten muss. Die Gefahr, zur Klassenhilfe/ Hilfslehrperson zu werden, ist unter diesen Rahmenbedingungen sehr gross, denn gemeinsames Vorbereiten mit allen Lehrpersonen ist nicht realistisch. Um mich wirklich sinnvoll einbringen zu können = mehr Lektionen an einer Klasse geben zu können, habe ich mich entschieden neben IF- auch DaZ- und Teamteachingstunden an einer Klasse zu geben. Dies bedeutet aber, dass ich von den insgesamt 13 Lektionen nur 3 Lektionen zum IF- Ansatz bezahlt bekam. Ich bin der Ansicht, dass es nicht sein kann, dass ich auf meinen Lohn verzichten muss, wenn ich qualitativ besser arbeiten können möchte. Mein Fazit: Die Arbeit als Heilpädagogin kommt für mich nur in Frage, wenn ich Kinder von einer Sonderschule integrativ begleite, wenn ich also ein 100% Pensum in einer Klasse abdecken kann. Die zweite Möglichkeit wäre, eine Anstellung an einer Sonderschule anzunehmen. Da es aber nicht mehr viele davon gibt, ist dies besonders langfristig gesehen keine attraktive Option. Ich arbeite gerne als Heilpädagogin, wirklich! Aber als nächstes werde ich mir wieder eine Stelle als Klassenlehrperson suchen. So habe ich die Möglichkeit wirklich etwas aufzubauen, an etwas dranzubleiben, auch was die ganze soziale Geschichte angeht mich einzubringen. Ich hoffe, dass sich die Rahmenbedingungen für die integrative Schulung dahingehend verändern werden, dass mit realistischem Aufwand sinnvolle und qualitativ gute Arbeit geleistet werden kann.
- Gute Infrastruktur muss überall zugänglich sein (keine Gruppenräume, kein Singsaal o.ä., keine Bibliothek, kein Schwimmbad etc.). Zu wenig Platz für Lehrpersonen und Kinder (z.T. Doppelbelegung der Turnhalle).
- Der Lohn für Kindergartenlehrpersonen sollte endlich angepasst werden, sodass diese nicht alle andere Berufe oder Umschulungen vornehmen. Ebenso sollten genügend Gelder in professionelle Fachlehrkräfte (v.a. Heilpädagogen) investiert werden und wo möglich sollte nicht mehr nur eine Lehrperson mit 20 Vorschulkindern arbeiten müssen (wie dies in den europäischen Ländern bereits der Fall ist).
- Die Resultate der Evaluation und die von der Schule vorgeschlagenen Massnahmen sollten rasch überprüft werden auf ihren Inhalt, deren Glaubwürdigkeit und Machbarkeit. In meinem Fall (Gemeinde ..., Sekundarschule) hätte ich mir ein Eingreifen gewünscht. Lehrkräfte, welche die Ausbildung für die Sekundarschule nicht mitbringen, aber an einer Sek unterrichten, sollten genauer überprüft werden.
- Mehr Nähe zur Schulpraxis, keine wenig durchdachten Änderungen, welche die Lehrpersonen dann umsetzen müssen (neuestes Beispiel: die Idee, Lehrpersonen auch gleich noch als Heilpädagoginnen/en auszubilden und einzusetzen). In den letzten Jahrzehnten wurden den Lehrpersonen kontinuierlich immer mehr Aufgaben aufgeladen. Viele leiden sehr darunter, dass zu wenig Zeit für das Wichtigste, die Kinder und den Unterricht, vorhanden ist. Wer selber nie diese Situation erlebt hat, kann dies kaum beurteilen.
- Lohnanpassung für langjährige Mitarbeiter dringend, Schluss mit Reformitis, Praxis vor Theorie, Schulleitung und Schulpräsidentin überprüfen, MAB kostet und belastet, bringt aber keine Qualitätsverbesserung!
- Das Ansehen des Sekundarlehrer muss wieder aufgewertet werden durch: Vertrauen der Behörden. Vereinfachung der Schule (Kerngeschäft stärken, Koordinations-, Verwaltungs-, "Weiterbildungs"-verpflichtungen abbauen). Ein 100%-Pensum sollte wieder ohne Raubbau an der Gesundheit möglich sein. Der Umrechnungsfaktor pro Lektion soll bei 2,3 liegen, wie dies in der neueren pädagogischen

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

Forschung veranschlagt wird. Die jetzige und die für den Berufsauftrag vorgesehene Regelung halte ich für einen Betrug. Die Bildungsplanung/VSA ist zu aufgebläht, was dazu führt, dass zu viele Stellen - durchaus professionell - mit Ansprüchen und Reformen an die Schulen treten, die bei der Umsetzung nur belasten. Die Anzahl von "Fachkräften", die an einer Klasse unterrichten oder diese beraten, muss stark gesenkt werden. Die Einteilung des Pensums, wie sie bei der Sek/Real/Oberschule galt, soll wieder eingeführt werden. Auch wenn diese Unterstützungen von Spezialisten (Sozialarbeiter, Schulpsychologen, Zahnhygienikerinnen, Berufsberaterinnen, Suchtpräventionsfachleute etc.) im Einzelfall sehr wertvoll sein können, sind die mit den Dienstleistungen ein zu grosser Koordinationsaufwand und auch Leerläufe entstanden. Zudem kosten diese zusätzlichen Fachkräfte einiges, was konsequenterweise den Wert, Ansehen und Autorität der Klassenlehrperson schmälert. Der Beruf soll für Männer attraktiver werden. Klassenlehrpersonen sollen bei Entscheidungen auf Schulhausebene ein grösseres Gewicht haben als Fachlehrpersonen. Klassenlehrpersonen müssen klar besser entlohnt werden als Fachlehrpersonen. Die Schulungsfähigkeit der SchülerInnen soll klar definiert werden. Es macht überhaupt keinen Sinn, SchülerInnen, die sich im Schulsetting über Jahre sich nicht entwickeln (auch mit Hilfe von Fachkräften nicht), in Regelklassen zu belassen, wo sie überproportional belasten. Neue kreative Ansätze sind - seit Jahren - gefragt. Der Wert der Schulbildung soll transparenter werden. Es sind international anerkannt Abschlüsse anzustreben (Sprachen). Musse soll wieder möglich sein, die - bei SchülerInnen und LehrerInnen - Voraussetzung ist, dass Spitzenleistungen überhaupt angestrebt und erreicht werden können.

- Schaffung der nötigen Infrastruktur zur Umsetzung des Volksschulgesetzes. Mut zur Lücke in den unterschiedlichen Entwicklungsabsichten. Den Menschen auch Raum zur Umsetzung und zum Atmen geben. In diesem Fall ist weniger gut Implementiertes mehr als viel Angetipptes und Papierfüllendes.
- Im letzten Schuljahr habe ich die Belastung durch integrierte Schülerinnen und Schüler besonders zu spüren bekommen. Meiner Empfindung nach bin ich da in guter Gesellschaft. Viele Lehrpersonen fühlen sich heutzutage stark belastet. Ich finde das ist eine gefährliche Entwicklung für alle Beteiligten, denn ich bin der Überzeugung, dass Lehrpersonen, die sich wohl fühlen besser unterrichten können.
- Kleinere Klassen, vor allem wenn nur Kinder mit Migrationshintergrund!
- In den Schulen müssen mehr Gruppenräume vorhanden sein. Wegen Platzmangels müssen IF-Lehrpersonen teilweise im Gang arbeiten. Ebenso wäre es gut, dass man Schüler/innen in Gruppenzimmer schicken könnte, wo sie still beschäftigt werden könnten. Die Strukturen in der Stadt ... sind teilweise sehr kompliziert. Um ein Anliegen durchzubringen, muss man über mehrere Instanzen gehen, was die Innovation einzelner Mitarbeiter hemmt, wenn nicht gar unterdrückt. Ich frage mich oft, weshalb es in der Stadt ... 7 eigenständige Schulkreise gibt, die nur über die ... miteinander verbunden sind. Wirklich Synergien nutzen, kann man so nicht. Jeder einzelne Schulkreis erfindet das bildungspolitische Rad so einfach immer wieder neu, schade!
- Schulische Heilpädagogen sollten auf der Kindergartenstufe denselben Lohn erhalten wie auf der Primarstufe: Die Arbeit und der zeitliche Aufwand sind auf beiden Stufen gleich.
- Die Ansprüche an die Lehrpersonen und die Möglichkeit diese zu erfüllen, ist nur sehr rudimentär möglich.
- Integration darf keine Sparübung sein! Schule als Abbild der Gesellschaft: Die Frage 'Welche Menschen braucht die Wirtschaft und die Politik' dominiert die Frage 'Welche Wirtschaft und Politik brauchen die Menschen?' Grosser Druck auf die Systeme und die Menschen; sowohl LP wie auch Kinder.
- Ich habe mich für die Kündigung meiner Anstellung in ... entschieden, weil ich im kommenden Jahr mehr Freiheit und Spontantität in meinen Arbeitsalltag möchte. Ich werde weiterhin Vikariate an verschiedenen Schulen annehmen. Ich sehe keine Möglichkeit, eine 100%-Anstellung als Klassenlehrperson in einer Primarschule bewältigen zu können - die Anforderungen an eine Klassenlehrperson müssten zuerst heruntergeschraubt werden. Ich war Teilzeitangestellt in einer Quims- Schule. Ein grosser Teil der Lektionen konnte ich im Teamteaching mit meiner Stellenpartnerin, der DAZ- oder IF-Lehrperson unterrichten. Diese Form des Unterrichtens ermöglicht eine individuelle Förderung jeder Schülerin und jedes Schülers (super Erfahrung).

Welche Anliegen haben Sie an die Bildungsdirektion?

- Kleine Klassen sind für mich entscheidend für eine individuelle Förderung und ein gutes Klassenklima. So kann auch die Integration gelingen.
- Kleinklassenschüler in einer Regelklasse zu unterrichten, ist eine fast nicht zu bewältigende Aufgabe im Unterrichtsalltag. Besonders dann, wenn es an den Schulen weder genug IF- noch DAZ-LPs gibt. Die KK-SuS werden so nicht genug gefördert und geraten mehr und mehr ins Abseits. Sie fordern sehr viel Aufmerksamkeit der Klassenlehrpersonen. Der inhaltliche Spagat ist im Unterricht ohne Unterstützung kaum zu bewältigen. Es bleibt die Frage offen, ob es korrekt ist, wenn man sich inhaltlich so "eher" an den Schwachen orientieren sollte, um "alle ins Boot" zu holen, oder ob man nicht wieder zumindest "ein wenig" selektieren (Sek B/C und Kleinklasse) sollte und so zumindest annähernd den SuS eine Förderung zu gute kommen zu lassen, die ihren Bedürfnissen entspricht. Jedem die Förderung zukommen lassen sollte, wie er es braucht. Es braucht dringend adäquate und aktuelle Lehrmittel, um einen differenzierten Unterricht durchzuführen. Die Lehrmittel sind zum Teil nicht im Unterricht einsetzbar - besonders nicht für die SuS, die mehr Aufmerksamkeit benötigen.
- Die Auflösung der C-Klassen und Kleinklassen halte ich für eine gravierende Fehlentwicklung!
- Mehr auf die Lehrpersonen, d.h. die Basis hören. Keine obligatorischen Lehrmittel mehr - freien Markt spielen lassen. Wenn schon neue Lehrmittel, dann so aufbereitet, dass die LP wenig Aufwand betreiben muss; heutige Lehrmittel sind zu umfangreich und lassen zu viel Auswahl zu; geben dabei gleichzeitig vor, Lehrplan zu sein.
- Der Unterricht in Niveaus ist zu überdenken (Klassengrößen, Lehrmittel).
- Die Schüleranzahl wirkt sich direkt auf Schulqualität - und somit auch auf Zufriedenheit der Lehrperson aus. Eine Maximalanzahl von ca. 20 Kindern pro Schulklasse würde in vielen Bereichen Entlastung schaffen.
- Es gibt wohl weit und breit keine andere "Firma", welche so oft und systematisch mit Hilfe von Halbwahrheiten und nicht kommunizierten Beschlüssen schlechtere Arbeitsbedingungen für ihre wichtigsten Mitarbeiter schafft. Es scheint, als hätten die meisten Personen, die dort arbeiten, seit ihrer eignen Schulzeit nie mehr einen Fuss in ein Schulzimmer gesetzt.
- Weniger ist mehr!

Weitere Bemerkungen

- Genug gejamert.
- Viel zu grosse Klassen (24), mit all den zu integrierenden, v.a. fremdsprachigen Kindern. Drei Stunden IF/Woche. Viel Arbeit für keine Anerkennung seitens der Vorgesetzten.
- Ich durfte mit einer tollen und angenehmen Klasse die lange Schulzeit beenden. Obwohl ich geglaubt hatte, den Klassenzug regulär abschliessen zu können, sehe ich, dass es Zeit ist, in Pension zu gehen.
- Sind externe Bewerter/Innen zertifiziert oder kann das jede beliebige Person machen? Mein Bewerter hat eine vernichtende MAB geschrieben, ohne ein Wort mit mir zu wechseln.
- Thema Lehrerbeurteilung: In meiner Tätigkeit als Heilpädagogin, bei der ich oft in verschiedenen Schulzimmern sein durfte, habe ich gemerkt, dass es viele Möglichkeiten gibt, ein guter Lehrer/ eine gute Lehrerin zu sein. Thema geleitete Schulen: Die Persönlichkeit und der Führungsstil der Schulleitung ist sehr wichtig. Das kann Vieles kaputt machen oder eine Schule und ein Team extrem fördern und befähigen, eine starke und beglückende Gemeinschaft zu bilden.
- Ich verlasse den Schulort, da leider kein Klassenhund erlaubt ist. Ich hatte ihn jedoch mehrere Wochen dabei, als ich das Thema Hund hatte mit den Kindern. Die Kinder waren absolut begeistert und wollten das Thema unbedingt bis zu den Sommerferien weiterhaben, damit der Hund da sein darf. Leider war dies nicht möglich. Man weiss schon so lange, dass Tiere auf Menschen, Kinder grossen Einfluss haben (egal ob sie nur da sind oder mitarbeiten). In diversen anderen Institutionen sind Hunde schon lange erlaubt und werden auch eingesetzt und grosse Erfolge erzielt. Warum dies in der Volksschule noch nicht soweit ist, verstehe ich nicht. Ich wünsche mir, dass da bald schon eine Änderung gemacht wird. Natürlich muss der Hund geeignet und ausgebildet sein als Schulhund oder Therapiehund. Ich bekam von den Kindern und Eltern absolut nur geniale, dankbare Rückmeldungen. In Deutschland sind Schulhunde immer mehr im Kommen. Ich hoffe, die Schweiz kommt auch nach, denn es ist wirklich eine absolute Bereicherung für alle (www.schulhund.ch).
- Spannungen zwischen meiner Parallellehrkraft und mir wurden durch das enge, kollegiale Verhältnis zwischen oben genanntem Schulleiter und der Parallellehrkraft zusätzlich verschärft (sogenannte Triade). Aufgrund der vorhandenen Spannungen wurde mir vom Schulleiter im September 2011 eröffnet, dass ich noch bis Ende des aktuellen Schuljahres unterrichten dürfe - ohne mit mir diesbezüglich vorgängig allfällige Massnahmen/ Ziele zu vereinbaren. Da ich mein Arbeitszeugnis bis dato noch nicht erhalten habe, bitte ich um entsprechende Rücksichtnahme, damit aufgrund meiner offenen, klar subjektiven Rückmeldung kein Bumerang entsteht. Danke.
- Die Schere auf der Sekundarstufe 1 öffnet sich immer weiter, sprich es gibt immer mehr sehr gute Schüler und immer mehr extrem schwache. Die jetzige Einteilung (meistens zwei Stufen, in ... zum Glück noch drei!) entspricht nicht mehr der aktuellen Situation. Macht eine Wiedereinführung der Kleinklassen Sinn?
- Schulsozialarbeit ist dringend nötig.
- Zu den eingängigen Fragen: Vielleicht wäre es noch hilfreich, zu definieren, ob Antworten erwünscht sind, die einen Durchschnitt über die ganze Zeit der Anstellung spiegeln oder den Status, wie er im letzten Jahr war. Dies geht bei mir teils ziemlich auseinander!
- Wie sollte man seriös 26 Einzelprojekte begleiten und beurteilen?
- Ich finde den Lehrerberuf trotz vieler Bürokratie und Änderungen attraktiv.
- Immer wieder ist aus den Medien zu vernehmen, dass zu viele Lehrpersonen in einem Schulzimmer seien, was den verschiedenen Therapie zugeschrieben wird. Dabei geht aber vergessen, dass ausgebildete Lehrer gar nicht mehr alles unterrichten können (siehe oben). Schafft Lehrmittel für den individualisierenden Unterricht in allen Fächern!
- Seit Auflösung der Kleinklassen gibt es keine niederschweligen Alternativen mehr zu den Regelklassen. Die Integration als eine gute Zielsetzung ist und war schon immer nicht für alle SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen möglich, und schon gar nicht in Klassengrössen von 25 und

Weitere Bemerkungen

mehr SchülerInnen und mehreren SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen. Da fehlen heute gute Alternativen. Die Lehrkräfte werden verheizt. So habe ich in meinen früheren Schuljahren den Gedanken der Integration viel stärker leben können, auch wegen kleineren Klassen und wenn die Integration nicht möglich war mit guten Alternativen zur Regelklasse.

- Ich habe die Stelle ausschliesslich darum gewechselt, weil ich die Schulleitung sowohl menschlich als auch fachlich als führungsschwach und destruktiv erlebt habe.
- Ich bin mit der Verfügung «frühzeitige» Pensionierung nicht einverstanden. Ich werde am 3. August 65. Das Schuljahr begann bis letzten Sommer am 15. August, womit für meine Lebensplanung stets klar war, dass ich auf Ende Schuljahr 2012 ordentlich pensioniert werde. Durch die Vorverlegung auf den 1. August sollte ich nun plötzlich noch ein Jahr länger arbeiten. Das kann es ja irgendwie nicht sein. Dank Abklärungen meiner Schulpräsidentin weiss ich, dass ich keine finanzielle Einbusse habe, weshalb ich gegen die Verfügung nichts unternommen habe. Da ich nun aber Gelegenheit bekommen habe, meine ehrliche Meinung zu sagen.
- Schade, dass viele Lehrpersonen immer noch nicht im "Zeitalter der geleiteten Schule" angekommen sind, dass die SL sehr wenig Gestaltungsmöglichkeiten hat.
- Meiner Meinung nach sind viele gescheiterte Lehrpersonen in der Bildungsdirektion und müssen sich nun ihre Stellung mit aus den Fingern gezogenen Neuerungen sichern.
- Ich bezweifle, dass die vielen Bildungsfachleute mit ihren Ideen und Theorien die Schule besser gemacht haben. Seit über 40 Jahren habe ich laufend Reformen und Weiterbildungen gemacht, Statistiken geführt, Papiere ausgefüllt, Gespräche geführt, Sitzungen abgehalten usw. - ist die Schule besser geworden, sind die Schüler erfolgreicher?
- Wieso werden in dieser Umfrage keine Fragen zur Schulleitung gestellt?
- Ein herzliches Dankeschön für rund 39 angenehme, spannende und herausfordernde Arbeitsjahre, die ich unter der Federführung meiner Arbeitgeber tätig sein konnte.
- Da ich als Klassenlehrperson mit meinem Pensum (55,17%) an der wöchentlichen Sitzung teilnahm, die meisten administrativen Arbeiten erledigte, da sie in meinem Fach lagen und mit DaZ und IF zusammen arbeitete, ergab sich ein Ungleichgewicht von Unterrichtstätigkeit und Administration (Formulare und Sitzungen). Auch diese Umfrage, mit einem Zeitaufwand von 15-25 Minuten Dauer, habe ich während meiner aktiven Zeit einfach weggelegt, da viele Formulare auch nur so viel Zeit beanspruchen, aber die Summe aller administrativer Arbeiten einfach zu gross ist.
- Bitte überprüfen sie das Instrument der externen Schulevaluation noch einmal gründlich. Meine Erfahrung hatte gezeigt, dass die Schulen, die ehrlich sich selber dargestellt, schlecht abschnitten und die, die in letzter Sekunde noch Kosmetik machten und alles Schön redeten, gut abschnitten. In meinen Augen (und deren meiner Teamkollegen) konnte man die Rückmeldung überhaupt nicht ernst nehmen. In der Schweiz gibt es viele tolle Bücher und Lehrmittel. Bitte schauen sie auch die Lehrmittel der anderen Kantone an und lassen sie diese zu wenn sie für Arbeit im Unterricht gut sind. Es ist schade wenn obligatorische Lehrmittel in den Regalen verstauben.
- Ich bin weder frühpensioniert noch habe ich gekündigt. Die Schulpflege hat mir - ohne mit mir geredet zu haben - die Vereinbarung zur Freistellung nahegelegt. Das nach 38 Jahren, 2 Jahre vor der Pensionierung. Gegen meine grosse Enttäuschung und Verletzung hilft auch die Abfindung nicht viel. Ich habe immer gerne mit den Schülern gearbeitet und kann mir sehr gut vorstellen, wieder eine Stelle oder Vikariate anzunehmen, um mit einem guten Gefühl in den Ruhestand treten zu können.
- Schulpflege und Schulleitung ... brauchen dringend Beratung des Kantons für die Verbesserung der seit Jahren zunehmend verfahrenen Situation! Die ehemals gute Schule ... ist absturzgefährdet. Das Wohlbefinden und die Motivation der Angestellten ist beeinträchtigt, der Zustand vieler Klassen offenkundig zunehmend verschlechtert, die Irritation der Zusammenarbeit Schulpflege - SL - Team beträchtlich.
- In unserer Gemeinde sind sehr viele Schulleiterwechsel vorangegangen. Vor drei Jahren hat die

Weitere Bemerkungen

eigentliche Stelleninhaberin gekündigt, weil sie mit dem Co-Schulleiter irgendwelche Probleme hatte. Seit dieser Zeit klappt sehr Vieles nicht mehr. Eine Probezeit für Schulleiter und neu angestellte Co-Schulleiter wäre bestimmt etwas sehr Wichtiges. Es kann ja nicht sein, dass die vorige Schulleiterin kündigt und im Laufe der nächsten drei Jahre gibt es Kündigungen über Kündigungen. Solche Dinge schaden der ganzen Schule. Aber als LP ist man irgendwie sehr machtlos. Eine neutrale Stelle, wo man seine Anliegen bringen kann, nicht nur im Bezug auf MAB, sondern auch im Bezug auf Arbeitsklima wäre von Kantonalen Seite her sicher gut. Schon diese Umfrage finde ich wertvoll. Die Hoffnung, dass dadurch einzelne Schulen nicht immer "weiterwursteln" und grosse Fluktuationen in Kauf nehmen wächst. Es ist auch ermüdend, in einem Team zu arbeiten, in dem ein Kommen und Gehen herrscht. Ebenso müsste man Burnouts gut hinterfragen. Sie sagen auch einiges aus über eine Schule.

- Seit wir die geleiteten Schulen haben, die uns Teilautonomie hätte bringen sollen, gibt es viel mehr Vorschriften von kantonaler Seite, wir sind massiv eingeschränkt worden! Früher war der Gestaltungsspielraum in den Gemeinden viel grösser! Qualitätssicherung raubt Zeit, die dann für die Kernarbeit fehlt, darunter leidet die Qualität! Die Katze beisst sich in den Schwanz!
- Tun Sie uns Lehrpersonen Gutes: Wertschätzen Sie all die Energie und Arbeit, die wir täglich in die Zukunft der Kinder investieren. Nehmen Sie unsere Anliegen ernst. Geben Sie uns die Möglichkeit, uns wieder mehr auf das Kerngeschäft (Inhalte vermitteln) konzentrieren zu können. Tragen sie nicht irgendwelche politischen Hahnenkämpfe und Sparmassnahmen auf unserem Rücken und auf Kosten aller Beteiligten der Volksschule aus. Pflegen Sie uns, denn ohne unsere Arbeit und unseren Elan kann die Volksschule nicht weiter bestehen. Denken Sie dabei auch an die Zukunft all der Kinder, die momentan die Volksschule besuchen, oder sie in Zukunft besuchen werden. Herzlichen Dank.
- Ich habe gekündet, weil der zeitliche Aufwand für meine 35% deutlich mehr war (ca. 60-70) und ich mich in meiner Kleinkindphase lieber auf meine Familie voll und ganz konzentrieren möchte. Aber ich ging im Guten und komme gerne zurück.
- Ich danke Ihnen, dass ich gefragt werde und dass Sie meine Bemerkungen weiterleiten. Es geht mir in keinster Weise darum, hier einen Rachfeldzug zu veranstalten, aber was ich in den letzten zwei Jahren erlebt habe, kann man sich gar nicht vorstellen. Auch wenn ich schweren Herzens gekündigt habe, bin ich doch froh, dass dieser Alptraum aufhört. Im Übrigen gehöre ich zu den Leuten, die sich auf den Lobhudeleien und den Privilegien hätte ausruhen können.
- Ich werde oft ermahnt, nicht so viel zu arbeiten. Ich komme mir oft als Exot vor. Nicht dass ich nicht noch andere Hobbies hätte. Ich arbeite einfach so lange, wie es absolut notwendig ist. Oft ist es mir unerklärlich, wie es andere in so kurzer Zeit schaffen. Das Arbeitsklima scheint sich etwas gewandelt zu haben.
- Die durchgehende Integration bildungsschwacher Schüler und solcher mit zusätzlichen Bedürfnissen führt dazu, dass die Lehrpersonen nicht mehr allen gerecht werden können. Dieses Gefühl des Ungenügens führt zu Unzufriedenheit im Beruf. Die Integration von SchülerInnen, die früher im C oder Kleinklasse gewesen wären, in die B-Stufe führt zur Erosion und zum Leistungsabbau in dieser Stufe. Der Gegensatz Sek A und Sek B ist krass. Die Zusatzaufgaben für Schule, Team, Schulentwicklung fressen unglaublich viel Zeit, was vor allem bei Teilzeitangestellten zu einem grossen Missverhältnis führt.
- Durch diese Ausfälle (krankheitshalber) waren wir gezwungen, sehr oft und immer wieder zu spetten. Dies hat grosse Unruhe und Stress für die Lehrerinnen in den Schulalltag gebracht. Die Mehrheit der Eltern aus unserer Schulgemeinde würde es befürworten, wenn die Kinder bei Krankheit ihrer Lehrperson nach Hause gehen könnten und nicht gespettet werden müssten. Auch für die Lehrpersonen und für die anderen Klassen wäre es eine Entlastung, wenn nur noch diese Kinder gespettet werden müssten, die nicht nach Hause gehen können. Wir haben uns im Team ausserdem überlegt, ob es nicht sinnvoller wäre, wenn jedes Schulhaus eine/n Schulvikar/in haben würde, der/die relativ spontan einspringen könnte. Dies könnte z.B. eine Lehrperson sein, die schon in Pension ist. So wäre diese relativ spontan und schnell einsetzbar. Vikare zu finden war eine grosse

Weitere Bemerkungen

Herausforderung für das Schulsekretariat. Vor allem wenn die Absenzen der Lehrperson unregelmässig und nicht über längere Zeit (nur etwa 2 bis 3 Wochen oder kürzer) war.

- Abschliessend möchte ich dazu sagen, dass für mich die dieses Thema jetzt erledigt ist und ich mich auf meine neue Aufgabe freue.
- Für mich persönlich ist die Schule auf einem falschen Weg. Es könnte vieles besser gehen, wenn die Basis, d.h. die Lehrpersonen gefragt würden. Und es könnte viel Geld gespart werden, wenn in die jungen Kinderjahren mehr investiert würde. Davon bin ich tief überzeugt.
- Bitte schaffen Sie die MAB ab. Es ist ein "Terrorinstrument", um unbequeme Lehrkräfte loszuwerden. Schaffen Sie ein faires, neutrales Instrumentarium, das einer Leistungsbewertung wirklich gerecht wird. In diesem Schulkreis ist es ein Schwert. Sehen Sie im Statthalteramt bei Rekurs zu den MAB's unter dem Namen xy nach, was Sache ist im Schulkreis Sie steht als Beispiel für viele, die diese Kosten eines Rekurses scheuten. Sie hat in allen Punkten Recht bekommen, mit dem Ergebnis, dass sie keine zusätzlichen Stunden mehr unterrichten durfte. Sie wurde regelrecht geschnitten. Dieses "Rambazamba" gehört leider nicht der Vergangenheit an. Hinweis: Schauen sie sich die hohe Zahl der Kündigungen an. Der Dienstälteste auf der Mittelstufe in einem grossen Schulhaus ist 3,5 Jahre anwesend. Vor zwei Jahren hat der ganze Kindergarten geschlossen gekündigt, etc.
- Ich glaube eigentlich nicht an einen bösen Willen aller meiner Vorgesetzten. Es sind alles nette Leute. Aber was da jetzt von aussen an Schikanen an mich herangetragen wurde, grenzt doch an ich weiss nicht was. Ich glaube, wenn Frau Aepli mit mir diesen Hindernislauf gemacht hätte wäre sie vor mir umgefallen, und auch Herr Wendelspiess. Mir ist es nicht gelungen, weder im Schulhaus, noch via Kreisschulpflege, die kleinsten Verbesserungen durchzusetzen, aber ich habe es versucht und im einzelnen an der Front mich übermenschlich eingesetzt, da ich keine Unterstützung von den Behörden erhalten habe, es sei denn diese Unterstützungen waren gesetzlich angebracht. Trotzdem war es ein schöner Beruf. Einfach schade, dass unsere Behörden das Potential unserer 4jährigen Kinder nicht zu schätzen wissen und den Kindergärtnerinnen und Kindergärtner nicht mehr vertrauen. Aber ich habe mich damit abgefunden, habe mein Möglichstes getan und komme dann gerne an dieses Abschiedessen im Zunfthaus zur Meisen. Irgendwie kann ich nur an das Gute glauben und denke, seitens der Behörden ist alles ein Irrtum. Oder gibt es doch jemand, der diese Verschlechterung will? Ich weiss es nicht und werde es wohl nie erfahren.
- Bleibe trotzdem im Lehrerberuf tätig.
- Es braucht 1.5 Lehrpersonen pro Klasse. Hört auf, teure Lehrmittel zu produzieren. Arbeitet endlich unföderalistisch!
- Ich plädiere für zwei Lehrpersonen pro Klasse in den Kindergarten- und Primarstufen. Dafür (fast) keine Förderlehrerinnen mehr.
- Ich bin sehr traurig darüber, dass ich nicht mehr unterstützt wurde und in der Öffentlichkeit gegenüber enttäuschter Eltern, die sehr zufrieden mit mir waren, erzählt wird man könne die LP nicht zwingen zu bleiben. Ich wollte unbedingt bleiben und war sogar bei der Schulpräsidentin doch es wurde mir nicht geholfen. Ich freue mich nun an auf den Neubeginn mit einem super SL in der Stadt ... und zwei neuen sehr netten Kolleginnen.
- Ich habe sehr gerne Schule gegeben und ich schaue auf ein wundervolles, ereignisreiches Schulleben zurück. Die vielen Änderungen mit dem neuen Schulgesetz machen mir aber immer mehr zu schaffen. Ich kann nicht mehr voll hinter dieser Schule stehen.
- Die Arbeit an meiner Schule hat mir gut gefallen. Wenn der Kindergarten näher bei der Schule, nicht auf drei Etagen verteilt und ein Doppelkindergarten wäre, wäre ich nach meiner Weltreise im September gerne zurück gekommen.
- Ich finde es nicht gut, dass es ab dem neuen Schuljahr nur noch ein Zeugnis bis in die 5. Klasse geben wird. Eine Entlastung kann ich mir dadurch nicht vorstellen, da wahrscheinlich mit vielen Eltern öfters in Gespräch geführt werden muss, wenn sie nur noch einmal im Jahr über die Leistungen ihres Kindes

Weitere Bemerkungen

informiert werden.

- IF, wie ich sie vor allem sehe, läuft darauf hinaus, dass Fachkompetenz höher bewertet wird als die Beziehung zu SuS. Eine SHP ist meist mit den SuS nicht unterwegs, sondern trifft sie, um sie zu "kurieren". Förderung / Veränderung läuft aber m. E. nicht ohne Beziehung. SHPs braucht es natürlich trotzdem. Ich schreibe jetzt über die Strukturen, wie wir sie haben: Es kommt schnell eine SHP und soll es richten. Am liebsten in einer Wochenlektion pro Woche.
- Für Schulen bei der ein Commitment möglich ist, würden einem Mehrleistungen egal sein, aber bei ständiger Kontrolle und bei Misstrauen geht das nicht. Meine Führungserfahrung waren hier nicht gefragt und mein Wissen und Erfahrung lag ziemlich brach. Beide SL an dieser Gemeinde haben gekündigt und meine Vorgängerin kehrt an ihren Posten zurück. Im Nachhinein muss ich zugeben, SL zu werden, war möglicherweise der Fehlentscheid meines Lebens oder ich war mit meiner Bewerbung zum falschen Zeitpunkt am falschen Ort. Der Vorgänger meiner Schulpräsidentin hatte mich angestellt. Erschreckend ist auch die grosse Distanz der Wohnbevölkerung zu den Migranten.
- Ich liebe meinen Beruf als Schulleiterin. Auch wenn er zuweilen schwierig und anstrengend ist. Ich freue mich auf die neue Herausforderung.
- Die Schulpflegen arbeiten auf der strategischen Ebene. Dadurch haben sie die Möglichkeit "ihre Schule" auszugestalten. Diese Machtfülle ist meiner Ansicht nach zu gross und kann zum Nachteil der Schule, Kinder, Lehrpersonen und Gesellschaft ausgenützt werden. Diese Gefahr ist gross, weil es sich bei Schulpflegern grösstenteils um Laien handelt. An unserer Schule haben einige langjährige Lehrpersonen die Konsequenzen aufgrund einschneidender Neuerungen gezogen und haben sich einen neuen Arbeitsort gesucht. "Wer sich mit unseren Neuerungen nicht anfreunden kann, kann ja gehen". Das ist sehr schade. Die scheidenden erfahrenen zürcherischen Lehrpersonen sind durch Quereinsteiger und fremdländische Lehrpersonen ersetzt worden. Für die Kinder und meine verbleibenden Kollegen hoffe ich, dass es gut gehen wird.
- Aufhören mit den Reformen, vor allem in der sonderpädagogischen Richtung. Die Mehrheit der Schülerinnen und Schüler sind "normal", wir brauchen insgesamt mehr Ressourcen für die Integration als für die bewährte Separation. Die Bildungsdirektion wälzt die Kosten einfach auf die Gemeinden ab, ein einfacher Weg, kann jeder!
- Ich bin dankbar für die Zeit, welche ich als Lehrer und Schulleiter in der öffentlichen Volksschule verbringen durfte.
- Weniger ist mehr!
- Es erzeugt ein schwieriges (Klassen-, Lern-) Klima, wenn die Sonderschüler mehr Informationen über ihre Schullaufbahn besitzen als die zuständigen Klassenlehrpersonen.
- Vielen Dank für Ihre grosse Arbeit!
- VZE sind zu knapp bemessen für den integrativen, abteilungsdurchmischten Unterricht.
- Mein Kündigungsgrund ist v.a. die Umstellung von Regelklassen auf altersdurchmischte Klassen. Davor war ich meinen Aufgaben gewachsen.
- Nach vielen guten Jahren schwierige Zeit mit Mobbing durch SL am vorhergehenden Schulort, deshalb Wechsel in fortgeschrittenem Alter nach ..., jetzt über 43 Schuljahre. Guter Abschluss.
- Ich habe eine neue Stelle im Kanton Zürich angenommen, ich wechsle nur den Arbeitsort.
- Als langjährige Praxislehrerin an der PH Zürich habe ich festgestellt, dass die Ausbildung zur Kindergärtnerin sehr stark an Qualität eingebüsst hat. Ich habe in meinem Umfeld erlebt, dass Jungkindergärtnerinnen zu wenig Rüstzeug mit auf den Weg bekommen hatten und schon bald aus dem Beruf ausgestiegen sind.
- PH Zürich: gute Wissensvermittlung an SuS ist sehr wichtig. Ausbildung sehr interessant doch leider zu akademisch und für die Praxis nicht nützlich. Praxis: 90 % Kontrollieren, Disziplinieren, Erziehen und

Weitere Bemerkungen

Motivieren, 10 % Wissensvermittlung.

- Die Schulleitungen sollen ihre Aufgabe ernst nehmen und den Lehrpersonen Sorge tragen. Aussagen, wie: "Auf dem Latrinenweg habe ich gehört, dass ..." sollen mit der Lehrperson besprochen werden und nicht sofort zu Entscheidungen führen.
- Die Fächergruppenlehrkraft auf der Primarschule entpuppt sich auf die Dauer als Flop. Es wird bald unmöglich sein, einen vernünftigen Stundenplan zu gestalten. Jokertage gehören in ihrer jetzigen Form abgeschafft. Es sollte nicht nur ein Recht dazu geben, sondern auch eine Pflicht, sich dafür in besonderem Umfange für die Schule zu engagieren. Übertriebener Individualismus (Schüler dort abholen, wo sie sind/ selbst gesteuertes Lernen) führt ins Abseits. Die Belastung der Lehrkräfte hat gewaltig zugenommen. Schulleitungen haben bisher keine Entlastung gebracht - im Gegenteil.
- Meine Überzeit im Kalenderjahr betrug 200 Stunden auf meine 50% SL Tätigkeit.
- Die Arbeit als Schulleiter befriedigt mich nach 7 Jahren nicht mehr. Ich nehme daher die frühere, befriedigende Arbeit als Klassenlehrer an der Sek-Stufe I wieder auf.
- Danke, dass Sie kreative Lösungen im Schulbetrieb zulassen.
- Ausbildung für pädagogische Berufe: Ich kenne in meinem Bekanntenkreis viele Jugendliche, die meiner Meinung nach gute Lehrkräfte wären und den Wunsch haben, dies zu lernen. Es ist für sie aber nicht möglich, da ihre schulischen Fähigkeiten nicht reichen, eine Matura zu machen. Warum braucht es für soziale Berufe die Matura? Wir verbauen uns so eine gute Schule. Demgegenüber werden Schnell- und Einsteigerkurse gemacht.
- Ich wollte eigentlich nach dem Mutterschaftsurlaub nicht kündigen. Da ich jedoch mein Pensum auf 10 bis 12 Lektionen kürzen wollte, war die Schulpflege nicht mehr gewillt, mich weiterhin zu beschäftigen.
- Ich finde es gut, dass diese Befragung durchgeführt wird.
- Bei Stellenteilung klare Richtlinien, die Angestellten müssen sich für die Schule analog ihrer Anstellungsprozente engagieren. Da gibt es von Gemeinde zu Gemeinde riesen Unterschiede. Teams von Kindergarten-LP und ISR-, IF- und ISF-Heilpädagoginnen regelmässige Supervisionen. Schade, dass bei Wiedereinsteigerinnen bei der Lohneinstufung nicht auf berufliche Qualitäten und Erfahrungen geachtet wird!
- Ich unterrichte und begleite (erziehe) gerne, denn die Kinder von heute sind die Erwachsenen von morgen! Die Politik ist sich dessen aber offensichtlich nicht bewusst. Ansonsten würden nicht so schwachsinnige Äusserungen kursieren wie die, dass eine Lehre für Lehrer möglich sei oder dass jede Lehrperson auch noch zusätzlich Heilpädagogik und DAZ studieren müsse, damit sie alles in einem unterrichten könne. Diese Menschen, die einen solchen Schwachsinn von sich geben und anscheinend verbreiten dürfen, haben noch nie wirklich hingeschaut, welche anspruchsvolle Aufgabe wir Lehrpersonen haben und welche anspruchsvolle, verantwortungsvolle Arbeit das ist!
- Ich trete nicht aus dem Schulbetrieb aus, ich wechsle lediglich die Stelle.
- Ein wesentlicher Grund für meine vorzeitige Pensionierung war allerdings mein Hörverlust, der das Unterrichten massiv behinderte.
- Kürzlich habe ich über eine atheistische Vereinigung gelesen, welche sich nicht aufbauend orientieren kann, da das Leugnen eines Gottes negativ besetzt ist und keine positive Orientierung ermöglicht. So kommt mir die Bildungsdirektion vor. Aufgrund der Loslösung von einem Gottesbild verliert die Bildung ihren Sinn, was die innere Persönlichkeitsbildung anbetrifft und so werden die Schülerinnen und Schüler gut einsetzbare Wesen mit messbaren Kompetenzen. Ich wünsche der Bildungsdirektion demütige Gottesfurcht.
- Im Mobbingfall: Case Management für die Betroffene oder den Betroffenen, welche die Betroffene oder der Betroffene selber beim VSA beantragen kann, damit ein Karriereknick mit all seinen Folgen vermieden werden kann.

Weitere Bemerkungen

- Weil die SL einen Fehler in der Dauer des Vikariatseinsatzes machte und er trotz meiner Intervention nicht korrigiert wurde, hatte ich erhebliche Umstände, die hätten vermieden werden können.
- Ich habe sehr gerne und lange hier gearbeitet. Es stimmt mich allerdings traurig, zu sehen, wie immer mehr bürokratischer Kram an die Lehrpersonen weitergeleitet wird, wir immer an länger andauernden, sehr zeitraubenden (überflüssigen) Sitzungen dabei sein müssen und für das Kerngeschäft bleibt immer weniger Zeit. Das kommt nicht den Schülern zugute und das bedauere ich. Seit der Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes hat dies enorm zugenommen. Mit der Einführung der Schulleitungen haben sich alle eine Entlastung erhofft, leider ist das Gegenteil eingetreten. Ich bedauere sehr, dass immer mehr sehr gute Lehrkräfte dem Lehrerberuf auch deswegen den Rücken zukehren. Junge Lehrpersonen/Berufseinsteiger werden mit hohen Löhnen gelockt. Aber wie will die Schule Lehrer halten, welche seit 15/20 Jahren arbeiten, praktisch keine Lohnerhöhungen erhalten haben (der wirtschaftlichen Situation wegen) und grossen Einsatz leisten? Es sind nämlich gerade auch diese Lehrpersonen, welche ein grosses Know-how ins Team einbringen. Dies geht leider durch viele (unnötige) Kündigungen verloren.
- Das Zeugnis, das ich erhalten habe, ist eine Demütigung. Ein Zwischenzeugnis, das mir vor 2 Jahren mit sehr guter Bewertung von der gleichen Schule, aber mit anderer Schulleitung und anderem Schulpflegepräsidium ausgestellt wurde, ist nun nach meiner ausserordentlichen Kündigung zu einem richtig miesen Zeugnis umgeschrieben worden. Der Interims-Schulleiter ist in rechtlichen Fragen sehr fit und fühlt sich anscheinend sicher in seiner Machtausübung.
- Entgegen landläufiger Meinung ist das Schulsystem im Kanton Zürich keineswegs in einer Vorreiterrolle. Als ich 1998 meine erste Stelle im Kanton St. Gallen antrat, war dort bereits die Schulleitung und IF implementiert. Sage und schreibe 14 Jahre später befindet man sich in Zürich hier immer noch in den Kinderschuhen. Ich spürte hier im Gegensatz zum Kanton St. Gallen ein riesiges Misstrauen der Lehrerschaft gegenüber den Behörden. Das Vertrauensverhältnis ist enorm gestört. Lehrpersonen denken sich angesichts der Überlastung: "Ich muss einfach schauen, dass ich irgendwie durchkomme" und haben keine Ressourcen für neue Projekte, zusätzliches Engagement und verlieren nach und nach die Leidenschaft für ihren Beruf.
- Bedauerlich finde ich, dass z.B. in der Stadt ... die Konferenzen aufgelöst wurden, es in diversen Gemeinden keinen Gesamtkonvent mehr gibt und nun auch noch das Lehrerkapitel abgeschafft wird. Das Mitspracherecht wird kontinuierlich eingeschränkt und die Lehrerschaft, die immer sehr gerne Verantwortung übernommen hat, wird mehr und mehr "verwaltet".
- Obwohl ich sehr gerne mit "schwierigen Jugendlichen" arbeite, mit Leidenschaft Lehrerin bin, voll zur Integration stehe, fliehe ich die Volksschule. Die Volksschule wird "schwierigen Jugendlichen" nicht mehr gerecht. Teaching to the test (Multicheck, Stellwerk) machen Methodik der Sekundarschule einfältig und fantasielos. Auf die Begebenheiten, die wir in einer Klasse antreffen, können wir wegen Zeitdruck kaum mehr eingehen, die Lehrmittel geben fast jede Woche inhaltlich vor. Wir verlieren viele Jugendliche, sie landen bei Netzwerk, Start Again, move, Kriseninterventionen. Ich ziehe mit ihnen und kämpfe für die "Freie Schulwahl".
- Der allmähliche Qualitätsverlust in vielen Bereichen der Primarschule seit den 1990er Jahren ist frappant. Die einzelnen Verschlechterungen mögen zwar nicht immer dramatisch gewesen sei, in der Summe und in ihrer Konsequenz sind sie über die Jahre betrachtet aber doch sehr bedrückend. Besonders unangenehm ist das öffentliche Schönreden von Misserfolgen. Beispiel: Hohle Sprüche wie "Die Volksschulreform ist erfolgreich umgesetzt" können bei in den betroffenen Klassen Unterrichtenden nur Kopfschütteln auslösen... Oder: Bedeutet "Integration" wirklich, Kinder in der "falschen Mannschaft" mitspielen zu lassen, dazu noch mit völlig ungenügender Unterstützung?! Oder: Welche "Qualität" in der Schule hat sich mit der Einführung geleiteter Schulen verbessert gegenüber früher? Oder: Der "Neue Berufsauftrag" verlangt viel mehr Einsatz der Lehrpersonen ausserhalb der eigenen Klasse als früher. Woher sollen Zeit und Energie dafür genommen werden? (Es bleibt einfach weniger Energie und Zeit für die Arbeit in der eigenen Klasse...). Oder: Was haben Externe Evaluation und LQS (MAB) an positivem bewirkt (ausser Aufwand, Unruhe und Fassadenpflege?!). Unser Schulleiter hat uns 3 Ratschläge gegeben, falls wir Lehrpersonen feststellen, die Neuerungen

Weitere Bemerkungen

hätten die Schulqualität/Berufsqualität beeinträchtigt: 1. Ändert eure Einstellung, dann werdet ihr wieder zufrieden sein. 2. Besucht Fortbildungen, dann werdet ihr im Beruf wieder zufrieden sein. 3. Wenn ihr alles nichts nützt und ihr den "Qualitätsverlust" nicht akzeptieren könnt, wechselt den Beruf! Alle 3 Antworten implizieren, dass eigentlich gar keine Missstände existieren. Der Fehler liegt immer bei den kritisierenden Lehrpersonen. Ich habe meine Konsequenzen gezogen und werde 4 Jahre vor der Zeit zum Rentner, mit spürbarem finanziellem Verlust, aber dafür mit einigermaßen intakter Psyche.

- In der Wirtschaft werden ungeeignete, uninteressierte und nicht innovative Leute nicht eingestellt. Warum funktioniert das in der Schule nicht? Es kann doch nicht sein, dass wir für die Förderung unserer Kinder Leute zweiter Wahl einstellen!
- Die Schule ist zu sehr Spielball der Politik geworden. Die Kinder, Eltern und LP, die Ziele der Schule an sich, stehen nicht mehr im Mittelpunkt.
- Ich danke ... für die kompetente und neutrale Gesprächsführung, vermisse jedoch bis heute eine konkrete Begründung für das Begehren nach einvernehmlicher Kündigung seitens der Schulpflege.
- In meiner Tätigkeit als Lehrperson hat mich der administrative Aufwand mehr gebraucht und geärgert als alle anderen Bereiche des Lehrerberufes zusammengezählt. Interne Weiterbildungen ohne Nachhaltigkeit aber mit grossem Vorbereitungsaufwand, dauernd diese Umfragen und Evaluationen, die Sitzungen in Kommissionen, Gespräche usw. hielten mich manchmal davon ab, meinen Unterricht seriös vorzubereiten oder vor und nach dem Unterricht angemessen für meine Kundschaft präsent sein zu können. Dies obschon ich täglich von 06.00 bis mindestens 17.00 Uhr in der Schule gewesen bin, bei einer Mittagspause von 30 Minuten. Aber was ist "schlimmer"? Seine Vorgesetzten und deren Erwartungen zu enttäuschen oder den Unterricht unseriös vorzubereiten und Schülerinnen und Schüler mit billigen Ausreden abzuspeisen? Natürlich ersteres, denn die Kinder merken das doch gar nicht, wenn ich schlecht vorbereitet bin oder keine Zeit für sie habe. Oder doch? Von Seiten der Eltern und Schülerinnen und Schüler aber auch von Seiten der Schulleitung und Schulpflege habe ich immer wieder viel Wertschätzung und Dankbarkeit erhalten, als Kompensation so zu sagen. Auch über den Lohn will ich nicht klagen, ich war immer sehr zufrieden mit der Bezahlung.
- Ich würde nicht mehr die Funktion einer Klassenlehrperson übernehmen, es hat sehr wenige Vorteile und ist so nicht lohnenswert. Es müssen unbedingt mehr Anreize geschaffen werden, damit diese Funktion erstrebenswert ist, z.B. mit Entlastungsstunden. Der Mehraufwand (Elterngespräche, Klassenreisen, administrative Aufgaben, etc.) ist enorm und steht in keinem Verhältnis zu einigen Fachlehrpersonen, die ausser der Unterrichtsvorbereitung keinerlei solche Aufgaben zu leisten haben!
- Verzögerungstaktik im Zusammenhang mit Handarbeitsunterricht. Zuerst wurden Lektionen gestrichen (5./6. Klasse), anschliessend wurde eine Lektion wieder eingeführt.
- Die ganze Umfrage erstaunt: Solange die Bildungsdirektorin von erfolgreicher Umsetzung des neuen Volksschulgesetzes schreibt, Herr Wendelspiess in der heutigen Sonntags-Zeitung (10.06.12) von entspanntem Stellenmarkt spricht, obwohl alle Statistiken das Gegenteil beweisen (40% der benötigten Stellen noch nicht besetzt!), macht so eine Umfrage keinen Sinn und würde lediglich einen neuerlichen nutzlosen und energieraubenden Ressourcenverschleiss bedeuten. Es wäre höchste Zeit, dass führende Leute vom VSA inkl. Frau Aepli die Schönrederei einer alarmierenden Situation in der Volksschule endlich aufgeben und nur wenigstens die Berichte in den Medien, die sich seit Jahren häufen, lesen und ernst nehmen würden. Mehr habe ich zu meinem vorzeitigen Altersrücktritt nicht zu sagen.
- Je weniger Kontrolle und umso mehr Wertschätzung da ist, umso motivierter arbeitet man.
- Der Lehrerberuf wird zunehmend unattraktiver. Langjährige Mitarbeiter werden schikaniert. Wertschätzung und qualitative Rückmeldung müssen dringend stattfinden.
- Danke für die Möglichkeit zur Rückmeldung.
- Aber: Der Beruf als Lehrer ist zwar streng, gefällt mir aber immer noch! Aber bitte: Reformen sind gut und recht, aber nicht in jedem Schuljahr was Neues. Danke!

Weitere Bemerkungen

- Dies ist ein weiterer Fragebogen, der nicht wirklich Auskunft über meine Kündigungsgründe geben kann. Von solcherlei Befragungen habe ich langsam dermassen die Nase voll, dass ich häufig "keine Antwort" angeklickt habe. Ich hoffe, Sie haben nicht die Illusion, dass Ihnen solche Umfragen aussagekräftige Antworten liefern.